AKUREYRI

LÍÐAN, HEILSA OG STARFSTENGD VIÐHORF

Viðhorfskönnun meðal starfsfólks sveitarfélaga 2010

Hjördís Sigursteinsdóttir

Maí 2010

EFNISYFIRLIT

INNGANGUR ... **4**

NOTAGILDI ... 4

SPURNINGALISTI ... 4

ÞÁTTTAKENDUR OG SVARHLUTFALL ... 5

ALMENNAR UPPLÝSINGAR ... **7**

KYN ... 7

ALDUR ... 8

MENNTUN ... 10

STARFSALDUR ... 12

DEILD, VINNUSTAÐUR ... 14

FJÖLSKYLDA ... **16**

HJÚSKAPARSTAÐA ... 16

BÖRN OG ALDUR BARNA ... 17

VEIKINDI BARNA ... 19

FÆÐINGARORLOF ... 20

VINNUTÍMI ... **22**

STARFSHLUTFALL ... 22

VINNUFYRIRKOMULAG ... 25

YFIRVINNA ... 26

STARFSAÐSTÆÐUR ... **29**

STARFSÁNÆGJA ... 29

STARFSKRÖFUR ... 39

HLUTVERK OG VÆNTINGAR ... 43

FÉLAGSLEGUR STUÐNINGUR ... 45

VINNUAÐSTAÐA ... 48

STARFSANDI ... 50

HOLLUSTA ... 51

EINELTI, ÁREITNI OG OFBELDI ... 54

JAFNVÆGI MILLI VINNU OG EINKALÍFS ... 60

ALMENNT HEILSUFAR ... **62**

SJÁLFMETIN HEILSA ... 62

VEIKINDAFJARVERA ... 65

SVEFN ... 69

Heilsufarseinkenni og verkir 72

LÍÐAN OG LÍFSGÆÐI 89

Staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar 89

STJÓRNUN OG STJÓRNUNARTENGDIR ÞÆTTIR 92

Stjórnun almennt 92
Upplýsingamiðlun 99
Upphaf starfs 101

MANNAUÐSSTJÓRNUN 103

Ráðningar 103
Starfslýsingar 103
Móttaka nýrra starfsmanna 105
Starfsþróun 107
Starfsmannasamtöl 111

INNANBÆJARKRÓNIKAN 113

STARFSMANNAVEFUR AKUREYRARBÆJAR 115

INNGANGUR

Í þessari skýrslu koma fram meginniðurstöður rannsóknar á líðan, heilsu og starfstengdum viðhorfum starfsfólks Akureyrarbæjar sem framkvæmd var í febrúar 2010.

Rannsóknin er hluti af stærra verkefni þar sem skoðuð eru líðan, heilsa og starfstengd viðhorf starfsfólks 20 sveitarfélaga á Íslandi á tímum efnahagsþrenginga. Um er að ræða langtíma rannsókn og er þessi áfangi sá fyrsti af þremur. Auk þessa verða tekin 20 viðtöl við starfsfólk tveggja sveitarfélaga, Akureyrarbæjar og Hafnarfjarðar, í þrígang og verða þeim gerð skil í annarri skýrslu.

Þessi sveitarfélög eru þátttakendur í rannsókninni: Akranes, Akureyri, Álftanes, Árborg, Borgarbyggð, Fjallabyggð, Fljótdalshérað, Garðabær, Grindavík, Hafnarfjörður, Hornafjörður, Hveragerði, Ísafjarðarbær, Kópavogur, Mosfellsbær, Norðurþing, Reykjanesbær, Seltjarnarnes, Skagafjörður og Vestmannaeyjar.

Rannsóknin er jafnframt liður í doktorsverkefni Hjördísar Sigursteinsdóttur í félagsfræði við Háskóla Íslands. Leiðbeinandi og ábyrgðarmaður rannsóknarinnar er Dr. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, prófessor við félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands. Vísindasiðanefnd hefur gefið leyfi fyrir rannsókninni.

Notagildi

Rannsókn á líðan, heilsu og starfstengdum viðhorfum starfsfólks veitir mikilvægar upplýsingar sem gagnast stjórnendum sveitarfélaga sem og samtökum sveitarfélaga til að stuðla að bættu starfsumhverfi starfsfólksins. Stjórnendur fá tækifæri til að meta hvort og þá hverra aðgerða er þörf til að bæta líðan starfsfólks í starfi. Niðurstöður rannsóknarinnar geta þannig orðið ávinningur fyrir starfsmenn sveitarfélaganna með tilliti til vinnuverndar.

Upplýsingarnar veita einnig stjórnendum innan ákveðinna sviða/deilda sveitarfélaga góða heildarsýn á líðan, heilsu og vinnutengd viðhorf starfsfólks síns í samanburði við aðrar deildir/svið og önnur sveitarfélög.

Þessi rannsókn mun auk þess hafa töluvert fræðilegt gildi á sviði vinnustaðarannsókna, bæði vegna endurtekinna mælinga og samspils megindlegrar og eigindlegrar gagnaöflunar en ekki síst vegna þess fjölda starfsmanna sem tók þátt í rannsókninni.

Spurningalisti

Spurningalistinn sem notaður er í rannsókninni samanstendur af spurningum sem notaðar hafa verið áður í öðrum rannsóknum. Langflestar spurningarnar koma úr QPS Nordic (Norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í vinnunni) í þýðingu Hólmfríðar K. Gunnarsdóttur.

Auk þess eru spurningar úr spurningalista Lýðheilsustöðvar um heilsufar þátttakenda og spurningar úr könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna og stjórnunarháttum á vinnustað.

Við þróun spurningalistans nutu rannsakendur aðstoðar starfsfólks Akureyrarbæjar og Hafnarfjarðarbæjar og er þeim þakkað kærlega fyrir þeirra innlegg.

ÞÁTTTAKENDUR OG SVARHLUTFALL

Upplýsingasöfnun í öllum 20 sveitarfélögunum fór fram í febrúar, mars og apríl 2010. Það voru 7.329 starfsmenn í 20 sveitarfélögum sem uppfylltu skilyrði fyrir þátttöku í könnuninni, þ.e. að vera í 50% eða hærra starfshlutfalli, hafa þekkt netfang og vera í starfi hjá sveitarfélaginu þegar könnunin var send út.

Hjá Akureyrarbæ og Hafnarfjarðarbæ var lögð meiri áhersla á að þessi könnun næði til alls starfsfólks en í öðrum sveitarfélögum. Hjá Akureyrarbæ áttu þátttakendur að vera í 30% eða hærra stöðugildi 1. nóvember 2009. Starfsfólki sem hefur ekki netfang var gefinn kostur á að svara könnuninni í gegnum opinn tengil inni á starfsmannavef sveitarfélagsins. Starfsfólk Akureyrarbæjar aðstoðaði alla þá sem vildu svara könnuninni inni á starfsmannavefnum en höfðu ekki eigin aðgang að tölvu.

Hjá Hafnarfjarðarbæ var sá háttur hafður á að áður en könnunin var send út voru búin til netföng á allt starfsfólk sveitarfélagsins þannig að allir höfðu jafnan aðgang að henni í gegnum tölvupóst. Það starfsfólk sem ekki var tölvuvant fékk aðstoð við að opna tölvupóstinn.

Hjá bæði Akureyrarbæ og Hafnarfjarðarbæ fylgdu yfirmenn sveitarfélaganna könnuninni eftir með hvatningarbréfum. Fylgst var með svörum eftir deildum í þeim tilgangi að geta ýtt enn frekar á þær deildir þar sem svörun var slök. Skilaði þetta umtalsverðum árangri.

Í samanburði á svörum við önnur sveitarfélög þarf að hafa í huga að könnunin náði ekki alstaðar til sambærilegra hópa. Hjá Akureyrarbæ og Hafnarfjarðarbæ er um að ræða allt starfsfólk, líka þá sem eru í útistörfum, en í sumum öðrum sveitarfélögum var einungis leitað til þeirra sem hafa þekkt netfang hjá sveitarfélaginu. Verkefni sveitarfélaga eru heldur ekki alstaðar þau sömu, t.d. er hjá Akureyrarbæ um að ræða starfsfólk öldrunarheimila, heilsugæslu og við málefni fatlaðra sem vinnur yfirleitt ekki hjá öðrum sveitarfélögum.

Eftir þrjár ítrekanir til þátttakenda fengust svör við spurningalistanum frá 4.908 þátttakendum. Svarhlutfallið er 67%. Það kom hins vegar í ljós að 184 þátttakendur höfðu einungis svarað sumum bakgrunnsbreytanna og jafnvel engum og ekki svarað neinum spurningum. Nettósvarhlutfall er því 64,5%.

Svarhlutfall var nokkuð misjafnt eftir sveitarfélögum en mest var þátttakan meðal starfsfólks Borgarbyggðar, nettósvarhlutfall 79,4%.

Samkvæmt upplýsingum frá Akureyrarbæ uppfylltu 1658 manns skilyrði fyrir þátttöku í könnuninni en þegar á reyndi voru 45 manns hættir eða í leyfi frá störfum þegar könnunin var lögð fyrir í febrúar 2010. Könnunin var því lögð fyrir 1.613 manns. Alls svöruðu 1083 könnuninni hjá Akureyrarbæ eða 67,1% en þar sem 53 svöruðu ekki meginspurningunum eða aðeins bakgrunnsspurningum er nettó svarhlutfall hjá Akureyrarbæ 63,9%.

Tafla 1. Fjöldi þátttakenda eftir sveitarfélögum og nettósvarhlutfall

Nettó svarhlutfall starfsmanna sveitarfélaga 2010

	Fjöldi starfsfólk	Fjöldi svarenda sem svöruðu spurningalistanum sjálfum að einhverju eða öllu leyti	Nettó svarhlutfall
Akranes	272	192	70,6%
Akureyri	**1.613**	**1.030**	**63,9%**
Álftanes	76	54	71,1%
Árborg	421	254	60,3%
Borgarbyggð	126	100	79,4%
Fjallabyggð	79	57	72,2%
Fljótdalshérað	254	161	63,4%
Garðabær	356	247	69,4%
Grindavík	123	78	63,4%
Hafnarfjörður	1402	860	61,3%
Hornafjörður	79	51	64,6%
Hveragerði	74	55	74,3%
Ísafjörður	136	102	75,0%
Kópavogur	945	582	61,6%
Mosfellsbær	415	257	61,9%
Norðurþing	170	108	63,5%
Reykjanesbær	302	211	69,9%
Seltjarnarnes	166	105	63,3%
Skagafjörður	191	135	70,7%
Vestmannaeyjar	129	85	65,9%
Samtals:	**7.329**	**4.724**	**64,5%**

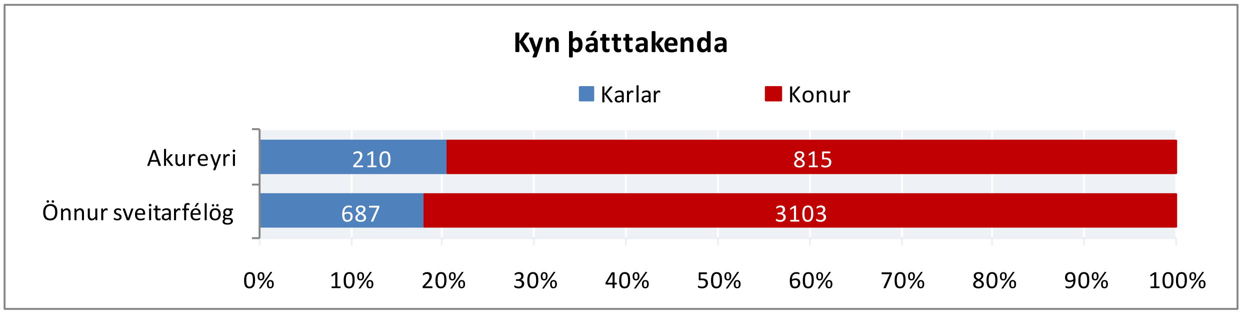
ALMENNAR UPPLÝSINGAR

Í þessum kafla er að finna almennar upplýsingar um þátttakendur í rannsókninni. Þetta eru upplýsingar um kyn, aldur, menntun, starfsaldur og vinnustað.

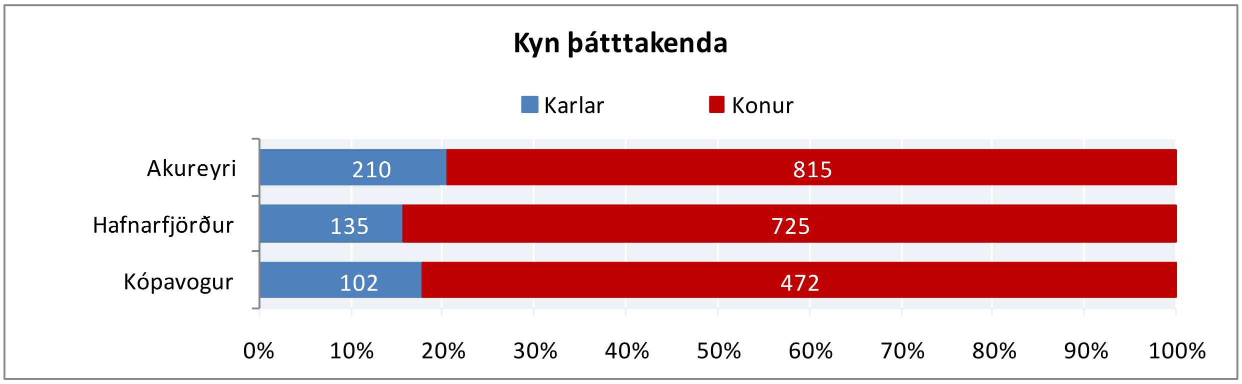
KYN

Mikill meirihluti starfsfólk Akureyrarbæjar er konur eða tæp 78% starfsfólksins og rúm 22% karlar. Kynjahlutfall þeirra sem tóku þátt í könnuninni er um 21% karlar og 79% konur. Fimm þátttakendur meðal starfsfólks Akureyrarbæjar gáfu ekki upp kynferði sitt. Segja má að svarendur endurspegli kynjahlutfall starfsfólks Akureyrarbæjar mjög vel.

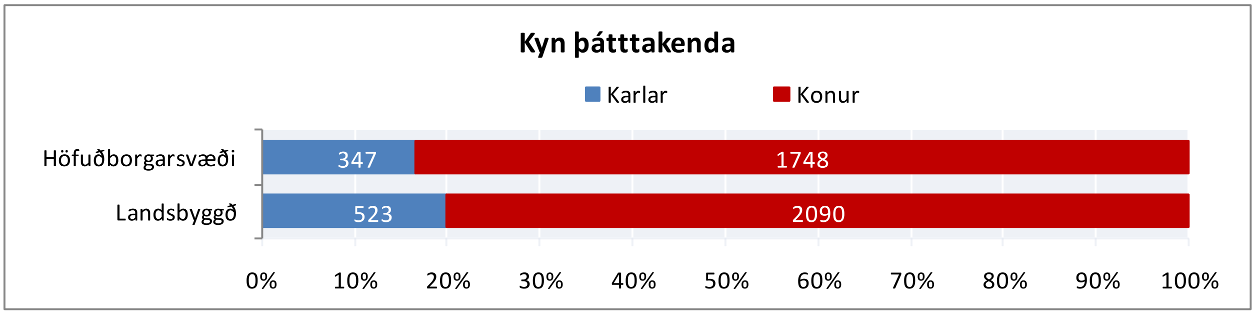
Almennt er meirihluti starfsfólks sveitarfélaganna konur og það á einnig við um þátttakendur í þessari könnun. Hlutfall karla er hæst á Akureyri eða 21%, það er 18% í Kópavogi og 17% hjá Hafnarfjarðarbæ. Hlutfall karla meðal þátttakenda í könnuninni er nokkuð lægra á höfuðborgarsvæðinu en landsbyggðinni eða tæp 17% á móti 20% á landsbyggðinni.



Mynd 1. Kyn þátttakenda



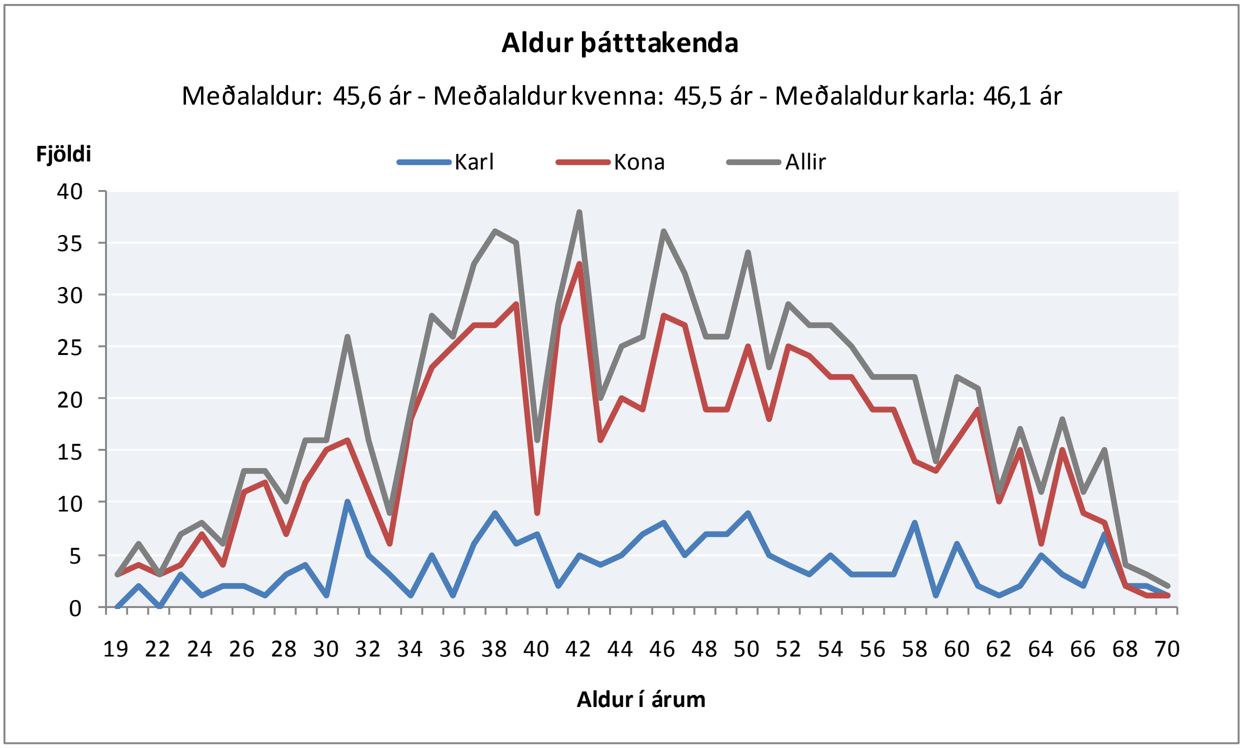
Mynd 2. Kyn þátttakenda hjá Akureyrarbæ, Hafnarfirði og Kópavogi



Mynd 3. Kyn þátttakenda á höfuðborgarsvæðinu og landsbyggðinni

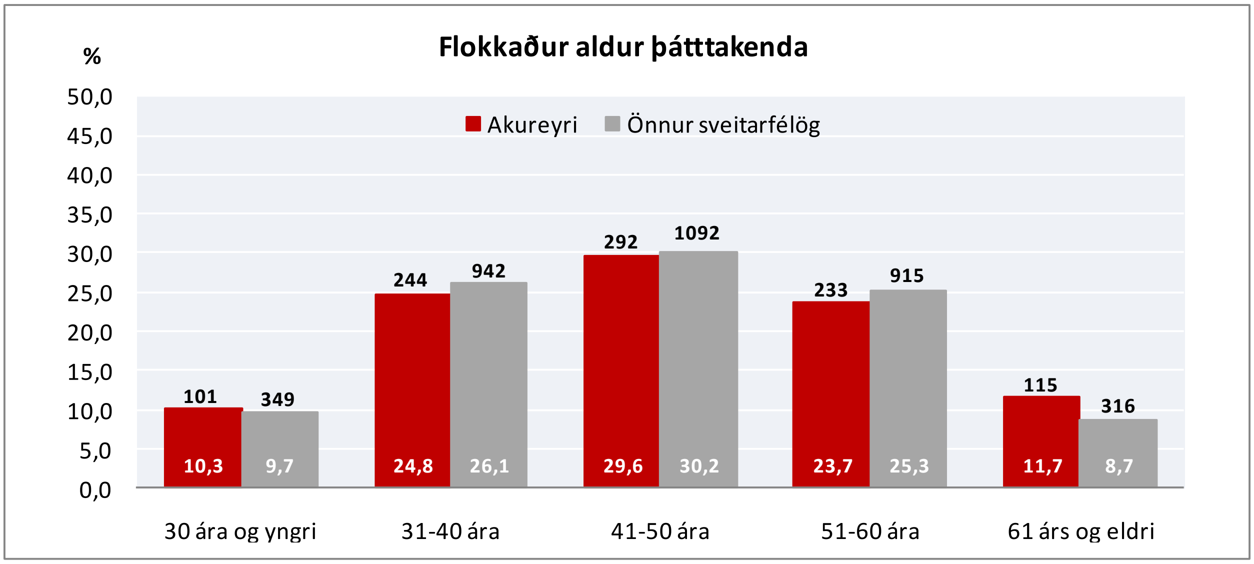
ALDUR

Það voru 45 þátttakendur meðal starfsfólks Akureyrarbæjar sem tiltóku ekki aldur sinn. Elsti þátttakandinn er 70 ára og sá yngsti 19 ára. Meðalaldur þátttakenda er tæp 46 ár. Meðalaldur karla og kvenna er nokkuð svipaður eða rúm 46 ár hjá körlum og tæp 46 ár hjá konum. Meðalaldur er lægstur meðal starfsfólks í framkvæmdadeild og hæstur meðal starfsfólks Fasteigna Akureyrarbæjar og íþróttadeildar.

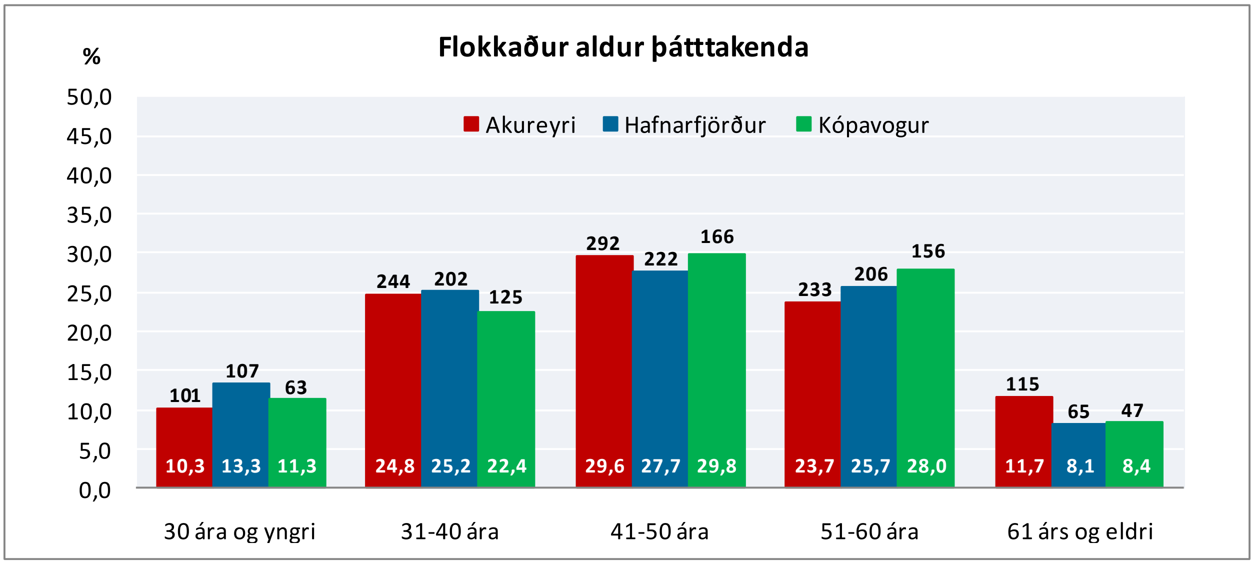


Mynd 4. Aldur þátttakenda á Akureyri

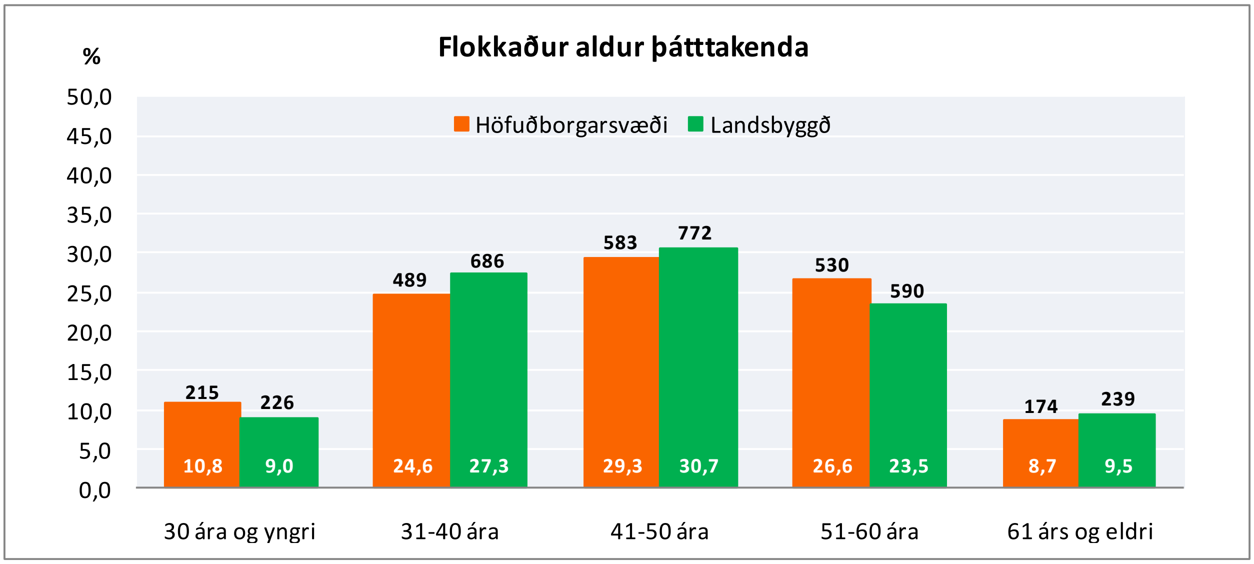
Aldur var flokkaður í fimm flokka: (1) 30 ára og yngri, (2) 31-40 ára, (3) 41-50 ára, (4) 51-60 ára og 61 árs og eldri. Þessi flokkun er notuð þegar svör eru skoðuð eftir aldri. Hlutfallslega flestir þátttakendur eru á aldrinum 41-50 ára og hlutfallslega fæstir eru 30 ára og yngri.



Mynd 5. Flokkaður aldur þátttakenda



Mynd 6. Flokkaður aldur þátttakenda hjá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



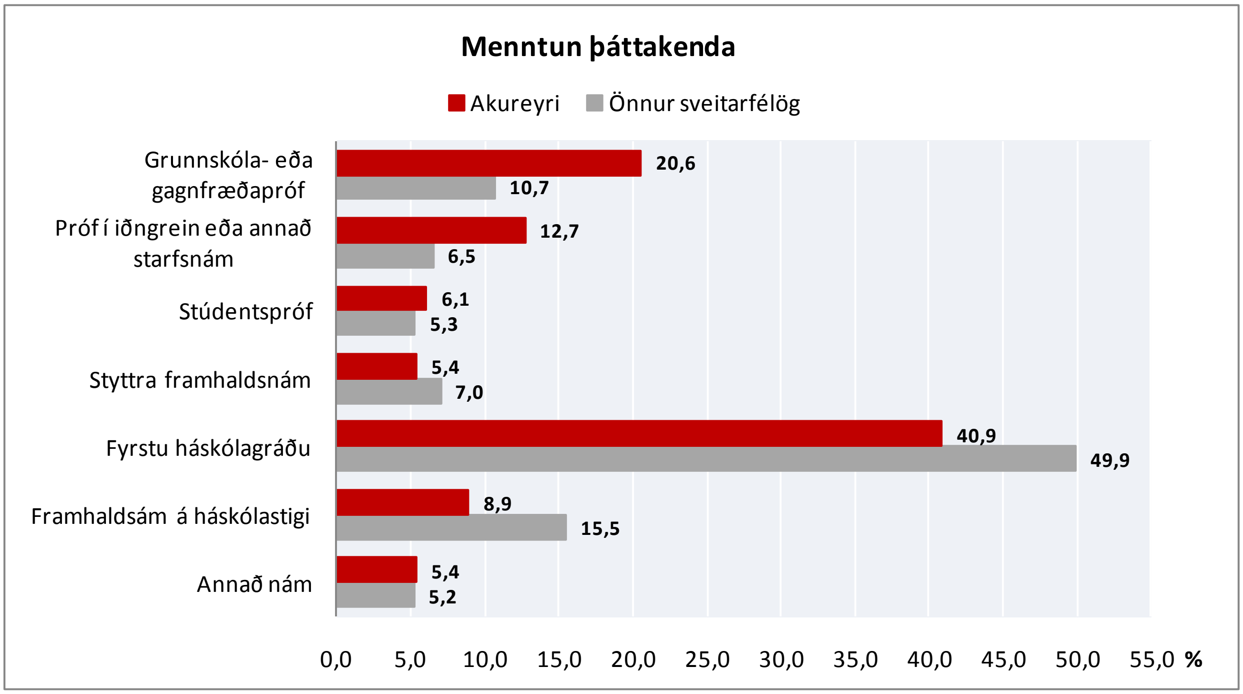
Mynd 7. Flokkaður aldur þátttakenda eftir höfuðborgarsvæði og landsbyggð

Menntun

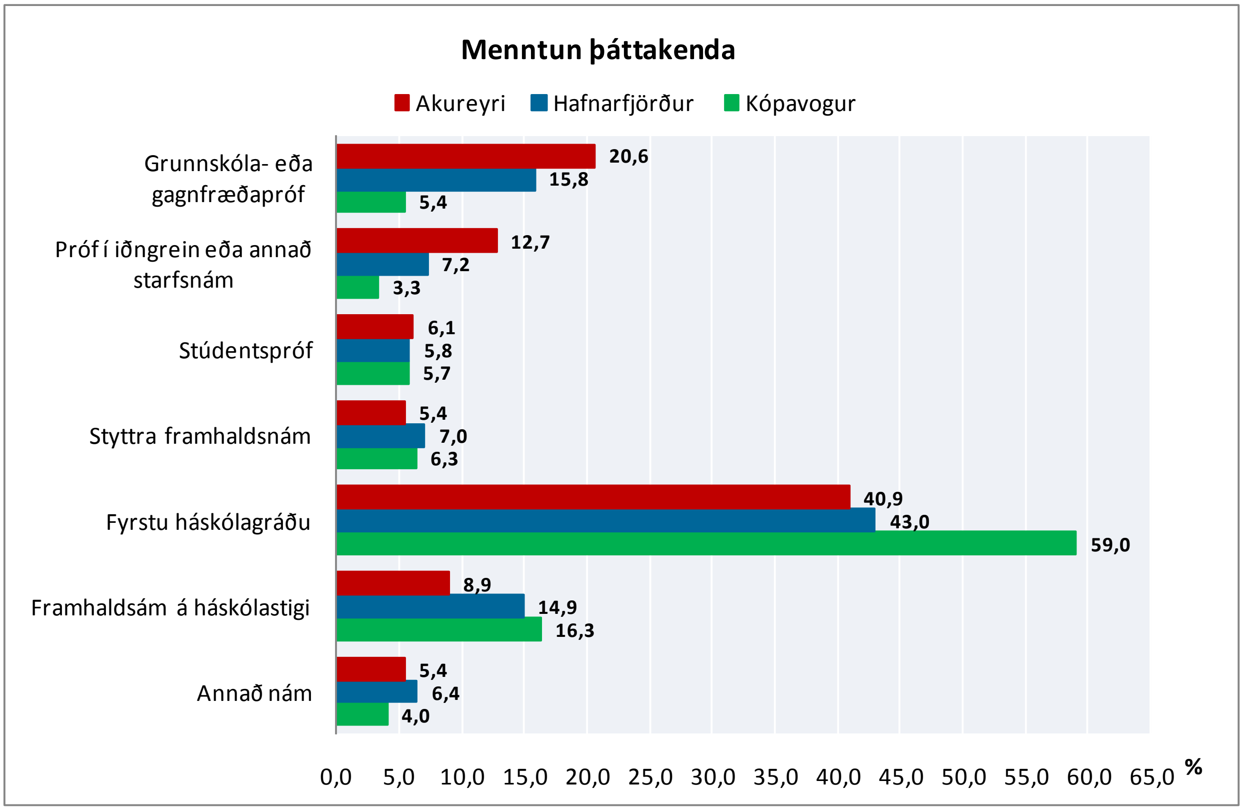
Menntun var flokkuð í sjö flokka: (1) grunnskóla- gagnfræðapróf, (2) próf í iðngrein eða annað starfsnám, (3) stúdentspróf, (4) styttra framhaldsnám, (5) kandídatspróf, B.A. eða B.Sc próf (fyrsta háskólagráða), (6) framhaldsnám á háskólastigi (mastersgráða, doktorsgráða eða sambærilegt) og (7) annað nám.

Það voru 10 starfsmenn Akureyrarbæjar sem tiltóku ekki menntun sína. Rétt um helmingur starfsfólks Akureyrarbæjar hefur háskólamenntun, þar af eru langflestir fyrstu háskólagráðu. Rúmlega fimmtungur eru einvörðungu með grunnmenntun.

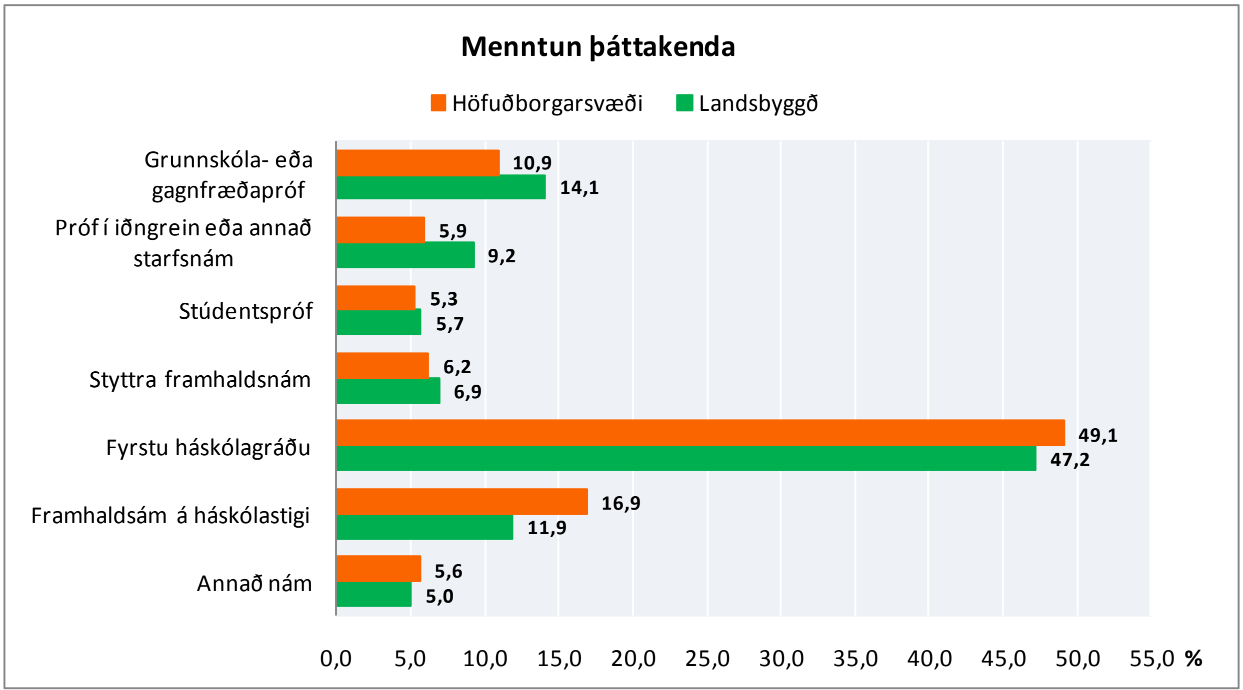
Sjá má að nokkuð hærra hlutfall starfsmanna Akureyrarbæjar en annarra sveitarfélaga hefur einungis grunnskólamenntun. Skýringuna er væntanlega að hluta til að finna í ólíkri starfsemi Akureyrarbæjar miðað við önnur sveitarfélög og ætla má að hluti af umönnunarstörfunum sem eru fleiri á Akureyri en í öðrum sveitarfélögum kalli aðeins á grunnskólamenntun eða starfsmenntun.



Mynd 8. Hvaða menntun hefur þú?



Mynd 9. Hvaða menntun hefur þú? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

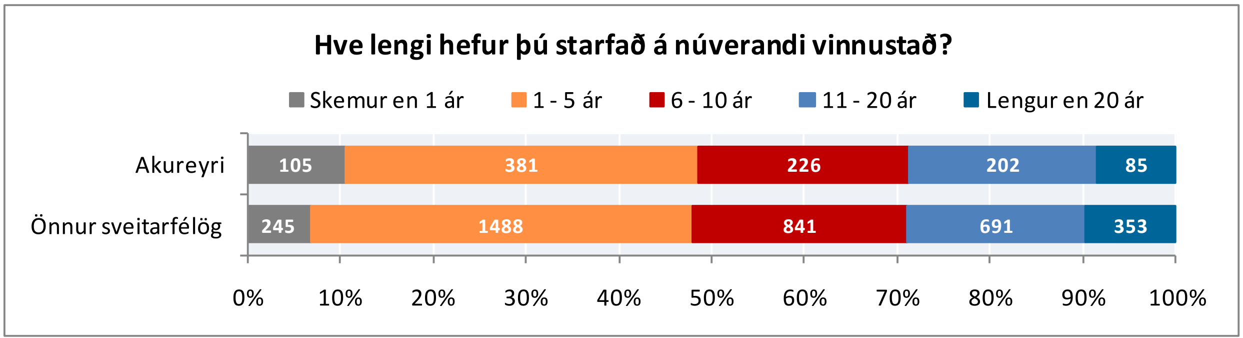


Mynd 10. Hvaða menntun hefur þú? Greint eftir búsetu

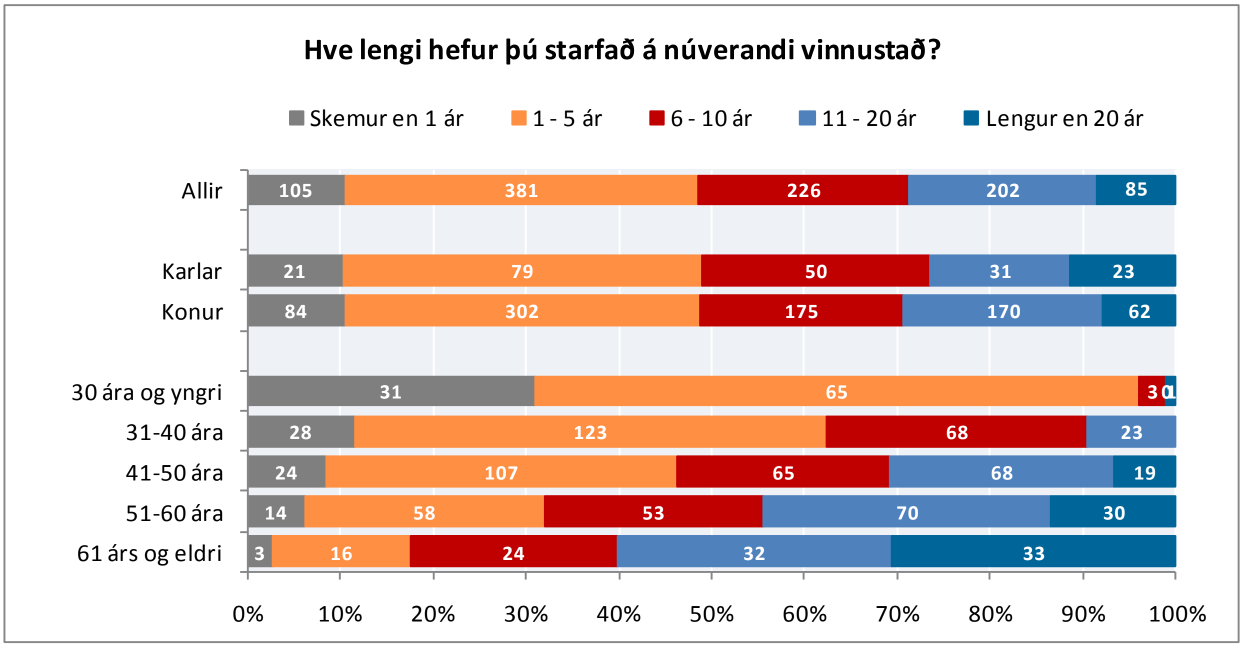
Starfsaldur

Starfsaldur var flokkaður niður í fimm flokka: (1) skemur en 1 ár, (2) 1-5 ár, (3) 6-10 ár, (4) 11-20 ár og (5) lengur en 20 ár.

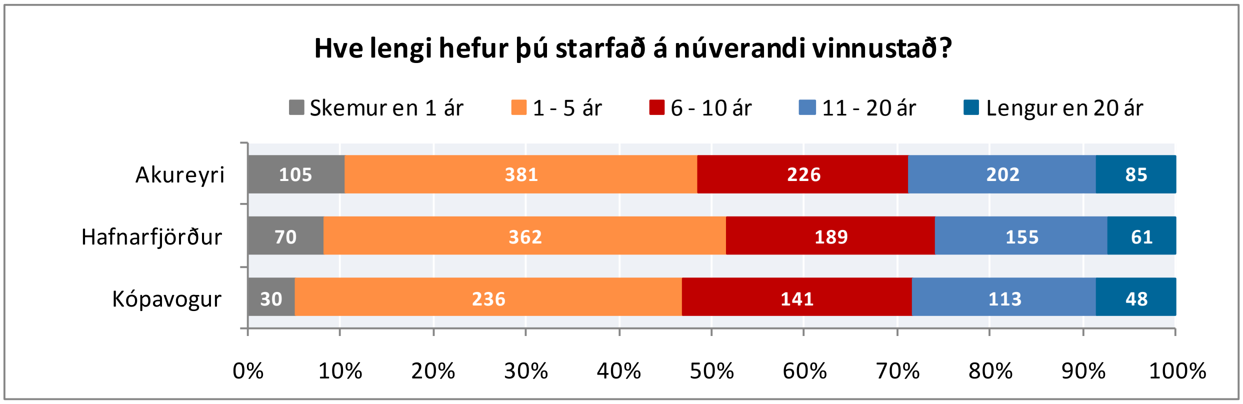
Það var 31 þátttakandi frá Akureyrarbæ sem tiltók ekki starfsaldur sinn. Flestir hafa unnið í 1-5 ár hjá Akureyrarbæ eða rúm 38%. Svipað hlutfall karla og kvenna hefur starfað hjá Akureyrarbæ í 5 ár eða skemur. Sjá má að með hækkandi aldri hækkar starfsaldurinn hjá Akureyrarbæ.



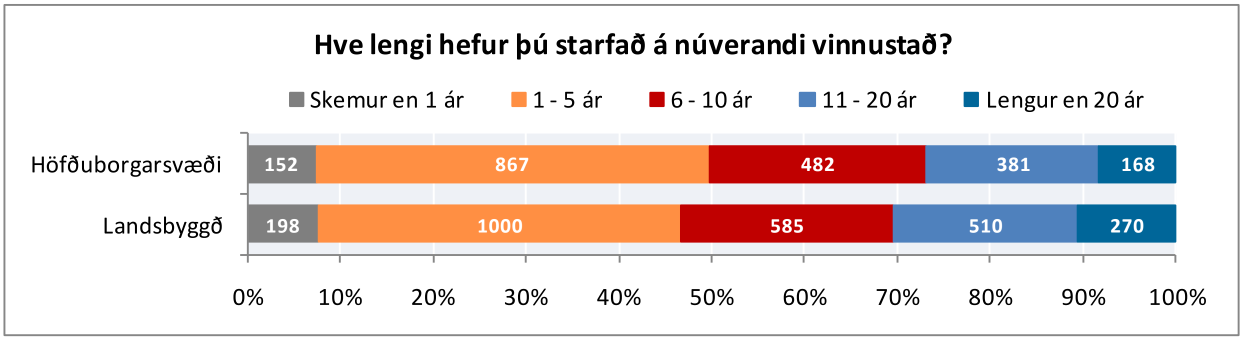
Mynd 11. Hve lengi hefur þú starfað á núverandi vinnustað?



Mynd 12. Hve lengi hefur þú starfað á núverandi vinnustað? Greint eftir kyni og aldri



Mynd 13. Hve lengi hefur þú starfað á núverandi vinnustað? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

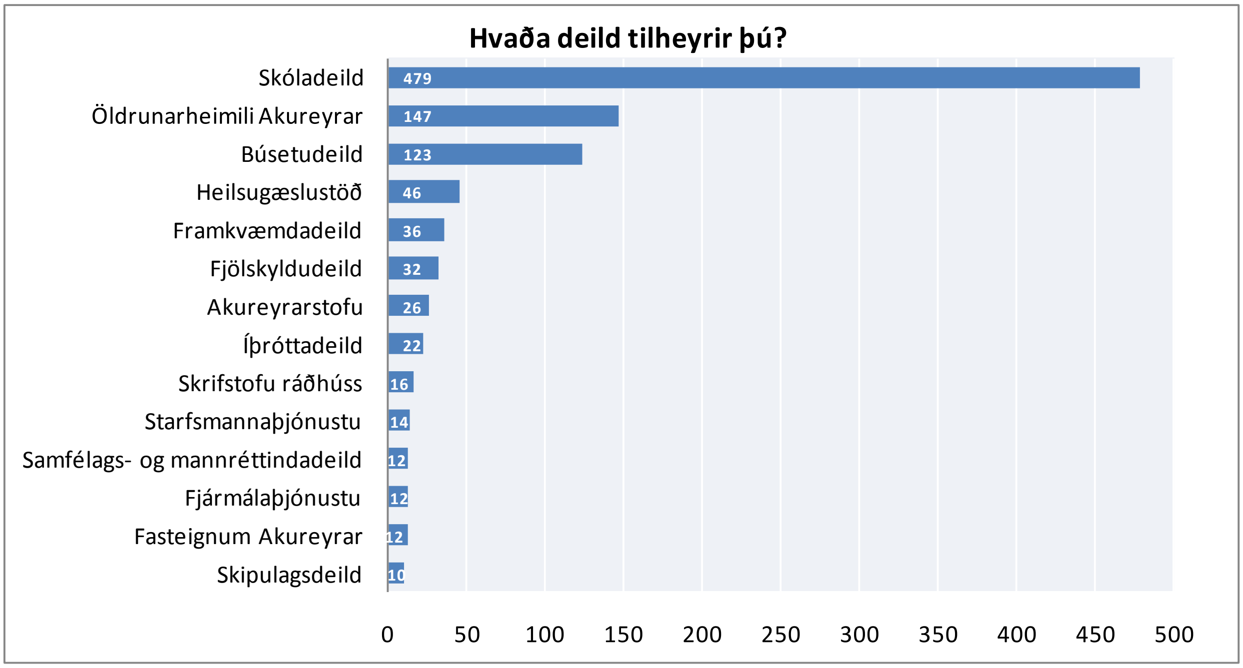


Mynd 14. Hve lengi hefur þú starfað á núverandi vinnustað? Greint eftir búsetu

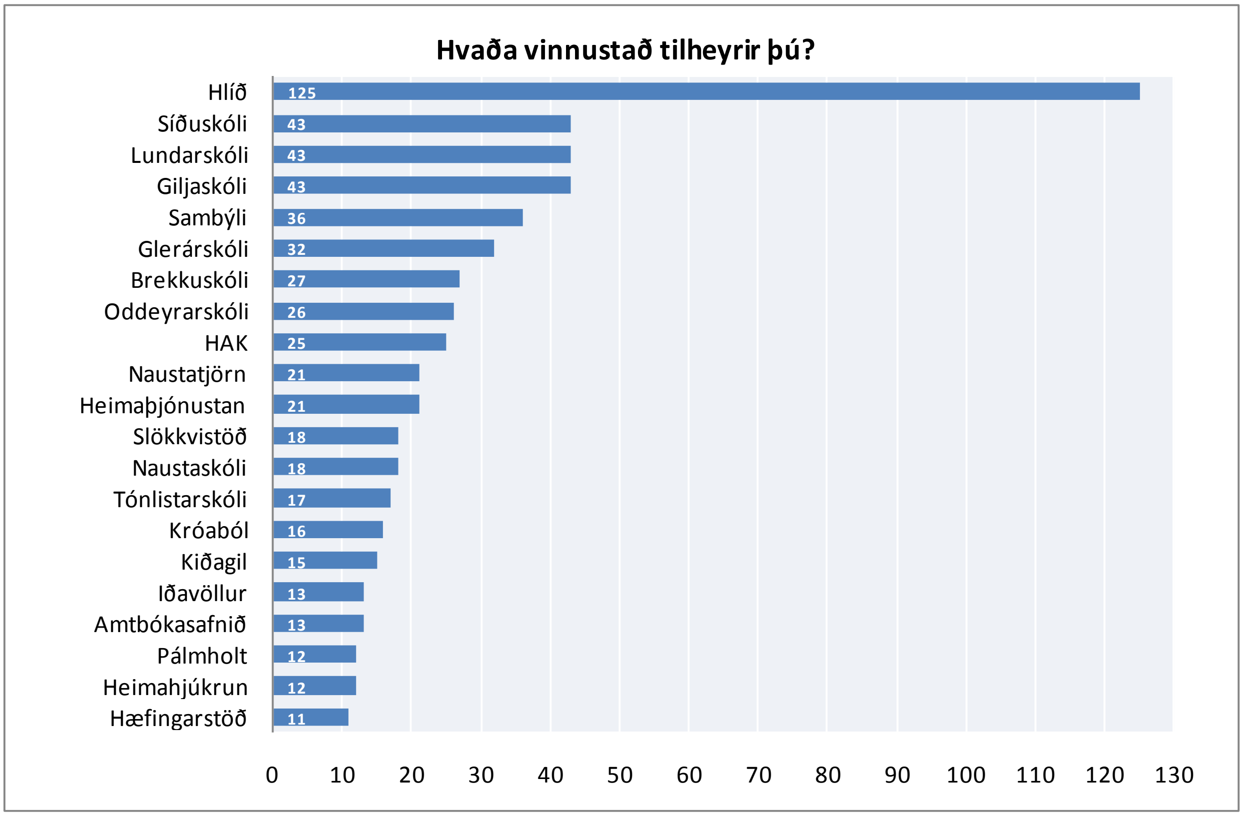
DEILD, VINNUSTAÐUR

Spurt var hvaða deild viðkomandi tilheyrði og einnig var viðkomandi beðinn um að tilgreina vinnustaðinn innan viðkomandi deildar, svo lengi sem vinnustaðurinn telur tíu eða fleiri.

Langflestir þátttakendur tilheyra skóladeild eða tæp 49% þeirra sem tiltóku hvaða deild þeir tilheyra. Um 15% þátttakenda tilheyra Öldrunarheimilum Akureyrar og um 13% búsetudeild. 214 starfsmenn tiltóku ekki vinnustað. Á mynd 8 má sjá þá vinnustaði þar sem svarendur eru fleiri en 10 í könnuninni.



Mynd 15. Hvaða deild innan Akureyrarbæjar tilheyrir þú?



Mynd 16. Vinnustaður þar sem fleiri en tíu tóku þátt í könnuninni. Öll sambýli fyrir fatlaða eru hér flokkuð sem einn vinnustaður.

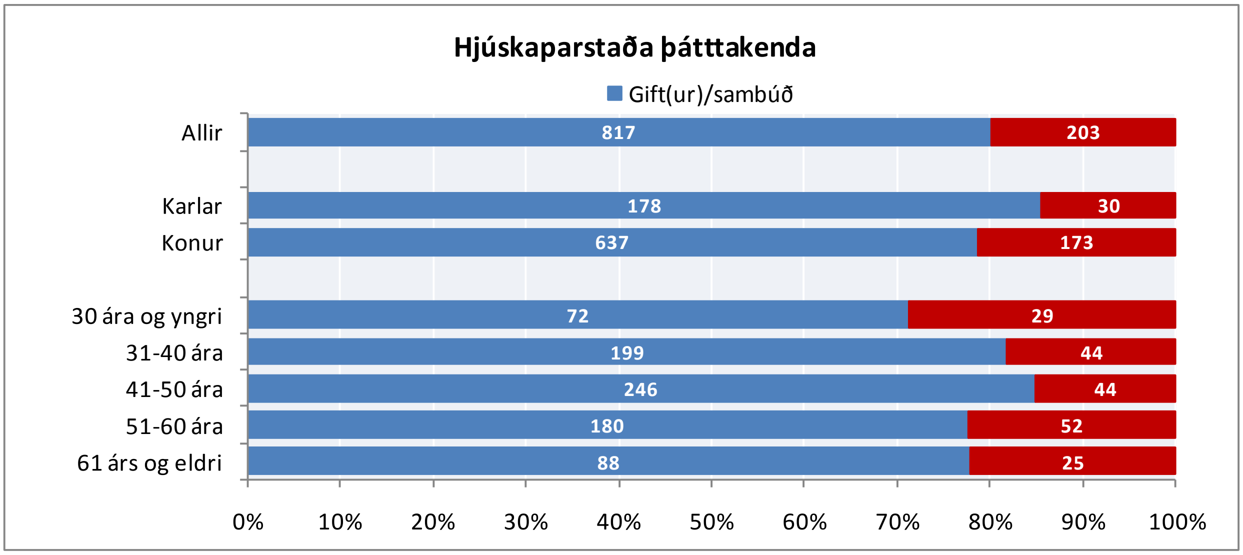
FJÖLSKYLDA

Í þessum kafla er að finna svör við spurningum sem snerta fjölskyldu þátttakenda. Þetta eru spurningar um hjúskaparstöðu, hversu mörg börn eru á framfæri þátttakanda og á hvaða aldri þau eru. Einnig er spurt um hver sé oftast heima hjá veiku barni eða börnum og hvort viðkomandi og maki hans hafi nýtt rétt sinn til fæðingarorlofs.

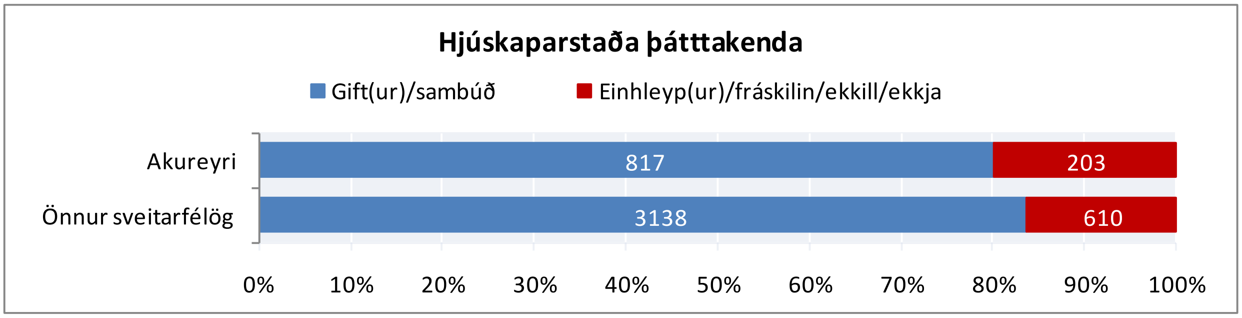
HJÚSKAPARSTAÐA

Spurt var um hjúskaparstöðu þátttakenda, þ.e. hvort viðkomandi væri giftur eða í sambúð eða hvort viðkomandi væri einhleypur, fráskilinn eða ekkill/ekkja.

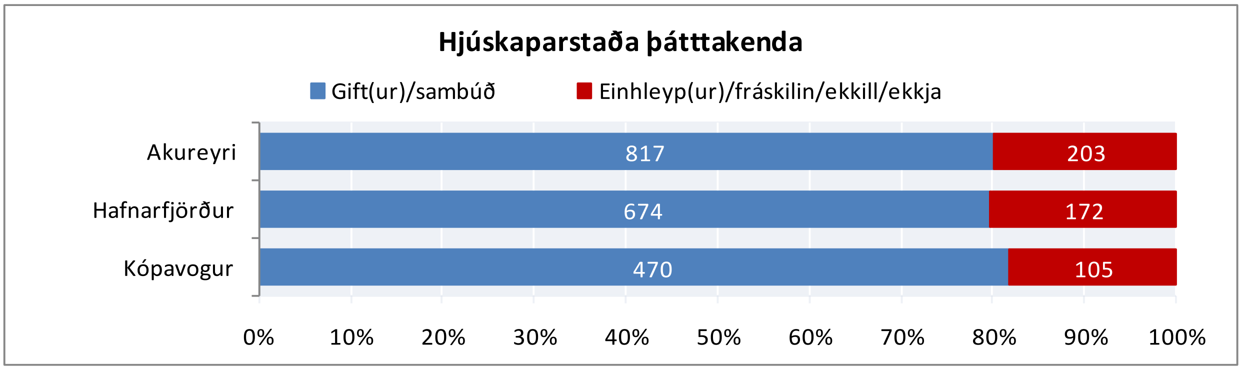
Það voru 10 þátttakendur frá Akureyrarbæ sem tiltóku ekki hjúskaparstöðu sína. Mikill meirihluti starfsfólks Akureyrarbæjar er giftur eða í sambúð eða rúm 80% þátttakenda í könnunni.



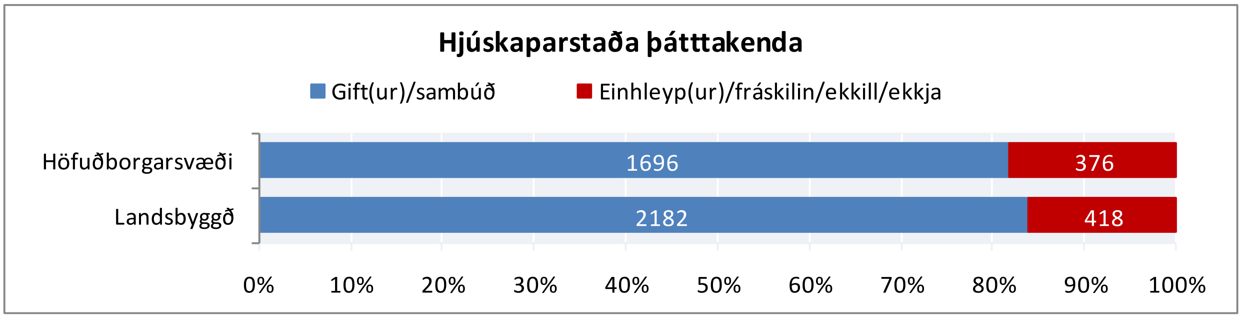
Mynd 17. Hjúskaparstaða þátttakenda. Greint eftir kyni og aldri



Mynd 18. Hjúskaparstaða þátttakenda



Mynd 19. Hjúskaparstaða þátttakenda. Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

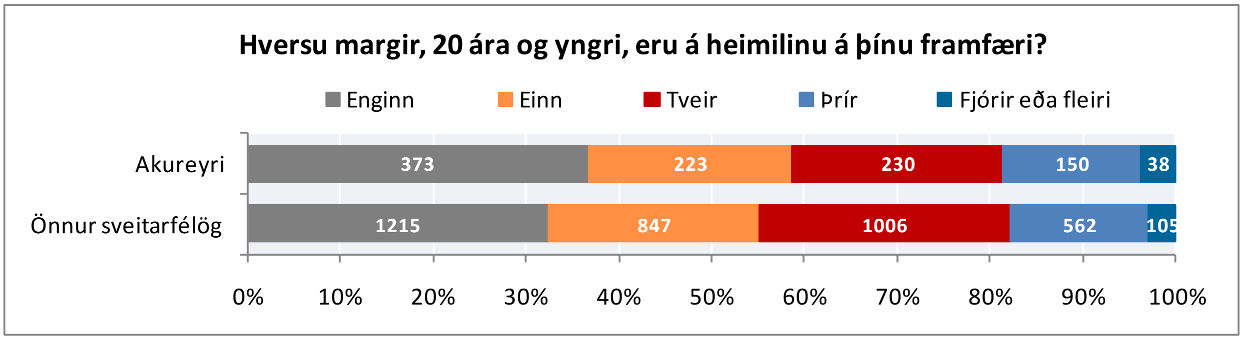


Mynd 20. Hjúskaparstaða þátttakenda. Greint eftir búsetu

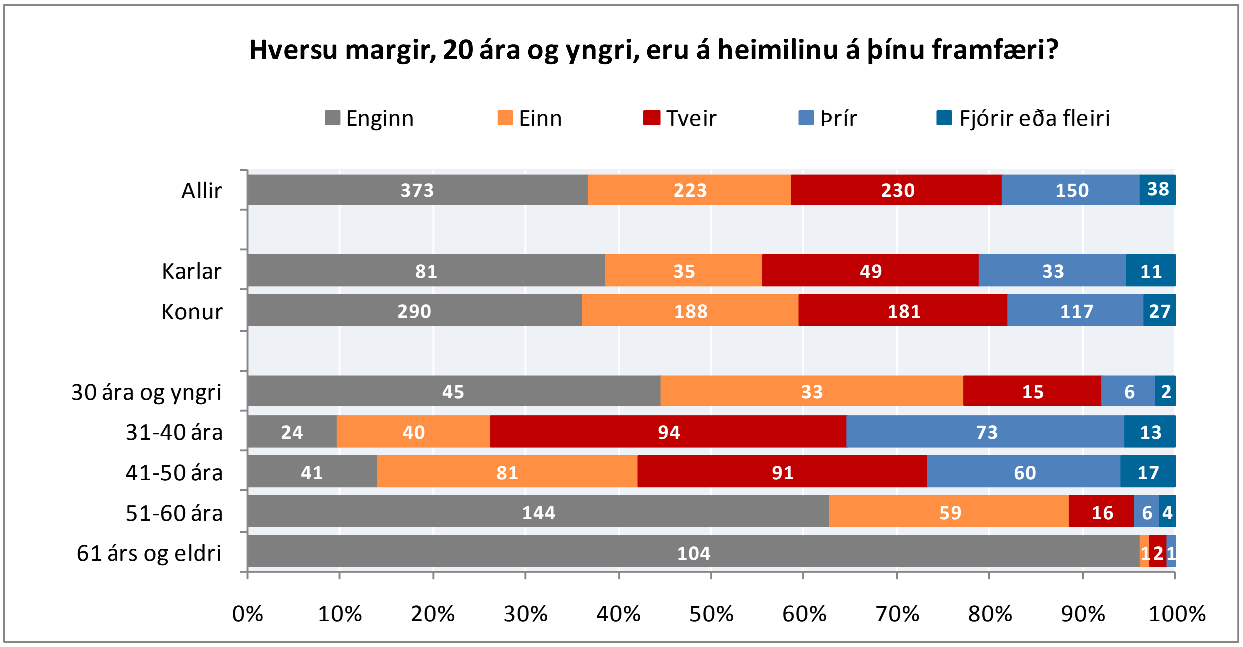
BÖRN OG ALDUR BARNA

Spurt var hversu margir, 20 ára og yngri, byggju á heimilinu og væru á framfæri þátttakenda. Þarna er átt við eigin börn, fósturbörn og stjúpbörn.

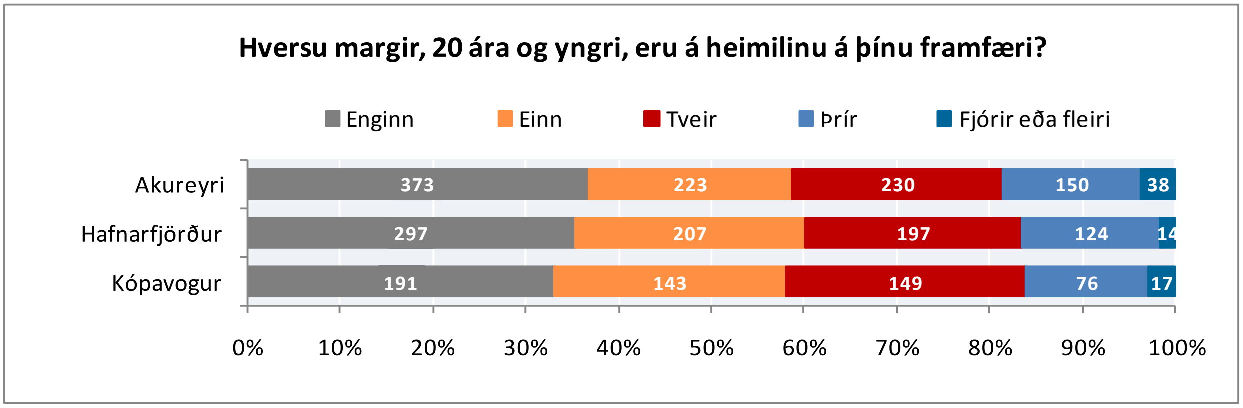
Í tæplega 37% tilvika eru engir 20 ára eða yngri einstaklingar á framfæri starfsfólks Akureyrarbæjar. Hjá þeim sem hafa 20 ára eða yngri einstaklinga á framfæri sínu er algengast að það séu tveir eða einn einstaklingur. Hlutfallslega flestir eiga börn sem eru átta ára eða yngri og hlutfallslega fæstir hafa 18-20 ára einstaklinga inni á heimilinu.



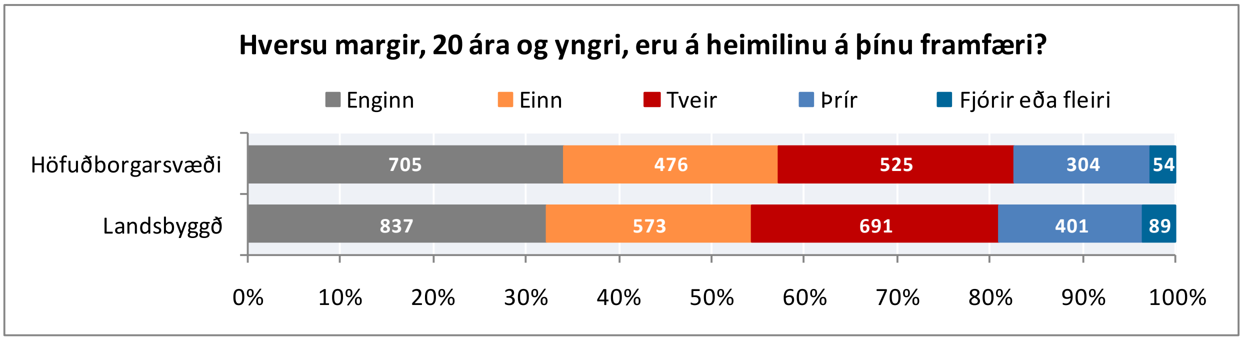
Mynd 21. Hversu margir, 20 ára og yngri, búa á heimilinu sem eru á þínu framfæri?



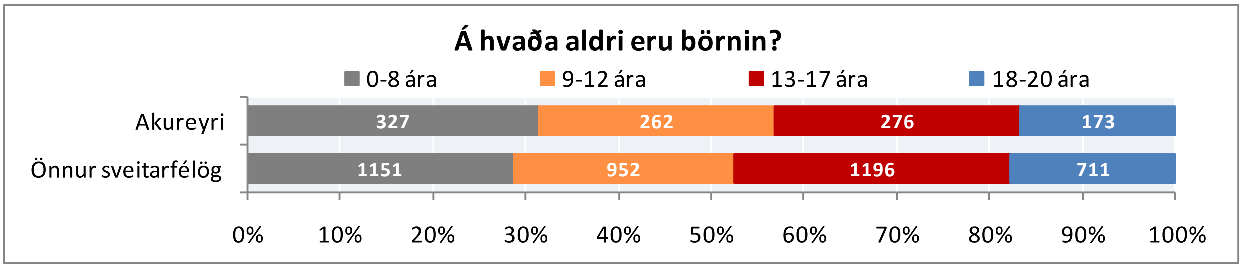
Mynd 22. Hversu margir, 20 ára og yngri, búa á heimilinu sem eru á þínu framfæri? Greint eftir kyni og aldri



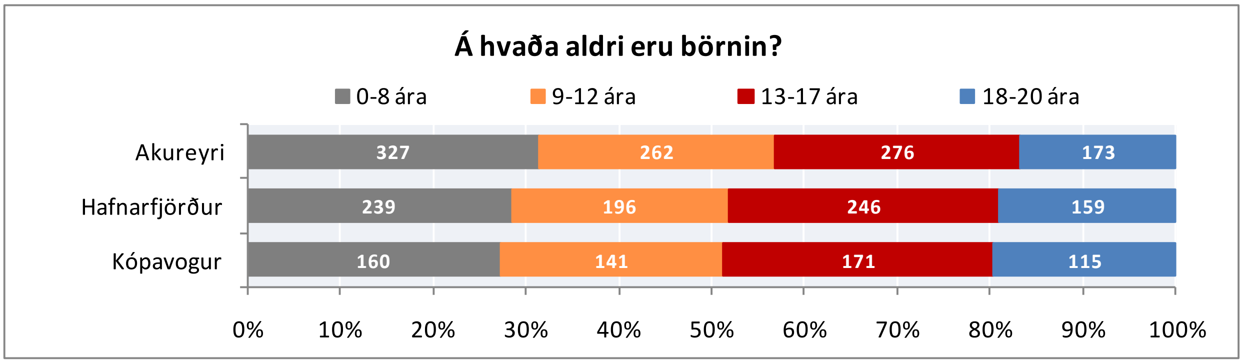
Mynd 23. Hve margri, 20 ára og yngri, búa á heimilinu sem eru á þínu framfæri? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



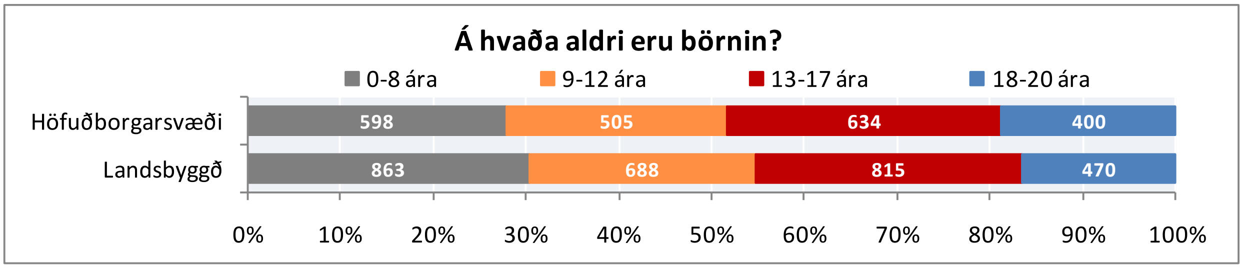
Mynd 24. Hve margir, 20 ára og yngri, búa á heimilinu sem eru á þínu framfæri? Greint eftir búsetu



Mynd 25. Á hvaða aldri eru börnin?



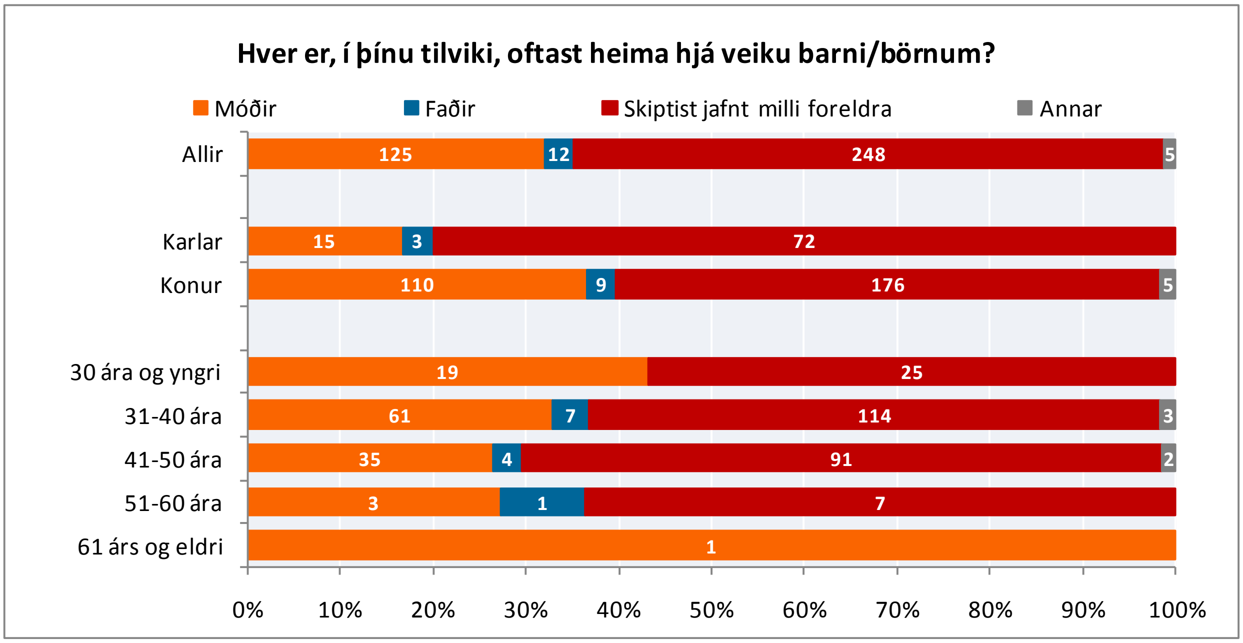
Mynd 26. Á hvaða aldri eru börnin? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



Mynd 27. Á hvaða aldri eru börnin? Greint eftir búsetu

VEIKINDI BARNA

Spurt var meðal starfsfólks Akureyrar hver væri oftast heima hjá veiku barni. Í langflestum tilvikum skiptast foreldrar jafnt á við að vera heima hjá veiku barni eða í tæpum 64% tilvika. Mun algengara er að móðir en faðir sé heima hjá veiku barni hjá þeim þátttakendum sem eru giftir eða í sambúð.

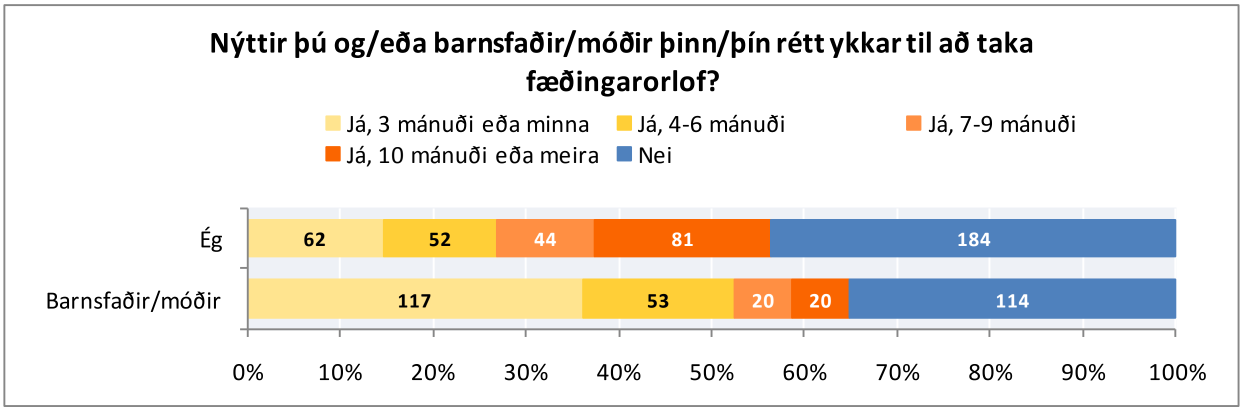


Mynd 28. Hver er, í þínu tilviki, oftast heima hjá veiku barni/börnum?

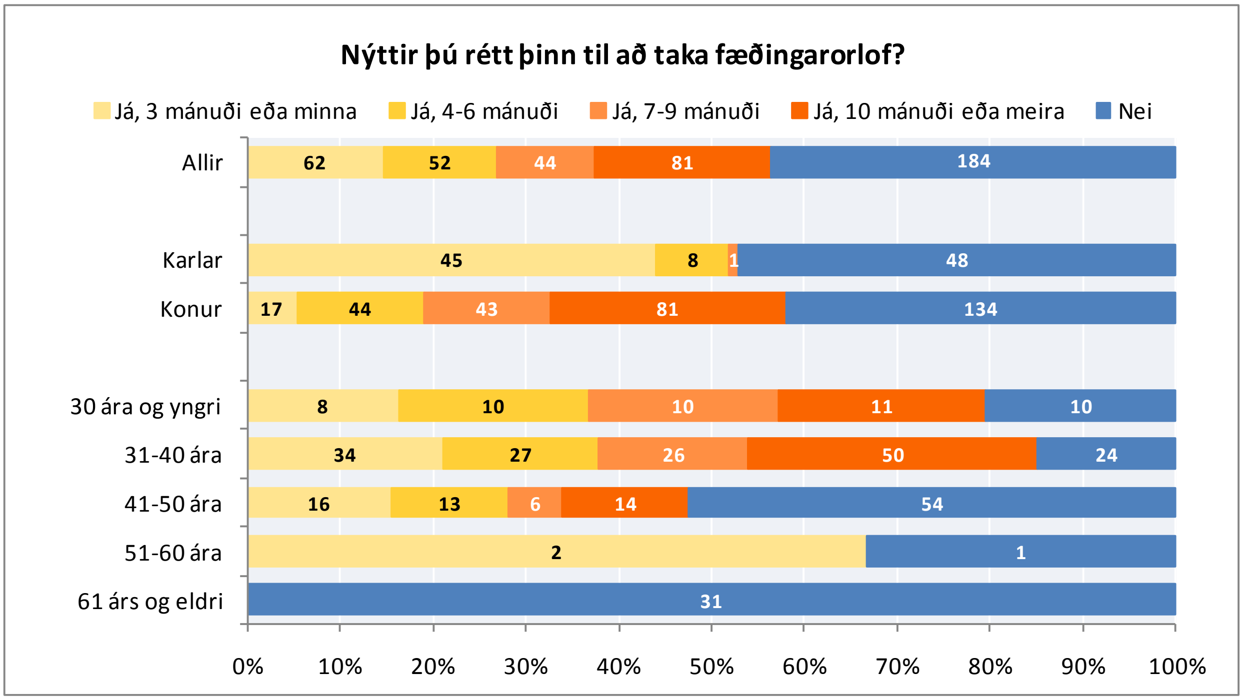
Fæðingarorlof

Spurt var meðal starfsfólks Akureyrar hvort það eða barnsfeður/mæður þeirra sem eignuðust barn á árinu 2003 eða síðar hafi nýtt sér rétt sinn til að taka fæðingarorlof.

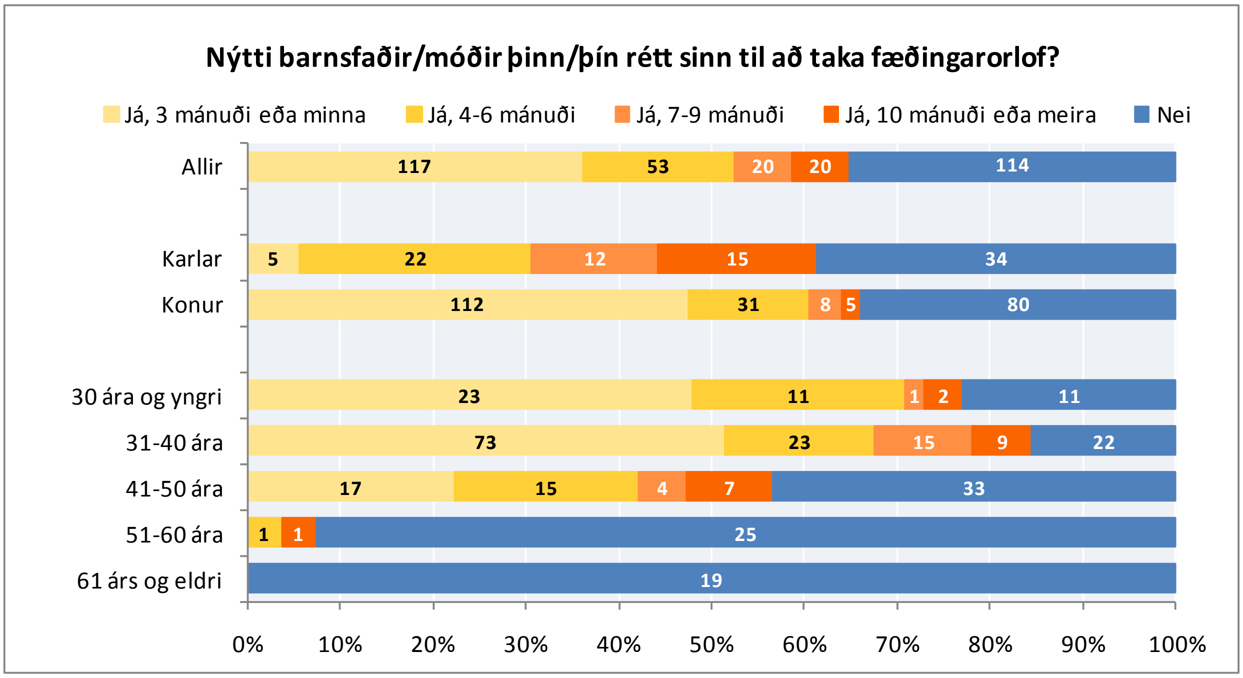
Líklegt er að einhverjir svarendur hafi misskilið þessa spurningu og ekki tekið eftir því að einungis þeir sem eignuðust barn á þessu tímabili áttu að svara henni því sjá má að þó nokkrir sem eru 61 árs eða eldri svara því til að þeir hafi ekki nýtt sér rétt sinn til að taka fæðingarorlof. Það er frekar ólíklegt að svona margir starfsmenn eða makar þeirra á þessum aldri hafi eignast barn/börn á umræddu tímabili.



Mynd 29. Nýttir þú og/eða barnsfaðir/móðir þinn/þín rétt ykkar til að taka fæðingarorlof?



Mynd 30. Nýttir þú rétt þinn til að taka fæðingarorlof? Greint eftir kyni og aldri.



Mynd 31. Nýtti barnsfaðir/móðir þinn/þín rétt sinn til að taka fæðingarorlof? Greint eftir kyni og aldri.

VINNUTÍMI

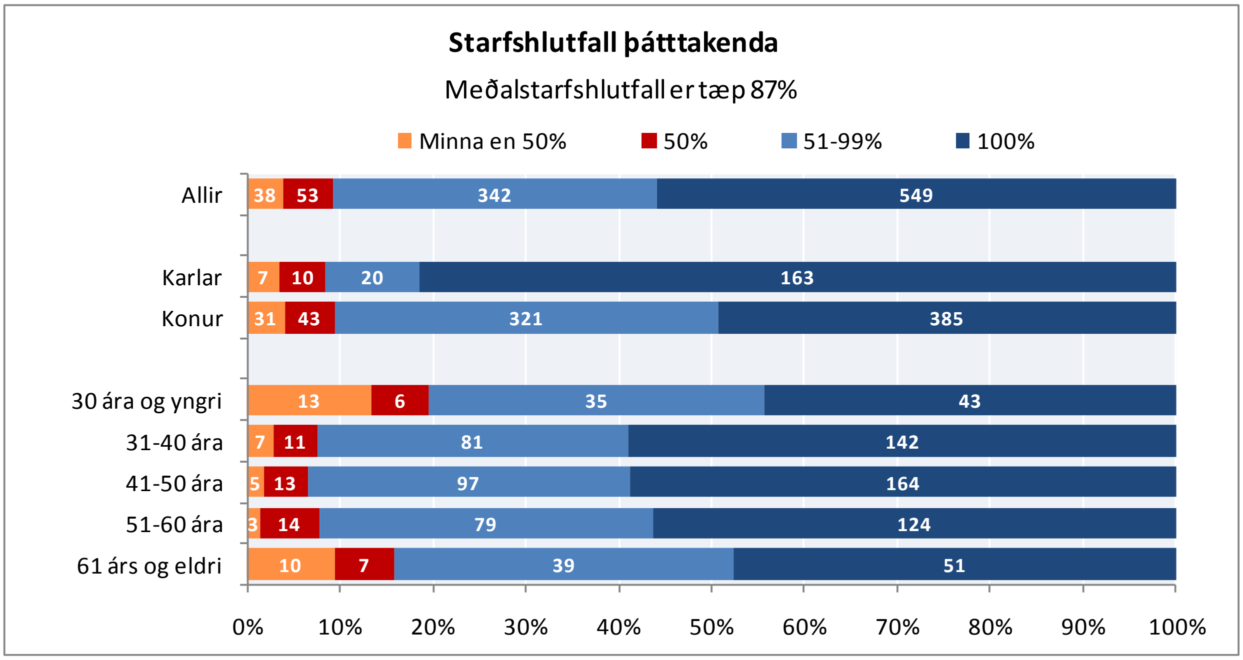
Í þessum kafla er fjallað um vinnutíma starfsfólks. Spurt var út í starfshlutfall, helstu ástæður til að viðkomandi sé í skertu starfshlutfalli, vinnufyrirkomulag og yfirvinnu.

STARFSHLUTFALL

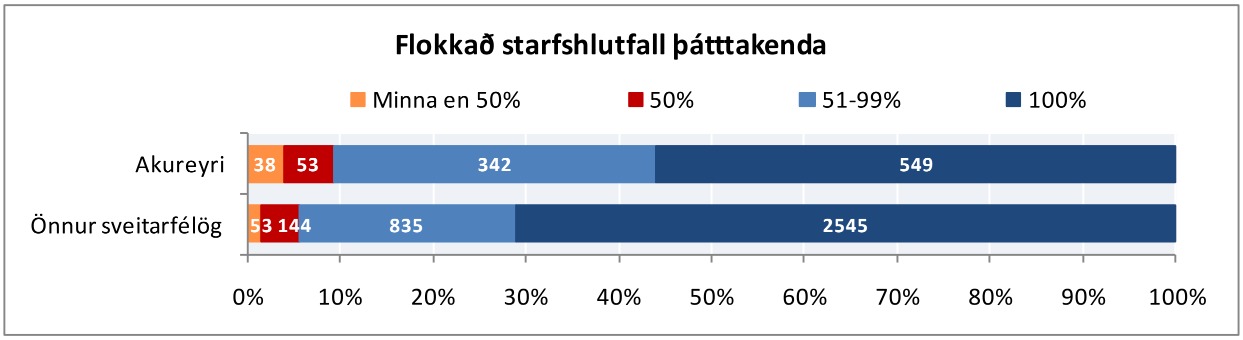
Spurt var hvað viðkomandi væri í háu starfshlutfalli. Þetta var opin spurning þar sem svarandi sló inn nákvæma tölu. 48 svarendur hjá Akureyrarbæ tiltóku ekki starfshlutfall sitt. Hjá Akureyrarbæ er meðalstarfshlutfallið 86,8%, nokkuð hærra hjá körlum en konum eða 93,2% hjá körlum á móti 85,1% hjá konum.

Starfshlutfall var flokkað í fjóra flokka: (1) minna en 50%, (2) 50% eða hálft stöðugildi, (3) 51-99% og (4) 100% eða fullt stöðugildi. Algengast er að starfsfólk Akureyrarbæjar sé í fullu stöðugildi og næstalgengast að það sé í 50 – 99% starfi.

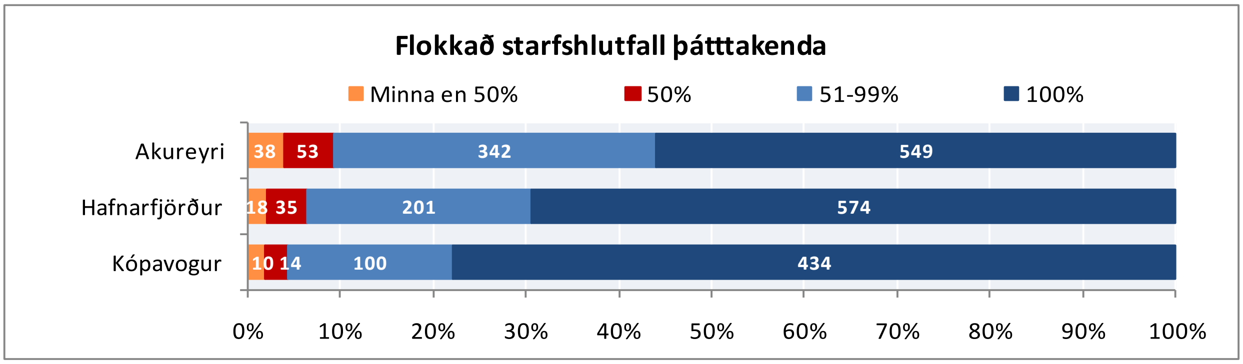
Mun hærra hlutfall karla en kvenna hjá Akureyrarbæ er í fullu stöðugildi eða rúm 82% karla á móti tæpum 49% kvenna. Jafnframt má sjá að lægra hlutfall starfsfólks í yngsta og elsta aldurshópnum er í fullu starfi.



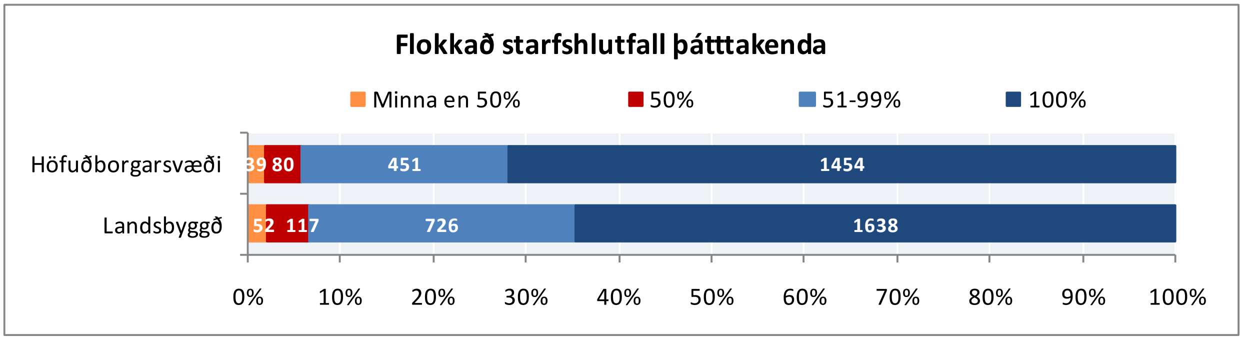
Mynd 32. Starfshlutfall þátttakenda á Akureyri? Greint eftir kyni og aldri



Mynd 33. Hvað ertu í háu starfshlutfalli?



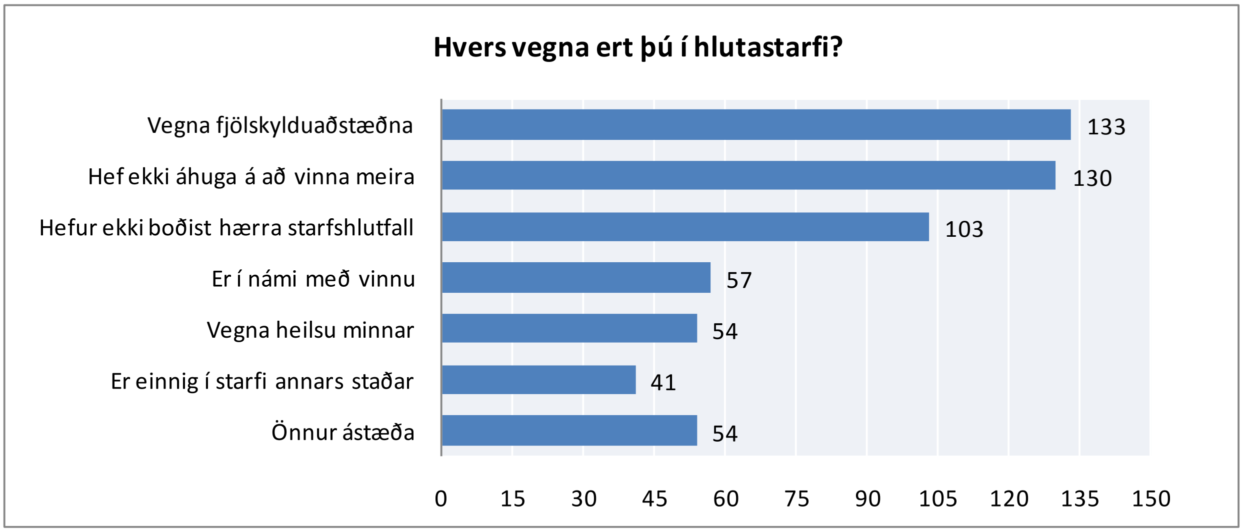
Mynd 34. Hvað ertu í háu starfshlutfalli? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



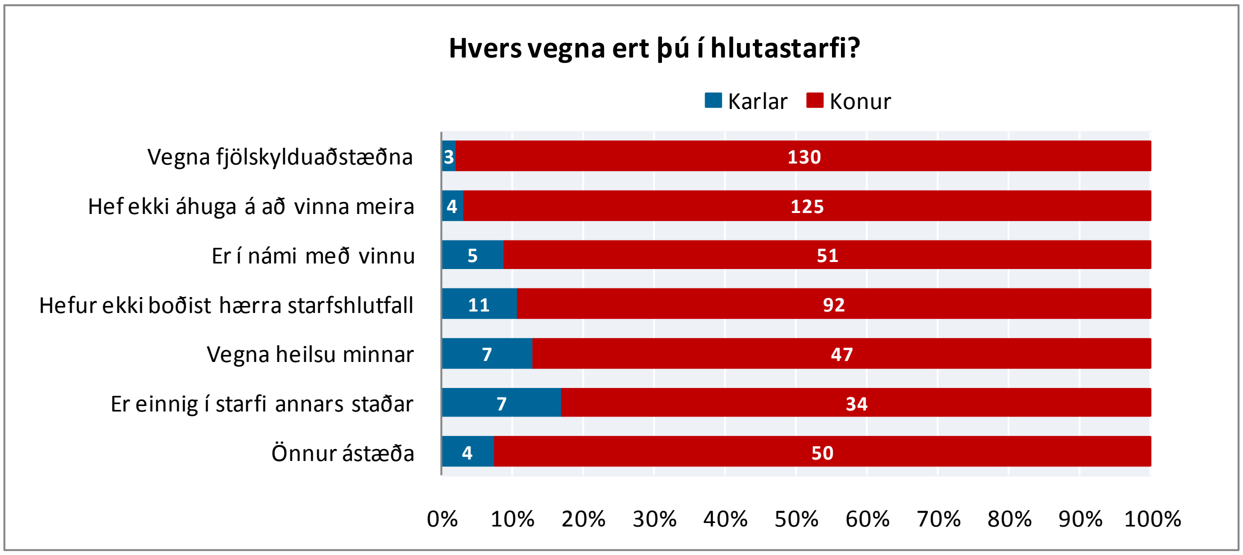
Mynd 35. Hvað ertu í háu starfshlutfalli? Greint eftir búsetu

Helstu ástæður sem starfsfólk Akureyrarbæjar nefnir fyrir því að það sé ekki í hærra starfshlutfalli eru fjölskylduástæður og að það hafi ekki áhuga á að vinna meira. Jafnframt nefna nokkrir að þeim hafi ekki boðist hærra starfshlutfall.

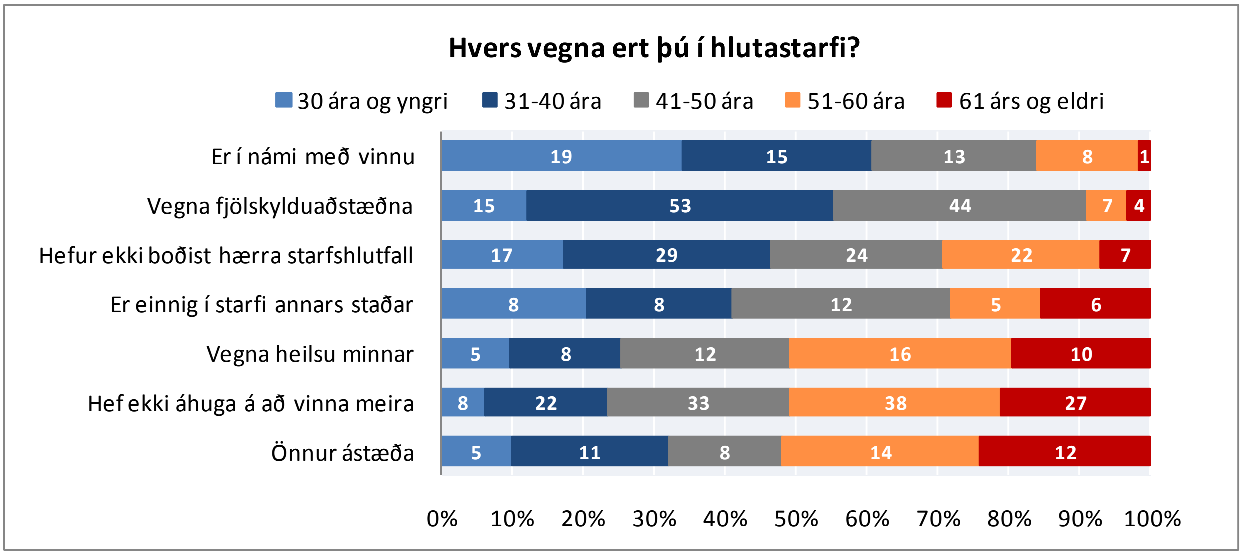
Ástæður karla og kvenna til að vera í hlutastarfi eru mismunandi. Konur eru aðallega í hlutastarfi vegna fjölskylduástæðna á meðan karlar eru aðallega í hlutastarfi vegna þess að þeim hefur ekki boðist hærra starfshlutfall. Aðallega er það starfsfólk í yngsta aldurshópnum sem er í hlutastarfi vegna þess að það er í námi með vinnu og algengt er að starfsfólk í elsta aldurshópnum hafi ekki áhuga á að vinna meira.



Mynd 36. Hvers vegna ert þú í hlutastarfi?



Mynd 37. Hvers vegna ert þú í hlutastarfi? Greint eftir kyni

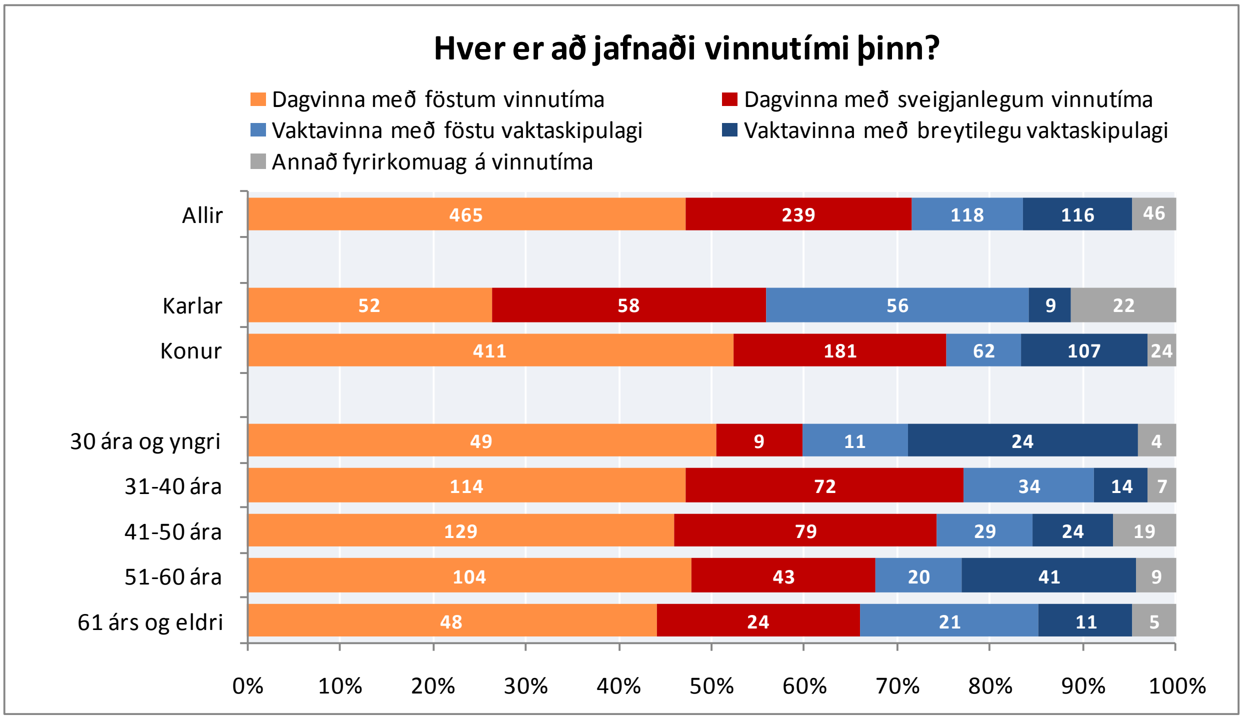


Mynd 38. Hvers vegna ert þú í hlutastarfi? Greint eftir aldri

VINNUFYRIRKOMULAG

Spurt var meðal starfsfólks Akureyrar hver væri að jafnaði vinnu tími viðkomandi og gefnir upp fimm valkostir: (1) Dagvinna með föstum vinnutíma, (2) dagvinna með sveigjanlegum vinnutíma (þó innan marka), (3) vaktavinna með föstu vaktaskipulagi, (4) vaktavinna með breytilegu vaktaskipulagi (TimeCare) og (5) annað fyrirkomulag á vinnutíma.

Algengast er að starfsfólk Akureyrarbæjar vinni dagvinnu með föstum vinnutíma. Sjá má að vinnutími karla og kvenna er nokkuð ólíkur. Hlutfallslega flestir karlar vinna dagvinnu með sveigjanlegum vinnutíma (29%) eða vaktavinnu með föstu vaktaskipulagi (28%) á meðan meirihluti kvenna vinnur dagvinnu með föstum vinnutíma (52%). Aðeins 26% karla vinnu dagvinnu með föstum vinnutíma. Einnig má sjá að það er aðallega yngsti aldurshópurinn sem vinnur vaktavinnu með breytilegu vaktaskipulagi.

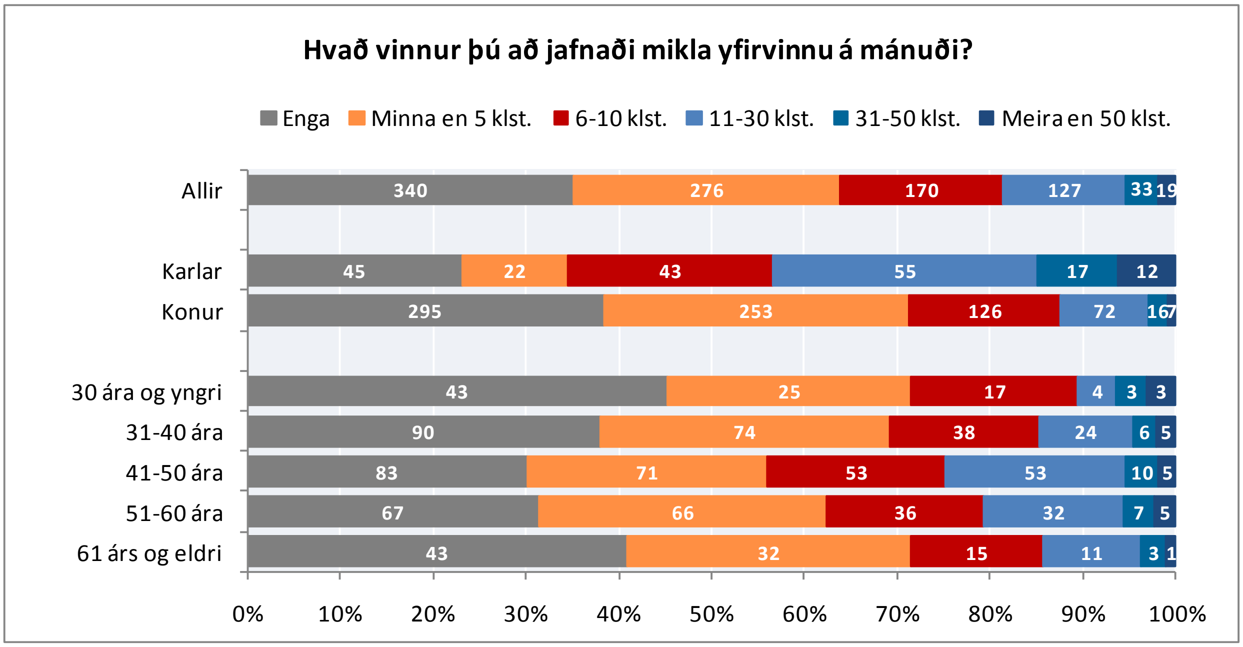


Mynd 39. Hver er að jafnaði vinnutími þinn? Greint eftir kyni og aldri

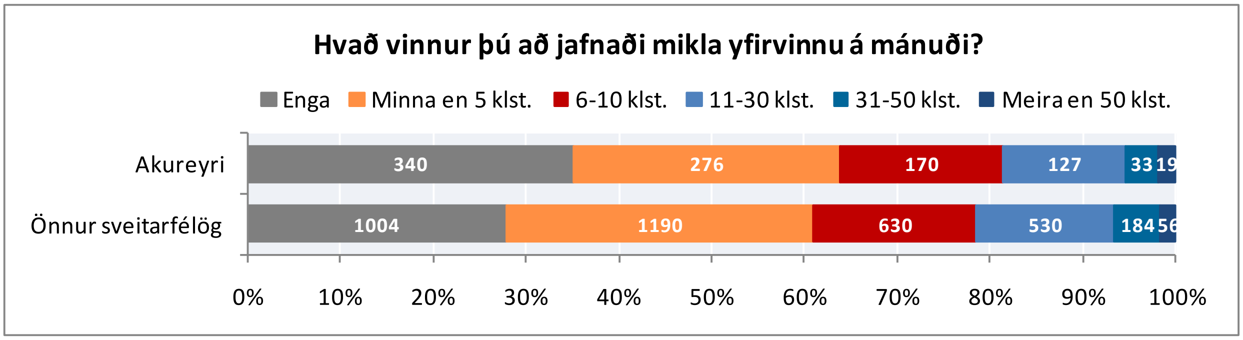
YFIRVINNA

Spurt var „Hvað vinnur þú að jafnaði mikla yfirvinnu á mánuði?“ Gefnir voru upp sex valkostir: (1) engin yfirvinna, (2) minna en 5 klst., (3) 6-10 klst., (4) 11-30 klst., (5) 31-50 klst. og (6) meira en 50 klst.

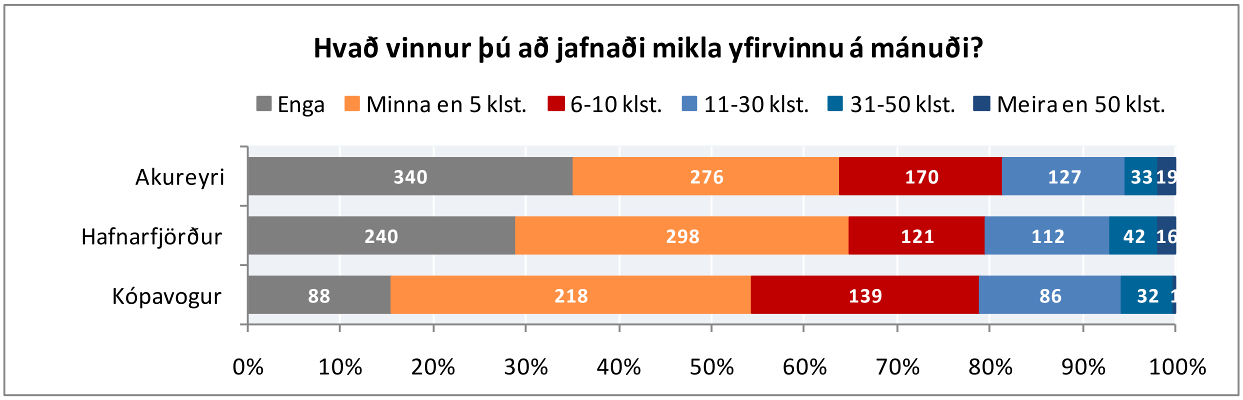
Rúm 35% starfsfólks Akureyrarbæjar vinnur enga yfirvinnu á mánuði. Mun hærra hlutfall kvenna en karla vinnur ekki yfirvinnu eða rúm 38% kvenna á móti rúmum 23% karla. Jafnframt má sjá að mun lægra hlutfall starfsfólks á aldrinum 41-60 ára en starfsfólks á öðrum aldri vinnur enga yfirvinnu. Meðal þeirra sem vinna yfirvinnu hjá Akureyrarbæ er algengast hjá konum að það séu minna en 5 klst. á mánuði en algengast hjá körlum að það séu 11-30 klst. á mánuði. Einstakir svarendur úr öllum aldurshópum vinna meira 50 klst. í yfirvinnu á mánuði.



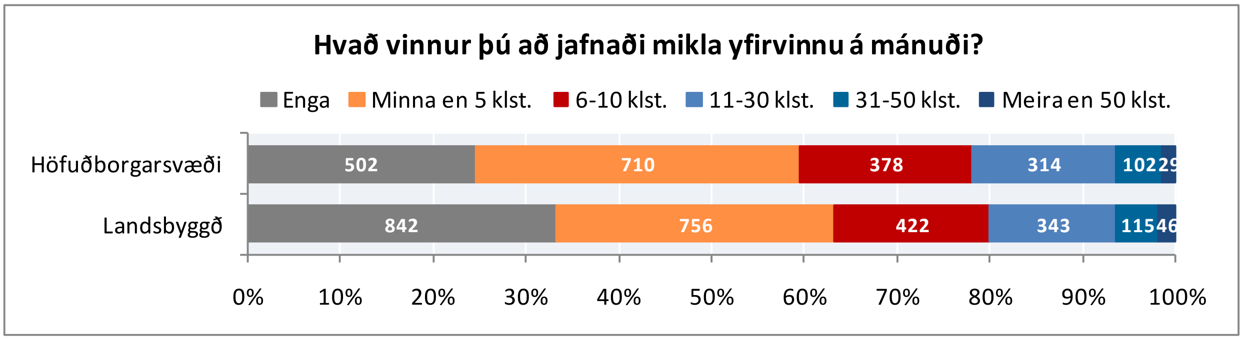
Mynd 40. Hvað vinnur þú að jafnaði mikla yfirvinnu á mánuði? Greint eftir kyni og aldri



Mynd 41. Hvað vinnur þú að jafnaði mikla yfirvinnu á mánuði? Greint eftir sveitarfélögum



Mynd 42. Hvað vinnur þú að jafnaði mikla yfirvinnu á mánuði, svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



Mynd 43. Hvað vinnur þú að jafnaði mikla yfirvinnu á mánuði? Greint eftir búsetu

STARFSAÐSTÆÐUR

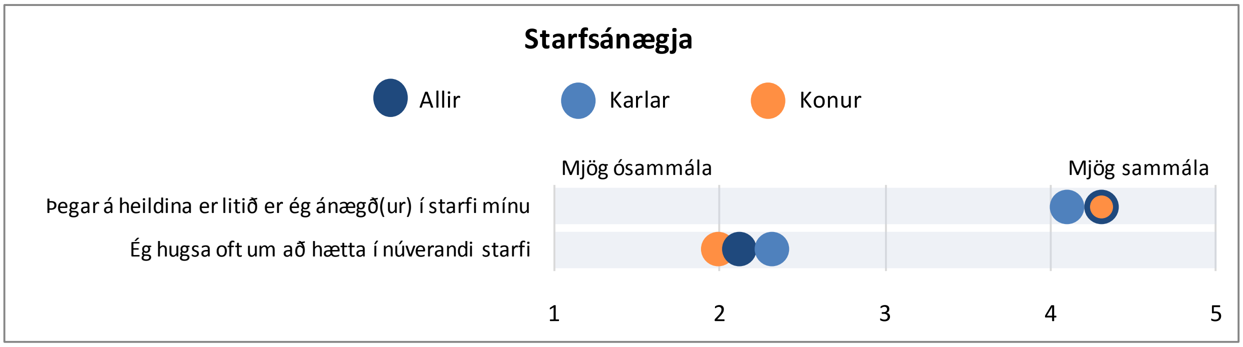
Í þessum kafla er að finna niðurstöður varðandi starfsaðstæður starfsfólks sveitarfélaga. Spurt var út í starfsánægju, starfskröfur, hlutverk, væntingar og félagslegan stuðning. Jafnframt var spurt út í vinnuaðstöðu, starfsanda, hollustu, einelti, áreitni, ofbeldi og samspil vinnu og heimilis.

STARFSÁNÆGJA

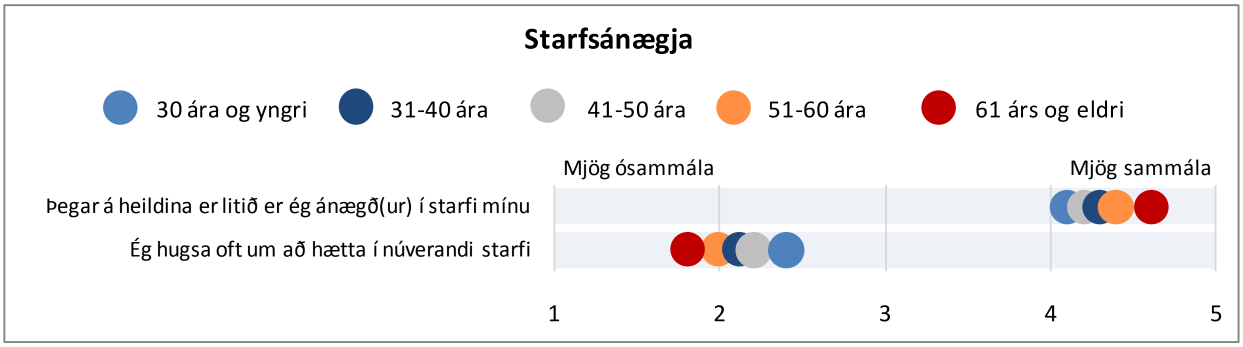
Sex spurningar koma inn á starfsfánægju starfsfólksins. Þetta eru fullyrðingarnar: (1) „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu“ og (2) „Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi“ og spurningarnar: (3) „Hefur orðið breyting á starfi þínu síðan efnahagshrunið varð í október 2008?“, (4) „Hefur starfsfólki á þínum vinnustað verið sagt upp og það látið af störfum vegna efnahagshrunsins sem varð í október 2008?“, (5) „Telur þú að þú getir haldið starfi þínu hjá sveitarfélaginu næstu 12 mánuði ef þú óskar eftir því?“ og (6) „Óttast þú að verða flutt(ur) til í starfi gegn vilja þínum?“. Fullyrðingarnar eru mældar á 5 þrepa raðkvarða þar sem svörin liggja frá „mjög ósammála“ til „mjög sammála“. Gera má ráð fyrir að sá sem er mjög sammála sé jákvæðari en sá sem er frekar sammála en sá sé aftur á móti meira sammála en sá sem merkir við hlutlaust. Á hinn bóginn er strangt til tekið ekki endilega jafnmikill skoðanamunur á milli þessara þriggja einstaklinga. Við úrvinnslu á þessum fullyrðingum var þó ákveðið gefa svarmöguleikum stig hækkandi gildi og reikna meðaltal og bera þannig saman fullyrðingar við kyn, aldur og búsetu svarenda. Á þetta við um fullyrðingar í spurningalistanum sem og spurningar sem þar sem svörin eru mæld með „mjög sjaldan eða aldrei“ og til „mjög oft eða alltaf“.

Almennt má segja að starfsfólk Akureyrarbæjar sé ánægt í starfi sínu hjá Akureyrarbæ. Sjá má að konur eru nokkuð ánægðari en karlar. Jafnframt má sjá að aldur hefur áhrif á ánægju í starfi þannig hækkandi aldur þýðir að öllu jöfnu meiri ánægju með starfið þegar á heildina er litið.

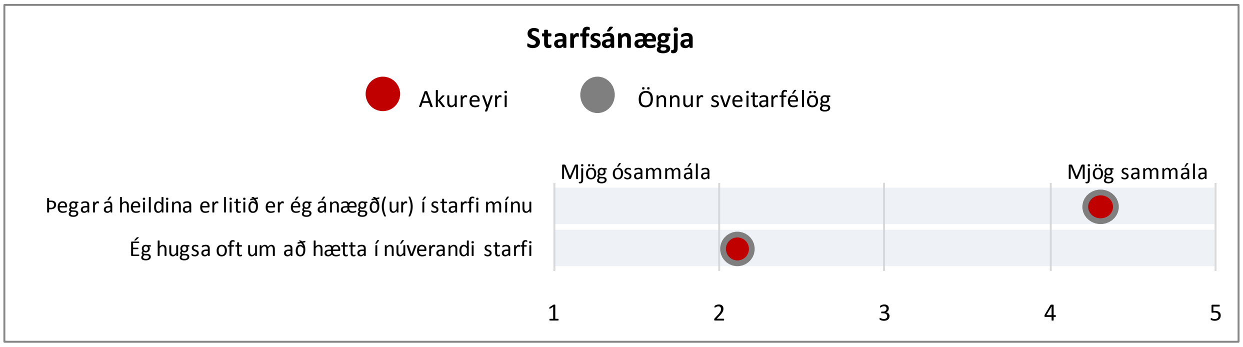
Þó nokkuð af starfsfólki Akureyrarbæjar hefur oft hugsað um að hætta í núverandi starfi, mun hærra hlutfall karla en kvenna. Jafnframt má sjá að yngra fólk hugsar frekar um að hætta í núverandi starfi en eldra fólk.



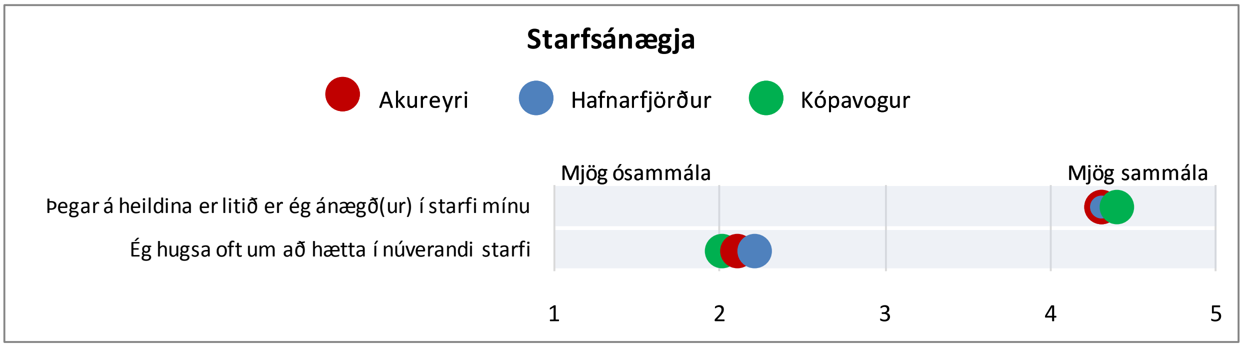
Mynd 44. Starfsánægja? Greint eftir kyni



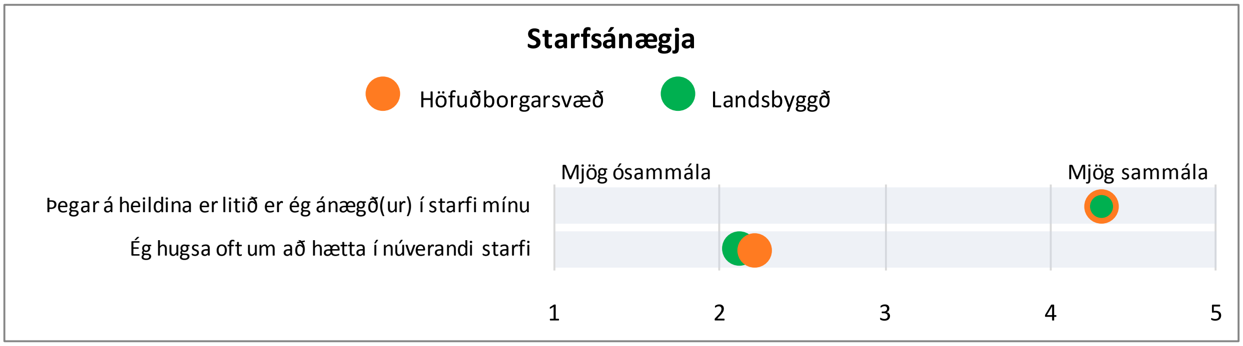
Mynd 45. Starfsánægja? Greint eftir aldri



Mynd 46. Fullyrðingar varðandi starfsánægju



Mynd 47. Fullyrðingar varðandi starfsánægju. Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



Mynd 48. Fullyrðingar varðandi starfsánægju. Greint eftir búsetu

Skoðað var samband milli starfsánægju og nokkurra starfstengdra þátta. Tafla 2 sýnir samband milli starfsánægju og nokkurra starfstengdra þátta sem spurt var um. Fylgnin var mæld með Spearman (r_s) sem mælir fylgni milli breyta með raðkvarða og lýsa fylgnistuðlarnir því að hve miklu leyti tvær breytur eru tengdar. Gildi fylgnistuðlanna liggja á bilinu +1.0 til -1.0. Ef stuðull sýnir +/- 1.0 er fullkomin fylgni milli breyta en engin ef talan er 0. Það kallast jákvæð fylgni (+) þegar samband breytanna er þannig að þegar gildi á breytu A er hátt mælist hátt gildi á breytu B einnig. Neikvæð fylgni (-) er þegar samband breytanna er þannig að þegar gildi á A er hátt mælist gildi á B lágt.

Tafla 2. Fylgni milli starfsánægju og nokkurra starfstengdra þátta

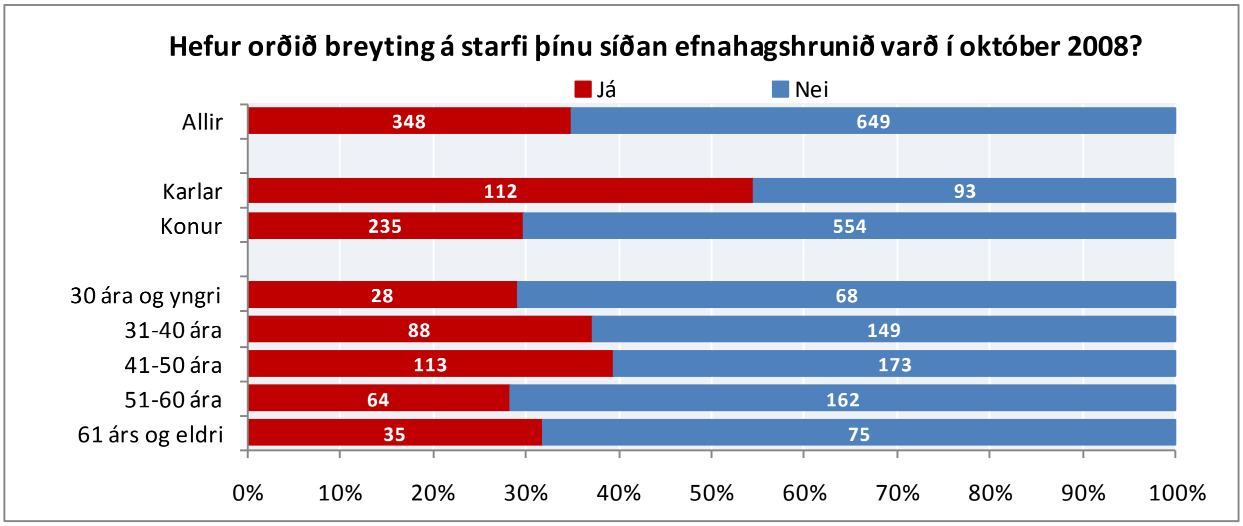
	Starfstengdir þættir	Fylgni
1	Ég stefni að því að vinna á þessum vinnustað a.m.k. næstu tvö árin?	0,562
2	Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi	-0,553
3	Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína	0,522
4	Ég er í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi	0,497
5	Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs	0,472
6	Er góður starfsandi ríkjandi á vinnustaðnum?	0,441
7	Ég er ánægð(ur) með það hvernig ég var sett(ur) inn í núverandi starf	0,427
8	Ertu ánægð(ur) með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum?	0,402
9	Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínum vinnustað	0,388
10	Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsmanna?	0,378
11	Býður starfið upp á skemmtilega krefjandi verkefni?	0,376
12	Eru markmiðin í starfi þínu skýr?	0,360
13	Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?	-0,337
14	Ert þú ánægð(ur) með getu þína til að leysa vandamál í vinnunni?	0,336
15	Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?	0,327
16	Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þitt?	0,312
17	Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?	-0,303
18	Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum	0,302
19	Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?	-0,271
20	Eru verkefnin of erfið fyrir þig?	-0,259
21	Gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum?	-0,223
22	Er vinnuálagið svo ójafnt að verkefnið hlaðist upp?	-0,214
23	Verður þú að vinna á miklum hraða?	-0,208
24	Nýtist þekking þín og hæfni í núverandi starfi?	0,188
25	Hefur þú of mikið að gera?	-0,186
26	Getur þú stjórnað því hvað þú hefur mikið að gera?	0,161
27	Verður þú að vinna aukavinnu?	-0,130
28	Veist þú með mánaðar fyrirvara hvers konar verkefni bíða þín?	0,135
29	Krefjast verkefin meiri þekkingar en þú hefur?	-0,055

Þannig þýðir efsti fylgnistuðullinn í töflu 2 að sterkt samband er milli starfsánægju og þess hvort viðkomandi stefnir að því að vinna á vinnustað sínum næstu ár. Því meiri sem starfsánægjan er, þeim mun líklegra er að hann/hún vilji vinna áfram á vinnustaðnum. Í næstu línu er fylgnin neikvæð þannig að því meiri sem starfsánægjan er, þeim mun ólíklegra er að starfsmaðurinn hugsi oft um að hætta í núverandi starfi.

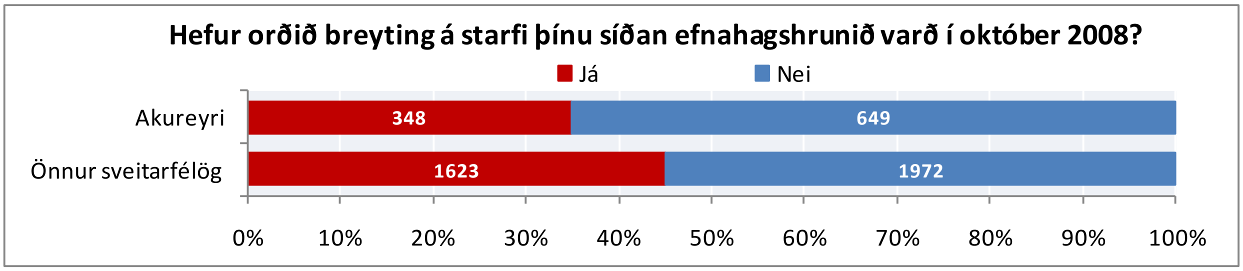
Hæsta fylgnin í þessum samanburði var 0,56 (umtalsverð fylgni) en sú lægsta 0,06 (lítil eða engin fylgni) en fylgni var algengust á bilinu 0,3 - 0,5. Sjá má að fram kemur umtalsverð fylgni (0,50 eða meira) milli starfsánægju og þriggja fullyrðinga: „Ég stefni að því að vinna á þessum vinnustað a.m.k. næstu tvö árin“ (77% eru sammála fullyrðingunni), „Ég hugsa oft um að hætta í núverandi starfi“ (67% eru ósammála fullyrðingunni) og „Ég er ánægður með núverandi vinnuaðstöðu mína“ (74% eru sammála fullyrðingunni). Einnig má sjá að það er umtalsverð fylgni milli starfsánægju og mats á því hvort þeir hafa góða aðstöðu til að þroskast í starfi .

Hjá um 35% starfsfólks Akureyrarbæjar hefur orðið breyting á starfi þess síðan efnahagshrunið varð í október 2008. Hlutfallslega fleiri karlar en konur svara því til að það hafi orðið breyting á starfi þeirra eða 55% á móti 30% kvenna. Jafnframt má sjá að hlutfallslega fleiri á aldrinum 31-50 ára segja að það hafi orðið breyting á starfi þess frá því að efnahagshrunið varð í október 2008.

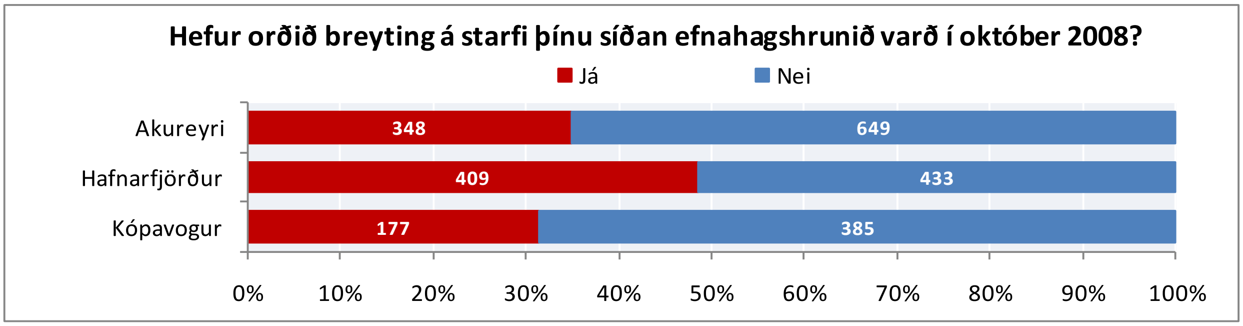
Algengast er að starfsfólk hafi lækkað í launum frá því að efnahagshrunið varð í október 2008 en 63,5% starfsfólks á Akureyri svarar því til að það hafi lækkað í launum og 23,3% að það sé í lægra starfshlutfalli. Aldur hefur áhrif á lækkun launa því sjá má að hærri aldur þýðir hærra hlutfall sem lækkað hefur í launum. Jafnframt má sjá að starfsfólk í elsta aldurshópnum hefur í meira mæli en aðrir farið í lægra starfshlutfall sem gæti reyndar verið ótengt kreppunni. Helst er það starfsfólk í yngsta og elsta aldurshópnum sem hefur verið fært milli deilda eða fengið önnur verkefni innan sömu deildar.



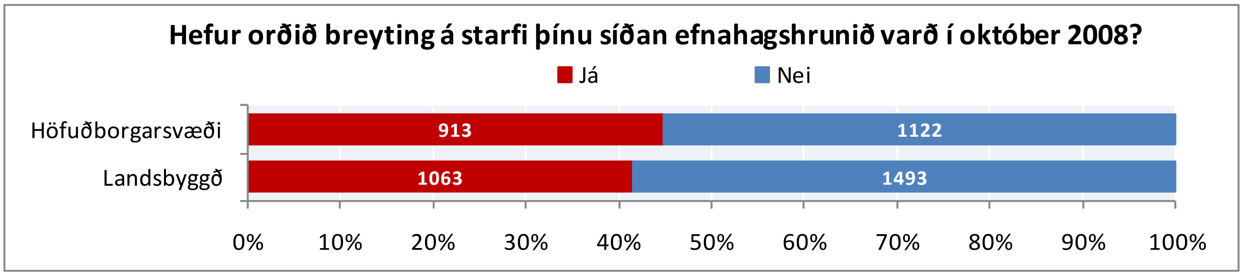
Mynd 49. Hefur orðið breyting á starfi þínu síðan efnahagshrunið varð í október 2008? Greint eftir kyni og aldri



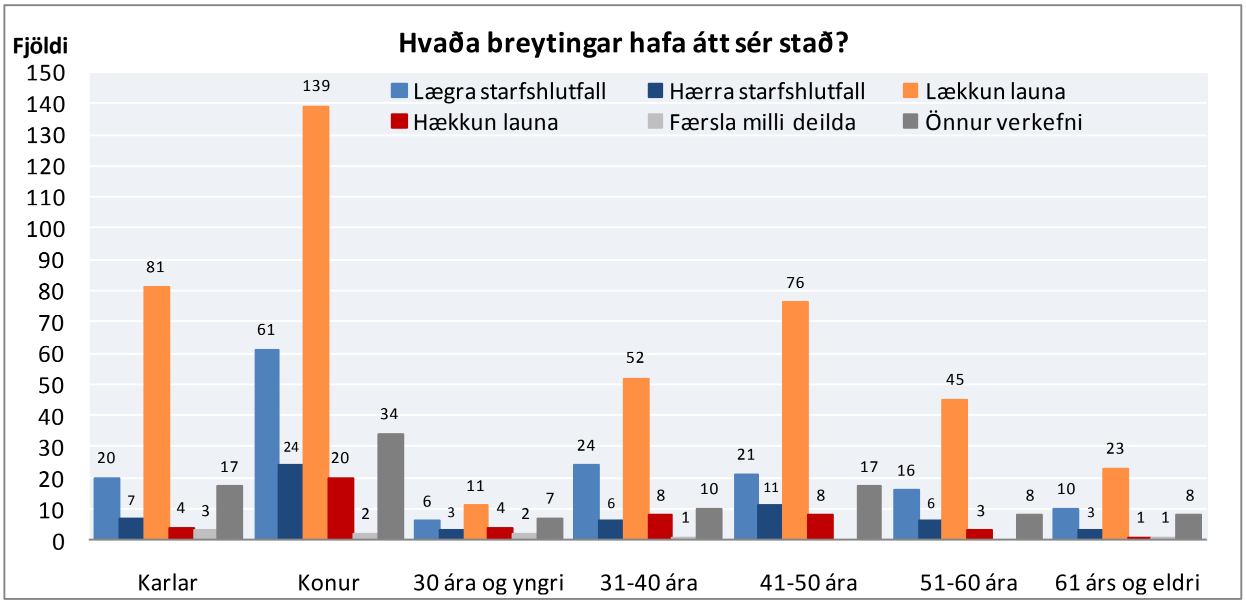
Mynd 50. Hefur orðið breyting á starfi þínu síðan efnahagshrunið varð í október 2008?



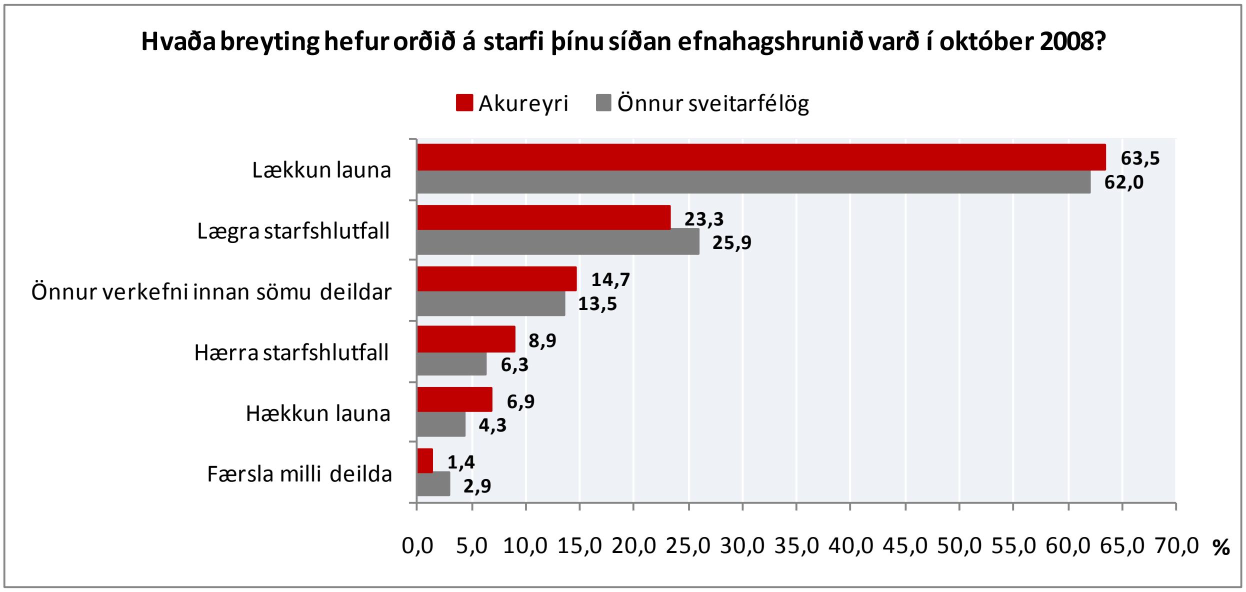
Mynd 51. Hefur orðið breyting á starfi þínu síðan efnahagshrunið varð í október 2008? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



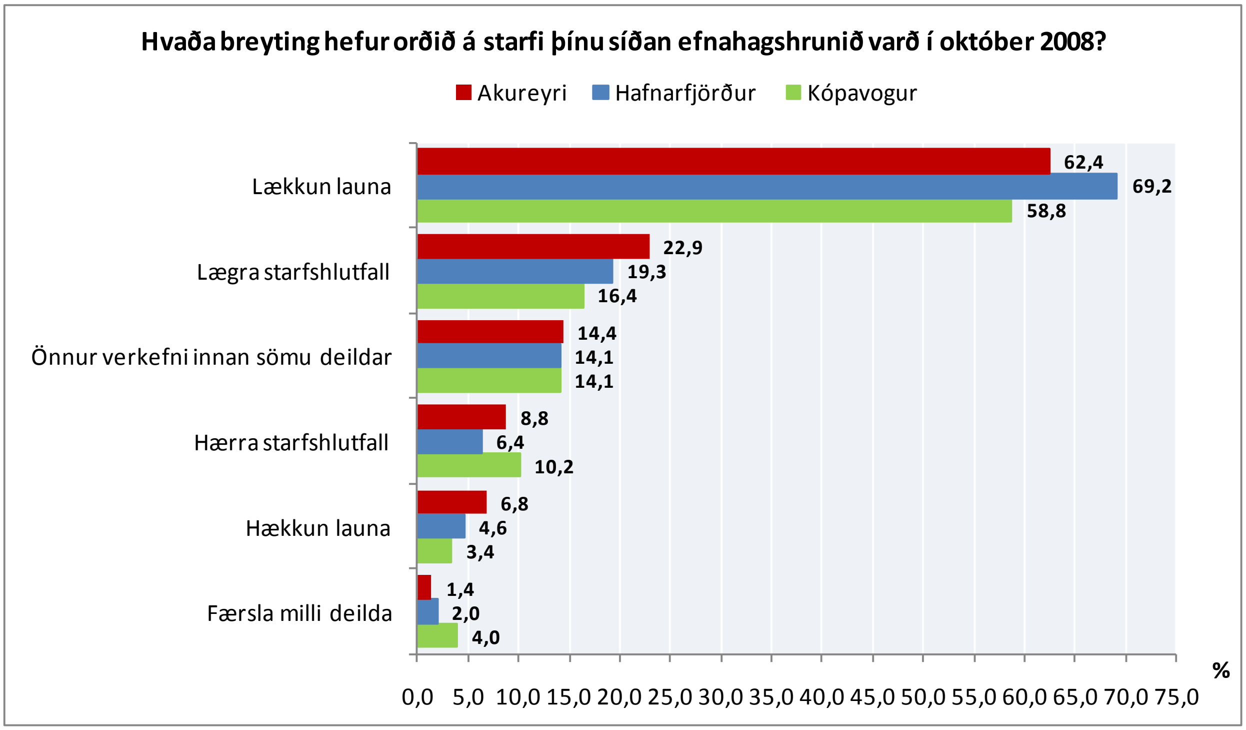
Mynd 52. Hefur orðið breyting á starfi þínu síðan efnahagshrunið varð í október 2008? Greint eftir búsetu



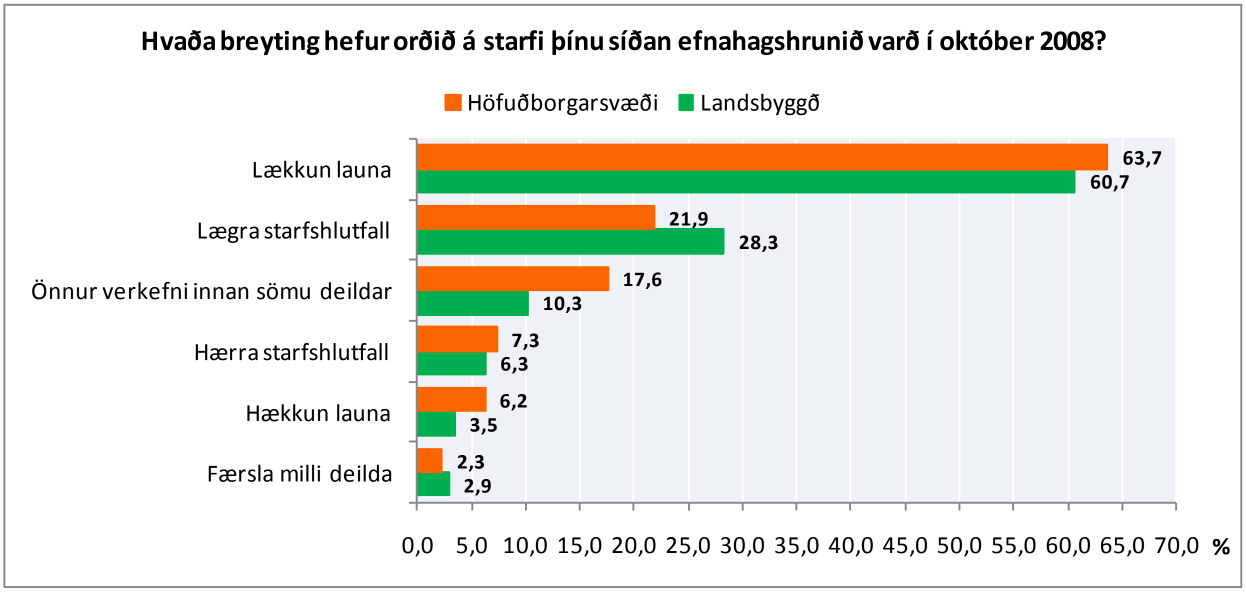
Mynd 53. Hvaða breytingar hafa átt sér stað? Greint eftir kyni og aldri



Mynd 54. Hvaða breyting hefur orðið á starfi þínu síðan efnahagshrunið varð í október 2008?

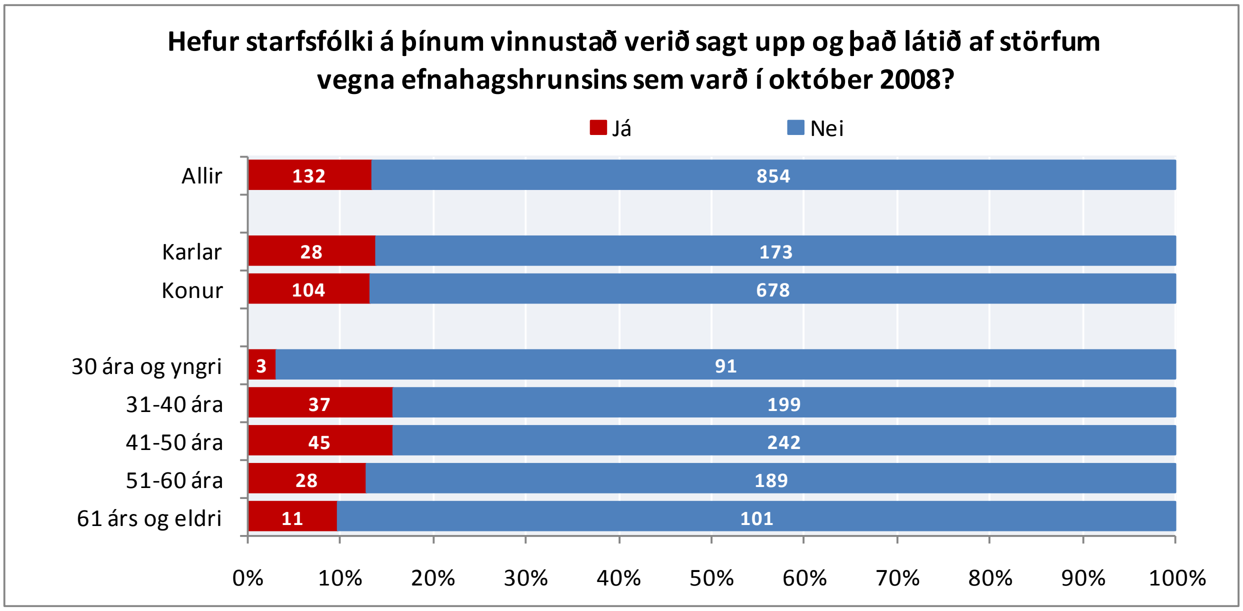


Mynd 55. Hvaða breyting hefur orðið á starfi þínu síðan efnahagshrunið varð í október 2008? (Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi)

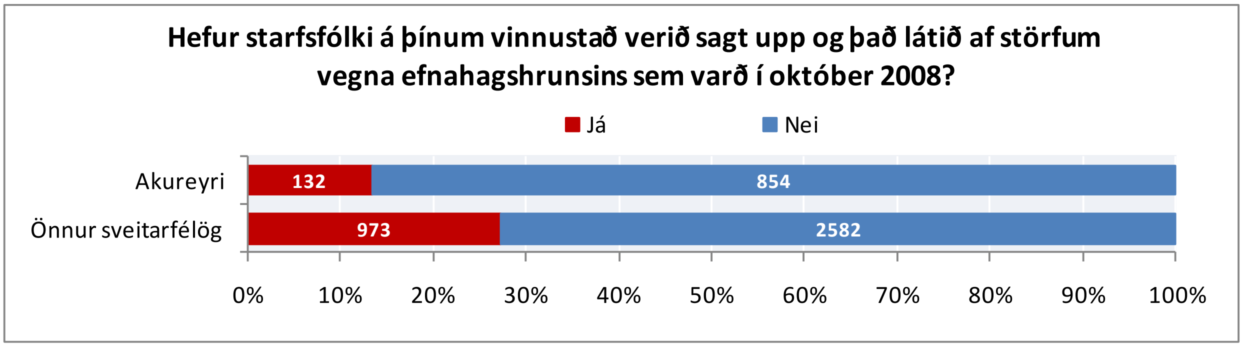


Mynd 56. Hvaða breyting hefur orðið á starfi þínu síðan efnahagshrunið varð í október 2008? Greint eftir búsetu

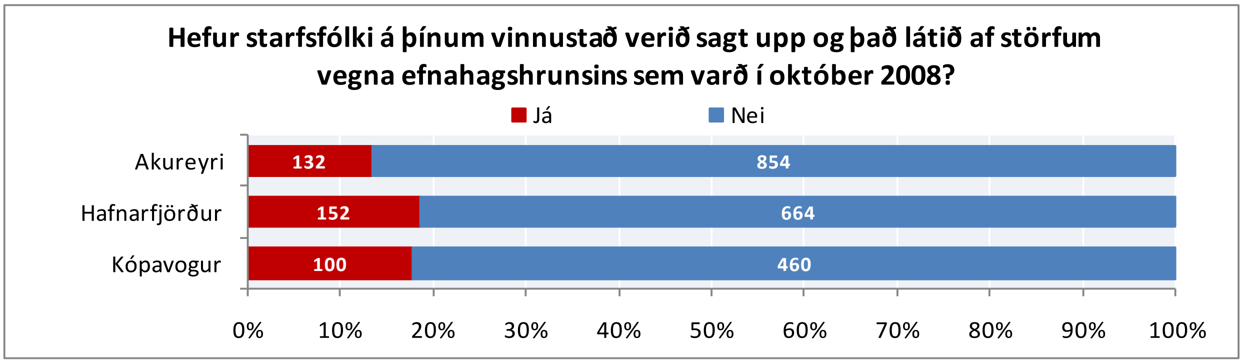
Hjá Akureyrarbæ svara rúm 13% því til að starfsfólki á vinnustaðnum hafi verið sagt upp og það látið af störfum vegna efnahagshrunsins sem varð í október 2008. Starfsfólk í yngsta og elsta aldurshópnum hefur þó orðið minna vart við það en starfsfólk í öðrum aldurshópum.



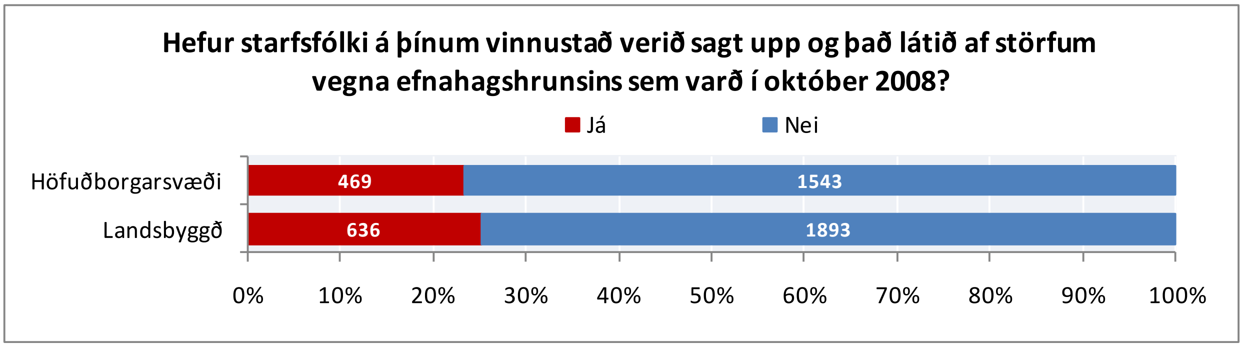
Mynd 57. Hefur starfsfólki á þinum vinnustað verið sagt upp og það látið af störfum vegna efnahagshrunsins sem varð í október 2008? Greint eftir kyni og aldri



Mynd 58. Hefur starfsfólki á þínum vinnustað verið sagt upp og það látið af störfum vegna efnahagshrunsins sem varð í október 2008?

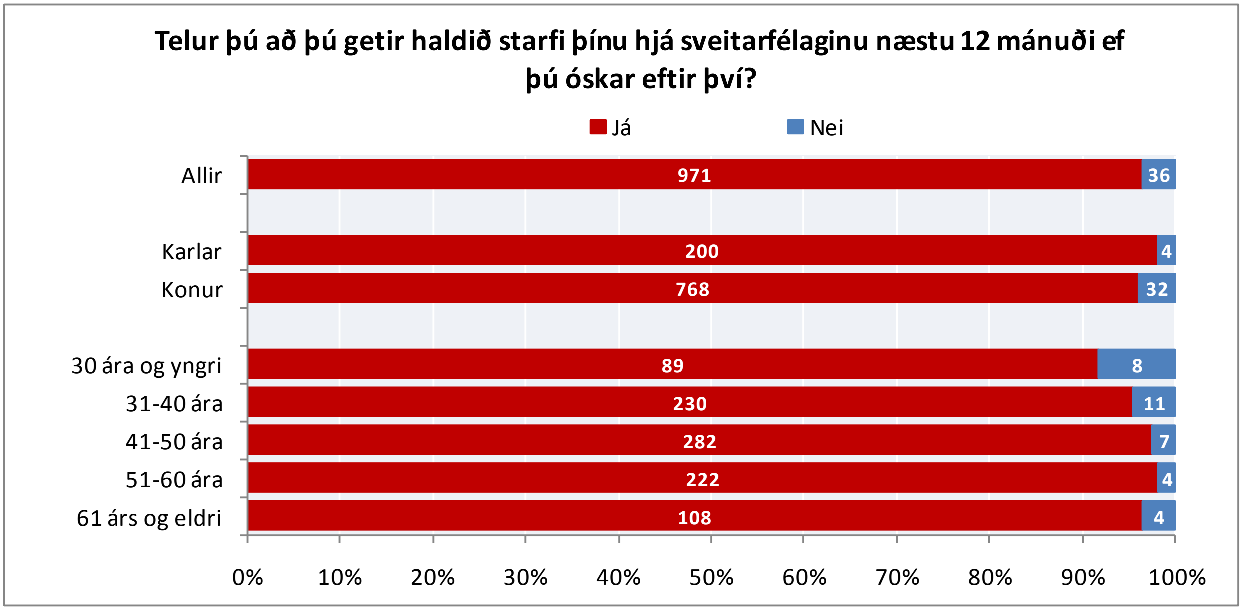


Mynd 59. Hefur starfsfólki á þínum vinnustað verið sagt upp og það látið af störfum vegna efnahagshrunsins sem varð í október 2008? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

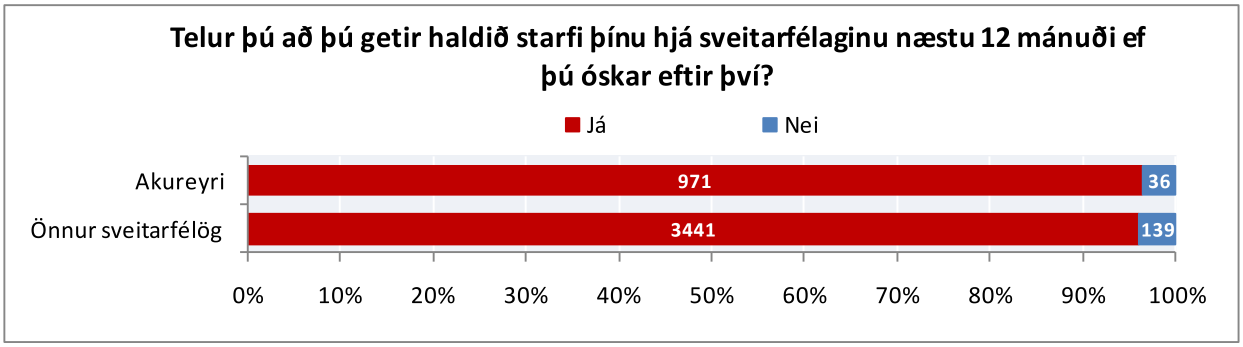


Mynd 60. Hefur starfsfólki á þínum vinnustað verið sagt upp og það látið af störfum vegna efnahagshrunsins sem varð í október 2008? Greint eftir búsetu

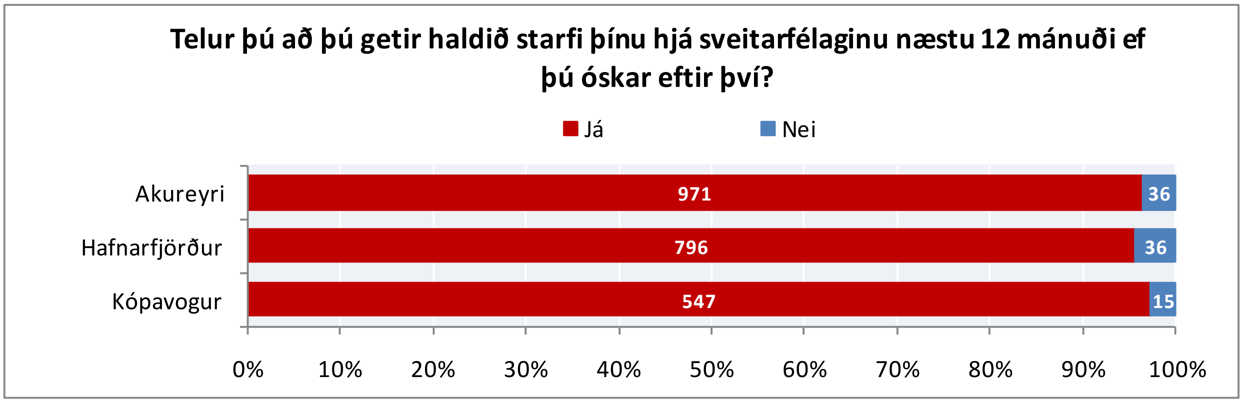
Í langflestum tilvikum telur starfsfólk að það geti haldið starfi sínu hjá sveitarfélaginu næstu 12 mánuði ef það óskar eftir því. Aðeins hærra hlutfall kvenna en karla telur þó svo ekki vera eða 4% á móti 2% karla. Jafnframt má sjá að hærra hlutfall starfsfólks í yngsta aldurshópnum (8%) en í öðrum aldurshópum (2-5%) telur að það geti ekki haldið starfi sínu hjá sveitarfélaginu næstu 12 mánuði.



Mynd 61. Telur þú að þú getir haldið starfi þínu hjá sveitarfélaginu næstu 12 mánuði ef þú óskar eftir því? Greint eftir kyni og aldri

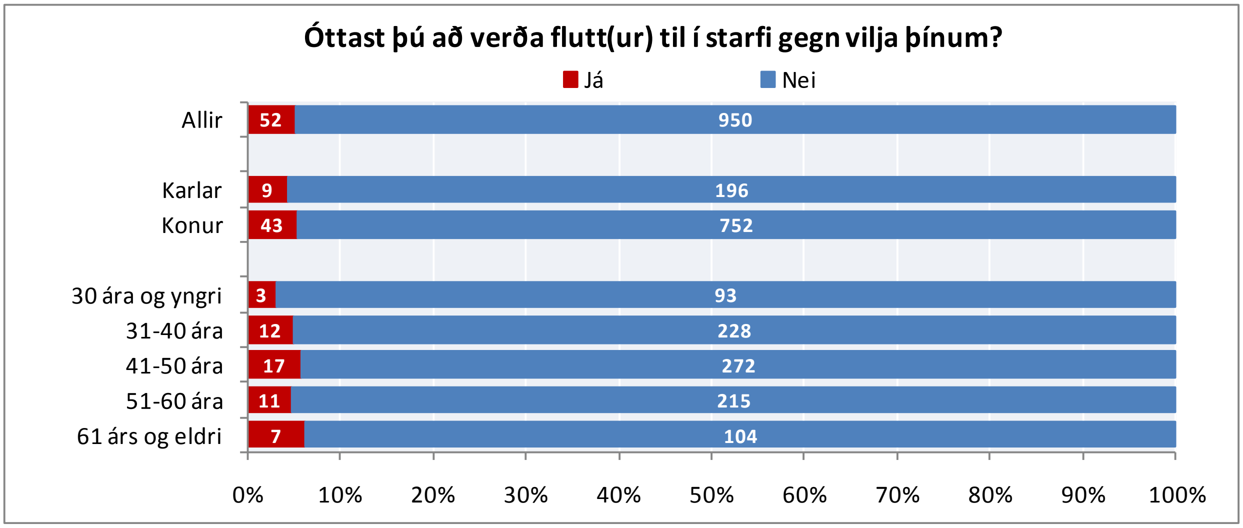


Mynd 62. Telur þú að þú getir haldið starfi þínu hjá sveitarfélaginu næstu 12 mánuði ef þú óskar eftir því?

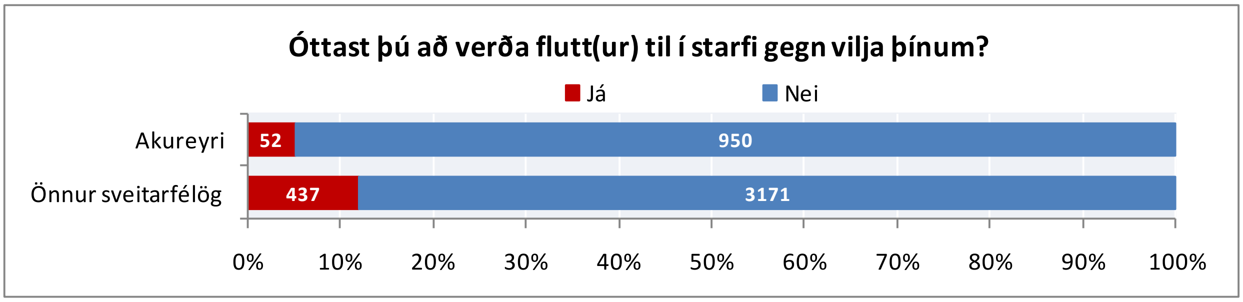


Mynd 63. Telur þú að þú getir haldið starfi þínu hjá sveitarfélaginu næstu 12 mánuði ef þú óskar eftir því? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

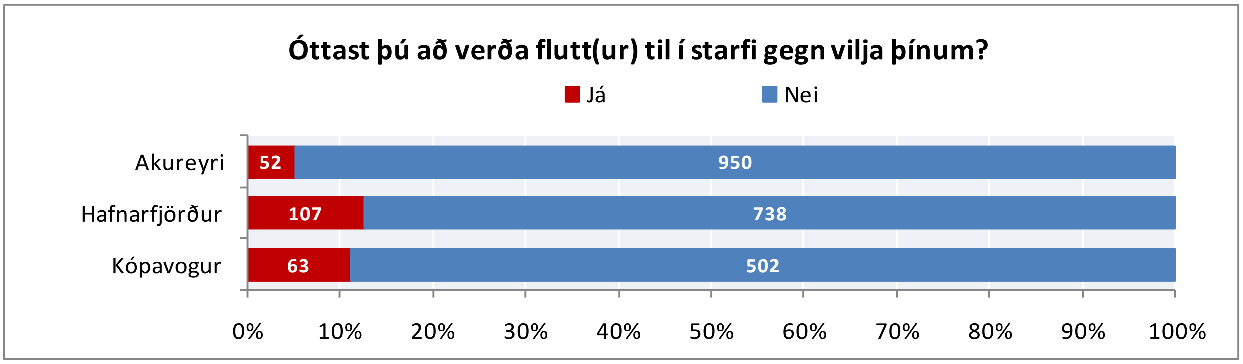
Í fæstum tilvikum óttast svarendur að þeir verði fluttir til í starfi gegn vilja þeirra en þó hafa 5% starfsfólks Akureyrarbæjar áhyggjur af því. Sjá má að hlutfallslega fleiri í elsta aldurshópnum en öðrum aldurshópum óttast að verða fluttir til í starfi gegn vilja sínum og hlutfallslega fæstir í yngsta aldurshópnum óttast það.



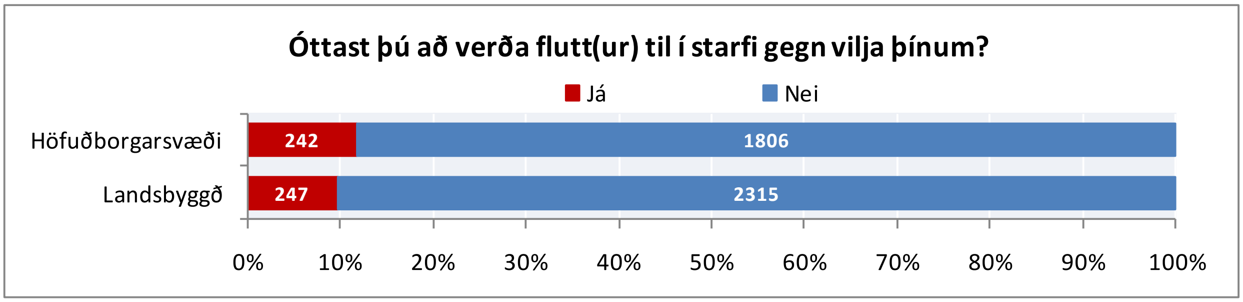
Mynd 64. Óttast þú að verða flutt(ur) til í starfi gegn vilja þínum? Greint eftir kyni og aldri



Mynd 65. Óttast þú að verða flutt(ur) til í starfi gegn vilja þínum?



Mynd 66. Óttast þú að verða flutt(ur) til í starfi gegn vilja þínum? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



Mynd 67. Óttast þú að verða flutt(ur) til í starfi gegn vilja þínum? Greint eftir búsetu

Starfskröfur

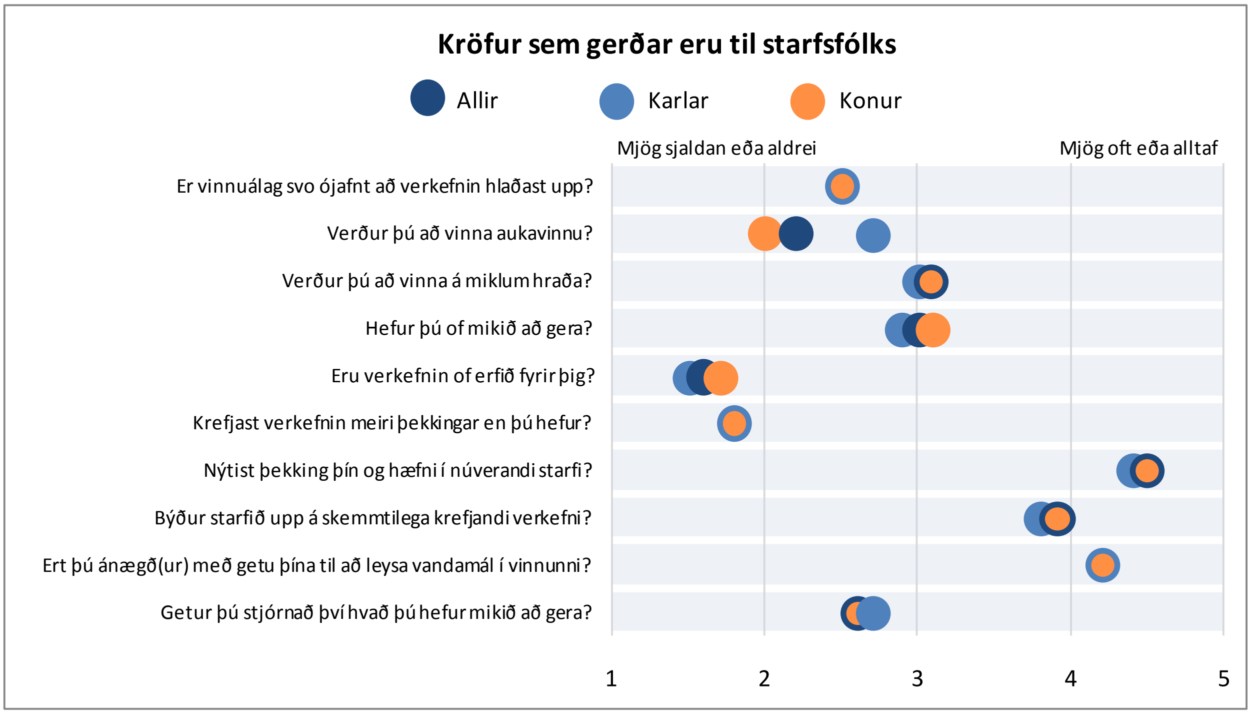
Tíu spurningar koma inn á starfskröfur til starfsfólksins. Þetta eru spurningarnar: (1) „Er vinnuálag svo ójafnt að verkefnin hlaðast upp?“ (2) „Verður þú að vinna aukavinnu?“ (3) „Verður þú að vinna á miklum hraða?“ (4) „Hefur þú of mikið að gera?“ (5) „Eru verkefnin of erfið fyrir þig?“ (6) „Krefjast 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 ánægð(ur) með getu þína til að leysa vandamál í vinnunni?“ (10) „Getur þú stjórnað því hvað þú hefur mikið að gera?“

Hlutfallslega flestir telja að þekking þeirra og hæfni nýtist oft í núverandi starfi, að þeir hafi mjög oft getu til að leysa vandamál í vinnunni og að starfið bjóði oft upp á skemmtilega krefjandi

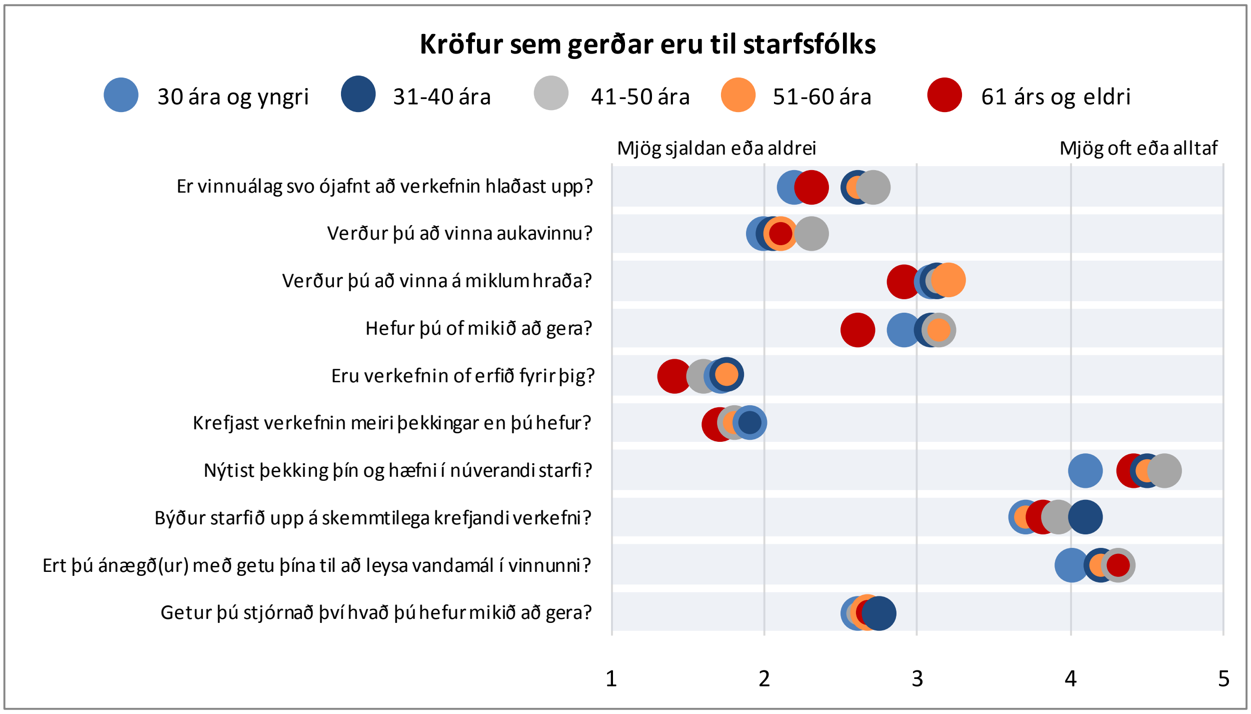
verkefni. Ekki er að sjá að verkefnin séu almennt of erfið fyrir starfsfólk Akureyrarbæjar né að þau krefjist meiri þekkingar en starfsfólkið hefur.

Nokkurn mun má sjá á svörum karla og kvenna varðandi starfskröfur, sérstaklega þegar kemur að aukavinnu en mun fleiri karlar en konur svara því til að þeir verði mjög oft eða alltaf að vinna aukavinnu. Konur telja í meira mæli en karlar að þær hafi of mikið að gera og að verkefnin séu of erfið.

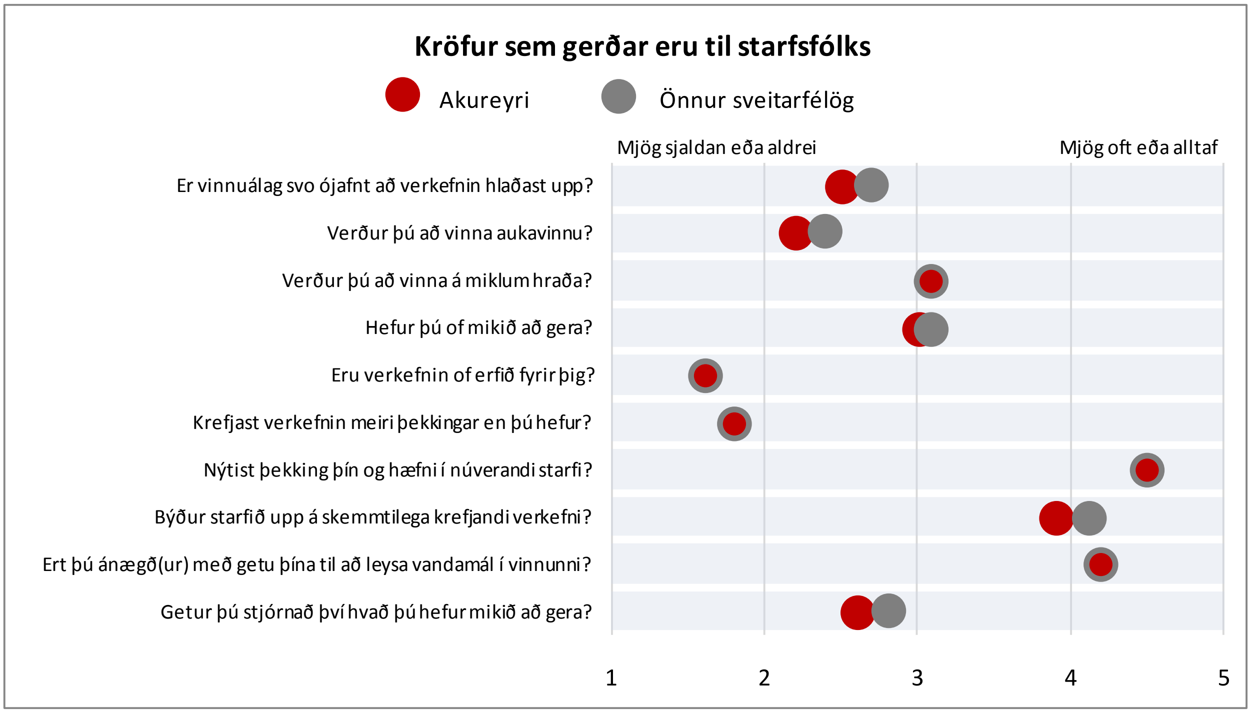
Einnig má sjá nokkurn mun á svörum eftir aldri varðandi starfskröfur. Almennt má sjá að elsti aldurshópurinn (61 árs og eldri) er hvað ánægðastur með þær starfskröfur sem gerðar eru til hans og síðan kemur yngsti aldurshópurinn (30 ára og yngri). Sá aldurshópur er þó síst ánægður með hvernig þekking hans og hæfni nýtist í starfi og með getu sína til að leysa vandamál í vinnunni.



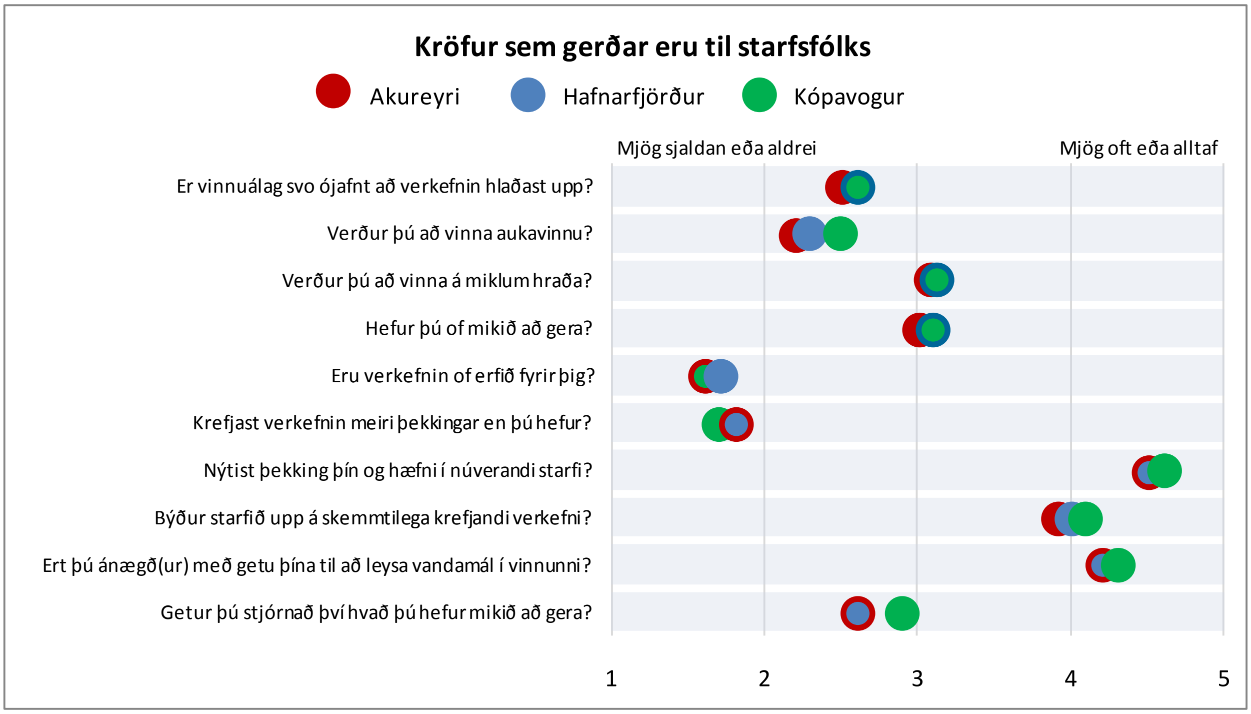
Mynd 68. Kröfur sem gerðar eru til starfsfólks, greindar eftir kyni



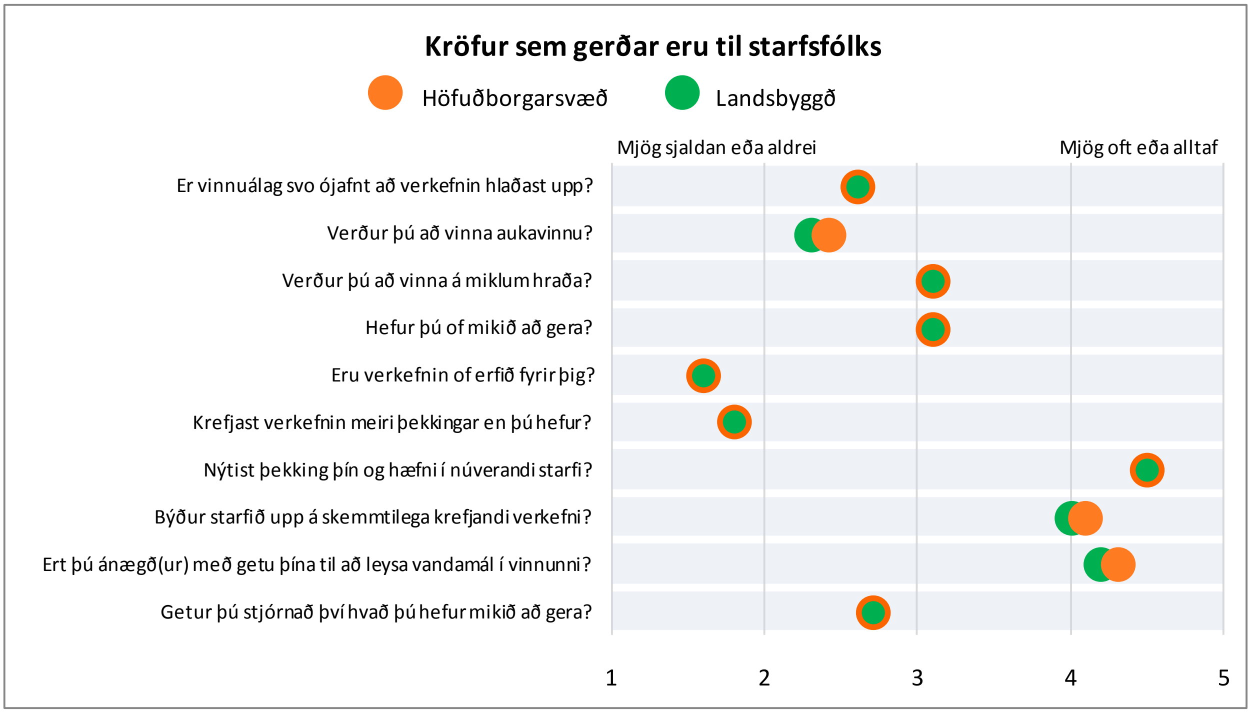
Mynd 69. Kröfur sem gerðar eru til starfsfólks, greindar eftir aldri



Mynd 70. Kröfur sem gerðar eru til starfsfólks



Mynd 71. Kröfur sem gerðar eru til starfsfólks. Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



Mynd 72. Kröfur sem gerðar eru til starfsfólks, greindar eftir búsetu

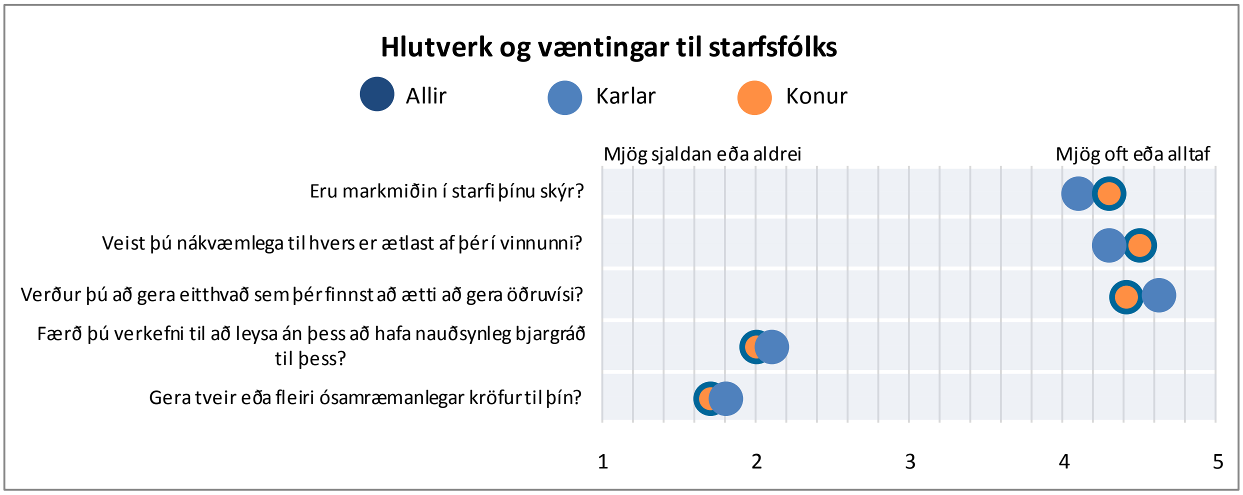
Hlutverk og væntingar

Fimm spurningar koma inn á hlutverk og væntingar sem gerðar eru til starfsfólksins varðandi störf þess. 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 þess að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?" (5) „Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?"

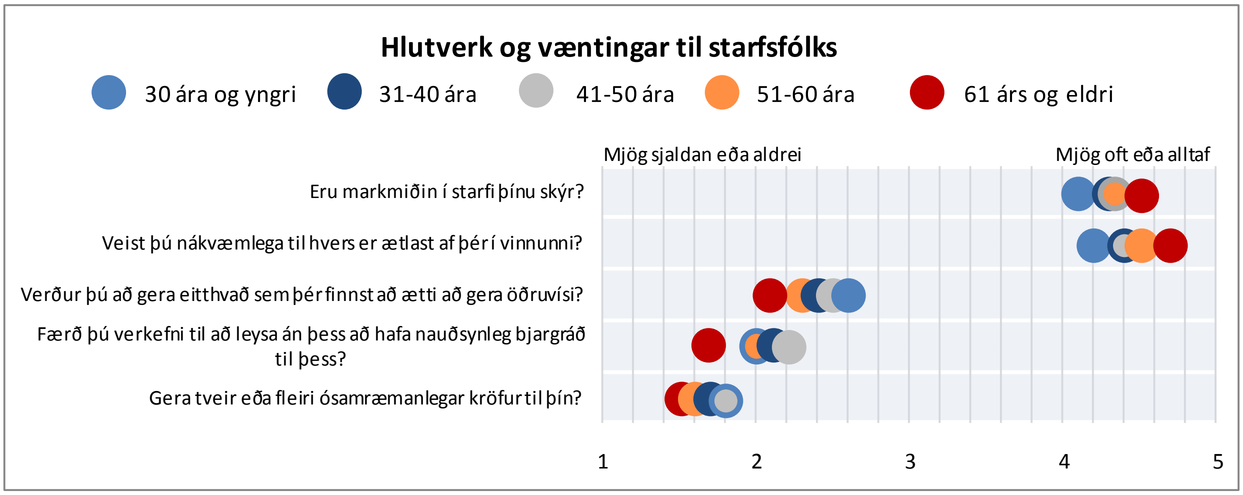
Almennt má sjá að starfsfólk Akureyrarbæjar er sátt við hlutverk og væntingar sem gerðar eru til þess. Helst má sjá að í einhverjum tilvikum verður fólk að gera eitthvað sem þeim finnst að ætti að gera öðruvísi.

Lítinn mun má sjá á körlum og konum en þó má sjá að hlutfallslega færri karlar telja að markmiðin í starfi þeirra séu skýr og að þeir viti ekki eins oft og konur nákvæmlega til hvers er ætlast af þeim. Einnig má sjá að hlutfallslega fleiri körlum finnst að þeir verði oft að gera eitthvað sem þeim finnst að ætti að gera öðruvísi.

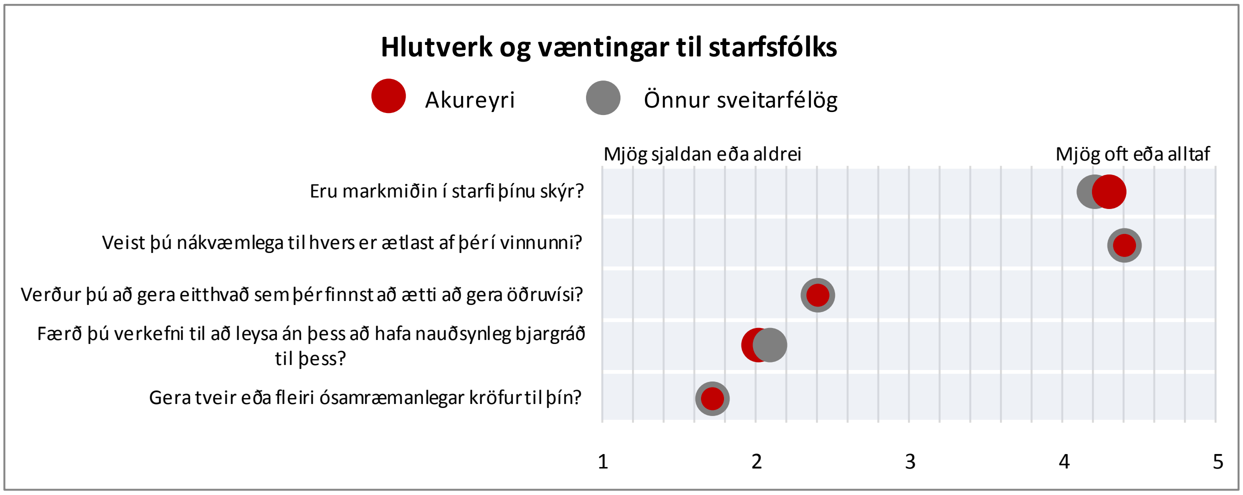
Aldur virðist hafa nokkur áhrif á hlutverk og væntingar til starfsfólksins. Hærri aldur þýðir almennt að fleiri telji markmiðin í starfinu skýr og þeir eldri viti frekar en aðrir til hvers ætlast er af þeim í vinnunni. Jafnfram finnst eldri starfsmönnum síður en öðrum að þeir þurfi að gera eitthvað sem þeim finnst að ætti að gera öðruvísi og þeim finnst líka síður en öðrum að tveir eða fleiri geri ósamræmanlegar kröfur til þeirra.



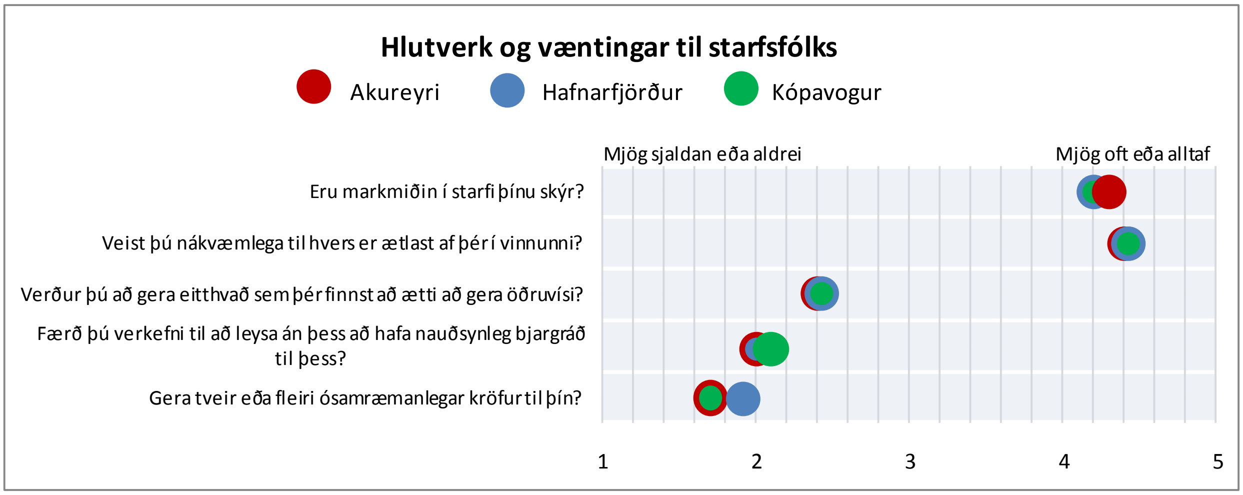
Mynd 73. Hlutverk og væntingar til starfsfólks. Greint eftir kyni



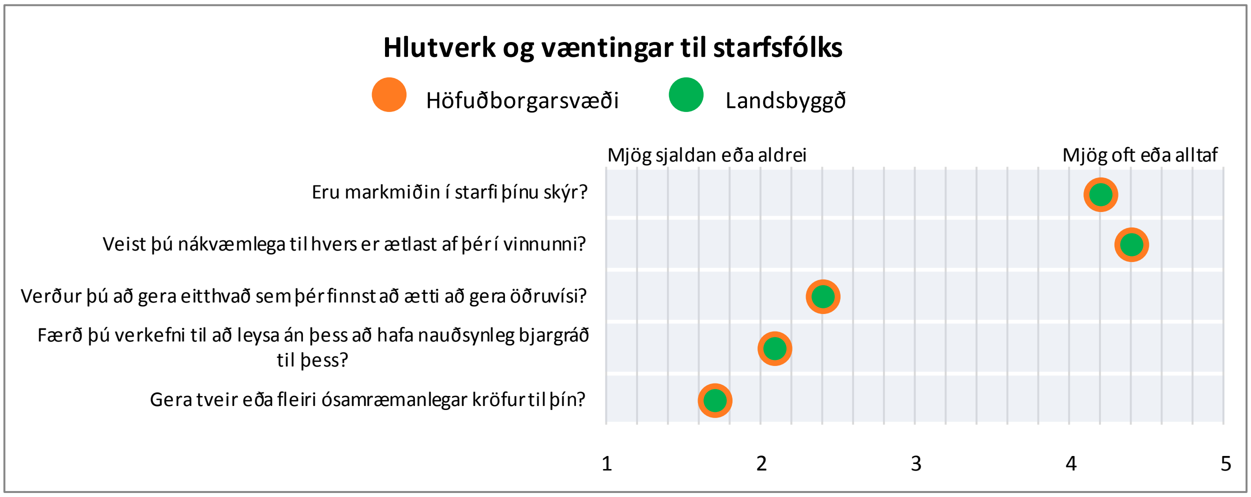
Mynd 74. Hlutverk og væntingar til starfsfólks. Greint eftir aldri



Mynd 75. Hlutverk og væntingar til starfsfólks



Mynd 76. Hlutverk og væntingar til starfsfólks. Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



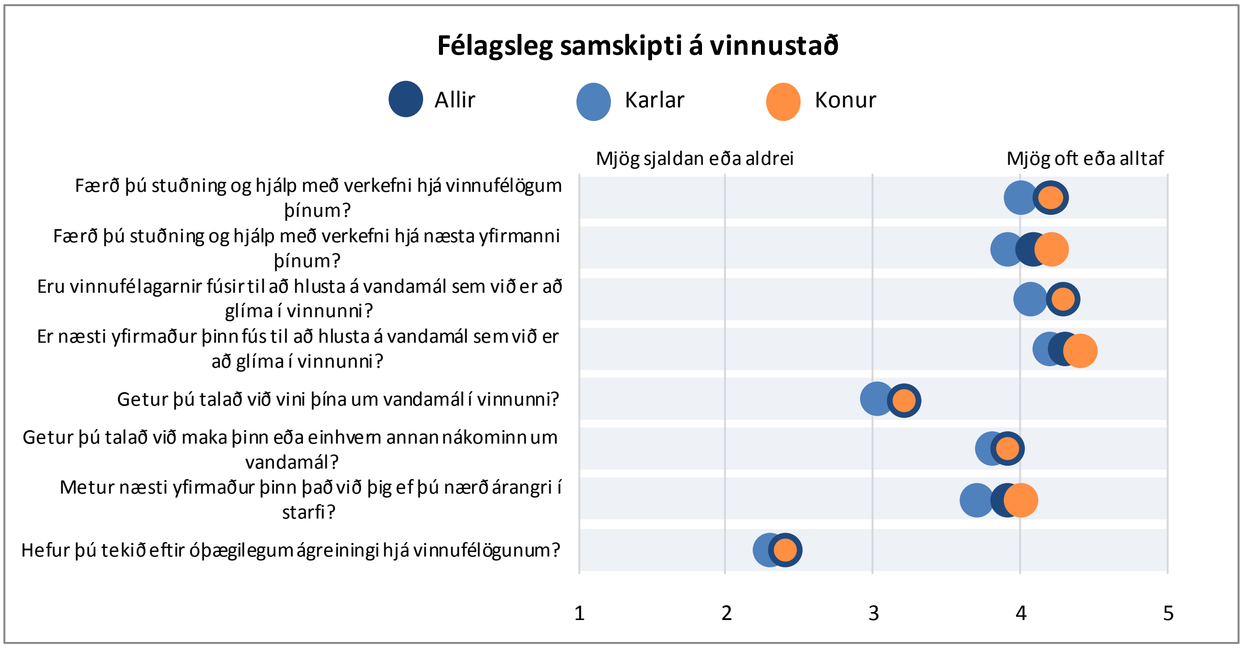
Mynd 77. Hlutverk og væntingar starfsfólks. Greint eftir búsetu

FÉLAGSLEGUR STUÐNINGUR

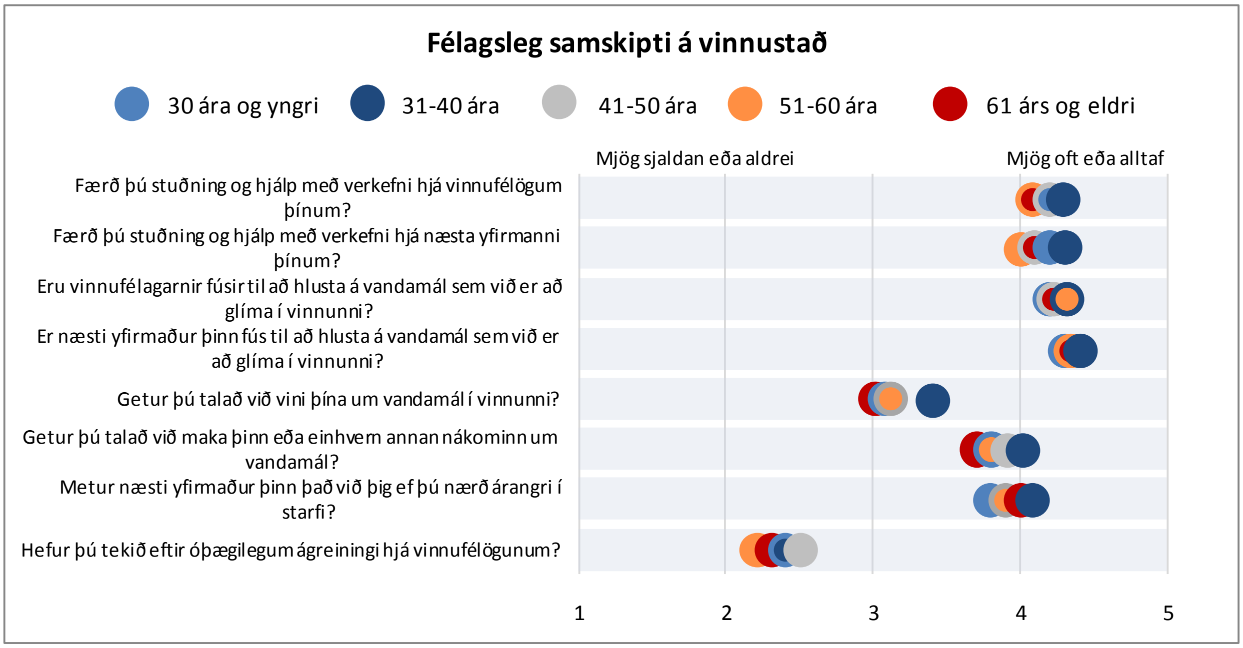
Átta spurningar koma inn á félagslegan stuðning starfsfólks. Þetta eru spurningarnar: (1) „Færð þú stuðning og hjálp hjá vinnufélögum þínum?“, (2) „Færð þú stuðning og hjálp hjá næsta yfirmanni þínum?“, (3) „Eru vinnufélagarnir fúsir til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni?“, (4) „Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni?“, (5) „Getur þú talað við vini þína um vandamál í vinnunni?“, (6) Getur þú talað við maka þinn eða einhvern annan nákominn um vandamál?“, (7) „Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef þú nærð árangri í starfi?“ og (8) „Hefur þú tekið eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögunum?“

Almennt virðist starfsfólk Akureyrarbæjar fá stuðning og hjálp hjá vinnufélögum og næsta yfirmanni með verkefni og það virðist fúst til að hlusta á vandamál í vinnunni. Mun færri geta talað við vini sína um vandamál í vinnunni, einkum karlmenn. Í þó nokkrum tilvikum virðist starfsfólk Akureyrarbæjar taka eftir óþægilegum ágreiningi hjá vinnufélögunum.

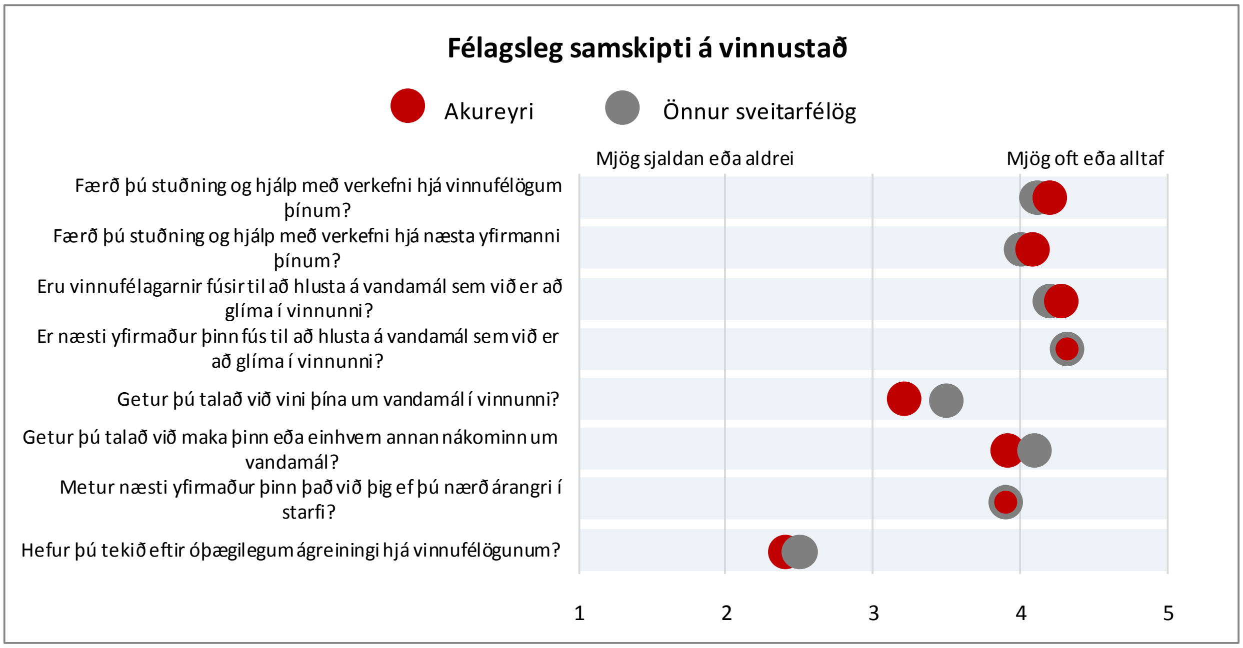
Svo virðist sem félagsleg samskipti kvenna séu yfirleitt betri og meiri en karla.



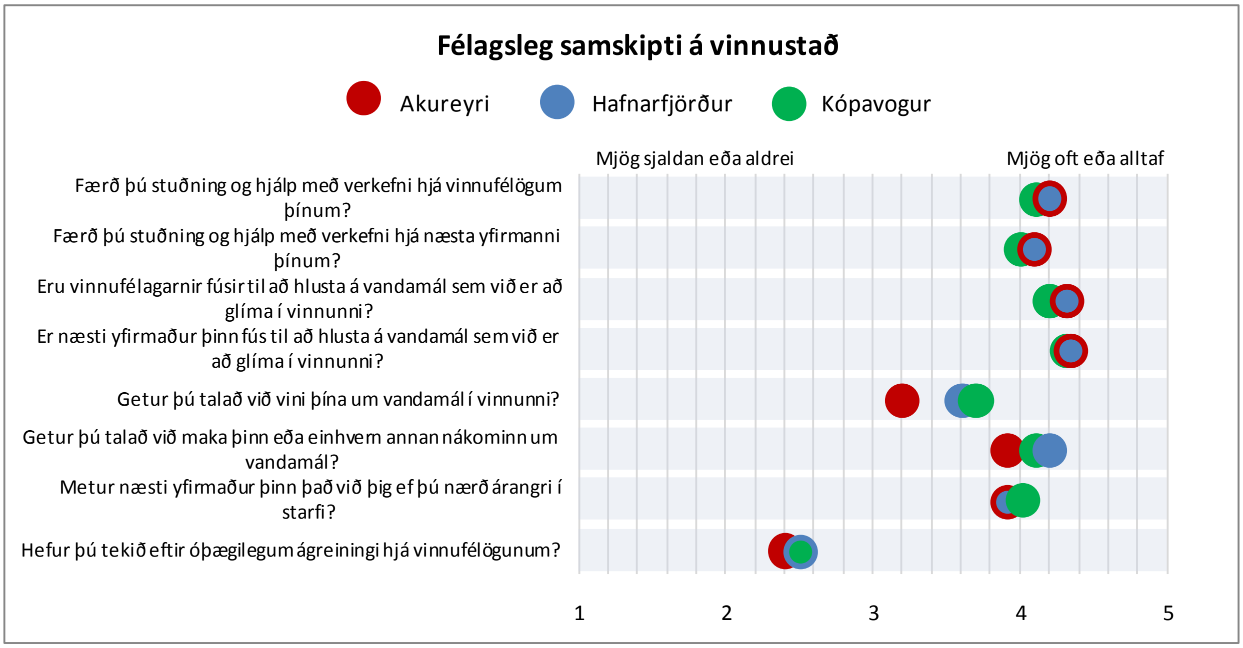
Mynd 78. Félagsleg samskipti á vinnustað. Greint eftir kyni



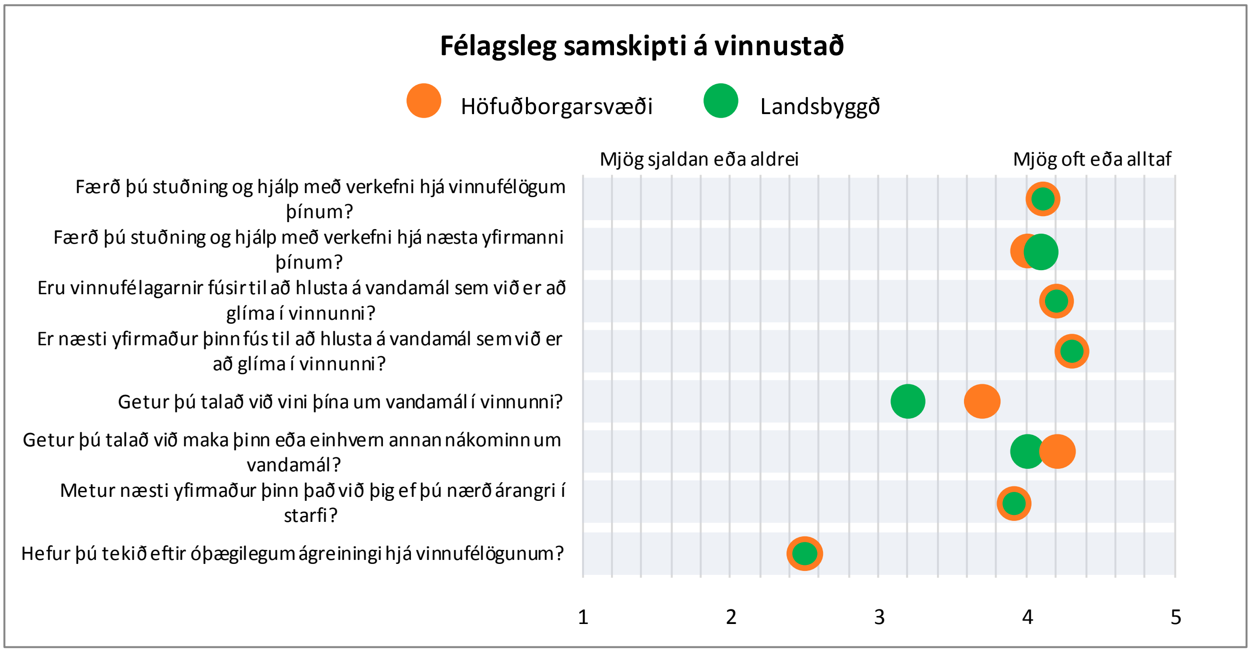
Mynd 79. Félagsleg samskipti á vinnustað. Greint eftir aldri



Mynd 80. Félagsleg samskipti á vinnustað.



Mynd 81. Félagsleg samskipti á vinnustað. Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

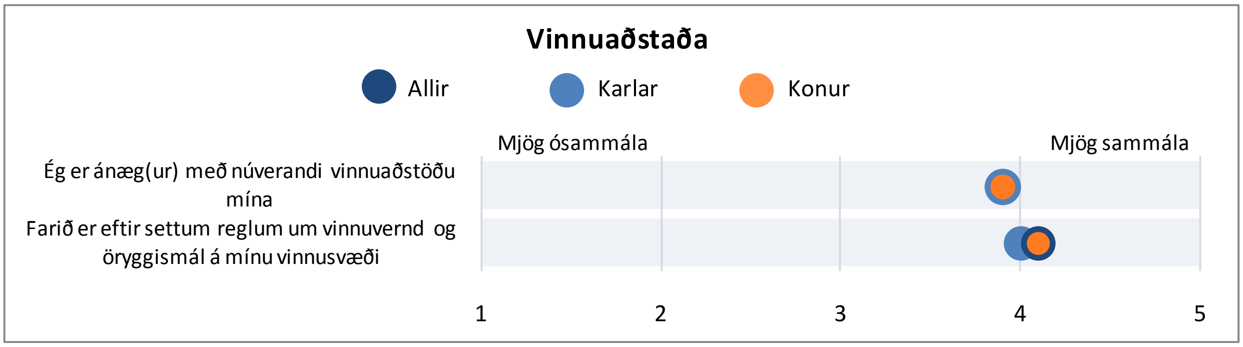


Mynd 82. Félagsleg samskipti á vinnustað. Greint eftir búsetu

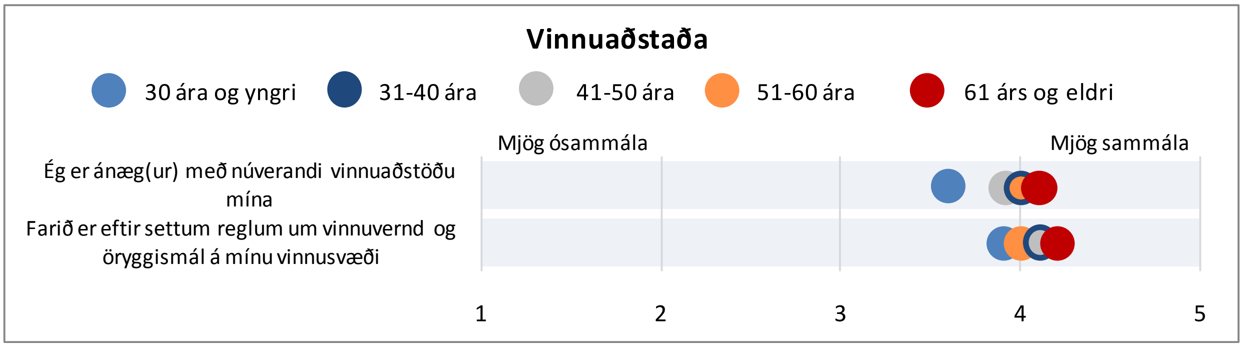
VINNUAÐSTAÐA

Það eru tvær fullyrðingar sem koma inn á vinnuaðstöðu starfsfólks. Þetta eru fullyrðingarnar: (1) „Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína“ og (2) „Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði“.

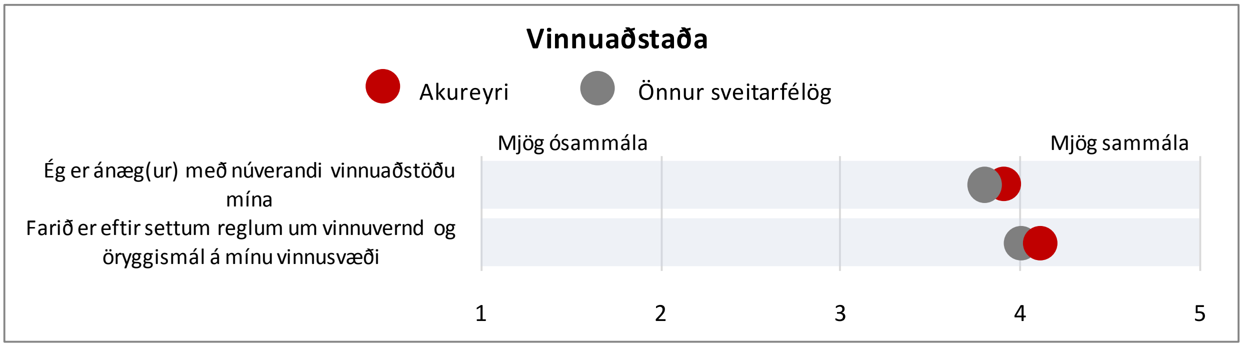
Sjá má að starfsfólk Akureyrarbæjar er almennt ánægt með vinnuaðstöðu sína. Aldur virðist hafa þó nokkur áhrif á afstöðu starfsfólks til vinnuaðstöðunnar. Yngsti aldurshópurinn er yfirleitt minna ánægður með vinnuaðstöðu sína. Elsti aldurshópurinn fær mun sjaldnar verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess.



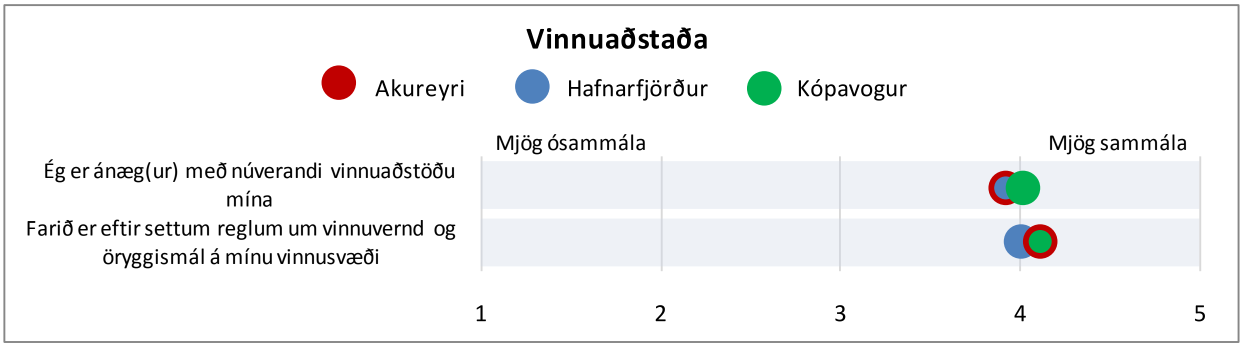
Mynd 83. Vinnuaðstaða starfsfólks. Greint eftir kyni



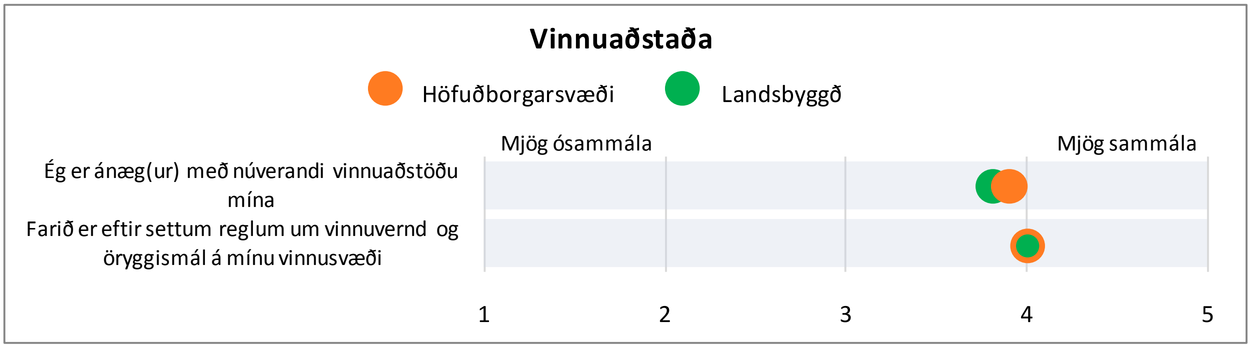
Mynd 84. Vinnuaðstaða starfsfólks. Greint eftir aldri



Mynd 85. Vinnuaðstaða starfsfólks sveitarfélaga



Mynd 86. Vinnuaðstaða starfsfólks sveitarfélaga. Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

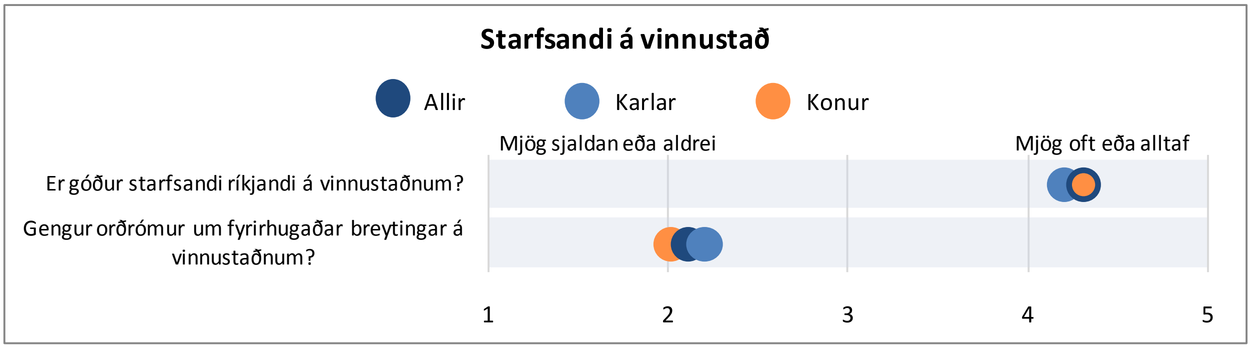


Mynd 87. Vinnuaðstaða starfsfólks sveitarfélaga. Greint eftir búsetu

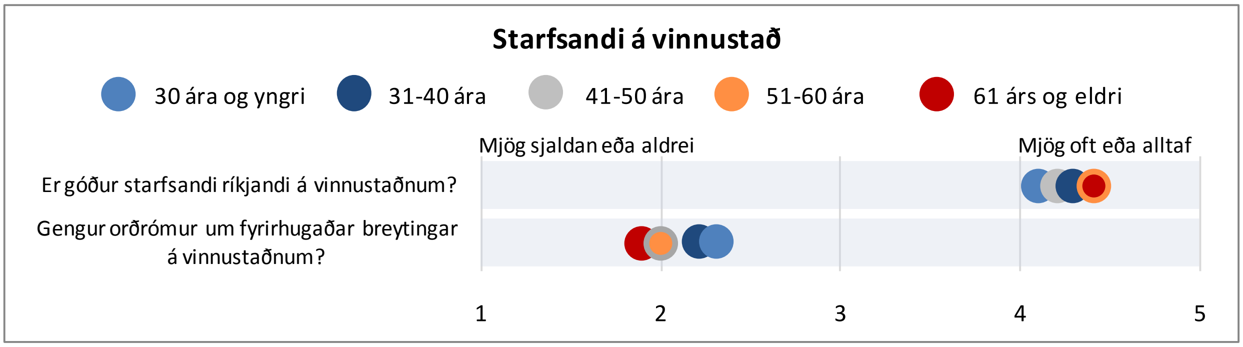
STARFSANDI

Tvær spurningar koma inn á starfsanda á vinnustaðnum. Þetta eru spurningarnar: (1) „Er góður starfsandi ríkjandi á vinnustaðnum“ og (2) „Gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum“.

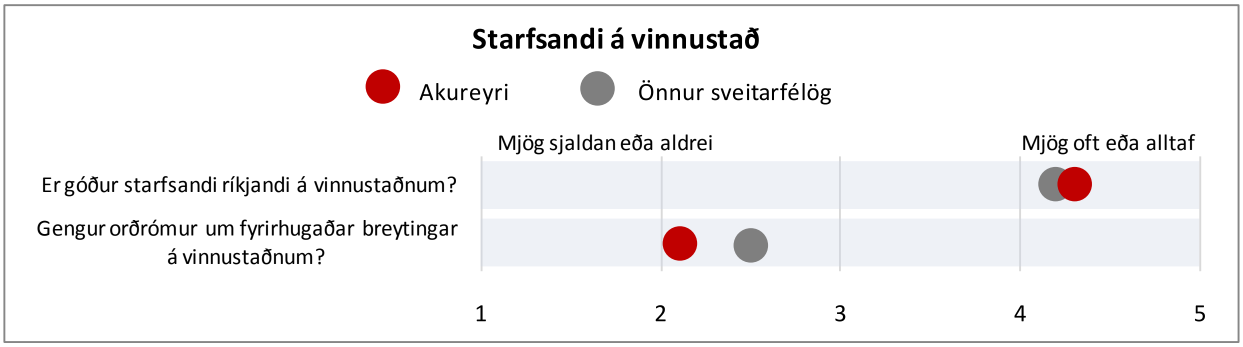
Almennt ríkir góður starfsandi á vinnustöðum starfsfólks Akureyrarbæjar og óvíða gengur orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum. Karlar telja frekar en konur að það gangi orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum. Einnig má sjá að starfsfólk í yngsta aldurshópnum telur helst að það gangi orðrómur um fyrirhugaðar breytingar á vinnustaðnum en síst starfsfólk úr elsta aldurshópnum. Þetta snýst við í spurningunni um góðan starfsanda því að í yngsta aldurshópnum er góður starfsandi síður talinn ríkjandi á vinnustaðnum en í öðrum aldurshópum.



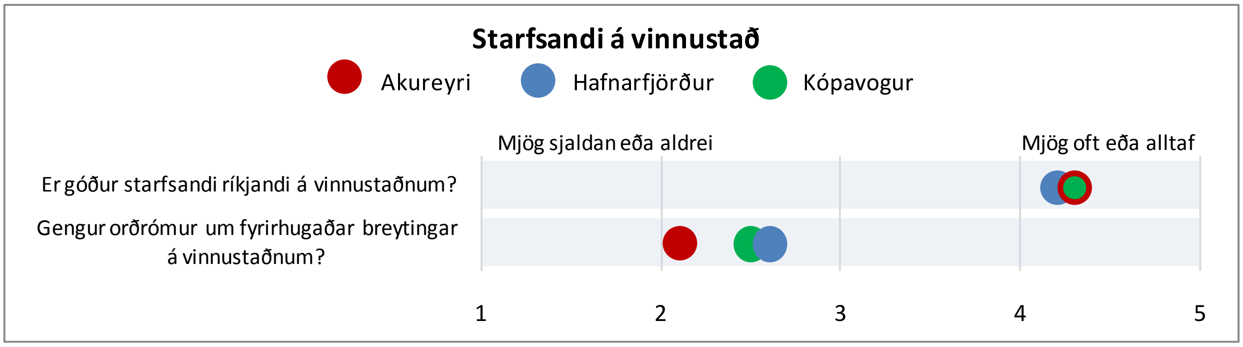
Mynd 88. Starfsandi á vinnustað. Greint eftir kyni



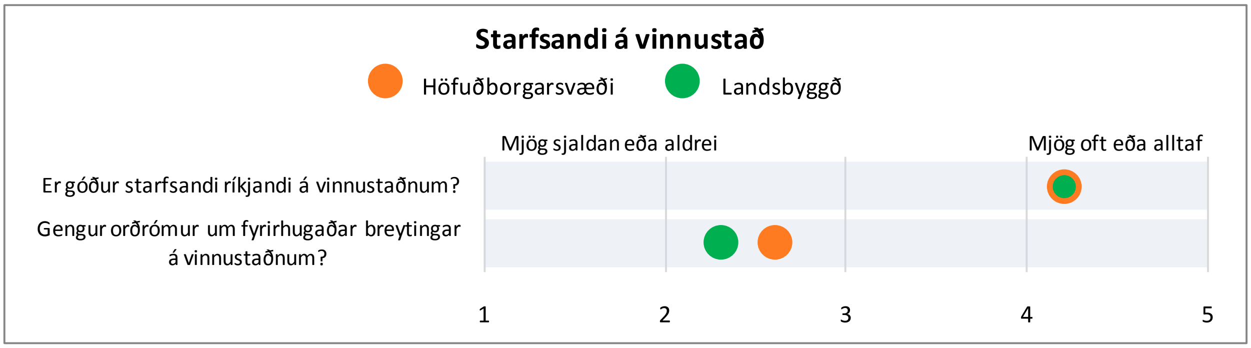
Mynd 89. Starfsandi á vinnustað. Greint eftir aldri



Mynd 90. Starfsandi á vinnustað



Mynd 91. Starfsandi á vinnustað. Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

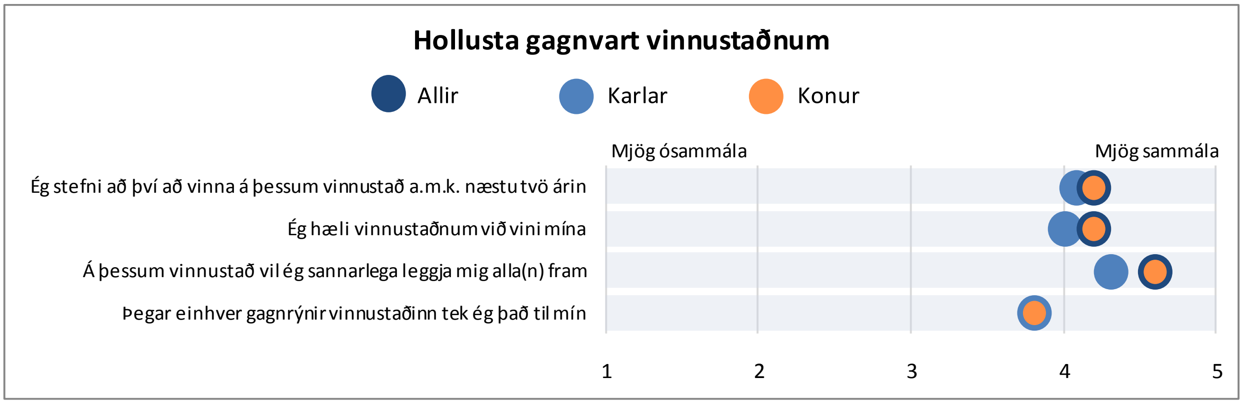


Mynd 92. Starfsandi á vinnustað. Greint eftir búsetu

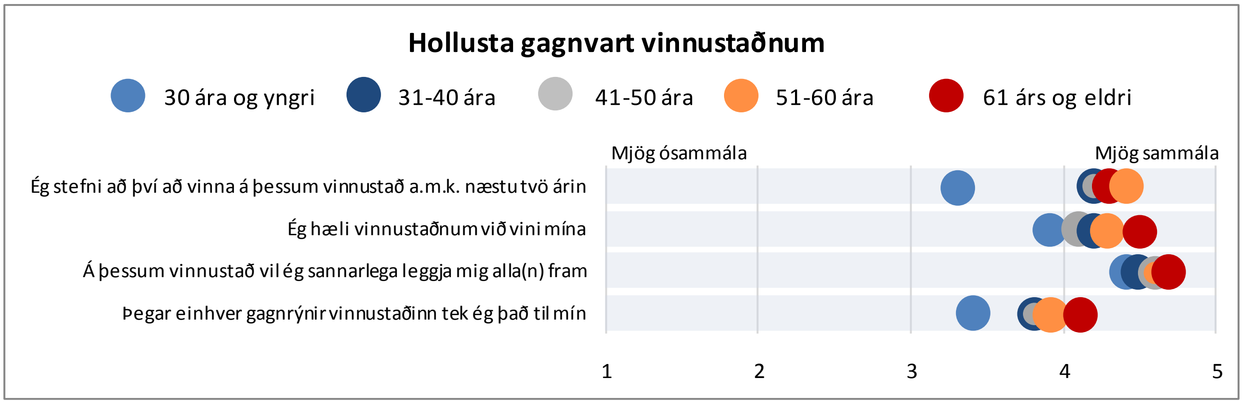
Hollusta

Það eru fimm fullyrðingar sem koma inn á hollustu starfsfólks gagnvart vinnustaðnum. Þetta eru fullyrðingarnar: (1) „Ég stefni að því að vinna á þessum vinnustað a.m.k. næstu tvö árin“, (2) „Ég hæli vinnustaðnum við vini mína“, (3) „Á þessum vinnustað vil ég sannarlega leggja mig alla(n) fram“, (4) „Ég þegar einhver gagnrýnir vinnustaðinn tek ég það til mín“ og (5) „Starfsfólk á vinnustaðnum er tilbúið til að breyta vinnuaðferðum sínum til að mæta þörfum vinnustaðarins“.

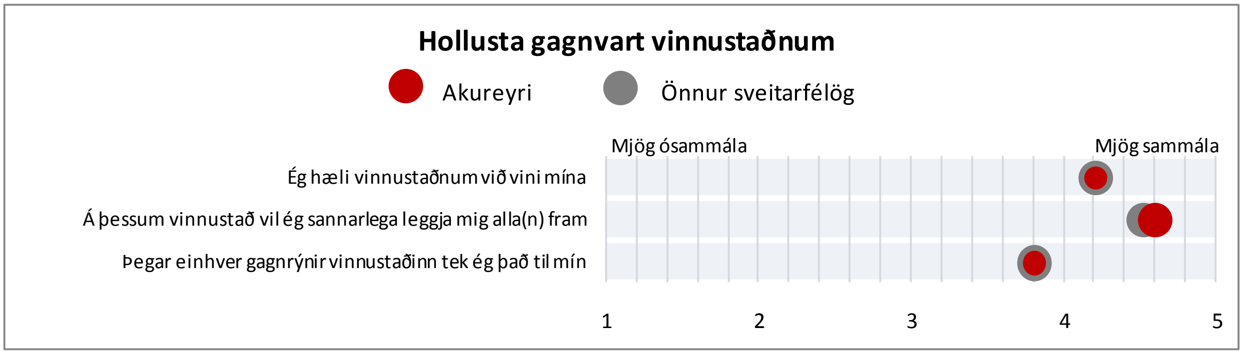
Almennt má segja að starfsfólk Akureyrarbæjar sé sammála þessum fjórum fullyrðingum varðandi hollustu gagnvart vinnustaðnum, þó síst kannski gagnvart gagnrýni á vinnustaðinn. Sjá má að konur eru almennt meira sammála þessum fullyrðingum en karlar og jafnframt má sjá að starfsfólk í yngsta aldurshópnum eru yfirleitt meira ósammála þeim en starfsfólk í öðrum aldurshópum. Sérstaklega á það við um fullyrðinguna um að þeir stefni að því að vinna á þessum vinnustað a.m.k. næstu tvö árin.



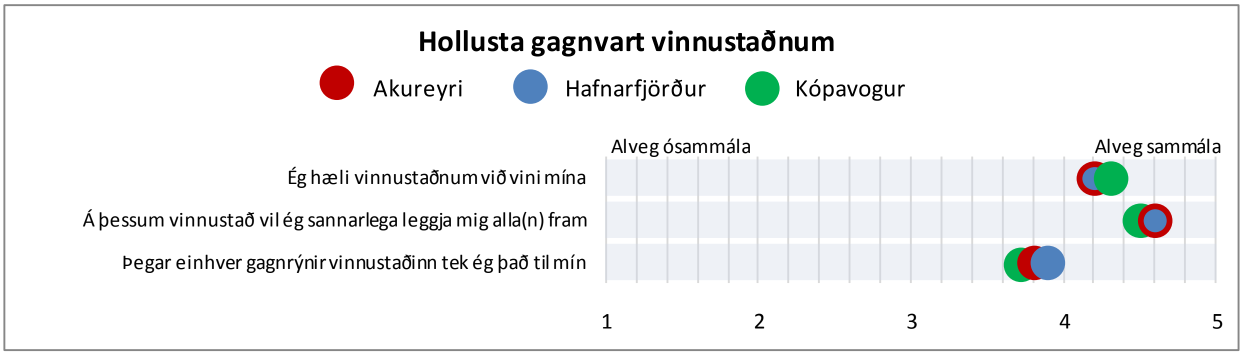
Mynd 93. Hollusta gagnvart vinnustaðnum? Greint eftir kyni



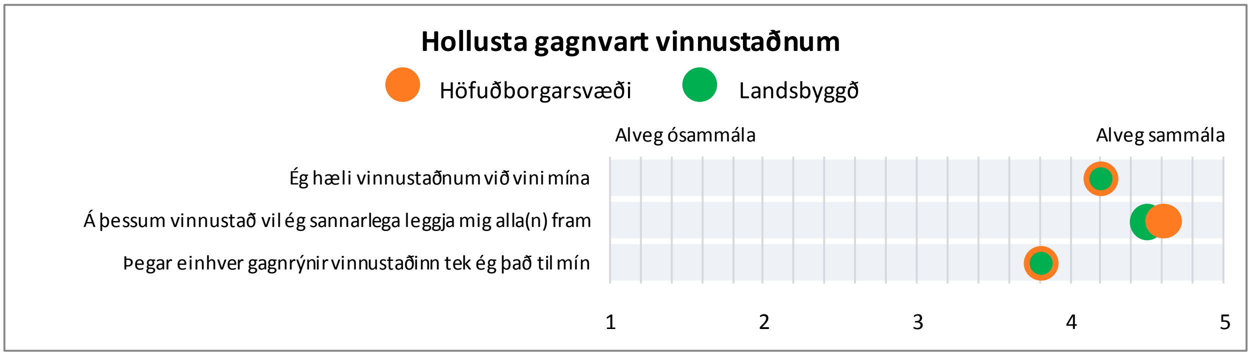
Mynd 94. Hollusta gagnvart vinnustaðnum? Greint eftir aldri



Mynd 95. Hollusta gagnvart vinnustaðnum

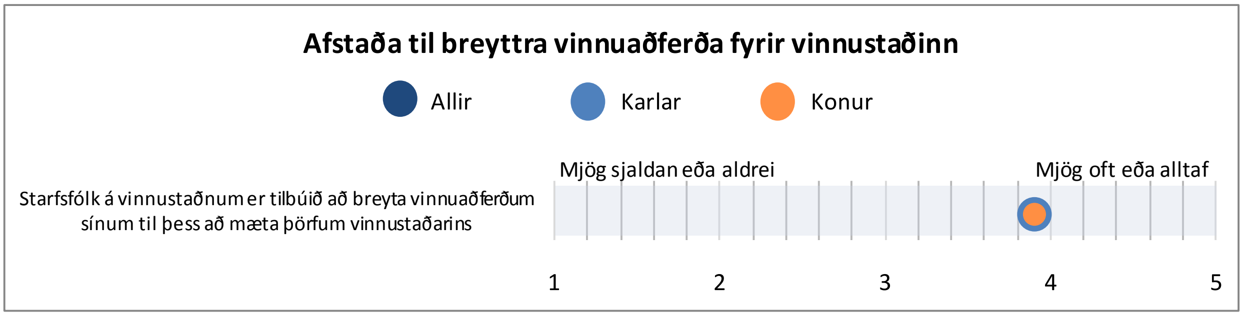


Mynd 96. Hollusta gagnvart vinnustaðnum. Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

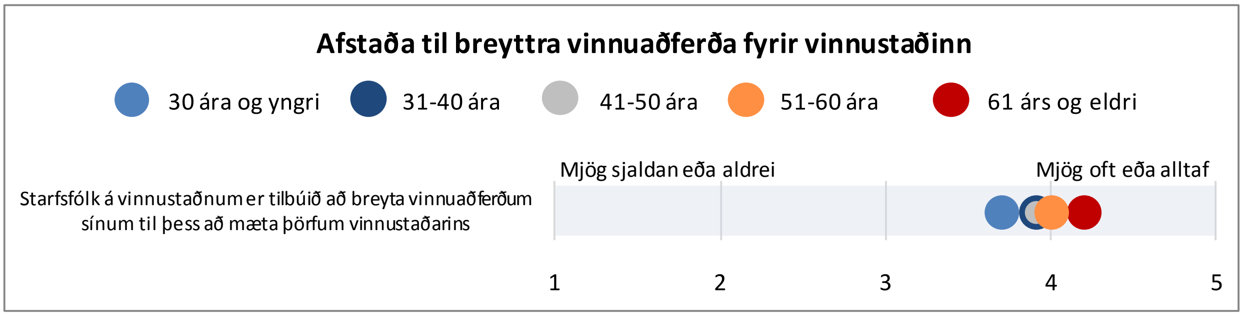


Mynd 97. Hollusta gagnvart vinnustaðnum. Greint eftir búsetu

Almennt má segja að starfsfólk Akureyrarbæjar sé tilbúið til að breyta vinnuaðferðum sínum til þess að mæta þörfum vinnustaðarins. Sjá má mun eftir aldri þannig að eldra starfsfólk er frekar tilbúið til að breyta vinnuaðferðum sínum en yngra starfsfólk.



Mynd 98. Afstaða til breyttra vinnuaðferða fyrir vinnustaðinn. Greint eftir kyni

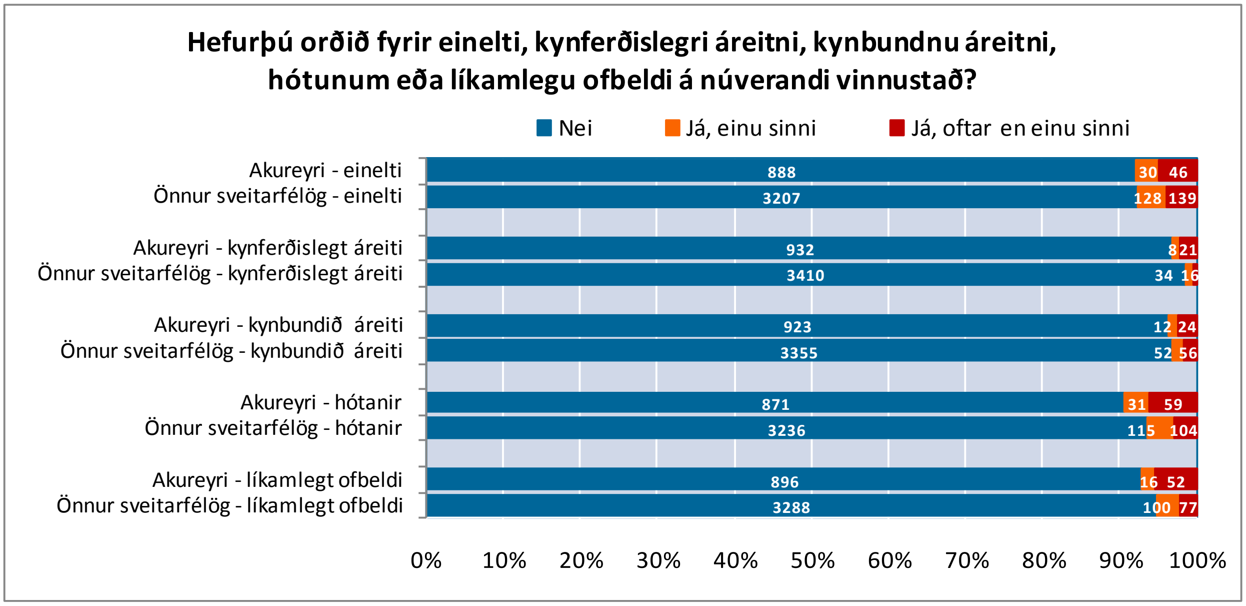


Mynd 99. Afstaða til breyttra vinnuaðferða fyrir vinnustaðinn. Greint eftir aldri

EINELTI, ÁREITNI OG OFBELDI

Spurt var tvenns konar spurninga varðandi einelti[1], kynferðislega áreitni[2], kynbundið áreiti[3], hótanir og líkamlegt ofbeldi. Annars vegar var spurt hvort viðkomandi hafi orðið fyrir einhverju af þessu á vinnustað og hins vegar ef svo væri hver hafi þá verið gerandinn.

Sjá má að á Akureyri hafa 3-10% þátttakenda orðið fyrir einelti, kynferðislegu áreiti, kynbundnu áreiti, hótunum eða líkamlegu ofbeldi og fleiri hafa orðið fyrir þessu oftar en einu sinni en bara einu sinni. Hlutfallslega flestir hafa orðið fyrir hótunum en fæstir fyrir kynferðislegri áreitni.

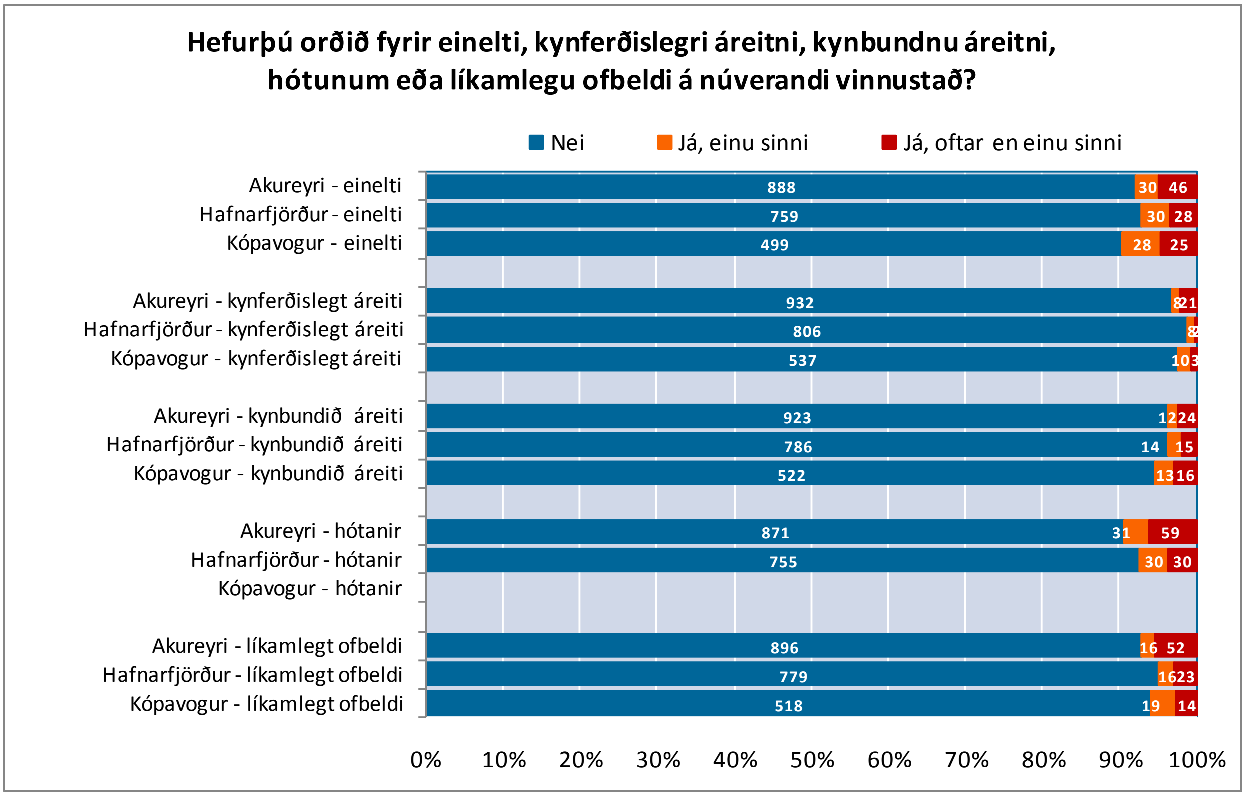


Mynd 100. Hefur þú orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, hótunum eða líkamlegu ofbeldi á núverandi vinnustað?

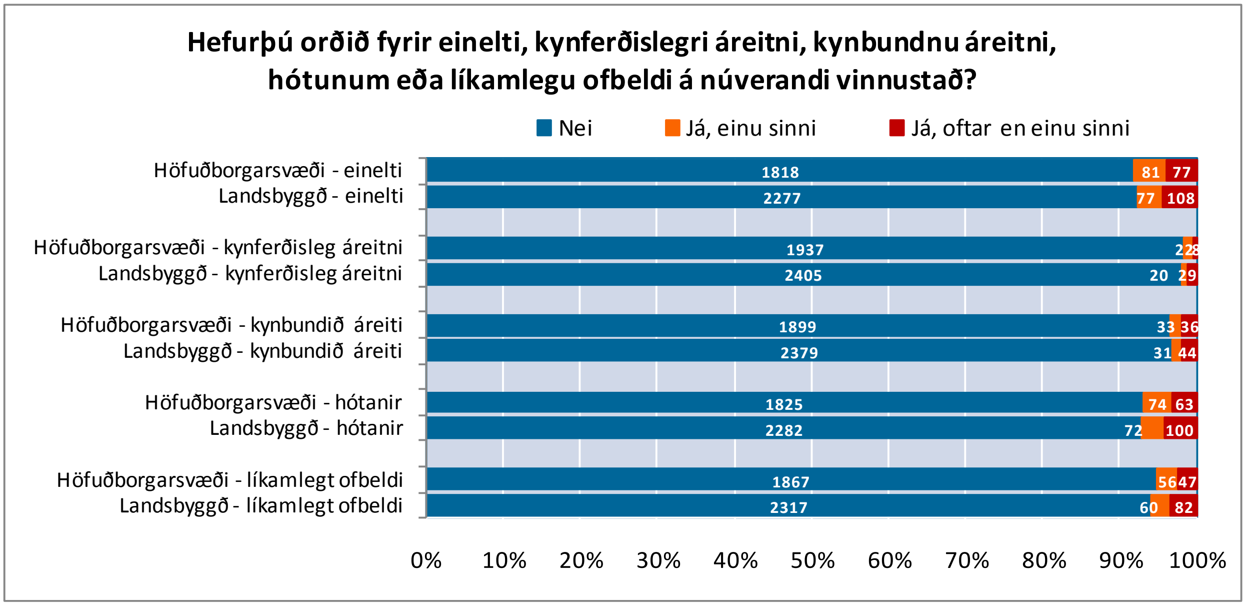
[1] Skýrt var í spurningalistanum að einelti feli i sér særandi og/eða niðurlægjandi framkomu gagnvart einstaklingi. Framkoman er síendurtekin og stendur yfir í nokkurn tíma, vikur, mánuði eða ár.

[2] Skýrt var í spurningalistanum að kynferðisleg áreitni feli í sér kynferðislegar athafnir, hegðun eða athugasemdir sem beinast að einstaklingi og eru gegn hans samþykkis og vilja.

[3] Skýrt var í spurningalistanum að kynbundið áreiti er særandi eða niðurlægjandi framkoma í garð kvenna eða karla vegna kyns þeirra, t.d. konur eru..., karlar eru..., án þess þó að vera kynferðisleg.



Mynd 101. Hefur þú orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, hótunum eða líkamlegu ofbeldi á núverandi vinnustað. Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



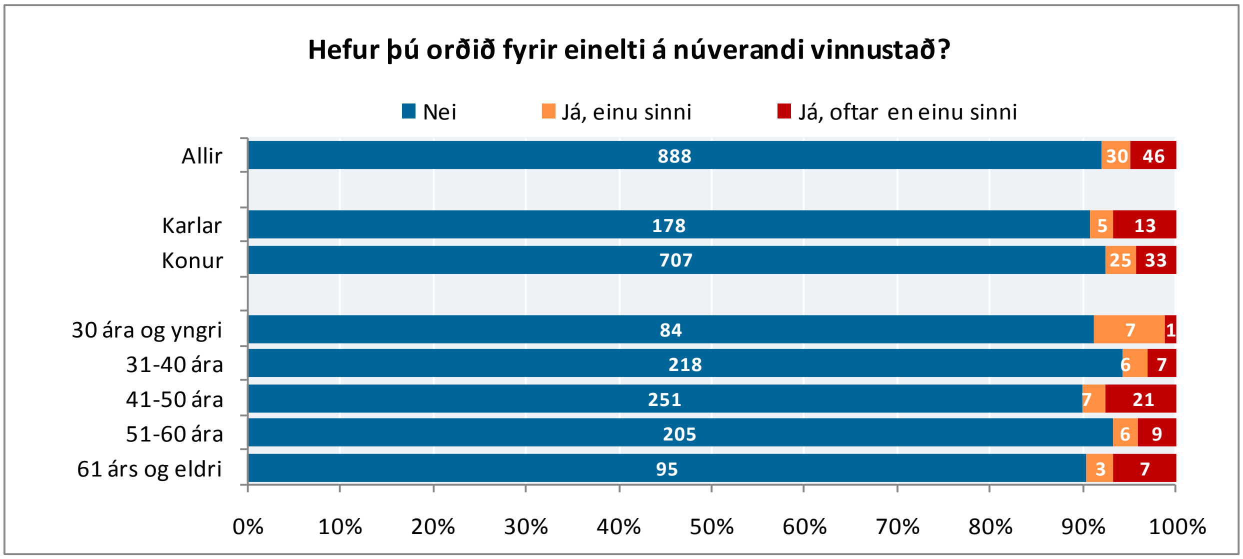
Mynd 102. Hefur þú orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, hótunum eða líkamlegu ofbeldi á núverandi vinnustað. Greint eftir búsetu

Hlutfallslega fleiri karlar en konur hafa orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað hjá Akureyrarbæ. Einnig má sjá að hlutfallslega fleira starfsfólk á aldrinum 41-50 ára og 61 árs og eldri en starfsfólk í öðrum aldurshópum hafa orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað og það oftar en einu sinni.

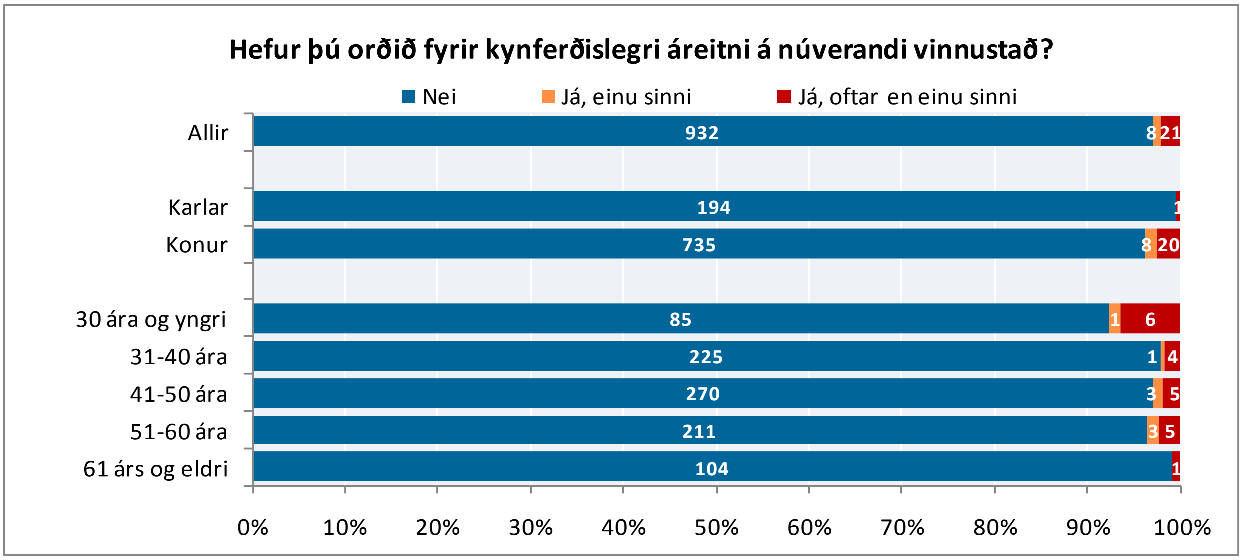
Mun fleiri konur en karlar hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað og meiri hluti þeirra hefur orðið fyrir því oftar en einu sinni. Sjá má að starfsfólk úr öllum aldurshópum hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað og hlutfallslega flestir eru í yngsta aldurshópnum. Sama er að segja varðandi kynbundið áreitni á núverandi vinnustað. Mun fleiri konur en karlar svara því til aða þær hafi orðið fyrir kynbundnu áreitni á núverandi vinnustað sem og starfsfólk úr yngsta aldurshópnum.

Mun hærra hlutfall karla en kvenna hefur orðið fyrir hótunum og nokkru fleiri oftar en einu sinni. Starfsfólk á aldrinum 41-60 hefur í mun meira mæli en starfsfólk í öðrum aldurshópum orðið fyrir hótunum á núverandi vinnustað og mun hærra hlutfall oftar en einu sinni.

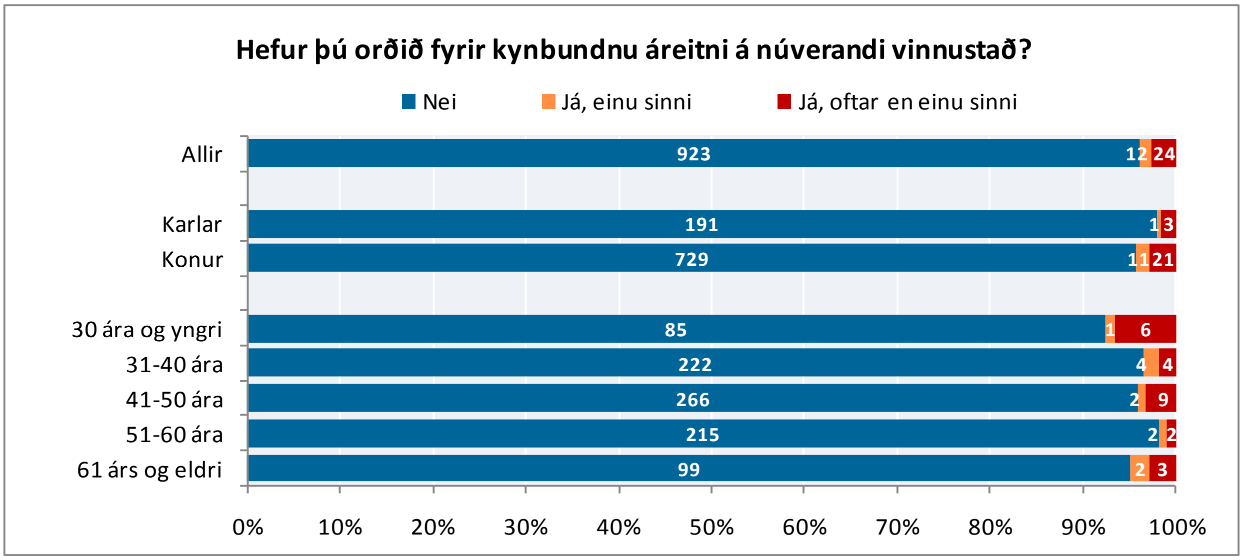
Nokkuð fleiri konur en karlar hafa orðið fyrir líkamlegu ofbeldi á núverandi vinnustað. Starfsfólk úr öllum aldurshópum hefur orðið fyrir líkamlega ofbeldi á núverandi vinnustað. Starfsfólk eldra en 41 árs hefur í meira mæli en aðrir orðið fyrir líkamlegu ofbeldi á núverandi vinnustað oftar en einu sinni.



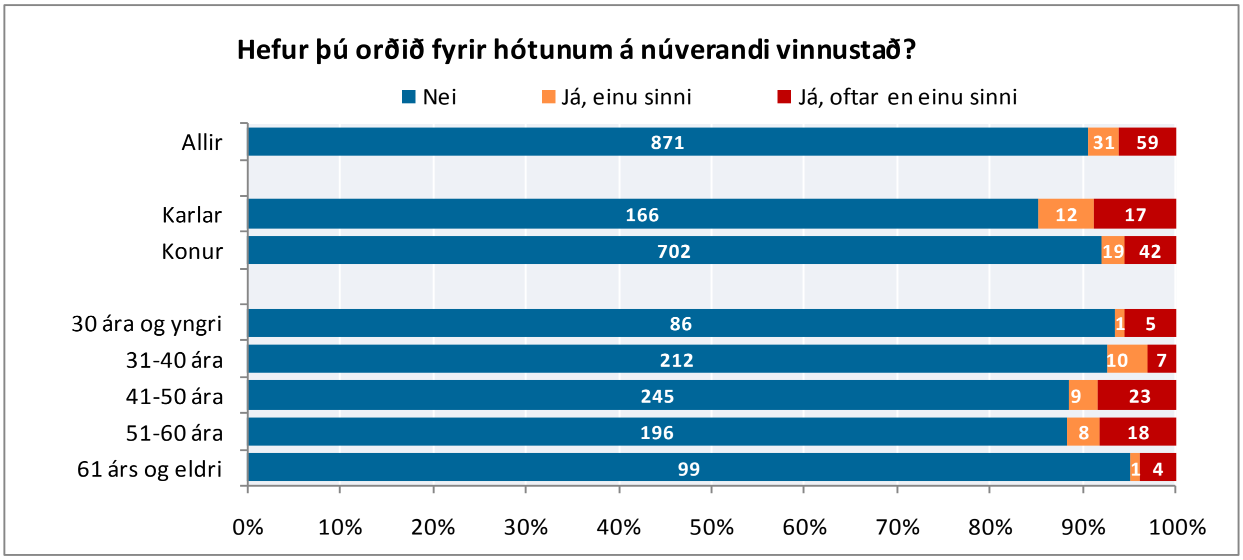
Mynd 103. Hefur þú orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað? Greint eftir kyni og aldri



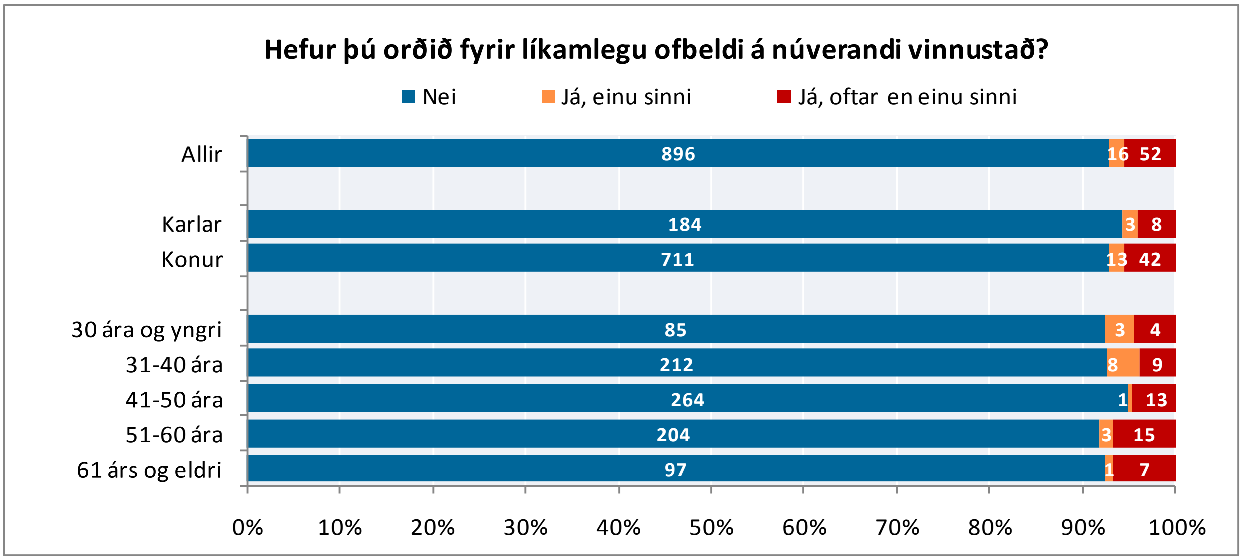
Mynd 104. Hefur þú orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað? Greint eftir kyni og aldri



Mynd 105. Hefur þú orðið fyrir kynbundnu áreitni á núverandi vinnustað? Greint eftir kyni og aldri

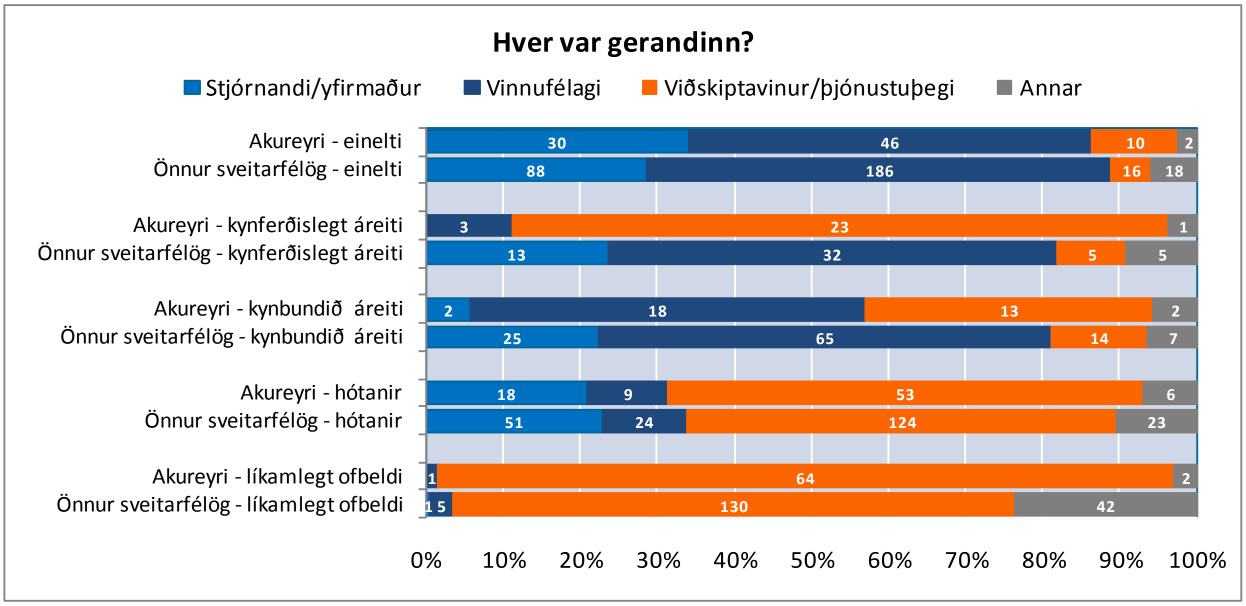


Mynd 106. Hefur þú orðið fyrir hótunum á núverandi vinnustað? Greint eftir kyni og aldri

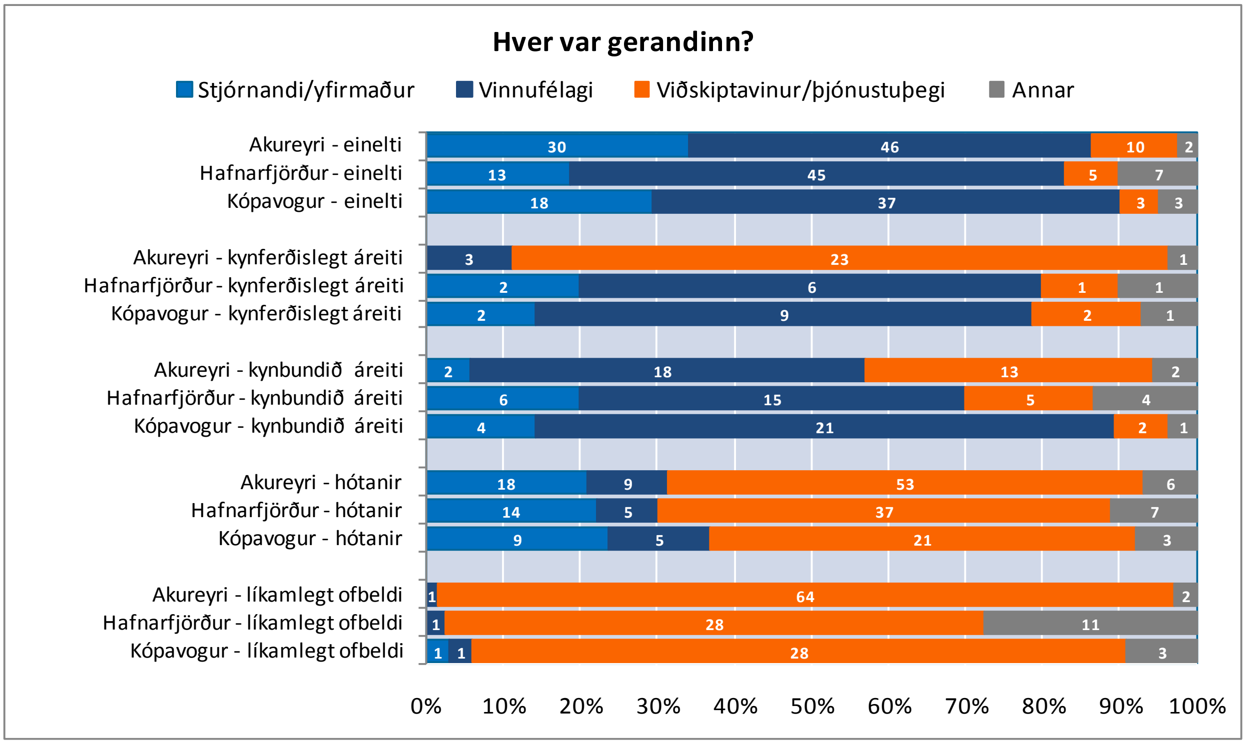


Mynd 107. Hefur þú orðið fyrir líkamlegu ofbeldi á núverandi vinnustað? Greint eftir kyni og aldri

Algengast virðist að vinnufélaginn sé gerandi þegar kemur að einelti og kynbundnu áreiti en viðskiptavinur eða þjónustuþegi þegar um kynferðislegt áreiti, hótanir eða líkamlegt ofbeldi er að ræða. Sjá má að stjórnandi eða yfirmaður sé nokkuð oft gerandi í einelti og hótunum.



Mynd 108. Hver var gerandinn í eineltinu, kynferðislega áreitinu, kynbundna áreitinu, hótununum eða líkamlega ofbeldinu?

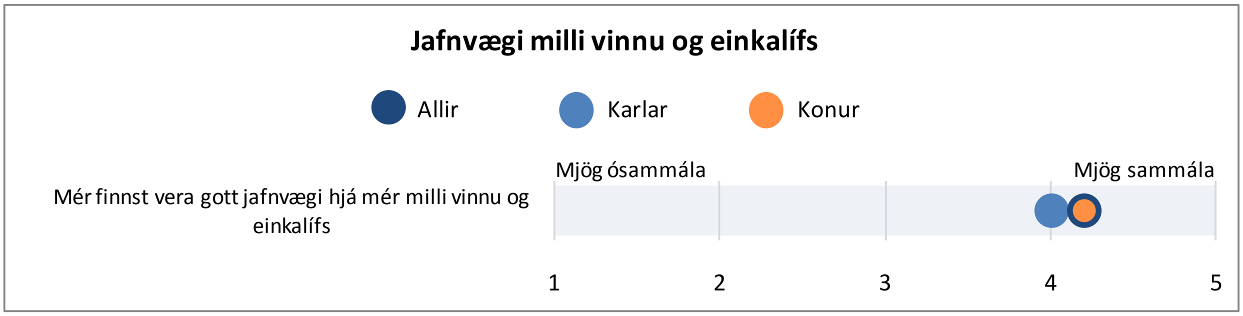


Mynd 109. Hver var gerandinn í eineltinu, kynferðislega áreitinu, kynbundna áreitinu, hótununum eða líkamlega ofbeldinu? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

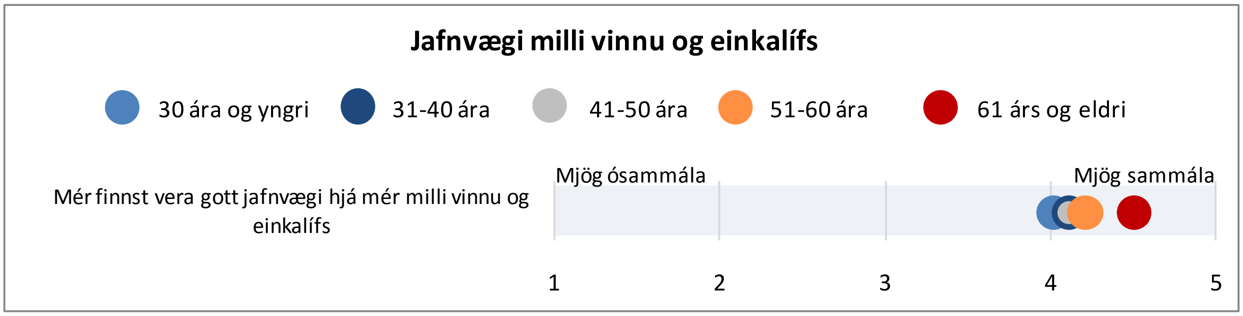
JAFNVÆGI MILLI VINNU OG EINKALÍFS

Þátttakendur tóku afstöðu til þess hversu sammála eða ósammála þeir voru fullyrðingunni „Mér finnst vera gott jafnvægi hjá mér milli vinnu og einkalífs“.

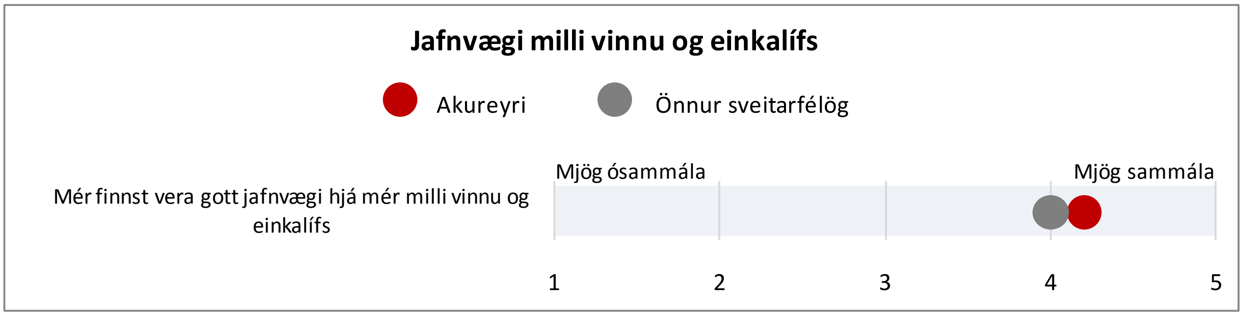
Ekki er að sjá annað en að starfsfólk Akureyrarbæjar sé sátt við jafnvægi milli vinnu og einkalífs, þó konur sýnu ánægðari en karlar. Jafnframt má sjá að ánægja með jafnvægi milli vinnu og einkalífs eykst með hækkandi aldri.



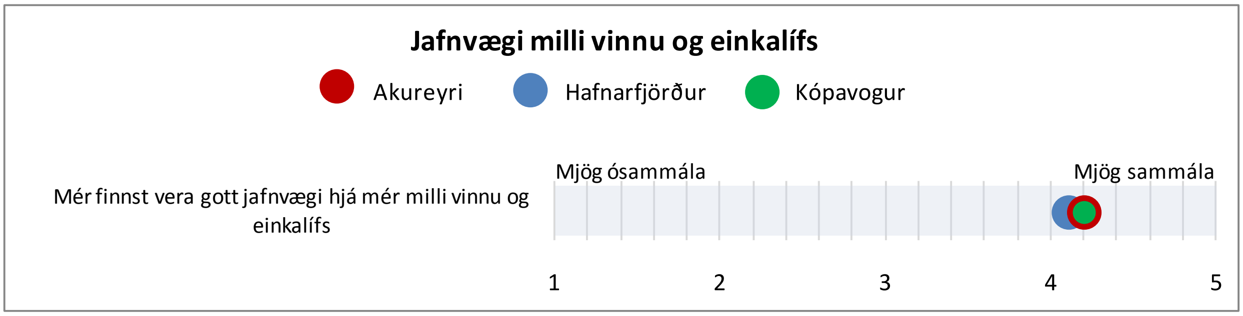
Mynd 110. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Greint eftir kyni



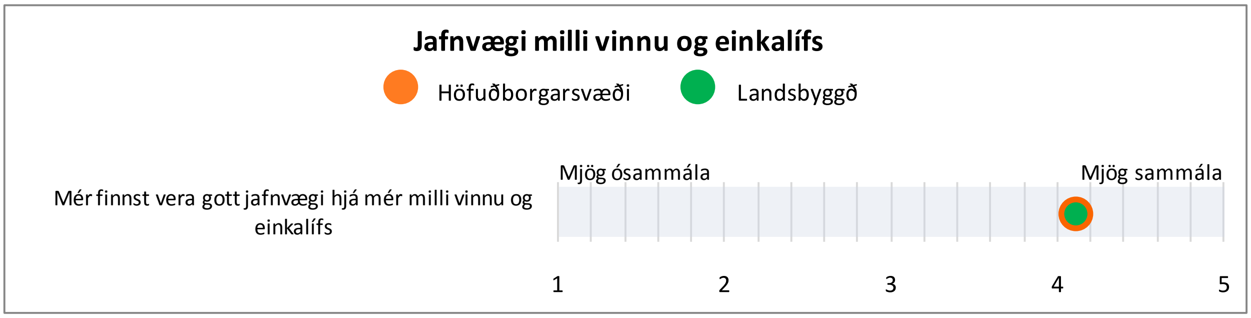
Mynd 111. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Greint eftir aldri



Mynd 112. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs



Mynd 113. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



Mynd 114. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Greint eftir búsetu

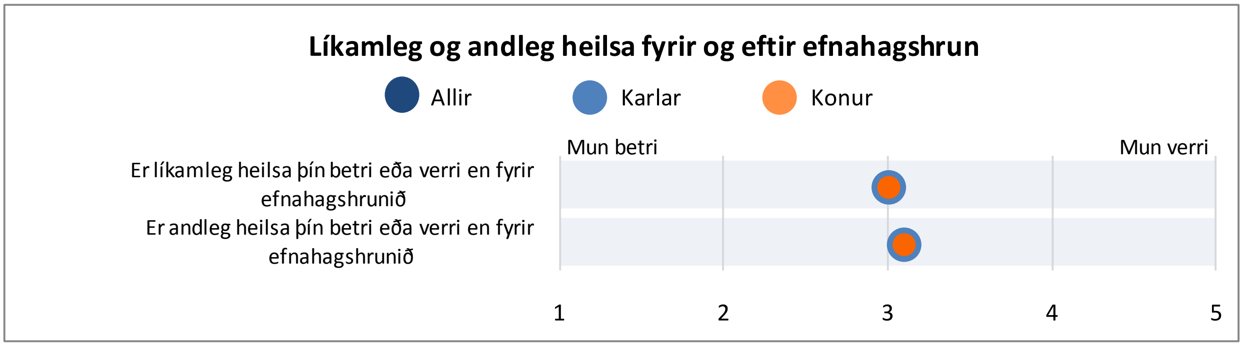
ALMENNT HEILSUFAR

Í þessum kafla er að finna niðurstöður varðandi almennt heilsufar starfsfólks sveitarfélaga. Spurt var m.a. út í sjálfmetna heilsu, veikindafjarveru, svefn og verki.

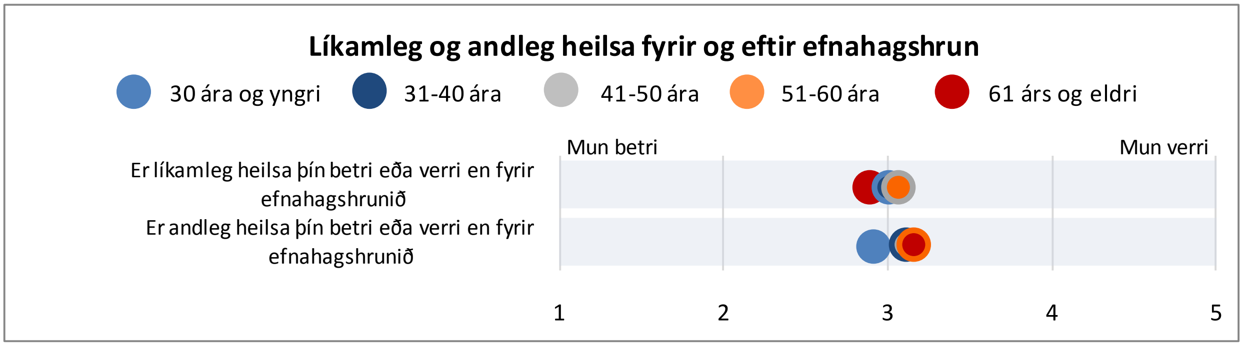
SJÁLFMETIN HEILSA

Þátttakendur voru spurðir hvort líkamleg og andleg heilsa þeirra væri betri eða verri en fyrir efnahagshrunið sem varð í október 2008 og hvort vinnustaðurinn hafi útvegað stuðning eða önnur úrræði til að bæta líðanina.

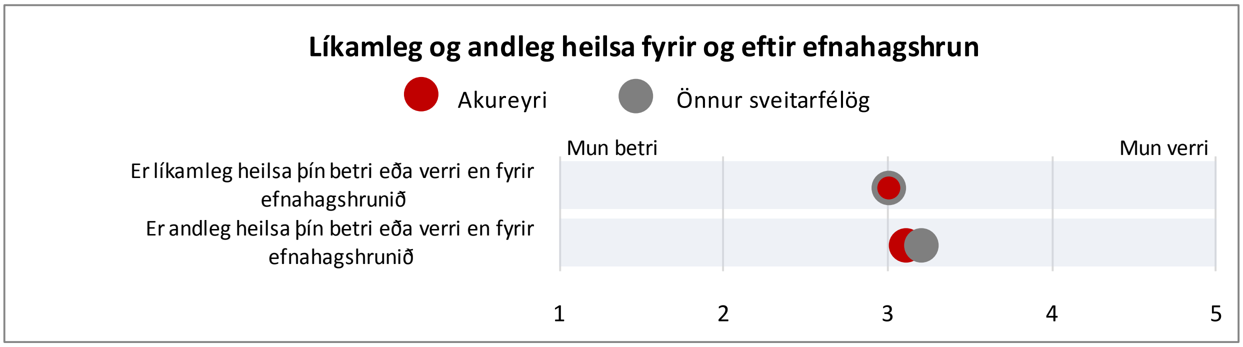
Sjá má að í flestum tilvikum er líkamleg heilsa starfsfólks Akureyrarbæjar svipuð fyrir og eftir efnahagshrunið sem varð árið 2008 en hins vegar er andleg heilsa starfsfólks Akureyrarbæjar ekki alveg eins góð og fyrir hrun. Yngsti aldurshópurinn sker sig aðeins úr og telja hlutfallslega fleiri í þeim hópi að heilsa þeirra sé betri nú en fyrir efnahagshrunið en hlutfallslega fleiri úr öðrum aldurshópum telja hana aðeins verri.



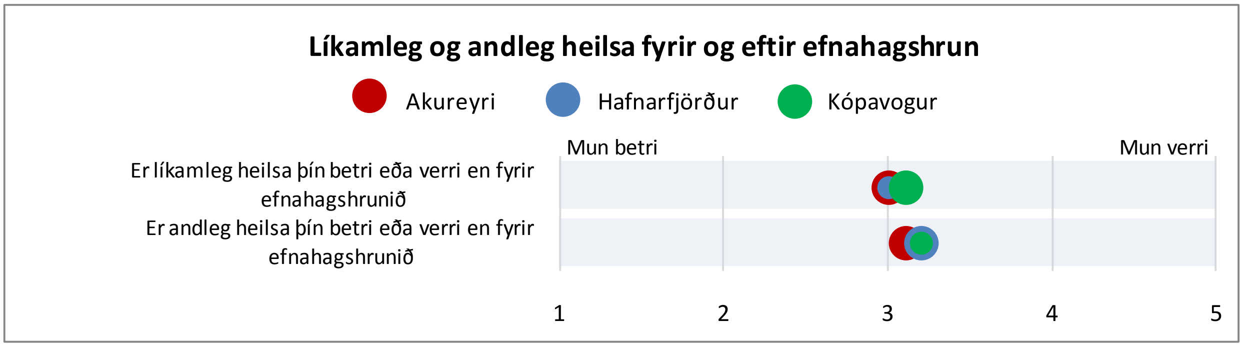
Mynd 115. Er líkamleg og andleg heilsa þín betri eða verri en fyrir efnahagshrunið sem varð í október árið 2008? Greint eftir kyni



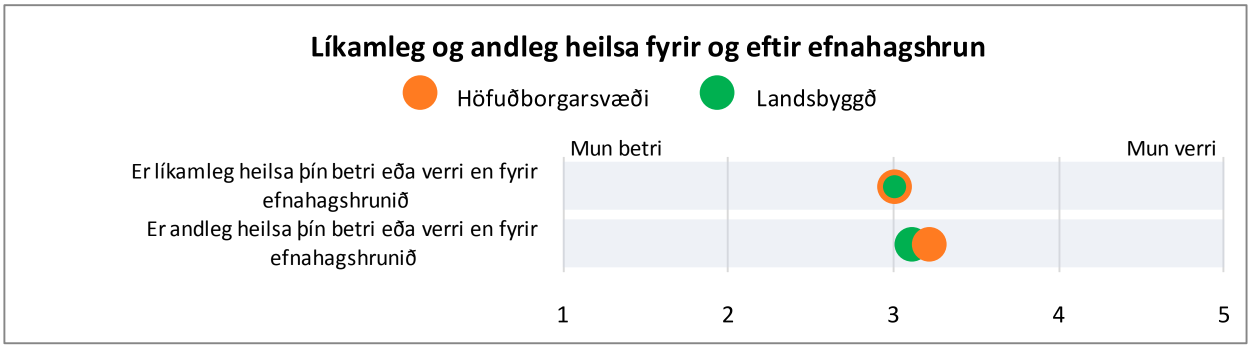
Mynd 116. Er líkamleg og andleg heilsa þín betri eða verri en fyrir efnahagshrunið sem varð í október 2008? Greint eftir aldri



Mynd 117. Er líkamleg og andleg heilsa þín betri eða verri en fyrir efnahagshrunið sem varð í október árið 2008?

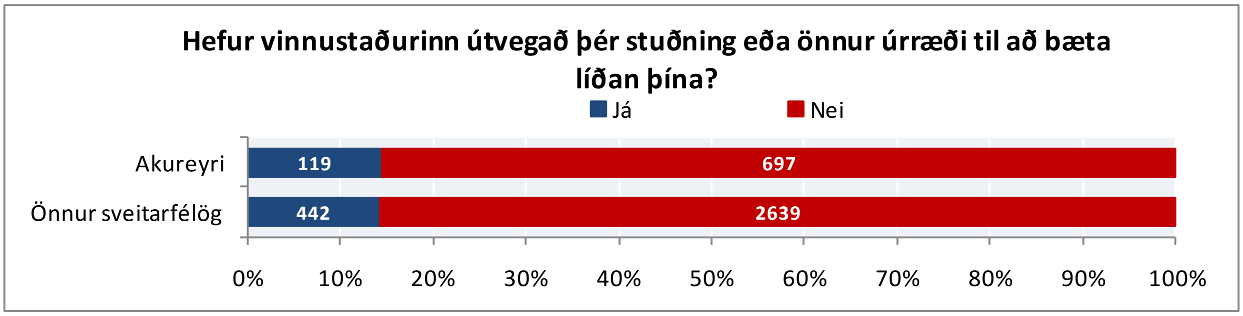


Mynd 118. Er líkamleg og andleg heilsa þín betri eða verri en fyrir efnahagshrunið sem varð í október árið 2008? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

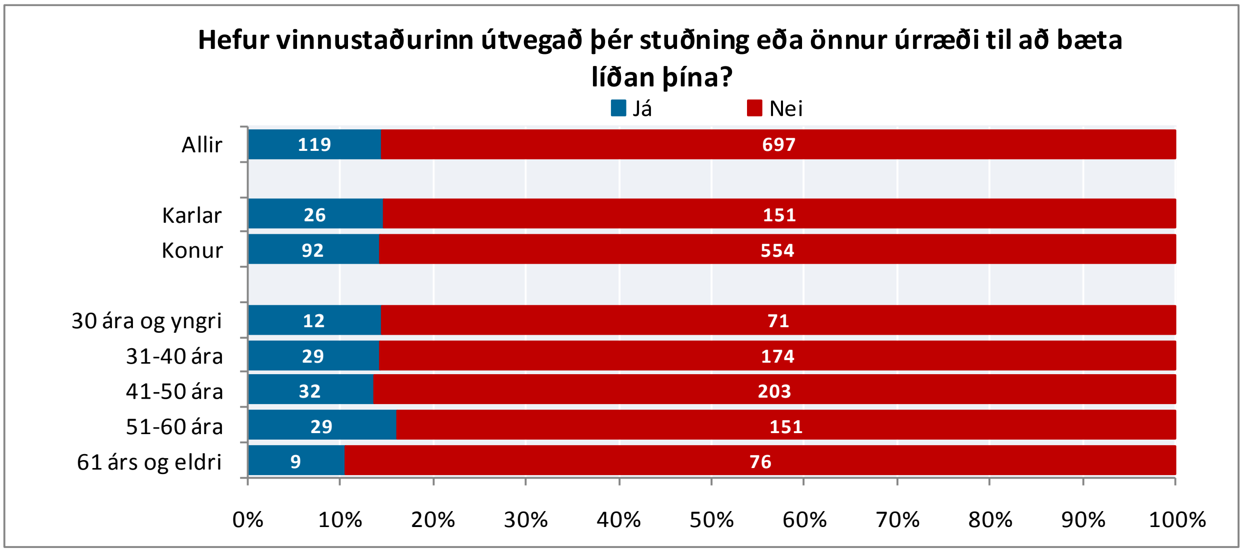


Mynd 119. Er líkamleg og andleg heilsa þín betri eða verri en fyrir efnahagshrunið sem varð í október árið 2008? Greint eftir búsetu

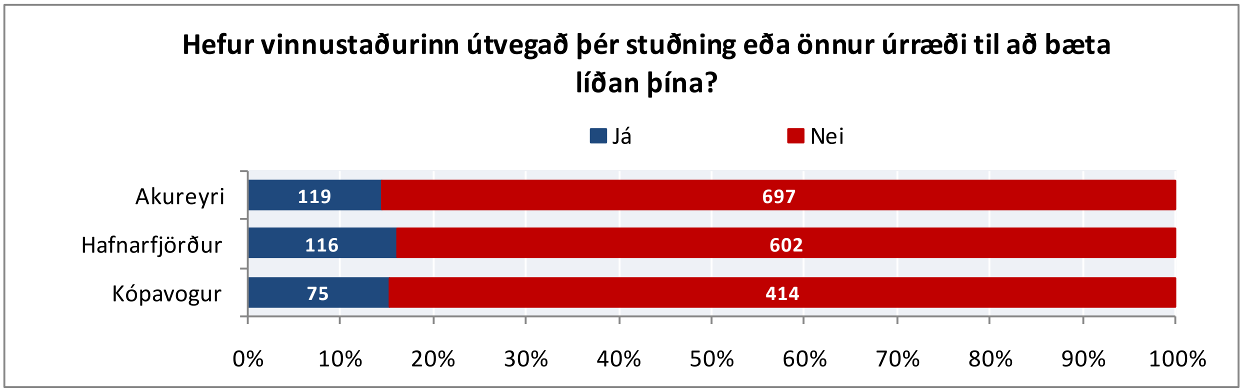
Í um 15% tilvika hefur vinnustaðurinn útvegað stuðning eða önnur úrræði til að bæta líðan starfsfólks. Lítill munur er á svörum eftir kyni eða aldri en þó má sjá að aðeins hærra hlutfall starfsfólks á aldrinum 51-60 ára svarar því til að vinnustaðurinn hafi útvegað þeim stuðning eða önnur úrræði til að bæta líðan á vinnustað.



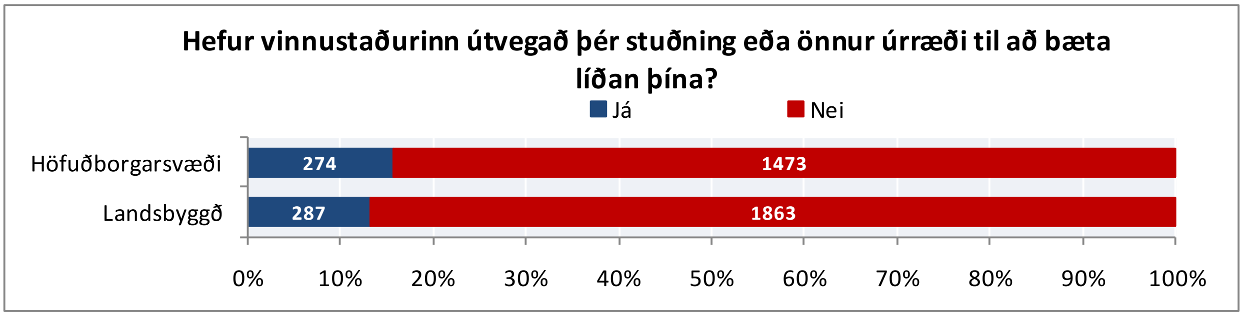
Mynd 120. Hefur vinnustaðurinn útvegað þér stuðning eða önnur úrræði til að bæta líðan þína?



Mynd 121. Hefur vinnustaðurinn útvegað þér stuðning eða önnur úrræði til að bæta líðan þína? Greint eftir kyni og aldri



Mynd 122. Hefur vinnustaðurinn útvegað þér stuðning eða önnur úrræði til að bæta líðan þína? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



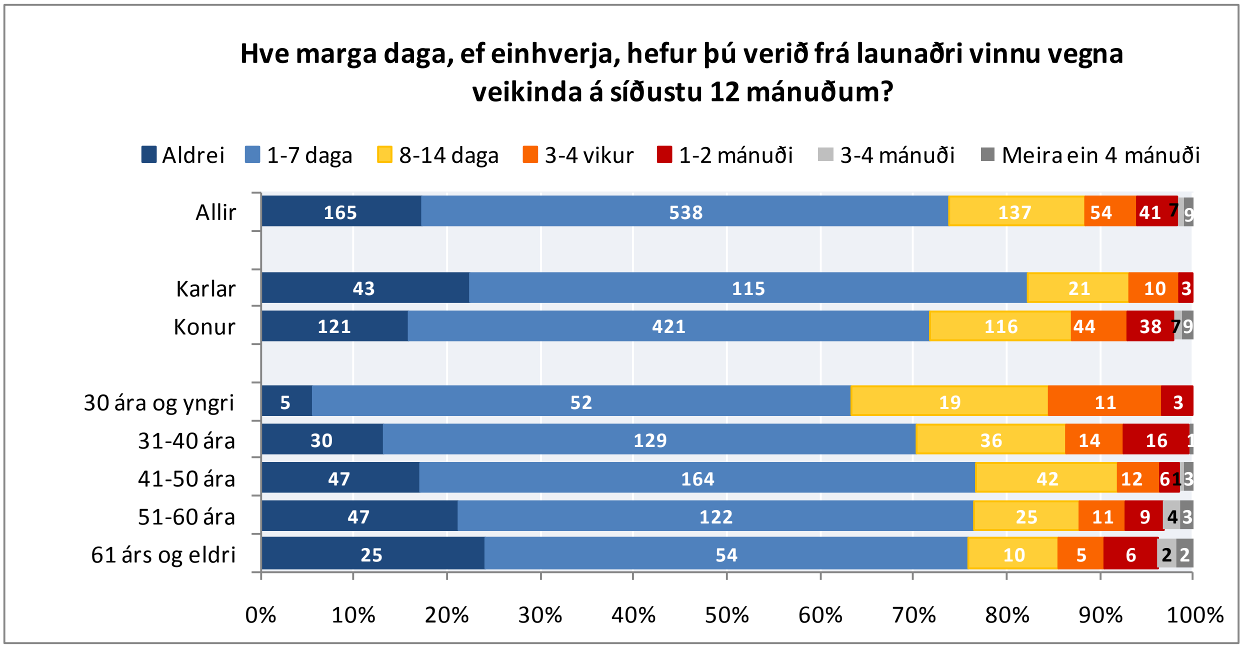
Mynd 123. Hefur vinnustaðurinn útvegað þér stuðning eða önnur úrræði til að bæta líðan þína? Greint eftir búsetu

VEIKINDAFJARVERA

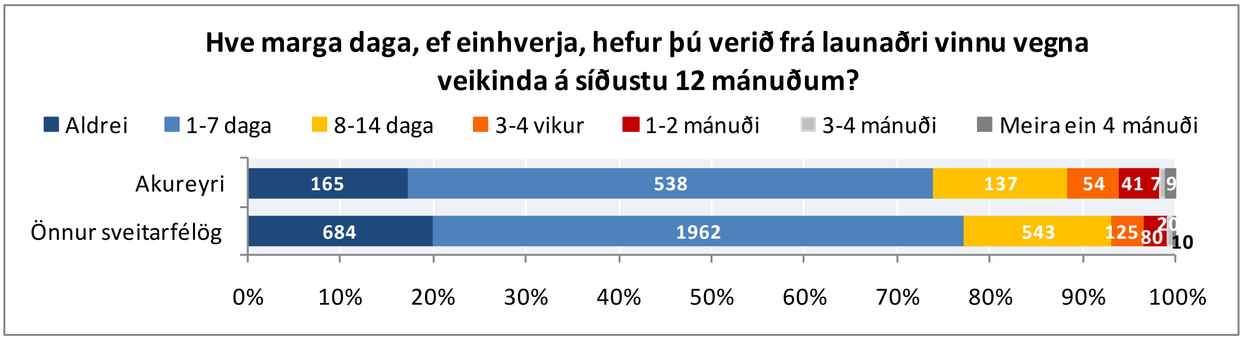
Spurt var þriggja spurninga er lutu að veikindafjarveru starfsfólks sveitarfélaga: (1) „Hve marga daga, ef einhverja, hefur þú verið frá launaðri vinnu vegna veikinda á síðustu tólf mánuðum?“ (2) „Hefurðu mætt veik(ur) í vinnu vegna álags á síðustu tólf mánuðum?“ (3) „Hefur þú leitað til læknis vegna veikinda/heilsubrests sem þú rekur til aðstæðna í vinnunni síðast liðna 12 mánuði?“

Tæplega 83% starfsfólks Akureyrarbæjar hefur verið frá launaðri vinnu í einhverja daga á síðastliðnum 12 mánuðum. Í langflestum tilvika er um að ræða 1-7 daga en þó hefur um 6% starfsfólksins verið mánuð eða lengur frá launaðri vinnu vegna veikinda á síðustu 12 mánuðum.

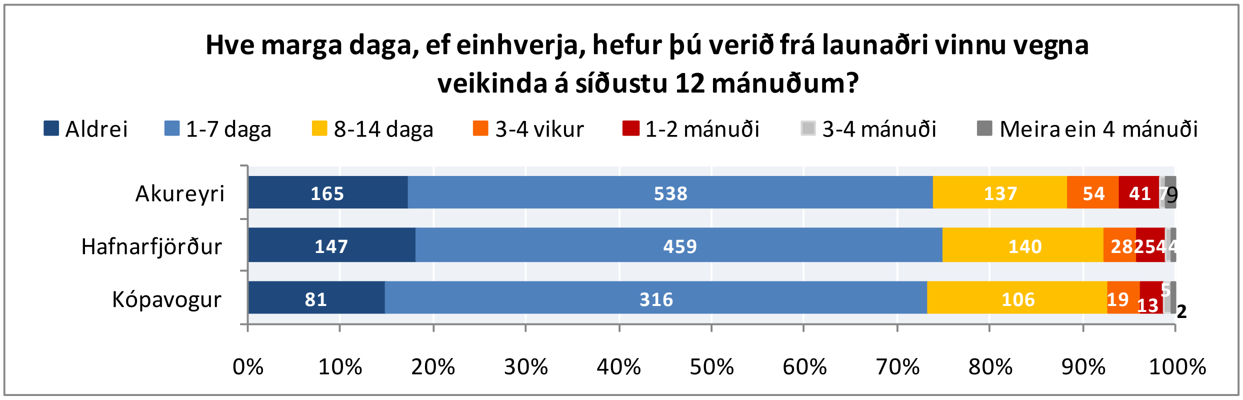
Mun hærra hlutfall karla en kvenna hefur aldrei farið í veikindafrí á síðastliðnum 12 mánuðum. Jafnframt má sjá að hærri aldur þýðir hærra hlutfall sem hefur ekki farið í veikindafrí.



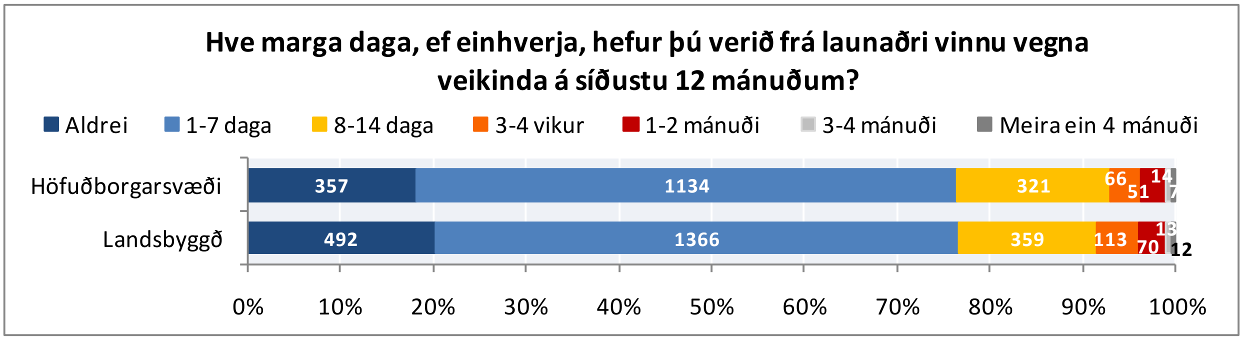
Mynd 124. Hve marga daga, ef einhverja, hefur þú verið frá launaðri vinnu vegna veikinda á síðustu 12 mánuðum? Greint eftir kyni og aldri



Mynd 125. Hve marga daga, ef einhverja, hefur þú verið frá launaðri vinnu vegna veikinda á síðustu 12 mánuðum?

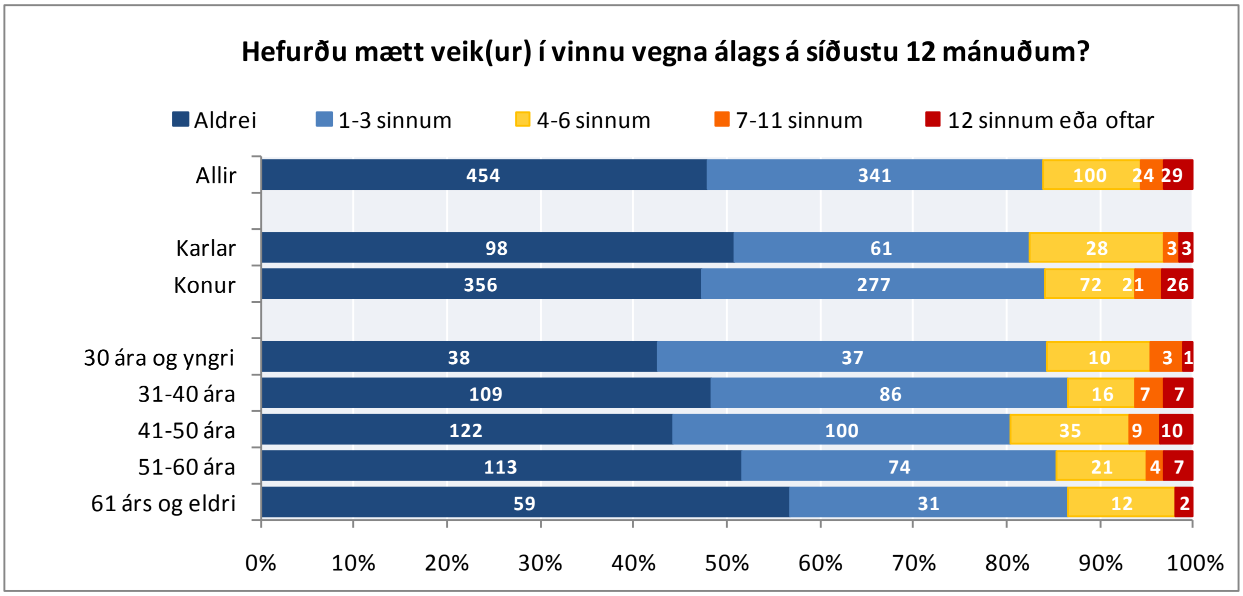


Mynd 126. Hve marga daga, ef einhverja, hefur þú verið frá launaðri vinnu vegna veikinda á síðustu 12 mánuðum? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

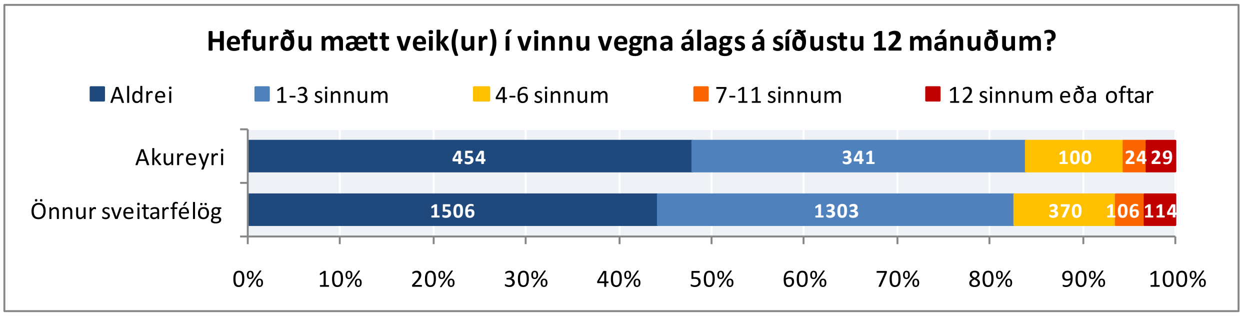


Mynd 127. Hve marga daga, ef einhverja, hefur þú verið frá launaðri vinnu vegna veikinda á síðustu 12 mánuðum? Greint eftir búsetu

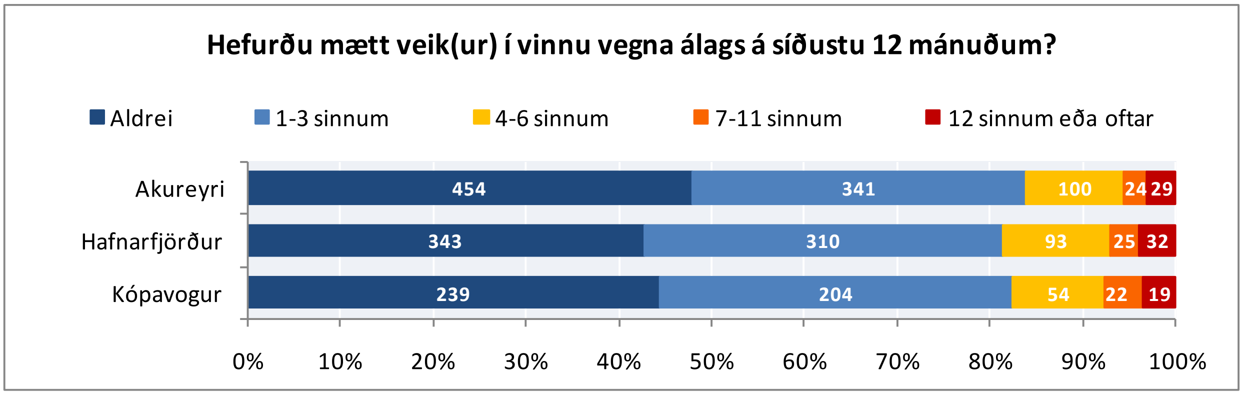
Meira en helmingur starfsfólks hjá Akureyrarbæ hefur mætt veikt í vinnu vegna álags á síðustu 12 mánuðum eða 52% og rúm 3% 12 sinnum eða oftar. Hærra hlutfall karla en kvenna hefur aldrei mætt veikt í vinnu vegna álags á síðustu 12 mánuðum og mun hærra hlutfall kvenna en karla hefur gert það 12 sinnum eða oftar. Jafnframt má sjá að hærra hlutfall starfsfólks 51 árs og eldra hefur aldrei mætt veikt í vinnuna vegna álags.



Mynd 128. Hefurðu mætt veik(ur) í vinnu vegan álags á síðustu 12 mánuðum? Greint eftir kyni og aldri

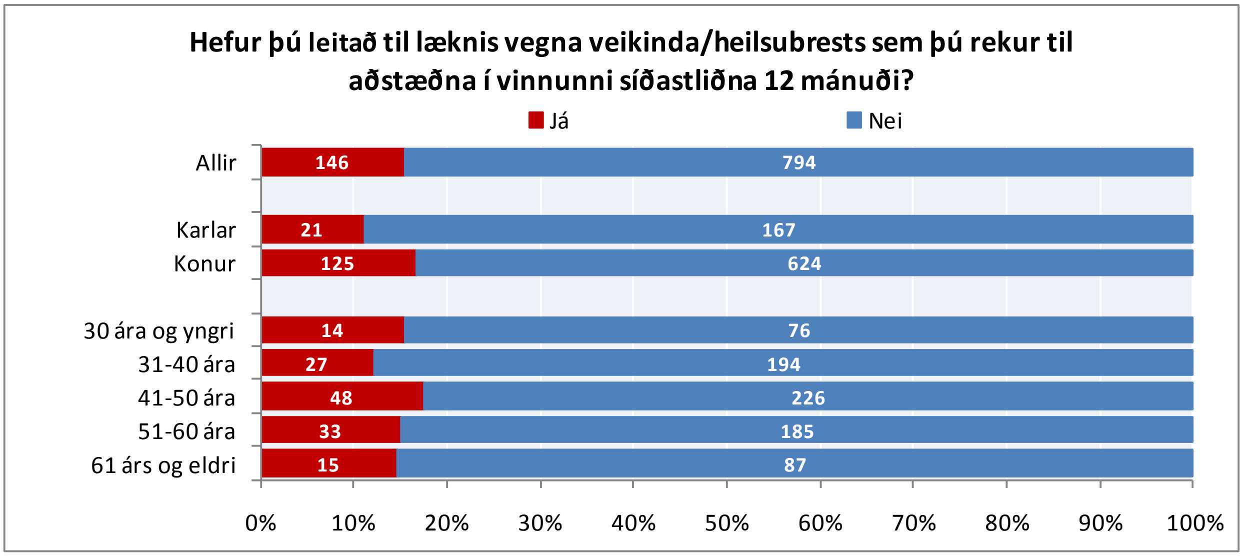


Mynd 129. Hefurðu mætt veik(ur) í vinnu vegna álags á síðustu 12 mánuðum?

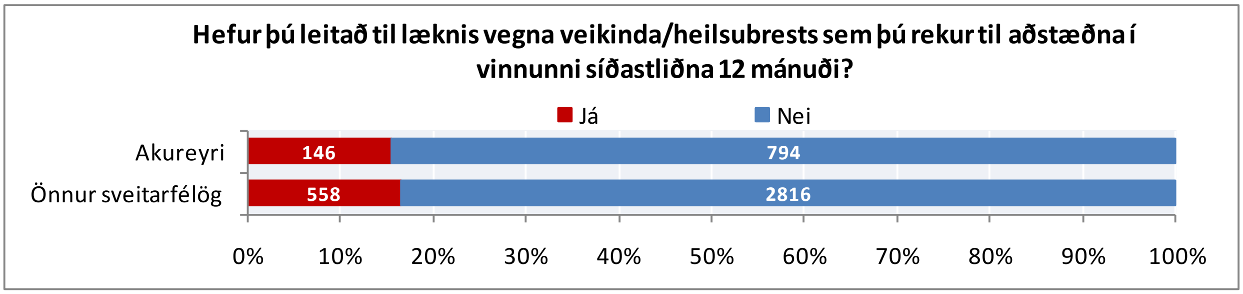


Mynd 130. Hefurðu mætt veik(ur) í vinnu vegna álags á síðustu 12 mánuðum? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

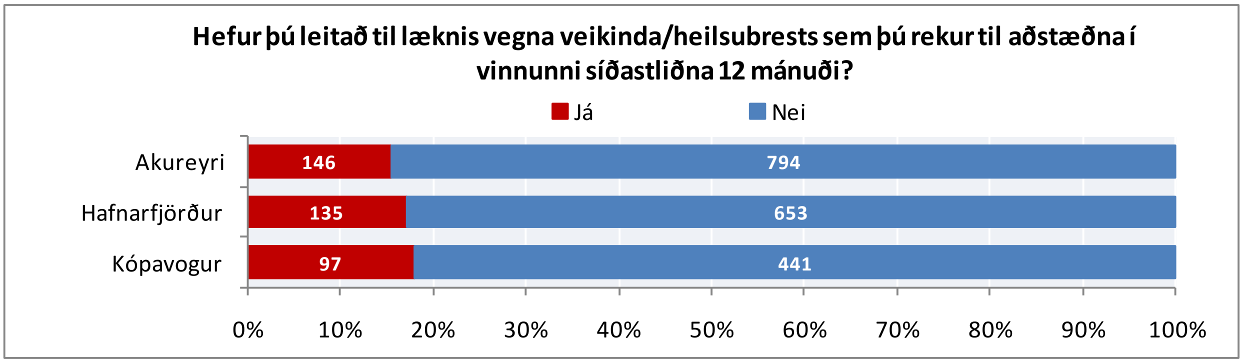
Tæplega 16% starfsfólks Akureyrarbæjar segist hafa leitað til læknis vegna veikinda/heilsubrests sem rekja má til aðstæðna í vinnunni síðastliðna 12 mánuði. Mun hærra hlutfall kvenna en karla hefur leitað til læknis af þessum sökum en síst fólk á aldrinum 31-40 ára.



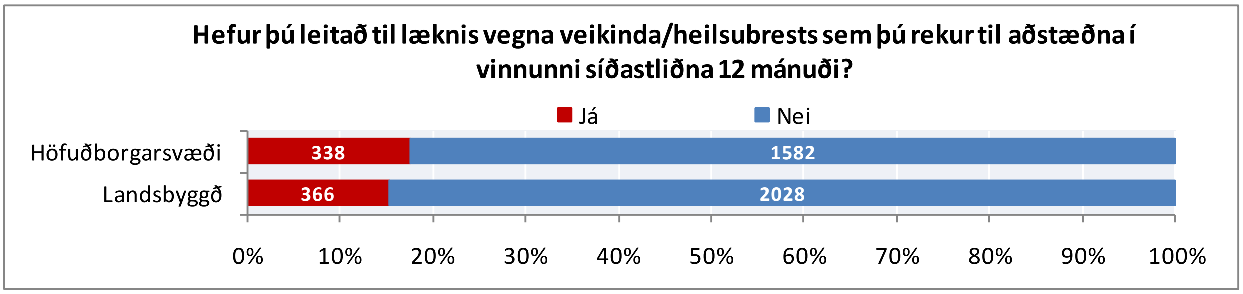
Mynd 131. Hefur þú leitað til læknis vegna veikinda/heilsubrests heilsubrests sem þú rekur til aðstæðna í vinnunni síðastliðna 12 mánuði? Greint eftir kyni og aldri



Mynd 132. Hefur þú leitað til læknis vegna veikinda/heilsubrests sem þú rekur til aðstæðna í vinnunni síðastliðna 12 mánuði?



Mynd 133. Hefur þú leitað til læknis vegna veikinda/heilsubrests sem þú rekur til aðstæðna í vinnunni síðastliðna 12 mánuði? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



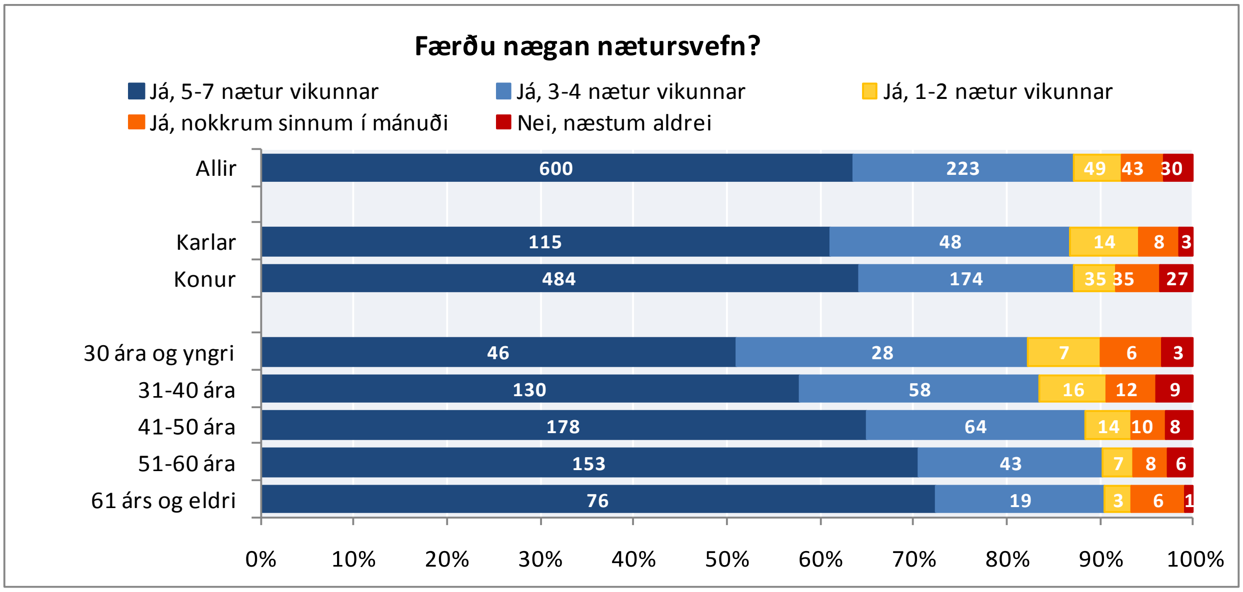
Mynd 134. Hefur þú leitað til læknis vegna veikinda/heilsubrests sem þú rekur til aðstæðna í vinnunni síðastliðna 12 mánuði? Greint eftir búsetu

Svefn

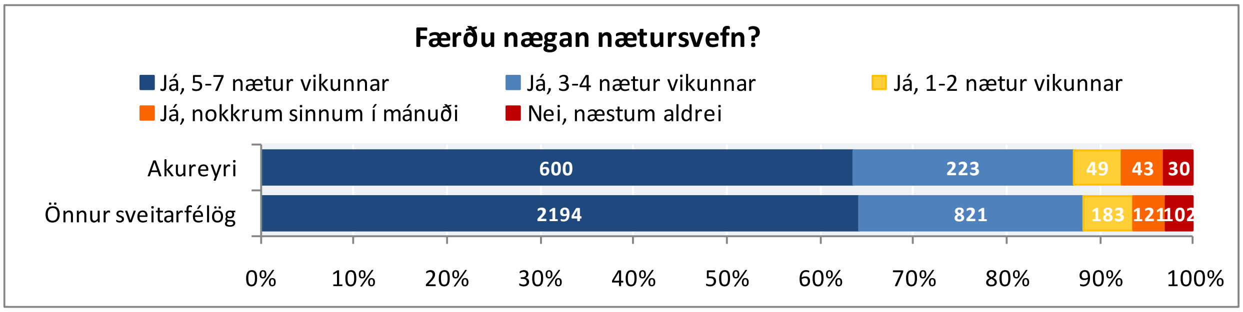
Spurt var tveggja spurninga um svefn, annars vegar var spurt hvort viðkomandi fái nægan nætursvefn og hins vegar hvort viðkomandi eigi við svefnvandamál að stríða.

Í flestum tilvika fær starfsfólk Akureyrarbæjar nægan nætursvefn 5-7 nætur vikunnar. Þó segja rúm 3% svarenda að þeir fái næstum aldrei nægan nætursvefn og tæp 5% til viðbótar að þeir fái nægan nætursvefn nokkrum sinnum í mánuði.

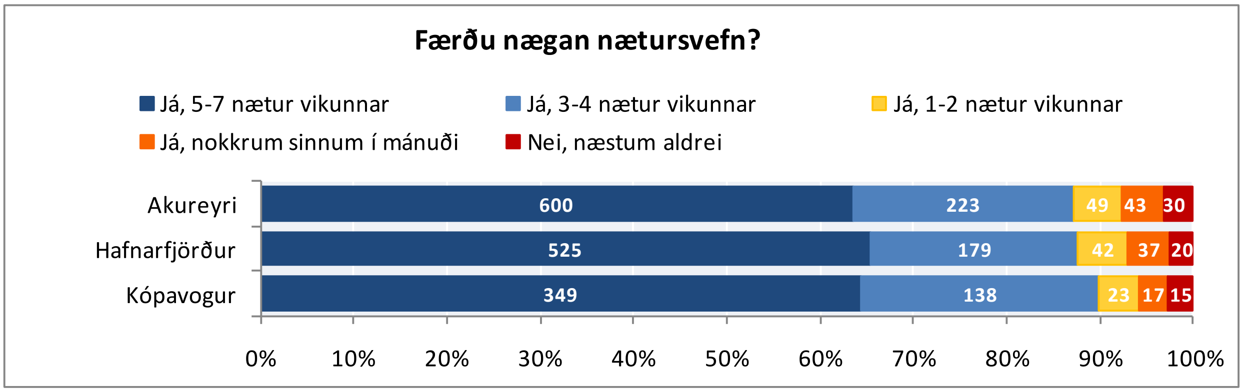
Hærra hlutfall kvenna en karla fær nægan nætursvefn 5-7 daga vikunna en einnig er það hærra hlutfall kvenna en karla sem fær næstum aldrei nægan nætursvefn. Aldur hefur áhrif á nætursvefninn þannig að yngra starfsfólkið fær minni nætursvefn en þeir sem eldri eru.



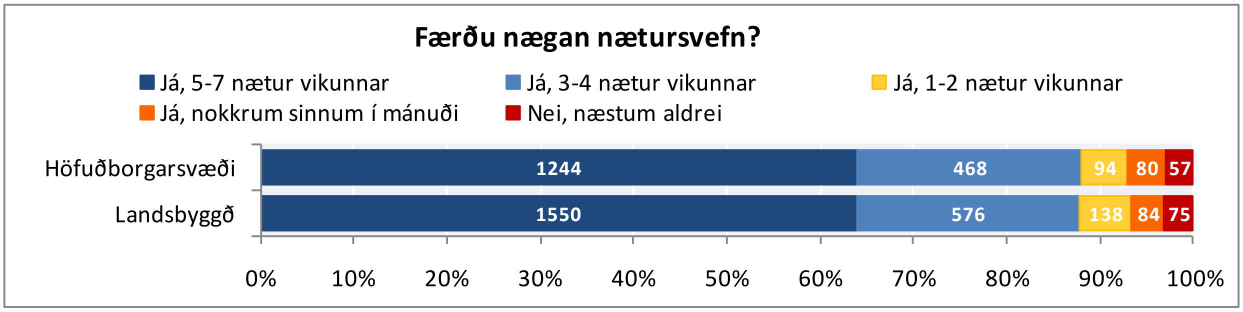
Mynd 135. Færðu nægan nætursvefn? Greint eftir kyni og aldri



Mynd 136. Færðu nægan nætursvefn?

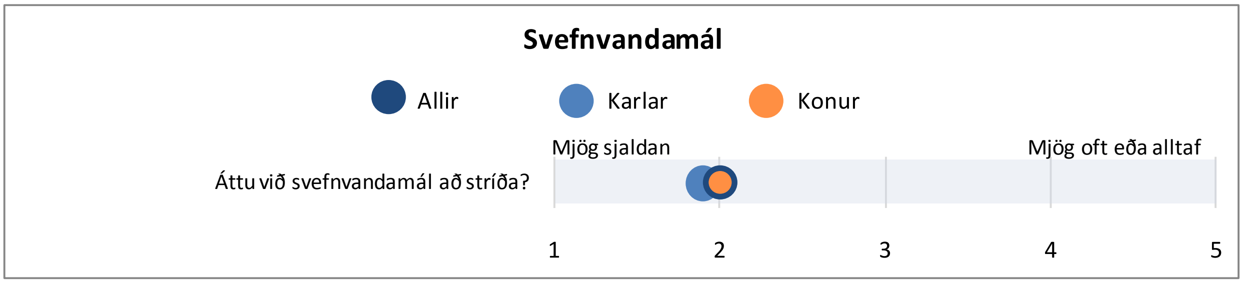


Mynd 137. Færðu nægan nætursvefn? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

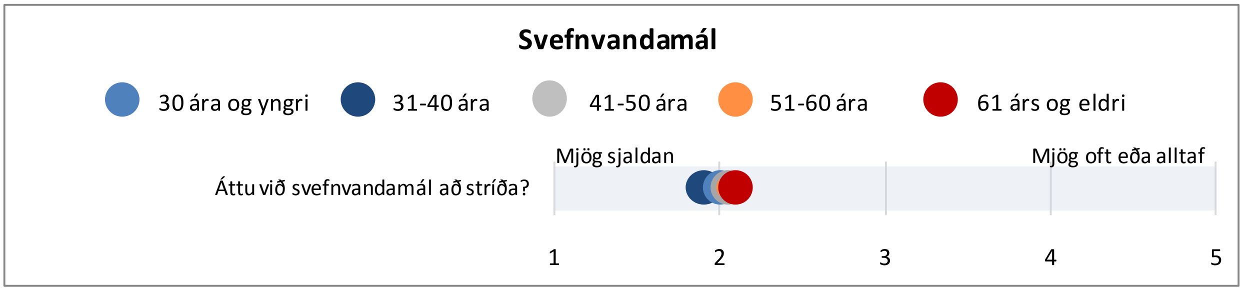


Mynd 138. Færðu nægan nætursvefn? Greint eftir búsetu

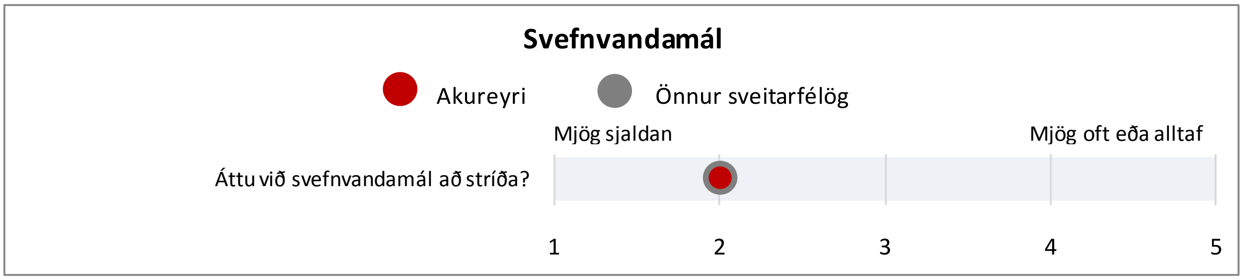
Í flestum tilvikum segir starfsfólk Akureyrarbæjar að það eigi ekki við svefnvandamál að stríða en þó segja tæp 8% að það eigi frekar oft eða alltaf við svefnvandamál að stríða. Svefnvandamál virðast vera algengari meðal kvenna en karla. Starfsfólk í yngsta aldurshópnum virðist frekar eiga við svefnvandamál að stríða en starfsfólk eldra en 30 ára.



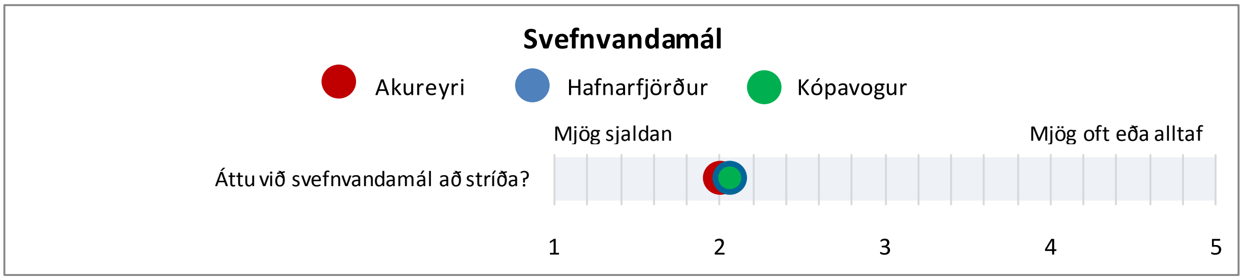
Mynd 139. Áttu við svefnvandamál að stríða? Greint eftir kyni



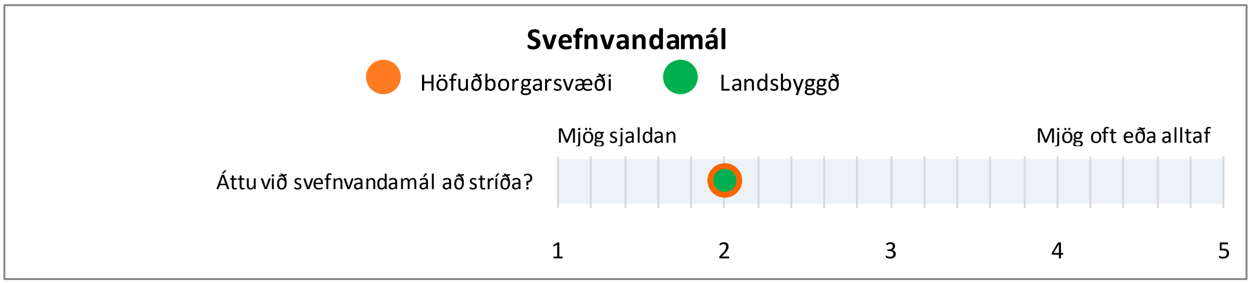
Mynd 140. Áttu við svefnvandamál að stríða? Greint eftir aldri



Mynd 141. Áttu við svefnvandamál að stríða?



Mynd 142. Áttu við svefnvandamál að stríða? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

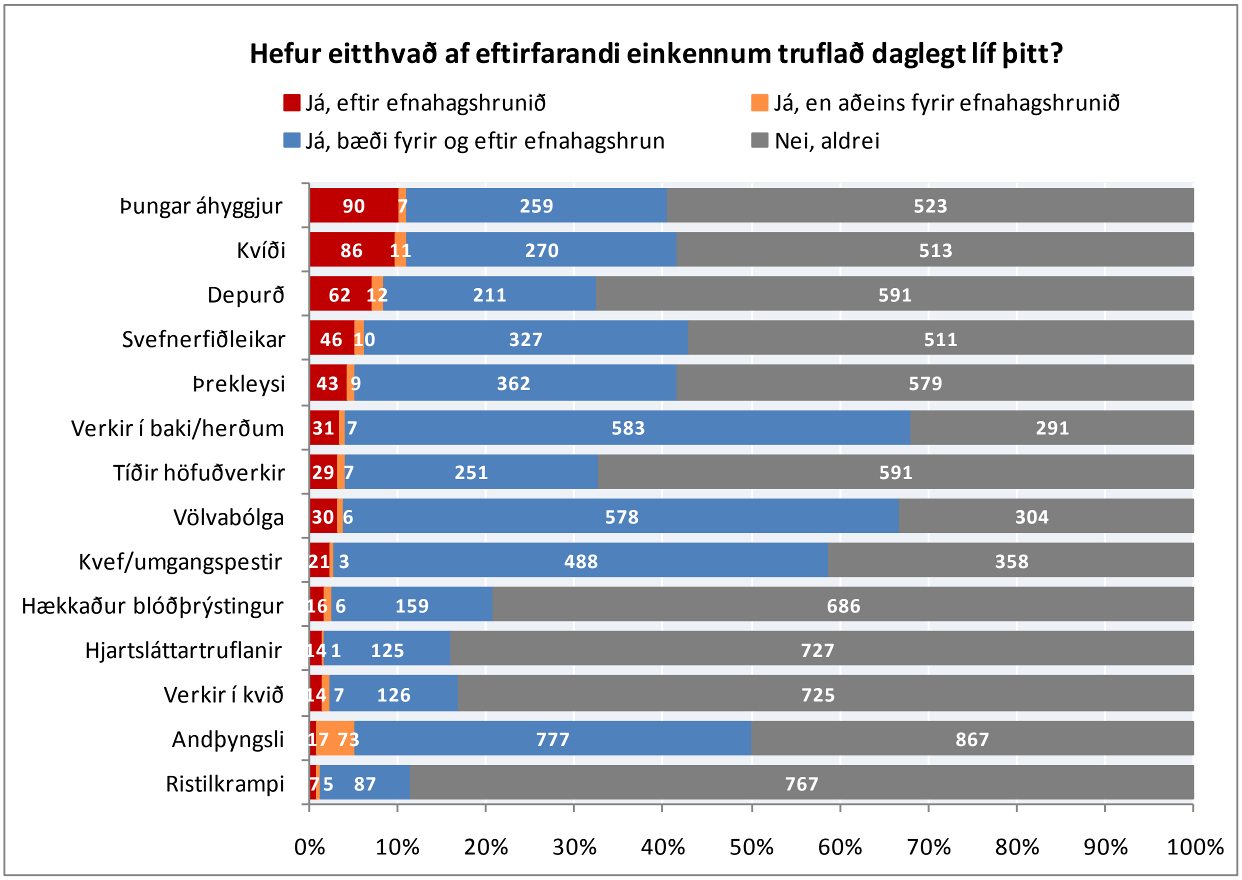


Mynd 143. Áttu við svefnvandamál að stríða? Greint eftir búsetu

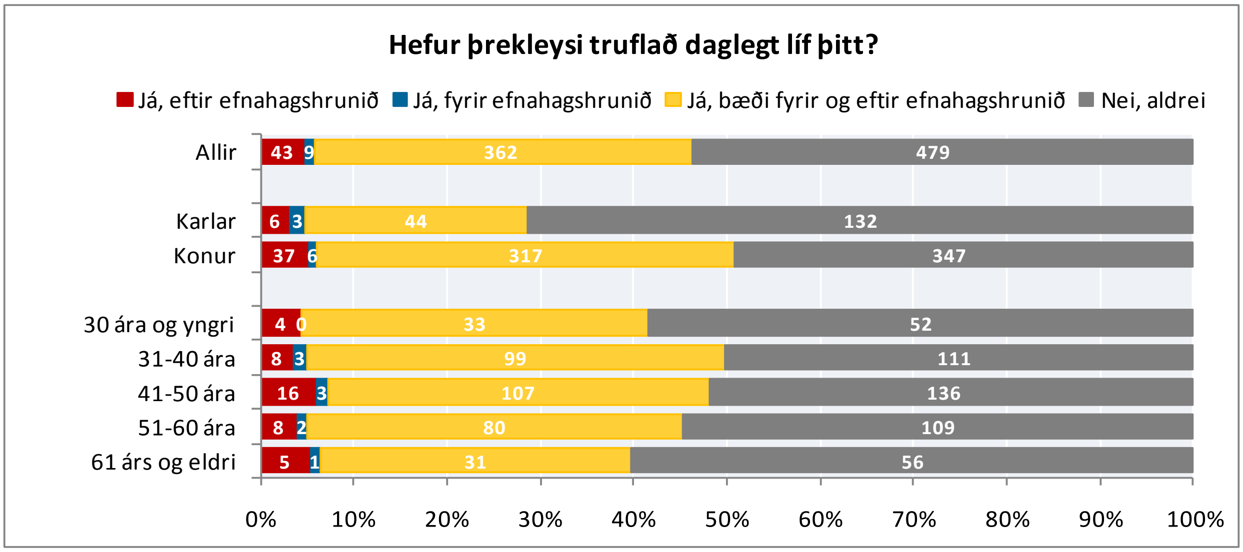
HEILSUFARSEINKENNI OG VERKIR

Spurt var hvort þrekleysi, vöðvabólga, verkir í baki/herðum, tíðir höfuðverkir, verkir í kvið, andþyngsli, svefnerfiðleikar, þungar áhyggjur, kvíði, depurð, hjartsláttartruflanir, hækkaður blóðþrýstingur, ristilkrampi eða kvef/umgangspestir hafi truflað daglegt líf viðkomandi fyrir og/eða eftir efnahagshrunið í október 2008.

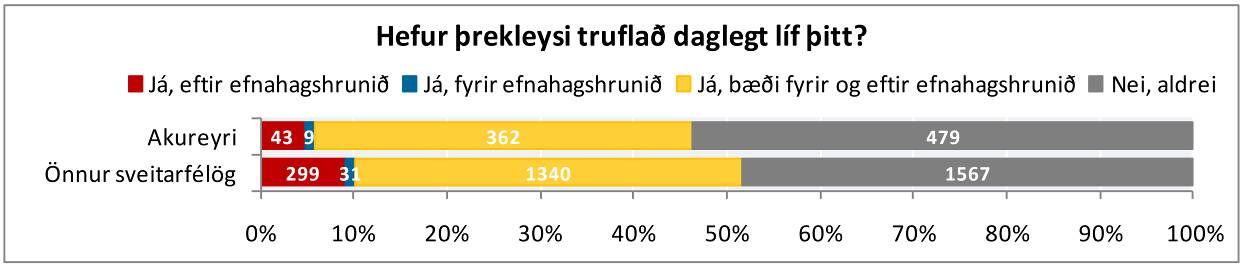
Athygli vekur hversu hátt hlutfall starfsmanna svarar því til að verkir í baki/herðum, vöðvabólga, kvef/umgangspestir og andþyngsli trufli daglegt líf þeirra og hefur gert lengi.



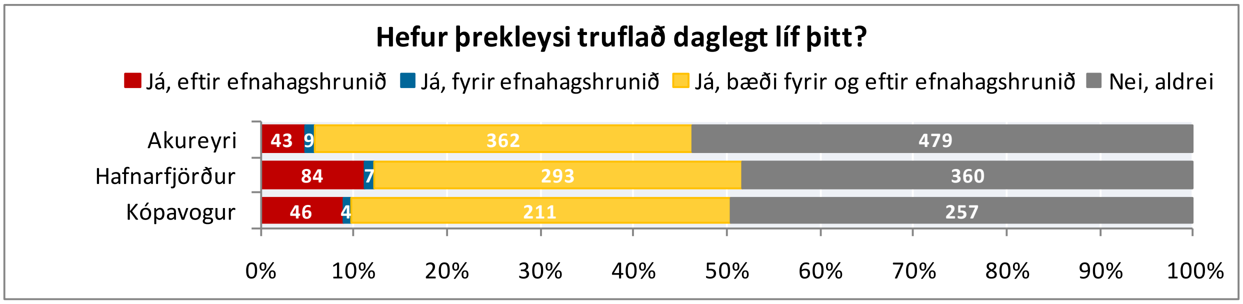
Mynd 144. Heilsufarseinkenni sem truflað hafa daglegt líf þátttakenda á Akureyri



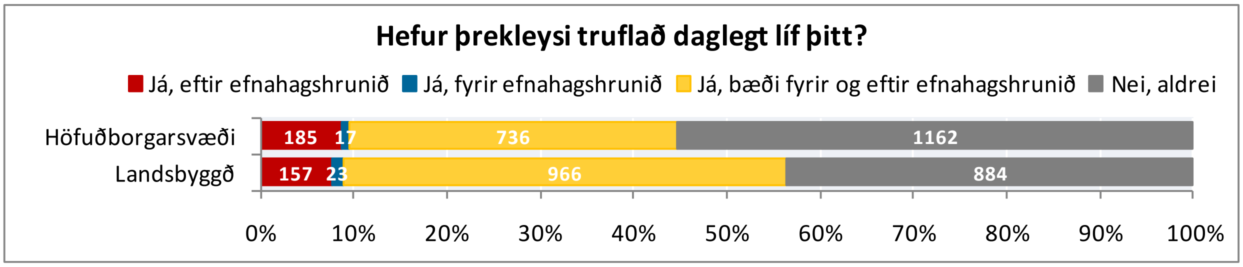
Mynd 145. Hefur þrekleysi truflað daglegt líf þitt? Greint eftir kyni og aldri



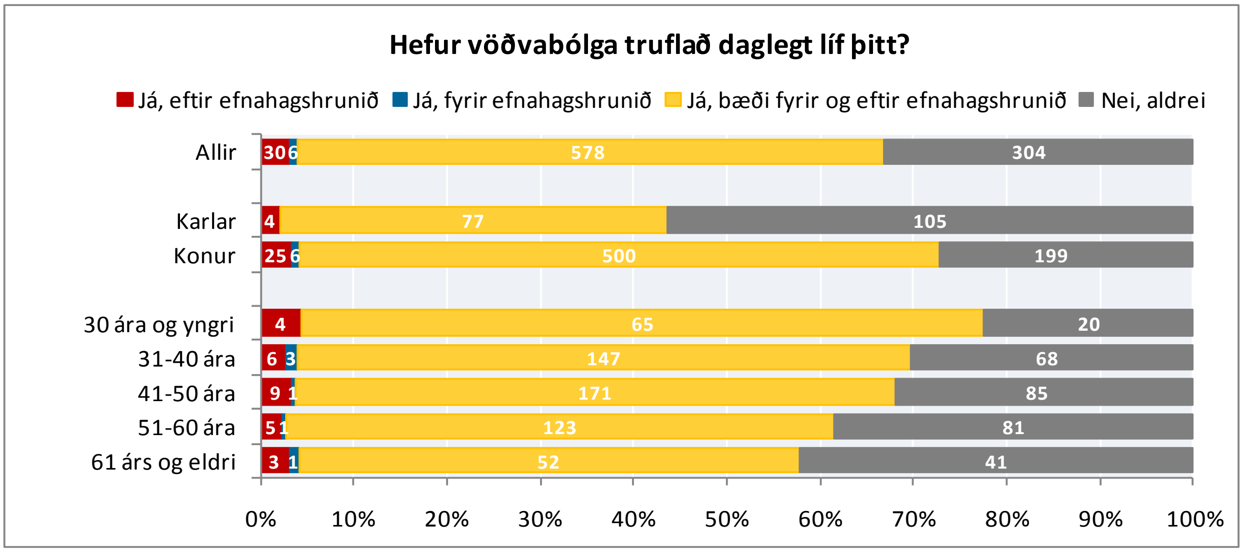
Mynd 146. Hefur þrekleysi truflað daglegt líf þitt?



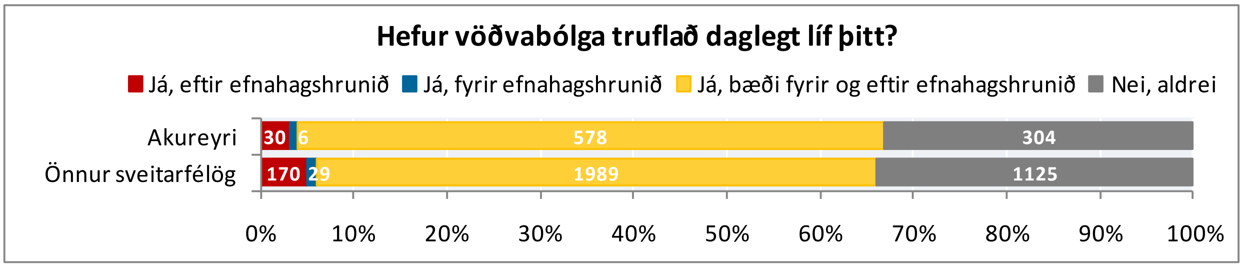
Mynd 147. Hefur þrekleysi truflað daglegt líf þitt? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



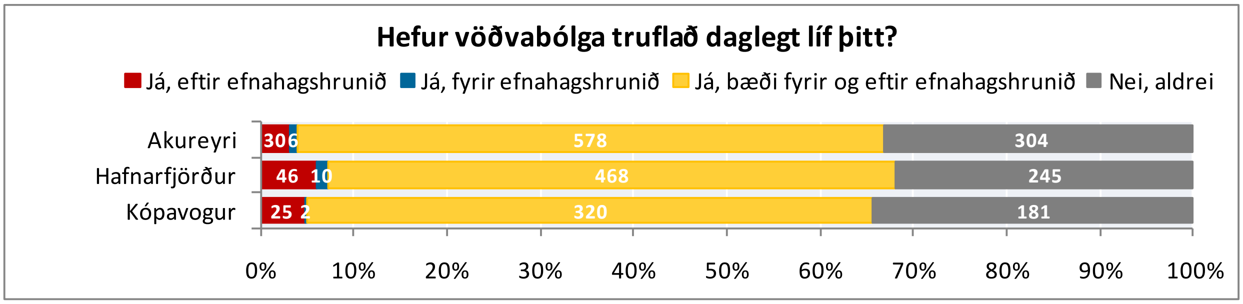
Mynd 148. Hefur þrekleysi truflað daglegt líf þitt? Greint eftir búsetu



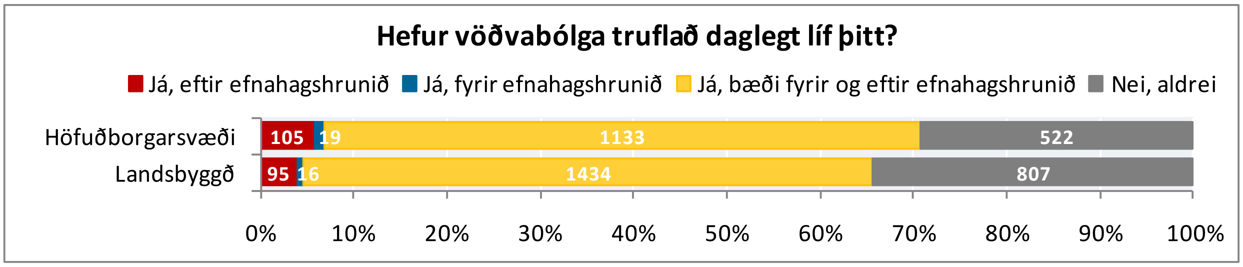
Mynd 149. Hefur vöðvabólga truflað daglegt líf þitt? Greint eftir kyni og aldri



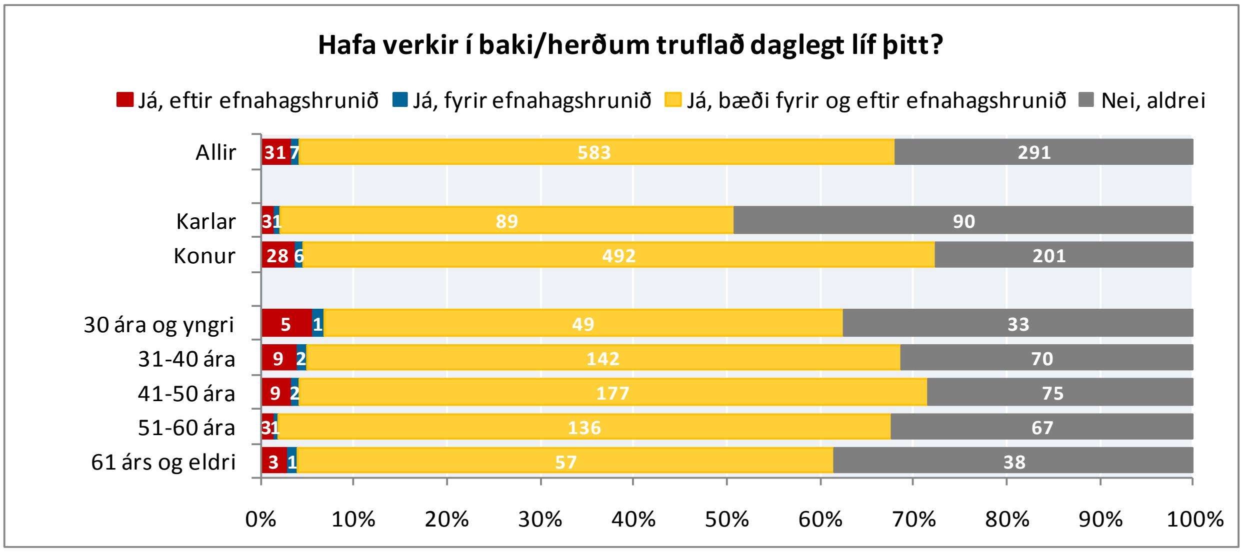
Mynd 150. Hefur vöðvabólga truflað daglegt líf þitt?



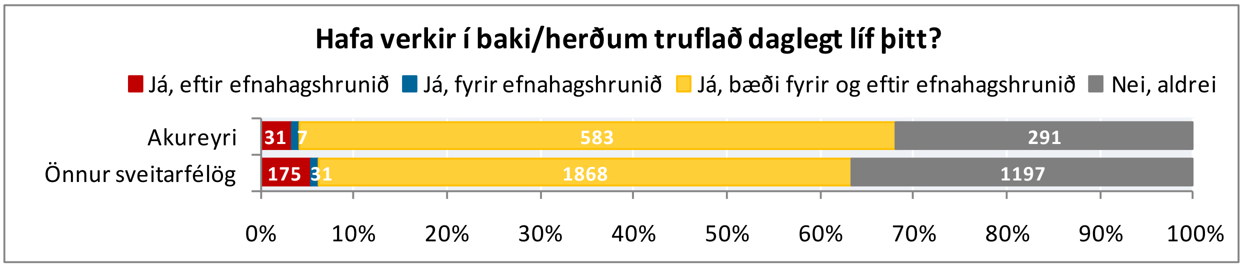
Mynd 151. Hefur vöðvabólga truflað daglegt líf þitt? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



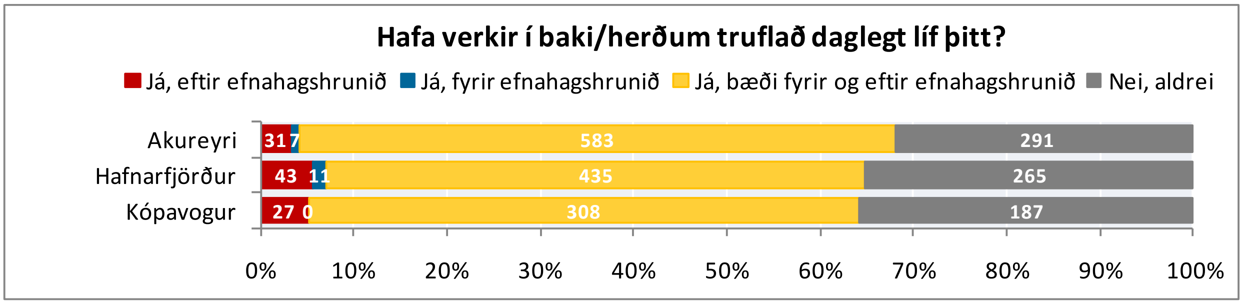
Mynd 152. Hefur vöðvabólga truflað daglegt líf þitt? Greint eftir búsetu



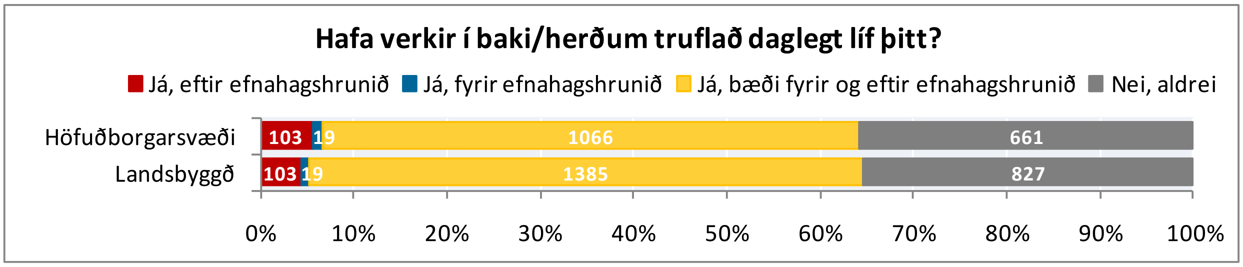
Mynd 153. Hafa verkir í baki/herðum truflað daglegt líf þitt? Greint eftir kyni og aldri



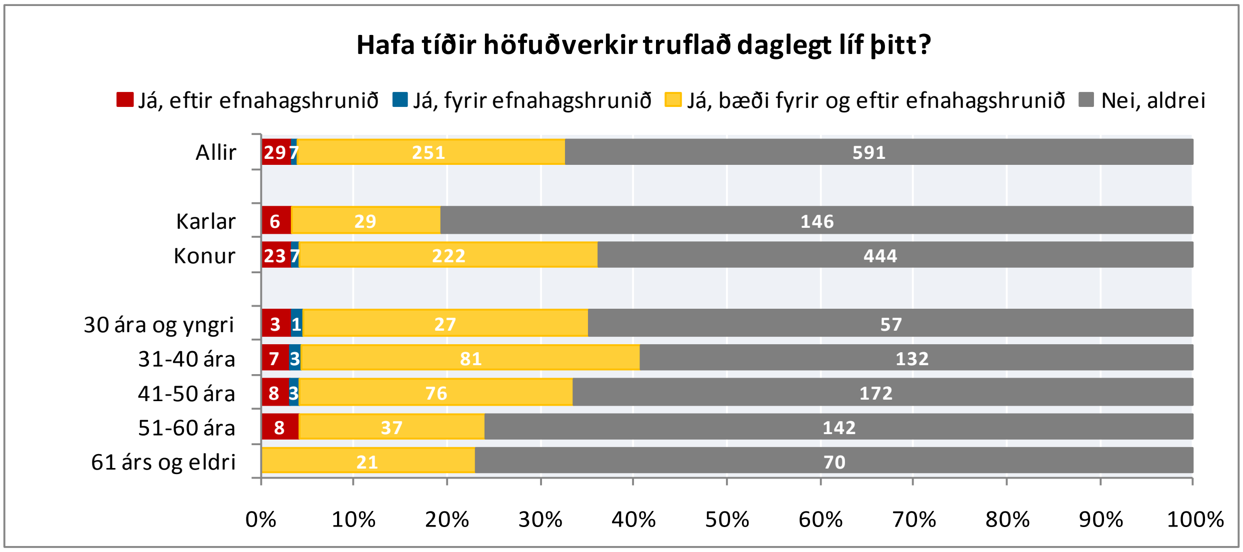
Mynd 154. Hafa verkir í baki/herðum truflað daglegt líf þitt?



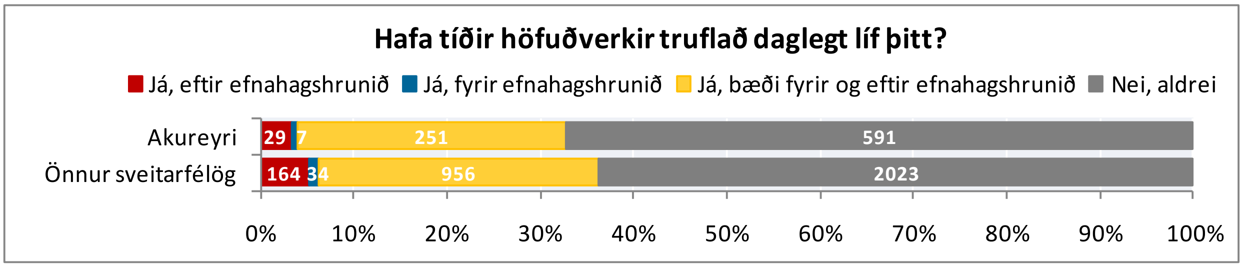
Mynd 155. Hafa verkir í baki/herðum truflað daglegt líf þitt? Greint eftir Akureyri, Hafnarfjörður og Kópavogur



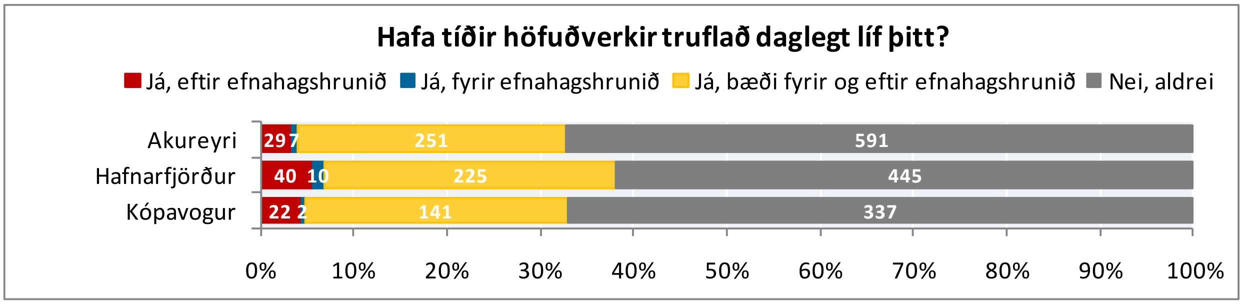
Mynd 156. Hafa verkir í baki/herðum truflað daglegt líf þitt? Greint eftir búsetu



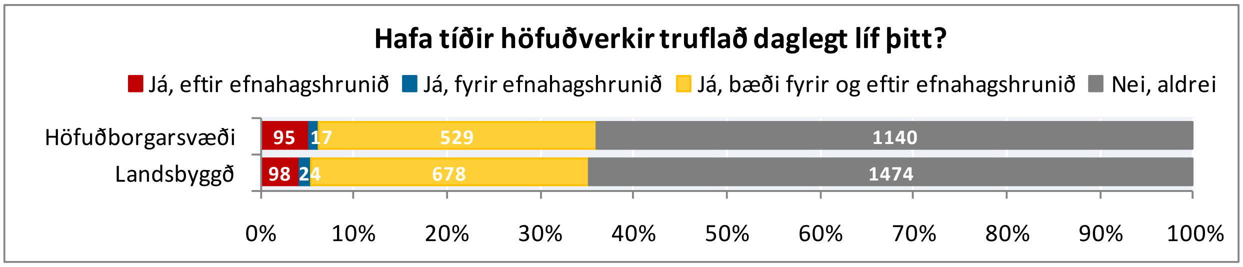
Mynd 157. Hafa tíðir höfuðverkir truflað daglegt líf þitt? Greint eftir kyni og aldri



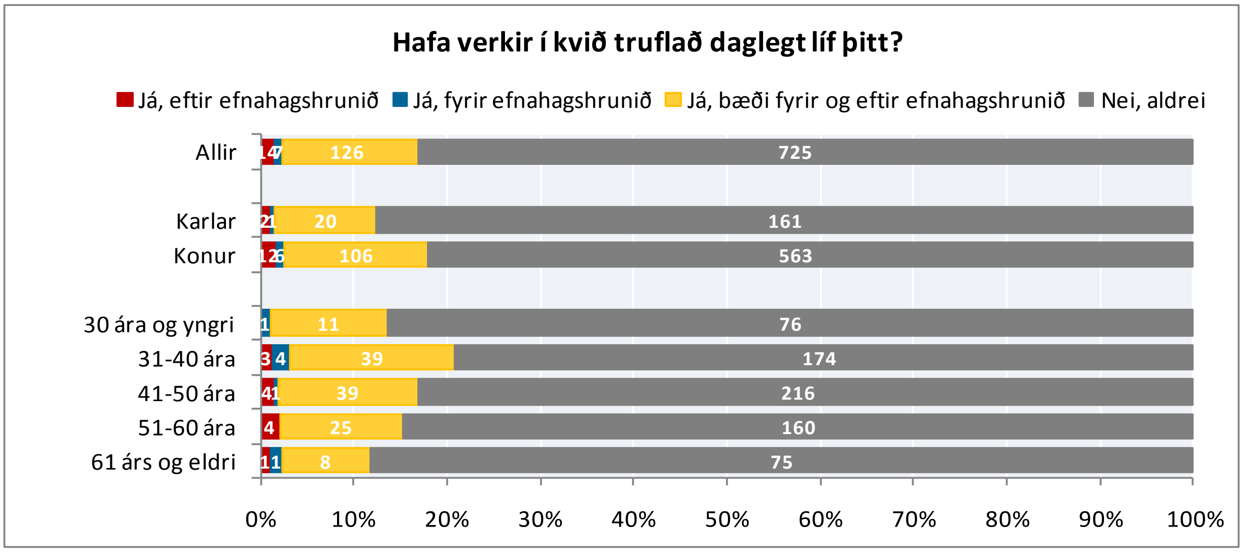
Mynd 158. Hafa tíðir höfuðverkir truflað daglegt líf þitt?



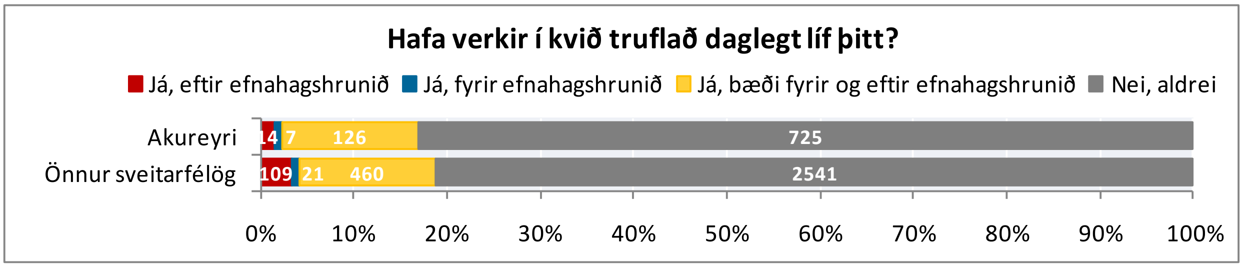
Mynd 159. Hafa tíðir höfuðverkir truflað daglegt líf þitt? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



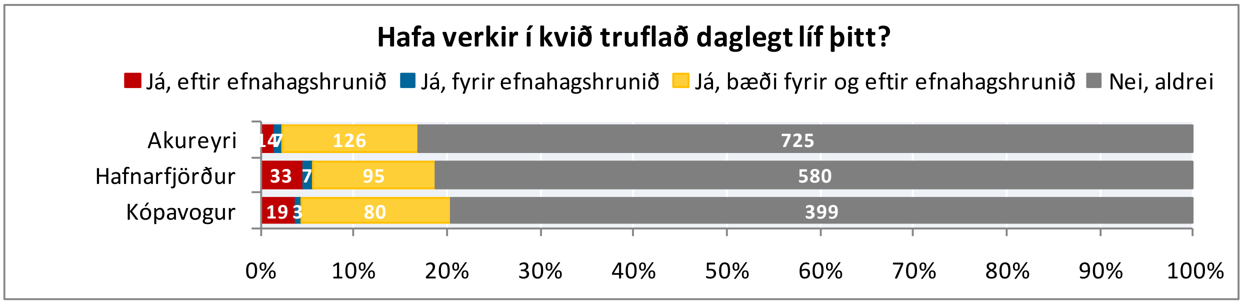
Mynd 160. Hafa tíðir höfuðverkir truflað daglegt líf þitt? Greint eftir búsetu



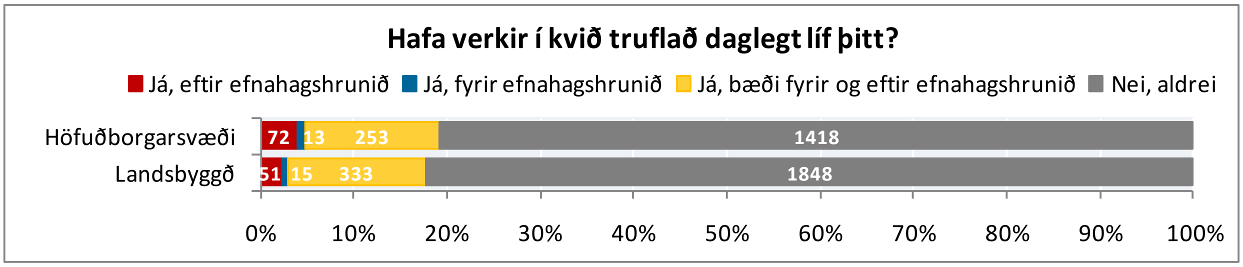
Mynd 161. Hafa verkir í kvið truflað daglegt líf þitt? Greint eftir kyni og aldri



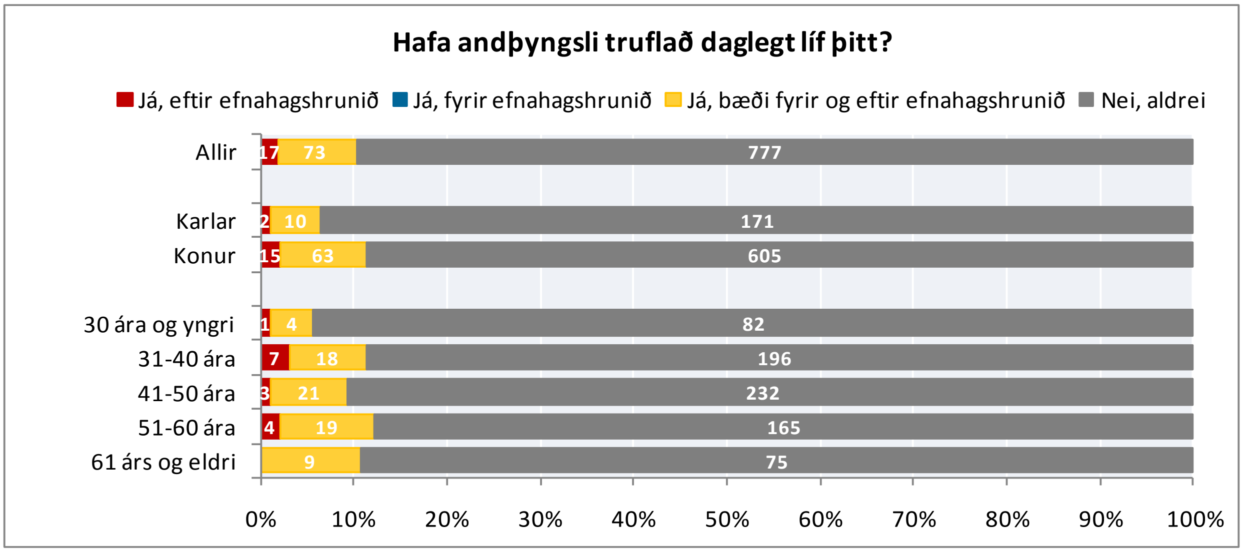
Mynd 162. Hafa verkir í kvið truflað daglegt líf þitt?



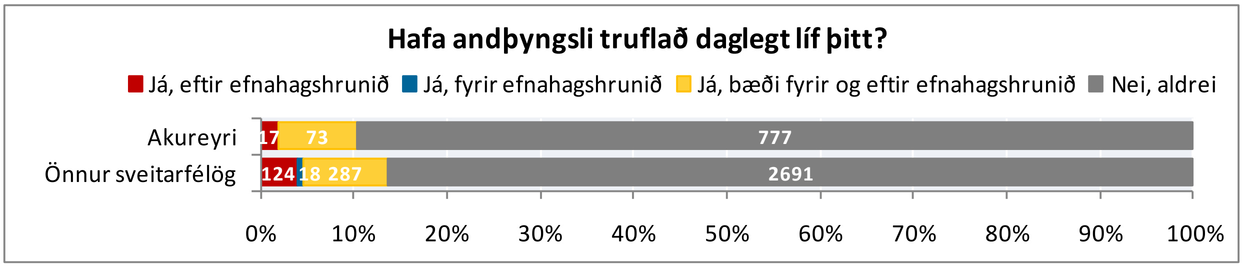
Mynd 163. Hafa verkir í kvið truflað daglegt líf þitt? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



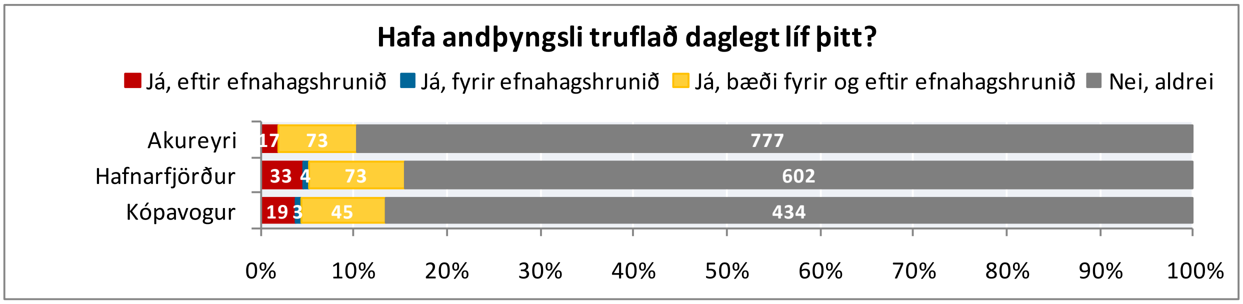
Mynd 164. Hafa verkir í kvið truflað daglegt líf þitt? Greint eftir búsetu



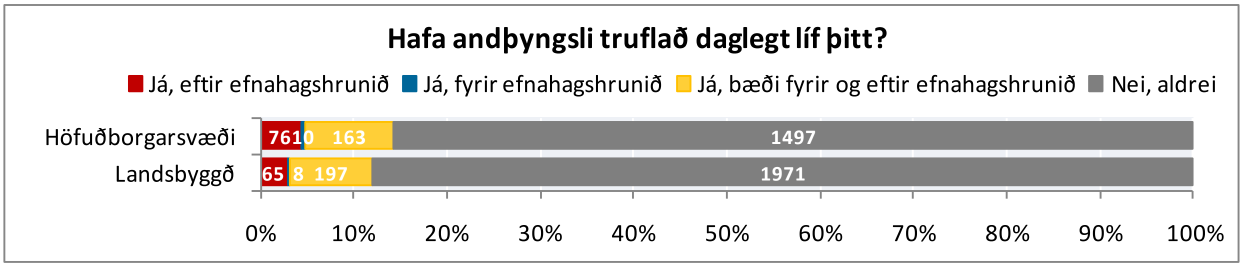
Mynd 165. Hafa andþyngsli truflað daglegt líf þitt? Greint eftir kyni og aldri



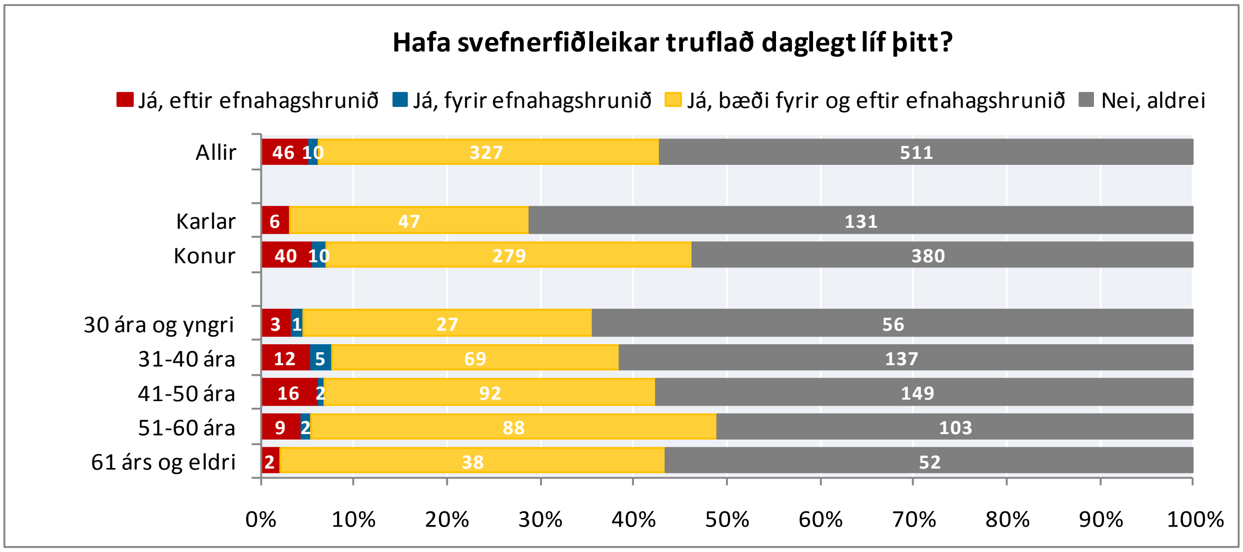
Mynd 166. Hafa andþyngsli truflað daglegt líf þitt?



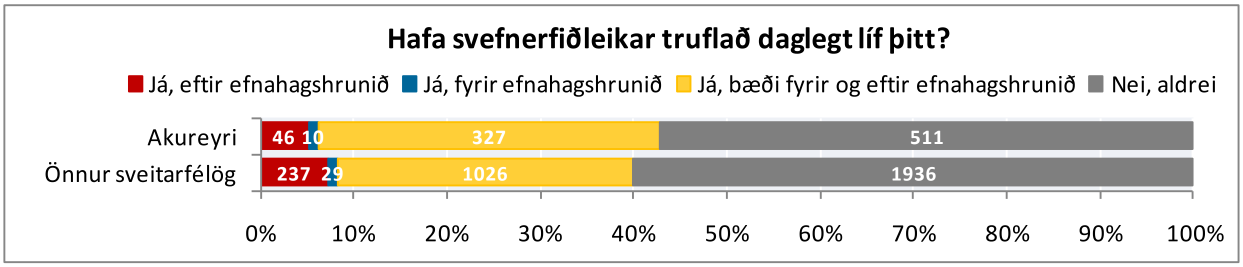
Mynd 167. Hafa andþyngsli truflað daglegt líf þitt? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



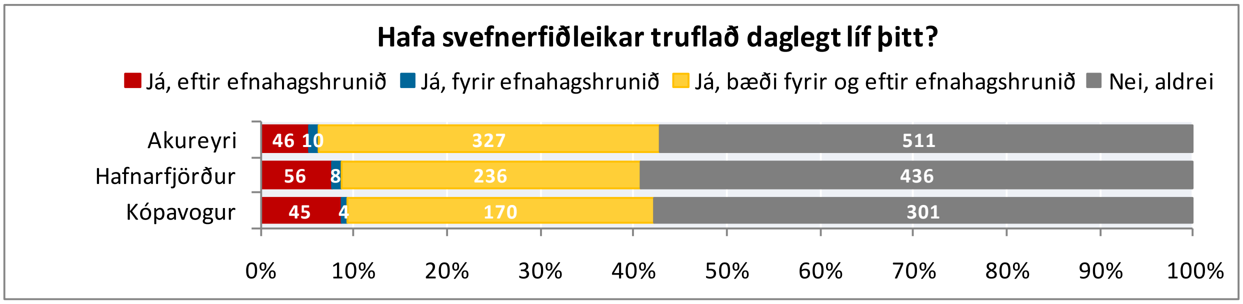
Mynd 168. Hafa andþyngsli truflað daglegt líf þitt? Greint eftir búsetu



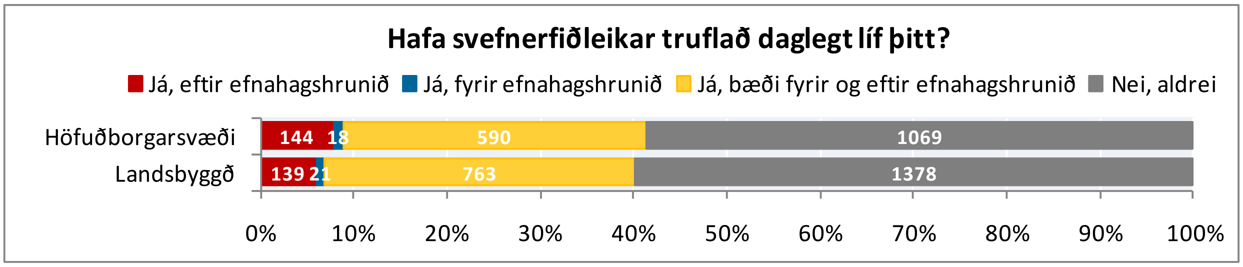
Mynd 169. Hafa svefnerfiðleikar truflað daglegt líf þitt? Greint eftir kyni og aldri



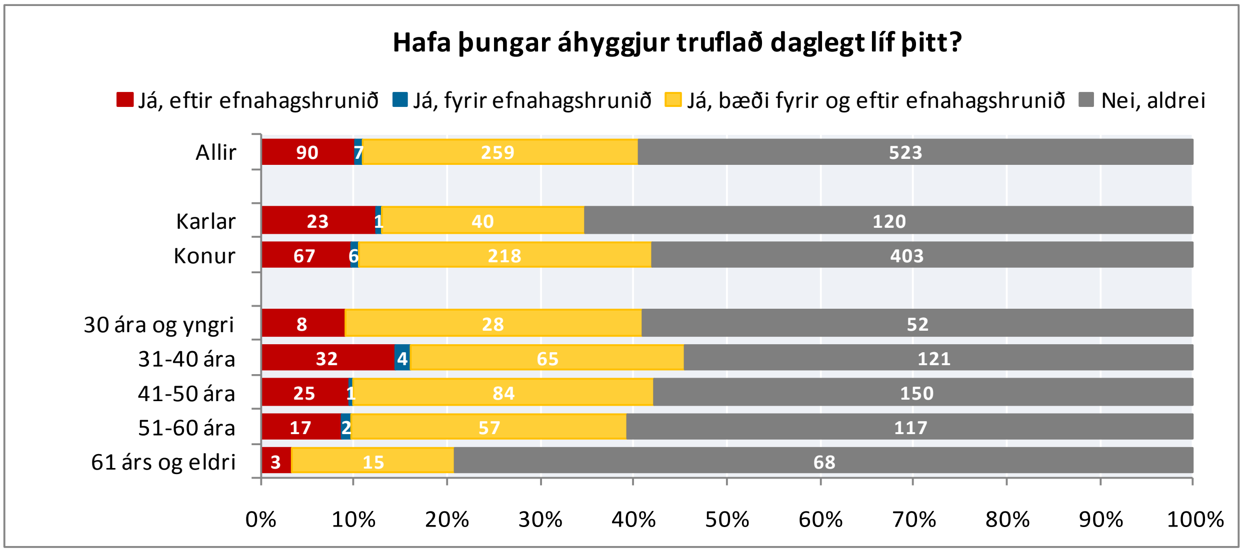
Mynd 170. Hafa svefnerfiðleikar truflað daglegt líf þitt?



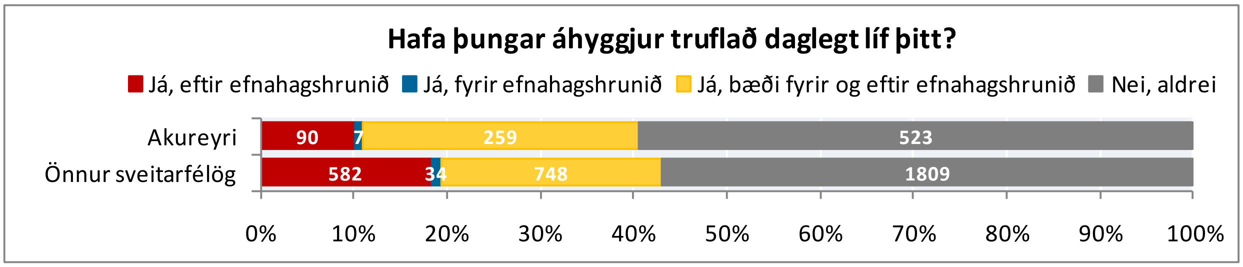
Mynd 171. Hafa svefnerfiðleikar truflað daglegt líf þitt? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



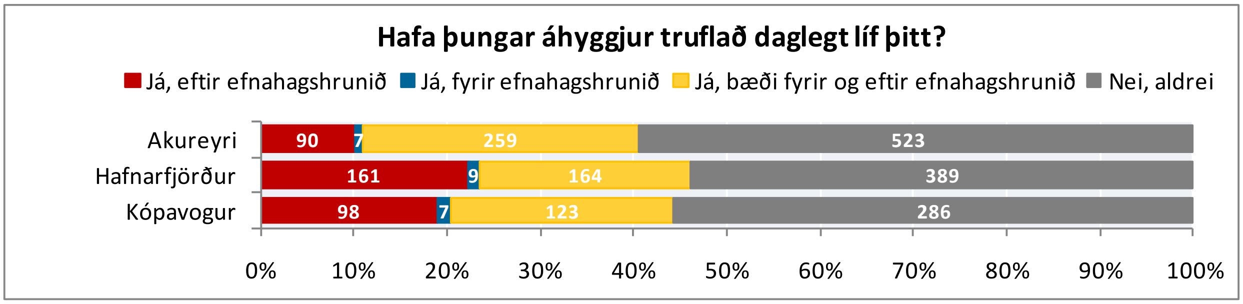
Mynd 172. Hafa svefnerfiðleikar truflað daglegt líf þitt? Greint eftir búsetu



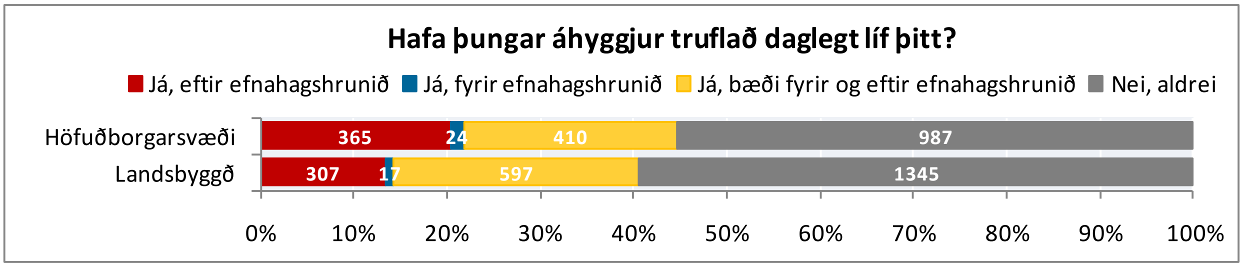
Mynd 173. Hafa þungar áhyggjur truflað daglegt líf þitt? Greint eftir kyni og aldri



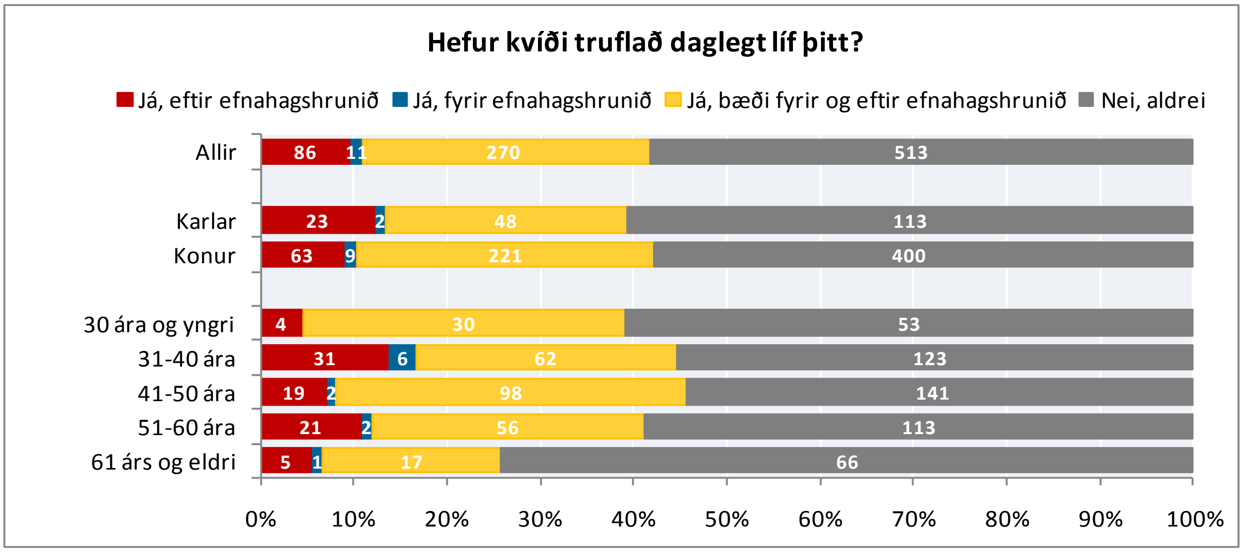
Mynd 174. Hafa þungar áhyggjur truflað daglegt líf þitt?



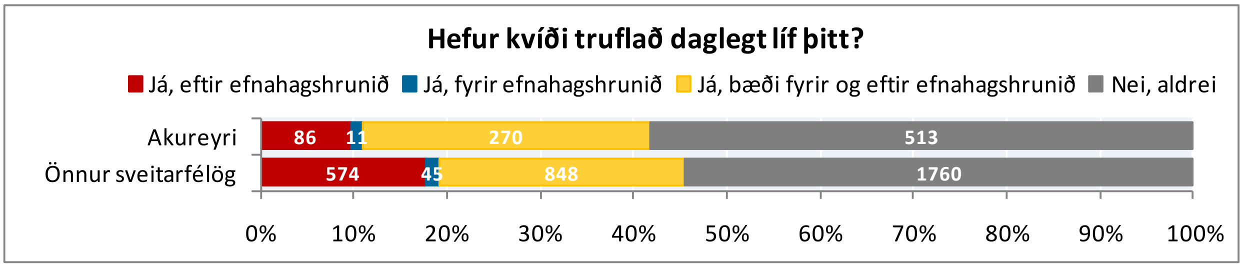
Mynd 175. Hafa þungar áhyggjur truflað daglegt líf þitt? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



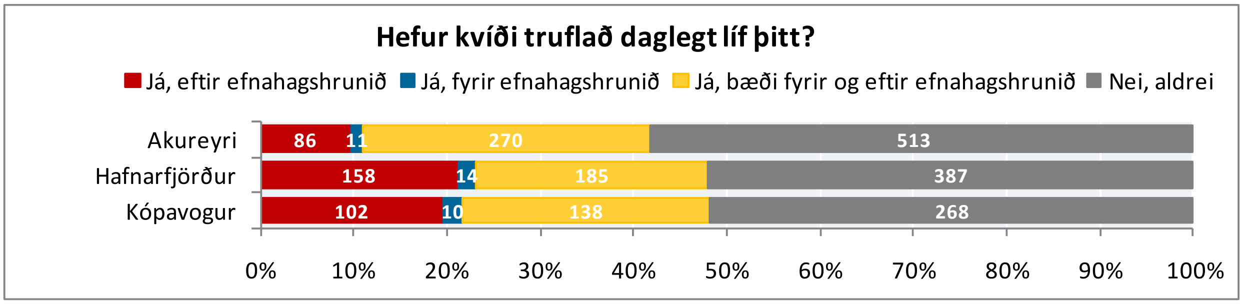
Mynd 176. Hafa þungar áhyggjur truflað daglegt líf þitt? Greint eftir búsetu



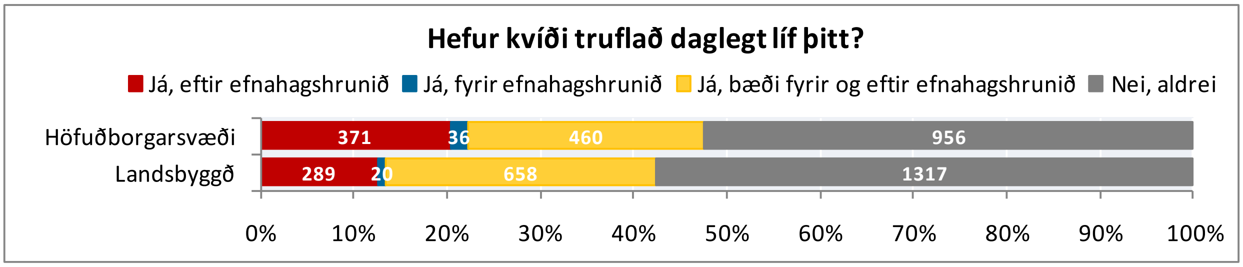
Mynd 177. Hefur kvíði truflað dagleg líf þitt? Greint eftir kyni og aldri



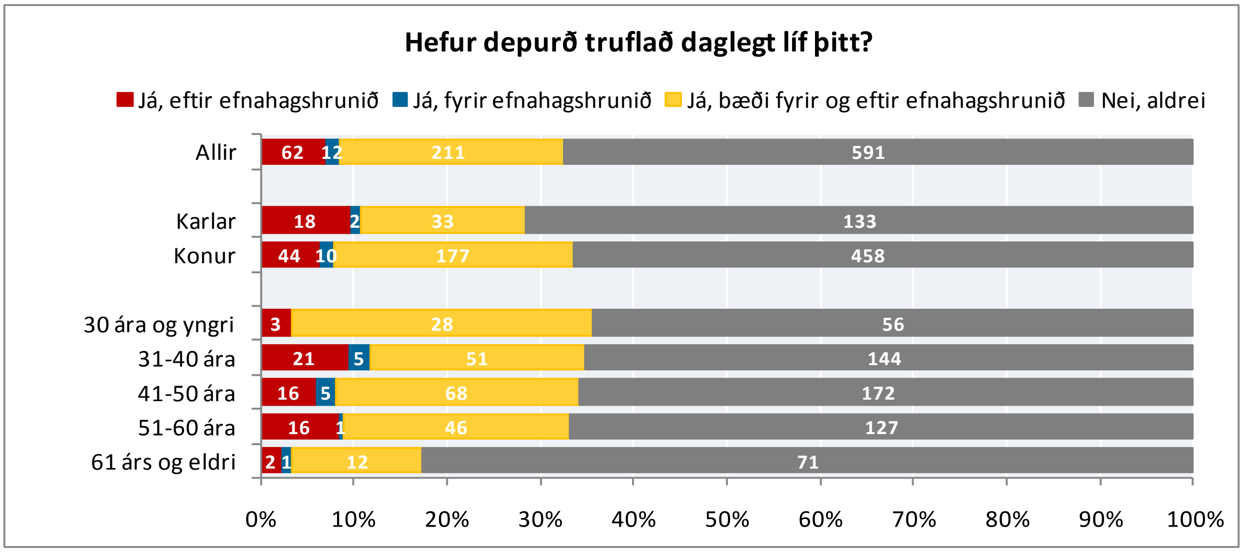
Mynd 178. Hefur kvíði truflað daglegt líf þitt?



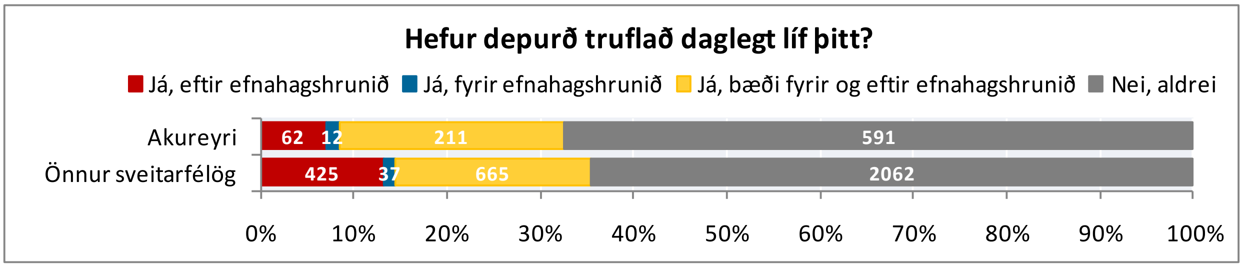
Mynd 179. Hefur kvíði truflað daglegt líf þitt? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



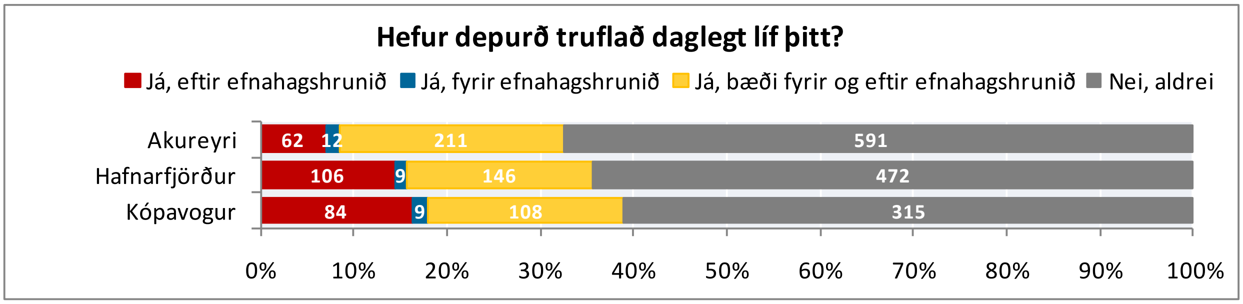
Mynd 180. Hefur kvíði truflað daglegt líf þitt? Greint eftir búsetu



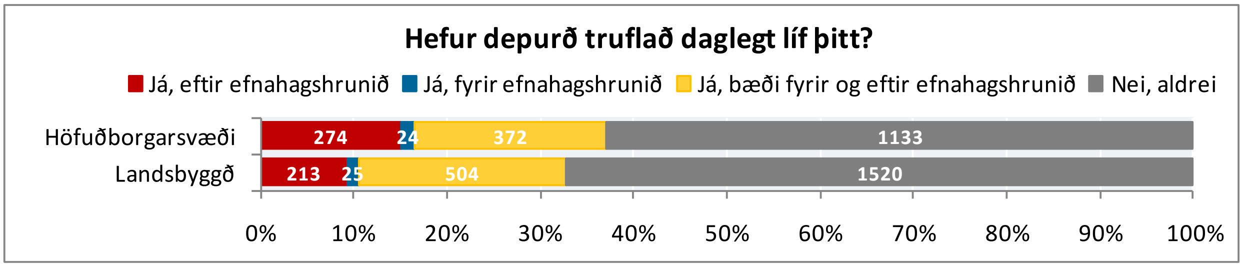
Mynd 181. Hefur depurð truflað daglegt líf þitt? Greint eftir kyni og aldri



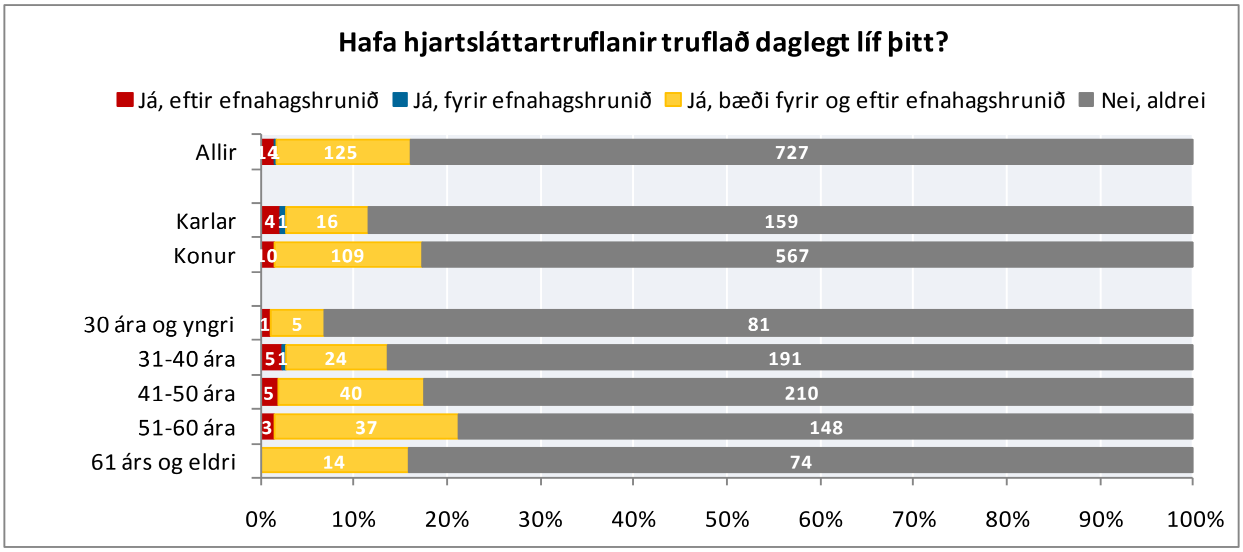
Mynd 182. Hefur depurð truflað daglegt líf þitt?



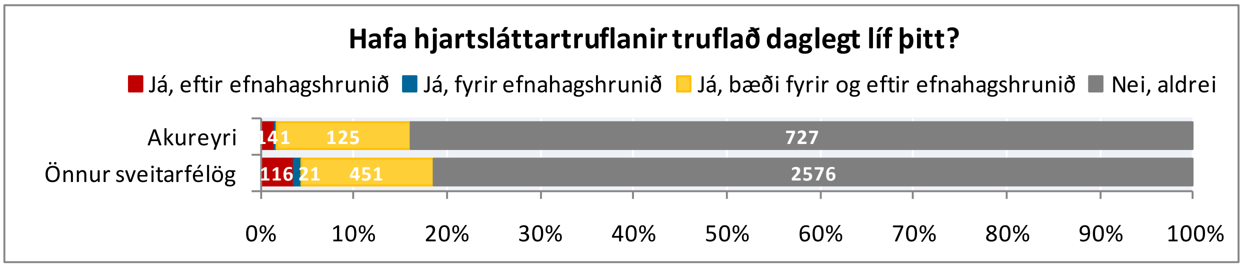
Mynd 183. Hefur depurð truflað daglegt líf þitt? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



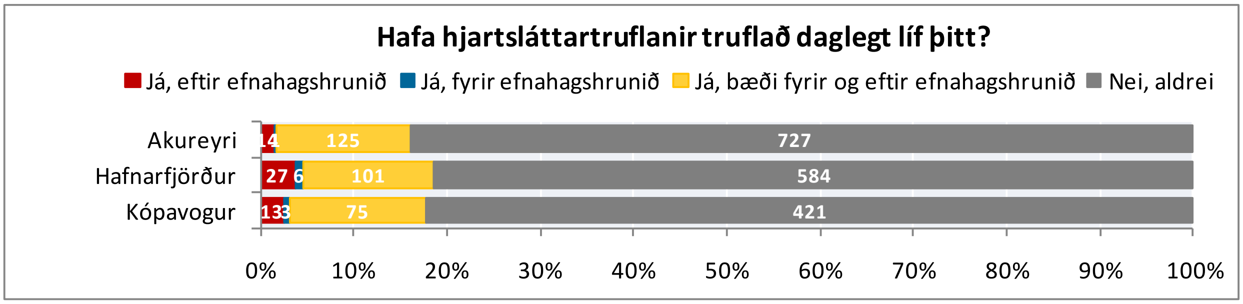
Mynd 184. Hefur depurð truflað daglegt líf þitt? Greint eftir búsetu



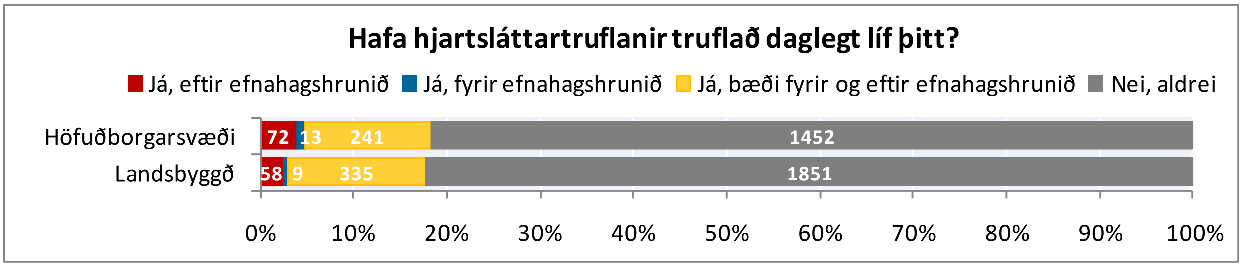
Mynd 185. Hafa hjartsláttartruflanir truflað daglegt líf þitt? Greint eftir kyni og aldri



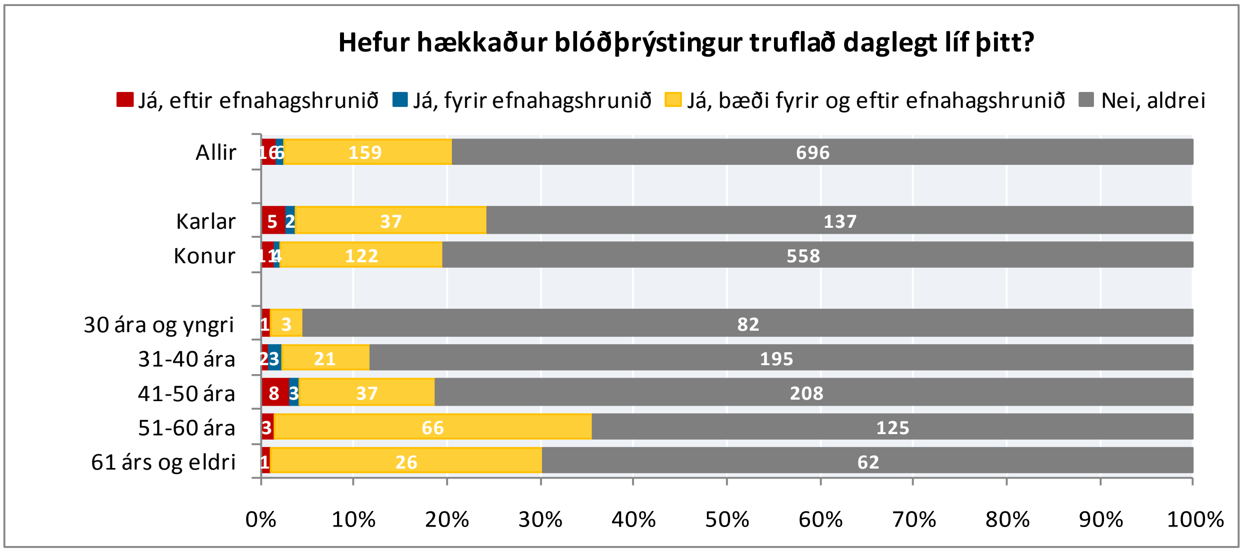
Mynd 186. Hafa hjartsláttartruflanir truflað daglegt líf þitt?



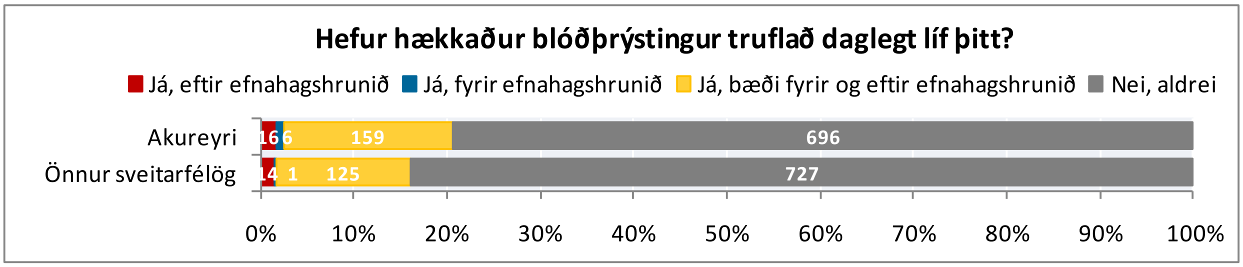
Mynd 187. Hafa hjartsláttartruflanir truflað daglegt líf þitt? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



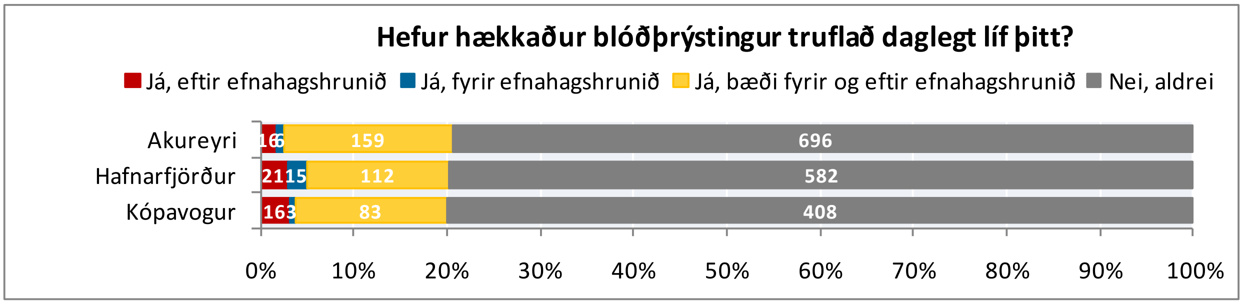
Mynd 188. Hafa hjartsláttartruflanir truflað daglegt líf þitt? Greint eftir búsetu



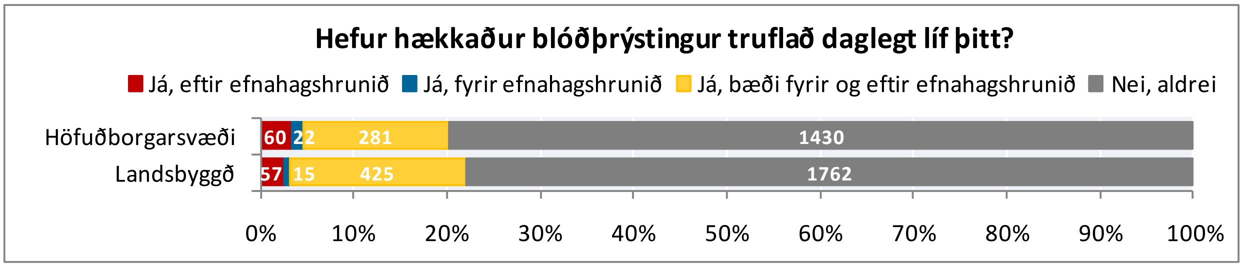
Mynd 189. Hefur hækkaður blóðþrýstingur truflað daglegt líf þitt? Greint eftir kyni og aldri



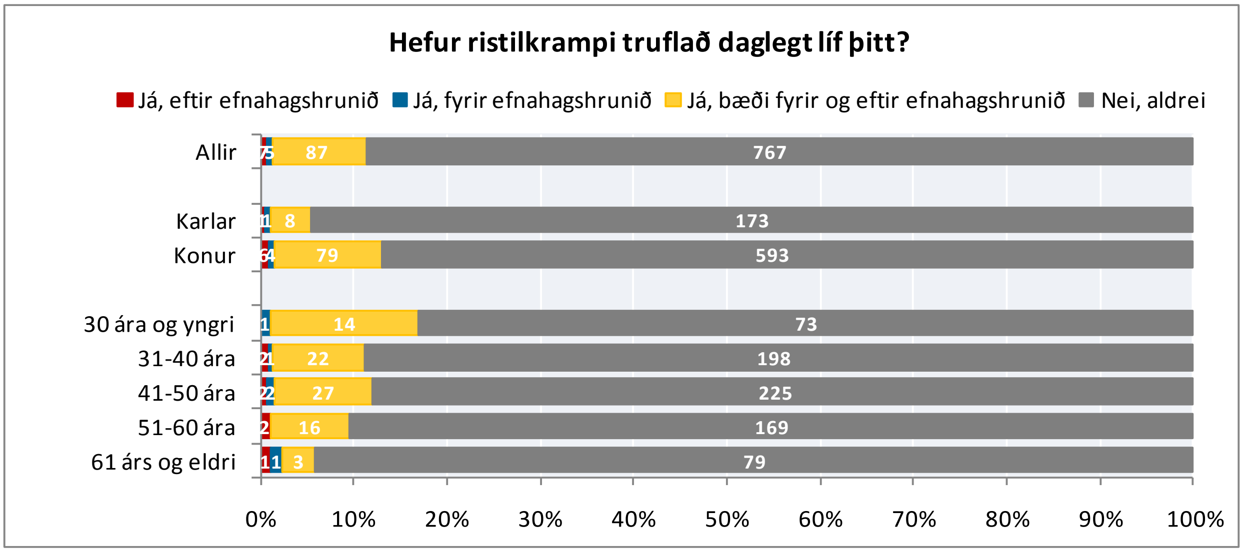
Mynd 190. Hefur hækkaður blóðþrýstingur truflað daglegt líf þitt?



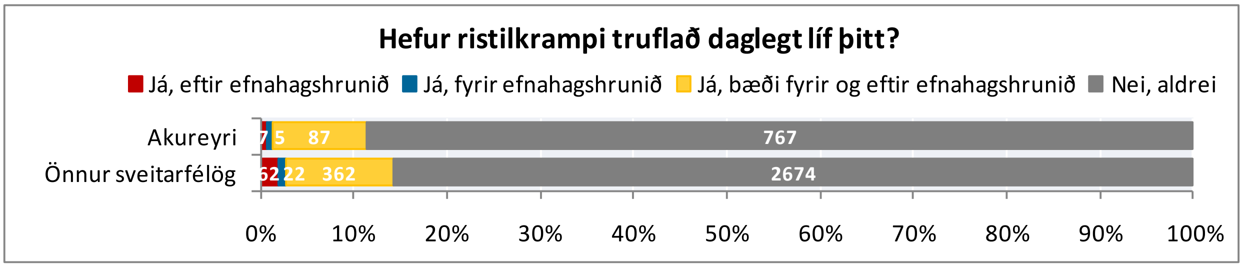
Mynd 191. Hefur hækkaður blóðþrýstingur truflað daglegt líf þitt? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



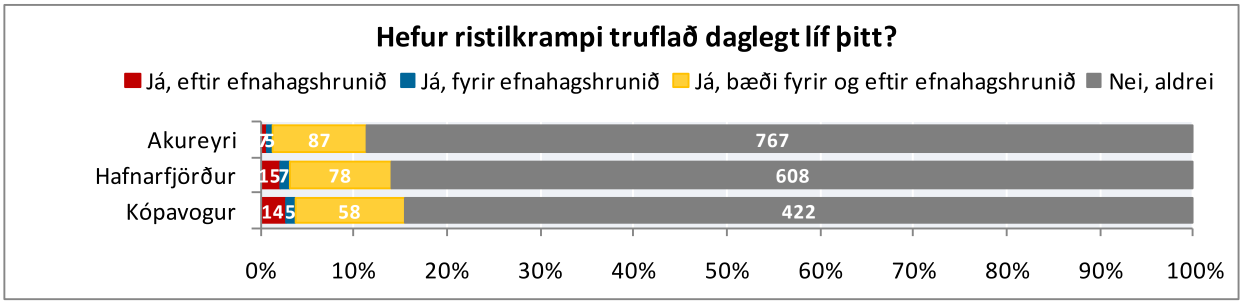
Mynd 192. Hefur hækkaður blóðþrýstingur truflað daglegt líf þitt? Greint eftir búsetu



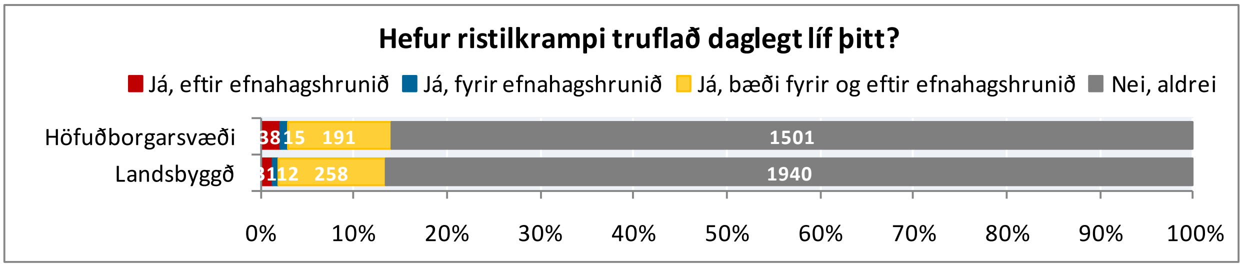
Mynd 193. Hefur ristilkrampi truflað daglegt líf þitt? Greint eftir kyni og aldri



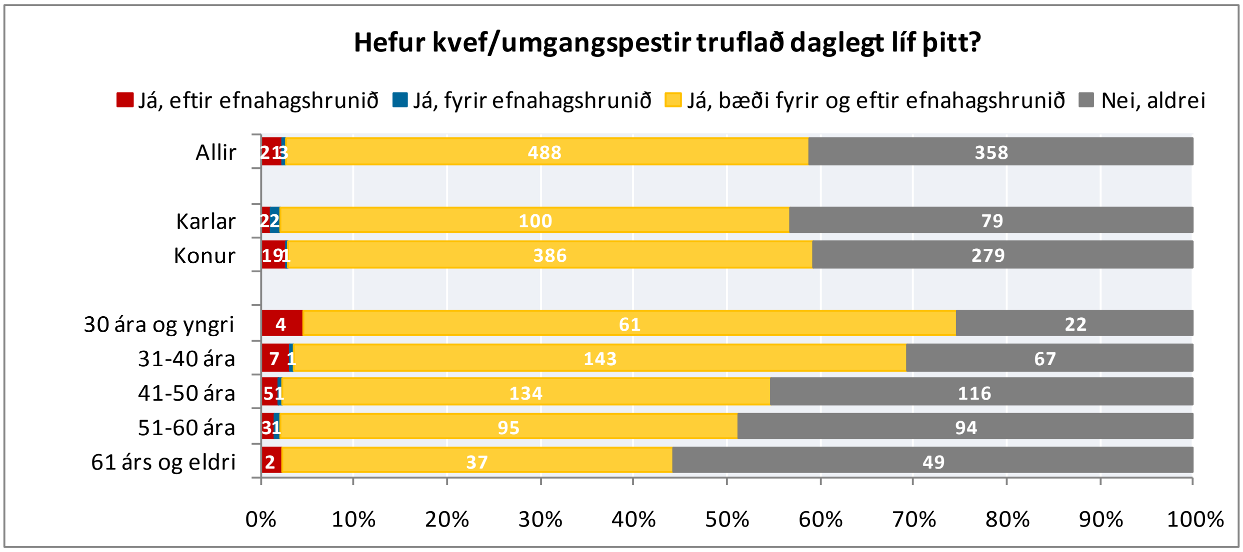
Mynd 194. Hefur ristilkrampi truflað daglegt líf þitt?



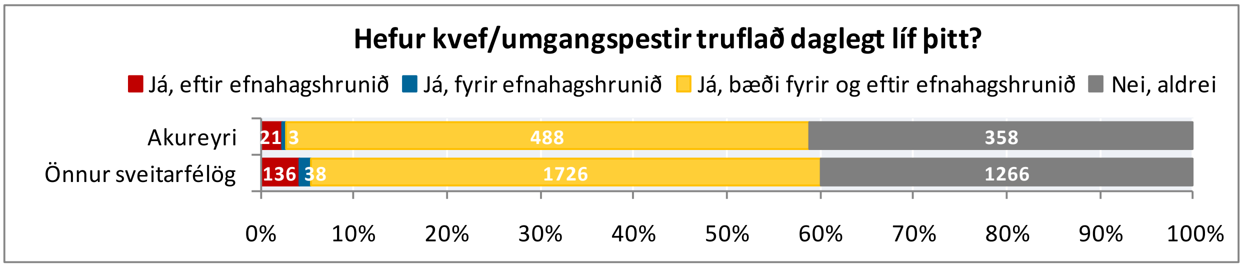
Mynd 195. Hefur ristilkrampi truflað daglegt líf þitt? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



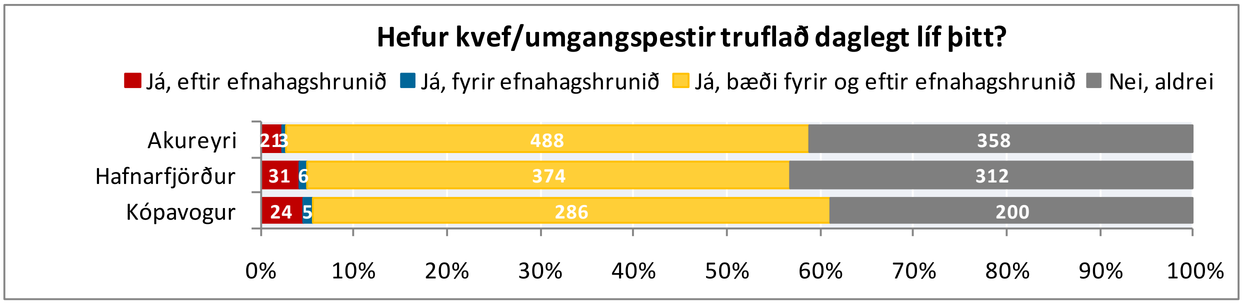
Mynd 196. Hefur ristilkrampi truflað daglegt líf þitt? Greint eftir búsetu



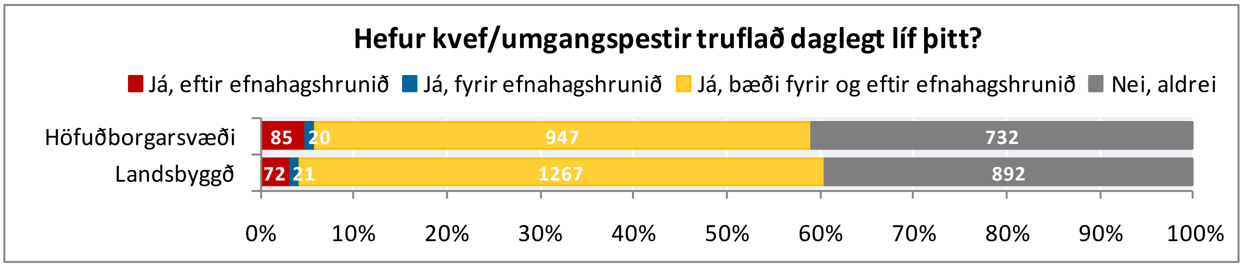
Mynd 197. Hefur kvef/umgangspestir truflað daglegt líf þitt?



Mynd 198. Hefur kvef/umgangspestir truflað daglegt líf þitt?



Mynd 199. Hefur kvef/umgangspestir truflað daglegt líf þitt? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

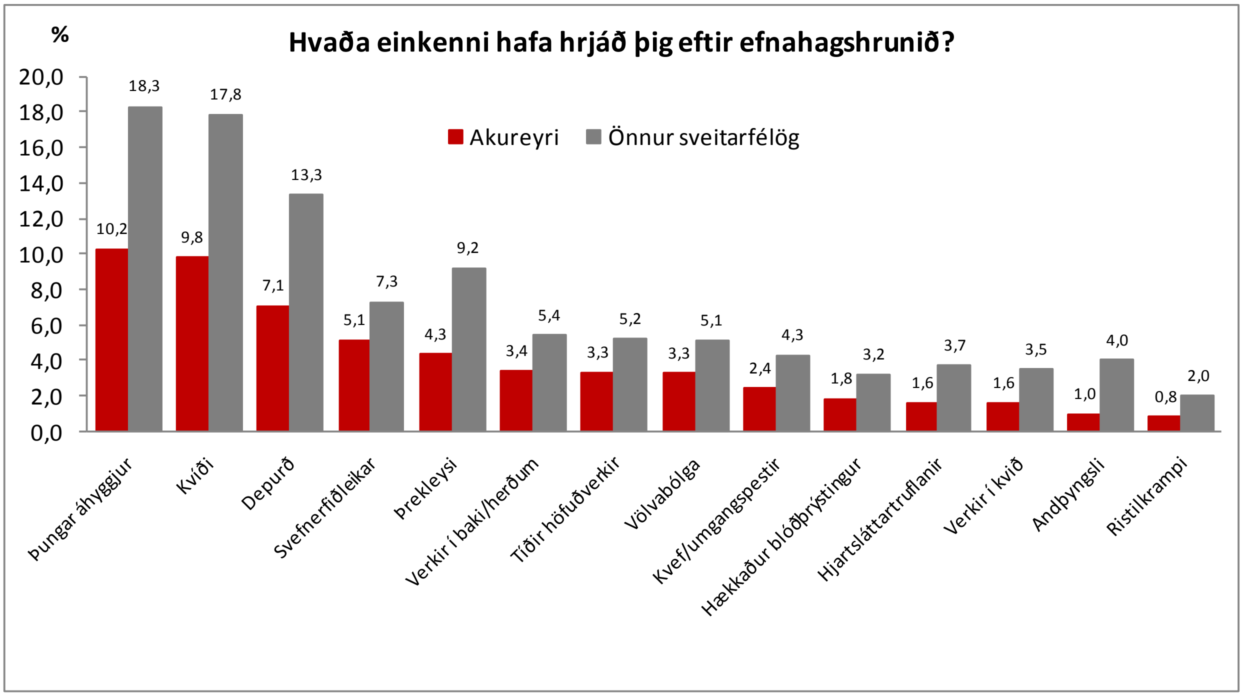


Mynd 200. Hefur kvef/umgangspestir truflað daglegt líf þitt? Greint eftir búsetu

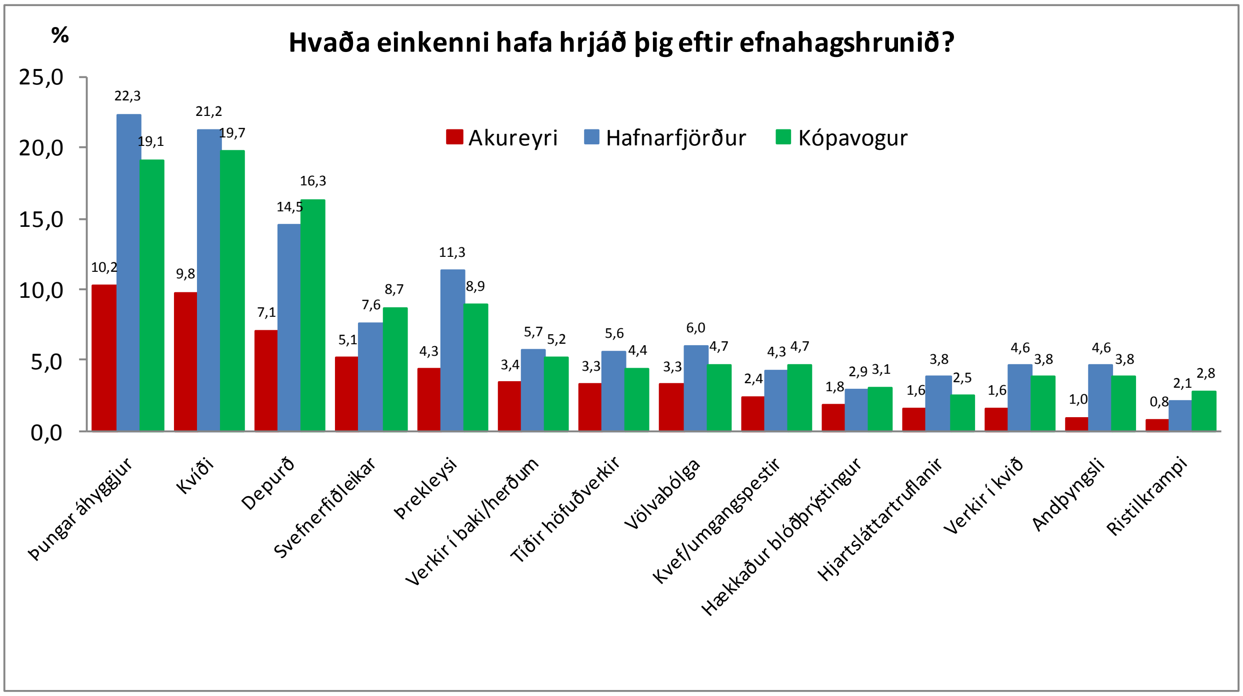
Eitt markmið rannsóknarinnar var að kanna heilsu starfsmanna sveitarfélaga á tímum efnahagsþrenginga og því voru skoðaðir sérstaklega nokkrir heilsufarskvillar sem hafa hrjáð starfsmenn eftir efnahagshrunið. Sjá má að það eru einkum þrír kvillar sem skera sig úr: þungar áhyggjur, kvíði og depurð. Um 10% starfsmanna Akureyrarbæjar svara því til að þungar áhyggjur og kvíði hafi truflað daglegt líf þeirra eftir að efnahagshrunið varð í október 2008 og 7% eru daprir. Í fæstum tilvikum hafa ristilkrampi eða andþyngsli truflað daglegt líf starfsmanna Akureyrarbæjar frá því að efnahagshrunið varð.

Sé horft til annarra sveitarfélaga sem tóku þátt í rannsókninni má sjá að nokkuð lægra hlutfall starfsmanna Akureyrar svara því til að einhver af þessum kvillum trufli daglegt líf þeirra eftir efnahagshrunið. Sama gildir um starfsfólk Hafnarfjarðar og Kópavogsbæjar en það eru þau sveitarfélög sem sérstaklega er horft til í samanburði milli Akureyrar og annarra sveitarfélaga.

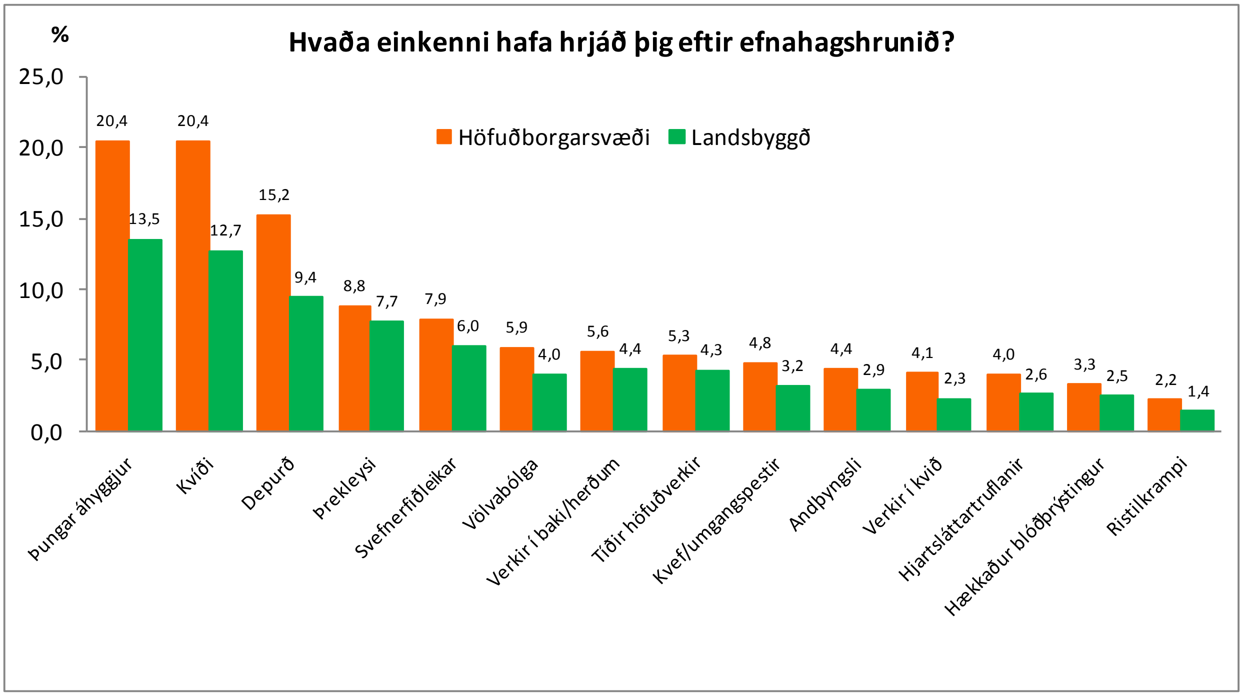
Í flestum tilvikum er röðun kvillanna þau sömu eða mjög svipuð hvort sem litið er til Akureyrar, eða annarra sveitarfélaga. Þó má sjá að þrekleysi vegur nokkuð hærra en svefnerfiðleikar í öðrum sveitarfélögum en á Akureyri.



Mynd 201. Hvaða heilsufarskvillar hafa hrjáð þig eftir efnahagshrunið?



Mynd 202. Hvaða einkenni hafa hrjáð þig eftir efnahagshrunið? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



Mynd 203. Hvaða einkenni hafa hrjáð þig eftir efnahagshrunið? Greint eftir búsetu

LÍÐAN OG LÍFSGÆÐI

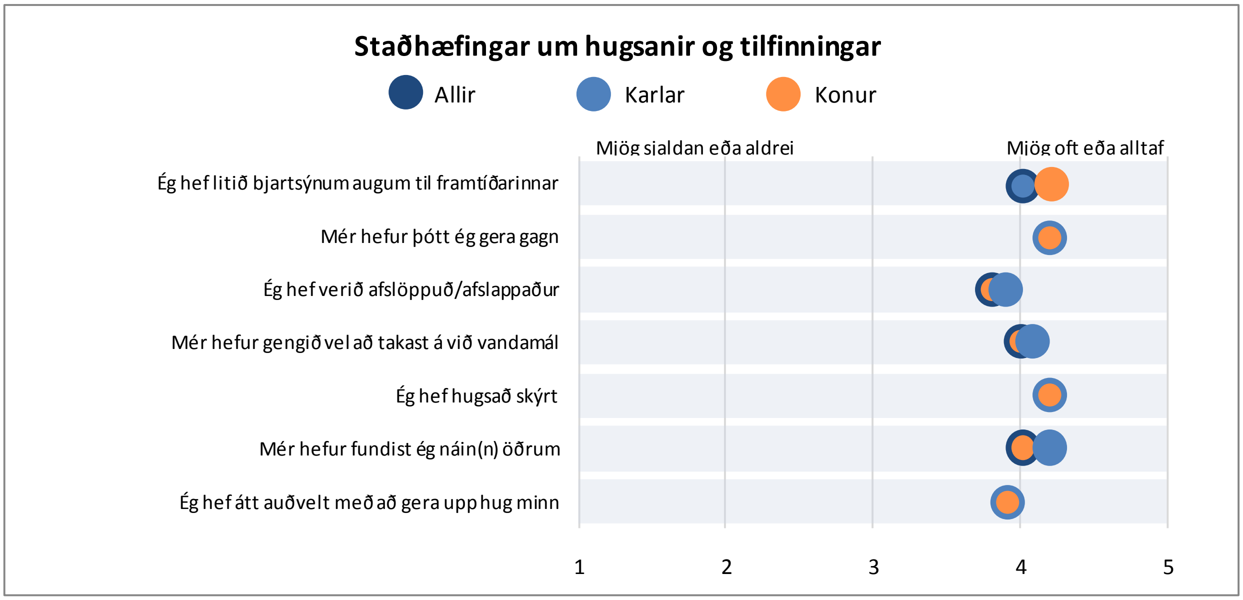
Í þessum kafla er að finna niðurstöður varðandi líðan og lífsgæði starfsfólks sveitarfélaga. Skoðaðar voru staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar starfsfólksins.

STAÐHÆFINGAR UM HUGSANIR OG TILFINNINGAR

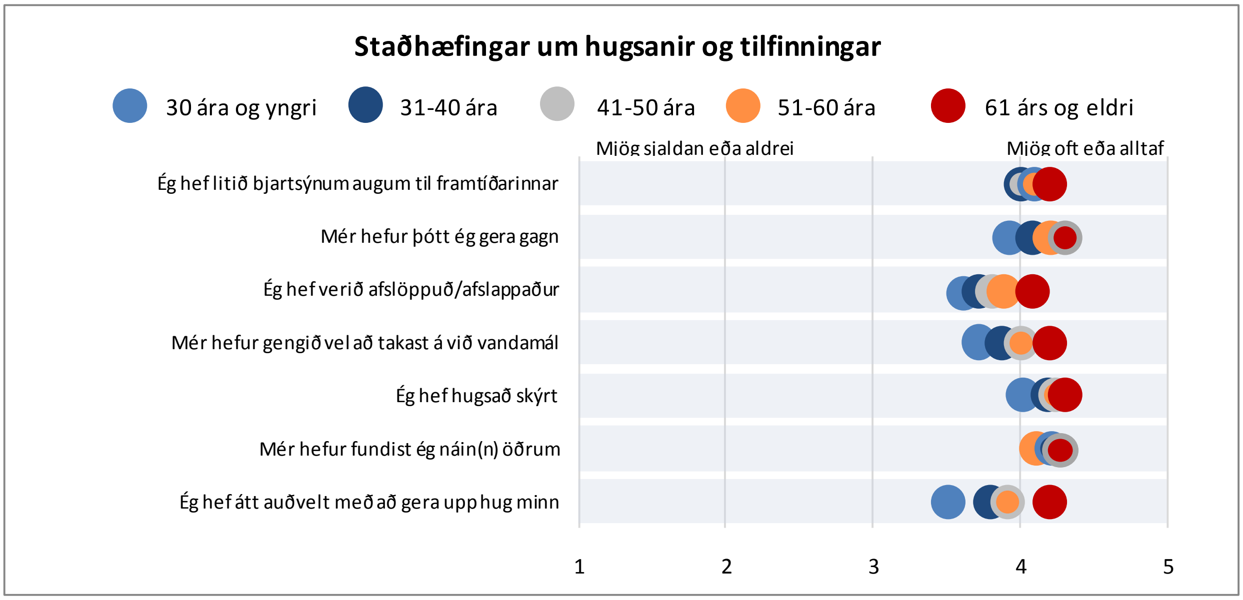
Settar voru fram sjö staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar á síðastliðnum tveimur vikum: (1) „Ég hef litið bjartsýnum augum til framtíðarinnar“, (2) „Mér hefur þótt ég gera gagn“, (3) „Ég hef verið afslöppuð/afslappaður“, (4) „Mér hefur gegnið vel að takast á við vandamál“, (5) „Ég hef hugsað skýrt“, (6) „Mér hefur fundist ég náin(n) öðrum“ og (7) „Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn“.

Almennt séð má sjá að fólk tekur nokkuð afdráttarlausa afstöðu til þessara staðhæfinga um hugsanir og tilfinningar. Sjá má nokkurn mun milli kynja. Konur hafa oftar en karlar litið bjartsýnum augum til framtíðarinnar á síðast liðnum tveimur vikum fyrir fyrirlögn könnunarinnar en karlar hafa oftar en konur verið afslappaðir, gengið vel við að takast á við vandamál og fundist þeir nánir öðrum.

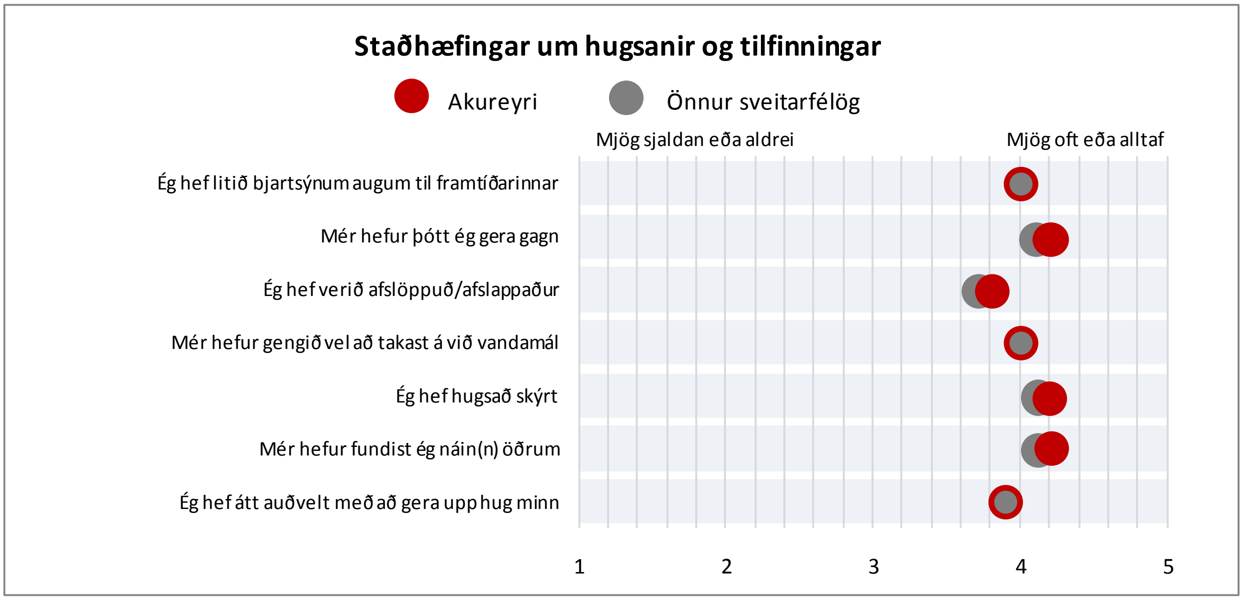
Sjá má að starfsfólk Akureyrarbæjar, 30 ára og yngra, skorar heilt yfir mun lægra en starfsfólk í öðrum aldurshópum í þessum staðhæfingum um hugsanir og tilfinningar og starfsfólk eldra en 61 árs skorar yfirleitt mun hærra. Á þetta sérstaklega við um þrjár staðhæfingar: „Eg hef verið afslappaður“, „Mér hefur gengið vel að takast á við vandamál“ og „Ég hef átt auðvelt með að gera upp hug minn“.



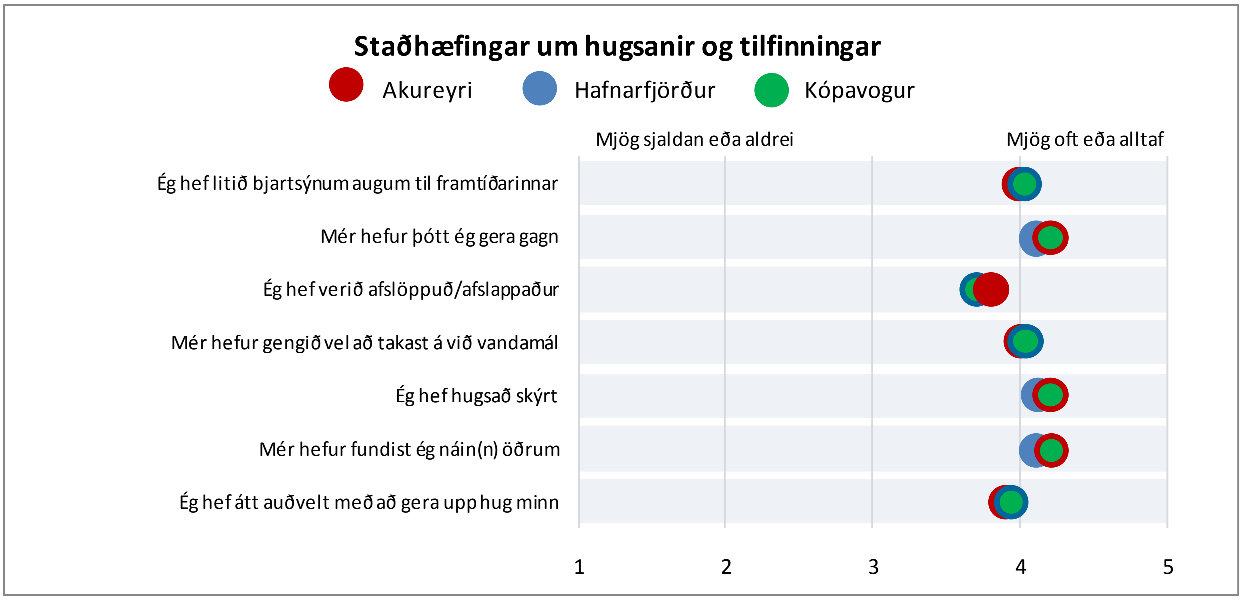
Mynd 204. Staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar. Greint eftir kyni



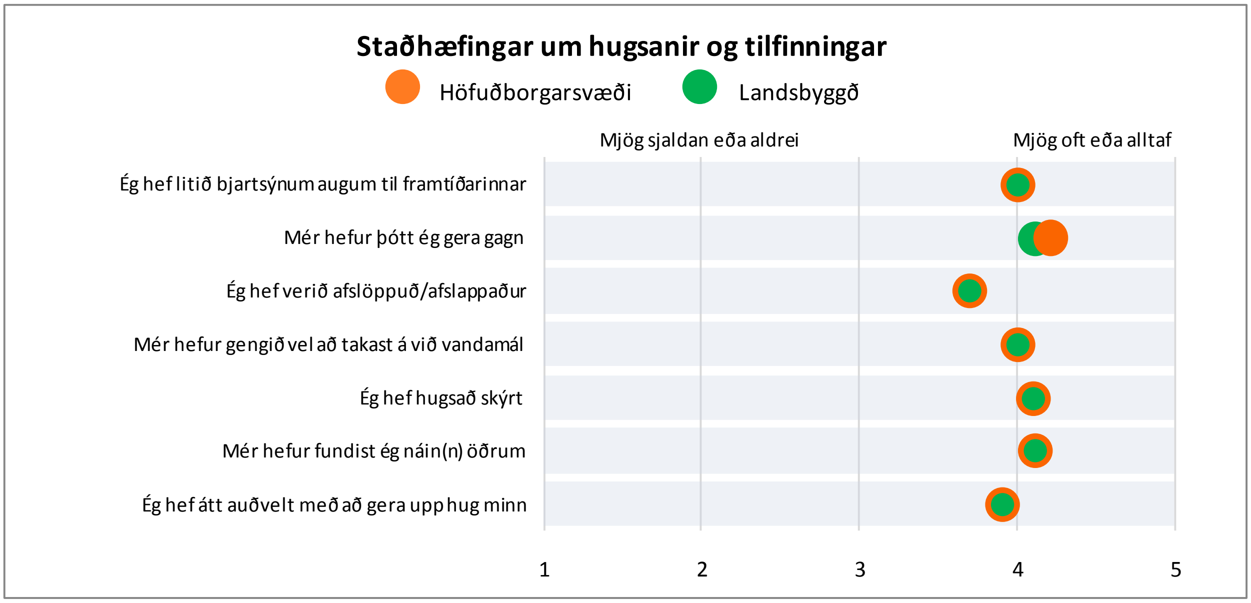
Mynd 205. Staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar. Greint eftir aldri



Mynd 206. Staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar



Mynd 207. Staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar. Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



Mynd 208. Staðhæfingar um hugsanir og tilfinningar. Greint eftir búsetu

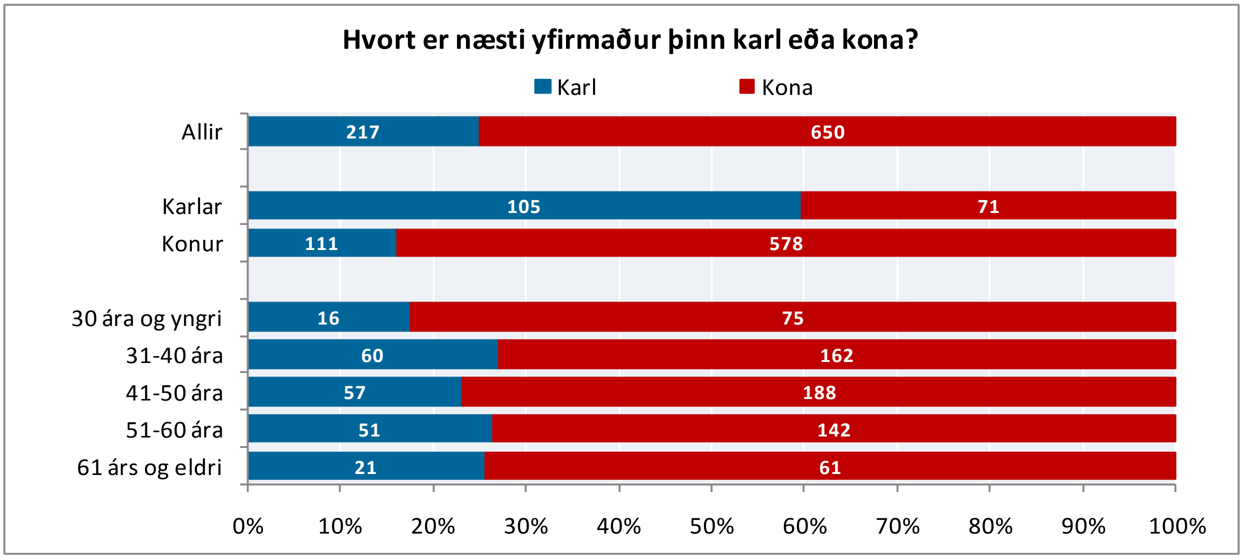
STJÓRNUN OG STJÓRNUNARTENGDIR ÞÆTTIR

Í þessum kafla er að finna niðurstöður varðandi stjórnun og stjórnunartengda þætti starfsfólks sveitarfélaga.

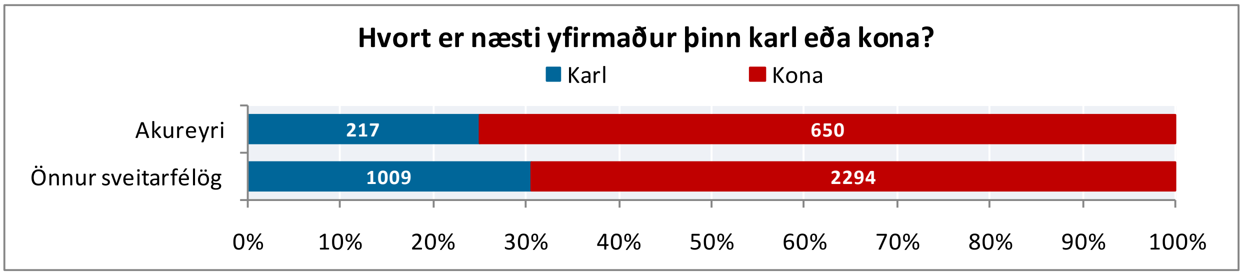
STJÓRNUN ALMENNT

Spurðar voru fimmtán spurningar varðandi almenna stjórnun vinnustaðarins og næsta yfirmanns: (1) „Hvort er næsti yfirmaður þinn karl eða kona?“, (2) „Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun vinnustaðarins“, (3) „Hann/hún setur vinnustaðnum skýr markmið“, (4) „Honum/henni tekst vel að leysa þau starfsmannavandamál sem koma upp á vinnustaðnum“, (5) „Hann/hún gerir kröfur um vönduð vinnubrögð“, (6) „Hann/hún leiðbeinir og gagnrýnir á uppbyggilegan hátt“, (7) „Hann/hún tekur vel í ábendingar um það sem betur má fara“, (8) „Hann/hún kemur sér gjarnan hjá því að taka erfiðar ákvarðanir“, (9) „Hann/hún sýnir mér skilning þegar ég þarf að sinna fjölskyldu og einkamálum“, (10) „Bera stjórnendur umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsmana?“ (11) „Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?“ (12) „Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?“ (13) „Gætir yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn?“ (14) „Er starfsfólki mismunað eftir kyni á vinnustaðnum?“ (15) „Er starfsfólki mismunað eftir aldri á vinnustaðnum?“

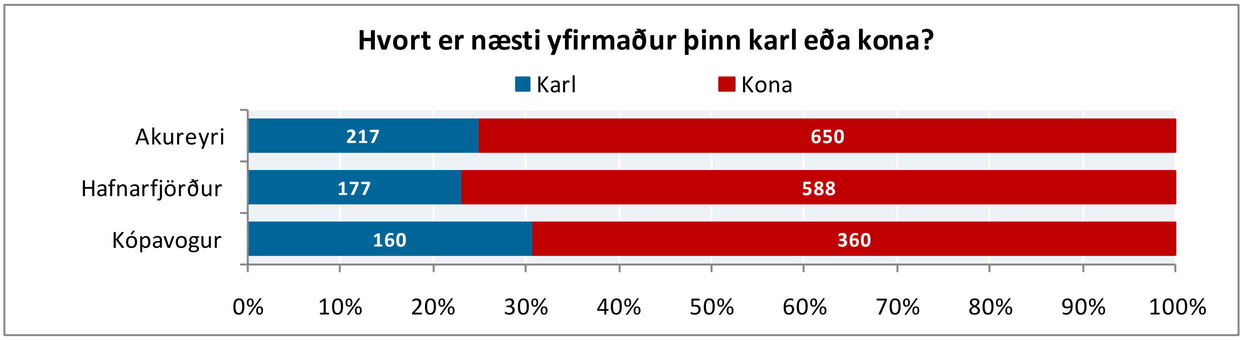
Í 25% tilvika er um að ræða að karl sé næsti yfirmaður og í 75% tilvikum er það kona. Mun hærra hlutfall karla en kvenna hefur karl sem yfirmann eða 60% á móti 16% kvenna.



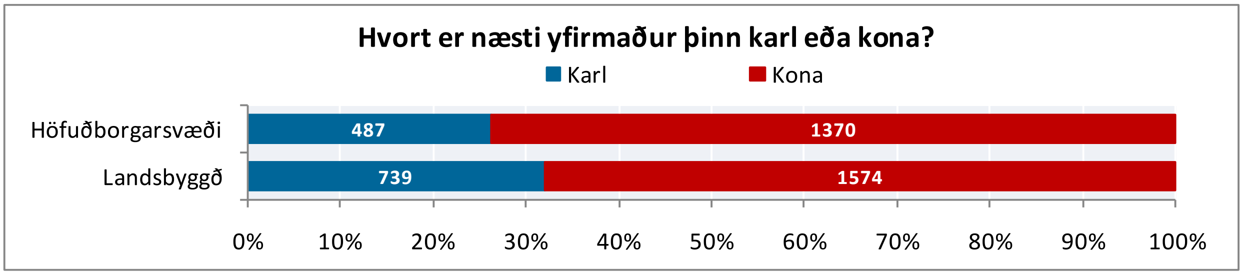
Mynd 209. Hvort er næsti yfirmaður þinn karl eða kona? Greint eftir kyni og aldri



Mynd 210. Hvort er næsti yfirmaður þinn karl eða kona?

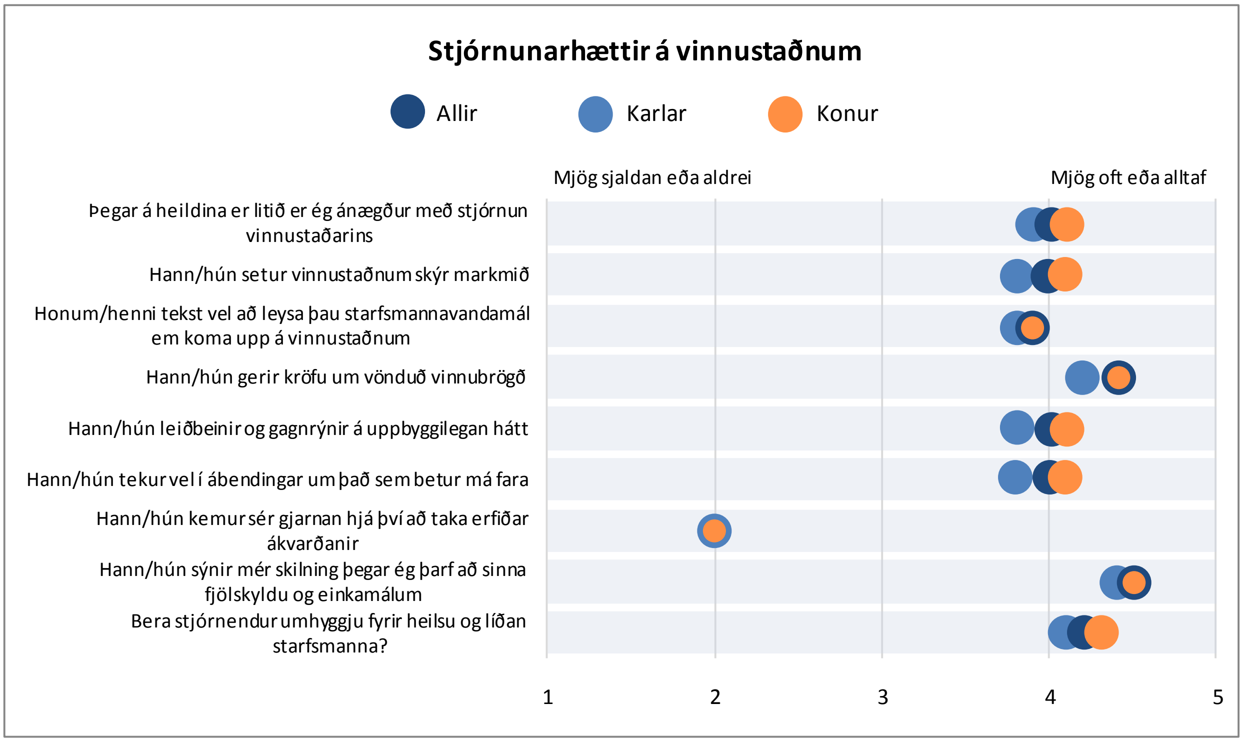


Mynd 211. Hvort er næsti yfirmaður þinn karl eða kona? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

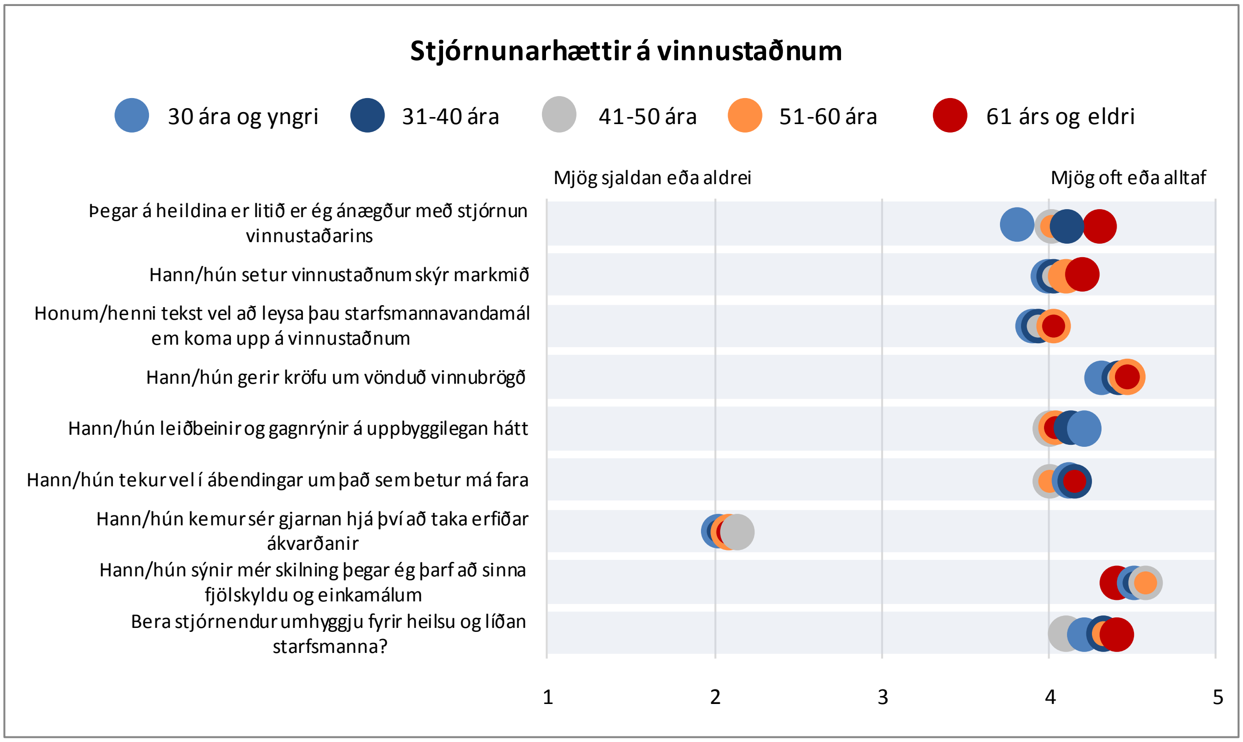


Mynd 212. Hvort er næsti yfirmaður þinn karl eða kona? Greint eftir búsetu

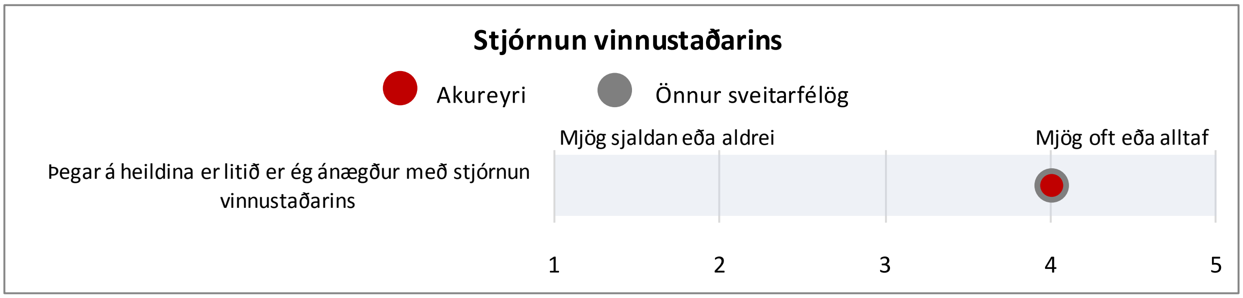
Almennt má segja að starfsfólk Akureyrarbæjar sé ánægt með stjórnunarhætti á vinnustaðnum. Konur eru almennt mun ánægðari en karlar með stjórnunarhætti á vinnustaðnum. Sérstaklega á það við um markmið á vinnustað, hvernig leiðbeiningar og gagnrýni eiga sér stað, hvernig ábendingum um það sem betur má fara er tekið og hversu mikla umhyggju stjórnendur bera fyrir heilsu og líðan starfsfólks. Jafnframt má sjá að starfsfólk 61 árs og eldra er almennt ánægðasti hópur starfsmanna nema þegar kemur að því að meta skilning stjórnenda á þörf fyrir að sinna fjölskyldu og einkamálum. Sjá má að aldur hefur töluverð áhrif á mat starfsfólks á því hversu ánægt það er með stjórnun vinnustaðarins.



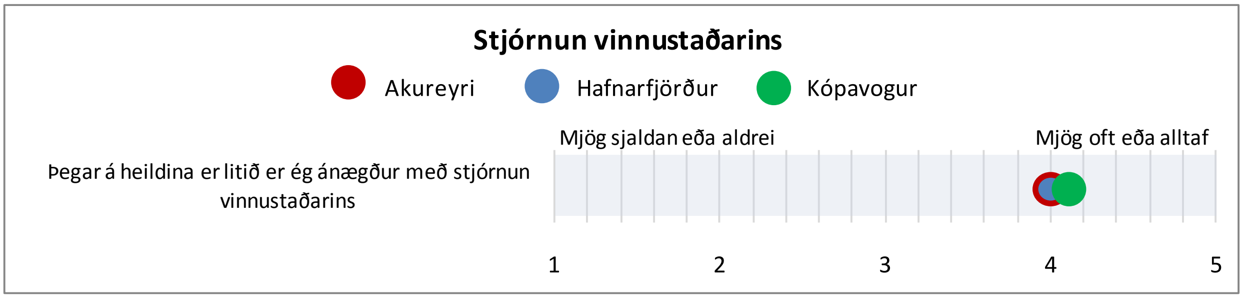
Mynd 213. Fullyrðingar um stjórnunarhætti. Greint eftir kyni



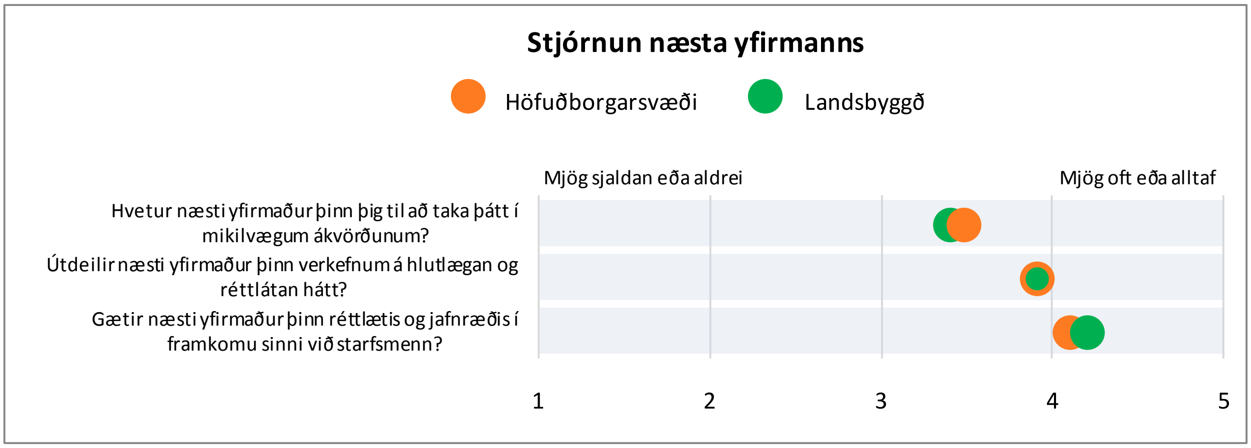
Mynd 214. Fullyrðingar um stjórnunarhætti. Greint eftir kyni



Mynd 215. Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun vinnustaðarins



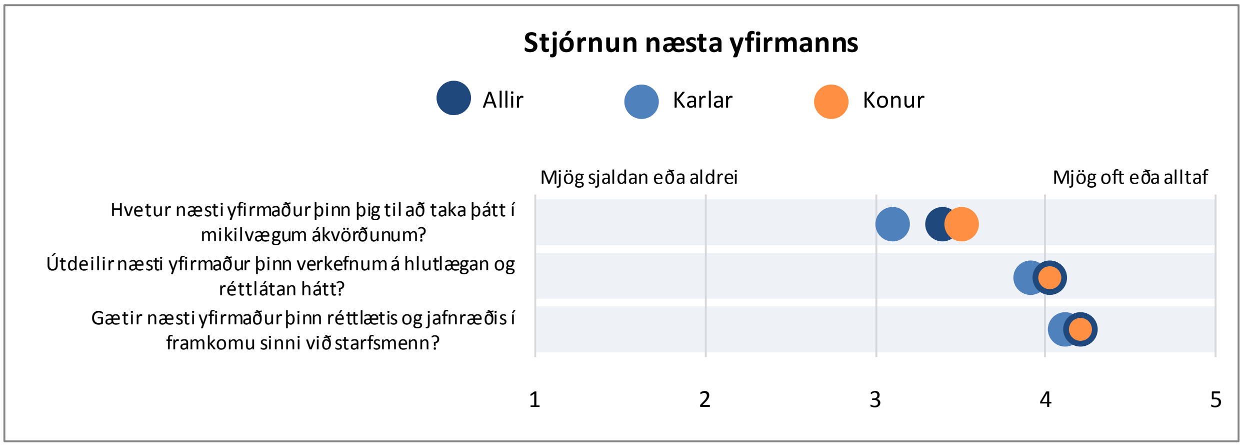
Mynd 216. Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun vinnustaðarins. Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



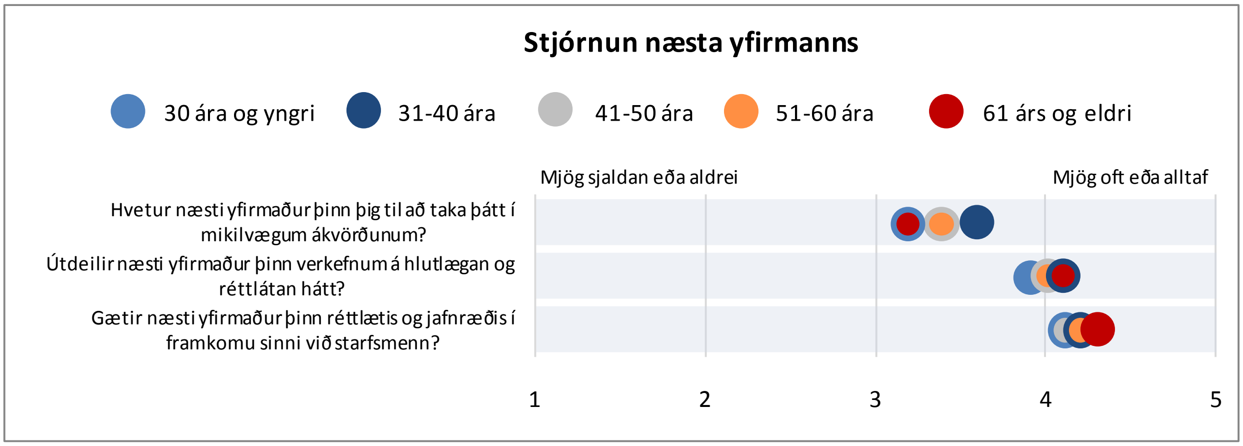
Mynd 217. Þegar á heildina er litið er ég ánægð(ur) með stjórnun vinnustaðarins. Greint eftir búsetu

Karlar telja sig sjaldnar en konur fá hvatningu frá yfirmönnum sínum til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum. Jafnframt má sjá að starfsfólk, sem tilheyrir yngsta og elsta aldurshópnum, telur sig sjaldnar fá hvatningu frá yfirmönnum sínum en starfsfólk í öðrum aldurshópum.

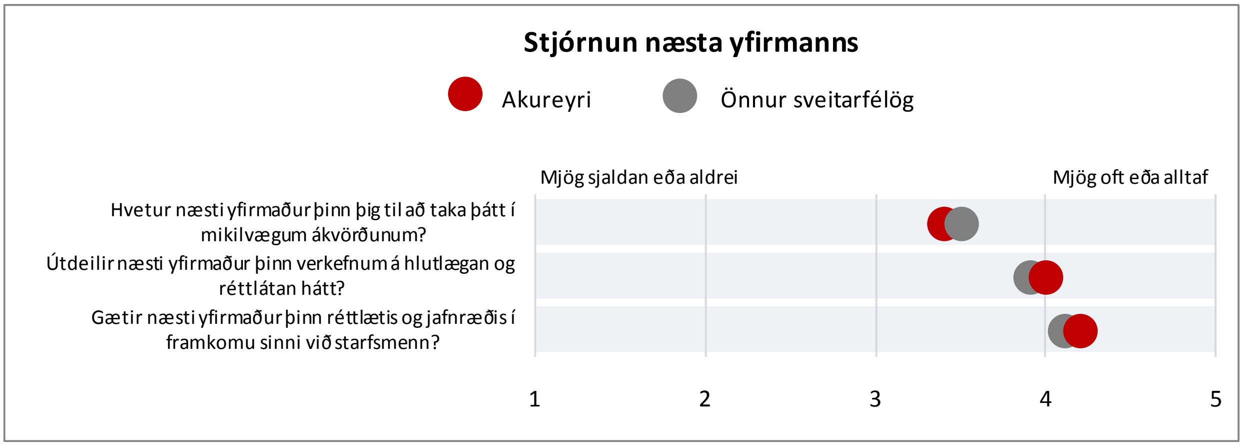
Almennt séð er starfsfólk Akureyrarbæjar ánægt með hvernig yfirmenn útdeila verkefnum og telur að þeir gæti réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn. Karlar eru þó ekki eins ánægðir með það og konur.



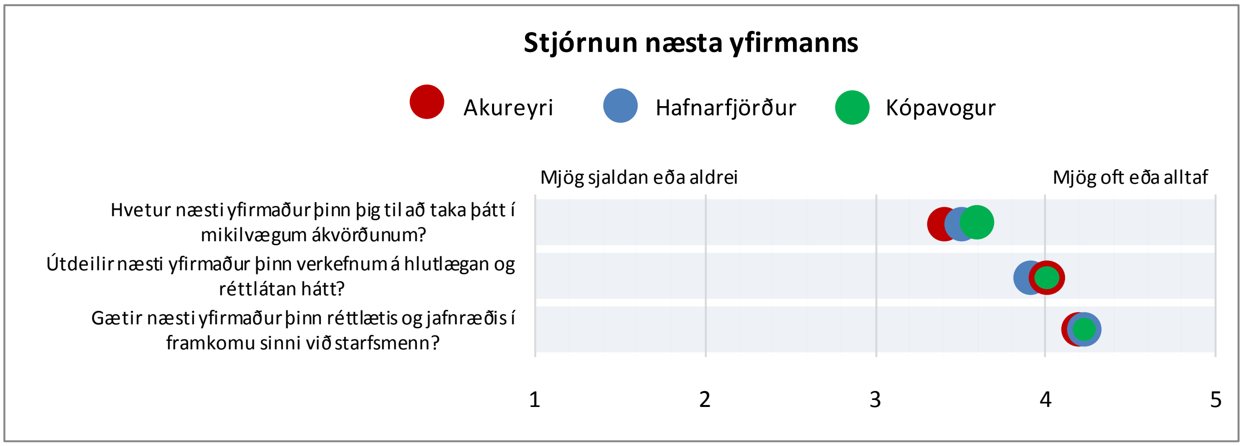
Mynd 218. Stjórnun næsta yfirmanns? Greint eftir kyni



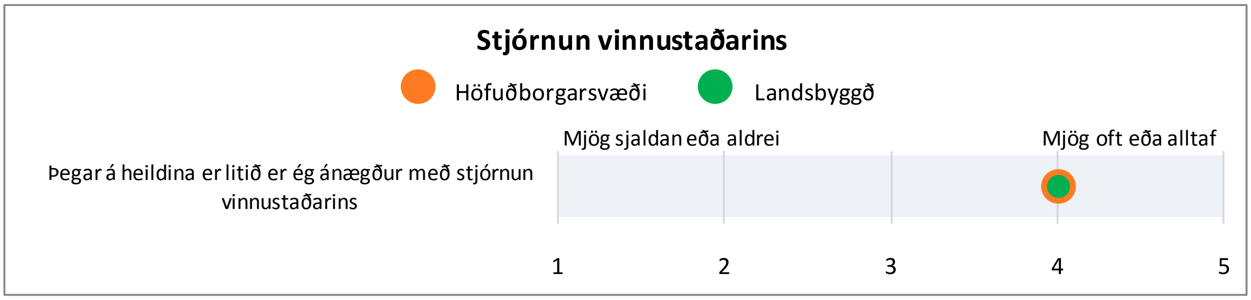
Mynd 219. Stjórnun næsta yfirmanns? Greint eftir aldri



Mynd 220. Stjórnun næsta yfirmanns

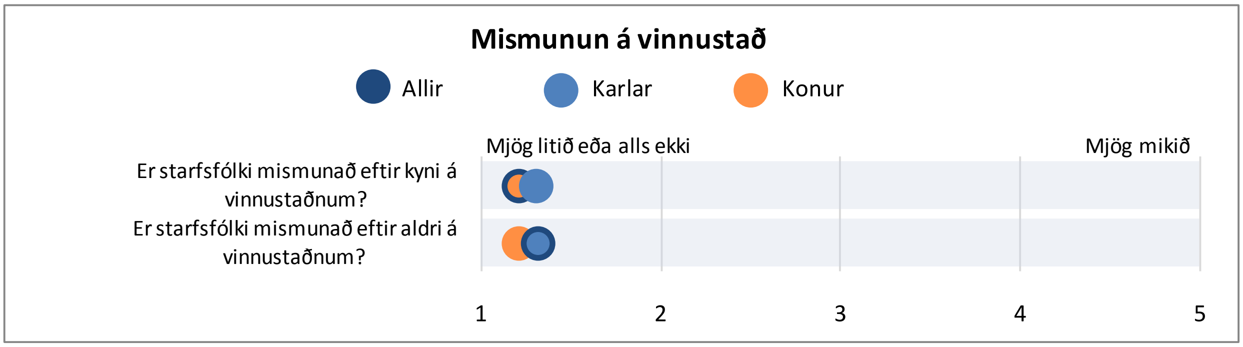


Mynd 221. Stjórnun næsta yfirmanns. Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

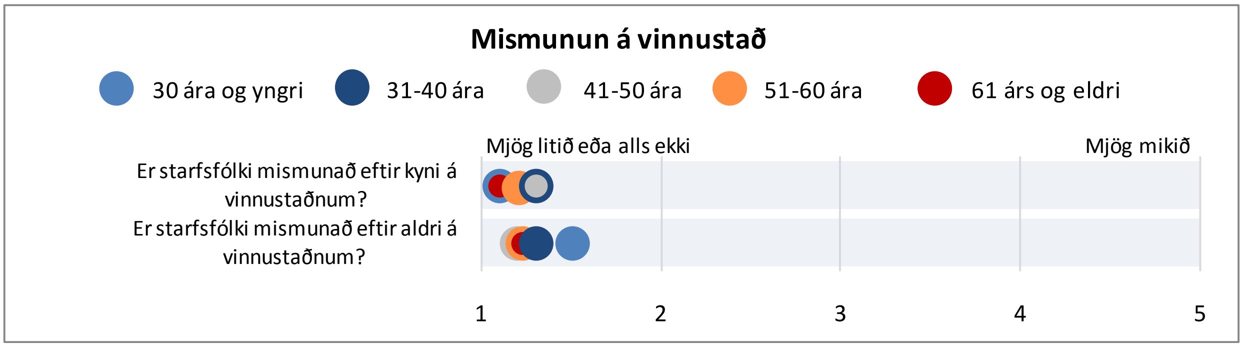


Mynd 222. Stjórnun næsta yfirmanns. Greint eftir búsetu

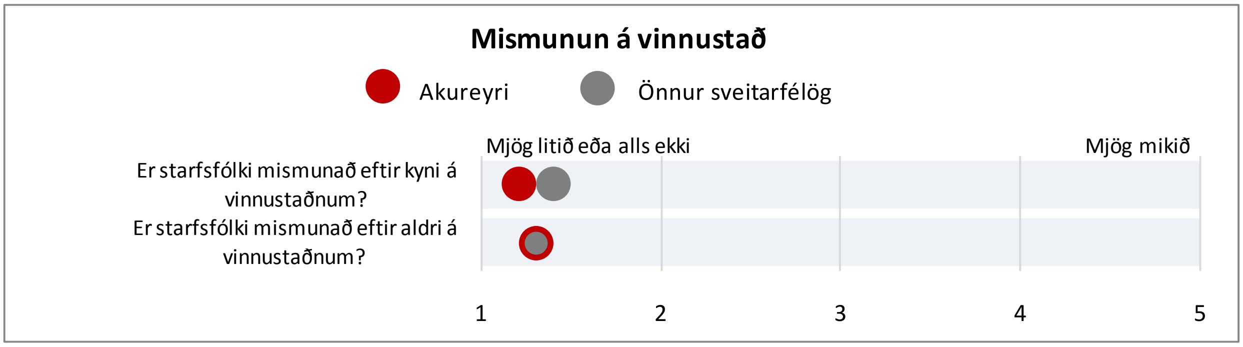
Starfsfólk Akureyrarbæjar telur að almennt sé starfsfólki mjög lítið eða alls ekki mismunað á vinnustað, hvorki eftir kyni né aldri. Sjá má að starfsfólk sem er yngra en 30 ára telur þó í meira mæli en annað starfsfólk að starfsfólki sé mismunað eftir aldri á vinnustað.



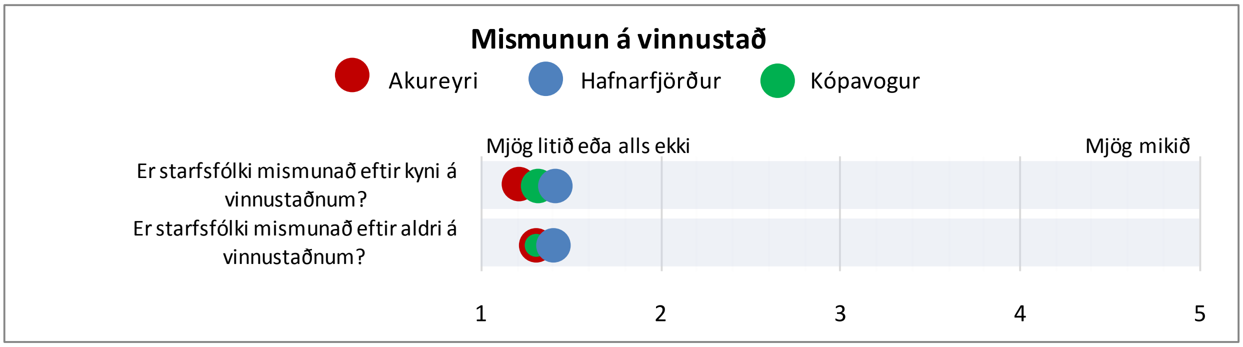
Mynd 223. Er starfsfólki mismunað eftir kyni eða aldri á vinnustaðnum? Greint eftir kyni



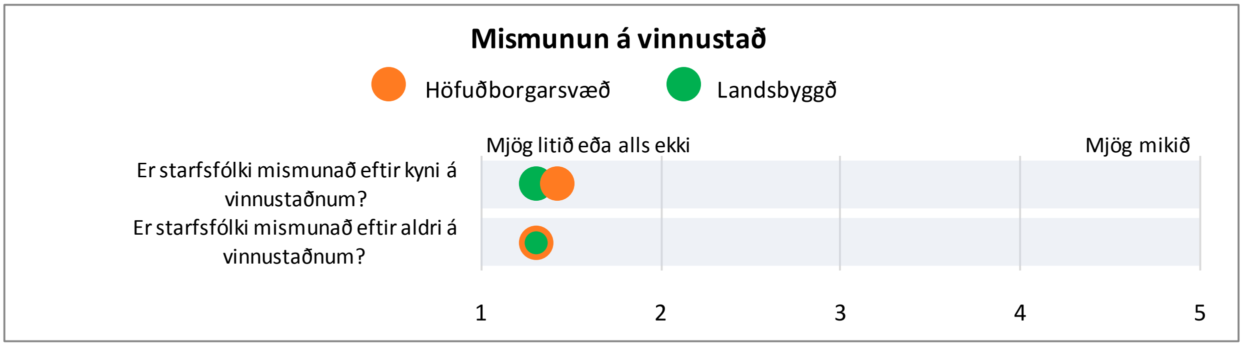
Mynd 224. Er starfsfólki mismunað eftir kyni eða aldri á vinnustaðnum? Greint eftir aldri



Mynd 225. Er starfsfólki mismunað eftir kyni eða aldri á vinnustaðnum?



Mynd 226. Er starfsfólki mismunað eftir kyni eða aldri? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

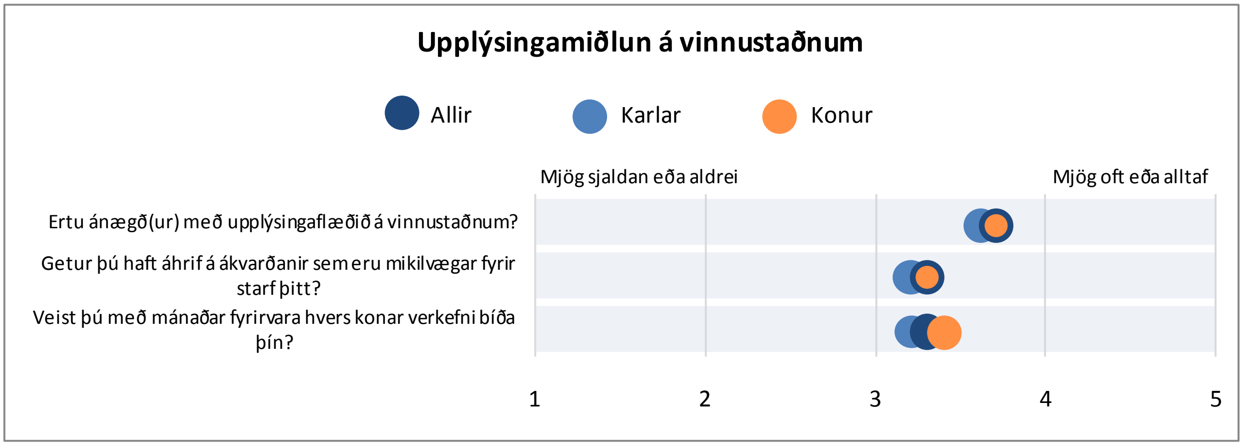


Mynd 227. Er starfsfólki mismunað eftir kyni eða aldri? Greint eftir búsetu

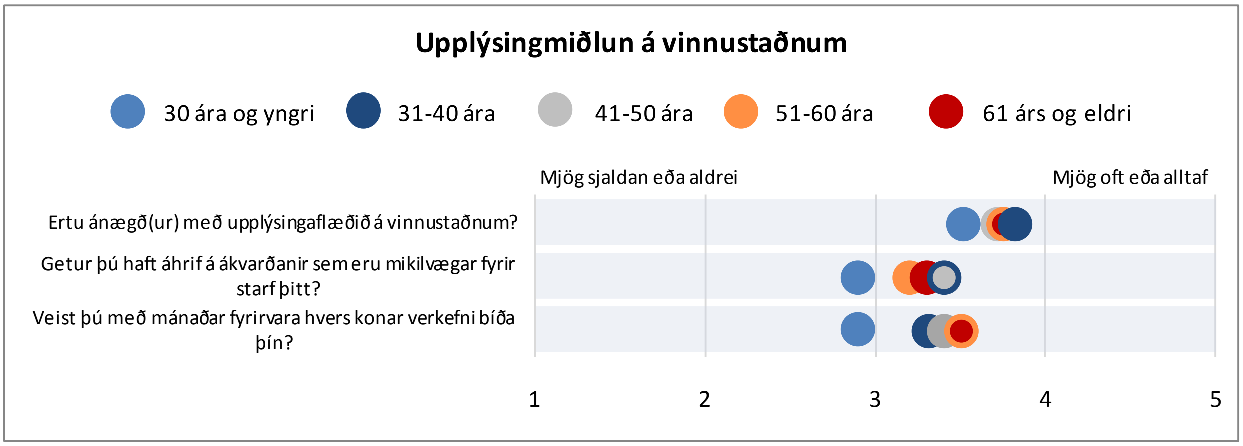
UPPLÝSINGAMIÐLUN

Spurt var þriggja spurninga varðandi upplýsingamiðlun á vinnustaðnum: (1) „Ertu ánægð(ur) með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum?“, (2) „Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þitt?“ og (3) „Veist þú með mánaðarfyrirvara hvers konar verkefni bíða þín?“

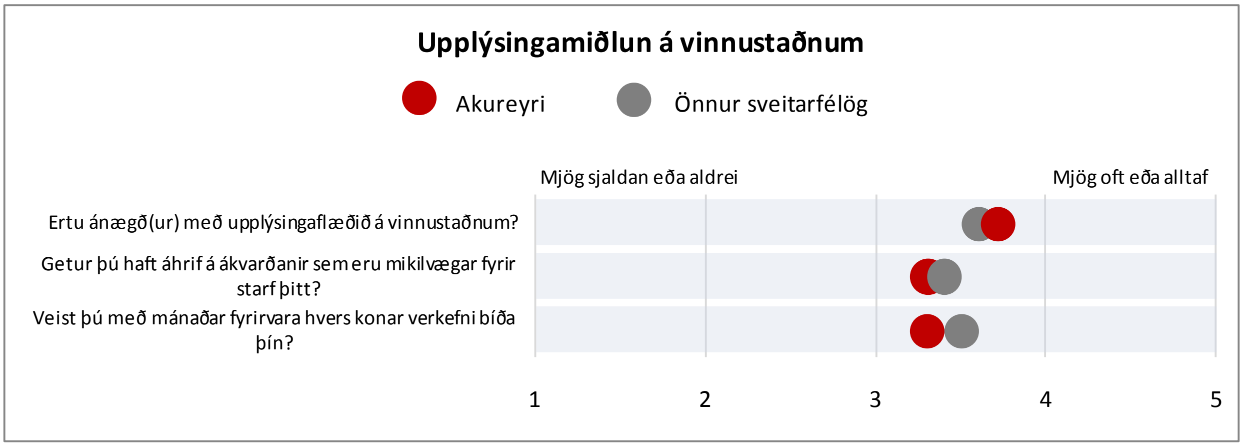
Starfsfólk Akureyrarbæjar er þokkalega ánægt með upplýsingamiðlun á vinnustaðnum, konur þó meira en karlar. Starfsfólk í yngsta aldurshópnum eru ekki eins ánægt og starfsfólk í öðrum aldurshópum, sérstaklega hvað varðar áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starfið og vitneskju um hvers konar verkefni bíða.



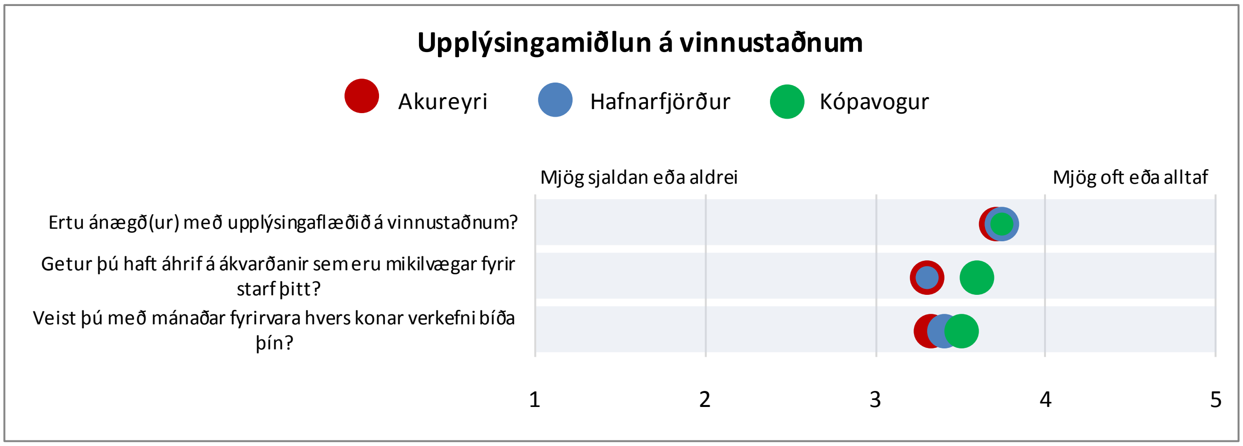
Mynd 228. Upplýsingamiðlun á vinnustaðnum. Greint eftir kyni



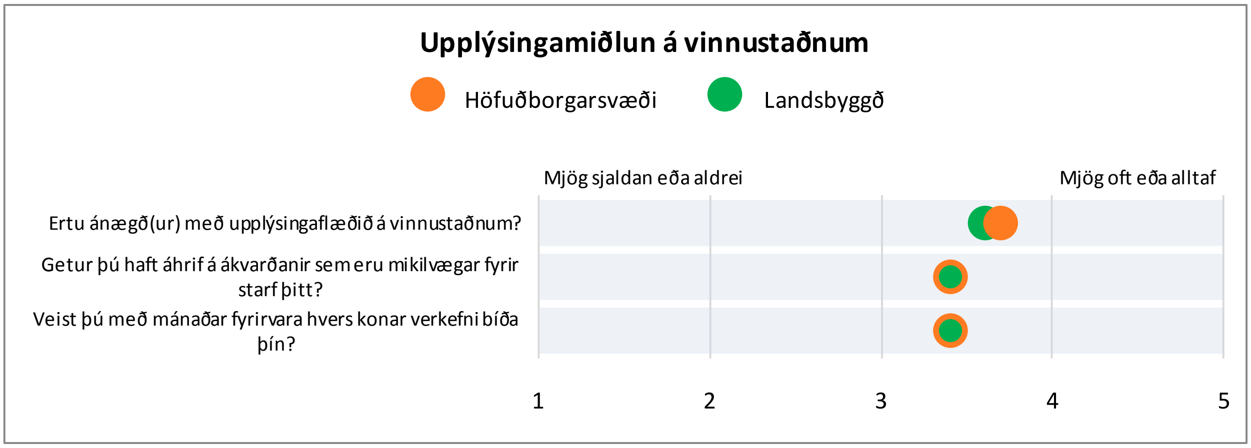
Mynd 229. Upplýsingamiðlun á vinnustaðnum. Greint eftir aldri



Mynd 230. Upplýsingamiðlun á vinnustaðnum



Mynd 231. Upplýsingamiðlun á vinnustaðnum. Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi

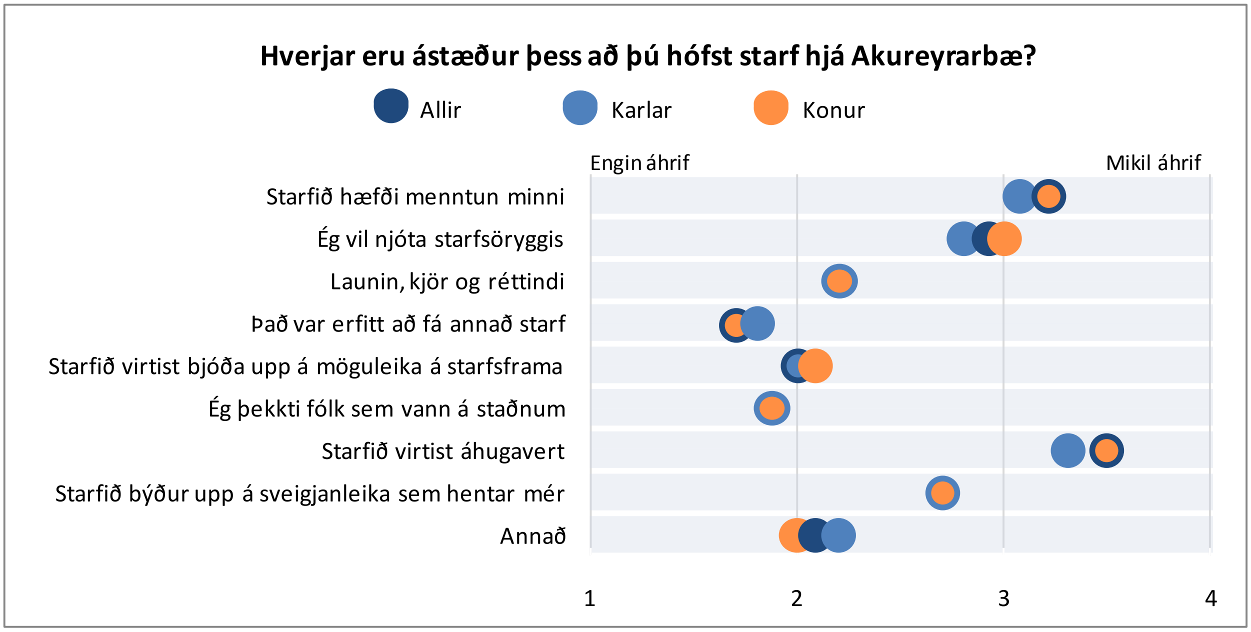


Mynd 232. Upplýsingamiðlun á vinnustaðnum. Greint eftir búsetu

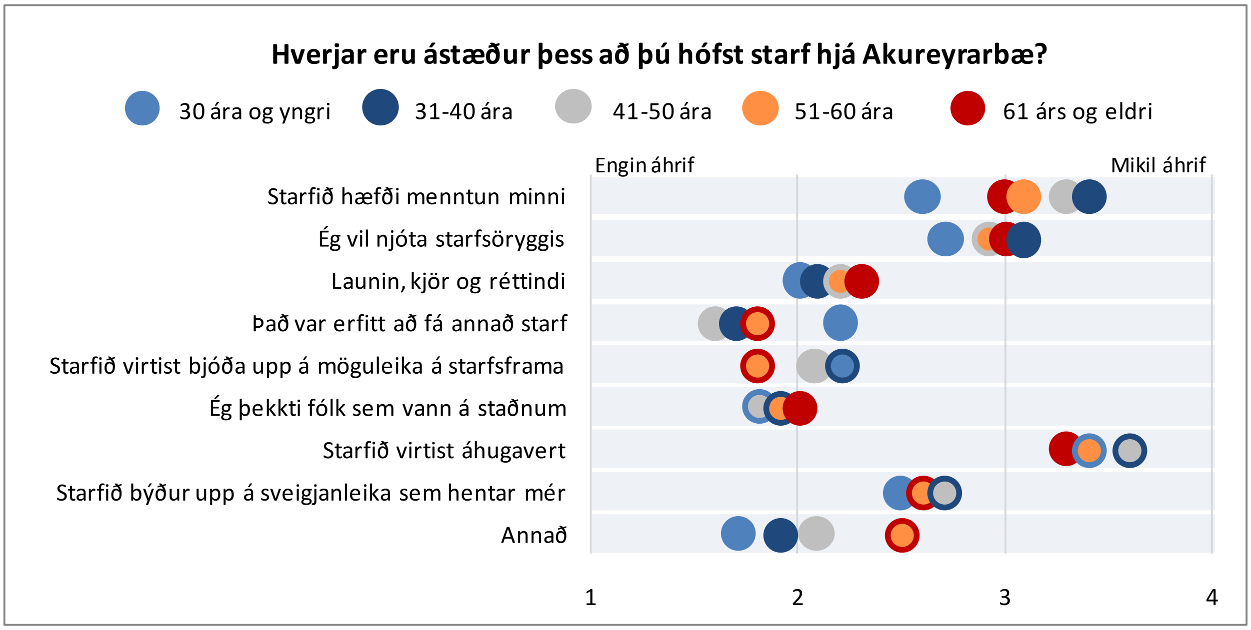
UPPHAF STARFS

Spurt var um ástæður þess að viðkomandi hóf starf hjá Akureyrarbæ. Settar voru fram átta staðhæfingar og átti viðkomandi að tilgreina hversu mikil áhrif hvert atriði hafði á ákvörðunina. Auk þess var gefinn möguleiki á að skrifa inn aðrar ástæður.

Sjá má að helsta ástæðan er að starfið hafi virst áhugavert, hafi hæft menntun viðkomandi og að viðkomandi hafi viljað njóta starfsöryggis. Á þetta bæði við um karla og konur þó karlar telji þessi atriði ekki hafa haft eins mikil áhrif og konur gera. Nokkurn mun má sjá á svörum eftir aldri eins og glöggt sést á mynd 234.



Mynd 233. Hverjar eru ástæður þess að þú hófst starf hjá Akureyrarbæ? Greint eftir kyni



Mynd 234. Hverjar eru ástæður þess að þú hófst starf hjá Akureyrarbæ? Greint eftir aldri

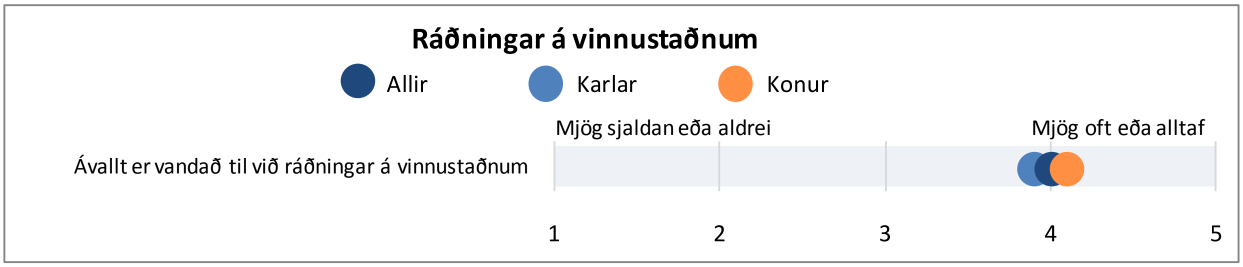
MANNAUÐSSTJÓRNUN

Í þessum kafla er greint frá niðurstöðum varðandi ráðningar starfsfólks, starfslýsingar, móttöku nýrra starfsmanna, starfsþróun og starfsmannasamtöl.

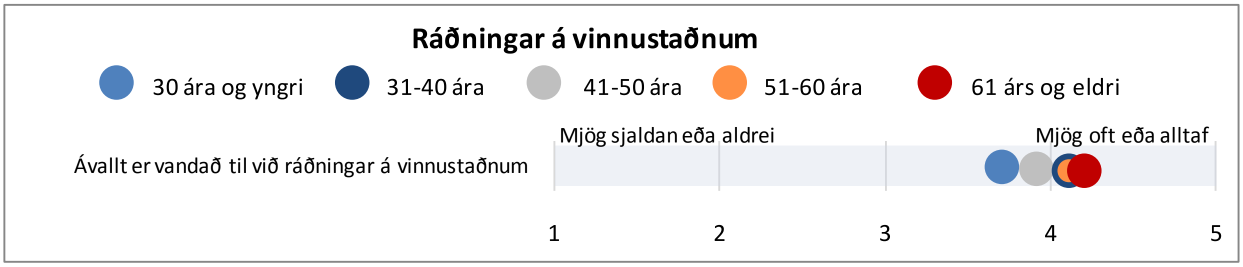
RÁÐNINGAR

Sett var fram ein fullyrðing varðandi ráðningar á vinnustaðnum: (1) „Ávallt er vandað til við ráðningar á vinnustaðnum".

Starfsfólk Akureyrarbæjar er almennt ánægt með hvernig staðið er að ráðningum starfsfólks á vinnustaðnum en það telur að mjög oft eða alltaf sé vandað til við ráðningar á vinnustaðnum.



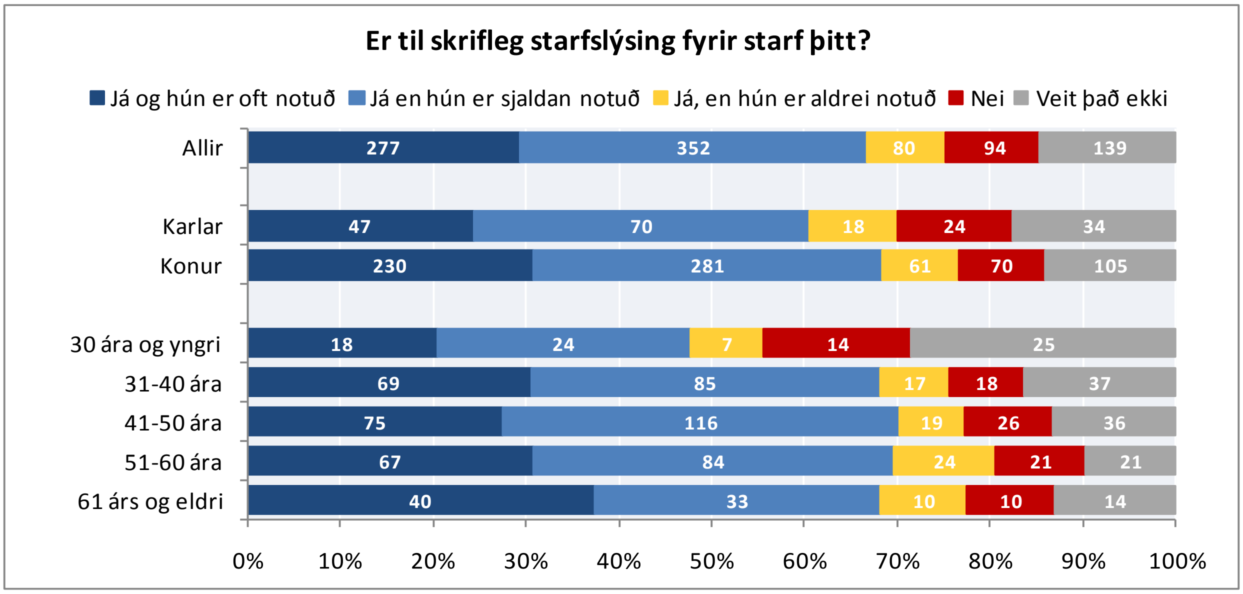
Mynd 235. Ráðningar á vinnustaðnum: Greint eftir kyni



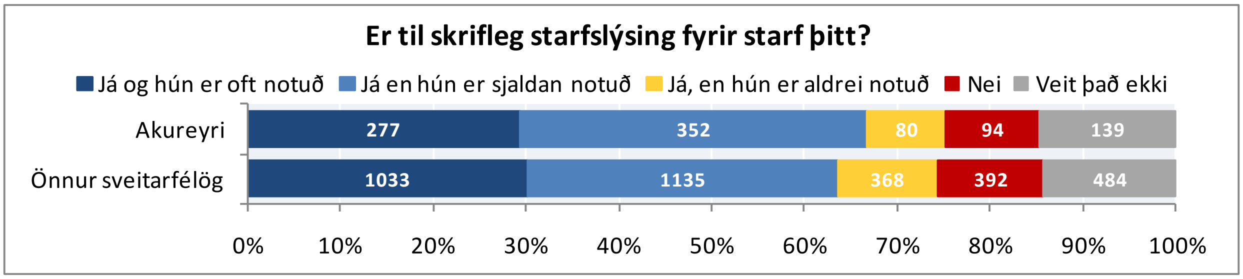
Mynd 236. Ráðningar á vinnustaðnum. Greint eftir aldri

STARFSLÝSINGAR

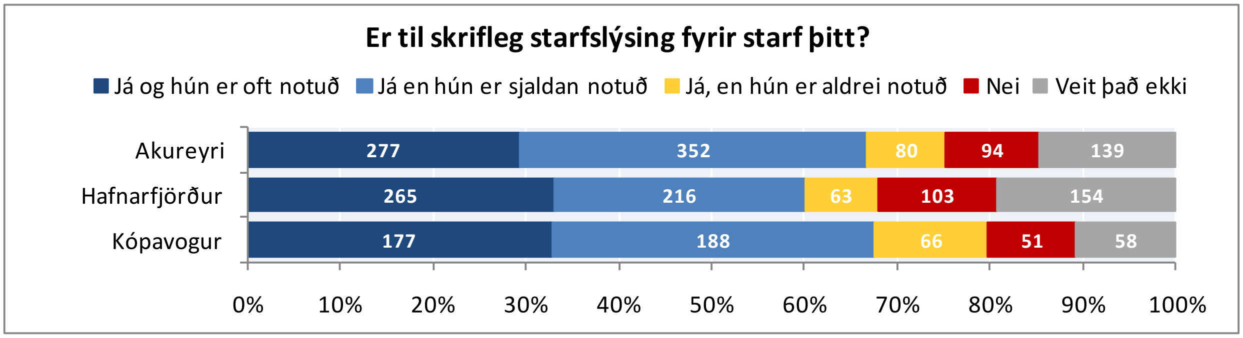
Spurðar var hvort til væri skrifleg starfslýsing fyrir starf viðkomandi og hversu oft hún væri notuð. Í um 10% tilvika eru ekki til starfslýsingar fyrir störf starfsfólks auk þess sem um 15% svarar því til að það viti ekki hvort það séu til skriflegar starfslýsingar fyrir störf þeirra eða ekki. Sjá má nokkurn mun á svörum karla og kvenna en athyglisverðast er að sjá hvernig starfsfólk í yngsta aldurshópnum svarar. Þar eru rúm 28% sem veit ekki hvort að skrifleg starfslýsing sé til og 16% þeirra segja að hún sé ekki til.



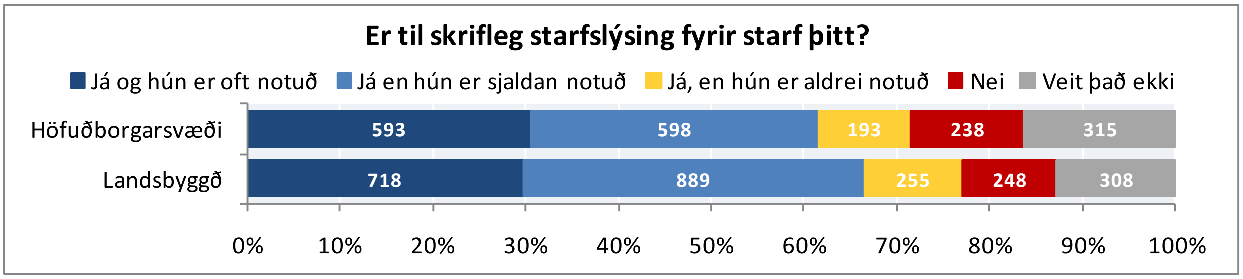
Mynd 237. Er til skrifleg starfslýsing fyrir starf þitt? Greint eftir kyni og aldri



Mynd 238. Er til skrifleg starfslýsing fyrir starf þitt?



Mynd 239. Er til skrifleg starfslýsing fyrir starf þitt? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



Mynd 240. Er til skrifleg starfslýsing fyrir starf þitt? Greint eftir búsetu

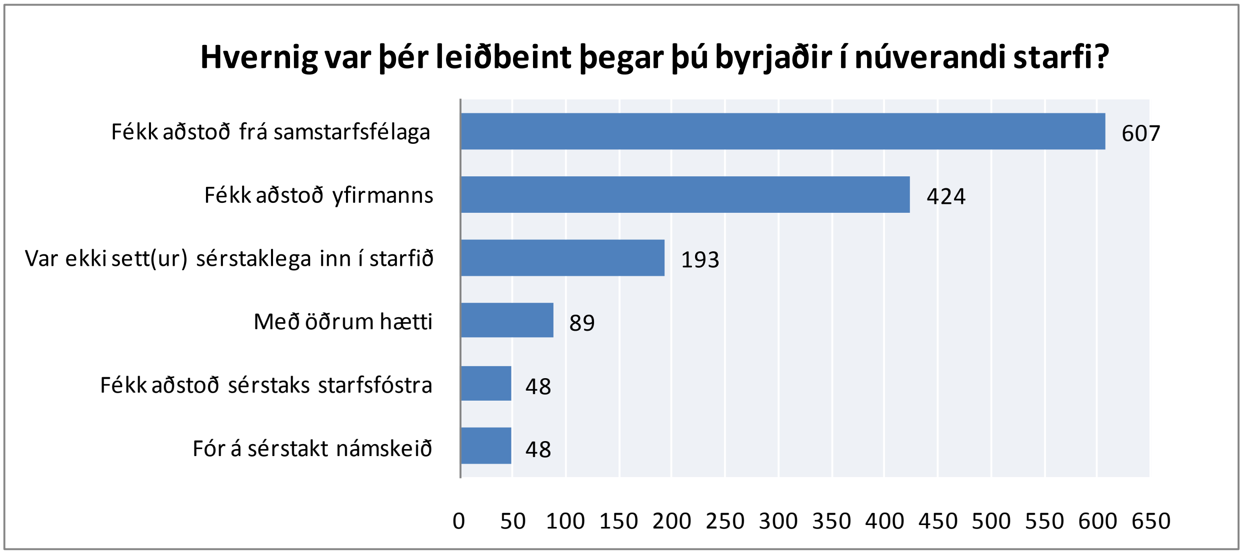
MÓTTAKA NÝRRA STARFSMANNA

Spurt var tveggja spurninga varðandi móttöku nýrra starfsmanna hjá sveitarfélaginu: (1) „Hvernig var þér leiðbeint þegar þú byrjaðir í núverandi starfi" og (2) „Hvernig viðkomandi var leiðbeint þegar hann byrjaði í núverandi starfi".

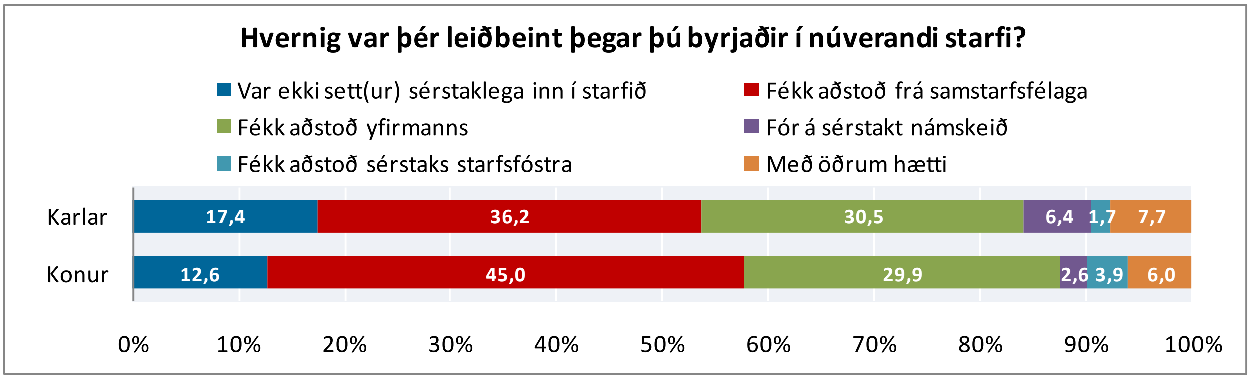
Algengast er að starfsfólk Akureyrarbæjar hafi fengið leiðbeiningar hjá samstarfsfélaga þegar það byrjuði í núverandi starfi eða hafi fengið aðstoð yfirmanns.

Sjá má nokkurn mun milli kynja en mun hærra hlutfall kvenna en karla fékk aðstoð frá samstarfsfélaga þegar þær byrjuðu í starfi. Algengara er hjá körlum en konum að þeir fari á námskeið eða eru ekki settir sérstaklega inn í starfið.

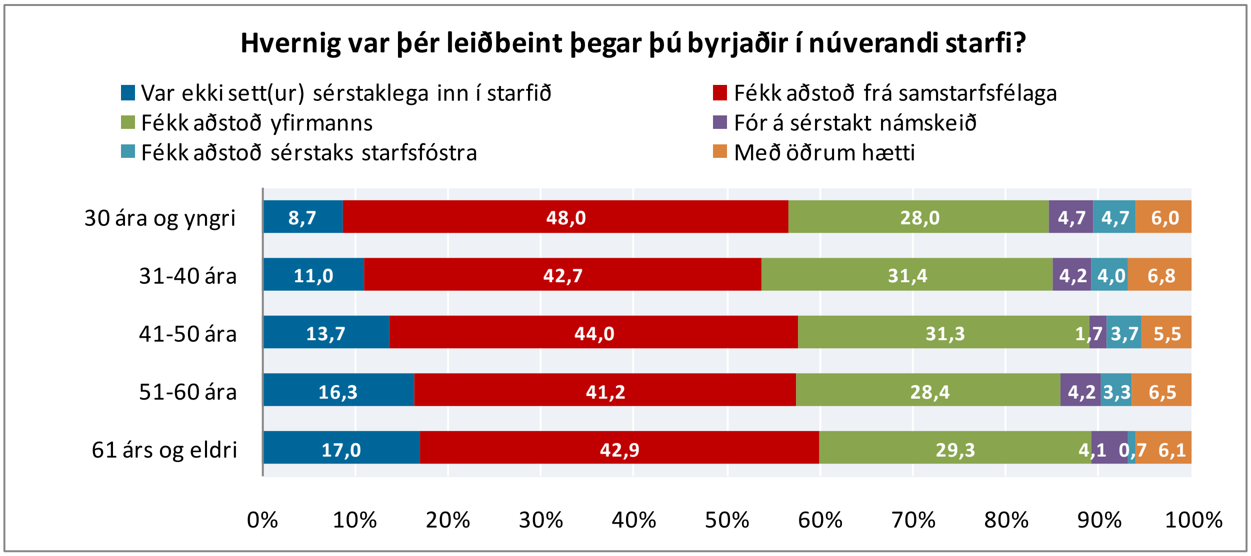
Heilt yfir má segja að starfsfólk Akureyrarbæjar sé ánægt með hvernig það var sett inn í starfið. Konur eru aðeins ánægðari með það en karlar en einnig kemur fram munur á ánægju eftir aldurshópum eins og sjá má á mynd 246.



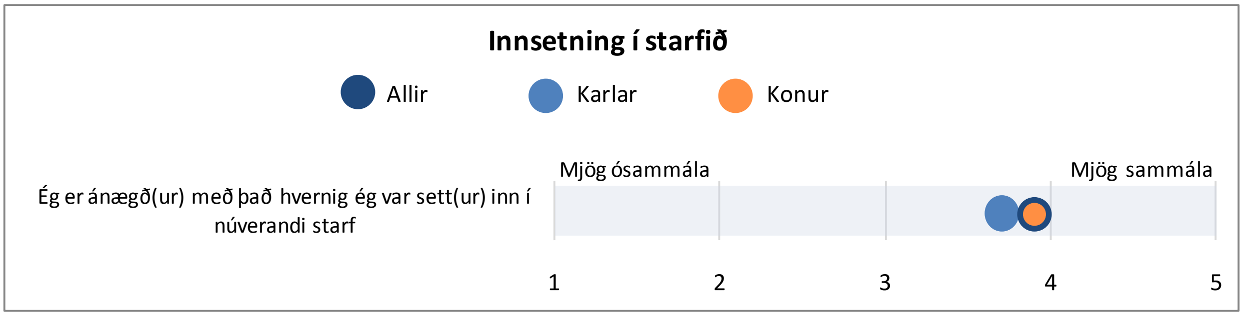
Mynd 241. Hvernig var þér leiðbeint þegar þú byrjaðir í núverandi starfi?



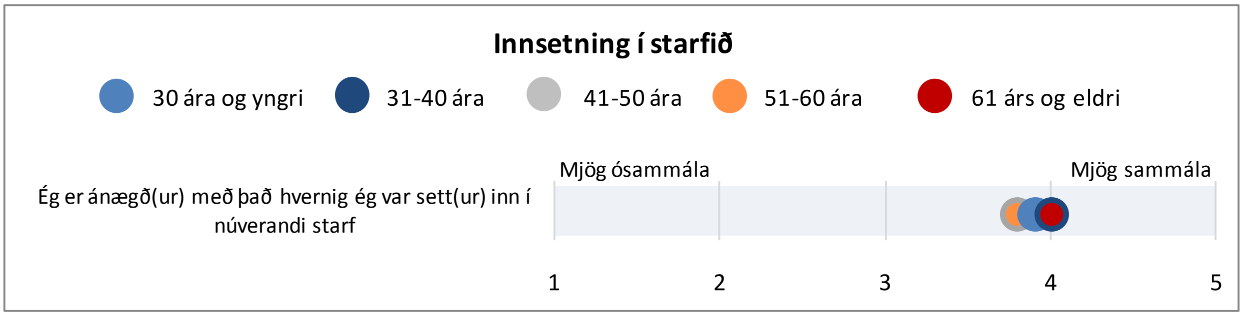
Mynd 242. Hvernig var þér leiðbeint þegar þú byrjaðir í núverandi starfi? Greint eftir kyni



Mynd 243. Hvernig var þér leiðbeint þegar þú byrjaðir í núverandi starfi? Greint eftir aldri



Mynd 244. Innsetning inn í starfið. Greint eftir kyni



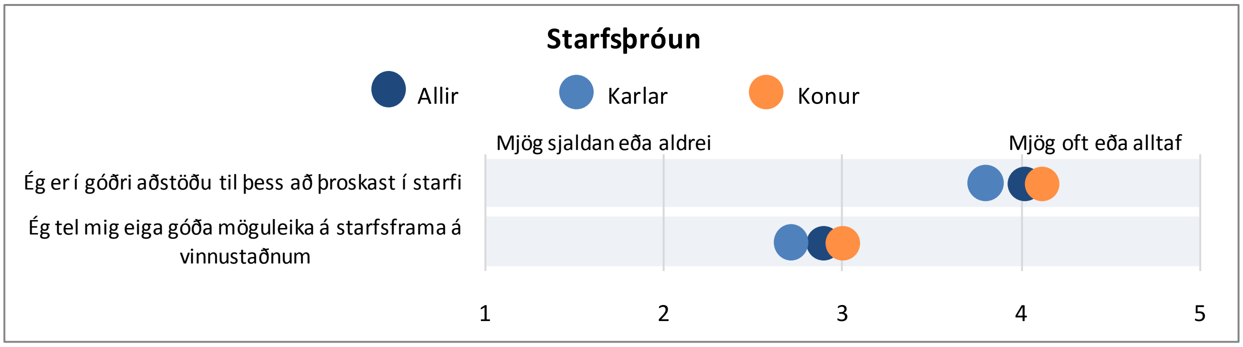
Mynd 245. Innsetning í starfið? Greint eftir aldri

Starfsþróun

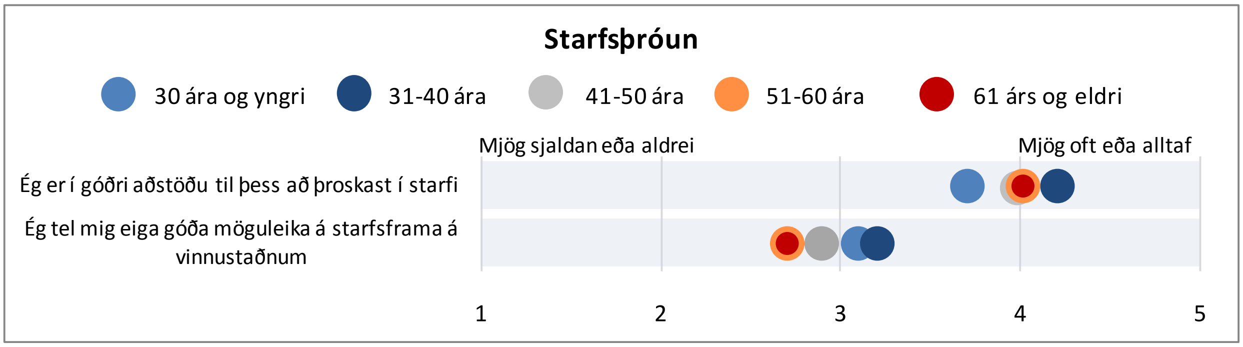
Spurt var fjögurra spurninga sem lutu að starfsþróun starfsfólksins: (1) „Ég er í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi“, (2) „Ég tel mig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum“, (3) „Hversu miklum tíma hefur þú varið í sí- og endurmenntun á sl. tveimur árum?“ og (4) „Af hverju hefur þú ekki sótt sí- og endurmenntun á sl. 2 árum?“

Starfsfólk Akureyrarbæjar telur almennt að það sé í góðri aðstöðu til að þroskast í starfi en hins vegar eru færri sem telja sig eiga góða möguleika á starfsframa á vinnustaðnum. Fram kemur nokkur munur bæði eftir kyni og aldri. Karlar telja síður en konur að þeir séu í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi og telja að þeir eigi síður en konur möguleika á starfsframa á vinnustaðnum.

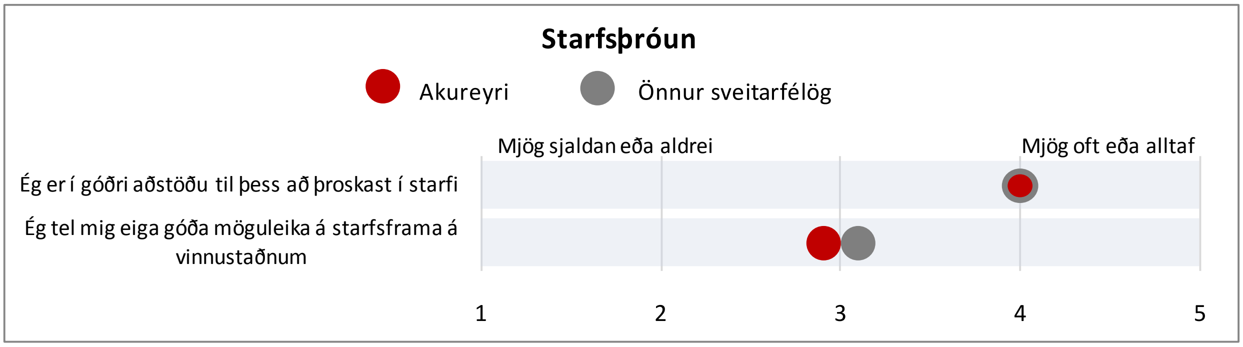
Starfsfólk 30 ára og yngra telur síst að það sé í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi en starfsfólk í aldurshópnum 31-40 ára telur í meira mæli en aðrir að það sé í góðri aðstöðu til þess að þroskast í starfi. Hvað starfsframa varðar þá er það einfaldlega svo að eftir því sem starfsmaður er yngri þá telur hann sig eiga meiri möguleika á starfsframa á vinnustaðnum.



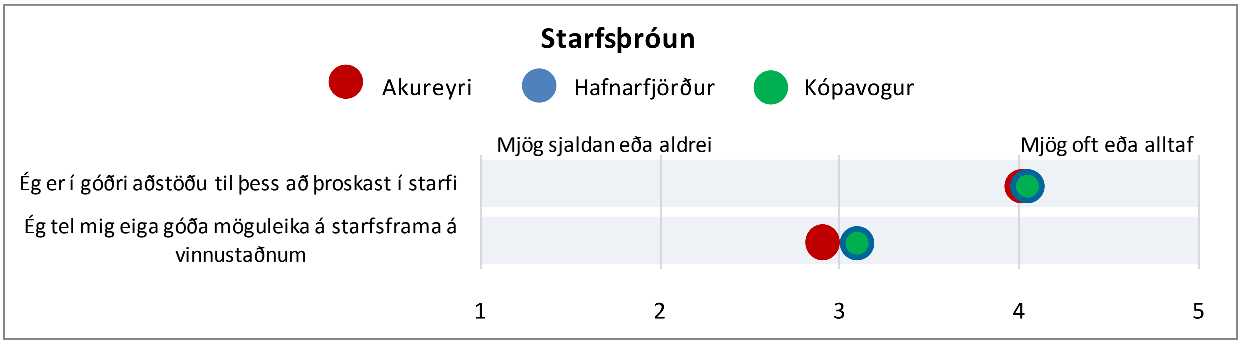
Mynd 246. Starfsþróun. Greint eftir kyni



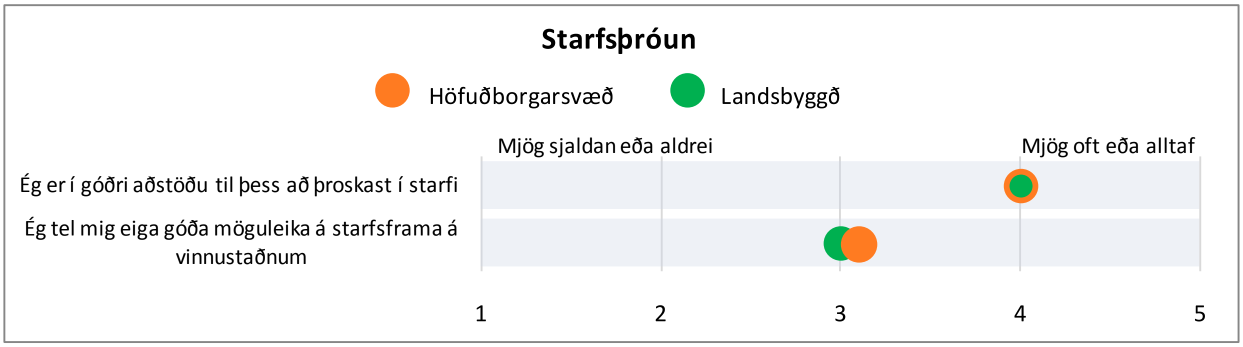
Mynd 247. Starfsþróun. Greint eftir aldri



Mynd 248. Starfsþróun starfsfólksins



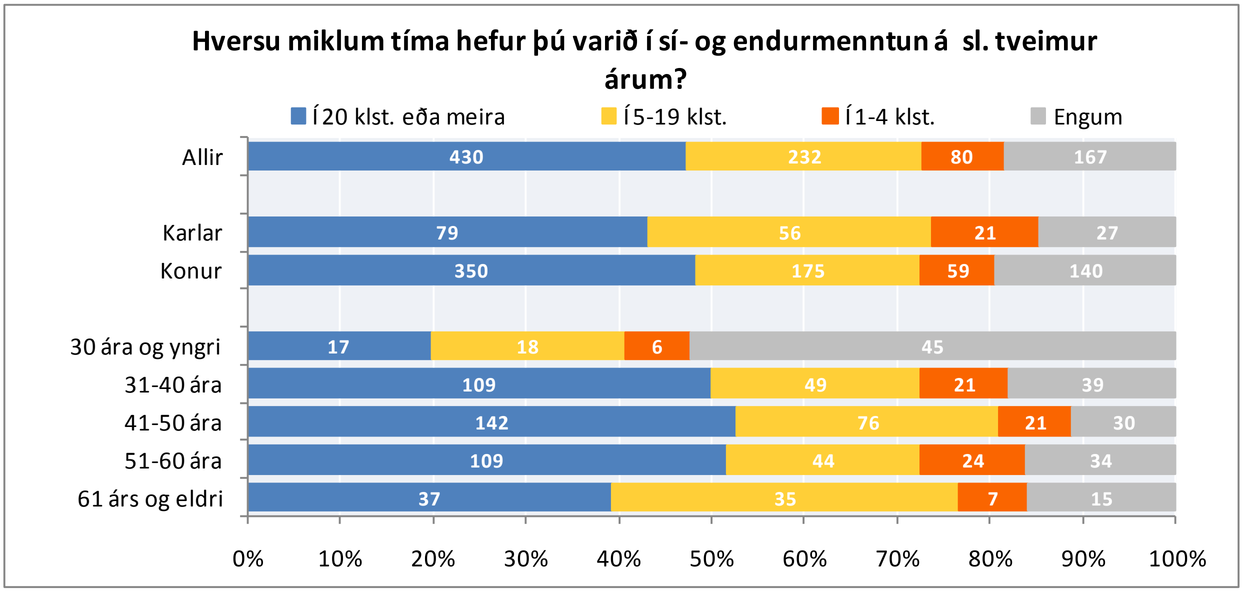
Mynd 249. Starfsþróun starfsfólksins. Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



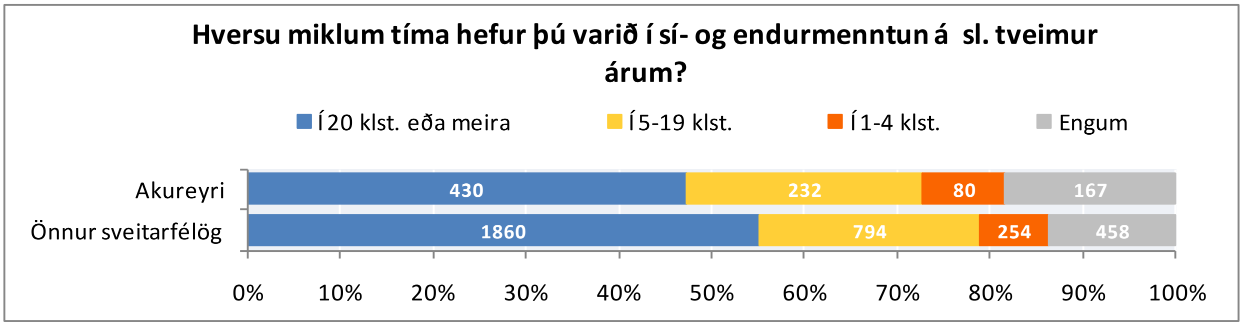
Mynd 250. Starfsþróun starfsfólksins. Greint eftir búsetu

Algengast er að starfsfólk Akureyrarbæjar hafi varið 20 klst. eða meira í sí- og endurmenntun á síðastliðnum tveimur árum eða 47% svarenda. Rúm 18% svarenda hafa ekki varið neinum tíma í sí- og endurmenntun á sl. tveimur árum. Nokkuð hærra hlutfall kvenna en karla hefur 20 klst. eða meira í sí- og endurmenntun en jafnframt er nokkuð hærra hlutfall kvenna en karla sem hefur ekki varið neinum tíma í sí- og endurmenntun á síðastliðnum tveimur árum.

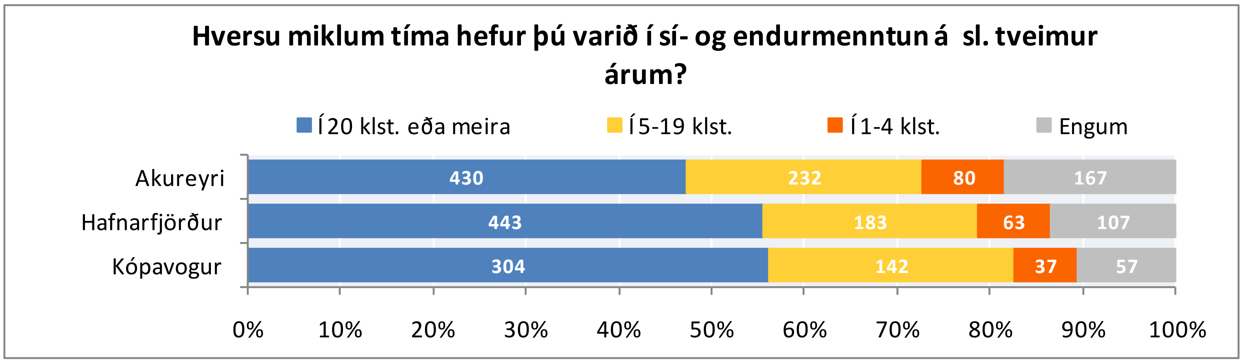
Algengast er að þeir sem hafa ekki varið tíma í sí- og endurmenntun telji að þeir hafi ekki fengið tækifæri til þess eða í 78 tilvika og 66 svara því til að þeir hafi ekki haft áhuga á þeirri sí- og endurmenntun sem í boði er.



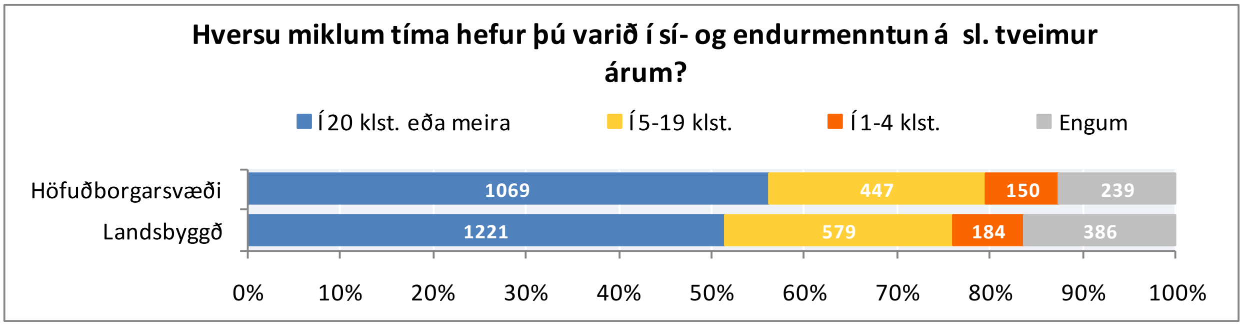
Mynd 251. Hversu miklum tíma hefur þú varið í sí- og endurmenntun á sl. tveimur árum? Greint eftir kyni og aldri



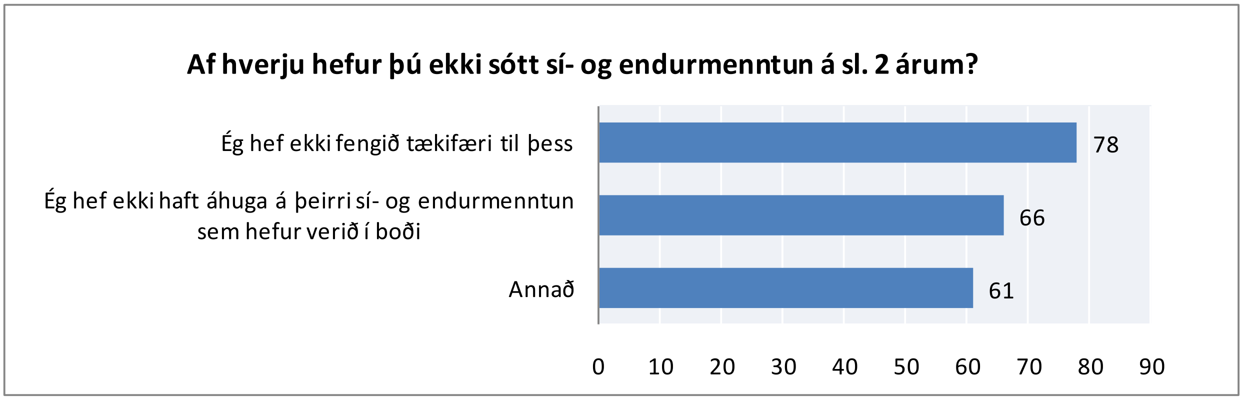
Mynd 252. Hversu miklum tíma hefur þú varið í sí- og endurmenntun á sl. tveimur árum?



Mynd 253. Hversu miklum tíma hefur þú varið í sí- og endurmenntun á sl. tveimur árum? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



Mynd 254. Hversu mikinn tíma hefur þú varið í sí- og endurmenntun á sl. tveimur árum? Greint eftir búsetu



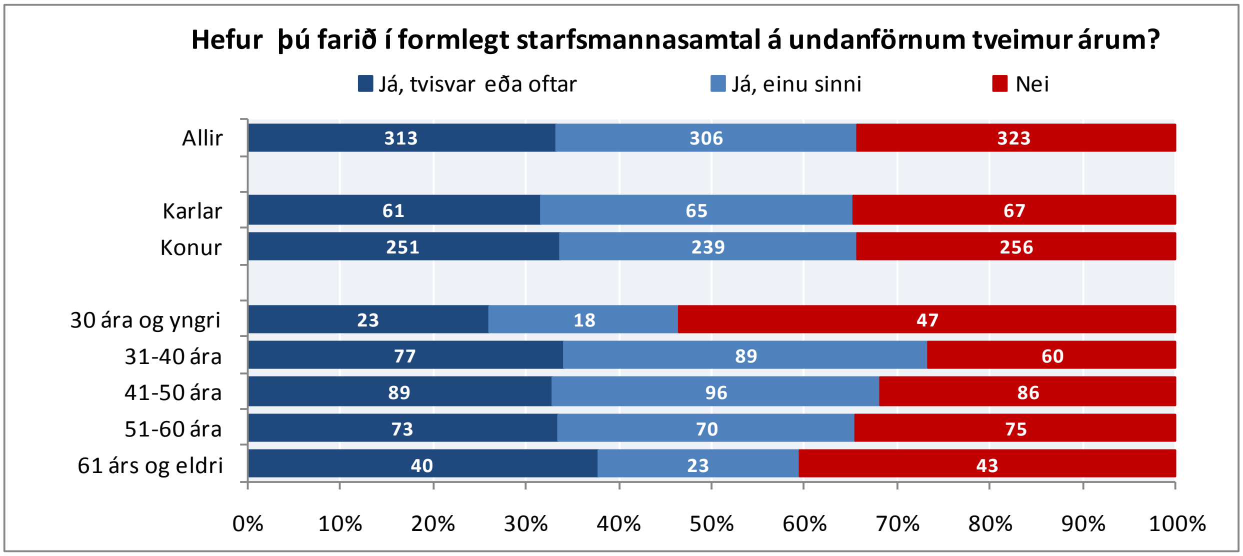
Mynd 255. Af hverju hefur þú ekki sótt sí- og endurmenntun á sl. 2 árum?

Starfsmannasamtöl

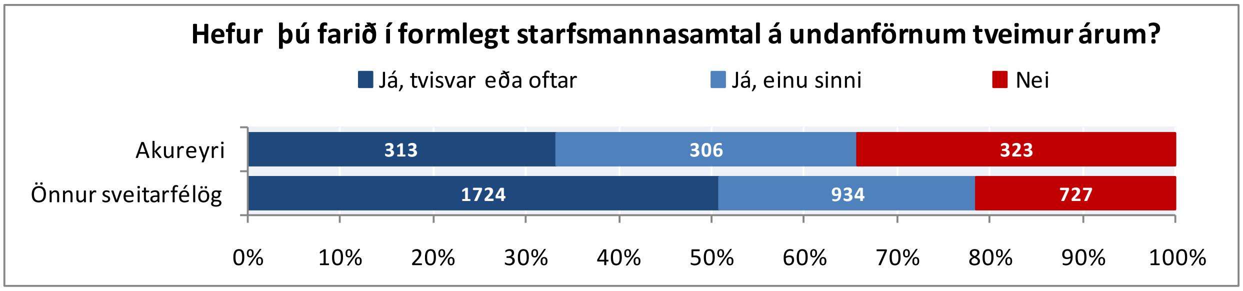
Spurt var hvort viðkomandi hafi farið í formlegt starfsmannasamtal á undanförnum tveimur árum og hvernig starfsmannasamtalinu hafi verið fylgt eftir.

Rúm 34% starfsfólks Akureyrarbæjar hafa ekki farið í formlegt starfsmannaviðtal á undanförnum tveimur árum. Sérstaklega er hér um að ræða starfsfólk í yngsta aldurshópnum og getur skýringuna verið að hluta til að finna í því að viðkomandi hafi verið svo skamman tíma í starfi.

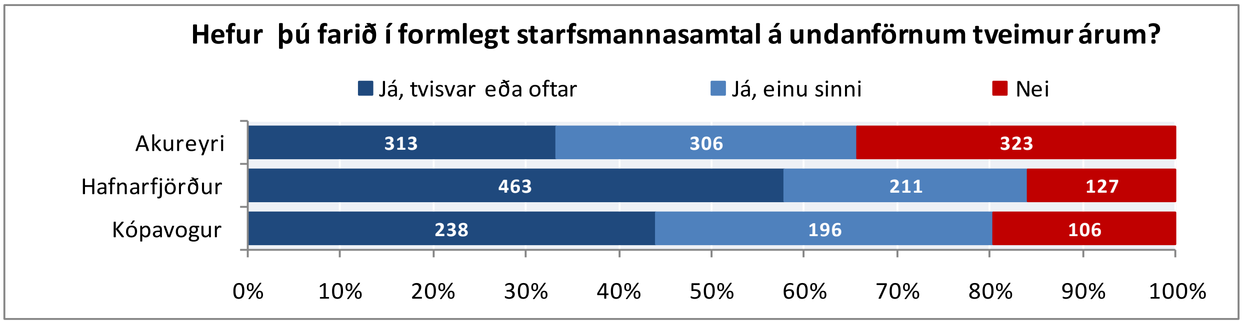
Þeir sem fóru í starfsmannasamtal telja þó langflestir að starfsmannasamtalinu hafi ekki verið fylgt eftir eða 262 manns en 122 skýrðu frá því að starfsmannasamtalinu hafi verið fylgt eftir með sí- og endurmenntun.



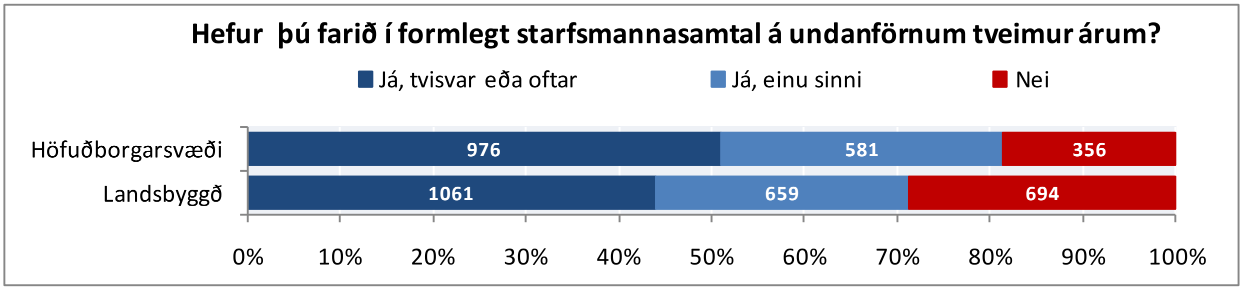
Mynd 256. Hefur þú farið í formlegt starfsmannasamtal á undanförnum tveimur árum? Greint eftir kyni og aldri



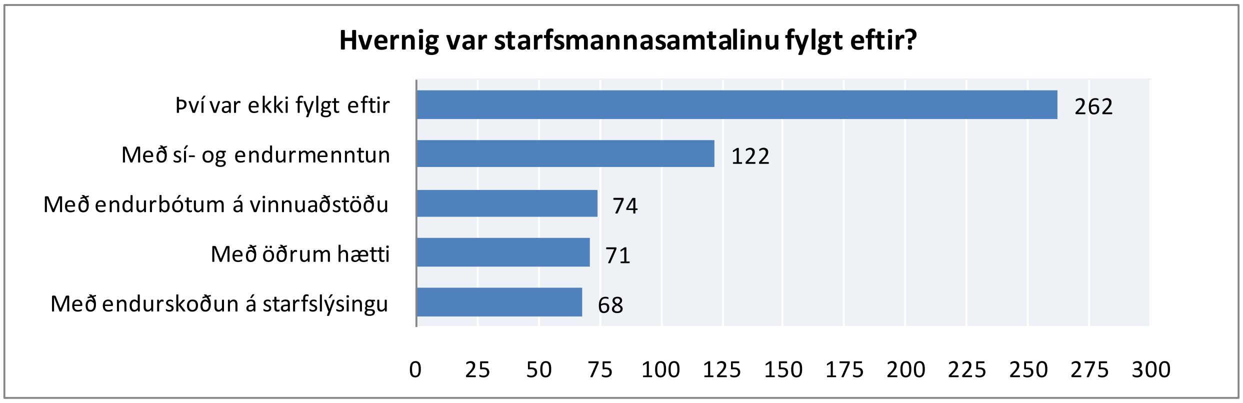
Mynd 257. Hefur þú farið í formlegt starfsmannasamtal á undanförnum tveimur árum?



Mynd 258. Hefur þú farið í formlegt starfsmannasamtal á undanförnum tveimur árum? Svör frá Akureyri, Hafnarfirði og Kópavogi



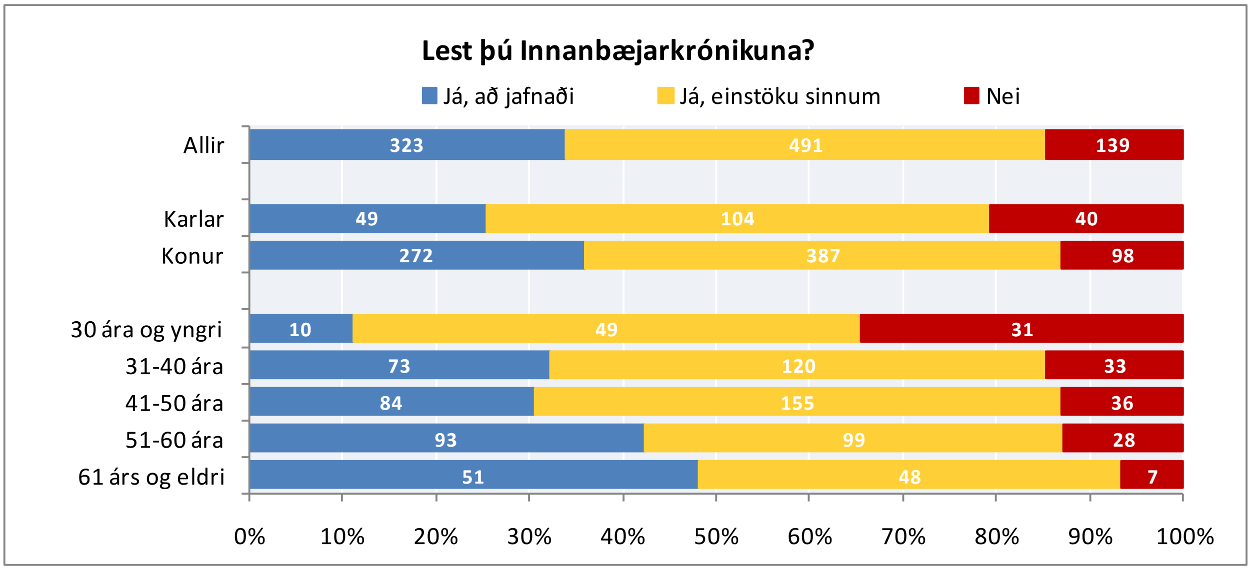
Mynd 259. Hefur þú farið í formlegt starfsmannasamtal á undanförnum tveimur árum? Greint eftir búsetu



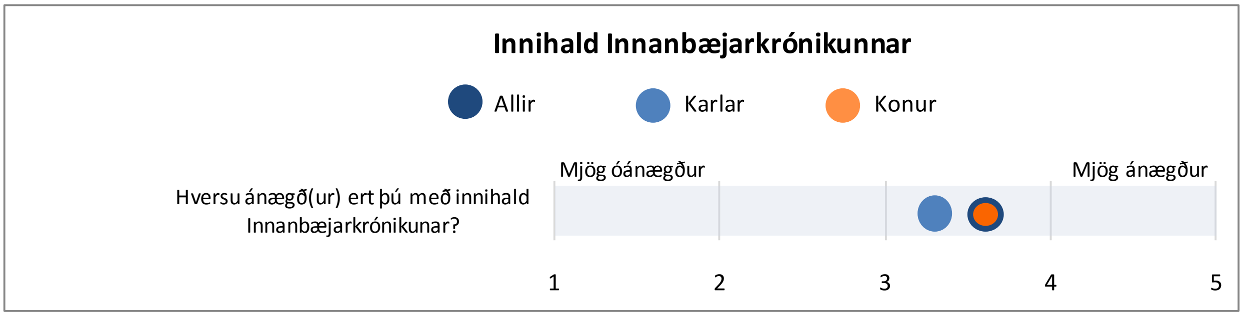
Mynd 260. Hvernig var starfsmannasamtalinu fylgt eftir?

INNANBÆJARKRÓNIKAN

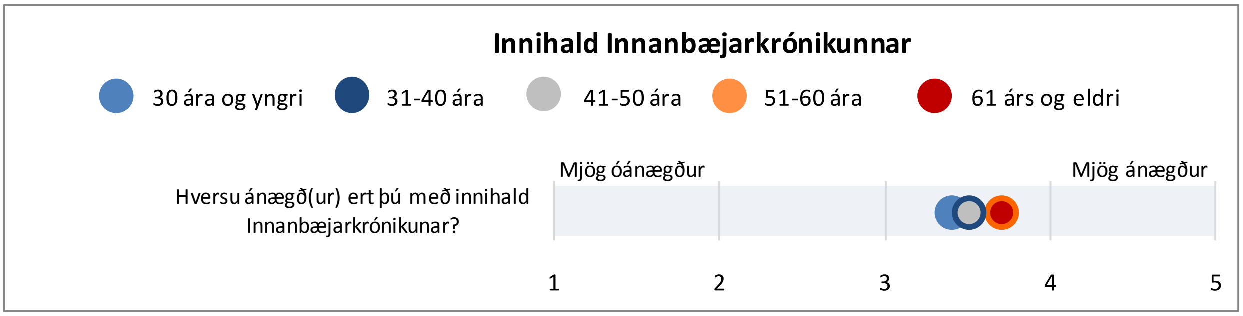
Spurt var þriggja spurninga um Innanbæjarkrónikuna, starfsmannafréttir Akureyrarbæjar: (1) „Lest þú Innanbæjarkrónikuna?“ (2) „Hversu ánægð(ur) ert þú með innihald Innanbæjarkrónikunnar?“ (3) „Hvers vegna lest þú ekki Innanbæjarkrónikuna?“



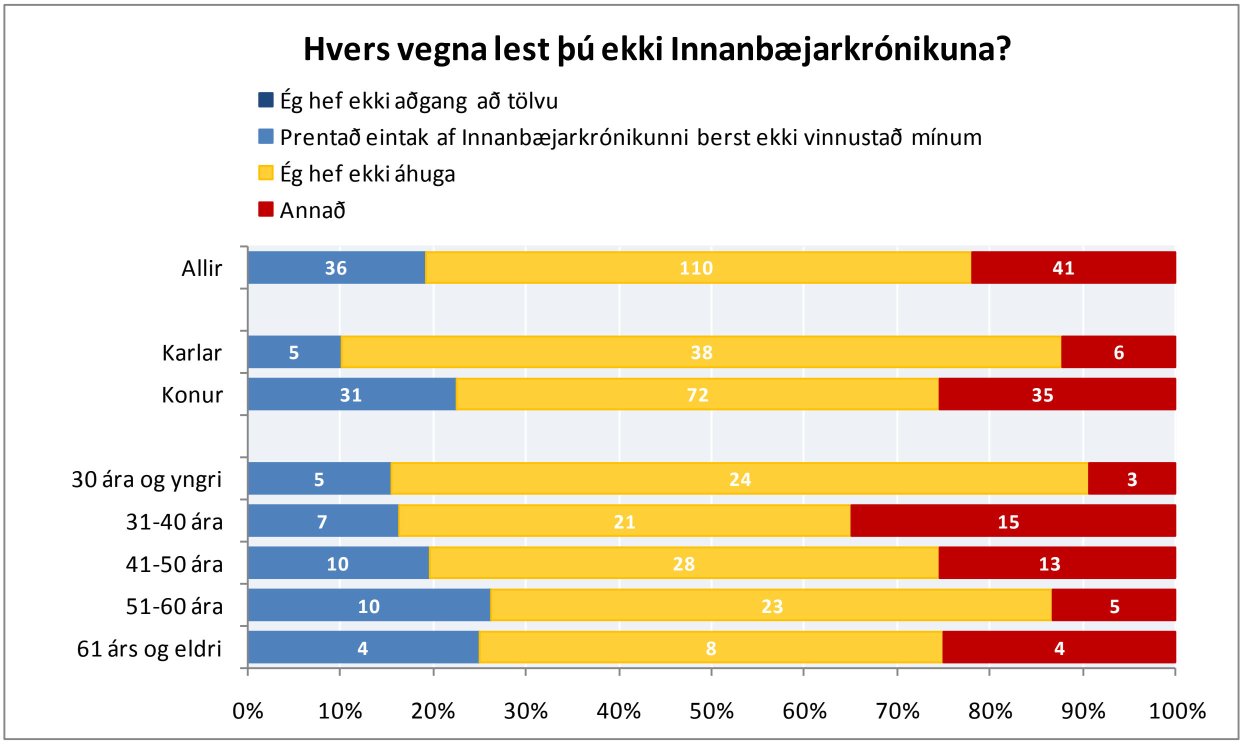
Mynd 261. Lest þú Innanbæjarkrónikuna? Greint eftir kyni og aldri



Mynd 262. Hversu ánægð(ur) ert þú með innihald Innanbæjarkrónikunar? Greint eftir kyni



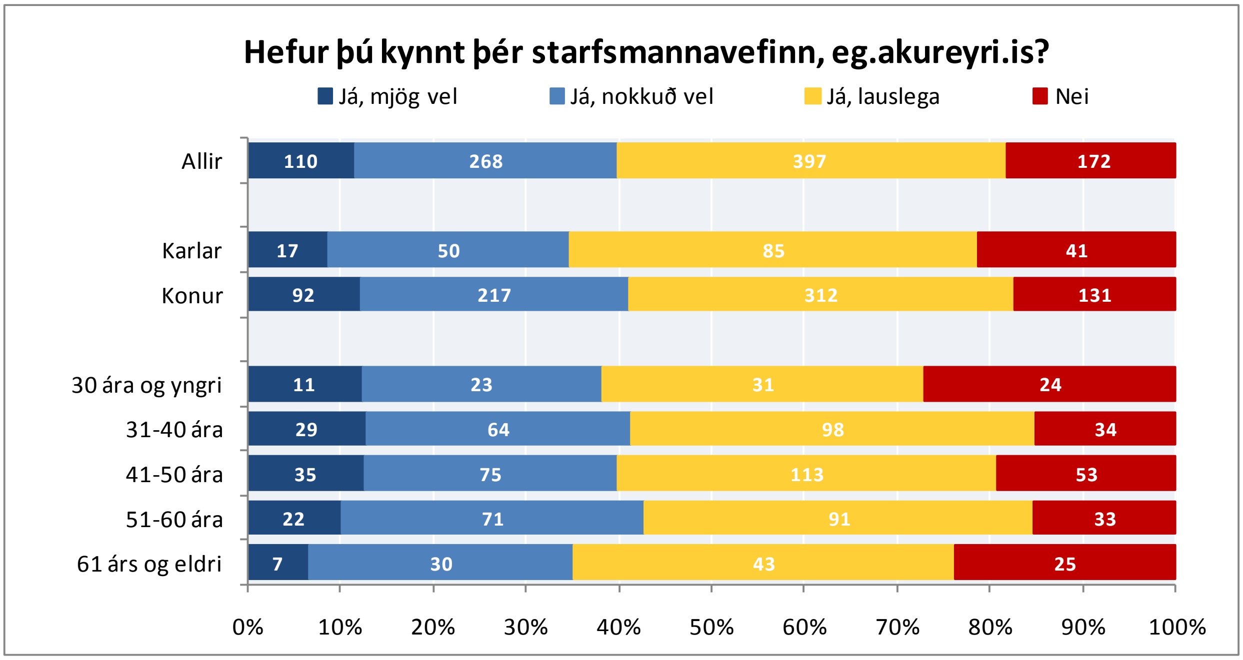
Mynd 263. Hversu ánægð(ur) ert þú með innihald Innanbæjarkrónikunar? Greint eftir aldri



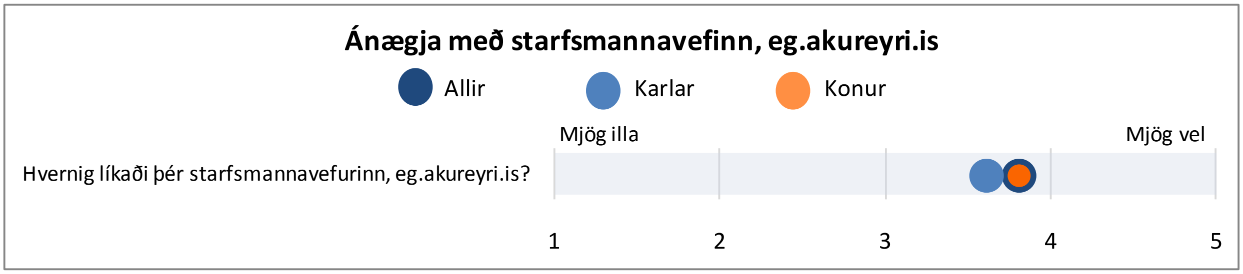
Mynd 264. Hvers vegna lest þú ekki Innanbæjarkrónikuna? Greint eftir kyni og aldri

STARFSMANNAVEFUR AKUREYRARBÆJAR

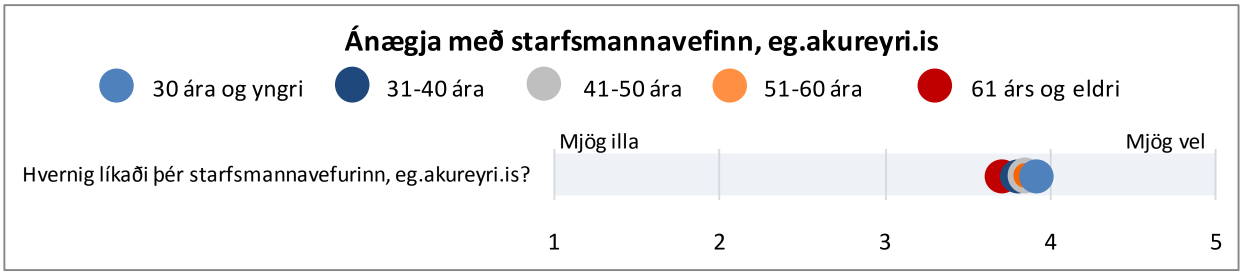
Spurt var þriggja spurninga um starfsmannavef Akureyrarbæjar: (1) „Hefur þú kynnt þér starfsmannavefinn, eg.akureyri.is?“ (2) „Hvernig líkaði þér starfsmannavefurinn, eg.akureyri.is?“ og (3) „Hvers vegna líkar þér ekki starfsmannavefurinn eg.akureyri.is?“



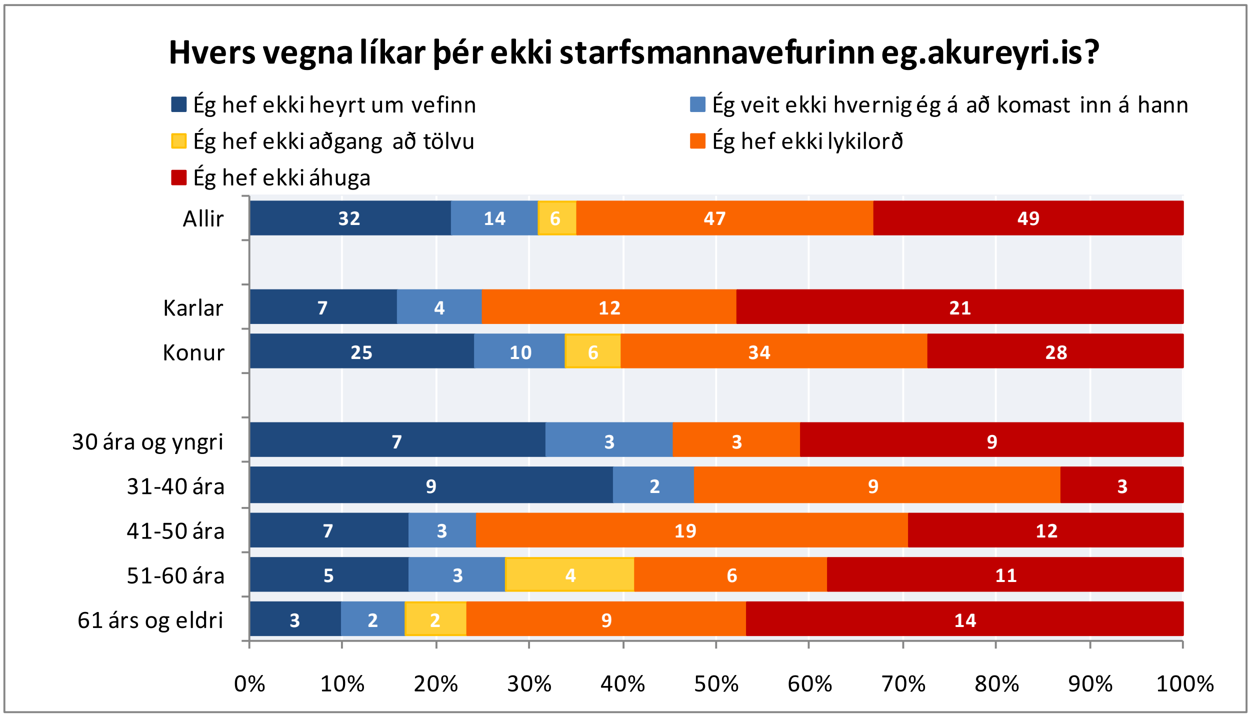
Mynd 265. Hefur þú kynnt þér starfsmannavefinn, eg.akureyri.is? Greint eftir kyni og aldri



Mynd 266. Hvernig líkar þér starfsmannavefurinn, eg.akureyri.is? Greint eftir kyni



Mynd 267. Hvernig líkaði þér starfsmannavefurinn? Greint eftir aldri



Mynd 268. Hvers vegna líkar þér ekki starfsmannavefurinn, eg.akureyri.is? Greint eftir kyni og aldri