
Starfsmannapúlsinn 2024

Menntaskólinn á Egilsstöðum

Niðurstöður

Síðast uppfærðar 12. apríl 2024

Vinnsluaðili: Vísar rannsóknir ehf.

☎ +354.583.0700

✉ starfsmannapulsinn@starfsmannapulsinn.is

Efnisyfirlit

Um rannsóknina

Starfið

- 1.1. Vinnuálag
- 1.2. Skýrleiki hlutverks
- 1.3. Ágreiningur um hlutverk
- 1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi

Starfsfólk

- 2.1. Leikni í starfi
- 2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins
- 2.3. Skörun vinnu og einkalífs
- 2.4. Ræktun mannauðs
- 2.5. Starfsmannaviðtöl undanfarið ár
- 2.6. Gagnsemi starfsmannaviðtals

Vinnustaðurinn

- 3.1. Starfsandi
- 3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu
- 3.3. Stytting vinnuviku
- 3.4. Ánægja með styttingu vinnuviku
- 3.5. Stuðningur frá samstarfsfólki
- 3.6. Stuðningur við nýsköpun
- 3.7. Mismunun
- 3.8. Einelti (þú)
- 3.9. Einelti (annar en þú)
- 3.10. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti)
- 3.11. Kynferðisleg áreitni

Stjórnun

- 4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni
- 4.2. Sanngjörn forysta næsta yfirmanns
- 4.3. Valdeflandi forysta næsta yfirmanns
- 4.4. Stuðningur frá öðrum yfirmanni
- 4.5. Sanngjörn forysta annars yfirmanns
- 4.6. Valdeflandi forysta annars yfirmanns

Opin Svör

- 5.1. Vinsamlegast lýstu því hvað þér finnst gott við vinnustaðinn þinn
- 5.2. Vinsamlegast lýstu því hvað þér þykir að betur megi fara á þínum vinnustað.

Um rannsóknina

Könnunin fer fram í mars og mælir stöðu vinnustaða á 21 matsþætti. Könnunin fer fram á netinu og er send á tölvupóstföng starfsmanna samkvæmt starfsmannalista sem skilað er inn í febrúar. Niðurstöðurnar eru svo birtar á vefsvæði vinnustaða í apríl. Niðurstöður einstakra matsþátta eru settar fram á stöðluðum kvarða sem kallast staðalníur (e. stanines). Staðalníur eru með meðaltalið 5 og staðalfrávikíð 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig á staðalníukvarða ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Túlkun á mikilvægi munarins fer eftir efni og dreifingu hvers matsþátta fyrir sig. Viðmið staðlaða kvarðans voru fastsett við fyrstu fyrirlögn og því merkir talan 5 á staðlaða kvarðanum dæmigerð viðhorf starfsfólks almennt við fyrstu fyrirlögn. Í þremur tilfellum eru niðurstöður settar fram sem hlutfall svara við ákveðnum svarmöguleikum. Í þeim tilfellum er engin almenn viðmiðunarregla um túlkun. Könnun var upphaflega þróuð af rannsóknarhóp á vegum norrænu ráðherranefndarinnar árið 1998 og hefur sannað gildi sitt sem hagnýtt verkfæri til mælinga á mikilvægum sálfélagslegum þáttum á vinnustöðum. Könnunin var þýdd fyrir Starfsmannapúlsinn úr ensku og norsku af tveimur óháðum þýðendum og þýðingar þeirra samræmdar af þriðja aðila. Mælitæki könnunarinnar voru staðfest með staðfestandi þáttagreiningu og í kjölfarið var framkvæmd formgerðargreining sem staðfesti réttmæti mælitækjanna. Niðurstöður fyrir Norðurlönd eru birtar til samanburðar í punktáritum fyrir úrtak rannsóknarhóps á vegum norrænu ráðherranefndarinnar frá 1998. 2010 starfsmenn frá Danmörku, Noregi, Finnlandi og Svíþjóð voru í úrtakinu. Norræna úrtakið var samsett úr fjórum hópum starfsfólks: opinberum starfsmönnum, heilbrigðisstarfsfólki, starfsfólki úr framleiðslugreinum og starfsfólki úr einkageiranum. Þetta norræna úrtak er notað sem viðmiðunarhópur í Starfsmannapúlsinum. Stöðlunarúrtak Starfsmannapúlsins samanstandur hinsvegar af svörum þeirra 1430 starfsmannanna sem tóku þátt í könnuninni á Íslandi árið 2019. Öryggismörk í marktektarprófum eru 90%. Lágmarksvarhlutfall á hverjum vinnustað var 60%. Niðurstöður vinnustaða með lægra en 60% svarhlutfall voru ekki teknar með í úrvinnslunni. Hér fyrir neðan er birt svarhlutfall vinnustaðarins á hverri spurningu könnunarinnar.

Könnun hafin: 1. mar. 2024

Könnun lýkur: 31. mar. 2024

Fjöldi þátttakenda: 50

Fjöldi svarenda: 46

Síðir: 0

Svarhlutfall: 92%

Pátttaka eftir spurningum

Spurningar ↑ ↓	Svör	Sleppt	Svarhlutfall (%)
1.1.1 Er vinnuálagið óreglulegt svo að verkefnið hlaðast upp?	45	1	97,8%
1.1.2 Þarftu að vinna á miklum hraða?	45	1	97,8%
1.1.3 Hefurðu of mikið að gera?	45	1	97,8%
1.2.1 Eru væntingar og markmið í starfi þínu skýr?	45	1	97,8%
1.2.2 Veistu hvað fellur undir þína ábyrgð?	45	1	97,8%
1.2.3 Veistu nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í starfi þínu?	45	1	97,8%
1.3.1 Þarft þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?	45	1	97,8%
1.3.2 Eru þér falin verkefni án þess að þú fái viðeigandi úrræði til að leysa þau?	45	1	97,8%
1.3.3 Færð þú misvísandi verkbeiðnir frá tveimur eða fleiri aðilum?	45	1	97,8%
1.4.1 Nýtist kunnátta þín og færni í starfinu?	45	1	97,8%
1.4.2 Er starfið þitt krefjandi í jákvæðri merkingu?	45	1	97,8%
1.4.3 Finnst þér starfið þitt mikilvægt?	45	1	97,8%
2.1.1 Ert þú ánægð(ur) með gæði vinnunnar sem þú vinnur?	44	2	95,7%
2.1.2 Ertu ánægð(ur) með afköstin sem þú skilar?	44	2	95,7%
2.1.3 Ertu ánægð(ur) með færni þína til að leysa vandamál í starfi þínu?	44	2	95,7%
2.2.1 Ég segi vinum mínum að vinnustaðurinn minn sé góður.	44	2	95,7%
2.2.2 Mín gildi samræmast vel gildum vinnustaðarins.	44	2	95,7%
2.2.3 Þessi vinnustaður veitir mér hvatningu til að standa mig sem allra best í starfi.	44	2	95,7%
2.3.1 Trufla kröfurnar í vinnunni heimilislífið og fjölskyldulífið?	44	2	95,7%
2.4.1 Er þér umbunað (t.d. peningar, hrós) fyrir vel unnin störf á vinnustaðnum þínum?	44	2	95,7%
2.4.2 Er hugsað vel um starfsfólkið á vinnustaðnum þínum?	44	2	95,7%
2.4.3 Er stjórnendum á vinnustaðnum þínum umhugað um heilsufar og velferð starfsfólksins?	44	2	95,7%
2.5.1 Hefur þú farið í starfsmannaviðtal (starfsþróunarsamtal) á síðustu 12 mánuðum?	41	5	89,1%
2.6.1 Hversu gagnlegt var síðasta starfsmannaviðtal (starfsþróunarsamtal)?†	26	1	96,3%
3.1.1 Hvetjandi og styðjandi	44	2	95,7%
3.1.2 Einkennist af tortryggni og vantrausti	44	2	95,7%
3.1.3 Afslappaður og þægilegur	44	2	95,7%
3.2.1 Hve ánægð(ur) ertu með húsnæði og aðstöðu á vinnustaðnum þínum?	43	3	93,5%
3.3.1 Á stytting vinnuviku samkvæmt kjarasamningi við í þínu starfi?	33	13	71,7%

Spurningar ↑ ↓	Svör	Sleppt	Svarhlutfall (%)
3.4.1 Hver er reynsla þín af styttingu vinnuvikunnar?†	12	0	100,0%
3.5.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð við verkefni frá samstarfsfólki þínu?	44	2	95,7%
3.5.2 Ef á þarf að halda, vill samstarfsfólk þitt hlusta á vandamál sem upp koma í vinnunni?	44	2	95,7%
3.6.1 Sýnir starfsfólk frumkvæði á þínum vinnustað?	44	2	95,7%
3.6.2 Er starfsfólk hvatt til að koma með tillögur til úrbóta á vinnustaðnum þínum?	44	2	95,7%
3.6.3 Eru samskipti í góðu lagi í þinni deild/á þínu vinnusvæði?	44	2	95,7%
3.7.1 Hefurðu tekið eftir mismunun í framkomu gagnvart körlum og konum á vinnustaðnum þínum?	44	2	95,7%
3.7.2 Hefurðu tekið eftir mismunun í framkomu gagnvart eldra og yngra starfsfólki á vinnustaðnum þínum?	44	2	95,7%
3.8.1 Hefur þú orðið fyrir einelti eða áreitni á vinnustaðnum undanfarna sex mánuði?	44	2	95,7%
3.10.1 Hversu marga (aðra en þig) hefurðu séð lagða í einelti eða verða fyrir áreitni á þínum vinnustað undanfarna sex mánuði?	44	2	95,7%
3.11.1 Hefur þú orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum undanfarna sex mánuði?	44	2	95,7%
4.1.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð frá næsta yfirmanni þínum?†	44	2	95,7%
4.1.2 Ef á þarf að halda, er næsti yfirmaður þinn fús að hlusta á vandamál sem upp koma í vinnunni?†	43	3	93,5%
4.1.3 Metur næsti yfirmaður þinn vinnuframlag þitt að verðleikum?†	44	2	95,7%
4.2.1 Úthlutar næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlausan og réttlátan hátt?†	44	2	95,7%
4.2.2 Kemur næsti yfirmaður þinn fram við starfsfólk af réttlæti og jafnræði?†	44	2	95,7%
4.2.3 Veldur samband þitt við næsta yfirmann þinn þér streitu?†	44	2	95,7%
4.3.1 Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?†	44	2	95,7%
4.3.2 Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að láta vita ef þú ert á annarri skoðun?†	43	3	93,5%
4.3.3 Hjálpar næsti yfirmaður þinn þér að auka færni þína í starfi?†	43	3	93,5%
4.4.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð frá öðrum yfirmanni þínum?†	0	46	0,0%
4.4.2 Ef á þarf að halda, er annar yfirmaður þinn fús að hlusta á vandamál sem upp koma í vinnunni?†	0	46	0,0%
4.4.3 Metur annar yfirmaður þinn vinnuframlag þitt að verðleikum?†	0	46	0,0%
4.5.1 Úthlutar annar yfirmaður þinn verkefnum á hlutlausan og réttlátan hátt?†	0	46	0,0%
4.5.2 Kemur annar yfirmaður þinn fram við starfsfólk af réttlæti og jafnræði?†	0	46	0,0%
4.5.3 Veldur samband þitt við annan yfirmann þinn þér streitu?†	0	46	0,0%
4.6.1 Hvetur annar yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?†	0	46	0,0%
4.6.2 Hvetur annar yfirmaður þinn þig til að láta vita ef þú ert á annarri skoðun?†	0	46	0,0%
4.6.3 Hjálpar annar yfirmaður þinn þér að auka færni þína í starfi?†	0	46	0,0%

† Skilyrðisspurning

Starfsmannapúlsinn 2024

Þessi síða sýnir yfirlit yfir þættina sem mældir eru í Starfsmannapúlsinum. Til að sjá niðurstöður er smellt á nafn matsþáttar. Niðurstöður einstakra matsþátta eru settar fram á stöðluðum mælikvarða sem kallast staðalniur (e. stanines). Staðalniur eru kvarði með meðaltal 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig á staðalniukvarða ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Túlkun á mikilvægi munarins fer eftir efni og dreifingu hvers matsþáttar fyrir sig. Viðmið kvarðans voru fastsett við fyrstu fyrirlögn og því merkir talan 5 á staðlaða kvarðanum dæmigerð viðhorf starfsfólks við fyrstu fyrirlögn. Í tveimur tilfellum eru niðurstöður settar fram sem hlutfall svara við ákveðnum svarmöguleikum. Í þeim tilfellum er engin almenn viðmiðunarregla um túlkun. Dálkurinn „breyting“ sýnir breytingu frá síðustu mælingu. Dálkurinn „mismunur“ sýnir mismun frá landsmeðaltali yfirstandandi árs. Hægt er að raða gildunum í töflunum hér eftir stærð með því að smella á viðkomandi dálkaheiti.

* Ef staða vinnustaðarins á tilteknum þætti er tölfræðilega marktækt fyrir ofan eða neðan heildarniðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt er mismunurinn tilgreindur fyrir aftan titil mælingar með rauðum eða grænum stöfum.

1. Starfið

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
1.1. Vinnuálag	3,8	45	0,0	4,6	2.325	-0,8*
1.2. Skýrleiki hlutverks	5,5	45	0,0	5,1	2.318	0,4
1.3. Ágreiningur um hlutverk	3,5	45	0,0	4,7	2.323	-1,2*
1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi	5,4	45	0,1	5,1	2.322	0,3

2. Starfsfólk

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
2.1. Leikni í starfi	5,5	44	0,3	5,0	2.299	0,5*
2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins	5,9	44	-0,3	5,0	2.301	0,9*
2.3. Skörun vinnu og einkalífs	4,3	44	-0,2	4,9	2.297	-0,6*
2.4. Ræktun mannauðs	6,0	44	-0,4	5,2	2.710	0,8*
2.5. Starfsmannaviðtöl undanfarið ár	65,9%	27/41	-15,7%	75,7%	1573/2079	-9,8%
2.6. Gagnsemi starfsmannaviðtals	92,3%	24/26	3,0%	88,8%	1306/1471	3,5%

3. Vinnustaðurinn

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
3.1. Starfsandi	6,4	44	-0,2	5,2	2.282	1,2*
3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu	6,3	43	-0,2	4,9	2.211	1,4*
3.3. Stytting vinnuviku	36,4%	12/33	-	83,0%	1552/1871	-46,6%*
3.4. Ánægja með styttingu vinnuviku	41,7%	5/12	-	53,9%	835/1549	-12,2%
3.5. Stuðningur frá samstarfsfólki	5,0	44	-0,1	5,1	2.266	-0,1
3.6. Stuðningur við nýsköpun	6,0	44	-0,1	5,2	2.264	0,8*
3.7. Mismunur	4,6	44	0,3	4,6	2.266	0,0
3.8. Einelti (þú)	2,3%	1/44	-0,1%	3,9%	89/2257	-1,6%
3.9. Einelti (annar en þú)	6,8%	3/44	4,4%	10,4%	233/2238	-3,6%
3.10. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti)	4,5%	2/44	4,5%	3,7%	82/2238	0,8%
3.11. Kynferðisleg áreitni	0%	0/44	0,0%	0,9%	20/2264	-0,9%

4. Stjórnun

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni	5,5	44	-0,1	5,3	2.608	0,2
4.2. Sanngjörn forysta næsta yfirmanns	5,5	44	-0,2	5,3	2.600	0,2
4.3. Valdeflandi forysta næsta yfirmanns	5,3	43	-0,2	5,4	2.581	-0,1
4.4. Stuðningur frá öðrum yfirmanni	-	-	-	-	-	-
4.5. Sanngjörn forysta annars yfirmanns	-	-	-	-	-	-
4.6. Valdeflandi forysta annars yfirmanns	-	-	-	-	-	-

5. Opin Svör

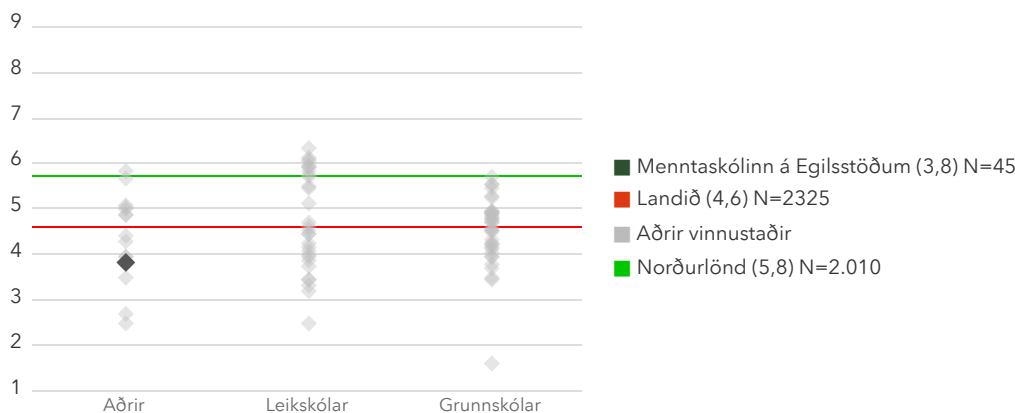
Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
5.1. Vinsamlegast lýstu því hvað þér finnst <u>gott</u> við vinnustaðinn þinn	-	32	-	-	-	-
5.2. Vinsamlegast lýstu því hvað þér þykir <u>að betur megi fara</u> á þínum vinnustað.	-	18	-	-	-	-

1.1. Vinnuálag

Mælikvarði sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

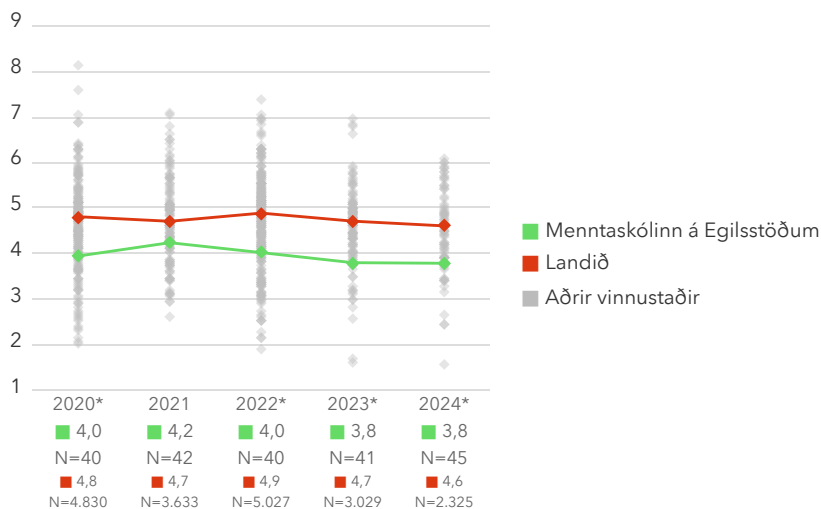
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

1.1. Vinnuálag – Röðun*



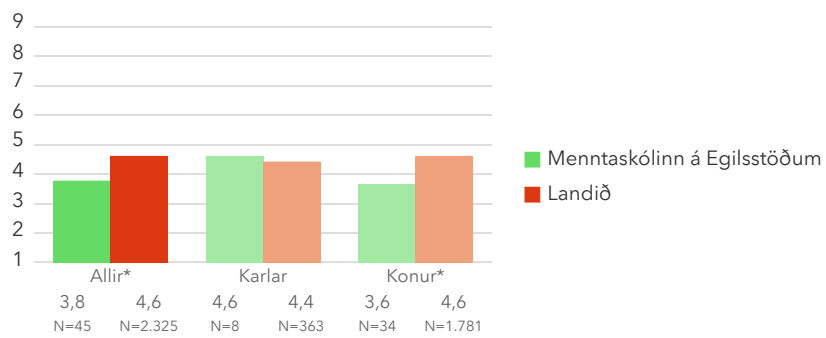
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

1.1. Vinnuálag – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

1.1. Vinnuálag – Kyn*

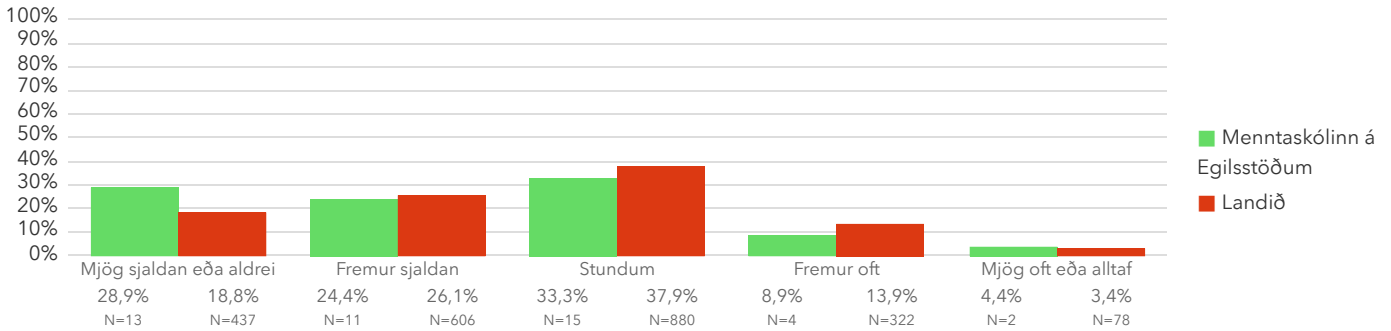


Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

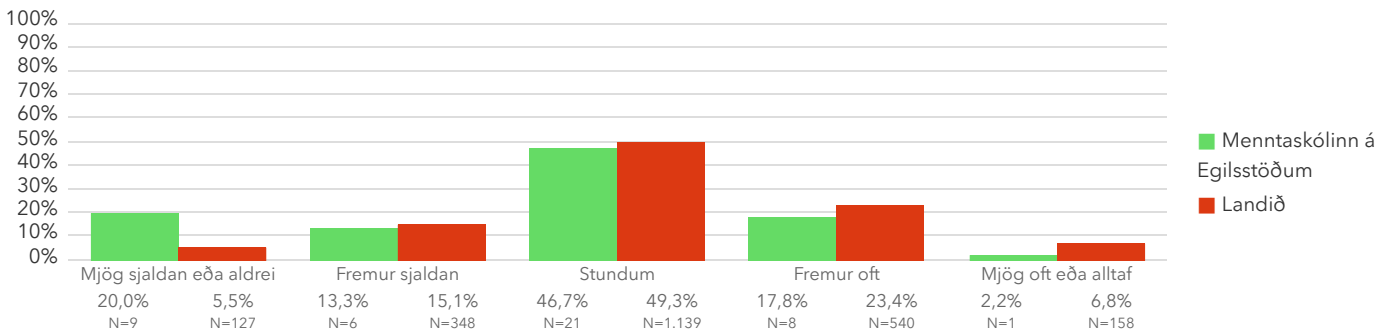
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

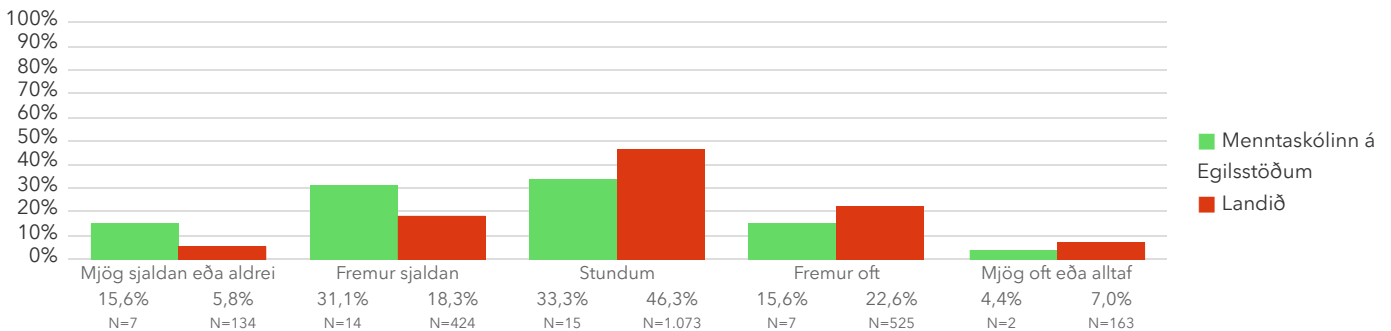
1.1.1 Er vinnuálagið óreglulegt svo að verkefni hlaðast upp?



1.1.2 Þarftu að vinna á miklum hraða?*



1.1.3 Hefurðu of mikið að gera?*

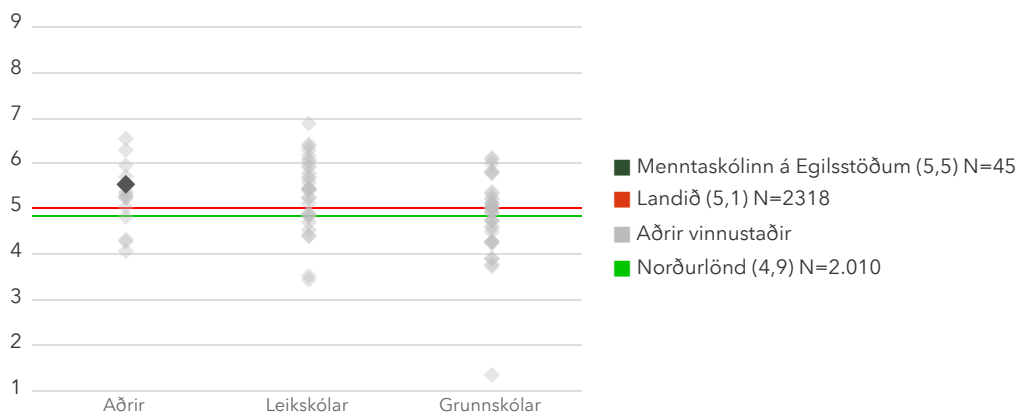


1.2. Skýrleiki hlutverks

Mælikvarði sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

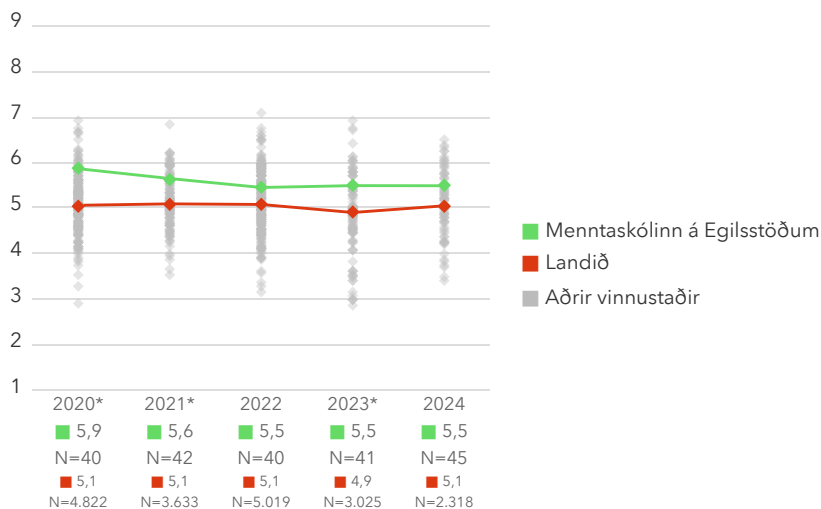
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

1.2. Skýrleiki hlutverks – Röðun



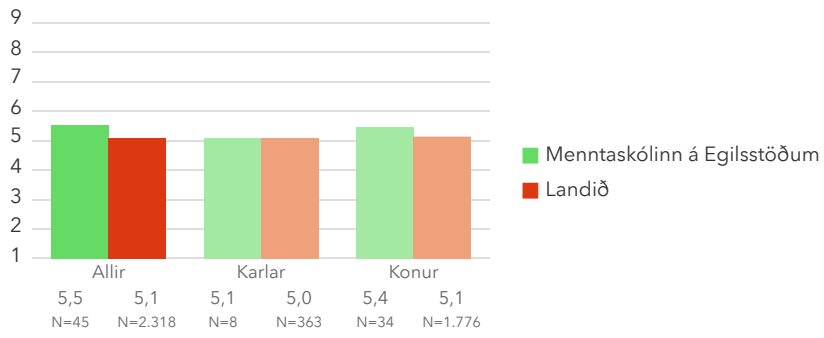
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

1.2. Skýrleiki hlutverks – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

1.2. Skýrleiki hlutverks – Kyn

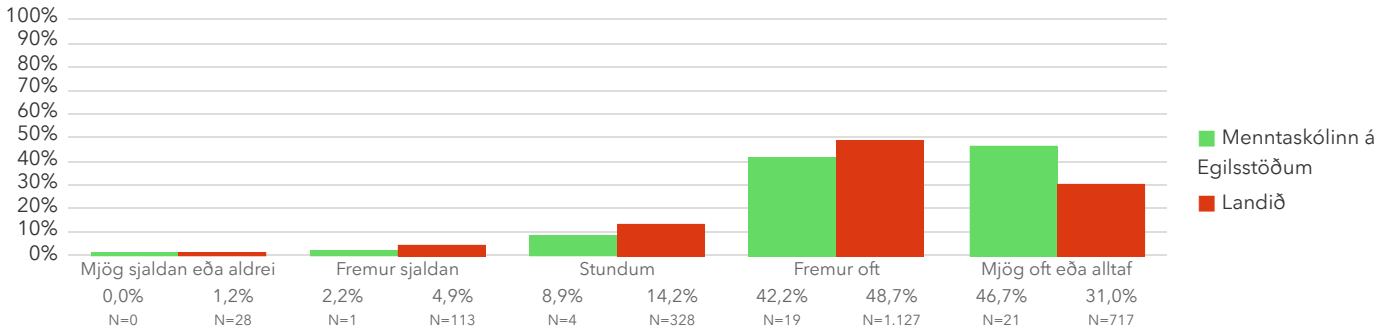


Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

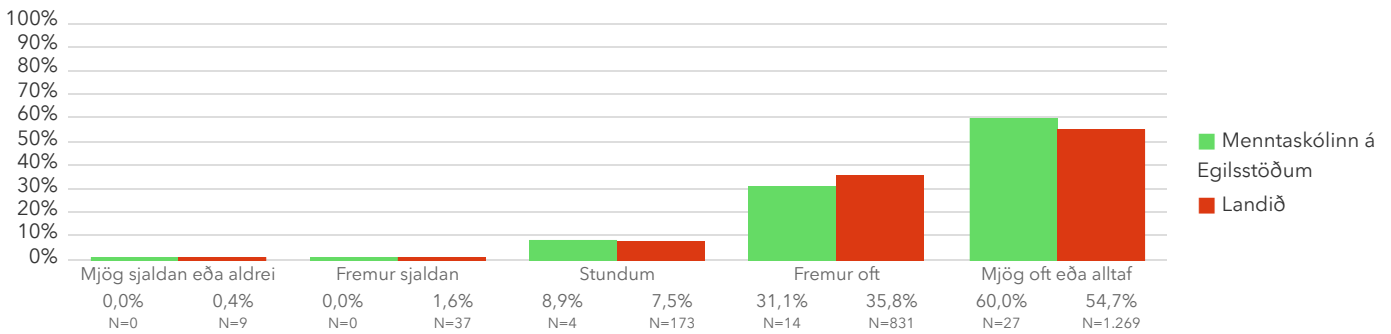
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

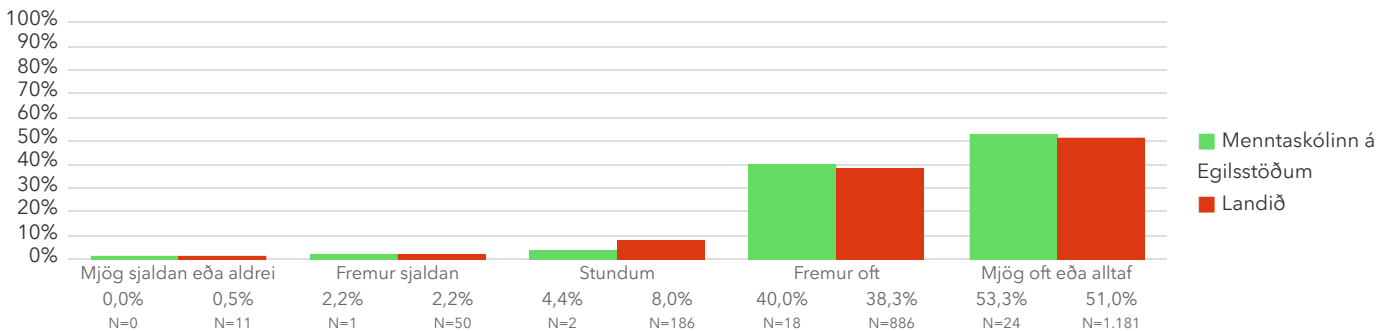
1.2.1 Eru væntingar og markmið í starfi þínu skýr?



1.2.2 Veistu hvað fellur undir þína ábyrgð?



1.2.3 Veistu nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í starfi þínu?

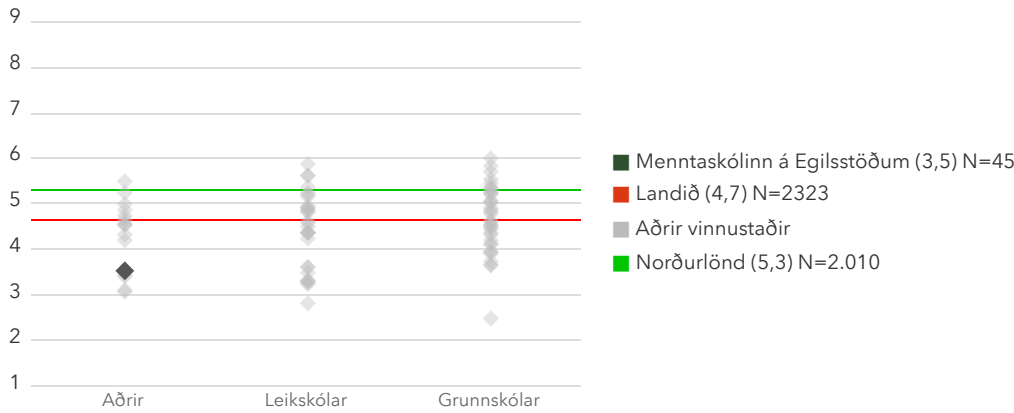


1.3. Ágreiningur um hlutverk

Mælikvarði sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

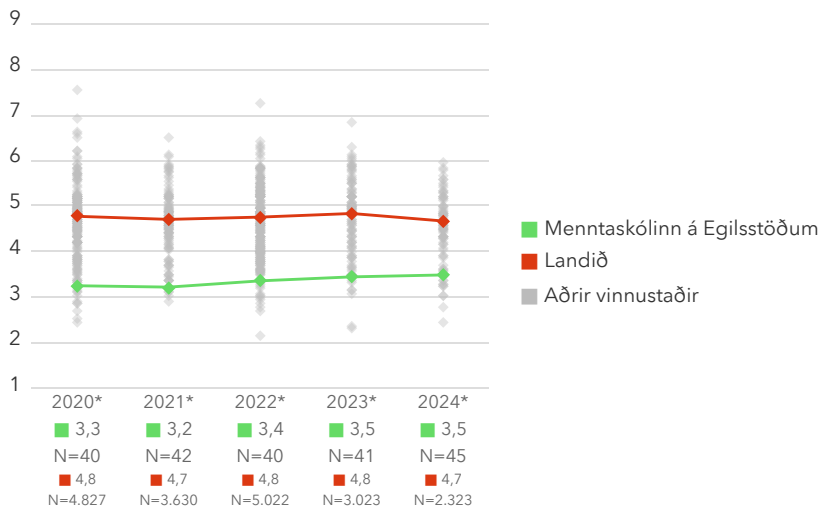
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

1.3. Ágreiningur um hlutverk – Röðun*



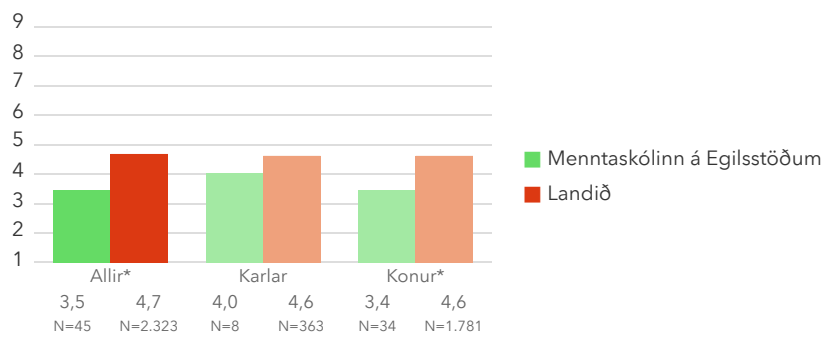
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

1.3. Ágreiningur um hlutverk – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

1.3. Ágreiningur um hlutverk – Kyn*

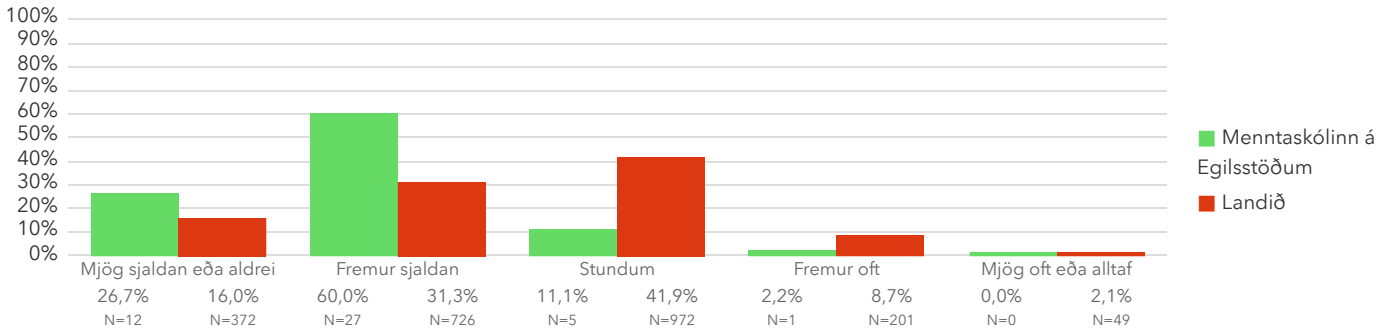


Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

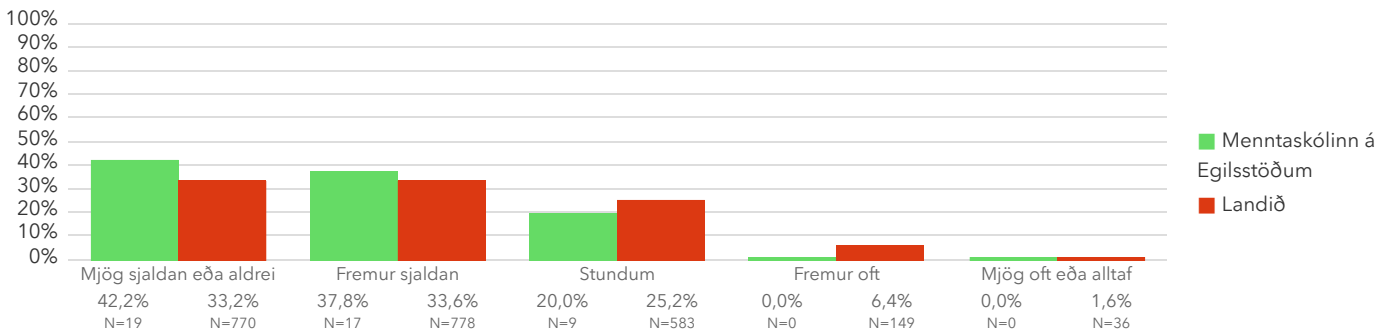
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

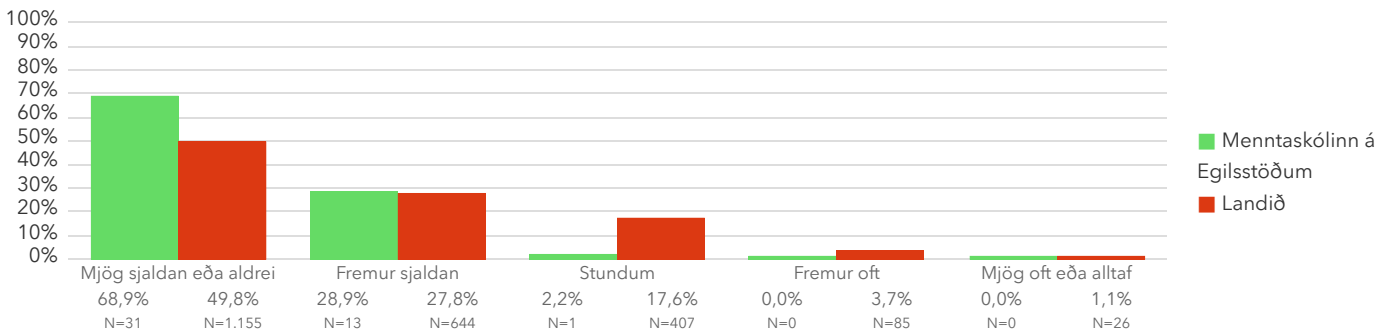
1.3.1 Þarft þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?*



1.3.2 Eru þér falin verkefni án þess að þú fái viðeigandi úrræði til að leysa þau?



1.3.3 Færð þú misvísandi verkbeiðnir frá tveimur eða fleiri aðilum?*

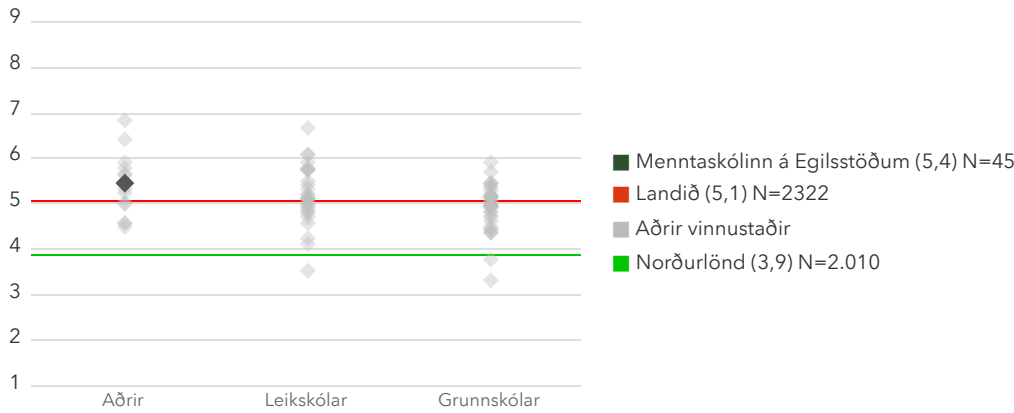


1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi

Mælikvarði sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

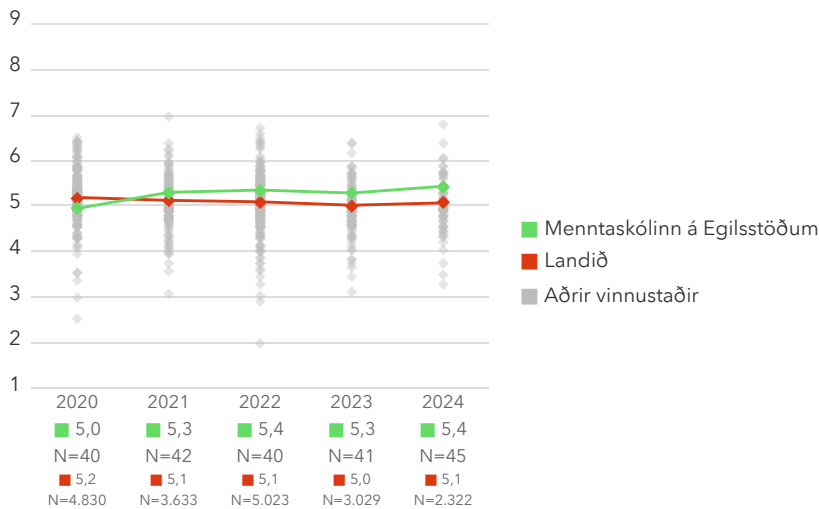
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi – Röðun



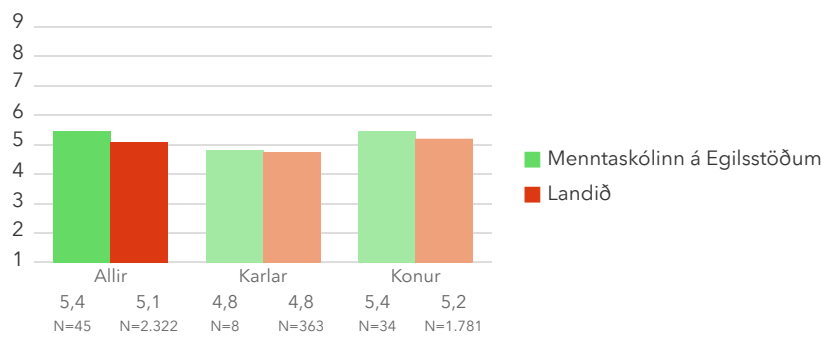
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi – Kyn

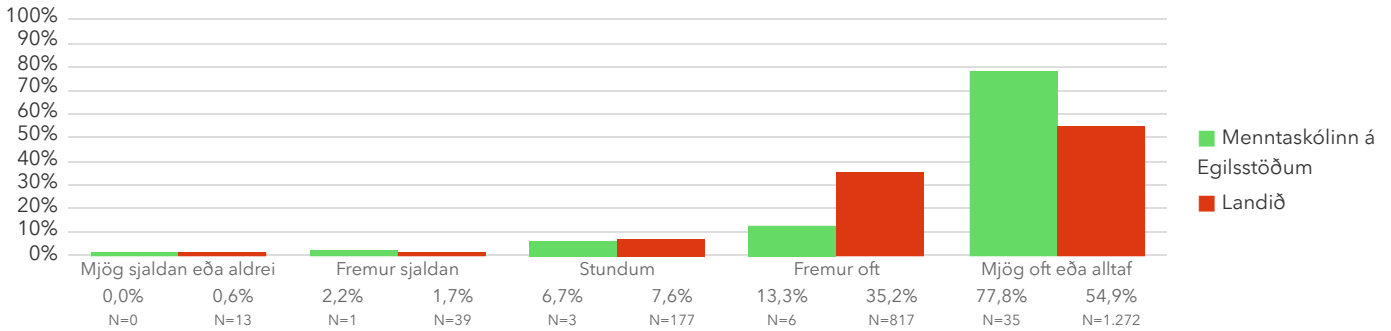


Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

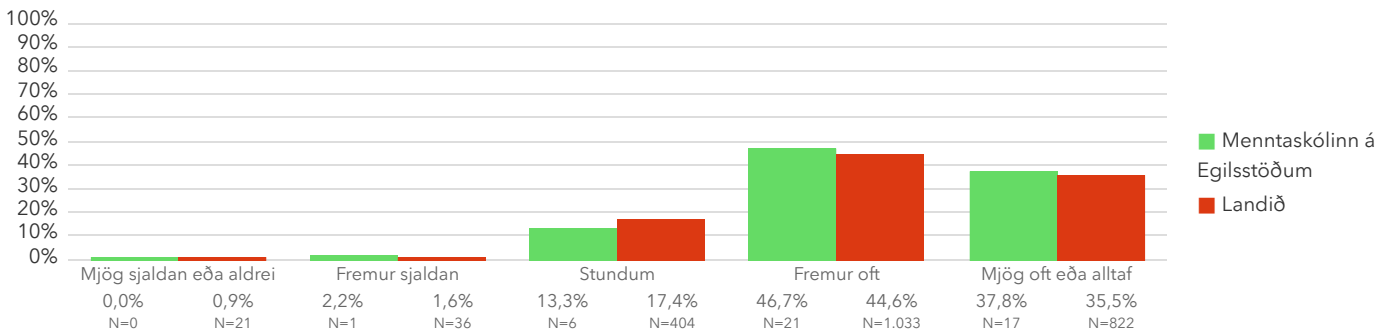
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

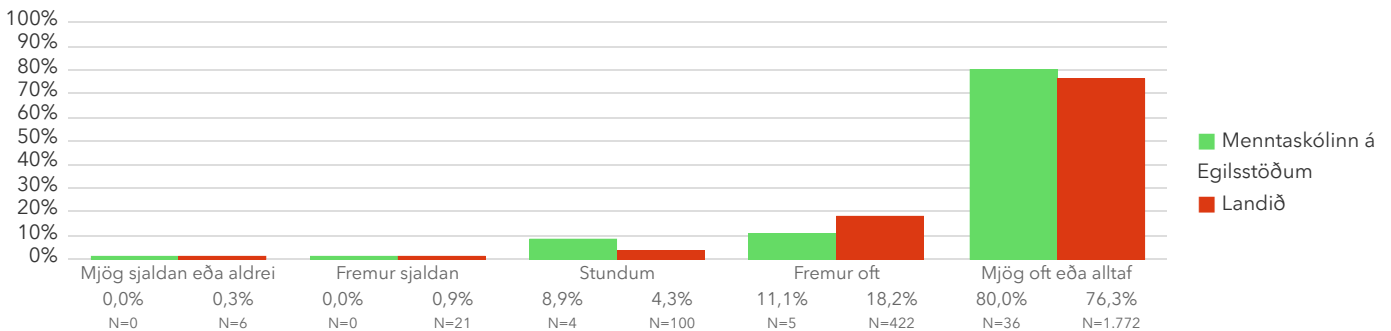
1.4.1 Nýttist kunnátta þín og færni í starfinu?*



1.4.2 Er starfið þitt krefjandi í jákvæðri merkingu?



1.4.3 Finnst þér starfið þitt mikilvægt?



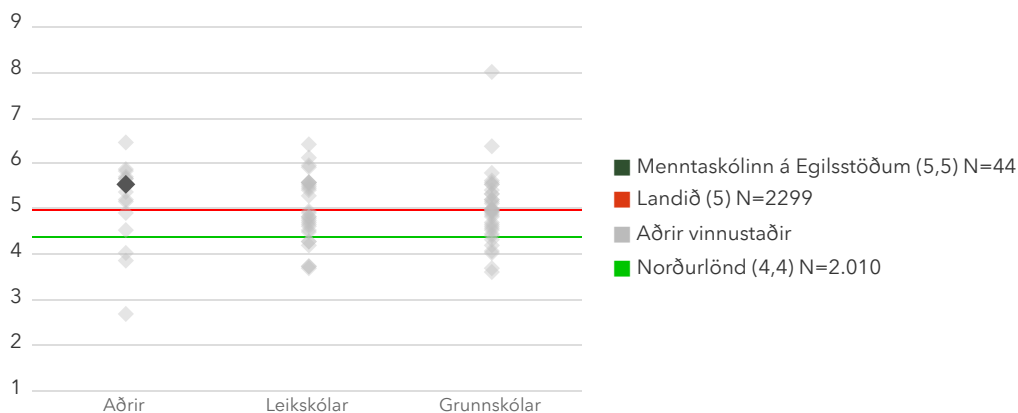
Starfsfólk

2.1. Leikni í starfi

Mælikvarði sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunaregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

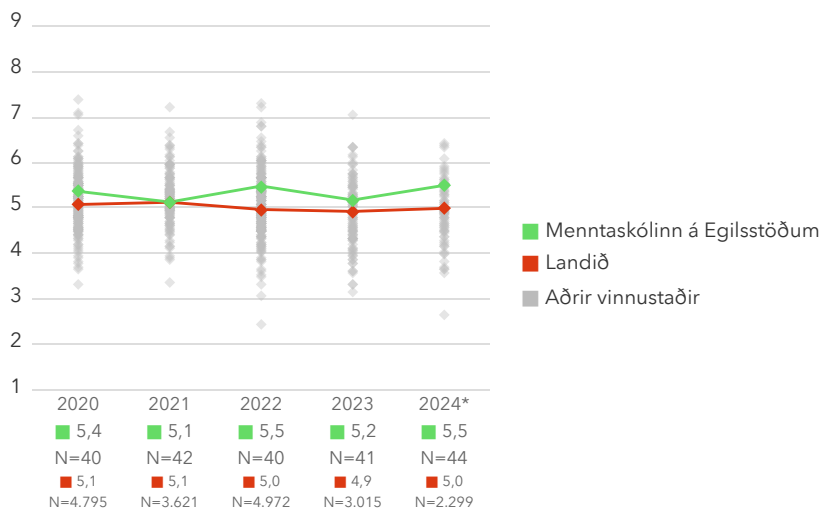
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

2.1. Leikni í starfi – Röðun*



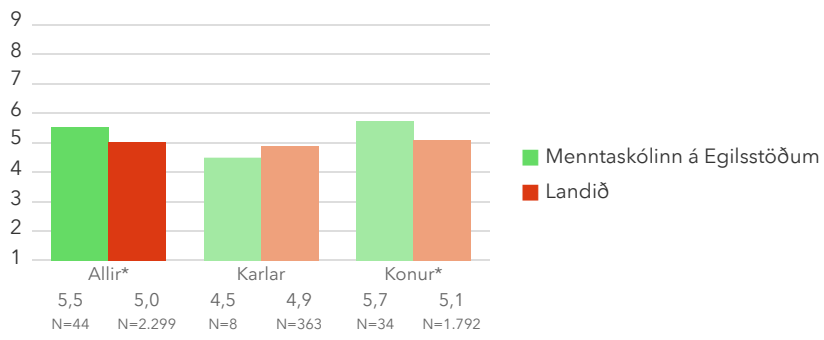
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunartaks.

2.1. Leikni í starfi – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

2.1. Leikni í starfi – Kyn*

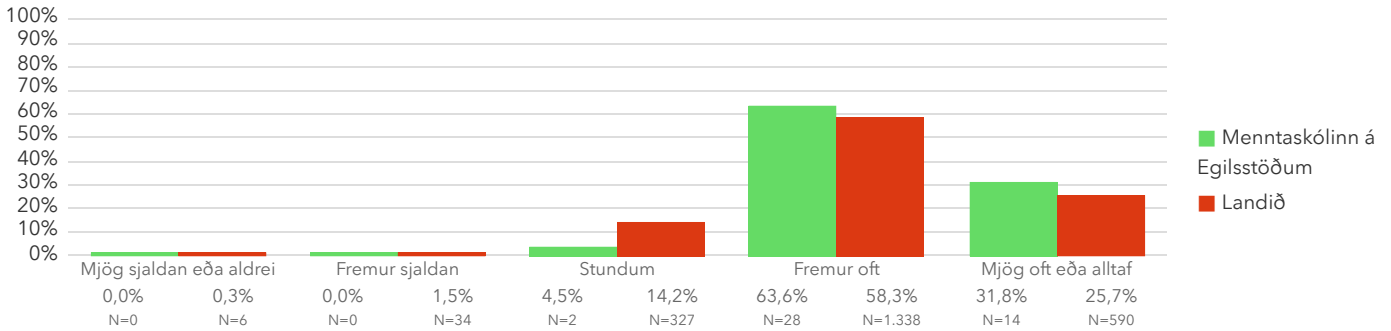


Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

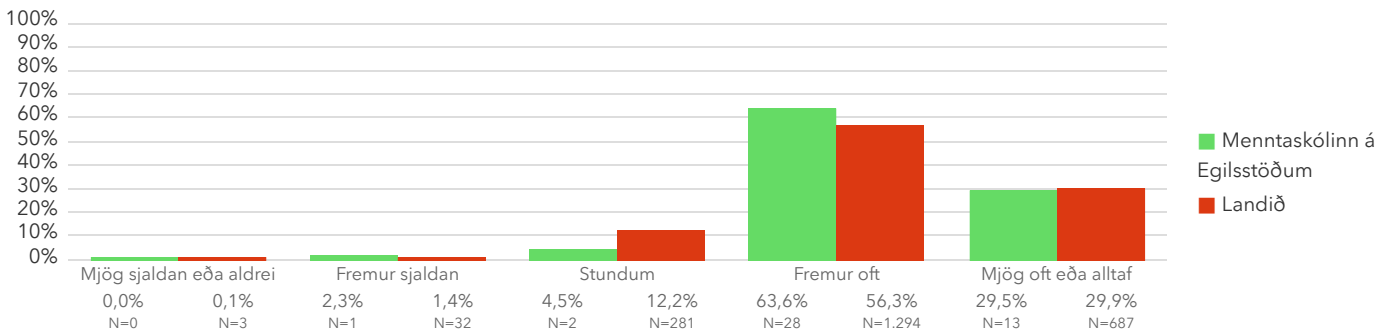
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

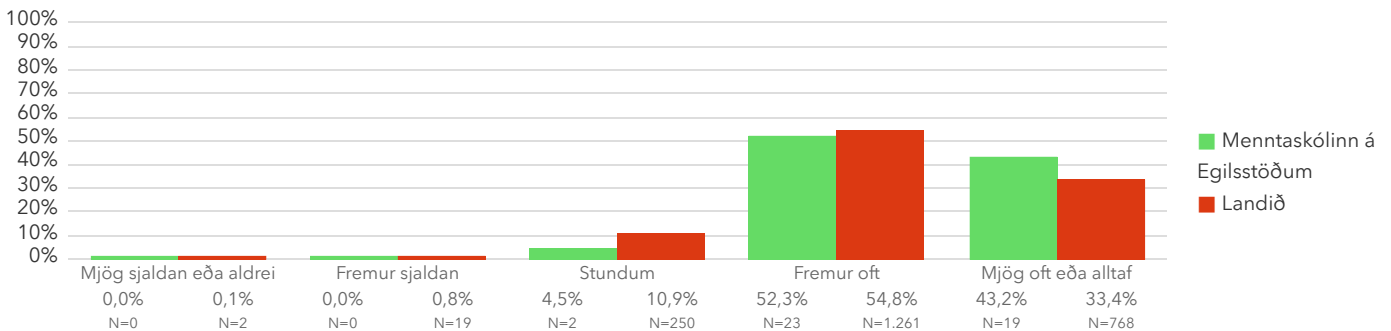
2.1.1 Ert þú ánægð(ur) með gæði vinnunnar sem þú vinnur?



2.1.2 Ertu ánægð(ur) með afköstin sem þú skilar?



2.1.3 Ertu ánægð(ur) með færni þína til að leysa vandamál í starfi þínu?*

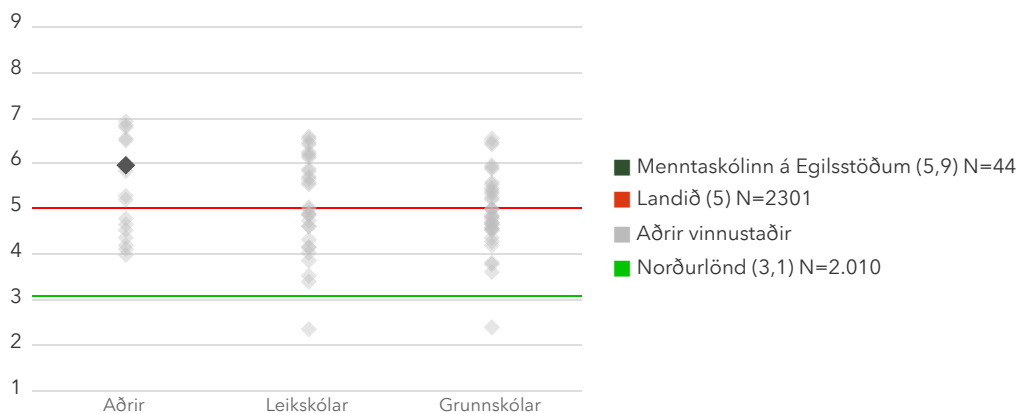


2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins

Mælikvarðiinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

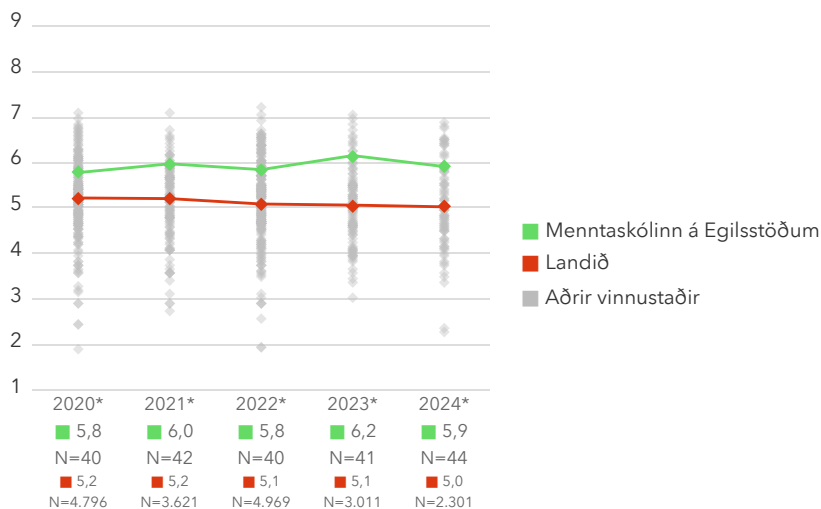
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins – Röðun*



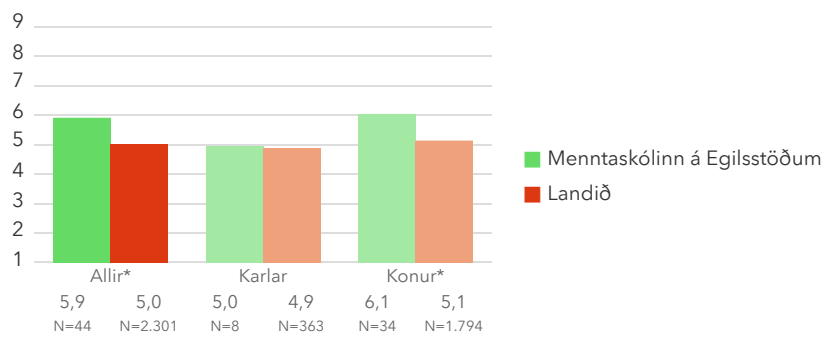
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins – Kyn*

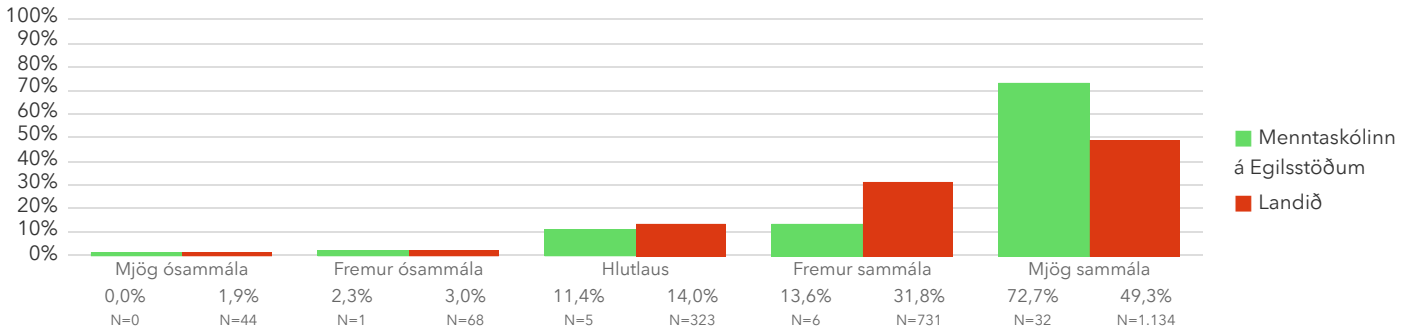


Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

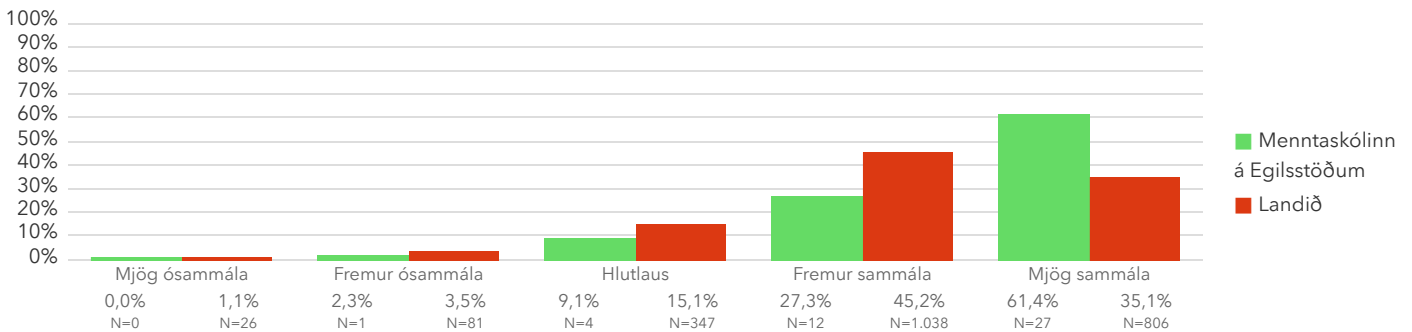
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

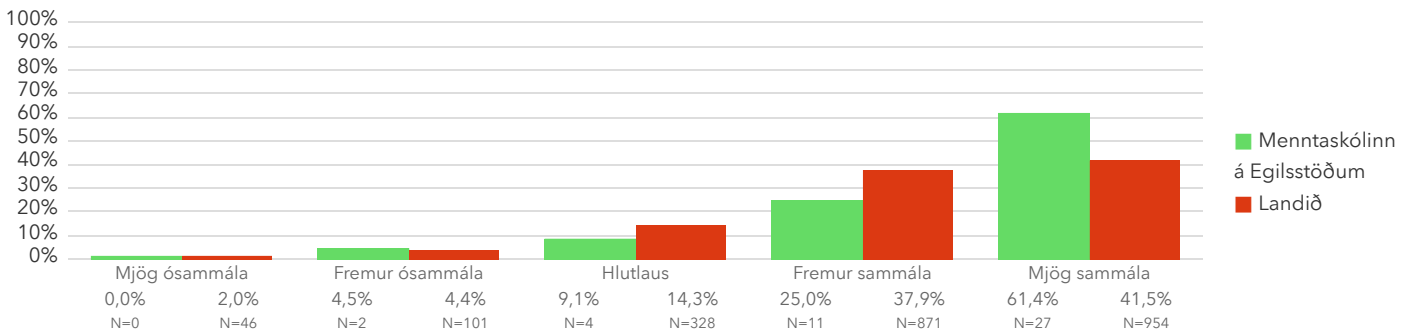
2.2.1 Ég segi vinum mínum að vinnustaðurinn minn sé góður.*



2.2.2 Mín gildi samræmast vel gildum vinnustaðarins.*



2.2.3 Þessi vinnustaður veitir mér hvatningu til að standa mig sem allra best í starfi.

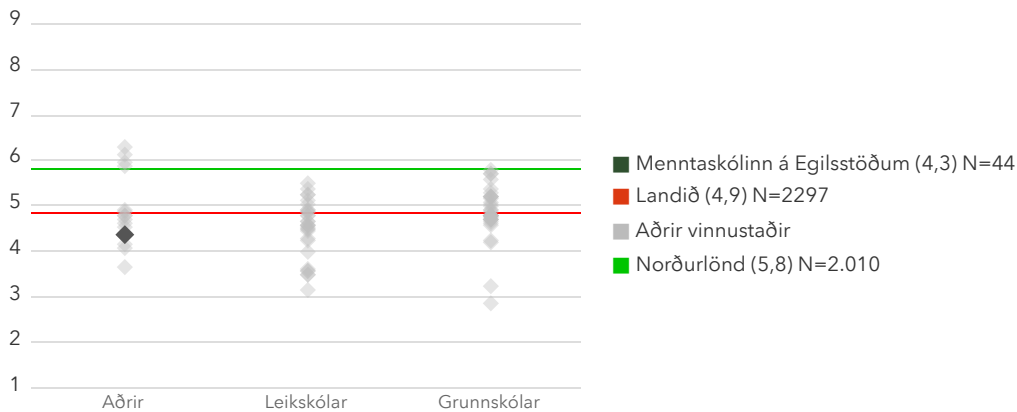


2.3. Skörun vinnu og einkalífs

Mælikvarði sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

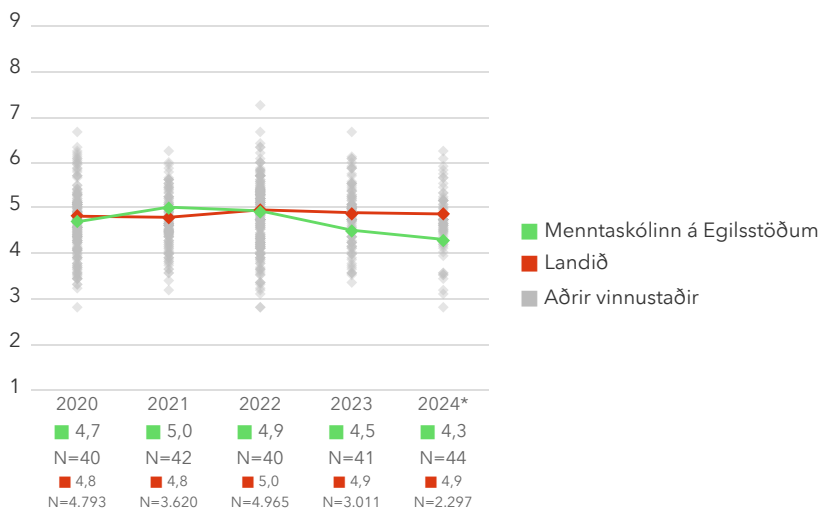
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

2.3. Skörun vinnu og einkalífs – Röðun*



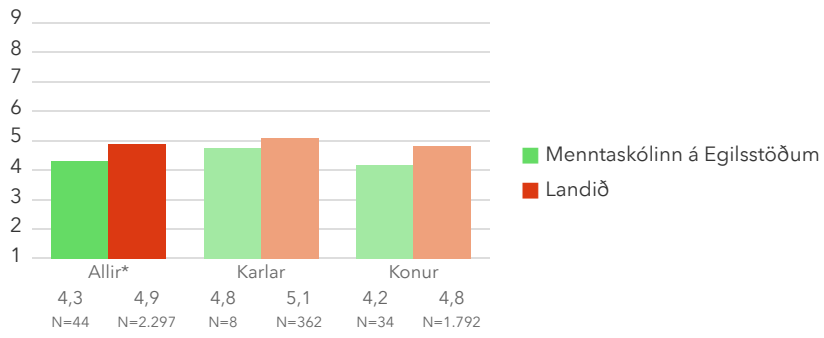
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

2.3. Skörun vinnu og einkalífs – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

2.3. Skörun vinnu og einkalífs – Kyn

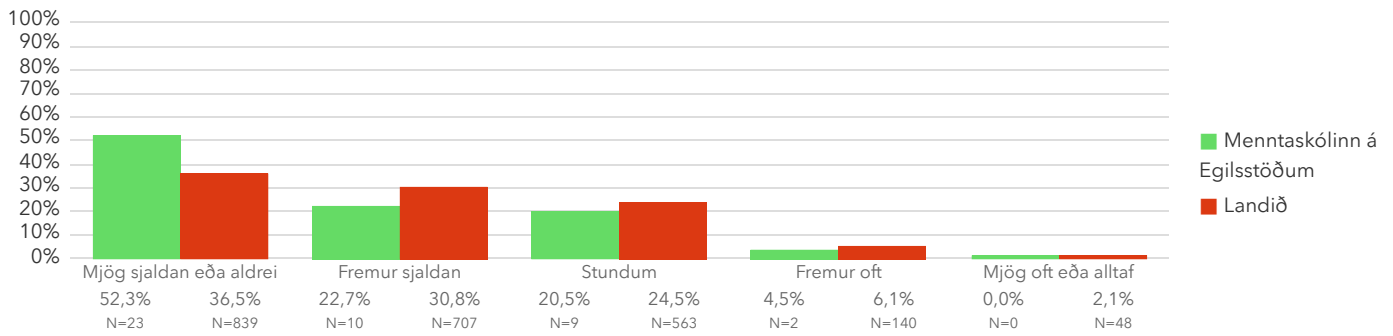


Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

2.3.1 Trufla kröfurnar í vinnunni heimilislífið og fjölskyldulífið?

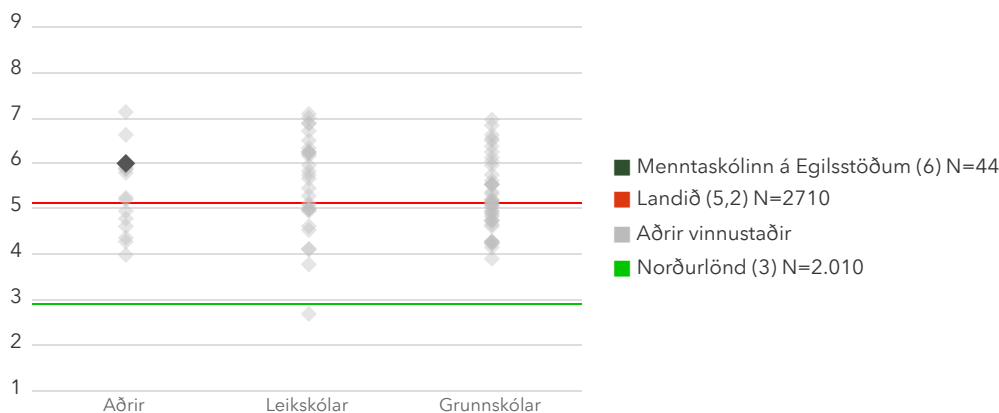


2.4. Ræktun mannauðs

Mælikvarði sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

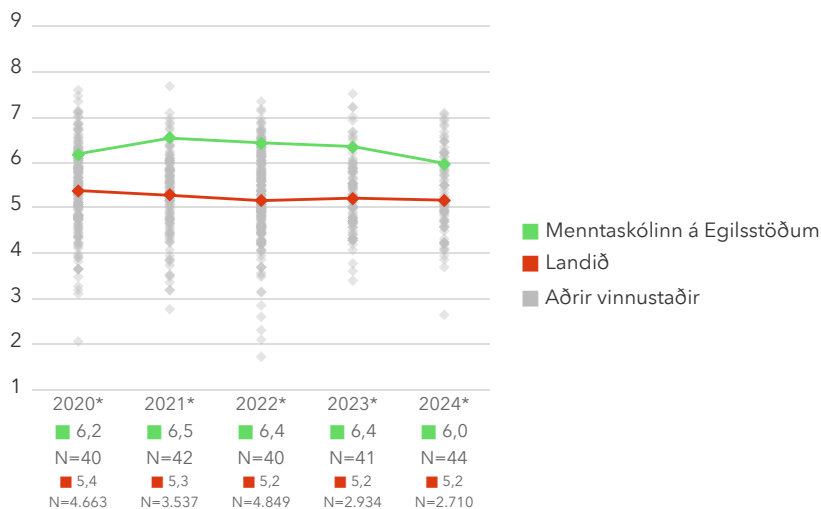
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

2.4. Ræktun mannauðs – Röðun*



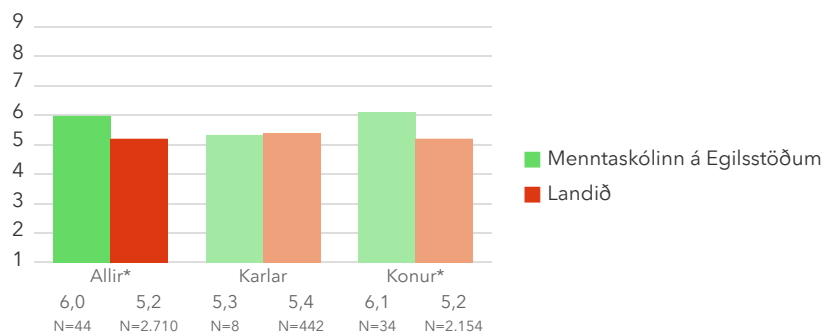
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

2.4. Ræktun mannauðs – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

2.4. Ræktun mannauðs – Kyn*



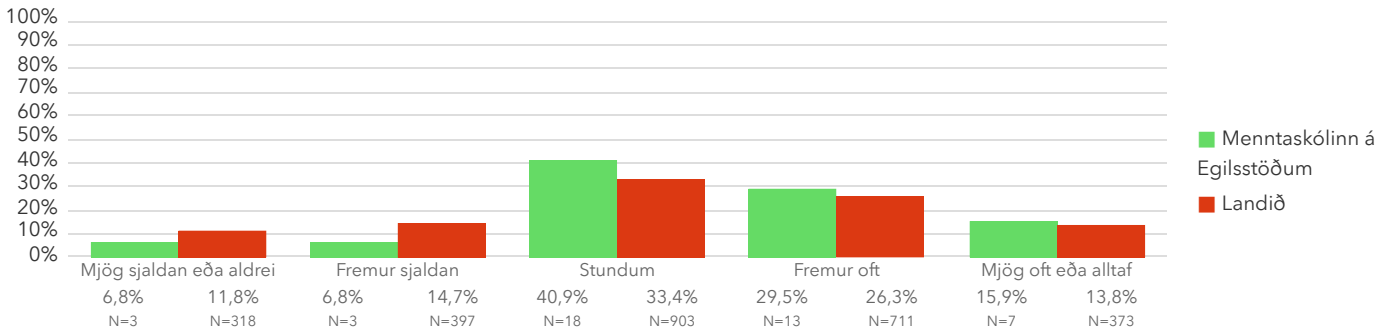
Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

Spurningar sem mynda matsþátt

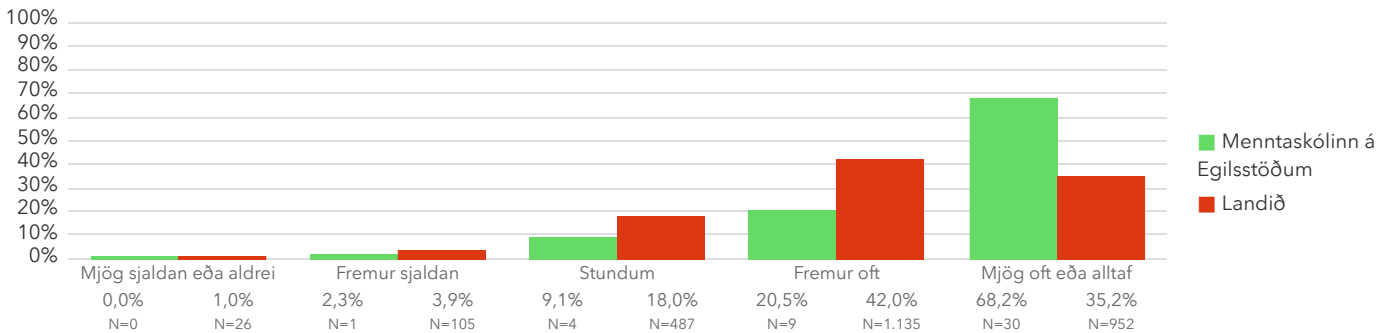
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

Vinsamlegast svaraðu eftirfarandi spurningum með stjórnendur á þínum vinnustað almennt í huga.

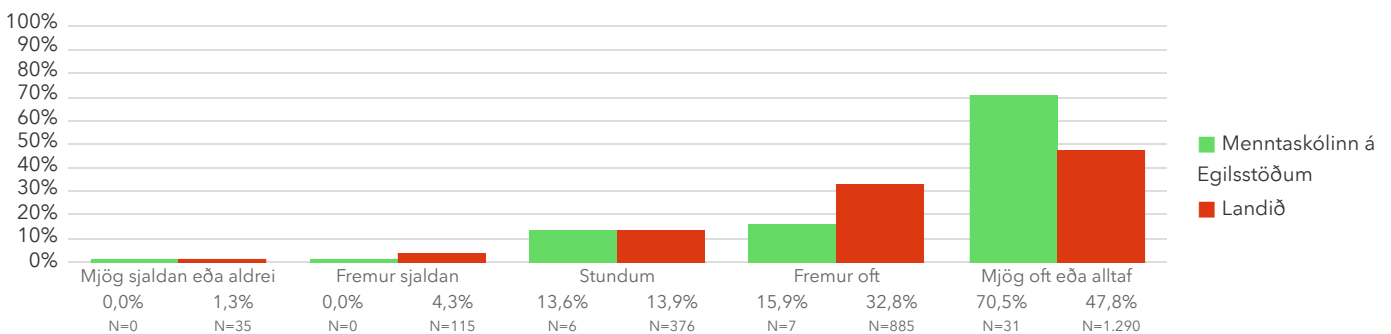
2.4.1 Er þér umbunað (t.d. peningar, hrós) fyrir vel unnin störf á vinnustaðnum þínum?



2.4.2 Er hugsað vel um starfsfólkið á vinnustaðnum þínum?*



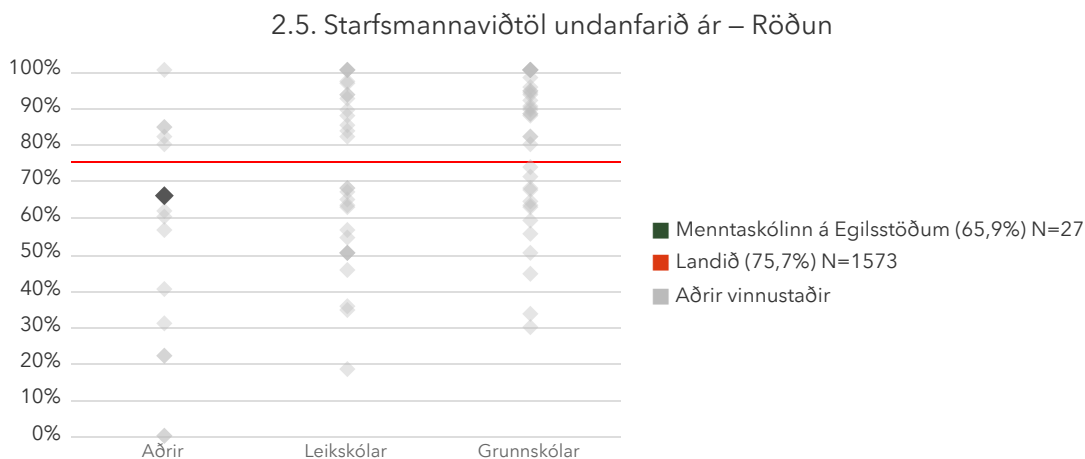
2.4.3 Er stjórnendum á vinnustaðnum þínum umhugað um heilsufar og velferð starfsfólksins?*



2.5. Starfsmannaviðtöl undanfarið ár

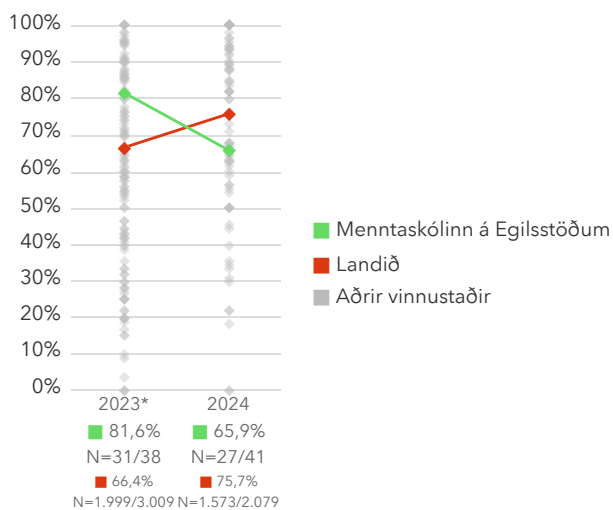
Birt er hlutfall starfsfólks sem segist hafa farið í starfsmannaviðtal (starfsþróunarsamtal) á síðustu 12 mánuðum. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



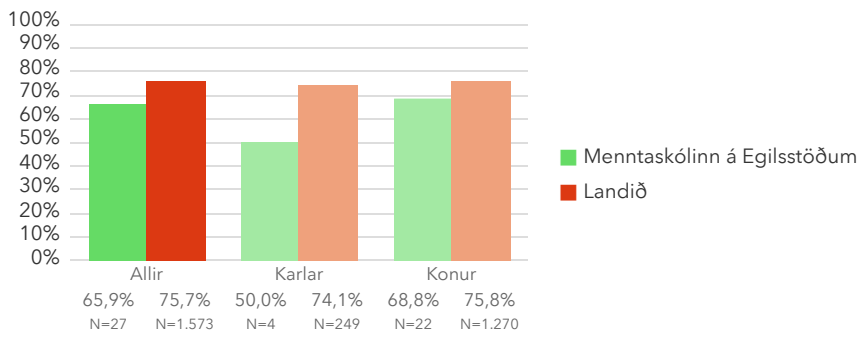
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

2.5. Starfsmannaviðtöl undanfarið ár – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

2.5. Starfsmannaviðtöl undanfarið ár – Kyn

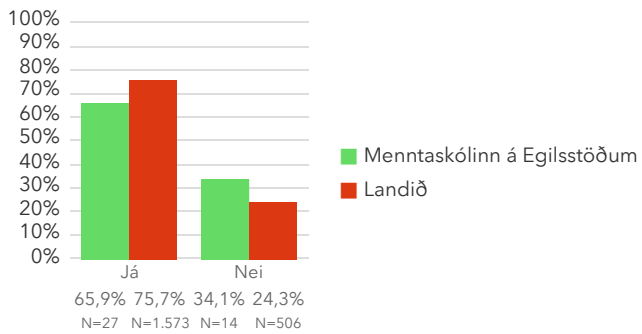


Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

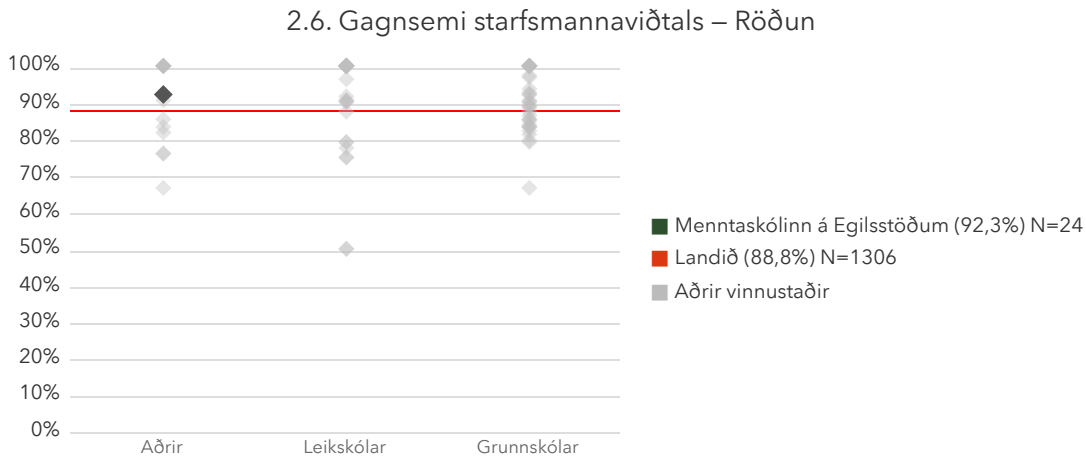
2.5.1 Hefur þú farið í starfsmannviðtal (starfsþróunarsamtal) á síðustu 12 mánuðum?



2.6. Gagnsemi starfsmannaviðtals

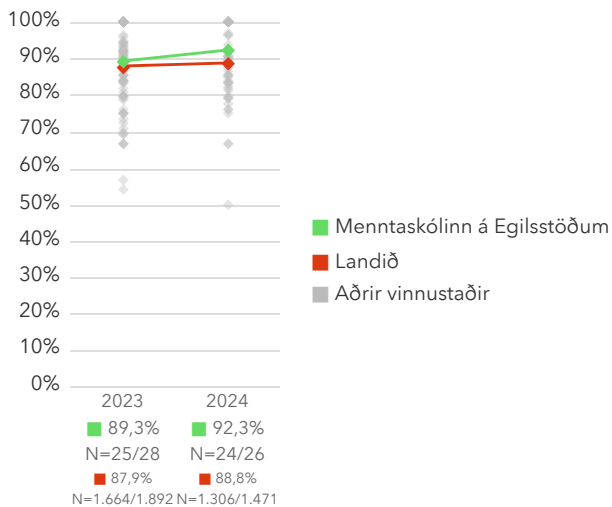
Birt er hlutfall starfsfólks sem segir síðasta starfsmannaviðtal (starfsþróunarsamtal) hafa verið frekar eða mjög gagnlegt. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

2.6. Gagnsemi starfsmannaviðtals – Ársmeðaltöl

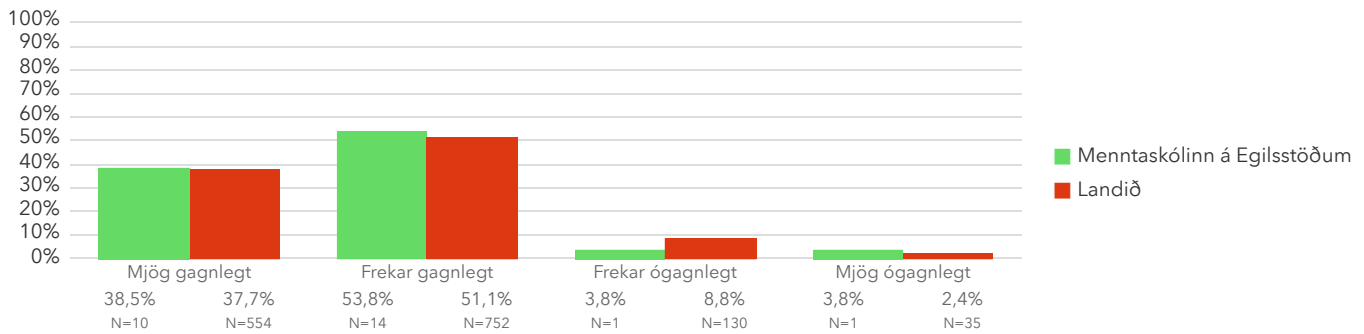


Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

2.6.1 Hversu gagnlegt var síðasta starfsmannviðtal (starfsþróunarsamtal)?



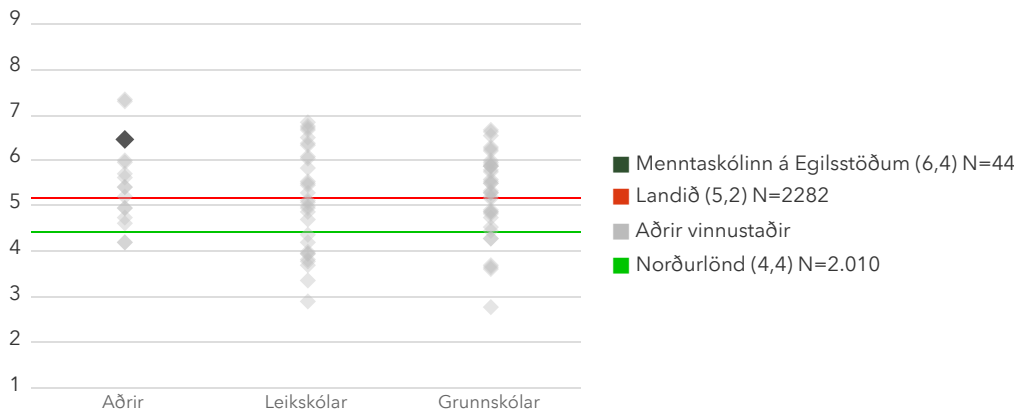
Vinnustaðurinn

3.1. Starfsandi

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

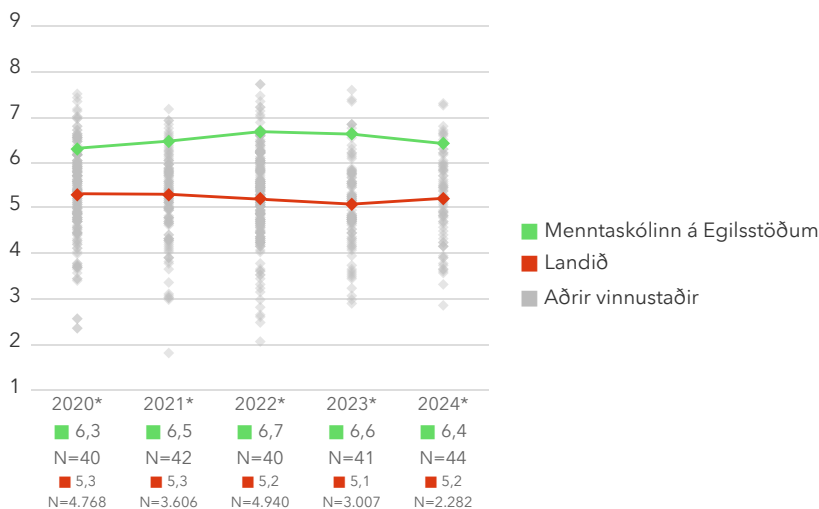
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.1. Starfsandi – Röðun*



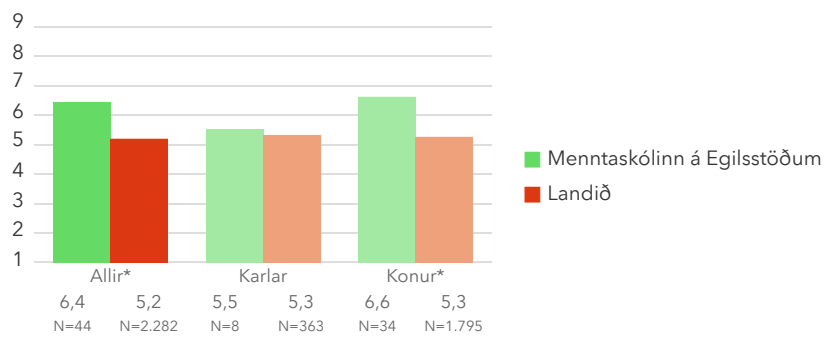
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

3.1. Starfsandi – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

3.1. Starfsandi – Kyn*



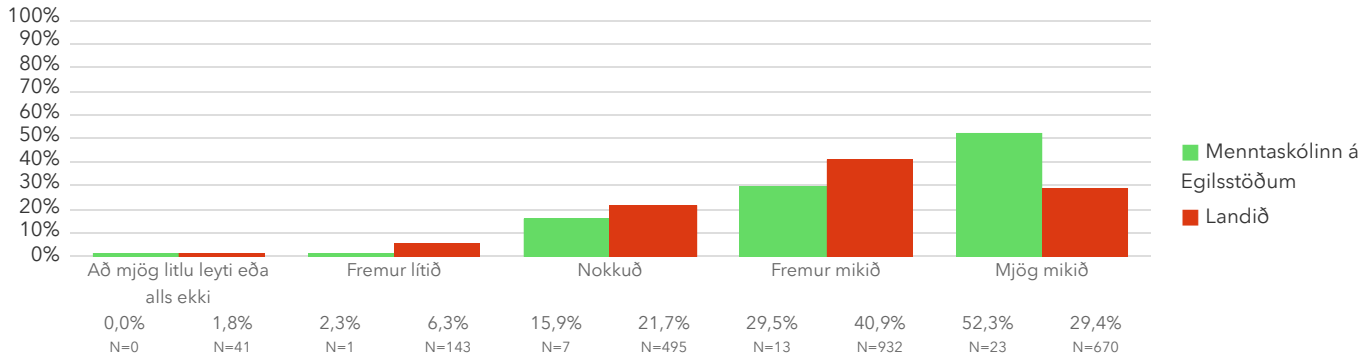
Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

Spurningar sem mynda matsþátt

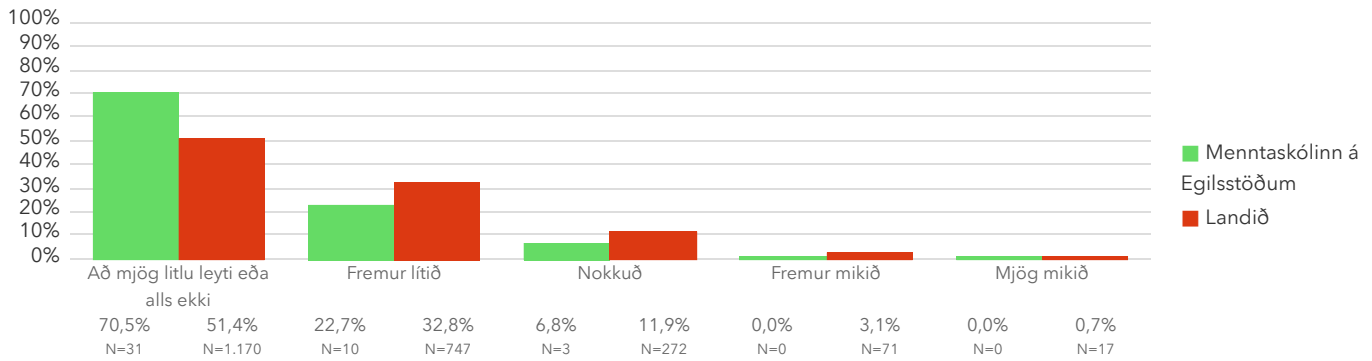
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

Hvernig er starfsandinn í vinnuumhverfi þínu?

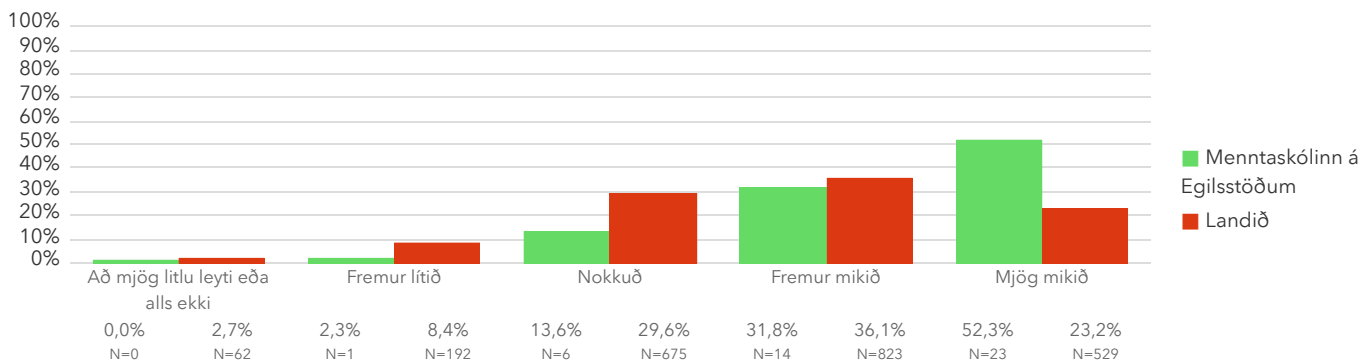
3.1.1 Hvetjandi og styðjandi*



3.1.2 Einkennist af tortryggni og vantrausti



3.1.3 Afslappaður og þægilegur*

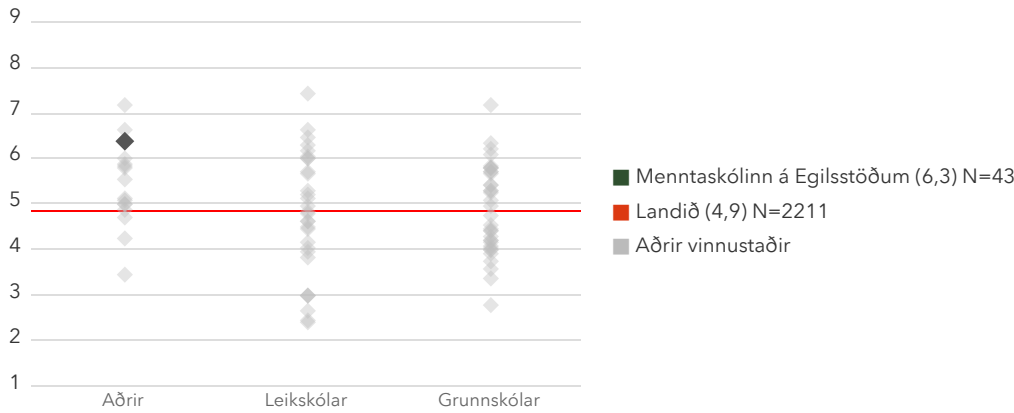


3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

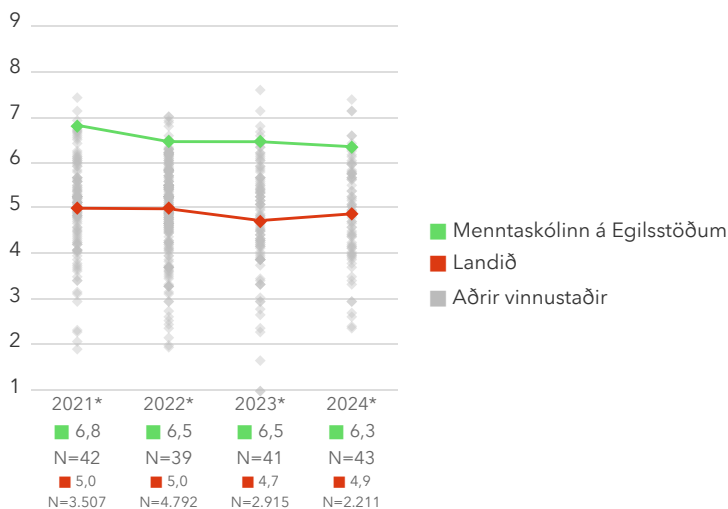
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu – Röðun*



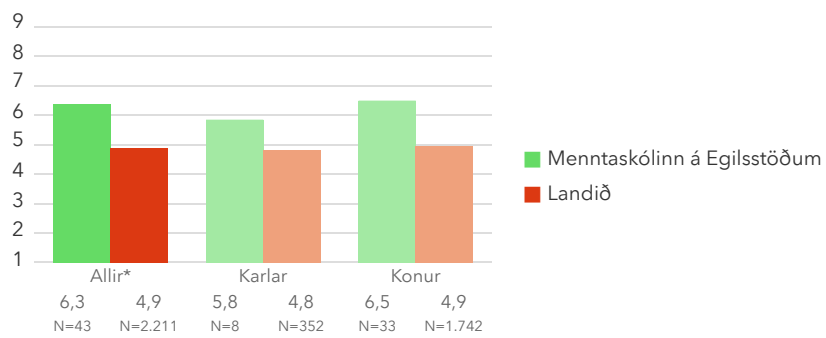
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu – Kyn

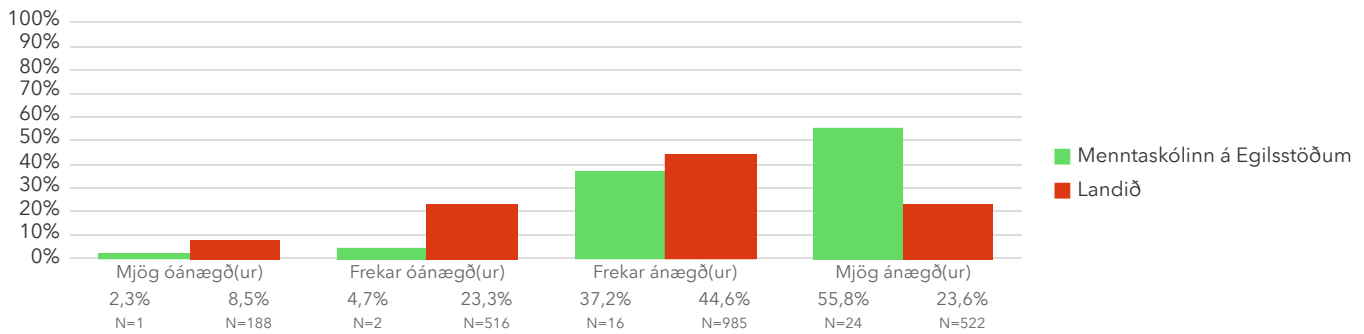


Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

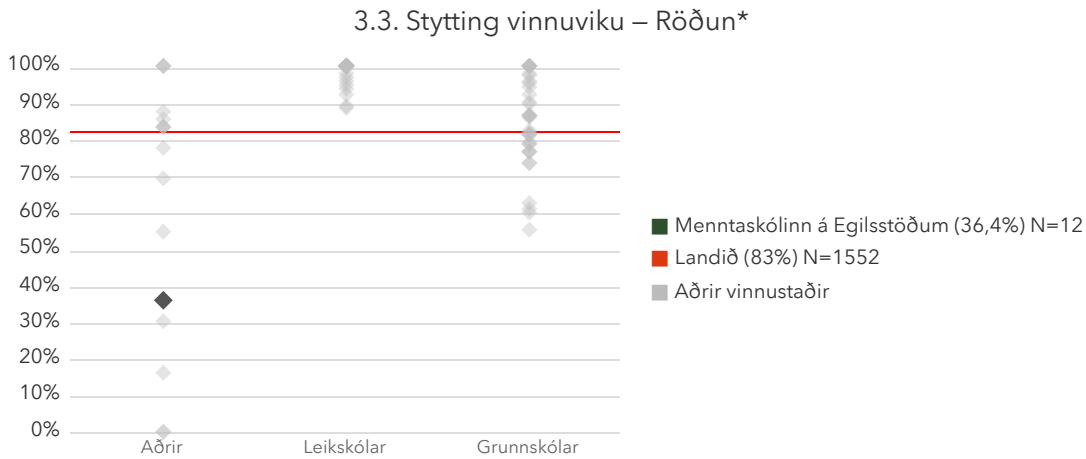
3.2.1 Hve ánægð(ur) ertu með húsnæði og aðstöðu á vinnustaðnum þínum?*



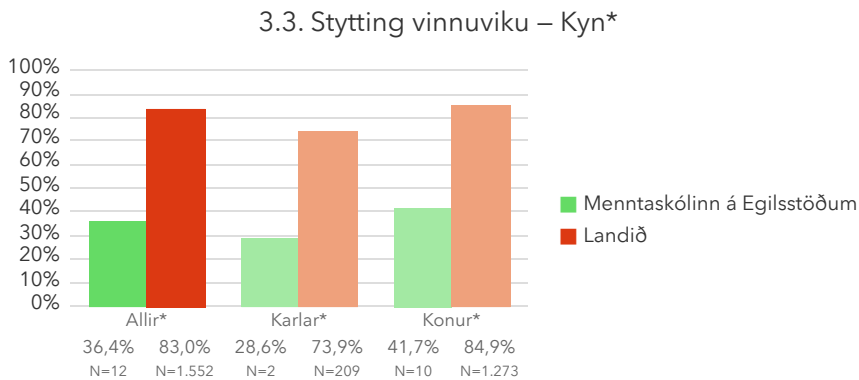
3.3. Stytting vinnuviku

Birt er hlutfall starfsfólks sem segir styttingu vinnuvikunnar eiga við um sitt starf samkvæmt kjarasamningi. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



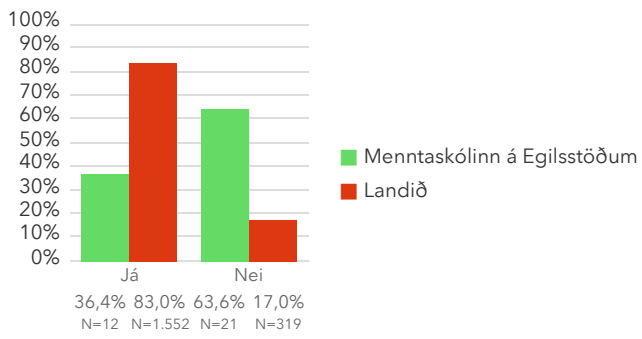
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.



Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

Spurningar sem mynda matsþátt

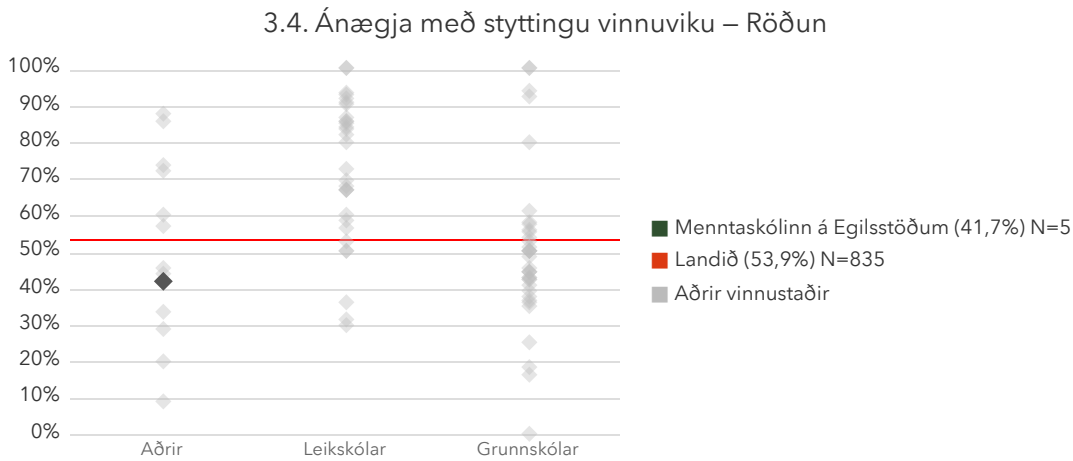
3.3.1 Á stytting vinnuviku samkvæmt kjarasamningi við í þínu starfi?*



3.4. Ánægja með styttingu vinnuviku

Birt er hlutfall starfsfólks sem er mjög eða frekar ánægt með styttingu vinnuvikunnar. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

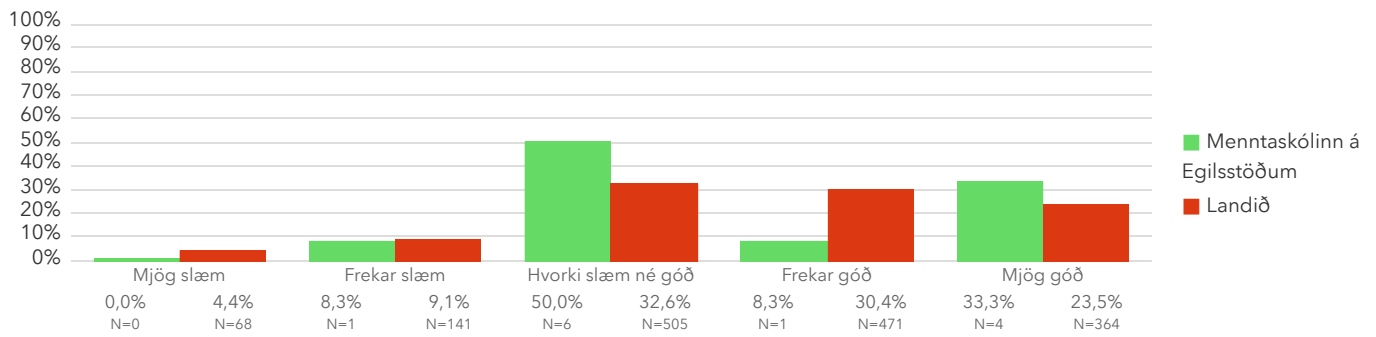
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

Spurningar sem mynda matsþátt

3.4.1 Hver er reynsla þín af styttingu vinnuvikunnar?

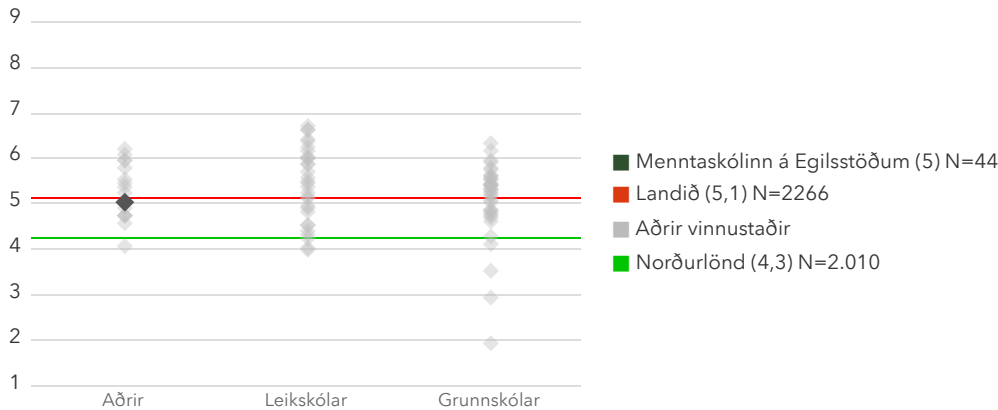


3.5. Stuðningur frá samstarfsfólki

Mælikvarði sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

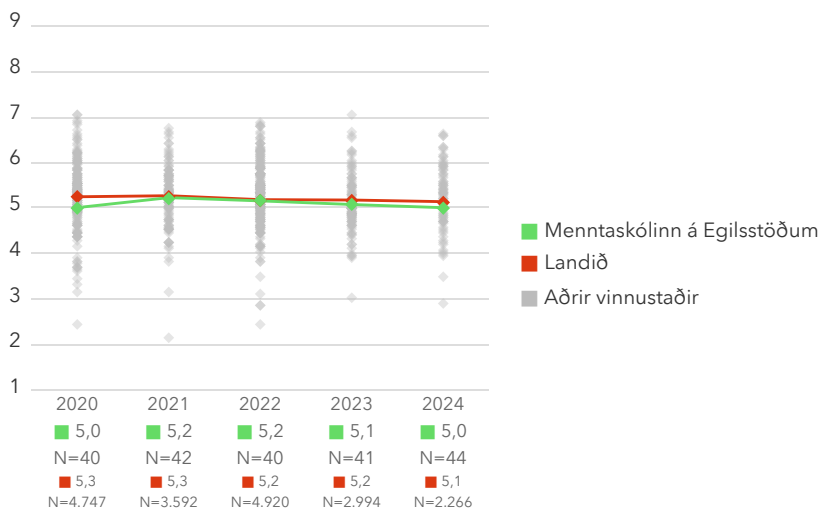
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.5. Stuðningur frá samstarfsfólki – Röðun



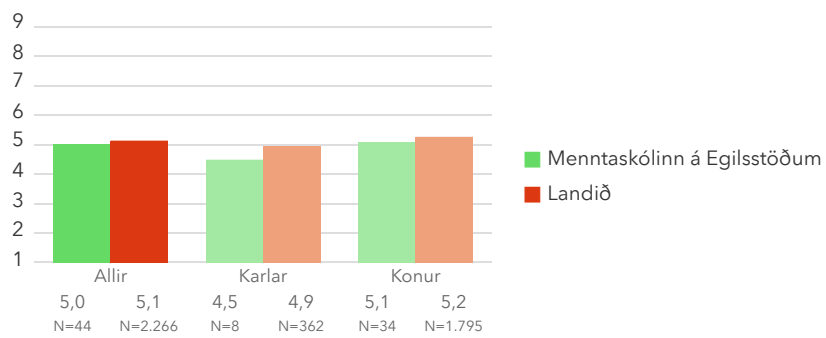
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

3.5. Stuðningur frá samstarfsfólki – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

3.5. Stuðningur frá samstarfsfólki – Kyn

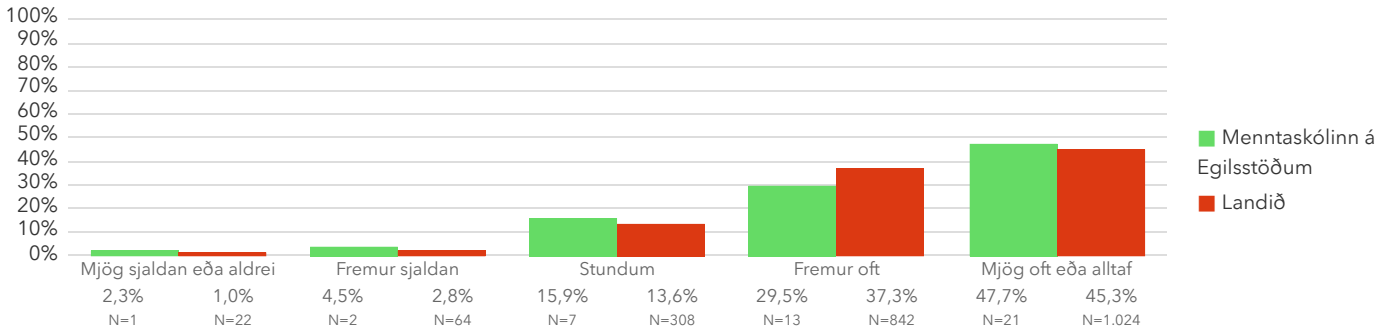


Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

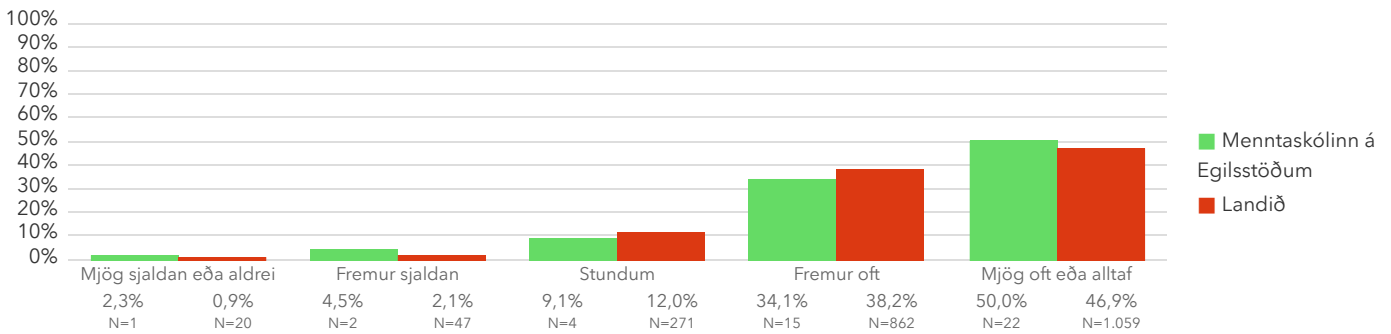
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

3.5.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð við verkefni frá samstarfsfólki þínu?



3.5.2 Ef á þarf að halda, vill samstarfsfólk þitt hlusta á vandamál sem upp koma í vinnunni?

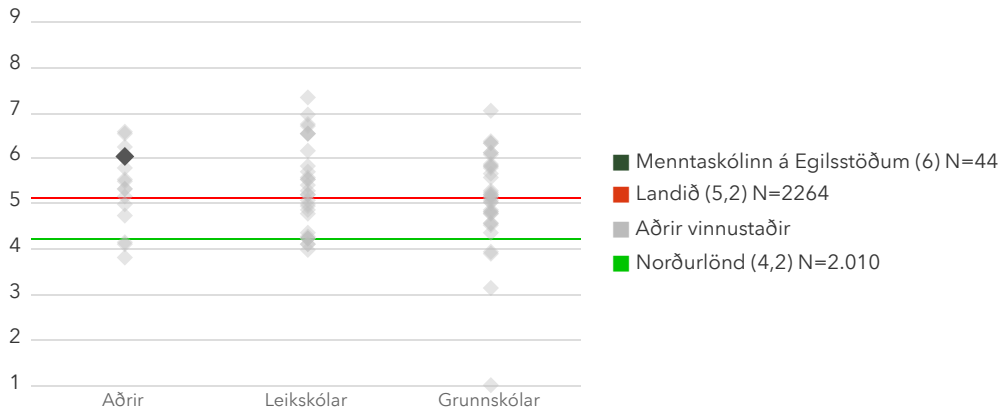


3.6. Stuðningur við nýsköpun

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

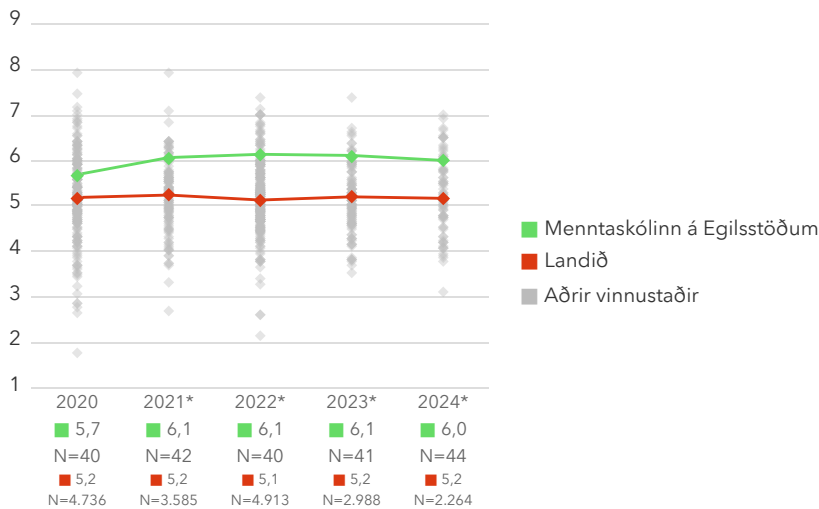
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.6. Stuðningur við nýsköpun – Röðun*



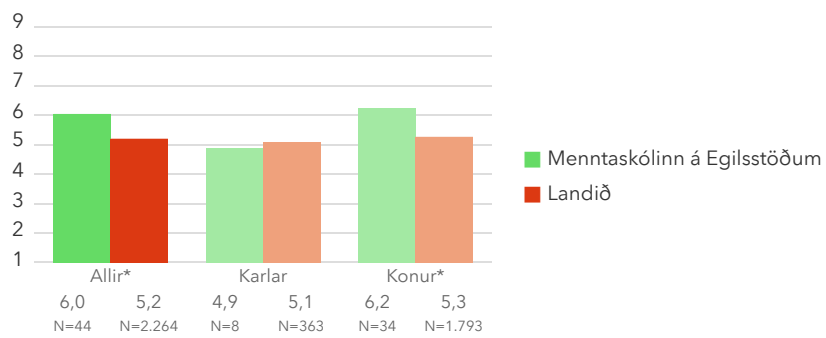
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

3.6. Stuðningur við nýsköpun – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

3.6. Stuðningur við nýsköpun – Kyn*

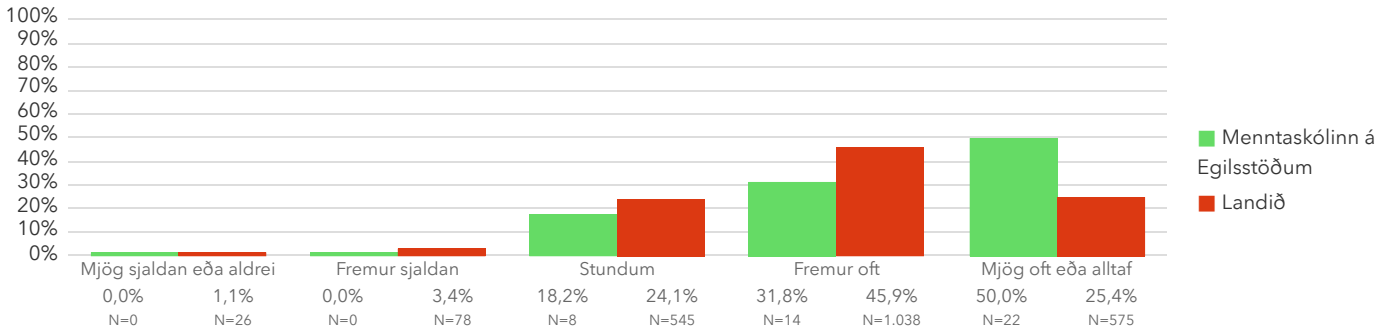


Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

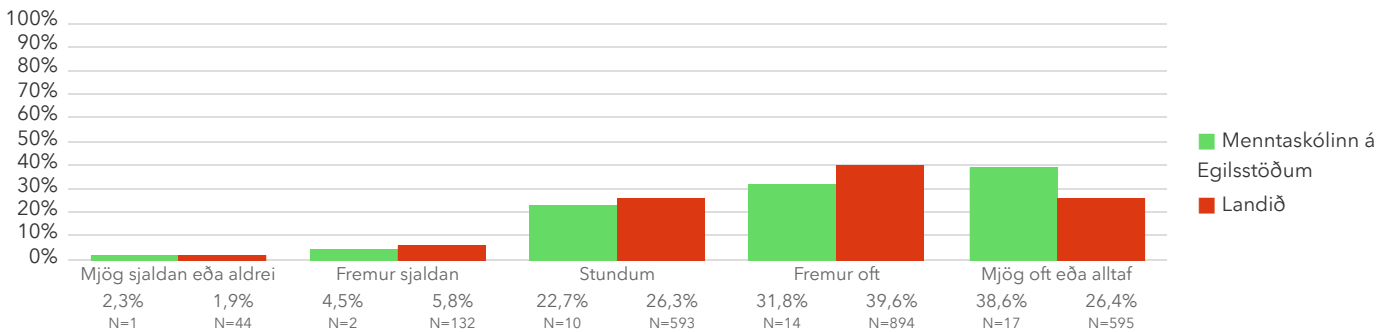
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

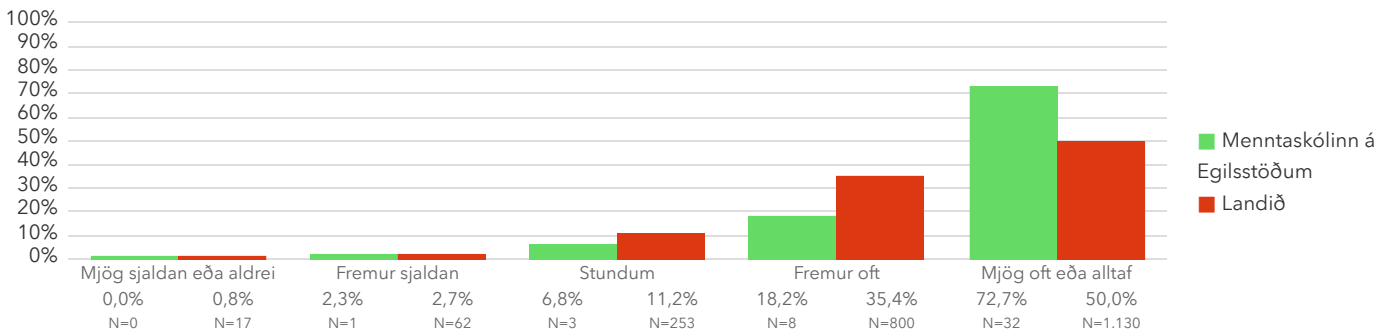
3.6.1 Sýnir starfsfólk frumkvæði á þínum vinnustað?*



3.6.2 Er starfsfólk hvatt til að koma með tillögur til úrbóta á vinnustaðnum þínum?



3.6.3 Eru samskipti í góðu lagi í þinni deild/á þínu vinnusvæði?

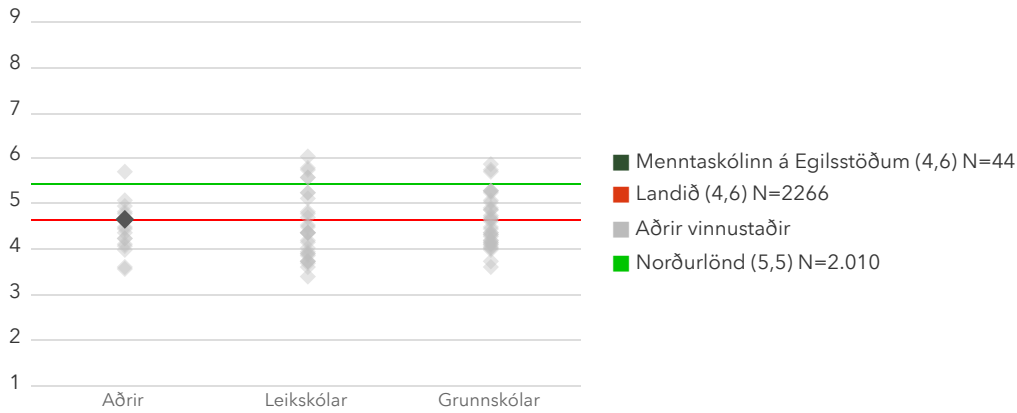


3.7. Mismunun

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

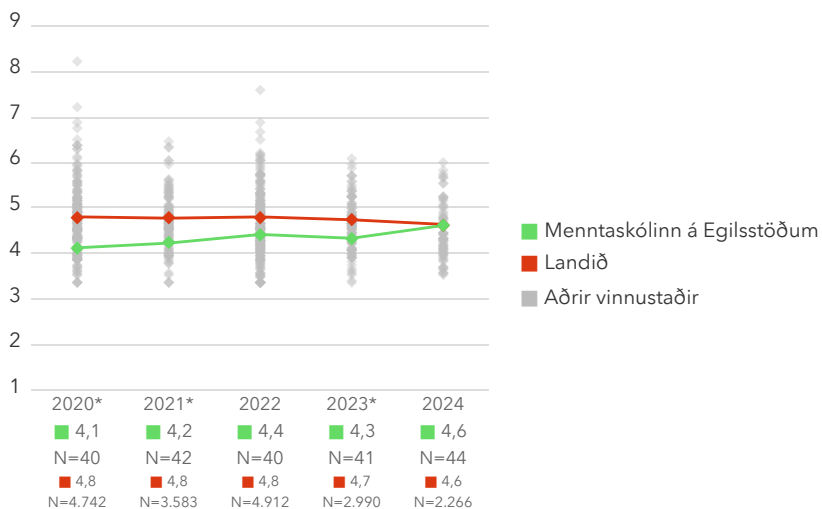
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.7. Mismunun – Röðun



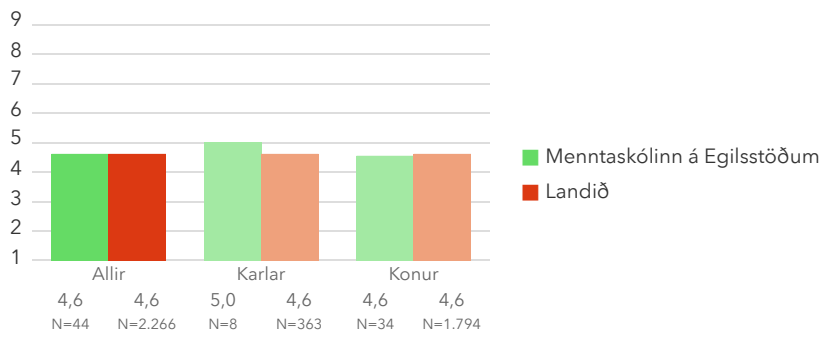
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

3.7. Mismunun – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

3.7. Mismunun – Kyn

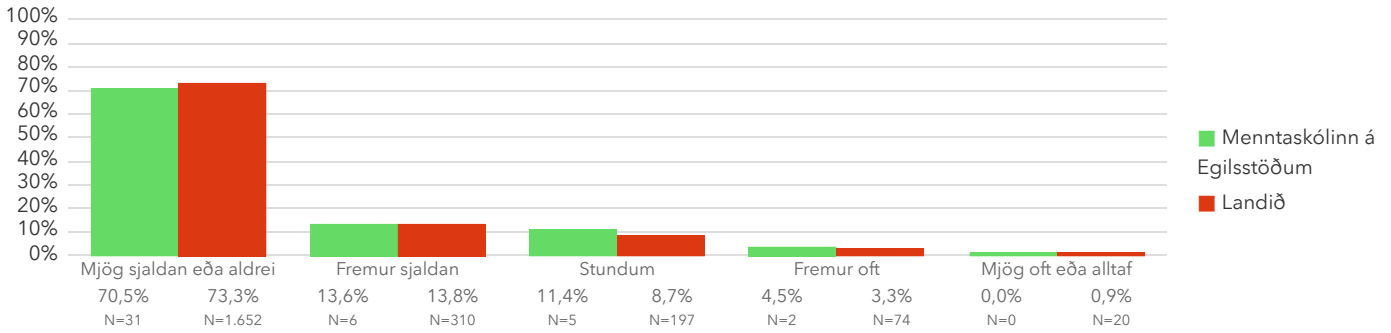


Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

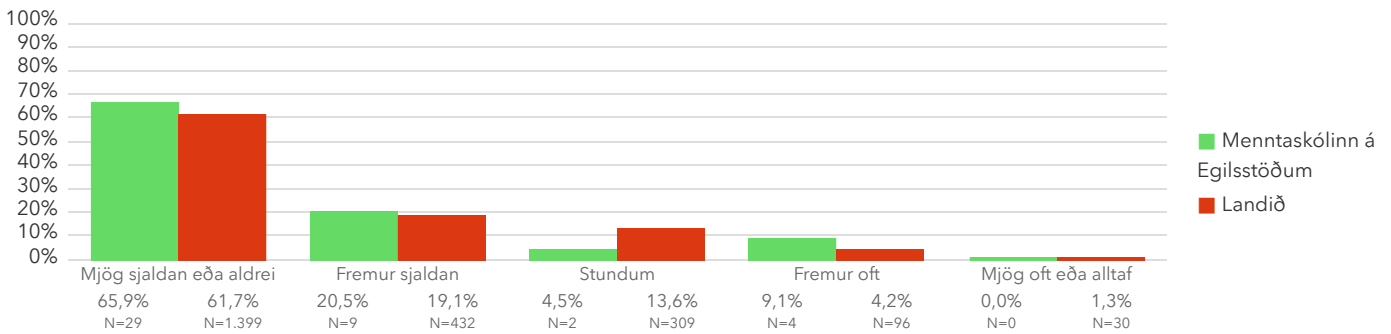
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

3.7.1 Hefurðu tekið eftir mismunun í framkomu gagnvart körlum og konum á vinnustaðnum þínum?



3.7.2 Hefurðu tekið eftir mismunun í framkomu gagnvart eldri og yngri starfsfólki á vinnustaðnum þínum?

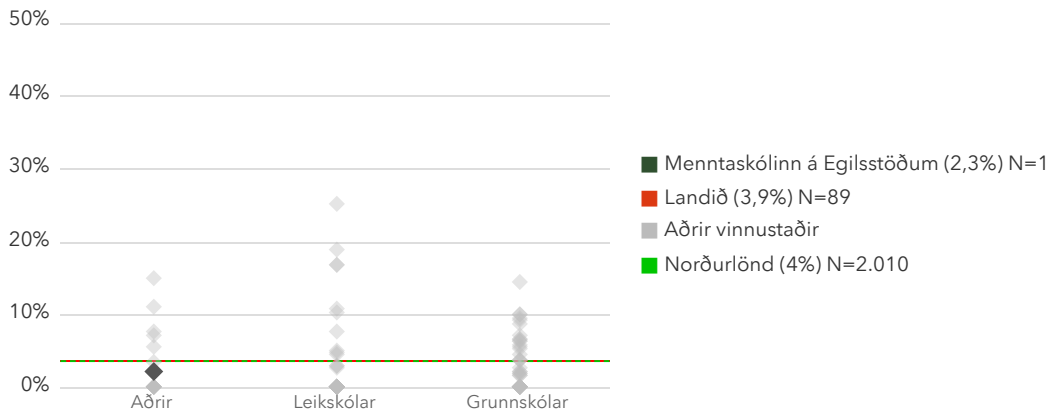


3.8. Einelti (þú)

Birt er hlutfall starfsfólks sem segist hafa orðið fyrir einelti undanfarna 6 mánuði. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

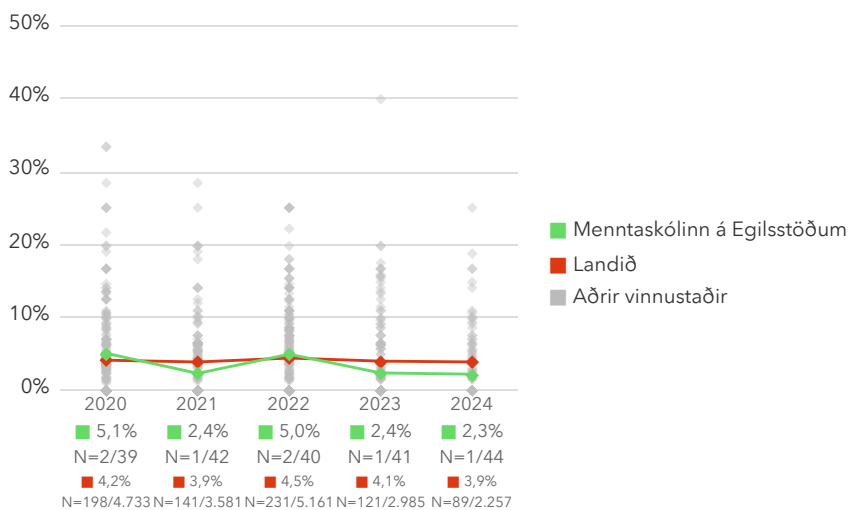
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.8. Einelti (þú) – Röðun



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

3.8. Einelti (þú) – Ársmeðaltöl



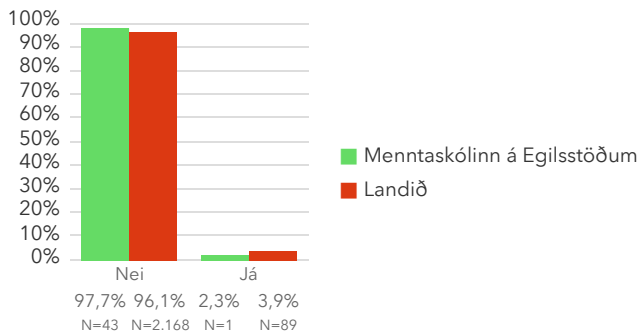
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

Einelti er skilgreint sem síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir. Einelti er einstaklingsbundin upplifun. Einelti er alvarlegt mál sem stjórnendum og samstarfsfólki ber skylda til að taka á.

3.8.1 Hefur þú orðið fyrir einelti eða áreitni á vinnustaðnum undanfarna sex mánuði?

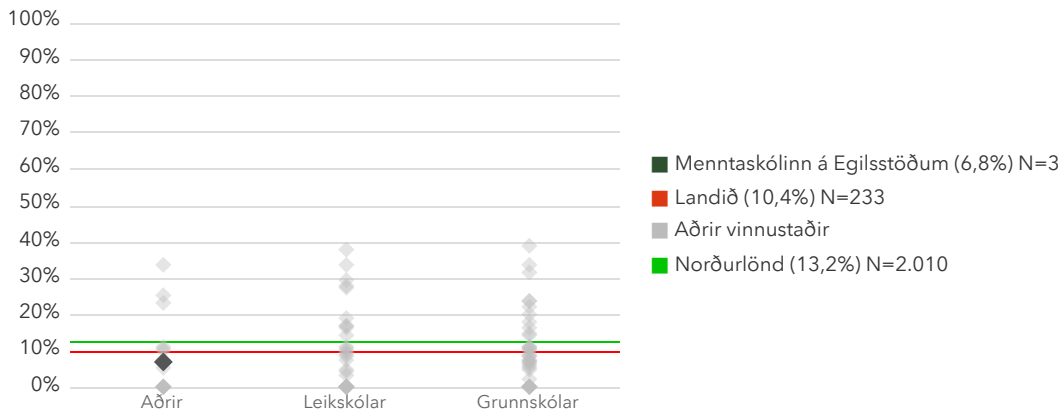


3.9. Einelti (annar en þú)

Birt er hlutfall starfsfólks sem segist hafa séð 1 eða fleiri aðra starfsmenn á vinnustaðnum hafa orðið fyrir einelti eða áreitni undanfarna 6 mánuði. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

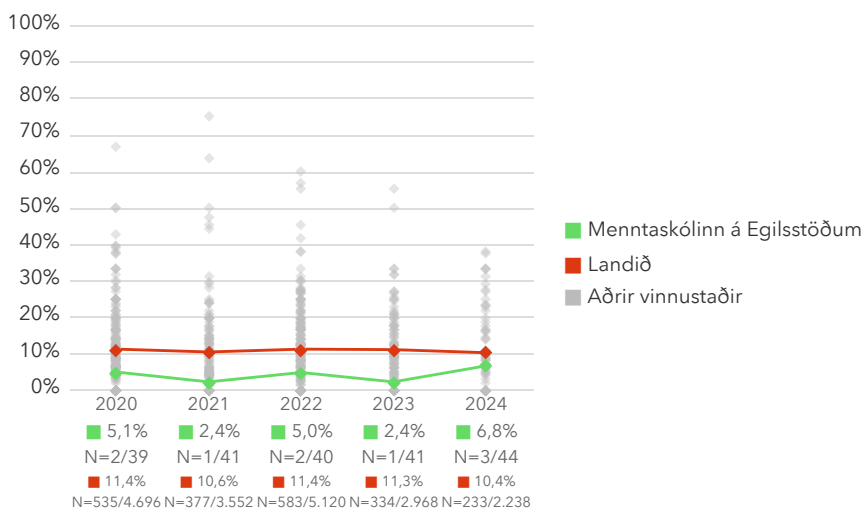
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.9. Einelti (annar en þú) – Röðun



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

3.9. Einelti (annar en þú) – Ársmeðaltöl

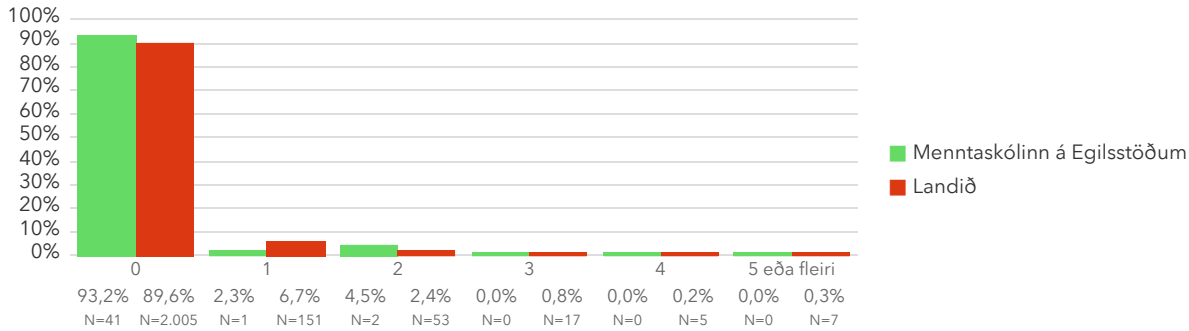


Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

3.9.1 Hversu marga (aðra en þig) hefurðu séð lagða í einelti eða verða fyrir áreitni á þínum vinnustað undanfarna sex mánuði?

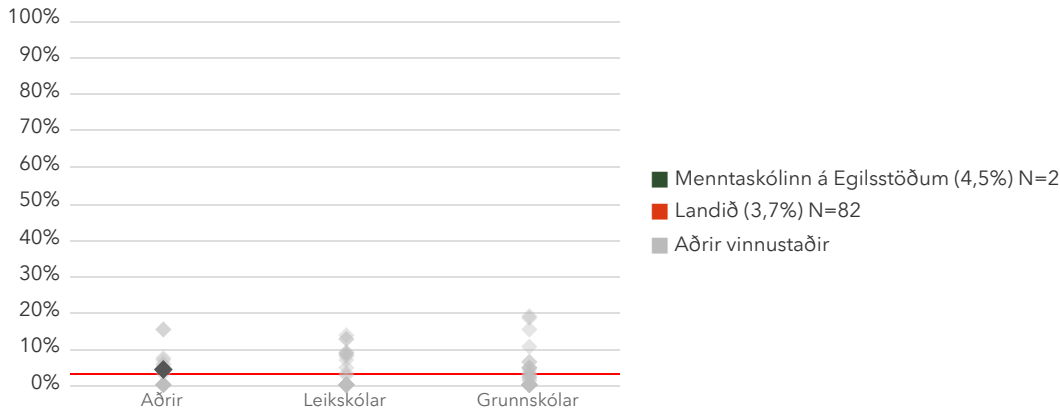


3.10. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti)

Birt er hlutfall starfsfólks sem segist hafa séð 2 eða fleiri aðra starfsmenn á vinnustaðnum hafa orðið fyrir einelti eða áreitni undanfarna 6 mánuði. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

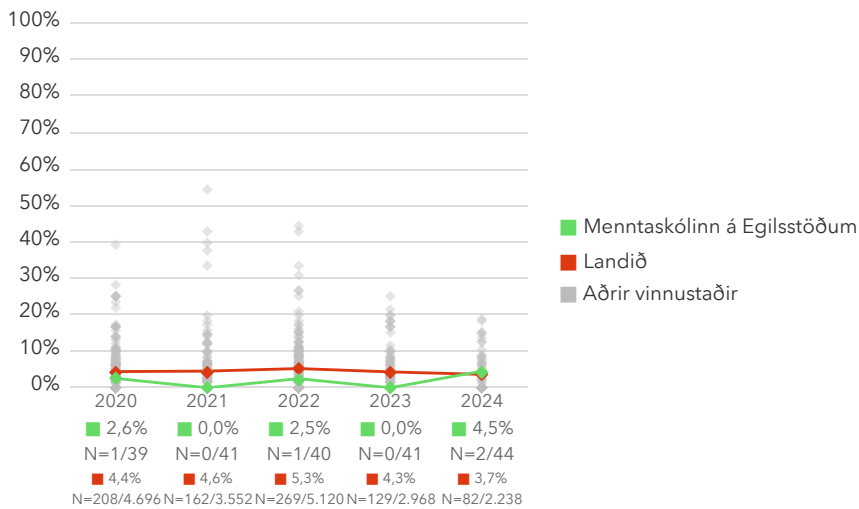
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.10. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti) – Röðun



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

3.10. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti) – Ársmeðaltöl

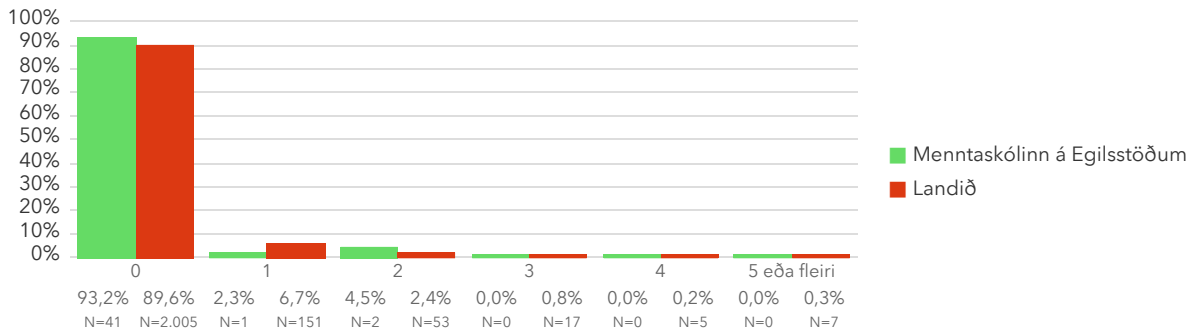


Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

3.10.1 Hversu marga (aðra en þig) hefurðu séð lagða í einelti eða verða fyrir áreitni á þínum vinnustað undanfarna sex mánuði?

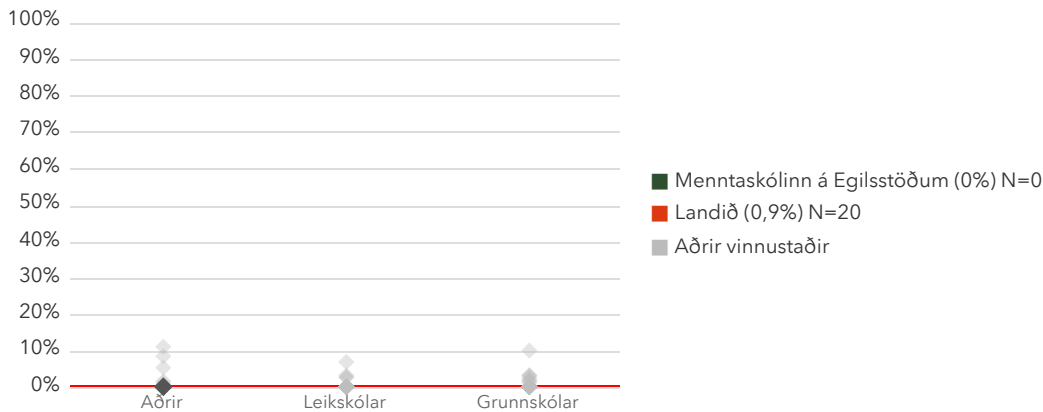


3.11. Kynferðisleg áreitni

Birt er hlutfall starfsfólks sem segist hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni undanfarna 6 mánuði. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

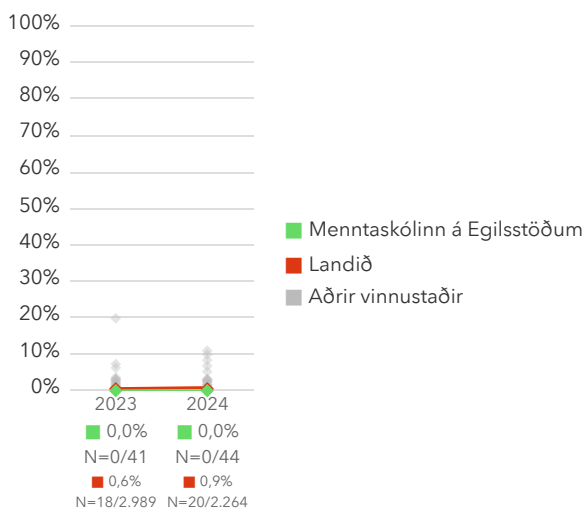
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.11. Kynferðisleg áreitni – Röðun



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

3.11. Kynferðisleg áreitni – Ársmeðaltöl



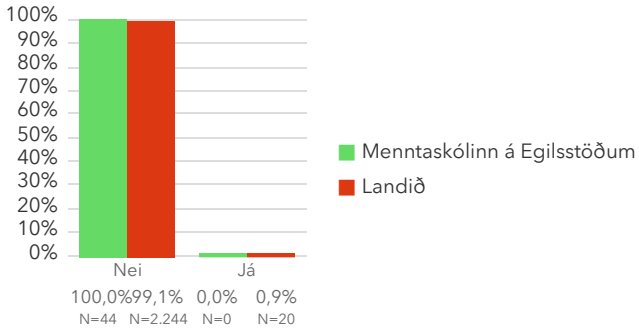
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

Kynferðisleg áreitni er skilgreind sem hvers kyns kynferðisleg hegðun sem hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

3.11.1 Hefur þú orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum undanfarna sex mánuði?

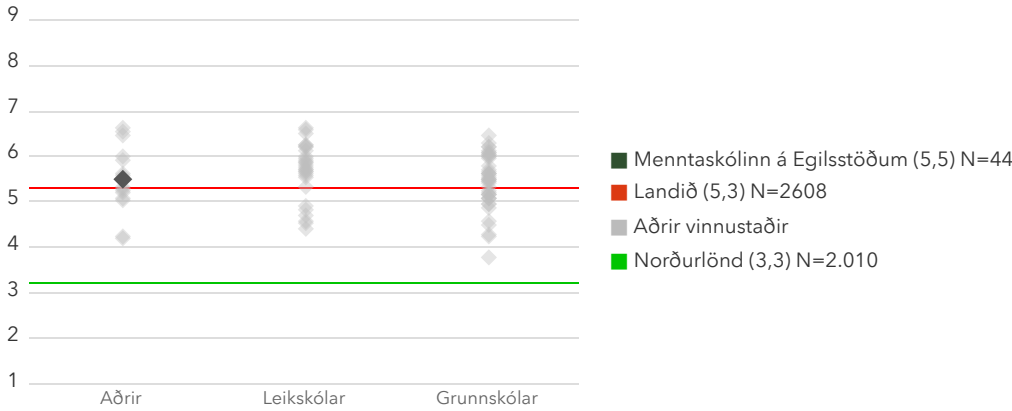


4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni

Mælikvarði sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

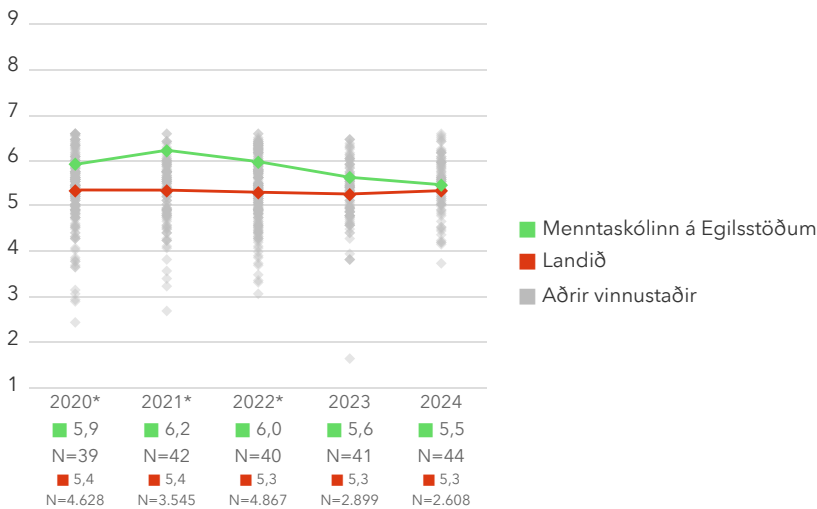
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni – Röðun



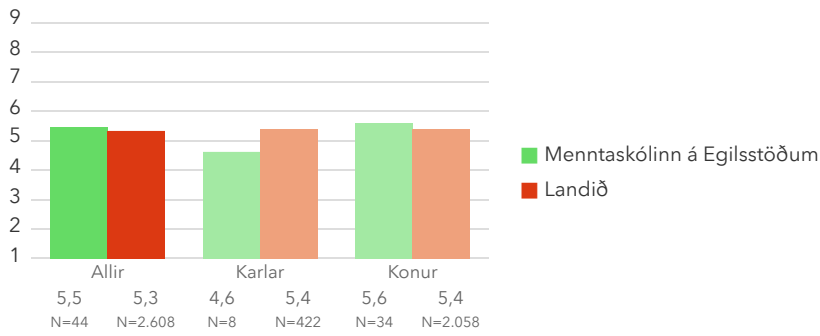
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni – Kyn



Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

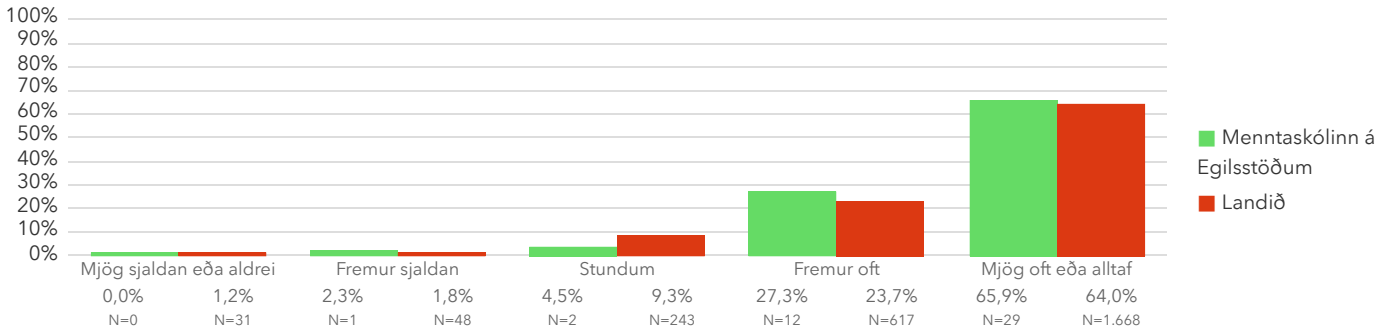
4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni – Næsti yfirmaður

Nafn ↑ ↓	Niðurstaða	N	Svarhlutfall
Árni Ólason	5,5	43	87,8%
Allir	5,5	44	88,0%

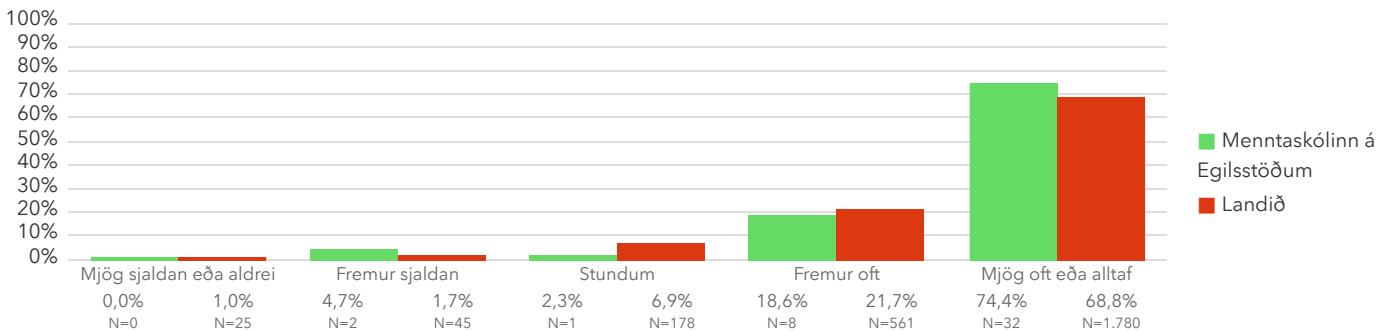
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

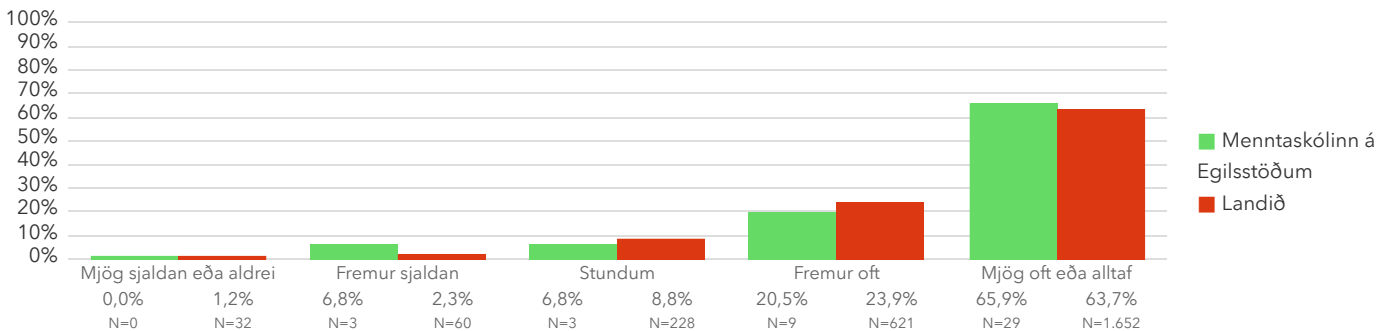
4.1.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð frá næsta yfirmanni þínum?



4.1.2 Ef á þarf að halda, er næsti yfirmaður þinn fús að hlusta á vandamál sem upp koma í vinnunni?



4.1.3 Metur næsti yfirmaður þinn vinnuframlag þitt að verðleikum?

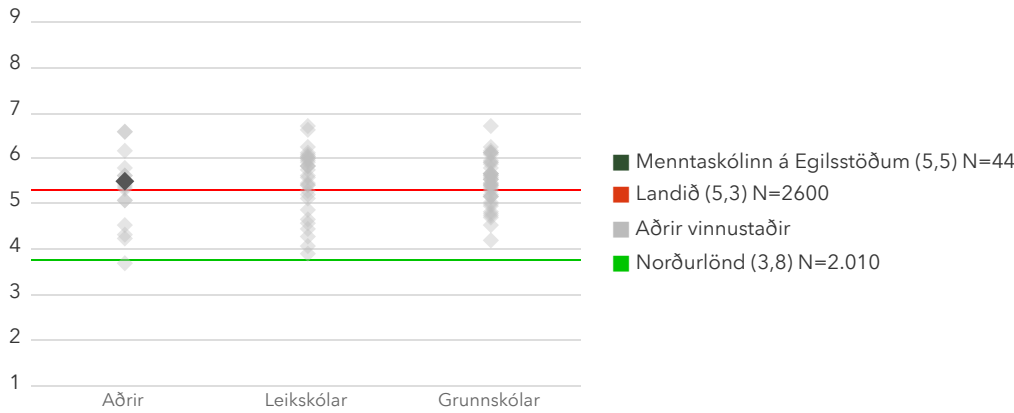


4.2. Sanngjörn forysta næsta yfirmanns

Mælikvarði sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

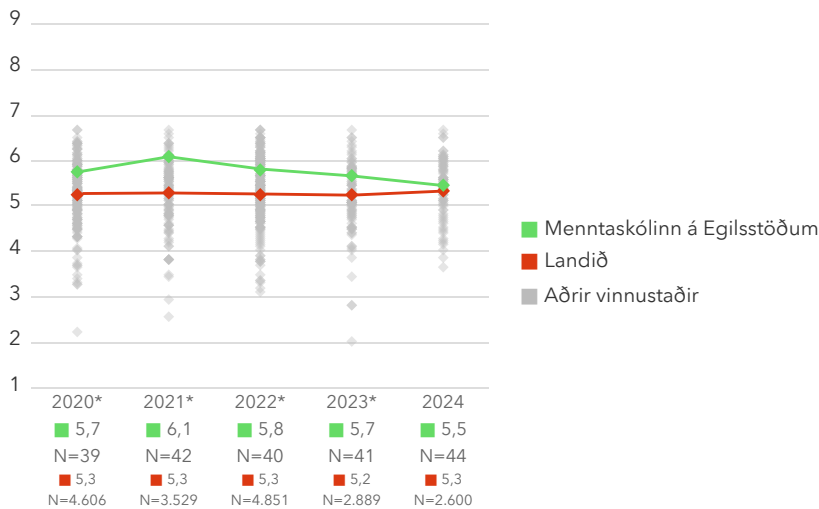
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

4.2. Sanngjörn forysta næsta yfirmanns – Röðun



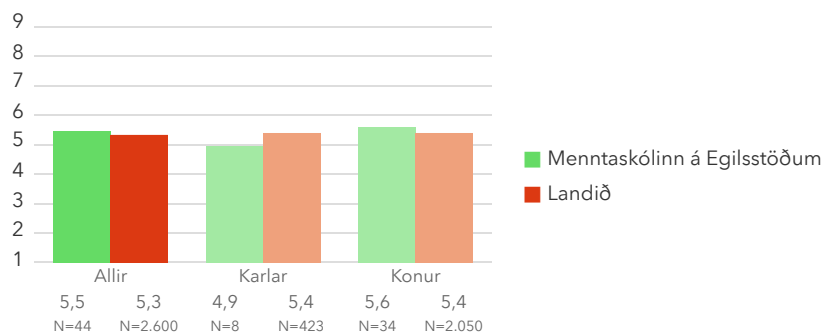
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

4.2. Sanngjörn forysta næsta yfirmanns – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

4.2. Sanngjörn forysta næsta yfirmanns – Kyn



Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

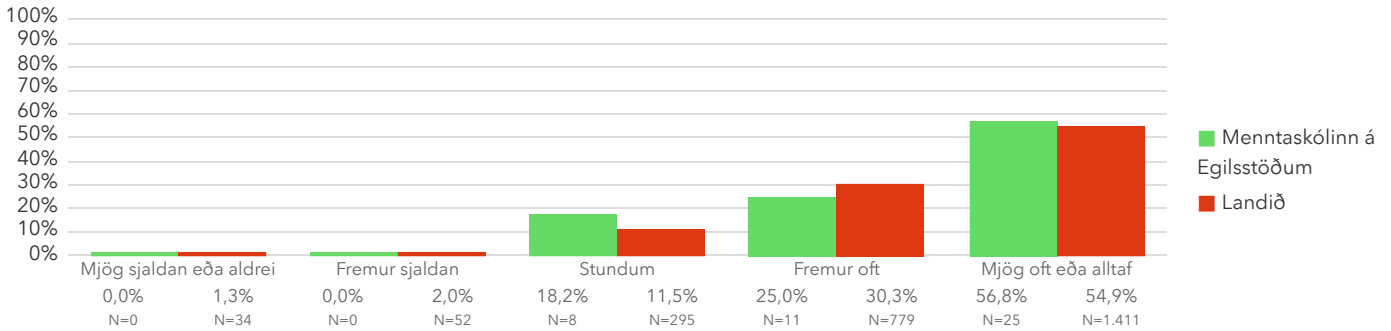
4.2. Sanngjörn forysta næsta yfirmanns – Næsti yfirmaður

Nafn ↑ ↓	Niðurstaða	N	Svarhlutfall
Árni Ólason	5,4	43	87,8%
Allir	5,5	44	88,0%

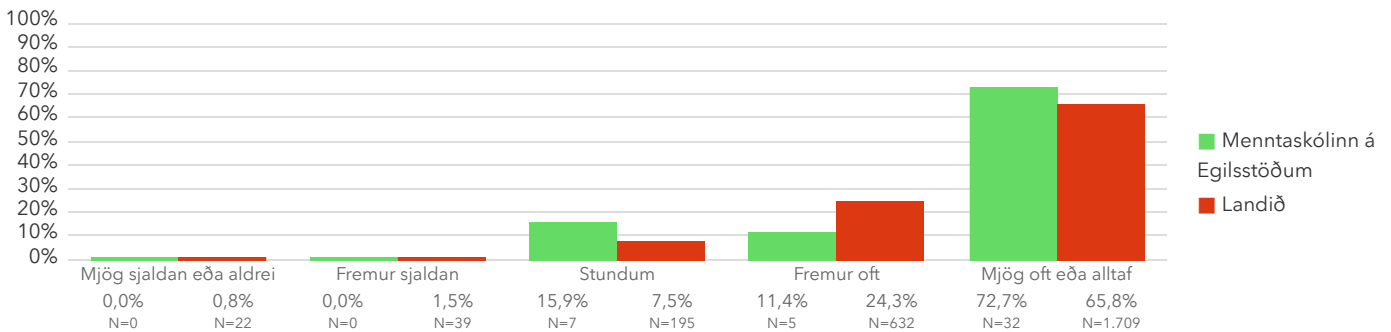
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

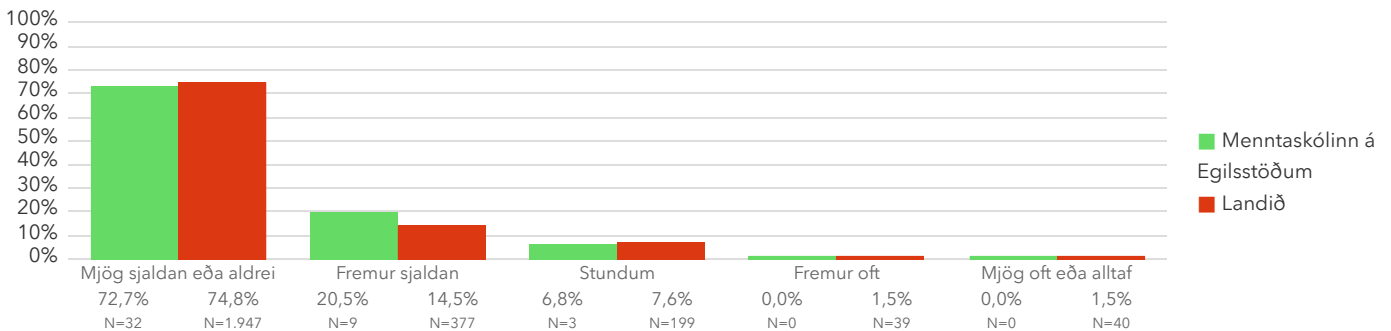
4.2.1 Úthlutar næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlausan og réttlátan hátt?



4.2.2 Kemur næsti yfirmaður þinn fram við starfsfólk af réttlæti og jafnræði?



4.2.3 Veldur samband þitt við næsta yfirmann þinn þér streitu?

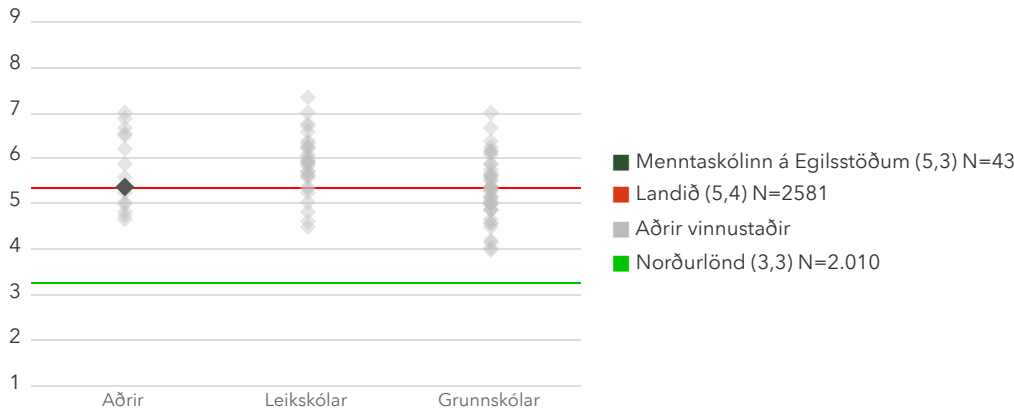


4.3. Valdeflandi forysta næsta yfirmanns

Mælikvarði sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

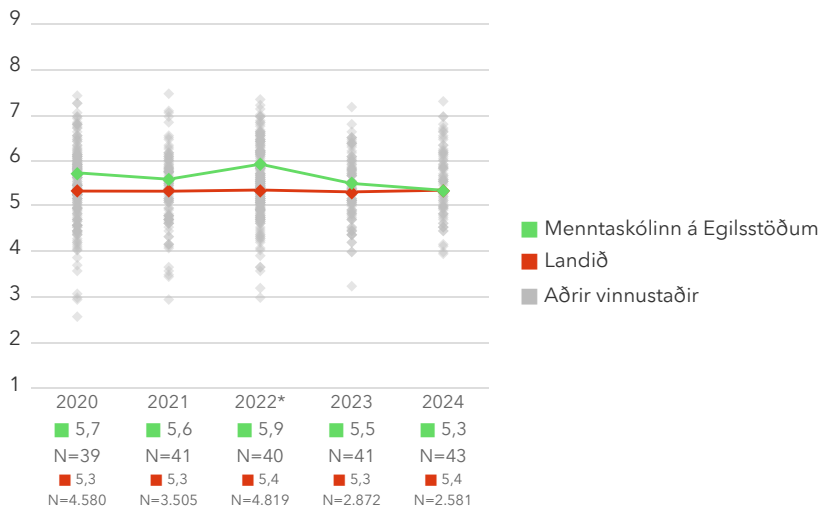
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

4.3. Valdeflandi forysta næsta yfirmanns – Röðun



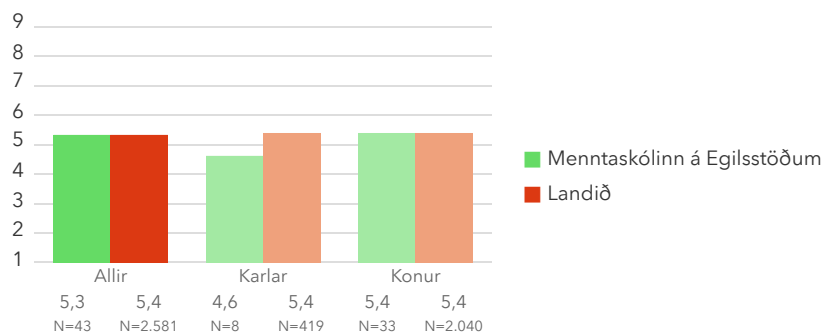
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

4.3. Valdeflandi forysta næsta yfirmanns – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

4.3. Valdeflandi forysta næsta yfirmanns – Kyn



Myndin sýnir niðurstöður starfsmannahópsins eftir kyni.

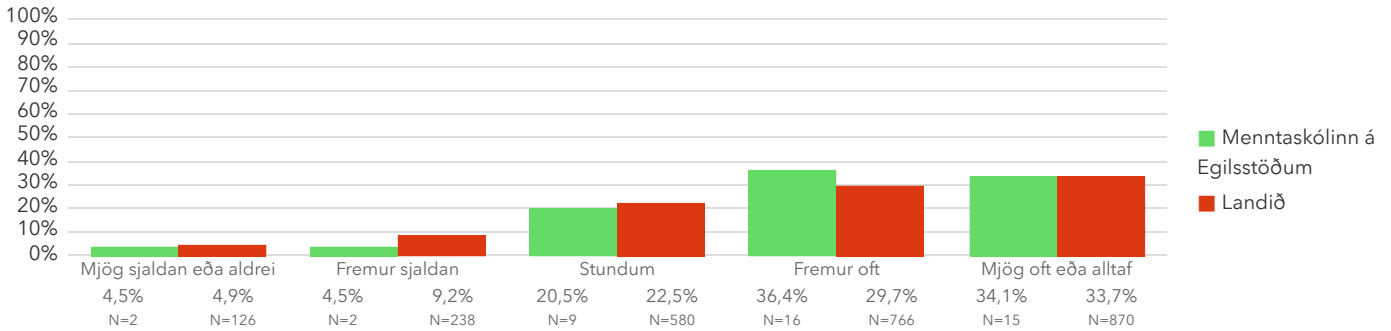
4.3. Valdeflandi forysta næsta yfirmanns – Næsti yfirmaður

Nafn ↑ ↓	Niðurstaða	N	Svarhlutfall
Árni Ólason	5,4	42	85,7%
Allir	5,3	43	86,0%

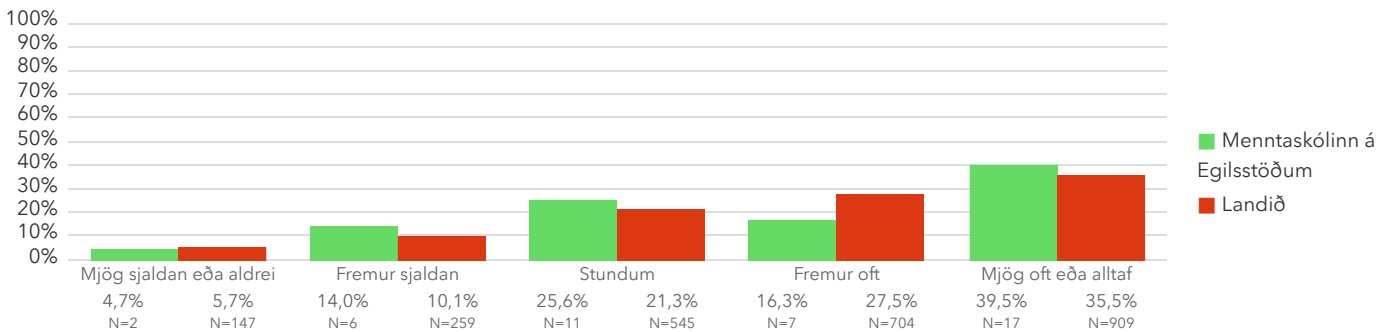
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

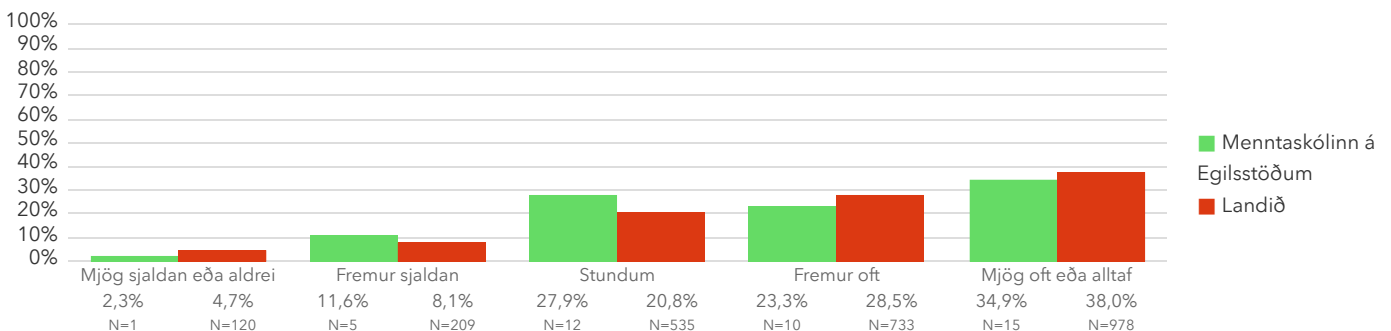
4.3.1 Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?



4.3.2 Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að láta vita ef þú ert á annarri skoðun?



4.3.3 Hjalpar næsti yfirmaður þinn þér að auka færni þína í starfi?



Opin Svör

5.1. Vinsamlegast lýstu því hvað þér finnst gott við vinnustaðinn þinn

Starfsfólk er beðið að lýsa því hvað því þyki gott við vinnustaðinn. Svörin eru vistuð aðskilin frá öðrum svörum og því er engin leið að rekja saman töluleg svör og opin svör í gagnasafni könnunarinnar. Svörin eru birt hér fyrir neðan.

Vinsamlegast lýstu því hvað þér finnst gott við vinnustaðinn þinn

5.2. Vinsamlegast lýstu því hvað þér þykir að betur megi fara á þínum vinnustað.

Starfsfólk er beðið að lýsa því hvað því þyki slæmt við vinnustaðinn eða mætti betur fara. Svörin eru vistuð aðskilin frá öðrum svörum og því er engin leið að rekja saman töluleg svör og opin svör í gagnasafni könnunarinnar. Svörin eru birt hér fyrir neðan.

Vinsamlegast lýstu því hvað þér þykir að betur megi fara á þínum vinnustað.