
Starfsmannapúlsinn 2022

Menntaskólinn á Egilsstöðum

Niðurstöður

Síðast uppfærðar 19. apríl 2022

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

Vinnustaðurinn

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

Stjórnun

- 4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni
- 4.2. Sanngjörn forysta
- 4.3. Valdeflandi forysta
- 4.4. Ræktun mannauðs

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. Mællílkön könnunarinnar voru staðfest með staðfestandi þáttagreiningu og í kjölfarið var framkvæmd formgerðargreining sem staðfesti réttmæti mælitækjanna. Niðurstöður fyrir Norðurlönd eru birtar til samanburðar í punktaritum 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 samanstendur hinsvegar af svörum þeirra 1430 starfsmanna 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: 11. feb. 2022

Könnun lýkur: 8. apr. 2022

Fjöldi þátttakenda: 48

Fjöldi svarenda: 40

Síðir: 0

Svarhlutfall: 83,3%

Páttaka eftir spurningum

Spurningar ↑ ↓	Svör	Sleppt	Svarhlutfall (%)
1.1.1 Er vinnuálagið óreglulegt svo að verkefni hlaðast upp?	40	0	100,0%
1.1.2 Þarftu að vinna á miklum hraða?	40	0	100,0%
1.1.3 Hefurðu of mikið að gera?	40	0	100,0%
1.2.1 Eru væntingar og markmið í starfi þínu skýr?	40	0	100,0%
1.2.2 Veistu hvað fellur undir þína ábyrgð?	40	0	100,0%
1.2.3 Veistu nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í starfi þínu?	40	0	100,0%
1.3.1 Þarft þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?	40	0	100,0%
1.3.2 Eru þér falin verkefni án þess að þú fái viðeigandi úrræði til að leysa þau?	40	0	100,0%
1.3.3 Færð þú misvísandi verkbeiðnir frá tveimur eða fleiri aðilum?	40	0	100,0%
1.4.1 Nýtist kunnátta þín og færni í starfinu?	40	0	100,0%
1.4.2 Er starfið þitt krefjandi í jákvæðri merkingu?	40	0	100,0%
1.4.3 Finnst þér starfið þitt mikilvægt?	40	0	100,0%
2.1.1 Ert þú ánægð(ur) með gæði vinnunnar sem þú vinnur?	40	0	100,0%
2.1.2 Ertu ánægð(ur) með afköstin sem þú skilar?	40	0	100,0%
2.1.3 Ertu ánægð(ur) með færni þína til að leysa vandamál í starfi þínu?	40	0	100,0%
2.2.1 Ég segi vinum mínum að vinnustaðurinn minn sé góður.	40	0	100,0%
2.2.2 Mín gildi samræmast vel gildum vinnustaðarins.	40	0	100,0%
2.2.3 Þessi vinnustaður veitir mér hvatningu til að standa mig sem allra best í starfi.	40	0	100,0%
2.3.1 Trufla kröfurnar í vinnunni heimilislífið og fjölskyldulífið?	40	0	100,0%
3.1.1 Hvetjandi og styðjandi	40	0	100,0%
3.1.2 Einkennist af tortryggni og vantrausti	40	0	100,0%
3.1.3 Afslappaður og þægilegur	40	0	100,0%
3.2.1 Hve ánægð(ur) ertu með húsnaði og aðstöðu á vinnustaðnum þínum?	39	1	97,5%
3.3.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð við verkefni frá samstarfsfólki þínu?	40	0	100,0%
3.3.2 Ef á þarf að halda, vill samstarfsfólk þitt hlusta á vandamál sem upp koma í vinnunni?	40	0	100,0%
3.4.1 Sýnir starfsfólk frumkvæði á þínum vinnustað?	40	0	100,0%
3.4.2 Er starfsfólk hvatt til að koma með tillögur til úrbóta á vinnustaðnum þínum?	40	0	100,0%
3.4.3 Eru samskipti í góðu lagi í þinni deild/á þínu vinnusvæði?	40	0	100,0%
3.5.1 Hefurðu tekið eftir mismunun í framkomu gagnvart körlum og konum á vinnustaðnum þínum?	40	0	100,0%
3.5.2 Hefurðu tekið eftir mismunun í framkomu gagnvart eldra og yngra starfsfólki á vinnustaðnum þínum?	40	0	100,0%

Spurningar ↑ ↓	Svör	Sleppt	Svarhlutfall (%)
3.6.1 Hefur þú orðið fyrir einelti eða áreitni á vinnustaðnum undanfarna sex mánuði?	40	0	100,0%
3.8.1 Hversu marga (aðra en þig) hefurðu séð lagða í einelti eða verða fyrir áreitni á þínum vinnustað undanfarna sex mánuði?	40	0	100,0%
4.1.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð frá næsta yfirmanni þínum?†	40	0	100,0%
4.1.2 Ef á þarf að halda, er næsti yfirmaður þinn fús að hlusta á vandamál sem upp koma í vinnunni?†	40	0	100,0%
4.1.3 Metur næsti yfirmaður þinn vinnuframlag þitt að verðleikum?†	40	0	100,0%
4.2.1 Úthlutar næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlausan og réttlátan hátt?†	40	0	100,0%
4.2.2 Kemur næsti yfirmaður þinn fram við starfsfólk af réttlæti og jafnræði?†	40	0	100,0%
4.2.3 Veldur samband þitt við næsta yfirmann þinn þér streitu?†	40	0	100,0%
4.3.1 Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?†	40	0	100,0%
4.3.2 Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að láta vita ef þú ert á annarri skoðun?†	40	0	100,0%
4.3.3 Hjálpar næsti yfirmaður þinn þér að auka færni þína í starfi?†	39	1	97,5%
4.4.1 Er þér umbunað (t.d. peningar, hrós) fyrir vel unnin störf á vinnustaðnum þínum?	40	0	100,0%
4.4.2 Er hugsað vel um starfsfólkið á vinnustaðnum þínum?	40	0	100,0%
4.4.3 Er stjórnendum á vinnustaðnum þínum umhugað um heilsufar og velferð starfsfólksins?	40	0	100,0%

† Skilyrðisspurning

Starfsmannapúlsinn 2022

Þessi síða sýnir yfirlit yfir þættina sem mældir eru í Starfsmannapúlsinum. Til að sjá niðurstöður er smelt á nafn matsþáttar. Niðurstöður einstakra matsþátta eru settar fram á stöðluðum mælikvarða sem kallast staðalnir (e. stanines). Staðalnir 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	4,0	40	-0,2	4,9	5.027	-0,9*
1.2. Skýrleiki hlutverks	5,5	40	-0,2	5,1	5.019	0,4
1.3. Ágreiningur um hlutverk	3,4	40	0,1	4,8	5.022	-1,4*
1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi	5,4	40	0,1	5,1	5.023	0,3

2. Starfsfólk

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
2.1. Leikni í starfi	5,5	40	0,4	5,0	4.972	0,5
2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins	5,8	40	-0,1	5,1	4.969	0,7*
2.3. Skörun vinnu og einkalífs	4,9	40	-0,1	5,0	4.965	-0,1

3. Vinnustaðurinn

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
3.1. Starfsandi	6,7	40	0,2	5,2	4.940	1,5*
3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu	6,5	39	-0,4	5,0	4.792	1,5*
3.3. Stuðningur frá samstarfsfólki	5,2	40	-0,1	5,2	4.920	0,0
3.4. Stuðningur við nýsköpun	6,1	40	0,1	5,1	4.913	1,0*
3.5. Mismunur	4,4	40	0,2	4,8	4.912	-0,4
3.6. Einelti (þú)	5,0%	2/40	2,6%	4,3%	211/4913	0,7%
3.7. Einelti (annar en þú)	5,0%	2/40	2,6%	11,3%	549/4874	-6,3%
3.8. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti)	2,5%	1/40	2,5%	5,2%	255/4874	-2,7%

4. Stjórnun

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni	6,0	40	-0,2	5,3	4.867	0,7*
4.2. Sanngjörn forysta	5,8	40	-0,3	5,3	4.851	0,5*
4.3. Valdeflandi forysta	5,9	40	0,3	5,4	4.819	0,5*
4.4. Ræktun mannauðs	6,4	40	-0,1	5,2	4.849	1,2*

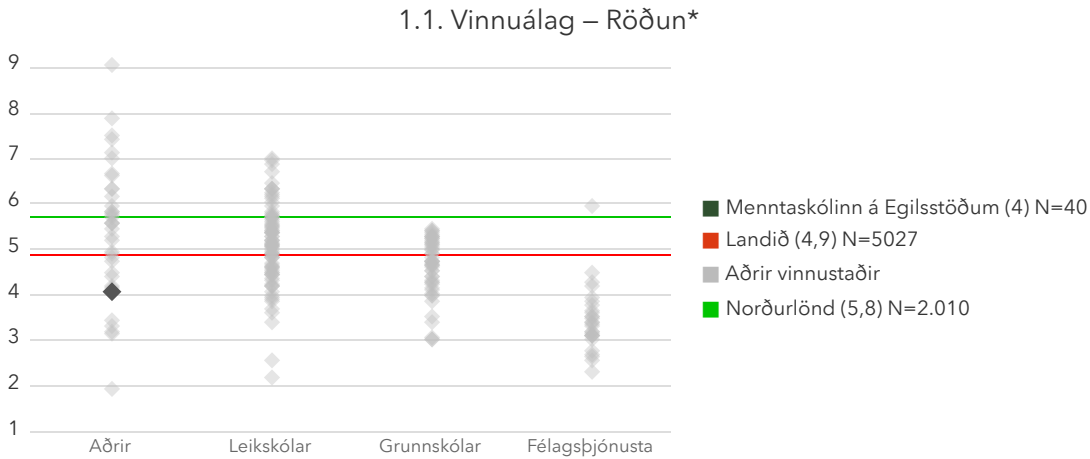
5. Opin Svör

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
5.1. Vinsamlegast lýstu því hvað þér finnst <u>gott</u> við vinnustaðinn þinn	-	29	-	-	-	-
5.2. Vinsamlegast lýstu því hvað þér þykir <u>að betur megi fara</u> á þínum vinnustað.	-	19	-	-	-	-

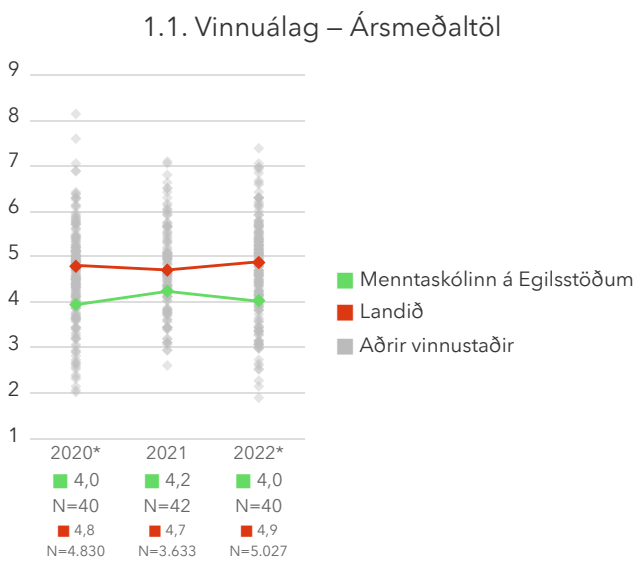
1.1. Vinnuálag

Mælikvarðinn 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.



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.



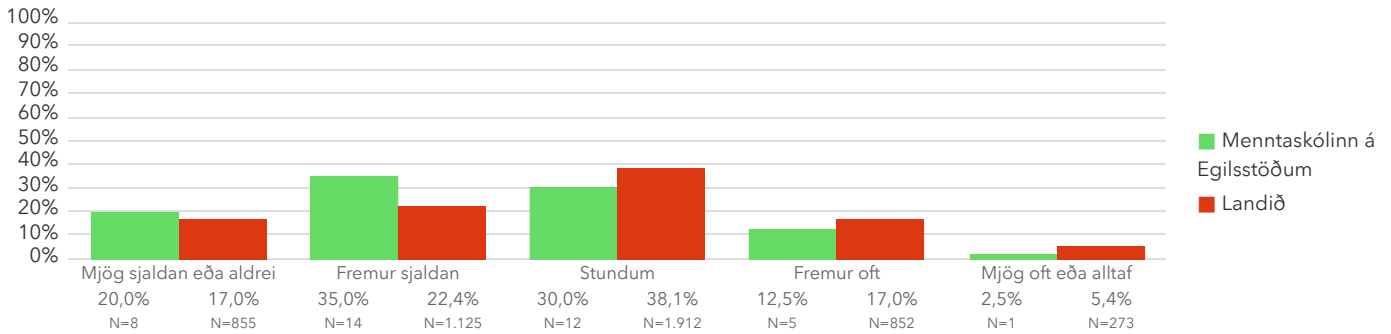
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

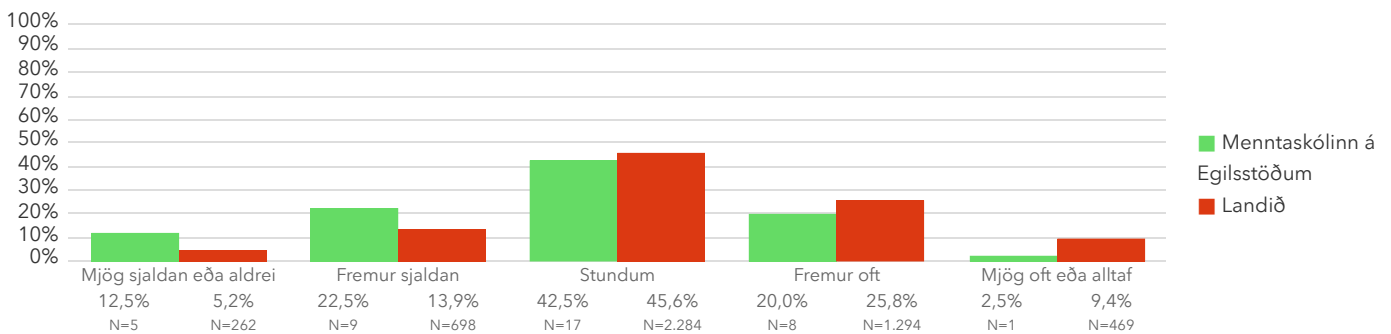
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

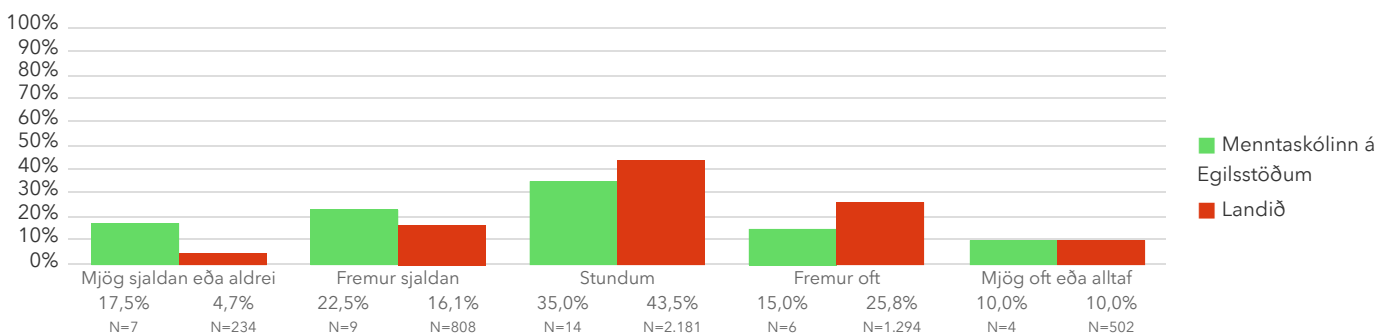
1.1.1 Er vinnuálagið óreglulegt svo að verkefni hlaðast upp?



1.1.2 Þarftu að vinna á miklum hraða?



1.1.3 Hefurðu of mikið að gera?*

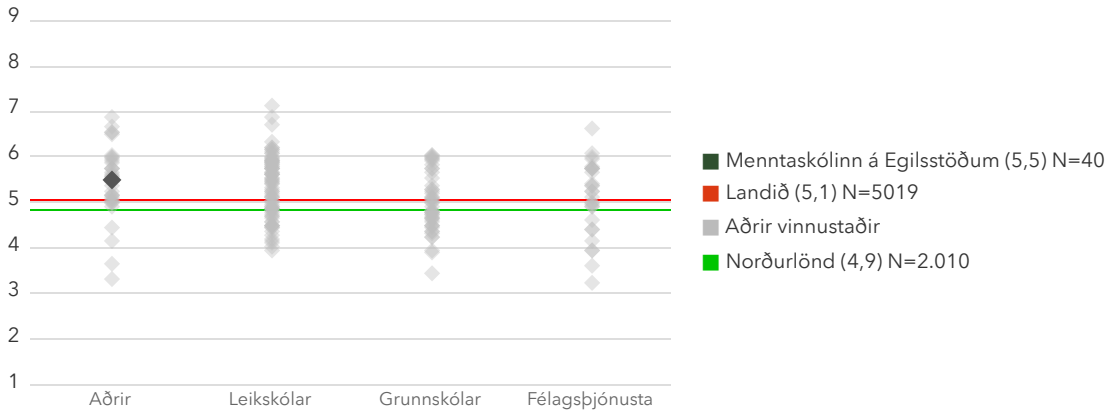


1.2. Skýrleiki hlutverks

Mælikvarðinn 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.

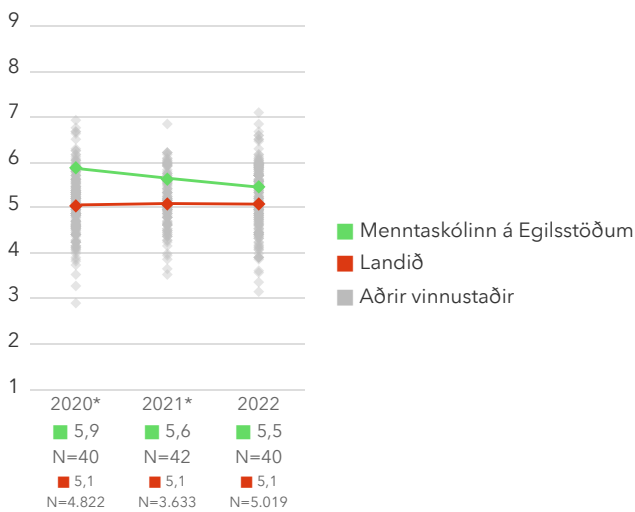
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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



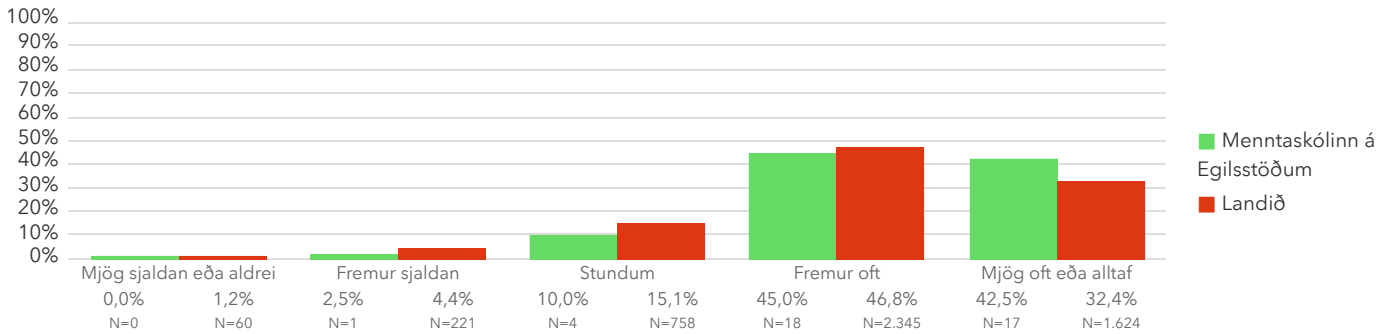
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

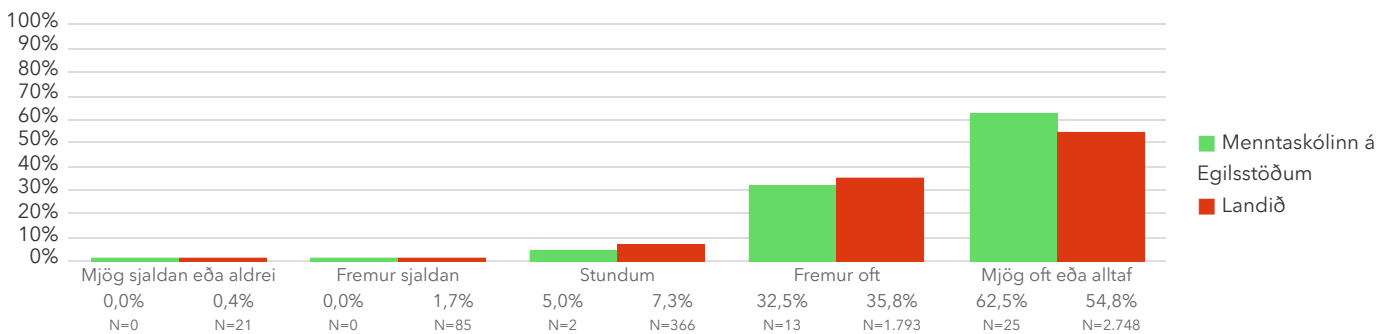
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

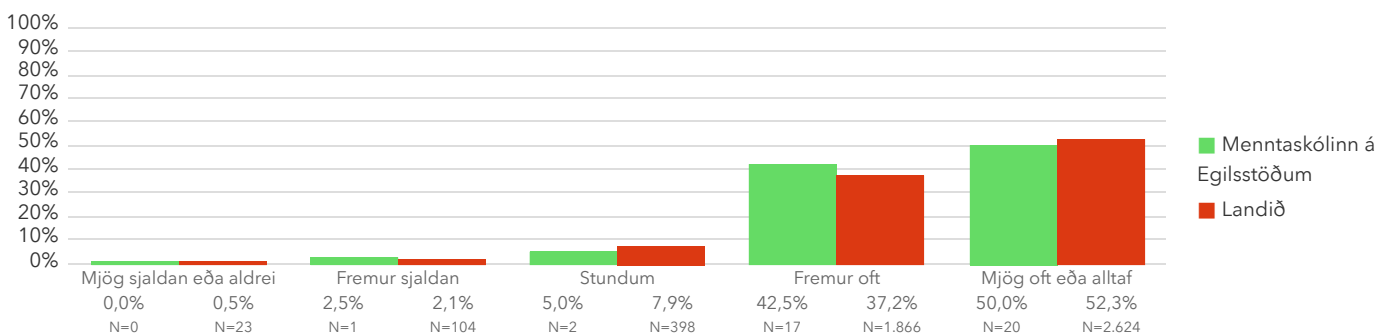
1.2.1 Eru væntingar og markmið í starfi þínu skýr?



1.2.2 Veistu hvað fellur undir þína ábyrgð?



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

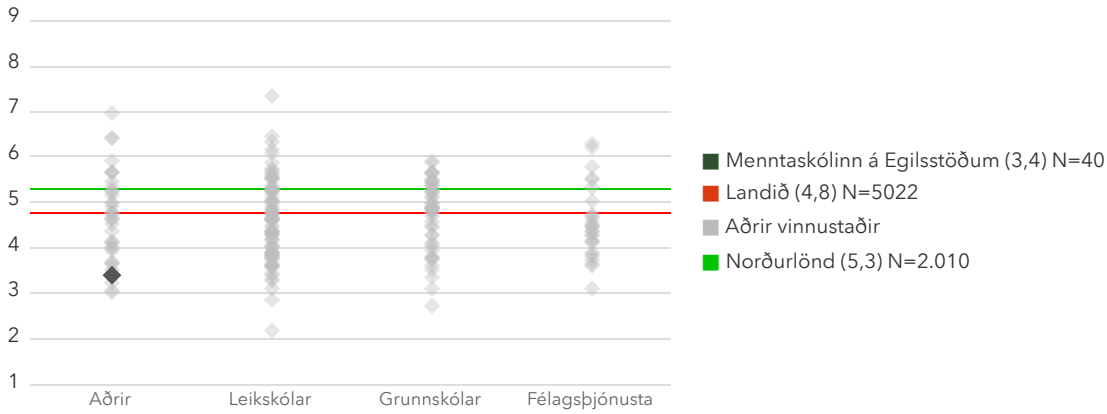


1.3. Ágreiningur um hlutverk

Mælikvarði er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 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.

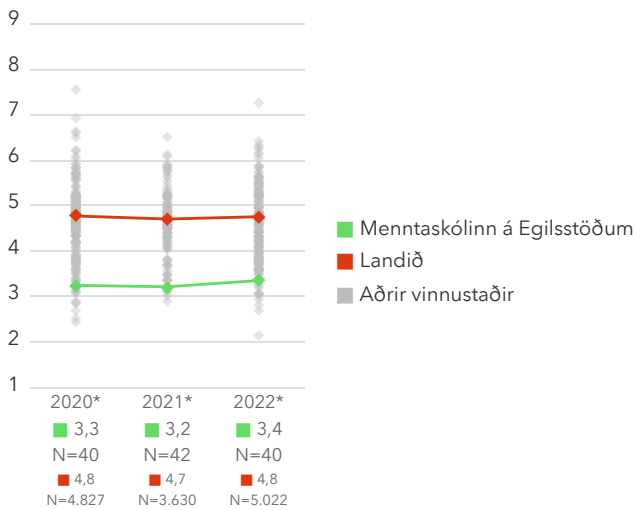
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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



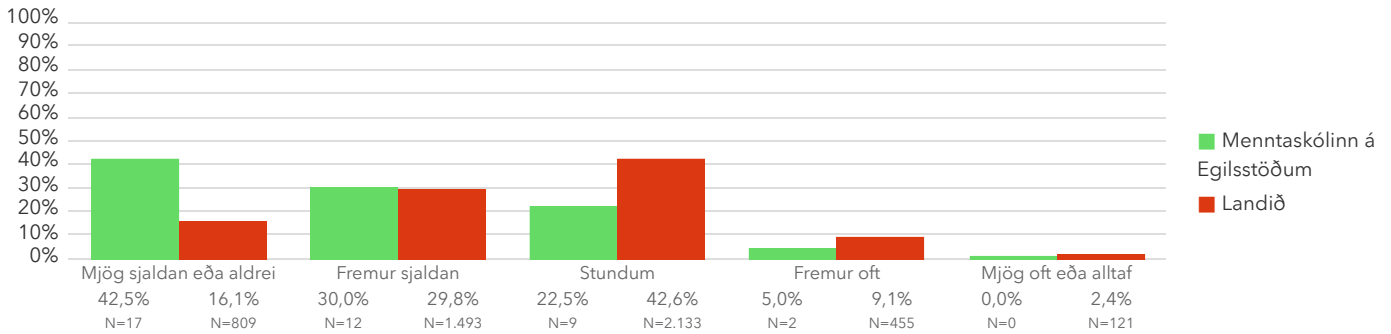
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

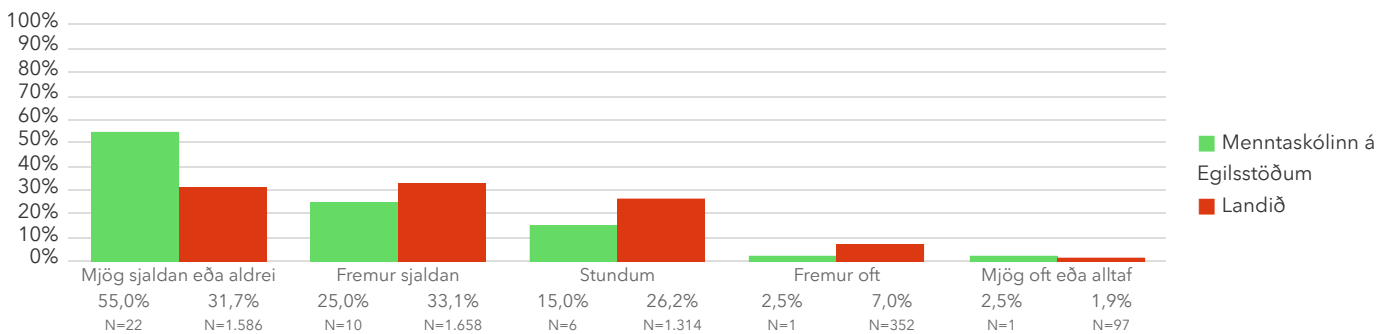
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

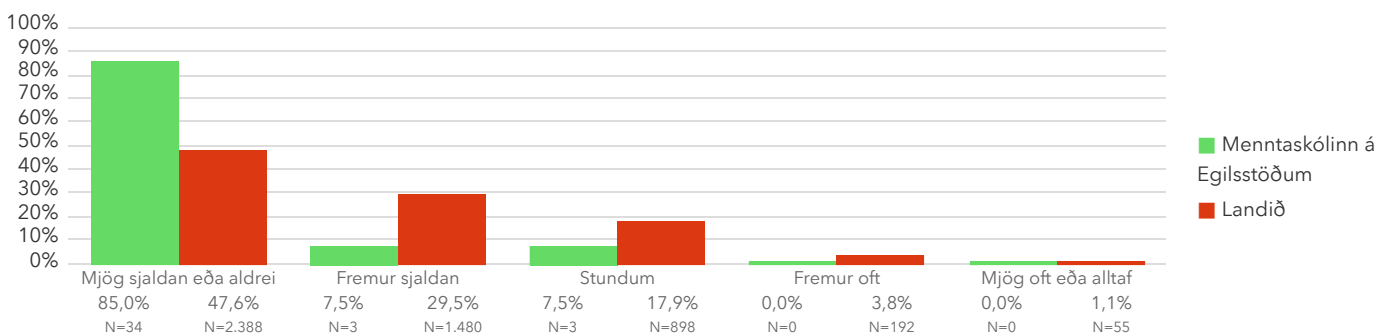
1.3.1 Þarft þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?*



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?*

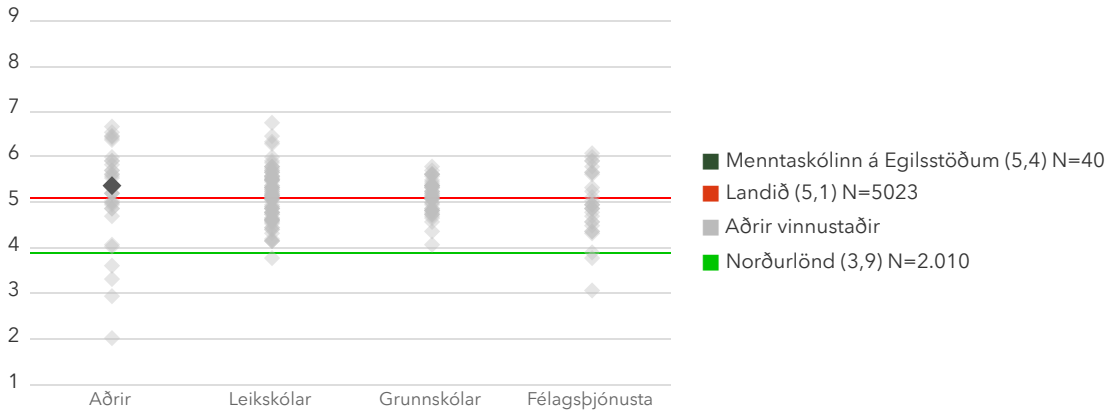


1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi

Mælikvarðinn 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.

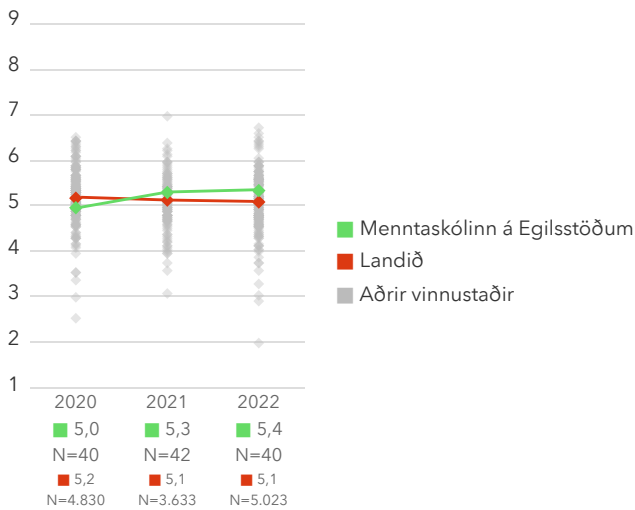
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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



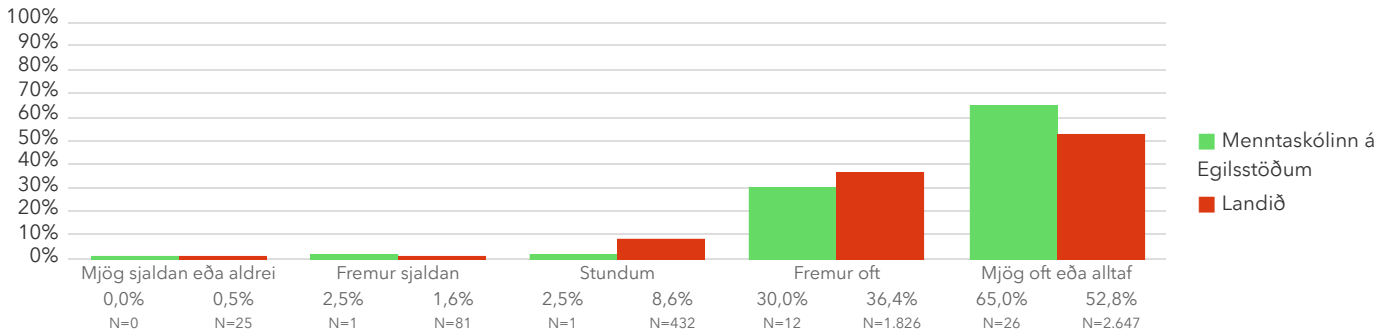
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

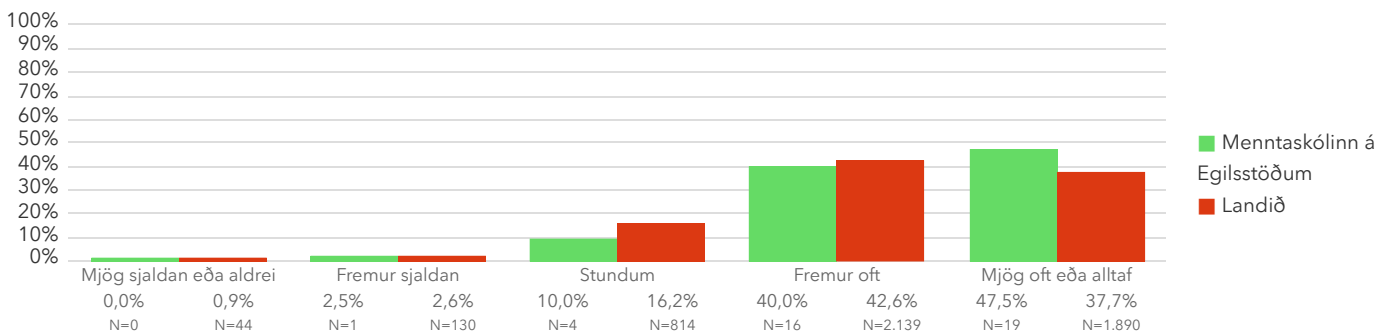
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

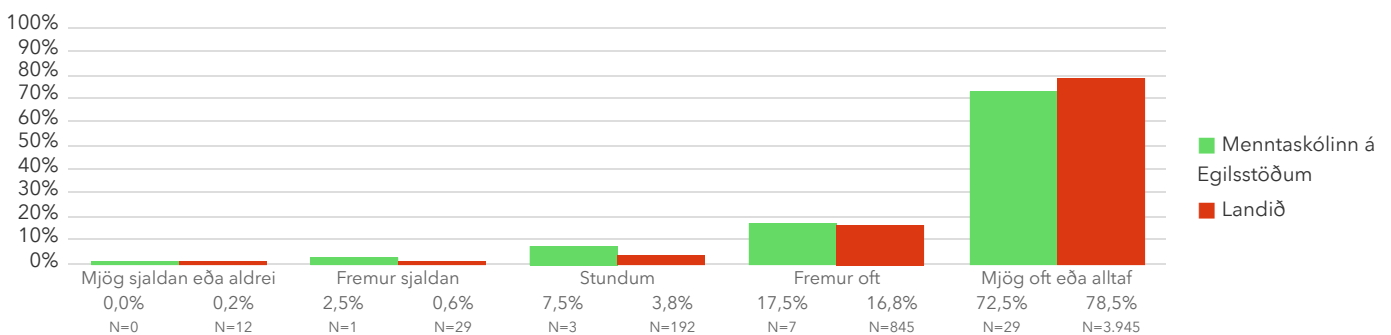
1.4.1 Nýtist kunnátta þín og færni í starfinu?



1.4.2 Er starfið þitt krefjandi í jákvæðri merkingu?



1.4.3 Finnst þér starfið þitt mikilvægt?



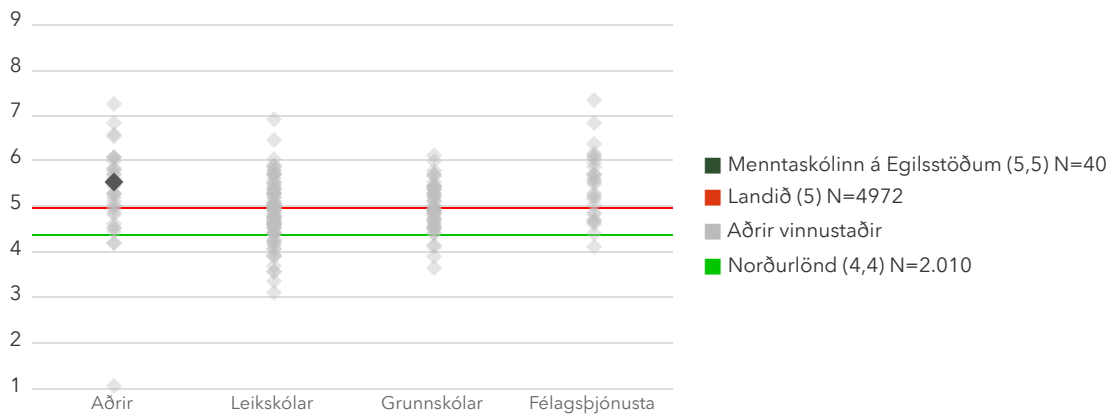
Starfsfólk

2.1. Leikni í starfi

Mælikvarðinn 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.

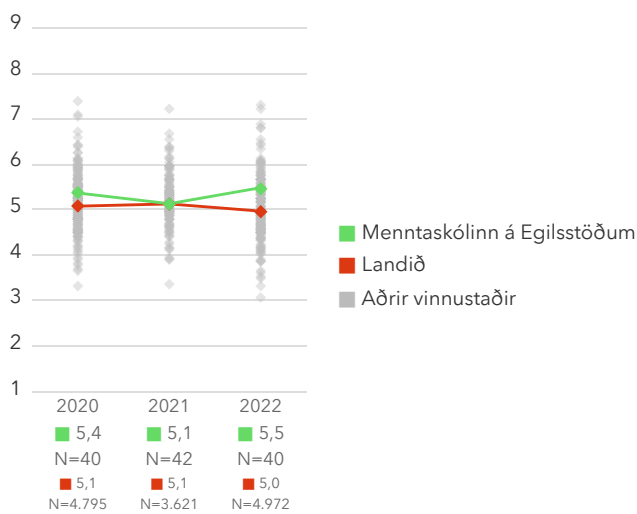
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

2.1. 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 viðmiðunarúrtaks.

2.1. Leikni í starfi – Ársmeðaltöl



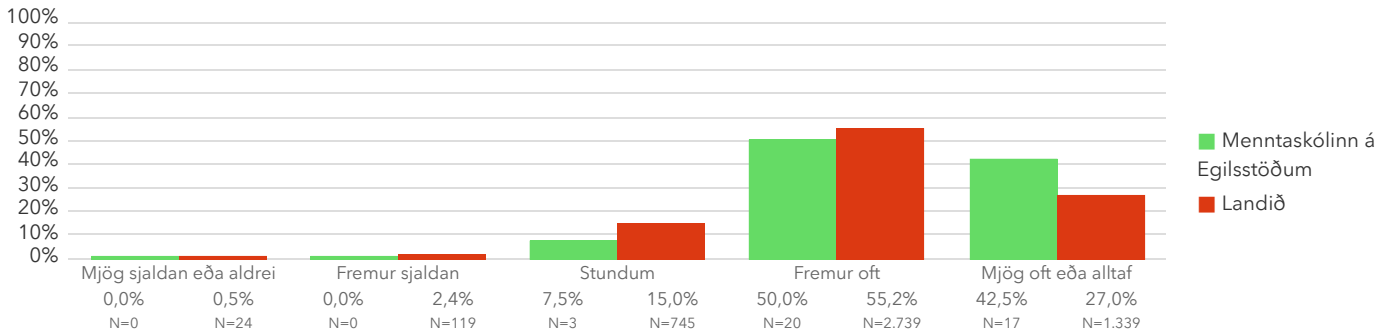
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

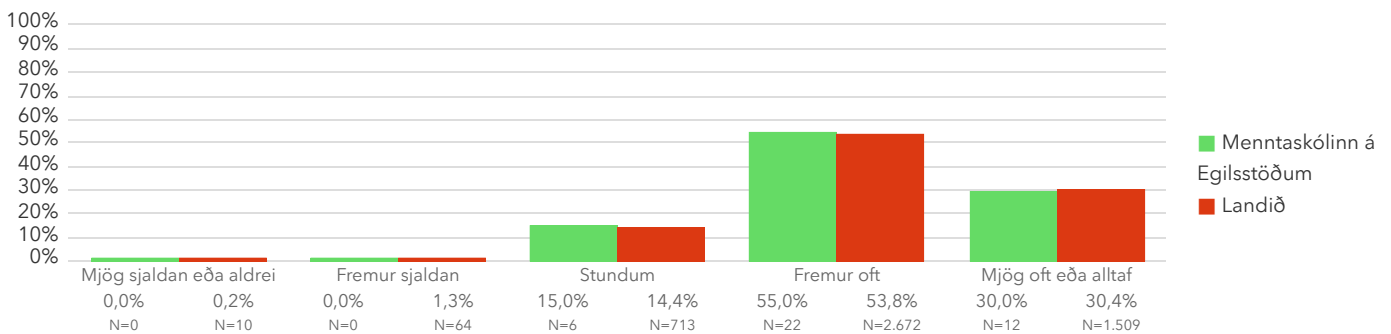
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

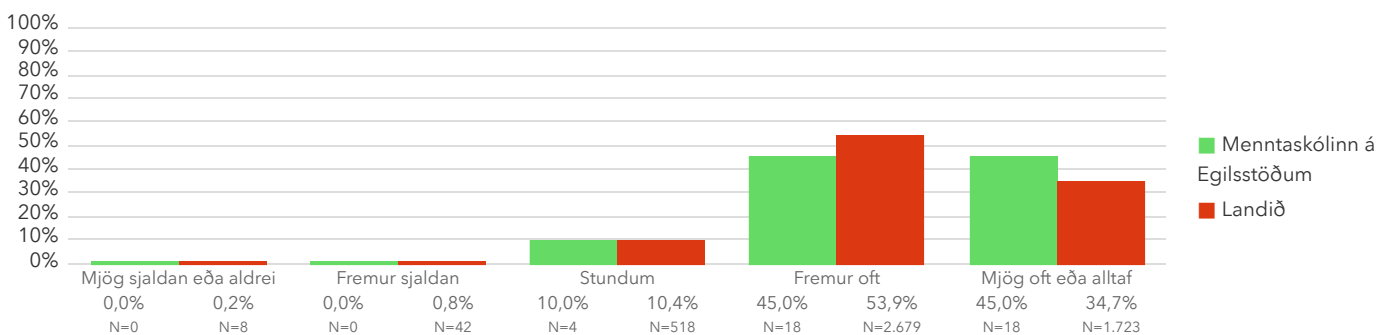
2.1.1 Ert þú ánægð(ur) með gæði vinnunnar sem þú vinnur?



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?

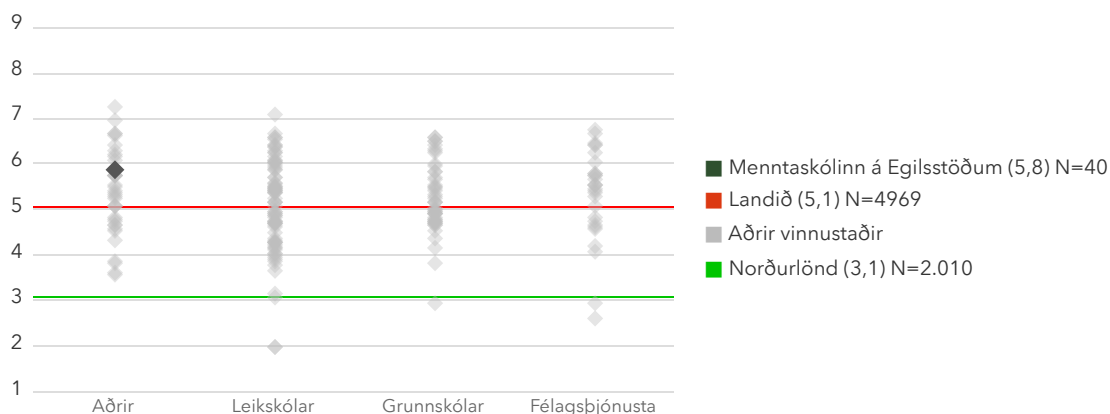


2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins

Mælikvarði 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.

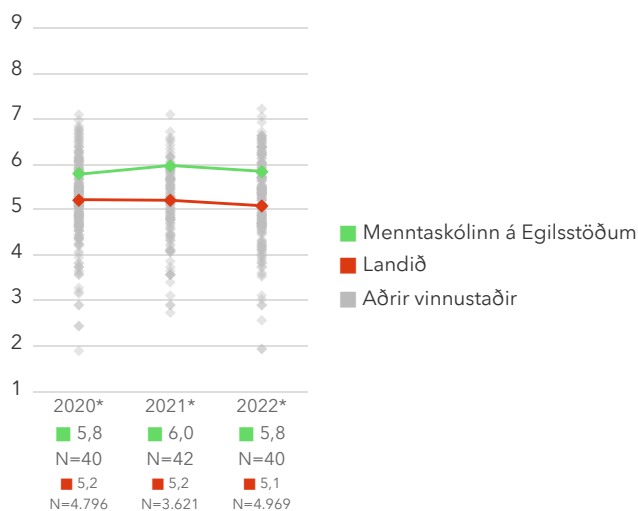
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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



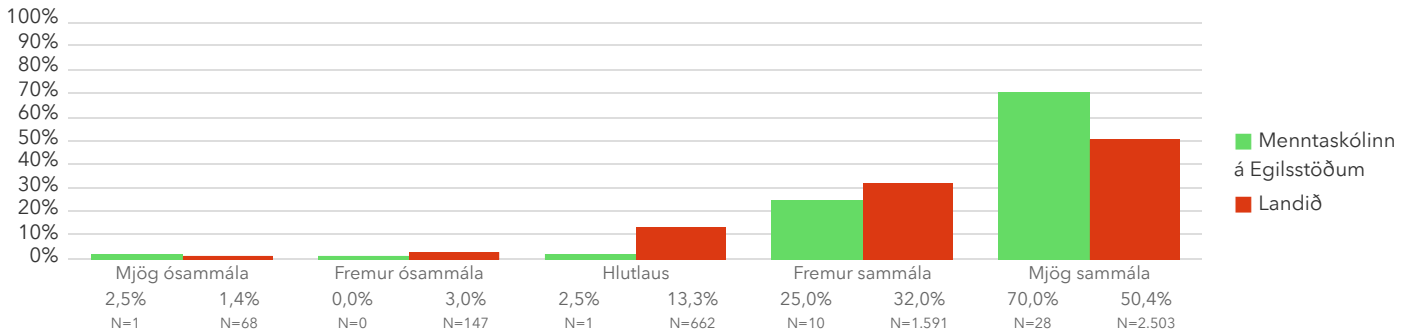
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

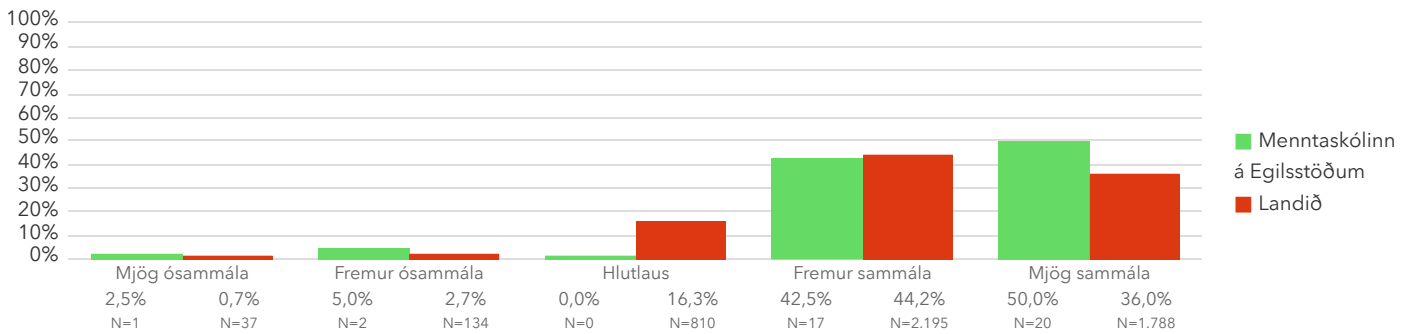
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

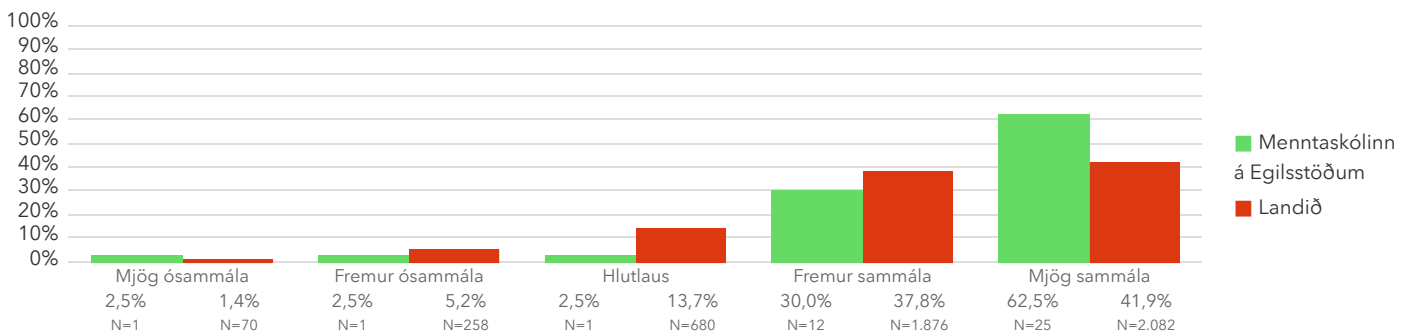
2.2.1 Ég segi vinum mínum að vinnustaðurinn minn sé góður.



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.

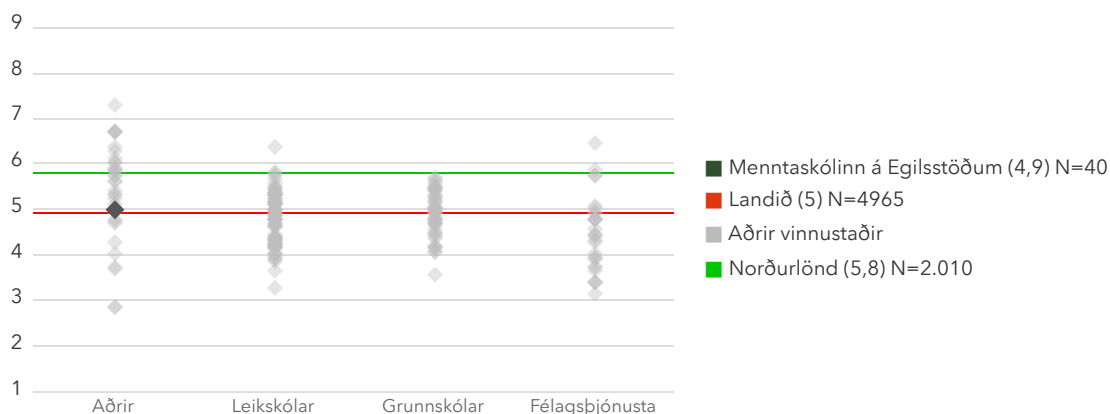


2.3. Skörun vinnu og einkalífs

Mælikvarði 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.

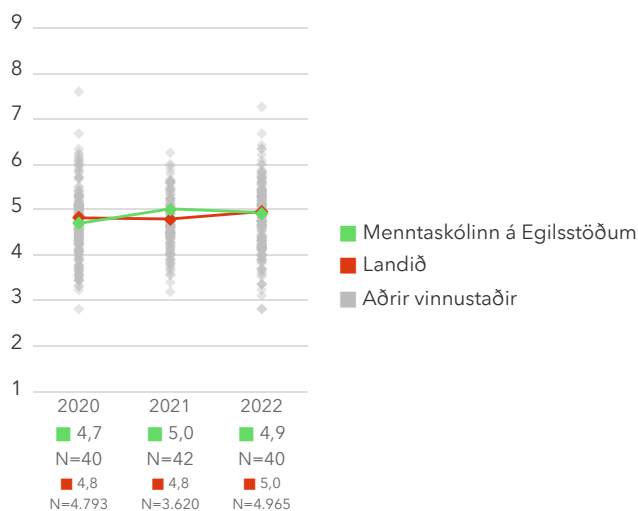
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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



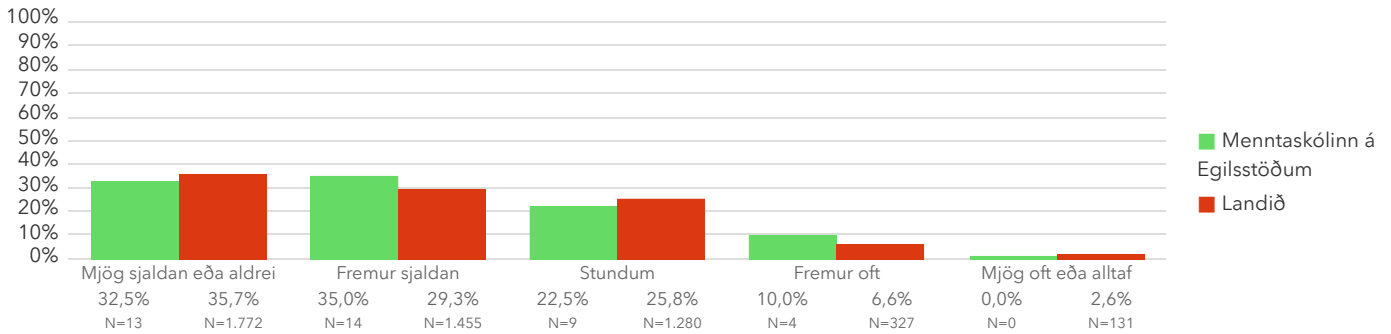
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

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).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

2.3.1 Trufla kröfurnar í vinnunni heimilislífið og fjölskyldulífið?



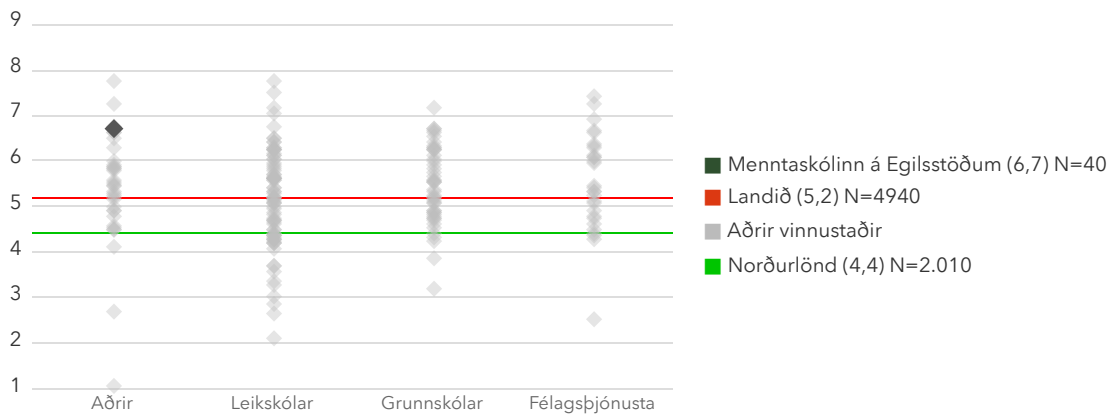
Vinnustaðurinn

3.1. Starfsandi

Mælikvarðinn 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.

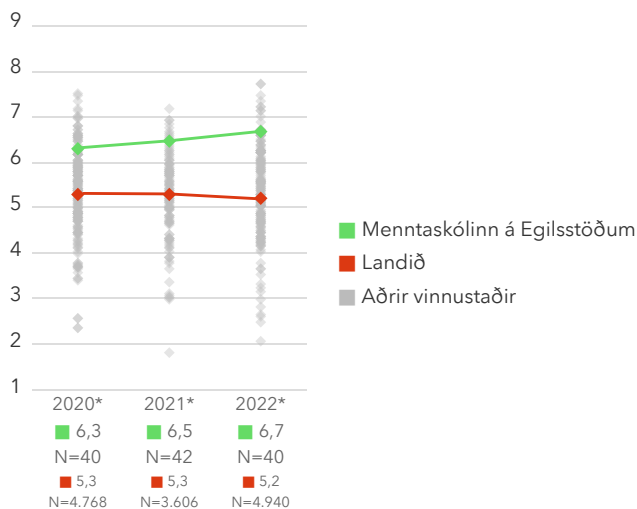
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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.

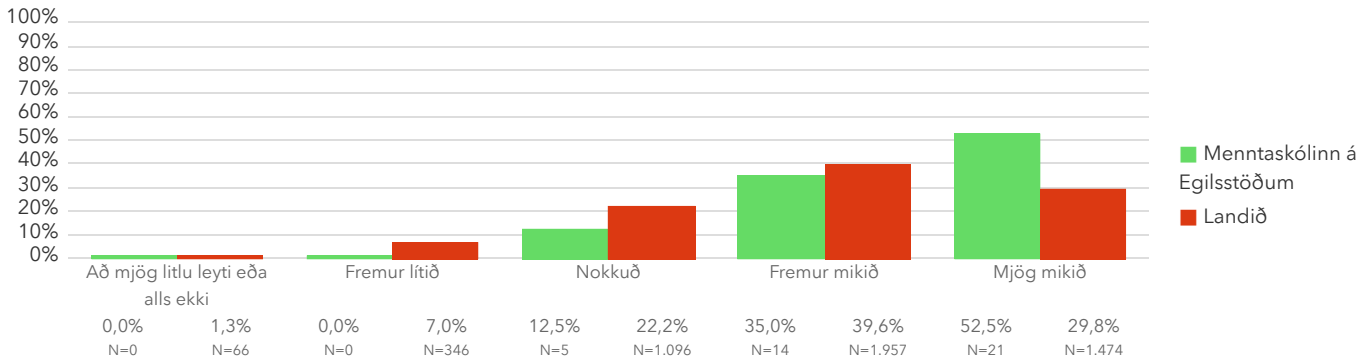
Spurningar sem mynda matsþátt

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

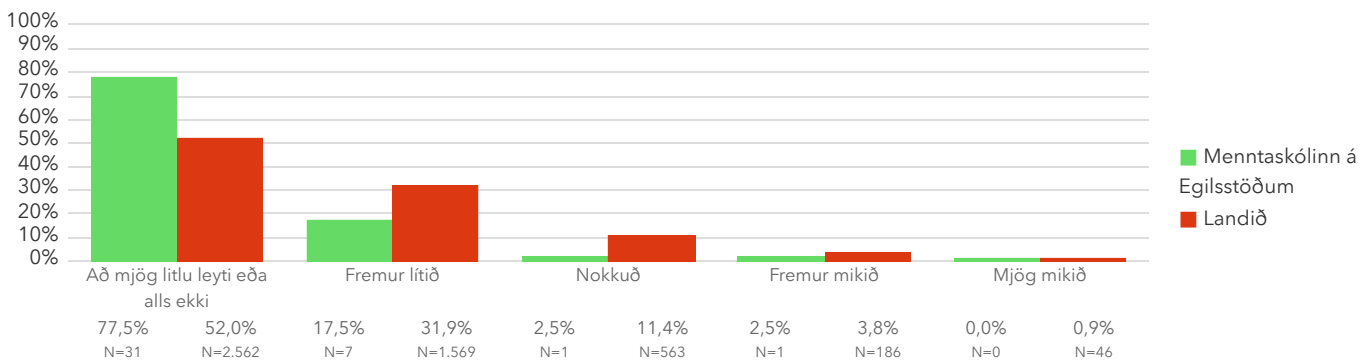
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

Hvernig er starfsandinn í vinnuumhverfi þínu?

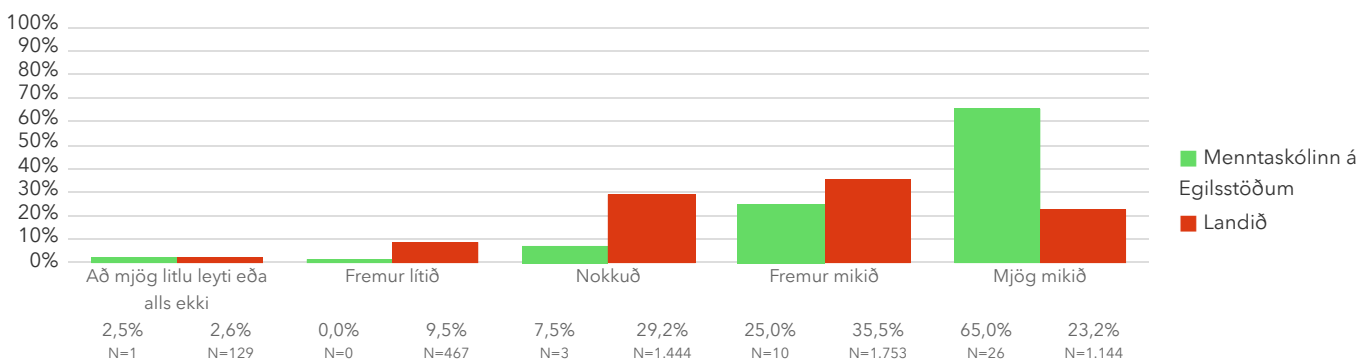
3.1.1 Hvetjandi og styðjandi*



3.1.2 Einkennist af tortryggni og vantrausti*



3.1.3 Afslappaður og þægilegur*

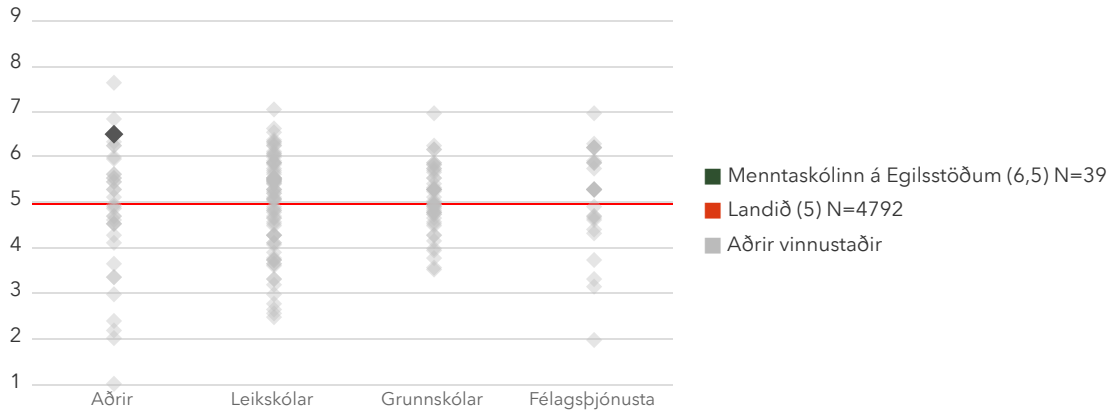


3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu

Mælikvarði 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.

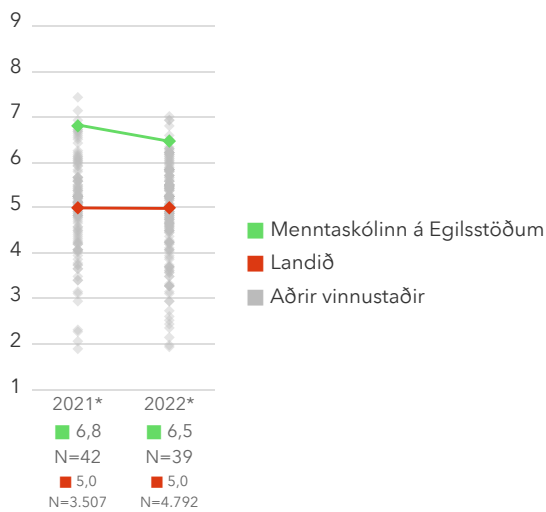
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu – Röðun*



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraddir 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

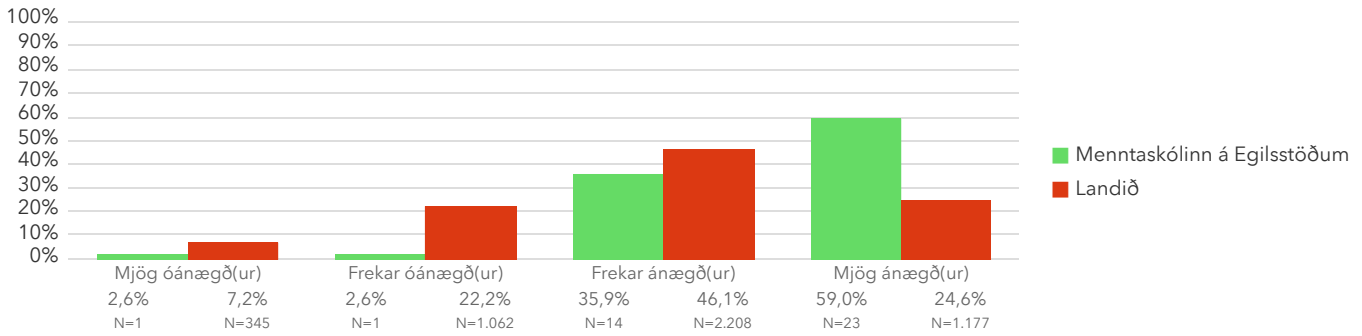


Spurningar sem mynda matsþátt

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

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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

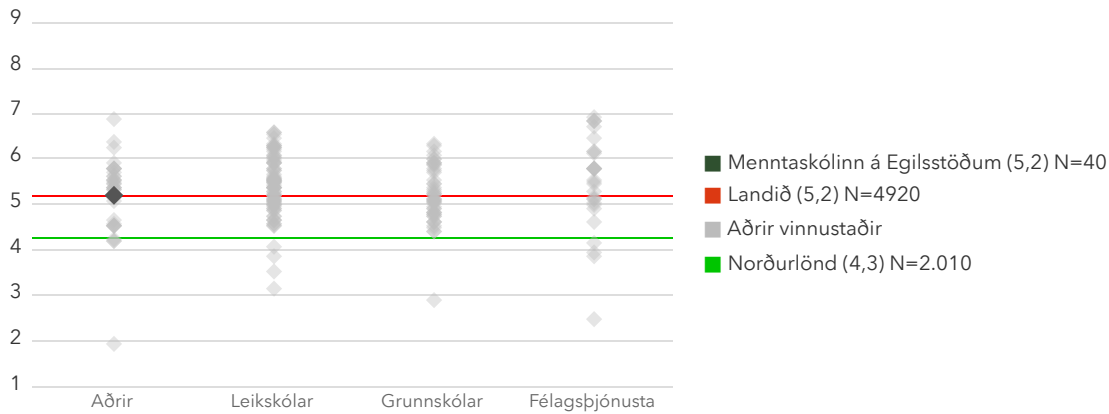


3.3. Stuðningur frá samstarfsfólki

Mælikvarðinn 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.

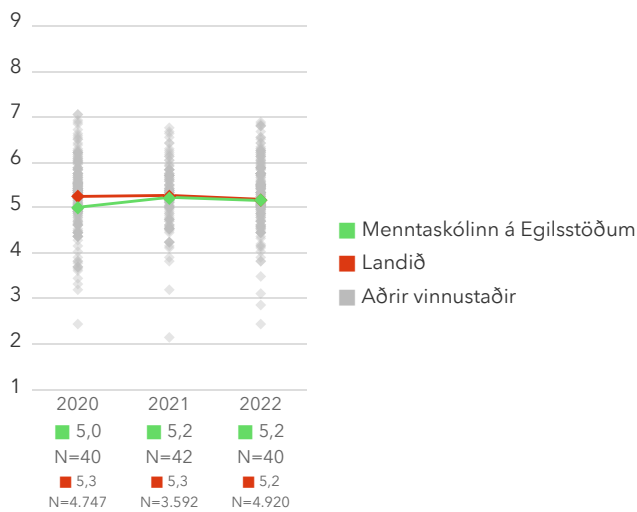
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.3. 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.

3.3. Stuðningur frá samstarfsfólki – Ársmeðaltöl



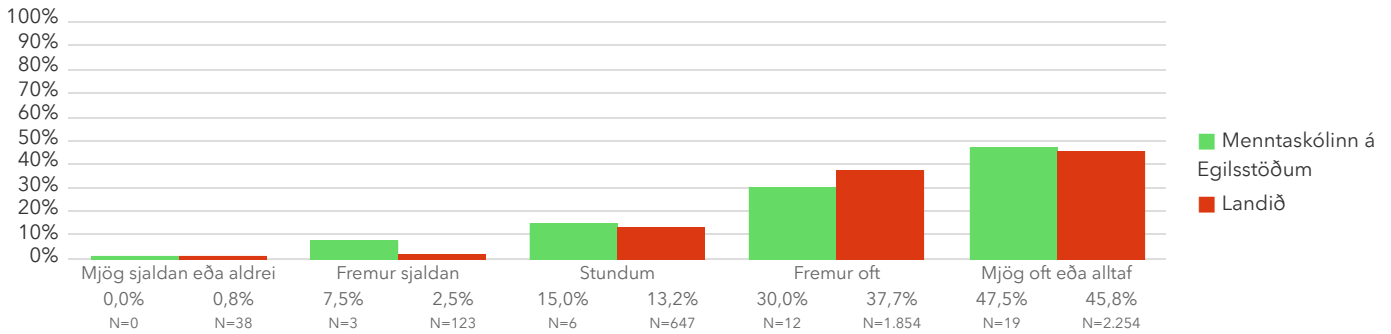
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

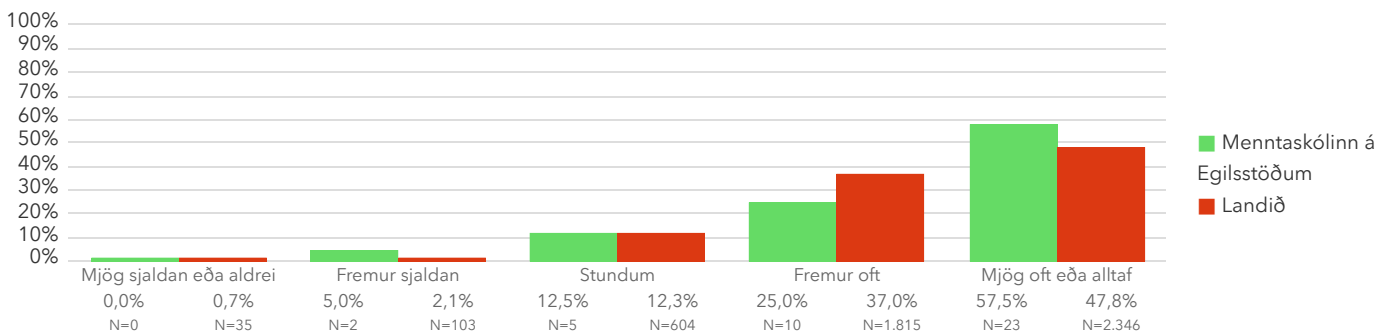
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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



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

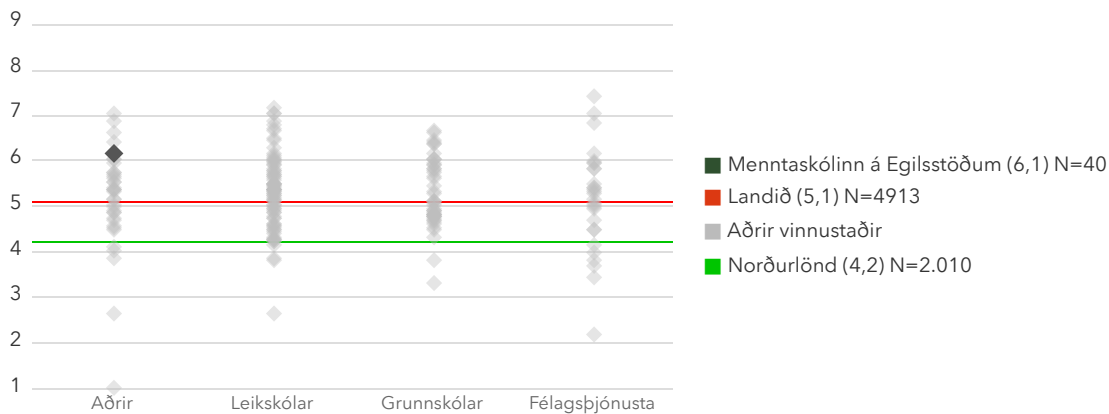


3.4. Stuðningur við nýsköpun

Mælikvarðinn 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 matspátt“ hér að ofan.

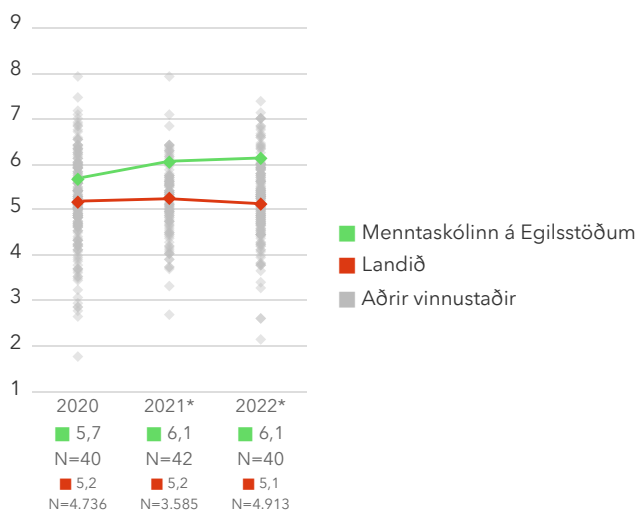
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.4. 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.

3.4. Stuðningur við nýsköpun – Ársmeðaltöl



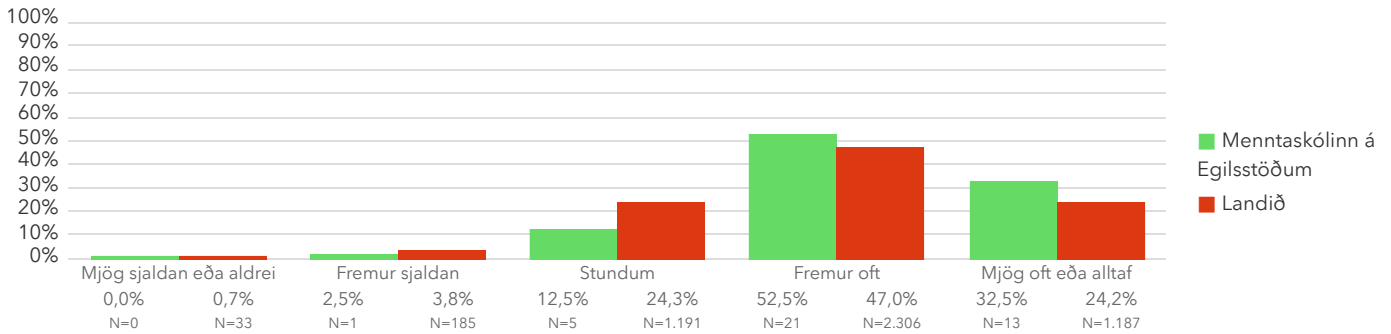
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

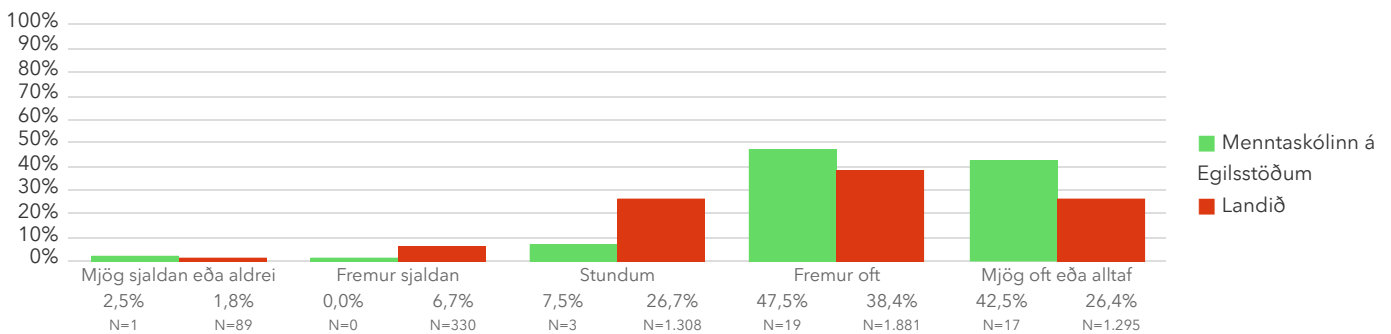
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

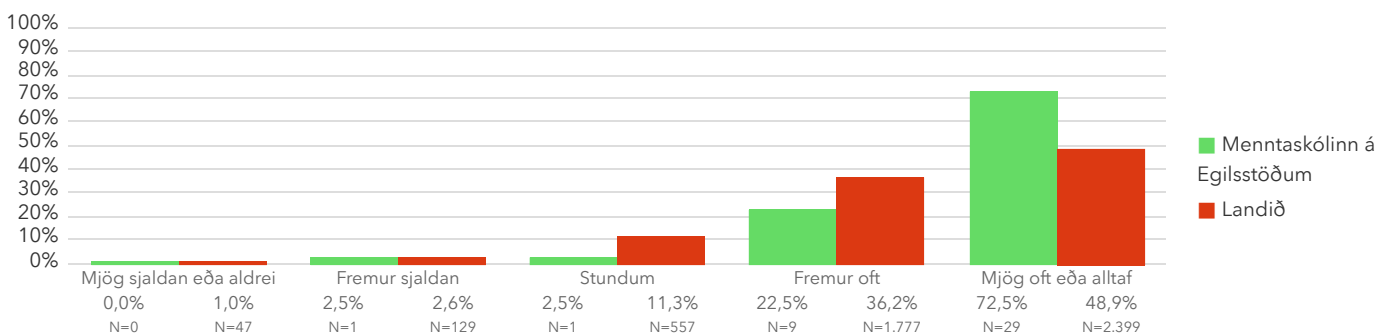
3.4.1 Sýnir starfsfólk frumkvæði á þínum vinnustað?



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



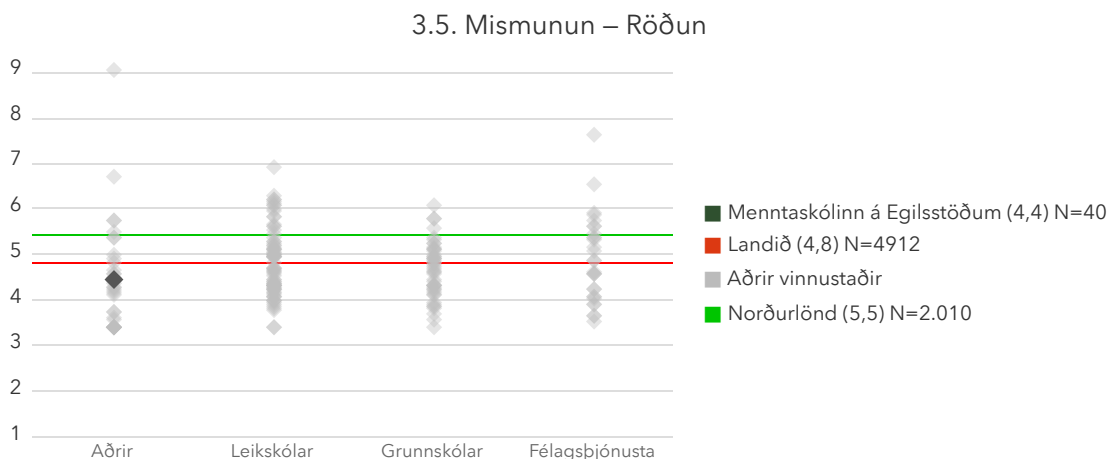
3.4.3 Eru samskipti í góðu lagi í þinni deild/á þínu vinnusvæði?*



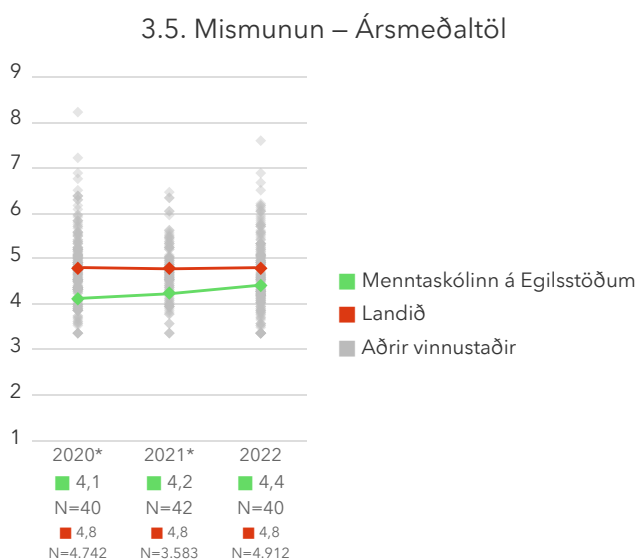
3.5. Mismunun

Mælikvarðinn 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.



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.



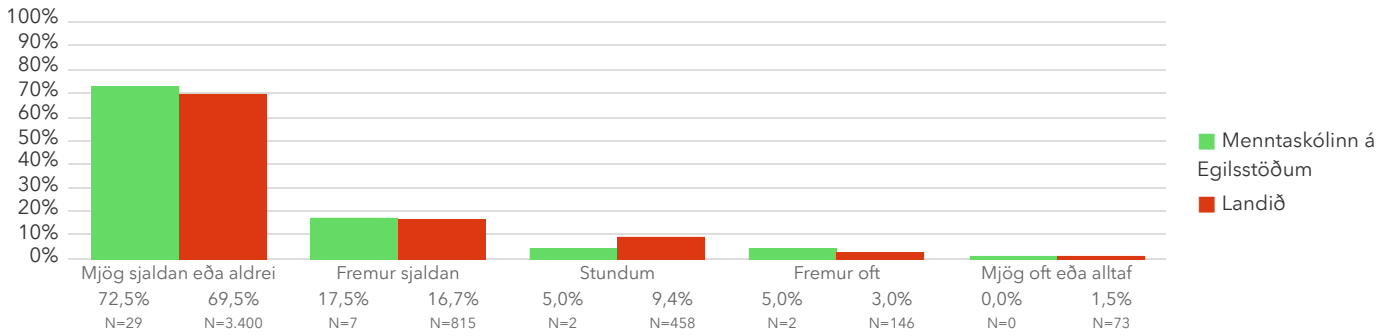
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matspátt

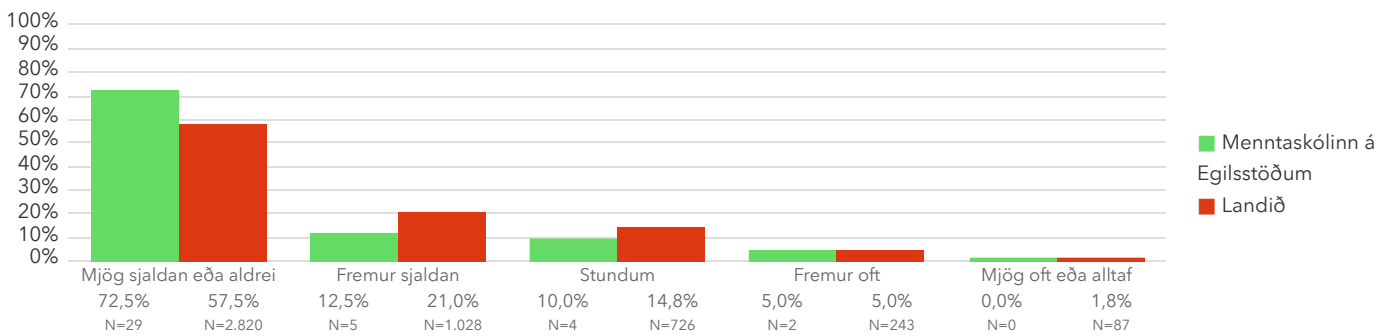
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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



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

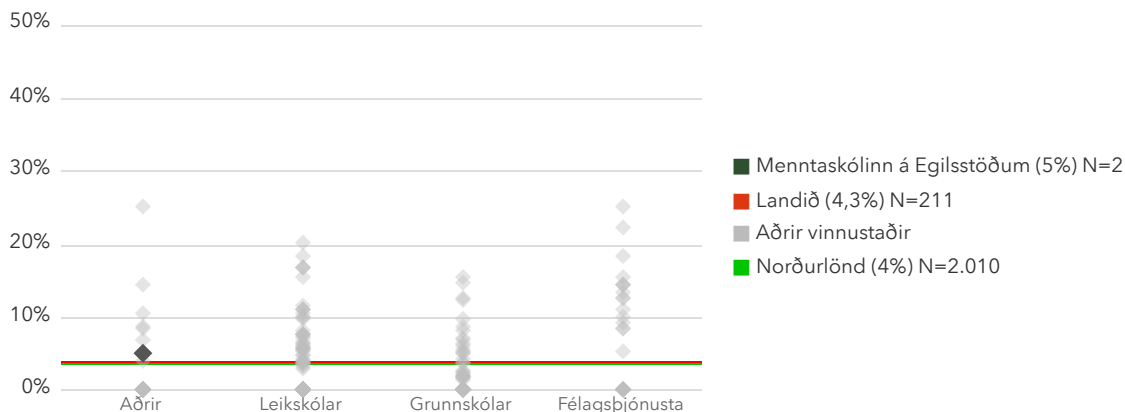


3.6. Einelti (þú)

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.

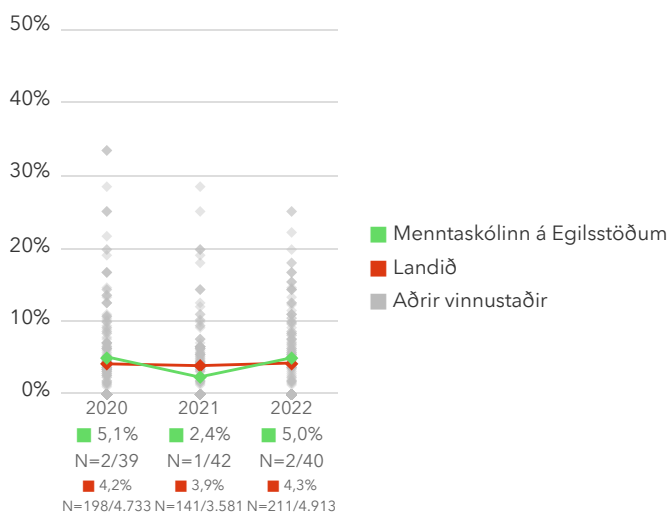
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.6. 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.

3.6. Einelti (þú) – Ársmeðaltöl



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

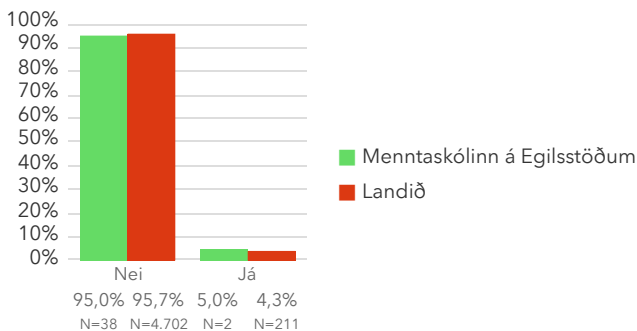
Spurningar sem mynda matsþátt

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

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

Einelti (áreitni, andlegt ofbeldi, nöldur, særandi framkoma) er vandamál á sumum vinnustöðum og fyrir sumt starfsfólk. Til að tiltekið atferli geti kallast einelti eða áreitni þarf neikvæða hegðunin að eiga sér stað oft á ákveðnu tímabili og einstaklingurinn, sem fyrir henni verður, að eiga erfitt með að verjast henni. Það telst ekki einelti eða áreitni þegar tveir einstaklingar á jafningjagrundvelli lenda í ágreiningi eða ef aðeins er um stakt tilvik að ræða

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

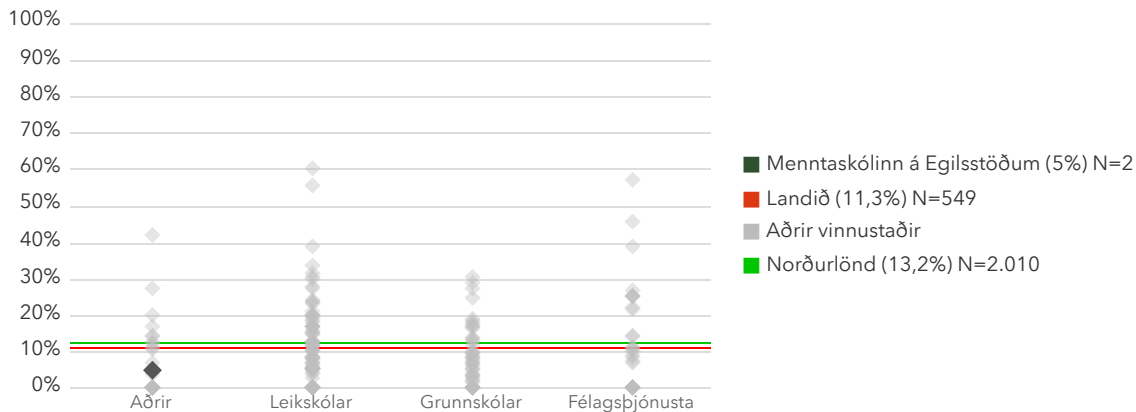


3.7. Einelti (annar en þú)

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.

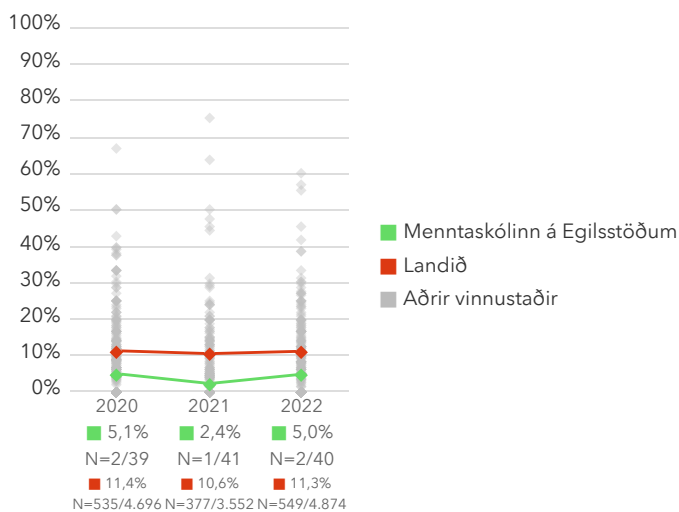
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.7. 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.

3.7. Einelti (annar en þú) – Ársmeðaltöl

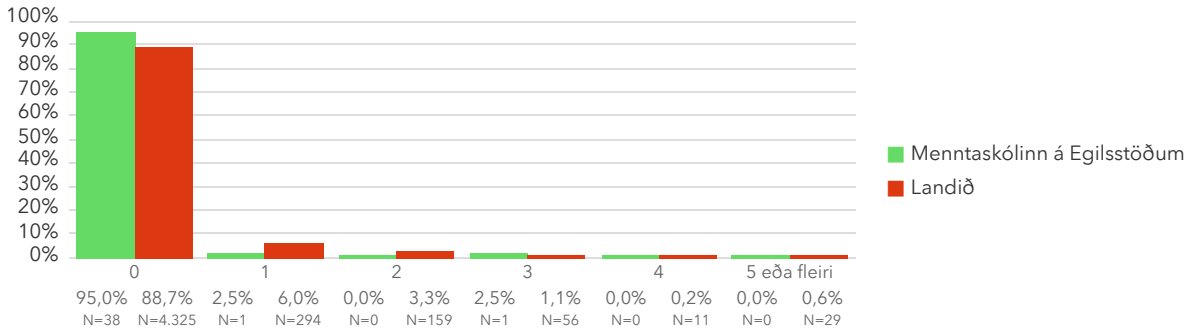


Spurningar sem mynda matsþátt

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

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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

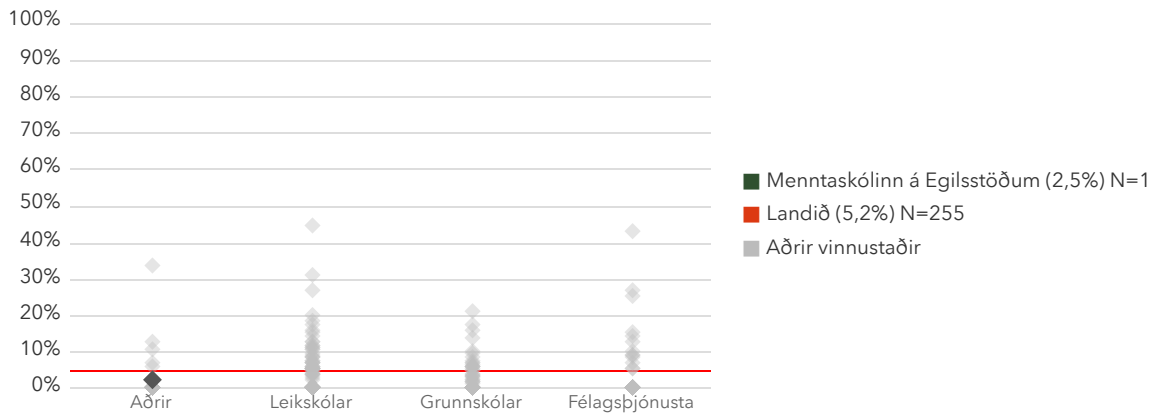


3.8. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti)

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.

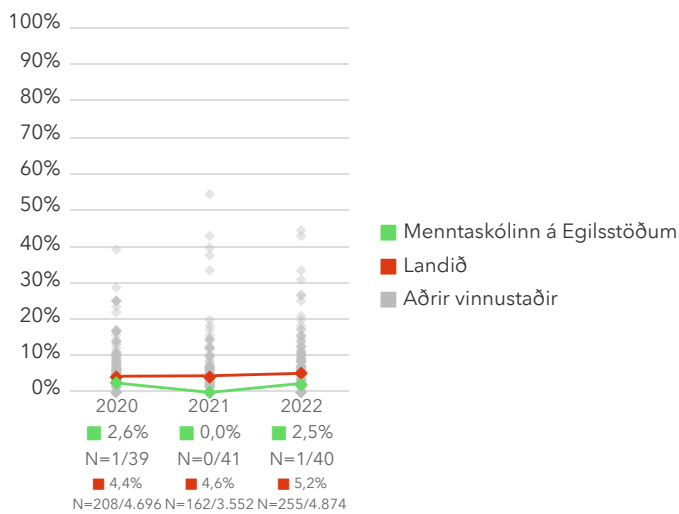
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.8. 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.

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



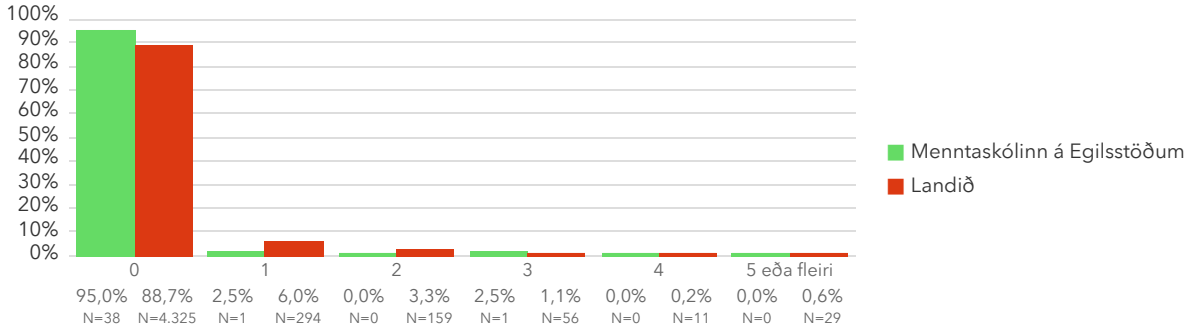
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

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).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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

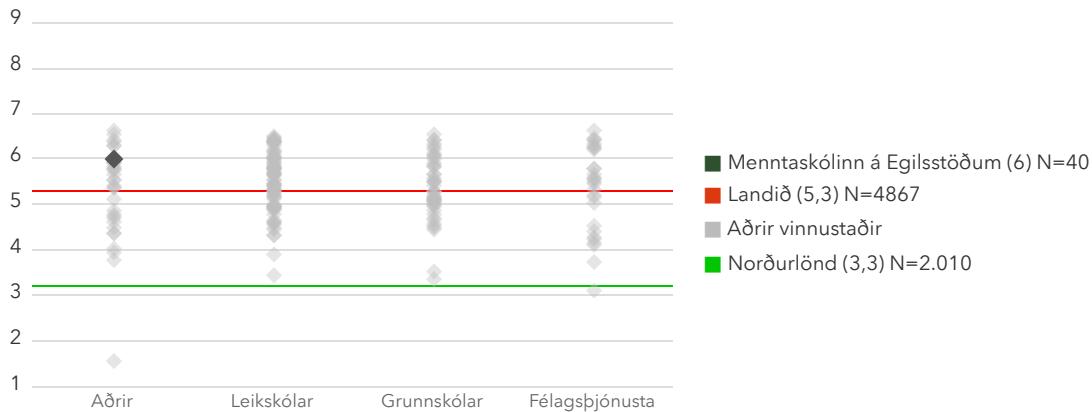


4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni

Mælikvarði er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 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.

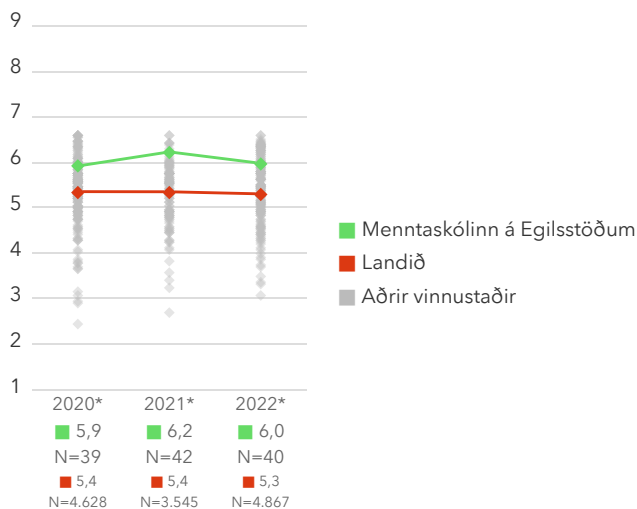
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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 – Næsti yfirmaður

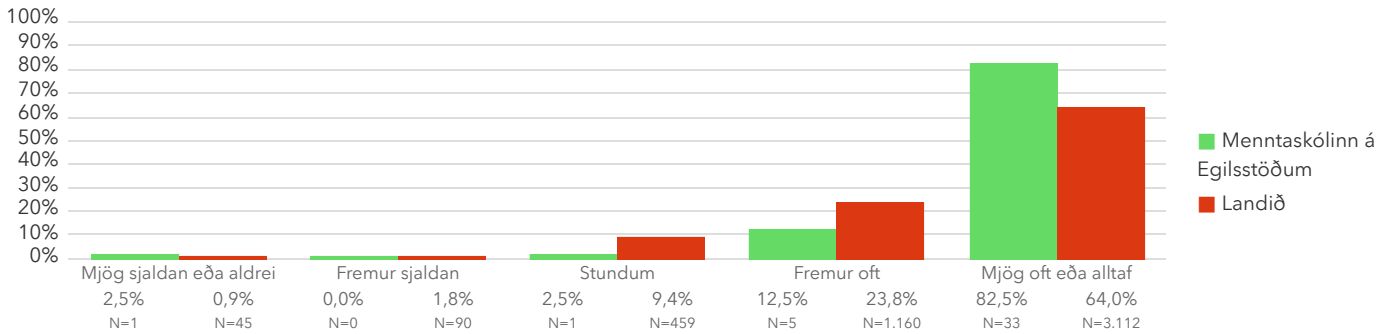
Nafn ↑ ↓	Niðurstaða	N	Svarhlutfall
Árni Ólason	6,0	39	92,9%
Allir*	6,0	40	83,3%

Spurningar sem mynda matsþátt

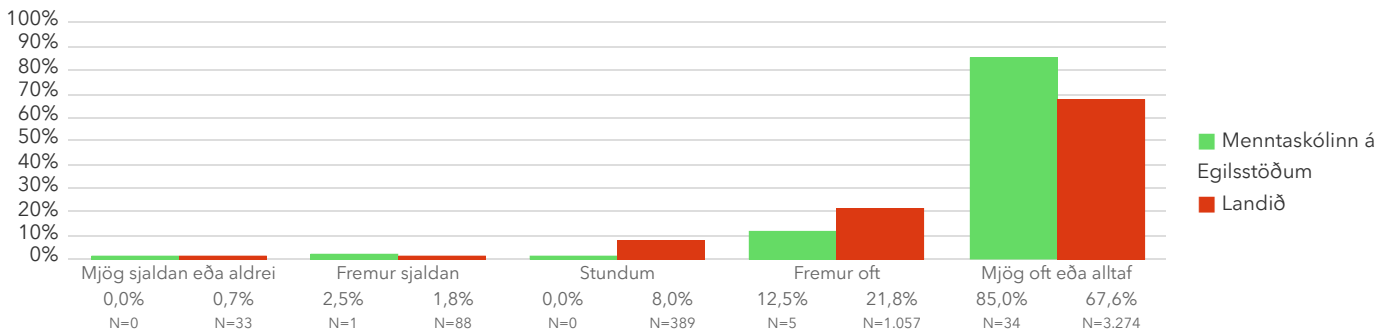
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

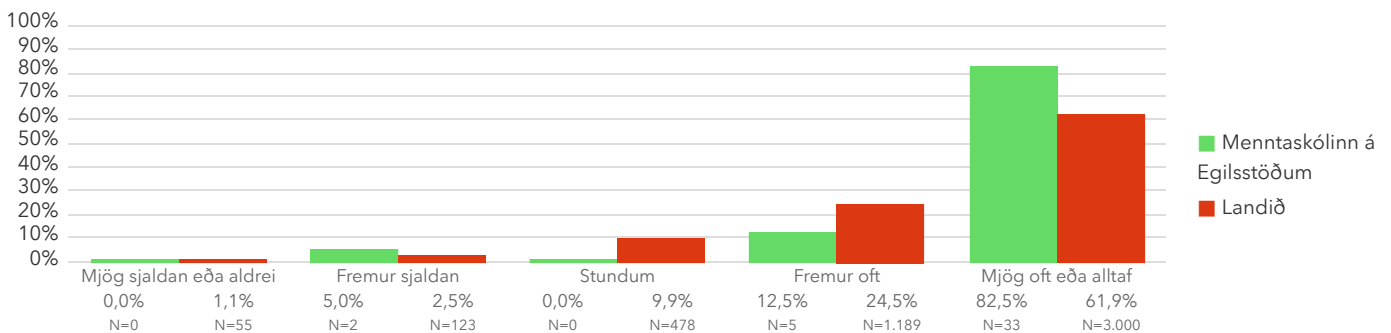
4.1.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð frá næsta yfirmanni þínum?



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?

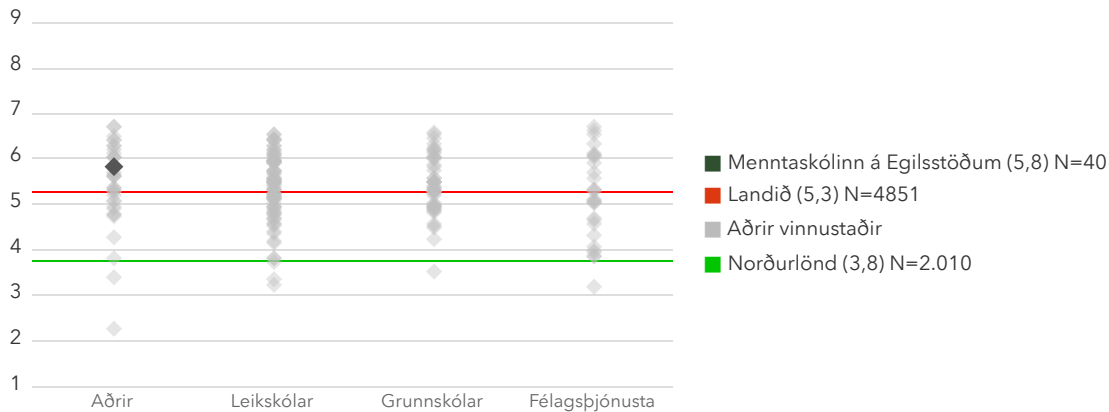


4.2. Sanngjörn forysta

Mælikvarði er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 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.

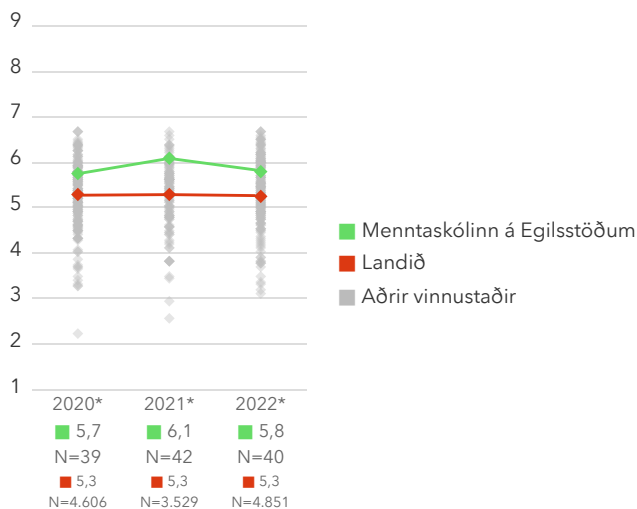
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

4.2. Sanngjörn forysta – 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 – Ársmeðaltöl



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

4.2. Sanngjörn forysta – Næsti yfirmaður

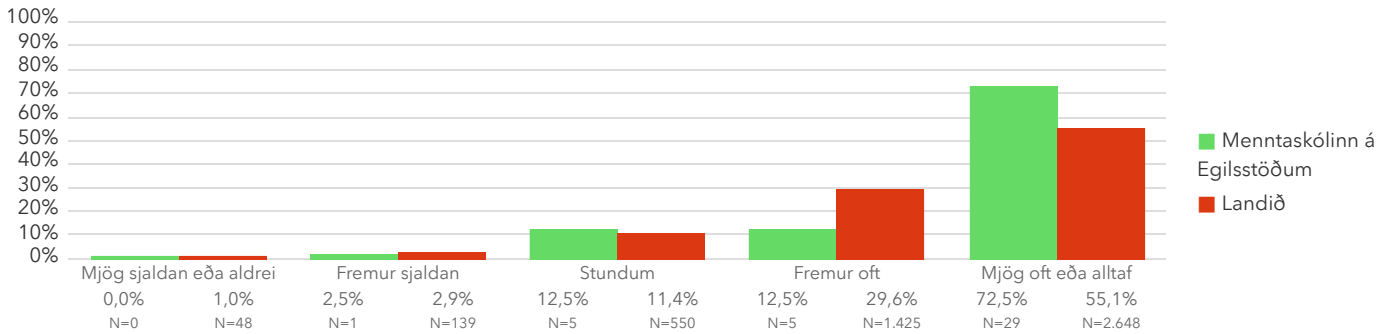
Nafn ↑ ↓	Niðurstaða	N	Svarhlutfall
Árni Ólason	5,8	39	92,9%
Allir*	5,8	40	83,3%

Spurningar sem mynda matsþátt

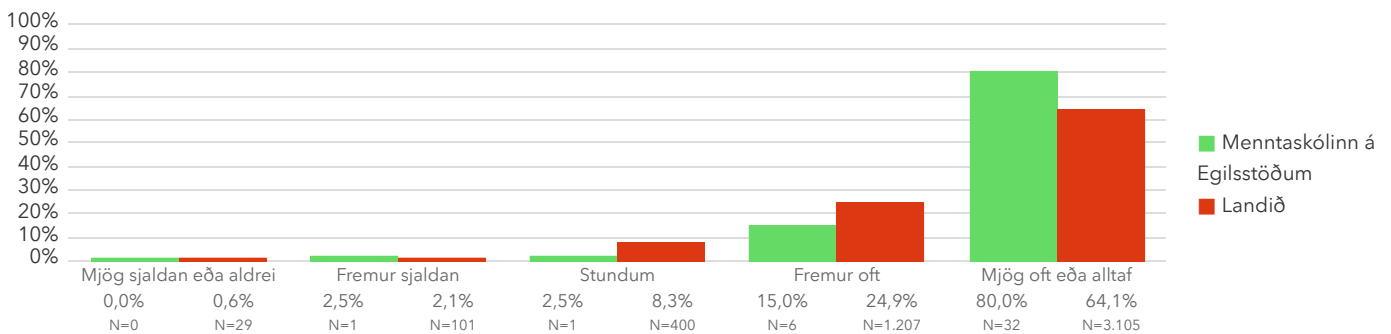
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

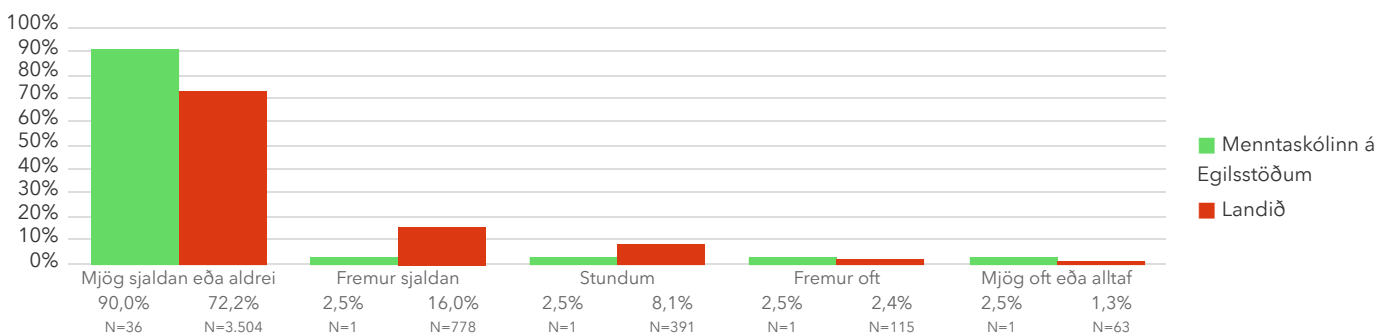
4.2.1 Úthlutar næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlausan og réttlátan hátt?



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?

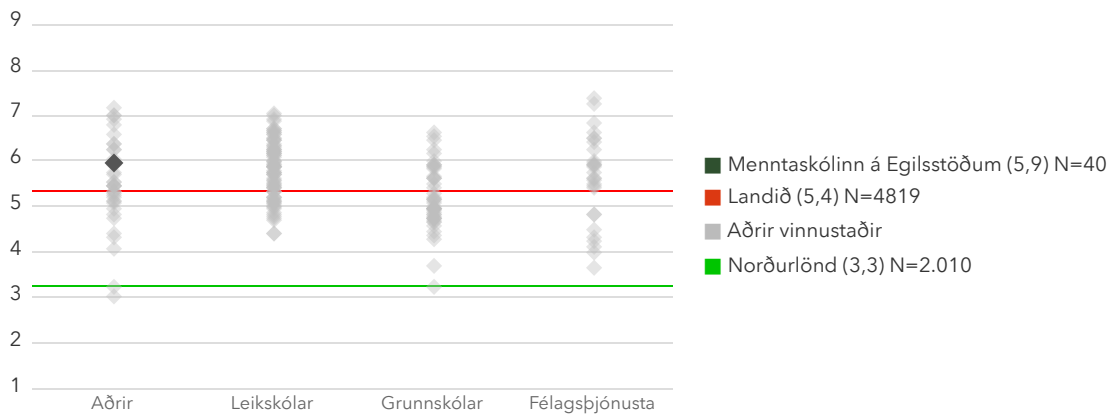


4.3. Valdeflandi forysta

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 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.

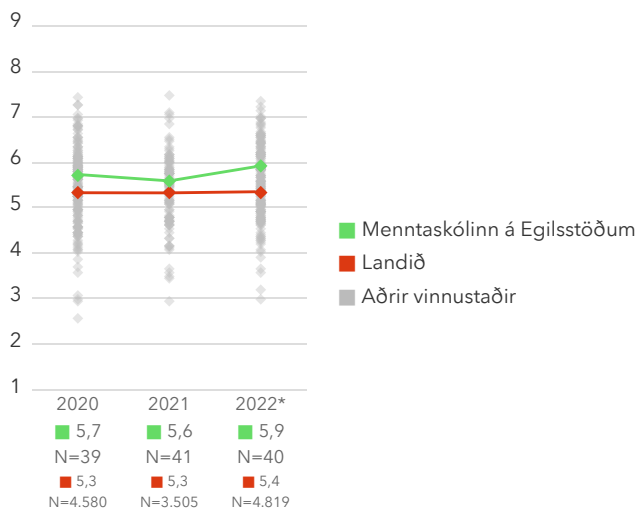
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

4.3. Valdeflandi forysta – 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 – Ársmeðaltöl



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

4.3. Valdeflandi forysta – Næsti yfirmaður

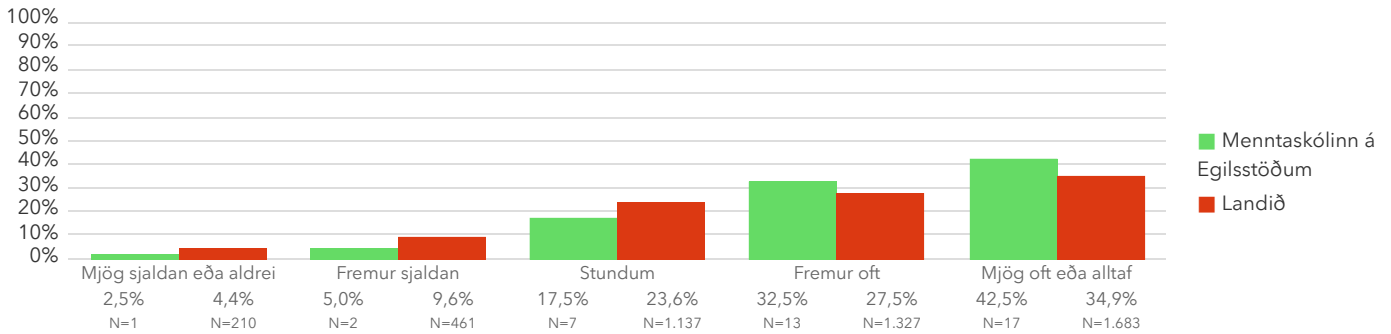
Nafn ↑ ↓	Niðurstaða	N	Svarhlutfall
Árni Ólason	5,9	39	92,9%
Allir*	5,9	40	83,3%

Spurningar sem mynda matsþátt

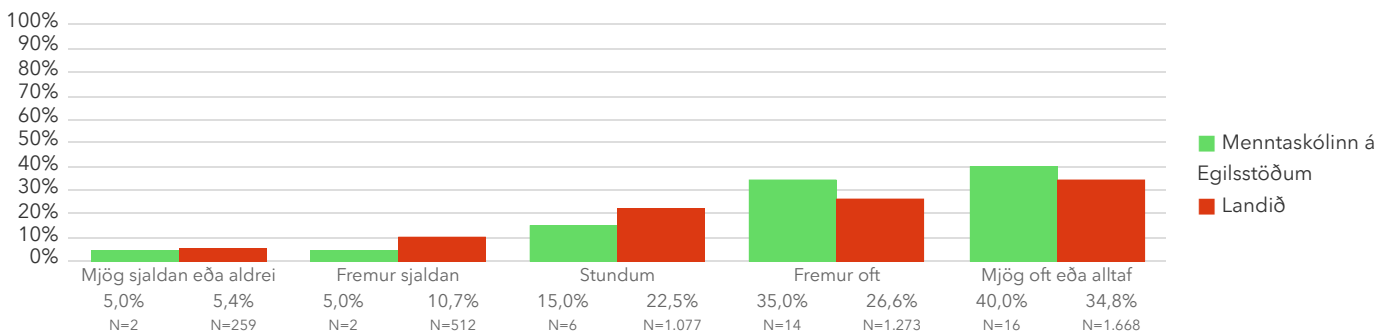
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

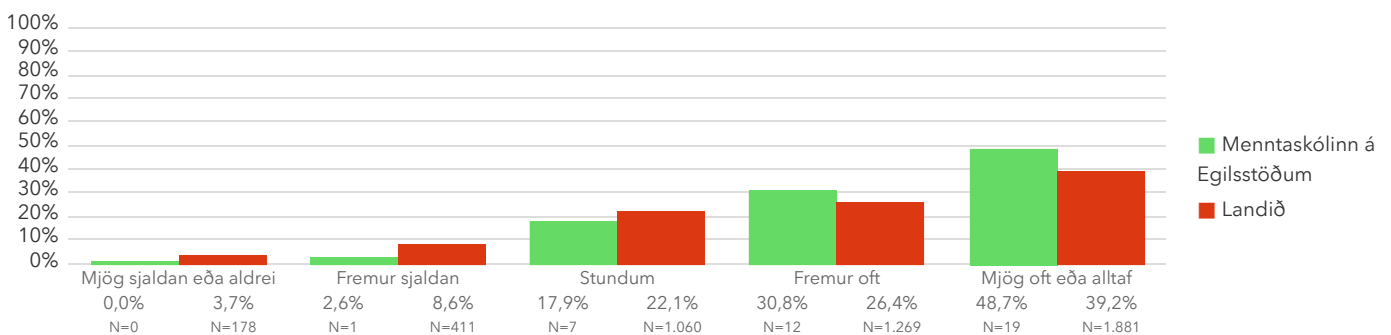
4.3.1 Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?



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



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

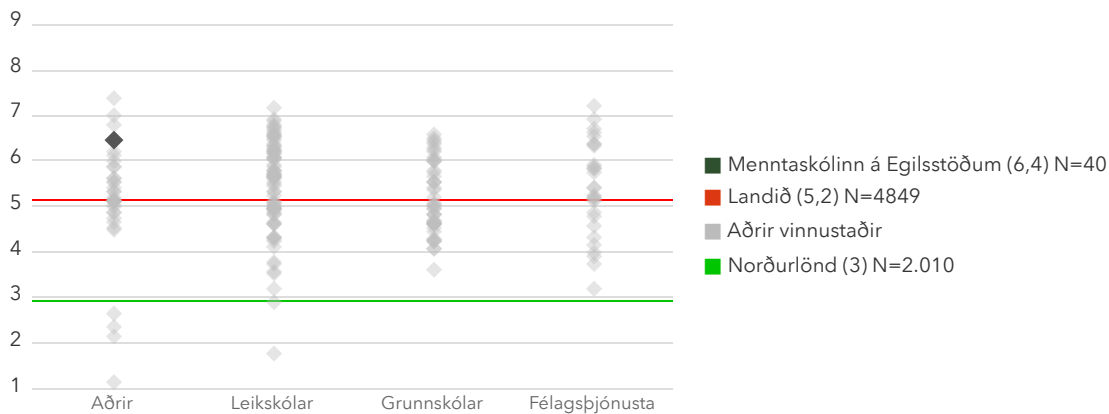


4.4. Ræktun mannaúðs

Mælikvarðinn 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.

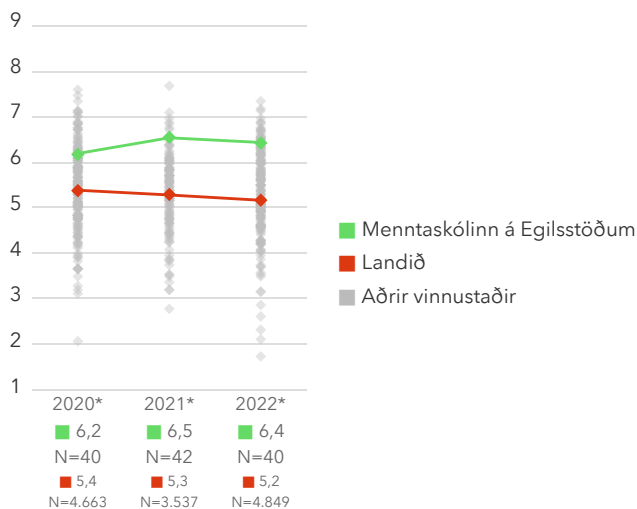
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

4.4. Ræktun mannaúðs – 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.

4.4. Ræktun mannaúðs – Ársmeðaltöl



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

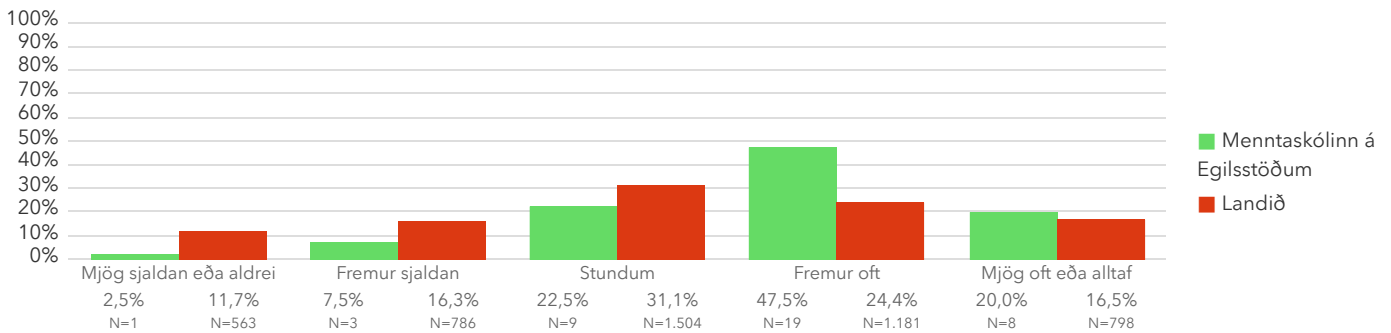
Spurningar sem mynda matsþátt

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

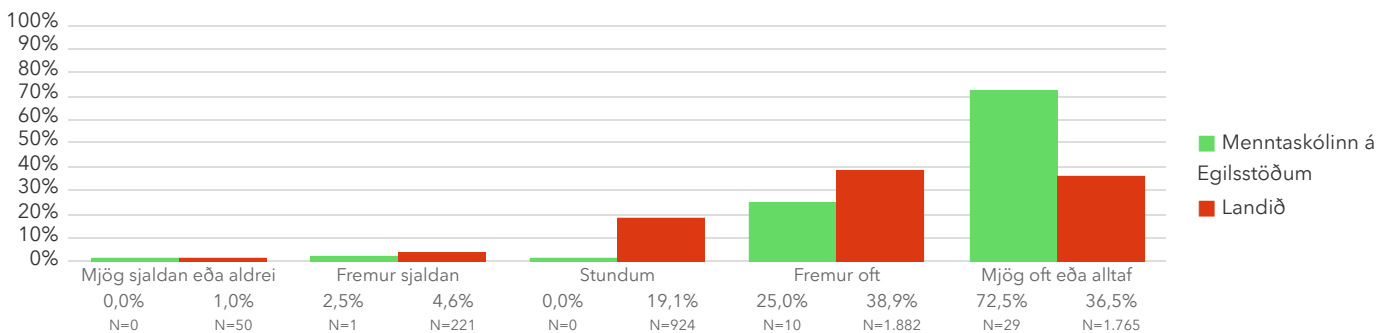
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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

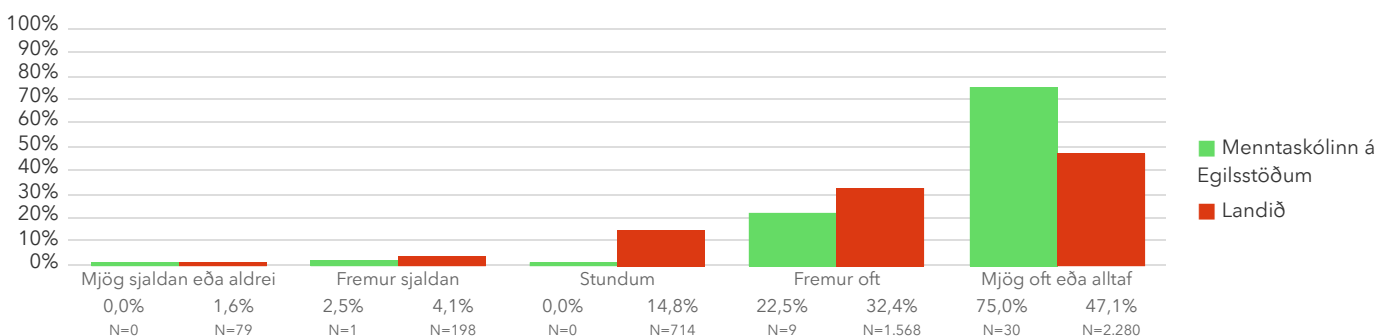
4.4.1 Er þér umbunað (t.d. peningar, hrós) fyrir vel unnin störf á vinnustaðnum þínum?*



4.4.2 Er hugsað vel um starfsfólkið á vinnustaðnum þínum?*



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



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 þygi 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.