Úrdráttur

Þessi ritgerð var gerð með það í huga að kanna andlægan og félagslegan aðbúnað á vinnustöðum og hvort það væri eithvað misræmi milli þeirra mælitækja sem Vinnueftirlit ríkisins mælir með til þess að greina áhættuþætti. Notast var við vinnumhverfisvísa og Ánægjukönnun Vinnueftirlitsins en Ánægjukönnunin er nafnlaus en vinnumhverfisvísarnir ekki. Ánægjukönnun var lögð fyrir hjá fyrirtæki með fjölbreytta starfsemi og um 250 starfsmenn og voru helstu niðurstöður þær að starfsánægja, stuðningar yfirmanda, stuðningar samstarfsmanna, einelti og samskiptavandamál höfðu mikið að segja hvort starfsmönnum liði vel í vinnunni eða ekki. Hvað varðar misræmi á milli mælitækja kom í ljós að það er töluvvert. Þar sem vinnumhverfisvísarnir eru ekki nafnlausir kom í ljós að starfsmenn virtust vera ánægðir í vinnunni en þegar Ánægjukönnunin, sem er nafnlaus, var lögð fyrir kom í ljós að svo reyndist ekki vera og mörg atríði reyndust vera í ólestri. Þessar niðurstöður eru umhugsunarverðar því það virðist vera mikilvægt að leggja fyrir nafnlausla könnun til að komast að raunverulegum andlegum og félagslegum aðbúnaði á vinnustöðum.
Formáli

Rannsóknarverkefni þetta er 30 (60 ECTS) einginga lokaverkefni í námi mín í félagsfræði til M.A.-gráðu við Félagavíslindadeild Háskóla Íslands. Rannsókninni er ætlað að skýra hvers vegna andlegur og félagshagverandi aðbúnaður á vinnustað er mikilvægur og að mikilvægt sé að leggja fyrir nafnlæs könnun til að fá sem skýrasta mynd á því sviði innan fyrirtækja.


Starfsmenn fyrirtækisins sem könnunin var gerð hjá fá að sjálfstæðu mikla þakkir fyrir þátttökuna, ásamt yfirmönnum sem gáfu mér tækifæri á að leggja hana fyrir. Óska ég fyrirtækinnu velfarnaðar og ég vona að þeir nýti niðurstöðurnar til þess að bæta vinnuvernd og huga að andlegum og félagshaglegum aðbúnaði.
Efnsisyfirlit

Úrdráttur ........................................................................................................................ 1
Formáli .......................................................................................................................... 2
Efnsisyfirlit ..................................................................................................................... 3
Myndaskrá..................................................................................................................... 6
Inngangur ...................................................................................................................... 8

I. Hluti – Fræðileg umfjöllun ...................................................................................... 11

1. Kenningar .............................................................................................................. 12
   1.1 Hvað er vinnuvistfræði? .................................................................................... 12
   1.2 Klassískar kenningar í félagsfræði ............................................................... 14
       1.2.1 Scientific management: Vísinaleg stjórnun (taylorismi) .................. 18
       1.2.2 Mannauðsstjórnun ............................................................................. 20
   1.3 Samantekt ........................................................................................................ 21

2. Vellíðan í vinnu ...................................................................................................... 22
   2.1 Sjálfræði- og kröfulíkan Karaseks og Theorells ........................................... 22
   2.2. Vinnustréita ................................................................................................... 24
   2.3 Stuðningur í starfi ............................................................................................ 27
       2.3.1 Stuðningur stjórnenda ........................................................................ 28
   2.4 Einelti á vinnustað ............................................................................................. 29
       2.4.1 Gerendur og þolendur ........................................................................ 32
       2.4.2. Hversu algengt er vinnustaðaeinelti? ............................................. 34
       2.4.3. Afleiðingar eineltis ......................................................................... 35
   2.5 Samantekt .......................................................................................................... 36

3. Áhættumat ................................................................................................................. 38
   3.1 Áhættumat í Evrópusambandinu ................................................................. 42
Myndaskrá

Mynd 1. Tengsl þekkingar og hæfni og starfsánægju ................................................................. 64
Mynd 2. Stuðningur yfirmanna og starfsánægja ................................................................. 65
Mynd 3. Tengsl framkomu og starfsánægju ................................................................. 66
Mynd 4. Tengsl hótana og ofbeldis og starfsánægju ................................................................. 67
Mynd 5. Tengsl þess að vita til hvers er ætlast af viðkomandi og starfsánægju ................. 68
Mynd 6. Tengsl samskiptavandamála og starfsánægju ................................................................. 69
Mynd 7. Tengsl þess að mæla með vinnustaðnum og starfsánægju ......................................... 70
Mynd 8. Tengsl starfsánægju og stuðnings yfirmanna ................................................................. 72
Mynd 9. Tengsl þekkingar og hæfni og stuðnings yfirmanns ......................................................... 73
Mynd 10. Tengsl hótana og ofbeldis og stuðnings yfirmanna ....................................................... 74
Mynd 11. Tengsl eineltis og stuðnings yfirmanna ................................................................. 75
Mynd 12. Tengsl þess að vita til hvers er ætlast af manni og stuðnings yfirmanna ................. 76
Mynd 13. Tengsl upplýsingaflæðis og stuðnings yfirmanna ....................................................... 77
Mynd 14. Tengsl framkomu og stuðnings yfirmanna ................................................................. 78
Mynd 15. Tengsl virðingar og stuðnings yfirmanna ................................................................. 79
Mynd 16. Tengsl milli þess að mæla með vinnustaðnum og stuðnings yfirmanna ................. 80
Mynd 17. Tengsl umburðarlyndis og eineltis ................................................................. 82
Mynd 18. Tengsl stuðnings frá yfirmönnum og eineltis ................................................................. 83
Mynd 19. Tengsl hótana og ofbeldis og eineltis ................................................................. 84
Mynd 20. Tengsl framkomu og eineltis ................................................................................. 85
Mynd 21. Tengsl samskiptavandamála og eineltis ................................................................. 86
Mynd 22. Tengsl þess að mæla með vinnustaðnum og eineltis ......................................................... 87
Mynd 23. Tengsl umburðarlyndis og eineltis ................................................................. 88
Mynd 24. Tengsl samskiptavandamála og eineltis ................................................................. 89
Mynd 25. Tengsl starfsánægju og stuðnings samstarfsmanna.................................91
Mynd 26. Tengsl umburðarlyndis og stuðnings samstarfsfólks.................................92
Mynd 27. Tengsl ofbeldis og hótana og stuðnings samstarfsfólks.............................93
Mynd 28. Tengsl virðingar og stuðnings samstarfsfólks.........................................94
Mynd 29. Tengsl þess að mæla með vinnustaðnum og stuðnings samstarfsfólks.........95
Mynd 30. Tengsl starfsánægju og samskiptavandamála..........................................97
Mynd 31. Tengsl virðingar og samskiptavandamála..............................................98
Mynd 32. Tengsl hótana og ofbeldis og samskiptavandamála.................................99
Mynd 33. Tengsl eineltis og samskiptavandamála...............................................100
Mynd 34. Tengsl stuðnings yfirmanna og samskiptavandamála...............................101
Mynd 35. Tengsl upplýsingaflæðis og samskiptavandamála.................................102
Mynd 36. Tengsl þess að mæla með vinnustaðnum og samskiptavandamála.............103
Mynd 37. Tengsl upplýsingaflæðis og samskiptavandamála....................................104
Mynd 38. Tengsl framkomu og samskiptavandamála...........................................105
Mynd 39. Tengsl eineltis og samskiptavandamála..............................................106
Inngangur

Samkvæmt lögum nr.46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum ber atvinnurekandi ábyrgð á að gerð sé skrifleg áæt lun um öryggi og heilbrigði á vinnustað. Í þessu felst skipulögð greining á þeim störfum sem unnin eru á vinnustaðnum og mat á hugnsanlegri áhættu í starfi með tilliti til heilbrigðis og öryggis starfsmannanna. Það var samt ekki fyrr en með reglugerð um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum nr. 920/2006 sem fyrirtæki voru skyludu til þess að gera skriflegt áhættumat.

Vinnuvistfræði er fræðigrein sem fjallar um það að skilja samspil manns og vinnuumhverfis og þá þætti sem hafa áhrif á þessa víxlverkun (Bridger, 2009; Vinnuvistfræðifélag Íslands, e.d.). Samkvæmt heimasíðu Vinnuvistfræðifélag Islands (e.d.) nýta vinnuvistfræðingar sér kenninga r, þekkingu, reynslu og aðferðir greinarinnar með það að markmiði að stuðla að sem bestri líðan fólks og stöðugum endurbótum.


að kenningar um hvatningu hafi þróast út frá þeirri trú að ánægðir starfsmenn afkasta meira en hinir.


Hugmyndin að þessu verkefni kviknaði þegar ég var á krossgötum hvað varðar lokaverkefni en leiðbeinandi minn hafði veikst og enginn gat tekið við með það efni sem ég hafði í huga. Á þeim tíma var ég að vinna í fyrirtækið þar sem ég tók eftir að ýmsu væri ábótavant í vinnuþverfinu, séstaklega hvað varðaði andlegan og félagslegan aðbúnað. Þegar ég fór að kynna mér áhættumat á vinnustöðum tók ég eftir því að lítið hluti áhættumatins fjallaði um andlegan og félagslegan aðbúnað, og vildi ég því skoða betur þann þátt. Ég fékk leyfi frá fyrirtækinu sem ég starfaði hjá að leggja fyrir Ánægjukönnun Vinnuftirlitsins, en hún er valkvæð viðbót við þá vinnuþverfisvísua sem Vinnuftirlitið leggur til að fyrirtæki geri sem hluti af áhættumati.

Niðurstöður ritgerðarinnar sýna fram á mikilvægi þess að góðt sé nafnlaust áhættumat á andlegum og félagslegum aðbúnaði á vinnustöðum. Þar sem oft er um viðkvæmar upplýsingar að ræða, svo sem um viðhorf starfsfolks til næsta yfirmanns og til starfsfélaga, þá er hættan sú að ef áhættumatíð er ekki nafnlaust þá treysti starfsfólk sér ekki til að svara spurningunum á þann hátt sem það gerði í nafnlausri könnun.

Í kenningarkafla ritgerðarinnar er fjallað um hvað vinnuvistfræði sé og hver hugmyndin er á bak við hana og hvaða kenningar félagsfræðinnar stuðst er við þegar kemur að vinnuvistfræði. Hvað varðar vellíðan í vinnu þá kemur sjálffræðis- og kröfulíkan Karaseks og Theorell (1990) mikCertificates við sögu ásamt því að fjallað er um
einelti, en þar sem niðurstöður könnunarinnar bentu til að mikið væri um einelti á
vinnustaðnum þá fékk þessi málaflokkur mikið vægi í kenningarkaflanum. Síðan er
fjallað um áhættumat, hvernig það er uppbyggt annars staðar í Evrópu, markmið þess
og hvernig verið sé að bæta það til þess að ná til sem flestra fyrirtækja. Í lok kaflans
er svo kynnt áætlun sem getur hjálpað vinnustöðum að virkja sem flesta starfsmenn
þil að taka þátt í vinnutengdum verkefnaðurnum.

Í aðferðakaflanum er fjallað um spurningalistana sem notaðir voru í áhættumatínu og
gert grein fyrir hvers vegna notast er við Ánægjukönnun sem viðbót við
vinnuæfisvísa Vinnueftirlitsins. Í Ánægjukönnuninni eru 20 „já“ og „nei“
spurningar og eiga spurningarnar að mæla hvort starfsmenn séu ánægðir með
vinnuskilyrði sín eða ekki.

Í niðurstöðukaflanum er skýrt frá helstu niðurstöðum Ánægjukönnunar
Vinnueftirlitsins og tengsl ýmissa breyta skoðaðar. Fyrst er litið á starfsanægju og
tengsl hennar við aðrar breytur í könnuninni, síðan stuðning yfirmanna, svo einelti,
stuðning samstarfsmanna og loks samþykktavandamál.

Í umræðukaflanum er síðan lögð áhersla á að skýra niðurstöðurnar og tengja þær við
þær kenningar sem fjallað hefur verið um. Einnig verður fjallað um galla þess að gera
ekki nafnlaus áhættumat og lögð áhersla á að láta nafnlausu könnun fylgja með
áhættumatínu.
I. Hlutí – Fræðileg umsjöllun
1. Kenningar

Í þessum kafla verður fjallað um uppruna vinnuvistfræðinnar, skilgreiningar, helstu kenningar í félagsfræði og hvernig þær hafa haft áhrif á vinnuvistfræðina.

1.1 Hvað er vinnuvistfræði?

Vinnuvistfræði er fræðigrein sem fjallar um það að skilja samspil manns og vinnuumhverfis og þá þætti sem hafa áhrif á þessa víxlverkun (Bridger, 2009, Vinnuvistfræðifélág Íslands, e.d).

Samkvæmt Bridger (2009) líta vinnuvistfræðingar á fjarveru, meiðsli, léleg gæði og óásættanlega hátt hlutfall af mannlegum mistökum sem kerfismistök, frekar en mannleg vandamál og er lausnin fólgin í því að hanna betra vinnuumhverfi.

Samkvæmt heimasíðu Vinnuvistfræðifélags Íslands (e.d.) nýta vinnuvistfræðingar sér kenningar, þekkingu, reynslu og aðferðir greinarinnar með það að markmiði að stuðla að sem bestri líðan fólks og stöðugum endurbótum.

Orðin ergon (vinna) og nomos (lögmál) koma úr grísku og vísa til fræðigreinarinnar um vinnuna. Starfandi vinnuvistfræðingar verða að hafa góða þekkingu og skilning á hvað greinin spannar vitt svið. Í vinnuvistfræði er nálgunin kerfisbundin og heildstæð þar sem tekið er tillit til líkamlegra, vitsmunalegra, félagslegra, skipulagslegra og annarra umhverfislegra þáttta (Vinnuvistfræðifélág Íslands, e.d.).

Innan fræðigreinarinnar er sérhæfing sem stuðlar að dýpri þekkingu á einstaka þáttum sem eru eftirfarandi:

- Líkamlegir þættir, sem fjalla um líffræði mannsins, mannfreichilegar líkamsmælingar, lífeðlisfræði og lífaflsfræði í tengslum við líkamlegt álag. Þessu tengjast vinnustellingar, meðhöndlun byrða, endurteknar hreyfingar, vinnutengd óþægindi frá stoðkerfi, skipulag og hönnun vinnustaða, öryggi og heilsa.

- Huglægir þættir, sem fjalla um hugræna ferla svo sem skyunj, minni, rökhusun og hreyfiviðbrögð sem tengjast samspili fólks og annarra þáttta í
tilteknun kerfi. Þessu tengjast andlegt vinnuálag, ákvarðanataka, nauðsynleg færni, samspil mans og tölvu, áreiðanleiki mannsins og vinnustreita.

- Skipulagslegir þættir, sem fjalla um það að byggja upp sem best félagslegt og tæknilegt vinnuumbferfi er varðar skipulag, stefnu og vinnuferla. Megin viðfangsefni þessarar sérhæfingar eru samskipti, mannuðsstjórnun, mótn starfa og verkaferla, skipulag vinnutíma, teymisvinna, þátttaka í hönnun, samvinna, ný viðmið varðandi þróun starfa, fjärvinna og gæðastjórnun (Vinnuvistfræðifélag Íslands, e.d.).

Í Bretlandi var greinin vinnuvistfræði þróuð eftir seinni heimstyrjöldina. Áeherslan var á tækjabúnað og hönnun vinnusvæða og greinarnar sem skiptu máli voru liffrafræði, sálfræði, læknisfræði, hönnun, arkitektúr og ljósaverkfræði. Í Evrópu var meiri áhersla lögð á liffrafræilega þætti í vinnuvistfræðinni en annars staðar. Í Bandaríkjunum kom fram svipuð hugmyndafræði, þekkt sem mannlegir þættir (e. Human Factors), en þar var hins vegar lögð meiri áhersla á sálfræðilega þáttinn (Brigder, 2009).

Þegar litið er yfir söguna má álykta sem svo að mikilvægi áhalda hafi líklega komið fram snemma í þróun tegundarinnar. Frummenn til dæmis bjuggu til áhöld úr steinvölum og gerðu ausur úr beinum antilópa og eru það skýr merki þess að hlutir voru notaðir til að auðvelda sér verkefni (Ergoweb, e.d.).

Þróun áhalda hélt áfram og leiddi til uppfinninga á tækjum sem gerðu vinnuna smá saman auðveldari. Með íðnbyltungunni voru tæki eins og rokkur (tæki sem framleiddi garn til að búa til fót) og rúllukefli (aðferð til að fletja málmgrýti í flatar plötur) framleidd til að bæta vinnuferlið. Þetta er sami hvatinn sem liggur til grundvallar stórum hluta af vinnuvistfræðinni í dag (Ergoweb e.d.).

Vinnuvistfræði kom fram sem afleiðing hönnunar- og verkfræðilegra vandamála sem urðu til við tæknistframfarir síðustu aldar. Hún er þverfagleg grein sem kom fram þegar viðindamenn komu saman til að leysa flókin vandamál milli starfsgreina og þar liggur að baki sömu forsendur sem ýttu undir aðrar fræðigreinar eins og íðnaðarverkfræði (e.
industrial engineering) og atvinnulífs læknisfræði (e. occupational medicine) (Bridger, 2009).

Hugmyndir manna um stjórnun taka stöðugum breytingum og hinn svokallaði mannlegi þáttur hefur á síðustu árum fengið athygli í rekstri fyrirtækja og stofnana. Árið 1996 var Evrópskt samstarfsnet um heilsueflingu á vinnustað formlega stofnað með stuðningi Evrópusambandsins. Stofnanir á sviði vinnuvørnir og heilsugæslu í löndum Evrópusambandsins og á evrópska efnahagssvæðinu eru aðilar að samstarfsnetinu. Eitt fyrsta verkefni netsins var að skilgreina hugtakið heilsuefling á vinnustað og er niðurstað þess birt í Lúxemborgafirlíýsingunni en þar segir:

Heilsuefling á vinnustað er sameiginlegt átak vinnuveitenda, starfsmanna og þjóðfélagsins sem miðar að því að bæta heilsu og liðan vinnandi fólks. Þessu markmiði verður náð með því að:
- bæta vinnuskipulag og vinnuhverfi
- hvetja til virkrar þátttöku
- ýta undir þroska einstaklingsins (Vinnueftirlit Ríkisins, 1997)

Í Lúxemborgafirlíýsingunni (Vinnueftirlit Ríkisins, 1997) segir einnig að heilsuefling á vinnustað sé nútímaleg stjórnunaraðferð sem miðar að því að koma í veg fyrir heilsutjón í vinnu og efla heilbrigði og vellíðan starfsmanna.

1.2 Klassískar kenningar í félagsfræði

Klassískar kenningar í félagsfræði lögðu ekki áherslu á áhrif vinnustaðarins á einstaklingsinn heldur hvernig skipulag vinnunar hefur áhrif á stóðugleika og breytingar á viðmiðum, gildum og öðrum félagslegum einingum eins og fjölskylduna og efnahagskerfið (Bartley og Marmot, 2000).

einstaklingsframtak höfðu þeir ólíkar hugmyndir um hvað kom í staðinn fyrir lénsskipulagið og framtíðarfretu samfélagssins. Hins vegar skipta sameiginlegar hugmyndir þeirra meira mál í þessu samhengi en það sem greinir þá að, vegna þess að þó að þeir einbeiti síðar að mismunandi sjónarmiðum, þá hafa þeir báðir haft mikil áhrif á hvernig við hugsum til dæmis um tengslin milli vinnu og heilsu (Bartley og Marmot, 2000).

Bartley og Marmot (2000) benda á að Durkheim leit á aukna verkaskiptingu sem eðlilegan áfanga í þróun samfélaga. Hann leit á efnahagslega kreppu, mikið atvinnuleysi og ágreining milli verksmiðja um það sem skiptuðuðar borgir samfélagssins. Hann lýsti ferli þróunar þar sem svæðið urðu þétbyggðari og borgir mynduðust sem breytingu frá „vélrænni“ (e. mechanical) yfir í „lífrænna“ (e. organic) samstöðu (e. solidarity). Durkheim lagði áherslu á að leita svara við því hvernig ákveðnir þættir stúðla að jafnvægi og hvaða tilgangi hver þáttur þjónar fyrir heildina. Samþykking við lífveru er notuð til að úts kýra stöðugleika og breytingar. Þannig gegna stofnunir sömu hlutverkum og lífsæðis líkamans (Watson, 2006; Morrison, 1997; Giddens, 1995).

Hugmyndirnar á bak við vélræna og lífræna samstöðu á ennþá við í félagslegri og pólitískri umræðu í dag. Vélræn samstaða er til staðar þar sem reglur og refsiðgerðir eru að megninu til trúarlega, og trúin tengir einstaklingana saman svo sterkt að hugmyndin um einstaklinginn er í sjálfu sér óviss. Í sílku samfélagi eru félagsleg tengsl frekar skylda en samningur þar sem lítil sérhæfing á sér stað, lítil sjálfssforrædi einstaklinga og gripið er til alvarlega refsinga við afbrigðilegri hegðun. Eftir því sem mannfjöldinn eykst og safast saman í stærri bæjum og borgum kemur hins vegar fram ný félagsleg skipting sem bygging meira á nauðsynlegri skipulagningu á vinnu heldur en fjölskyldu, ættar- eða trúar hollustu. Umburðarlyndi gagnvart mismunandi sjónarmiðum og hegðun eykst. Félagsleg tengsl verða í síaumnuð hluti af gagnkvæmu ánægjulegu fyrirkomulagi sem sér til þess að árangursrík starfsemi geti miðað áfram. Í þessum samfélagum lífrænnar samstöðu, eru félagsleg tengsl byggð á samningum og samkomulagi frekar en á trú eða tilfinningum; starfssvið frekar en frændsemi skilgreininir félagslega stöðu. Ef ekkert er óeðlilegt í uppbyggingunni sér
sameiginleg samviska (e. conscience collective) hinsvegar um að ákveðnar samþykktar reglur stjórnir flóknari félagslegum tengslum (Bartley og Marmot, 2000; Morrison, 1997; Giddens, 1995).


Kenningar Durkheim hafa haft mikil áhrif á rannsóknir á andlegri heilsu og veikindum, en áhersla Marx á framleiðsluferlið og efnahagsleg öfl hafa hins vegar átt betur við áhrif efnahagslegs skorts og málefni sem varðar stjórn yfir vinnuferlinu. Í


Klassísku kenningasmiðirnir lögdu ekki mikla áherslu á vellíðan í vinnu, þó svo þá hefði ekki komið Marx og Durkheim á övart að uppgötvu að sálfélagslegar afleiðingar þess að vera tilheyra ákveðnum hópun í samfélaginu geti haft áhrif á sjúkdóma- og dánartíði. Á þeim tíma þar sem kenningarnar voru samstíltari einbeittu kennismiðirnir sér að mikilvægi félagslegra tengsla, þar sem atvinnu var mikilvægust (Bartley og Marmot, 2000).
1.2.1 Scientific management: Vísindaleg stjórnun (taylorismi)


Kenningin um vísindalegra stjórnun starfsmanna bygdir á því að að Taylor taldi verkamenn ekki leggja sig fram við vinnuna. Taylor setti fram þessa grundvallarkenningu um stjórnun með vísindalegum aðferðum og er þessi kenning hans talin undanfari vinnuvistfræðinnar. Hugmyndin bygdir á verkræðilegi vísindahyggju, en vísindaleg stjórnun bygdir á að skilgreina þá aðferð sem reynist best til að vinna tiltekið verk. Markmiðið er að hámakra nýtingu starfsmanns og tæknina. Í þessu felst að:

- finna hvaða aðferð er best til að hámakra afköst
- aðgreina verk með hjálp tækninnar
- aðskilja hug og hönd
- minnka þörf fyrir sérfræðiþekkingu
- tímanæla störf og auka eftirlit
• skipuleggi launakerfi til að auka afköst og hagkvæmi
• skipulag vinnu gegn gagnkvænum áhrifum starfsmanna, að hver og einn vinni sitt verk (Watson, 2006).


Taylorisminn hafði margi kosti fyrir stjórnun að mati Bridger (2009):
• Stjórnendur höfðu meiri sveigjanleika til að úthluta auðveldum verkefnum.
• Ekki þurfti eins marga sérhæfða starfsmenn. Hægt var að komast hjá reynslysevi sem leiddi til þess að launakostnaður lækkadaði.
• Með því að innleiða meiri vinnsuhraða væru hægt að gera nákvæmari mælingu á framleiðslu.
• Ef allir unnu á sama hraða, varð árangurinn allt af fullbúin afurð (Bridger, 2009).

Taylor lagði áherslu á aðgreiningu hugar og handar, að það væri stjórnendanna að stjórna en ekki almennra starfsmanna og því þyrfti formlegt vinnuskipulag að vera til staðar til þess að fylgjast með hvernig vinnan væri unnin og tengsl þess við framleiðni. Bridger bendir á að nálgun Taylors hafi verið mikið gagnrýnd, meðal
annars fyrir það að félagstengsl á vinnustaðnum og ánægja við að framkvæma verkefni voru hundsúð. Megingagnýrín byggir hins vegar á því að Taylor gerir ráð fyrir að allir þeir sem koma að framleiðslu hafi sömu markmið, það er að allir stefni að fjárhagslegum ávinni (Bridger, 2009).


1.2.2 Mannauðsstjórnun


1.3 Samantekt
Í þessum kafla hefur verið fjallað um upphaf og þróun vinnuvistfræðis og hvernig klassískar kenningar í félagsfræði tengdust þeirri umræðu. Svo virðist sem tækniframfarir síðustu alda hafi haft mikil áhrif á félagslegt umhverfi vinnunnar og þess vegna er nauðsynlegt að skoða það í samhengi.
2. Vellíðan í vinnu


Í þessum kafla verður fjallað um þætti sem hafa áhrif á vellíðan í vinnu, en rannsóknir hafa sínt að sjálffræði, vinnustreita, stuðningur og einelti eru meðal þeirra vinnutengdu þátta sem hafa áhrif á vellíðan. Sjálffræði skiptir máli hvað varðar stjórn á eigin vinnu og aðstæðum, stuðningur bæði samstarfsmannan og yfirmanna getur haft áhrif á hvort starfsfundi finnast hann vera metinn að verðleikum og vinnustreita og einelti hefur áhrif á bæði andlega og líkamlega líðan, og þá einnig á veikindafjarvistir. Einelti er til dæmis talið vera með skaðlegri vanda málum og þess vegna fær sú umfjöllum meira vægi. Þar að auki reyndist tíðni eineltis vera há í könnuninni (sjá niðurstöðukafla) og tengjast ýmsum öðrum vinnuvekundarþáttum.

2.1 Sjálffræði- og kröfulíkan Karaseks og Theorells

Sjálffræði- og kröfulíkan Karasek og Theorell var fyrst birt af Karasek í doktorsritgerð hans og var þróað fyrir vinnumhverfi þar sem streitutvaldar eru krónískir en ekki endilega banvænir. Módelið samanstendur af tveimur þáttum; kröfum og sjálffræði, það er annars vegar andlegum kröfum sem gerðar eru til starfsins og hins vegar að hve miklu leyti starfsmaðurinn hefur sjálffræði. Líkanið hefur aðallega verið notað í faraldfreðilegum rannsóknum á krónískum sjúkdómmum eins og kransæðastíflum (Karasek og Theorell, 2000).

fræðilegu tilliti að aðgreina annars vegar vegar fræðilegu annars vegar ákvöðunarvald því það geti valdið sálrænum erfiðleikum ef færni er mikil en ákvöðunarvald lítið (Karasek og Theorell, 2000). Sjálfræði getur hins vegar einnig falist í að hafa tækifæri til að taka þátt í óformlegum athöfnum á vinnustaðnum, s.s. kaffihléi, sem getur losað um spennu fyrir starfsfólkið. Það að hafa ákvöðunarvald yfir því hvernig vinnan er framkvæmd getur dregið úr sálrænum háættupáttum og jafnframt verið lærðómsrík. Á hinn bóginn geta andlegar kröfur haft í för með sér streituvaldandi áhrif og þá skiptir máli í hve miklum mæli sjálfræðið er til að hamla gegn streitunni (Karasek og Theorell, 1990).

Karasek og Theorell (1990) telja að sjálfræði og stuðningur efla bæði velliðan meðal starfsfólks og framleiðni þar sem ekki eru miklar kröfur gerðar til að leysa flókin verkefni. Þegar áhrif krafna á einstaklinginn er skoðuð telja de Jonge og Dormann (sjá í Daniels og Harris, 2005) að það skipti máli hvernig stjórnendur stjórnar og hverning stuðningur er veittur, frekar en hversu auðvelt er að ná þessufram og hefur það áhrif á það hvernig einstaklingurinn ræður við kröfurmar. Þessar viðsendingar geta gefið til kynna að það skiptir máli hvernig stjórn og stuðningur sé veittur til þess að efla lausn á verkefnum (Daniels og Harris, 2005).


starfni og lítil félagsleg tengsl tengdust bágu heilsufarsástandi og minnkaðri starfsgetu hjúkrunarfræðinganna.


2.2. Vinnustreita


Vinnustreitu má skilgreina sem skaðleg líkamleg og tilfinningaleg viðbrögð starfsmanns við miklu starfsálagi, sem getur leitt til andlegs og líkamlegs heilsubreasts ef hún er langvarandi (Steinunn Hrafnsdóttir, e.d.). Íslensk rannsókn sem var unnin af
Gallup í samvinnu við Vinnueftirlitið sýnir að 27% starfsmanna í Íslandi segjast búa við vinnustreitu og 42% segjast hafa of mikio að gera í vinnunni. Rannsóknir sem hafa verið gerðar á rannsókna- og heilbrigðisdeild Vinnueftirlitsins á líðan mismunandi starfshópa sýna að tengsl eru á milli of mikils vinnuálags, erfíðra verkefna, óskýrra og mótsagnarkenndra markmiða og vinnustreitu. Því minna sjálfræði sem starfsfólk gefur, því meira fimmur það fyrir streitu. Þeir sem upplifa mikla streitu í starfi eru líklegri til að finna til margys konan heilsufarsvandamála auk þess sem þeir eru meira fjárverandi fyrir vinnu vegna eigin veikinda. Starfsánægjan er minni meðal þeirra starfsmanna sem finna fyrir mikilli streitu í starfi (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2002).


Starfsmenn geta upplifað vinnustreitu þegar kröfurnar sem til þeirra eru gerðar eru meiri en þeir geta ráðið við. Streita er ekki sjúkdómur en ef hún verður mikil og á sér stað yfir langan tíma getur hún haft í för með sér veruleg óþægindi fyrir starfsmenn. Það að vera undir tímbundinni pressu getur verið bæði gagnlegt og gaman, einkum þegar tekist er á við verkefni sem fela í sér jákvæða áskorun. En þegar pressan verður of mikil og allt að því viðvarandi getur hún haft í för með sér álág sem getur verið neikvætt bæði fyrir starfsmenn og fyrirtæki/stofnanir (Wallace og Lemare, 2007; Riggio, 2003; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2002; Arnetz, 2001).

Þegar ástæður veikindafjarvista sem taka til að minnsta kosti 2ja vikna eru skoðaðar kemur í ljós að um fjórðungur þeirra er vegna vinnustreitu samkvæmt nýlegum upplýsingum frá evrópsku vinnuverndarstofnaninni. Það liggur því í augum uppi að streita getur costað atvinnureksturinn mikio. Vinnustreita getur valdið andlegum
óþægindum svo sem þunglyndi, kvíða, síþreytu og svefnerfiðleikum, en einnig líkamlegum óþægindum eins og bakverkjum, vöðvabólgu og hjarta- og æðasjúkðómum. Streita getur einnig dregið úr framleiðni, sköpunargáfu og samkeppnishæfni einstaklinga (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2002).

Kenningar um vinnustreitu eru fremur regnhlífakenningsar en að þær snúist um einfalda, afmarkaða þætti. Þær vísa til tilitölulega nýra víslindaledar nálgunar um vandamál sem tengjast hegðun og heilsu fólks. Þó svo að streitukennningar komist að mismunandi niðurstöðum er það sammerkt med þeim að umhverfið á þátt í streitunni (Karasek og Theorell, 1990).


Með tilliti til líðanar í vinnu er mikilvægt að starfskröfur séu í samræmi við eigin getu starfsmannsins og þau úrræði eða bjargar sem hann getur gripið til. Séu kröfurnar
meiri en starfsmaðurinn fær staðið undir, hvort sem er vegna eigin vanhæfni eða aðstæðna í vinnuðumhverfi geta lífkurnar á streitu aukist, sem aftur getur haft í för með sér andleg eða lífkamleg öfægindi (Karasek og Theorell, 1990; 2000).

### 2.3 Stuðningur í starfi


Stuðningur frá samstarfsmönnum og samskipti við þá getur haft mikið að segja um líðan einstaklings í starfi. Hann getur minnkað áhrifin á upplifðum áföllum eða atburðum sem starfsmaðurinn getur orðið fyrir á vinnustaðnum og valda honum streitu og einnig hjálpað honum við úrvinnuslu þeirra. Samkvæmt rannsóknnum virðist stuðningur frá starfsumhverfi virka á þrískiptan hátt. Í fyrsta lagi er hlutverkið að
mínnka spennu og álag, í öðru lagi að draga úr styrk streituvalda og í þríðja lagi mínnka áhrif streituvalda á spennuna eða það álag sem skapast (Viswesvaran, Sanchez og Fisher, 1999).

2.3.1 Stuðningur stjórnenda

Þeir sem stjórna í fyrirtækjum eða stofnunum, hvort sem þeir eru millistjórnendur eða efstir í valdapíramídanum, eru einnig hluti af starfsumhverfi vinnustaðarins. Þeir eru þó oftast í þeirri aðstöðu að hafa meira vald en aðrir starfsmenn og geta mögulega haft meiri áhrif á ýmislegt í vinnumhverfinu. Stjórnendur fyrirtækja í dag eru margir undir mikilli pressu til að ná árangri í sibreytulegu umhverfi. Oftar er ekki eru kröfur um að skipulagsheildirnar séu skilvirkar, fylgst með þekniframförum, haldi sér innan tiltekins kostnaðarramma og skili ákveðnum göðum í vöru og þjónustu. Stjórnendur sem ætla sér að ná árangri þurfa samt sem áður að huga að starfsmönnum í meira mæli en gert var hér áður og sínya þeim markvissan stuðning og hvatningu (Riggio, 2003; Huges, Ginnet og Curphy, 2006).

Eitt af því sem stjórnendur geta gert til að virkja mannaðinn er að stuðla að hvatningu starfsmanna því það eru talin vera tengsl á milli hvatningar og góðrar frammiðstöðu í starfi (Riggio, 2003). Kenningar um hvatningu þróuðust út frá þeirri trú að ánægðir starfsmenn afköstuðu meira en hinir. Með þessum kenningum var reynt að skýra hegðun fólks og má líta á hvatningu sem þá orku eða kraft sem kemur af stað, stýrir og viðheldur hegðun og leika eigin hagsmunir starfsmannins lykillhlutverkið. Á einn eða annan hátt hegðar folk sér þannig að þeirra eigin hagsmunum sé fullnægt, hvort sem það er meðvitað eða ekki (DuBrin, 2000).

Það er ýmislegt sem stjórnendur geta gert til að hafa áhrif á liðan starfsmanna sinna sem telja má sem stuðning og gæti stuðlað að betri liðan í starfi eins og hvatning, stuðla ópnum samskiptum og koma á fót stuðningsteymi á vinnustaðnum. Einnig má fyrirbyggja ónauðsynlega streitu starfsmanna ef yfirmenn ná að auka meðvitud starfsmanna um markmið skipulagsheildirnar og mögulega hafa þá með í stjórnunartengdum ákvörðunum (Arnetz, 2001; Firth-Cozens, 2001).

Viðurkenning og umbun geta virkað hvetjandi á starfsmanninn því það er mikilvægt að eftir því sé tekið sem starfsmaðurinn gerir, að hann fái jákvæða viðurkenningu þegar eitt hvað er vel gert en einnig athugasemdir þegar við á. Sé þessi viðurkenning ekki til staðar getur starfsmanni fundist starfs sitt vera árangurslaut er eða hafa lítinn tilgang. Starfsmannin eru fremur reiðubúnir að það að það vinna jafnvel betur ef þeir bera vírðingu fyrir starfi sínu og upplífða að starf þeirra skiptir máli (Maslach, Schaufeli og Leiter, 2001). Sama hversu sterkar og jákvæðar tilfinningar einstaklingurinn býr yfir í garð vinnu sinnar, sé hann ekki meðhöndlaður af sanngirni eða telur umbun ósanngjarna mun starfsánægja og jákvæð starfshegðun hans hnigna (Riggio, 2003).

### 2.4 Einelti á vinnustað


Þegar fjallað er um einelti er mikilvægt að skilgreining á því liggja fyrir. Nokkrar skilgreiningar hafa komið fram, meðal annars skilgreining Craig og Pebler (2003) sem er sú að einelti sé samskiptavandamál þar sem völd og reiði eru notuð til að valda vanlóðan hjá einstaklingi sem stendur höllum fæti. Peyton (sjá í Dagrún Þórdardóttir, 2006) skilgreinir einelti sem sífelldar móðganir, svívirðingar, ógnanir, illgirni,


Á Íslandi virðast skilgreiningarnar á einelti ekki endilega þurfa að hafa átt sé stað yfir lengri tíma heldur sé bara súendurtekin. Á heimasíðu Verslunarmannafélags Reykjavíkur er skilgreiningin á einelti:
Einelti á vinnustað er skilgreint sem tíðar og neikvæðar athafnir sem beitt er af einum einstaklingi eða fleiri gegn vinnufélaga sem á erfitt með að verja sig. Þessar athafnir valda þeim einstaklingi sem fyrir þeim verður mikilli vanlíðan og grafa undan sjálfstrausti hans" (Verslunarmannafélæg Reykjavíkur, 2008).

Í a-lið 3. gr. reglugerðar nr. 1000/2004 um aðgerðir gegn einelti á vinnustað er einelti skilgreint á eftirfarandi hátt:

„Ámælisverð eða síendurtekin ótíhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera litið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún heinist að. Kynferðileg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Hér er ekki átt við skoðanaágreining eða hagsmunaárekstra sem kunna að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða fleiri starfsmanna enda leiði slikur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan“ (Reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað, 2004)


Einelti getur átt sér stað á hvaða vinnustað sem er, einnig þar sem vinnuaðstæður er taldar vera til fyrirmyndar. Það eru þó ýmsir þættir sem geta stuðlað að einelti á vinnustað, t.d. þegar samkeppni er mikil meðal starfsmanna, ötti er við uppsagnar, öfund ríkir meðal starfsmanna, stöðuhækkanir eru á kostnað annarra, skortur er á þjálfun starfsmanna, lítil virðing er borin fyrir öðrum og skoðunum þeirra, vinnuaðstæður eru slæmar eða henta illa, breytingar eru gerðar á skipulagi, vinnuálag er of mikið, markmiðin of háléit, stjórnun ómarkviss eða í formi valdbetingar og upplýsingaflæði lélegt (Verslunarmannafélag Reykjavíkur, 2008).

Empirískar rannsóknir gefa til kynna að einelti er fyrirbæri sem þróast smátt og smátt og lítt verður vart við fyrir en það er komið á alveleg stig. Seinna meir kemur fram bein ógnandi hegðun. Fórnarlömbin eru greinilega einangruð og hundsuð, niðurlægð fyrir framan að verða gerð að aðhláturseyfni og svo framvegis. Í lokin eru svo bæði líkamlegt og andlegt ofbeldi notað (Einarsen, 1999).

2.4.1 Gerendur og þolendur


Til þess að teljast fórnarlamb eineltis, er því haldið fram af mörgum að einstaklingurinn sem á í hlut verði að finna erfitt að verja sjálfan sig í aðstæðunum. Oftast er fórnarlamb eineltis og áreiðinti strítt, hreillt og móðgað og skynjar að það hefur litlar bjargir til að svara í sömu mynt. Þar af leiðandi getur alvarlegur ágreiningur milli jafn sterkra aðila eða einangruð tilvik af ágreiningi ekki talist vera einelti (Einarsen, 2000).

Í tveggja áratuga rannsóknun Olweusar á einelti meðal skólabarna (sjá í Einarsen, 2000) ályktar hann að hið dæmigerða fórnarlamb eineltis sé kvíðnara og öruggara en aðrir nemendur og er álitið sem varkárt, viðkvæmt og hljóðlútt. Fórnarlömbin
bregðast við með því að draga sig í hlé þegar ráðist er á þau og þau hafa neikvæðara sjálfstráð en aðrir nemendur. Persónuleiki fórnarlambanna getur gert þau að auðveldari skotmarki árása og blóraböggulsaðgerða og getur gert þau berskjölduð þegar þau standa andspænis ágreiningi og áreitni við aðra. Ennfremur getur fórnarlamb kallað fram árásargjarna hegðun í öðrum með hegðun sinni. Í rannsóknun medal barna var líftóll hopur fórnarlamba skilgreindur sem örgrandi fórnarlömb. Sífl fórnarlömb voru talin þeði ákóf og árássargjörn og aðrir nemendur upplífðu þau sem pirrandi.

Fórnarlömb eineltis og áreitni á vinnustað hafa einnig sýnt að þau hafi lágt sjálfstráð og eru kvíðin í félagslegum aðstæðum. Aðrir hafa lýst fórnarlömbum vinnuáreitnis sem samvisskuráumum, bókstaflega sinnuðum, á einhvern hátt einvöldum og sem dugnaðarforkomum með þóraunhæfa sýn á þeði eigin verðleika og bjargir og kröfur aðstæðnanna (Einarsen, 2000).

Umraðan um persónuleg einkenni í tengslum við áreitni á vinnustað er umdeild, sérstaklega þegar kemur að fórnarlömbum og staða persónueinkenna sem undanfara áreitnis hefur verið dregrin í efa (Einarsen, 2000). Það virðist eins og það vanti fleiri langtímarannsóknir á persónueinkennum til þess að hægt sé að draga betri ályktun á því hvort það hafi áhrif.


Í þeim skandinavísku rannsóknun sem gerðar hafa verið á tengslum vinnuskipulags og eineltis, kemur í ljós að mikið ósamræmi í kröfum og væntingum varðandi
hlutverk, verkefni og ábyrgð getur valdið miklu ergelsi og átökum innan vinnuhópsins. Lélegt upplýsingaflæði og skortur á að tala saman varðandi verkefni og markmið reyndist vera mikilvæg einkenni vinnuhverfis þar sem einelti þrifst vel (Einarsen, 2000).

2.4.2. Hversu algengt er vinnustaðaeinelti?

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson (2004) gerðu rannsókn til að kanna líðan, vinnuhverfri og heilsufar starfsmanna í útibúum banka og sparisjóða með hliðsjón af því hvort þeir hefðu orðið fyrir einelti í starfi. 15% starfsmanna höfðu orðið fyrir ýmiss konar áreitni í starfi, meirihlutu þeirra, 8%, haðið orðið fyrir einelti. Yfirmenn höfðu síst orðið fyrir einelti eða 3,8% en bankaritarar helst 11,2%. Meðal annarra starfshópa var algengi eineltis um 8%.

Skýr tengsl voru á milli svara starfsmanna um sálfélagslegt vinnuhverfri þeirra og eineltis. Þolendur eineltis voru líklegri en aðrir starfsmenn til að búa við slæmt sálfélagslegt vinnuhverfi. Þeir voru til dæmis síður líklegri til að geta haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starfið og voru óánægðari með ýmsa samskiptahætti svo sem starfsandanna og möguleikann á að fá stuðning í starf. Dá kom einnig í ljós að þolendur eineltis höfðu síður en aðrir starfsmenn upplifað jákvæð tengsl á milli starfsmanna og stjórnenda/yfirmanna. Þannig voru þeir líklegri en aðrir til að segja að stjórnendur bærur litla eða enga umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsmanna og að þeir fengju sjáldan eða aldrei hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson, 2004).

Í könnun á heilsufari, líðan og vinnuhverfri hjúkrunarfræðinga, flugfreyja og kennara var spurt hvort viðkomandi haft orðið fyrir einelti, líkamlegu ofbeldi eða hótunum á undanfórum sex mánuðum. Þegar litið voru til hjúkrunarfræðinganna kom fram að 7% höfðu orðið fyrir einelti, 3% fyrir líkamlegu ofbeldi og 9% fyrir hótunum. Gerendur voru í flestum tilvikum sjúklingar eða í 6% tilvika, í 4% tilvika voru það samstarfsmenn, í 4% tilvika voru það yfirmenn en í 2% tilvika voru það aðrir (Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir, 2003c).
Um 4% flugfreyja töldu sig hafa orðið fyrir einelti, 1% fyrir líkamlegu ofbeldi og 7% fyrir hótunum. Gerendur voru farþegar (6%), samstarfsmenn (4%) og yfirmenn (2%) (Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir, 2003a).

Í rannsókninni á kennurum kom fram að 4% höfðu orðið fyrir einelti, 5% fyrir líkamlegu ofbeldi og 7% fyrir hótunum. Gerendur voru oftast nemendur (Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir, 2003b).

Í rannsókn sem Mikkelsen og Einarsen (2002) gerðu meðal 433 starfsmanna í danskri verksmiðju kom í ljós að 88% af þeim sem svöruðu greindu frá því að hafa orðið fyrir árásatengdri hegðun öðru hvoru á síðustu sex mánuðum og gefur það til kynna að þessi hegðun sé frekar algeng á þessum vettvangi.

2.4.3. Afleiðingar eineltis

Afleiðingar eineltis geta komið fram á ýmsan hátt húlandanum. Hann getur t.d. upplifað kvíða, skapsveiflur, ótta, biturð, örvænti ngu, hefndarþorsta, minnimáttarkennd, öryggisleysi, andúð á vinnu, skerta sjálfsbjargarvöld, hjálparleysi, þunglyndi, þráhyggju, minnkað sjálfssátt, minnkað traust til náungans, félagslega einangrun, minnkandi vinnuaðhugi, þverrandi trú á framtíðina, höfnunartilfinningu, sjálfsmorðshugleiðingar, svefnleysi og streitutengdja sjúkdóma s.s. höfuðverk, vöðvabólgu og margt fleira (Verslunarmannafélæg Reykjavíkur, 2008).


Einelti eða almenn áreitni á vinnustað er talið vera skaðlegra vandamál fyrir starfsfólk heldur en öll önnur vinnutengt streita til samans og getur verið túlkað sem alvarlegt form af félagslegri streitu á vinnustað (Einarsen, 1999).

Margar rannsóknir hafa sýnt töluverð tengsl á milli þess að verða fyrir einelti og heilsu og vellíðan fórnarlambomsins og samstarfsmannana. Á heldina litíð sýna fórnarlömbin mörg einkenni sálfræðilegra, sálvefrænna og stoðkerfisvanda, eins og lágs sjálfsálits, kvíða, þunglyndi, einbeitsengavanda, krónískaðra þreytu, svefnvanda, magavanda, bak- og höfuðverkja, reiði, sjálfshaturs og sjálfsmórshugsuna. Klínískar athuganir hafa einnig sýnt önnur einkenni sem tengist því að verða fyrir einelti á vinnustað, eins og félagslega einangrun, félagslega aðögunarróðuleika, sálvefrænna sjúkdóma, þunglyndi, hjálparleysi, reiði, áráttu, kvíða og örvæntingu (Mikkelsen og Einarsen, 2002).

Þegar rætt er um afleiðingar eineltis hafa verið settar fram kenningar um að persónueinkenni fórnarlambanna hafi eitthvað með það að gera hvernig þau skynja einelti og hvernig þau vinna sig út úr aðstæðum. Einnig hefur því verið haldið fram að þessi persónueinkenni geri það að verkum að þessir einstaklingar lendi frekar í einelti en aðrir (Mikkelsen og Einarsen, 2002).

2.5 Samantekt
Í þessum kafla hefur verið fjallað um mikilvægi þess að líða vel í vinnunni. Ef starfsmanni líður ekki vel og hefur lítið sjálfræði þá hefur það áhrif á andlega og líkamlega heilsu og líkurnar á vinnutengdum sjúkdónum aukast. Mikilvægt er fyrir
stjórnendur fyrirtækja að skapa viðunandi starfsumhverfi, því þá eykst bæði ánægja í starfi ásamt því að framleiðni verður meiri og veikindögum fækkar. Ávinningurinn er ekki bara starfsmannsins, heldur fyrirtækisins líka.
3. Áhættumat

Í þessum kafla verður fjallað um tilgang áhættumata og hvernig framkvæmd þeirra er háttan í hinum ýmsu Evrópusambandslöndum. Þar sem stutt er síðan lög voru sett um áhættumat á Íslandi þá er mikilvægt að sjá hvernig önnur lönd haga sinni framkvæmd og hvað sé þá hægt að læra af þeim og nýta sér kosti þeirra.


Á vef Vinnueftirlitsins (2007) kemur fram að skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað skuli fela í sér:

- Sérstakt áhættumat
- Áætlun um heilsuvernd og forvarnir sem skal fela í sér að gerðar séu úrbætur í samræmi við niðurstöður áhættumatins
- Eftirfylgni að úrbótum loknum.

Áhættumat er greining áhættuþátta á vinnustað og mat á líkum á því að starfsmaður verði fyrir heilsutjóni. Með öðrum orðum er um að ræða kerfisbundna athugun á vinnuaðstæðum til þess að finna hvort eiththað í vinnuverfinu, vinnuskipulaginu eða við framkvæmd vinnunnar geti hagsanlega valdið slysum, óhöppum, vanlíðan, meiðslum, álægð eða öðru sem leitt getur til andlegs eða líkamlegs heilsutjóns (Vinnueftirlit Ríkisins, 2007).

Samkvæmt slövenskum lögum er áhættumat skilgreint sem kerfisbundin skráning og rannsókn á öllum þáttum í vinnuferlinu með það markmið að sýna fram á mögulegar orsakir á vinnutengdum meiðslum, vinnutengdum sjúkdómum og að greina leiðir þar
sem áhætta í heilsu og öryggi starfsmanna í vinnuhverfí þeirra gæti komið í veg fyrir, fjarlægt og minnkað (Molan og Crnicev, 2008).

Atvinnurekandi velur, í samráði við öryggistrúnaðarmann, öryggisvörð eða trúnaðarmann, þá aðferð sem henta þykir við gerð áhættumatsins. Aðferðin er því valfrjáls. Það þarf þó að vera tryggt að aðferðin nái að greina þau vandamál sem hugsanlega eru á vinnustaðnum. Gera þarf heildstæða könnun á vinnuaðstæðum, það er vinnuhverfinu, vinnuskipulaginu og hvernig staðið er að vinnunni. Skoða þarf þær aðferðir sem fólk notar við vinnuna, svo og allar aðstæður og aðbúnað.

Vinnuhverfisvísar Vinnueftirlitsins eru gagnlegir við þessa vinnu því að þar eru menn leiddir í gegnum þá þætti sem þarf að greina (Vinnueftirlit Ríkisins, 2007).


Í Danmörku voru vinnuhverfisvísarnir þróaðir með því að tvinna saman þekkingu sérfræðinga danska Vinnueftirlitsins og niðurstaðna rannsókna á mismunandi vinnuhverfi. Vandamálu tengdum vinnuhverfinu hefur verið forgangsraðað svo að vísarnir séu ekki of viðamiklir. Vinnuhverfisvísir inniheldur oftast milli fjóra til sex heilsu- og öryggisáhættuþætti. Þeim er ekki ætlad að vera tæmandi, því að upp gætu komið vandamál sem ekki eru á vinnuhverfisvísí viðkomandi
starfsgreinar en skiptir samt máli fyrir fyrirtækið. Það er á ábyrgð stjórnenda fyrirtækisins að tryggja að vinnuhamverfið sé í lagi og að öll vandamál sem skipta máli séu tekin til úrvinnslu hvort sem þau eru tilgreind í vinnuhamverfisvísnum eða ekki (la Cour, 2008). Tilgangurinn með íslensku vinnuhamverfisvísnum er sá sami og með þeim dönsku.

Vinnuvernd er margþætt. Vinnueftirlit ríkisins skiptir áhættuþættum á vinnustað í fimm meginflokka. Tryggja þarf að þættir úr öllum fokkum séu tekir með í áhættumatinu. Þeir eru eftirfarandi:

- Efni og notkun hættulegra efna á vinnustað.
- Félagslegir og andlegir vinnuverndarþættir (samskipti, upplýsingaflæði, tímaþröng, einelti o.s.frv.).
- Álag á hreyfi- og stoðkerfi.
- Umhverfisþættir (líýsing og birtuskilyrði, hávaði, hiti, kuldi, titringur, dragsúgur, smitleiðir o.fl.).
- Vélar og tæki (Vinnueftirlit Ríkisins, 2007).

Áhættumat þarf að gera fyrir alla atvinnustarfsemi hvort sem um er að ræða staðbundna eða flytjanlega starfsemi og hvort sem starfsmannafjöldinn er einn, tveir, tuttugu, tvö hundruð eða ennþá fleiri (Vinnueftirlit Ríkisins, 2007).

Í Danmörku er hvorki krafa um hvaða aðferðafraði fyrirtæki ættu að nota þegar þau gera áhættumat, né formleg krafa um áhættumatið. Einu kröfunar eru að áhættumatið eigi að vera skriflegt og að eftirfarandi úrvinnsukröfum sé fullnægt:

- Greining og kortlagning á heilsu- og öryggisástandi fyrirtækisins.
- Lýsing og mat á heilsu- og öryggisvandamálum fyrirtækisins.
- Skýringar á fjarvistum í fyrirtækinu.
Viðmiðunarreglur um eftirfylgni í tengslum við aðgerðaráætlunina (la Cour, 2008).

Þegar áhættumati er lokið þarf að útbúa áætlun um heilsuvernd og forvarnir. Þetta felur í sér að gerð er áætlun um úrbætur í samræmi við niðurstöður áhættumatsins. Bregðast þarf við bráðri áhættu strax og einnig skal bregðast strax við ánættu sem auðvelt er að drafa úr eða koma í veg fyrir. Gerð er samantekt á helstu áhættuþáttum sem hafa greinst og til hvaða forvarna verði gripið til að tryggja öryggi og heilbrigði starfsmanna (Vinnueftirlit Ríkisins, 2007).

Áhættumatið sjálft þarf að yfirfara í hvert sinn sem breytingar verða á vinnuverfinu eins og sameining deilda, fjölgun deilda og nýjar vélar eða verkfræri eru tekin í notkun á vinnustaðnum. Einnig ef ný þekking kemur fram, til dæmis um hættuleg efni eða framan kemur ný tækn. Ef vinnuslys verður skal alltaf endurskoða áhættumatið (Vinnueftirlit Ríkisins, 2007).


Mikilvægasta reglan varðandi öryggi á vinnustað er sú að aðeins áhættur sem hafa verið greindar er hægt að eyða eða minnka (Lischka, 2008).
3.1 Áhættumat í Evrópusambandinu


Samkvæmt reglum Evrópusambandsins þurfa öll aðildar ríkin að setja lög um að fyrirtæki af öllum stærðum og gerðum framkvæmi áhættumat fyrir starfsemi sína og setji sér vinnureglur um framkvæmd og viðhald áhættumats (Jensen o.fl., 2001).

Ákvæði um áhættumat á vinnustöðum (e. Workplace assessment) var staðfest sem breyting á lögum um vinnuumhverfi (e. Law on Work Enviroment) árið 1975. Almennt fyrirskipa lögín atvinnurekendum að koma á fót örrugu og heilbrigðu vinnuumhverfi í stjórnunarstíl þar sem þátttaka allra starfsmanna er æskileg. Þetta er stutt með lögbundnum kröfum um tvískipt öryggisfyrirkomulag, þar sem bæði atvinnurekandi og starfsmenn eiga sína fulltrúa, með öryggishóp (sem samanstendur af stjórnanda og kjörnum öryggisfulltrúa) og fyrir stærri fyrirtæki einnig öryggisnefnd, en þar eru fleiri fulltrúar beggja sjónarmiða. Samkvæmt lagabreytingunni er það verkefni atvinnurekandans í samstarfi við starfsmenn að sjá til þess að áhættumat sé framkvæmt. Áhættumat felur ekki einungis í sér skráningu á vandamálum heldur einnig ferli sem inniheldur eftirfarandi þættir:

- könnun á vinnuumhverfi fyrirtækisins í þeim tilgangi að greina vandamál, tengund þeirra og umfang.
- lýsingu og mat á vandamálum vinnuumhverfisins.
- forgangsröðun á þeim vandamálum sem fundust og aðgerðaráætlun til að leysa þau að meðöldu í hvaða röð þau verða leyst.
- leiðbeiningar um eftirfylgni aðgerðaráætlunarinnar þar sem fram kemur hver ber ábyrgð á eftirfylgninni (Jensen ofl. 2001).

Ferlið þarf að vera skráð, en innan þessara viðu marka er fyrirtækjum frjálst að velja þá aðferð sem þeim finnst eiga við.
Í könnun sem var gerð í Danmörku þremur árum eftir að lögin voru sett þar, kom fram að um 40% fyrirtækja höfðu ekki framfylgt lögunum og framkvæmt áhættumat. Jákvæð fylgni var milli stærðar fyrirtækjanna og framráðar áhættumatsins, þ.e. smærri fyrirtæki framfylgdu sjaldnar lögunum um gerð áhættumats. Þetta er í samræmi við niðurstöður annarra skandínavískra rannsókna (Jensen o.fl., 2001).

Almennt sýndi könnunin í Danmörku að kröfurnar um áhættumat höfðu mjög jákvæð áhrif á vinnunumhverfið í stærri fyrirtækjum, þar sem þau hafa á að skipa því sem til þarf til að uppfylla kröfurnar. Þar sem smærri fyrirtæki (fyrirtæki með færri en 50 starfsmenn) hafa ekki yfir eins miklum björgum að ráða eins og stærri fyrirtæki ættu þau að geta notfært sér það svigrúm sem lagaramminn býður upp á. Fyrrgreind könnun síndi hins vegar að smærri fyrirtæki nýta ekki þennan möguleika sem lagaramminn hefur upp á að bjóða. Ástæðan sem gefin var var skortur á þekkingu og björgum (Jensen o.fl., 2001).

3.1.1 Mikilvægi áhættumats og þátttaka öryggisfulltrúa við gerð þeirra

Mikilvægi áhættumats felst í forvörnum. Forvörn þýdir að sjá fyrir og greina hinar ýmsu hliðar vinnunnar til að skilgreina skammtíma og langtíma áhrif áhættu. Án kerfisbundins mats á áhættu væri eingöngu hægt að koma á reglum eftir að atvik hefur átt sér stað (e. after-the-event policy) til þess að leiðrétta ákveðna vankanta á skipulagi vinnunnar (Vogel, 2008).

Rannsókn sem gerð var í Belgíu gaf til kynna að ráðandi hugmyndir í áhættumati voru ekki byggðar á hugmyndum fulltrúa starfsmanna. 65,9% svarenda skýrðu frá því að áhættumat hefði verið framkvæmt á vinnustað sínum. Í 65% tilvika höfðu fulltrúar starfsmanna aðeins skrifað undir áhættumatidið eða höfðu verið spurðir um álit þeirra á niðurstöðum áhættumata. Aðeins 22,3% fulltrúanna sögdu að þeir hefðu verið hafðir med í ráðum í að velja matsaðferðina, 16,9% sögdu að þeir hefðu verið hafðir med í ráðum á meðan matið för fram og 15,9% sögdu að þeir höfðu haft áhříf á matið í gegnum vinnuhópa (Vogel, 2008).

Í breskri rannsókn sem gerð var meðal öryggistrúnaðaramanna kom fram að færri en 30% af þeim voru sáttir við þátttöku þeirra í áhættumatinu. 44% tóku engan þátt og 27% tóku ofullnægjandi þátt. Aftur á móti í fyrirtækjum þar sem vinnufulltrúar taka virkan þátt í áhættumatinu þá virðist oftast geði vera meiri, fjallað er um fleiri möguleika á áhættu og leiðir til kerfisbundnari forvarnaraðgerða (Vogel, 2008).

Þátttöku vinnuvistfræði (e. participatory ergonomics) má lýsa sem þátttöku starfsmanna í skipulagningu og stjórnun á talsverðum hluta eigin vinnu, með fullnægjandi þekkingu og vald til þess að ná settum markmiðum (Törnström, Amprazis, Christmansson og Eklund, 2008). Þátttaka starfsmanna í áhættumati er mun heillavænlegri valkostur heldur en áhættumat sem byggir einungis á formlegum og stjórsýslulegum hugmyndum. Starfsmenn hafa augljósa hagsmuni í að bæta forvarnir og því ættu þeir að sjálfsögdu að taka þátt í gerð áhættumata samkvæmt Vogel (2008).

Í Evrópusambandinu í dag eru rétt innan við 30% starfsmanna sem álita að vinnuaðstæður hafi áhrif á heilsu þeirra. Með tilliti til heilsu marka vinnuskilyrði stórfellda félagslega mismunun. Þau stuðla að hinu sívaxandi bili á ljósliðum milli forrettingastéttta og verkamanna. Þeir starfsmenn sem hafa minnstu stjórnina á vinnuskilyðunum hafa tilheiningu til að hlaða upp (e. accumulate) áhættu með tímanum, til dæmis öfugilegum líkamsstöðum, erfiðum vinnutíma, erfiðri félagslegri stöðu og fordómum. Mat byggt á þátttöku getur hjálpað til við að snúa þessari þróun með því að ljá röðdu fyrir þá starfsmenn sem vanalega er neitað um þann möguleika. Þekking starfsmanna á vinnuskilyðum getur verið forsenda breytinga til batnaðar.
Þegar kemur að því að skilgreina vinnutengd heilsuvandamál og finna lausnír við þeim, er sérþekking starfsmannanna ekki síður gagnleg en sérfræðinga. Valið stendur ekki á milli áhættumata sem gerð eru af starfsmönnum sjálfum eða af sérfræðingum heldur þarf áhættumat að vera þannig að þekking hvers hóps fyrir sig er viðurkennd og þar sem slík þekking getur komið með hagnýta lausn á þörfum starfsmannanna (Vogel, 2008).


3.1.2 Áhættumat í litlum og meðalstórum fyrirtækjum


Stærsti kostur flestra LMF er sú staðreynd að vinnuveitandinn vinnur við hliðina á starfsmönnum. Þetta þyðir að þeir geta séð áhættuna á vinnustaðum strax og eru líklegri til að gera eithvað í málnunum til að minnka eða eyða áhættu (Baetens, 2008).

Sveigjanleiki er einnig lykilaðtríði hjá LMF. Þar sem vinnuveitendur og starfsmenn þurfa oft að leysa mörg verkefni í eini í sibreytilegu umhverfi þá gerir það fyrirtækin mjóg aðögunarhef. Starfsmennir hafa einnig göða þekkingu á hvernig fyrirtækið virkar og vita af flestum vinnutengdum áhættum (Baetens, 2008).


3.1.2.1 Danmörk

Í Danmörku, eins og í öllum Evrópusambandslöndum, eru fyrirtæki með starfsmönnum skyldug til að gera áhættumat. Áhættumatið ætti að vera gert í samstarfi við yfirmenn og starfsmenn. Áhættumatið er tæki fyrirtækisins til að
kortleggja, forgangsraða og leysa úr vandamálum í tengslum við vinnuwhverfið (la Cour, 2008).

Í Danmörku er mikið af litlum og medalstórum fyrirtækjum. Þar eru þau skilgreind sem fyrirtæki með færri en 10 starfsmenn og í kringum 70% af um það bil 200.000 vinnuveitendum falla undir þá skilgreiningu. Vegna þess hve mörg fyrirtæki eru lítil, þá er mjög sjaldgefð að þau hafi einstakling í sérstóku starfi til að huga að heilsu og öryggi. Þess vegna er það ögrandi verkefni að koma þeim skilaboðum áleiðist til LMF að þau séu skyldug til að gera áhættumat (la Cour, 2008; Jensen o.fl., 2001).

Mikilvægt er að mati la Cour (2008) að miðla til LMF að heilsa og öryggi borgar sig, heilsusamlegt og öruggt vinnuwhverfi skiptir miklu máli fjárhagslega séð. Auk þess er mikilvægt að gera fyrirtæki meðvitund um að gerð áhættumats feli í sér meira en einungis útfyllingu formlegra papptíra. Það er mikilvægt fyrir fyrirtækin að framkvæma áhættumatið kerfisbundið og meðhöndlra það sem hefðbundinn hluta í heilsu- og öryggisþáttum (la Cour, 2008).

Þar sem það getur verið erfitt að fá LMF til að framkvæma áhættumat þá hefur danska Vinnuþriftlið búið til vinnuwhverfisvísar fyrir 48 starfsgreinar og 60 áhættumatsgátlista til að leysa þetta vandamál. Bæði vinnuwhverfisvísarnir og gátlistarnir eru ætlaðir til að nota sem valkvæð aðstoð fyrir fyrirtæki. Með öðrum orðum, eru fyrirtæki í sjálfsvald sett hvort þau notfæri sér þá eða ekki (la Cour, 2008).


3.1.2.2 Holland


Þar sem 90% lítilla og meðalstórra fyrirtækja í Hollandi hafna færri en 10 starfsmenn var ráðist í það verkefni að gera áhættumatið aðgangilegra og skilvirkara, en fram til ársins 2003 var áhættumatið í papírsformi, gerði ekki greinarmun á mismunandi rekstri og var þungt og erfitt í framkvæmd. Áhættumatið var gert að einföldum, skilvirkum og gagnvirkum stafrænu áhættum sem tilheyra því (Meeuwsen, 2008).

Í dag eru til fleiri en 70 gerðir af stafrænu áhættumati fyrir mismunandi rekstur. Hvert starfssvið hefur sinn eiginn sérsniðinn lista með spurningum tengdum ákveðnum áhættum sem tilheyra því (Meeuwsen, 2008).

Starfsmenn sem nota þessa lista hafa gefið til kynna að þeir kunni að meta einföldunina og tölvuvæðinguna mikið. Það sparar tíma og rafræni búnaðurinn er í samræmi við fyrirtækjareksturinn. Svarhlutfall er aftur á móti ekki hátt í LMF. Ástæðan er líklega sú að yfirmenn fyrirtækja eru ekki sannfærdir um að lög sem skylda þá til að framkvæma áhættumat sé réttum leiðin til að fá þá til að sinna þessum skyldum sínun. Þetta þýðir samt ekki að þeir séu ekki að sinna þessum skyldum til að bæta vinnumhverfið, heldur er það yfirleitt gert um leið og raunverulegt vandamál kemur upp (Meeuwsen, 2008).

Í stuttu máli er rafrænt áhættumat áhrifamikið og í sumum greinum hefur not á því dregið umtalsvert úr stjórnunarálagi og bætt vinnuumhverfi. Stórt skref í réttu átt hefur verið tekið að mati Meeuwsen (2008) með því að gera það rafrænt og með því að próa aðferð þar sem áhætt hefur verið kortlögð og endurbætur hafa verið
áformaðar á hærra stigi innan ákveðinna greina. Meeuwsen bendir einnig á að yfirvöld og starfsgreinasamtök þurfa núna að auglýsa þetta rafræna áhættumat á meðal LMF. Það sé einnig nauðsynlegt að starfsmenn hafi greiðan aðgang að vefnum og að tryggt sé að rafrænu tækin séu auðveld í notkun og í nýjustu útgáfu.

3.1.3 Vandi áhættumata í litlum og meðalstórum fyrirtækjum


Vinnuumhverfislögjöfin, áhættumatið og forvarnir almennt þurfa að vera byggðar á sterkri samvinnu milli allra viðkomandi. Það er engin þörf fyrir nýjar stofnanir, heldur betra tengslaneti, samvinnu milli viðeigandi aðila, og milli starfa á öllum stigum (Baetens, 2008).


3.1.4 Sálfélagslegt áhættumat

Í mörgum löndum innihalda leiðbeiningar áhættumats og vinnuumhverfisvísar sálfélagslegan hluta, sem meðal annars er ætlað að athuga streitu og annan sálfélagslegan aðbúnað á vinnustaðnum.

Í Danmörku hefur til dæmis danska Vinnueftirlitið búið til sérstakan gálista sem snertir sálfélagslega vinnuumhverfið og hægt er að nota innan allra starfsreina (la Cour, 2008). Á Íslandi er hægt að nálægast spurningalista með 20 „já“ eða „nei“ spurningum inni á vef Vinnueftirlitsins (sjá viðhengi 1) og um andlegan og félagslegan aðbúnað á vinnustöðum (sjá viðhengi 2) og eru þeir notaður sem ítarefni fyrir vinnuumhverfisvísana.

Sum lönd vilja aftur á móti að sérfræðingar séu með í greiningu og mati á sálfélagslegum áhættubátum. Í Austurríki vilja menn að hlutur streitu, tímapressu, félagslegs umhverfis- og vinnuskipulagningar sé fellt inn í ferlið. Vinnusálffræðingar gegna mikilvægu hlutverki í vinnuvernd starfsmanna, ásamt öðrum sérfræðingum í
bí og öryggisráðgjöfum, vegna þess að streita á vinnustöðum, sem orsakast af vinnuskipulagi, vinnufærði o.s.frv., hefur orðið ein af stærstu áhrifavöldunum á starfsmenn. Streita eykur einnig líkamlegar kvartanir og getur hrint af stað vinnutengdum veikindum. Rannsóknir sýna að allt að 50% allra veikinda einstaklinga séu vinnutengd (Lischka, 2008).

Í Slóveníu er þverfagleg nálgun gerð á áhættumatinu. Hópurinn sem er ábyrgur fyrir því samanstendur oftast af eftirfarandi:

- viðurkenndur læknir/sérfræðingur í atvinnusjúkdómum sem er ábyrgur fyrir heilsuvernd starfsmanna
- viðurkenndur einstaklingur sem hefur umsjón með tæknilegum atriðum á vinnustaðnum (sérfræðingur)
- atvinnurekandi/viðeigandi sérfræðiþjónusta (starfsmannastjóri, starfsmáður, verkstjóri og, eins og krafan er um, tæknifræðingur, sálfræðingur og aðrir sérfræðingar)
- sálfræðingur, sem verður að vera með í ráðum þegar sálfræðilegt og sálfelagslegt álag er áberandi (Molan og Crnivec, 2008).

Þetta þvegfaglega teymi rannsakar vistfræðilegt, sálfræðilegt og lífeðlisfræðilegt álag og þá þætti sem þekktir eru og geta valdið skaða og hættu í vinnu og hafa áhrif á heilsu starfsmanna, ásamt því að skoða vinnustaðinn. Síðan setur teymið fram mat á vinnustaðnum þar sem reiknað er út í hve mikilli hættu heilsa starfsmannsins er. Á grundvelli þeirrar áhættu sem kemur í ljós, fyrirskipar teymið tæknilegar, heilsu og sálfelagslegar aðgerðir til að minnka eða fjarlægja áhættuna, sem atvinnurekandinn þarf að framkvæma innan ákveðins tíma (Molan og Crnivec, 2008).

Kostir þessarar aðferðafræði er að hún felur í sér vel skilgreindar einstaklingsaðgerðir. Þær innihalda meðal annars:

- umfang, innihald og tíma fyrir heilsuskoðun, sem lagað er að gildandi reglum
- öryggisaðgerðir fyrir vinnu við sérstaklega skaðleg efni
- tillögur að vinnu sem felur í sér skaðlega þætti
- róandi augnæfingar
- kynningu á fyrirbyggiandí bólusetningum fyrir óvarða starfsmenn
- þjálfun til að fást við ágreining og streitu
- tillögur að slókun til að løtta á sálfreðilegri streitu
- tillögur að þjálfunaraðferðum til að vernda hlutverk einstaklingsins í vinnu
- tillögur að endurskipulagningu og meiri sveigjanleika starfsmanna
- tillögur að vinnuumbérfi fyrir fatlaða starfsmenn með sérstaka áherslu á ákveðnar takmarkanir (Molan og Crnivec, 2008).

Í ljósi þess að sffeilt fleiri einstaklingar eru starfandi í þjónustugeirnanum, miða margar aðgerðirnar að því að minnka andlegt álag og stjórna sálfélagslegum áhættum að mati Molan og Crnivec. Þær eru aðallega ætlaðar til að auka vellíðan, auka áhuga á vinnunni og vernda einstaklinginn í vinnu, án tillits til vinnuumbérfis (Molan og Crnivec, 2008).

3.1.5 Atvinnuöryggi sem viðskiptamarkmið


Starfsmenn sem sjá að vinnuöryggi og heilsa eru tekin alvarlega hafa mikinn áhuga að mati Lischka að framkvæma áhættumat. Viljinn til að framkvæma og hvatning
stjórnenda fyrirtækja eru mikilvæg forsenda í velgengni fyrirtækisins (Lischka, 2008).

3.2 SOLVE

Alþjóða vinnumálastofnunin (ILO) er stofnun innan Sameinuðu þjóðanna sem hefur það verkefni að stuðla að heilsu og öryggi starfsmanna á heimsvísu. Til þess að ná því takmarki hafa meðlimir SafeWork deildarinnar innan ILO þróað samþætt vinnuingrip sem fjallar um tengsl vandamála eins og vinnustreitu, ofbeldi á vinnustað (bæði andlegt og likamlegt), tóbaksnotkun, vímuefnar- og áfengismisnotkun og HIV/AIDS. Þar sem einstaklingar á vinnumarkaði eyða nærri einum þriðja af ævi sinni í vinnu, geta vinnutengd inngrip verið mikilvæg fyrir núverandi samfélag og/eða vitundarvakningaráætlun (Probst, Gold og Caborn, 2008).

Skammstöfunin SOLVE, stendur fyrir Stress, Tobacco, Alcohol and drugs, HIV/AIDS og Violence. SOLVE er inngrip ILO og er margþætt langtíma þjálfunaráætlun sem miðast bæði við þátttöku yfirstjórnar og starfsmanna. Inngripsáætlunin hefst með 32 tíma stefnumarkandi ferli og er síðan fylgt eftir með 18 mánaða öflugri þjálfun til að freða starfsmenn um ástæður, afleiðingar og aðferðir forvarna fyrir hverja af fimm þáttum SOLVE.

Allir þessir fimm þættir geta haft töluverðar neikvæðar afleiðingar í för með sér fyrir starfsmenn, vinnuveitendur, fjölskyldur starfsmanna og samfélagið. Það er þekkt að vinnustreita, ofbeldi (bæði andlegt og likamlegt), áfengi og eiturlyf, HIV/AIDS og tóbak getur leitt til heilsutengdra vandamála fyrir starfsmenn og minni framleiðni fyrir fyrirtækjaskam (Probst o.fl., 2008).

Þar sem þessir þættir eru samofnir hafa heilbrigðissamtök varað við því að einskóða aðgerðir við einn þátt í einu. Besta leiðin sé að vinna með alla þættina saman (Probst o.fl., 2008).
3.2.1 Kenningar á bak við SOLVE

SOLVE prógrammið byggin á hugrænni atferliskeningu á heilsuhæðun sem er þekkt sem heilsukkeningarmódelið (e. health beliefs model, HBM).

Heilsukkeningarmódelið er sálf雷ðilegt módel sem reynir að útskýra og segja fyrir um heilsutengda hegðun með því að einbeita sér að viðhorfi og skoðunum einstaklinga. Samkvæmt heilsukkeningarmódelinu er þróun á heilsusamlegri hegðun tengsl margra breyta. Fyrst verða einstaklingar að vera meðvitaðir um hættuna (þ.e. hættuna og afleiðingar þess að fá sjúkdóm). Í öðru lagi þurfa einstaklingar að vera meðvitaðir um ávinnung stefnunnar sem er mótuð til að minnka líkur á veikindum. Í þriðja lagi er ætlast til að inngrip séu áhrifaríkari ef gefin eru til kynna aðgerðir sem veita ákveðnar upplýsingar hvað varðar stefnu til að takast á við heilsutengd vandamál og sem eða meðvitundina um vandamálin og mögulega áætlunum um inngrip.

Að lokum er afleiðing þess að fá þjálfun og leiðsögur talin vera auknandi að einstaklingurinn hafi getuna til að taka réttu ákvörðun (Probst ofl., 2008).

Með því að nota þetta módel sem grunn fyrir áhrifaríkareytingar, leggur SOLVE áherslu á að fræða starfsmenn um ástaður og afleiðingar hvers sálfélagslegs þáttar fyrir sig (þ.e. alvarleika), hvernig eigi að þekktja þættina á vinnustaðnum og í persónulega lífinu (þ.e. skynjuð ógn), hvernig eigi að þróa persónulega aðgerðaáætlun til þess að takast á við þættina (þ.e. merki um áætlun) og hvernig eigi að koma í veg fyrir einangruð tilfellu eða endurtekingnu á þessu vandamáli í framtíðinni (þ.e. að auka sjálfsáhrifin til að fást við vandamálið eftir að fræðslunni er lokið) (Probst ofl., 2008).

3.2.2 SOLVE: Langtíma inngrip

Talað er um að inngrip á vinnustað ætti ekki aðeins að byggja á breyttu viðhorfi og hegðun einstaklinga heldur ætti að taka tillit til félagslegra og umhverfislegra áhrifa. Samkvæmt því notar SOLVE tveggja kvísla kerfisáætlun sem leggur áherslu á a) þróun á heildarkerfisstefnu hvað varðar vinnustaðaöryggi og heilsutengdar þarfin, þar með talið sálfélagsleg vandamál og b) að fræða starfsmenn hvað varðar að
viðurkenna að vandamálin séu til staðar og forvörn á þessum vandamálinum (Probst ofl, 2008).


Eins og áður segir hefst SOLVE inngripsverkefnið með 32 tíma gagnvirkri þjálfun sem er hönnuð til að bjóða yfirmönnum fyrirtækja og fulltrúum starfsmanna upp á nauðsynleg tækifæri til að hanna heildræna stefnu fyrir fyrirtækið sem tekur á sálflélagslegum þáttum á vinnustaðnum. Stefnunámskeið SOLVE, sem stendur yfirleitt yfir í 4-5 daga, er mjög gagnvirk og er það notast við fyrirlestra, greiningu á dæmisögum, æfingu á raunverulegum dænum og stefnumótunarathöfnum til að ná markmiðum. Þessi vikulanga þjálfun leggur einnig áherslu á að kenna þátttakendum að greina, fást við og koma í veg fyrir sálflélagsleg vandamál vegna töbaktnotkunar, ávana- og fíkniefnanotkunar, HIV/AIDS, ofbeldis og vinnustreitu (Probst ofl., 2008).

Við lok þjálfunarinnar kynna þátttakendur tillögur sínar til að breyta ráðandi stefnum fyrirtækisins. Að auki eru þeir beðnir um að búa til persónulegar aðgerðaráætlanir þar sem þeir láta í ljós markmið sín á persónulegum breytingum, hverning þeir sjá fyrir að verða við þessum breytingum og þeim hindrunum sem þeir sjá fram á. Að lokum er haft samband við þátttakendur þremur mánuðum eftir þjálfunina og falist eftir endurskoðun á framvindu þeirra til að ná settum markmiðum (Probst ofl., 2008).

3.3. Samantekt

Áhættumat er mikilvægt atriði í heilsu og öryggi starfsmanna á vinnustað eins og kemur fram í lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Því skiptir máli hvernig það er framkvæmt og hvernig aðkoma vinnuveitenda og starfsmanna er að því. Í þessum kafla hefur verið rætt hvernig mismunandi lönd framkvæma áhættumat og hvaða leiðir þau hafa farið til að bæta skilvirkni þeirra og tilgang. Þó að mikið hafi verið fjallað um hvernig lítill og meðalstór fyrirtæki fara að þá er alveg hægt að yfirfæra hluta af þeim vanda sem þau eiga við að glíma yfir á stærri fyrirtæki, eins og til dæmis varðandi þátttöku starfsmanna og kostnað. Þess vegna geta lausnir fyrir lítill og meðalstór fyrirtæki einnig verið lausnir fyrir stærri fyrirtæki.
II. Hluti – Aðferðafræði
4. Aðferðir
Áhættumat á vinnustöðum hefur ekki verið lengi við lýði á Íslandi og eins og áður hefur komið fram var það ekki fyrr en árið 2006 sem fyrirtæki voru skyldug samkvæmt lögum til að framkvæma áhættumat. Því er lítil reynsla komin á það hér á landi.

Áhættumat var gert á vinnustað þar sem verksvið er fjölbreytt og þess vegna kjörið að gera það þar til að reyna að fá sem fjölbreyttstu niðurstöður frá sama vinnustaðnum. Áhættumatið var framkvæmt í nóvembermánuði 2007 og var markmiðið með því að sjá hvernig það áhættumat sem Vinnueftirlit ríkisin mælir með reyndist í ljósi fyrrgreindrar umræðu. Fyrirtækið var haft nafnlaust því fyrst og fremst var verið að skoða áhættumatið sjálft en ekki fyrirtækið.

4.1 Vinnustaðurinn
Á vinnustaðnum sem könnunin var gerð fer ýmis konar starfsemi fram en hægt er að skipta honum í tvo hluta, annars vegar skrifstofuhluta og hins vegar vélarhluta og var sálfélagsleg könnun lögd fyrir hvort hlutann fyrir sig. Samgangur er á milli hlutanna og þurfa því allir starfsmenn vinnustaðarins að vera á varðbergi gagnvart sömu hættunum í umhverfinu. Daglegt vinnuahverfi er þó mismunandi og því voru niðurstöður aðgreindar í sálfélagslegu könnuninni (sjá kafla 4.3 Mælitæki).

4.2 Páttetakendur
Á þessum vinnustað vinna um 250 manns, þar af um 70 á vöktum, en við gerð áhættumats er gert ráð fyrir að allir starfsmenn vinnustaðarins fái að svara spurningunum um vinnuaðstæður. Í þessu tilviki var reynt að ná til sem flest þegar farið var með vinnuahverfisvísana þó svo ekki hafi tekist að fá álit allra. Í könnun á félagslegum og andlegum aðbúnaði tóku 140 manns þátt, 50 af skrifstofuhluta vinnustaðarins og 70 af öðrum hluta, sem kallaður er vélarhluti. Rúmlega helmingur starfsmanna tók því þátt í könnuninni og var svarhlutfallid hærra í skrifstofuhlutanum, eða um 70% (50 einstaklingar svöruðu af 70), en í vélarhlutanum,
var það einungis um 39% (70 einstaklingar svöruðu af 180). Það þarf samt að taka tillit til þess að könnunin var aðeins lögð fyrir á einum degi og þar sem um 70 manns starfa á vökum má gera ráð fyrir að meirihluti þeirra hafi ekki verið viðstaddur þegar könnunin fór fram. Því tóku flestir þátt sem voru viðstaddir á vinnustaðnum þegar könnunin fór fram.

Ekki var unnið með úrtak í þessari könnun, heldur fengu þeir starfsmenn sem vildu að taka þátt.

4.3 Mælitæki


Í félagslega og andlega hluta vinnuumhverfisvíslins eru sex spurningar og er spurt um stjórnnun, eins og hvatning, stuðning og umbun; athafnarfrelsi og framgang í starfi (sjálfraði); upplýsingaflæði, boðleiðir og samskipti; tilbreytingarleysisi og einhæfni; vinnutíma og loks endurmenntun. Við mat á þessum spurningum þarf að merkja við „í lagi“, „ekki í lagi“ eða „á ekki við“.

Þau mælitæki sem fjalla ítarlegar um félagslegan og andlegan aðbúnað á vinnustöður og gefin eru upp á vef Vinnueftirlitsins eru „Ánægjukönnun“ og „Andlegur og
félagslegur aðbúnaður á vinnustöðum”. Spurningalistinn um andlegen og félagslegen aðbúnað á vinnustöðum (sjá viðhengi 2) er erfðari í framkvæmd þar sem erfitt getur verið að svara spurningunum á þeim lista naflaust. Í þeim lista þurfa allir að greina frá hvað vandamálið sé, lýsa aðstæðum út frá vinnuverndarsjónarmiðum, greina og meta aðstæður ef við á, og velja og framkvæma lausnir. Erfitt getur verið fyrir hinn almenna starfsmann að svara svona álarlegum spurningum þegar hann hefur líttinn bakgrunn í lausn vandamála. Ánægjukönnunin samanstendur hins vegar af 20 „já“ eða „nei“ spurningum og við fyrstu sín virðast þær auðveldar og einfaldar í svörun. Þess vegna var ákveðið að leggja fyrir Ánægjukönnunina til að fá útarlegri niðurstöður um félagslegan og andlegen aðbúnað en það sem spurt var um í vinnuverfisvísinum. Starfsmenn höfðu þannig tækifæri á að svara naflaust. Í Ánægjukönnuninni (sjá viðhengi 1) eiga spurningarna rá til að spurt var um í vinnustöðum hvarður starfsmenn séu ánægðir með vinnuskilyrði sín eða ekki. Spurt er meðal annars um samskipti, þæð milli samstarfsmanna og milli starfsmanna og yfirmanna, upplýsingafældi, einelti, vinnutíma og virðingu. Í rannsóknum eru spurningalistir almennt með fjögurra eða fimm gilda kvarða, en þar sem þessi spurningalisti er notaður við áhættumat er kvarðinn einungis tvískiptur.

4.4 Framkvæmd

Einn af öryggisvörðum fyrirtækisins sá um að meta vinnustaðinn með vinnuverfisvísinum með því að ganga á milli starfsmanna og safna saman upplýsingum um viðhorf þeirra til þeirra þátta sem spurt var um í þeim. Þar sem um vinnuverfisvísina var að ræða þá svöruðu starfsmenninir ekki naflaust heldur voru þeir spurður augliti til auglitis um þættina. Unnið var úr upplýsingunum og gerð aðgerðaráætlun og áhættumat.

Vinnueftirliðið gerir einungis krófu um að vinnustaðir notist við vinnuverfisvísa eða samþærileg mæltæki, en það að nota útarlegri spurningalista um afmörkuð atriði eins og Ánægjukönnunina er valkvætt. Þess vegna var til viðbótar við vinnuverfisvísana einigg Ánægjukönnunin lögð fyrir og gengið á milli allra starfsmanna og útskyrt tilgang hennar og mikilvægi. Starfsmenn svöruðu svo könnuninni naflaust og settu í þar til gerðan kassa. Starfsmenn skrifstofuhlutans
voru aðskildir vélarhlutanum við úrlausn könnunarinnar. Þetta var gert vegna þess að starfsmenn á skrifstofu vinna gerólík störf og við gerólíkar aðstæður samanbörð við starfsmenn vélarhlutans.

Til þess að starfsmenn gætu ekki misnotað aðstöðu sína og svarað fleiri en einu spurningablaði voru blöðin ekki látin liggja frammi heldur var blöðunum útdeilt. Farið var í allar deildir fyrirtækisins svo allir hefðu tækifæri á að koma sínum skoðunum á framfæri. Þar sem sá sem sá um könnunina var nálægur og hvatti alla til að svara þá svöruðu nánast allir þeir sem fengu spurningalistann.

4.5 Úrvinnsla

Innslátur gagna og úrvinnsla var unnin í tölfræðiforritinu SPSS en töflur og myndir voru yfirfærðar og útfærðar í Microsoft Office Excel 2003. Þar sem um fá svör er að ræða (n=70 og n=50) eru eingöngu tíðni- og krosstöflur sem sýna tengsl breyta settar fram. Gögnin eru ekki kynjaskipt af ótta við persónugreinanleika, því konurnar í fyrirtækinu í heild eru fáar, bæði í skrifstofuhluta og vélarhluta. Öll svörin eru hins vegar kynnt út frá vélarhluta annars vegar og skrifstofuhluta hins vegar, enda vinnufyrirkomulagið ólíkt í þessum hlutum.
III. Hluti – Niðurstöður
5. Niðurstöður


Niðurstöður vinnuumhverfisvísa Vinnueftirlitsins sýndu að allir starfsmenn svörðu að vinnuumhverfið væri „í lagi“ í félagslega og andlega hluta þess. Það er athyglisvert í ljósi þess að niðurstöður Ánægjukönnunarnar sínir að þar mátti greina ýmis vandamál eins og fram kemur í þessum kafla. Hér verður ekki greint frekar frá niðurstöðum vinnuumhverfisvísaanna.

5.1 Starfsánægja

Hér á eftir verður gerð grein fyrir tengslum starfsánægju og annarra spurninga Ánægjukönnunarnar. Fyrst er fjallað um vélarhluta fyrirtæksins og og síðan skrifstofuhlutata.

5.1.1 Vélarhluti

Í þessum hluta verður gerð grein fyrir svörum þeirra starfsmanna sem vinna í vélarhluta fyrirtæksins. Skoðuð verða tengsl starfsánægju og viðhorfa starfsmanna til þeirra vinnuumhverfisþetta sem spurt er um í Ánægjukönnuninni.
Já Nei

Ertu ánægð/ur í vinnunni?

Já Nei

p=0,000 N=69

**Mynd 1. Tengsl þekkingar og hæfni og starfsánægju.**

Mynd 1 sýnir tengsl á milli þess að geta nýtt þekkingu og hæfni í starfi og starfsánægju. Þeir sem geta ekki nýtt þekkingu sína og hæfni í númerandi starfi segjast í 90% tilfella vera ónægðir í vinnunni(n=9). Jafnframt eru þeir sem segjast geta nýtt þekkingu sína og hæfni í núverandi starfi, eða 13,6% (n=8), óánægðir í vinnunni. Tengslin eru marktæk (p=0,000).
Já ne\n
Færðu stuðning frá yfirmönnum þegar við á?

Ertu ánægð/ur í vinnu?

Já

N\ni

p=0,000 N=64

Mynd 2. Stuðningur yfirmanna og starfsánægja.

Mynd 2 sýnir tengsl á milli stuðnings frá yfirmönnum og starfsánægju. Þegar spurt er „Færðu stuðning frá yfirmönnum þegar við á?“ þá segjast 45,5% (n=10) þeirra sem ekki fá stuðning frá yfirmönnum vera ánægðir í vinnunni, samanborið við 90,5% (n=38) þeirra sem segjast fá stuðning frá yfirmönnum þegar við á.

Tengsl milli þess að fá stuðning frá samstarfsfólki og starfsánægju reyndust marktæk (p=0,000, n=69). Þeir sem segjast ekki fá stuðning frá samstarfsfólki þegar við á eru langflestir óánægðir í vinnunni, eða 87,5% (n=7). Jafnframt eru 16,4% (n=10) þeirra sem segjast fá stuðning frá samstarfsfólki óánægðir í vinnunni.
Mynd 3. Tengsl framkomu og starfsánægju.

Mynd 3 sýnir tengsl á milli framkomu samstarfsmanna og starfsánægju. Þegar spurt var „Er komið fram við alla starfsmenn á vinnustaðnum á svipaðan hátt?“ kom í ljós að þeir sem svara því játtandi eru allir ánægðir í vinnunni (n=20). Aftur á móti eru 63% (n=29) þeirra sem segja að ekki sé komið fram við alla starfsmenn á vinnustaðnum á svipaðan hátt ánægðir í vinnunni. Tengslin reyndust vera marktæk (p=0,001).

Þegar skoðaðar eru spurningarnar „Er borin virðing fyrir þér sem starfsmanni?“ og „Ertu ánægður í vinnunni?“ komu marktæk tengsl í ljós (p=0,000, n=64). 61,9% (n=13) þeirra sem segja að ekki sé borin virðing fyrir þeim sem starfsmanni eru óánægðir í vinnunni samanbóti við 4,7% (n=2) þeirra sem segja að virðing sé borin fyrir þeim. Það eru því 95,3% (n=41), sem segja að virðing sé borin fyrir þeim sem starfsmönnum, ánægðir í vinnunni á móti 38,1% (n=8) þeirra sem segja að ekki sé borin virðing fyrir þeim.
Já niður bæði við hótanir og ofbeldi?

Ertu ánægður í vinnunni?

![Chart showing relationships between factors]

Mynd 4. Tengsl hótana og ofbeldis og starfsánægju.

Mynd 4 sýnir tengsl á milli hótana og ofbeldis í vinnu og starfsánægju. Þar sést að 41,2% (n=7) þeirra sem segja að vinnustaðurinn sé ekki laus við hótanir og ofbeldi eru ánægðir í vinnunni. Aftur á móti eru 85,7% (n=42) þeirra sem segja að vinnustaðurinn sé laus við hótanir og ofbeldi ánægðir í vinnunni. Tengslin eru marktæk (p=0,000).

Þegar skoðuð eru tengsl á milleltis og starfsánægju kemur í ljós að þau eru ekki marktæk (p=0,146, n=64). Þar sem ekki er unnið með úrtak heldur fengu allir tækifæri á að svara skiptir munur á svörum starfsmanna máli. Í ljós kemur að 31,6% (n=12) þeirra, sem segja að á vinnustaðnum sé einelti, segja að þeir séu ónægðir í vinnunni, samanborið við 15,4% þeirra sem segja að vinnustaðurinn sé laus við einelti.
Já Nei

Mynd 5. Tengsl þess að vita til hvers er ætlast af viðkomandi og starfs ánægju.

Mynd 5 sýnir tengsl á milli þess að vita til hvers sé ætlast af starfsfólk í vinnunni og starfs ánægju. Af þeim sem vita ekki nákvæmlega til hvers er ætlast af þeim í vinnunni eru 45% (n=9) ánægðir í vinnunni, samanborið við 87,2% (n=41) þeirra sem vita það nákvæmlega. Tengslin eru marktæk (p=0,000).

Einnig reyndust marktæk tengsl á milli þess að hafa færi á að spjalla og fylgjast með því sem fram fer í kringum mann og starfs ánægju (p=0,022, n=67). 40,9% (n=9) þeirra sem sögðust ekki hafa færi á að spjalla og fylgjast með í kringum sig voru óánægðir í vinnunni samanborið við 15,6% (n=7) þeirra sem höfðu tækifæri á að spjalla og fylgjast með í kringum sig.

p=0,000 N=67
Ertu ánægð/ur í vinnunni?

Ja

Nei

Mynd 6. Tengsl samskiptavandamála og starfsánægju.

Á mynd 6 sjást tengsl á milli samskiptavandamála á vinnustaðnum og starfsánægju. 70,4% (n=38) þeirra sem segja að vinnustaðurinn sé ekki laus við samskiptavandamál eru ánægðir í vinnunni samanborið við alla þá (100% n=10) sem segja að vinnustaðurinn sé laus við samskiptavandamál. Af þeim sem segja að vinnustaðurinn sé ekki laus við samskiptavandamál eru 29,6% (n=16) óánægðir í vinnunni. Tengslin reyndust vera marktæk (p=0,048).

Ekki reyndust marktæk tengsl (p=0,106 n=67) á milli þess hvort upplýsingaflæðið væri í lagi á vinnustaðnum og starfsánægju. Ðar kemur samt fram að 70,4% (n=38) þeirra sem segja að upplýsingaflæðið sé ekki í lagi á vinnustaðnum eru ánægðir í vinnunni, samanborið við 92,3% (n=12) þeirra sem segja að upplýsingaflæðið sé í lagi.
Mynd 7. Tengsl þess að mæla með vinnustaðnum og starfsánægju.

Mynd 7 sýnir tengsl þess að starfsmaður segist myndu mæla með vinnustaðnum og starfsánægju. Af þeim sem segjast ekki myndi mæla með vinnustaðnum eru ekki nema 31,6% (n=6) ánægðir í vinnunni, en allir (100%, n=44) eru ánægðir sem mæla með vinnustaðnum. 68,4% (n=13) þeirra sem mæla ekki með vinnustaðnum eru ónægðir í vinnu. Tengslin voru marktæk (p=0,000).

5.1.2 Skrifstofur

Hér á eftir verður gerð grein fyrir sömu þáttum, þ.e. tengslum starfsánægju og annarra vinnuumhverfisþáttu sem spurt var um í Ánægjukönnun áhættumatsins, en nú út frá skrifstofuhluta fyrirtækisins.

Þegar skoðuð voru tengsl við starfsánægju í skrifstofuhluta fyrirtækisins kom í ljós að langflest tengslin voru ómarktæk ólíkt því sem var í vélarhlutanum. Engu að síður er mikilvægt að minna á að þar sem svörin eru frá öllum starfsmönnum en ekki frá úrtaki þeirra, þá skiptir munur á svörum starfsmanna máli. Ekki verða sínyndar myndir af þeim tengslum sem reyndust marktæk því það voru svo fár einstaklingar sem svöruðu neitandi.
Marktæk tengsl reyndust þó vera við að fá stuðning yfirmanna og starfsánægju (p=0,000, n=45). Þar segjast 66,7% (n=4) þeirra sem ekki fá stuðning frá yfirmönnum vera ónánægðir í vinnunni, á móti engum sem segjast fá stuðning frá yfirmönnum þegar við á. Einnig reyndust vera marktæk tengsl á milli þess að borin sé virðing fyrir viðkomandi og starfsánægju (p=0,000, n=43). Þar kom fram að 40% (n=2) þeirra sem segja að ekki sé borin virðing fyrir þeim sem starfsmönnum eru ánægðir í vinnunni, samanbóruð við 97,4% (n=37) sem segja að virðing sé borin fyrir þeim.

Tengslin á milli stuðnings frá samstarfsfólki og starfsánægju reyndust hins vegar ekki marktæk (p=0,756, n=44). Þar var einungis einn starfsmaður sem sagðist ekki fá stuðning frá samstarfsfólki þegar við átti og var hann ánægður í vinnunni.

Þegar litinn er á tengsl þess að starfsmaður geti nýtt sér þekkingu sína og hæfni í núverandi starfi og starfsánægju voru tengslin marktæk (p=0,000, n=46). Þar segjast 66,7% (n=2) þeirra sem geta ekki nýtt þekkingu sína og hæfni í núverandi starfi að þeir séu óánægðir í vinnunni samanbóruð við 4,7% (n=2) þeirra sem segjast geta nýtt sér þekkingu sína og hæfni.

Tengsl upplýsingaflæðis og starfsánægju reyndust ekki marktæk (p=0,327 n=43). 11,4% (n=4) þeirra sem sögðu að upplýsingaflæðið væri ekki í lagi á vinnustaðnum sögðust vera óánægðir í vinnunni. Enginn sem sagði að upplýsingaflæðið væri í lagi var óánægður í vinnunni. Tengsl samskiptavandamála og starfsánægju reyndust heldur ekki vera marktæk (p=0,780, n=46). Þar kemur fram að 8,1% (n=3) þeirra sem segja að vinnustaðurinn sé ekki laus við samskiptavandamál segja að þeir séu óánægðir í vinnunni, samanbóruð við 11,1% (n=1) sem segir að vinnustaðurinn sé laus við samskiptavandamál.

Hvað varðar einelti og hótanir og ofbeldi þá reyndust tengslin við starfsánægju ekki marktæk (p=0,859, n=46; p=0,136, n=44). Aðeins 8% (n=2) þeirra sem sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við einelti sögðu að þeir væru óánægðir í starfi, samanbóruð við 9,5% (n=2) þeirra sem sögðu að vinnustaðurinn væri laus við ofbeldi. Aðeins einn starfsmaður (33,3%) sem sagði að vinnustaðurinn væri ekki laus við
hótanir og ofbeldi er óánægður í starfi, samanborið við 3 starfsmenn (7,3%) sem sögðu að vinnustaðurinn væri laus við hótanir og ofbeldi.

5.2 Stuðningur yfirmana

Hér á eftir verður gerð grein fyrir tengslum milli stuðnings frá yfirmönnum og annarra spurninga Ánægjukönnunarinnar. Fyrst er fjallað um vélarhluta fyrirtæksins og og síðan skrifstofuhluta.

5.2.1 Vélarhluti

Í þessum hluta verður gerð grein fyrir svörum þeirr a starfsmanna sem vinna í vélarhluta fyrirtæksins. Skoðuð verða tengsl þess að fá stuðning frá yfirmönnum og viðhorfa starfsmanna til þeirra vinnumhverfisþátta sem spurt er um í Ánægjukönnuninni.

Mynd 8. Tengsl starfsánægju og stuðnings yfirmana.
Mynd 8 sýnir tengsl á milli starfsánægju og stuðnings yfirmanna. Þeir sem eru ekki ánægðir í vinnunni eru líklegri til að fá ekki stuðning frá yfirmönnum í vinnunni en þeir sem eru ánægðir. Þetta sést á því að af þeim sem ekki eru ánægðir í vinnunni eru einungis 25% (n=4) sem segjast fá stuðning frá yfirmönnum samanbörð við 79,2% (n=38) þeirra sem eru ánægðir í vinnu. Tengslin reyndust vera marktæk (p=0,000).


Á mynd 9 koma fram tengsl milli þekkingar og hæfni í núverandi starfi og stuðnings yfirmanna. 77,8% (n=7) þeirra sem geta ekki nýtt þekkingu sína og hæfni í núverandi starfi segjast ekki fá stuðning frá yfirmönnum þegar við á samanbörð við 28,6% (n=16) þeirra sem geta nýtt sér þekkingu sína og hæfni. Aftur á móti segjast 71,4% (n=40) þeirra sem geta nýtt sér þekkingu sína og hæfni að þeir fái stuðning yfirmanna þegar við á. Tengslin eru marktæk (p=0,004).
Já nei

Er vinnustaðurinn laus við hótanir og ofbeldi?

Færðu stuðning frá yfirmönnum þegar við á?

P=0,000 N=63

Mynd 10. Tengsl hótana og ofbeldis og stuðnings yfirmanna.

Mynd 10 sýnir tengsl milli hótana og ofbeldis á vinnustað og stuðnings yfirmanna. Þegar spurt er „Er vinnustaðurinn laus við hótanir og ofbeldi“ kemur í ljós að 82,6% (n=38) þeirra sem segja að vinnustaðurinn sé laus við hótanir og ofbeldi, fá stuðning frá yfirmönnum sínnum samanborið við einungis 11,8% (n=2) sem segja að vinnustaðurinn sé ekki laus við hótanir og ofbeldi. Af þeim sem ekki fá stuðning frá yfirmönnum sínnum eru 88,2% (n=15) sem segja að hótanir og ofbeldi séu á vinnustaðum, á móti 17,4% (n=8) sem segja að vinnustaðurinn sé laus við hótanir og ofbeldi. Tengslin voru marktæk (p=0,000).
Já Nei

Er vinnustaðurinn laus við einelti?

Færðu stuðning frá yfirmönnum þegar við á?

Já Nei

p=0.000 N=62

Mynd 11. Tengsl eineltis og stuðnings yfirmanna.

Á mynd 11 sjást tengsl á milli þess hvort vinnustaðurinn sé laus við einelti og að fá stuðning frá yfirmönnum. 91,7% (n=22) þeirra sem segja að vinnustaðurinn sé laus við einelti fá stuðning frá yfirmönnum samanborið við 44,7% (n=17) þeirra sem segja að einelti sé á vinnustaðnum. Aftur á móti segja 55,3% (n=21) þeirra sem telja að einelti sé á vinnustaðnum að þeir fái ekki stuðning frá yfirmönnum, á meðan 8,3% (n=2) þeirra sem sögðu að vinnustaðurinn væri laus við einelti fái ekki stuðning frá yfirmönnum. Tengslin reyndust vera marktæk (p=0,000).
Já Næi
Veistu nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?

Mynd 12. Tengsl þess að vita til hvers er ætlast af manni og stuðnings yfirmanna.

Á mynd 12 eru sínd tengslin á milli þess að vita nákvæmlega til hvers er ætlast af starfsmanni í vinnunni og stuðnings yfirmanna. Þar sést að 73,7% (n=14) þeirra sem vita ekki nákvæmlega til hvers er ætlast af þeim í vinnunni fá ekki stuðning yfirmanna þegar við á, samanborið við 18,2% (n=8) þeirra segja að þeir viti nákvæmlega til hvers er ætlast til af þeim í vinnunni. 81,8% (n=36) þeirra sem vita nákvæmlega til hvers er ætlast af þeim fá stuðning frá yfirmönnum. Tengslin reyndust vera marktæk (p=0,000).
Mynd 13. Tengsl upplýsingaflæðis og stuðnings yfirmanna.

Mynd 13 sýnir tengsl á milli upplýsingaflæðis og stuðnings yfirmanna. Allir þeir (n=12) sem segja að upplýsingaflæði sé í lagi á vinnustaðnum fá stuðning yfirmanna þegar við á. Hins vegar fá ekki nema 55,8% (n=29) þeirra, sem segja að upplýsingaflæðið sé ekki í lagi, stuðning yfirmanna þegar við á. 44,2% (n=23) segja síðan að upplýsingaflæðið sé ekki í lagi og að þeir fá ekki stuðning frá yfirmönnum. Tengslin voru marktæk (p=0,003).

Þegar skoðuð voru tengslin milli þess hvort vinnustaðurinn væri laus við samskiptavandamál og hvort starfsmenn fengju stuðning yfirmanna þegar við ætti, reyndust tengslin marktæk (p=0,007). Tölurnar voru mjög svipaðar og á mynd xx, en þar sögdu allir (n=10) þeir sem töldu að vinnustaðurinn væri laus við samskiptavandamál að þeir fengju stuðning yfirmanna þegar við á. 55,8% (n=29) þeirra sem töldu að samskiptavandamál væru til staðar fengu stuðning yfirmanna þegar við ætti.
Er komið fram við alla starfsmenn á vinnustaðnum á svipaðan hátt?

p=0.001 N=64


Mynd 14 sýnir tengsl á milli þess að komið sé fram við alla starfsmenn á vinnustaðnum á svipaðan hátt og stuðnings yfirmanna. Rúmlega helmingur, eða 51,1% (n=23), þeirra sem sögðu að ekki væri komið fram við alla starfsmenn á svipaðan hátt fá stuðning frá yfirmönnum þegar við á. Af þeim sem segja að komið sé fram við alla á vinnustaðnum á svipaðan hátt segja nánast allir eða 94,7% (n=18), fá stuðning yfirmanna þegar við á. Tengslin voru marktæk (p=0.001).
Já N ei Er borin virðing fyrir þér sem starfsmanni?

Færðu stuðning frá yfirmönnum þegar við á?

Já

N ei

$p=0,000 \ N=60$

**Mynd 15. Tengsl virðingar og stuðnings yfirmanna.**

Á mynd 15 koma fram tengsl á milli þess að borin sé virðing fyrir starfsmanninum og stuðnings yfirmanna. 71,4% (n=15) sem segja að ekki sé borin fyrir þeim virðing sem starfsmönnum, fá ekki stuðning frá yfirmönnum þegar við á samanbordið við 17,9% (n=7) þeirra sem segja að virðing sé borin fyrir þeim sem starfsmönnum.

Ekki fundust marktæk tengsl (p=0,114) milli þess að starfsmenn sýndu umburðarlyndi hverjir gagnvart öðrum og stuðnings yfirmanna. Þar segja 45,5% (n=5) þeirra sem finnast starfsmenn ekki sýna umburðarlyndi að þeir fái stuðning frá yfirmönnum samanbordið við 70,6% (n=36) þeirra sem segja að starfsmenn sýni umburðarlyndi hverjir gagnvart öðrum.

Marktæk tengsl fundust ekki heldur (p=0,075) milli þess að fá stuðning frá samstarfsfólki og stuðning frá yfirmönnum þegar við á. Þar kom fram að 62,5% (n=5) þeirra sem sögðu að þeir fengju ekki stuðning frá samstarfsfólki þegar við ætti fengu heldur ekki stuðning frá yfirmönnum, á móti 30,4% (n=17) þeirra sem fengu stuðning frá samstarfsfólki.
p=0.000 N=60

**Mynd 16. Tengsl milli þess að mæla með vinnustaðnum og stuðnings yfirmanna.**

Tengslin á milli þess að mæla með vinnustaðnum og að fá stuðning frá yfirmönnum þegar við á koma fram á mynd 16. Þegar spurt var “Myndir þú mæla með vinnustaðnum?” kom fram að flestir þeir sem mæla ekki með vinnustaðnum, eða 78,9% (n=15), fá ekki stuðning frá yfirmönnum þegar við á samanborið við 14,6% (n=6) sem mæla með vinnustaðnum. 85,4% (n=35) þeirra sem segjast mæla með vinnustaðnum fá stuðning frá yfirmönnum þegar við á. Tengslin reynust vera marktæk (p=0,000).

**5.2.2 Skrifstofur**

Hér á eftir verður gerð grein fyrir sömu þáttum, þ.e. tengslum þess að fá stuðning frá yfirmanni og annarra vinnuumhverfiþáttta sem spurt var um í Ánægjukönnun áhættumatsins, en nú út frá skrifstofuhluta fyrirtækisins.

Í skrifstofuhluta fyrirtækisins fundust einungis marktæk tengsl í tveimur tilvikum, en það var á milli þess annars vegar að borin sé virðing fyrir einstaklingnum sem starfsmanni og að fá stuðning yfirmanna þegar við ætti (p=0,000, n=43), og hins vegar á milli þess hvort einstaklingurinn myndi mæla með vinnustaðnum og hvort
hann fengi stuðning yfirmanna þegar við ætti (p=0,000, n=42). Vegna þess hve fár svörudu neitandi þá verða ekki birtar myndir. 60% (n=3) þeirra sem sögðu að ekki væri borin virðing fyrir þeim sem starfsmönnum fengju ekki stuðning yfirmanna þegar við átti, samanborið við 5,3% (n=2) þeirra sem sögðu að borin væri virðing fyrir þeim sem starfsmönnum. 75% (n=3) þeirra sem myndu ekki mæla með vinnustaðnum sögðu að þeir fengu ekki stuðning frá yfirmönnum þegar við ætti, samanborið við 7,9% (n=3) þeirra sem sögðu að þeir myndu mæla með vinnustaðnum.

19,4% (n=7) þeirra sem sögðu að upplýsingaflæðið væri ekki í lagi á vinnustaðnum sögðust ekki fá stuðning frá yfirmönnum þegar við ætti, samanborið við engan þeirra sem sögðu að upplýsingaflæðið væri í lagi. Hvað varðar samskiptavandamál þá sögðu 15,8% (n=6) þeirra, sem sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við samskiptavandamál, að þeir fengu ekki stuðning yfirmanna þegar við ætti, samanborið við 11,1% (n=1) sem sögðu að vinnustaðurinn væri laus við samskiptavandamál. Tengslin reyndust hins vegar ekki marktæk (p=0,182, n=44; p=0,730, n=47). Einnig reyndust 15,4% (n=4) þeirra sem sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við einelti, ekki heldur fá stuðning frá yfirmönnum þegar við ætti, samanborið við 14,3% (n=3) þeirra sem sögðu að vinnustaðurinn væri laus við einelti. Tengslin reyndust hins vegar ekki marktæk (p=0,918, n=47).

Ekkit var heldur hægt að finna marktæk tengsl á milli þess að komið sé fram við alla starfsmenn á vinnustaðnum á svipaðan hátt og stuðnings frá yfirmönnum (p=0,069, n=45). Þar kom fram að 21,9% (n=7) þeirra sem sögðu að ekki sé komið fram við alla starfsmenn á vinnustaðnum á svipaðan hátt sögðust ekki fá stuðning frá yfirmönnum þegar við ætti. Enginn þeirra sem sagði að komið væri fram við alla starfsmenn á svipaðan hátt sögðust fá stuðning frá yfirmönnum þegar við ætti.

5.3 Einelti

Hér á eftir verður gerð grein fyrir tengslum milli eineltis og annarra spurninga Ánægjukönnunarrannar. Fyrst er fjallað um vélarhluta fyrirtækjins og og síðan skrifstofuhluta.
5.3.1 Vélarhluti

Í þessum hluta verður gerð grein fyrir svörum þeirra starfsmanna sem vinna í vélarhluta fyrirtækisins. Skoðuð verða tengsl eineltis og viðhorfa starfsmanna til þeirra vinnuumbërfulfisþátta sem spurt er um í Ánægjukönnuninni.

![Diagram](image)

p=0,042 N=63

Mynd 17. Tengsl umburðarlyndis og eineltis.

Mynd 17 sýnir tengsl á milli umburðarlyndis og eineltis. Þegar spurt er „Sýna starfsmenn umburðarlyndi hverjir gagnvart öðrum á vinnustaðnum“ kemur í ljós að 83,3% (n=10) þeirra sem svara neitandi segja að á vinnustaðnum sé einelti. Sú tala er lægri meðal þeirra sem segja að starfsmenn sýni umburðarlyndi. Engu að síður eru það 51% (n=26) þeirra sem segja að á vinnustaðnum sé einelti.

Ekki fundust marktækk tengsl (p=0,241) á milli þess að starfsmenn sýni viðkomandi vingjarnlegt viðmóti og að vinnustaðurinn sé laus við einelti. Þar voru einungis tveir einstaklingar sem sögðu að samstarfsmenn sýndu sér ekki almennt vingjarnlegt viðmóti (100%, n=2) og að vinnustaðurinn væri ekki laus við einelti, samanborið við
58,1% (n=36) þeirra sem sögðu að samstarfsmenn sýndu sér almennt vingjarnlegt viðmót.

Mynd 18. Tengsl stuðnings frá yfirmönnunum og eineltis.

Mynd 18 sýnir tengsl á milli þess að fá stuðning frá yfirmönnunum þegar við á og eineltis á vinnustaðnum. 91,3% (n=21) þeirra sem segja að þeir fái ekki stuðning frá yfirmönnunum, segja að á vinnustaðnum sé einelti. Af þeim sem fá stuðning frá yfirmönnunum er tæplega helmingur, eða 43,6% (n=17), sem segja að einelti sé á vinnustaðnum. Tengslin voru marktæk (p=0,000).

Þegar tengslin á milli þess að fá stuðning frá samstarfsfölki og eineltis voru skoðuð þá reyndust þau ekki marktæk (p=0,077). Þar kom fram að 54,4% (n=31) þeirra sem fá stuðning frá samstarfsfölki segja að á vinnustaðnum sé einelti, samanborið við 87,5% (n=7) þeirra sem fá ekki stuðning frá samstarfsfölki þegar við á.
Á mynd 19 kemur fram samband á milli þess að telja að vinnustaðurinn sé laus við hótanir og ofbeldi og eineltis. Nánast allir þeir sem segja að hótanir og ofbeldi sé á vinnustaðum, eða 94,1% (n=17), segja að einelti sé einnig á vinnustaðum. Rétt tæplega helmingur þeirra sem segja að vinnustaðurinn sé laus við hótanir og ofbeldi, eða 47,9% (n=23), segja að á vinnustaðum sé einelti. Tengslin reyndust vera marktæk (p=0,001).
Já nei
Er komið fram við alla starfsmenn á vinnustaðnum á svipaðan hátt?

Er vinnustaðurinn laus við einelti?

Já

Næi

$p=0.000 \ N=65$

**Mynd 20. Tengsl framkomu og eineltis.**

Mynd 20 sýnir tengsl á milli þess að komið sé fram við alla starfsmenn á vinnustaðnum á svipaðan hátt og eineltis. 76,1% (n=35) þeirra sem telja að ekki sé komið fram við alla starfsmenn á vinnustaðnum á svipaðan hátt segja að einelti sé á vinnustaðnum. Þeir sem telja að komið sé eins fram við alla starfsmenn á svipaðan hátt segja í flestum tilfellum að vinnustaðurinn sé laus við einelti, eða 78,9% (n=15). Tengslin voru marktæk ($p=0.000$).

Einnig fundust marktæk tengsl ($p=0.001, \ n=60$) milli þess að borin sé virðing fyrir viðkomandi og eineltis. Þar sögðu 85,7% (n=18) þeirra sem töldu að ekki væri borin virðing fyrir þeim sem starfsmönnum, að einelti væri til staðar í fyrirtækinu. Hins vegar telur rétt tæplega helmingur þeirra að virðing sé borin fyrir þeim sem starfsmönnum, eða 43,6% (n=17), sem segja að vinnustaðurinn sé ekki laus við einelti.

Þegar skoðuð eru tengslin á milli þess að hafa færði á að spjalla og að fylgist sé með því sem fram fer í kringum einstaklingana og eineltis þá reyndust þau marktæk ($p=0.004, \ n=64$). 82,6% (n=19) þeirra sem ekki hafa færði á að spjalla og fylgjast með því sem fram fer í kringum þá segja að einelti sé á vinnustaðnum. Aftur á móti telja
46,3% (n=19) svarenda að þeir hafi færi á að spjalla og fylgjast með í kringum sig og að vinnustaðurinn sé ekki laus við einelti.


Á mynd 21 sjást tengslin á milli þess að vinnustaðurinn sé laus við samskiptavandamál og eineltis. Af þeim sem telja að samskiptavandamál séu til staðar á vinnustaðnum, þá eru 69,8% (n=37) sem segja að einelti sé eintug til staðar samanborið við 18,2% (n=2) þeirra sem segja að vinnustaðurinn sé laus við samskiptavandamál. Hins vegar segja 81,8% (n=9) þeirra sem telja að vinnustaðurinn sé laus við samskiptavandamál að vinnustaðurinn sé eintug laus við einelti. Tengslin reyndust vera marktæk (p=0,001).

Tengslin milli þess hvort upplýsingaflæði væri í lagi á vinnustaðnum og eineltis reyndust ekki vera marktæk (p=0,691, n=65). Þar kom samt fram að 61,1% (n=33) þeirra sem töldu að upplýsingaflæðið væri ekki í lagi á vinnustaðnum að einelti væri til staðar samanborið við 54,5% (n=6) þeirra sem sögdu að upplýsingaflæðið væri í lagi.
Mynd 22. Tengsl þess að mæla með vinnustaðnum og eineltis.

Á mynd 22 sjást tengsl á milli þess að mæla með vinnustaðnum og eineltis. Þegar spurt var „Myndir þú mæla með vinnustaðnum“ kom fram að 78,9% (n=15) þeirra sem mæla ekki með vinnustaðnum segja að einelti sé til staðar. Aftur á móti telur tæplega helmingur, eða 48,8% (n=20) þeirra sem mæla með vinnustaðnum, að einelti sé til staðar.
5.3.2 Skrifstofur

Hér á eftir verður gerð grein fyrir sömu þáttum, þ.e. tengslum eineltis og annarra vinnumhverfisþátta sem spurt var um í Ánægjukönnun áhættumatsins, en nú út frá skrifstofuhluta fyrirtækisins.

Mynd 23. Tengsl umburðarlyndis og eineltis.

Mynd 23 sýnir tengsl á milli þess hvort starfsmenn sýni umburðarlyndi hverjir gagnvart öðrum á vinnustaðnum og eineltis. 90% (n=9) þeirra sem segja að starfsmenn sýni ekki umburðarlyndi hverjir gagnvart öðrum segja að einelti sé til staðar á vinnustaðnum. Hins vegar telja 41,2% (n=14) þeirra, sem segja að starfsmenn sýni umburðarlyndi hverjir gagnvart öðrum, að vinnustaðurinn sé ekki laus við einelti. Tengslin reyndust vera marktæk (0,006).

Marktæk tengsl fundust einnig á milli þess að komið sé fram við alla starfsmenn á vinnustaðnum á svipaðan hátt, og eineltis (p=0,000, n=47). Þar sögðu 72,7% (n=24) þeirra sem tóldu að ekki væri komið fram við alla starfsmenn á vinnustaðnum á svipaðan hátt, að einelti væri til staðar samanborið við 14,3% (n=2) þeirra sem sögðu að komið væri fram við alla starfsmenn á vinnustaðnum á svipaðan hátt.
Tengslin á milli þess hvort borin sé virðing fyrir viðkomandi starfsmanni og eineltis reyndust ekki vera marktæk \((p=0,758)\). Þar kom samt fram að 60% \((n=3)\) þeirra sem sögðu að ekki væri borin virðing fyrir þeim sem starfsmönnum sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við einelti samanborið við 52,5% \((n=21)\) þeirra sem sögðu að borin væri virðing fyrir þeim sem starfsmönnum.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Já</th>
<th>Nei</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>67,5%</td>
<td>40,5%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tengslin reyndust vera marktæk \((p=0,000)\).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Já</th>
<th>Nei</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>62,2%</td>
<td>25%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Mynd 24. Tengsl samskiptavandamála og eineltis.

Á mynd 24 sjást tengslin á milli þess að telja að vinnustaðurinn sé laus við samskiptavandamál, og eineltis. 67,5% \((n=27)\) þeirra sem telja að samskiptavandamál séu til staðar á vinnustaðnum, segja að einelti sé einnig til staðar samanborið við engan þeirra sem sögðu að vinnustaðurinn væri laus við samskiptavandamál.

Tengslin reyndust vera marktæk \((p=0,000)\).

Þegar skoðuð voru tengslin á milli þess hvort upplýsingaflæði væri í lagi á vinnustaðnum og eineltis kom í ljós að 62,2% \((n=23)\) þeirra sem töldu upplýsingaflæðið ekki vera í lagi sögðu að einelti væri til staðar á vinnustaðnum samanborið við 25% \((n=2)\) þeirra sem sögðu að upplýsingaflæðið væri í lagi.

Tengslin reyndust hins vegar ekki marktæk \((p=0,057, n=45)\).
Ekki reyndust marktæk tengsl á milli stuðnings frá yfirmönnum og samstarfssfólíki og eineltis. \( p=0,918, n=47; p=0,354, n=47 \). 57,1\% (n=4) þeirra sem sögðu að þeir fengju ekki stuðning frá yfirmönnum þegar við ætti sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við einelti, samanborið við 55\% (n=22) þeirra sem sögðust fá stuðning frá yfirmönnum. Aðeins einn starfsmaður (100\%) sem sagðist ekki fá stuðning samtarfssfólsks sagði að vinnustaðurinn væri ekki laus við einelti, samanborið við 52,2\% (n=24) þeirra sem sögðu að þeir fengju stuðning frá samstarfssfólíki þegar við ætti.

Ekki reyndust heldur marktæk tengsl á milli þess að mæla með vinnustaðnum og eineltis \( p=0,328 \). 75\% (n=3) þeirra sem ekki myndu mæla með vinnustaðnum sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við einelti, samanborið við 48,7\% (n=19) þeirra sem myndu mæla með vinnustaðnum.

5.4 Stuðningur samstarfssfólíks

Hér á eftir verður gerð grein fyrir tengslum milli stuðnings frá samstarfssfólíki og annarra spurninga Ánægjukönnunarinnar. Fyrst er fjallað um vélarhluta fyrirtæksins og og síðan skrifstofuhluta.

5.4.1 Vélarhluti

Í þessum hluta verður gert grein fyrir svörum þeirra starfsmanna sem vinna í vélarhluta fyrirtæksins. Skoðuð verða tengsl þess að fá stuðning frá samstarfssfólíki og viðhorfa starfsmanna til þeirra vinnuðumhverfisþátta sem spurt er um í Ánægjukönnuninni.
Mynd 25. Tengsl starfsánægju og stuðnings samstarfsmanna.

Mynd 25 sýnir tengslin á milli þess að vera ánægður í vinnunni og fá stuðning frá samstarfsfólki. 41,2% (n=7) þeirra sem eru óánægðir í vinnunni fá ekki stuðning frá samstarfsfólki þegar við á. Aðeins einn einstaklingur, 1,9%, segist vera ánægður í vinnunni en fá ekki stuðning frá samstarfsfólki. Ef litið er á þá sem fá stuðning frá samstarfsfólki þá fá 58,8% (n=10) þeirra sem segjast vera óánægðir í vinnunni stuðning frá samstarfsfólki á móti 98,1% þeirra sem eru ánægðir. Tengslin voru marktæk (p=0,000).
Já
Nei

Sýna starfsmenn umburðarlyndi hverjir gagnvart öðrum á vinnustaðnum?

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Nei</th>
<th>Já</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>3</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>4</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>5</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>80</td>
<td>6</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>7</td>
<td>20</td>
</tr>
</tbody>
</table>

p=0.001 n=68

**Mynd 26. Tengsl umburðarlyndis og stuðnings samstarfsfólks.**

Á mynd 26 koma fram tengsl á milli þess að starfsmenn sýni umburðarlyndi hverjir gagnvart öðrum á vinnustaðnum og að fá stuðning frá samstarfsfólki þegar við á. 66,7% (n=8) þeirra sem segja að starfsmenn sýni ekki umburðarlyndi hverjir gagnvart öðrum fá stuðning frá samstarfsfólki þegar við á samanborið við 93,9% (n=62) þeirra sem segja að starfsmenn sýni umburðarlyndi. Tengslin voru marktæk (p=0,001).

Tengslin á milli þess að samstarfsmenn sýni almennt vingjarnlegt viðmót og að fá stuðning frá samstarfsfólki þegar við á reyndust líka vera marktæk (p=0,000, n=68). Þar voru einungis tveir einstaklingar sem sögdust ekki fá almennt vingjarnlegt viðmót frá samstarfsmönnum og sögdu þeir þáðir að þeir fengju ekki stuðning frá samstarfsmönnum þegar við ætti, samanborið við 6,1% þeirra sem sögdu að samstarfsmenn sýndu þeim almennt vingjarnlegt viðmót. Það eru því 93,9% (n=62) þeirra, sem segja að samstarfsmenn sýni þeim almennt vingjarnlegt viðmót, sem fá stuðning frá samstarfsfólki þegar við á.

Þegar tengslin á milli þess að fá stuðning frá yfirmönnum þegar við á og stuðning frá samstarfsmönnum voru skoðuð kom í ljós að 77,3% (n=17) þeirra sem fengu ekki stuðning frá yfirmönnum fengu stuðning frá samstarfsmönnum þegar við átti, á móti
92,9% (n=39) þeirra sem fengu stuðning frá yfirmönnum. Tengslin reyndust hins vegar ekki vera marktæk (p=0,075).

Mynd 27. Tengsl ofbeldis og hótana og stuðnings samstarfsfólks.

Mynd 27 sýnir tengsl á milli þess hvort vinnustaðurinn sé laus við ofbeldi og hótanir og að fá stuðning frá samstarfsfólki þegar við á. Af þeim sem segja að vinnustaðurinn sé ekki laus við hótanir og ofbeldi þá eru 29,4% (n=5) sem segja að þeir fái ekki stuðning frá samstarfsmönnum þegar við á, samanborið við 6% (n=3) þeirra sem segja að vinnustaðurinn sé laus við hótanir og ofbeldi. Tengslin reyndust vera marktæk (p=0,010).

Tengslin á milli þess hvort vinnustaðurinn væri laus við einelti og að fá stuðning frá samstarfsfólki þegar við á reyndust hins vegar ekki vera marktæk (p=0,077). Af þeim sem segja að vinnustaðurinn sé ekki laus við einelti þá eru 18,4% (n=7) sem segja að þeir fái ekki stuðning frá samstarfsfólki þegar við á, samanborið við 3,7% (n=1) þeirra sem segja að vinnustaðurinn sé laus við einelti.
Já nei
Er borin virðing fyrir þér sem starfsmanni?
Færðu stuðning frá samstarfsfólki þegar við á?

Mynd 28. Tengsl virðingar og stuðnings samstarfsfólks.

Á mynd 28 sjást tengsl á milli virðingar í starfi og stuðnings frá samstarfsmönnum. Þegar spurt var „Er borin virðing fyrir þér sem starfsmanni?“ kom í ljós að 71,4% (n=15) þeirra sem sögðu að ekki væri borin virðing fyrir þeim sem starfsmönnum fengu stuðning frá samstarfsfólki þegar við ætti, á móti 97,7% (n=43) þeirra sem sögðu að borin væri virðing fyrir þeim sem starfsmanni. Tengslin reyndust vera marktæk (0,001).

Marktæk tengsl (p=0,042, n=67) reyndust einnig vera á milli þess að komið sé fram við alla starfsmenn á vinnustaðnum á svipaðan hátt og hvort viðkomandi fái stuðning frá samstarfsfólki þegar við á. Þar kom fram að þeir sem töldu að ekki væri komið fram við alla starfsmenn þá blygðu þeim á svipaðan hátt fengu flestir stuðning frá samstarfsfólki þegar við áttí, eða 82,6% (n=38), samanborið við alla þá sem töldu að komið væri fram við alla starfsmenn vinnustaðarins á svipaðan hátt.

Þegar litið er á tengslin milli þess hvort upplýsingafæðið sé í lagi á vinnustaðnum og hvort viðkomandi fái stuðning frá samstarfsfólki þegar við á kemur í ljós að 87,3% (n=48) þeirra sem segja að upplýsingafæðið sé ekki í lagi fá stuðning frá samstarfsmönnum þegar við á, á móti 92,3% (n=12) þeirra sem segja að
upplýsingaflæðið sé í lagi á vinnustaðnum. Tengslin reyndust hins vegar ekki marktæk \((p=0,619, \ n=68)\).

Tengslin á milli þess að telja að vinnustaðurinn væri laus við samskiptavandamál og að fá stuðning frá samstarfsfólki þegar við ætti reyndust heldur ekki vera marktæk \((p=0,212, \ n=65)\). 13\% \((n=7)\) þeirra sem sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við samskiptavandamál fengu ekki stuðning frá samstarfsfólki þegar við átti, samaborið við engan þeirra sem sagði að vinnustaðurinn væri ekki laus við samskiptavandamál.

![Image](image_url)

\[p=0,000 \ n=64\]

**Mynd 29. Tengsl þess að mæla með vinnustaðnum og stuðnings samstarfsfólks.**

Á mynd 29 sjást tengslin á milli þess að mæla með vinnustaðnum og að fá stuðning frá samstarfsfólki þegar við á. Rétt rúmlega helmingur þeirra, eða 57,9\% \((n=11)\), sem ekki mæla með vinnustaðnum fá stuðning frá samstarfsfólki þegar við á samanborið við alla þá \((n=45)\) sem mæla með vinnustaðnum. Tengslin reyndust vera marktæk \((p=0,000)\).
5.4.2 Skrifstofur

Hér á eftir verður gerð grein fyrir sömu þáttum, þ.e. tengslum þess að fá stuðning frá samstarfsfólki og annarra vinnuðverfisþáttta sem spurt var um í Ánægjukönnun áhættumatsins, en nú út frá skrifstofuhluta fyrirtækisins.

Þegar skoðuð voru tengsl spurninganna úr Ánægjukönnunninni við stuðning frá samstarfsfólki reyndust þær allar ómarktækar.

Aðeins einn starfsmaður (2,6%) sem sagði að upplýsingaflæðið væri ekki í lagi á vinnustaðnum sagði að hann fengi ekki stuðning frá samstarfsfólki þegar við ætti samanborið við engan sem sagði að upplýsingaflæðið væri í lagi. Hvað varðar samskiptavandamál þá var líka einungis einn starfsmaður (2,6%) sem sagði að vinnustaðurinn væri ekki laus við samskiptavandamál og sagðist ekki fá stuðning frá samstarfsmönnum þegar við ætti, samanborið við engan sem sagði að vinnustaðurinn væri laus við samskiptavandamál. Tengslin voru hins vegar ekki marktæk í hvorugu tilvikinu (p=0,652, n=46; p=0,632, n=47).

Einnig var einungis einn starfsmaður (4%) sem sagði að vinnustaðurinn væri ekki laus við einelti og sagðist ekki fá stuðning frá samstarfsfólki þegar við ætti, á móti engum sem sagði að vinnustaðurinn væri laus við einelti. Tengslin voru ekki marktæk (p=0,354, n=47).

5.5 Samskiptavandamál

Hér á eftir verður gerð grein fyrir tengslum milli samskiptavandamála og annarra spurninga Ánægjukönnuninnar. Fyrst er fjallað um vélarhluta fyrirtækisins og og síðan skrifstofuhluta.

5.5.1 Vélarhluti

Í þessum hluta verður gerð grein fyrir svörum þeirra starfsmanna sem vinna í vélarhluta fyrirtækisins. Skoðuð verða tengsl þess að fá stuðning frá samstarfsfólki og viðhorfa starfsmanna til þeirra vinnuðverfisþáttta sem spurt er um í Ánægjukönnuninni.
Já Nei

Er vinnustaðurinn laus við samskiptavandamál?

Mynd 30. Tengsl starfsánægju og samskiptavandamála.

Mynd 30 sýnir tengsl á milli þess að vera vera ánægður í vinnunni og að vinnustaðurinn sé laus við samskiptavandamál. Allir þeir sem sögðust vera óánægðir í vinnunni (n=16) sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við samskiptavandamál samanborið við 79,2% (n=38) þeirra sem eru ánægðir í vinnunni. Tengslin voru marktæk (p=0,048).

Þegar skoðuð eru tengslin á milli þess að geta nýtt sé þekkingu sína og hæfni í núverandi starfi og samskiptavandamála kemur í ljós að þau eru ekki marktæk (p=0,129, n=66). Þar halda samt allir þeir sem geta ekki nýtt þekking sína og hæfni í núverandi starfi (n=10) því fram að vinnustaðurinn sé ekki laus við samskiptavandamál samanborið við 80,4% (n=45) þeirra sem geta nýtt sér þekkingu sína og hæfni.

Marktæk tengsl reyndust heldur ekki vera á milli þess að vita fyrirfram hvæn vinnar viðkomandi ætti að vinna yfirvinnu (p=0,171, n=64) og hvort vinnustaðurinn sé laus við samskiptavandamál. Þar kom fram að 85,5% (n=47) þeirra sem segja að þeir viti ekki fyrirfram hvæn þeir eiga að vinna yfirvinnu segja að vinnustaðurinn sé ekki
laus við samskiptavandamál, samanborið við 66,7% (n=6) þeirra sem segja að þeir viti fyrirfram hvenær þeir eiga að vinna yfirvinnu.

Marktæk tengsl (p=0,046, n=65) reyndust hins vegar vera milli þess að hafa færi á að spjalla og fylgjast með því sem fram fer í kringum viðkomandi og samskiptavandamála. Nánast allir þeir sem segja að þeir hafi ekki þækifæri á að spjalla og fylgjast með í kringum sig, eða 95,7% (n=22), telja að vinnustaðurinn sé ekki laus við samskiptavandamál á mótí 76,2% (n=32) þeirra sem segjast hafa færi á að spjalla og fylgjast með því sem fram fer í kringum þá.

**Mynd 31. Tengsl virðingar og samskiptavandamála.**

Á mynd 31 sjást tengslin á milli þess að borin sé virðing fyrir viðkomandi sem starfsmanni og hvort vinnustaðurinn sé laus við samskiptavandamál. Þar kemur fram að allir þeir (n=21) sem telja að ekki sé borin virðing fyrir þeim sem starfsmönnum segja að vinnustaðurinn sé ekki laus við samskiptavandamál á mótí 72,5% (n=29) þeirra sem segja að virðing sé borin fyrir þeim sem starfsmönnum. Tengslin voru marktæk (p=0,007).
Þegar skoðuð eru tengslin á milli þess hvort starfsmenn sýni hverjir umburðarlyndi gagnvart öðrum á vinnustæðnum og hvort vinnustæðurinn sé laus við samskiptavandamál kemur í ljós að 90,9% (n=10) þeirra, sem segja að starfsmenn sýni ekki umburðarlyndi hverjir gagnvart öðrum, segja að vinnustæðurinn sé ekki laus við samskiptavandamál, samanborið við 80,8% (n=42) þeirra sem segja að starfsmenn sýni umburðarlyndi. Tengslin reyndust hins vegar ekki marktæk (p=0,429).

Þegar skoðað var hvort komið væri fram við alla starfsmenn á vinnustæðum á svipaðan hátt og hvort vinnustæðurinn væri laus við samskiptavandamál kom í ljós að tengslin voru marktæk (p=0,000, n=66). 95,7% (n=44) þeirra sem söguðu að ekki væri komið fram við alla starfsmenn á vinnustæðum á svipaðan hátt söguðu að vinnustæðurinn væri ekki laus við samskiptavandamál, samanborið við 55% (n=11) þeirra sem söguðu að komið væri fram við alla starfsmenn á svipaðan hátt.

\[ p=0,041 \text{ n=65} \]

**Mynd 32. Tengsl hótana og ofbeldis og samskiptavandamála.**

Mynd 32 sýnir tengslin milli þess hvort vinnustæðurinn sé laus við hótanir og ofbeldi og hvort vinnustæðurinn sé laus við samskiptavandamál. Allir þeir sem segja að vinnustæðurinn sé ekki laus við hótanir og ofbeldi (n=17) segja að hann sé heldur ekki
laus við samskiptavandamál, á móti 79,2% (n=38) sem segja að vinnustaðurinn sé laus við samskiptavandamál. Enginn þeirra sem sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við hótanir og ofbeldi sagði að vinnustaðurinn væri laus við samskiptavandamál, á móti 20,8% (n=10) þeirra sem sögðu að vinnustaðurinn væri laus við hótanir og ofbeldi. Tengslin reyndust vera marktæk (p=0,041).

\[ p=0,001 \text{ n=64} \]

**Mynd 33. Tengsl eineltis og samskiptavandamála.**

Á mynd 33 sjást tengslin á milli eineltis og samskiptavandamála. Þegar spurt var „Er vinnustaðurinn laus við einelti?“ kom í ljós að nánast allir þeir sem segja að vinnustaðurinn sé ekki laus við einelti, eða 94,9% (n=37), telja að vinnustaðurinn sé heldur ekki laus við samskiptavandamál, samanborið við 64% (n=16) þeirra sem telja að hann sé laus við samskiptavandamál. 5,1% (n=2) þeirra sem segja að vinnustaðurinn sé ekki laus við einelti segja að vinnustaðurinn sé laus við samskiptavandamál samanborið við 36% (n=9) þeirra sem sögðu að vinnustaðurinn væri laus við einelti. Tengslin reyndust vera marktæk (p=0,001).
p=0,007 n=62

Mynd 34. Tengsl stuðnings yfirmanna og samskiptavandamála.

Á mynd 34 sjást tengslin á milli stuðnings frá yfirmönnnum og samskiptavandamála. Þar kemur í ljós að allir þeir sem segja að þeir fái ekki stuðning frá yfirmönnnum þegar við á (n=23) telja að vinnustaðurinn sé ekki laus við samskiptavandamál, á móti 74,4% (n=29) þeirra sem telja að vinnustaðurinn sé laus við samskiptavandamál. Tengslin voru marktæk (p=0,007).

Þegar skoðuð voruð tengslin á milli þess að fá stuðning frá samstarfsfólki þegar við á og hvort vinnustaðurinn sé laus við samskiptavandamál reyndust þau ekki vera marktæk (p=0,212, n=65). Þar kom samt íram að allir þeir sem sögðu að þeir fengju ekki stuðning frá samstarfsfólki (n=7) töldu að vinnustaðurinn væri ekki laus við samskiptavandamál, samanbordin við 81% (n=47) þeirra sem fá stuðning frá samstarfsfólki þegar við á.
Mynd 35. Tengsl upplýsingafæðis og samskiptavandamála.

Mynd 35 sýnir tengslin á milli upplýsingafæðis á vinnustaðnum og samskiptavandamála. Degar spurt var „Er upplýsingafæðið í lagi á vinnustaðnum?“ kom í ljós að 89,1% (n=49) þeirra sem sögðu að upplýsingafæðið væri ekki í lagi sögðu að vinnustaðurinn væri heldur ekki laus við samskiptavandamál samanbörð við 54,5% (n=6) þeirra sem sögðu að upplýsingafæðið væri í lagi á vinnustaðnum. Tengslin reyndust vera marktæk (p=0,004).
p=0,014 n=59

**Mynd 36. Tengsl þess að mæla með vinnustaðnum og samskiptavandamála.**

Mynd 36 sýnir tengslin á milli þess að mæla með vinnustaðnum og samskiptavandamála. Þar sést að allir þeir sem mæla ekki með vinnustaðnum (n=18) segja að vinnustaðurinn sé ekki laus við samskiptavandamál, á móti 73,2% (n=30) þeirra sem mæla með vinnustaðnum. Enginn þeirra sem myndi mæla með vinnustaðnum segir að vinnustaðurinn sé laus við samskiptavandamál, samanbörð við 26,8% (n=11) þeirra sem myndu mæla með vinnustaðnum. Tengslin reyndust vera marktæk (p=0,014).
5.5.2 Skrifstofur

Hér á eftir verður gerð grein fyrir sömu þáttum, þ.e. tengslum samskiptavandamála og annarra vinnuðumverfisþátta sem spurt var um í Ánægjukönnum áhættumatsins, en nú út frá skrifstofuhluta fyrirtækisins.

![Diagram showing the relationship between upplýsingaflæði and samskiptavandamál]

Mynd 37. Tengsl upplýsingaflæðis og samskiptavandamála.

Á mynd 37 sjást tengslin á milli upplýsingaflæðis á vinnustaðnum og samskiptavandamála. Þegar spurt var „Er upplýsingaflæðið í lagi á vinnustaðnum?“ kom í ljós að nánast allir þeir sem sögðu að upplýsingaflæðið væri ekki í lagi á vinnustaðnum, eða 94,6% (n=35), sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við samskiptavandamál samanborið við aðeins 25% (n=2) þeirra sem sögðu að upplýsingaflæðið væri í lagi. Tengslin reyndust vera marktæk (p=0,000).

Þegar skoðuð voru tengslin á milli þess að vita nákvæmlega til hvers er ætlast af viðkomandi í vinnunni og samskiptavandamála kom í ljós að allir þeir sem sögðust ekki vita nákvæmlega til hvers væri ætlast af þeim (n=12) sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við samskiptavandamál samanborið við 74,3% (n=26) þeirra sem
sögðust vita nákvæmlega til hvers væri ætlast af þeim í vinnunni. Tengslin reyndust hins vegar ekki marktæk (p=0,052, n=47).

Mynd 38. Tengsl framkomu og samskiptavandamála.

Mynd 38 sýnir tengslin á milli þess hvernig starfsmenn koma fram hver við annan og samskiptavandamála. Nær allir þeir, eða 97% (n=32), sem segja að ekki sé komið fram við alla starfsmenn á vinnustaðnum á svipaðan hátt segja að vinnustaðurinn sé heldur ekki laus við samskiptavandamál. Helmingur þeirra, eða 50% (n=7), sem segja að komið sé fram við alla starfsmenn á svipaðan hátt segja að vinnustaðurinn sé ekki laus við samskiptavandamál. Tengslin reyndust vera marktæk (p=0,000).

Ekki reyndust vera marktæk tengsl á milli þess að borin sé virðing fyrir viðkomandi sem starfsmanni og samskiptavandamála (p=1,000 n=45). Þar kom fram að 80% (n=4) þeirra, sem sögðu að ekki væri borin virðing fyrir þeim sem starfsmönnum, sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við samskiptavandamál, samanborið við 80% (n=32) þeirra sem sögðu að virðing væri borin fyrir þeim sem starfsmönnum.

Marktæk tengsl voru heldur ekki á milli þess að starfsmenn sýni umburðarlyndi hverjir gagnvart öðrum á vinnustaðnum og samskiptavandamála (p=0,071, n=44). Þar
kom samt fram að allir þeir sem sögðu að starfsmenn sýndu ekki umburðarlyndi hverjir gagnvart öðrum á vinnustaðnum (n=10) sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við samskiptavandamál, á móti 73,5% (n=25) þeirra sem sögðu að starfsmenn sýndu umburðarlyndi hverjir gagnvart öðrum.

Stuðningar frá yfirmönnum (p=0,730, n=47) og stuðningar frá samstarfsfólki (p=0,632, n=47) reyndust ekki hafa marktæk tengsl við hvort vinnustaðurinn væri laus við samskiptavandamál. 85,7% (n=6) þeirra sem sögðust ekki fá stuðning yfirmana þegar við ætti sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við samskiptavandamál samanborið við 80% (n=32) þeirra sem sögðust fá stuðning frá yfirmönnum. Aðeins einn starfsmáður, (2,6%) sem sagði að hann fengi ekki stuðning frá samstarfsfólki þegar við ætti, sagði að vinnustaðurinn væri ekki laus við samskiptavandamál, samanborið við 97,4% (n=37) þeirra sem sögðu að þeir fengju stuðning frá samstarfsfólki.


Á mynd 39 sjást tengslin á milli eineltis og samskiptavandamála. Þegar spurt var „Er vinnustaðurinn laus við einelti?“ kom í ljós að allir þeir sem sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við einelti (n=27) sögðu að vinnustaðurinn væri heldur ekki laus við
samskiptavandamál, samanbörð við 59,1% (n=13) þeirra sem sögðu að vinnustaðurinn væri laus við einelti. Tengslin reyndust vera marktæk (p=0,000).

Tengslin á milli þess að telja að vinnustaðurinn væri laus við hótanir og ofbeldi og hvort vinnustaðurinn væri laus við samskiptavandamál reyndust ekki vera marktæk (p=0,382, n=45). Allir þeir (n=3) sem sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við hótanir og ofbeldi sögðu að vinnustaðurinn væri heldur ekki laus við samskiptavandamál, á móti 78,6% (n=33) þeirra sem sögðu að vinnustaðurinn væri laus við hótanir og ofbeldi.

Ekki reyndust heldur vera marktæk tengsl á milli starfsanægju (p=0,780, n=46) og að mæla með vinnustaðum (p=0,838, n=43) og samskiptavandamála. 75% (n=3) þeirra sem sögðust ekki vera ánægdir í vinnunni sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við samskiptavandamál, samanbörð við 81% (n=34) þeirra sem sögðust vera ánægdir í vinnunni. 75% (n=3) þeirra sem sögðust myndu ekki mæla með vinnustaðnum sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við einelti, samanbörð við 79,5% (n=31) þeirra sem sögðust myndu mæla með vinnustaðnum.

5.6. Samantekt

Í þessum kafla hefur verið fjallað um tengsl starfsanægju, stuðnings yfirmanna, stuðnings samstarfsmanna, eineltis og samskiptavandamála við aðrar breytur spurningalistans. Í næsta kafla verða þessar niðurstöður ræddar með vísun í fræðin sem fjallað hefur verið um í 1. hluta rítgerðarinnar.
IV. Hluti – Samantekt, umræða og lokaorð
6. Samantekt og umræða

Vinnuvistfræði er hugtak sem ekki hefur farið mikið fyrir í umræðunni um vinnustaði og vinnuvernd. Undanfarið er þó umræðan um andlegen og félagslegan aðbúnað á vinnustöðum farin að vera sífellt meiri á vinnustöðum. Áhættumat er einn þáttur í þessari vinnuvernd og frá árinu 2006 (reglugerð um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum nr. 920/2006) hefur öllum fyrirtækjunum með tvo eða fleiri starfsmenn verið skylt að gera áhættumat.

6.1 Starfsánægja


Í skrifstofuhlutanum reyndust tengslin ekki vera marktæk, og má það helst rekja til þess að mjög fárir svörudu nei við spurningunum, en nei þýdir að viðkomandi er ekki ánægður í vinnunni og hafi lítið sjálfraði. Þær niðurstöður eru samt sem aður mikilvægar því verið var að vinna með svör allra starfsmanna, ekki úrtak og svörunin var ágæt, eða 70%.

Niðurstöðurnar sýna einnig að stuðningur yfirfirma skiptir miklu máli varðandi starfsánægju. Í vélarluta fyrirtækisins segjast 35% starfsmannanna ekki fá stuðning yfirfirma þegar við á og í skrifstofuhlutanum eru það tæp 15%. Þegar stuðningur yfirfirma í vélarlutanum er skoðaður í tengslum við starfsánægju kemur í ljós að tæplega helmingur þeirra (45,5%) sem segjast ekki fá stuðning yfirfirma þegar við á, eru ánægðir í vinnunni. Nær allir þeir (90,5%) sem fá stuðning yfirfirma eru ánægðir í vinnunni. Í skrifstofuhlutanum sögðust tæp 67% þeirra sem ekki fengu stuðning yfirfirma vera ánægðir í vinnunni á móti engum sem segjast fá stuðning yfirfirma þegar við á. Samkvæmt DuBrin (2000) skiptir hvatning yfirfirma máli. Kenningar um hvatningu þróuðust út frá þeirri trú að ánægðir starfsmenn afköstuðu meira en hínir. Ef starfsmenn fá stuðning og hvatningu frá yfirmaðum hegðar þeir sér þannig að þeirra einnig hagsmunum sé fullnægt, hvort sem það er meðvitað eða ekki.

Þegar kemur að samstarfsfölki þá skiptir stuðningur þeirra einnig máli. Langflestir þeirra sem segja að þeir fái ekki stuðning samstarfsmanna (87,7%) eru óánægðir í vinnunni. Því virðist stuðningur bæði yfirfirma og samstarfsmanna skipta miklu máli hvað varðar starfsánægju. Þetta kemur heim og saman við það sem Karasek og Theorell (1990) telja að sjálfraði og stuðningur efli bæði vellúðan medal starfsfólks og framleiðni.

Það hvernig samskiptum innan fyrirtækisins er háttad hefur tengsl við starfsánægju. Þegar spurt var hvort vinnustaðurinn væri laus við samskiptavandamál og áhrif þess á starfsánægju kom í ljós að tæp 30% þeirra í vélarlutanum sem sögðu að samskiptavandamál væru til staðar að þeir væru óánægðir í vinnunni. Enginn sagðist vera ánægður í vinnunni ef samskiptavandamál voru til staðar. Í skrifstofuhlutanum reyndust þessi tengsl ekki vera marktæk. Þó sögðust rúm 80% starfsmanna að
samskiptavandamál væri til staðar, sem er hátt hlutfall, en tengslin við starfsánægju voru ekki marktæk en eru þó mikilvæg í þessu tilliti.


6.2 Stuðningur yfirmanna

Í vélarhluta fyrirtækisins sógðu rúm 35% starfsmanna að þeir fengu ekki stuðning yfirmanna þegar við ætti. Í skrifstofuhlutananum var hlutfallið lægra, en rétt tæp 15% starfsmanna sógðust ekki fá stuðning yfirmanna þegar við ætti. Það virðist því vera tölutverður munur á stuðningi yfirmanna á milli þessara hluta fyrirtækisins. Sjálfræði, eins og að vita til hvers er ætlast af manni í vinnunni, samskipti og framkoma skiptir máli þegar kemur að stuðningi yfirmanna.

Þegar skoðað er það að geta nýtt sér þekkingu og hæfni í núverandi starfi og stuðningur yfirmanna kemur í ljós að stuðningurinn skiptir mjög miklu máli. Tæp 78% þeirra í vélarhlutanum sem geta ekki nýtt sér þekkingu sína og hæfni í núverandi starfi segjast ekki fá stuðning yfirmanna þegar við á samanborið við tæp 29% þeirra sem geta nýtt sér þekkingu sína og hæfni. Í vélarhlutanum kom einnig í ljós að stuðningur yfirmanna skiptir einnig miklu máli varðandi það að vita nákvæmlega til hvers er ætlast af viðkomandi í vinnunni. Tæp 74% þeirra starfsmanna sem vita ekki nákvæmlega til hvers er ætlast af þeim eru ekki að fá stuðning yfirmanna þegar við á, á móti aðeins rúmum 18% sem segja að þeir viti nákvæmlega til hvers er ætlast af þeim. Þetta sýnir að stuðningur yfirmanna hefur tengsl við sjálfræði í starfi og því minni sem stuðningurinn er, því minna finnstar starfsmönnum þeir ráða yfir sínnum störfum. Niðurstöður þessarar breyta í skrifstofuhlutananum reyndust ekki vera marktækar. Riggio (2003) heldur því fram að tengsl séu á milli hvatningar og góðrar
frammistöðu í starfi. Eigin hagsmunir starfsmannsins skiptir einnig máli ásamt hvatningu, en hún stýrir og viðheldur hegðun.

Hótanir, ofbeldi og einelti sýndu líka marktæk neikvæð tengsl við stuðning yfirfarma í vélarhlutanum en ekki í skriftstofuhlutanum. Þegar spurt var hvort vinnustaðurinn væri laus við hótanir og ofbeldi kom í ljós að tæp 89% þeirra sem sögðu að hótanir og ofbeldi væri á vinnustaðnum fengu ekki stuðning yfirfarma þegar við ætti samanborið við rúm 17% þeirra sem segja að vinnustaðurinn væri laus við hótanir og ofbeldi. Hvað varðar einelti þá sögðu rúm 55% þeirra sem tóldu að einelti væri á vinnustaðnum að þeir væru ekki að fá stuðning yfirfarma þegar við ætti. Aðeins rúm 8% þeirra sem sögðu að vinnustaðurinn væri laus við einelti voru ekki að fá stuðning yfirfarma þegar við átti. Þetta sýnir að stuðningur yfirfarma hefur tengsl við það hvort að starfsmenn telji að hótanir, ofbeldi og einelti sú eða á vinnustaðnum. Í rannsókn Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og Kristins Tómassonar (2004) kom einmitt fram að þolendur eineltis höfðu síður en aðrir starfsmenn upplífað jákvæð tengsl á milli starfsmanna og stjórnenda/yfirfarma. Þannig voru þeir líklegri en aðrir til að segja að stjórnendur beri litla eða enga umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsmanna og að þeir fái sjaldan eða aldrei hjálp með verkefni frá næsta yfirfarni.


Þegar skoðað var hvort komið væri fram við alla starfsmenn vinnustaðarins á svipaðan hátt og tengsl þess við stuðning yfirfarma kom í ljós að aðeins rúmlega helmingur þeirra sem sögðu að ekki væri komið fram við alla starfsmenn á svipaðan


6.3 Stuðningar samstarfsmanna

Stuðningar frá samstarfssólki er líkt og stuðningur frá yfirmönnum mikilvægur fyrir starfsanda fyrirtækisins. Þegar spurt var „Færðu stuðning frá samstarfssólki þegar við á“ kom í ljós að rúm 11% starfsmanna í vélarhluta sögðust ekki fá stuðning frá samstarfssólki þegar við á. Í skrifstofuhlutananum var bara einn einstaklingur sem sagði að hann fengi ekki stuðning frá samstarfssólki, sem gerir það að verkum að þessi breyta reynst ekki hafa nein marktæk tengsl við aðrar breytur þar.

hátt sé góður árangur fyrirtækja eða stofnana háður skilvirku og árangursríku flæði í boðskiptum á milli starfsmannanna sinna. Þítt fyrir þessa vitneskju eiga sér stað tíðir samskiptavandar á mörgum vinnustöðum innan þessara samskiptaleiða.

Umburðarlyndi og vingjarnlegt viðmótt milli samstarfsmannanna skiptir eininn máli varðandi stuðning. Tæp 94% þeirra sem töldu áður starfsmenn sínu umburðarlyndi hverjir gagnvart óðrum á vinnustaðnum sógðust fá stuðning frá samstarfsmönnum þegar við átti. Hvað varðar að starfsmenn síni almennt hver óðrum vingjarnlegt viðmótt var hlutfallið það sama, það er tæp 94% þeirra sem sógðu að samstarfsmenn sínu sér almennt vingjarnlegt viðmótt sógðust fá stuðning frá samstarfsmönnum þegar við ætti. Aðeins tveir starfsmenn sógðust ekki fá vingjarnlegt viðmótt frá samstarfsmönnum og sógðu þeir að þeir fengju heldur ekki stuðning frá samstarfsmönnum þegar við ætti. Þetta sýnir að það eru sterk tengsl á milli almenns viðmóts samstarfsfélaga og stuðning þeirra.


Starfsandinn milli samstarfsmannanna virðist því vera í góðu lagi í fyrirtækinu.

### 6.4 Einelti á vinnustaðnum

getur því staðið í margar vikur eða mánuði áður en sá sem fyrir því verður áttar sig á því að hann er orðinn fórnarlamb eineltis.

Í fyrrirtækinu sem áhættumatíð var gert í kom fram að í bæði skrifstofuhluta og vélarhluta töldu rúmlega helmingur starfsmanna að einelti væri til staðar. Þetta er frekar hátt hlutfall en taka verður tillit til þess að spurningin „Er vinnustaðurinn laus við einelti“ er frekar opin og við spurning og erfitt að segja til um hvort þeir sem svörudu henni neitandi séu að lenda í einelti sjálfir, orðið vitni að því eða heyrt um það frá öðrum. Spurningin gefur samt vísbendingu um að starfsmennirnir séu meðvitaðir um einelti.

Einelti virðist hafa tengsl við það hvort starfsmenn telji að þeir sýni umburðarlyndi hverjir gagnvart öðrum. Rúm 83% þeirra sem sögðu að starfsmenn sýndu ekki umburðarlyndi hverjir gagnvart öðrum í vélarhlutanum töldu að einelti væri til staðar í fyrrirtækinu. Niðurstöðurnar fyrrir skrifstofuhlutan voru æðins óðruvísi, en þar töldu 90% þeirra sem sögðu að starfsmenn sýndu ekki umburðarlyndi að einelti væri til staðar. Þegar niðurstöðurnar voru skoðaðar varðandi hvort komið væri fram við alla starfsmenn á vinnustaðnum á svipaðan hátt í vélarhlutanum þá kom í ljós að rúm 76% þeirra sem töldu að ekki komið væri fram við alla starfsmenn á svipaðan hátt sögðu að á vinnustaðnum væri einelti. Í skrifstofuhlutanum voru tölurnar sambærilegar, en þar sögðu þæp 73% þeirra sem sem töldu að ekki væri komið fram við starfsmenn á svipaðan hátt að einelti væri til staðar.

Æðins fundust marktæk tengsl í vélarhlutanum þegar kom að vírðingu. Tæp 86% þeirra sem sögðu að ekki væri borin vírðing fyrir viðkomandi sögðu að einelti væri til staðar í fyrrirtækinu. Tæplega helmingur þeirra sem sögðu að borin væri vírðing fyrir þeim sem starfsmönnum sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við einelti. Þessar niðurstöður sýna tengsl á milli þess hvort starfsmáður upplifi einelti á einhvern hátt í fyrrirtækinu og því hvort hann telji sig vera að fá vírðingu. Því meiri vírðing, því meiri líkur voru á að telja að vinnustaðurinn væri laus við einelti.

Sterk tengsl eru á milli hótana og ofbeldis en nánast allir þeir sem töldu að hótanir og ofbeldi væru á vinnustaðnum í vélarhlutanum sögðu að einelti væri einnig á
vinnustaðnum. Rétt tæplega helmingur þeirra sem sögðu að vinnustaðurinn væri laus við hótanir og ofbeldi sögðu að einelti væri á vinnustaðnum. Þetta sýnir að hótanir, ofbeldi og einelti tengast á vissan hátt en svo er hægt að velta vöngum yfir því hvort svarendur séu að gera almennilegan greinamun á spurningunum. „Er vinnustaðurinn laus við hótanir og ofbeldi“ er einmitt frekar opin spurning og þá, eins og í spurningunni með einelti, er spurning hvort viðkomandi hafi sjálfur lent í hótunum eða ofbeldi, orðið vitni að því eða heyrur um það. Þegar spurningalistinn var lagður fyrir komu einmitt margar spurningar hvað átt væri við varðandi þessar tvær spurningar sérstaklega, og þó svo að þær gefi ákvæðna vísbendingu um að vandamál sé til staðar, þá er mjög erfitt að meta rétt umbang þeirra eingöngu með þessum spurningalista.

Tengsl stuðnings yfirmana við það hvort viðkomandi telji að einelti sé til staðar er einning töluverður. Rúm 91% þeirra sem töldu sig ekki fá stuðning yfirmana þegar við átti í vélarhlutanum sögðu að einelti væri á vinnustaðnum. Talan er mun lægri fyrir þá sem töldu sig fá stuðning yfirmana þegar við átti, en tøp 44% þeirra sögðu að einelti væri á vinnustaðnum. Það er því hægt að halda því fram að stuðningar yfirmana skiptir máli hvort viðkomandi upplifir einelti á vinnustaðnum eða ekki. Ef stuðningar er lítt, þá aukast líkurnar á því að telja að einelti sé á vinnustaðnum. Í grein Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og Kristins Tómassonar (2004) kemur einmitt fram að þolendur eineltis væru líklegri en aðrir starfsmenn til að búa við slæmt sjálfhælegt umhverfi. Þeir væru til dæmis síður líklegri til að geta haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starfið og voru óánægðari með ýmsa samkiptahætti svo sem starfsandann og möguleikann á að fá stuðning í starfi. Þá kom einning í ljós að þolendur eineltis hófðu síður en aðrir starfsmenn upplifaf ঝাঁকা t tengsl á milli starfsmanna og stjórnenda/yfirmana. Þannig voru þeir líklegri en aðrir til að segja að stjórnendur beri litla eða enga umhýggju fyrir heilsu og líðan starfsmanna og að þeir fái sjálðan eða aldrei hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanin. Yfirman yfirirtækisins ættu því að taka þessum niðurstöðum alvarlega því langflestir þeirra sem telja sig ekki fá stuðning yfirmana segja að einelti sé til staðar.
Það þarf ekki að koma á óvart þótt í ljós komi tengsl samskipta við einelti. Þegar spurt var hvort samskiptavandamál væru á vinnustaðnum þá kom í ljós að tæp 70% þeirra sem töldu að samskiptavandamál væru til staðar í vélarhlutunum sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við einelti. Aðeins rúm 18% þeirra sem töldu að vinnustaðurinn væri laus við samskiptavandamál sögðu að hann væri ekki laus við einelti. Langflestr þeirra sem töldu að vinnustaðurinn væri laus við samskiptavandamál sögðu að hann væri einnig laus við einelti. Í skrifstofuhlutunum voru tæp 68% þeirra sem töldu að samskiptavandamál væru til staðar sem sögðu að vinnustaðurinn væri ekki laus við einelti samanborið við engan þeirra sem sögðu að vinnustaðurinn væri laus við samskiptavandamál. Þetta sýnir að samskipti hafa tengsl við það hvort starfsmenn upplifi einelti á vinnustaðnum. Kemur til dæmis fram hjá Einarsen (2000) að valdboðssinnuð leiði til að útklíja mismunandi skoðanir, lítil áhrif á gang mála sem viðkemur manni sjálfum, lélegt upplýsingaflæði og skortur á að tala saman varðandi verkefni og markmið reyndust vera mikilvæg einkenni í vinnuheimverfi þar sem einelti þrifst vel.


6.6 Samskiptavandamál á vinnustaðnum

vinnustað leiða frekar til þess að starfsmaður hugsi jákvætt um starfið. Sé þetta ekki til staðar getur neikvæðni og jafnvél óvináttá fest rætur sem getur leitt til þess að sé stuðningur sem starfsmaður þarf frá starfsumhverfi sínu er ekki til staðar.

Þegar spurt var hvort vinnustaðurinn væri laus við samskiptavandamál svöruðu rúm 83% starfsmanna í vélarlhluta neitandi. Svipað var uppi á teningnum í skrifstofuhlutanum, en þar voru tæp 82% starfsmanna sem svöruðu neitandi. Þessar tölur eru sláandi og þettu að gefa fyrirtækinnu vísbendingu um að mikið sé að í samskiptaháttum þess.


Tengsl reynjast vera á milli upplýsingafæðis á vinnustaðnum og samskiptavandamálum, þæði í vélarhluta og skrifstofuhluta. Tæp 90% þeirra sem töldu að upplýsingafæðið væri ekki í lagi í vélarhlutanum sögðu að samskiptavandamál væru til staðar á vinnustaðnum. Í skrifstofuhlutanum sögðu 95% þeirra sem töldu að upplýsingafæðið væri ekki í lagi að samskiptavandamál væri til staðar. Upplýsingafæði og samskipti eru líka svipuð og því eðlilegt að tengsl þessara tveggja spurninga sé mikil. Það virðist vera að því verri samskipti, því verra upplýsingafæði.

Þessar niðurstöður sýna mikilvægi þess að samskiptamálin séu í lagi á vinnustaðnum. Riggio (2003) heldur því meðal annars fram að á margan hátt er góður árangur fyrirtækja eða stofnana háður skilvirku og árangursrifku flæði í boðskiptum á milli starfsmanna sinna.

Fyrirtækið sem rannsakað var vætti að íhuga þetta vel, því mjög hátt hlutfall þeirra sem telja að vinnustaðurinn sé ekki laus við samskiptavandamál bendir til þess að þetta sé vandamál sem sé til staðar í fyrirtækinu og því ættu yfirmenn og aðrir starfsmenn að skoða hvað hægt sé að gera til að þetta.

6.6 Munur á milli vélarhluta og skrifstofuhluta

Helsta ástæða þess að svona fáar niðurstöður eru mærtækar í skrifstofuhluta er að mjög fáir einstaklingar svörudu almennt „nei“ á spurningalistanum, með einhverjum undantekningum þó, en „nei“ þýðir að viðkomandi er óánægður með þá þætti sem spurt var um. Í vélarhlutanum voru mun fleiri sem svörudu „nei“ og því voru niðurstöðurnar oftar marktækar. Það má því halda því fram að í skrifstofuhlutanum séu starfsmennirnar almennt ánægðari með starfsumhverfið og hafa því minni ástæðu til að svara spurningunum neitandi. Í vélarhlutanum virðist meiri óánægga með starfsumhverfið og því reyndust „nei“ svörin vera fleiri. Til dæmis þegar spurt var um starfsánægju þá sögðu nærri 25% starfsmanna í vélarhlutanum ekki vera ánægðir í vinnunni, en ekki nema tæp 9% í skrifstofuhlutanum.

Í bæði skrifstofuhlutanum og vélarhlutanum eru hina rýmsu deildir og er samstaða innan þeirra mismikil. Í skrifstofuhlutanum er mun meiri samstaða innan deilda og eru þær duglegar að gera eithyvað með starfsmönnum sínunum til að brjóta upp hefðbundið starf og lyfta sér upp utan vinnu. Deildirnar í vélarhlutanum eru ekki eins duglegar við svona uppákomur. Þó svo áhættumatið sýni ekki hvort þetta sé ástæða þess að mun fleiri segjast vera ánægðari með starfsumhverfið í skrifstofuhlutanum, þá er að minnsta kosti hægt að halda því fram að samstaðan gæti haft einher áhrif og nota það sem hugmynd að þetta starfsumhverfi alls fyrirtækisins. Þetta kemur allt heim og saman við kenningar Durkheims um síðrof, en samkvæmt Watson (2006) er síðrof skilgreint sem ein tegund af sundrungu þar sem normin sem venjulega virka
við ákveðnar aðstæður hætta að gagnast einstaklingnum. Sameiginlegu gildin sem notast er við hverfa og félagshópar missa sjónar af heildarmyndinni. Samhæfing milli starfsgreina hættir að virka.

Mikilvæg þróun í stjórnun fyrirtækja er að hvetja stjórnendur til að byggja upp sterka stofnanamenningu. Mikilvægt er að finna sig sem hluta af hopnum og hafa sameiginleg aförm. Samkennd og samvinna innan heildar er það sem skiptir máli. Þannig er hægt að yfirstíga ágreining og miða að sameiningu og samþættingu (Watson, 2006).

6.7 Er SOLVE möguleg lausn?

Það sem SOLVE gengur út á, en það fjallar um tengsl vandamála eins og vinnustreitu, ofbæði á vinnustað (bæði andlegt og líkamlegt), töbaksnotkun, vímufna- og áfangismisnotkun og HIV/AIDS, er að fræða starfsmennum um ástæður og afleiðingar sálfélagslegra áhættufélta, skynja ögn í vinnuheimhverfinu og í þessu en í vinnuhverfinu.


því að komast að sameiginlegri ingripsáætlun milli yfirmana og annarra starfsanna til þess að sjónarmið allra fái að koma fram.

6.8. Gagnrýni á vinnuumhverfisvísa


Vísarnir eru fylltir þannig út að viðkomandi aðili sem fer með frammkvæmdina gengur um vinnustöðinn og fyllir út hvern hluta fyrir sig. Í þeim hluta vinnuumhverfisvísisins þar sem spurt er um félagslegan og andlegan aðbúnað eru einungis sex spurningar og er þær almenns eðlis eins og kemur fram í þeirraðakaflanum.

Helsta gagnrýnin á hlutann um félagslegan og andlegan aðbúnað í vinnuumhverfisvísinum er að mjög erflitt getur verið að svara þessum spurningum þegar viðkomandi er spurnður augliti til auglitis. Ef margir eru í kring eða yfirmaður viðstæðir getur reynst erflitt að svara hreinskilningslega jafn viðkvæmum spurningum og til dæmis hvort viðkomandi fái stuðning frá yfirmana eða hvort einelt sé til staðar. Kom þetta bersýnilega í ljós í rannsókn minni því þegar starfsmenn voru spurnðir augliti til auglitis um þau atriði sem voru í vinnuumhverfisvísinum þá var enginn sem svaraði að eitthvað væri í ólagi. Við venjulegar aðstæðir myndu viðkomandi aðilar sem væru að gera vinnuumhverfisvíslana ekki hugsa meira um þann hluta því allt virðist vera í lagi og þess vegna þarf ekki að skoða það niður frekar. Þar sem ég ákvað að leggja einnig fyrir Ánægjukönnun Vinnueftirlitsins þá kom í ljós misremi á milli svaranna í vinnuumhverfisvísinum og ánægjukönnuninni. Eins og fyrir sagði þá virtust allur aðbúnaður í lagi í vinnuumhverfisvísinum en annað kom í ljós þegar skoðaðar voru niðurstöður úr ánægjukönnunnini sem er nafnlaus og einstaklingarnir svara henni.
hver fyrir sig. Dæmi um þetta er þegar spurt er um stuðning yfirmana að þá kemur í ljós að í vinnuuhverfisvísinum svöruðu allir að allt væri í lagi, en í ánægjukönnuninni sögðu 35% aðspurðra að þeir fengju ekki stuðning yfirmana þegar við ætti. Annað dæmi um misræmi á milli þessara tveggja mælitekja er spurningin um eineltið. Í vinnuuhverfisvísinum var merkt við að allt væri í lagi en í ánægjukönnuninni kom í ljós að rúmlega helmingur aðspurðra töldu að vinnustaðurinn væri ekki laus við einelti.

Þetta sýnir að ekki virðist vera hægt að taka almennilega mark á níðurstöðum vinnuuhverfisvísanna, að minnsta kosti ekki þegar um jafn viðkvæmt efni og viðhorf til yfirmana og einelti er að ræða. Því væri æskilegt að Vinnueftirlititið og fyrirtæki/stofnanir breyttu um aðferð við framkvæmd áhættumat og leggðu ávallt fyrir Ánægjukönnunina varðandi sálfélagslega áhættuþætti og gera þá þeim þáttum herra undir höfði en nú er reyndin, að minnsta kosti jafn hátt og líkamlegum áhættuþáttum. Að hafa þetta valkvætt eins og þetta er í dag minnkar lýkurnar á því að kannad sé til hlýtar hvort þessir þættir auk líkurnar á því að horft sé framhjá þessum spurningum við gerð áhættumat, sérstaklega þegar kemur í ljós svona mismunandi níðurstöður eins og áður hefur verið greint frá.

Ekkert kemur í veg fyrir að vinnuuhverfisvísarnir séu lagðir fyrir nafnlaust, þótt Vinnueftirlitið hafi mælst til að framkvæmdin sé eins og áður er lýst. Þar með fá þeir tækifæri á að segja sína skoðun í trúnaði. Þá ætti að koma í ljós hvort kanna ætti einhver atriði frekar, og leggja fyrir til dæmis Ánægjukönnunina, ef svörun í vinnuuhverfisvísum bentu til þess.

6.9 Gagnrýni á ánægjukönnun

Helstu athugasemdirnar sem komu fram þegar könnunin var lögð fyrir voru flestar á þá leið hvort þer ætti við viðkomandi persónulega eða hvort viðkomandi hefði orðið var við eiththvæð eða heyrt af einhverju. Mjög mórgum fannst erfitt að svara spurningunni „Er vinnustaðurinn laus við hótanir og ofbeldi?“ því starfsmennirinnir vissu ekki hvað fælist í spurningunni. Er átt við líkamlega hótanir, andlegar, hvaða ofbeldi er verið að tala um eða hvað liggur að baki? Eininn vorur gerðar athugasemdir
við spurninguna „Er vinnustaðurinn laus við einelti?“ því erfitt var að vita hvort þetta ætti við viðkomandi persónulega eða hvort viðkomandi hafi orðið var við einelti. Þessi gagnrýni á reyndar við um allar spurningalistakannanir því aldrei er hægt að vita með vissu hvort allir upplifi spurningarnar eins. Vakna því spurningar um hvort niðustöðurnar séu eitthvað skekktar og einhverjar starfsmenn segi vinnustaðinn lausan við einelti því þeir hafi ekki orðið fyrir því persónulega. Þetta vandamál tengist almennum vanda við fyrirlögn spurningalista.

Þrátt fyrir áðurnefnda gagnrýni gefur Ánægjukönnunun þó til kynna að ýmiss vandamál geta verið til staðar á vinnustaðnum. Því er hún góð leið til þess að greina vandamálin frekar, umfram vinnuumbërflísísa. En það sem vantar er í raun ítarlegra mæliteki eftir ánægjukönnunina ef mikil vandamál reynast vera til staðar.
Takmarkanir áhættumatskerfa eins og hér hefur verið fjarlægð um eru að erfitt getur reynst að greina djúpstæð félagsleg- og andleg vandamál ef einungis er spurt út í þá þætti augliti til auglitis, eins og almennt er gert við notkun vinnuverfisvísas. Því þarf að hvetja fyrirtæki til þess að notast við þarlegri spurningalista og nafnlausar kannanir til þess að starfsmenn geti sagt sína skoðun án þess að hægt sé að rekja upplýsingarnar til þeirra persónulega. (Helstu takmarkanirnar eru hins vegar þær að) Ef ekkert bendir til þess í vinnuverfisvísunum að vandamál séu til staðar þá geta stjórnendur litlið svo á að óparfi sé að leggja fyrir frekari spurningalista og vísa til þess að engar vísbendingar séu um að frekari vandamál séu til staðar.

Gagnsemi áhættumats í heild sinni er að hægt er að koma í veg fyrir mikið af vandamálum áður en þau gerast, eins og til dæmis efnaðhættu og sléum vinnuskilyrði, sem geta orsakað alvarleg slýs eða önnur vandamál. Þar sem öll fyrirtæki eru skyltug til að gera áhættumat þá getur það stórlega dregið úr alvarlegum vinnuslysum sem hlýtur að teljast mikill kostur. Því er mikilvægt að framfylgja lögum um gerð áhættumats og sjá til þess að fyrirtæki vinnu þau af heilindum til þess að bæta og auðvelda starfsmönnum vinnu sína.

Vinnuvernd á að vera eðlilegur hluti af starfsemi fyrirtækja og þess vegna er gagnsemi áhættumats ötvíræð, einkum ef það nær að meta vinnuverfisvís heildrænt. En þar sem lógin um áhættumat töku ekki gildi fyrir en 2006 þá er erfitt að segja til um hver staðan er í dag eða hvort þau hafi borið árangur í átt til bættis vinnuverfis, en áhugavert verður að fylgjast með hvernig fyrirtækjum mun ganga í framtíðinni þegar þau verða bún að gera áhættumat og fylgja þeim eftir.


Reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað, nr. 1000/2004.

Reglugerð um skipulag og frankvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum nr. 920/2006.


Viðauki 1

Ánægjukönnun fyrir starfsfólki á vinnustöðum

Lesið þetta fyrst!
1) Svarði annað hvort ja eða nei - ekkli það
2) Veldu það sem á betur við þig
3) Sætta þina skoðan

<table>
<thead>
<tr>
<th>Já</th>
<th>Nei</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Eftir þessi leiti staðsettir nýtt þesskóð og hæfn í númerandi starfi?
Veistu fyrirfram hvenær þú þarf að vinna yfirvinnu?
Sýna samstarfsmenn þér almennt vingjarnlegt viðmótt?
Kemst frá vinnunni þegar þér hentar (t.d. á WC)?:
Sýna starfsmenn umburðarlyndi, hverjir gagnvart óðrum á vinnastöð?
Færtu stuðning frá yfirvinnunum þegar við á?
Er vinnustaðurinn laus við hótanir og ofbeldi?
Veistu nálægumlega til hvers er ættast af þér í vinnunni?
Er upplysingafæði í lagi á vinnustaðum?
Er komið fram við alla starfsmenn á vinnustaðnum á svipaðan hætt?
Er vinnutími þinn hæfdlega langur?
Er borin viðing fyrir þér sem starfsmanni?
Tekst þér að ljúka verkefnunum þínnum á tilsettum tíma?
Hefurðu það að spjalla og fylgst með því sem fram fer í kringum þig?
Er vinnustaðurinn laus við samskiptavandamál?
Er vinnustaðurinn laus við einelti?
Eftir tillölulega öþryttir eftir vinnudaginn?
Færtu stuðning frá samstarfsfólki þegar við á?
Myndir þú mæla með vinnustaðum?
<table>
<thead>
<tr>
<th>L íheiti</th>
<th>Ír man staðflutótáður</th>
<th>Èra staðflutótáðurnar í lag?</th>
<th>Døm ni þat sem evi, þótfæi að aðeins?</th>
<th>Ekkert er um tvennulík uppsalininga að raða.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. Vinnumá</td>
<td>Sækling vinnumána, valkyndisvölcum, til að því valkyndisvölcum afvaskma að vinnumána</td>
<td>Í</td>
<td>Í</td>
<td>Sjá inesta bláð</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Tímafjöng</td>
<td>Að vinnumána verði einföld að leggja af láttil að sjálfu verkefnissi. Að vinnumána leggja að einföld</td>
<td>Í</td>
<td>Í</td>
<td>Sjá inesta bláð</td>
</tr>
<tr>
<td>3. Tílhreytingarleyfi, einhengi</td>
<td>Einhengi og eða einhenginum vinnumána. Vinnumána sem safna stóðhugur að töflu og þar sem sjálfum hlaut in að vinnumána af veldi af einhendla brestum</td>
<td>Í</td>
<td>Í</td>
<td>Sjá inesta bláð</td>
</tr>
<tr>
<td>4. Ásadrúlastrúl, sviginn</td>
<td>Lítill mögulegri stærðumana að að skipulagi vinnumána eftir eða að hafa stærð a framanum benjum</td>
<td>Í</td>
<td>Í</td>
<td>Sjá inesta bláð</td>
</tr>
<tr>
<td>5. Einrun við vinnumána</td>
<td>Að vinnumána vinni einrun eða einraði</td>
<td>Í</td>
<td>Í</td>
<td>Sjá inesta bláð</td>
</tr>
<tr>
<td>6. Samlaft</td>
<td>Stöðum, ágrunningsum, umhverfi, brestum</td>
<td>Í</td>
<td>Í</td>
<td>Sjá inesta bláð</td>
</tr>
<tr>
<td>7. Upplýsingafélag, bodnsépar</td>
<td>Að stærðum og samþykktum upplýsingum og taka þ ét af stærðumana</td>
<td>Í</td>
<td>Í</td>
<td>Sjá inesta bláð</td>
</tr>
<tr>
<td>8. Samning stærðum</td>
<td>Umhverfi stærðum, svipaðir,</td>
<td>Í</td>
<td>Í</td>
<td>Sjá inesta bláð</td>
</tr>
<tr>
<td>9. Stæðið</td>
<td>Mótum strikum fráflu, vægtungar,</td>
<td>Í</td>
<td>Í</td>
<td>Sjá inesta bláð</td>
</tr>
<tr>
<td>10. Aðað, hvað?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>----------------------------------------</td>
<td>-------------------------------------------------</td>
<td>------------------</td>
<td>------------------</td>
<td>---------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>1. Vinnutími</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. Tinntveiting</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Tíðleiningaleið, sýndumót</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. Áhafskrift, reyðum</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. Emne um við vinnu</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. Samþykki</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7. Upplysingadæmi, bokmál</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8. Samsettning þurrblöðins</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9. Storfræðfar</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10. Annað, hvad?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Viņauki 3