



Umsögn Slökkviliðs höfuðborgarsvæðisins bs. vegna fyrirspurnar áheyrnarfulltrúa Flokks fólksins um starfsánægjukönnun slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna – R21030227

Þann 12. ágúst 2021 barst Slökkviliði höfuðborgarsvæðisins neðangreind fyrirspurn áheyrnarfulltrúa Flokks fólksins í borgarráði, með ósk um umsögn innan þriggja vikna.

Eftirfarandi er umsögn slökkviliðsstjóra, Jóns Viðars Matthíassonar.

Fyrirspurnin

„Í starfsánægjukönnun Slökkviliðs höfuðborgarsvæðisins, dags. í nóvember 2020, eru niðurstöður birtar í pýramídamyndum með litum og eru illa aðgengilegar. Rautt þykir slæmt og er mikið rautt í pýramídanum.

[tölulíðun jvm]

1. Hafa niðurstöður starfsánægjukönnunarinnar verið ræddar meðal starfsmanna og liggja fyrir viðbrögð við henni. Hverjar eru niðurstöður þeirrar vinnu í stuttu máli?
2. Fulltrúi Flokks fólksins óskar eftir að fá samantekt úr þessari könnun um hvernig starfsfólki hjá Slökkviliði höfuðborgarsvæðisins líður, hvernig er starfsandinn?
3. Hvernig ganga samskipti við yfirmenn? Upplifa starfsmenn virðingu, umhyggju og skilning af hálfu yfirmanna?
4. Spurt er um hvort það séu tilfelli um einelti, áreitni, ef svo er hvað eru þau tilfelli mörg?
5. Hvernig hefur verið unnið með þessi tilfelli?
6. Finnst starfsmönnum (þolendum) það hafa verið gert með fullnægjandi hætti?
7. Óskað er eftir upplýsingum um það hvort niðurstöður hafi komið á óvart og ef svo er, hvað kom á óvart og hverjum finnst þær koma á óvart? Eru það yfirmenn?

Fulltrúi Flokks fólksins óskar eftir að fá niðurstöður þessarar könnunar birtar í samfelldum texta.“

Niðurstöður starfsánægjukönnunar

Heildarárangur starfsánægjukönnunarinnar sem HR Monitor gerði meðal starfsfólks Slökkviliðs höfuðborgarsvæðisins (SHS) í nóvember 2020 var 3,16. Það er meðaltalsniðurstaða 16 staðlaðra staðhæfinga sem starfsfólk SHS tók afstöðu til.

Afstaða þátttakenda til hvernar staðhæfingar gefur stig á skalanum 1 – 5 og getur verið allt frá „mjög ósammála“ (1 stig) upp í „mjög sammála“ (5 stig).

Staðhæfingunum er skipt upp í átta flokka og eru tvær úr hverjum flokki settar fram í hverri könnun. HR Monitor gefur upp niðurstöður úr hverjum flokki, þ.e. meðaltal tveggja staðhæfinga.

HR Monitor flokkar svo niðurstöðurnar í mjög góðan árangur (grænt), einkunn á bilinu 4,20 – 5,00, góðan árangur (gult) á bilinu 3,70 – 4,19 og meðalgóðan árangur eða undir (rautt), þ.e. 1,00 – 3,69.

Í öllum flokkum nema tveimur var meðaltalsniðurstaða fyrir ofan miðju, þ.e. meira sammála en ósammála. Niðurstöðutölur flokkanna voru á bilinu frá 2,6 til 3,6. Talan 2 þýðir ósammála, 3 er hvorki né/hlutlaus og 4 er sammála, sjá mynd 1.



Starfsánægjukönnun SHS í nóvember 2020		meðaltal heild	meðaltal vaktir	meðaltal dagvinna
Gæði og tengsl	SHS er framsækið fyrirtæki. SHS hefur ímynd fagmennsku út á við.	3,6	3,5	4,1
Starfsánægja	Ég á auðvelt með að samræma vinnu og einkalíf. Ég hugsa sjaldan eða aldrei um að hætta hjá SHS.	3,4	3,4	3,6
Áhugi virðing og hollusta	Samskipti eru opin og hispurlaus meðal samstarfsfólks míns. Starfið mitt er metið að verðleikum af yfirmanni mínum og samstarfsfólki.	3,4	3,4	3,9
Sjálfstæði til ákvarðanatöku	Það er hlustað á hugmyndir mínar. Það er tekið mark á skoðunum mínum á mínum vinnustað.	3,2	3,1	3,9
Stuðningur frá stjórnendum	Yfirmaður minn veitir gagnlega og uppbyggilega endurgjöf. Yfirmaður minn veitir mér endurgjöf um frammistöðu mína í starfi.	3,2	3,1	3,7
Þjálfun og þróun	Hjá SHS er stöðugt unnið að umbótum á starfsemi. Á minni starfsstöð erum við opin fyrir nýjungum.	3,1	3,0	3,8
Kröfur um árangur	Ég hef skýra starfslýsingu sem er rædd og yfirfarin reglulega. Vinnustaðnum mínum er vel stjórnað.	2,8	2,7	3,5
Skýr framtíðarsýn	Við ræðum oft um hvernig okkur gengur að ná markmiðum okkar. Við tökum reglulega stöðuna á þeim markmiðum sem við höfum sett okkur.	2,6	2,4	3,6
Heildarniðurstaða	<i>Meðalgóður árangur eða undir - 1,00 - 3,69</i> <i>Góður árangur - 3,70 - 4,19</i> <i>Mjög góður árangur - 4,20 - 5,00</i>	3,16	3,06	3,75

2 = ósammála
3 = hvorki né
4 = sammála

Mynd 1.

Jákvæðast var starfsfólkið þegar kom að staðhæfingum varðandi gæði og tengsl og neikvæðast gagnvart staðhæfingum sem snertu skýra framtíðarsýn.

Svarhlutfall í þessari könnun var 76%.

1. Hafa niðurstöður starfsánægjukönnunarinnar verið ræddar meðal starfsmanna og liggja fyrir viðbrögð við henni. Hverjar eru niðurstöður þeirrar vinnu í stuttu máli?

Niðurstöðurnar voru ræddar opinskátt á fundum innan allra starfseininga í byrjun þessa árs.

Viðbrögð starfsfólks við niðurstöðum könnunarinnar voru fjölbreytt. Fram kom að fólk var ekki sátt við niðurstöðurnar, ekki væri hægt að sætta sig við minna en góðan árangur og helst mjög góðan.

Margir undirstrikuðu óánægju sína með að ekki hefði verið lokið við að vinna úr tillögum úrbótahópanna, sem höfðu verið starfræktir í kjölfar fyrri starfsánægjukannana og höfðu skömmu fyrir Covid skilað af sér skýrslum um starfsánægju og samskipti á vaktinni, sí- og endurmenntun og upplýsingaflæði, sem og ýmsum atriðum tengdum nýju vaktakerfi.

Starfsfólk benti á hvort ekki væri rétt að fá utanaðkomandi aðila til þess að aðstoða við að skoða og greina menninguna og niðurstöður könnunarinnar.

Einnig kom fram hjá starfsfólki, sem hefur ítrekað verið bent á, að í mörgum tilvikum ættu hinar stöðluðu staðhæfingar í könnuninni illa við um starfsemina hjá SHS og væru því ekki til þess fallnar að gefa góða mynd af stöðunni. Til dæmis væri stór hópur starfsfólks á blönduðum vöktum og ekki



með einn tiltekinn „næsta yfirmann“ og hefði því átt erfitt með að svara spurningum sem snúa að yfirmanni. Einnig benti fólk á að erfitt væri að lesa úr meðaltali tveggja spurninga þegar önnur ætti ekki við.

Viðbrögð við könnunni voru m.a. að endurvekja úbótavinnu sem var í gangi en leggja varð til hliðar við upphaf Covid. Sóttvarnaráðstafanir af völdum Covid hafa einnig áhrif á möguleika til sí- og endurmenntunar vegna blöndunar hópa en gripið var til rafrænna lausna sem henta ekki alltaf fyrir verklega þjálfun. Bólusetningar starfsmanna breyttu miklu varðandi staðbundna menntun og sérstaklega verklega þjálfun og er ánægja með að hún sé aftur komin í gang.

Lögð hefur verið aukin áhersla á upplýsingaflæði og upplýsingamiðlun og bættan aðbúnað og verða skýrslur umbótahópanna áfram hafðar að leiðarljósi auk opinnar samræðu við starfsfólk og fulltrúa þeirra.

Utanaðkomandi aðilar hafa verið fengnir til þess að vinna greiningu á samskiptum og jafnréttismálum á vinnustaðnum í víðu samhengi og munu aðstoða okkur við að vinna úr þeim niðurstöðum núna á haustmánuðum.

Á fyrrnefndum fundum starfsmanna var ákveðið að endurskoða innihald og framsetningu kannananna vegna ábendinga þeirra og verður það gert áður en ný könnun lítur dagsins ljós.

2. Fulltrúi Flokks fólksins óskar eftir að fá samantekt úr þessari könnun um hvernig starfsfólki hjá Slökkviliði höfuðborgarsvæðisins líður, hvernig er starfsandinn?

Staðhæfingarnar sem settar eru fram í þessari könnun snúa ekki beint að starfsandanum en gefa þó vísbendingu um að hluta starfsfólks líði ekki vel. Á fundum starfsmanna og í daglegu tali hefur komið fram að mörgum þyki niðurstöðurnar ekki endurspeglar réttan starfsanda eða líðan fólks í starfi hjá SHS. Fólk þykir vænt um vinnustaðinn og félagu sína og þykir gaman í vinnunni. Benda má á að starfsmannavelta hjá SHS er lág.

Starfsfólk hefur haft orð á því hversu gott það sé fyrir starfsandann að ströngum aðskilnaði vegna Covid sé að ljúka.

3. Hvernig ganga samskipti við yfirmenn? Upplifa starfsmenn virðingu, umhyggju og skilning af hálfu yfirmanna?

Þrjú flokkar staðhæfinga snúa að upplifun starfsfólks af virðingu, umhyggju og skilningi af hálfu yfirmanna. Það eru „áhugi, virðing og hollusta“, „sjálfstæði til ákvarðanatöku“ og stuðningur frá stjórnendum“, sjá nánar á mynd 1. Meðaltalsafstaða starfsfólks til staðhæfinganna í þessum flokkum var rúmlega „hvorki né“ eins og þeim flestum, þ.e. frekar jákvæðari en hitt, en alls ekki ásættanlegt. Eins og áður segir þótti hópi starfsfólks erfitt að taka afstöðu til þessara staðhæfinga þar sem ekki var skýrt við hvaða tilteknu yfirmenn þær ættu.

Í ljósi þessara niðurstaðna var ákveðið að leita aðstoðar sérfræðinga út fyrir liðið líkt og fram hefur komið

4. Spurt er um hvort það séu tilfelli um einelti, áreitni, ef svo er hvað eru þau tilfelli mörg?

Undanfarin ár hefur eitt slíkt mál verið tekið til meðferðar.



5. Hvernig hefur verið unnið með þessi tilfelli?

Viðkomandi tilfelli var tekið til meðferðar í samræmi við stefnu SHS sem byggir á reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og viðbragðsáætlun í málaflokknum. Sú stefna var mótuð í samvinnu við fulltrúa starfsmanna á grundvelli fyrrnefndrar reglugerðar og kynnt starfsmönnum.

6. Finnst starfsmönnum (þolendum) það hafa verið gert með fullnægjandi hætti?

Niðurstaða hefur fengist í umræddu máli og undi þolandi niðurstöðu málsins. Aftur á móti sætti meintur gerandi sig hvorki við málsferð né niðurstöðu og leitaði réttar síns, m.a. hjá dómstólum. Ábendingar hafa komið fram á þessari vegferð um form og vinnslu málsins en þær hafa þó ekki breytt niðurstöðu málsins né hnekk henni. Báðir aðilar eru enn að störfum hjá SHS.

7. Óskað er eftir upplýsingum um það hvort niðurstöður hafi komið á óvart og ef svo er, hvað kom á óvart og hverjum finnst þær koma á óvart? Eru það yfirmenn?

Niðurstaðan kom ýmsum á óvart, en öðrum ekki. Óánægja vegna þess hve hægt hefði gengið að fylgja eftir tillögum úrbótahópa var þekkt. Margir bjuggust þó við betri útkomu í þessari könnun. Eins og áður hefur komið fram þykja mörgum hinar stöðluðu staðhæfingar í könnuninni eiga illa við um starfsemina og þær því ekki til þess fallnar að gefa góða mynd af stöðunni.

Enginn munur er á afstöðu starfsfólks hvað þetta varðar eftir stöðu innan liðsins.