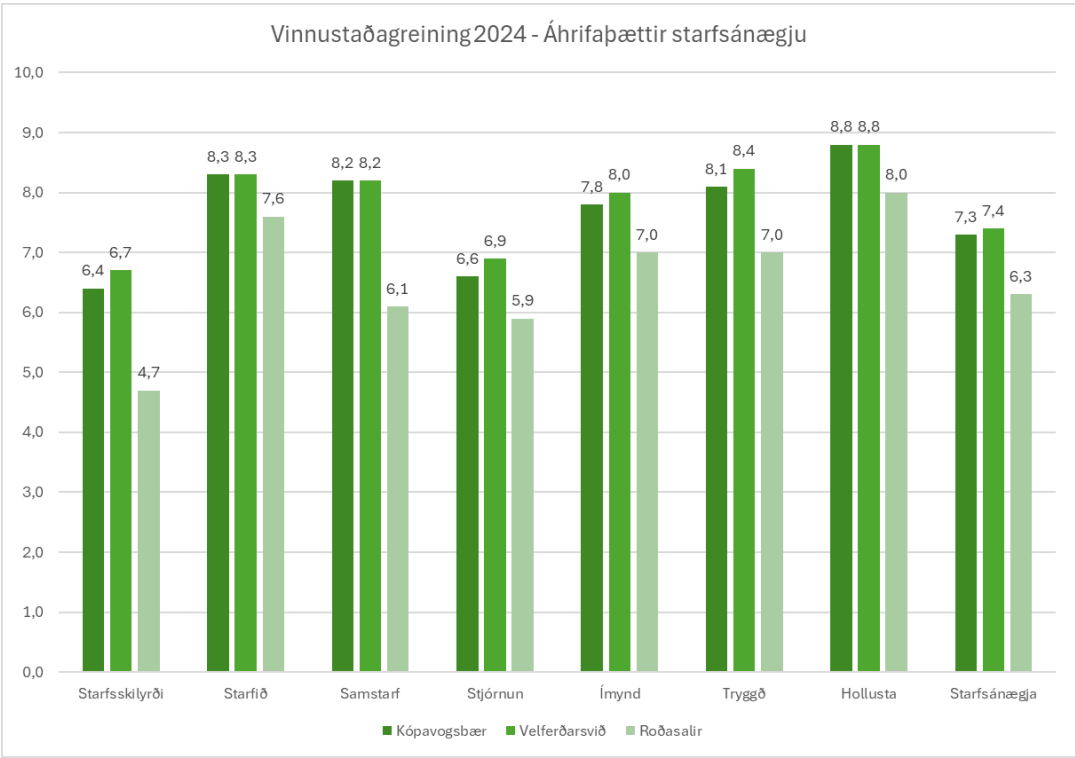


Niðurstöður vinnustaðagreiningar og frumkvæðisathugunar í Roðasölum 2024.

Vinnustaðagreining Kópavogsbæjar (starfsmannakönnun) var send út til alls starfsfólks bæjarins í annað sinn árið 2024. Tilgangur vinnustaðagreiningarinnar var að varpa ljósi á og mæla starfsánægju meðal starfsfólks og þá þætti sem hafa áhrif á starfsánægju, hvort sem þeir eru jákvæðir eða neikvæðir.

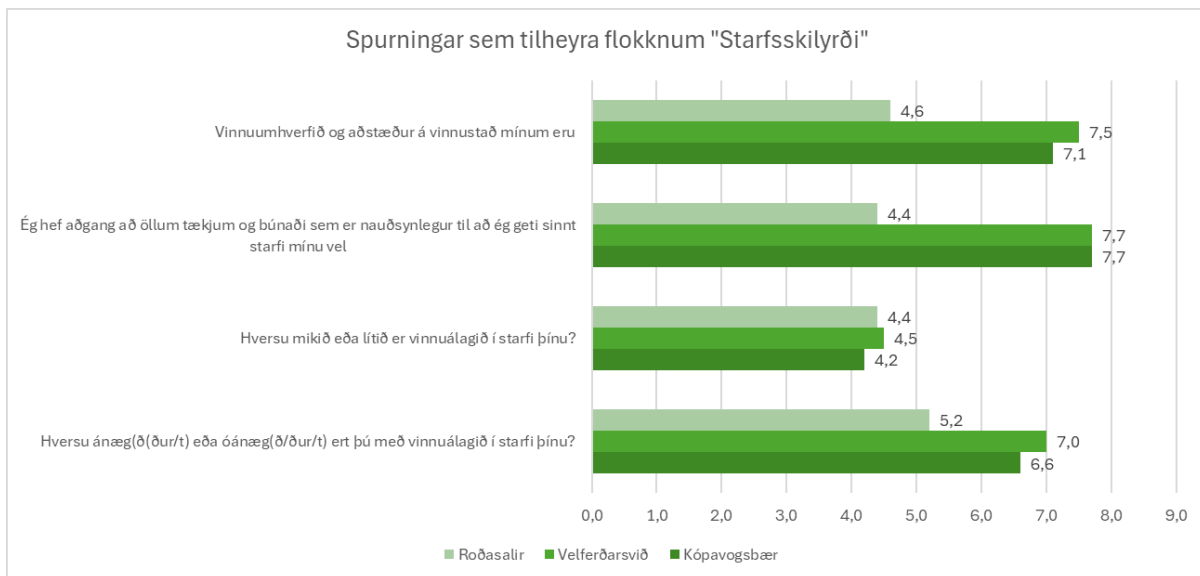
Í ár var könnunin send til 2.289 starfsmanna og var svarhlutfallið 68% eða alls 1.530 svör. Frá starfsfólki velferðarsviðs bárust 227 svör og frá starfsfólki Roðasala bárust 12 svör.

Þegar kemur að áhrifapáttum starfsánægju gefa niðurstöður Roðasala, í samanburði við heildarniðurstöður hjá Kópavogsbæ annars vegar og velferðarsvið hins vegar, skýrt til greina að ástandið er töluvert verra í Roðasölum. Niðurstöðurnar má sjá myndrænt á mynd 1 hér fyrir neðan.



Mynd 1

Þegar litið er nánar á þann hluta könnunarinnar sem kom verst út í Roðasölum, þ.e. þær spurningar sem snéru að starfsskilyrðum má sjá umtalsverðan mun á niðurstöðum Roðasala og samanburðartölunum, velferðarsviði í heild og Kópavogsbæ. Þær niðurstöður má sjá á mynd 2.



Mynd 2

Í ljósi þess að niðurstöður vinnustaðagreiningar 2024 greindu frá því að allir þættir sem mældir voru í vinnustaðagreiningu komu lægri út í Roðasölum en á öðrum starfsstöðum velferðarsviðs var ákveðið að framkvæma frumkvæðisathugun, sem var liður í aðgerðaáætlun í kjölfar vinnustaðagreiningar. Frumkvæðisathugun er liður í að fyrirbyggja óæskileg samskipti og neikvæða hegðun, sem skapast geta við óviðunandi vinnuaðstæður og því er nauðsynlegt að meta vinnuaðstæðurnar reglulega.

Í þessu minnisblaði eru reifuð þau atriði frumkvæðisathugunarinnar er snérú að starfsánægju og vellíðan í vinnu, tæki og tólum sem nauðsynleg eru til vinnunnar, vinnuaðstöðu, vinnuálagi og streitu. Einnig var starfsfólk og stjórnendur spurt hverju þeim þótti mikilvægt að breyta í starfsemi og verða nokkur svör þátttakenda birt hér.

Starfsánægja og vellíðan í vinnu

Í samtölum kom fram að starfsandi hafi farið niður á við síðustu misseri. Flest starfsfólk nefndi að það sem þeim þætti skammtilegast við starfið væri að sjá þegar íbúum liði vel og að umönnunin væri að hjálpa þeim.

Tæki og tól / vinnuaðstaða

Í samtölum kom fram að starfsfólk telur þau tæki og tól sem þau þurfa á að halda vera til staðar. Vandamálið sé hins vegar að húsnæðið sé ekki hannað til þess að veita jafn þunga umönnun og nú er verið að mæta. Til dæmis væri þörf á loftlyftara en hann myndi ekki passa inn í húsnæðið. Það er ekki pláss í húsnæðinu til að geyma nauðsynleg hjálpartæki, t.d. hjólastóla. Sameiginleg salerni eru þröng (3m²) og erfitt er að aðstoða íbúa. Hvergi er rými til þess að vera í næði með íbúa. Skapast geta mikil læti í sameiginlegu rými sem veldur óþarfa óróa meðal íbúa.

Vinnuálag og streita

Fram kom í samtölum að flest starfsfólk upplifir mikið álag í starfi og einnig mátti greina augljósa streitu hjá starfsfólki. Mikil fjarvera starfsfólks vegna veikinda (skammtíma- og langtímaveikinda) veldur miklu álagi á annað starfsfólk. Skjólstæðingar eru orðnir talsvert þyngri í umönnun sem veldur líka auknu álagi á starfsfólk. Hjá sumum kom fram að þetta sé ekki það starf sem þau höfðu séð fyrir sér og finnist umönnunin of þung. Þetta valdi því líka að minna sé hægt að gera með skjólstæðingunum þar sem erfitt sé að fara með þeim út úr húsi.

Tillögur frá starfsfólki – hverju er mikilvægt að breyta?

- Að starfsfólk upplifi að á það sé hlustað og brugðist við kvörtunum.
- Að mjög veikir skjólstæðingar fái umönnun við hæfi á viðeigandi stofnun.

Tillögur frá stjórnendum – hverju er mikilvægt að breyta?

- Stjórnendur telja mikilvægt að gagngerar breytingar verði gerðar á starfseminni.
- Þau telja reksturinn í núverandi fyrirkomulagi ekki ganga upp.
- Þau telja heppilegast að heimilinu verði alfarið breytt í dagdvöl, þannig myndi húsnæðið nýtast betur og hægt væri að taka á móti fleiri skjólstæðingum.
- Finna þyrfti íbúum heimilisins rými á öðrum hjúkrunarheimilum.