

Könnun á heilsufari, líðan og vinnuumhverfi starfsfólks í öldrunarþjónustu

Höfundar skýrslu:
Berglind Helgadóttir
Guðbjörg Linda Rafnsdóttir
Hólmfríður K. Gunnarsdóttir
Kolbrún Ósk Hrafnsdóttir
Kristinn Tómasson
Svava Jónsdóttir
Pórunn Sveinsdóttir



VINNUEFTIRLITIÐ

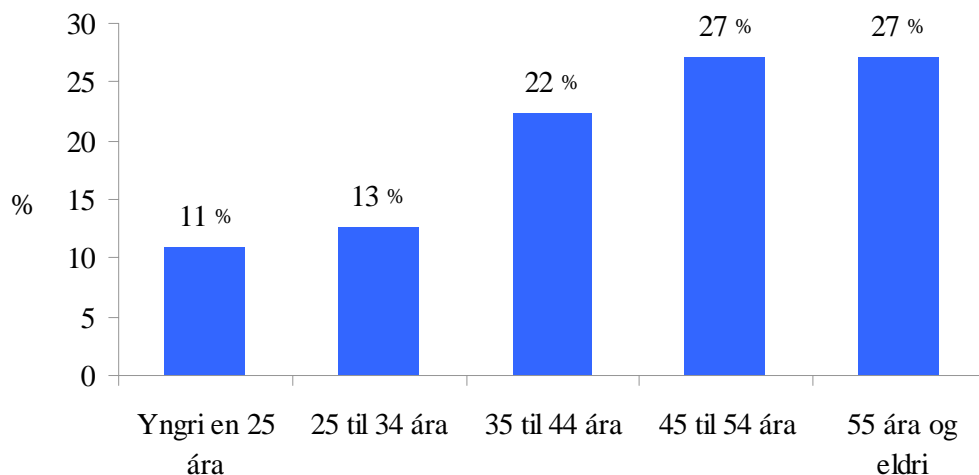
Reykjavík 2001

Svör við einstökum spurningum

Helstu niðurstöður könnunar á heilsufari og vinnuumhverfi starfsfólks í öldrunarþjónustu eru kynntar í þessari skýrslu í máli og myndum. Í myndrænni framsetningu er lögð áhersla á helstu niðurstöður könnunar þannig að þær verði lesandanum sem aðgengilegastar. Hlutfallstölur eru birtar á hverri mynd í texta og gefinn er upp (n) fjöldi svarenda sem hlutfallstölur byggja á. Fjöldinn (n) er fjöldi þeirra sem svara einstaka spurningum þegar þeir hafa verið teknir frá sem annaðhvort svöruðu spurningunni ekki eða svarið er óljóst. Svörin eru greind eftir aldri starfsfólks, kyni, starfi í öldrunarþjónustunni (hjúkrunarfræðingur, sjúkraliði, starfsmaður í umönnun, ræstitæknir og annað starfsfólk - flokkurinn annað starfsfólk eða „aðrir“ samanstendur að stórum hluta af því starfsfólki sem starfar í eldhúsum öldrunarstofnana eða öldrunardeilda sjúkrahúsa) stöðu (deildarstjóri eða annar yfirmaður, faglærður, ófaglærður), samfelldum starfstíma á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa og að lokum hvort svarendur svöruðu spurningalista á íslensku eða ensku þegar um marktækan mun milli hópa var að ræða.

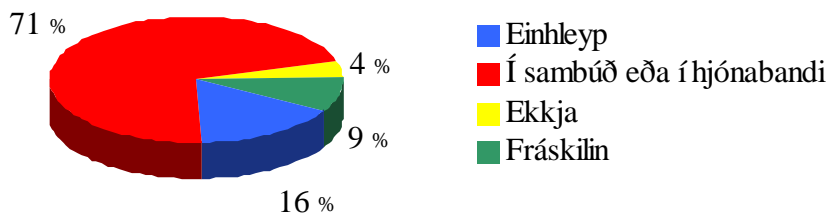
1. Almennt um starfsfólk í öldrunarþjónustu

Í þessum kafla eru lýðfræðilegar upplýsingar um starfsfólk þeirra öldrunarstofnana eða öldrunardeilda sjúkrahúsa þar sem könnunin var gerð. Annars vegar er um að ræða: kyn, aldur, hjúskaparstöðu, fjölda barna og menntun; hins vegar starfsaldur, starf og stöðu, vinnutíma, hve oft fólk hefur skipt um starf og hvort það hefur aukastarf.



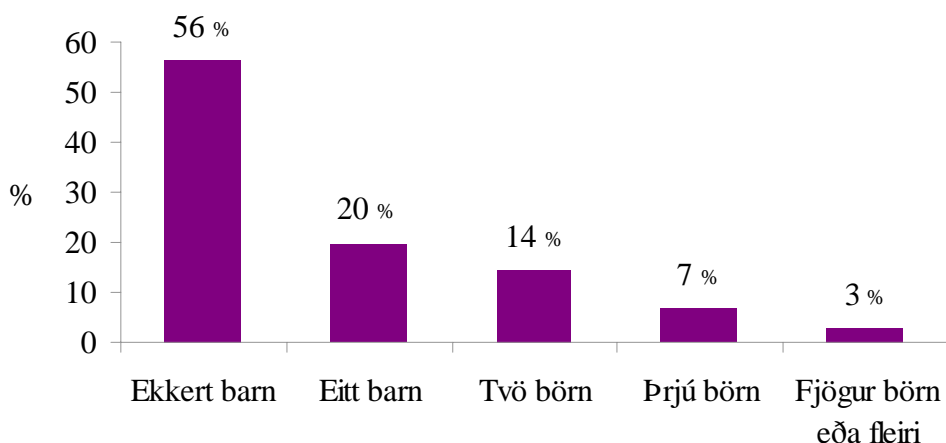
Mynd 1.1. Aldursdreifing starfsfólks (n=1455).

Mikill meirihluti svarenda voru konur eða um 96%. Meðalaldur starfsfólks var tæp 45 ár. Yngsti starfsmaðurinn var 14 ára og sá elsti 79 ára. Mynd 1.1. sýnir að þrír af hverjum fjórum starfsmönnum voru eldri en 35 ára en aðeins fjórðungur yngri en 34 ára.



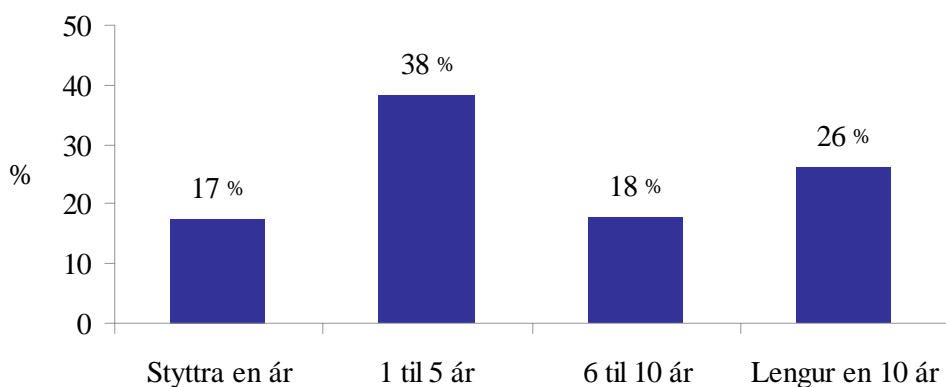
Mynd 1.2. Hjúskaparstaða starfsfólks (n=1491).

Eins og sjá má á mynd 1.2. var stærstur hluti starfsfólks í sambúð eða í hjónabandi. Um 16% voru einhleypir, um 9% fráskildir og um 4% höfðu misst maka sinn.



Mynd 1.3. Fjöldi barna á heimilinu undir 16 ára aldri (n=1376).

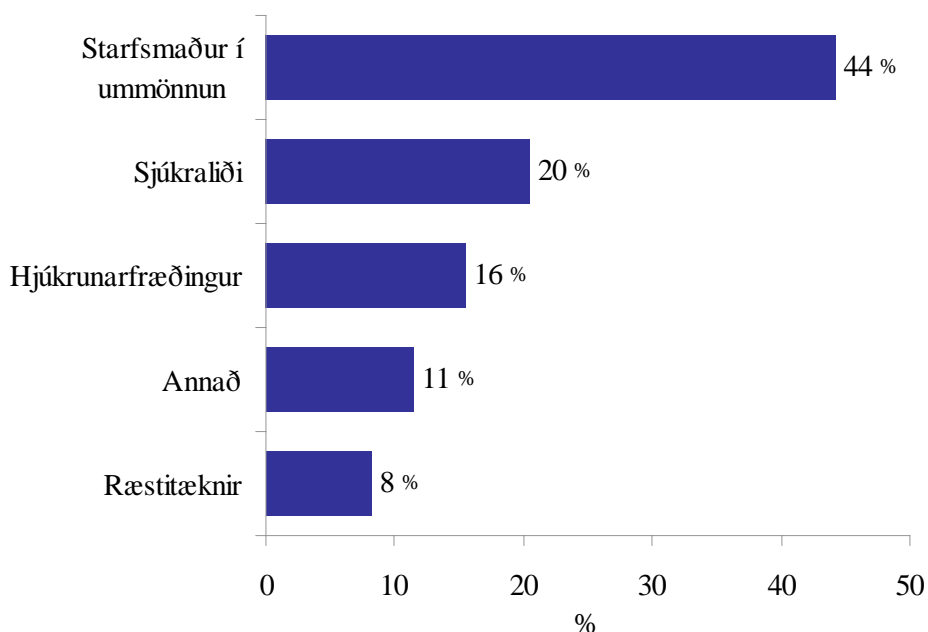
Mynd 1.3. sýnir hve mörg börn undir 16 ára aldri voru í forsjá starfsfólks heima fyrir. Rúmur helmingur starfsfólks hafði ekkert barn undir 16 ára í forsjá heima fyrir. Um fimmtingur hafði eitt barn, um 14% tvö börn, um 7% þrjú börn og um 3% höfðu fjögur börn eða fleiri í forsjá sinni.



Mynd 1.4. Hve lengi unnið samfellt á öldrunardeildum eða öldrunarstofnunum (n=1412).

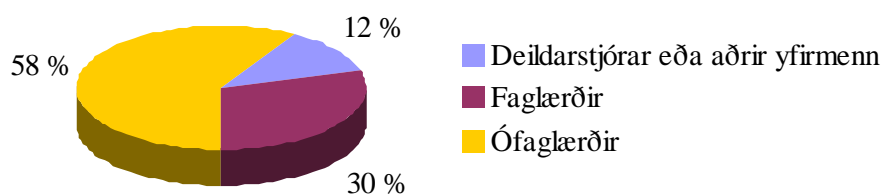
Á mynd 1.4. má sjá að rúmur helmingur starfsfólks hafði unnið 5 ár eða skemur samfellt í öldrunarþjónustu. Um 17% höfðu unnið styttra en ár samfellt og um 38%

höfðu unnið 1 til 5 ár. Um 18% höfðu unnið 6 til 10 ár og um þriðjungur lengur en 10 ár.



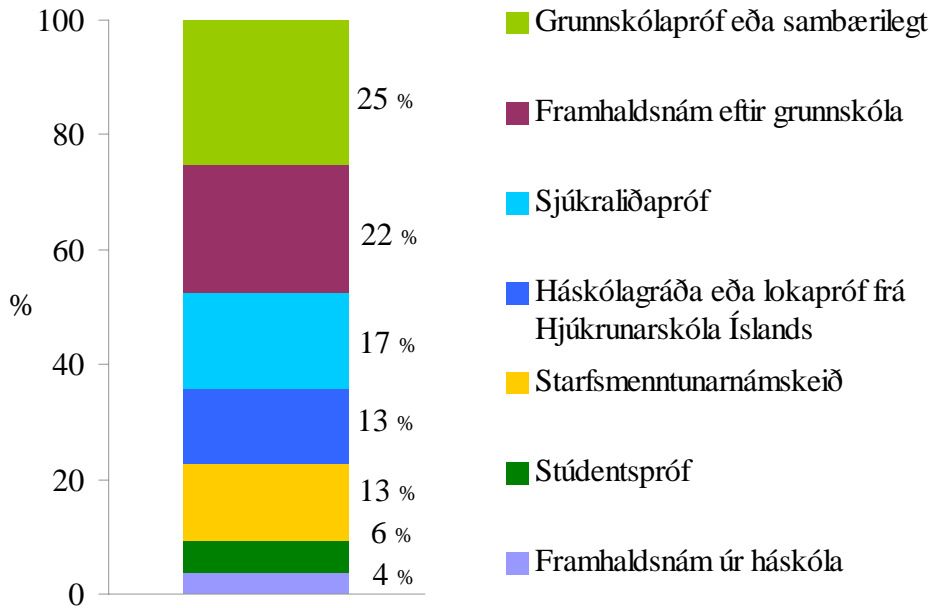
Mynd 1.5. Hlutfall starfsfólks í hinum ýmsu störfum ($n=1328$).

Eins og mynd 1.5. sýnir störfuðu flestir við umönnun eða um 44%, án þess þó að vera sjúkraliðar eða hjúkrunarfræðingar. Um fimmtingur starfsfólks var sjúkraliðar, um 16% hjúkrunarfræðingar, um 11% annað starfsfólk og um 8% ræstitæknar.



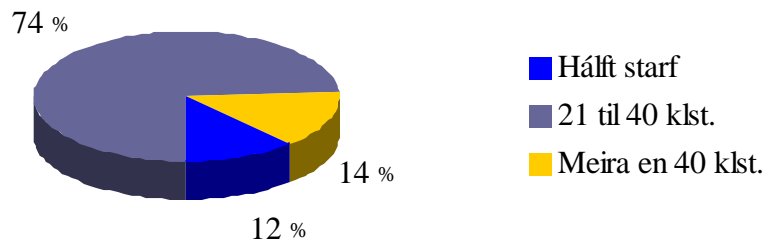
Mynd 1.6. Hlutfall ófaglærða, faglærða og deildarstjóra eða annarra yfirmanna ($n=1453$).

Á mynd 1.6. má sjá að rúmur helmingur starfsfólks í öldrunarþjónustu var ófaglært starfsfólk, um 30% faglærðir og um 12% voru deildarstjórar eða aðrir yfirmenn.



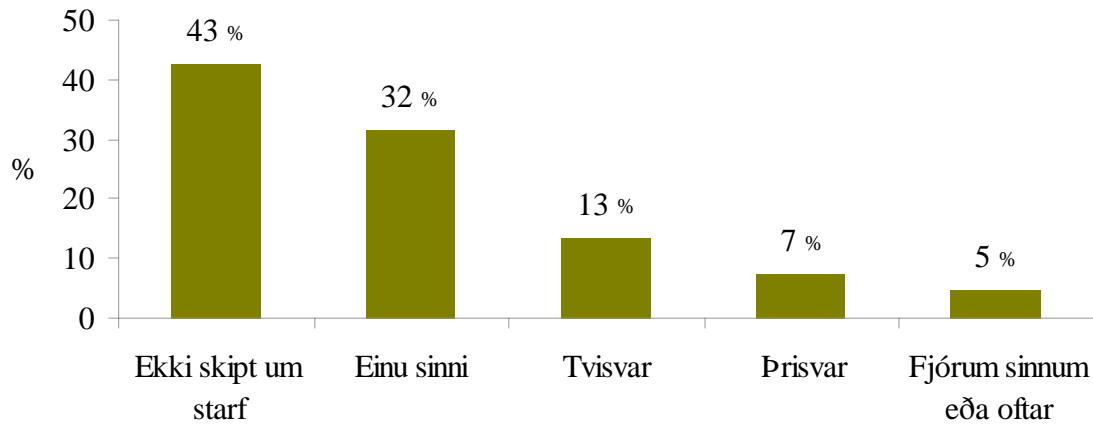
Mynd 1.7. Hæsta menntunarstig starfsfólks ($n=1443$).

Á mynd 1.7. sést að fjórðungur starfsfólks í öldrunarþjónustu hafði grunnskólapróf eða sambærilegt nám að baki. Tæpur fjórðungur hafði lokið framhaldsnámi eftir grunnskóla og um 17% sjúkraliðaprófi.



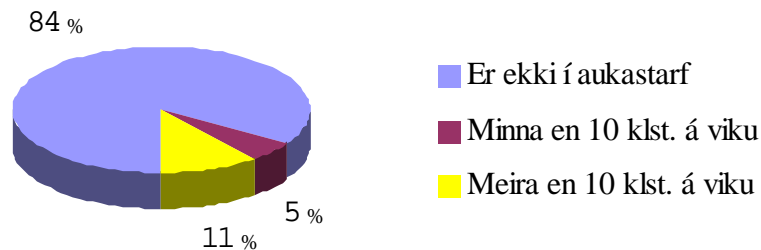
Mynd 1.8. Vinnutími starfsfólks ($n=1357$).

Mynd 1.8. sýnir hve marga tíma starfsfólk hafði að jafnaði unnið á viku í því starfi sem það var síðastliðinn mánuð. Meirihlutinn eða um 74% unnu 21 til 40 klst á viku, um 14% unnu meira en 40 klst á viku og um 12% unnu 20 stundir eða minna (hálf starf).



Mynd 1.9. Hve oft hefur þú skipt um starf á síðustu 5 árum? (n=1402).

Á mynd 1.9. kemur fram að um 43% starfsfólks höfðu ekki skipt um starf á síðustu 5 árum og um þriðjungur hafði aðeins einu sinni skipt um starf.

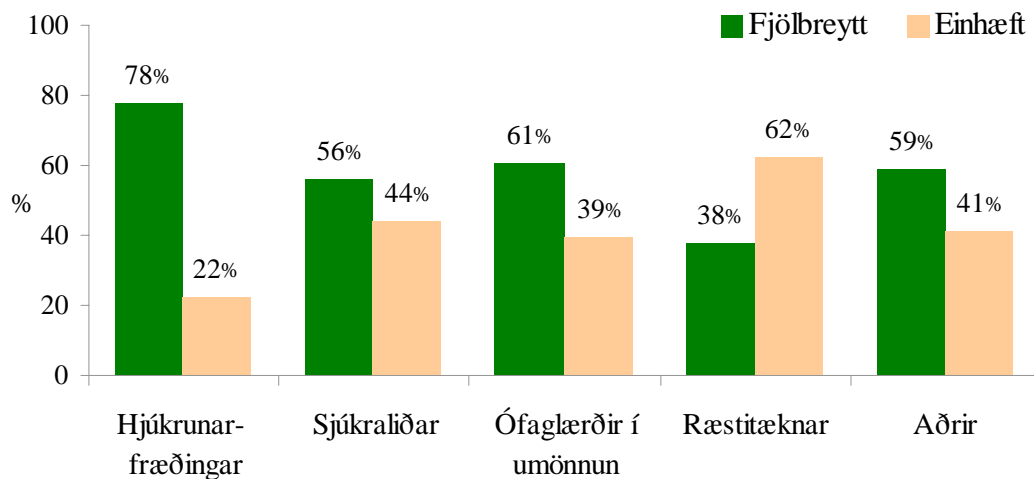


Mynd 1.10. Hlutfall starfsfólks sem hafði launað aukastarf (n=1510).

Mikill meirihluti starfsfólks hafði ekki aukastarf eins og mynd 1.10. sýnir. Um 11% unnu meira en 10 klst. á viku í aukastarfi og um 5% minna en 10 klst. á viku.

2. Líkamlegt álag og líkamsbeiting

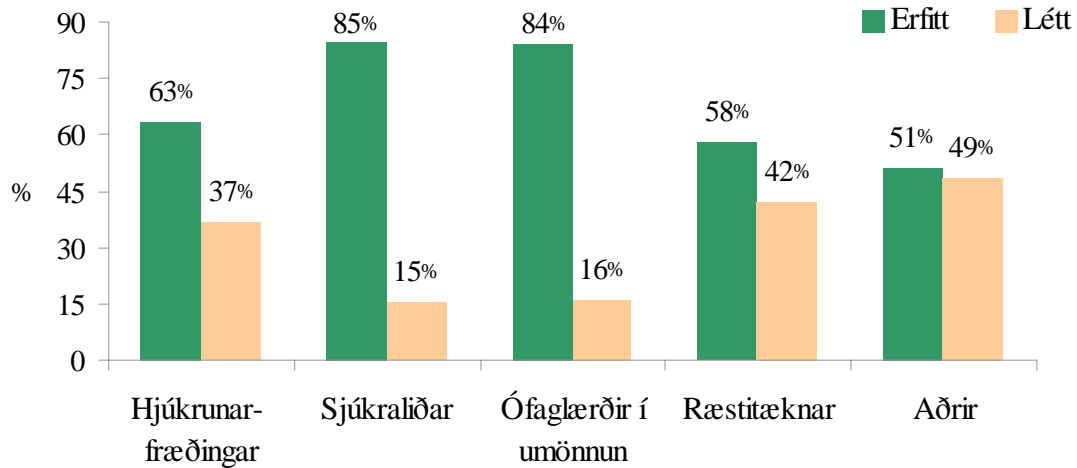
Til að meta líkamlegt álag var starfsfólk spurt hversu líkamlega fjölbreytt eða einhæft og hversu líkamlega erfitt eða létt því fyndist starfið vera og hvort það væri líkamlega úrvinda eftir vinnuvaktina. Niðurstöður sýndu að um 60% töldu starfið vera líkamlega fjölbreytt, um 16% mjög fjölbreytt og um 44% frekar fjölbreytt.



Mynd 2.1. Hlutfall starfsfólks sem taldi starfið líkamlega fjölbreytt og líkamlega einhæft, hópnun skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1285).

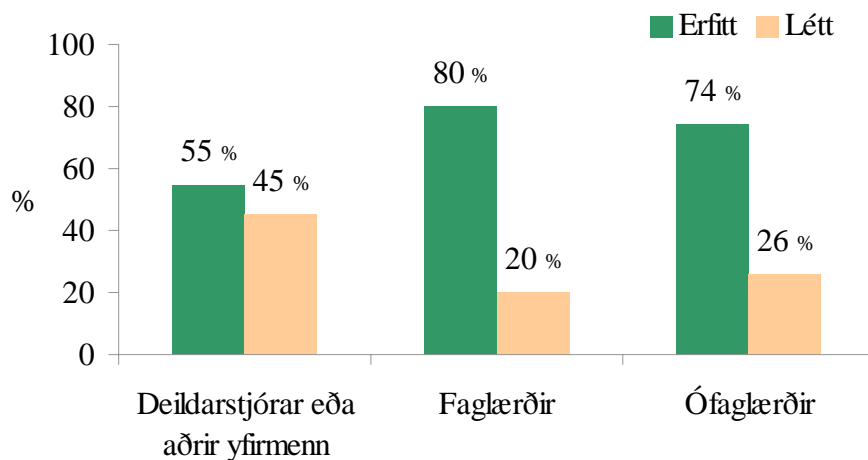
Það var breytilegt eftir starfsheiti hve líkamlega fjölbreytt starfið þótti (sjá mynd 2.1.). Um 78% hjúkrunarfræðinga töldu starf sitt fjölbreytt en um 38-61% annarra starfshópa. Ræstitæknar skera sig úr, en þeir voru eini hópurinn þar sem fleiri töldu starfið líkamlega einhæft en fjölbreytt.

Meirihlutinn taldi starf sitt líkamlega erfitt, eða um 74%. Um 15% töldu starfið mjög líkamlega erfitt en um 59% frekar erfitt (n=1468). Konur frekar en karlar töldu að starfið væri líkamlega erfitt, um 74% á móti 56% (n=1451). Það var breytilegt eftir starfshópum hvort starfsfólk taldi starfið líkamlega erfitt eða létt (sjá mynd 2.2.).



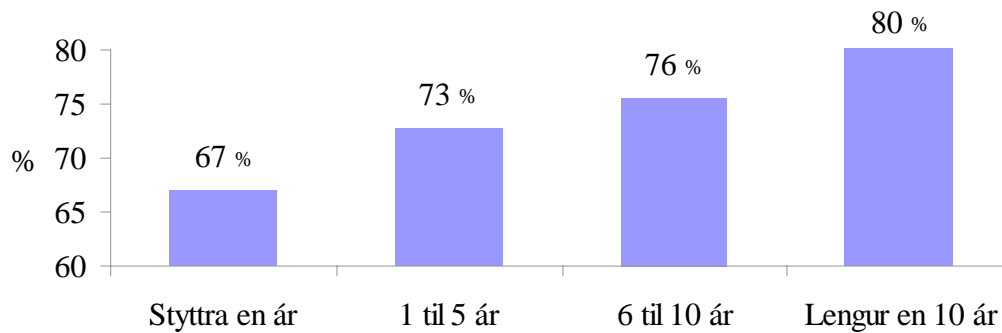
Mynd 2.2. Hlutfall starfsfólks sem taldi starfið líkamlega erfitt og líkamlega létt, hópnun skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1295).

Í öllum starfshópnum töldu fleiri starfið líkamlega erfitt fremur en létt en munurinn var mismikill. Áberandi flestir í hópi sjúkraliða og ófaglærðra í umönnun töldu starfið líkamlega erfitt. Á mynd 2.3. má sjá mismunandi svör deildarstjóra og annarra yfirmanna, faglærða og ófaglærða.



Mynd 2.3. Hlutfall starfsfólks sem taldi starfið líkamlega erfitt og líkamlega létt, hópnun skipt eftir stöðu í öldrunarþjónustu (n=1295).

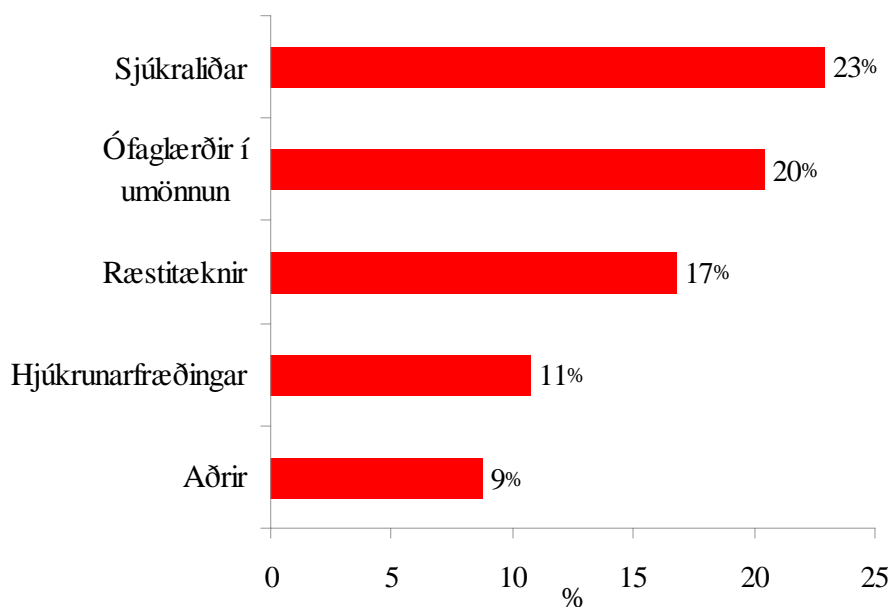
Deildarstjórar eða aðrir yfirmenn í öldrunarþjónustu töldu síður en annað starfsfólk að starfið væri líkamlega erfitt.



Mynd 2.4. Hlutfall starfsfólks sem taldi starfið líkamlega erfitt, hópnunum skipt eftir starfsaldri (n=1373).

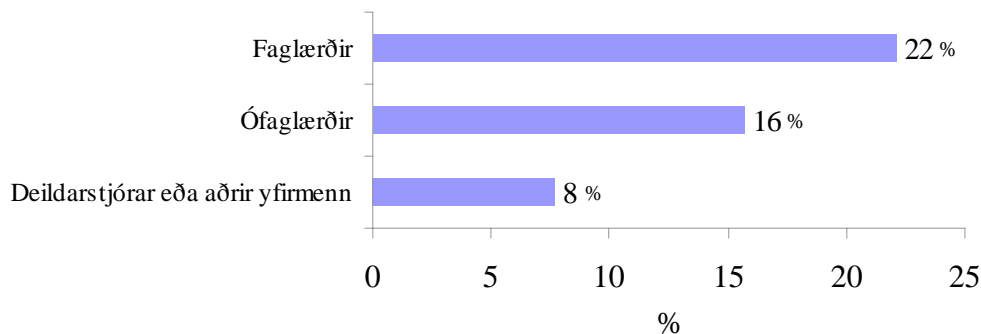
Á mynd 2.4. sést að eftir því sem samfelldur starfsaldur á öldrunardeildum eða öldrunarstofnunum er lengri þeim mun fleiri töldu starfið líkamlega erfitt .

Helmingur starfsfólks taldi sig stundum vera líkamlega úrvinda eftir vinnuvaktina, um 16% oftast, um þriðjungur sjaldan og um 9% aldrei (n=1485). Konur frekar en karlar voru líkamlega úrvinda eftir vinnuvaktina, um 17% kvenna en um 8% karla.



Mynd 2.5. Hlutfall starfsfólks sem taldi sig oftast líkamlega úrvinda eftir vinnudaginn, hópnunum skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1308).

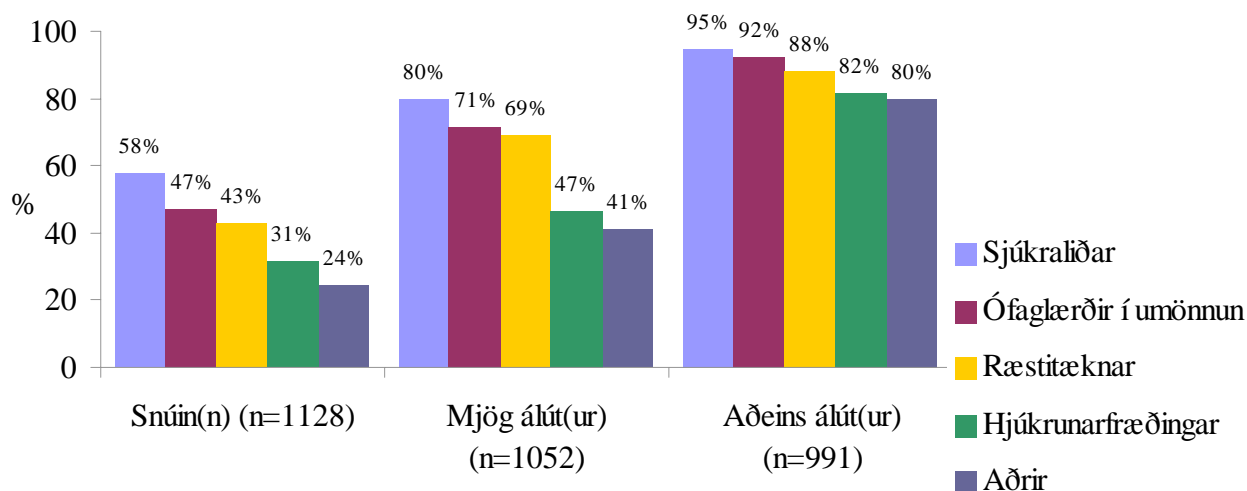
Hlutfallslega flestir meðal sjúkraliða, ófaglærðra og ræstitækna sögðust oftast líkamlega úrvinda eftir vinnuvaktina (sjá mynd 2.5.).



Mynd 2.6. Hlutfall starfsfólks sem taldi sig oftast líkamlega úrvinda eftir vinnudaginn, hópnunum skipt eftir stöðu í öldrunarþjónustu (n=1308).

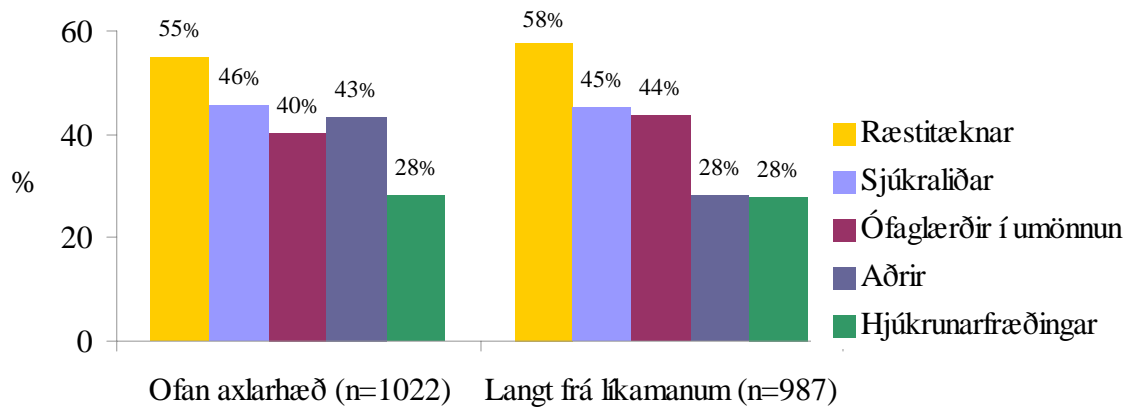
Deildarstjórar eða aðrir yfirmenn voru síður en aðrir starfsmenn í öldrunarþjónustu líkamlega úrvinda eftir vaktina (sjá mynd 2.6)

Starfsfólk var beðið að meta hve oft það ynni í ákveðnum líkamsstöðum. Tekið var tillit til baks, handleggja og fótleggja. Einnig var starfsfólk spurt hve oft það lyfti þungu eða bæri byrðar upprétt eða álútt. Í allmörgum tilfellum var hlutfall svarenda breytilegt eftir starfi og stöðu eins og sjá má á mynd 2.7.



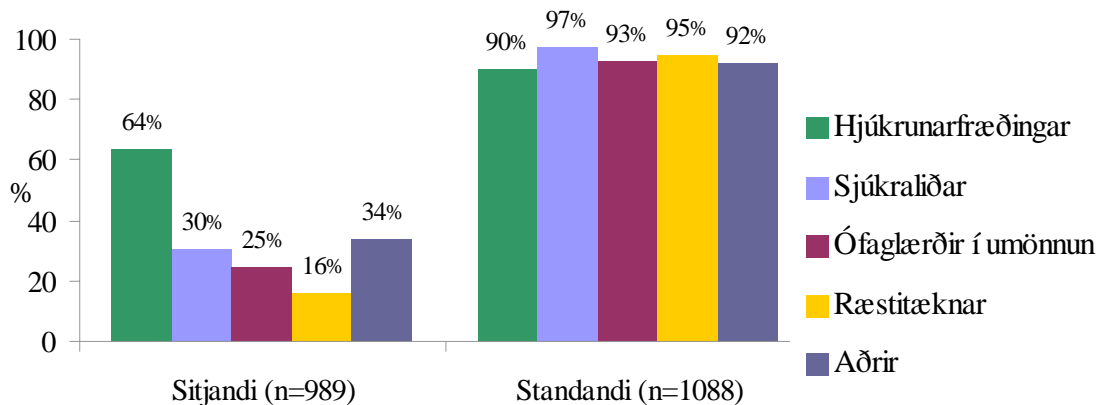
Mynd 2.7. Hlutfall starfsfólks sem sagðist mjög oft eða oft vinna með bol snúinn eða álútan.

Á mynd 2.7. kemur fram að hlutfallslega flestir í hópi sjúkraliða, ófaglærðra í umönnun og ræstitækna þurfa að vinna oft eða mjög oft með bol snúinn, mjög álútan og aðeins álútan en hjúkrunarfræðingar og „aðrir“ þurfa þess síst.



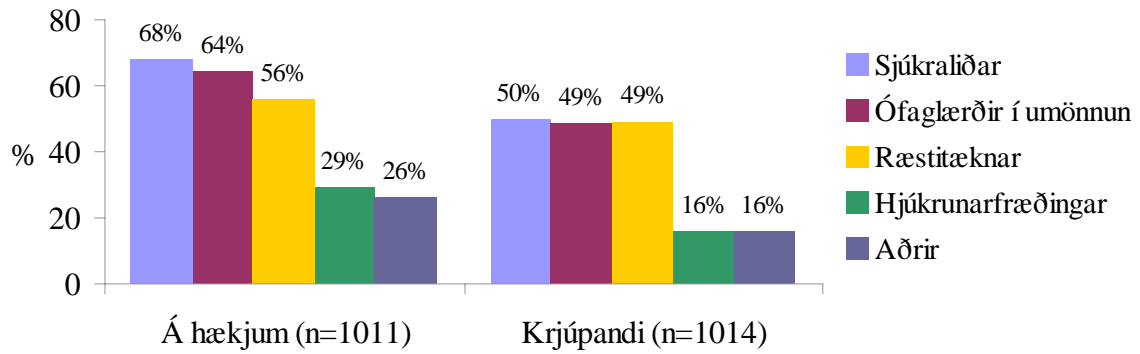
Mynd 2.8. Hlutfall starfsfólks sem sagðist mjög oft eða oft vinna með handleggi fyrir ofan axlarhæð eða teygða langt frá bolnum, hópnum skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu.

Hlutfallslega flestir meðal ræstitækna vinna oft eða mjög oft með handleggi fyrir ofan axlarhæð eða teygða langt frá bolnum en hjúkrunarfræðingar og aðrir starfsmenn þurfa þess síst (sjá mynd 2.8.).



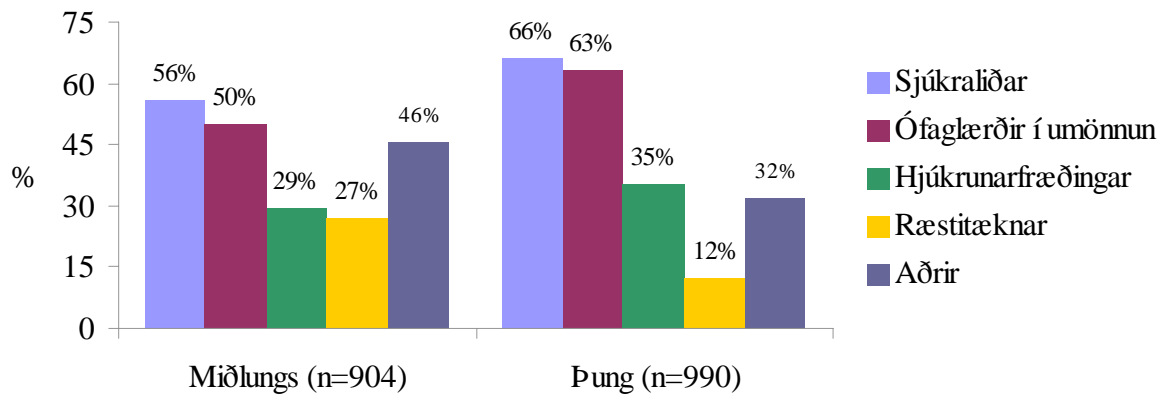
Mynd 2.9. Á myndinni sést hvaða vinnustellingar voru algengastar hjá mismunandi starfshópum.

Meirihluti hjúkrunarfræðinga sagðist vinna oft eða mjög oft sitjandi en minnst var um það meðal ræstitækna (sjá mynd 2.9.). Á myndinni sést ekki mikill munur á starfshópunum þegar spurt var hvort unnið væri mjög oft eða oft standandi.



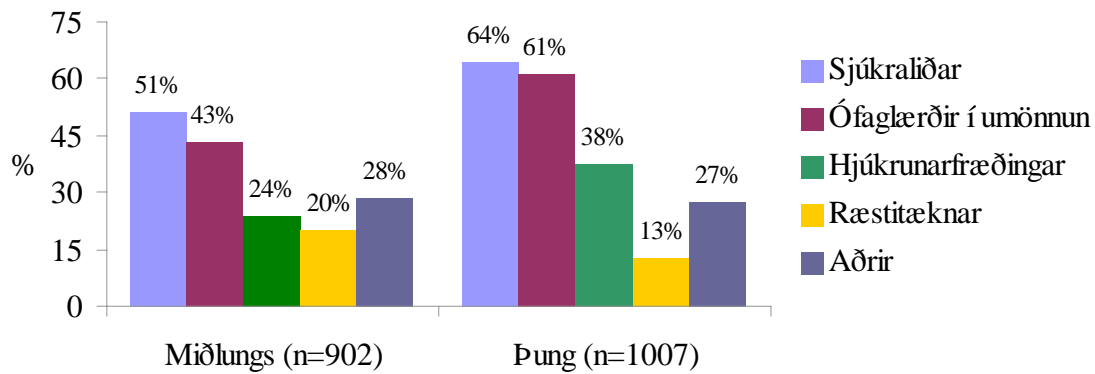
Mynd 2.10. Hlutfall starfsfólks sem sagðist mjög oft eða oft vinna á hækjum sér og krjúpandi, hópnun skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu.

Hlutfallslega flestir meðal sjúkraliða, ófaglærðra í umönnun og ræstitækna þurfa að vinna á hækjum sér eða krjúpandi eins og sést á mynd 2.10.



Mynd 2.11. Hlutfall starfsfólks sem sagðist mjög oft eða oft lyfta þungu eða bera miðlungspungar eða þungar byrðar, í uppréttri stöðu, hópnun skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu.

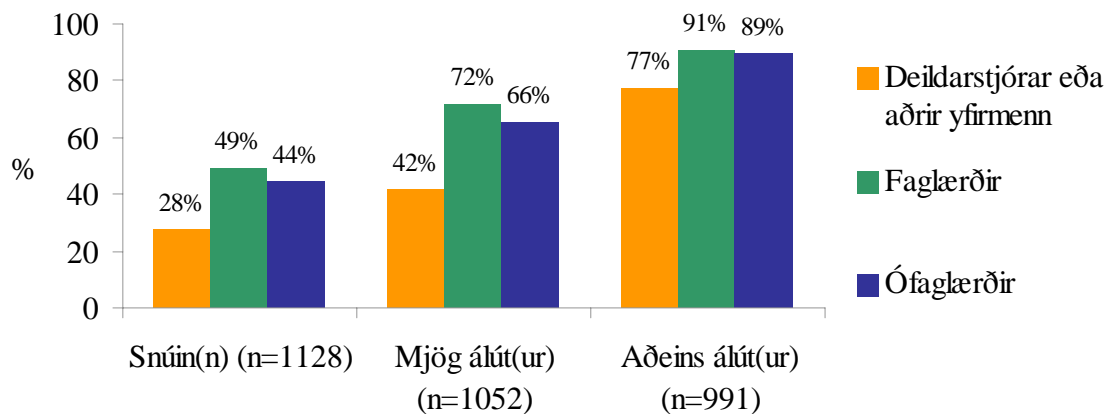
Ríflega helmingur sjúkraliða og ófaglærðra starfsmanna í umönnun þarf oft eða mjög oft, í uppréttri stöðu, að lyfta þungu eða bera byrðar sem vega 10 til 20 kg og meiri hluti þeirra þarf oft eða mjög oft að lyfta eða bera byrðar sem eru þyngri en 20 kg. (sjá mynd 2.11).



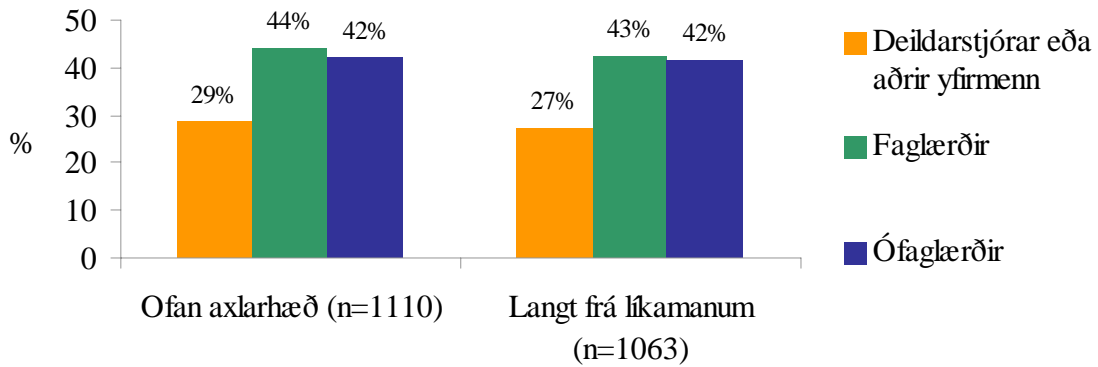
Mynd 2.12. Hlutfall starfsfólks sem sagðist mjög oft eða oft, í álútri stöðu, lyfta þungu eða bera miðlungspungar eða þungar byrðar, hópnum skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu.

Meirihluti sjúkraliða og stór hluti ófaglærðra í umönnun sögðust oft eða mjög oft þurfa, í álútri stöðu, að lyfta þungu eða bera byrðar sem vega 10 til 20 kg og byrðar sem eru þyngri en 20 kg en ræstitækna þurfa þess síst (sjá mynd 2.12.).

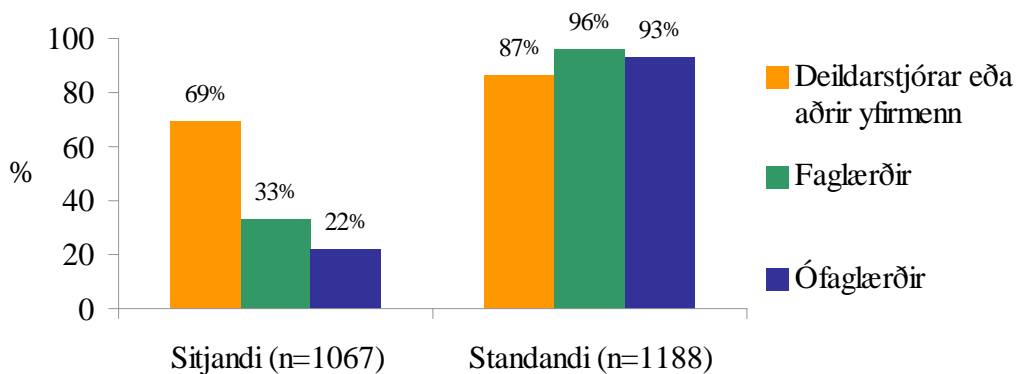
Eins og sést á næstu myndum voru það síst deildarstjórar eða aðrir yfirmenn sem sögðust þurfa að vinna oft eða mjög oft í óhentugum vinnustellingum s.s. með bol snúinn eða álútan, með handleggi fyrir ofan axlarhæð eða teygða langt frá bol, vinna á hækjum sér eða krjúpandi. Jafnframt vinna deildarstjórar eða aðrir yfirmenn meira sitjandi en faglærðir og ófaglærðir starfsmenn Einnig var minnst um það að deildarstjórar eða aðrir yfirmenn þyrftu að lyfta miðlungspungum eða þungum byrðum. Konur þurfa fremur en karlar að vinna oft eða mjög oft álútar og með bol snúinn. Einnig þurfa konur fremur en karlar að vinna oft eða mjög oft á hækjum sér.



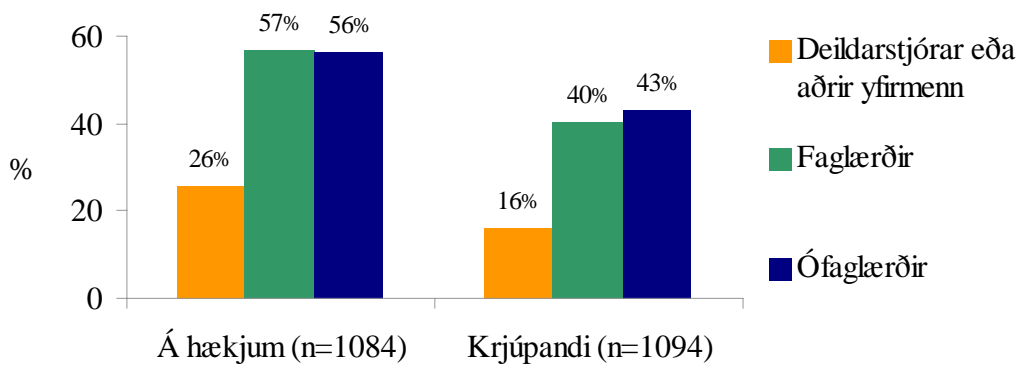
Mynd 2.13. Hlutfall starfsfólks sem sagðist mjög oft eða oft vinna með bol snúinn eða álútan, hópnum skipt eftir stöðu.



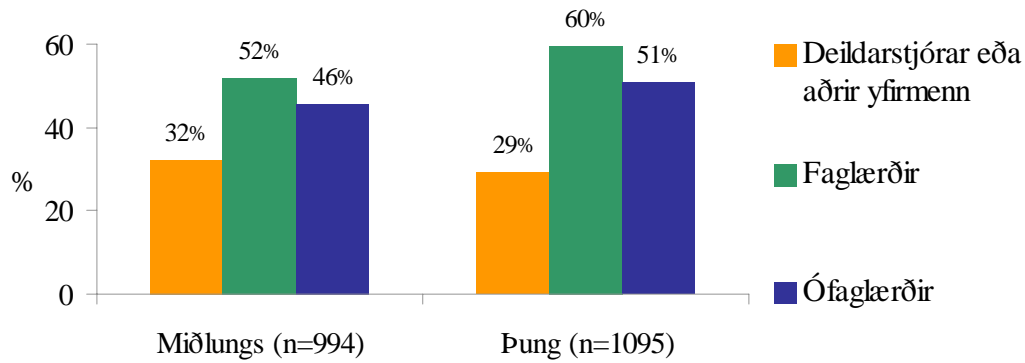
Mynd 2.14. Hlutfall starfsfólks sem sagðist mjög oft eða oft vinna með handleggi fyrir ofan axlarhæð eða teygða langt frá bolnum, hópnum skipt eftir stöðu.



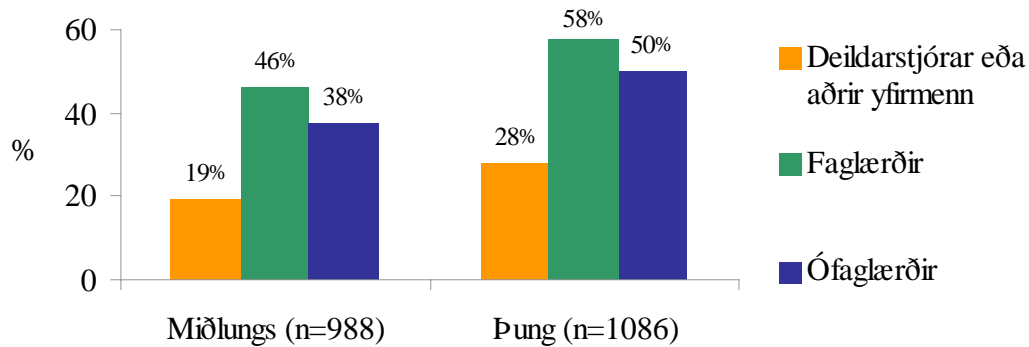
Mynd 2.15. Hlutfall starfsfólks sem vann mjög oft eða oft sitjandi og standandi, hópnum skipt eftir stöðu.



Mynd 2.16. Hlutfall starfsfólks sem sagðist mjög oft eða oft vinna á hækjum sér og krjúpandi, hópnum skipt eftir stöðu.

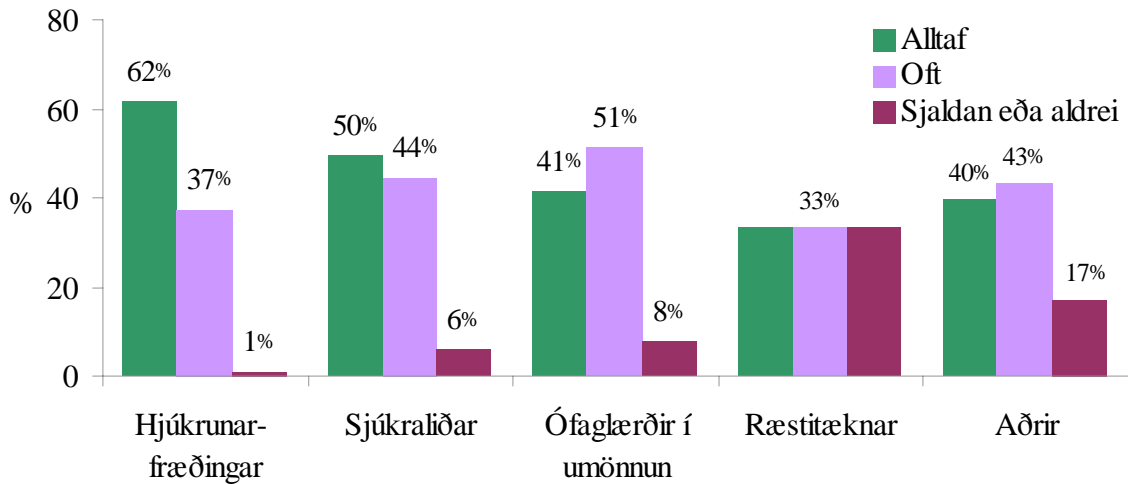


Mynd 2.17. Hlutfall starfsfólks sem sagðist mjög oft eða oft, í uppréttri stöðu, lyfta þungu eða bera miðlungspungar eða þungar byrðar, hópnum skipt eftir stöðu.



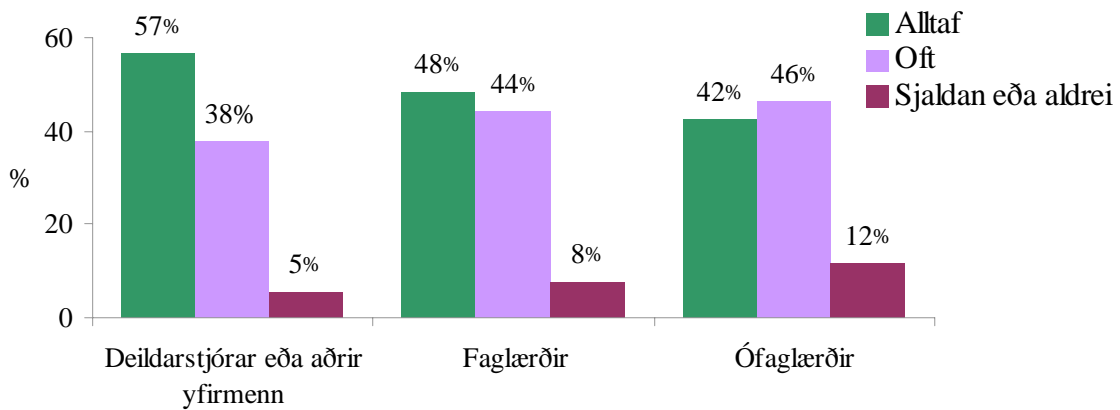
Mynd 2.18. Hlutfall starfsfólks sem sagðist mjög oft eða oft, í uppréttri stöðu, lyfta þungu eða bera miðlungspungar eða þungar byrðar, hópnum skipt eftir stöðu.

Unnt er að komast hjá óæskilegu líkamlegu álagi við vinnu með því meðal annars að nýta hjálp frá samstarfsmönnum við að lyfta og færa til vistmenn eða þungar byrðar. Niðurstöðurnar sýndu að um 46% sögðust alltaf hafa möguleika á slíkri hjálp, um 44% oft en um 10% sjaldan eða aldrei. Hlutfallið var breytilegt bæði eftir starfi og stöðu.



Mynd 2.19. Möguleikar á hjálp frá samstarfsmönnum við að færa til eða lyfta vistmönnum eða þungum byrðum, hópnum skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1235).

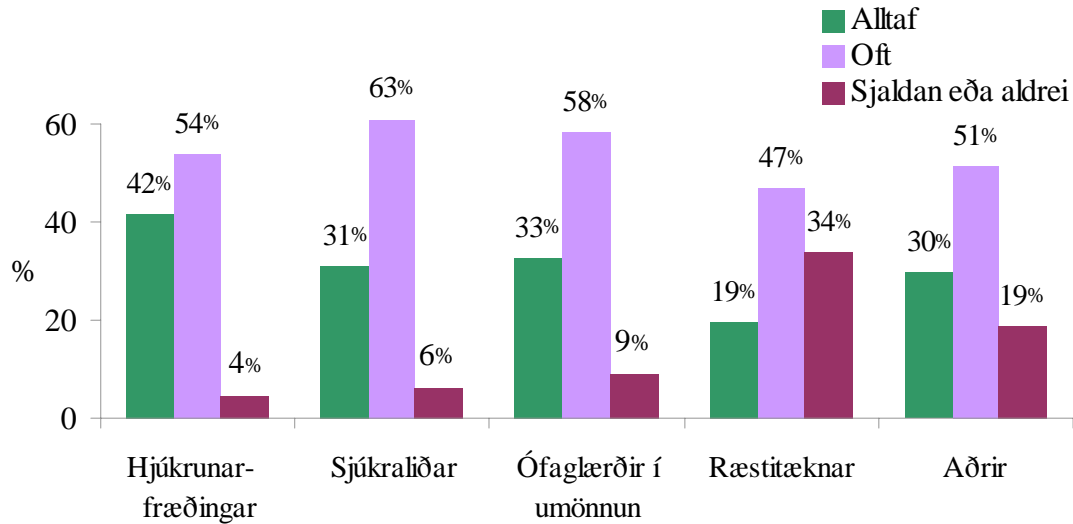
Mynd 2.19. sýnir að hjúkrunarfræðingar eiga best með að fá hjálp frá samstarfsmönnum við að færa til eða lyfta vistmönnum eða þungum byrðum en ræstitæknar eiga þessa síst kost.



Mynd 2.20. Möguleikar á hjálp frá samstarfsmönnum við að lyfta og færa til vistmenn eða þungar byrðar, hópnum skipt eftir stöðu (n=1326).

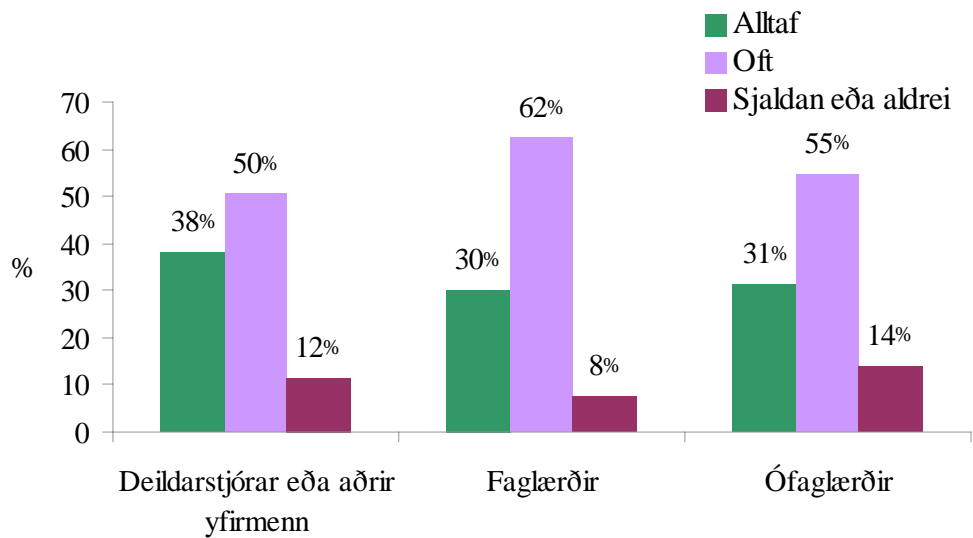
Á mynd 2.20 sést að deildarstjórar og aðrir yfirmenn hafa besta möguleika á hjálp frá samstarfsmönnum við að lyfta og færa til vistmenn eða þungar byrðar en ófaglærðir hafa síst möguleika á slíkri aðstoð.

Ennfremur sýna niðurstöður að fjórðungur starfsfólks nýtir alltaf þá hjálp sem býðst, um 44% oft en 10% sjaldan eða aldrei.



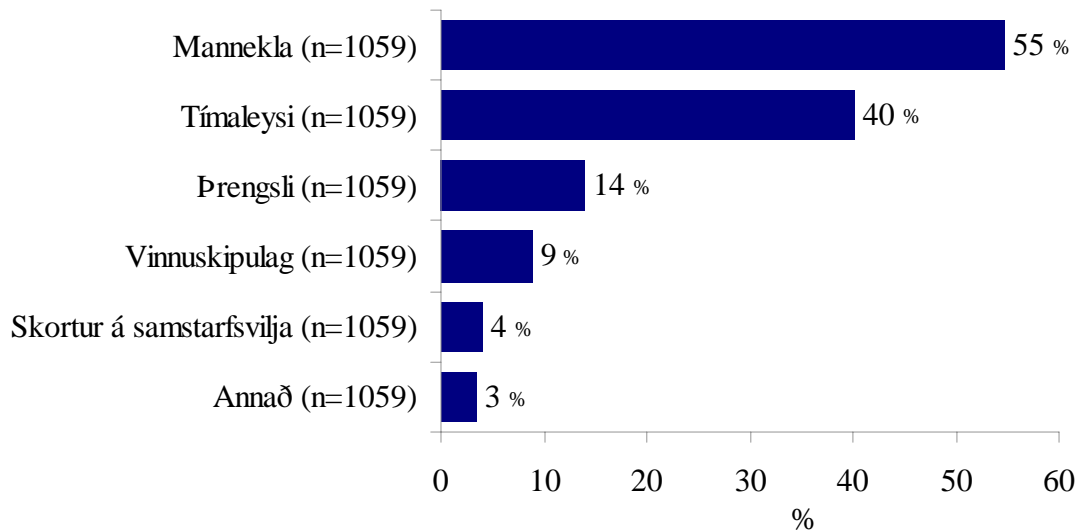
Mynd 2.21. Hlutfall starfsfólks sem sagðist nýta mögulega hjálp frá samstarfsmönnum við að lyfta og færa til vistmenn eða þungar byrðar, hópnum skipt eftir starfi (n=990).

Ræstitæknar nýta síst hjálp af þessu tagi en um 34% þeirra nýta sjaldan eða aldrei aðstoð. Þeir skera sig reyndar úr að því leyti að þeir eru að öllu jöfnu ekki í umönnun.



Mynd 2.22. Hlutfall starfsfólks sem sagðist nýta mögulega hjálp frá samstarfsmönnum við að lyfta og færa til vistmenn eða þungar byrðar, hópnum skipt eftir stöðu (n=1079).

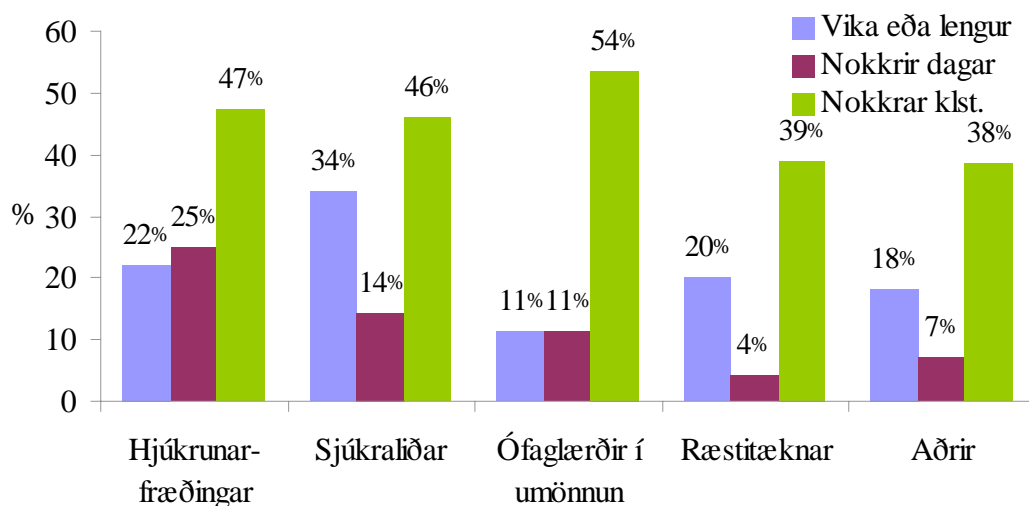
Svipað hlutfall deildarstjóra og annarra yfirmanna og ófaglærðra sögðust nýta þá hjálp sem þeim býðst en hlutfallið var nokkuð lægra meðal faglærðra.



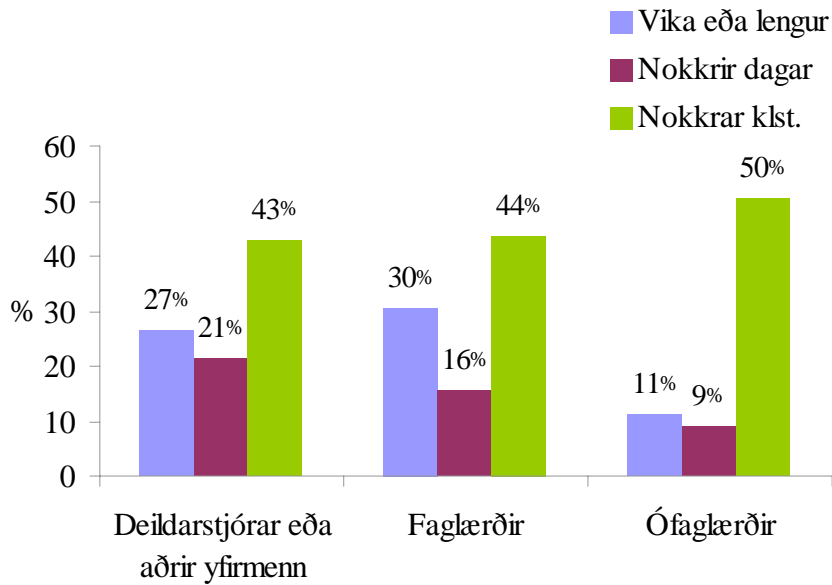
Mynd 2.23. Hlutfall starfsfólks sem sagðist ekki nýta, af ýmsum ástæðum, mögulega hjálp frá samstarfsmönnum við að lyfta eða færa vistmenn eða þungar byrðar úr stað.

Starfsfólk var beðið að greina frá ástæðu þess að það nýtti ekki þá hjálp, sem því byðist. Flestir töldu það stafa af mannekleu eða um 55% og um 40% nefndu tímaleysi.

Niðurstöður sýndu að 81% hafði fengið einhverja kennslu í líkamsbeitingu og vinnutækni, um 47% höfðu fengið kennslu í nokkrar klukkustundir, um 13% í nokkra daga og um 19% í viku eða lengur (n=1454). Hlutfallslega fleiri konur en karlar höfðu fengið kennslu í líkamsbeitingu og vinnutækni, um 82% kvenna en um 62% karla (n=1436). Eldra starfsfólk hafði frekar fengið kennslu í líkamsbeitingu og vinnutækni en þeir sem yngri voru og það sama má segja um þá sem höfðu unnið lengi samfellt á öldrunardeildum eða öldrunarstofnunum.

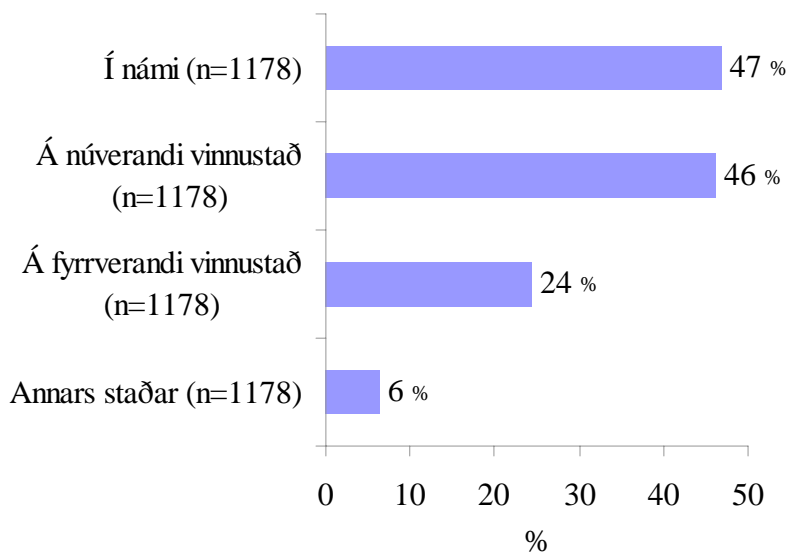


Mynd 2.24. Kennsla í líkamsbeitingu og vinnutækni skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1287).



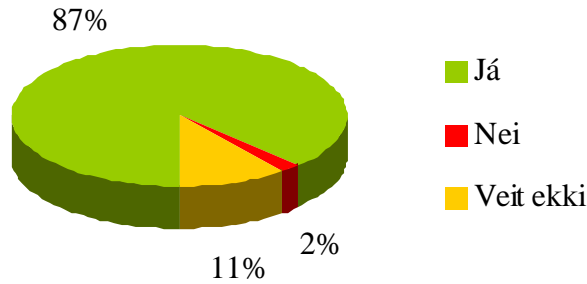
Mynd 2.25. Kennsla í líkamsbeitingu og vinnutækni, skipt eftir stöðu (n=1397).

Um 91% deildarstjóra og annarra yfirmanna hafði fengið einhverja kennslu í líkamsbeitingu og vinnutækni, um 90% faglærðra en um 70% ófaglærðra (n=1397). Á mynd 2.25 má einnig sjá að 48% deildarstjóra og annarra yfirmanna og 46% faglærðra en aðeins 20% ófaglærðra höfðu notið slíkrar kennslu í nokkra daga eða lengur.



Mynd 2.26. Kennsla í líkamsbeitingu og vinnutækni í námi, á núverandi vinnustað, á fyrrverandi vinnustað eða annars staðar.

Eins og sést á mynd 2.26. hér að ofan sögðust flestir hafa fengið kennslu í líkamsbeitingu og vinnutækni í námi eða á núverandi vinnustað.



Mynd 2.27. Hlutfall starfsfólks sem taldi kennslu í líkamsbeitingu og vinnutækni hafa gagnast sér.

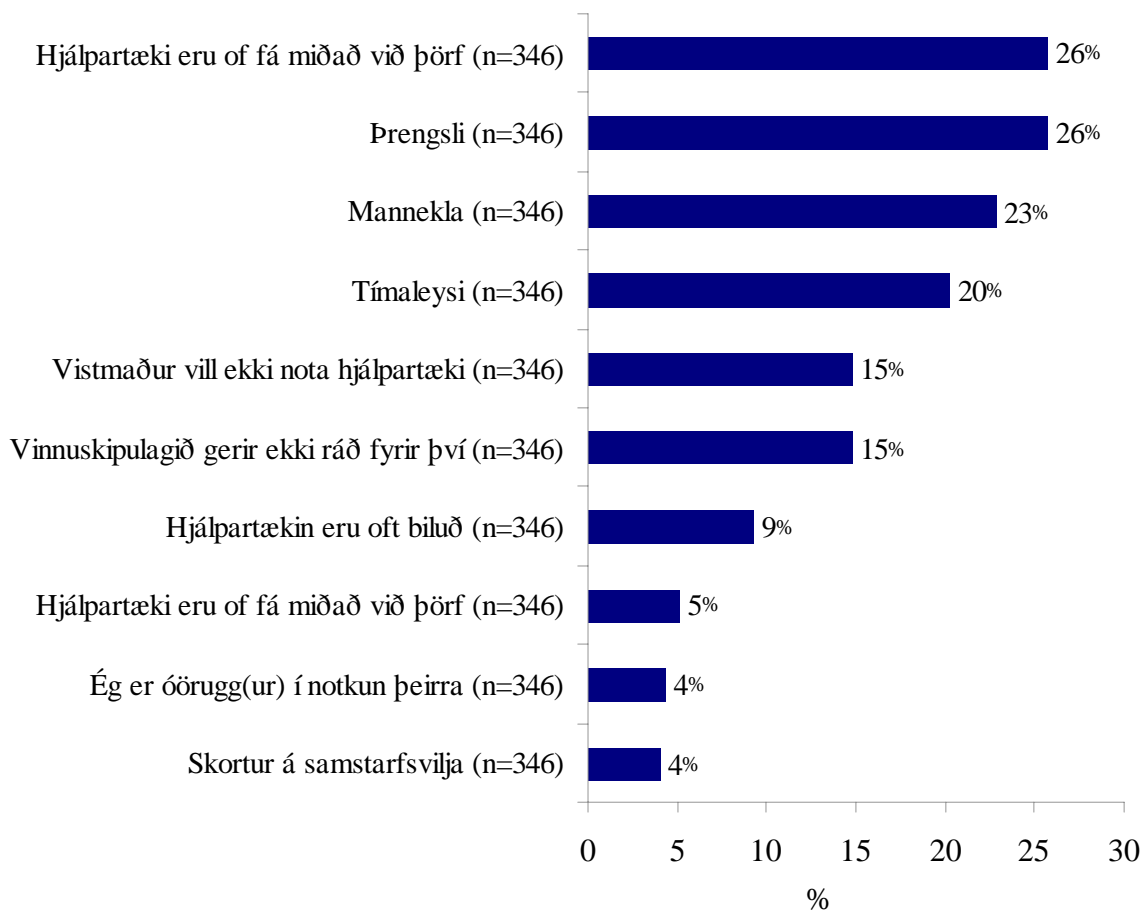
Mikill meirihluti starfsfólks taldi þá kennslu sem það hafði hlotið í líkamsbeitingu og vinnutækni hafa gagnast sér, eða um 87%. Um 2% töldu hana ekki hafa gagnast sér en um 11% sögðust ekki vita það. Hlutfallið var breytilegt eftir aldri. Um 75% yngri en 25 ára töldu svo vera, um 90% 45-54 ára en 86% 55 ára og eldri. (n=1103).

Aðeins um 14% sögðu að reglubundin kennsla eða þjálfun í líkamsbeitingu og vinnutækni væri veitt á vinnustað þeirra (n=1351). Það hlutfall var hæst meðal hjúkrunarfræðinga, um 23%, en lægst meðal ófaglærðra í ummönnun eða um 10%. Um 12% sjúkraliða, um 15% ræstitækna og um 16% „annarra“ sögðu að reglubundin kennsla eða þjálfun í líkamsbeitingu og vinnutækni væri veitt á vinnustað þeirra (n=1201). Ef þetta er skoðað út frá stöðu starfsmanna kemur í ljós að um fjórðungur deildarstjóra eða annarra yfirmanna sögðust fá kennslu á vinnustað sínum en aðeins um 16% faglærða og 9% ófaglærðra áttu kost á slíku (n=1298).

Um 46% sögðust alltaf hafa aðgang að hjálpartækjum til að lyfta eða færa vistmenn eða þungar byrðar, um 32% oft, um 10% sjaldan og um 13% aldrei (n=1293). Um 93% hjúkrunarfræðinga sögðust alltaf eða oft hafa aðgang að hjálpartækjum og um 85% sjúkraliða, um 79% ófaglærðra í ummönnun, um 45% ræstitækna og um 57% „annarra“ höfðu aðgang að slíku (n=1178). Um 85% deildarstjóra eða annarra yfirmanna sögðust alltaf eða oft hafa aðgang að hjálpartækjum, um 84% faglærðra en um 73% ófaglærðra (n=1246).

Um 68% hjúkrunarfræðinga, sjúkraliða og ófaglærðra í ummönnun höfðu fengið kennslu í notkun hjálpartækja en um 24% ræstitækna og um 35% „annarra“ (n=1164). Því lengur sem starfsfólk hafði unnið samfelt á öldrunarstofnunum og öldrunardeildum því líklegra var það til að hafa fengið kennslu í notkun hjálpartækja.

Um 73% sögðust í raun nota þau hjálpartæki sem til væru á vinnustaðnum. Hlutfall þeirra sem nota hjálpartæki var hæst meðal hjúkrunarfræðinga og sjúkraliða eða um 80%, en um 71% ófaglærðra í ummönnun, um 70% „annarra“ og um 57% ræstitækna nota sér hjálpartæki (n=1178). Flestir meðal deildarstjóra og annarra yfirmanna notuðu hjálpartæki eða um 83%, en um 75% faglærðra og um 70% ófaglærðra (n=1246).



Mynd 2.28. Ástæður þess að hjálpartæki eru ekki notuð. (n=346)

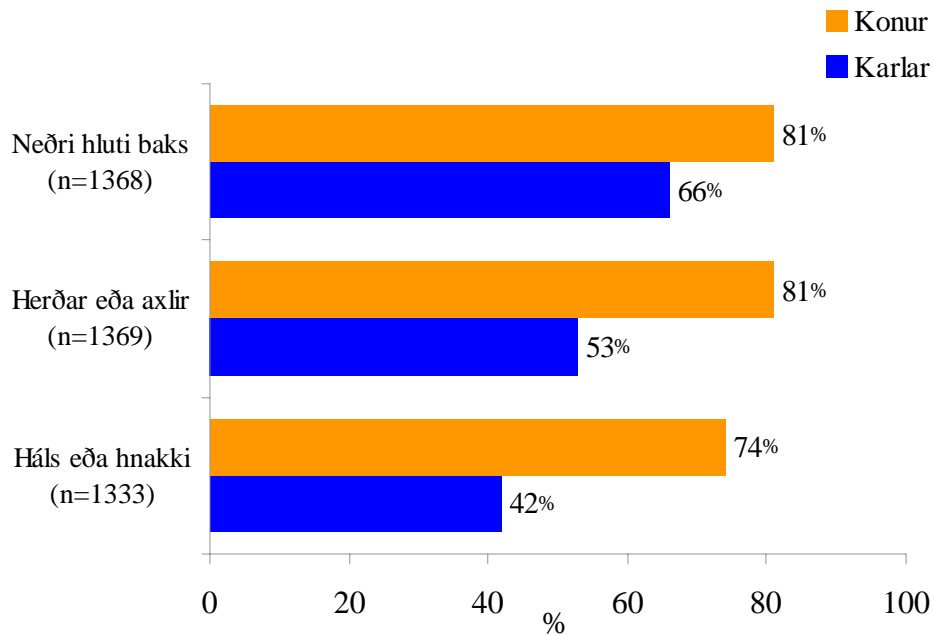
Á mynd 2.28. má sjá að fjórðungur starfsfólks taldi að hjálpartæki væru of fá á vinnustaðnum miðað við þörfina og sama hlutfall starfsfólks sagðist ekki nota hjálpartæki vegna þrengsla á vinnustað. Um 23% nefndi manneklu og um fimmtingur tímaleysi.

Tafla 2.1. Hlutfall starfsfólks sem sagðist hafa fundið fyrir óþægindum frá hreyfi- og stoðkerfi síðastliðna tólf mánuði.

Líkamssvæði	Hlutfall (%)
Neðri hluti baks	80,7
Herðar eða axlir	80,3
Háls eða hnakki	72,8
Efri hluti baks	45,8
Mjaðmir	46,3
Hné	44,1
Úlnliðir eða hendur	38,4
Ökklar eða fætur	32,1
Olnbogar	22,2

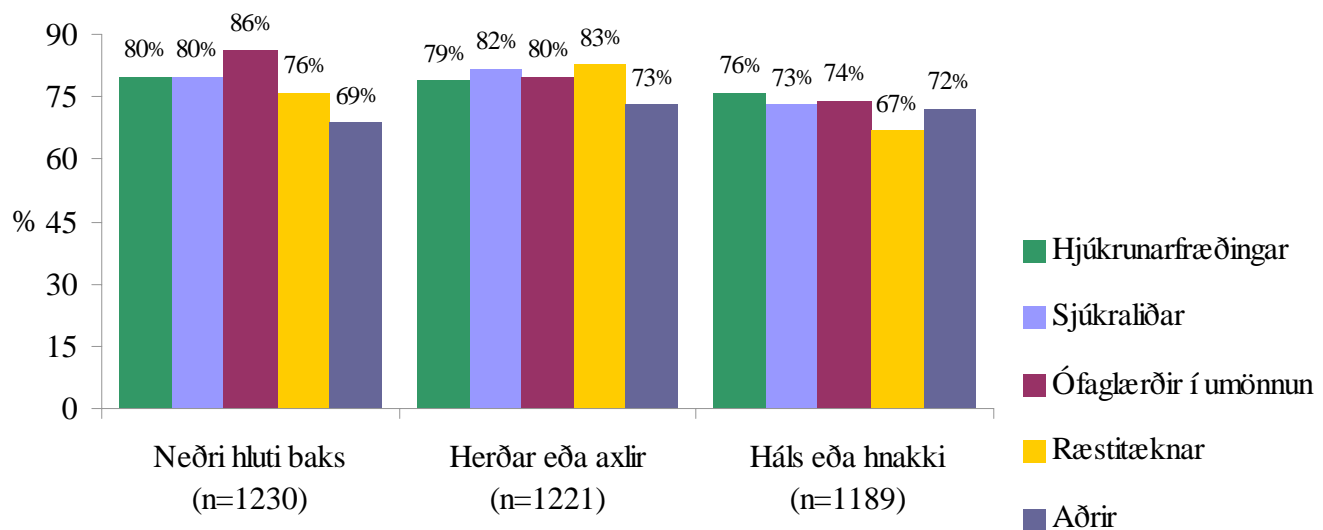
Óþægindi frá hreyfi- og stoðkerfi síðastliðna tólf mánuði voru tíðust í neðri hluta baks, herðum og öxlum, og hálsi eða hnakka. (sjá töflu 2.1)

Á mynd 2.29. má sjá algengi óþæginda í neðri hluta baks, herðum eða öxlum og hálsi eða hnakka hjá konum og körlum.



Mynd 2.29. Hlutfall kvenna og karla sem sögðust hafa fundið fyrir óþægindum í neðri hluta baks, herðum eða öxlum, hálsi eða hnakka á síðastliðnum 12 mánuðum.

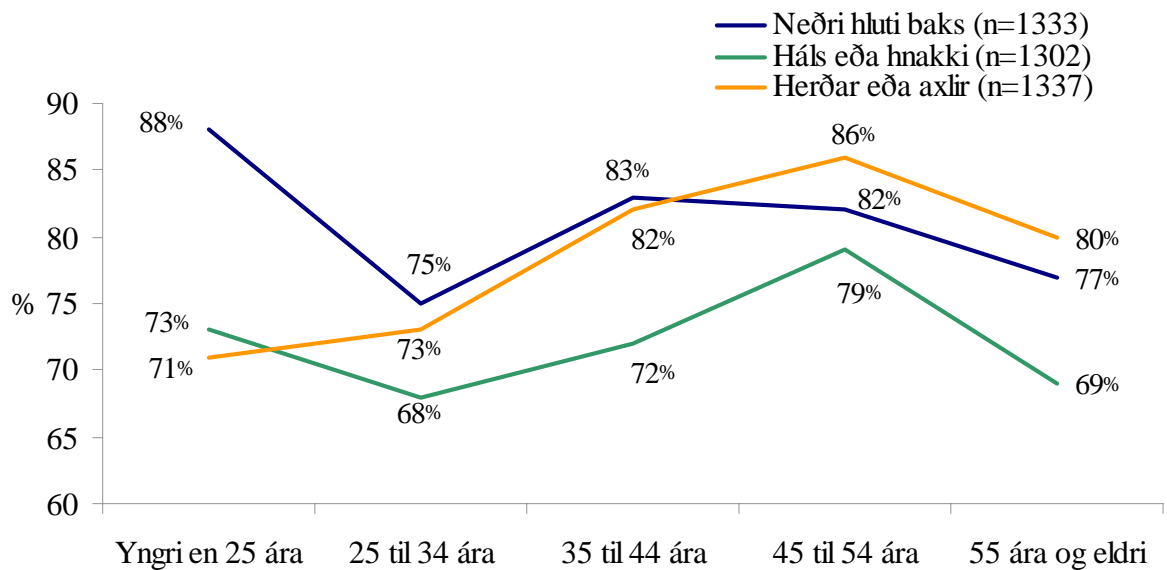
Óþægindi í neðri hluta baks, herðum eða öxlum, hálsi eða hnakka voru algengari hjá konum en körlum eins og mynd 2.29. sýnir glögg.



Mynd 2.30. Hlutfall starfsfólks sem sagðist hafa fundið fyrir óþægindum í neðri hluta baks, herðum eða öxlum, hálsi eða hnakka á síðastliðnum 12 mánuðum, skipt eftir starfi á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum.

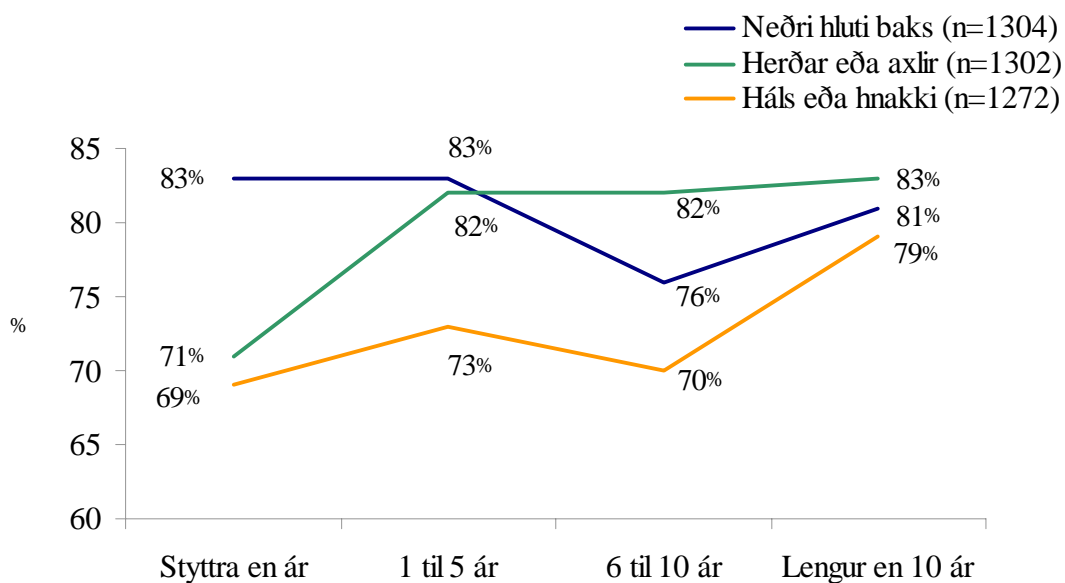
Óþægindi í neðri hluta baks á síðastliðnum 12 mánuðum voru algengust meðal ófaglærðra í umönnun. Óþægindi í herðum og öxlum á síðastliðnum 12 mánuðum

voru algengust meðal ræstitækna og sjúkraliða. Óþægindi í hálsi eða hnakka voru algengust meðal hjúkrunarfræðinga.



Mynd 2.31. Hlutfall þeirra, sem sögðust hafa fundið fyrir óþægindum í neðri hluta baks, herðum eða öxlum, hálsi eða hnakka á síðastliðnum 12 mánuðum, skipt eftir aldri.

Í hópi 25 ára og yngri voru óþægindi í neðri hluta baks algengust, en óþægindi í hálsi eða hnakka og herðum eða öxlum voru algengust meðal starfsfólks 45 til 54 ára. Í öllum tilvikum lækkaði hlutfall þeirra sem höfðu fundið fyrir óþægindum á síðastliðnum 12 mánuðum þegar í elsta aldursflokkinn var komið.



Mynd 2.32. Hlutfall þeirra, sem sögðust hafa fundið fyrir óþægindum í neðri hluta baks, herðum eða öxlum, hálsi eða hnakka á síðastliðnum 12 mánuðum, skipt eftir samfelldum starfsaldri á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum.

Óþægindi í neðri hluta baks voru algengust meðal starfsfólks sem unnið hafði styttra en ár eða í eitt til fimm ár samfelld á öldrunarstofnunum eða deildum. Óþægindi í herðum eða öxlum og hálsi eða hnakka voru hins vegar algengari hjá þeim sem unnið höfðu lengi samfelld á öldrunarstofnunum eða deildum.

Tafla 2.2. Hlutfall þeirra sem höfðu fundið fyrir óþægindum frá hreyfi- og stoðkerfi á síðastliðnum sjö sólarhringum.

Líkamssvæði	Hlutfall (%)
Herðar eða axlir	79,5
Háls eða hnakki	77,1
Neðri hluti baks	73,5
Mjaðmir	67,1
Efri hluti baks	67,0
Hné	65,4
Olnbogar	56,0
Ökklar eða fætur	55,9
Úlnliðir eða hendur	30,1

Óþægindi frá hreyfi- og stoðkerfi á síðustu sjö sólarhringum voru tíðust í herðum eða öxlum, hálsi eða hnakka og mjóbaki. Einhver munur var á starfshópunum varðandi óþægindi frá mjóbaki á síðustu sjö sólarhringum, hlutföllin voru frá 65%-81%, þar sem einkennin voru tíðust meðal ræstitækna en fátíðust meðal hjúkrunarfræðinga. Ekki var marktækur munur á óþægindum karla og kvenna síðustu sjö sólarhringa nema hvað varðar óþægindi í höndum eða úlnliðum. Um 9% karla en um 31% kvenna sem fundu fyrir slíkum óþægindum einhvern tíma á síðasta ári höfðu fundið fyrir þessum óþægindum undangengna viku.

Einnig var samband milli óþæginda á síðustu sjö sólarhringum og aldurs. Þannig höfðu um 77% starfsfólks yngri en 25 ára sem fundið höfðu fyrir óþægindum einhvern tíma á síðustu 12 mánuðum einnig fundið fyrir óþægindum á síðustu sjö sólarhringum, um 70% 25 til 34 ára, um 66% 35 til 44 ára, um 76% 45 til 55 ára og um 78% starfsfólks eldri en 55 ára.

Tafla 2.3. Hlutfall þeirra sem sögðust einhvern tíma á síðasta ári ekki hafa getað stundað dagleg störf vegna óþæginda frá hreyfi- og stoðkerfi

Líkamssvæði	Hlutfall (%)
Neðri hluti baks	39,6
Mjaðmir	31,6
Herðar eða axlir	28,1
Efri hluti baks	27,8
Hné	26,1
Ökklar eða fætur	24,7
Háls eða hnakki	23,2
Olnbogar	19,6
Úlnliðir eða hendur	11,9

Mjóbaksóþægindi voru algengasta orsök þess að starfsfólk gat ekki stundað störf sín. Um 40% sem höfðu haft slík óþægindi sögðust ekki hafa getað stundað dagleg störf

vegna þeirra einhvern tíma á síðastliðnum 12 mánuðum. Næstalgengast var að óþægindi í mjöðmum, herðum eða öxlum og efri hluta baks kæmu í veg fyrir að fólk gæti unnið.

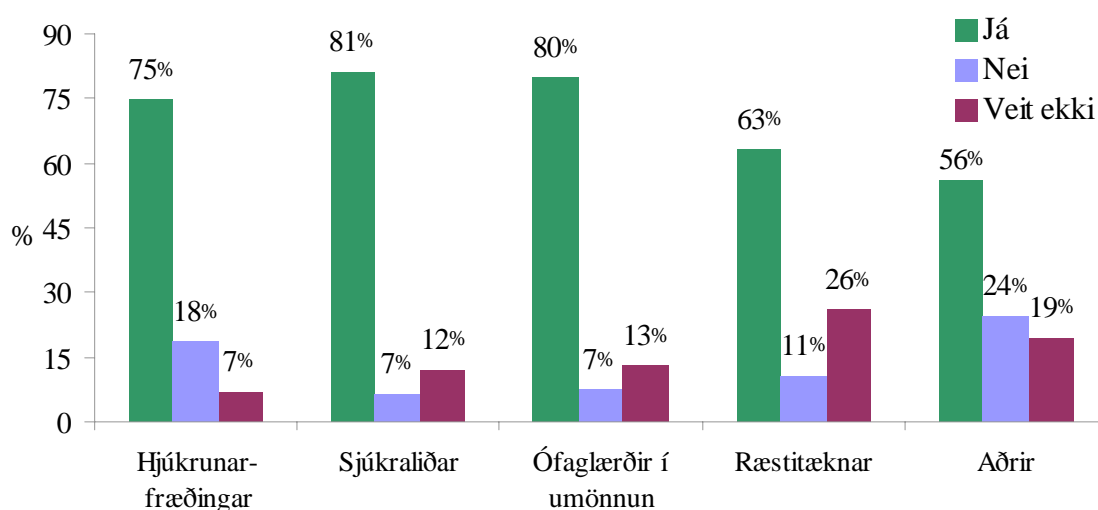
Ekki var marktækur munur á körlum og konum varðandi fjarvistir frá vinnu vegna óþæginda á síðustu 12 mánuðum.

Ef starfshóparnir eru skoðaðir kemur í ljós að um 18% hjúkrunarfræðinga og „annarra“ sögðust ekki hafa getað stundað dagleg störf einhvern tíma á síðustu 12 mánuðum vegna óþæginda í herðum eða öxlum á mótí 31% ófaglærðra í umönnun og um 33% sjúkraliða og ræstitækna (n=838). Um 30% hjúkrunarfræðinga sögðust ekki hafa getað stundað dagleg störf vegna óþæginda í mjóbaki einhvern tíma á síðustu 12 mánuðum á mótí um 41% ófaglærðra í umönnun, um 43% ræstitækna, um 48% sjúkraliða og um 22% „annarra“ (n=881).

Marktækur munur var á fjarvistum frá vinnu vegna óþæginda í hálsi eða hnakka, herðum eða öxlum og mjóbaki eftir stöðu starfsmanna. Um 12% deildarstjóra eða annarra yfirmanna sögðust ekki hafa getað stundað dagleg störf einhvern tíma á síðastliðnum 12 mánuðum vegna óþæginda í hálsi eða hnakka en um 28% faglærðra og um 23% ófaglærðra höfðu átt við þessi vandkvæði að stríða (n=849). Um 12% deildarstjóra eða annarra yfirmanna höfðu ekki getað stundað dagleg störf á síðustu 12 mánuðum vegna óþæginda í herðum eða öxlum en um þriðjungur faglærðra og ófaglærðra (n=916). Um fjórðungur deildarstjóra eða annarra yfirmanna en tæplega helmingur faglærðra og um 39% ófaglærðra sögðust ekki hafa getað stundað dagleg störf einhvern tíma á síðustu 12 mánuðum vegna óþæginda í mjóbaki (n=944).

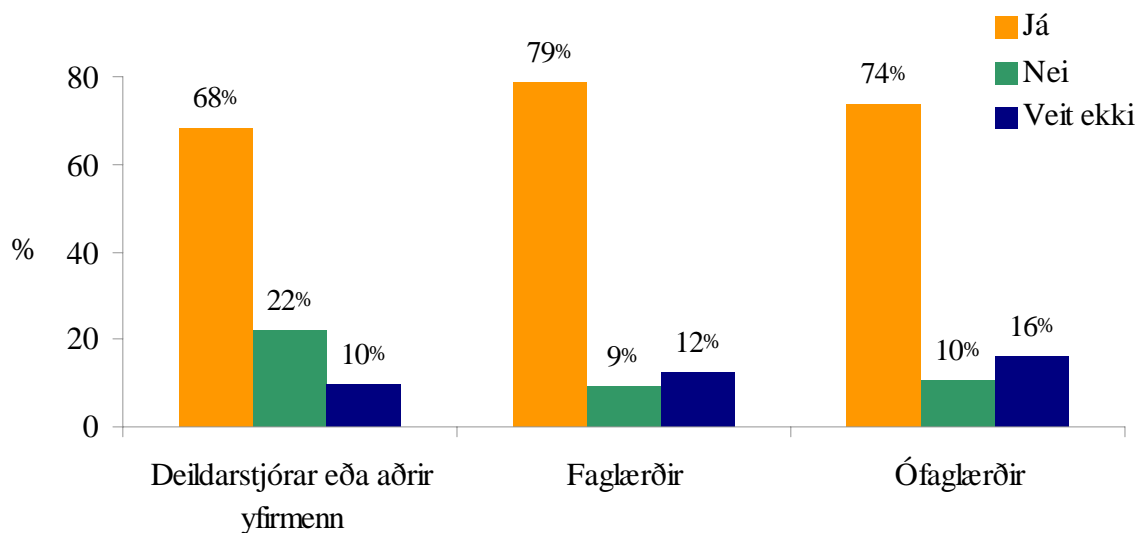
Þeir sem höfðu unnið lengi samfelld á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum höfðu oftast en aðrir ekki getað stundað dagleg störf vegna óþæginda í mjóbaki.

Starfsfólk, sem hafði fundið fyrir einhverjum óþægindum af þessu tagi, var beðið að meta hvort það teldi að óþægindin tengdust vinnunni. Meirihlutinn taldi svo vera, þar af flestir í hópi 45 til 54 ára en síður karlar en konur.



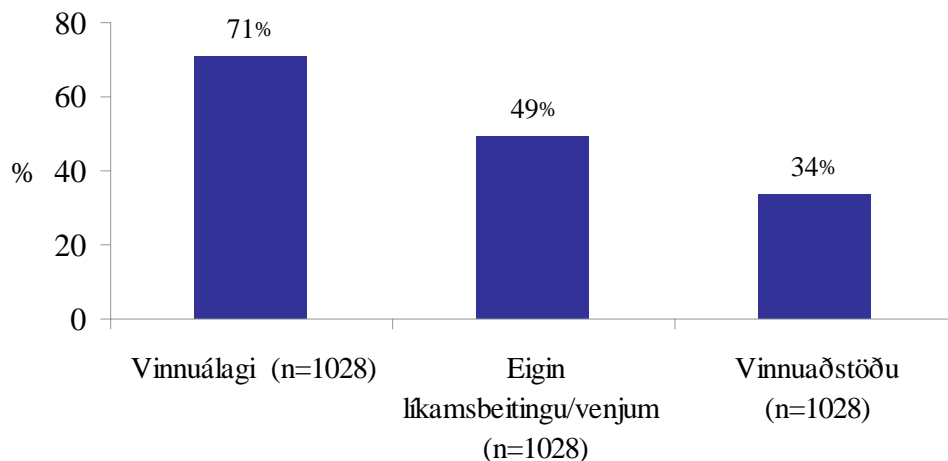
Mynd 2.33. Hlutfall starfsfólks sem taldi að samband væri milli óþæginda og starfsins, skipt eftir starfi (n=1220).

Sjúkraliðar og ófaglærðir í ummönnun voru þeir starfshópar sem hvað helst tengdu óþægindin við starfið (mynd 2.33.)



Mynd 2.34. Hlutfall starfsfólks sem taldi að samband væri milli óþæginda, og starfsins, skipt eftir stöðu (n=1328).

Deildarstjórar eða aðrir yfirmenn töldu síst að samband væri milli starfsins og óþægindanna. (sjá mynd 2.34.).

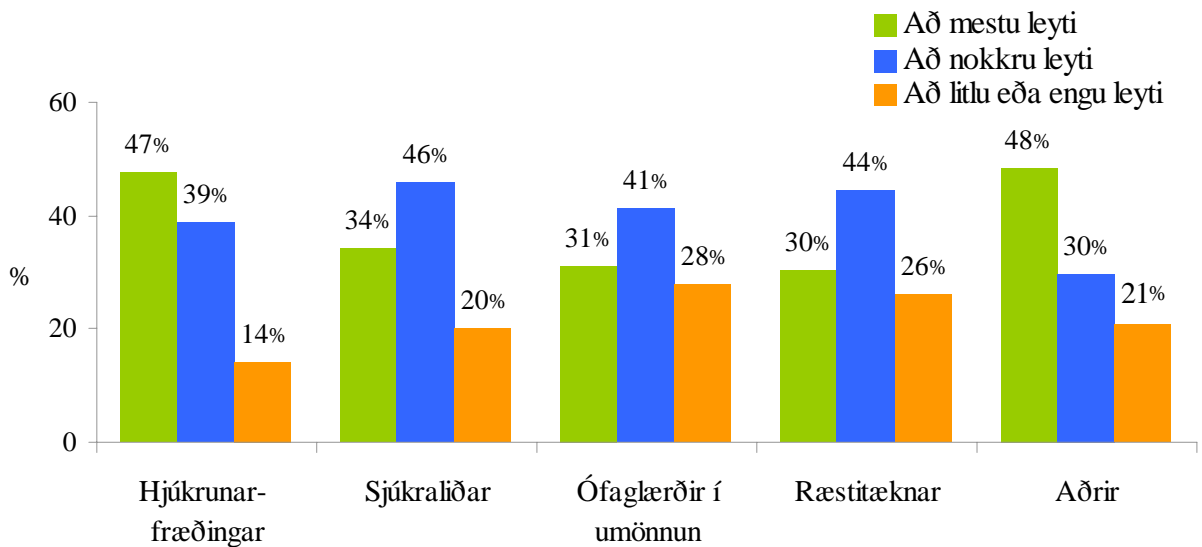


Mynd 2.35. Orsakir vinnutengdra óþæginda í hreyfi- og stoðkerfi að mati starfsfólks.

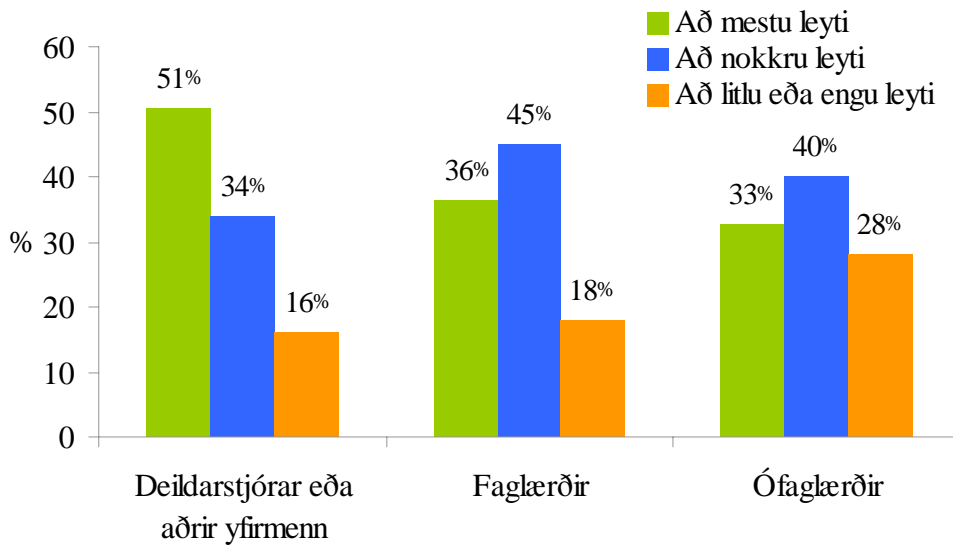
Á mynd 2.35. má sjá hverju óþægindin tengjast að mati þeirra sem töldu að óþægindin ættu rætur að rekja til starfsins. Rúmlega 70% nefndu vinnuálag, tæplega helmingur ranga líkamsbeitingu/venjur og um 34% nefndu vinnuaðstöðuna.

Hjúkrunarfræðingar og „aðrir“ starfsmenn voru ánægðastir með starfsaðstöðuna (n=1339), mynd 2.36. Eldra starfsfólk taldi frekar en það yngra að aðstaðan væri

Þannig á deildinni að unnt væri að vinna í þægilegum vinnustellingum. Þannig töldu um fjórðungur 25 ára og yngri, 40% 45 til 54 ára og rúmlega þriðjungur 55 ára og eldri að aðstaðan væri að mestu þannig að hægt væri að vinna í þægilegum vinnustellingum (n=1287).



Mynd 2.36. Mat starfsfólks á hve auðvelt væri að vinna í þægilegum vinnustellingum á deildinni, skipt eftir starfi (n=1197).



Mynd 2.37. Mat starfsfólks á hve auðvelt væri að vinna í þægilegum vinnustellingum á deildinni, skipt eftir stöðu (n=1197).

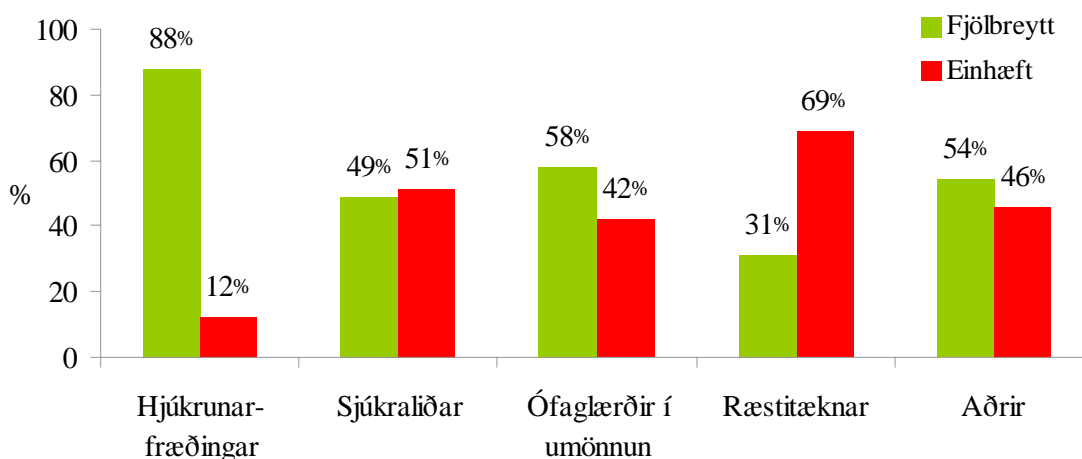
Á mynd 2.37. sést að deildarstjórar eða yfirmenn voru ánægðastir með aðstöðuna á deildinni en ófaglærðir síst.

Niðurstöður sýndu einnig að um þriðjungur starfsfólks reynir alltaf að minnka líkamlegt álag við vinnuna, t.d. með því að láta skjólstæðinginn hjálpa til. Tæpur helmingur sagðist reyna það stundum en um 11% sjaldan og um 9% aldrei. Konur voru aðeins duglegri en karlar við að reyna að minnka líkamlegt álag.

3. Félagslegir og andlegir álagsþættir í starfi

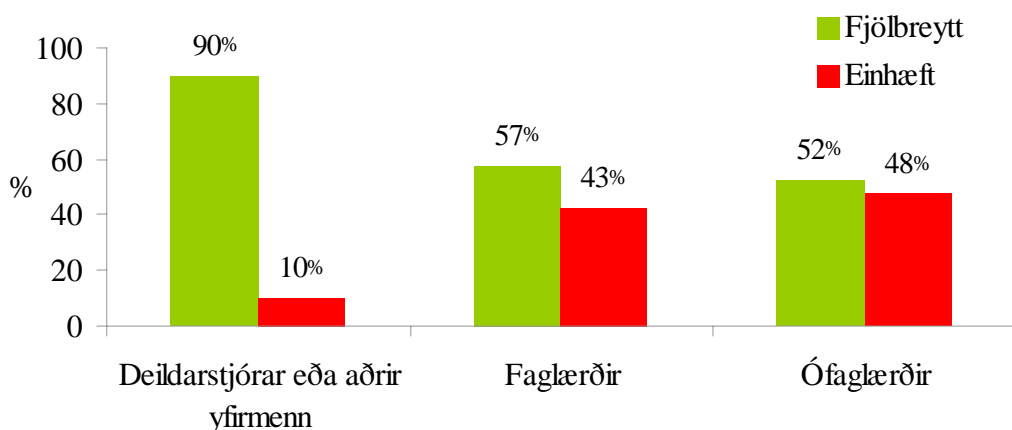
Í þessum kafla verður fjallað um félagslega og andlega álagsþætti í starfi. Til að meta þessa þætti var starfsfólk beðið að svara ýmsum spurningum er lúta að fjölbreytni, sveigjanleika, svigrúmi, vinnutíma, samskiptum og fleiru.

Fjölbreytni vinnunnar er einn þeirra fjölmörgu þátta sem geta haft áhrif á líðan fólks í starfi, þess vegna voru starfsmenn spurðir hversu andlega fjölbreytt eða einhæft starf þeirra væri. Í ljós koma að rúmur meirihluti starfsfólks, eða um 58%, taldi starf sitt mjög eða fremur andlega fjölbreytt. Svörin voru engu að síður breytilegt eftir því hvaða starfi fólk gegnir innan öldrunarþjónustunnar.



Mynd 3.1. Hlutfall starfsfólks sem taldi starf sitt andlega fjölbreytt eða einhæft, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1272).

Mynd 3.1. sýnir að um 88% hjúkrunarfræðinga sögðu starf sitt vera mjög eða fremur andlega fjölbreytt en aðeins um þriðjungur ræstitækna. Um helmingur sjúkraliða, ófaglærðra í umönnun og annars starfsfólks sagði starf sitt andlega fjölbreytt.

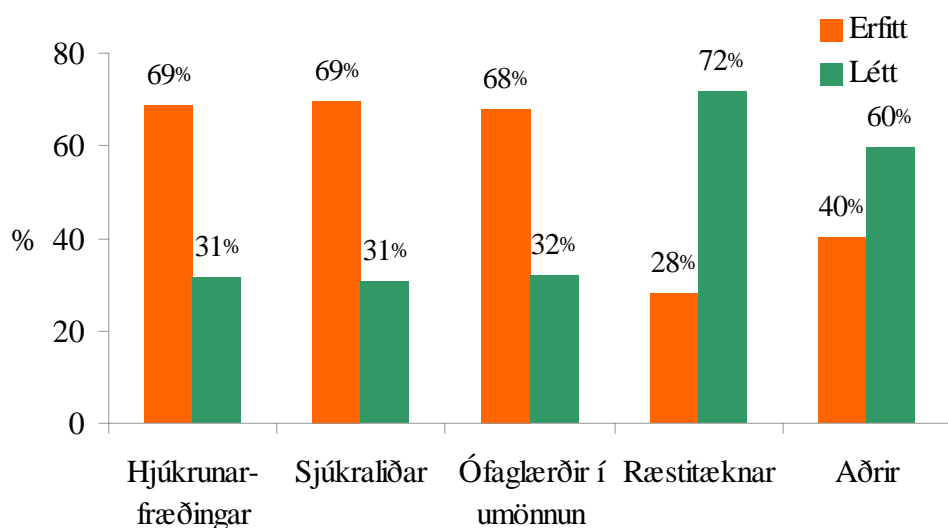


Mynd 3.2. Hlutfall starfsfólks sem taldi starf sitt vera andlega fjölbreytt eða einhæft, skipt eftir stöðu (n=1272).

Á mynd 3.2. sést að deildarstjórar eða aðrir yfirmenn voru líklegri til að segja starfið andlega fjölbreytt en bæði faglært og ófaglært starfsfólk. Þannig töldu níu af hverjum

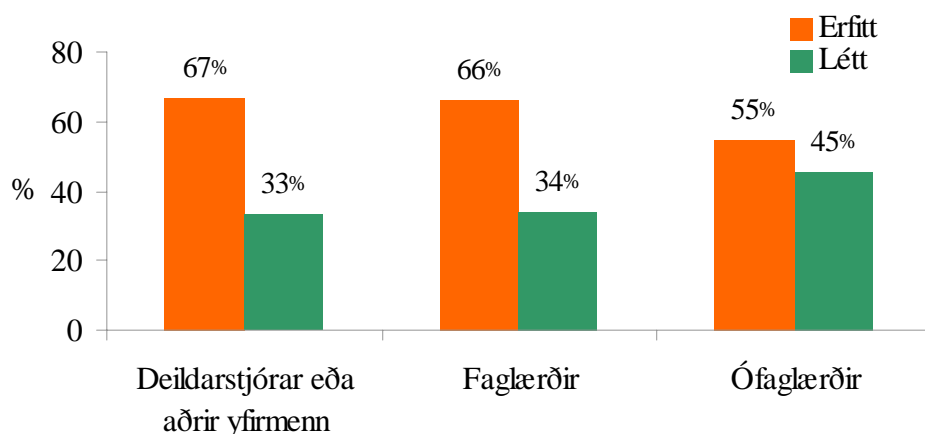
tíu deildarstjórum eða öðrum yfirmönnum starfið fjölbreytt en aðeins rúmur helmingur faglærðra og ófaglærða starfsmanna.

Þegar spurt var hvort starfið væri andlega auðvelt eða erfitt má sjá að um 59% töldu það andlega erfitt. Þar af töldu um 11% að starfið væri mjög erfitt andlega.



Mynd 3.3. Hlutfall starfsfólks sem taldi starf sitt vera andlega erfitt eða létt, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1261).

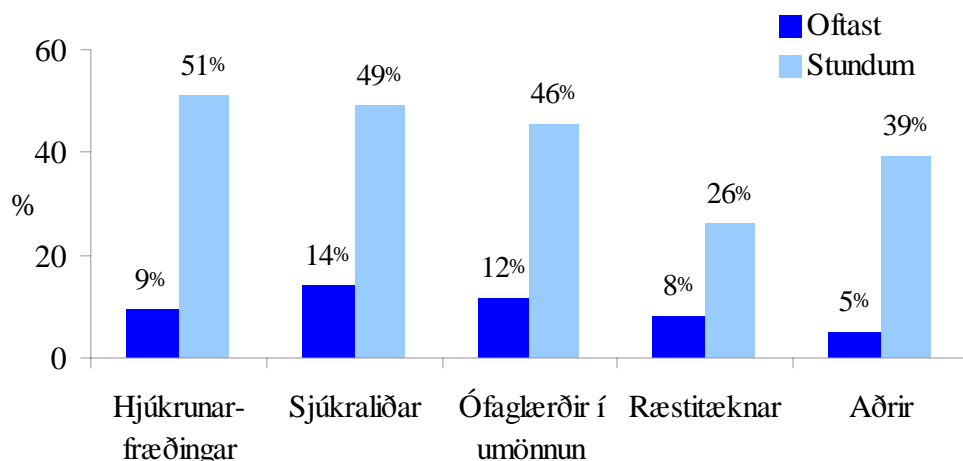
Það fór mjög eftir starfsstéttum hvort starfsmenn töldu störfin andlega erfið eða létt. Eins og sést á mynd 3.3. taldi meirihluti hjúkrunarfræðinga, sjúkraliða og ófaglærðra í umönnun starfið andlega erfitt en meirihluti ræstitækna og annars starfsfólks sagði starfið vera andlega létt.



Mynd 3.4. Hlutfall starfsfólks sem taldi starf sitt vera andlega erfitt eða létt, skipt eftir stöðu (n=1261).

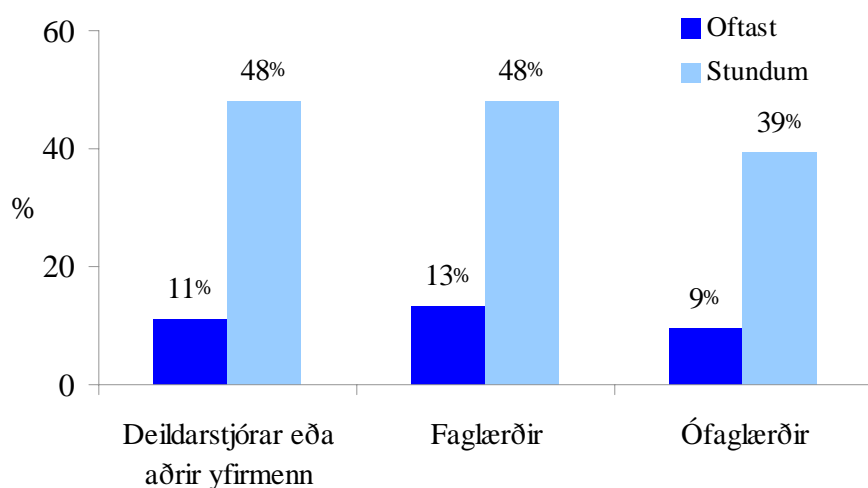
Á mynd 3.4. má sjá að deildarstjórar og aðrir yfirmenn voru ásamt faglærðum starfsmönnum líklegri en ófaglærðir starfsmenn til að segja að starfið væri andlega erfitt. Þeir, sem höfðu unnið skemur en eitt ár samfellt á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa, sögðu síður en þeir, sem unnið höfðu lengur, að starfið væri andlega erfitt. Einnig má nefna að þeir sem svöruðu spurningalistanum á íslensku voru tvöfalt líklegt en þeir sem svöruðu á ensku til að finnast starfið andlega erfitt.

Um 11% starfsfólks sögðust oftast vera andlega úrvinda eftir vinnuvaktina. Um 44% sögðust stundum andlega úrvinda og álíka stór hópur sögðust sjaldan eða aldrei andlega úrvinda eftir vinnuvaktina (n=1443). Starfsmenn sem sögðu starfið vera andlega einhæft og andlega erfitt voru líklegri en aðrir til að vera bæði andlega og líkamlega úrvinda eftir vinnuvaktina.



Mynd 3.5. Hlutfall starfsfólks sem sagðist oftast eða stundum vera andlega úrvinda eftir vinnuvaktina, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1261).

Eins og sjá má á mynd 3.5. voru ræstitækna og þeir sem tilheyra hópnum „aðrir“ síður líklegir til að vera andlega úrvinda eftir vinnuvaktina en aðrir starfshópar. Þannig sagðist um þriðjungur ræstitækna oftast eða stundum vera andlega úrvinda samanborið við 60% hjúkrunarfræðinga, 63% sjúkraliða og 58% ófaglærðra í umönnun.

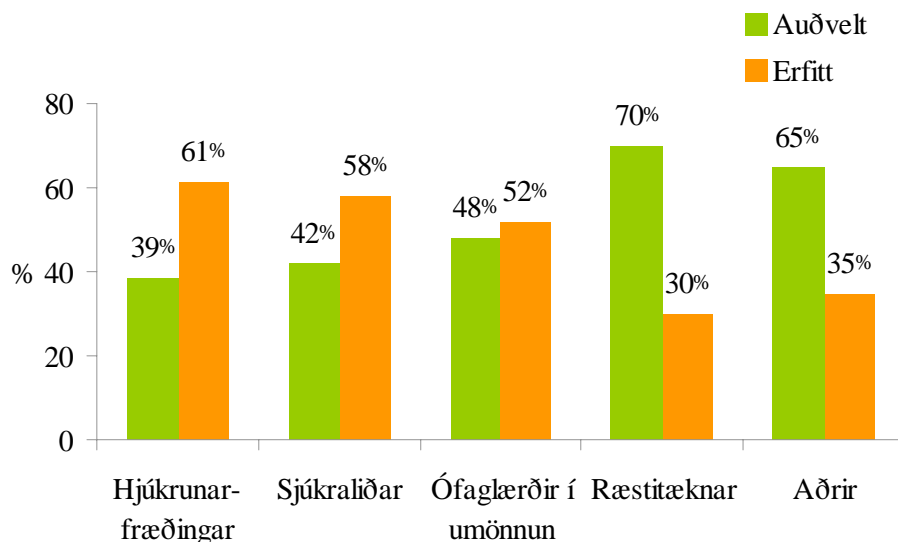


Mynd 3.6. Hlutfall starfsfólks sem sagðist oftast eða stundum vera andlega úrvinda eftir vinnuvaktina, skipt eftir stöðu (n=1386).

Einnig kom fram að deildarstjórar eða aðrir yfirmenn og faglært starfsfólk voru frekar andlega úrvinda að lokinni vinnuvakt en ófaglærðir starfsmenn. Þótt munurinn væri ekki mikill var hann tölfræðilega marktækur. Starfsfólk, sem svaraði spurningalistanum á ensku, var síður en hinir andlega úrvinda eftir vinnudaginn. Þannig sögðust um 11% starfsfólks sem svaraði spurningalistanum á íslensku oftast

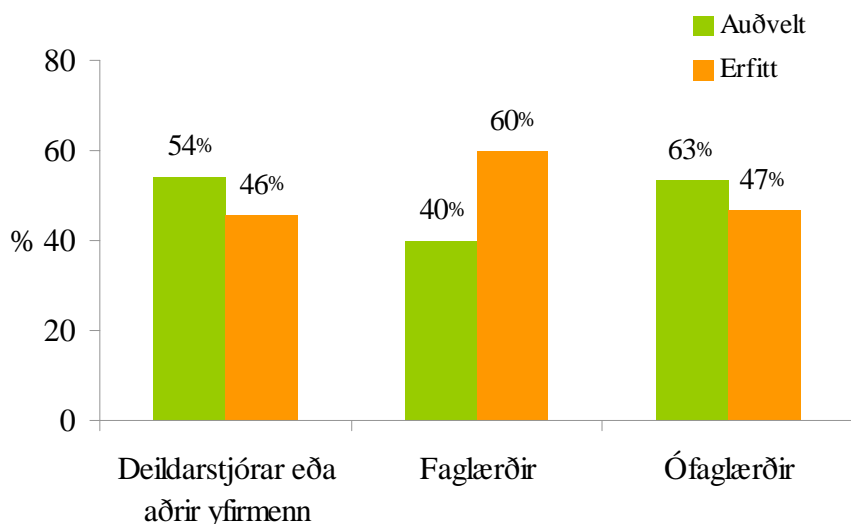
vera andlega úrvinda eftir vinnudaginn en innan við 5% starfsfólks sem svöruðu honum á ensku (n=1427).

Þrír af hverjum fjórum áttu auðvelt með að skreppa frá vinnu vegna persónulegra símtala (n=1427). Það hlutfall lækkaði hins vegar niður í helming þegar spurt var hvort starfsfólk ætti auðvelt með að skreppa frá í um hálf tíma til að sinna einkaerindum (n=1405).



Mynd 3.7. Hlutfall starfsfólks sem sagðist eiga auðvelt eða erfitt með að skreppa frá vinnu í hálf tíma til að sinna einkaerindum, skipt eftir starfi í öldrunaþjónustu (n=1239).

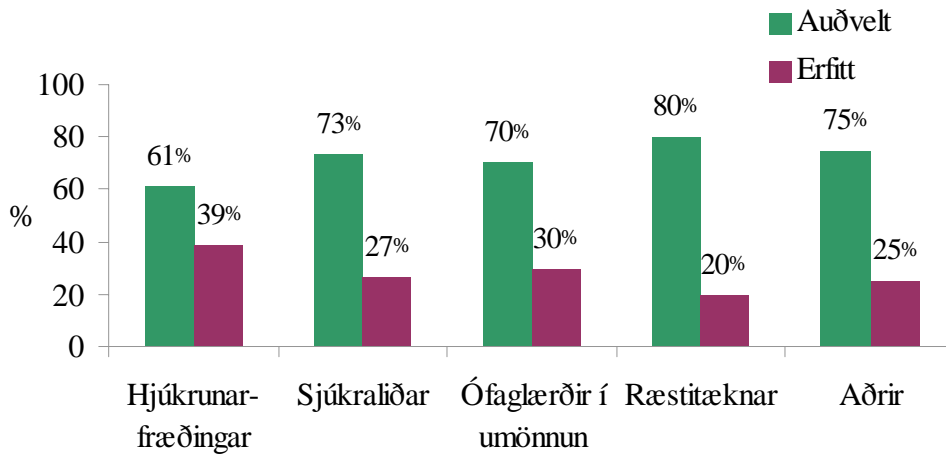
Meirihluti hjúkrunarfræðinga og sjúkraliða átti erfitt með að skreppa frá vinnu í um hálf tíma til að sinna einkaerindum, en það reyndist hins vegar auðvelt fyrir meirihluta ræstitækna og þá sem flokkast sem „aðrir“ (sjá mynd 3.7).



Mynd 3.8. Hlutfall þeirra sem sögðust eiga erfitt eða auðvelt með að skreppa frá vinnu í hálf tíma til að sinna einkaerindum, skipt eftir stöðu (n=1355).

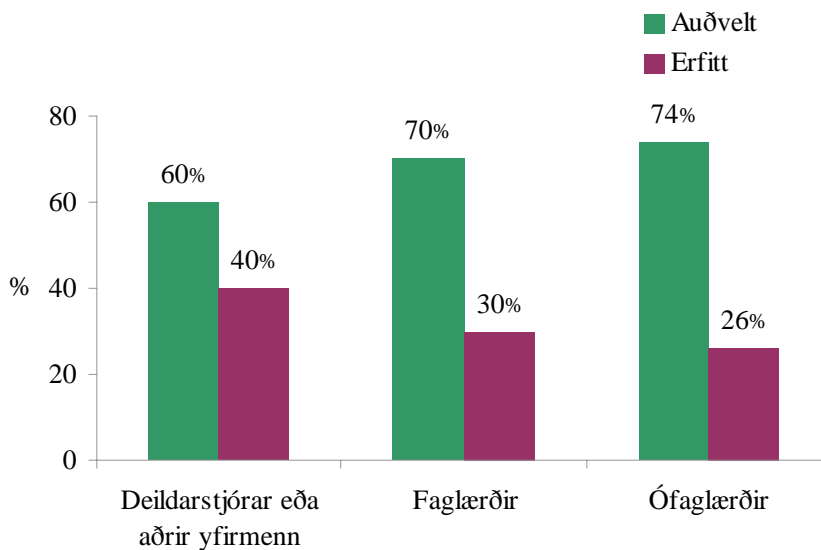
Eins og sjá má á mynd 3.8. var hópurinn faglærðir starfsmenn líklegri en aðrir til að eiga erfitt með að skreppa frá vinnu í um hálf tíma til að sinna einkaerindum.

Þegar starfsfólk var beðið að meta hversu auðvelt eða erfitt það væri að samræma kröfur og væntingar vistmanna eða sjúklinga, starfsmanna og/eða yfirmanna kom í ljós að um 71% starfsmanna taldi það fremur eða mjög auðvelt (n=1361).



Mynd 3.9. Hlutfall starfsfólks sem sagðist eiga erfitt eða auðvelt með að samræma kröfur og væntingar vistmanna/sjúklinga, starfsmanna og/eða yfirmanna, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1208).

Þegar þetta var skoðað með tilliti til mismunandi starfshópa kom þó í ljós að hjúkrunarfræðingar áttu erfiðast með að samræma þessar kröfur.

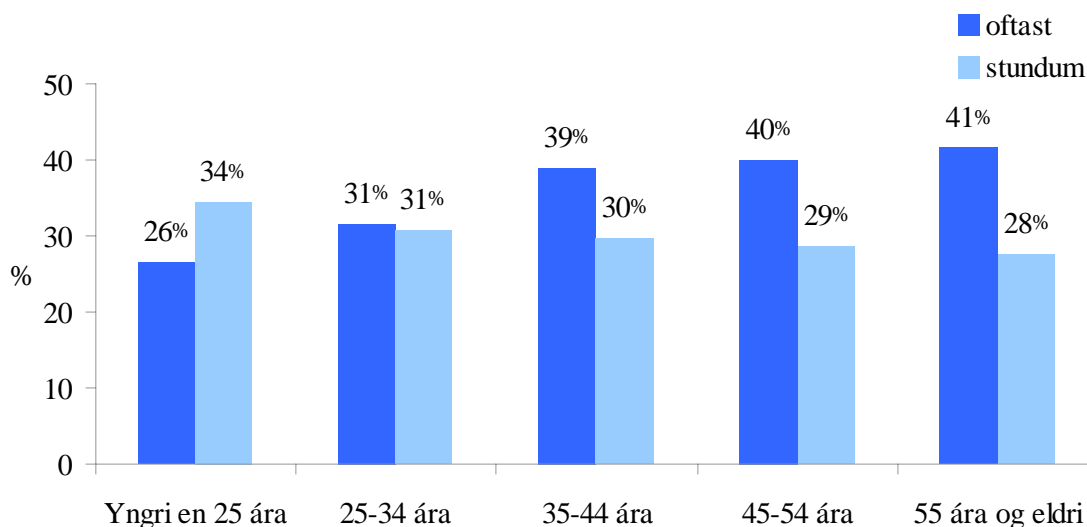


Mynd 3.10. Hlutfall starfsfólks sem sagðist eiga erfitt eða auðvelt með að samræma kröfur og væntingar vistmanna/sjúklinga, starfsmanna og/eða yfirmanna, skipt eftir stöðu (n=1312).

Mynd 3.10. sýnir að ófaglærðir starfsmenn var sá hópur sem átti auðveldast með að samræma kröfur og væntingar vistmanna/sjúklinga, starfsmanna og/eða yfirmanna. Því yngri sem starfsfólkið var því erfiðara átti það með þetta. Um 45% starfsfólks, sem var yngri en 25 ára, sögðust eiga erfitt með að samræma kröfur og væntingar vistmanna/sjúklinga, starfsmanna og/eða yfirmanna en um 20% starfsfólks sem voru 55 ára og eldri (n=1309). Starfsfólk sem hafði unnið stutt samfellt á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa átti einnig erfiðara með að samræma kröfur og væntingar vistmanna/sjúklinga, starfsmanna og/eða yfirmanna en starfsmenn sem höfðu unnið lengur. Einnig má nefna að um 61% starfsfólks sem

svaraði spurningalistanum á ensku átti erfitt með að samræma kröfur og væntingar vistmanna/sjúklinga, starfsmanna og/eða yfirmanna en aðeins um 28% starfsfólks sem svöruðu spurningalistanum á íslensku (n=1361).

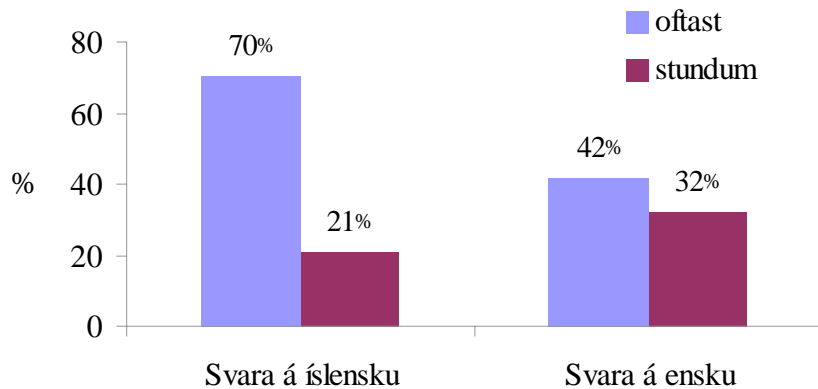
Þegar starfsfólk var beðið að meta hvort það gæti haft nægileg samskipti við vistmenn eða sjúklinga kom í ljós að um 38% gátu oftast haft nægileg samskipti, um 30% stundum en um 32% sjaldan eða aldrei (n=1420). Ekki skiptir máli um hvaða starfshópa var að ræða né hvaða stöðu starfsfólk gegndi. Hins vegar var hlutfallið breytilegt eftir aldri starfsfólks og eftir því hve lengi það hafði unnið samfellt á öldrunarstofnunum eða á öldrunardeildum sjúkrahúsa. Þetta má sjá á myndum 3.11. og 3.12. hér að neðan.



Mynd 3.11. Hlutfall starfsfólks sem sagðist oftast eða stundum geta haft nægilega mikil samskipti við vistmenn/sjúklinga, skipt eftir aldri (n=1367).

Því eldra sem starfsfólkið var því líklegra var að það teldi sig geta haft nægileg samskipti við vistmenn eða sjúklinga. Það sama var að segja um þá sem höfðu unnið lengi samfellt á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa. Um 30% starfsfólks sem höfðu unnið styttra en eitt ár töldu sig oftast geta haft nægileg samskipti við vistmenn eða sjúklinga samanborið við 42% starfsfólks sem höfðu unnið lengur en 10 ár (n=1355). Um 38% starfsfólks, sem svöruðu spurningalistanum á íslensku, töldu sig oftast geta haft nægileg samskipti við vistmenn en aðeins 23% þeirra sem svöruðu honum á ensku (n=1420).

Starfsfólk virtist almennt vera mjög sátt við samskipti sín við aðstandendur vistmanna eða sjúklinga. Þannig sögðust um 69% oftast vera sátt við samskiptin við aðstandendur, um 21% sagðist stundum vera sátt en um 10% sjaldan eða aldrei (n=1337). Ekki skipti máli um hvaða starfshópa var að ræða né hvaða stöðu starfsfólk gegndi. Hins vegar er rétt að nefna að um 44% sem voru yngri en 25 ára voru oftast sátt við samskipti sín við aðstandendur vistmanna en það hlutfall var um 82% meðal þeirra sem voru 55 ára og eldri (n=1287). Um 52% starfsfólks sem höfðu unnið samfellt á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa í minna en eitt ár voru oftast sátt við samskipti sín við aðstandendur vistmanna en um 80% starfsfólks sem höfðu unnið lengur en 10 ár samfellt.



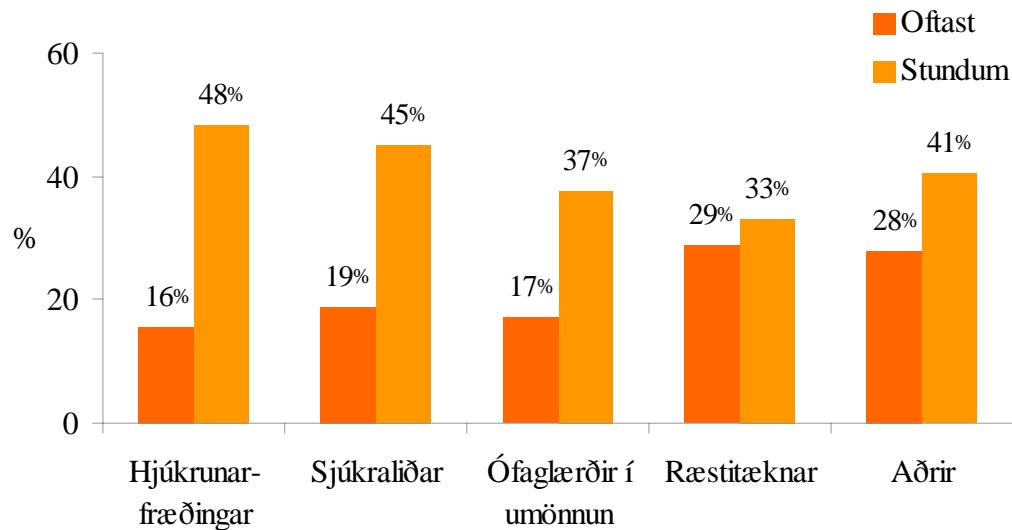
Mynd 3.12. Hlutfall starfsfólks sem sagðist oftast eða stundum vera sátt við samskipti sín við aðstandendur vistmanna/sjúklinga, skipt eftir því hvort starfsfólk svaraði spurningalista á íslensku eða ensku (n=1337).

Eins og mynd 3.12. sýnir virtist starfsfólk sem svaraði spurningalistanum á íslensku mun sáttara við samskipti sín við aðstandendur vistmanna eða sjúklinga en það starfsfólk sem svaraði listanum á ensku.

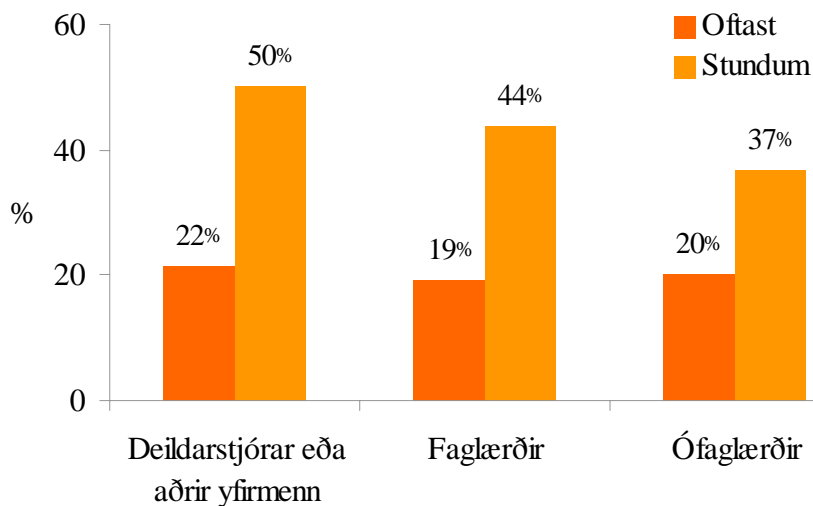
Starfsfólk var mjög sátt við samskiptin við samstarfsmenn sína. Þannig sögðust um 40% vera mjög ánægð með þau samskipti, um 56% fremur ánægð en aðeins 4% voru óánægð með samskiptin (n=1448). Það sama var að segja um samskiptin við yfirmenn. Um 44% voru ánægð með samskipti við yfirmenn sína, um 46% fremur ánægð en aðeins 8% óánægð. Hér skiptir ekki máli um hvaða starfshópa var að ræða, hvaða stöðu fólk gegndi, á hvaða aldri það var né hve lengi það hafði unnið samfellt á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa.

Meirihluti starfsfólks var ánægður með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum. Um 12% voru mjög ánægð með upplýsingaflæðið, um 57% fremur ánægð. Um þriðjungur var óánægður með upplýsingaflæðið á vinnustaðnum (n=1423). Þeir sem voru ánægðir með upplýsingaflæðið voru líklegri til að tilheyra hópi yfirmanna. Þeir, sem höfðu unnið lengur en í 10 ár á öldrunarstofnunum, voru óánægðari með upplýsingaflæðið en þeir sem höfðu unnið skemur. Starfsfólk sem svaraði spurningalistanum á ensku var ánægðara með upplýsingaflæðið en starfsfólk sem svaraði á íslensku.

Um 61% sagðist oftast eða stundum fá hrós ef vel væri unnið (n=1443). Karlar frekar en konur sögðust oftast fá hrós ef þeir ynnu vel. Hlutfall starfsfólks, sem hafði fengið hrós, var nokkuð breytilegt eftir starfi þess og stöðu eins og myndir 3.13. og 3.14. sýna. Ræstitæknar og þeir starfshópar sem flokkast sem „aðrir“ voru líklegastir til að fá oftast hrós.

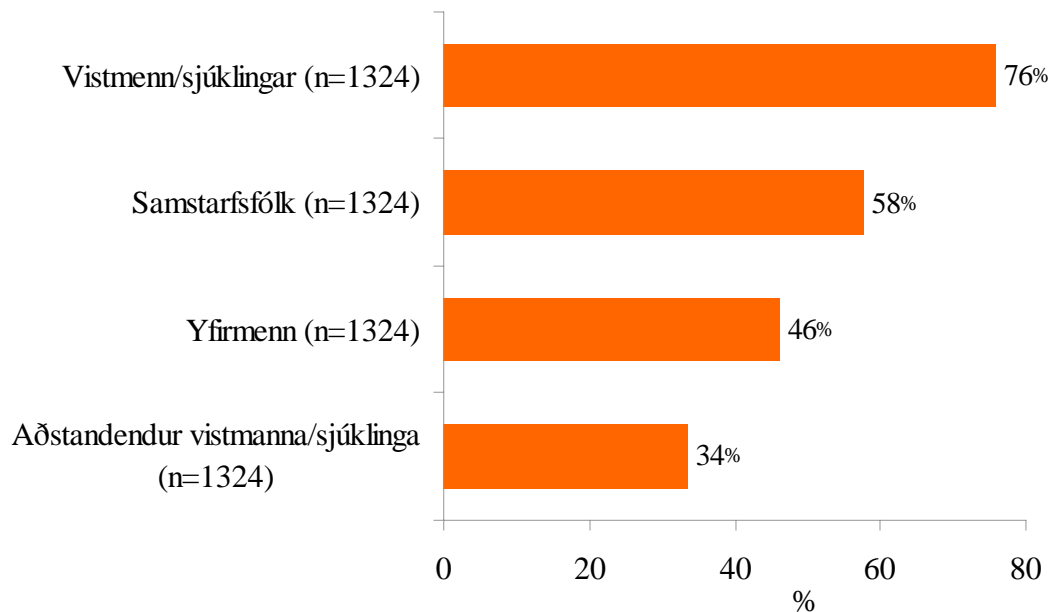


Mynd 3.13. Hlutfall starfsfólks sem fékk oftast eða stundum hrós ef það vann vel, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1426).



Mynd 3.14. Hlutfall starfsfólks sem fær oftast eða stundum hrós ef það vinnur vel, skipt eftir stöðu (n=1426).

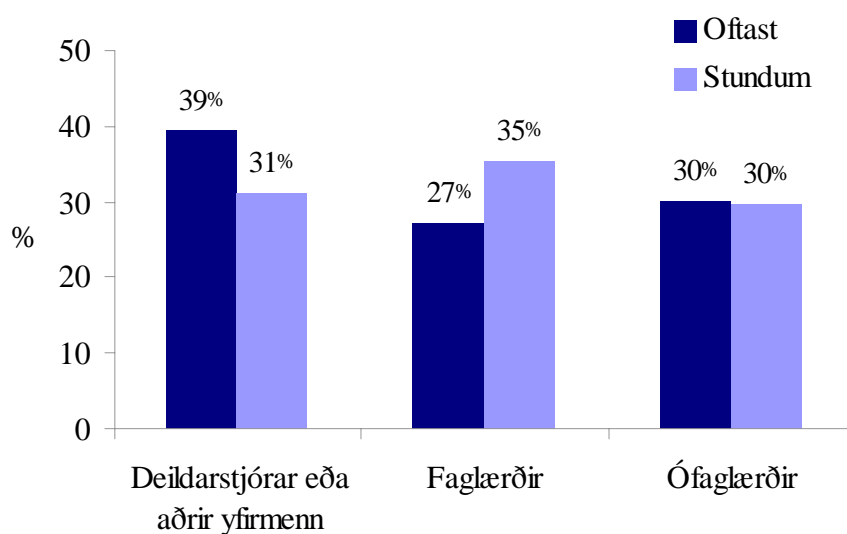
Starfsfólk, sem svaraði enska spurningalistanum, sagðist oftast fá hrós en það sem svaraði á íslensku. Þannig sagði einungis að meðaltali um 19% þeirra sem svöruðu spurningalistanum á íslensku að þau fengju oftast hrós ef þau ynnu vel en um 40% starfsfólks sem svöruðu á ensku.



Mynd 3.15. Frá hverjum færðu oftast hrós?

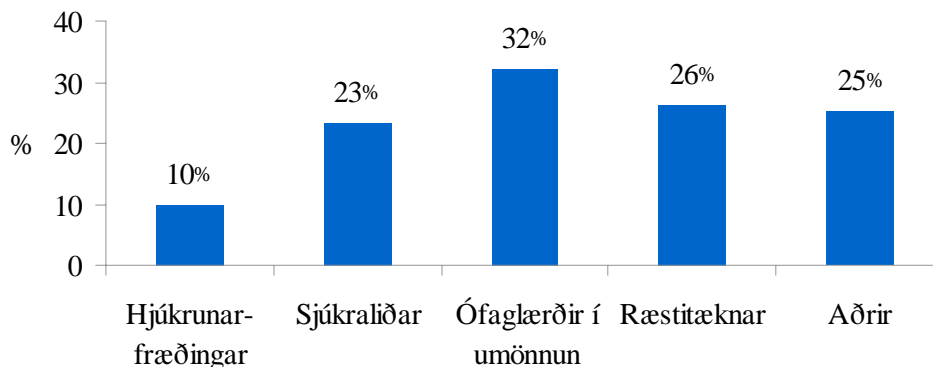
Flestir þeirra, sem fengu hrós, sögðust fá það frá vistmönnum eða sjúklingum eða um 76% og næstflestir eða 58% frá samstarfsfólki. Nokkuð margir sögðust einnig fá hrós frá yfirmönnum og aðstandendum vistmanna.

Starfsfólk var spurt að því hvort það fengi stuðning frá yfirmönnum eða samstarfsmönnum ef vinnan reyndist andlega erfið. Um þriðjungur starfsfólks sagðist oftast fá stuðning, sama hlutfall sagðist stundum fá slíkan stuðning, um 19% sjaldan og um 18% aldrei (n=1340). Hlutfall svarenda, sem sagðist aldrei fá stuðning, var hæst meðal ræstitækna en lægst meðal hjúkrunarfræðinga og sjúkraliða (n=1195). Þetta hlutfall var einnig hæst meðal ófaglærðra en lægst meðal deildarstjóra eða annarra yfirmanna (n=1292).



Mynd 3.16. Hlutfall starfsfólks sem fékk oftast eða stundum stuðning ef það vann vel, skipt eftir stöðu (n=1292).

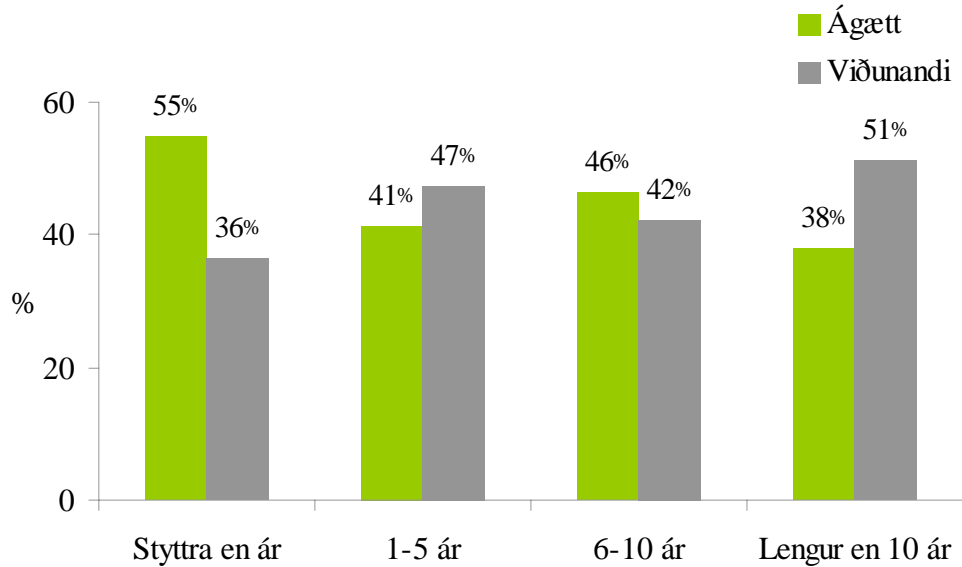
Þegar starfsfólk var spurt hvort því myndist það vera nægilega spurt ráða þegar til stendur að gera breytingar á skipulagi vinnunnar / vinnuumhverfinu dreifðust svörin nokkuð jafnt á milli mismunandi svarmöguleika. Þannig sögðust 26% starfsfólks aldrei vera nægilega spurð ráða, 27% sjaldan, 26% stundum og 22% oftast (n=1389).



Mynd 3.17. Hlutfall starfsfólks sem fannst það aldrei nægilega spurt ráða þegar til stæði að gera breytingar á vinnuskipulagi eða vinnuumhverfi, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1232).

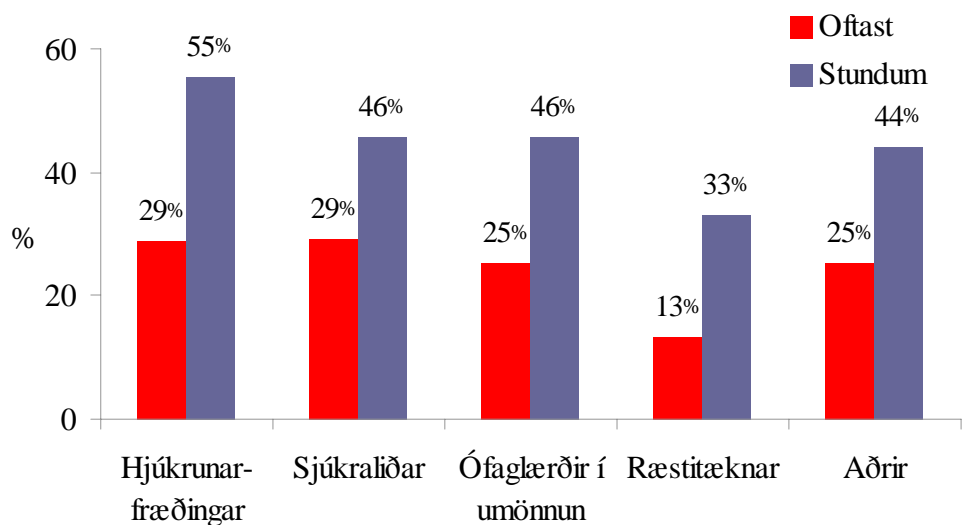
Af mynd 3.17. má sjá að þegar svörin voru borin saman eftir starfshópum voru flestir meðal ófaglærðra í umönnun en fæstir í hópi hjúkrunarfræðinga sem töldu sig aldrei nægilega spurða ráða þegar til stæði að gera breytingar á vinnuskipulaginu og vinnuumhverfinu. Aðeins 5% deildarstjóra og annarra yfirmanna sögðu sig aldrei nægilega spurða ráða þegar til stæði að gera breytingar á vinnuskipulagi og vinnuumhverfi en hlutfallið meðal faglærða var um 23% og ófaglærða um 32% (n=1337). Um fjórðungur þeirra sem svöruðu spurningalistanum á íslensku, sögðu að þeir væru ekki nægilega oft spurðir ráða, samanborið við aðeins um fimm prósent þeirra sem svöruðu spurningalistanum á ensku (n=1389).

Um 44% starfsfólks töldu valdaskipulagið á vinnustaðnum ágætt, um 46% viðunandi og um 10% töldu það vera slæmt (n=1404). Ekki skipti máli hvaða starfi eða stöðu viðkomandi gegndi. Mynd 3.18 sýnir að ánægja fólks með valdaskipulagið er mest hjá þeim sem unnið hafa styst.



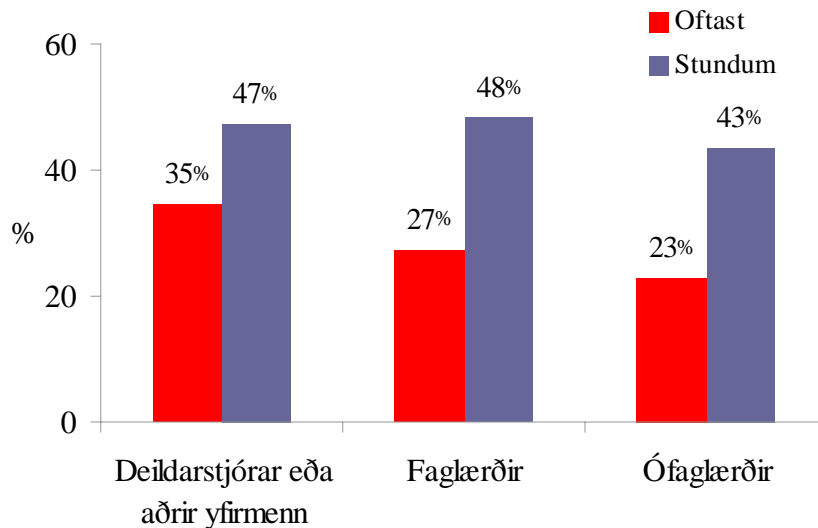
Mynd 3.18. Hlutfall starfsfólks, sem taldi valdaskipulagið á vinnustað sínum vera ágætt eða viðunandi, skipt eftir starfsaldri á öldrunarstofnunum (n=1272).

Þegar starfsfólk var spurt um tímaálag kom fram að fjórðungur sagðist oftast vera undir miklu tímaálagi í vinnunni og um 45% stundum. Hins vegar sögðust 29% sjaldan eða aldrei vera undir miklu tímaálagi í vinnunni (n=1424). Svörin dreifast misjafnlega á milli starfshópa.



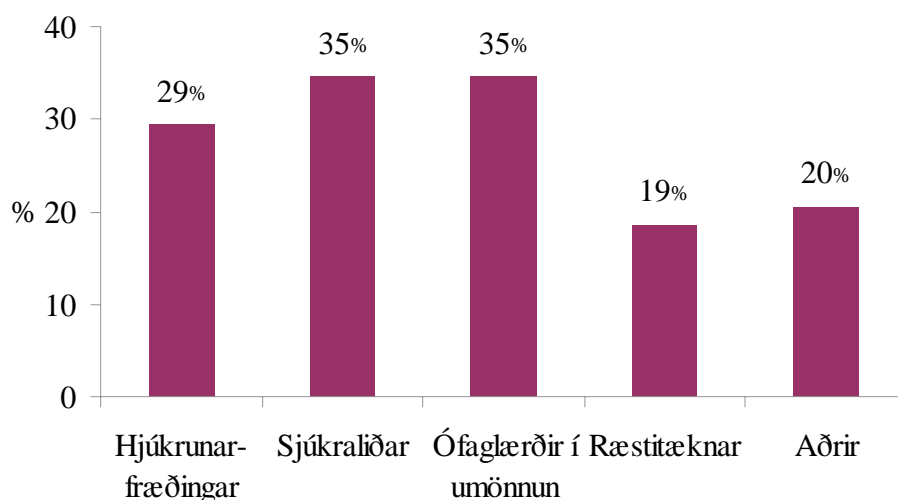
Mynd 3.19. Hlutfall starfsfólks, sem var oftast eða stundum undir miklu tímaálagi í vinnunni, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1258).

Mynd 3.19. sýnir að hlutfallslega flestir hjúkrunarfræðingar og sjúkraliðar voru oftast undir miklu tímaálagi í vinnunni en fæstir ræstitæknar.



Mynd 3.20. Hlutfall starfsfólks, sem var oftast eða stundum undir miklu tímaálagi í vinnunni, skipt eftir stöðu (n=1371).

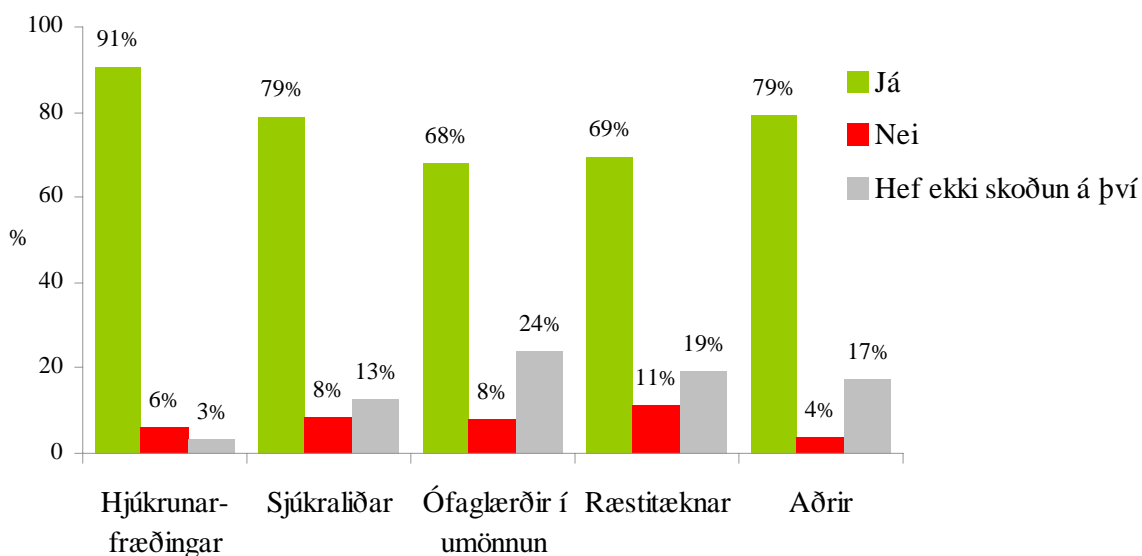
Eins og mynd 3.20. sýnir voru hlutfallslega flestir deildarstjórar eða aðrir yfirmenn oftast undir miklu tímaálagi í vinnunni og hlutfallslega fæstir ófaglærðir starfsmenn. Eldra starfsfólk var líklegra til að vera oftast undir miklu tímaálagi en yngra fólk. Einnig sögðust þeir sem höfðu unnið lengi samfellt á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa frekar vera undir miklu tímaálagi í vinnunni en þeir sem höfðu unnið skemur (n=1339). Um það bil fimm sinnum meiri líkur voru á því að starfsfólk, sem svaraði spurningalistanum á íslensku, segðist oftast vera undir miklu tímaálagi í vinnunni en starfsmenn sem svöruðu spurningalistanum á ensku. Um 67% starfsmanna töldu að hæfilegar kröfur væru gerðar til afkasta hvers starfsmanns en 30% sögðu kröfurnar vera of miklar (n=1338).



Mynd 3.21. Hlutfall starfsfólks, sem taldi að of miklar kröfur væru gerðar til afkasta hvers starfsmanns, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1190).

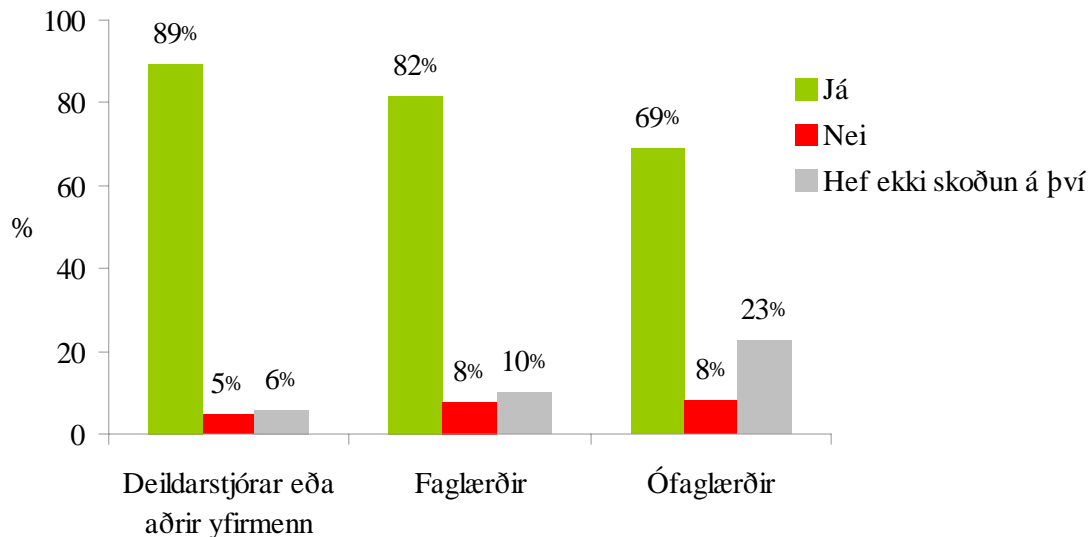
Þegar skoðað er hverjir töldu að kröfur, sem gerðar eru til afkasta starfsmanna, væru of miklar má sjá að hlutfallslega flestir þeirra voru sjúkraliðar og ófaglærðir í

umönnun. Hlutfallslega flestir meðal faglærðra starfsmanna töldu að of miklar kröfur væru gerðar til afkasta hvers starfsmanns en fæstir meðal deildarstjóra og annarra yfirmanna (n=1292). Starfsfólk, sem hafði unnið lengur samfellt á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa, taldi frekar að of miklar kröfur væru gerðar til hvers starfsmanns um afköst en þeir sem skemur höfðu unnið. Þannig taldi um 21% þeirra sem unnið hafði skemur en ár á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa að of miklar kröfur væru gerðar til afkasta hvers starfsmanns en um 35% þeirra sem unnið höfðu lengur en 10 ár samfellt (n=1263). Sex sinnum meiri líkur voru á því að starfsfólk, sem svaraði spurningalistanum á íslensku, segði að of miklar kröfur væru gerðar til afkasta hvers starfsmanns en þeir sem svöruðu listanum á ensku (n=1338). Þrír af hverjum fjórum starfsmönnum fannst þeir hafa hæfilega mikil áhrif á það hvernig þeir framkvæmdu störf sín. Um 8% starfsfólks sögðust ekki hafa nægileg áhrif á framkvæmd vinnunnar (n=1404).



Mynd 3.22. Afstaða starfsfólks til þess hvort það hefði hæfilega mikil áhrif á það hvernig það framkvæmdi störf sín, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1243).

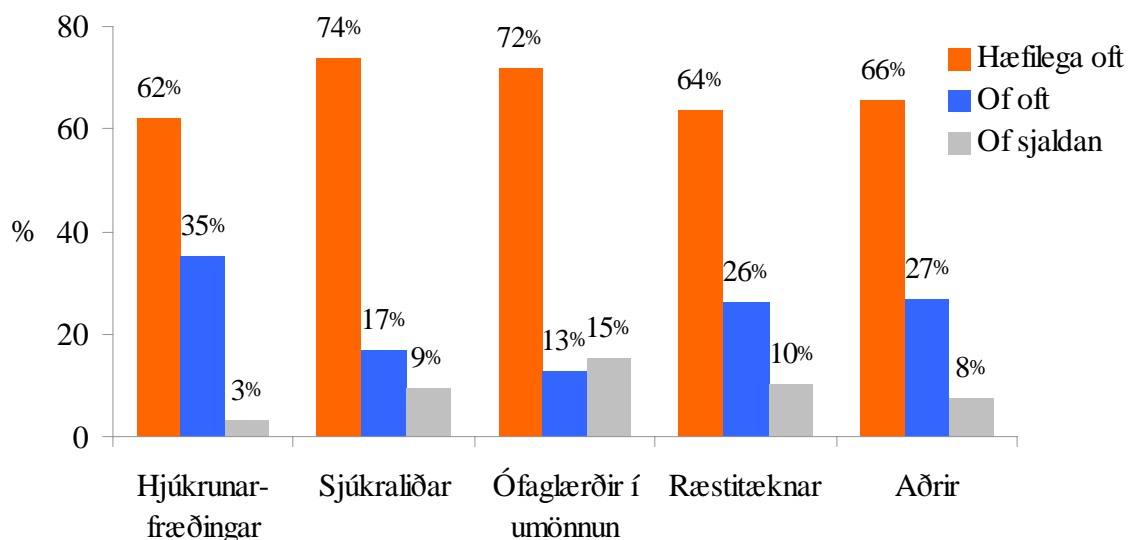
Á mynd 3.22. sést að algengast er að hjúkrunarfræðingar hefðu hæfilega mikil áhrif á hvernig þeir framkvæmdu störfin. Hins vegar hafði um fjórðungur ófaglærðra í umönnun samanborið við aðeins um 3% hjúkrunarfræðinga ekki skoðun á því.



Mynd 3.23. Afstaða starfsfólks til þess hvort það hefði hæfilega mikil áhrif á það hvernig það framkvæmdi störf sín, skipt eftir stöðu (n=1354).

Eins og mynd 3.23. sýnir sögðu flestir meðal deildarstjóra eða annarra yfirmanna að þeir hefðu hæfilega mikil áhrif á hvernig þeir framkvæma störfin. Um fjórðungur ófaglærðra hafði ekki skoðun á því. Um 62% starfsfólks, sem voru yngri en 25 ára, töldu að þau hefðu hæfilega mikil áhrif á hvernig þau framkvæmdu störf sín en um 82% þeirra sem voru eldri en 55 ára. Um 64% starfsfólks sem höfðu unnið skemur en eitt ár samfellt á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa töldu sig ekki hafa hæfilega mikil áhrif á hvernig þau framkvæmdu störf sín og um 80% þeirra sem höfðu unnið lengur en 10 ár.

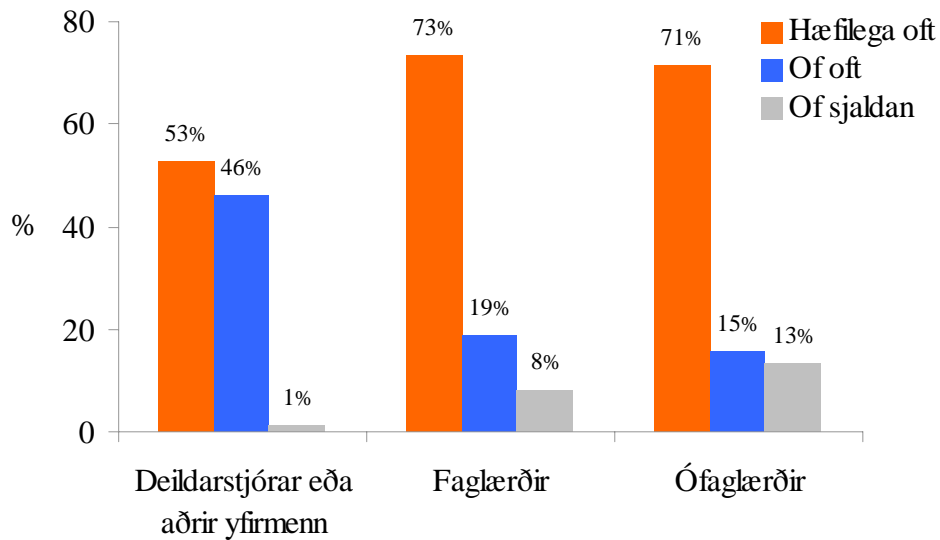
Um 20% sögðust of oft þurfa að taka sjálfstæðar ákvarðanir í vinnunni, um 10% of sjaldan en um 70% sögðust hæfilega oft taka slíkar ákvarðanir. Þessi svör voru nokkuð breytilegt eftir bæði starfi og stöðu starfsfólksins.



Mynd 3.24. Hlutfall starfsfólks sem tók hæfilega oft, of oft eða of sjaldan sjálfstæðar ákvarðanir í vinnunni, skipt eftir starfi í öldrunaþjónustu (n=1263).

Á mynd 3.24. má sjá að meðal ófaglærðra í umönnun voru hlutfallslega flestir sem sögðust of sjaldan taka sjálfstæðar ákvarðanir í vinnunni. Meðal annarra starfshópa

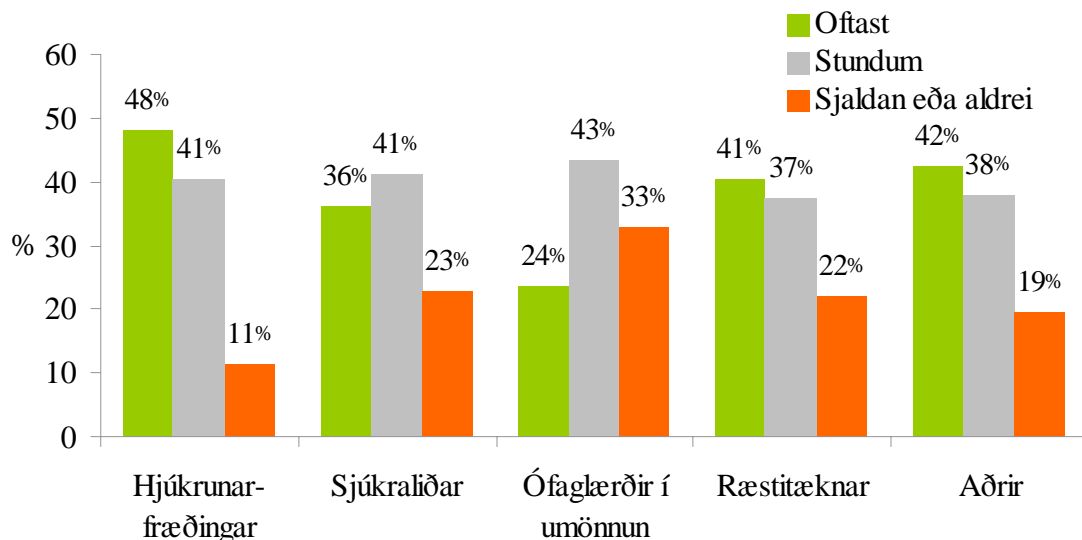
töldu talsvert margir að þeir þyrftu of oft að taka sjálfstæðar ákvarðanir í vinnunni og á þetta sérstaklega við um hjúkrunarfræðinga.



Mynd 3.25. Hlutfall starfsfólks sem tók hæfilega, of oft eða of sjaldan sjálfstæðar ákvarðanir í vinnunni, skipt eftir stöðu (n=1371).

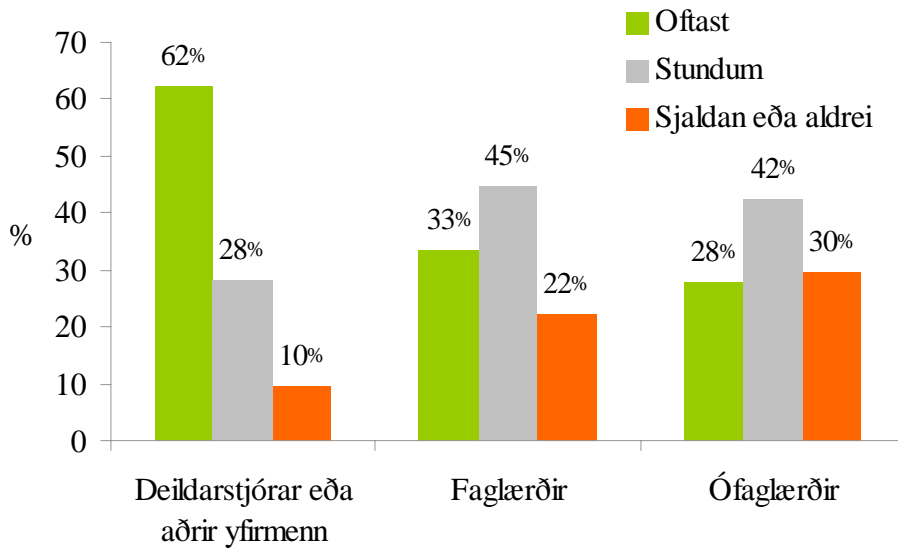
Hátt í helmingur deildarstjóra og annarra yfirmanna sögðust taka of oft sjálfstæðar ákvarðanir í vinnunni. Svör faglærðra og ófaglærðra voru nokkuð svipuð hvað þetta varðar. Eldri starfsmenn sögðu fremur en þeir sem yngri voru að þeir tækju of oft sjálfstæðar ákvarðanir í vinnunni. Það sama gildi um starfsfólk sem hafði unnið lengi samfellt á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa.

Um þriðjungur starfsfólks sagði að oftast væri tekið tillit til tillagna hans um hagræðingar og breytingar sem miða að því að létta störfin. Um 42% starfsfólks sögðu það stundum gert en um fjórðungur sjaldan eða aldrei (n=1370). Svörin voru mjög ólík á milli starfshópa.



Mynd 3.26. Hlutfall starfsfólks sem sagði að tillit væri tekið til tillagna þess um hagræðingu eða breytingar til að létta því störfin, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1216).

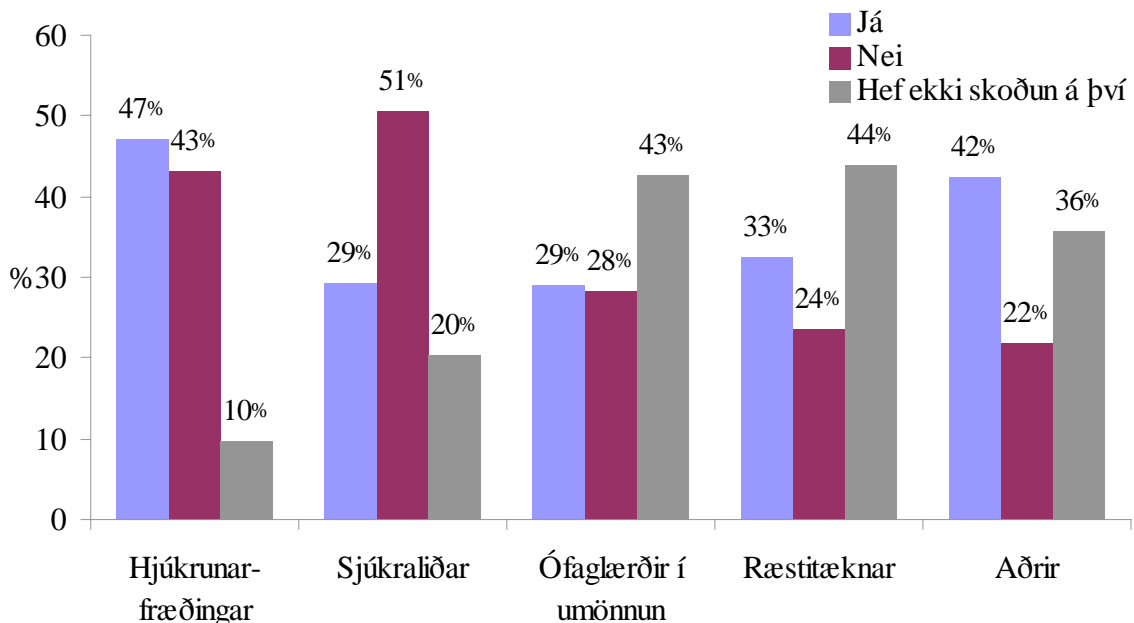
Eins og mynd 3.26. sýnir sögðu hjúkrunarfræðingar einna helst að tillit væri tekið til tillagna þeirra. Ennfremur má sjá að ófaglært starfsfólk sem vann við umönnun, taldi síst allra að tekið væri tillit til tillagna þeirra um hagræðingu eða breytingar.



Mynd 3.27. Hlutfall starfsfólks sem sagði að tillit væri tekið til tillagna þess um hagræðingu eða breytingar til að létta því störfun, skipt eftir stöðu (n=1317).

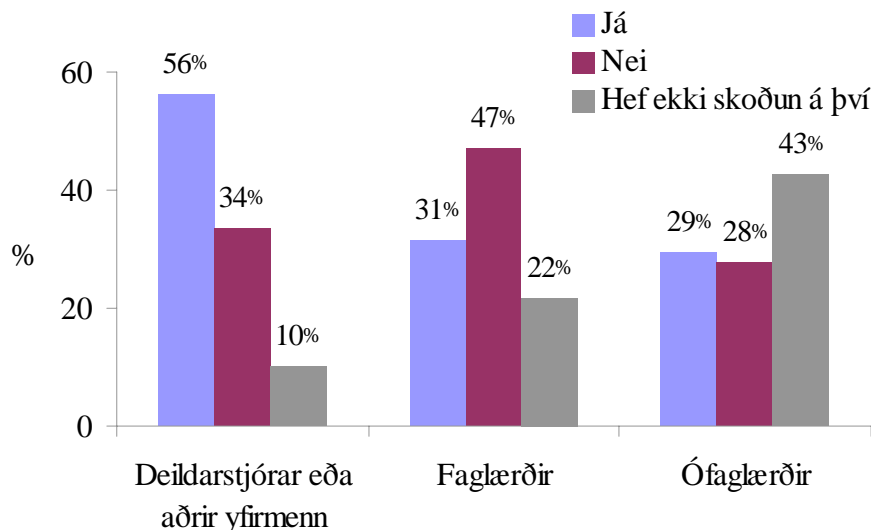
Hæst hlutfall deildarstjóra og annarra yfirmanna sagði að oftast væri tekið tillit til tillagna þeirra. Yngra starfsfólk taldi síður en þeir sem eldri voru að tillit væri tekið til tillagna þeirra (n=1316).

Starfsmenn voru spurðir hvort þeir hefðu næg tækifæri til að þróast í starfi. Svörin dreifðust jafnt á alla svarmöguleika. Um 34% starfsfólks sögðust hafa næg tækifæri til að þróast í starfi, sama hlutfall sagðist ekki hafa næg tækifæri til að þess og um 32% höfðu ekki skoðun á því (n=1365). Þegar svörin voru skoðuð með hliðsjón af mismunandi starfshópum var dreifingin hins vegar ólík (sjá mynd 3.28).



Mynd 3.28. Hlutfall starfsfólks sem taldi sig hafa næg tækifæri til að þróast í starfi, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1212).

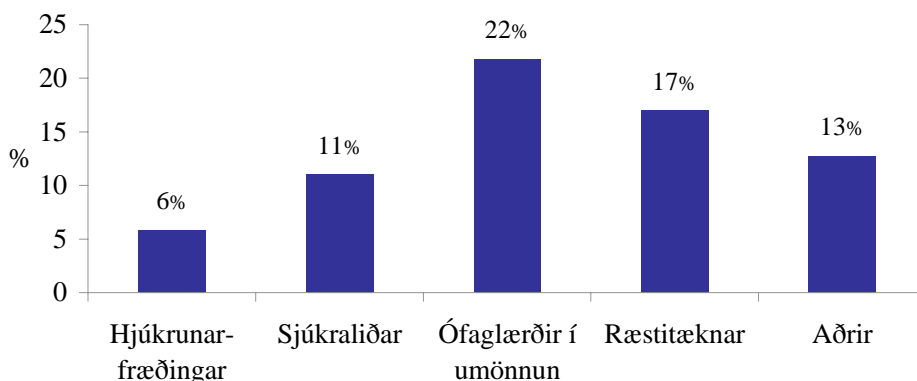
Hæst hlutfall sjúkraliða taldi sig ekki hafa næg tækifæri til að þróast í starfi en hjúkrunarfræðingar voru líklegastir til að segjast hafa tækifæri til þess. Hátt hlutfall ófaglærðra í umönnun, ræstitækna og annars starfsfólks hafði ekki myndað sér skoðun á þessu.



Mynd 3.29. Hlutfall starfsfólks sem taldi sig hafa næg tækifæri til að þróast í starfi, skipt eftir stöðu (n=1316).

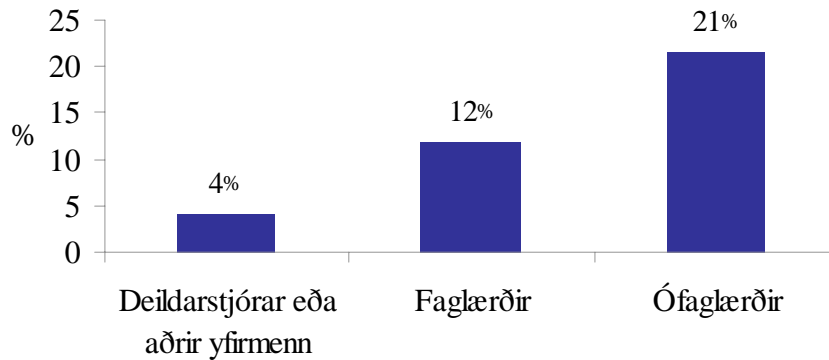
Mynd 3.29. sýnir að hlutfallslega flestir deildarstjórar eða aðrir yfirmenn sögðust hafa næg tækifæri til að þróast í starfi. Starfsfólk, sem svaraði spurningalistanum á íslensku, taldi sig síður hafa næg tækifæri til að þróast í starfi en þeir sem svöruðu spurningunum á ensku (n=1365).

Starfsfólk var spurt hvort því fyndist það búa við atvinnuöryggi. Um 84% starfsfólks sögðust búa við mjög eða fremur mikið atvinnuöryggi (n=1396).



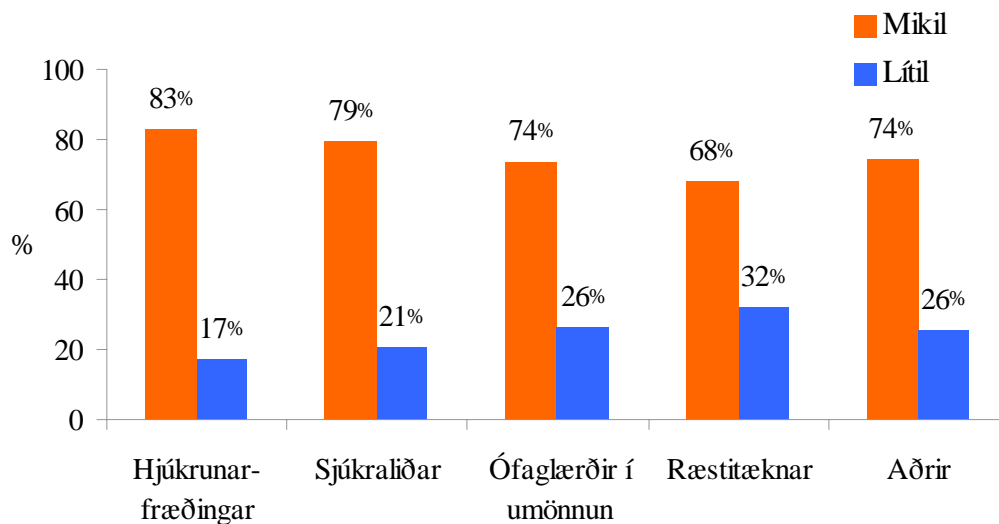
Mynd 3.30. Hlutfall starfsfólks sem fannst það búa við mjög eða frekar lítið atvinnuöryggi, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1234).

Þeir sem sögðust búa við lítið atvinnuöryggi voru líklegastir til að tilheyra hópnum ófaglærðir í umönnun en hjúkrunarfræðingar efast síst um atvinnuöryggi sitt. Um fimmtungur ófaglærðra taldi sig búa við fremur lítið eða mjög lítið atvinnuöryggi, rúmlega einn af hverjum tíu faglærðum en innan við fimm prósent deildarstjóra eða annarra yfirmanna bjó við óöryggi af því tagi (sjá mynd 3.31).



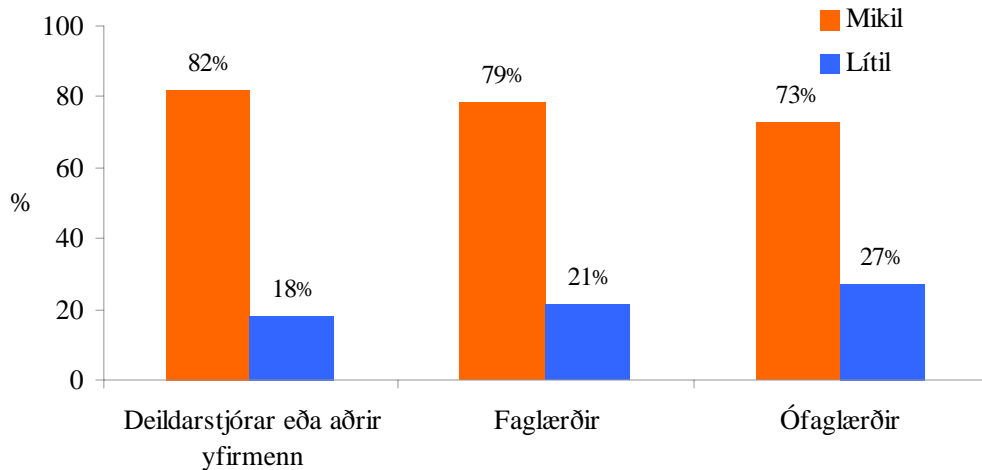
Mynd 3.31. Hlutfall starfsfólks sem fannst það búa við mjög eða frekar lítið atvinnuöryggi, skipt eftir stöðu (n=1343).

Yngri starfsmenn töldu sig síður búa við atvinnuöryggi en þeir sem eldri voru og það sama gildi um þá sem unnið höfðu tiltölulega stutt samfelld á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa. Tiltrú á atvinnuöryggi minnkar aftur eftir 55 ára aldur. Til að geta lagt mat á starfsandann voru starfsmenn meðal annars spurðir um samstöðu og glaðværð. Í ljós kom að þrír af hverjum fjórum starfsmönnum töldu að mjög eða fremur mikil samstaða ríkti meðal starfsmanna á vinnustaðnum (n=1400).



Mynd 3.32. Hlutfall starfsfólks sem taldi að mikil eða lítil samstaða ríkti almennt meðal starfsmanna á vinnustaðnum, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1242).

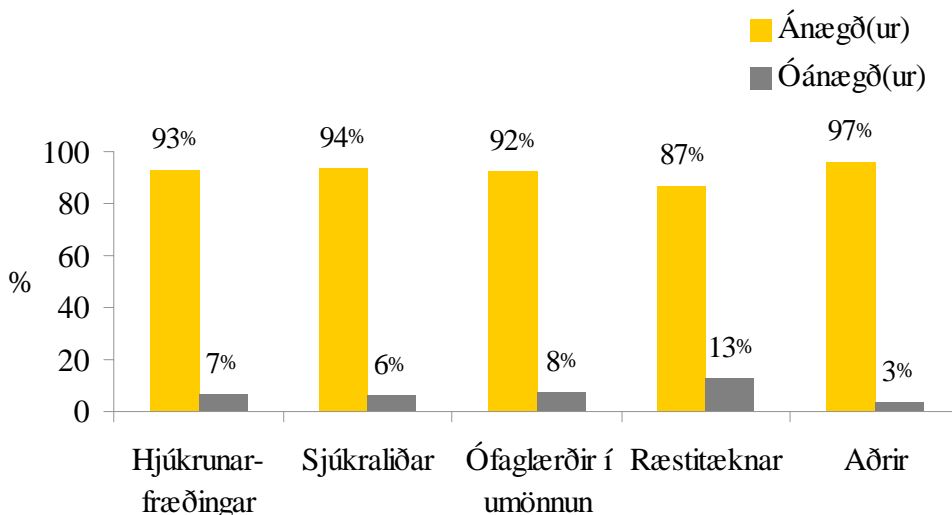
Ræstitæknar töldu síður en aðrir starfshópar að mikil samstaða ríkti meðal starfsfólksins en hjúkrunarfræðingar voru líklegastir til að tala um mjög mikla eða fremur mikla samstöðu (sjá mynd 3.32). Deildarstjórar og aðrir yfirmenn voru líklegastir til að segja að samstaða ríkti meðal starfsfólksins þótt ekki sé um mjög stóran mun að ræða á milli hópa (sjá mynd 3.33).



Mynd 3.33. Hlutfall starfsfólks sem taldi að mikil eða lítil samstaða ríkti almennt meðal starfsmanna á vinnustaðnum, skipt eftir stöðu (n=1348).

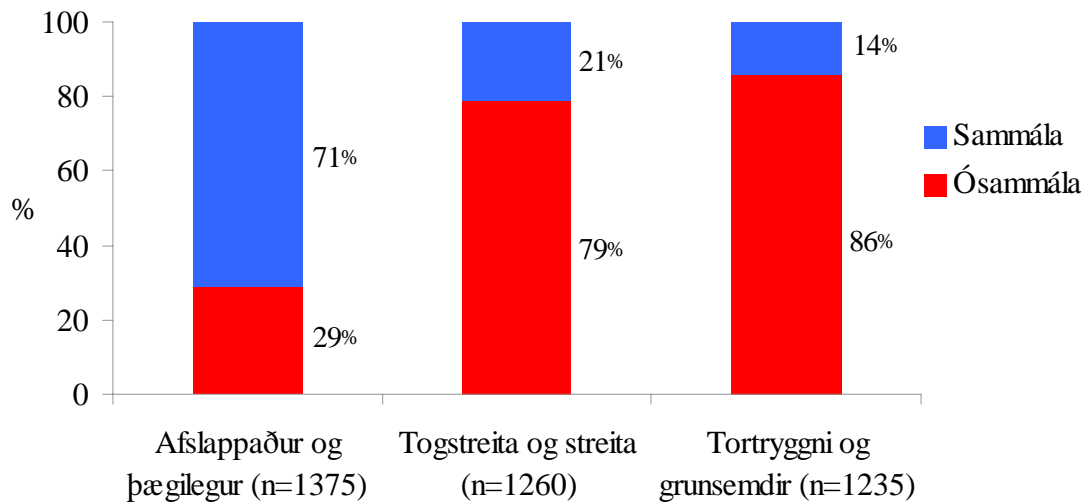
Starfsfólk sem hafði unnið stutt samfellt á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa taldi frekar að samstaða ríkti meðal starfsmanna en þeir sem höfðu unnið lengur.

Talsverður meirihluti starfsmanna eða um 82% töldu að mjög mikil eða fremur mikil glaðværð ríkti þeirra á meðal. Ekki skipti máli á hvaða aldri starfsfólkið var, hve lengi það hafði unnið samfellt í öldrunarþjónustu, hvaða starfshópum það tilheyrði né hvaða stöðu það gegndi. Mikill meirihluti starfsmanna eða um 93% voru ánægðir í starfi. Þar af sögðust um 29% mjög ánægðir. Þegar þessi svör voru greind eftir starfshópum kom í ljós tölfraðilega marktækur munur þótt hann sé ekki mikill.



Mynd 3.34. Hlutfall starfsfólks sem var almennt ánæggt eða óánæggt í starfi sínu, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1266).

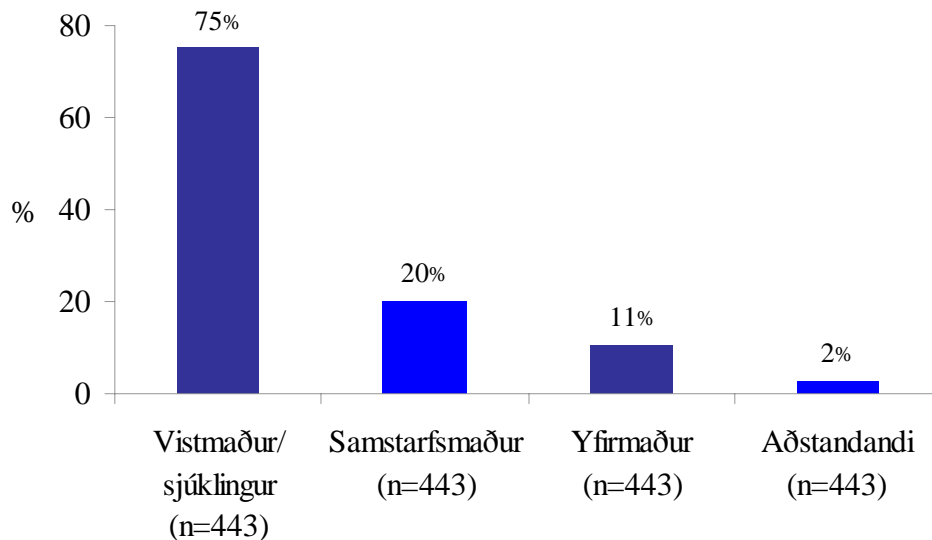
Ræstitæknar skáru sig einna helst úr þegar spurt var um almenna ánægju í starfi. Í þeirra hópi voru hlutfallslega flestir óánægðir og eldra starfsfólk var almennt ánægðara í starfi sínu en það yngra (n=1380).



Mynd 3.35. Hlutfall starfsfólks sem var sammála eða ósammála fullyrðingum sem lýsa starfsandanum á vinnustað þess.

Á mynd 3.35. má sjá að starfsandinn var almennt góður að mati starfsfólks. Mikill meirihluti eða um 71% var sammála þeirri fullyrðingu að starfsandinn væri afslappaður og þægilegur á vinnustaðnum og 79% voru ósammála þeirri fullyrðingu að starfsandinn einkennist af togstreitu og streitu. Um 86% starfsmanna voru einnig ósammála því að starfsandinn einkenndist af tortryggni og grunsemdum.

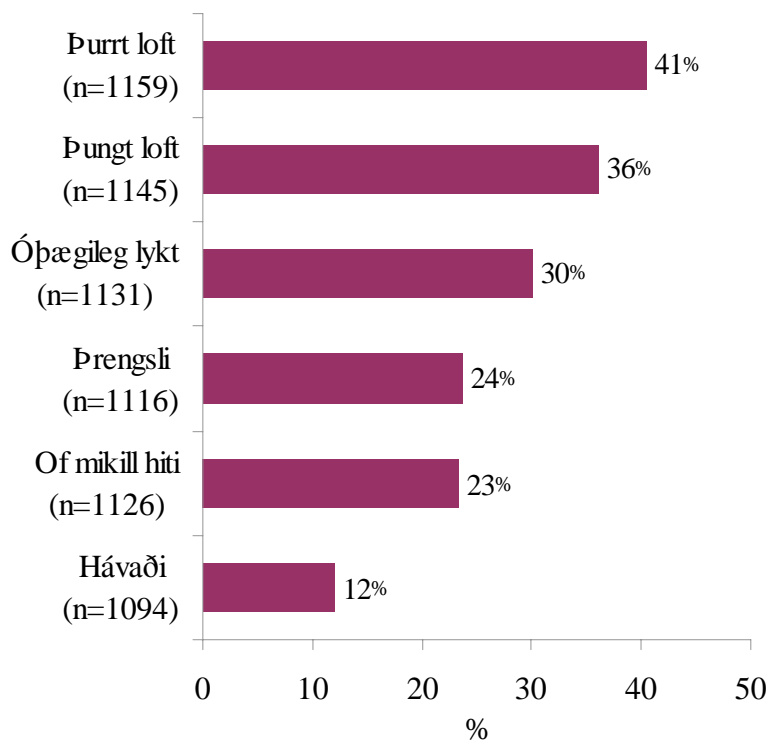
Tólf prósent starfsfólks hafði orðið fyrir áreitni, ofbeldi eða hótunum í starfi. Á mynd 3.36. má sjá hverjir stóðu þar að verki. Þrír af hverjum fjórum starfsmönnum sem höfðu orðið fyrir áreitni, ofbeldi eða hótunum höfðu orðið fyrir því frá vistmanni eða sjúklingi en um fimmtungur frá samstarfsfólki. Yfirmenn og aðstandendur vistmanna voru þó einnig í hópi gerenda.



Mynd 3.36. Hlutfall starfsfólks sem hafði orðið fyrir áreitni, ofbeldi eða hótunum frá vistmanni/sjúklingi, starfsmanni, yfirmanni eða aðstandanda.

4. Umhverfisþættir á vinnustað

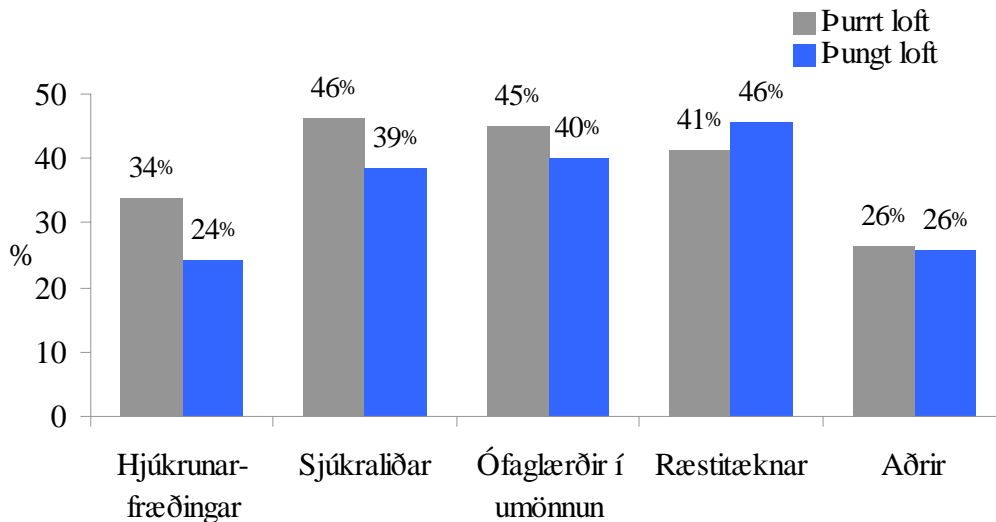
Starfsfólk var beðið að meta hvort tilteknir umhverfisþættir hefðu valdið óþægindum í síðasta mánuði. Mynd 4.1. hér að neðan sýnir helstu umhverfisþætti sem ollu óþægindum. Þungt og þurr loft olli oft óþægindum hjá 36-41% starfsfólks og óþægileg lykt hafði oft haft áhrif á tæplega þriðjung. Einn fjórði taldi þrengsli í vinnuumhverfinu oft hafa valdið sér óþægindum í síðasta mánuði.



Mynd 4.1. Hlutfall starfsfólks sem hafði oft orðið fyrir óþægindum í síðasta mánuði vegna ýmissa umhverfisþátta.

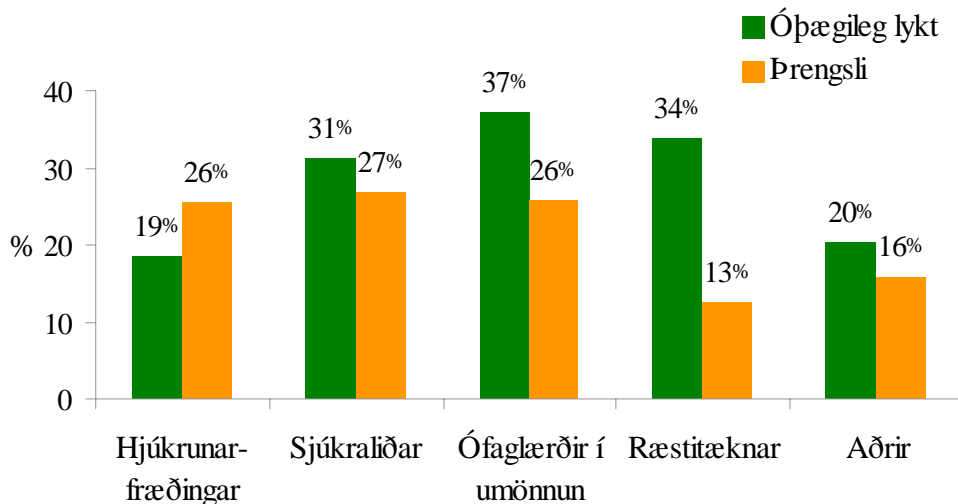
Hlutfall kvenna sem sagðist oft hafa orðið fyrir óþægindum vegna þurrs og þungs lofts var hærra en karla, eða um 41% kvenna en 23% karla. Um 37% kvenna hafði haft óþægindi vegna þungs lofts og um 25% karla.

Þegar mismunandi starfsgreinar voru skoðaðar kom í ljós, eins og myndir 4.2. og 4.3. sýna, að hlutfall þeirra sem höfðu oft orðið fyrir óþægindum vegna þurrs og þungs lofts, óþægilegrar lyktar og þrengsla var nokkuð breytilegt.



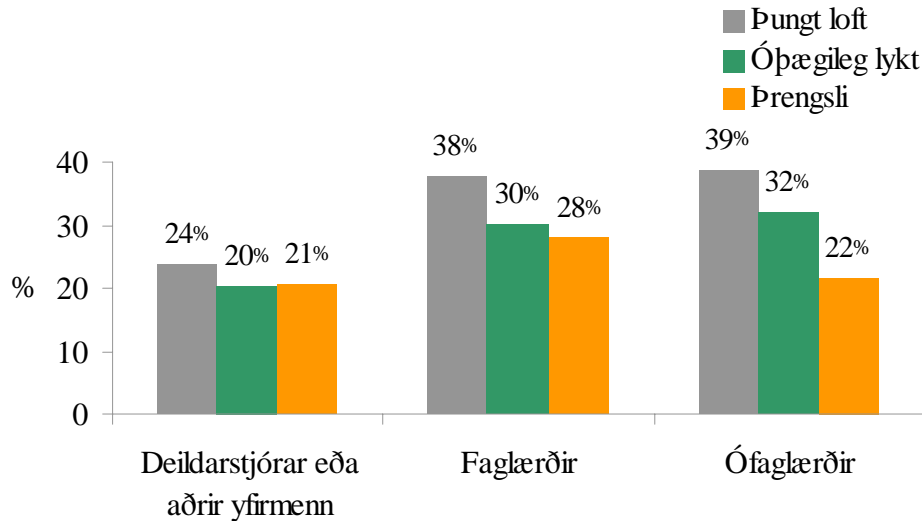
Mynd 4.2. Hlutfall starfsfólks sem hafði orðið fyrir óþægindum vegna þurrs lofts ($n=1028$) og þungs lofts ($n=1020$) í síðasta mánuði, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu.

Mynd 4.2. sýnir að fleiri sjúkraliðar, ófaglærðir í umönnun og ræstitæknar telja sig oft verða fyrir óþægindum vegna þurrs og þungs lofts en hjúkrunarfræðingar og „aðrir“ starfsmenn í öldrunarþjónustu.



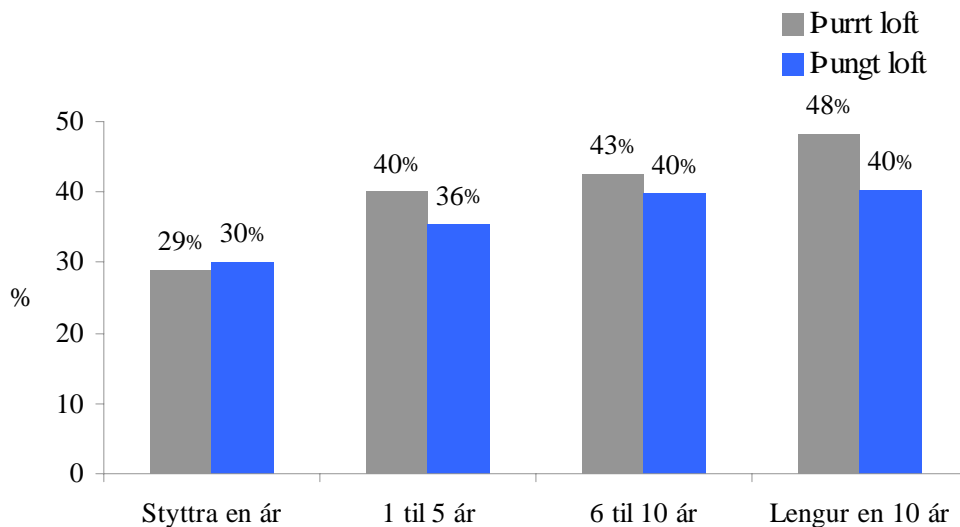
Mynd 4.3. Hlutfall starfsfólks sem hafði orðið fyrir óþægindum vegna óþægilegrar lyktar ($n=1008$) og þrengsla ($n=998$) í síðasta mánuði, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu.

Einnig má sjá á mynd 4.3. að fleiri meðal sjúkraliða, ófaglærðra í umönnun og ræstitækna töldu sig hafa orðið fyrir óþægindum vegna óþægilegrar lyktar en meðal hjúkrunarfræðinga og „annarra“ í öldrunarþjónustu. Ræstitæknar og „aðrir“ starfsmenn töldu síst að þrengsli í vinnuumhverfinu hefðu valdið þeim óþægindum í síðasta mánuði.



Mynd 4.4. Hlutfall starfsfólks sem hafði orðið fyrir óþægindum vegna þungs lofts ($n=1110$), óþægilegrar lyktar ($n=1097$) og þrengsla ($n=1080$) í síðasta mánuði, skipt eftir stöðu.

Færri deildarstjórar eða aðrir yfirmenn töldu sig oft hafa orðið fyrir óþægindum vegna þungs lofts, óþægilegrar lyktar og þrengsla í vinnuumhverfinu en faglærðir og ófaglærðir starfsmenn.

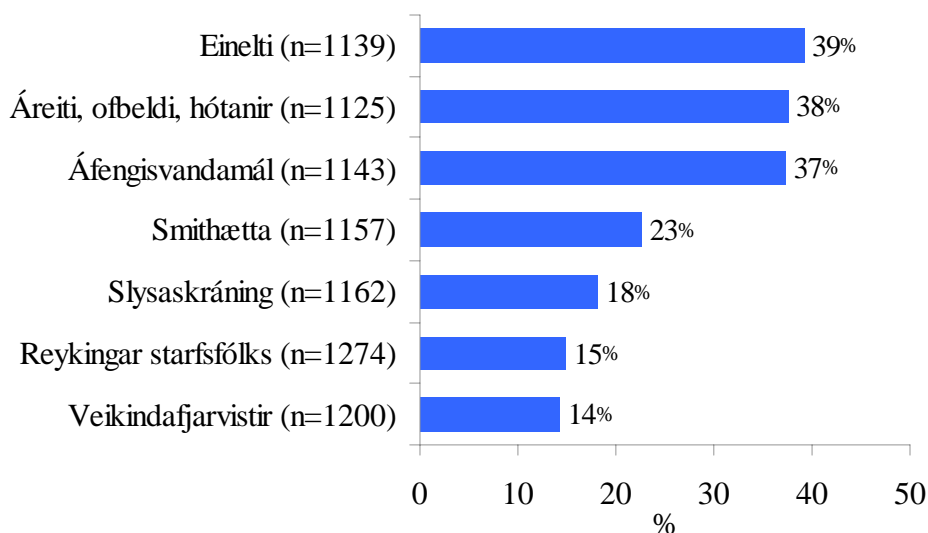


Mynd 4.5. Hlutfall starfsfólks sem hafði orðið fyrir óþægindum vegna þurrs lofts ($n=1088$) eða þungs lofts ($n=1099$) í síðasta mánuði, skipt eftir því hve starfsfólk hafði unnið lengi samfellt á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa.

Á mynd 4.5. má sjá að eftir því sem starfsmenn hafa unnið lengur hafa umhverfisþættir eins og þurr og þungt loft meiri áhrif á þá.

Athygli vekur að hlutfall starfsfólks sem sagðist oft hafa fundið fyrir óþægindum vegna þurrs lofts, þungs lofts og þrengsla var talsvert hærra meðal þeirra sem svöruðu spurningalistanum á íslensku en þeirra sem svöruðu listanum á ensku. Af þeim sem svöruðu á íslensku höfðu 42% orðið fyrir óþægindum vegna þurrs lofts, um 37% vegna þungs lofts og um 25% vegna þrengsla en hlutfall þeirra sem svöruðu listanum á ensku var í öllum tilfellum undir 10%.

Þegar spurt var hvort til væru skriflegar leiðbeiningar á vinnustaðnum um það hvernig ætti að taka á einelti, áreitni, ofbeldi, hótunum, áfengisvandamálum og smithættu kom í ljós að stór hluti starfsfólks vissi ekki um það en flestir vissu að til væru skriflegar leiðbeiningar um veikindafjarvistir, reykingar og slysaskráningu.

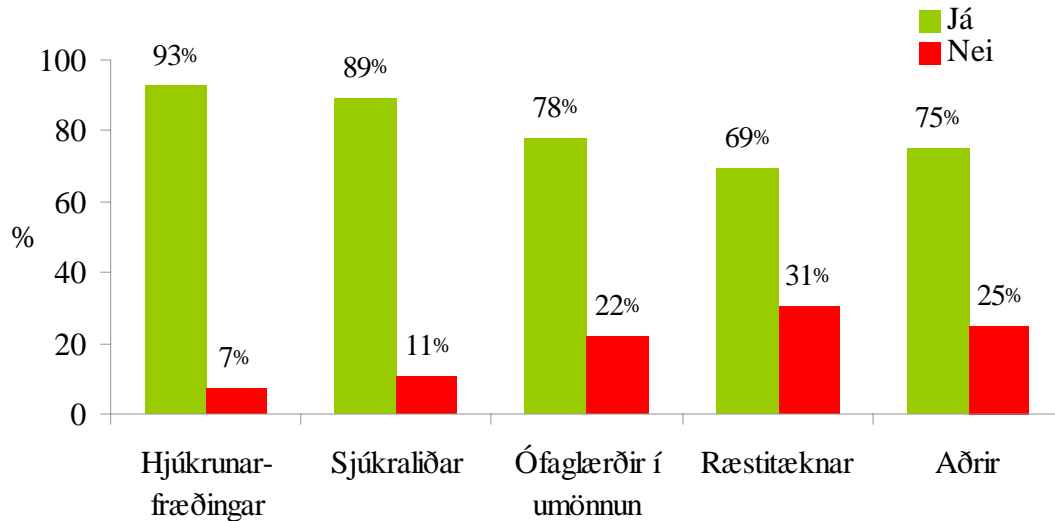


Mynd 4.6. Hlutfall starfsfólks sem sagði að ekki væru til skriflegar leiðbeiningar á vinnustaðnum um ofangreind atriði.

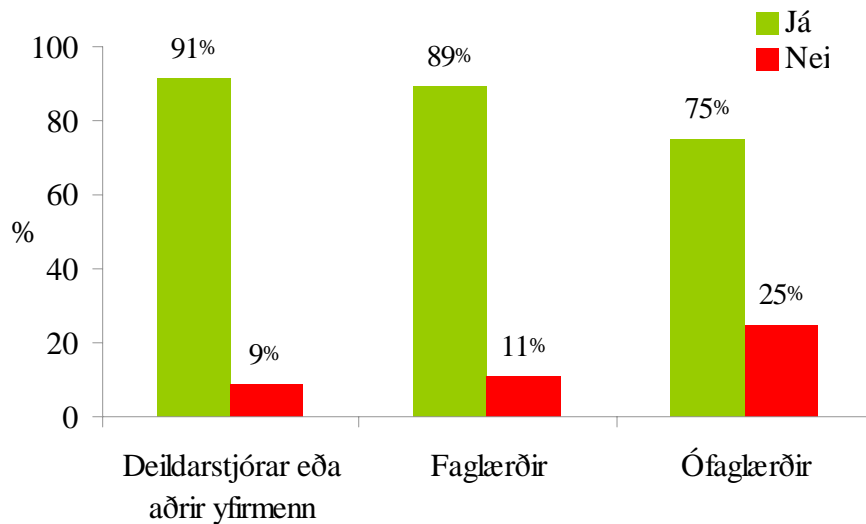
Á mynd 4.6. sést að tæplega 40% starfsfólks sögðu að ekki væru til skriflegar leiðbeiningar um það hvernig ætti að taka á málum eins og einelti, áreitni, ofbeldi, hótunum og áfengisvandamálum á vinnustaðnum. Tæplega fjórðungur sagði að ekki væru til leiðbeiningar um smithættu og 18% um slysaskráningu.

Niðurstöðurnar sýna að flestir í hópi hjúkrunarfræðinga og þá hlutfallslega flestir meðal deildarstjóra eða annarra yfirmanna vissu að til væru skriflegar leiðbeiningar um ofangreind atriði. Starfsfólk, sem var yngra en 25 ára, og þeir sem höfðu unnið styst á öldrunarstofnunum og öldrunardeildum sjúkrahúsa vissu síst hvort leiðbeiningarnar væru til.

Þegar spurt var hvort starfsfólk ætti kost á að taka þátt í skipulagðri fræðslu og námskeiðum svöruðu 82% að svo væri. Eins og fram kemur á myndum 4.7. og 4.8. fer möguleikinn á þátttöku eftir menntunar- og stjórnunarstigi, fjórðungur ófaglærða taldi sig ekki eiga kost á þátttöku í skipulagðri fræðslu og námskeiðum en 91% hjúkrunarfræðinga áttu kost á slíku.



Mynd 4.7. Hlutfall starfsfólks sem átti kost á að taka þátt í skipulagðri fræðslu og námskeiðum, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1140).

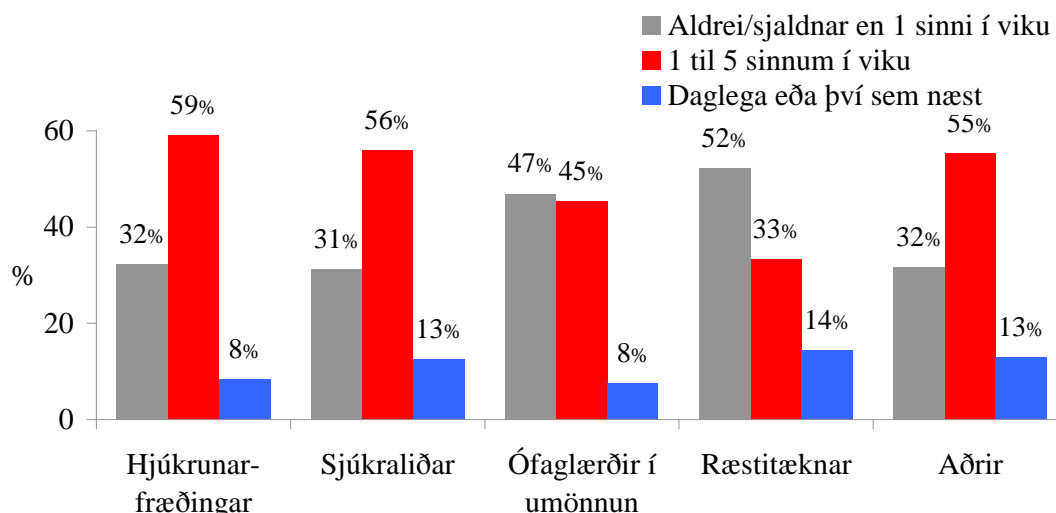


Mynd 4.8. Hlutfall starfsfólks sem átti kost á að taka þátt í skipulagðri fræðslu og námskeiðum, skipt eftir stöðu (n=1244).

Starfsfólk sem unnið hafði styttra en eitt ár á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa og þeir sem svöruðu listanum á ensku áttu síður en aðrir kost á þátttöku í skipulagðri fræðslu og námskeiðum. Um 82 % þeirra sem svöruðu á íslensku áttu kost á þátttöku, en einungis 61% þeirra sem svöruðu á ensku.

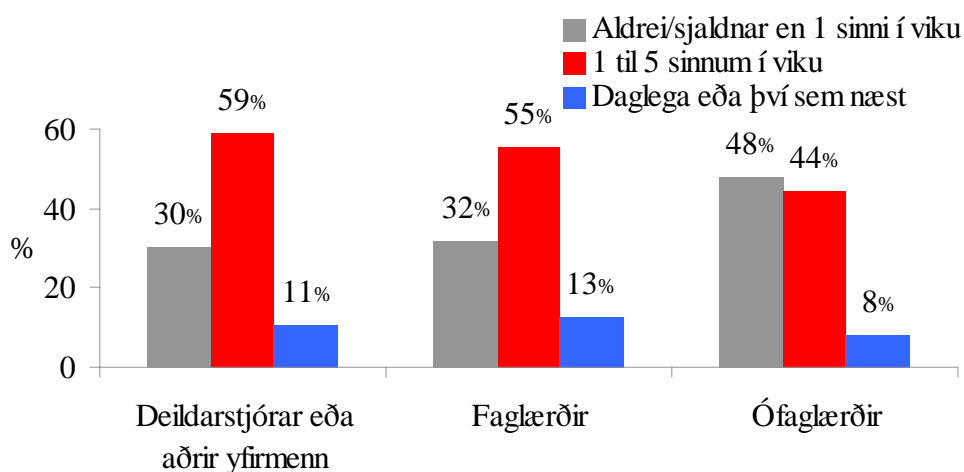
5. Lífstíll

Starfsfólk var beðið að svara ýmsum spurningum um lífstíll, þ.e. líkamsrækt, mataræði, svefn, reykingar, áfengis- og vímuefnaneyslu. Niðurstöður sýna að um 50% starfsfólks stunda líkamsrækt einu sinni til fimm sinnum í viku, um 40% sjaldnar en einu sinni í viku og um 10% stunda líkamsrækt daglega eða því sem næst (n=1402).



Mynd 5.1. Hlutfall starfsfólks sem stundar líkamsrækt reglulega, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1235).

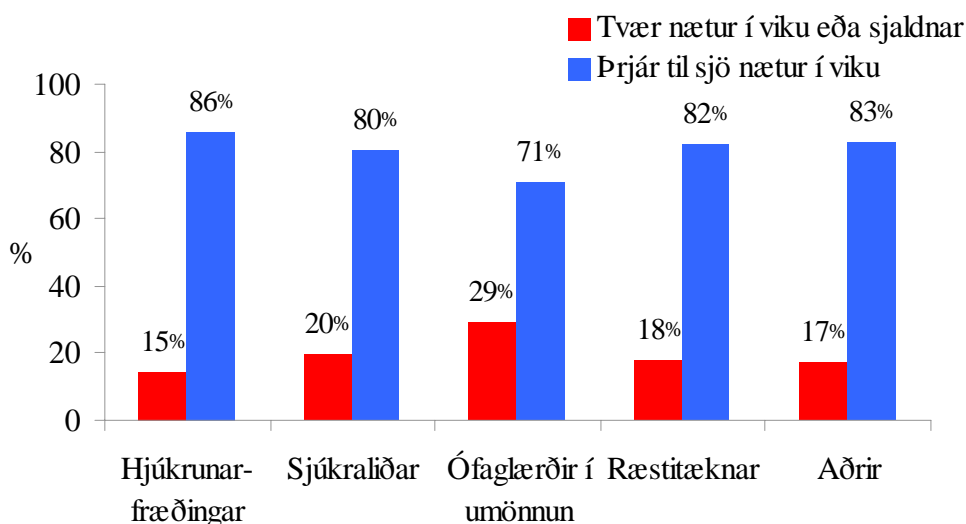
Eins og sést á mynd 5.1. stundar ófaglært starfsfólk og ræstitæknar síður líkamsrækt en hjúkrunarfræðingar, sjúkraliðar og „aðrir“. Um helmingur ófaglærðs starfsfólks í umönnun og ræstitækna stundar líkamsrækt sjaldnar en einu sinni í viku en það hlutfall var um 30% í hinum starfshópunum.



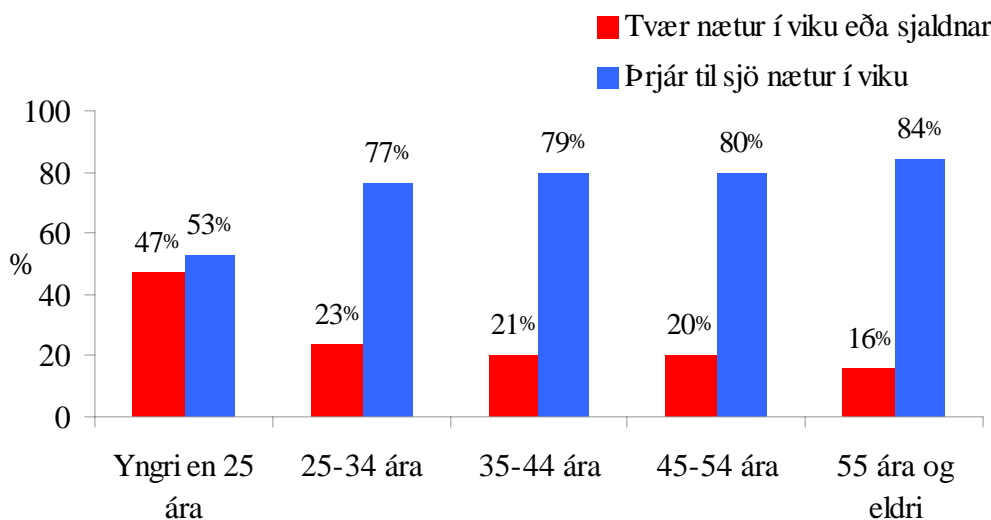
Mynd 5.2. Hlutfall starfsfólks sem stundar líkamsrækt reglulega, skipt eftir stöðu (n=1350).

Svipað hlutfall deildarstjóra eða annarra yfirmanna og faglærðra stundaði líkamsrækt en hlutfall ófaglærðra, sem stundaði líkamsrækt, var heldur lægra (sjá mynd 5.2.). Um 48% sem voru yngri en 25 ára stunduðu líkamsrækt sjaldnar en einu sinni í viku en um 38% 55 ára og eldri (n=1349).

Niðurstöðurnar sýna að um 48% starfsfólks borða að minnsta kosti þrjár máltíðir á dag á reglubundnum tímum fimm til sjö daga vikunnar, um 20% borða þannig þrjá til fjóra daga vikunnar og um 16% sjaldnar en tvisvar í viku. Um 15% starfsfólks borða næstum aldrei a.m.k. þrjár máltíðir á dag á reglubundnum tímum (n=1428). Þetta á jafnt við um allt starfsfólk óháð starfi, stöðu, aldri, starfsaldri og kyni. Meirihluti starfsfólks sagðist fá nægan nætursvefn. Þannig sögðust um 77% starfsfólks fá nægan nætursvefn þrjár til sjö nætur vikunnar, þar af um 51% fimm til sjö nætur í viku. Um 23% starfsfólks sögðust aðeins fá nægan nætursvefn tvær nætur í viku eða sjaldnar (n=1420).



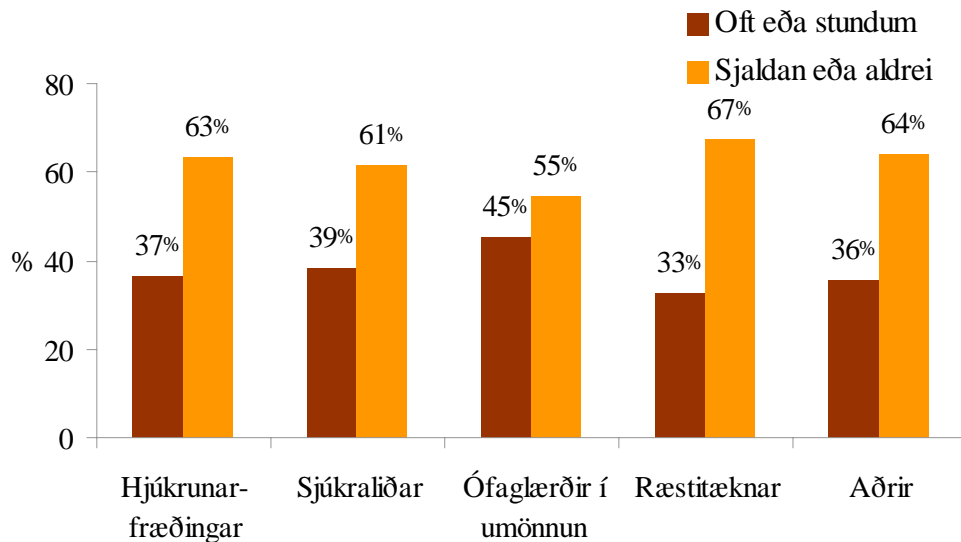
Mynd 5.3. Hlutfall starfsfólks sem fékk nægan nætursvefn tvær nætur í viku eða sjaldnar og þrjár til sjö nætur í viku, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1246).



Mynd 5.4. Hlutfall starfsfólks sem fékk nægan nætursvefn tvær nætur í viku eða sjaldnar og þrjár til sjö nætur í viku, skipt eftir aldri (n=1366).

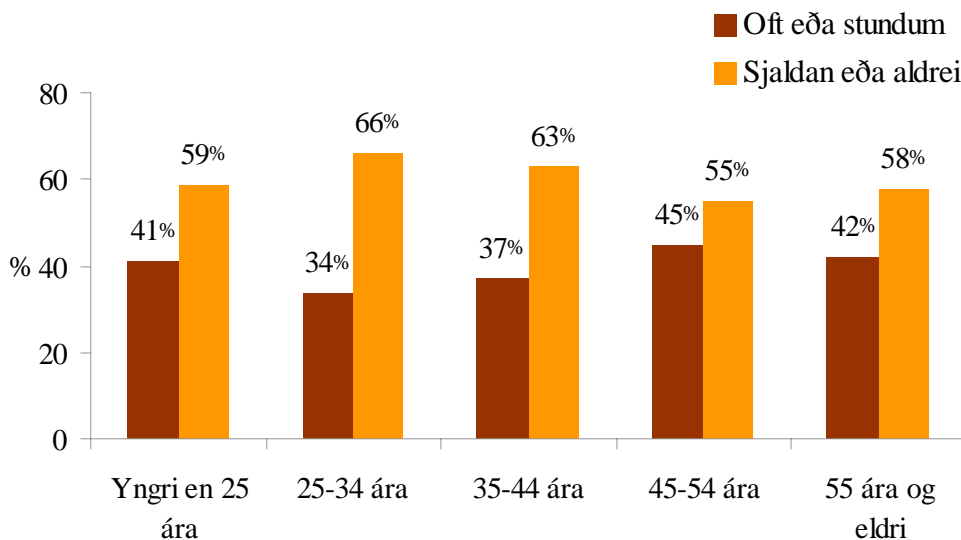
Mynd 5.4. sýnir að yngra starfsfólk fær sjaldnar nægan svefn en þeir sem eldri eru. Fjórtán af hundraði segjast oft eiga við svefnvandamál að stríða og um 27% stundum. Hins vegar segja 27% að þau eigi sjaldan erfitt með svefn og um 32% aldrei

(n=1425). Þetta hlutfall var breytilegt eftir því hvaða starfi einstaklingarnir gegndu og á hvaða aldri þeir voru.



Mynd 5.5. Hlutfall starfsfólks sem átti oft eða stundum og sjaldan eða aldrei við svefnvandamál að stríða, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1255).

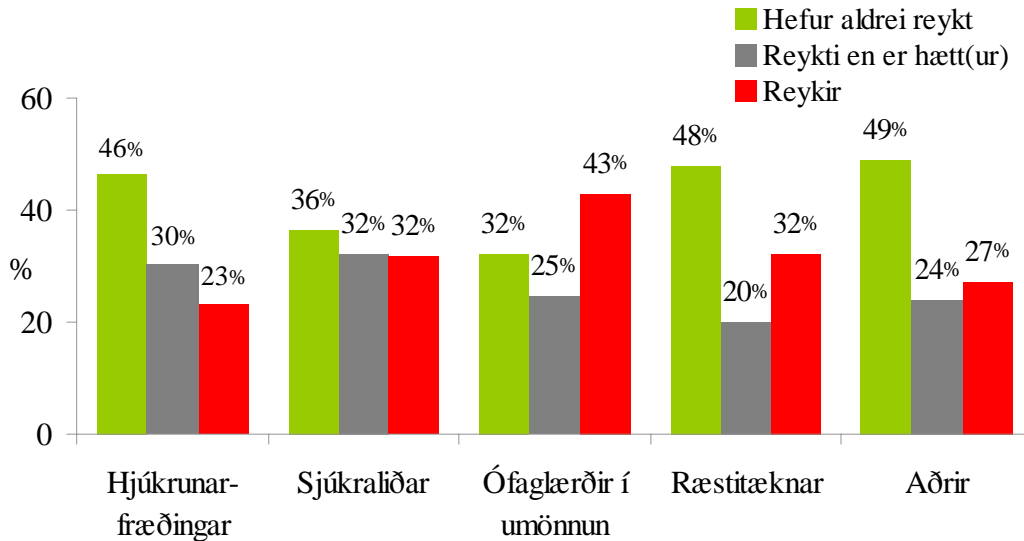
Svefnvandamál virðast ekki nema að litlu leyti bundin starfshópum en þau voru heldur meiri meðal ófaglærðra en annarra hópa.



Mynd 5.6. Hlutfall starfsfólks sem átti oft eða stundum og sjaldan eða aldrei við svefnvandamál að stríða, skipt eftir aldri (n=1370).

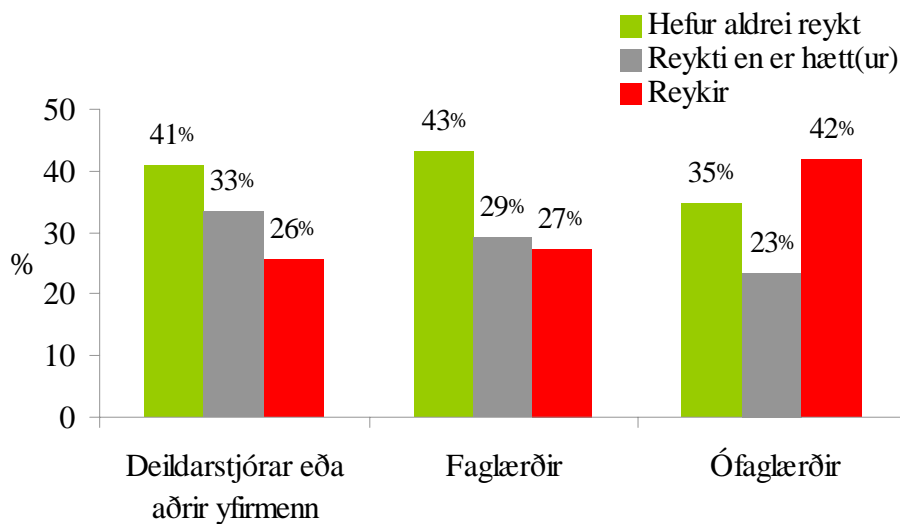
Eins og sjá má á mynd 5.6. á starfsfólk á aldrinum 45 til 54 ára helst við svefnvandamál að stríða. Munurinn var ekki mikill, hlutfallslega séð, en greinist þó marktækur.

Rúmlega þriðjungur starfsfólks reykti, eða um 36%, þar af reyktu um 29% daglega. Um 26% starfsfólks höfðu einhvern tímann reykt en 22% hættu fyrir meira en ári síðan. Um 38% starfsfólks höfðu aldrei reykt (n=1437).



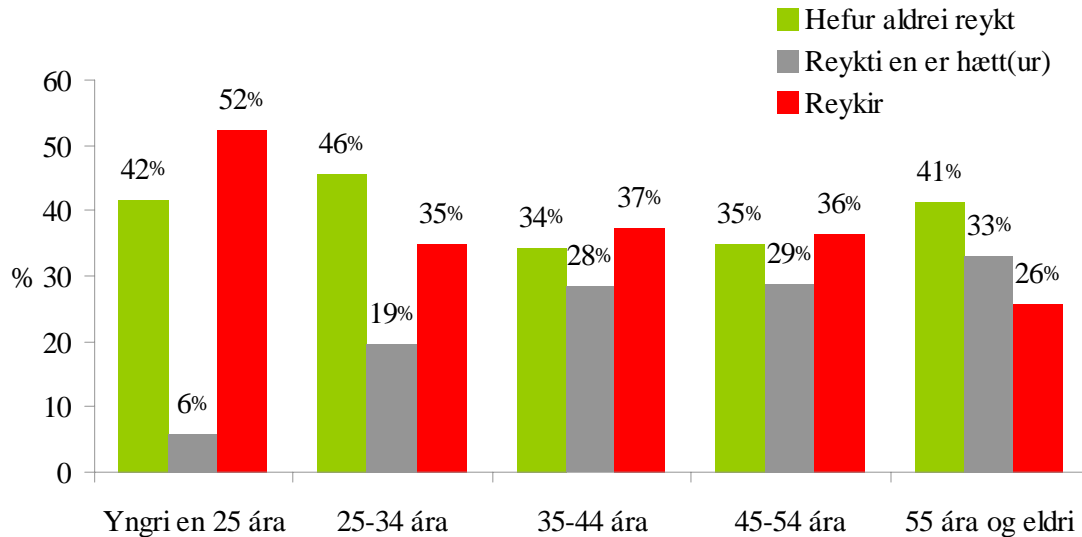
Mynd 5.7. Hlutfall starfsfólks sem reykti, hafði hætt að reykja eða hafði aldrei reykt, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1262).

Ef litið er fyrst á hlutfall starfsfólks sem reykti (mynd 5.7.) kemur í ljós að það var hæst meðal ófaglærðra í umönnun eða um 43% en lægst meðal hjúkrunarfræðinga, eða um 23%. Hlutfall starfsfólks sem hafði reykt, en er nú hætt, var hæst meðal hjúkrunarfræðinga og sjúkraliða en lægra meðal ófaglærðra í umönnun, ræstitækna og „annarra“. Ef hlutfall starfsfólks, sem hafði aldrei reykt, er skoðað sérstaklega, kemur í ljós að nálægt helmingur hjúkrunarfræðinga, ræstitækna og „annarra“ höfðu aldrei reykt en um þriðjungur ófaglærðra í umönnun og rúmur þriðjungur sjúkraliða.



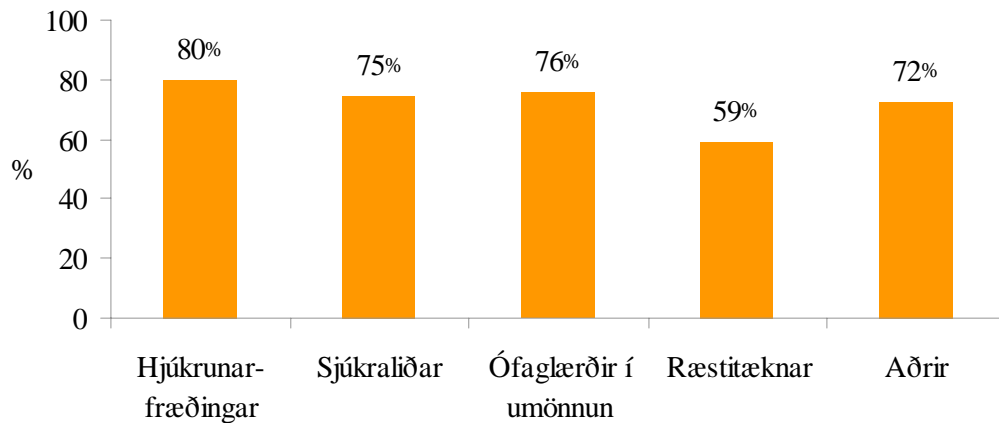
Mynd 5.8. Hlutfall starfsfólks sem reykti, hafði hætt að reykja eða hafði aldrei reykt, skipt eftir stöðu (n=1380).

Á mynd 5.8. hér að ofan sést að svipað hlutfall deildarstjóra eða annarra yfirmanna og faglærðra hafa aldrei reykt, hafa reykt en eru nú hættir, og reykja en ófaglærðir skera sig nokkuð úr.



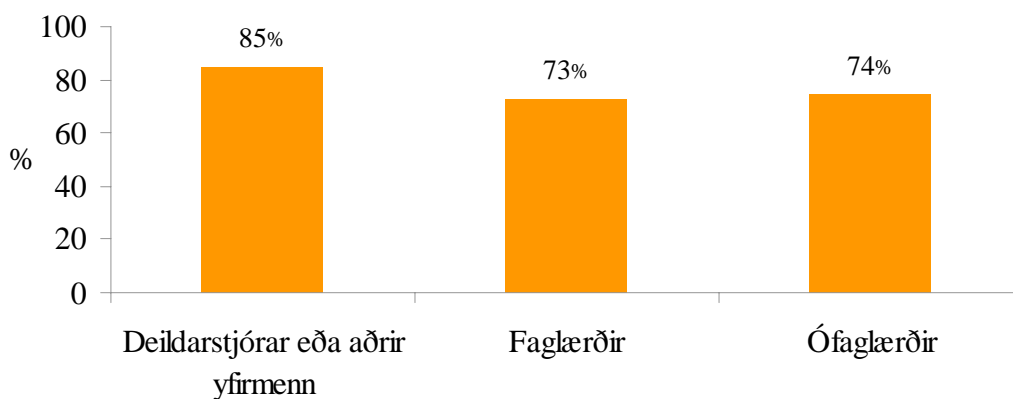
Mynd 5.9. Hlutfall starfsfólks sem reykti, hafði hætt að reykja eða hafði aldrei reykt, skipt eftir aldri (n=1380).

Hlutfall þeirra, sem aldrei hafa reykt, og þeirra, sem reykja, var hærra meðal yngra starfsfólks en þess eldra og hlutfall starfsfólks, sem hafði einhvern tímann reykt, en er nú hætt, var einnig hærra meðal eldra starfsfólks en þess yngra (sjá mynd 5.9.). Sama mynstur kom fram þegar það var skoðað hve lengi starfsfólk hafði unnið samfelld á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa. Þannig höfðu um 42% þeirra sem unnið höfðu styttra en ár aldrei reykt en um 39% þeirra reykja. Um 36% starfsfólks sem unnið höfðu lengur en 10 ár höfðu aldrei reykt en um 32% reykja. Um 19% þeirra sem unnið höfðu styttra en ár höfðu einhvern tíma reykt en eru hætt en um 33% þeirra sem unnið höfðu lengur en 10 ár samfelld höfðu hætt að reykja (n=1340). Einnig er vert að nefna að hærra hlutfall starfsfólks sem svaraði spurningalistanum á íslensku en ensku hafði reykt eða reykir. Um 36% starfsfólks, sem svöruðu spurningalistanum á íslensku, reykja en um 21% starfsfólks sem svaraði á ensku. Um 27% starfsfólks sem svöruðu spurningalistanum á íslensku höfðu einhvern tímann reykt, en eru nú hætt, en um 9% þeirra sem svöruðu á ensku. Um 70% starfsfólks sem svöruðu spurningalistanum á ensku höfðu aldrei reykt en aðeins um 37% starfsfólks sem svöruðu á íslensku (n=1437).



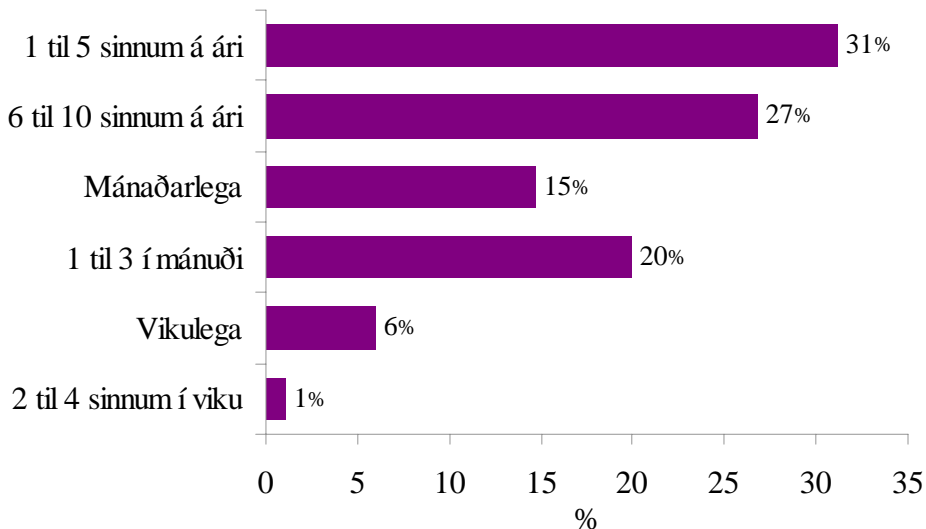
Mynd 5.10. Hlutfall starfsfólks sem neytir áfengis, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1265).

Þrír að hverjum fjórum starfsmönnum í öldrunarþjónustu neyta áfengis (um 75%). Á mynd 5.10. má sjá að hlutfallið er hæst meðal hjúkrunarfræðinga en lægst meðal ræstitækna. Á mynd 5.11. hér að neðan má svo sjá að um 85% deildarstjóra eða annarra yfirmanna drekka áfengi en hlutfallið er eitthvað lægra meðal faglærðra og ófaglærðra.



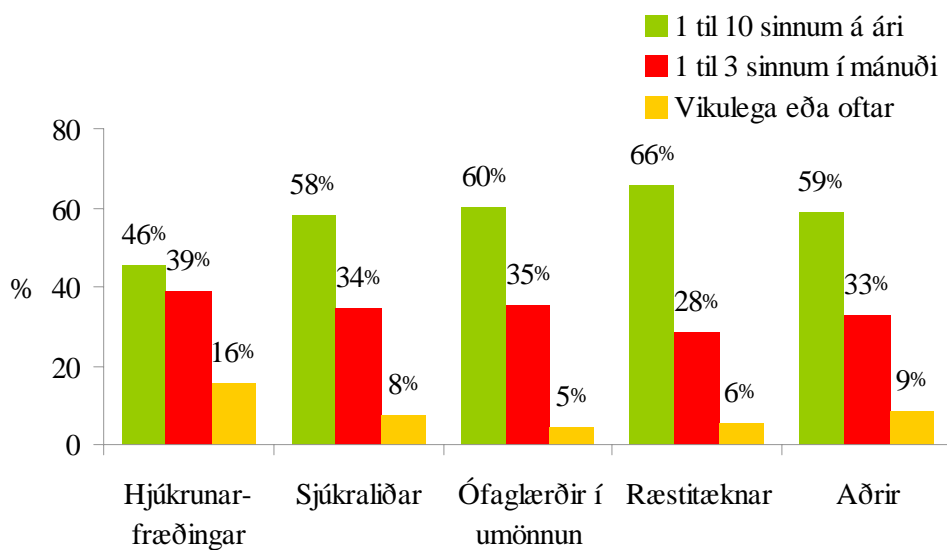
Mynd 5.11. Hlutfall starfsfólks sem neytti áfengis, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1379).

Nokkur munur, eftir aldri, var á fjölda þeirra sem neyttu áfengis. Um 85% þeirra sem eru yngri en 25 ára sögðust neyta áfengis en um 61% þeirra sem eru 55 ára og eldri (n=1382). Um 76% sem svöruðu spurningalistanum á íslensku sögðust neyta áfengis en um 43% þeirra sem svöruðu á ensku (n=1438).



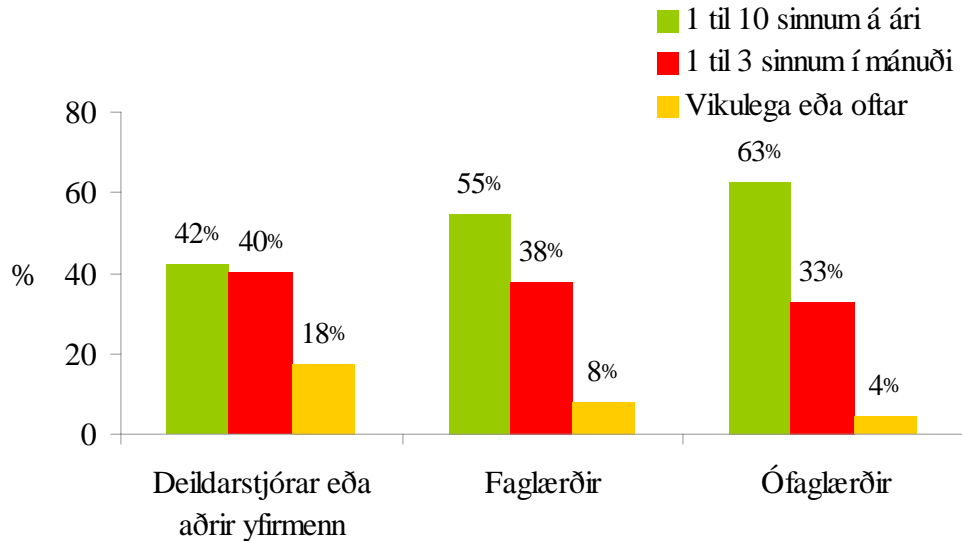
Mynd 5.12. Hve oft neytir starfsfólk í öldrunarþjónustu áfengis (n=1060)?

Af þeim sem drekka áfengi sögðust flestir, eða um 31%, drekka áfengi einu til fimm sinnum á ári, um 27% sex til tíu sinnum á ári og um fimmtungur einu sinni til þrisvar í mánuði. Um sex af hundraði starfsfólks sögðust neyta áfengis vikulega, um eitt prósent tvisvar til fjórum sinnum í viku en enginn sagðist drekka áfengi daglega.



Mynd 5.13. Hve oft neytir starfsfólk áfengis, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=933)?

Á mynd 5.13. má sjá að 16% hjúkrunarfræðinga neyta áfengis vikulega eða oftár borið saman við innan við 9% í öðrum hópum.



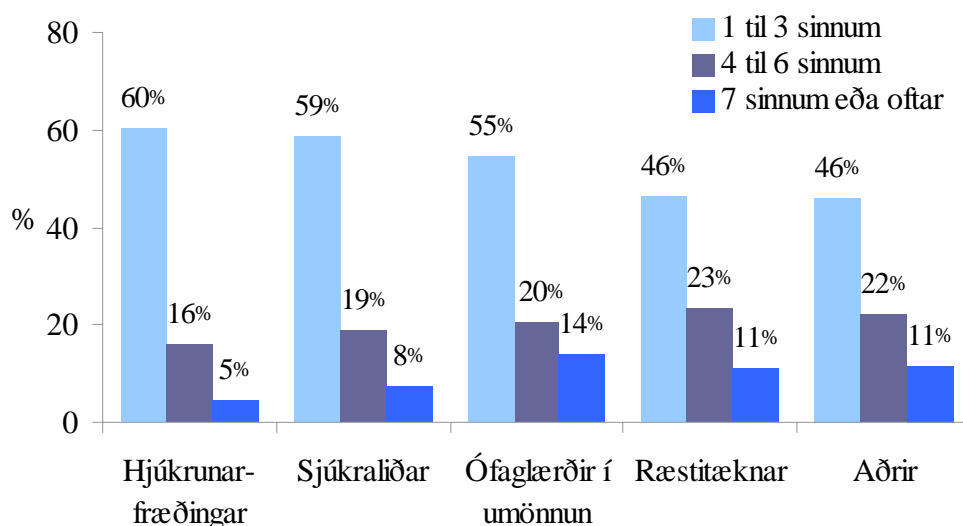
Mynd 5.14. Hve oft neytir starfsfólk áfengis, skipt eftir stöðu ($n=1023$)?

Samkvæmt mynd 5.14. virðist vikuleg neysla fyrst og fremst vera meðal þeirra sem eru í stjórnunarstöðum.

Um 5% starfsmann höfðu misst úr vinnu vegna áfengismisnotkunar, töldu sig eiga við áfengisvandmál að stríða, grunaði að aðrir teldu að svo væri eða læknir hafði sagt þeim að áfengisneysla væri vandamál hjá þeim. Þetta starfsfólk var í hópi hinna yngri og hafði stuttan starfstíma. Það dreifðist jafnt á starfshópa en var frekar með bakvaktarskyldur en aðrir.

6. Heilsufar

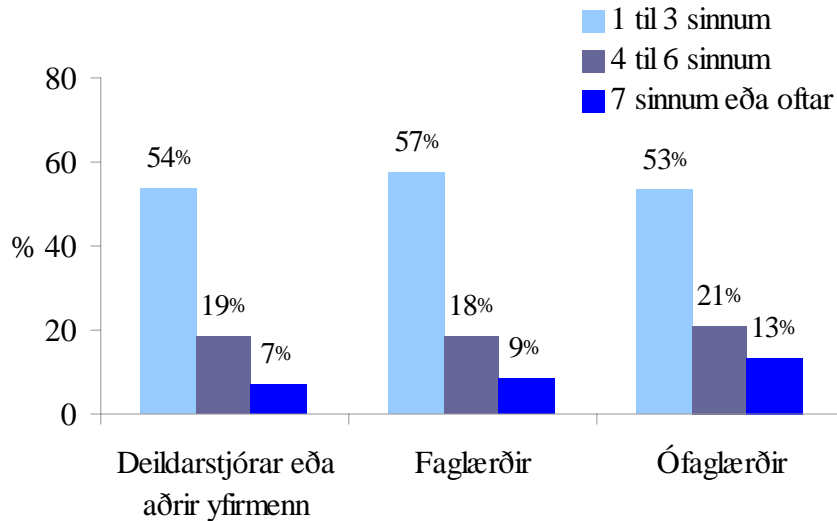
Starfsfólk var að lokum beðið að svara ýmsum spurningum um heilsufar. Í ljós kom að um 86% starfsfólks sem vinna í öldrunarþjónustu leituðu einhvern tímann til læknis á síðasta ári, að meðaltali í 3,2 skipti*. Af þeim, sem leituðu til læknis, leituðu flestir í eitt til þrjú skipti, eða um 55%, um 20% í fjögur til sex skipti og um 11% fóru oftar til læknis á síðasta ári (n=1432). Einhver munur kom fram eftir starfi, stöðu og starfsaldri svarenda.



Mynd 6.1. Hlutfall starfsfólks sem leitaði til læknis á síðasta ári, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1262).

Hlutfallslega flestir meðal ófaglærðra leituðu til læknis á síðasta ári, eða um 89%, en um 85% sjúkraliða, um 81% hjúkrunarfræðinga og ræstitækna og um 79% annars starfsfólks. Á mynd 6.1. má sjá hlutfall þeirra sem leituðu til læknis í eitt til þrjú skipti, fjögur til sex skipti og oftar á síðasta ári, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu. Í öllum hópum leituðu flestir læknis í eitt til þrjú skipti á síðasta ári.

* Meðaltal var fengið með því nota miðgildi þeirra bila sem svarmöguleikarnir voru á, til dæmis þeir sem höfðu leitað læknis fjórum til sex sinnum töldust hafa leitað læknis í fimm skipti og svo framvegis.

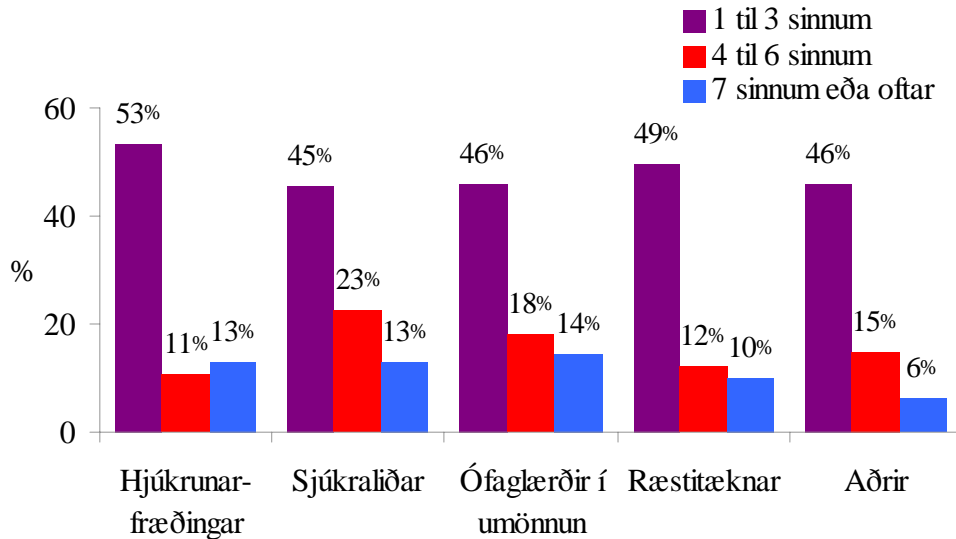


Mynd 6.2. Hlutfall starfsfólks sem leitaði til læknis á síðasta ári, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1374).

Eins og sést á mynd 6.2. leituðu ófaglærðir starfsmenn nærri helmingi oftar læknis 7 sinnum eða oftar en yfirmenn. Um 86% starfsfólks sem svöruðu spurningalistanum á íslensku leituðu til læknis á síðasta ári en það hlutfall meðal starfsfólks sem svaraði á ensku var um 71%. Íslensku mælandi leituðu mun oftar til læknis en þeir sem svöruðu á ensku, en um 32% þeirra sem svöruðu á íslensku leituðu læknis 4 sinnum eða oftar en það gerðu innan við 20% starfsmanna af erlendu bergi brotnir.

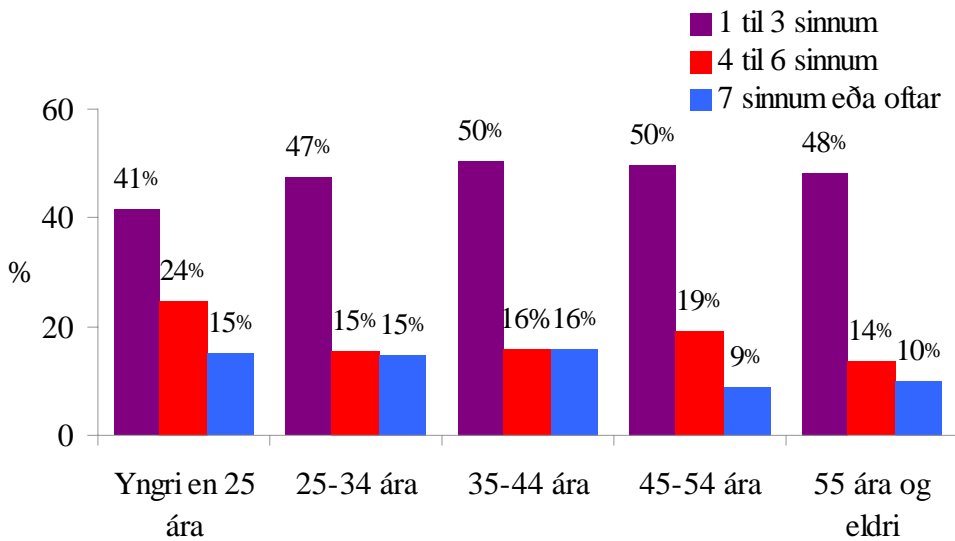
Niðurstöður sýna enn fremur að um 78% starfsfólks voru einhvern tímann á síðasta ári fjarverandi frá vinnu vegna eigin veikinda í að meðaltali 3,9 skipti*. Hlutfallslega flestir voru fjarverandi í eitt til þrjú skipti, um 48% starfsfólks, um 17% voru fjarverandi í fjögur til sex skipti og um 12% oftar en sjö sinnum (n=1389).

* Meðaltal var fengið með því nota miðgildi þeirra bila sem svarmöguleikarnir voru á, til dæmis þeir sem höfðu verið fjarverandi frá vinnu vegna eigin veikinda fjórum til sex sinnum teljast hafa verið fjarverandi fimm sinnum og svo framvegis.



Mynd 6.3. Hlutfall starfsfólks sem var fjarverandi frá vinnu á síðastliðnu ári vegna eigin veikinda, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1389).

Mynd 6.3. sýnir skiptingu veikindafjarvista eftir starfshópum. Á myndinni kemur fram að munurinn er í raun lítill.

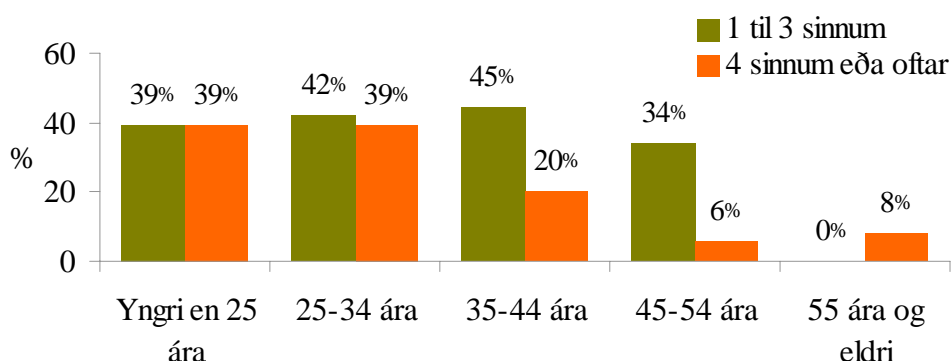


Mynd 6.4. Hlutfall starfsfólks sem var fjarverandi frá vinnu á síðastliðnu ári vegna eigin veikinda, skipt eftir aldri (n=1337).

Það sama verður ekki sagt þegar litið er á fjarvistir vegna veikinda, skipt eftir aldri. Mynd 6.4. sýnir að þeir, sem eru yngri en 25 ára, voru mun meira fjarverandi en þeir sem eldri eru. Í þessum hópi voru tæp 40% fjarverandi frá vinnu 4 sinnum eða oftar á s.l. ári borið saman við 24% þeirra sem eru eldri en 55 ára. Einnig er munur á starfsfólki sem svaraði spurningalistanum á íslensku og þeim sem svöruðu á ensku. Um 78% fyrrnefnda hópsins voru einhvern tímann fjarverandi frá vinnu vegna eigin veikinda á síðastliðnu ári en um 58% þess síðarnefnda (n=1389).

Starfsfólk var einnig spurt um fjarveru frá vinnu vegna veikinda barna eða annarra fjölskyldumeðlima. Niðurstöður sýna að um 60% starfsfólks, sem hafa börn, eitt eða fleiri, undir 16 ára aldri í forsjá sinni á heimili sínu, voru einhvern tímann fjarverandi

á síðastliðnu ári vegna veikinda barna eða annarra fjölskyldumeðlima í að meðaltali 3,8 skipti* (n=564). Aðeins um 5% starfsfólks sem ekki höfðu börn í forsjá sinni voru einhvern tímann á síðastliðnu ári fjarverandi vegna veikinda annarra (n=699). Hér á eftir er því aðeins fjallað um þann hluta starfsfólks sem hafði börn á heimilinu.



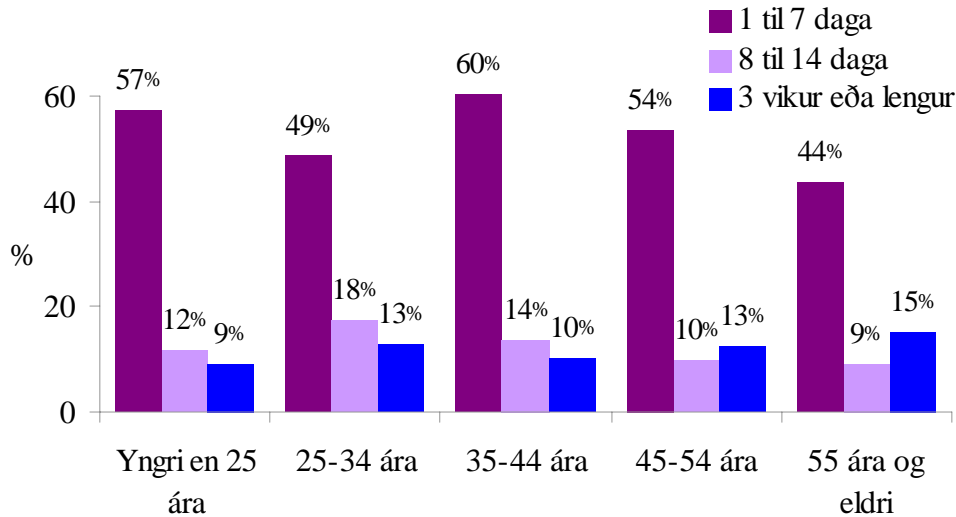
Mynd 6.5. Hlutfall starfsfólks sem var fjarverandi frá vinnu á síðastliðnu ári vegna barna eða annarra fjölskyldumeðlima (n=544).

Á mynd 6.5. má sjá að hæst hlutfall starfsfólks á aldrinum 25 til 34 ára var einhvern tímann á síðasta ári fjarverandi vegna veikinda barna eða annarra fjölskyldumeðlima, eða um 82% en um 78% starfsfólks yngri en 25 ára. Um 65% þeirra sem voru 35 til 44 ára, um 40% 45 til 54 ára og innan við 10% starfsfólks 55 ára og eldri voru einhvern tímann á síðasta ári fjarverandi vegna veikinda barna eða annarra fjölskyldumeðlima.

Í heildina sögðust um 76% hafa eitthvað verið frá vinnu vegna veikinda, sinna eigin eða annarra, í að meðaltali 10,9 daga*. Um helmingur var fjarverandi samtals í einn til sjö daga, um 12% í átta til 12 daga, um 5% í þrjár til fjórar vikur en um 8% lengur en mánuð (n=1344).

* Meðaltal var fengið með því nota miðgildi þeirra bila sem svarmöguleikarnir voru á, til dæmis þeir sem höfðu verið fjarverandi frá vinnu vegna veikinda barna eða annarra fjölskyldumeðlima fjórum til sex sinnum teljast hafa verið fjarverandi fimm sinnum og svo framvegis.

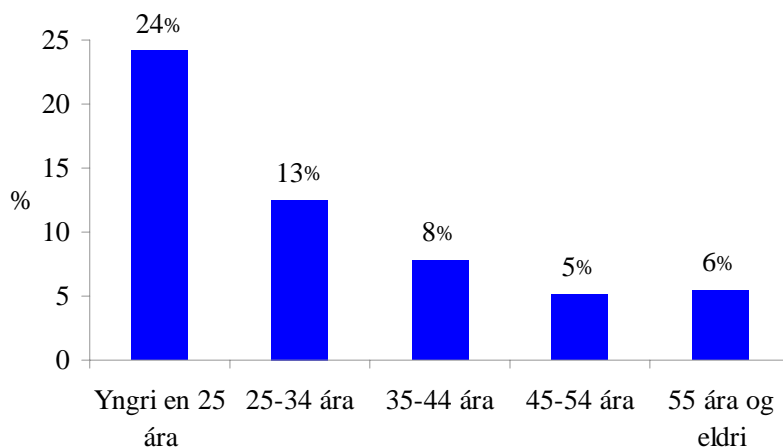
* Meðaltal var fengið með því nota miðgildi þeirra bila sem svarmöguleikarnir voru á, til dæmis þeir sem höfðu verið fjarverandi frá vinnu vegna veikinda í þrjár til fjórar vikur teljast hafa verið fjarverandi í 24 daga og svo framvegis.



Mynd 6.6. Hlutfall starfsfólks sem var fjarverandi frá vinnu á síðastliðnu ári vegna veikinda, eigin eða annarra, skipt eftir aldri (n=1297).

Á mynd 6.6. má sjá hlutfall þeirra sem voru fjarverandi frá vinnu á síðastliðnu ári vegna veikinda, eigin eða annarra, og hvað lengi þeir voru fjarverandi. Þar sker sig mest úr aldurshópurinn 25 til 34 ára. Hlutfallslega flestir í þeim aldursflokki höfðu þurft að vera fjarverandi lengur en sjö daga, eða um 30%, í öðrum aldursflokki var hlutfallið frá 21% til 24%. Um 77% þeirra, sem svöruðu listanum á íslensku, höfðu eitthvað verið fjarverandi vegna veikinda, sinna eða annarra, á síðasta ári en um 58% þeirra sem svöruðu á ensku. Svipað hlutfall var fjarverandi frá vinnu í samtals 1 til 7 daga.

Starfsfólk hafði yfirleitt ekki áhyggjur af því að verða fyrir smiti í vinnunni, til dæmis vegna umgangspesta eða annarra sýkinga. Aðeins um 9% höfðu umtalsverðar áhyggjur af því. Þó er vert að nefna að töluverður munur var á viðhorfum fólks til smits, eftir aldri (mynd 6.7.).



Mynd 6.7. Hlutfall starfsfólks sem hafði mjög miklar eða frekar miklar áhyggjur af því að verða fyrir smiti í vinnunni (n=1369).

Um fjórðungur starfsfólks í yngsta aldursflokki hafði frekar eða mjög miklar áhyggjur af smiti í vinnunni en aðeins um og undir 10% starfsfólks í hinum

aldursflokkunum. Einnig má nefna að um fjórðungur starfsfólks, sem svaraði spurningalistanum á ensku, hafði mjög eða frekar miklar áhyggjur af smiti í vinnunni en um 8% þeirra sem svöruðu á íslensku (n=1424).

Um 9% starfsfólks slösuðust það illa á síðastliðnu ári að þau gátu ekki sinnt skyldustörfum sínum. Að meðaltali gat starfsfólk ekki sinnt skyldustörfum í 23,1 daga* vegna slysa. Helmingur starfsfólks sem slasaðist á síðasta ári gat ekki sinnt skyldustörfum þessa vegna í einn til sjö daga, um 14% í átta til 14 daga, um 10% í þrjár til fjórar vikur, og um 26% í meir en mánuð (n=113). Um 27% þessara slysa voru vinnutengd.

* Meðaltal var fengið með því nota miðgildi þeirra bila sem svarmöguleikarnir voru á, til dæmis þeir sem höfðu ekki getað sinnt skyldustörfum vegna vinnuslyss í þrjár til fjórar vikur teljast ekki hafa getað sinnt skyldustörfum í 24 daga og svo framvegis.

Tafla 6.1. Algengustu kvillar sem starfsfólk leitaði læknis eða meðferðar vegna (n=1370).

	Hlutfall starfsfólks
Vöðvabólga	43
Bakveiki	36
Kvef eða umgangspesir	33
Aðrir verkir en höfuðverkir	24
Höfuðverkir	20
Háþrýstingur	14
Svefnerfileikar	14
Kvíði eða spenna	13
Augnsjúkdómar	12
Þunglyndi	12
Hjartsláttatruflanir	10

Í töflu 6.1. má sjá algengustu kvilla sem starfsfólk leitaði læknis eða meðferðar vegna. Þetta eru tölur yfir alla en algengið var breytilegt eftir ýmsum þáttum eins og kyni, starfi, stöðu, aldri og hve lengi starfsfólk hafði unnið í öldrunarþjónustu eins og hér á eftir verður lýst^{**}.

Vöðvabólga var algengasti kvillinn sem leiddi til þess að konur leituðu læknis eða meðferðar, um 44% kvenna en aðeins um 11% karla leituðu læknis eða meðferðar vegna þessa. Bakveiki, sem um 37% kvenna leituðu læknis eða meðferðar vegna, var næstalgengasti kvillinn meðal kvenna. Um 22% karla höfðu leitað læknis eða meðferðar vegna bakveiki. Hlutfallslega flestir karla höfðu leitað sér læknis eða meðferðar vegna kvefs eða umgangspesta, eða um 40% þeirra. Kvef og umgangspesir voru þriðji algengasti kvillinn meðal kvenna, um 33% kvenna höfðu leitað sér læknis eða meðferðar vegna þessa. Aðrir verkir en höfuðverkir voru næststærsti flokkurinn meðal karla, um 27% karla höfðu leitað læknis eða meðferðar vegna þessa og svipað hlutfall kvenna. Að lokum er vert að nefna að vinnuslys voru algengari meðal karla en kvenna en um 13% karla höfðu orðið fyrir vinnuslysi en einungis 5% kvenna.

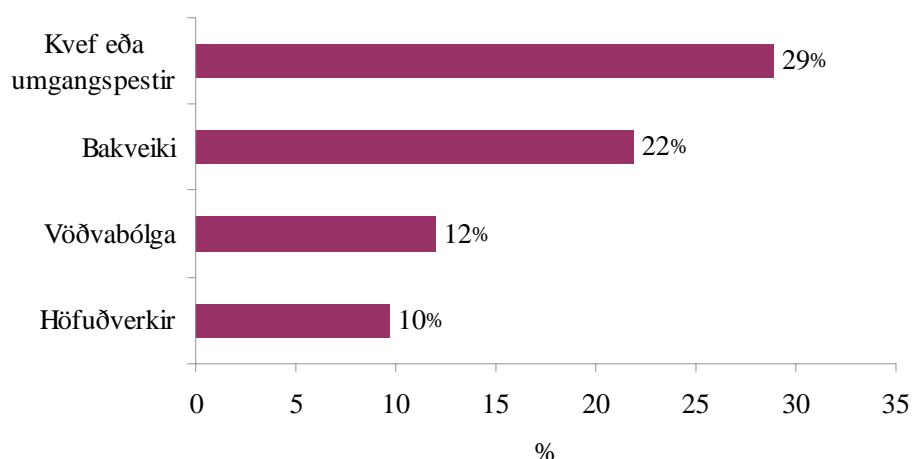
Ekki er eins mikill breytileiki milli starfshópa eins og sést milli karla og kvenna og eftir aldri þegar litið er á þá kvilla sem leiddu til þess að starfsfólk leitaði læknis eða meðferðar. Þó er vert að nefna að ræstitækna og „aðrir“ leituðu síður læknis eða meðferðar vegna þunglyndis en annað starfsfólk, um 8% ræstitækna og um 4% „annarra“, en hlutfallið meðal hjúkrunarfræðinga, sjúkraliða og ófaglærðra í umönnun var á bilinu um 12% til 15%. Um 8% hjúkrunarfræðinga og um 9% „annarra“ höfðu leitað læknis eða meðferðar vegna svefntruflana en hlutfallið var á bilinu um 13% til 16% meðal sjúkraliða, ófaglærðra í umönnun og ræstitækna. Innan við 5% ræstitækna höfðu leitað læknis eða meðferðar vegna hjartsláttatruflana en hlutfallið meðal hinna starfshópanna var 11% til 14%. Algengustu kvillarnir voru ámóta algengir í öllum þrem stöðuhópunum. Þó má nefna eina undantekningu þ.e. hjartsláttatruflanir. Um 13% deildarstjóra eða annarra yfirmanna höfðu leitað læknis eða meðferðar vegna hjartsláttatruflana og um 12% faglærðra en um 8% ófaglærðra.

^{**} Í þeirri umfjöllun verður breytt út af þeirri venju að birta fjöldatölur (n) fyrir hverja hlutfallstölu til að skýra og einfalda textann en þær fjöldatölur sem hlutföllin byggja á eru á bilinu 1190 til 1370.

Það er breytilegt eftir aldri hve oft starfsfólk leitaði læknis eða meðferðar. Að leita sér læknis eða meðferðar vegna vöðvabólgu, bakveiki, háþrýstings og hjartsláttartruflana var algengara meðal eldra fólks en yngra. Um 29% þeirra sem yngri voru en 25 ára leituðu læknis eða meðferðar vegna vöðvabólgu en 37% starfsfólks 55 ára og eldri. Um 32% yngri en 25 ára höfðu leitað læknis eða meðferðar vegna bakveiki en 43% 45 til 54 ára. Um og innan við 5% starfsfólks 44 ára og yngri höfðu leitað læknis eða meðferðar vegna háþrýstings en um og yfir 20% 45 ára og eldri. Innan við 5% starfsfólks yngri en 25 ára höfðu leitað læknis eða meðferðar vegna hjartsláttartruflana en hlutfallið nær um og yfir 10% meðal þeirra sem voru 35 ára og eldri. Yngra fólk var á hinn bóginn líklegra til að hafa leitað læknis eða meðferðar vegna kvefs, umgangspesta, þunglyndis, höfuðverkja og annarra verkja. Um 49% starfsfólks yngri en 25 ára höfðu leitað læknis eða meðferðar vegna kvefs eða umgangspesta en um 27% 55 ára og eldri. Um 42% yngri en 25 ára höfðu leitað læknis eða meðferðar vegna annarra verkja en höfuðverkja en um 13% 55 ára og eldri. Um 24% yngri en 25 ára höfðu leitað læknis eða meðferðar vegna höfuðverkja en um 11% 55 ára og eldri. Loks er þess að geta að um 14% starfsfólks yngri en 25 ára leituðu læknis eða meðferðar vegna þunglyndis en aðeins um 5% starfsfólks 55 ára og eldri.

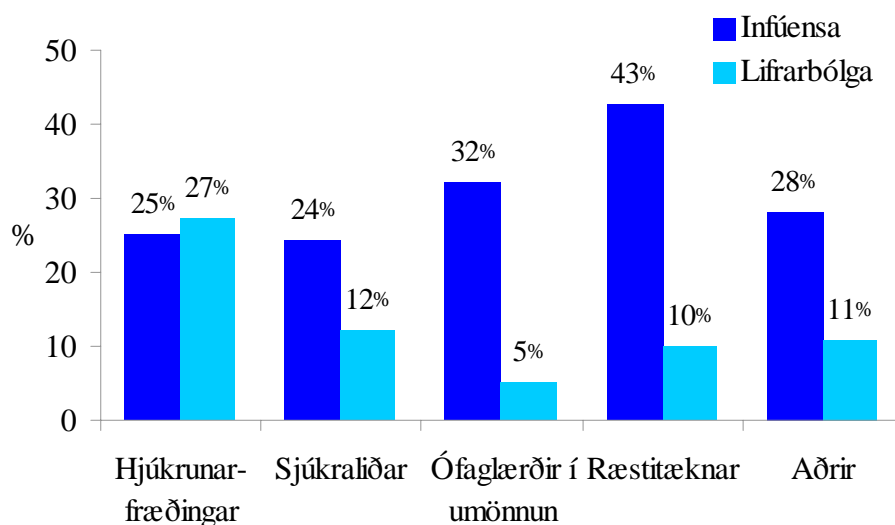
Um 35% þeirra sem höfðu unnið styttra en ár samfellt leituðu læknis eða meðferðar vegna annarra verkja en höfuðverkja en um 17% þeirra sem höfðu unnið lengur en tíu ár.

Breytileiki kom fram í svörum eftir því hvort svarendahópurinn svaraði spurningalistanum á íslensku eða ensku. Starfsfólk, sem svaraði listanum á íslensku, var líklegra til að hafa leitað læknis eða meðferðar vegna allra kvilla með einni undantekningu, um 36% starfsfólks, sem svöruðu listanum á ensku, höfðu leitað læknis eða meðferðar vegna annarra verkja en höfuðverkja en um 23% starfsfólks sem svöruðu listanum á íslensku. Mestur var munurinn varðandi vöðvabólgu, höfuðverki og hjartsláttartruflanir. Um 44% starfsfólks, sem svöruðu á íslensku, höfðu leitað læknis eða meðferðar vegna vöðvabólgu, um 21% vegna höfuðverkja og um 10% vegna hjartsláttartruflana en meðal starfsfólks sem svaraði á ensku var hlutfallið innan við 10%.



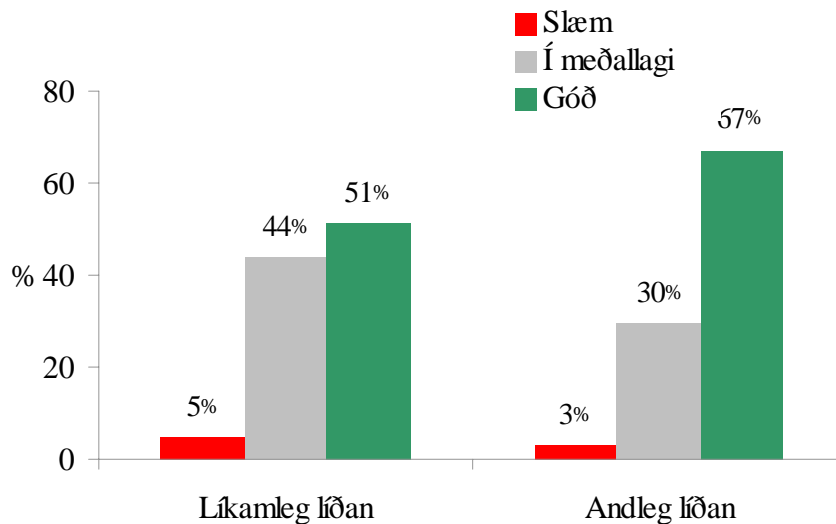
Mynd 6.8. Algengustu veikindi eða óþægindi starfsfólks sem leitaði læknis eða meðferðar á síðasta ári og missti úr vinnu vegna þessa (n=474).

Algengast var að fólk missti úr vinnu vegna kvefs eða umgangspesta (mynd 6.8.). Um 22% starfsfólks misstu úr vinnu vegna verkja og um 12% vegna vöðvabólgu. Í þessu sambandi er rétt að nefna að um 32% starfsfólks hafði látið bólusetja sig árlega við influensu og um 11% höfðu látið bólusetja sig við lifrabólgu.



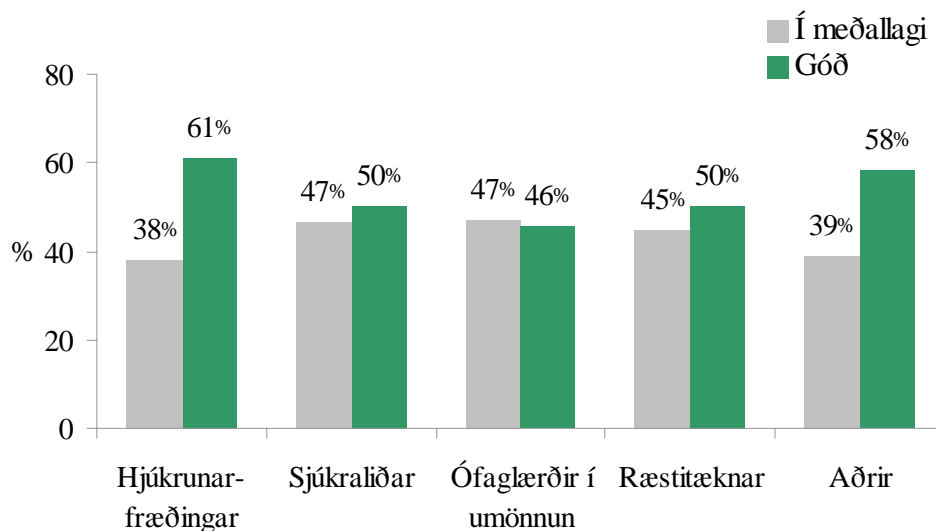
Mynd 6.9. Hlutfall starfsfólks sem hafði látið bólusetja sig árlega við influensu ($n=1208$) og hafði látið bólusetja sig við lifrabólgu ($n=1125$), skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu.

Hæst hlutfall ræstitækna hafði látið bólusetja sig árlega við influensu eða um 43%. Um þriðjungur hjúkrunarfræðinga hafði látið bólusetja sig gegn lifrabólgu en það hlutfall meðal hinna starfshópanna var á bilinu 5% til 12%, lægst meðal ófaglærðra í umönnun. Hærra hlutfall meðal yngra en eldra starfsfólks hafði látið bólusetja sig við lifrabólgu. Þannig höfðu um 18% starfsfólks yngri en 25 ára látið bólusetja sig við lifrabólgu en innan við 10% 55 ára og eldri ($n=1232$). Hærra hlutfall starfsfólks, sem hafði unnið stutt samfelld í öldrunarþjónustu, hafði látið bólusetja sig við lifrabólgu, en meðal þeirra sem höfðu lengri samfelldan starfstíma. Um 16% starfsfólks, sem höfðu unnið styttra en ár, en innan við 10% þeirra, sem höfðu unnið lengur en 10 ár samfelld í öldrunarþjónustu, höfðu látið bólusetja sig ($n=1194$). Þessu var öfugt farið með bólusetningu við influensu því að þeir, sem höfðu unnið lengi samfelld í öldrunarþjónustu, létu frekar bólusetja sig árlega við influensu en þeir sem áttu skemmri starfstíma.



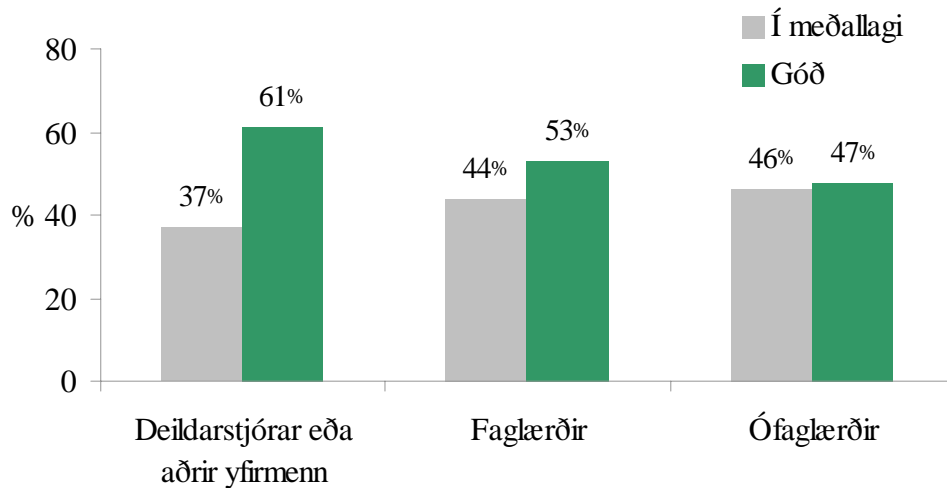
Mynd 6.10. Hlutfall starfsfólks sem taldi líkamlega ($n=1403$) og andlega ($n=1393$) líðan sína vera góða, í meðallagi eða slæma.

Meirihluti starfsfólks taldi líkamlega og andlega heilsu sína almennt góða eins og mynd 6.10. sýnir. Hlutfallslega fleiri töldu þó andlega líðan sína góða.



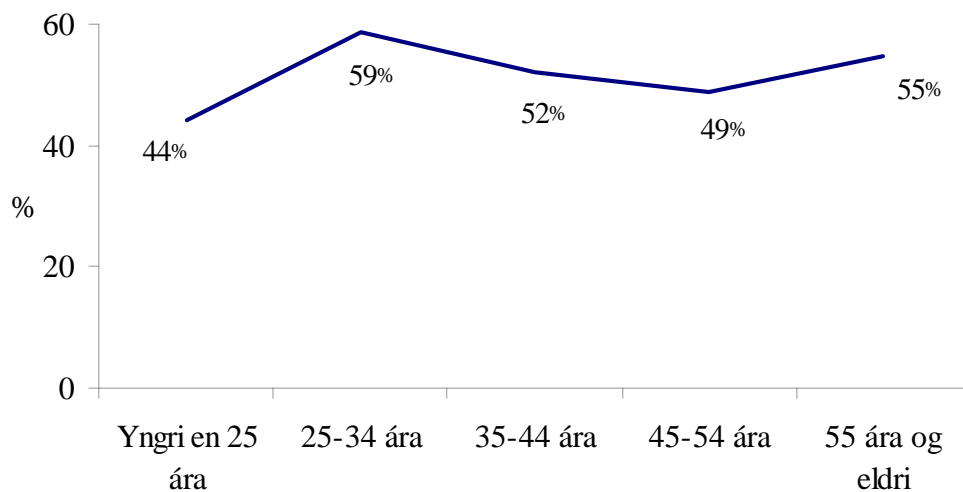
Mynd 6.11. Hlutfall starfsfólks sem taldi líkamlega líðan sína vera góða eða í meðallagi, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu ($n=1244$).

Á mynd 6.11. má sjá mismunandi svör starfshópa varðandi líkamlega líðan. Hjúkrunarfræðingar og annað starfsfólk sker sig úr hvað líkamlega líðan varðar að því leyti að hlutfallslega fleiri meðal þeirra töldu líkamlega líðan sína góða og færri töldu hana í meðallagi.



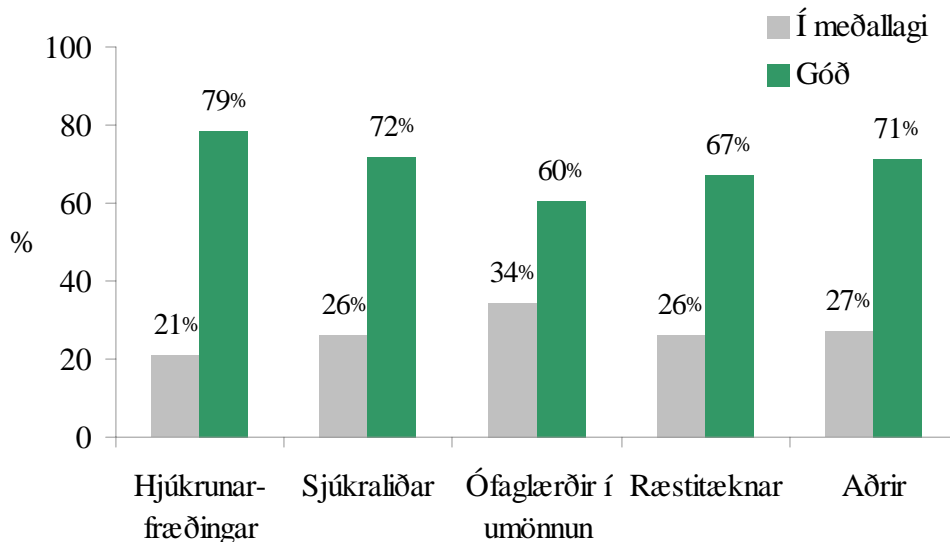
Mynd 6.12. Hlutfall starfsfólks sem taldi líkamlega líðan sína vera góða eða í meðallagi, skipt eftir stöðu ($n=1346$).

Deildarstjórar eða aðrir yfirmenn voru ánægðastir með líkamlega líðan sína en ófaglærðir síst eins og mynd 6.12. sýnir.



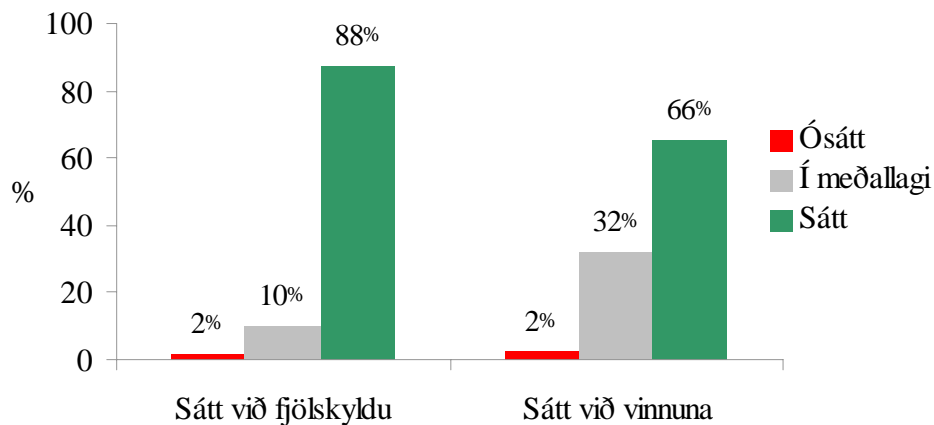
Mynd 6.13. Hlutfall starfsfólks sem taldi líkamlega líðan sína góða, skipt eftir aldri ($n=1353$).

Á mynd 6.13. má sjá að starfsfólk yngri en 25 ára taldi síst að líkamleg heilsa þess væri góð en starfsfólk 25 til 34 ára var ánægðast með eigin heilsu. Hlutfallið meðal starfsfólks 35 til 54 ára lækkar eitthvað en hækkar aftur meðal starfsfólks í elsta aldurshópnum.



Mynd 6.14. Hlutfall starfsfólks sem taldi andlega heilsu sína í meðallagi eða góða, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1234).

Þegar andleg heilsa er skoðuð kemur í ljós að ófaglærðir í umönnun voru hvað síst sáttir við hana en hjúkrunarfræðingar helst (sjá mynd 6.14.). Um 75% deildarstjóra eða annarra yfirmanna töldu andlega heilsu sína góða, um 72% faglærðra en um 62% ófaglærðra (n=1338). Eldra starfsfólk var sáttara við andlega heilsu sína en það yngra. Þannig sýna niðurstöður að um 77% starfsfólks 55 ára og eldra töldu heilsu sína góða en um 55% starfsfólks yngri en 25 ára (n=1343). Sama var að segja um starfsfólk sem unnið hafði lengi samfelt á öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa. Um 74% þeirra, sem unnið höfðu lengur en tíu ár, taldi andlega heilsu sína góða en um 61% starfsfólks sem unnið hafði styttra en ár (n=1310).

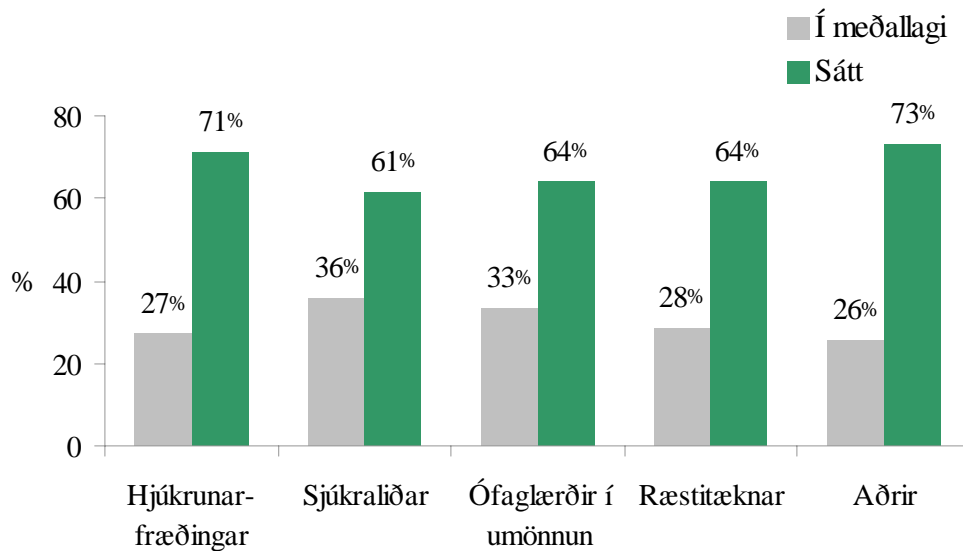


Mynd 6.15. Hlutfall starfsfólks sem var sátt, í meðallagi sátt eða ósátt við fjölskyldu sína (n=1411) og vinnu (n=1391).

Eins og mynd 6.15. hér að ofan sýnir var mikill meirihluti starfsfólks, eða um 88%, sáttur við fjölskyldu sína en heldur færri eða um 66% voru sáttir við vinnuna. Þó voru einungis 2% starfsfólks ósátt við fjölskyldu sína og vinnu.

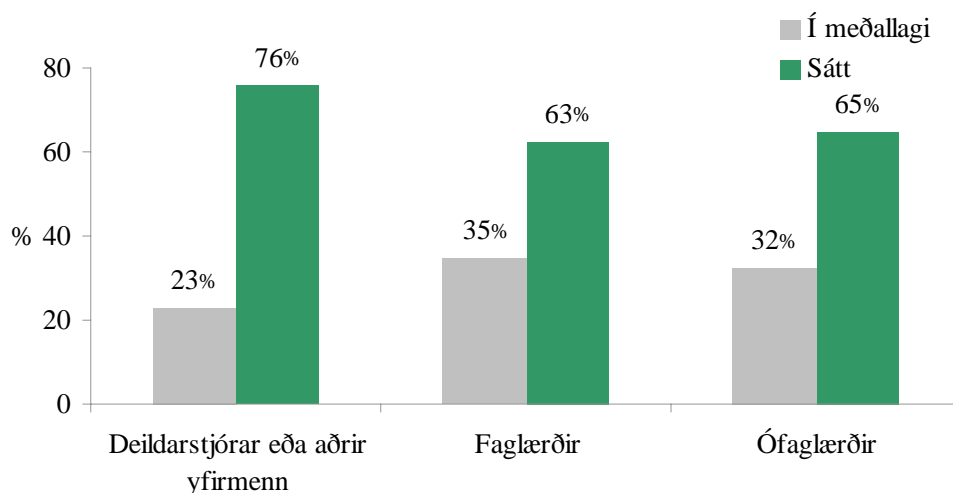
Um 16% ófaglærðra í umönnun voru í meðallagi sáttir eða ósáttir við fjölskyldu sína, um 14% ræstitækna, um 13% „annarra“, um 8% hjúkrunarfræðinga og um 7%

sjúkraliða (n=1247). Eldra starfsfólk var frekar sátt við fjölskyldu sína en það yngri. Þannig sögðust um 93% 55 ára og eldri vera sátt við fjölskyldu sína en um 77% yngri en 25 ára (n=1359). Starfsfólk, sem unnið hafði lengi samfellt í öldrunarþjónustu, var frekar sátt við fjölskyldu sína en þeir sem skemur höfðu starfað. Um 93% þeirra sem unnið höfðu lengur en tíu ár samfellt voru sátt við fjölskyldu sína en um 81% starfsfólks sem unnið höfðu styttra en ár (n=1325).



Mynd 6.16. Hlutfall starfsfólks sem var í meðallagi sátt eða sátt við vinnu sína, skipt eftir starfi í öldrunarþjónustu (n=1228).

Hjúkrunarfræðingar og annað starfsfólk voru hvað sáttust við vinnu sína eins og mynd 6.16. hér að ofan sýnir. Mynd 6.17. hér að neðan sýnir að deildarstjórar og aðrir yfirmenn voru sáttari við vinnuna en faglærðir og ófaglærðir.



Mynd 6-17. Hlutfall starfsfólks sem var í meðallagi sátt eða sátt við vinnu sína, skipt eftir stöðu (n=1338).

Eldra starfsfólk og starfsfólk, sem hafði unnið lengi samfellt í öldrunarþjónustu, voru frekar sátt við vinnuna. Þannig sögðust um 79% 55 ára og eldri vera sátt við vinnuna en um 46% yngri en 25 ára (n=1340). Um 75% starfsfólks, sem unnið höfðu lengur en tíu ár samfellt í öldrunarþjónustu, sögðust sátt við vinnuna en um 58% þeirra sem unnið höfðu styttra en ár (n=1305).