

Jógvan Mørkøre

# Motivatiónskanning 2008

Greining av dátum úr spurnakanning  
millum løntakarar innan tað privata á landi



**VINNUHÚSIÐ**  
HOUSE OF INDUSTRY



**GRANSKINGARDEPILIN**  
FYRI  
SAMFELAGSMENNING

**Motivatiónskanning 2008 - Greining**

Jógvan Mørkøre 2009

Útgevandi: Vinnuhúsið og Granskingardepilin fyri samsfelagsmenning

Prent: "[Klikk og skriva navn á prentsmiðju]"

ISBN: "[Klikk her og skriva nummar]"

Vinnuhúsið takkar hesum fyrirkum fyri stuðulin.



# Innihald

<b>FORORÐ</b> .....	<b>4</b>
<b>INNGANGUR</b> .....	<b>5</b>
<b>1. MOTIVATIÓNSKANNING 2008</b> .....	<b>6</b>
1.1. HVAÐ ER MOTIVATIÓN Í ARBEIÐNUM? .....	6
1.2. KANNINGIN .....	7
1.3. DYGDIN Í INNKOMNU TÖLUNUM .....	8
1.4. VIÐGERÐIN .....	12
1.5. FRÁGREIÐINGIN .....	13
<b>2. MOTIVATIÓNSFAKTORAR: TAÐ, IÐ EGGJAR TIL OG GEVUR ARBEIÐSGLEÐI</b> .....	<b>14</b>
2.1. INNIHALD Í ARBEIÐNUM .....	14
2.2. FØRLEIKAMENNING OG KARRIÉRA.....	14
2.3. UMHVØRVI OG SAMSTARV.....	15
2.4. MARGFELDNI .....	16
2.5. SERLIG SETANARVIÐURSKIFTI .....	16
2.6. LØN .....	17
2.7. MOTIVATIÓN OG BÓLKAR .....	17
<b>3. NØGDSEMI OG TILKNÝTI</b> .....	<b>22</b>
3.1. NØGDSEMIÐ .....	22
3.2. TILKNÝTIÐ .....	27
3.3. TEY, IÐ KOMU ÚR ØÐRUM STARVI.....	28
3.4. TEY, IÐ UMHUGSA AT FARA Í ANNAÐ STARV .....	30
<b>4. STARVSFÓLKASØMDIR OG -ÁGÓÐAR</b> .....	<b>34</b>
4.1. HVAÐ FÁA FÓLK AV STARVSFÓLKASØMDUM? .....	34
4.2. HVAÐ YNSKJA FÓLK AV STARVSFÓLKAÁGÓÐUM? .....	36
<b>5. SAMANFATING OG METINGAR</b> .....	<b>39</b>
5.1. TÝDNINGARMESTU ÚRSLITINI.....	39

---

5.2.	SAMANBERING VIÐ ONNUR LOND .....	39
5.3.	FLYTINGAR Á PRIVATA ARBEIÐSMARKNAÐINUM .....	41
5.4.	STARVSFÓLKASØMDIR OG -ÁGÓÐAR.....	42
5.5.	AVBJÓÐINGAR HJÁ ARBEIÐSPLÁSSUNUM .....	42
<b>HEIMILDIR.....</b>		<b>46</b>

## Fororð

Seinnu helvt november 2007 vendi Vinnuhúsið sær til Granskingardepilin fyri samfelagsmenning (tá økismenning) um at fáa gjørt eina kanning um “hvat ið motiverar arbeiðsfólk”, sum tað varð borið fram. Eina kanning, har tað bar til at samanbera úrslitini við tilsvarandi kanningar í eitt nú Íslandi, Danmark og Noregi. Eitt vandamál, ið serliga órógvaði limir í Vinnuhúsinum var tann økta kappingin um arbeiðsmegina, bæði innlendis og við arbeiðsgevarar uttanlands.

Januar 2008 varð avtala gjørd um spurnablaðskanning og frágreiðing. Fyri Granskingardepilin kom Jógvan Mørkøre at vera ábyrgdarhavi. Ein stýringsbólkur varð settur av Vinnuhúsinum at medvirka at samskifta við ábyrgdarhava í sambandi við gerð av spurnarblaði, rapportering og framløgu av frágreiðing. Í stýringsbólkinum hava hesi sitið: Bergur Poulsen, Marita Rasmussen og Esther Dahl.

Valt varð at gera kanningina millum løntakarar innan privata arbeiðsmarknaðin á landi.

Fyri at kunna samanbera við aðrar arbeiðsmarknaðir uttan fyri Føroyar varð valt at skipa spurningarnar tætt upp at spurnarblaði, ið Personalestyrelsen undir danska fíggingarmálaráðnum hevði brúkt í sambandi við kanning nevnd Motivationsundersøgelsen 2006. Spurnarblað teirra var atkomiligt og alment uttan treytir um upphavsrett. Til ber soleiðis at gera samanberingar millum føroysku úrslitini og úrslit úr donsku kanningini. Og harvið óbeinleiðis við aðrar kanningar, ið fevna um fleiri lond, eitt nú European Employee Index (EEI).

Føroyska spurnablaðið hevur tó eisini tikið sær aðrar partar fyri so sum at lýsa og greina flytingar, ið fara fram, og hvussu løntakarar taka ímóti ymiskum starvsfólkaágóðum.

Tað hevur ikki borið til at samanborið við aðrar partar av føroyska arbeiðsmarknaðinum sum eitt nú almenna arbeiðsmarknaðin ella arbeiðsmarknaðin á sjónum, eftirsum tilsvarandi kanningar enn ikki eru gjørdar á hesum økjum.

Fylgiskjøl so sum nýtta spurnarblaðið eru ikki við í hesari útgávu, men finnast í serstøkum dáturiti, ið kann lesast niður frá heimasíðunum hjá Vinnuhúsinum og Granskingardeplinum fyri samfelagsmenning: [www.industry.fo](http://www.industry.fo) og [www.socdev.fo](http://www.socdev.fo)

## Inngangur

Tá ið spurnarblaðið skuldi fáast løntakarum á tí privata arbeiðsmarknaðinum á landi, varð avgjørt at senda einum úrvali spurnarblaðið í brævbjálva við frankeraðum brævbjálva at senda svarið innaftur. Ætlanin var at senda 2500 spurnarbløð út eftir adressulistum, sum Vinnuhúsið fekk inn frá limum, ið høvdu 10 fólk í starvi ella fleiri. Við tað at talið á adressum ikki gjørdist stórt størri enn ætlaða úrvalið, varð sent út til øll tey, sum tað hevði eydnast at fáa adressu fyri. 3233 spurnarbløð vórðu send út um miðjan august 2008, eftir at samtykki varð fingið til vega frá Dátueftirlitinum. Rykt varð eftir svari við áminnaruppslagi á teimum arbeiðsplássum, har starvsfólk luttóku, góðan mánað seinni.

Inn komu 799 svar, sum vórðu tastað inn. 120 av spurnarbløðunum vórðu aftursend, annaðhvørt tí at adressaturin var ókendur ella fluttur, sum oftast av landinum. Eini 25 ringdu annaðhvørt til Granskingardepilin ella Vinnuhúsið og boðaðu frá, at tey – ella næstringur, hvørs vegna tey ringdu – ikki longur høvdu tilknýti til privata arbeiðsmarknaðin; onkur teirra hevði ongantíð havt eitt veruligt tilknýti.

Seinni eru 10 svar tikin úr aftur, tí svarararnir vóru í almennum starvi og ikki privatum. Onnur 30 vórðu tikin úr, tí svararar upplýstu, at teir vóru í fiskiskapi. Og 12 upplýstu vinnugreinina at vera ráevnisvinna, orkuveiting, sjóflutning, húsarhaldstænastur ella felagsskapur/mentan, og vórðu somuleiðis tikin úr aftur.

Tølini í hesi frágreiðing fevna sostatt um 747 svararar. 747 løntakarar við starvi innan tað privata á landi miðjan august 2008.

## 1. Motivatiónskanning 2008

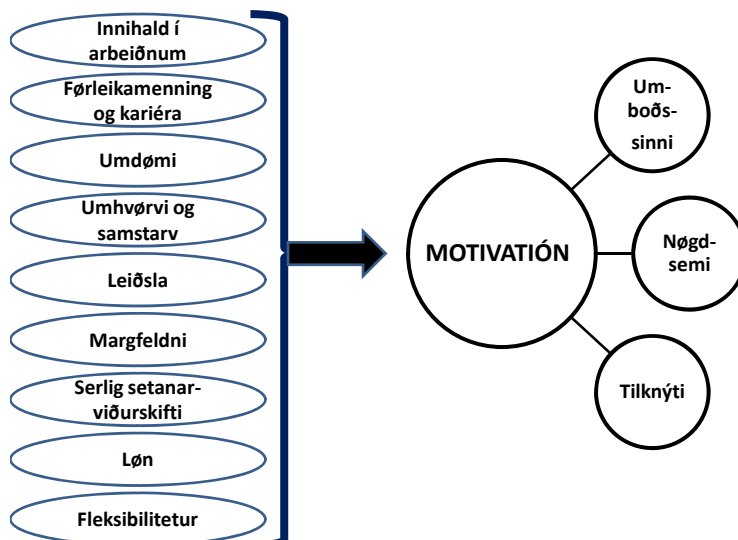
### 1.1. Hvat er motivati3n í arbeiðnum?

Tann fatanin, at motivati3n í arbeiðnum – ella arbeiðsgleði – heldur er treytað av góðum korum og viðurskiftum á arbeiðsplássinum enn av stýring og eftirliti, leggur seg upp at gransking, ið vísir hesum tættunum ans, tí teir vísa seg at hava alstóran týdning fyri einum væl virkandi arbeiðsplássi og harvið fyri framleiðsluevnini.

Í hesi kanning hevur fyrimyndin verið motivati3nsmodellid, ið hevur ligið til grund fyri donsku kanningini, Motivationsunders3gelsen 2006 hjá Personalestyrelsen undir Fígggjarmálaráðharranum. Modellid er teknað í mynd 1-1, men er annars nærri frágreitt í fylgiskjali IV.

#### Mynd 1-1: Hugmynd um motivationsmodellid

### Faktorar, ið geva motivati3n



Í stuttum er hugsanin tann, at motivati3n er treytað av 9 ymsum motivati3nsfaktorum:

1. Innihald í arbeiðnum
2. Førleikamenning og kariéru
3. Umdømi
4. Umhvørvi og samstarv
5. Leiðslu

6. Margfeldni
7. Serligum setanarviðurskiftum
8. Løn
9. Fleksibiliteti.

Hesir 9 faktorar eru avgerandi fyri, hvussu væl tað hepnast at motivera arbeiðsmegina á tí einstaka virkinum. Raðfylgjan er ikki tilvildarlig, men úrslit av faktorgreining, ið vísti, at innihaldið í arbeiðnum hevði størsta týðningin fyri motivatiónum ella arbeiðshugin, meðan løn og fleksibilitetur høvdu minst at siga.<sup>1</sup>

Sum mát fyri sjálva motivatiónum kunnu setast upp hesi effektmát:

- I. Umboðssinni (í donsku kanningini ”ambassadørvillighed”),
- II. Nøgðsemi við arbeiðið,
- III. Tilknyti.

## 1.2. Kanningin

Í fyriliggjandi kanning hava hesir motivatiónsfaktorar verið kannaðir:

1. Innihald í arbeiðnum
2. Førløkamening og karriéra
3. Umhvørvi og samstarv
4. Margfeldni
5. Serlig setanarviðurskifti
6. Løn.

Umdømi, leiðsla og fleksibilitetur eru ikki kannað í hesum viðfangi.

Sama er galdandi fyri effektmátini, har nøgðsemi við arbeiðið og tilknyti eru kannað, men ikki umboðssinni. Ei heldur er spurt beinleiðis til motivatiónum sjálva.

Kanningin varð skipað sum ein spurnablaðskanning, har roynt varð at fáa eina mynd av privat

---

<sup>1</sup> Í donsku kanningini hevði arbeiðsinnihaldið korrelatiónskoeffisientin 0,68;  $r$  var 0,52 fyri førløkamening og karriéra – og 0,23 fyri løn og 0,19 fyri fleksibilitet í botninum. Onnur  $r$ -virði fyri hinar faktorarnar lógu ímillum hesi. (Personalestyrelsen s. 34.)



arbeiðsmegina gjögnum eina røð av spurningum. Til dømis vórðu 13 spurningar settir, ið høvdu við arbeiðsinnihaldið at gera. Spurningar sum *”Hvussu samd(ur) ella ósamd(ur) ert tú um hesar útsagnir um títt arbeiði?”* – Og síðani bar til at krossa av, um tú vart púra samd(ur), samd(ur), hvørki samd(ur) ella ósamd(ur), ósamd(ur), púra ósamd(ur) ella ikki visti út fyri útsagnum sum: *”Eg havi fjølbroyttar arbeiðsuppgávur”, ”Arbeiðið hjá mær er høgt í metum á arbeiðsplássi mínum”, ”Samanumtikið so eri eg væl nøgd(ur) við innihaldið í mínum arbeiði. 13 útsagnir tilsamans í sambandi við bert henda eina motivatiónsfaktorin, innihaldið í arbeiðnum.”*

Tilsamans vóru 38 útsagnir, sum svararin kundi siga seg samdan í – ella ósamdan.

Við tað at áhugin fyri flytingunum hjá arbeiðsmegini lógu frammalaga í kanningini, vórðu tær 38 útsagnirnar endurtiknar fyri gamla arbeiðsplássið fyri tey, sum høvdu verið í øðrum arbeiði innan fyri seinastu 5 árin. Saman við øðrum spurningum, ið høvdu við flyting at gera.

Starvsfólkasømdir og -ágóðar vórðu tikin við sum serstakt evni. Harumframt vóru grundspurningar um aldur, kyn, inntøku, vinnugreinaøki, starvsstöðu o.t.

### **1.3. Dygdin í innkomnu tølunum**

Hóast roynt varð at koma á tal við so at siga øll á privata arbeiðsmarknaðinum, ið starvaðust á arbeiðsplássi saman við 9 arbeiðsfeløgum ella fleiri, so inniber avmarkaða afturmeldingin, at talan kortini gjørdist um eitt úrval, ið má metast og viðgerast sum so.

#### **Hvussu umboðandi?**

Summir partar tykjast at vera yvirumboðaðir, aðrir undirumboðaðir. Serstakliga komu løntakarar í fiskavøruidnaðinum og innan fígging og trygging at vera vælmannað, meðan handil og umvæling tóktist at vera undirumboðað.

Konufólkini tykjast sum heild at vera undirumboðað samanbórið við mannfólkini, serstakliga tá ið tað snýr seg um handil og umvæling; hinvegin eru tær yvirumboðaðar, tá ið tað snýr seg um fígging og trygging.

**Talva 1-1: Vinnugreinabýti í kanning og veruleikanum**

	Føroyar	Innlisin	Frávik +/-
Ali- og kryvjivirki	3,7	6,4	2,7
Fiskavøruídnaður	8,7	30,2	21,5
Skipasmiðjur, smiðjur	3,7	1,2	-2,5
Annar ídnaður	5,9	2,5	-3,4
Bygging	12,6	10,9	-1,7
Handil og umvæling	19,8	9,7	-10,1
Gistihús og matstovuvirki	3,8	2,8	-1,0
Flutningur annars	4,4	0,9	-3,5
Postur og fjarskifti	3,6	0,4	-3,2
Fígging og trygging	5,8	19,5	13,7
Vinnuligar tænaastur	5,0	9,3	4,3
Ótilskilað v.m.	0,9	0,7	-0,2
Tils.	100,0	100,0	
N=	13099	709	

Keldur: Kanning og Hagstova Føroya.

Viðm.: Positiv tøl undir "frávik" merkir yvirumboðan, negativ undirumboðan.

Neyvan er tað tó so skeivt, sum talvurnar 1-1 og 1-2 sýna. Fiskavøruídnaður og fígging og trygging eru sum heild størri fyrirøkur, meðan nógvir smáir handlar eru, ið hava færri enn 10 starvsfólk.

Yvirumboðanin í summum vinnugreinum hevur tó tann fyrimun, at hesar standa sterkari, tá ið hugt verður at serligum vinnugreinum, og tær við flestum svarum aftanfyri, verða tiknar burturúr.

Sum so mangan í spurnakanningum, so eru yngstu árgangirnir undirumboðaðir, meðan tey miðaldrandi, 40-54 ár viga ov nógv.

Talva 1-2: Vinnugreinabýti og kynsbýti í kanning og veruleikanum

%	Mannfólk		Konufólk		Frávik	
	Føroyar	Innlisin	Føroyar	Innlisin	Mannfólk	Konufólk
Ali- og kryvjivirki	3,7	7,2	3,8	5,4	3,5	1,6
Fiskavøruidnaður	6,3	27,2	13,1	33,9	20,9	20,8
Skipasmiðjur, smiðjur	5,1	1,9	1,1	0,3	-3,2	-0,8
Annar ídnaður	6,3	2,9	5,1	2,1	-3,5	-3,0
Bygging	18,0	18,3	2,8	1,8	0,3	-1,0
Handil og umvæling	14,1	10,8	30,3	8,4	-3,3	-21,9
Gistihús og matstovuvirki	1,8	1,0	7,4	5,1	-0,9	-2,3
Flutningur annars	4,6	1,2	4,0	0,6	-3,4	-3,4
Postur og fjarskifti	2,8	0,2	5,1	0,6	-2,5	-4,5
Fígging og trygging	3,8	12,5	9,6	28,2	8,7	18,6
Vinnuligar tænastrur	4,7	10,1	5,6	8,4	5,4	2,8
Ótilskilað v.m.	1,2	0,7	0,3	0,6	-0,4	0,3
Tils.	100,0	100,0	100,0	100,0		
N=	7900	374	5301	322		
%	59,8	53,7	40,2	46,3	-6,1	6,1

Keldur: Kanning og Hagstova Føroya.

Viðm.: Positiv tøl undir "frávik" merkir yvirumboðan, negativ undirumboðan.

Talva 1-3: Aldursbýti í kanningini og veruleikanum

%	Mannfólk		Konufólk		M & K		Frávik +/-		
	Føroyar	Innlisin	Føroyar	Innlisin	Føroyar	Innlisin	Menn	Kvinnur	M & K
16-19 ár	10,3	4,8	17,9	3,6	12,9	4,1	-5,5	-14,3	-8,8
20-24 ár	11,4	6,6	11,7	9,8	11,5	8,4	-4,9	-1,8	-3,1
25-39 ár	30,2	26,3	26,5	29,7	28,9	28,2	-3,9	3,2	-0,7
40-54 ár	28,9	41,2	28,0	33,1	28,6	36,7	12,3	5,1	8,1
55-66 ár	15,8	18,8	13,8	20,1	15,1	19,5	3,1	6,4	4,5
67-74 ár	3,4	2,4	2,1	3,6	3,0	3,1	-1,1	1,5	0,1
Tils.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			
N=	10715	335	5699	417	16414	752			

Keldur: Kanning og Hagstova Føroy.

Viðm.: Positiv tøl undir "frávik" merkir yvirumboðan, negativ undirumboðan.

**Óvissan í úrslitunum.**

At innkomnu svarini ekki gjørdust fleiri enn hálvtt áttanda hundrad, hóast fleiri enn trý túsund vórðu send út, fær nakrar avleiðingar fyri, hvussu vís, vit kunnu vera í tí einkulta úrslitunum.

Ein spurningur sum ”*umhugsar tú at fara í annað arbeiði?*” fær soleiðis hesar óvissur heftar at úrslitunum:

Ja, eg havi gjørt av at fara í annað arbeiði	6,7 %	+/- 1,6
Ja, eg umhugsi at fara í annað arbeiði	29,2	+/- 3,2
Nei	47,5	+/- 3,5
Veit ikki	16,6	+/- 2,6

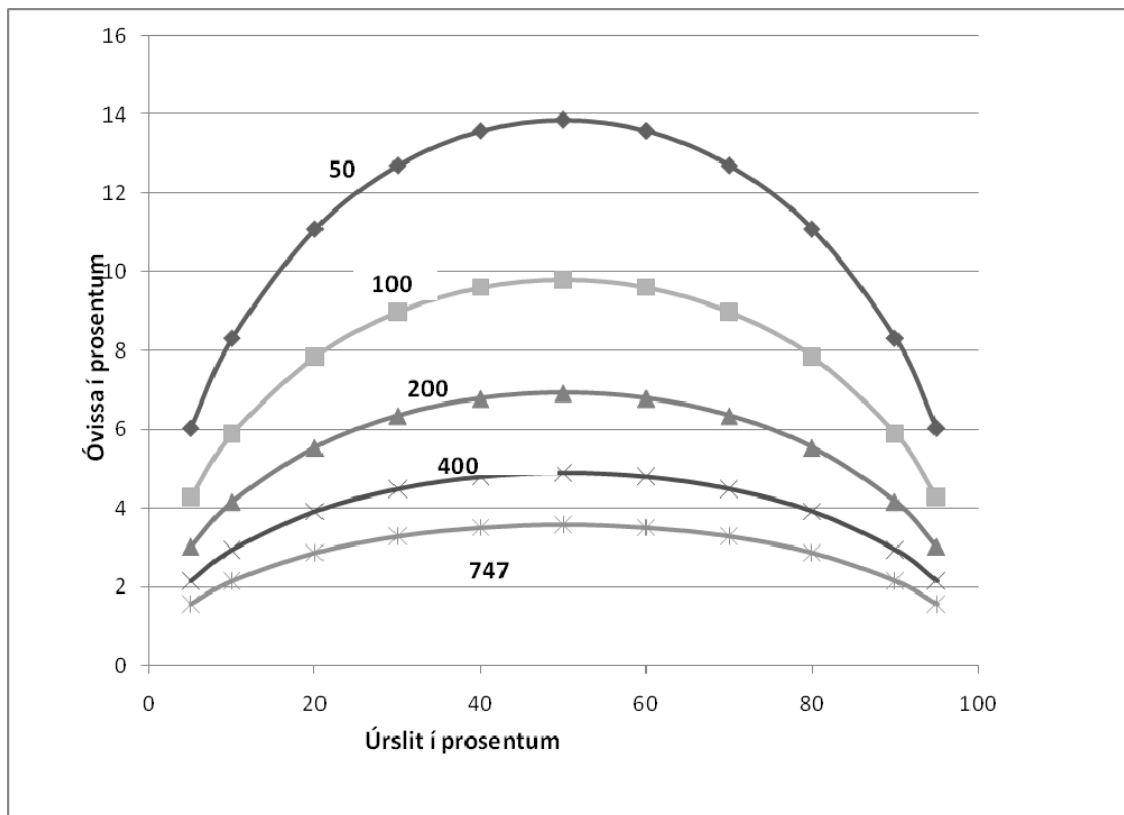
Verða heildarsvarini koyrd sundur upp á smærri bólkar, til dømis aldursbólkar, so vilja úrslitini fyri ein bólk við bert 50 kunna hava so stóru óvissu sum +/- 14 %, serstakliga um úrslitið liggur um 50 %. Nakað minni verður óvissutalið, um úrslitið liggur um 5 % (ella 95 %): +/- 6 %.

**Talva 1-4: Óvissa fyri úrslit við ymiskar úrvalsstøddir (tal av eindum), konfidensintervall 95 %.<sup>2</sup>**

<b>Úrslit í prosentum</b>	<b>95</b>	6,04	4,27	3,02	2,14	1,52
	<b>90</b>	8,32	5,88	4,16	2,94	2,09
	<b>80</b>	11,09	7,84	5,54	3,92	2,79
	<b>70</b>	12,7	8,98	6,35	4,49	3,2
	<b>60</b>	13,58	9,6	6,79	4,8	3,42
	<b>50</b>	13,86	9,8	6,93	4,9	3,49
	<b>40</b>	13,58	9,6	6,79	4,8	3,42
	<b>30</b>	12,7	8,98	6,35	4,49	3,2
	<b>20</b>	11,09	7,84	5,54	3,92	2,79
	<b>10</b>	8,32	5,88	4,16	2,94	2,09
	<b>5</b>	6,04	4,27	3,02	2,14	1,52
	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>400</b>	<b>747</b>	
	<b>Tal av eindum (spurnarbløðum ella bólki).</b>					

<sup>2</sup> At óvissutølini verða uppgivin við eitt konfidensintervall, ið eitur 95 %, merkir eitt sindur stutt sagt, at vit kunnu rokna við hesum í 19 út av 20 førum.

**Mynd 1-2: Óvissa fyri úrslit við ymiskar úrvalsstøddir (tal av eindum), konfidensintervall 95 %**



#### 1.4. Viðgerðin

Miðað hevur verið eftir at kóka tey mongu svarini upp á tær 38 útsagnirnar (hjá summum 76) niður í nøkur einføld vísitøl ella index, so lættari verður at gera sær eina mynd av einstaka motivatiónsfaktorinum. Bæði fyri lættari at kunna samanbera ymsar bólkar í tilfarinum, men ikki minst fyri at kunna samanbera við onnur lond, eitt nú Danmark.

Har svarini hava verið *púra samd(ur)*, *samd(ur)*, *hvørki samd(ur) ella ósamd(ur)*, *ósamd(ur)*, *púra ósamd(ur)* ella *ikki visti* út fyri útsagnunum í spurnablaðnum, so hevur hesin lykil verið nýttur at fáa samanfatað 5-6 svarkategoriir í eittans eitt tal, eitt vísital ella index:

- 100 = Púra samd(ur)
- 75 = Samd(ur)
- 50 = Hvørki samd(ur) ella ósamd(ur)
- 25 = Ósamd(ur)
- 0 = Púra ósamd(ur)

---

Summastaðni er kortini vanligt prosentbýti upp á uppruna svarbólkarnar.

### **1.5. Frágreiðingin**

Frágreiðingin leggur fyri við at viðgera svarini frá kanningini. Tað verður gjørt við at samanfata svarini fyri hvønn av teimum viðgjørdu motivatiónsfaktorunum í vísitølum. Denturin er lagdur á at samanbera millum vinnugreinir, starvsbólkar, aldursbólkar og kyn.

Síðani verða týðningarmestu úrslitini frá spurningunum um starvsfólkasømdir og -ágóðar endurgivin.

Frágreiðingin tekur loksins samanum úrslitini við m.a. eini samanbering við líknandi kanning í Danmark. Vísitølini fyri motivatió, nøgdsemi og tilknýti verða samanborin við tøl fyri almenna og privata geiran í Danmark. Somuleiðis verður drigið samanum úrslitini fyri nøgdsemi og tilknýti, har spurningurin um flytingar millum arbeiðsgevarar hevur verið í miðdeplinum. Í endanum av hesum parti eru metingar um avbjóðingarnar hjá arbeiðsplássunum, sum partvíst byggja á eitt orðaskifti við stýringsbólkin og úrvaldar arbeiðsgevarar.

## 2. Motivatiónsfaktorar: Tað, ið eggjar til og gevur arbeiðsgleði

### 2.1. Innihald í arbeiðnum

Innihaldið í arbeiðnum fevnir bæði um slagið av arbeiði, hvussu týdningarmikið tað upplivist, samband við onnur gjøgnum arbeiðið, og at tað er greitt, hvat skal til fyri at eydnast. Sum heild eru vísitølini høg og geva í meðal 71 fyri henda motivatiónsfaktor. Undantøkini eru, tá ið spurt verður til ávirkanina hjá løntakaranum. Tá fara tøluni munandi niður.

#### Innihald í arbeiðnum

71

❖ Eg havi fjølbroyttar arbeiðsuppgávur	74
❖ Arbeiðið hjá mær er høgt í metum á arbeiðsplássi mínum	67
❖ Mítt avrik hevur stóra ávirkan á góðskuna á tí, vit takast við á mínum arbeiðsplássi	79
❖ Arbeiðið, eg geri, er samfelagsgagnligt	72
❖ Arbeiðsuppgáurnar hjá mær eru spennandi	67
❖ Tað er eitt klárt endamál við arbeiðnum, eg geri	82
❖ Í mínum arbeiði fáir eg fakligar avbjóðingar	64
❖ Eg havi ávirkan á, hvørjar arbeiðsuppgávur eg fáir	59
❖ Eg havi ávirkan á teimum avgerðum, sum hava týdning fyri arbeiðsplássið	49
❖ Eg kenni málini fyri mítt arbeiðspláss	75
❖ Eg veit, hvørjum arbeiðsuppgávum eg havi ábyrgd av	83
❖ Eg veit, tá ið eg havi gjørt mítt arbeiði til fulnar	84
❖ Samanumtikið so eri eg væl nøgd(ur) við innihaldið í mínum arbeiði	74

### 2.2. Førleikamenning og karriéra

Førleikamenning og karriérumøguleikar geva eitt lægri samlað vísital. Spurningarnir til umstøður og móguleikar at menna egnan førleika geva vísitøl, ið liggja um 60. Men spurningarnir til karriérumøguleikarnar liggja um 50 og draga meðaltalið niður á 56.

**Førleika-  
menning og  
karriéra**

**56**

- |  |    |
|--|----|
| ❖ Eg havi góðar umstøður at menna mín fakliga førleika   | 57 |
| ❖ Eg havi góðar umstøður at menna mín persónliga førleika  | 59 |
| ❖ Eg taki sjálv(ur) stig til at fremja menningina av mínum førleikum                               | 64 |
| ❖ Arbeiðið gevur mær nógvar møguleikar fyri at brúka míni evni í verki                             | 65 |
| ❖ Eg havi góðar møguleikar fyri karriéru á mínum arbeiðspláss                                      | 52 |
| ❖ Arbeiðið hjá mær gevur mær góðar møguleikar fyri karriéru á privata arbeiðsmarknaðinum sum heild | 56 |
| ❖ Arbeiðið hjá mær gevur mær góðar møguleikar fyri karriéru á almenna arbeiðsmarknaðinum           | 43 |
| ❖ Arbeiðið hjá mær gevur mær góðar møguleikar fyri karriéru uttanlands                             | 50 |

### 2.3. Umhvørvi og samstarv.

Arbeiðsumhvørvi og samstarv á arbeiðsplássinum verða vanligi mett at hava alstóran týdning fyri arbeiðsgleðina. Samlaða vísitalið kann tykjast at vera í lægra lagi av tí sama, men tað hongur saman við, at spurningarnir um stress og tryggleika eru settir øðrvísi, so at t.d. ein góð støða viðvíkjandi overving dregur øvugtan veg.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Í hesum førinum, har talið liggur oman fyri miðjuna, 50, inniber tað, at meðaltalið verður eitt sindur “hægri”, enn tað átti. Høvdur vit sett talið 45 í staðin, sum meira rímligt var, so hevði samlaða talið blivið 53. Til samanberingina við teimum donsku tølunum er at siga, at danska talið fyri almenna sektorin er knappliga 50, so tað er uttan týdning, hvussu hetta verður vent. (Sj Personalestyrelsen s. 74.)



### Umhvørvi og samstarv

55

- |  |    |
|--|----|
| ❖ Eg havi eitt gott fysiskt arbeiðsumhvørvi                        | 63 |
| ❖ Vanliga er ein hósandi javnvág millum arbeiðstíð og arbeiðsmongd | 59 |
| ❖ Eg eri mangan overvað(ur)  | 55 |
| ❖ Sum heild er sálarliga arbeiðsumhvørvið gott                     | 67 |
| ❖ Eg leggi stóran dent á tryggleika í mínum setanarviðurskiftum    | 33 |

## 2.4. Margfeldni

Hesin motivatiónsfaktorurin, margfeldni, sipar til, at arbeiðsplássið fevnir um og dugir at hýsa nógvum ymiskum fólki við fjølbroyttum førleikum. Rekruteringin skal fara fram og gleiva tvørtur um aldur, kyn og húðalit. Spurningarnir til henda motivatiónsfaktor eru bæði til uppfatanina hjá løntakaranum og til hvørji fyrilit, arbeiðsplássið vísir fyri margfeldinum.

### Margfeldni

66

- |   |    |
|---|----|
| ❖ Arbeiðsplássið hjá mær vísir fyrilit, tá ið eg ella starvsfelagar eru nýggj, eiga børn ella gerast eldri                        | 69 |
| ❖ Arbeiðsplássið hjá mær arbeiðir miðvíst fyri at fáa gagn burtúr ymiskleikunum hjá medarbeiðaranum, tá tað ræður um aldur og kyn | 59 |
| ❖ Eg síggi ymiskleikan á arbeiðsplássinum sum ein fyrimun   | 71 |

## 2.5. Serlig setanarviðurskifti

Serlig setanarviðurskifti sipa til, um arbeiðsplássið gevur løn í sambandi við barnburð og sjúku, umframt at vísa fyrilit fyri persónligum og sosialum trupulleikar, ið kunnu raka medarbeiðaran í styttri ella longri tíð. Vísitalið er høgt í hesum førinum og dregur samlaða talið upp.

**Serlig setanar-****viðurskipti****74**

- ❖ Arbeidsplássið vísir sosial og persónlig fyrilit, tá ið tað ræður um t. sjúku og kreppu

74

**2.6. Løn**

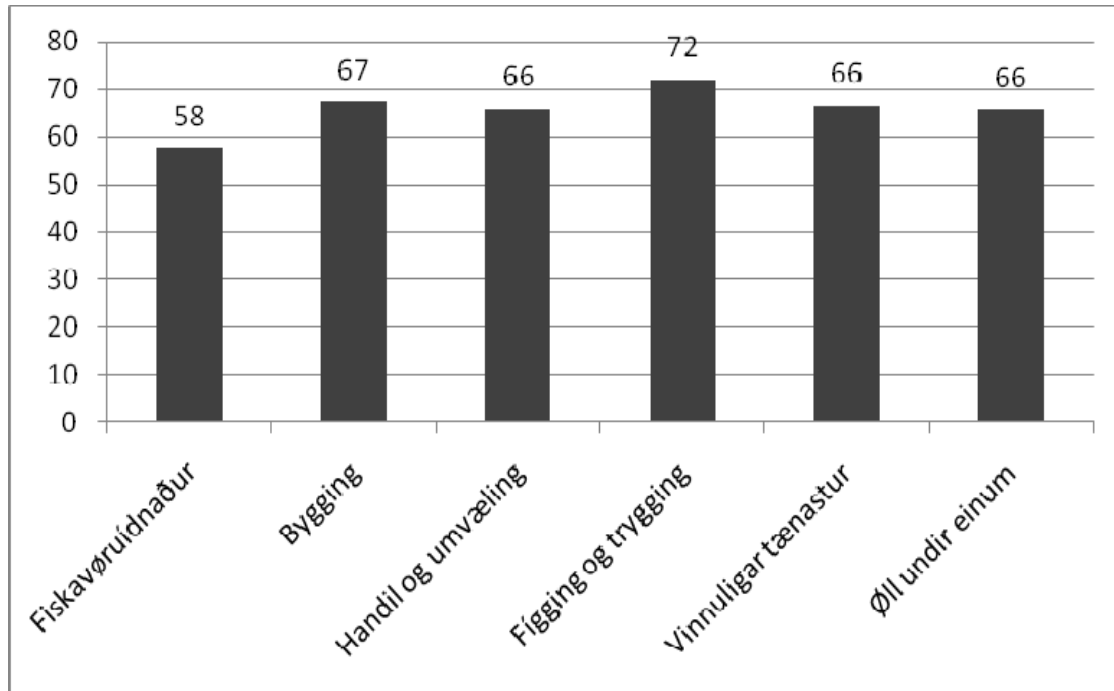
Fyri flest øll er lønin tann mest ítøkiliga viðurkenningin av avrikinum hjá tí einstaka á einum arbeidsplássi. Spurningarnir eru í hesum førinum bæði til, hvussu lønarmyndanin fer fram, umframt til, hvussu svararin er nøgdur við sínari løn.

**Løn****49**

- ❖ Samráðingarnar um løn fara opið fram á mínum arbeidsplássi 33
- ❖ Har ræður opinleiki um úrslitið av lønarsamráðingunum á mínum arbeidsplássi 36
- ❖ Eg umrøði mína løn við leiðaran undan lønarsamráðingunum 40
- ❖ Lønarvøkstur og onnur lønarískoyti eru rímlig 55
- ❖ Treytirnar fyri lønarvøkstur og møgulig lønarískoyti eru greiðar 52
- ❖ Eg fáí eina løn, sum er í samsvar við mínar kvalifikatióinir/funktióinir 60
- ❖ Eg fáí eina løn, sum er í samsvar við mítt arbeidsavrik 56
- ❖ Samanborið við mínar starvsfelagar eri eg nøgd(ur) við mína løn 60

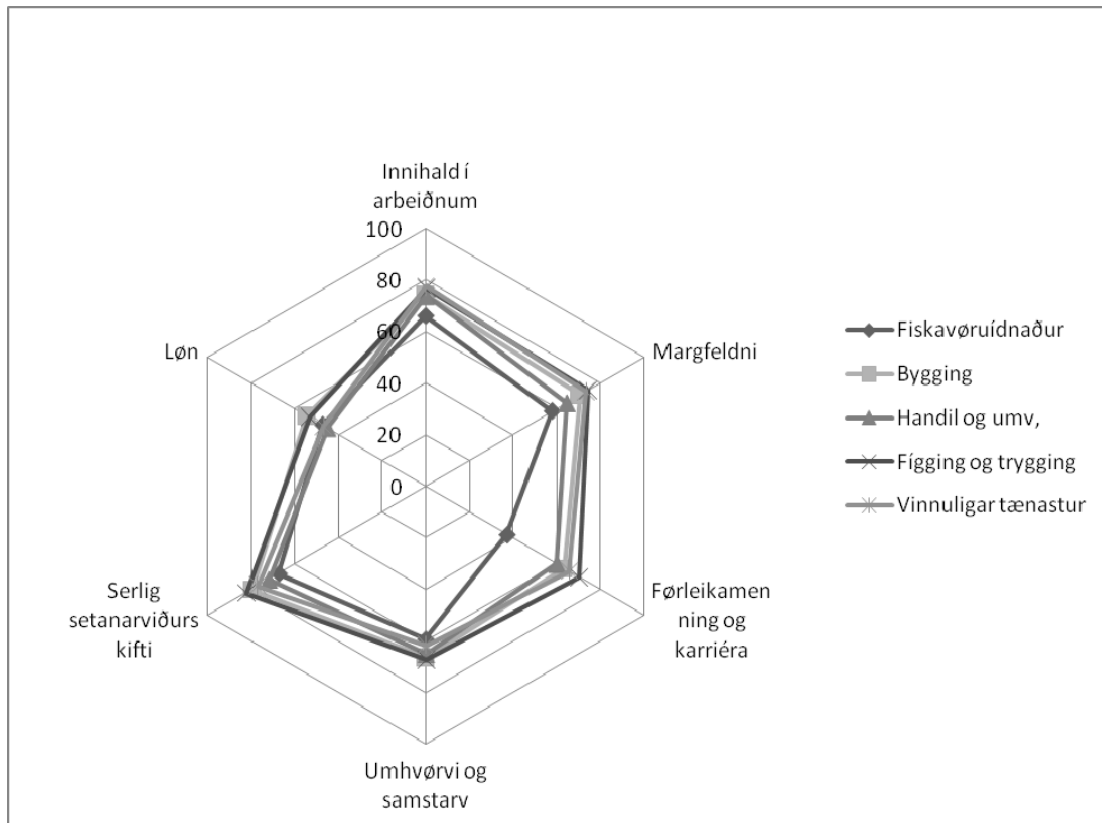
**2.7. Motivatióin og bólkur**

Ójavnt er, hvussu høgt ymsu motivatióinshattóinir røkka í ymsum vinnugreinum og millum ymsar starvsbólkar. Tikið undir einum við einum meðaltali fyri allar seks motivatióinshattóinir, so hevur fiskavøruídnadurin hug at detta eitt sindur niðurímillum, meðan fígging og trygging stinga seg framum. (Sjá mynd 2-1). Fiskavøruídnadur er niðri á 58, meðan fígging og trygging liggja um 72. Hinir bólkarnir, sum tað ber til at hava við her, liggja um 66-67.

**Mynd 2-1: Vinnugreinir og motivación. Vísitöl.**

Verður hugt nærri at hesum, sæst, at fiskaværuíðnaðurin liggur eitt vet lægri enn hinar vinnugreinirnar fyri flestu vísitøluni fyri einstøku motivatiónsfaktorarnar, tá ið tey verða samanborin. Men tá ið tað kemur til spurningin um førleikamenning og karriéru, tá dregur av álvara sundur.

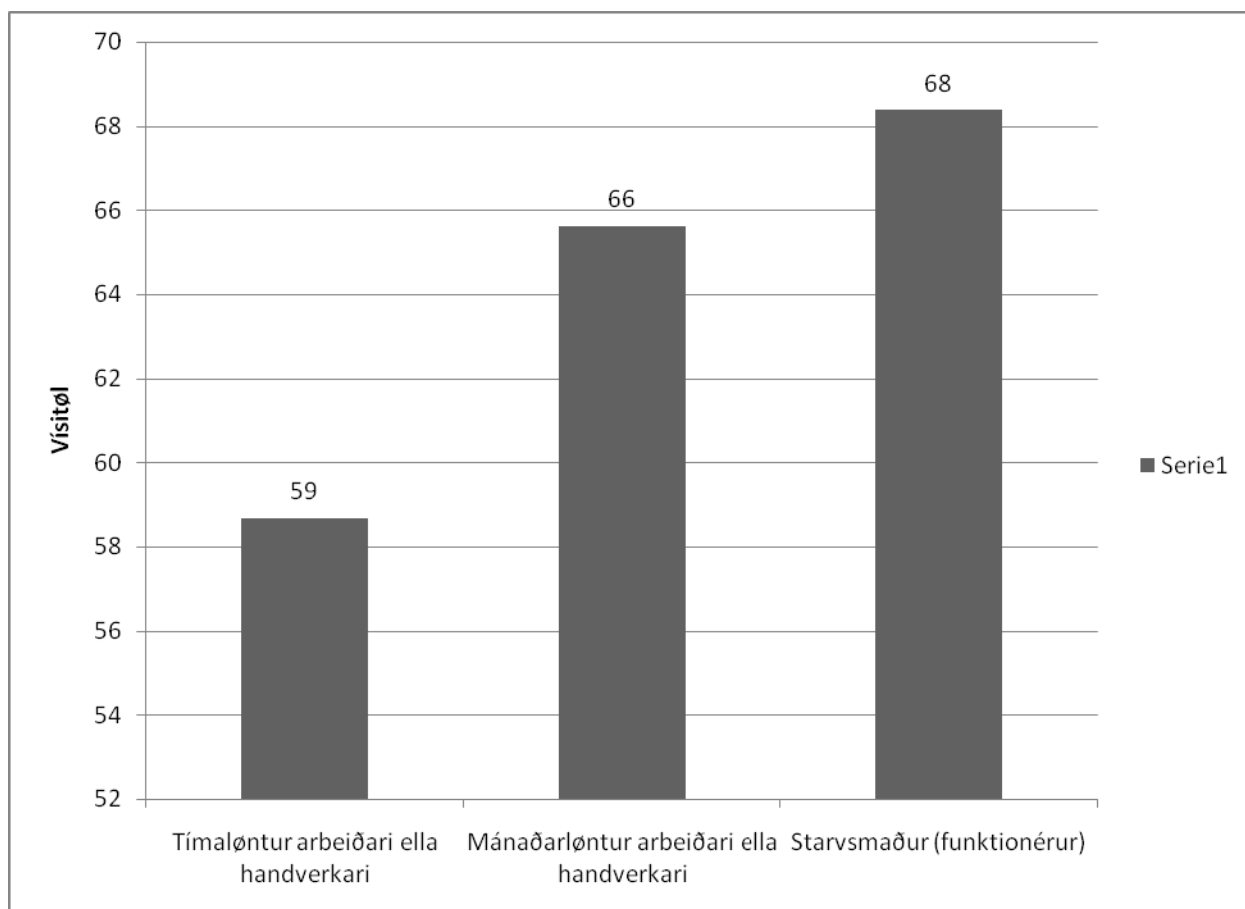
Í hesum spurninginum liggur fiskaværuíðnaðurin heilt niðuri á 38, meðan hinar vinnugreinirnar liggja millum 63 og 70. Fígging og trygging liggur sum heild høgt. Men tað er serliga í spurninginum um serlig setanarviðurskifti, at henda vinnugrein stingur seg framum. Her er talið 83, sum er tað hægsta yvirhøvur í samanberingini millum vinnugreinir.

**Mynd 2-2: Vinnugreinir og motivatiónsfaktorar. Vísitöl.**

Tá ið fiskavøruídnaðurin liggur so lágt samanborið við aðrar vinnugreinir, kann tað ikki undra, at tímalønt liggja lægri enn tey mánaðarløntu. Sjá mynd 2-3.

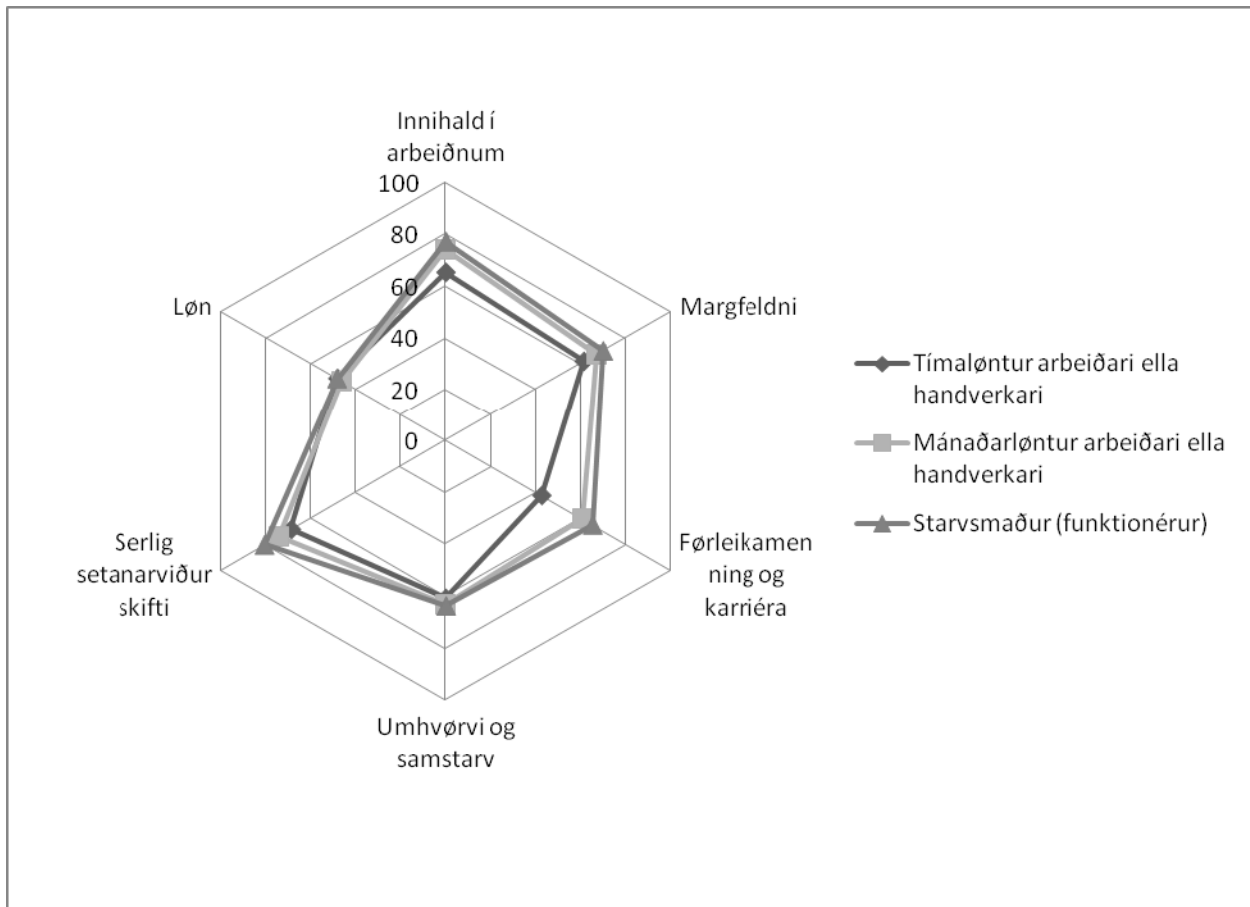
**Talva 2-1: Vinnugreinir og motivatiónsfaktorar. Vísitøl**

	Innihald í arbeiðnum	Margfeldni	Førlíkamenning og karriéra	Umhvørvi og samstarv	Serlig setanarviðurskifti	Løn
Fiskavøru-Ídnaður	66	58	38	59	68	47
Bygging	74	71	63	66	80	55
Handil og Umvæling	74	65	60	65	72	45
Fígging og Trygging	77	74	70	67	83	54
Vinnuligar tænastrur	77	73	66	62	77	47

**Mynd 2-3: Starvsbólkar og motivati3n. Vísit3l.**

Samlaða meðaltalið fyri motivati3nsfaktorarnar er 59 fyri tímal3nt arbeiðsf3lk og handverkarar, samanborið við 66 fyri mánaðarl3ntar arbeiðarar og handverkarar og 68 fyri starvsmenn.

Verður hugt nærri at einst3ku faktorunum, sæst, at tað eisini í hesum f3rinum eru vantandi m3guleikar fyri forleikamenning og karri3ru, ið gera mesta munin. Her er talið niðri á 43 hjá teimum tímal3ntu, meðan tað hjá mánaðarl3ntum arbeiðarum og handverkarum er 67 og 70 hjá starvsmonnum.

**Mynd 2-4: Starvsbólkar og motivatiónsfaktorar. Vísitøl.**

Men tað eru eisini týðiligir munir, tá ið tað snýr seg um innihald í arbeiðnum, margfeldni og serligu setanarviðurskiftini. Munirnir eru úr 5 upp í 12 indexstig.

**Talva 2-2: Starvsbólkar og motivatiónsfaktorar. Vísitøl.**

	Innihald í arbeiðnum	Margfeldni	Førlíkamenning og karriera	Umhvørvi og samstarv	Serlig setanarviðurskifti	Løn
Tímaløntur arbeiðari ella handverkari	65	62	43	61	69	48
Mánaðarløntur arbeiðari ella handverkari	74	67	61	64	74	46
Starvsmaður (funktionérur)	77	70	65	64	81	48

### 3. Nøgdsemi og tilknýti

Nøgdsemi og tilknýti eru effektmát. Tað vil siga, at tey verða sæð sum úrslit av, at motivatióinin er góð.

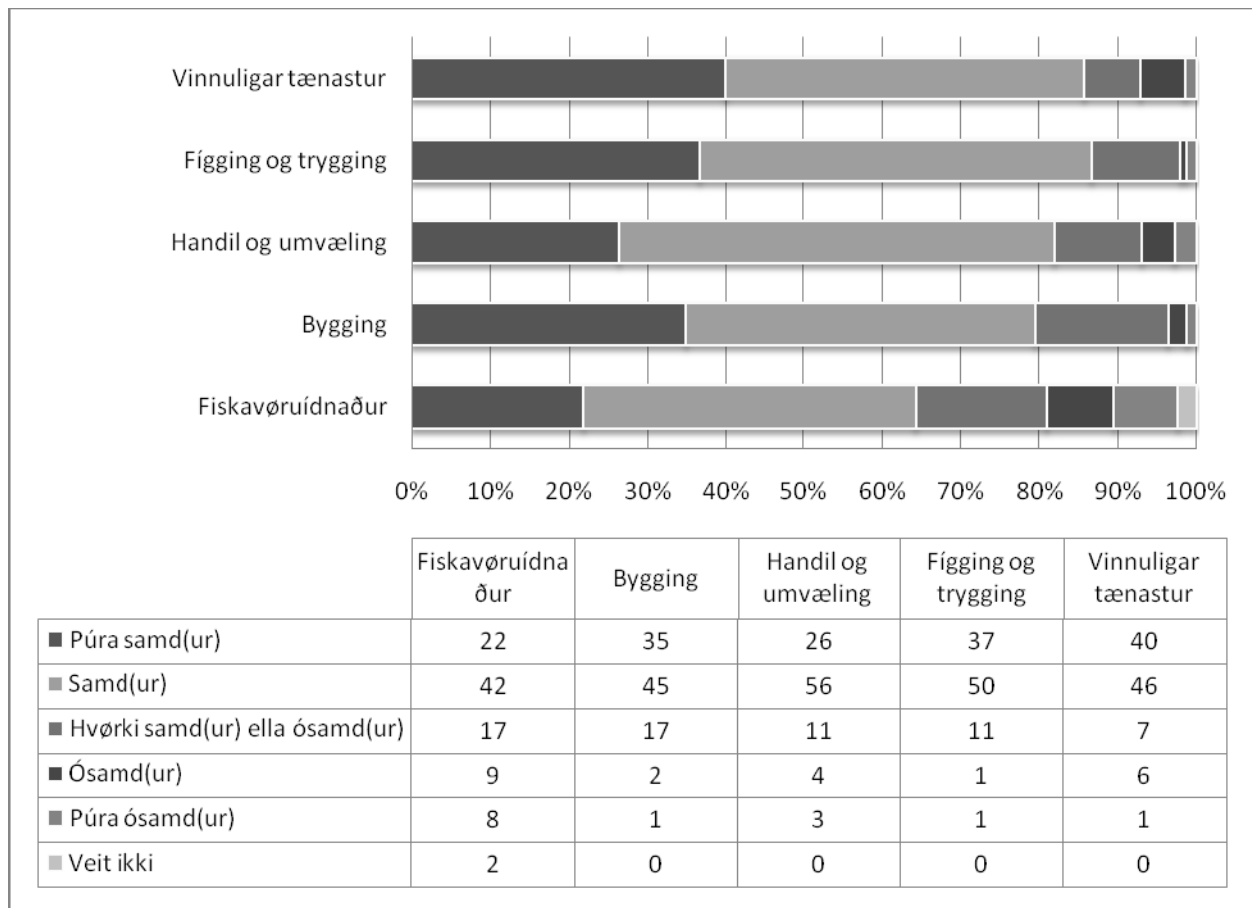
#### 3.1. Nøgdsemið

Nøgdsemið er sum heild høgt. Samlaða vísitalið sigur 70.

Nøgdsemi við Arbeiðið	Spurnarorðing	Vísital
70	Samanumtikið so eri eg væl nøgd(ur) við innihaldið í mínum arbeiði	74
	Arbeiðið gevur mær nógvar møguleikar fyri at brúka míni evni í verki	65

Men verður farið víðari við tí fyrra spurninginum um nøgdsemið, so sæst, at tað fyri tær vinnugreinir, sum tað ber til at gera burturúr í kanningini, eru ávísir munir. Løntakarar í fiskavøruídnaðinum taka minni undir við at vera nøgd við innihaldið í arbeiðnum enn løntakarar í øðrum vinnugreinum. Samstundis eru væl fleiri beinleiðis misnøgd í hesum spurningi enn í hinum vinnugreinunum. Tey, sum eru meira ella minni nøgd í fiskavøruídnaðinum eru tilsamans 64 %, meðan nøgdsemið í hinum vinnugreinunum liggur um 80 % og omanfyri. Tilsvarandi er misnøgdin 17 % í hesari vinnugrein, meðan tilsvarandi tøluni í hinum vinnugreinunum liggja um 7 % og niðanfyri

**Mynd 3-1: Nøgdsemi og vinnugreinir. - Samanumtikið so eri eg væl nøgd(ur) við innihaldið í mínum arbeiði.**



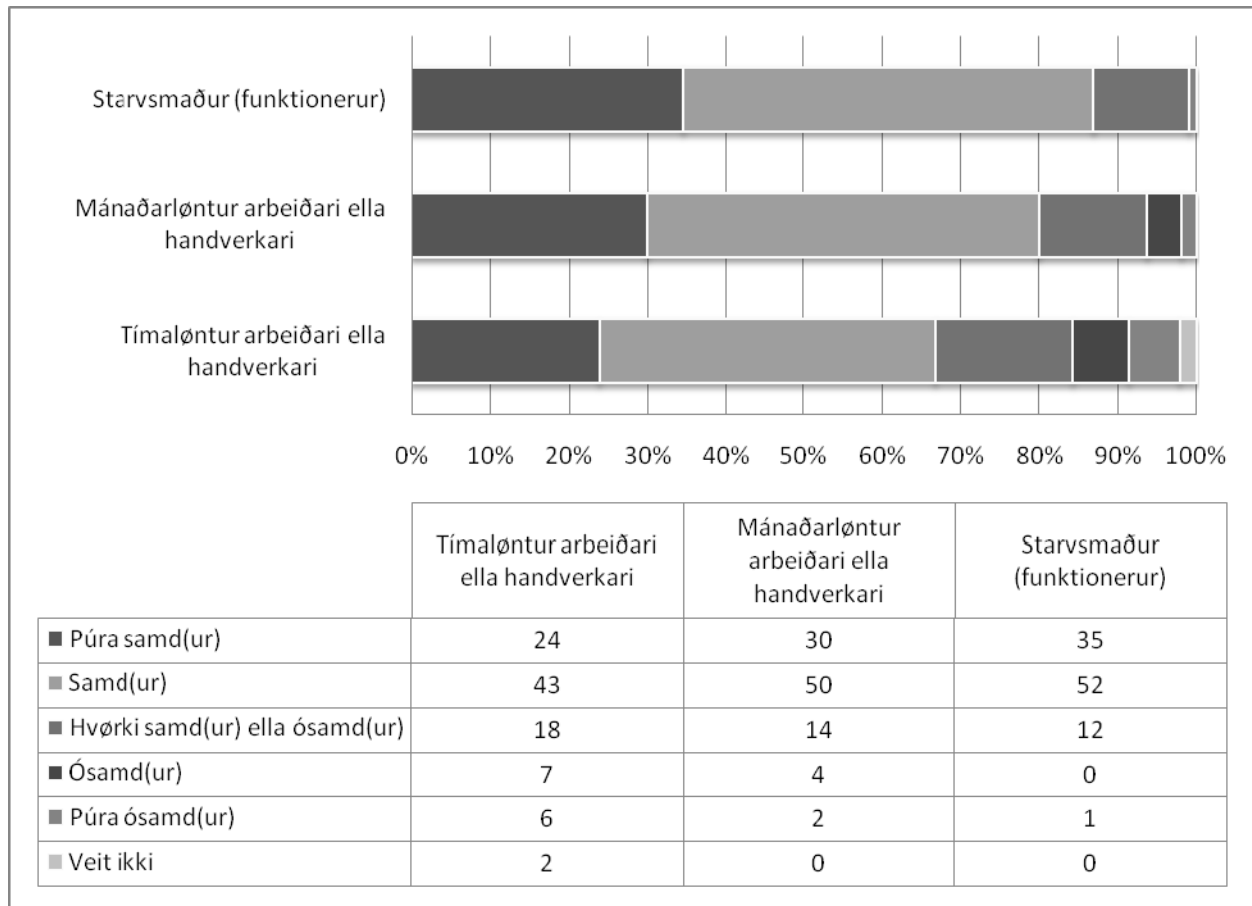
Viðmerking: Vinnuligar tænastrur eru t.d. handil við ognum, útleigan av tólum og útgerð, teldutænastrur, ráðgeving og skeið.

Sama ger seg galdandi, tá ið hugt verður at, hvussu nøgdir ymsir starvsbólkar eru. Tímalønt sum bólkar eru minni nøgd – og samstundis eisini meira ónøgd. Sjá mynd 3-2.

Tey meira ella minni nøgdu millum tímaløntu arbeiðarar og handverkarar eru um 65 %, samanborið við at hinir bólkarir hava tøl sum 80 og 87 fyri ávikavist mánaðarløntar arbeiðarar og handverkarar og so starvsmenn. Tilsvarandi tøl fyri misnøgd liggja um 13 % fyri tímalønt samanborið við, at hinir bólkarir liggja úr 6 % og niðureftir.

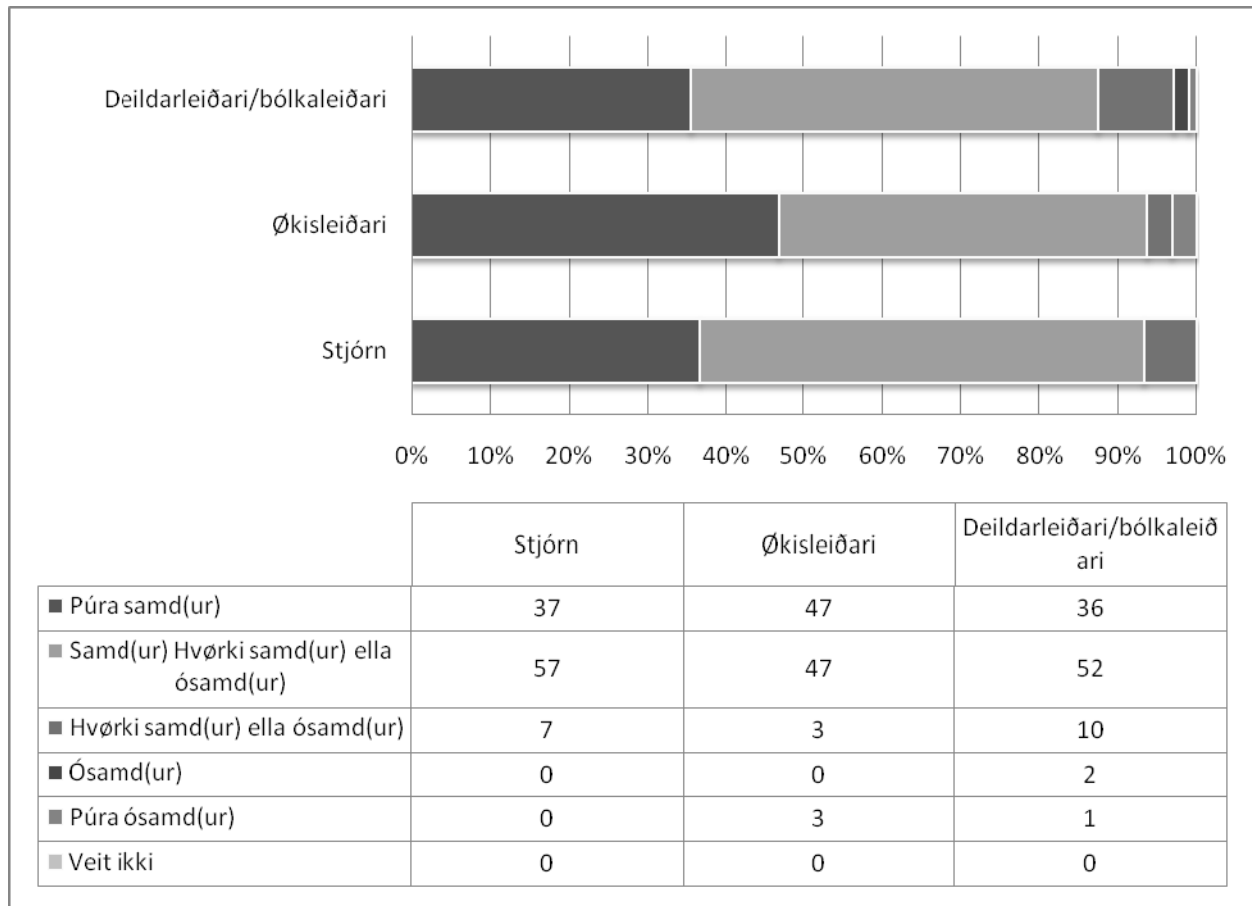


**Mynd 3-2: Nægðsemi og starvsbólkar. - Samanumtikið so eri eg væl nøgd(ur) við innihaldið í mínum arbeiði.**



Verða stjórar og leiðarar tiknir burtúr og eftirhugdir einsæris, sæst, at tess hægri á samfelagsrókunum, tess meira nøgd og minni ónøgd. Sjá mynd 3-3.

### Mynd 3-3: Nøgdsemi og leiðarar - Samanumtikið so eri eg væl nøgd(ur) við innihaldið í mínum arbeiði.



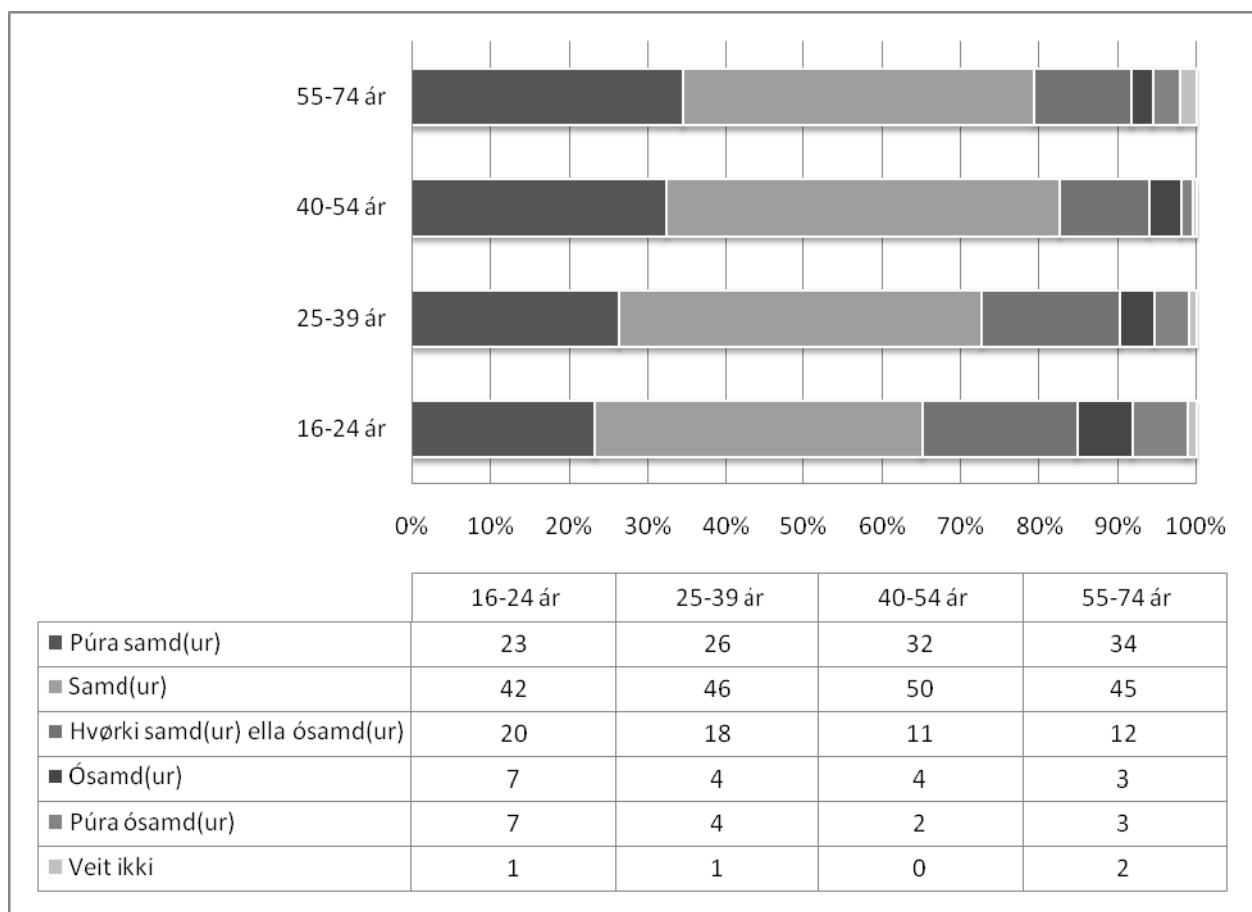
Viðm.: 1) Stjórn er stjórar, undirstjórar o. t., 2) Økisleiðari er leiðari, ið hevur fólk undir sær, sum eisini sjálvi hava fólk undir sær, 3) Deildarleiðari/bólkaleiðari er leiðari, ið bert hevur fólk undir sær uttan starvsfólkaábyrgd.

Millum stjórar og økisleiðarar eru um 94 % meira ella minni nøgdir, og har er stórt sæð eingin ónøgd. Millum deildarleiðarar og bólkaleiðarar er nøgda liðið eitt sindur lægri í prosentum, nevnliga 88 %, tvs. nakað tað sama sum millum starvsmenn.

Nøgðsemið vísir seg eisini at fylgja aldrinum. Sjá mynd 3-4.

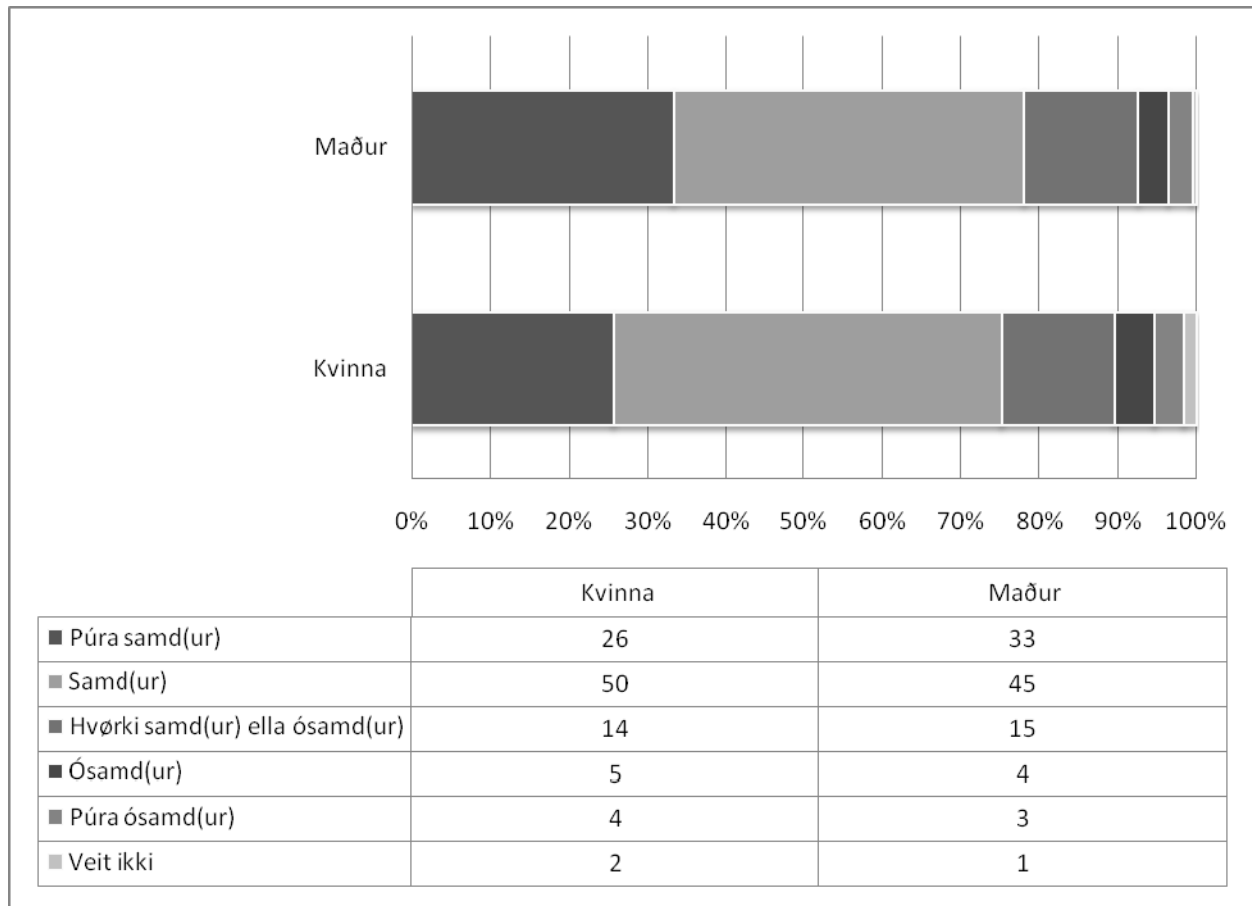
Nøgðsemið er minst í millum tey yngstu í bólkinum úr 16 upp í 24 ár og hægst í millum tey eldstu í aldursbólkinum 55-74 ár. 65 % í tí yngra bólkinum mótvegis 79 í tí eldsta. Tilsvarandi er misnøgðin mest umboðað í yngra skaranum, nevniliga við 14 %, meðan tøluni fyri hinar aldursbólkarnar liggja úr 8 % og niðanfyri.

**Mynd 3-4: Nøgðsemi og aldur - Samanumtikið so eri eg væl nøgd(ur) við innihaldið í mínum arbeiði.**



Samanbera vit hinvegin kvinnur og menn (sjá mynd 3-5) eru eingir nevniverdir munir.

### Mynd 3-5: Nøgdsemi og kyn - Samanumtikið so eri eg væl nøgd(ur) við innihaldið í mínum arbeiði.



## 3.2. Tilknytið

Tilknytið er hitt effektmátið. Sum vísital er tað sett saman av teimum, ið siga nei til at umhugsa at fara í annað arbeiði, og teimum, sum siga seg ikki vita at svara. Talið er ikki so lágt, sum tú kanska kundi vænta í eini kanning av føroyskum løntakarum, har siðvenja er teirra millum at halda mobilitetinum uppi.

Tilknyti	Spurnarorðing	Vísital
64	Umhugsar tú at fara í annað arbeiði?	64

### 3.3. Tey, ið komu úr øðrum starvi

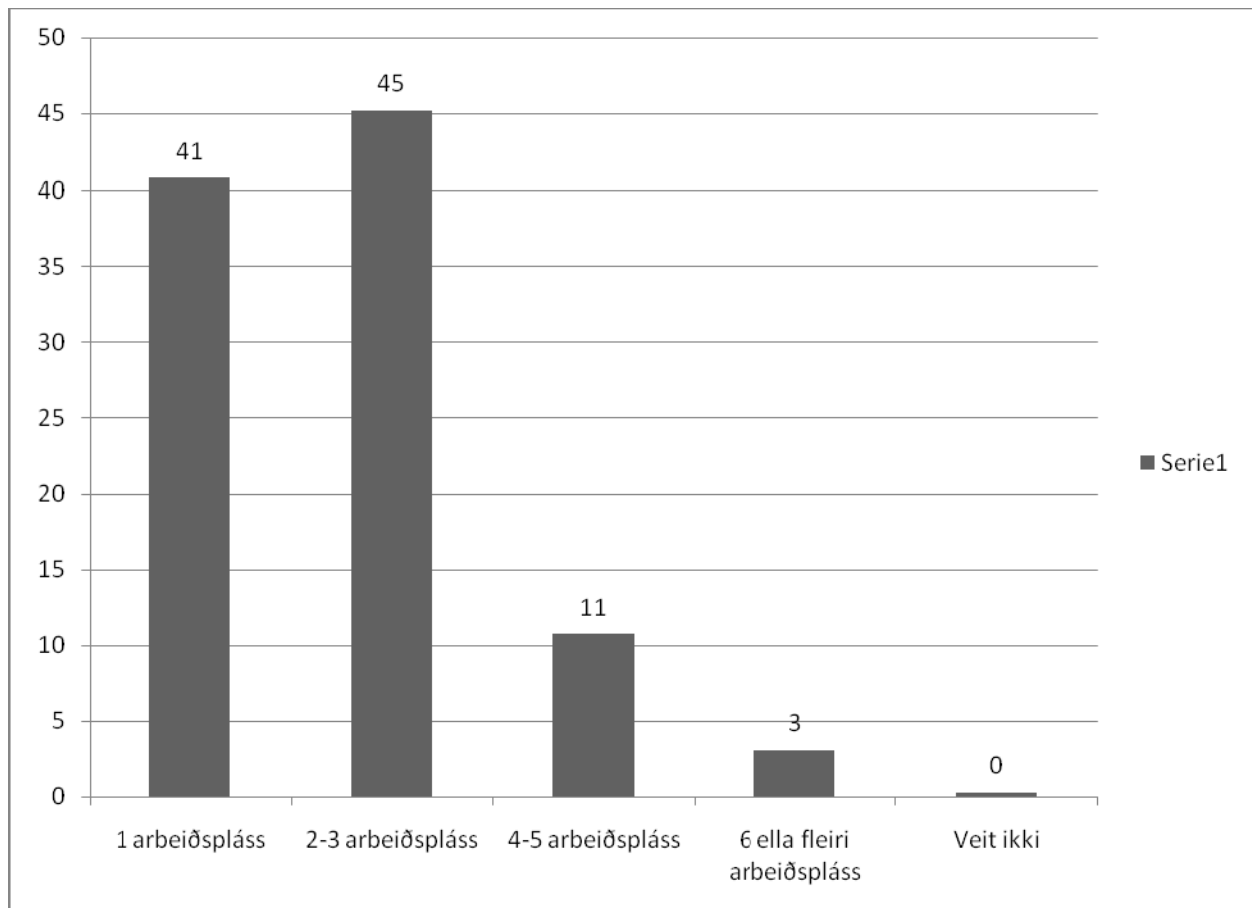
Talva 3-1: Úr hvørjum vinnum koma tey? Í prosentum.

		Til hesar vinnugreinir											
Frá	\ Til	Aling	Kryvjivirki	Fiskavøruídnaður	Skipasmiðjur, smiðjur	Ídnaður annars	Bygging	Handil og umvæling	Gistihús og matstovur	Flutningur annars	Postur og fjarskifti	Fígging og trygging	Vinnuligar tænastr (t.d.
		<b>Frá hesum vinnugreinum</b>											
	Landbúnaður	0	5	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0
	Fiskiskapur	19	14	10	11	12	12	9	0	0	0	5	1
	Aling	5	0	2	11	0	2	2	0	17	0	0	3
	Kryvjivirki	0	23	2	0	6	1	0	0	0	0	1	1
	Fiskavøruídnaður	5	27	32	11	12	5	16	10	0	0	10	9
	Skipasmiðjur, smiðjur	14	5	4	44	0	6	0	5	0	0	3	3
	Ídnaður annars	5	0	3	0	6	0	2	0	0	0	2	1
	Bygging	5	0	5	11	6	44	5	5	17	0	5	3
	Handil og umvæling	10	5	8	0	18	5	34	10	17	33	14	10
	Gistihús og matstovur	0	0	6	0	0	1	5	52	0	0	5	1
	Flutningur annars	5	0	1	0	12	1	5	0	17	0	0	3
	Postur og fjarskifti	0	0	1	0	6	0	2	0	0	0	2	4
	Fígging og trygging	10	0	1	0	0	2	2	0	0	67	20	10
	Vinnuligar tænastr (t.d.	5	0	2	0	6	1	5	5	0	0	8	40
	Ráevnisvinna (t.d. námsv	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Orkuveiting	0	5	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	Sjóflutningur	5	0	2	0	0	0	2	0	0	0	1	1
	Húshaldstænastr	0	0	4	0	0	0	2	5	0	0	1	0
	Felagsskapir og mentan	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	1	1
	Almenn fyrisiting ella tænastr	10	14	10	11	0	11	9	0	33	0	18	6
	Ótilskilað/ógreitt	5	5	6	0	18	2	3	5	0	0	5	1
	Tilsamans	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	N=	21	22	195	9	17	82	64	21	6	3	131	70

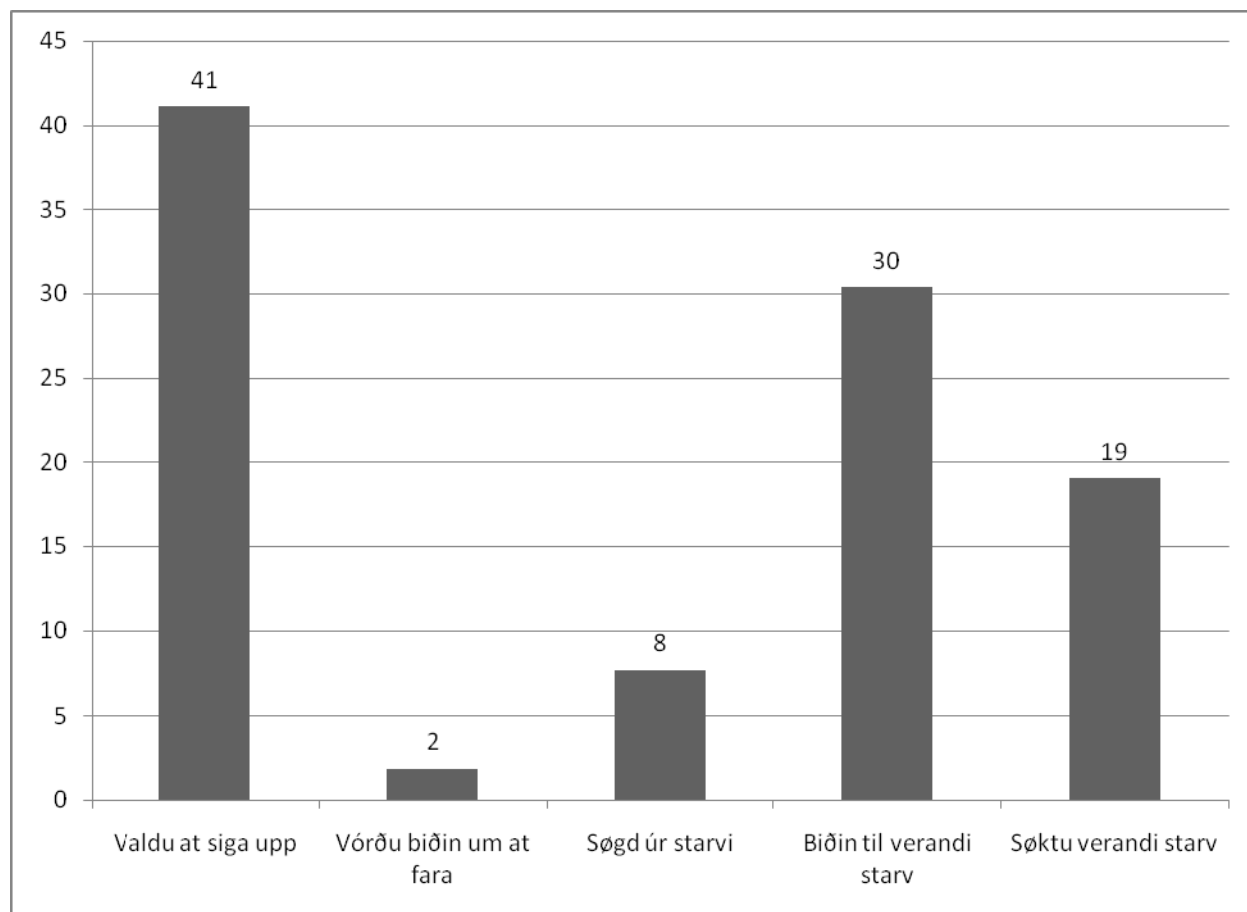
Kortini er tað so, at tað fara nógv fólk gjøgnum stórvini innan tað privata. Talva 3-1 byggir á spurningar um, hvar fólk vóru seinast í starvi, um tey hava havt annað starv enn tað, tey eru í nú. Innan fyri seinastu 10 árin. Halda vit okkum til býtið innan fyri tey tøl, sum eru oman fyri 50, so síggja vit, at í eini stórari vinnugrein sum fígging og trygging eru einans 20 %, ið eisini vóru á sama arbeiðsplássi fyri 10 árum síðani. Hjá øðrum vinnugreinum eru tølini 32 % í fiskavøruídnaðinum, 34 innan handil og umvæling, 40 % hjá vinnuligum tænastrum og 44 % í byggivinnuni.

Bert 40 % í kanningini søgdu seg hava sama starv aftan á 10 ár. 45 % høvdu verið í tveimum ella trimum størvum seinastu 10 árinum, og útvið 15 % høvdu verið í 4 størvum ella fleiri. (Sjá mynd 3-6).

**Mynd 3-6: Tal á størvum hjá tí einstaka seinastu 10 árinum. Í prosentum.**



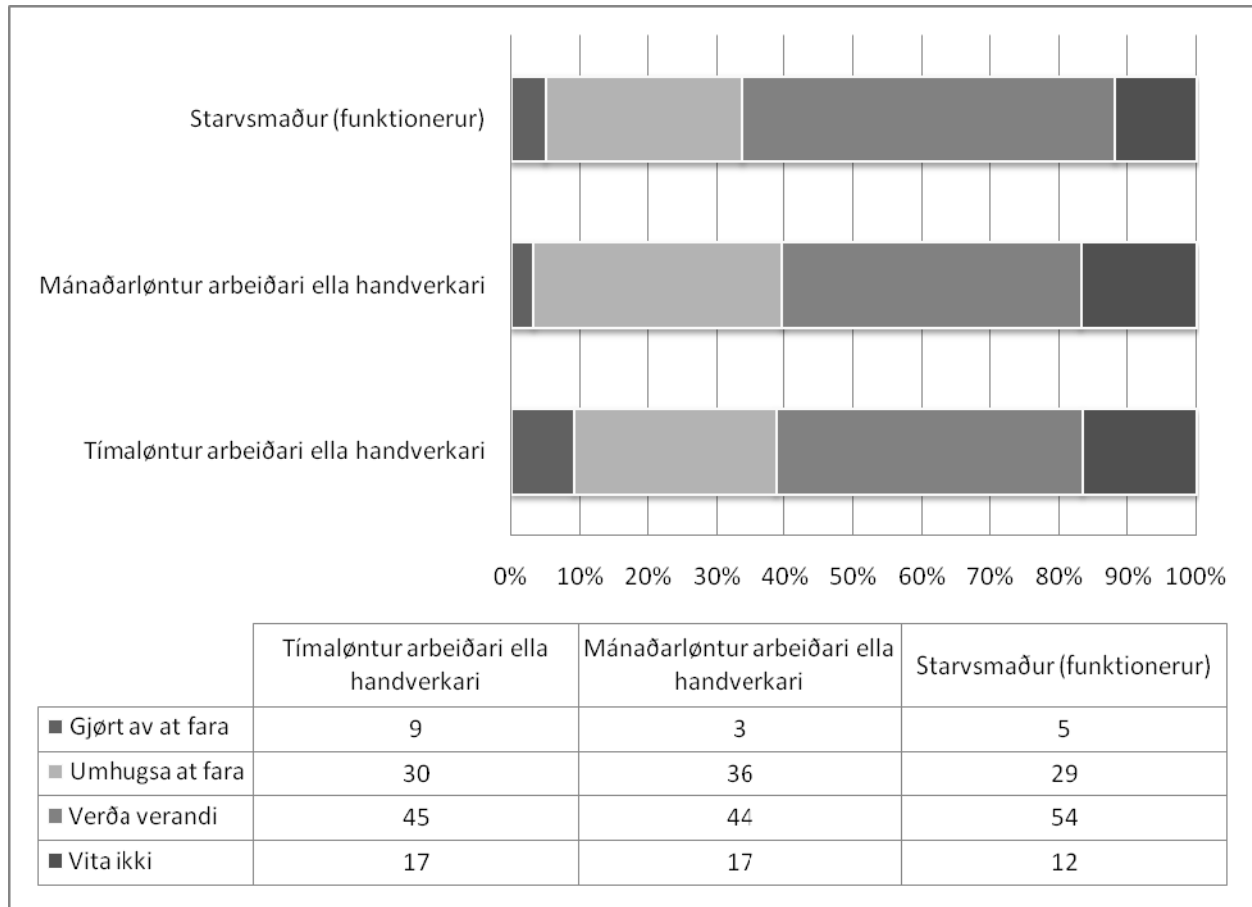
Tey, sum hava havt annað starv innan fyri seinastu 10 árinum, vórðu spurd, hvat ið fekk tey at fara úr gamla starvinum.

**Mynd 3-7: Orsök til at farið varð úr gamla starvinum. Í prosentum.**

Nógv tey flestu fóru av sínum eitingum. Annaðhvørt, tí tey høvdu ikki hug at verða verandi (41 %), tí tey vórðu biðin til annað starv (30 %) ella tí tey søktu starv, ið varð lýst leyst (19 %). Eini 10 % vórðu biðin um at fara, ella vórð søgd úr starvi.

### 3.4. Tey, ið umhugsa at fara í annað starv

Verður hugt nærri at teimum, ið umhugsa at fara í annað starv, so er ikki so stórir munur ímillum starvsbólkar. Tey tímaløntu – summi teirra - eru eitt sindur meira avgjørd, at tey ætla sær í annað starv. Men annars er ikki tann stóri munurin. Sjá mynd 3-8.

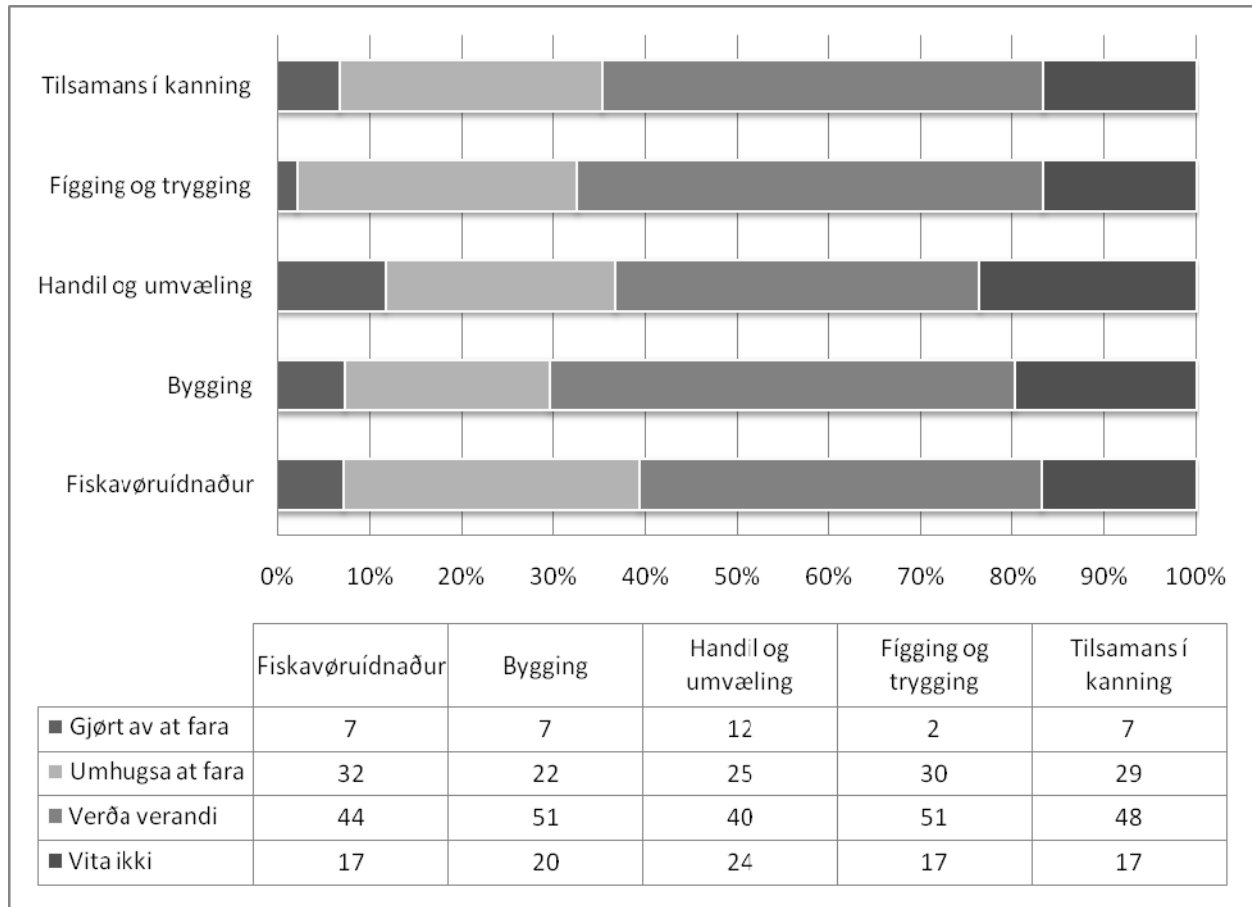
**Mynd 3-8 Starvsbólkar og stöðla til mögulega at fara í annað starv.**

Tey, ið hava gjørt av at fara ella umhugsa at fara í annað starv, eru millum 34 og 39 % í ymsu starvsbólkunum, meðan tey, ið ætla at verða verandi ella ikki vita, eru millum 61 og 66 %.

Munirnir gerast eitt sindur størri, tá ið hugt verður eftir størstu vinnugreinunum (sjá mynd 3-9): Fiskavøruídnadurin hevur flestar lóntakarar, ið hava gjørt av ella umhugsa at fara í annað arbeiði, nevniliga 39 %, meðan talið er lægst fyri byggivinnuna, har talið er 29 %. Hinar vinnugreinirnar, fígging og trygging og so handil og umvæling hava tøl, ið liggja ímillum hesi, eins og tøluni fyri vinnugreinirnar í kanningini sum heild liggja ímillum.



### Mynd 3-9 Vinnugreinir og stöða til möguliga at fara í annað starv.

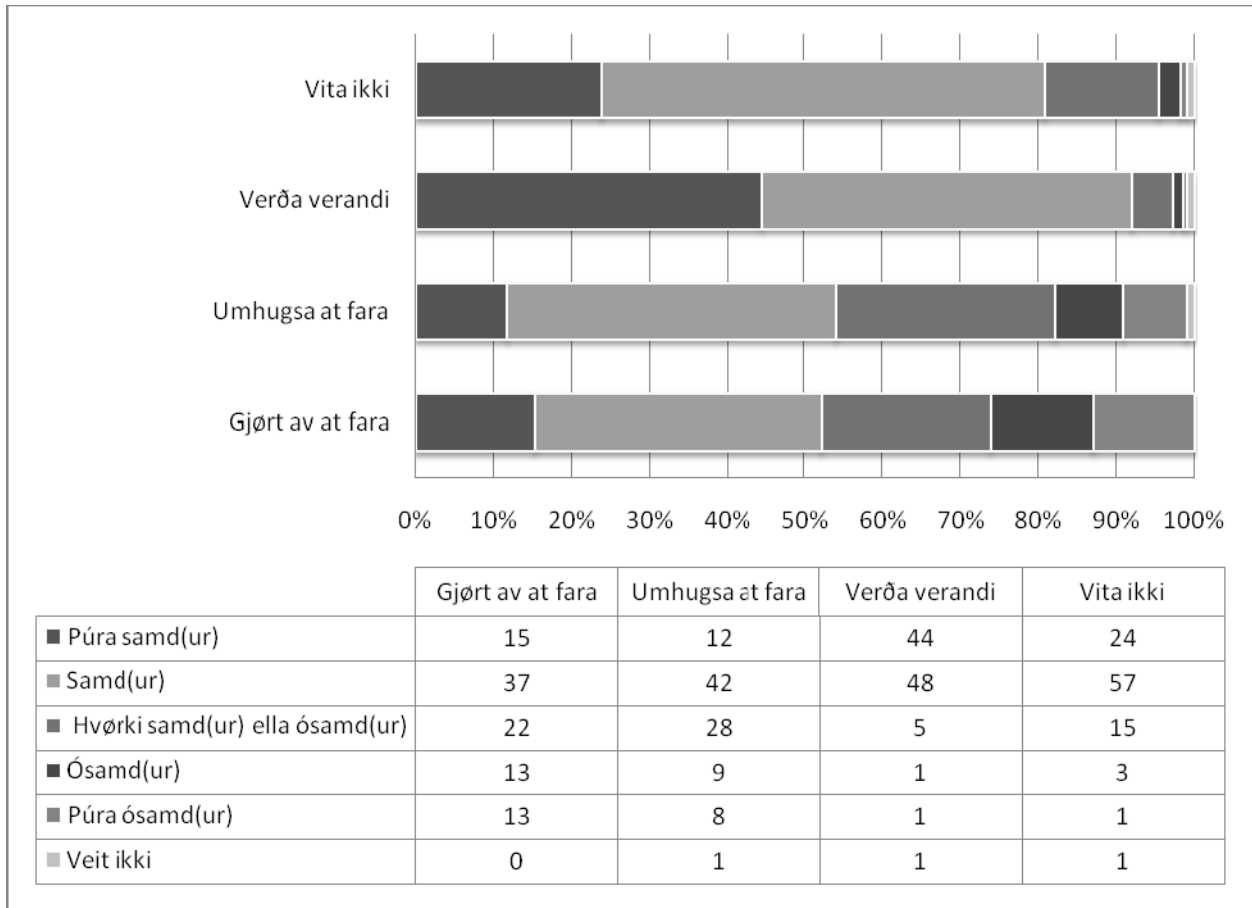


Tað, sum hefur mest at siga, hvørt fólk gera av at fara í annað starv ella umhugsa tað, er, hvørt tey eru nøgd við innihaldið í arbeiðnum. Sjá mynd 3-10.

Millum teirra, ið avgjört kundu siga, at tey ætlaðu sær at verða verandi í verandi starvi, søgdu 92 % seg vera nøgd við innihaldið í arbeiðnum, og tey misnøgdu taldu einans 2-3 %.

Millum teirra, ið høvdu gjørt av at fara, ella sum søgdu seg umhugsa tað, vóru tey, ið vóru meira ella minni nøgd við innihaldið í arbeiðnum, 52-54 %, meðan tey misnøgdu taldu 17 % (tey, ið umhugsaðu stöðuna) og 26 % (tey, ið høvdu gjørt av at fara).

**Mynd 3-10: Samanumtikið nógd(ur) við innihaldið í arbeiðnum.**



## 4. Starvsfólkasømdir og -ágóðar

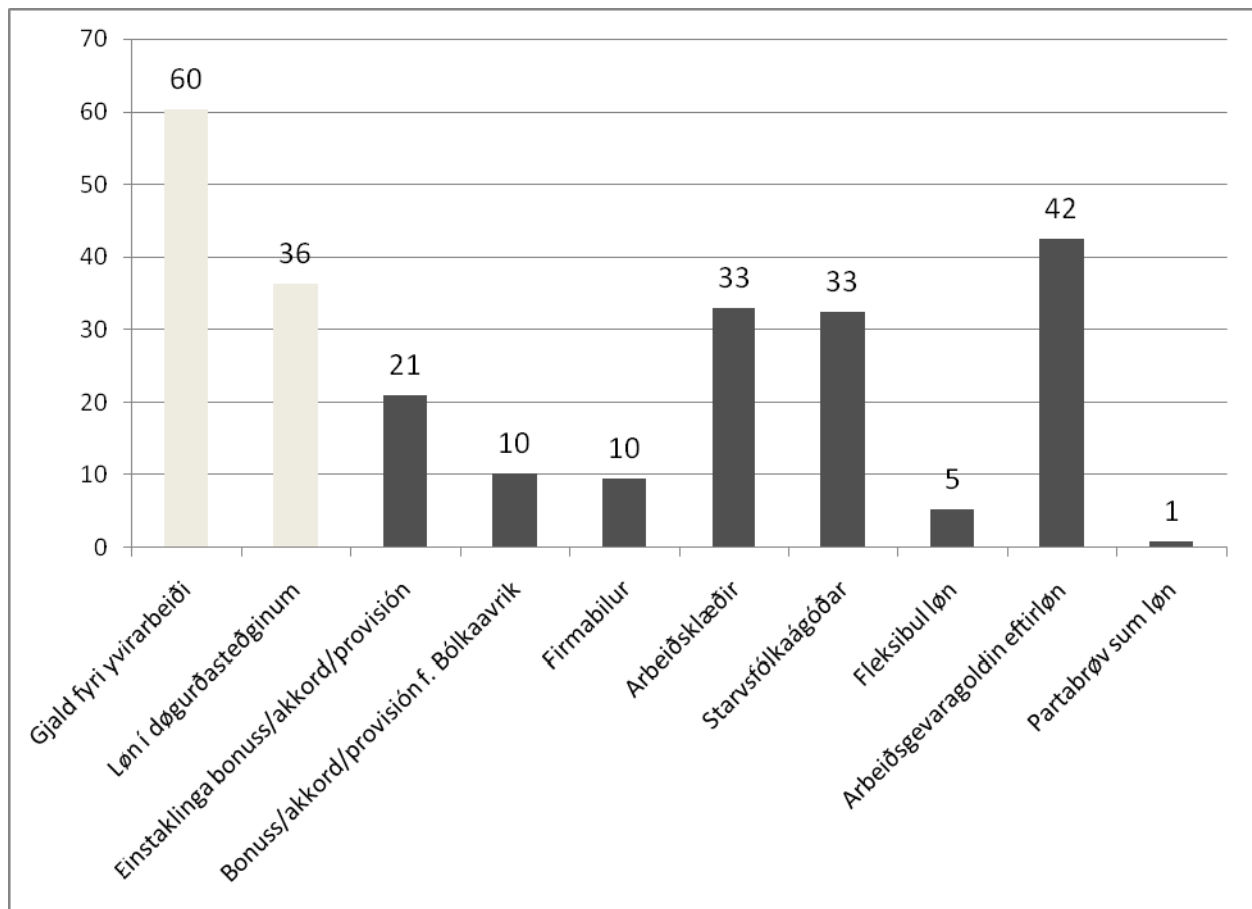
Ein spurningur, ið hevur við nøgdsemi á arbeiðsplássinum at gera, er hvat slag av starvsfólkasømdum og -ágóðum er tað rætta.

Her ber til at spyrja, hvat slag av *starvsfólkasømdum*, folk hava innan fyri tað privata á landi. Her er talan um sømdir, sum eru tryggjaðar við lønaravtalu ella lønarsáttmála.

Og síðani, hvat slag av *starvsfólkaágóðum*, liggur fremst í huganum, tá ið folk verða biðin um at raðfesta, hvat ið tey leggja størstan dent á, annaðhvørt tey hava tað ella ikki.

### 4.1. Hvat fáa fólk av starvsfólkasømdum?

Mynd 4-1: Starvsfólkasømdir, ið fólk hava. Í prosentum.



Viðm.: Starvsfólkaágóðar kunnu t.d. vera telefon, avishald, fakfelagsgjald, heimatelda, internetsamband og ferðagóðgerð, har arbeiðsgevarin rindar.

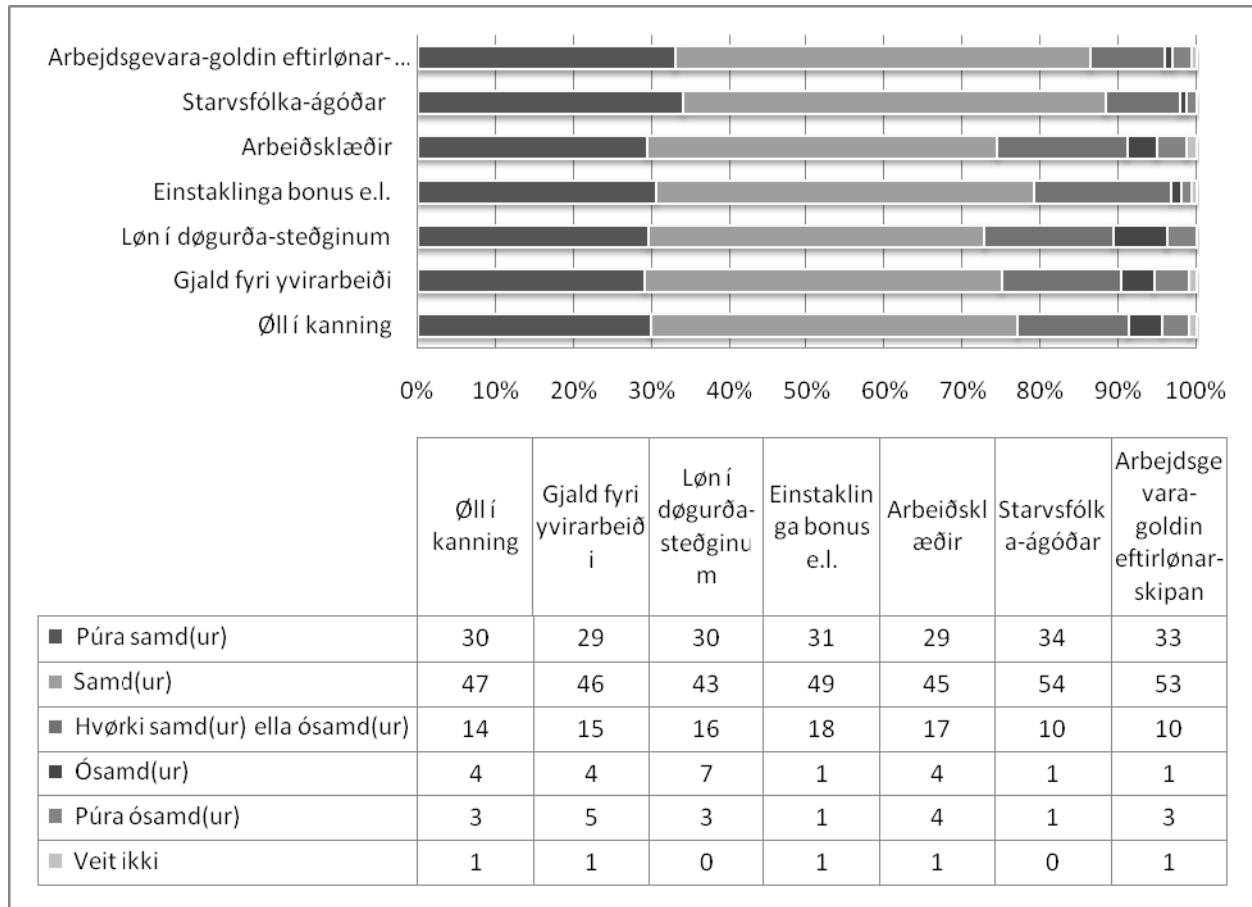
Skilt eigur at verða ímillum, um talan er um sáttmálabundnar sòmdir, ið øll fáa, sum t.d. gjald fyri yvirarbeiði og løn í døgurðasteðginum, og so aðrar sòmdir, sum í summum førum eru nevnd í sáttmála, í førum eru sòmdir, ið verða veittar á einstaka virkinum. So samanberingin eigur at verða tikin við tí fyrivarninum.

60 % hava lønaravtalur, ið tryggjar teimum gjald fyri yvirarbeiði, 42 % hava arbeiðsgevaragoldna eftirløn, 36 % fáa løn í døgurðasteðginum og 33 % hava avtalur, ið tryggja teimum arbeiðsklæðir og onnur 33 % starvsfólkaágóðar (telefon, avís, heimatelda el. o.t.). 21 % hava avtalu um eyka løn sum bonuss, akkord ella provisióin.

Taka vit hesi fyri seg og hyggja at, hvussu nøgd tey eru, ið hava hesar sòmdir, síggja vit, at tey, sum hava eftirlønarskipan, starvsfólkaágóðar sum t.d. fría telefon og frítt internet, og tey, sum hava einstaklinga avtalu um bonus ella líknandi, eru tey mest nøgdu av hesum (80-88 %) og tey minst ónøgdu (1-4 %), meðan tey, sum hava sòmdir sum frí arbeiðsklæðir, løn í døgurðasteðginum og gjald fyri yvirarbeiði liggja eitt sindur lægri, tá ið tað snýr seg um nøgdsemi (73-75 %), og eitt sindur hægri, tá ið tað snýr seg um misnøgd (8-10 %). Sjá mynd 4-2.

Hin fyrri bólkurin av ágóðum ella sòmum liggur fyri ein stóran part hjá somu fólki, meðan hin seinni bólkurin – frí arbeiðsklæðir, løn í døgurðasteðginum og gjald fyri yvirarbeiði – eru ágóðar ella sòmdir, ið fyri stóran part liggja hjá øðrum bólki av løntakarum.

#### Mynd 4-2: Sæmdir og nægdsemi.



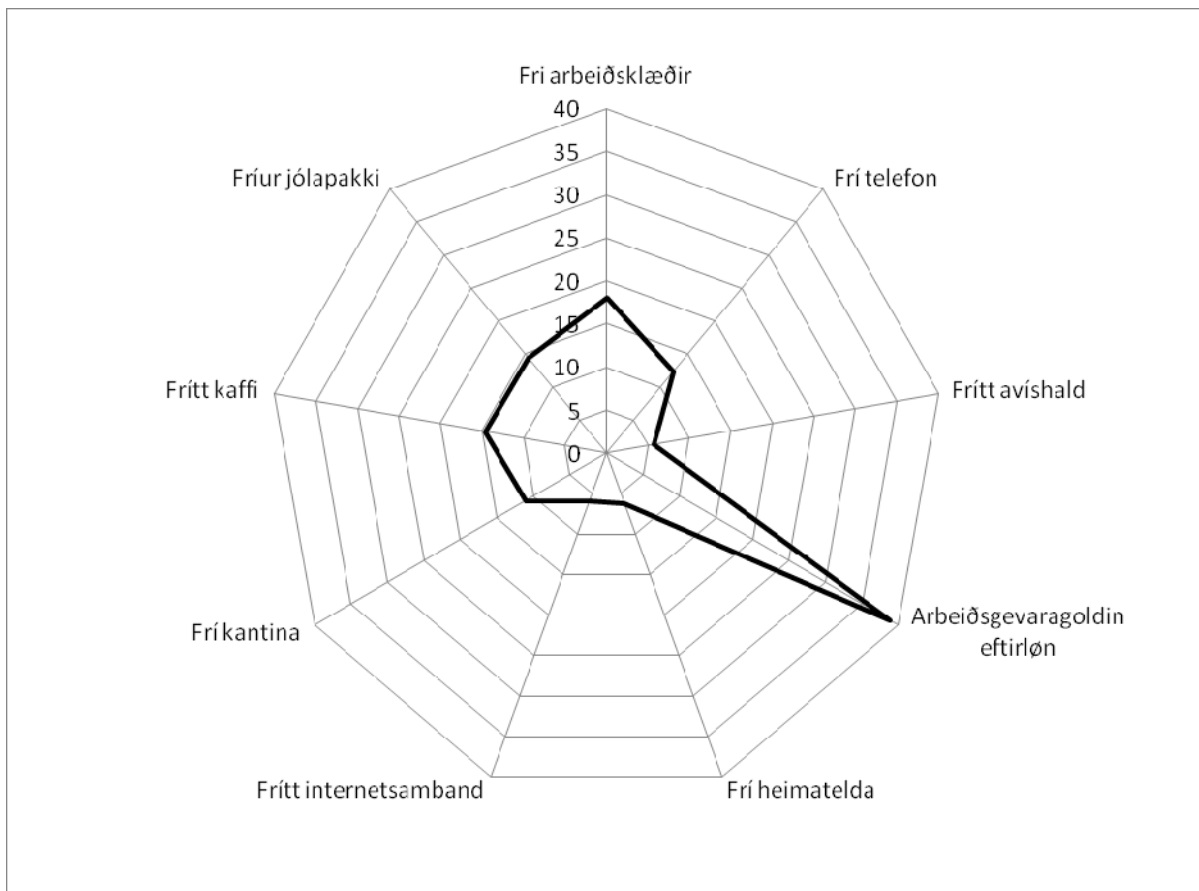
Viðmerkingar: 1) Starvsfólkaágóðar eru t.d. telefon, avíshald, fakfelagsgjald, heimatelda, internetsamband, ferðagóðgerð. 2) Við einstaklinga bonus e.l. meinast við Einstaklinga bonus, akkord ella provísión (avtala, har arbeiðstakari og arbeiðsgevari hava gjørt avtalu um eyka lön alt eftir, um ávís mál verða rokkin

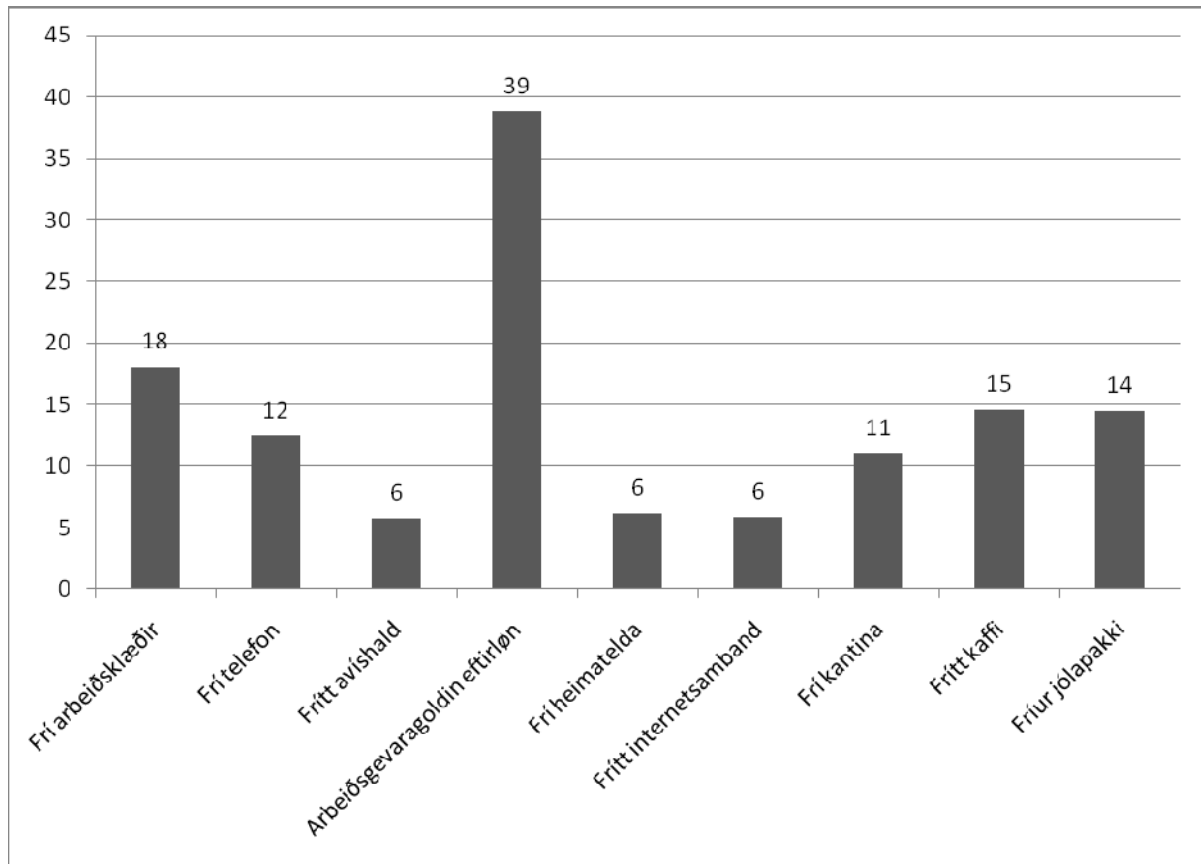
#### 4.2. Hvat ynskja fólk av starvsfólkaágóðum?

Tey spurdu í kanningini hava arbeiðsgevaragoldna eftirløn fremst í huganum, tá ið tey verða biðin um at raðfesta millum ymisk tilboð. Her verður ikki skilt ímillum, um talan er um ágóða, sum fólk longu hava, ella um talan er um ágóða, tey kundu hugsað sær.

Heili 39 % settu arbeidsgevaragoldna eftirløn ovast á listan, tá ið tey skuldu raðfesta millum tíggju ymsar møguleikar. Næst komu í tættari raðfylgju: Frí arbeiðsklæðir (18 %), frítt kaffi (15 %), fríur jólapakki (14 %), frí telefon (12 %) og frí kantina (11 %).

**Mynd 4-3: Fremstu ynski í raðfesting av starvsfólkaágóðum.**



**Mynd 4-4: Fremstu ynskini til starvsfólkaágóðar.**

## 5. Samanfating og metingar.

### 5.1. Týðningarmestu úrslitini

Vísitølini, ið gjørdust úrslitini burtur úr mongu spurningunum í kanningini, eru hesi:

Motivatiónsfaktorar	Vísitøl (index)
Innihald í arbeiðnum	71
Førleikamenning og karriéra	56
Umhvørvi og samstarv	55
Margfeldni	66
Serlig setanarviðurskifti	74
Løn	49

Effektívát	Vísitøl (index)
Nøgdsemi	70
Tilknýti	65

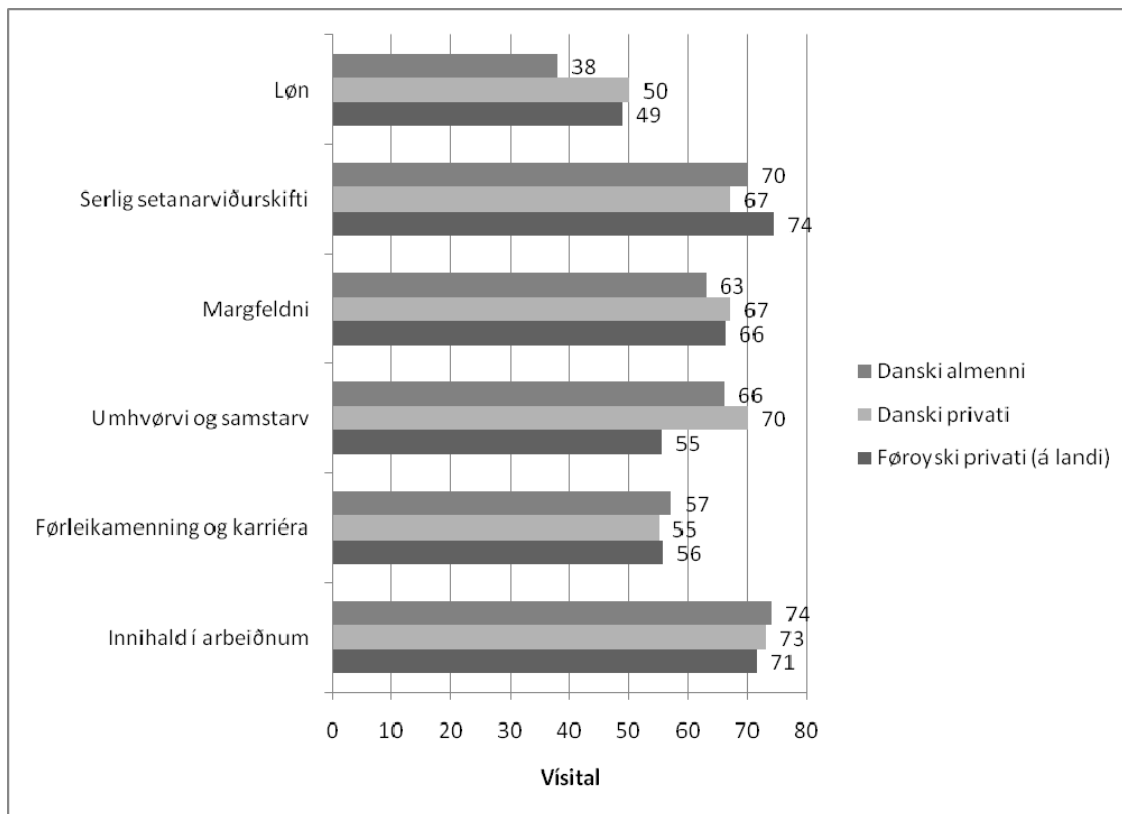
Í kanningini eru tøluni koyrd sundur upp á ymisk sløg av bólkum til tess at kanna eftir, um munir eru millum hesar. Eitt, ið gongur aftur í hesum samanberingum er, at løntakarar í fiskavøruídnaðinum og annars tímalønt yvirhøvur høvdu lægri tøl. Serstakliga tá tað snúði seg um førleikamenning og karriéru.

### 5.2. Samanbering við onnur lond

Men er talan um høg ella lág vísitøl? Tað er vónleyst at meta um við at bera tøluni fyri einstaka motivatiónsfaktorin saman við ein annan. Tað gevur onga meining. Hinvegin bert til at samanbera við donsk vísitøl, har spurt hevur verið til somu motivatiónsfaktorar.

Vísitølini fyri motivatiónsfaktorarnar í tí føroyska privata arbeiðsmarknaðinum (á landi) verða í mynd 2-1 sett undir lið við tilsvarandi donskum tølum fyri ávikavist privata og almenna geiran.



**Mynd 5-1: Vísitøl fyri motivatiónsfaktorar samanborin við donsk.**

Keldur: Kanning og Personalestyrelsen s. 38.

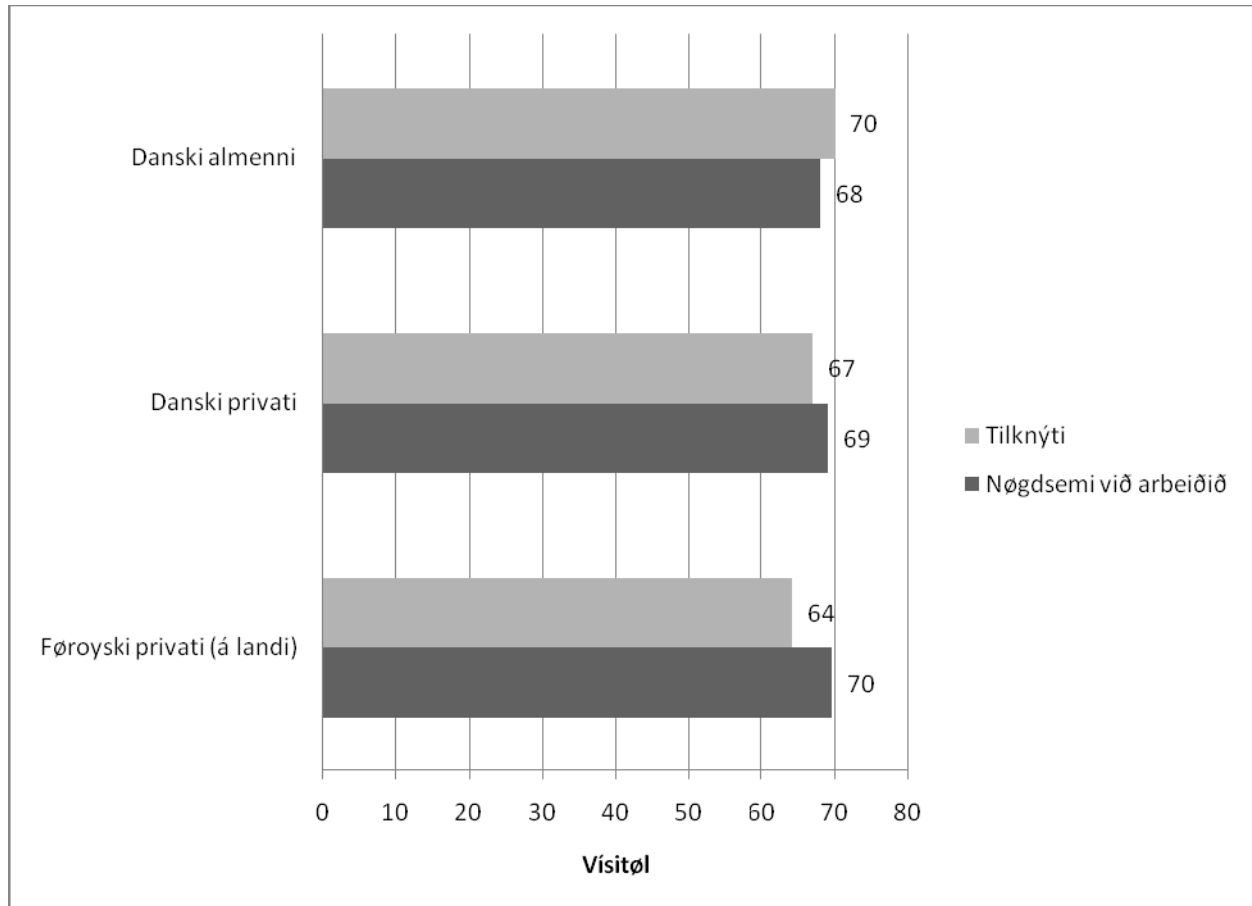
Sum heild liggja føroysku tøluni mest sum ájavnt við tey donsku tøluni. Munirnir liggja aloftast innan fyri ta óvissu, ið ræður um úrslitini frá slíkari spurnakanning. Har, sum tøluni av álvara bróta frá, er í spurninginum *umhvørvi og samstarv*. Har liggja føroysku tøluni heili 15 prosentstig niðanfyrir tað danska privata. Og, tá ið tað snýr seg um serlig setanarviðurskifti, so draga privata Føroyar á landi frá danska privata við umleið 7 prosentum. (Annars so er vert at hefta seg við, at løntakarar á danska almenna arbeiðsmarknaðinum liggja 10-12 stig niðanfyrir bæði danska og føroyska privata, tá ið tað snýr seg um løn.)

Myndin er ikki ólík, tá ið effektmátini nógdsemi og tilknýti verða samanborin við tilsvarandi vísitøl fyri tað privata og tað almenna í Danmark.

Føroyski privati arbeiðsmarknaðurin á landi er eitt kvink frammanfyri, tá ið tað snýr seg um nógdsemi. Samantalda indeksið fyri nógdsemi við arbeiðið er 70 fyri føroyska privata arbeiðsmarknaðin, har vísitølini eru 69 og 68 fyri danska privata og danska almenna geiran.

Hinvegin er føroyski privati arbeiðsmarknaðurin eitt kvink aftanfyri, tá ið tað snýr seg um tilknýti<sup>4</sup>. Her eru donsku vísitølini 67 og 70 fyri ávikavist privata og almenna danska arbeiðsmarknaðin, meðan talið er 64. Tað er kortini ikki stórur munur, tá ið havt verður í huga serligu føroysku siðvenjuna við flytingum millum arbeiðspláss av ymiskum slag.

**Mynd 5-2: Nøgðsemi og tilknýti samanborið við Danmark**



Keldur: Kanning og Personalestyrelsen s. 23

### 5.3. Flytingar á privata arbeiðsmarknaðinum

Flytingar fara fram alla tíðina og í størri tali, enn flestu okkara gáa um.

Tað at sleppa undan flytingum er sett at verða nakað positivt í hesari kanning. Við at taka motivatiónsfaktorarnar í álvara er tankin, at tilknýtið til arbeiðsplássið gerst sterkari.

<sup>4</sup> Sum vísital er tað sett saman av teimum, ið siga nei til at umhugsa at fara í annað arbeiði, og teimum, sum siga seg ikki vita at svara.

Men tilknýtið er yvirhøvur leysari í Føroyum enn í Danmark, hóast nøgdsemi og motivatióin fyri tað mesta ikki standa aftanfyri. Ivaleyst hevur tað at gera við eina opna mentan, har siðvenja hevur verið at troyta møguleikar á einum størri arbeiðsmarknaði enn tí føroyska.

Tað verður flutt millum ymiskar arbeiðsgevarar og millum vinnugreinir á tí føroyska arbeiðsmarknaðinum. Og líkt er til, at tey, ið mistrívast einastaðni, eru skjótari at fara víðari enn onnur. Nøgdsemið hevur týdning, hvørt løntakarinn stingur í sekkin og fer til annan arbeiðsgevara – ella møguliga fer at royna okkurt nýtt í aðrari vinnugrein. Møguliga í øðrum landi. Útvið ein fjórðingur ella góð 22 prosent av løntakarunum í kanningini umhugsaðu at fara í annað starv uttanlands; nógv tey flestu í Danmark ella øðrum norðurlandi.

#### **5.4. Starvsfólkasømdir og -ágóðar**

Arbeiðsgevaragoldin eftirløn. Tað er eitt tað, ið verður gjørt mest burturúr at geva løntakarunum. Og tað er burturúr tað, sum liggur fremst í huganum hjá løntakarunum innan tað privata á landi, tá ið raðfest verður. Tað tykist eisini at hava stóran týdning á einum arbeiðsplássni til tess at skapa nøgdsemi og sleppa undan ónøgd. Av teimum við arbeiðsgevaragoldnari eftirløn góvu 86 % til kennar, at tey vóru nøgd við arbeiðið og arbeiðsplássið. Meðan talið fór niður í 70 %, tá ið talan var um løntakaraskaran uttan eftirløn frá arbeiðsgevara. Samsvarandi tøluni fyri ónøgdsemi vóru 3 og 11: Av teimum við arbeiðsgevaragoldnari eftirløn góvu 3 % til kennar, at tey vóru misnøgd við arbeiðið, og talið var 11 %, tá ið talan var um løntakarar uttan eftirløn frá arbeiðsgevara.

#### **5.5. Avbjóðingar hjá arbeiðsplássunum**

*Innihald í arbeiðnum* sum motivatiónsfaktorur liggur yvirhøvur høgt í samlaða vísitalinum – 71 - eisini tá ið samanbórið verður við dansku vísitøluni. So í hesum førinum er óivað okkurt, ið verður gjørt rætt. Støddin á virkjunum er aloftast ein fyrimumur, við tað at tað ikki verður so langt frá gólvi til topp. Samskipti eru ofta minni formaliserað, bæði innanhýsis á virkjunum, men somuleiðis við viðskiftafólk, so tann einstaki missur seg ikki so lættliga burtur, men vil lættari kunna kenna týdningin av sær sjálvum og tí, hann ella hon ger. Útflutningsvinnan hevur ein serligan fyrimum, tí har kenna fólk, at tey hava ein serligan týdning fyri samfelagið. Avbjóðingin er tí at dyrka hetta meira miðvíst, so hesir fyrimumir ikki verða mistir í gáloysni. Tað kann verða gjørt við at leggja seg eftir støðugt at kunna arbeiðsfólkið um týdningin av teirra arbeiði, hví arbeiðið verður gjørt og hvør teirra leiklutur er.

Vert er somuleiðis at umhugsa at leggja kunning um sølu, framleiðslutøl og fíggjarstöðu í fastar karmar.

**Førleikamenning og kariéra** sum motivatiónsfaktorur liggur ájavnt við teimum donsku vísitølunum, men kundi fyri tað verið hægri enn 56, sum bert vitnar um eitt meðalstórt nøgdsemi sum heild. Tað er vert hjá føroyskum arbeiðsgevarum at geva gætur, at førleikamenning er uppi í tíðini, og tí verður eftirspurt av arbeiðsmegini. So tann, ið vil standa seg í kappingini um arbeiðsmegina noyðist at bjóða henni skeið og avbjóðingar í arbeiðsdegunum, hóast tað er vandi fyri, at onnur heysta tað, ein sáar. Fiskavøruídnadurin hevur størri trupulleikar enn aðrir partar av arbeiðslívinum við nøgdseminum, tá ið tað snýr seg um førleikamenning og kariérumøguleikar. Møguleikarnir fyri at gera kariéru ”uppeftir” eru stórt sæð ikki til, so tað, ið ber til, er at skifta ímillum arbeiðsuppgávur horisontalt ella ”tvørturum” á einstaka virkinum. Ein møguleiki fyri førleikamenning, ið kann umhugsast, er – í samstarvi við arbeiðsfólkið – at brúka dagarnar, har einki arbeiði er, til førleikamennandi tiltøk.

**Umhvørvi og samstarv** er øki, har føroyska vinnulívið tykist at liggja munandi niðanfyri danska privata geiran, tá ið nøgdsemi umræður. Samlaða føroyska vísitalið er niðri á 55, har tað danska talið er 70. Her er tó vert at leggja til merkis, at í spurninginum, hvørt løntakarin legði ”stóran dent á tryggleika” í sínum setanarviðurskiftum, har fór føroyska talið í botn – niður á 33. Tað er ivaleyst eitt úrslit av eini øðrvísi mentan, har mobilitetur er reglan og sæð sum eitt slag av dygd. Hartil kemur, at tá ið kanningin varð gjørd, vóru útlitini at kunna fáa annað arbeiði yvirhøvur bjørt, men broyttust bráðliga, sum tað leið út á heystið 2008. Hetta saman við tað, at spurningar um samstarv við arbeiðsfelagar vóru færri í føroysku kannngini enn í donsku kanningini, eru frágreiðingin, hví føroyska vísitalið er so nógv lægri enn tað danska. Men kenslan av overvan og vantandi javnvág ímillum arbeiðstíð er ein trupulleiki í føroyskum vinnulívi, tá ið vísitølini ikki eru hægri enn 55 og 59, sama um tað er nakað tað sama yvir alla linjuna í føroysku vinnuni, og tey donsku tøluni í hesum viðurskiftum ikki eru stórt mætari. Tí hóast kappingarneytarnir ikki hava frægari kor at draga við, so kann trýstið elva til, at fólk verða kroyst úr starvinum. Her er serliga nakað at vinna í eldra endanum, har arbeiðsmegin hevur valið ímillum at fara frá fyri aldur fyrr enn kanska neyðugt. Avbjóðingin hjá leiðslum og arbeiðsgevarum í síni heild má vera veruliga at geva tí gætur, at fólk kenna seg overvað, og fyrihalda seg til, hvat tað er, sum skapar trýstið? Uppií hesum vil vera – um samskipti – at fáa eina felags fatan av, hvørji viðurskipti eru avgerandi fyri, at fólk kenna seg overvað á arbeiðsplássinum. Tey, ið kendu seg stressað, lögdu serliga dent á vantandi javnvág millum arbeiðstíð og arbeiðsmongd.

Annars vóru svarini hesi, tá ið tey, ið kendu seg overvað, harumframt mettu um arbeiðsumhvørvi og tryggileika í setanarviðurskiftum:

<b>Tey, ið kendu seg stressað:</b>	<b>%</b>
Vantandi javnvág millum arbeiðstíð og arbeiðsmongd	43
Ei gott fysiskt arbeiðsumhvørvi	29
Ei gott sálarligt arbeiðsumhvørvi	19
Vantandi tryggileiki í setanarviðurskiftunum	9

**Margfeldni** og **serlig setanarviðurskifti** er motivatiónsfaktorar, har føroyska vinnulívið liggur høgt, tá ið ræður nøgdsemi. Vísitølini eru ávikavist 66 og 74 – í seinna førinum liggur tað væl omanfyri tað tilsvarandi danska. Tað vitnar um, at føroyskir arbeiðsgevarar sum heild kenna eina sosiala ábyrgd mótvegis arbeiðsfólkinum, tá ið sjúka ella barnsburður eru fyri, og tá ið fólk á virkinum eldast. Óivað hongur tað saman við, at høgur og lágur kennast frá føroyska nærsamfelagnum, og føroyskir arbeiðsgevarar tí kenna bakgrund og viðurskifti hjá tí einstaka á virkinum. Tað er ein fyrimunur, men samstundis eitt ávíst trýst á leiðarar í vinnuni. Trýstið hevur serliga gjørt seg galdandi í tíðum, har arbeiðsgevarar hava kappast um arbeiðsmegina, sum t.d. tá ið henda kanning varð gjørd. Avbjóðingin í ringum tíðum vil tí vera ikki at gerast ólagaligur og harvið seta seg í eina verri støðu, tá ið konjunkturarnir venda, og tað fer at ganga framá aftur.

**Lønin** er sjáldan tað økið, har fólk eru mest nøgd. Hvørki í Føroyum ella aðrastaðni. Føroyska vísitalið er 49, har tað tilsvarandi danska er 50. Millum løntakarar hjá danska statinum er talið tó heilt niðri á 38. Til ber at gita, at talið hevði verið eins lágt millum løntakarar hjá almennu Føroyar, varð ein motivatiónskanning gjørd í hesum geiranum, tí viðurskiftini eru í mongum viðurskiftum meinlík í Danmark og Føroyum. So óivað hevur tað privata á landi ein kappingarfyrimun, tá ið tað kemur til nøgdsemi við løn. Í spurningunum, hvørt lønin er í samsvar við kvalifikatióinir og arbeiðsavrik, og um nøgdsemi við lønina, samanborið við, hvat ið arbeiðsfelagarnir fáa, so eru vísitølini 60, 56 og 60. Kortini vísir kanningin, at av teimum, sum eru komin til privatu virkini seinastu 10 árin, eru eini 10 % komin frá tí almenna, meðan tey eru eins nógv sum partur av teimum, ið umhugsa ella hava gjørt av at fara í annað starv, sum hava land ella kommunu fremst í huganum (6 og 4 %). Av teimum, sum annaðhvørt vórðu biðin til ella sjálvi søktu annað starv innan tað privata á landi, fóru nógv tey flestu fram í løn. So lønin hevur sítt at siga, tá ið arbeiðsgevarar bjóða hvørjum øðrum av í kappingini um arbeiðsmegina.

Løn og *eftirløn* hanga vanliga saman. Orðaskiftið um eftirløn fyllir nógv, og tann veruleiki, at tað almenna ikki bjóðar til at lyfta hesa uppgávuna í framtíðini, er ein orsök til at fólk leggja stóran dent á eftirlønina. Í hesari kanningini stendur eftirlønin í eini serstøðu, bæði tá tað snýr seg um sáttmálatryggjaðar sømdir, og tá ið spurt verður til ynski um arbeiðsgevaragoldnar ágóðar. Í kappingini millum alment og privat hevur tað almenna óivað ein kappingarfyrirmin á hesum økinum. So tað er vert at umhugsa, um ikki størsta avbjóðingin fyri framtíðina vil vera at tryggja, at partar av lønini fara í eftirlønarskipan.

## Heimildir

Personalestyrelsen (2006): Motivationsundersøgelsen 2006 - vejen til en attraktiv arbejdsplads, København: Personalestyrelsen (Finansministeriet)/Schultz.

[www.hagstova.fo](http://www.hagstova.fo)