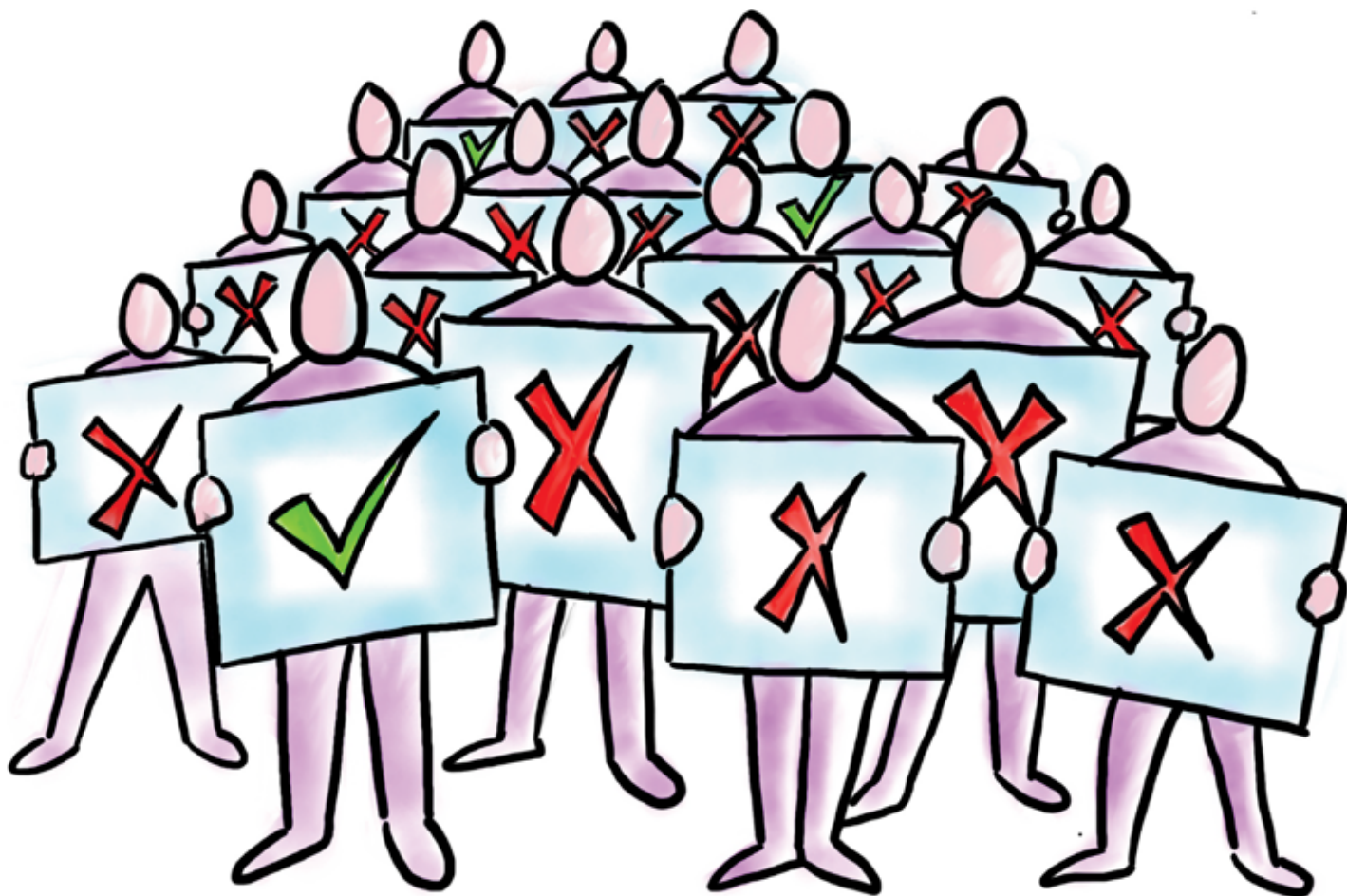
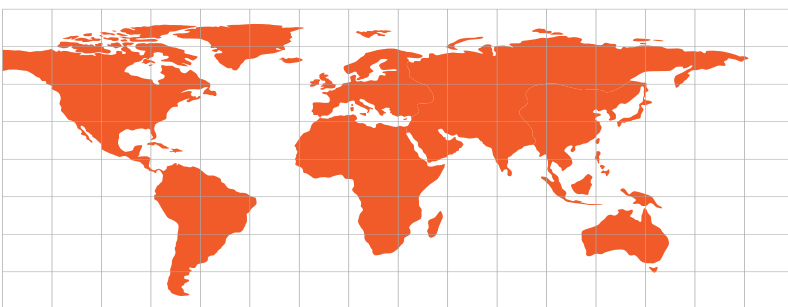




# RAUNSTÖÐUGREINING

Greinir þá þætti sem hafa lykiláhrif á heilbrigði fyrirtækjamenningar



- ▶ Greinir þá þætti í umhverfinu sem teljast jákvæðir og þá sem teljast neikvæðar þá stundina.
- ▶ Upplýsingarnar fást strax svo hægt er að bregðast við þeim.
- ▶ Hægt er að takast á við áskoranir um leið og þær koma upp, áður en þær fara niður fyrir mörkin.
- ▶ Það tekur starfsmann um fimmtán til tuttugu mínútur að fylla út spurningalistann svo niðurstöður eru tiltækar nánast samstundis.
- ▶ Deildir og svið þar sem þættir (t.d. traust eða samskipti) eru neðan marka finnast strax.



**PROFECTUS**  
gerum gott betur!

## Verkfæri sem greinir velferð innan fyrirtækja

Það er löngu ljóst að framsækið starf þarf að fara fram í heilbrigðu umhverfi. Áður fyrr var það langt og flókið ferli að leggja mat á þá þætti sem mynda heilbriggt starfsumhverfi og oft var það alls ekki gert.

Eftir áralangar rannsóknir á farsælustu fyrirtækjum heims hafa verið rannsakaðir og skilgreindir þeir tíu lykilþættir í heilbrigðu starfsumhverfi sem skipta sköpum til þess að ná árangri á 21. öldinni. Niðurstöður starfsgreiningunnar beina sjónum að bæði jákvæðum og neikvæðum hliðum starfsumhverfis. Niðurstöðurnar eru einfaldar og áþreifanlegar og sýna ótvírætt hvar fyrirtækið er stött hvað þessa þætti varðar — hvar styrkleikarnir liggja og hver rými er til framfara.

Í júlí 2025 var greiningin uppfærð og betrubætt til að endurspegla með skýrari hætti þær breytingar sem hafa orðið á grundvallarþáttum vinnumenningar síðasta áratuginn með auknum fjölbreytileika og nýjum kynslóðum á vinnumarkaði.

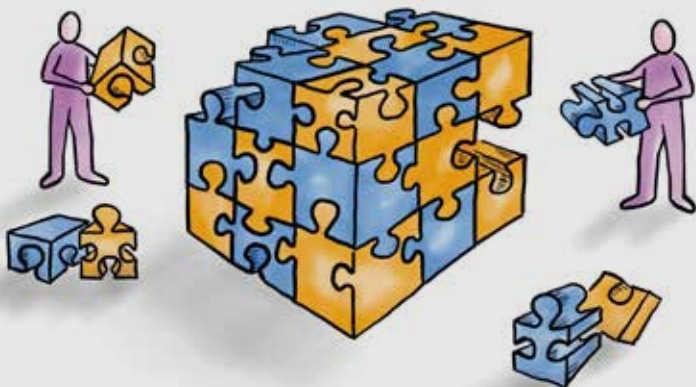
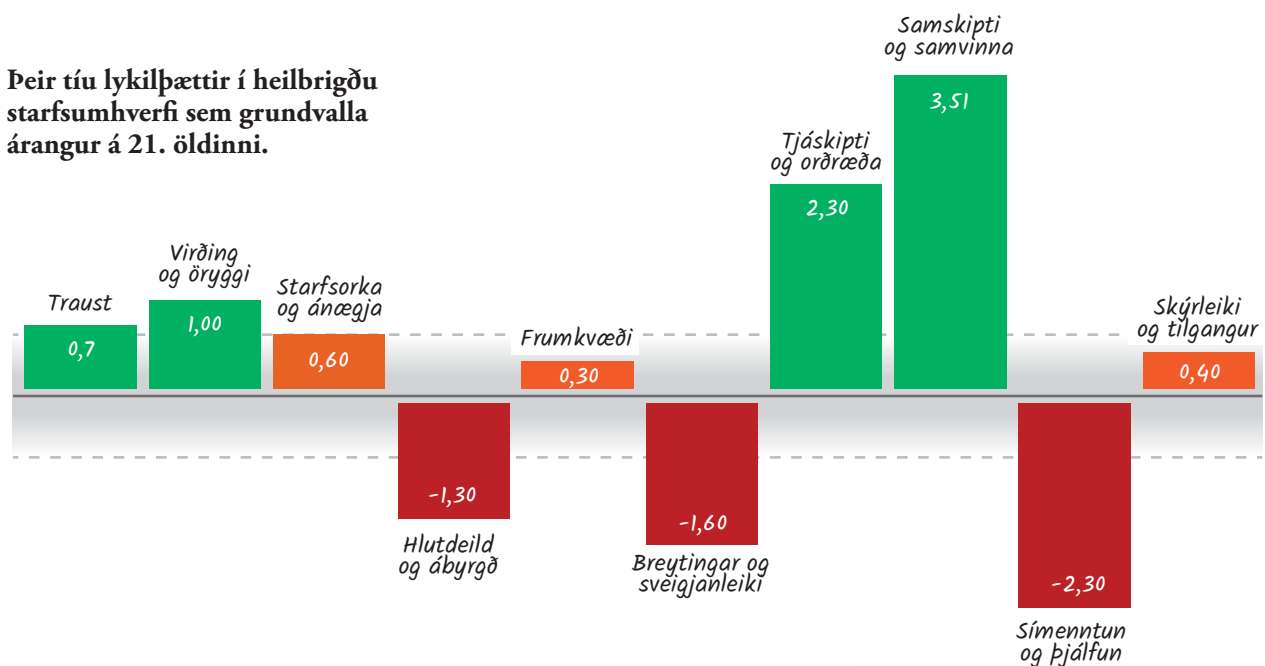
## Auðvelt er að hagnýta niðurstöðurnar

Niðurstöður raunstöðugreiningarinnar koma á einföldu myndrænu formi. Raundæmið hér að neðan lýsir fyrirtæki sem hafði gengið í gegnum talsverðar þrengingar. Stjórnendur höfðu tapað trausti starfsmanna og fjarlægst þá vegna óvinsælla, en oft nauðsynlegra ákvarðanna og niðurskurðar.

Símenntun hafði setið á hakanum og starfsmenn höfðu gengið í gegnum miklar breytingar. Samskiptin voru ennþá góð en undir yfirborðinu hafði óánægjan verið að aukast. Niðurstöðurnar voru kynntar á starfsmannafundi ásamt markvissum úrbótum sem tengdust þeim lykilþáttum sem lentu „undir línunni“.

Átta mánuðum síðar sýndu mælingar alla lykilþætti réttu megin við línuna.

Þeir tíu lykilþættir í heilbrigðu starfsumhverfi sem grundvalla árangur á 21. öldinni.



Hver og einn þáttur er eins og stórt þúsl sem sem verður að vera til staðar til að fyrirtækið nái fullum afköstum.

Þar liggur munurinn á milli hamlandi og styðjandi fyrirtækjamenningar.

Vinnustaðamenning er sameiginlegt viðhorf allra starfsmanna. Þegar hún er ekki heilbrigð má líkja því við að allt fyrirtækið sigli upp í vindinn.

# Dæmi um niðurstöður fengnar með verkfærinu fyrir raunstöðu innan fyrirtækja

## TRAUST

### YFIR MÖRKUM

- Stjórnendur og starfsfólk treysta hvert öðru og leita samtals.
- Starfsfólk finnur að það má tjá sig án ótta við afleiðingar.
- Mistök eru viðurkennd sem hluti af lærdómsferli.

### UNDIR MÖRKUM

- Starfsfólk er hikandi við að tjá sig og tjá skoðanir sínar.
- Ákvarðanir eru teknar bak við luktur dyr og skortur er á gagnsæi.
- Ágreiningur leiðir til tortryggni eða ótta frekar en opins samtals.

## SÍMENNTUN OG ÞJÁLFUN

### YFIR MÖRKUM

- Tækifæri eru til símenntunar og starfsþróunar í samræmi við þarfir.
- Nám og vöxtur eru hluti af vinnustaðarmenningu.
- Þekking starfsmanna er metin og nýtt með virkum hætti.

### UNDIR MÖRKUM

- Takmarkað framboð er á fræðslu eða þjálfun.
- Fólk finnur ekki að það þróist í starfi eða sé hvatt til vaxtar.
- Þekking starfsmanna er ekki nýtt né styrkt með markvissum hætti.

## STARFSORKA OG ÁNÆGJA

### YFIR MÖRKUM

- Starfsfólk er orkumikið og sýnir raunverulegan áhuga á verkefnum.
- Starfsánægja er sýnileg í orku starfsfólks, sköpun og jákvæðni.
- Léttleiki og húnur eru samþættir vinnunni.

### UNDIR MÖRKUM

- Döpur eða þung stemning, almennt áhugaleysi og þreyta.
- Fólk lítur á vinnuna sem kvöð og telur sig fast í stöðu sinni.
- Vantar gleði, léttleika og tilgang í dagleg störf.

## FRUMKVÆÐI

### YFIR MÖRKUM

- Hugmyndir fá meðbyr og nýjungagirni er viðurkennd.
- Breytingar eru taldar tækifæri til umbóta.
- Starfsfólk hefur svigrúm/sveigjanleika og trú á að framlag þeirra hafi áhrif.

### UNDIR MÖRKUM

- Nýjar hugmyndir eru hunsaðar eða ekki vel séðar.
- Breytingar mæta viðnámi eða tortryggni.
- Viðteknar venjur eru sjaldan eða aldrei skoðaðar með gagnrýnum hætti.

## HLUTDEILD OG ÁBYRGÐ

### YFIR MÖRKUM

- Starfsfólk finnur að það hefur áhrif og ber ábyrgð.
- Hlutdeild og samráð eru hluti af daglegri ákvörðunartöku.
- Fólk upplifir samstöðu og sameiginlega ábyrgð á árangri.

### UNDIR MÖRKUM

- Fólk upplifir að það skipti litlu máli hvað það gerir eða segir.
- Ábyrgð virðist einungis hvíla hjá stjórnendum.
- Viðhorf „við starfsmennirnir og þeir sjórnendurnir“ er ríkjandi.

## TJÁSKIPTI OG ORÐRÆÐA

### YFIR MÖRKUM

Tjáning er opin, skýr og hvetjandi.  
Gagnkvæm virðing er til staðar í orðræðu.  
Upplýsingaflæði innan fyrirtækisins og skilvirkt og gott.

### UNDIR MÖRKUM

Ríkt er neikvætt orðfæri og kaldhæðni.  
Tjáning er þvinguð eða óskýr.  
Upplýsingar flæða illa á milli starfshópa og/eða deilda.

## SAMSKIPTI OG SAMVINNA

### YFIR MÖRKUM

- Samskipti einkennast af virðingu og einlægni.
- Teymisvinna er skilvirk og fólk leitar hvert til annars.
- Hljýja og samkennd eru hluti af daglegum samskiptum.

### UNDIR MÖRKUM

- Spenna, útilokun eða togstreita ríkir meðal starfsmanna.
- Fólk forðast að leita sér aðstoðar eða ráðgjafar.
- Samvinna takmarkast við starfsskyldur og formfestu.

## BREYTINGAR OG SVEIGJANLEIKI

### YFIR MÖRKUM

- Breytingar eru samþykktar sem hluti af lærdómsferli og framförum.
- Nýir möguleikar eru metnir og prófaðir reglulega.
- Sveigjanleiki í hugsun og framkvæmd er virtur.

### UNDIR MÖRKUM

- Breytingar eru taldar ógna öryggi eða venjum.
- Hlutir eru gerðir „af því þetta hefur alltaf verið svona“.
- Fólk er tortryggið gagnvart nýjungum.

## SKÝRLEIKI OG TILGANGUR

### YFIR MÖRKUM

- Fólk skilur tilgang verkefna sinna.
- Stefna og sýn eru sýnilegar og skýrar.
- Samhengi er milli daglegra verkefna og stærri markmiða.

### UNDIR MÖRKUM

- Starfsmenn vita ekki hvert fyrirtækið stefnir.
- Hlutverk einstakra starfa eru óskýr.
- Vantar tengingu milli verkefna og markmiða.

## VIRÐING OG ÖRYGGI

### YFIR MÖRKUM

- Sálrænt öryggi ríkir – fólk má vera það sjálft.
- Fjölbreytileiki er virtur og fagnað.
- Skoðanaskipti og opnar umræður eru öruggar og hvetjandi.

### UNDIR MÖRKUM

- Starfsfólk finnur að það má ekki vera „það sjálft“ í vinnunni.
- Tjáning leiðir til óöryggis eða afleiðinga.
- Fordómar eða útilokun eru til staðar í menningu vinnustaðarins.

## Hagkvæmt og einfalt í framkvæmd

Raunstöðugreining Profectus er líklega hagkvæmasta og einfaldasta leiðin til að ná fram raunstöðu skipulagsheilda í þeim 10 lykilþáttum sem grundvalla heilbrigða fyrirtækjamenningu.

- Niðurstöðurnar liggja fyrir um leið og allir starfsmenn hafa svarað greiningunni.
- Það tekur 15-20 mínútur að svara greiningunni.
- Greiningin er nafnlaus og ekki er hægt að rekja svörun einstakra starfsmanna.