
Starfsmannakönnun leikskóla 2025

Leikskólinn Barnaból, Þórshöfn

Niðurstöður

Síðast uppfærðar 11. apríl 2025

Vinnsluaðili: Vísar rannsóknir ehf.

☎ +354.583.0700

✉ skolapulsinn@skolapulsinn.is

Um rannsóknina

Starfið

- 1.1. Vinnuálag
- 1.2. Skýrleiki hlutverks
- 1.3. Ágreiningur um hlutverk
- 1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi

Starfsfólk

- 2.1. Leikni í starfi
- 2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins
- 2.3. Skörun vinnu og einkalífs
- 2.4. Ræktun mannauðs
- 2.5. Starfsmannaviðtöl undanfarið ár
- 2.6. Gagnsemi starfsmannasamtala

Vinnustaðurinn

- 3.1. Starfsandi
- 3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu
- 3.3. Stytting vinnuviku
- 3.4. Ánægja með styttingu vinnuviku
- 3.5. Stuðningur frá samstarfsfólki
- 3.6. Stuðningur við nýsköpun
- 3.7. Mismunur
- 3.8. Einelti (þú)
- 3.9. Einelti (annar en þú)
- 3.10. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti)
- 3.11. Kynferðisleg áreitni

Stjórnun

- 4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni
- 4.2. Sanngjörn forysta næsta yfirmanns
- 4.3. Valdeflandi forysta næsta yfirmanns
- 4.4. Stuðningur frá öðrum yfirmanni
- 4.5. Sanngjörn forysta annars yfirmanns
- 4.6. Valdeflandi forysta annars yfirmanns

Uppeldi og menntun

- 5.1. Trú á eigin getu við umönnun barna
- 5.2. Trú á eigin getu við daglegt skipulag
- 5.3. Samstarf í leikskólanum
- 5.4. Virkar samræður um starfið
- 5.5. Virkni foreldra í leikskólastarfinu
- 5.6. Aðgengi að ráðgjöf sérfræðinga utan skólans
- 5.7. Ánægja með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir
- 5.8. Upplýsingar og stuðningur vegna barna með sérþarfir

Símenntun og undirbúningstími

- 6.1. Hlutfall starfsmanna sem fær undirbúningstíma
- 6.2. Hlutfall starfsmanna sem fær nægan undirbúningstíma
- 6.3. Þátttaka í þróunarstarfi
- 6.4. Símenntunarbörf starfsfólks
- 6.5. Símenntunarbörf starfsfólks (annað)
- 6.6. Hlutfall starfsfólks sem hefði viljað meiri símenntun undanfarið ár
- 6.7. Hindranir í símenntun starfsfólks
- 6.8. Hindranir í símenntun starfsfólks (aðrar)

Opnar spurningar

- 7.1. Ef þú hugsar um líðan þína í starfi, starfsandann og daglegt starf, samskipti við barnahópinn og starfshætti í leikskólanum, hvað gæti helst bætt þetta?
- 7.2. Ef þú hugsar um samskipti innan leikskólans og samskipti við foreldra, hvað gæti helst bætt þetta tvennt?
- 7.3. Ef þú hugsar um starfsþróun þína og símenntun, hvað gæti helst bætt þetta tvennt?
- 7.4. Vinsamlegast lýstu því hvað þér finnst gott við vinnustaðinn þinn
- 7.5. Vinsamlegast lýstu því hvað þér þykir að betur megi fara á þínum vinnustað.

Um rannsóknina

Starfsmannakönnun fer fram í mars og mælir 21 almennan þátt. Almenni hluti könnunarinnar var upphaflega þróaður af rannsóknarhóp á vegum norrænu ráðherranefndarinnar árið 1998 og hefur sannað gildi sitt sem hagnýtt verkfæri til mælinga á mikilvægum sálfélagslegum þáttum á vinnustöðum. Könnunin var þýdd fyrir Skólapúlsinn úr ensku og norsku af tveimur óháðum þýðendum og þýðingar þeirra samræmdar af þriðja aðila. Mælilíkön könnunarinnar voru staðfest með staðfestandi þáttagreiningu og í kjölfarið var framkvæmd formgerðargreining sem staðfesti réttmæti mælitækjanna. Niðurstöður fyrir Norðurlönd eru birtar til samanburðar í punktartitum fyrir úrtak rannsóknarhóps á vegum norrænu ráðherranefndarinnar frá 1998. 2010 starfsmenn frá Danmörku, Noregi, Finnlandi og Svíþjóð voru í úrtakinu. Norræna úrtakið var samsett úr fjórum hópum starfsfólks: opinberum starfsmönnum, heilbrigðisstarfsfólki, starfsfólki úr framleiðslugreinum og starfsfólki úr einkageiranum. Þetta norræna úrtak er notað sem viðmiðunarhópur í almenna hlutanum. Stöðlunarúrtak almenna hlutans samanstandur hinsvegar af svörum þeirra 1430 starfsmanna sem tóku þátt í könnuninni á Íslandi árið 2019. Til viðbótar eru starfsmenn sem starfa með börnum á deild beðnir að gefa upplýsingar um 20 þætti. Starfsmannakönnunin fer fram á netinu og er send á tölvupóstföng allra starfsmanna samkvæmt starfsmannalista sem tengiliður Skólapúlsins skilar inn í febrúar. Niðurstöðurnar eru svo birtar á vefsvæði þátttökuskólanna í apríl. Það tekur um 15 til 30 mínútur að svara könnuninni. Könnunin er framkvæmd í mars ár hvert og er öllu starfsfólki (að frátöldum leikskólastjóra) gefinn kostur á að taka þátt. Niðurstöður eru birtar með samanburði við landsmeðaltal í byrjun mars. Viðmiðunarhópurinn mynda allir leikskólar sem tóku þátt í könnuninni. Leikskólarnir eru ólíkir af gerð og staðsetningu. Niðurstöður einstakra matsþátta eru í flestum tilfellum settar fram á stöðluðum kvarða sem kallast staðalníur (e. stanines). Staðalníur eru með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig á staðalníukvarða ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Túlkun á mikilvægi munarins fer eftir efni og dreifingu hvers matsþátta fyrir sig. Viðmið staðlaða kvarðans voru fastsett við fyrstu fyrirlögn skólaárið 2014-2015 og því merkir talan 5 á staðlaða kvarðanum dæmigerð viðhorf starfsfólks í leikskólum skólaárið 2014-2015. Í undantekningatilfellum eru niðurstöður settar fram sem hlutfall svara við ákveðnum svarmöguleikum. Í þeim tilfellum er engin almenn viðmiðunarregla um túlkun.

Öryggismörk í marktektarprófum voru 90%. Ef svarhlutfall nær ekki 60% eru niðurstöður ekki birtar.

Könnun hafin: 1. mar. 2025

Könnun lýkur: 31. mar. 2025

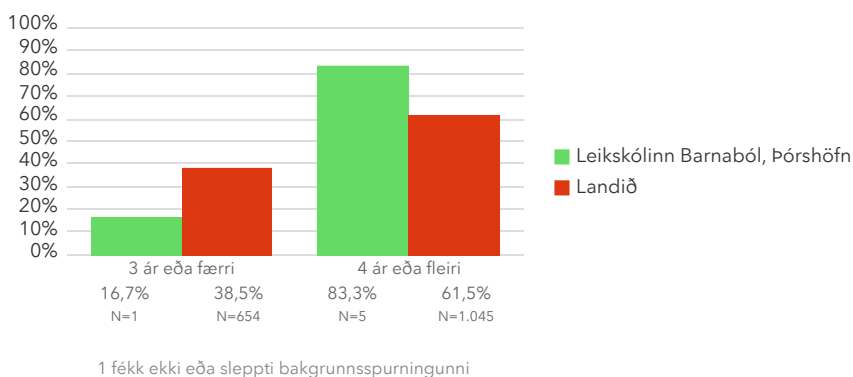
Fjöldi þátttakenda: 8

Fjöldi svarenda: 7

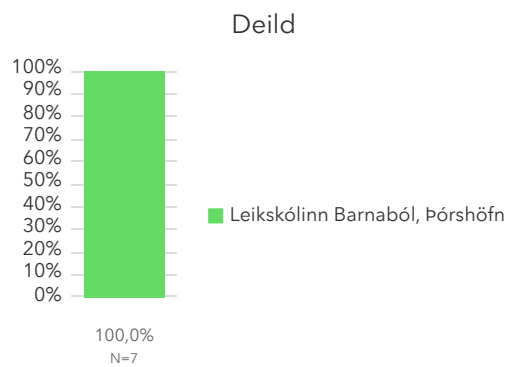
Síðir: 0

Svarhlutfall: 87,5%

Heildarstarfsaldur á leikskóla



Þessi mynd sýnir muninn á þeim sem hafa unnið styttra en fjögur ár á leikskóla og þeim sem hafa unnið fjögur ár eða lengur með samanburði við aðra leikskóla sem tóku þátt í könnuninni. Hlutfall þeirra sem slepptu spurningunni er einnig sýnt.



Þessi mynd sýnir mun eftir deildum leikskólans, hafi þær upplýsingar verið tilgreindar í innsendum lista.

Pátttaka eftir spurningum

Spurningar ↑ ↓	Svör	Sleppt	Svarhlutfall (%)
1.1.1 Er vinnuálagið óreglulegt svo að verkefni hlaðast upp?	7	0	100,0%
1.1.2 Þarftu að vinna á miklum hraða?	7	0	100,0%
1.1.3 Hefurðu of mikið að gera?	7	0	100,0%
1.2.1 Eru væntingar og markmið í starfi þínu skýr?	7	0	100,0%
1.2.2 Veistu hvað fellur undir þína ábyrgð?	7	0	100,0%
1.2.3 Veistu nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í starfi þínu?	7	0	100,0%
1.3.1 Þarft þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?	7	0	100,0%
1.3.2 Eru þér falin verkefni án þess að þú fáiir viðeigandi úrræði til að leysa þau?	7	0	100,0%
1.3.3 Færð þú misvísandi verkbeiðnir frá tveimur eða fleiri aðilum?	7	0	100,0%
1.4.1 Nýtist kunnátta þín og færni í starfinu?	6	1	85,7%
1.4.2 Er starfið þitt krefjandi í jákvæðri merkingu?	7	0	100,0%
1.4.3 Finnst þér starfið þitt mikilvægt?	7	0	100,0%
2.1.1 Ert þú ánægð(ur) með gæði vinnunnar sem þú vinnur?	7	0	100,0%
2.1.2 Ertu ánægð(ur) með afköstin sem þú skilar?	7	0	100,0%
2.1.3 Ertu ánægð(ur) með færni þína til að leysa vandamál í starfi þínu?	7	0	100,0%
2.2.1 Ég segi vinum mínum að vinnustaðurinn minn sé góður.	7	0	100,0%
2.2.2 Mín gildi samræmast vel gildum vinnustaðarins.	7	0	100,0%
2.2.3 Þessi vinnustaður veitir mér hvatningu til að standa mig sem allra best í starfi.	7	0	100,0%
2.3.1 Trufla kröfurnar í vinnunni heimilislífið og fjölskyldulífið?	7	0	100,0%
2.4.1 Er þér umbunað (t.d. peningar, hrós) fyrir vel unnin störf á vinnustaðnum þínum?	7	0	100,0%
2.4.2 Er hugsað vel um starfsfólkið á vinnustaðnum þínum?	7	0	100,0%
2.4.3 Er stjórnendum á vinnustaðnum þínum umhugað um heilsufar og velferð starfsfólksins?	7	0	100,0%
2.5.1 Hefur þú farið í starfsmannaviðtal (starfspróunarsamtal) á síðustu 12 mánuðum?	7	0	100,0%
2.6.1 Hversu gagnlegt var síðasta starfsmannaviðtal (starfspróunarsamtal)?†	5	0	100,0%
3.1.1 Hvetjandi og styðjandi	7	0	100,0%
3.1.2 Einkennist af tortryggni og vantrausti	7	0	100,0%
3.1.3 Afslappaður og þægilegur	7	0	100,0%
3.2.1 Hve ánægð(ur) ertu með húsnæði og aðstöðu á vinnustaðnum þínum?	7	0	100,0%
3.3.1 Á stytting vinnuviku samkvæmt kjarasamningi við í þínu starfi?	6	1	85,7%
3.4.1 Hver er reynsla þín af styttingu vinnuvikunnar?†	6	0	100,0%
3.5.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð við verkefni frá samstarfsfólki þínu?	7	0	100,0%

Spurningar ↑ ↓	Svör	Sleppt	Svarhlutfall (%)
3.5.2 Ef á þarf að halda, vill samstarfsfólk þitt hlusta á vandamál sem upp koma í vinnunni?	7	0	100,0%
3.6.1 Sýnir starfsfólk frumkvæði á þínum vinnustað?	7	0	100,0%
3.6.2 Er starfsfólk hvatt til að koma með tillögur til úrbóta á vinnustaðnum þínum?	7	0	100,0%
3.6.3 Eru samskipti í góðu lagi í þinni deild/á þínu vinnusvæði?	7	0	100,0%
3.7.1 Hefurðu tekið eftir mismunun í framkomu gagnvart körlum og konum á vinnustaðnum þínum?	6	1	85,7%
3.7.2 Hefurðu tekið eftir mismunun í framkomu gagnvart eldra og yngra starfsfólki á vinnustaðnum þínum?	7	0	100,0%
3.8.1 Hefur þú orðið fyrir einelti eða áreitni á vinnustaðnum undanfarna sex mánuði?	7	0	100,0%
3.10.1 Hversu marga (aðra en þig) hefurðu séð lagða í einelti eða verða fyrir áreitni á þínum vinnustað undanfarna sex mánuði?	7	0	100,0%
3.11.1 Hefur þú orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum undanfarna sex mánuði?	7	0	100,0%
4.1.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð frá næsta yfirmanni þínum?†	7	0	100,0%
4.1.2 Ef á þarf að halda, er næsti yfirmaður þinn fús að hlusta á vandamál sem upp koma í vinnunni?†	7	0	100,0%
4.1.3 Metur næsti yfirmaður þinn vinnuframlag þitt að verðleikum?†	7	0	100,0%
4.2.1 Úthlutar næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlausan og réttlátan hátt?†	7	0	100,0%
4.2.2 Kemur næsti yfirmaður þinn fram við starfsfólk af réttlæti og jafnræði?†	7	0	100,0%
4.2.3 Veldur samband þitt við næsta yfirmann þinn þér streitu?†	7	0	100,0%
4.3.1 Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?†	7	0	100,0%
4.3.2 Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að láta vita ef þú ert á annarri skoðun?†	7	0	100,0%
4.3.3 Hjálpar næsti yfirmaður þinn þér að auka færni þína í starfi?†	7	0	100,0%
4.4.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð frá öðrum yfirmanni þínum?†	4	3	57,1%
4.4.2 Ef á þarf að halda, er annar yfirmaður þinn fús að hlusta á vandamál sem upp koma í vinnunni?†	4	3	57,1%
4.4.3 Metur annar yfirmaður þinn vinnuframlag þitt að verðleikum?†	4	3	57,1%
4.5.1 Úthlutar annar yfirmaður þinn verkefnum á hlutlausan og réttlátan hátt?†	4	3	57,1%
4.5.2 Kemur annar yfirmaður þinn fram við starfsfólk af réttlæti og jafnræði?†	4	3	57,1%
4.5.3 Veldur samband þitt við annan yfirmann þinn þér streitu?†	4	3	57,1%
4.6.1 Hvetur annar yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?†	4	3	57,1%
4.6.2 Hvetur annar yfirmaður þinn þig til að láta vita ef þú ert á annarri skoðun?†	4	3	57,1%
4.6.3 Hjálpar annar yfirmaður þinn þér að auka færni þína í starfi?†	4	3	57,1%
5.1.1 Að ýta undir félagsfærni og vináttu barna†	6	0	100,0%
5.1.2 Að ýta undir virka þátttöku og áhrif barna í daglegu starfi†	6	0	100,0%
5.1.3 Að hvetja börn til að taka frumkvæði†	6	0	100,0%
5.1.4 Að skilja upplifanir og tilfinningar barna†	6	0	100,0%
5.1.5 Að leysa vandamál í barnahópnum með árangursríkum hætti†	6	0	100,0%

Spurningar ↑ ↓	Svör	Sleppt	Svarhlutfall (%)
5.1.6 Að styðja börn við að leysa deilur†	6	0	100,0%
5.2.1 Hópastar†	6	0	100,0%
5.2.2 Hvíld†	6	0	100,0%
5.2.3 Frjáls leikur†	6	0	100,0%
5.2.4 Samverustundir†	6	0	100,0%
5.2.5 Útivist†	6	0	100,0%
5.2.6 Skapandi starf†	6	0	100,0%
5.2.7 Samskipti við foreldra†	6	0	100,0%
5.2.8 Stuðningur við börn með sérþarfir†	6	0	100,0%
5.3.1 Samstarfið á deildinni minni er gott†	6	0	100,0%
5.3.2 Í leikskólanum er samstarfið á milli deilda gott†	6	0	100,0%
5.3.3 Í leikskólanum vinna deildarstjórar samant†	6	0	100,0%
5.3.4 Í leikskólanum er samstarf alls starfsfólks gott†	6	0	100,0%
5.4.1 Hugmyndafræði og stefnu leikskólans†	6	0	100,0%
5.4.2 Grunnþætti aðalnámskrá†	5	1	83,3%
5.4.3 Starfshætti og aðferðir í vinnu með börnum†	6	0	100,0%
5.4.4 Félagsfærni barna og leiðir til að efla hana†	6	0	100,0%
5.4.5 Hvernig börn læra†	6	0	100,0%
5.4.6 Samskipti starfsfólks og barna†	6	0	100,0%
5.4.7 Samskipti við foreldra†	6	0	100,0%
5.4.8 Hlutverk hvers starfsmanns†	6	0	100,0%
5.4.9 Stjórnun og forystu†	6	0	100,0%
5.4.10 Annað sem snýr að starfinu†	6	0	100,0%
5.4.11 Mál sem varða börn með sérþarfir†	6	0	100,0%
5.5.1 ... er lögd áhersla á að foreldrar hafi áhrif á daglegt starf†	6	0	100,0%
5.5.2 ... taka foreldrar virkan þátt við upphaf leikskólagöngu†	6	0	100,0%
5.5.3 ... fylgjast foreldrar með framförum barna sinna†	6	0	100,0%
5.5.4 ... taka foreldrar þátt í fundum leikskólans†	6	0	100,0%
5.5.5 ... taka foreldrar þátt í umræðu um skólanámskrá†	6	0	100,0%
5.6.1 Starfsfólk leikskólans hefur aðgang að ráðgjöf sérfræðinga utan leikskólans†	6	0	100,0%
5.7.1 Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ertu með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir?†	6	0	100,0%
5.8.1 Ég fæ nægar upplýsingar og úrræði vegna barna með sérþarfir†	6	0	100,0%

Spurningar ↑ ↓	Svör	Sleppt	Svarhlutfall (%)
6.1.1 Færð þú undirbúningstíma?†	6	0	100,0%
6.2.1 Ég fæ nægan tíma til að undirbúa starfið†	6	0	100,0%
6.3.1 Tekið þátt í þróunarstarfi?†	6	0	100,0%
6.4.1 Inntak aðalnámskrár†	6	0	100,0%
6.4.2 Skráning og mat á þroska og námi†	6	0	100,0%
6.4.3 Skipulagning á daglegu starfi†	6	0	100,0%
6.4.4 Að fylgjast með þróun í menntunarfræði ungra barna†	6	0	100,0%
6.4.5 Börn með sérþarfir eða sérstakan stuðning†	6	0	100,0%
6.4.6 Hegðun barna og samskipti†	6	0	100,0%
6.4.7 Leikskólastarf í fjölmenningarumhverfi†	6	0	100,0%
6.4.8 Samstarf við foreldra†	6	0	100,0%
6.4.9 Á öðrum sviðum†	6	0	100,0%
6.6.1 Á síðustu 12 mánuðum, hefðir þú viljað taka þátt í meiri símenntun en þú gerðir?†	6	0	100,0%
6.7.1 Of dýrt†	2	0	100,0%
6.7.2 Of lítið svigrúm vegna vinnutíma†	2	0	100,0%
6.7.3 Það vantaði stuðning frá stjórnendum†	2	0	100,0%
6.7.4 Ég hafði ekki tíma vegna fjölskylduaðstæðna†	2	0	100,0%
6.7.5 Það voru ekki í boði neinir áhugaverðir kostir†	2	0	100,0%
6.7.6 Ég uppfyllti ekki þátttökuskilyrðin (t.d. hæfni, reynslu, starfsaldur)†	2	0	100,0%

Taflan sýnir fjölda þeirra sem svöruðu eða slepptu spurningu. Þeir sem merktu við „Veit ekki / Á ekki við“ eru taldir með þeim sem svöruðu.

† Spurningin var aðeins lögð fyrir hluta svarenda.

Starfsmannakönnun leikskóla 2025

Þessi síða sýnir yfirlit yfir þættina sem mældir eru í starfsmannakönnun leikskóla. Til að sjá niðurstöður er smellt á nafn matsþáttar. Niðurstaða hvers þáttar er annað hvort meðaltal mæligilda á bilinu 1 til 9 eða hlutfall svarenda sem velja tiltekna svarmöguleika. Sem viðmiðunarregla er meðaltalsmunur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hægt er að raða gildunum eftir stærð með því að smella viðkomandi dálkaheiti. Bæði breyting frá fyrri mælingu og munur á gildi skólans miðað við landsmeðaltal eru tilgreind með lituðum stöfum, rauðum ef samanburðurinn er neikvæður en grænum ef hann er jákvæður.

* Ef mæling leikskólans á tilteknum þætti er marktækt fyrir ofan eða fyrir neðan niðurstöðu annarra leikskóla miðað við 90% öryggismörk er mismunurinn í aftasta dálki fyrir aftan nafn þáttarins stjörnumerktur og **feitletraður**. Þetta merkir að hægt sé að fullyrða með 90% vissu að munurinn sé raunverulega til staðar í þýðinu.

1. Starfið

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
1.1. Vinnuálag	2,8	7	-1,1	4,6	1.572	-1,8*
1.2. Skýrleiki hlutverks	6,5	7	0,5	5,4	1.570	1,1*
1.3. Ágreiningur um hlutverk	2,5	7	-1,6	4,5	1.570	-2,0*
1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi	5,8	7	0,5	5,2	1.570	0,6

2. Starfsfólk

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
2.1. Leikni í starfi	5,7	7	0,2	5,1	1.560	0,6
2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins	6,7	7	1,0	5,4	1.558	1,3*
2.3. Skörun vinnu og einkalífs	3,4	7	0,0	4,6	1.558	-1,2*
2.4. Ræktun mannauðs	6,8	7	1,6	5,7	1.509	1,1*
2.5. Starfsmannaviðtöl undanfarið ár	71,4%	5 _{/7}	4,7%	63,6%	847 _{/1332}	7,8%
2.6. Gagnsemi starfsmannasamtala	100,0%	4	-	92,2%	753 _{/817}	7,8%

3. Vinnustaðurinn

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
3.1. Starfsandi	6,3	7	1,1	5,3	1.544	1,0*
3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu	5,9	7	-0,1	5,1	1.492	0,8*
3.3. Stytting vinnuviku	100,0%	6	-	94,3%	1245/1320	5,7%
3.4. Ánægja með styttingu vinnuviku	100,0%	6	-	78,6%	977/1243	21,4%
3.5. Stuðningur frá samstarfsfólki	6,9	7	1,6	5,4	1.536	1,5*
3.6. Stuðningur við nýsköpun	6,6	7	0,8	5,4	1.532	1,2*
3.7. Mismunur	3,4	7	-0,7	4,6	1.533	-1,2
3.8. Einelti (þú)	0%	0/7	0,0%	4,0%	61/1525	-4,0%
3.9. Einelti (annar en þú)	0%	0/7	0,0%	9,6%	145/1514	-9,6%
3.10. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti)	0%	0/7	0,0%	3,6%	55/1514	-3,6%
3.11. Kynferðisleg áreitni	0%	0/7	0,0%	0,7%	10/1531	-0,7%

4. Stjórnun

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni	6,5	7	1,2	5,7	1.479	0,8*
4.2. Sanngjörn forysta næsta yfirmanns	6,5	7	0,9	5,6	1.477	0,9*
4.3. Valdeflandi forysta næsta yfirmanns	6,6	7	0,5	5,9	1.474	0,7*
4.4. Stuðningur frá öðrum yfirmanni	6,0	4	-	5,1	704	0,9*
4.5. Sanngjörn forysta annars yfirmanns	6,1	4	-	5,2	703	0,9*
4.6. Valdeflandi forysta annars yfirmanns	6,1	4	-	5,0	701	1,1*

5. Uppeldi og menntun

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
5.1. Trú á eigin getu við umönnun barna	6,0	6	1,3	5,0	1.689	1,0*
5.2. Trú á eigin getu við daglegt skipulag	6,2	6	1,5	4,5	1.683	1,7*
5.3. Samstarf í leikskólanum	6,4	6	1,7	5,4	1.659	1,0*
5.4. Virkar samræður um starfið	6,2	6	0,9	4,9	1.518	1,3*
5.5. Virkni foreldra í leikskólastarfinu	6,0	6	-1,2	5,7	1.580	0,3
5.6. Aðgengi að ráðgjöf sérfræðinga utan skólans	100,0%	4	0,0%	77,5%	874/1128	22,5%
5.7. Ánægja með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir	83,3%	5/6	23,3%	82,5%	1225/1484	0,8%
5.8. Upplýsingar og stuðningur vegna barna með sérþarfir	66,7%	4/6	6,7%	75,0%	1069/1426	-8,3%

6. Símenntun og undirbúningstími

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
6.1. Hlutfall starfsmanna sem fær undirbúningstíma	100,0%	6	0,0%	86,7%	1228/1416	13,3%
6.2. Hlutfall starfsmanna sem fær nægan undirbúningstíma	100,0%	6	50,0%	78,9%	945/1197	21,1%
6.3. Þátttaka í þróunarstarfi	66,7%	4/6	-13,3%	43,1%	698/1620	23,6%
6.4. Símenntunarþörf starfsfólks	4,1	6	-1,5	4,1	1.499	0,0
6.5. Símenntunarþörf starfsfólks (annað)	-	1	-	-	-	-
6.6. Hlutfall starfsfólks sem hefði viljað meiri símenntun undanfarið ár	33,3%	2/6	13,3%	53,6%	869/1621	-20,3%
6.7. Hindranir í símenntun starfsfólks	-	-	-	-	-	-
6.8. Hindranir í símenntun starfsfólks (aðrar)	-	0	-	-	-	-

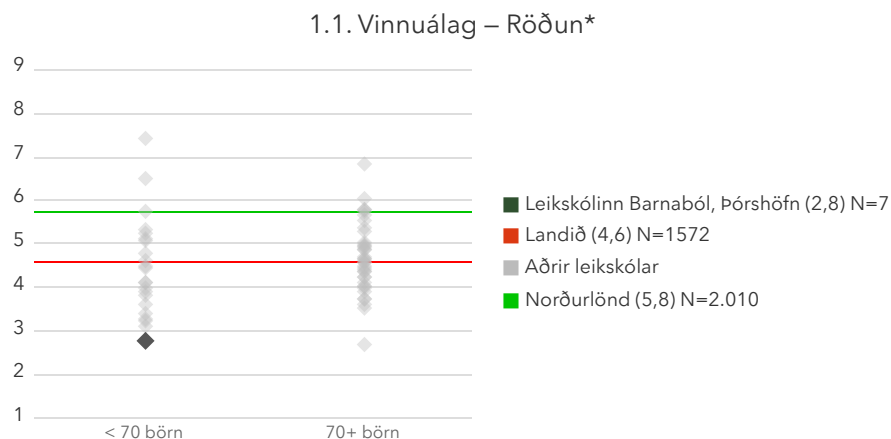
7. Opnar spurningar

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
7.1. Ef þú hugsar um líðan þína í starfi, starfsandann og daglegt starf, samskipti við barnahópinn og starfshætti í leikskólanum, hvað gæti helst bætt þetta?	-	1	-	-	-	-
7.2. Ef þú hugsar um samskipti innan leikskólans og samskipti við foreldra, hvað gæti helst bætt þetta tvennt?	-	2	-	-	-	-
7.3. Ef þú hugsar um starfsþróun þína og símenntun, hvað gæti helst bætt þetta tvennt?	-	1	-	-	-	-
7.4. Vinsamlegast lýstu því hvað þér finnst <u>gott</u> við vinnustaðinn þinn	-	4	-	-	-	-
7.5. Vinsamlegast lýstu því hvað þér þykir <u>að betur megi fara</u> á þínum vinnustað.	-	2	-	-	-	-

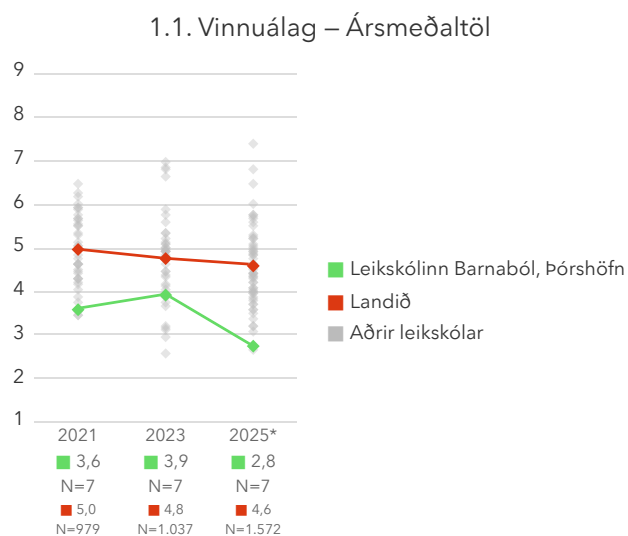
1.1. Vinnuálag

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.



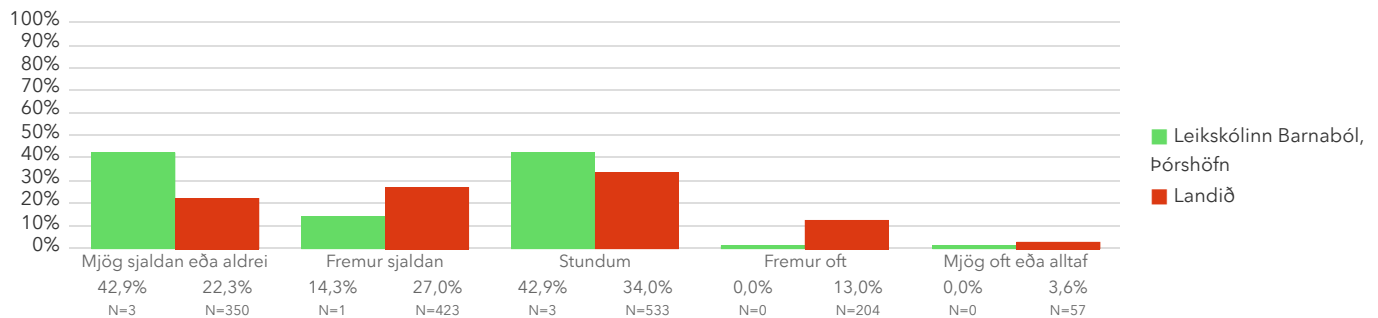
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matspátt

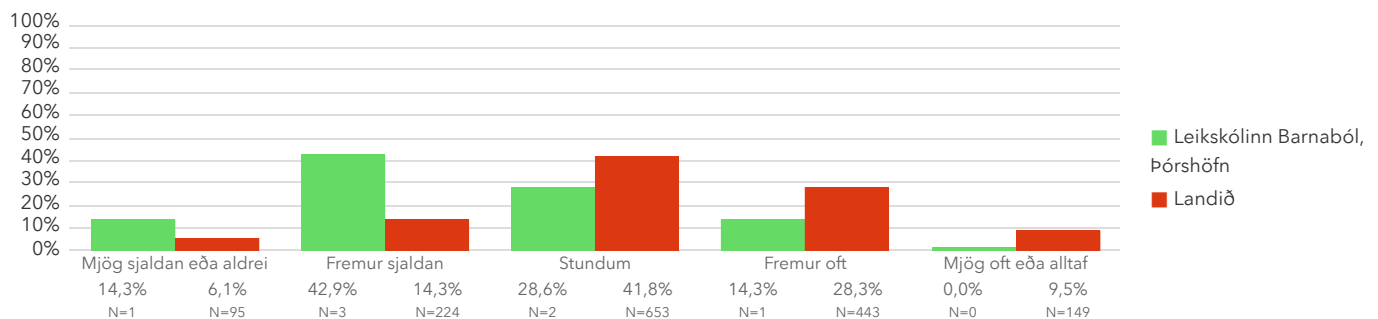
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

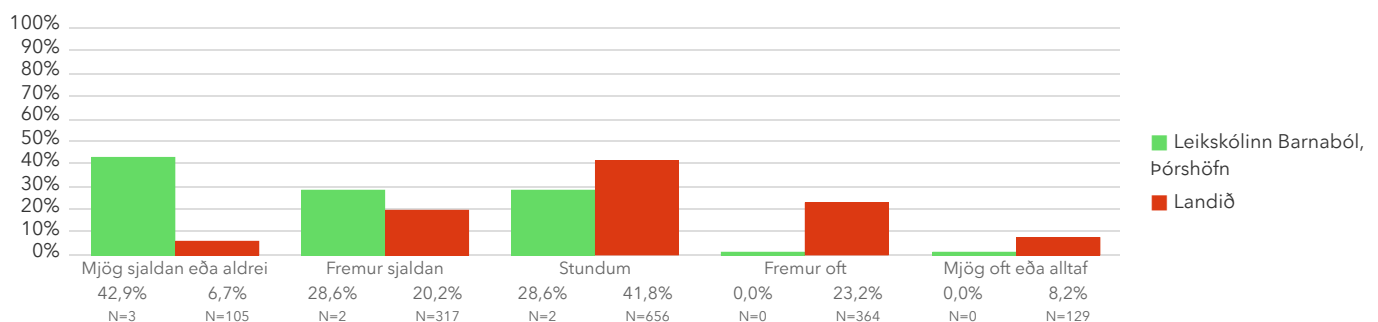
1.1.1 Er vinnuálagið óreglulegt svo að verkefnin hlaðast upp?



1.1.2 Þarftu að vinna á miklum hraða?



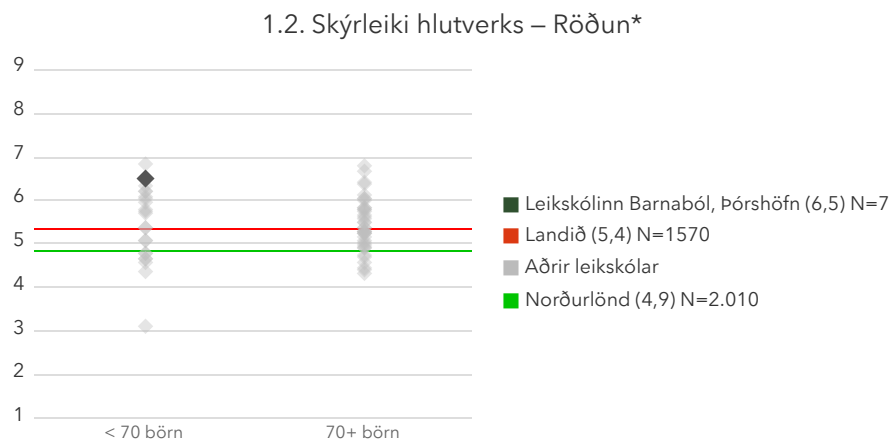
1.1.3 Hefurðu of mikið að gera?*



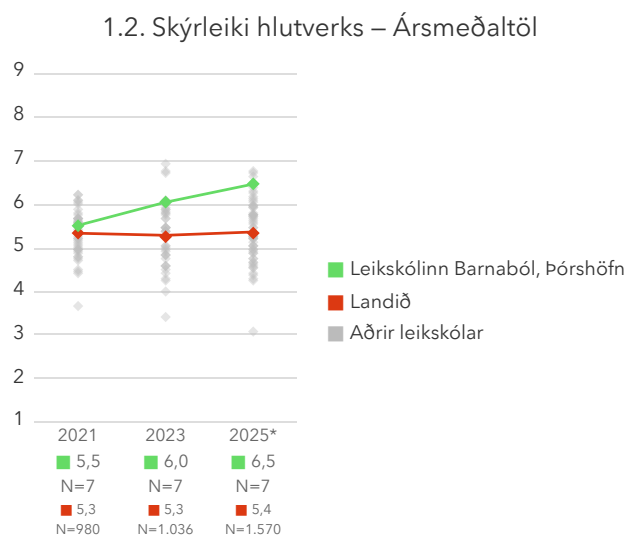
1.2. Skýrleiki hlutverks

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.



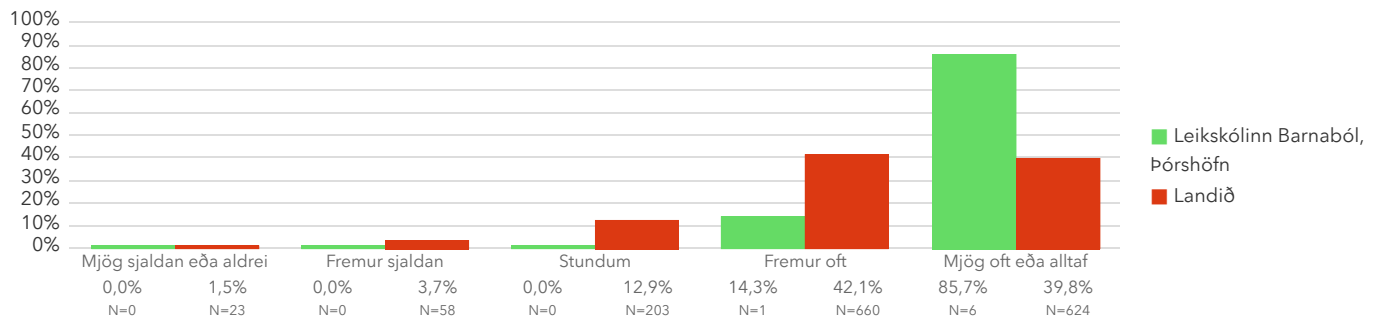
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

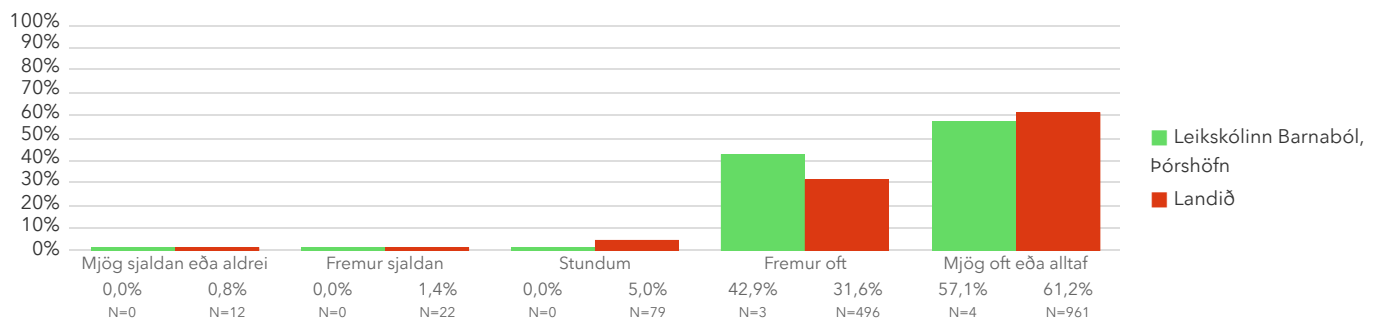
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

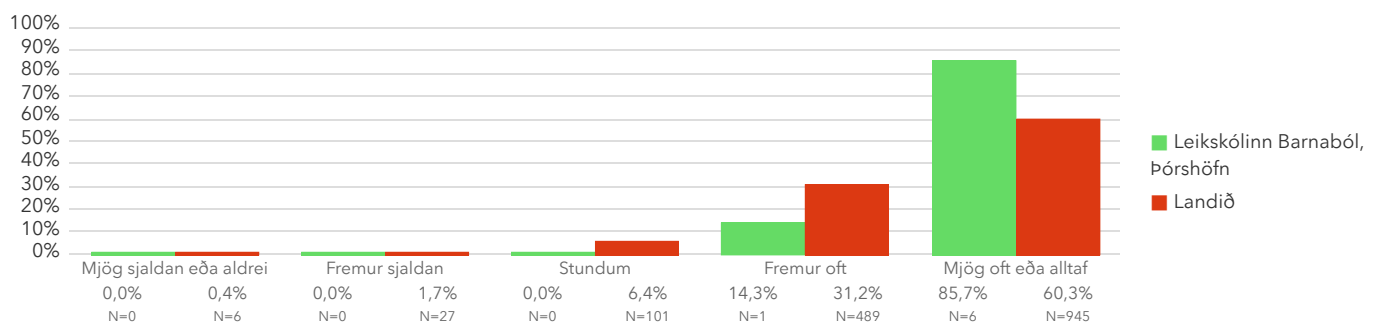
1.2.1 Eru væntingar og markmið í starfi þínu skýr?



1.2.2 Veistu hvað fellur undir þína ábyrgð?



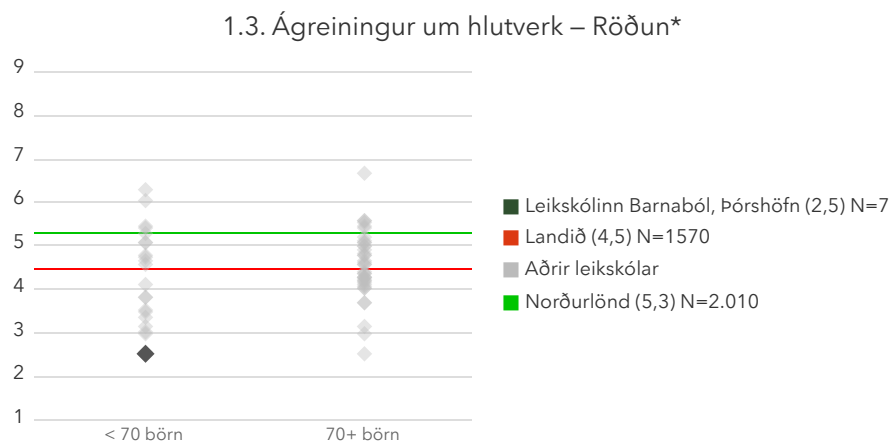
1.2.3 Veistu nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í starfi þínu?*



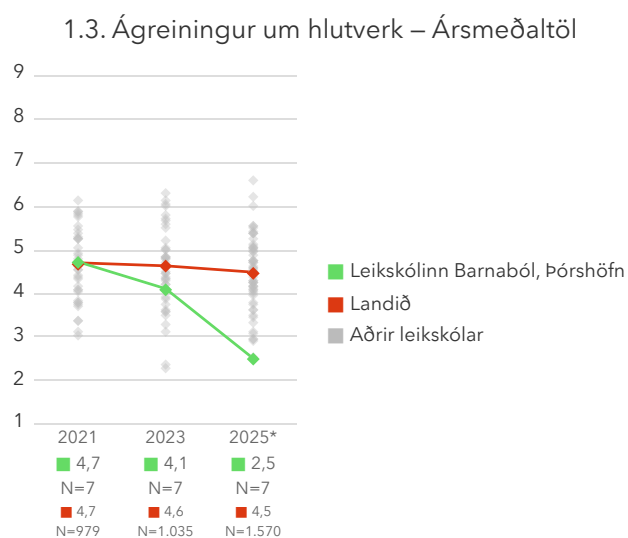
1.3. Ágreiningur um hlutverk

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.



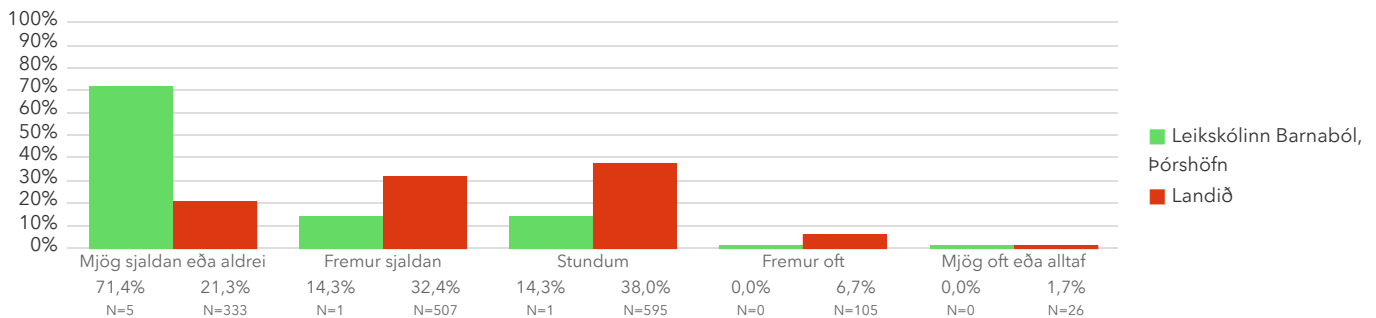
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

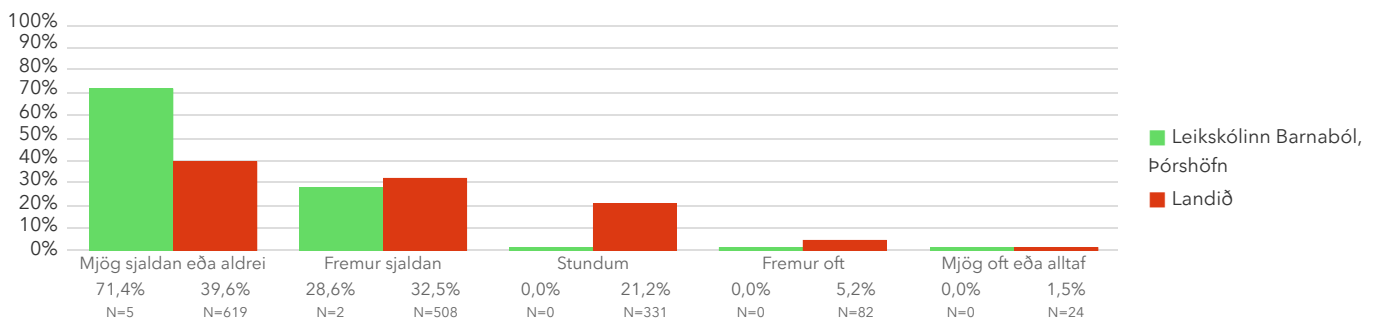
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

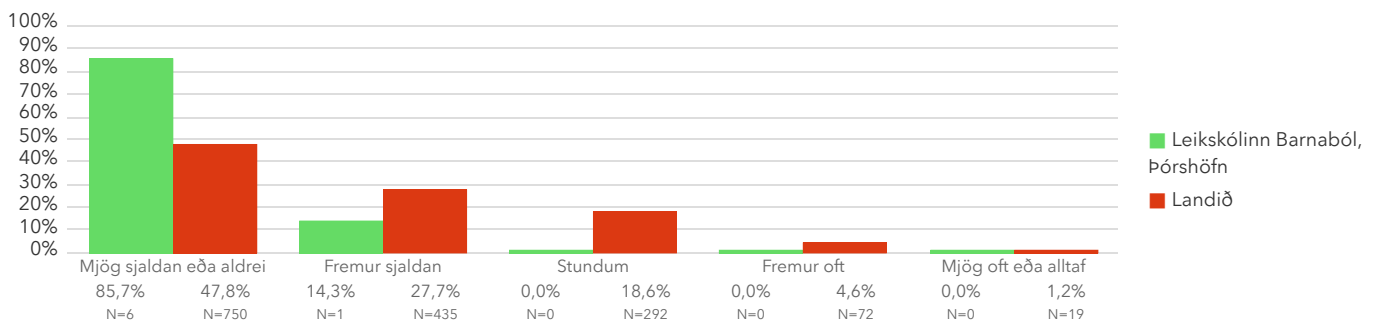
1.3.1 Þarft þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?*



1.3.2 Eru þér falin verkefni án þess að þú fáiir viðeigandi úrræði til að leysa þau?



1.3.3 Færð þú misvísandi verkbeiðnir frá tveimur eða fleiri aðilum?

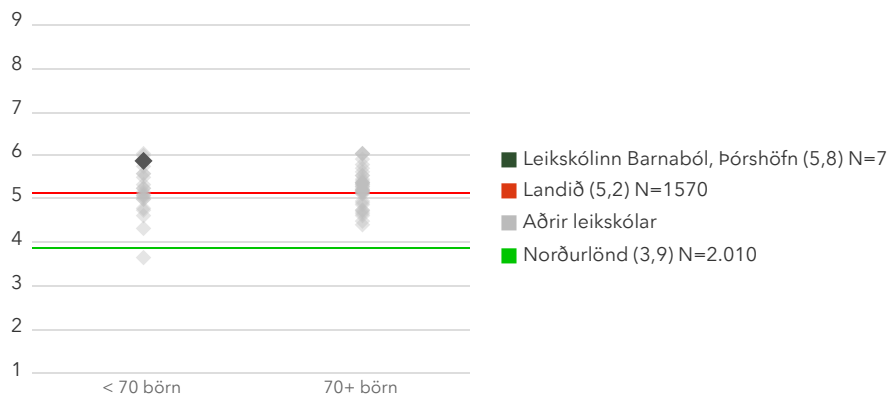


1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

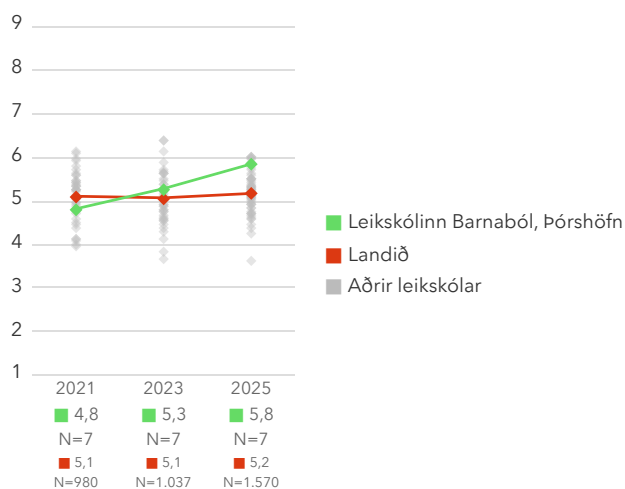
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi – Röðun



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi – Ársmeðaltöl



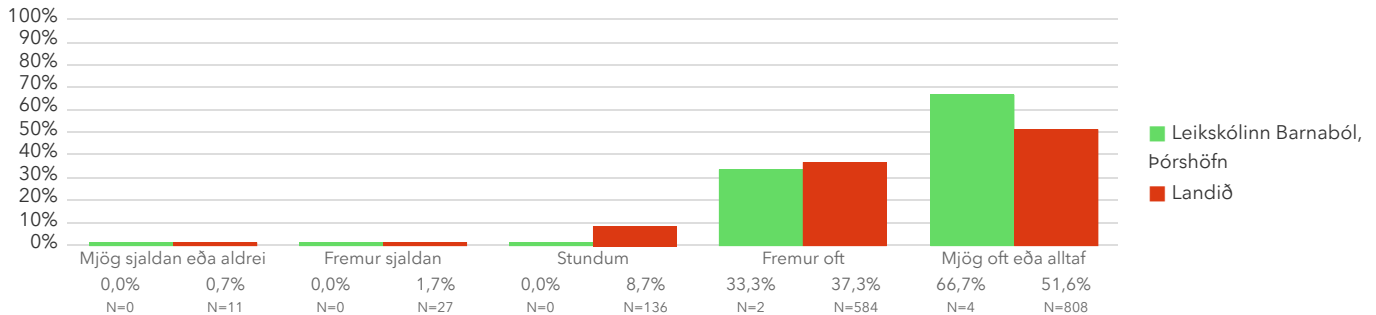
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

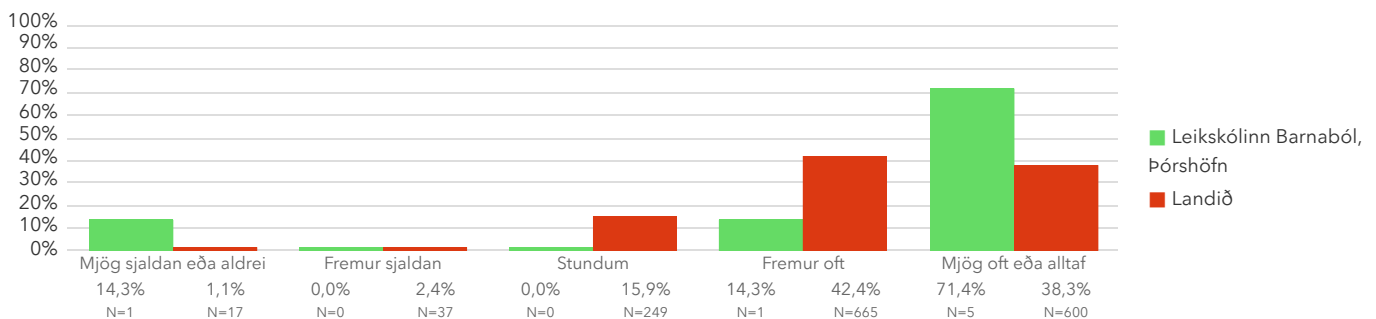
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

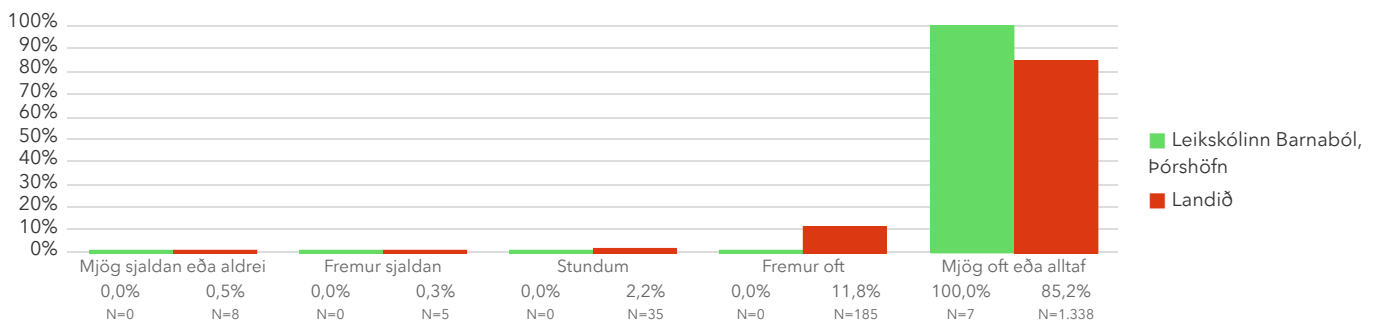
1.4.1 Nýtist kunnátta þín og færni í starfinu?



1.4.2 Er starfið þitt krefjandi í jákvæðri merkingu?



1.4.3 Finnst þér starfið þitt mikilvægt?*

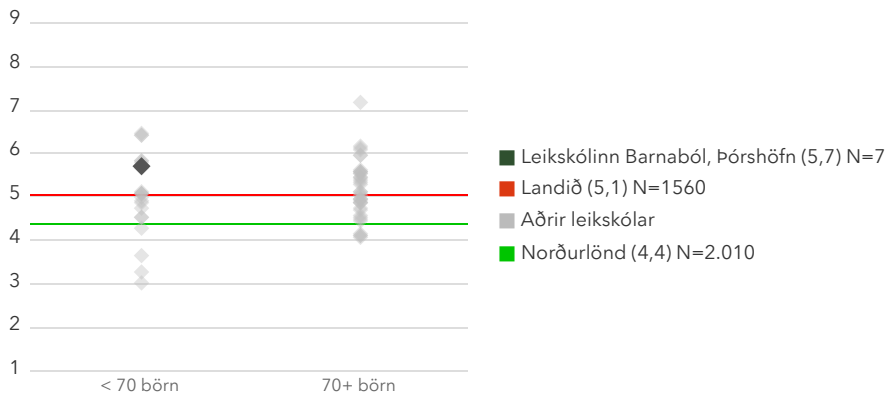


2.1. Leikni í starfi

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

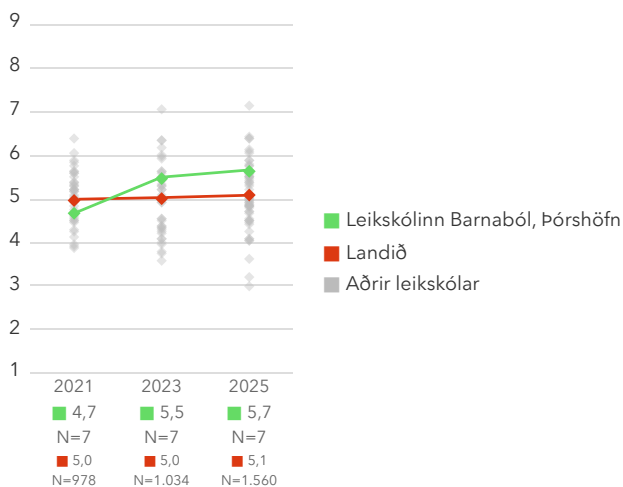
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

2.1. Leikni í starfi – Röðun



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

2.1. Leikni í starfi – Ársmeðaltöl



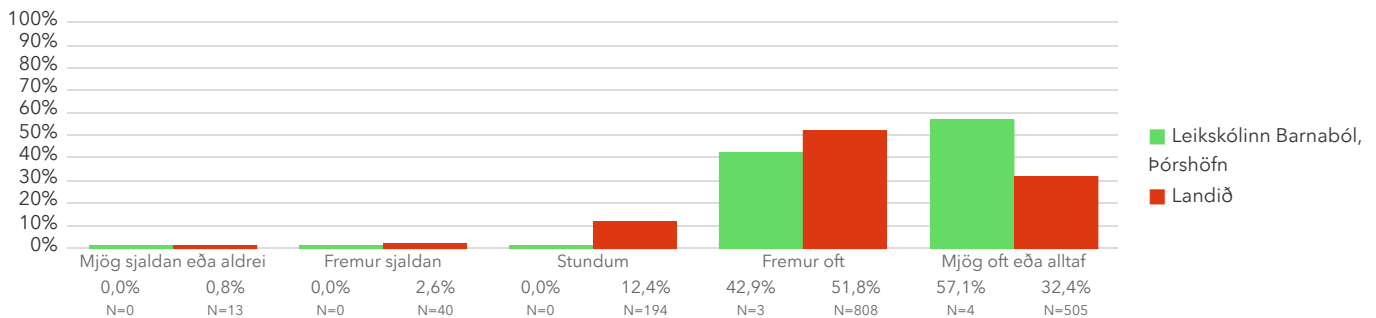
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

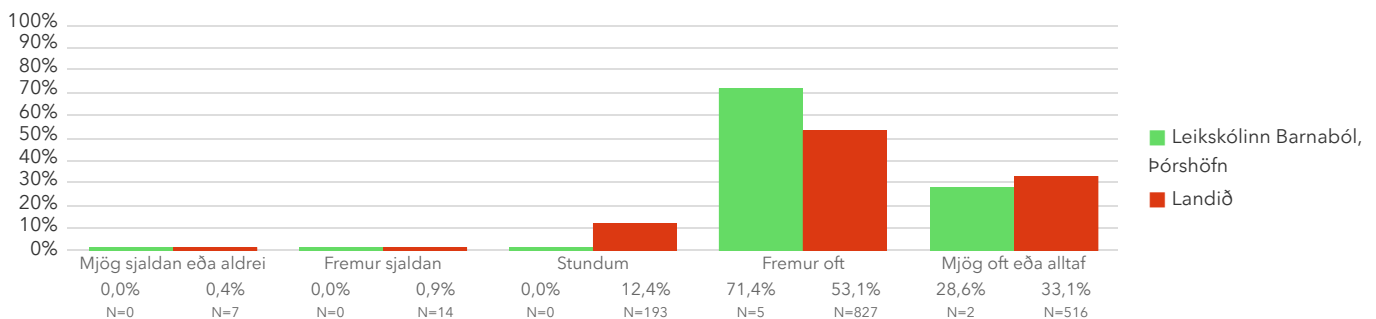
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

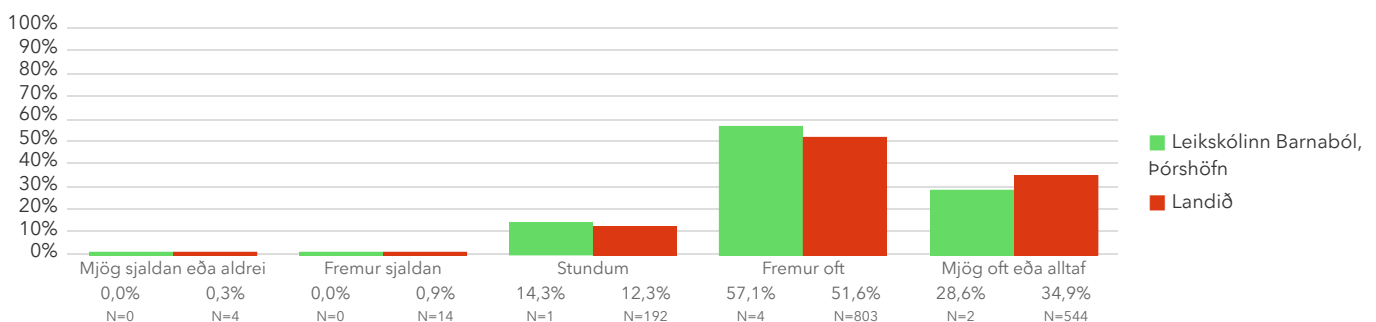
2.1.1 Ert þú ánægð(ur) með gæði vinnunnar sem þú vinnur?



2.1.2 Ertu ánægð(ur) með afköstin sem þú skilar?*



2.1.3 Ertu ánægð(ur) með færni þína til að leysa vandamál í starfi þínu?*

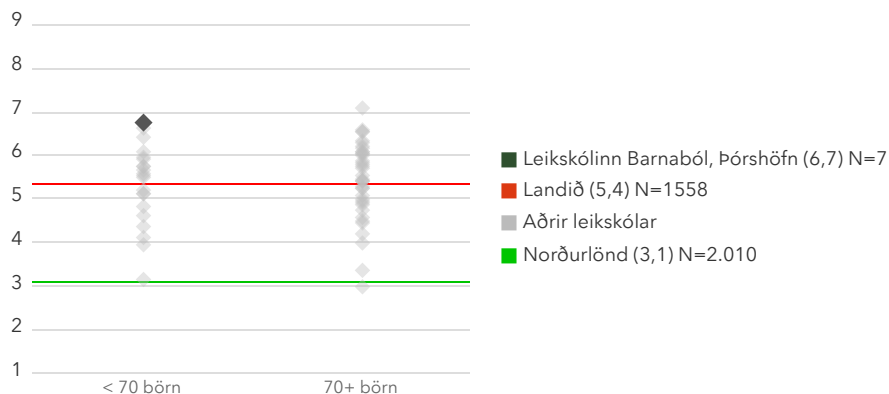


2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

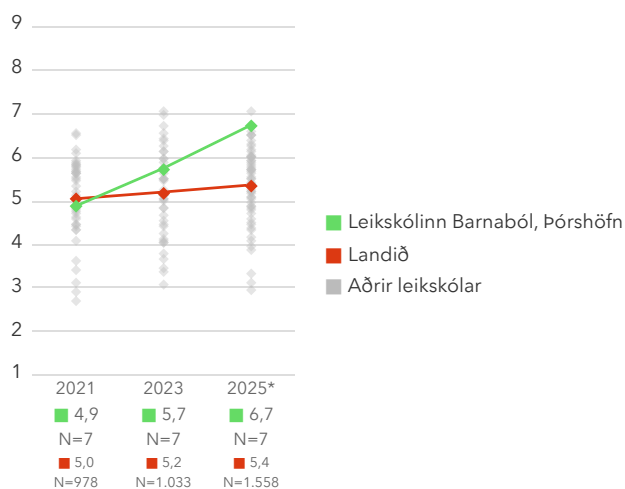
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins – Röðun*



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins – Ársmeðaltöl



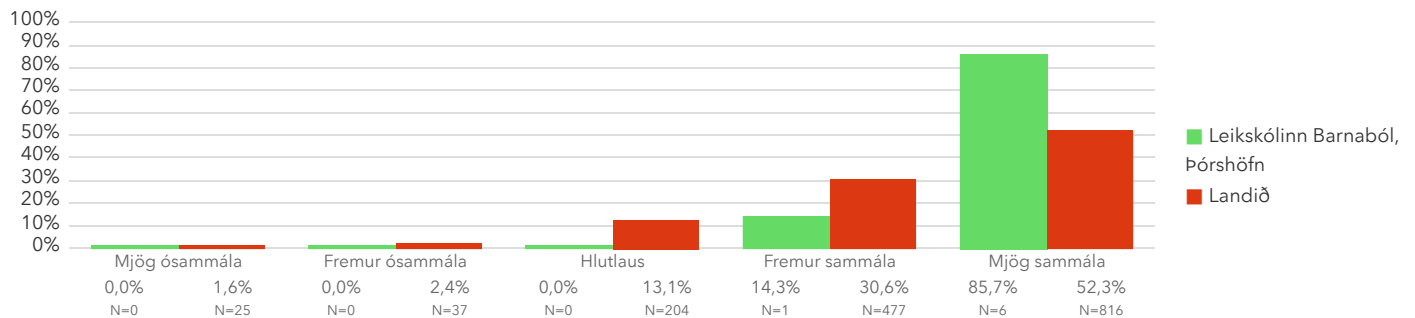
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

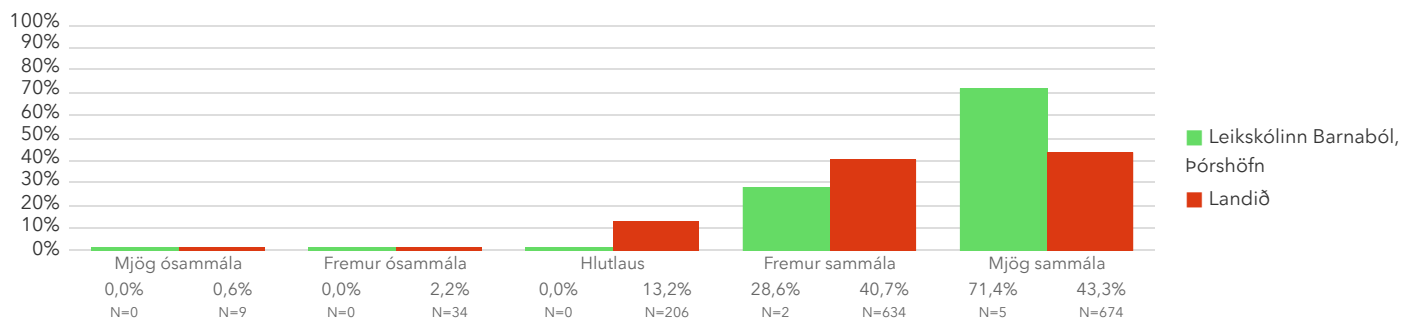
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

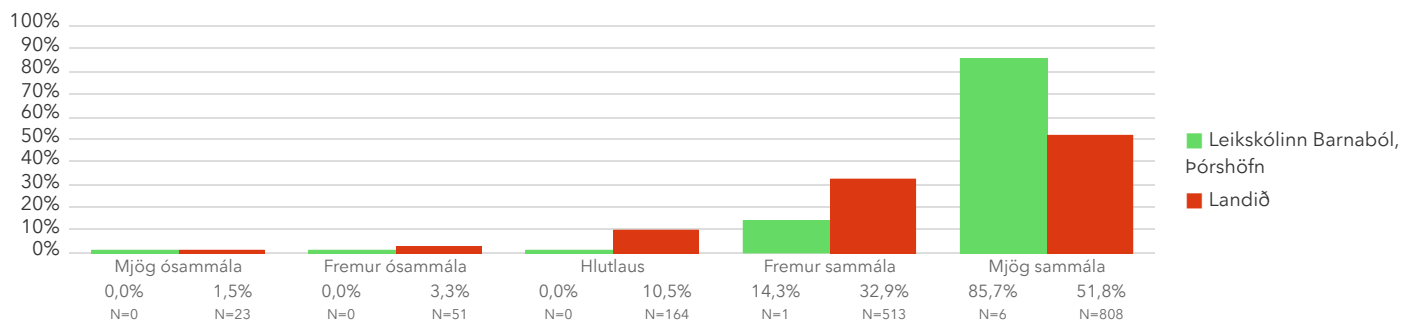
2.2.1 Ég segi vinum mínum að vinnustaðurinn minn sé góður.



2.2.2 Mín gildi samræmast vel gildum vinnustaðarins.



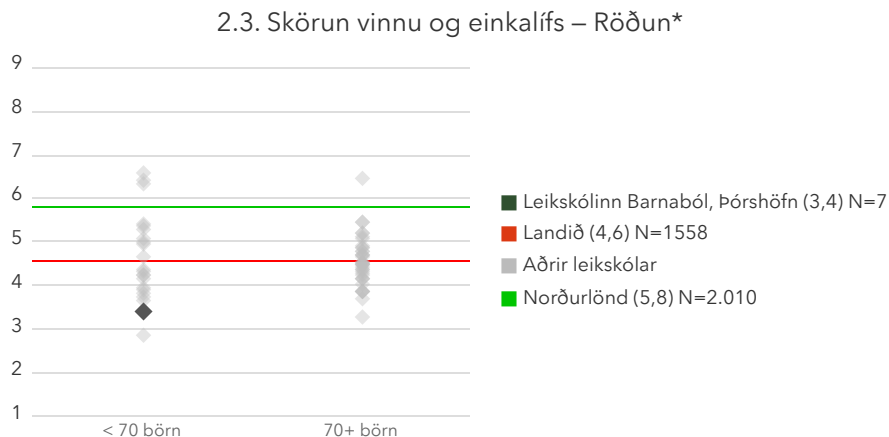
2.2.3 Þessi vinnustaður veitir mér hvatningu til að standa mig sem allra best í starfi.



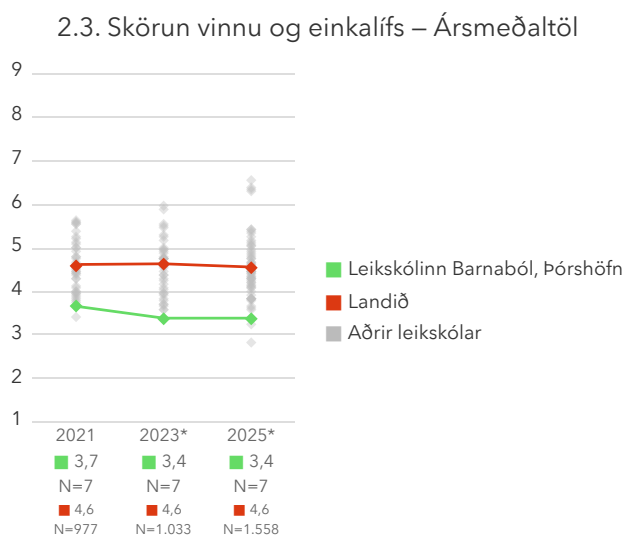
2.3. Skörun vinnu og einkalífs

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.



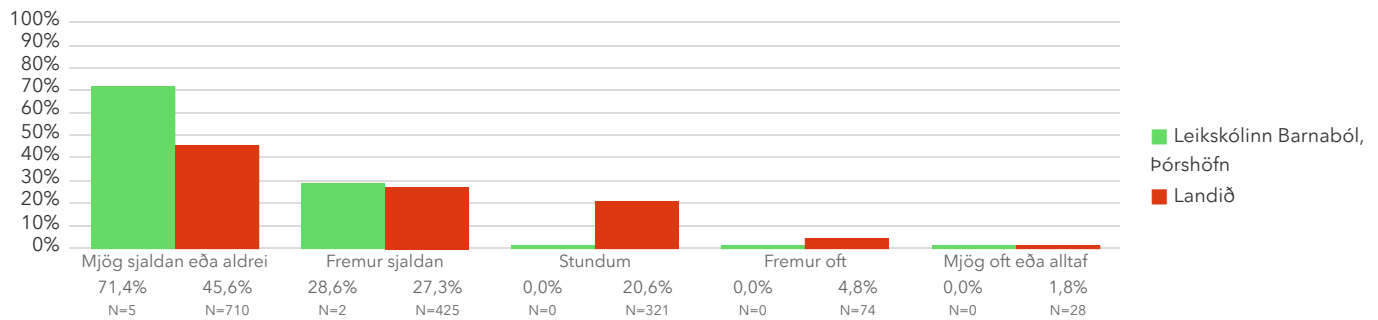
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

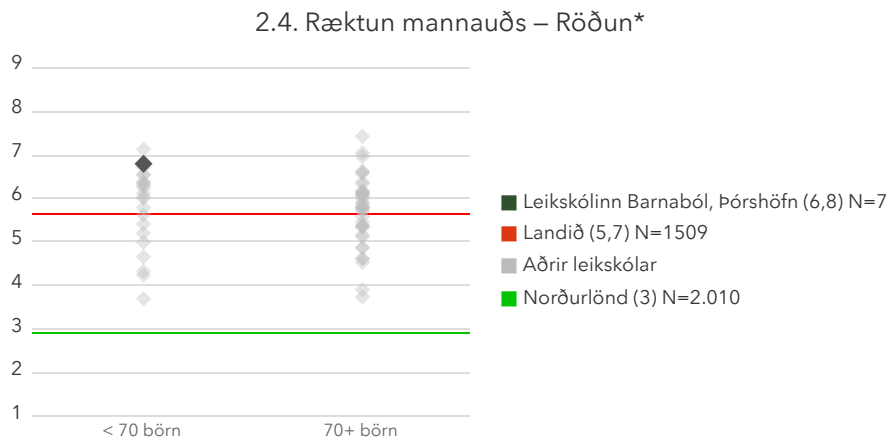
2.3.1 Trufla kröfurnar í vinnunni heimilislífið og fjölskyldulífið?



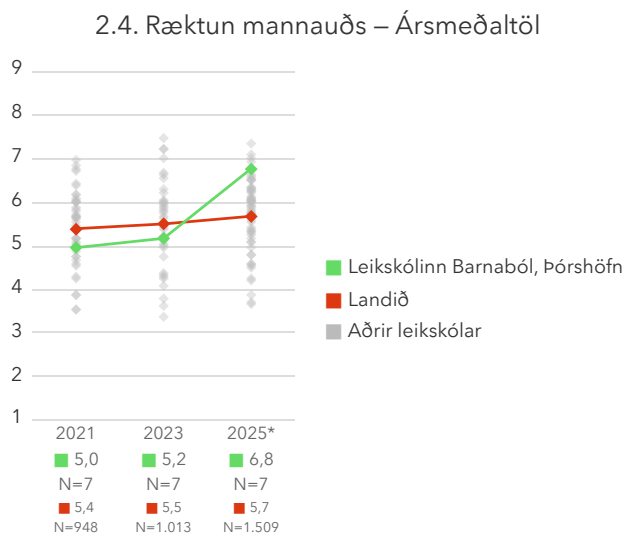
2.4. Ræktun mannauðs

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.



Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

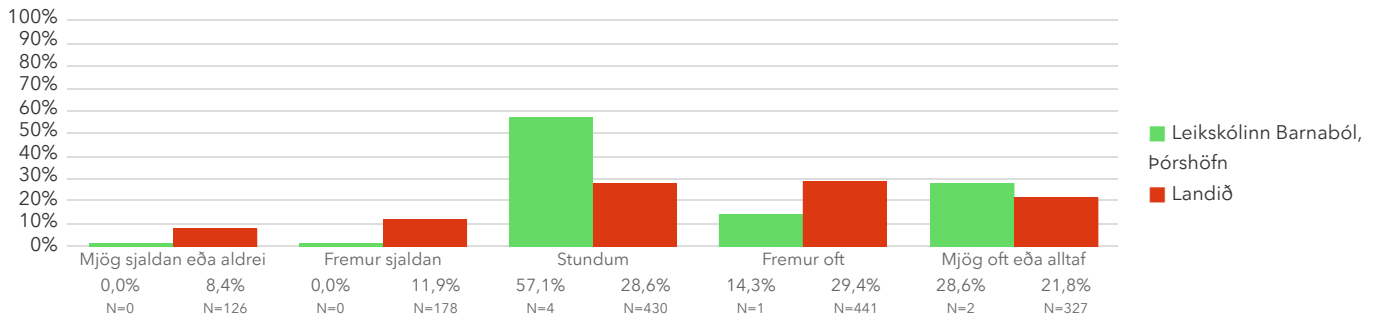
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

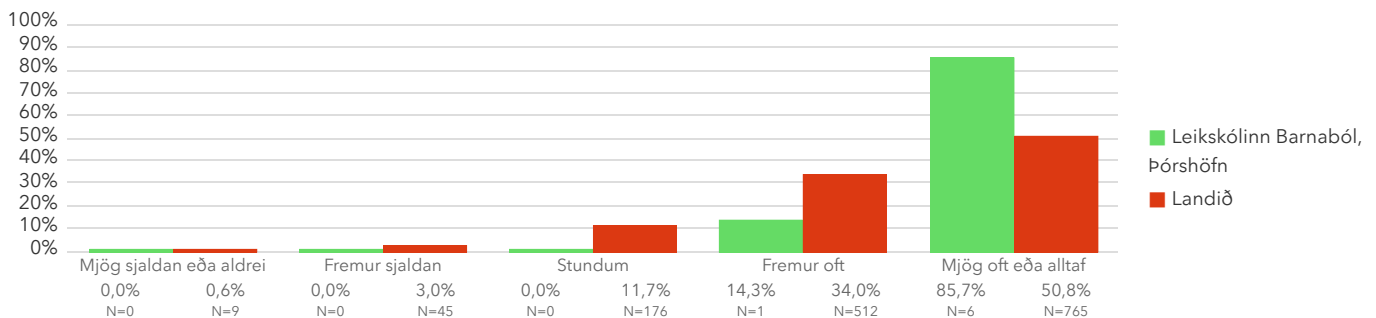
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

Vinsamlegast svaraðu eftirfarandi spurningum með stjórnendur á þínum vinnustað almennt í huga.

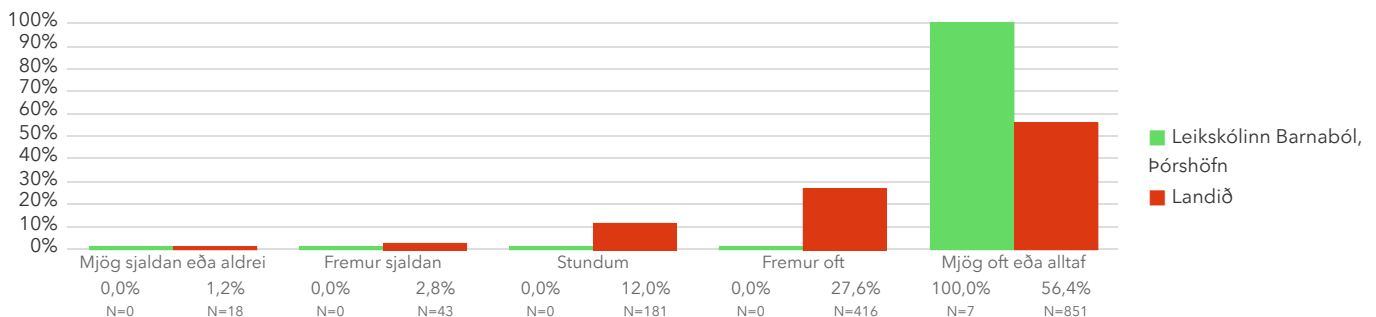
2.4.1 Er þér umbunað (t.d. peningar, hrós) fyrir vel unnin störf á vinnustaðnum þínum?



2.4.2 Er hugsað vel um starfsfólkið á vinnustaðnum þínum?



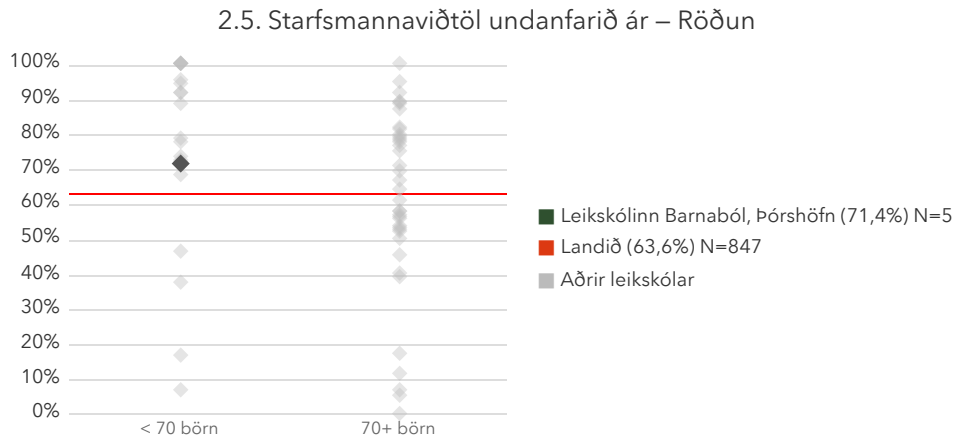
2.4.3 Er stjórnendum á vinnustaðnum þínum umhugað um heilsufar og velferð starfsfólksins?



2.5. Starfsmannaviðtöl undanfarið ár

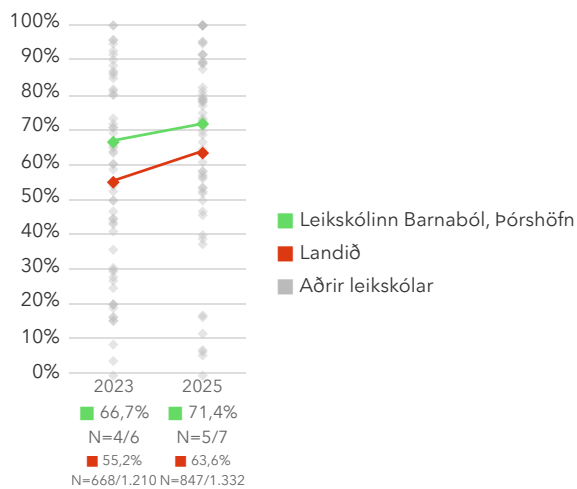
Birt er hlutfall starfsfólks sem segist hafa farið í starfsmannaviðtal (starfsþróunarsamtal) á síðustu 12 mánuðum. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

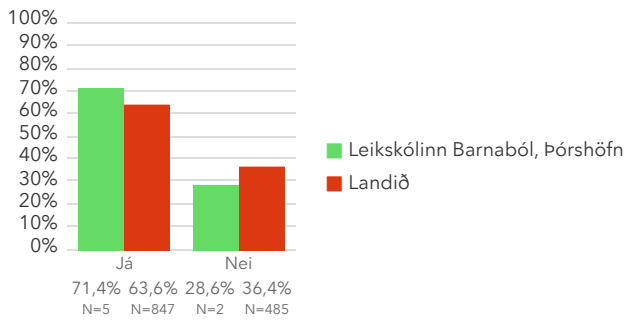
2.5. Starfsmannaviðtöl undanfarið ár – Ársmeðaltöl



Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

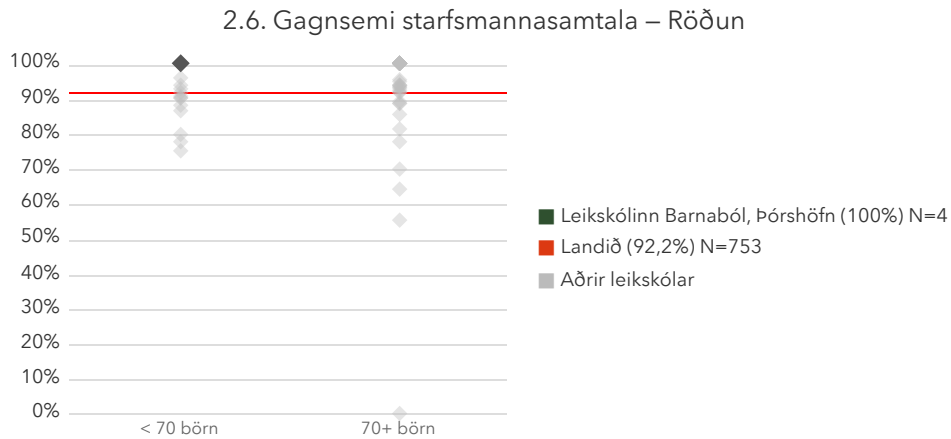
2.5.1 Hefur þú farið í starfsmannaviðtal (starfsþróunarsamtal) á síðustu 12 mánuðum?



2.6. Gagnsemi starfsmannasamtala

Birt er hlutfall starfsfólks sem gefur til kynna að síðasta starfsmannaviðtal (starfsþróunarsamtal) á síðustu 12 mánuðum hafi verið frekar eða mjög gagnlegt. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

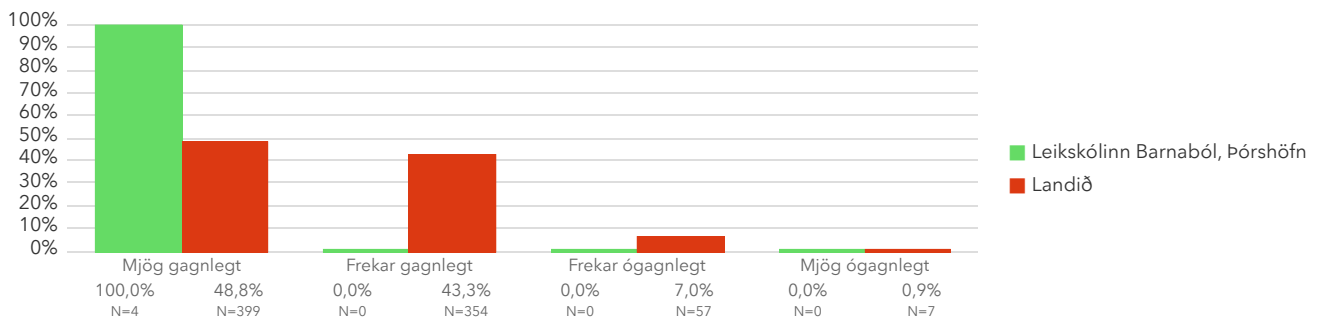
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

Spurningar sem mynda matsþátt

2.6.1 Hversu gagnlegt var síðasta starfsmannaviðtal (starfsþróunarsamtal)?*

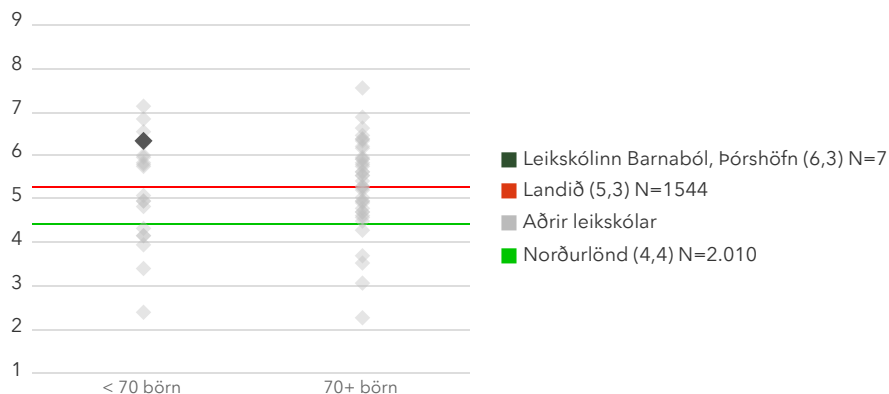


3.1. Starfsandi

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

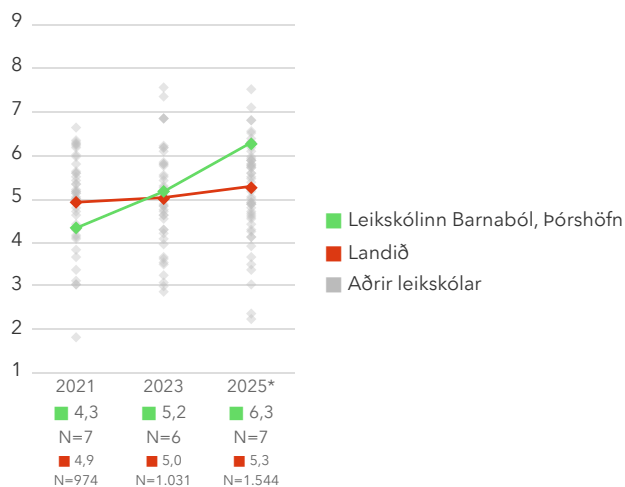
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.1. Starfsandi – Röðun*



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

3.1. Starfsandi – Ársmeðaltöl



Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

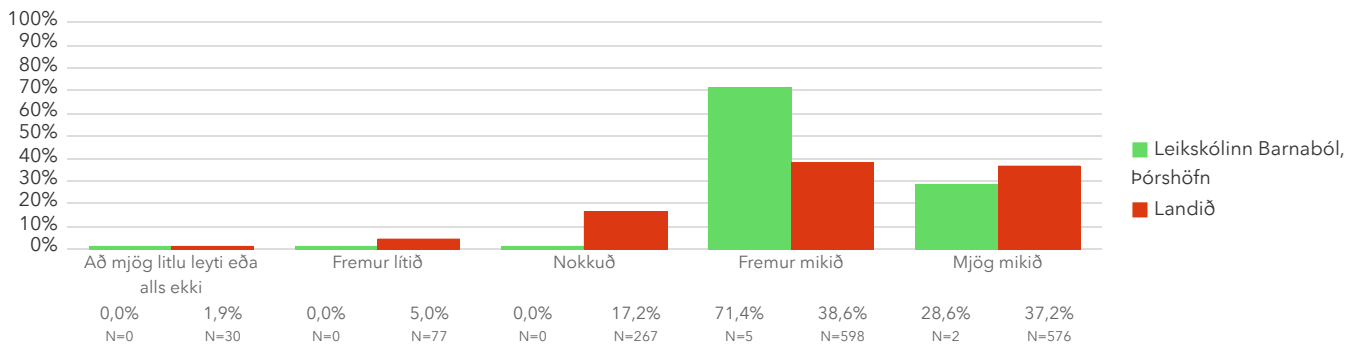
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

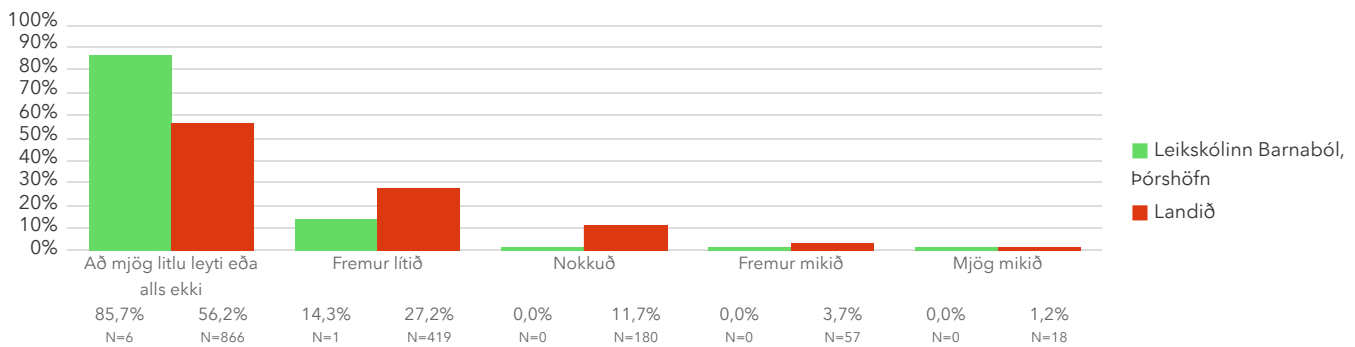
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

Hvernig er starfsandinn í vinnuumhverfi þínu?

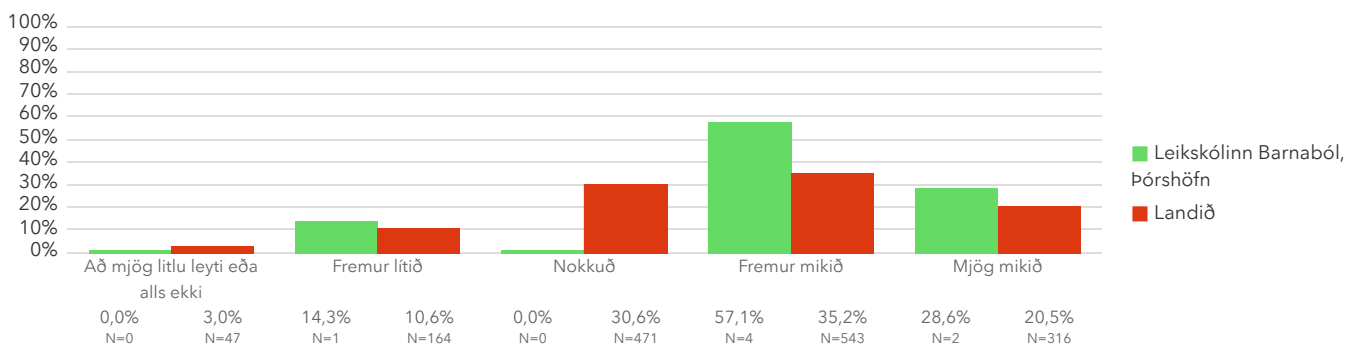
3.1.1 Hvetjandi og styðjandi



3.1.2 Einkennist af tortryggni og vantrausti



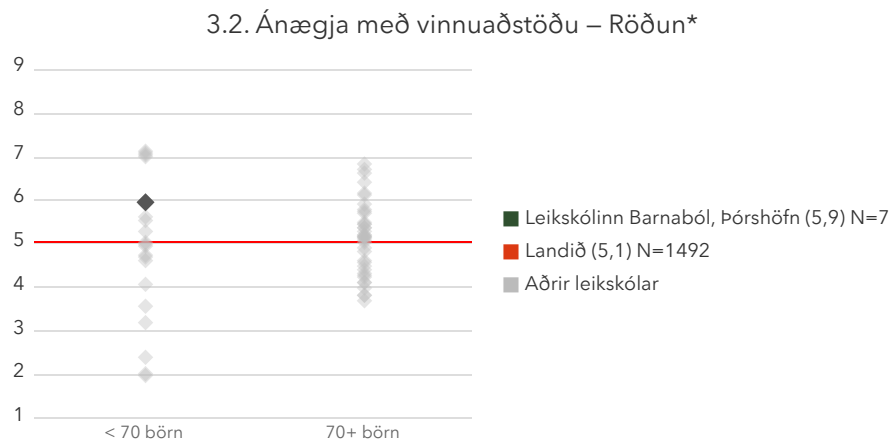
3.1.3 Afslappaður og þægilegur



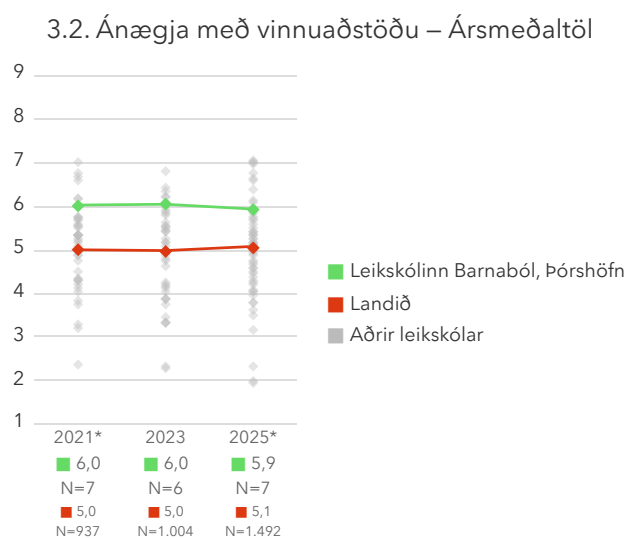
3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.



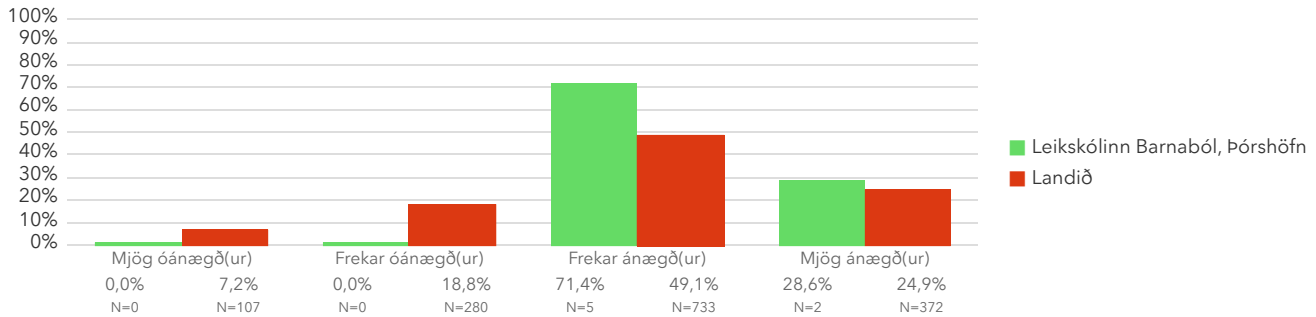
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

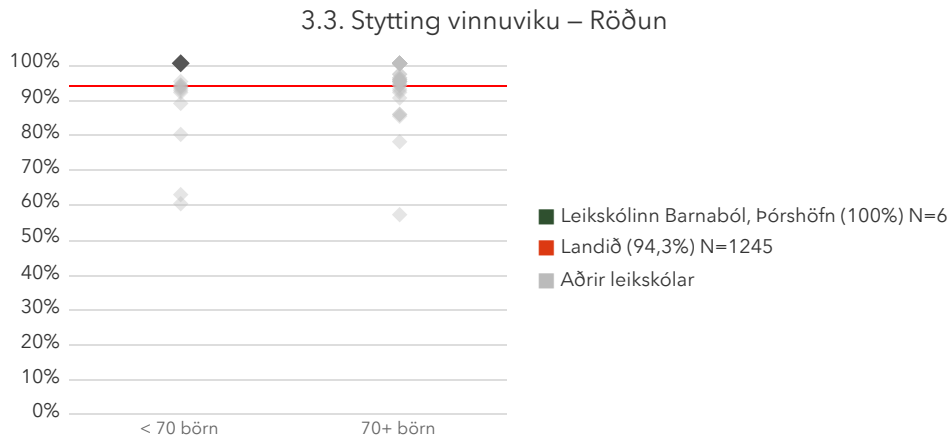
3.2.1 Hve ánægð(ur) ertu með húsnæði og aðstöðu á vinnustaðnum þínum?



3.3. Styttling vinnuviku

Birt er hlutfall starfsfólks sem segir styttingu vinnuvikunnar eiga við um sitt starf samkvæmt kjarasamningi. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

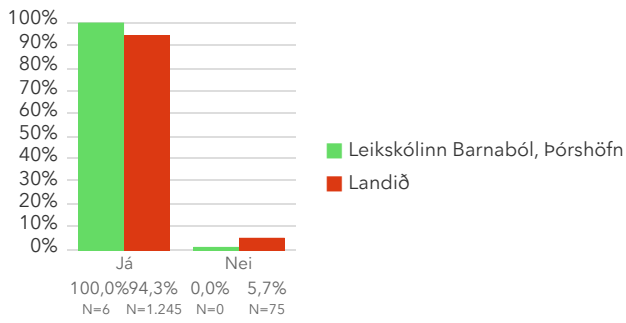
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

Spurningar sem mynda matsþátt

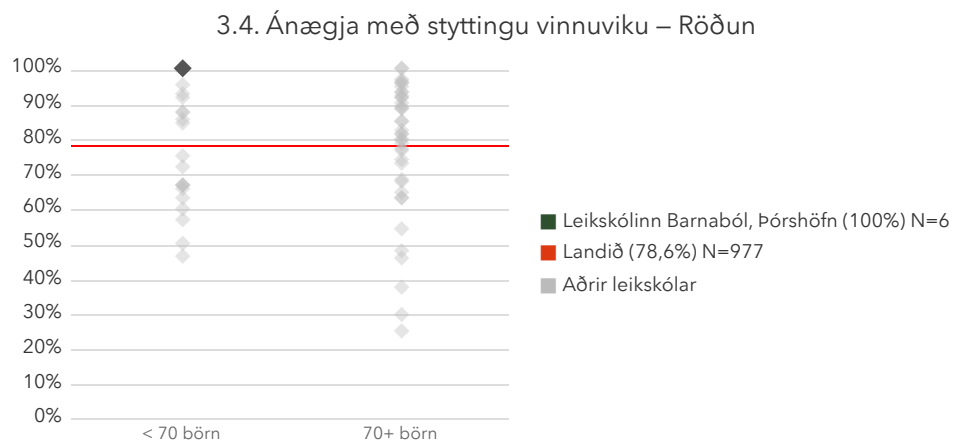
3.3.1 Á stytting vinnuviku samkvæmt kjarasamningi við í þínu starfi?



3.4. Ánægja með styttingu vinnuviku

Birt er hlutfall starfsfólks sem er mjög eða frekar ánægt með styttingu vinnuvikunnar. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matspátt“ hér að ofan.

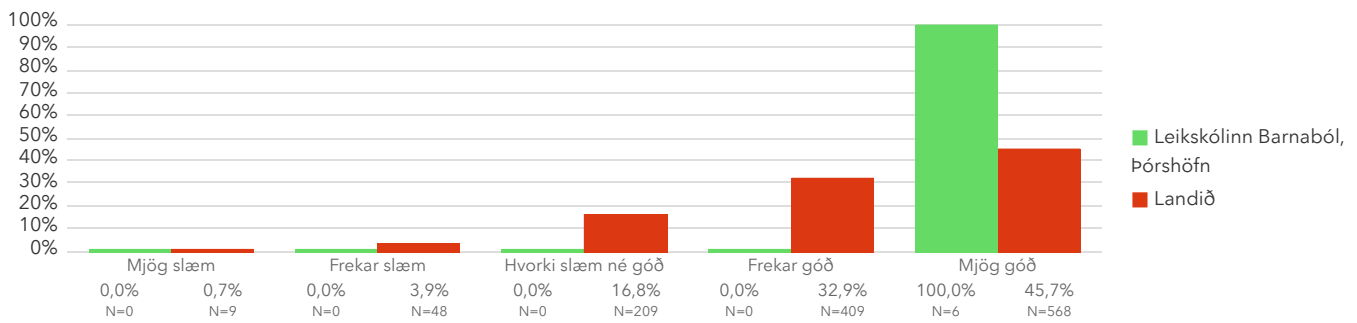
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

Spurningar sem mynda matsþátt

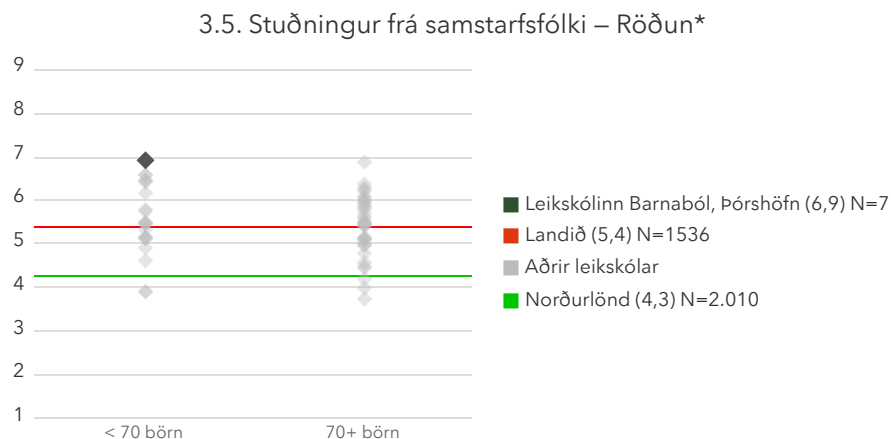
3.4.1 Hver er reynsla þín af styttingu vinnuvikunnar?*



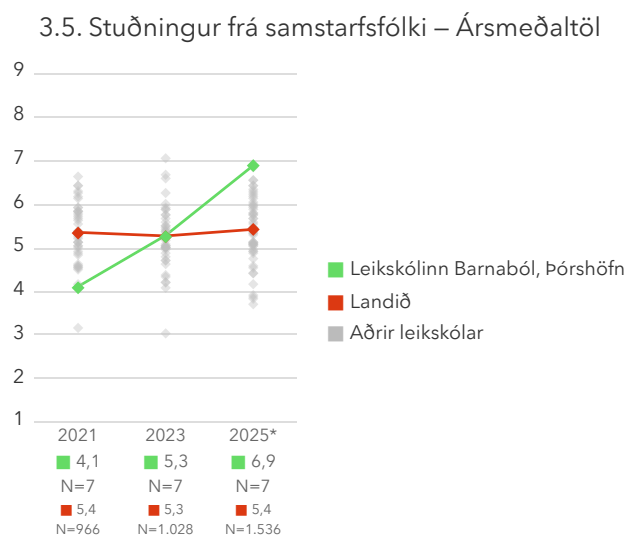
3.5. Stuðningur frá samstarfsfólki

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.



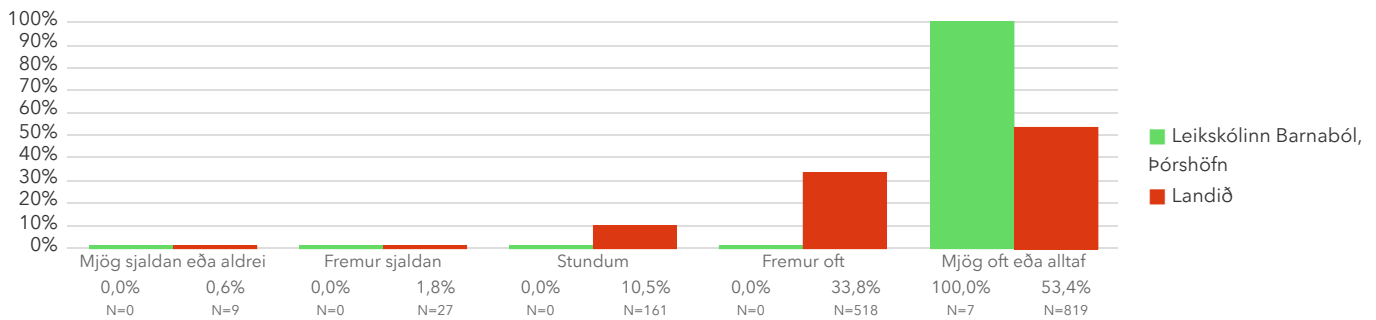
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

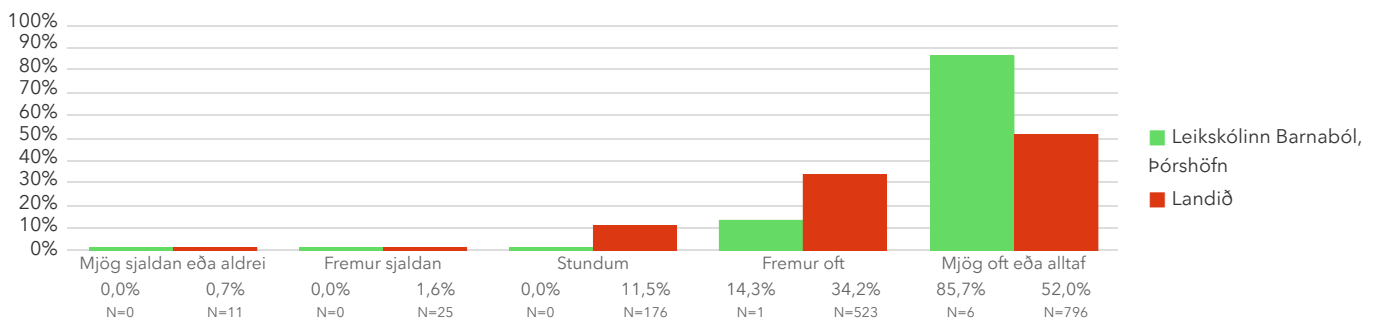
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.5.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð við verkefni frá samstarfsfólki þínu?*



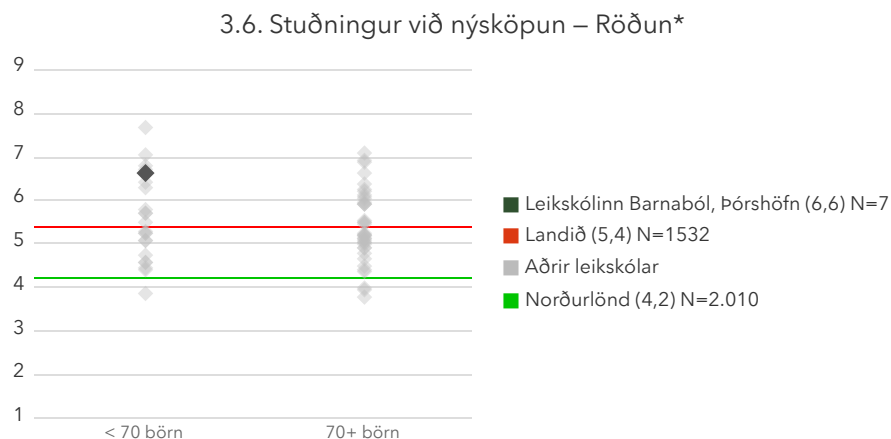
3.5.2 Ef á þarf að halda, vill samstarfsfólk þitt hlusta á vandamál sem upp koma í vinnunni?



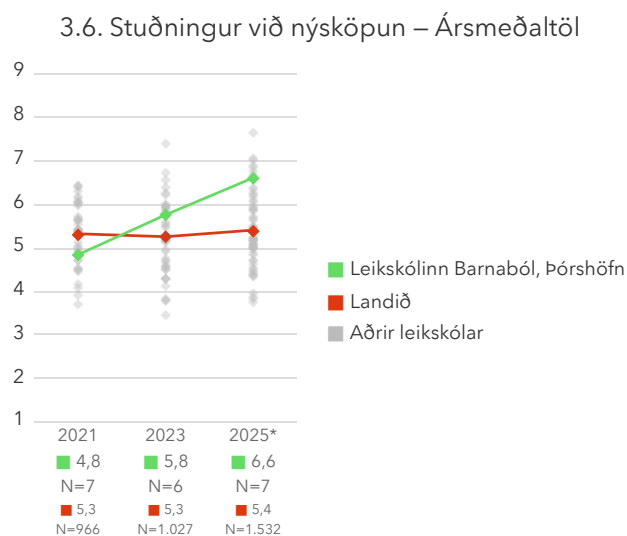
3.6. Stuðningur við nýsköpun

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.



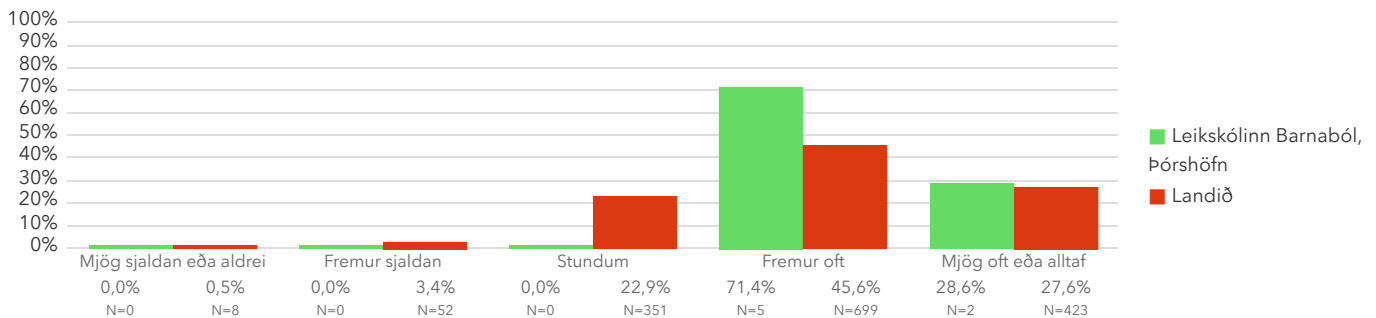
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

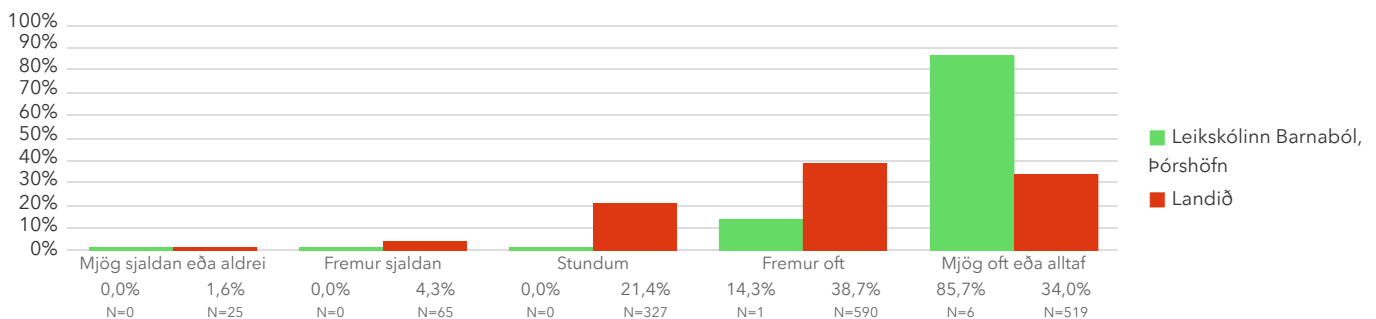
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

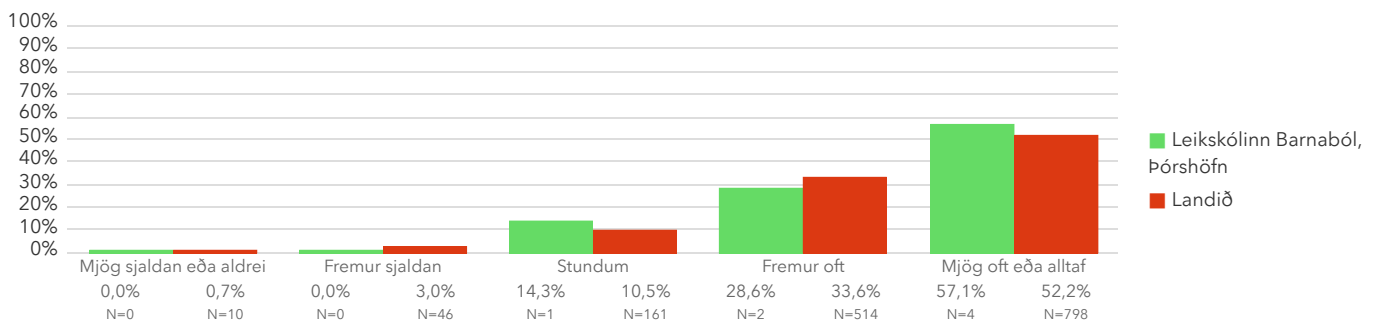
3.6.1 Sýnir starfsfólk frumkvæði á þínum vinnustað?



3.6.2 Er starfsfólk hvatt til að koma með tillögur til úrbóta á vinnustaðnum þínum?



3.6.3 Eru samskipti í góðu lagi í þinni deild/á þínu vinnusvæði?

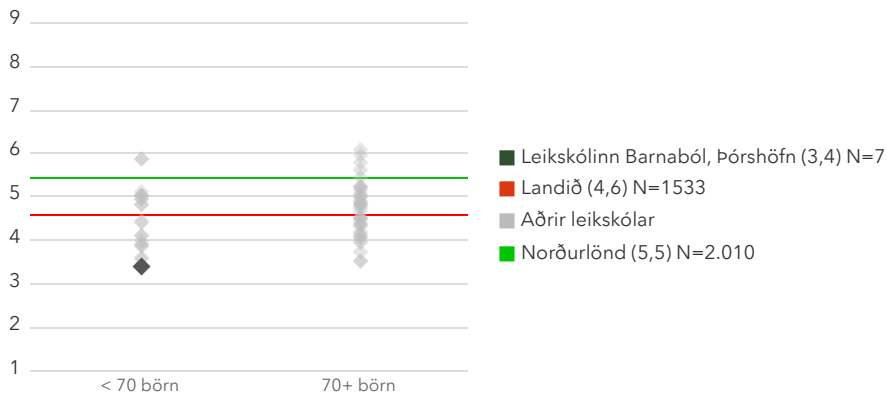


3.7. Mismunun

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

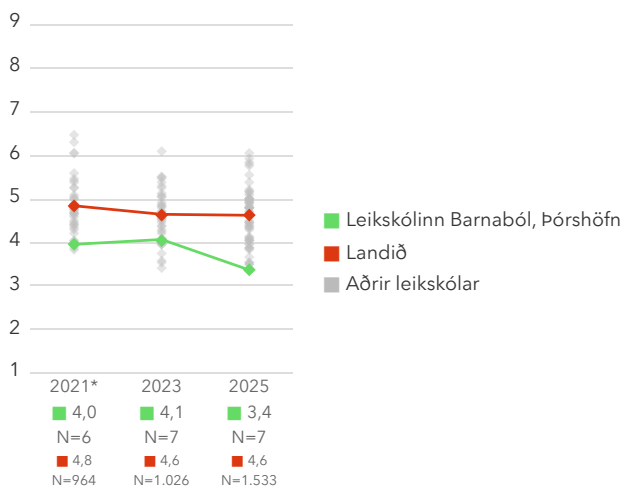
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.7. Mismunun – Röðun



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

3.7. Mismunun – Ársmeðaltöl



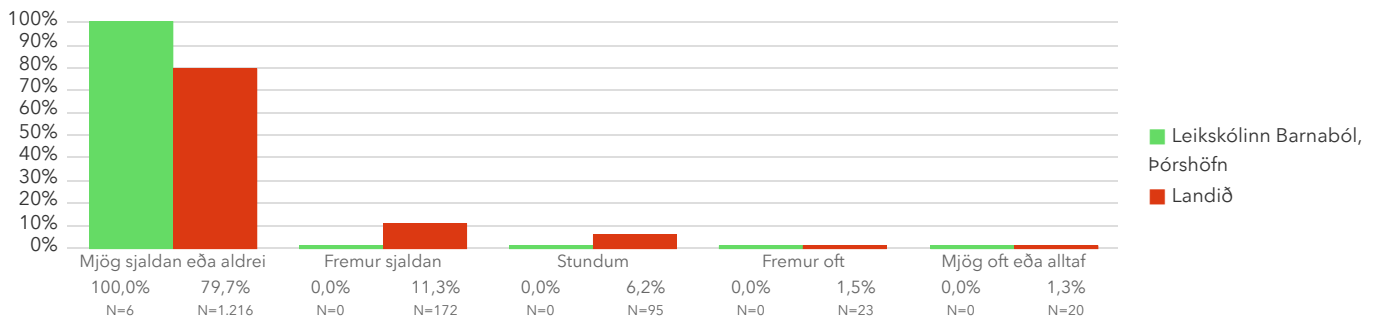
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

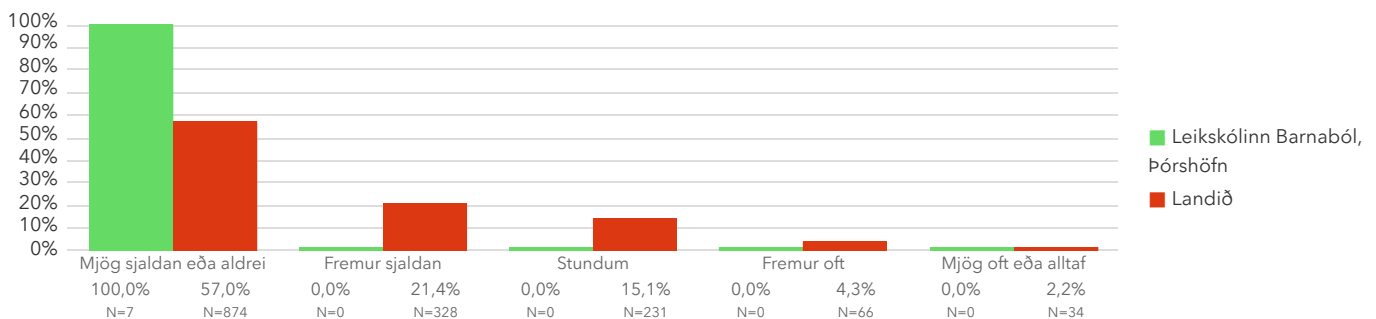
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.7.1 Hefurðu tekið eftir mismunun í framkomu gagnvart körlum og konum á vinnustaðnum þínum?



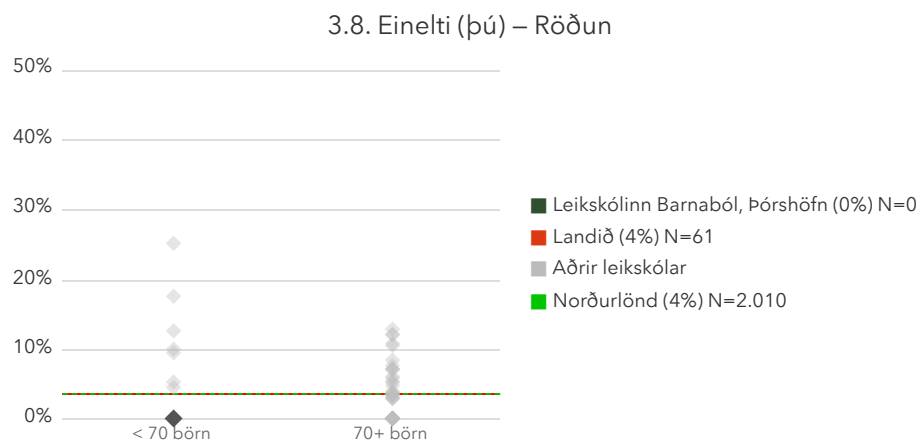
3.7.2 Hefurðu tekið eftir mismunun í framkomu gagnvart eldra og yngra starfsfólki á vinnustaðnum þínum?



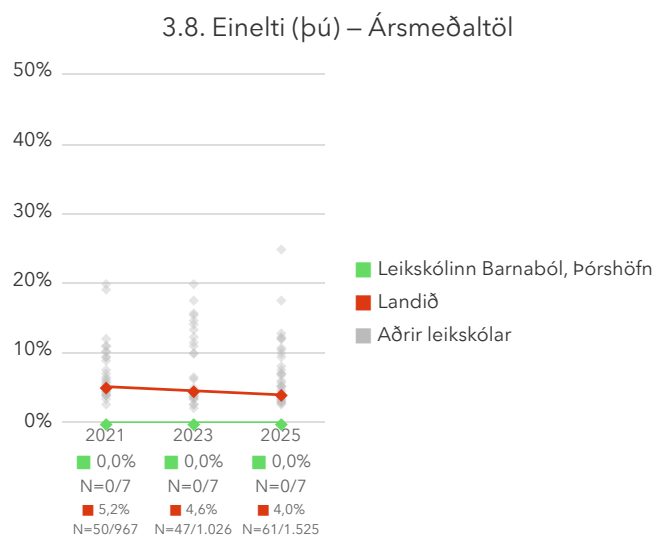
3.8. Einelti (þú)

Birt er hlutfall starfsfólks sem segist hafa orðið fyrir einelti undanfarna 6 mánuði. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.



Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

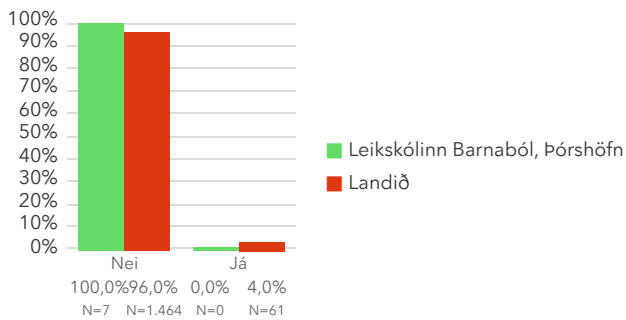
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

Einelti er skilgreint sem síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir. Einelti er einstaklingsbundin upplifun. Einelti er alvarlegt mál sem stjórnendum og samstarfsfólki ber skylda til að taka á.

3.8.1 Hefur þú orðið fyrir einelti eða áreitni á vinnustaðnum undanfarna sex mánuði?

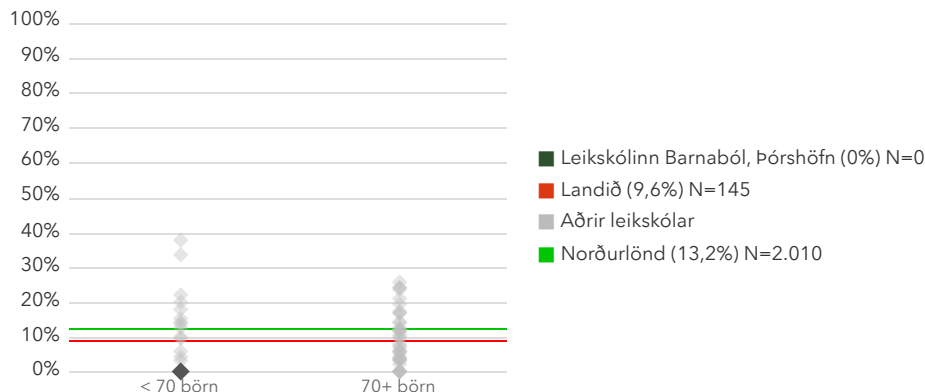


3.9. Einelti (annar en þú)

Birt er hlutfall starfsfólks sem segist hafa séð 1 eða fleiri aðra starfsmenn á vinnustaðnum hafa orðið fyrir einelti eða áreitni undanfarna 6 mánuði. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

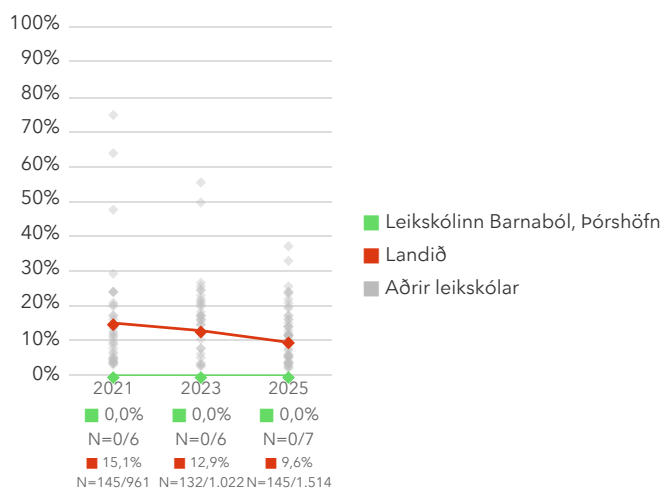
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.9. Einelti (annar en þú) – Röðun



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

3.9. Einelti (annar en þú) – Ársmeðaltöl



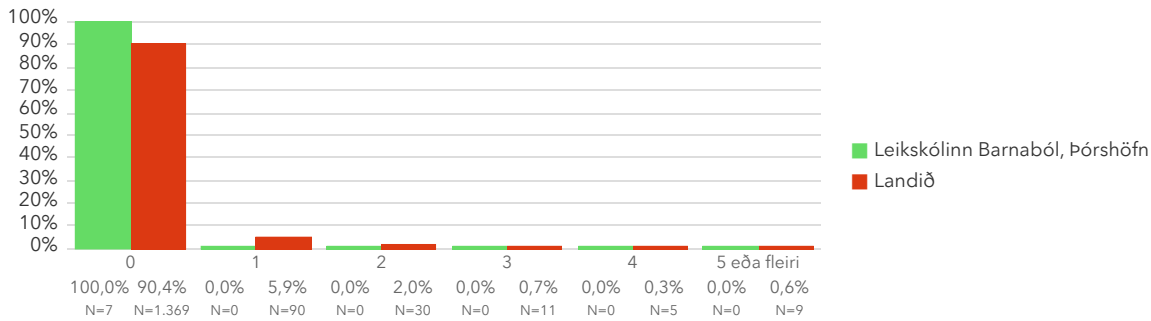
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

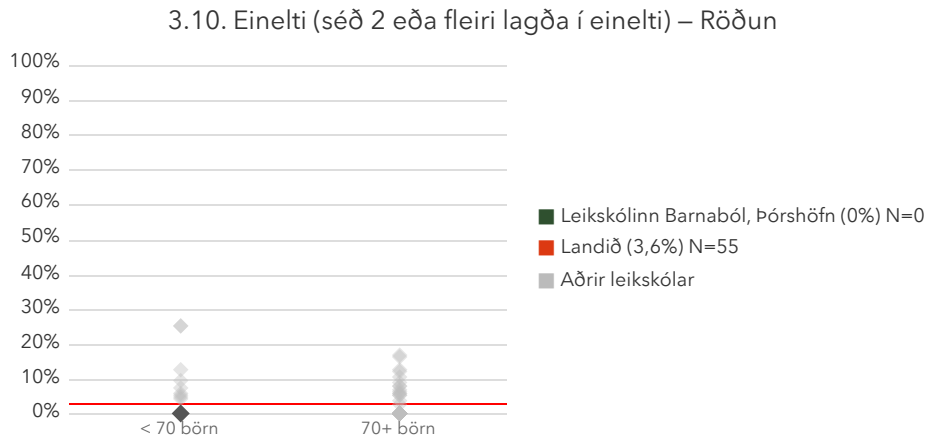
3.9.1 Hversu marga (aðra en þig) hefurðu séð lagða í einelti eða verða fyrir áreitni á þínum vinnustað undanfarna sex mánuði?*



3.10. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti)

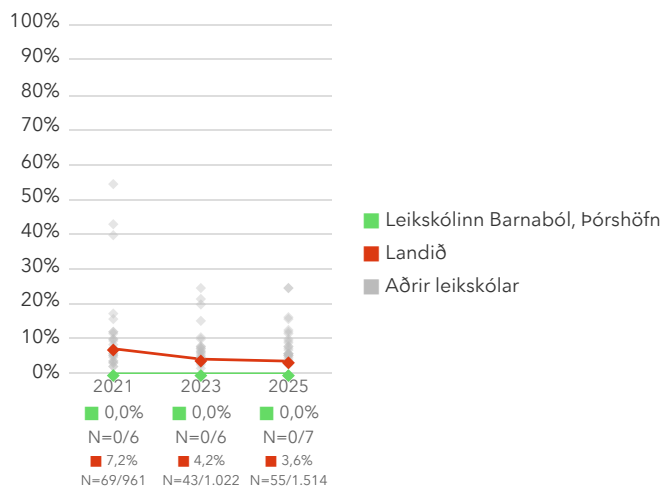
Birt er hlutfall starfsfólks sem segist hafa séð 2 eða fleiri aðra starfsmenn á vinnustaðnum hafa orðið fyrir einelti eða áreitni undanfarna 6 mánuði. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

3.10. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti) – Ársmeðaltöl



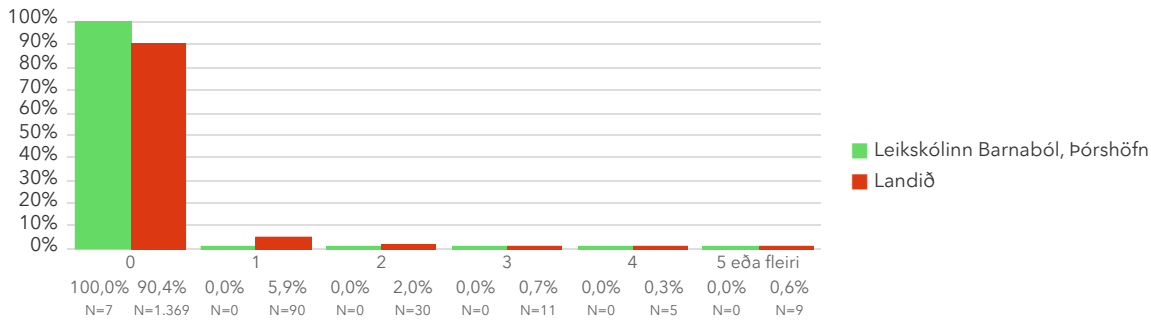
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.10.1 Hversu marga (aðra en þig) hefurðu séð lagða í einelti eða verða fyrir áreitni á þínum vinnustað undanfarna sex mánuði?*

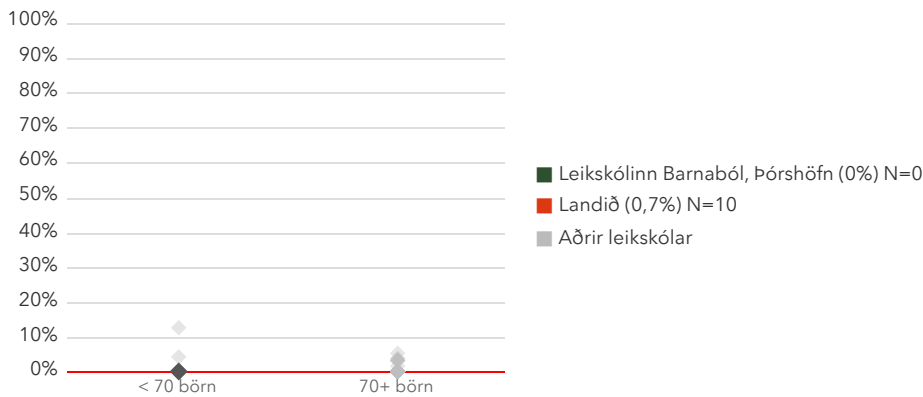


3.11. Kynferðisleg áreitni

Birt er hlutfall starfsfólks sem segist hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni undanfarna 6 mánuði. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

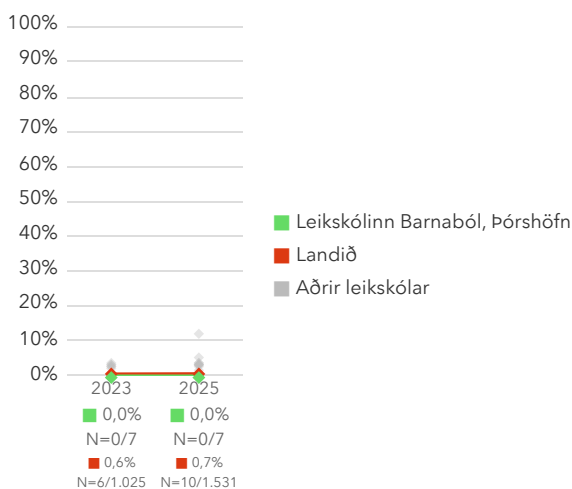
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.11. Kynferðisleg áreitni – Röðun



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

3.11. Kynferðisleg áreitni – Ársmeðaltöl

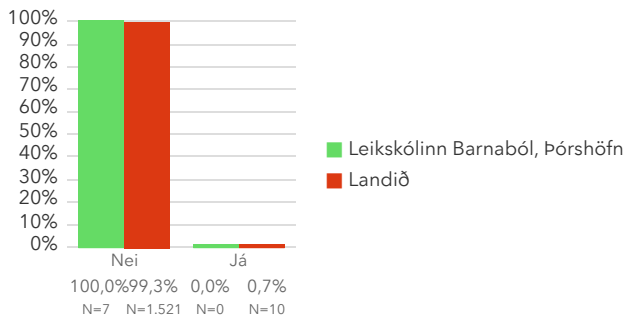


Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

Kynferðisleg áreitni er skilgreind sem hvers kyns kynferðisleg hegðun sem hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

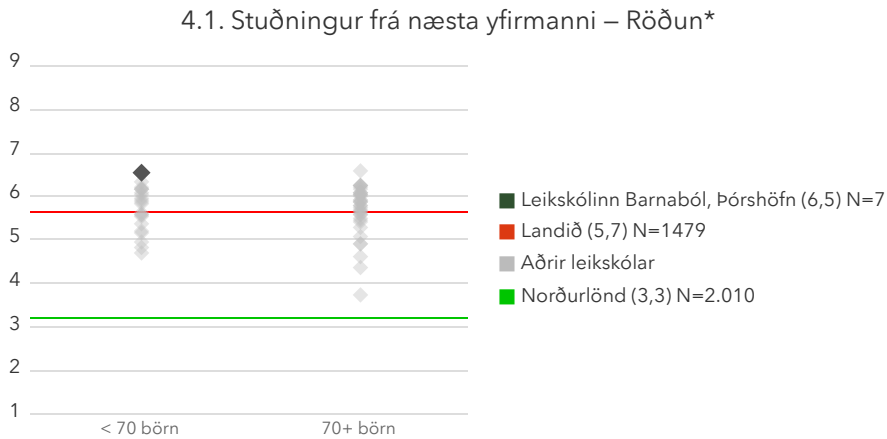
3.11.1 Hefur þú orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum undanfarna sex mánuði?*



4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni

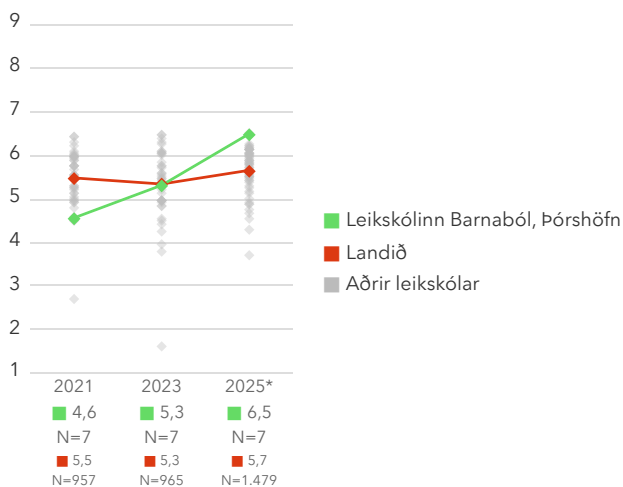
Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni – Ársmeðaltöl



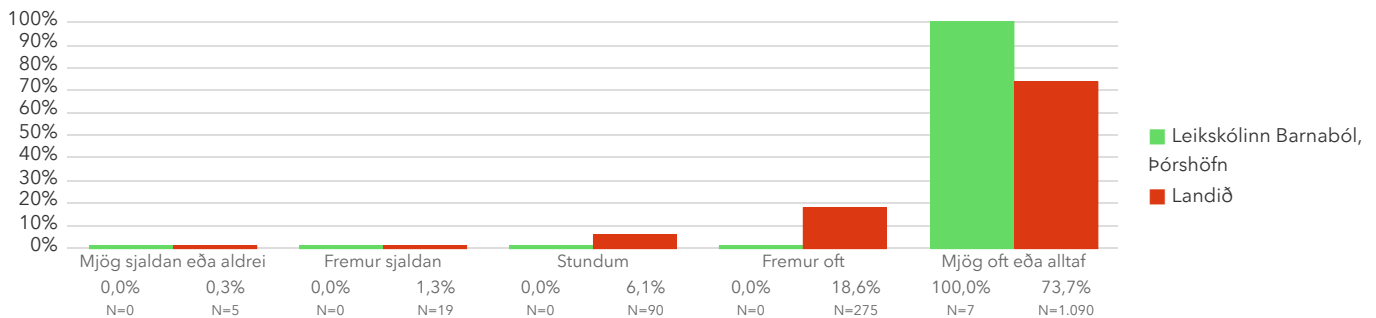
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

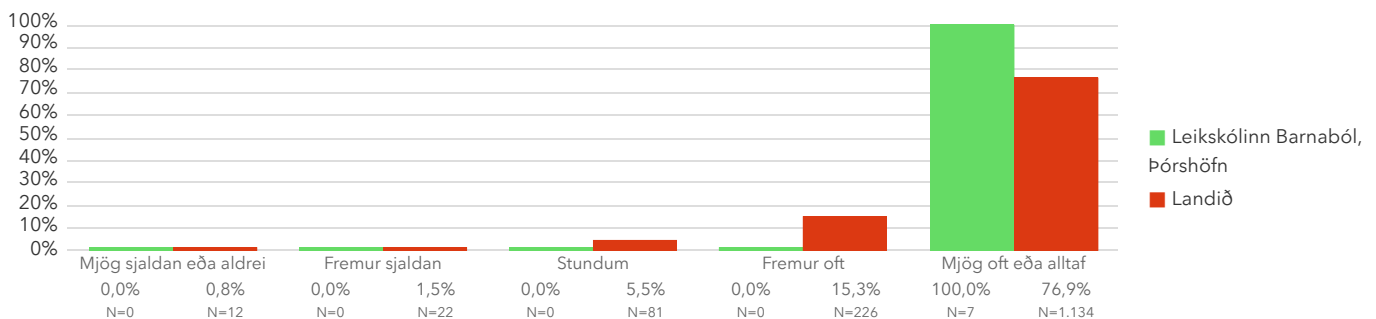
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

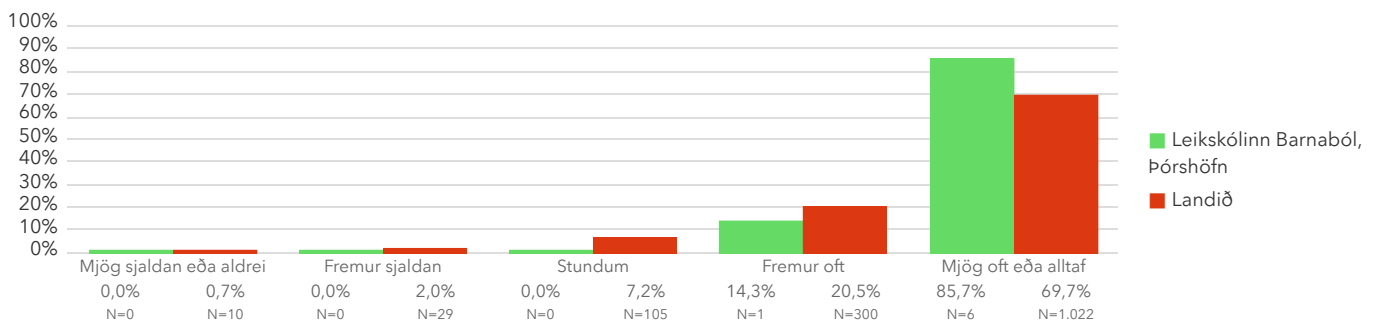
4.1.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð frá næsta yfirmanni þínum?*



4.1.2 Ef á þarf að halda, er næsti yfirmaður þinn fús að hlusta á vandamál sem upp koma í vinnunni?



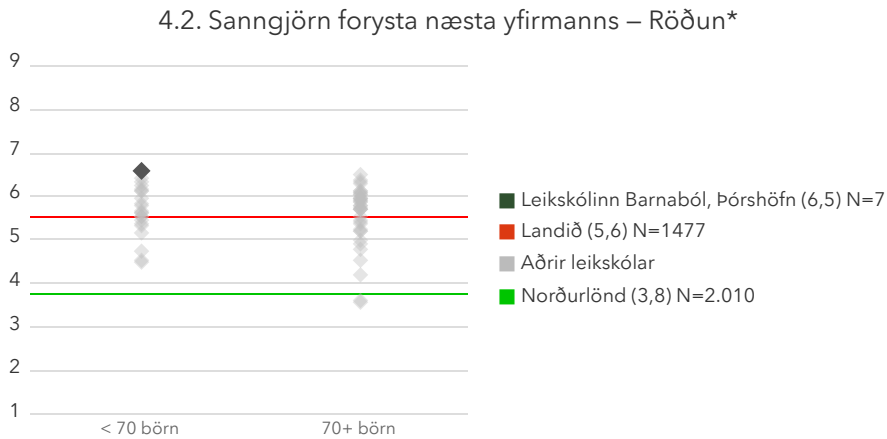
4.1.3 Metur næsti yfirmaður þinn vinnuframlag þitt að verðleikum?



4.2. Sanngjörn forysta næsta yfirmanns

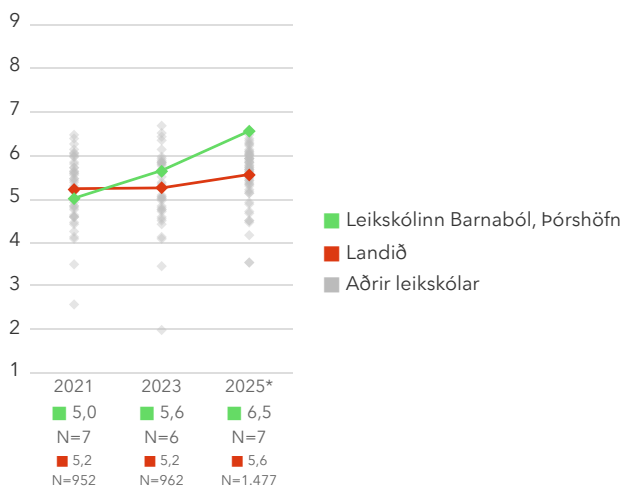
Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

4.2. Sanngjörn forysta næsta yfirmanns – Ársmeðaltöl



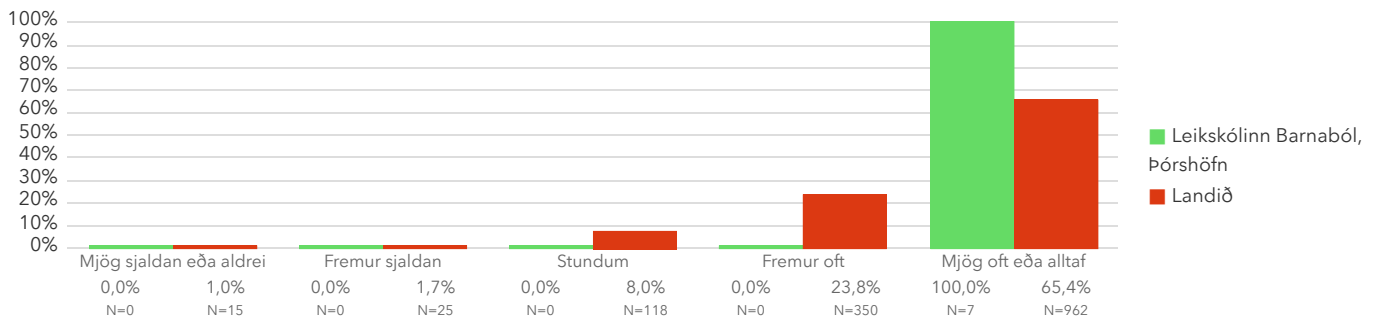
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

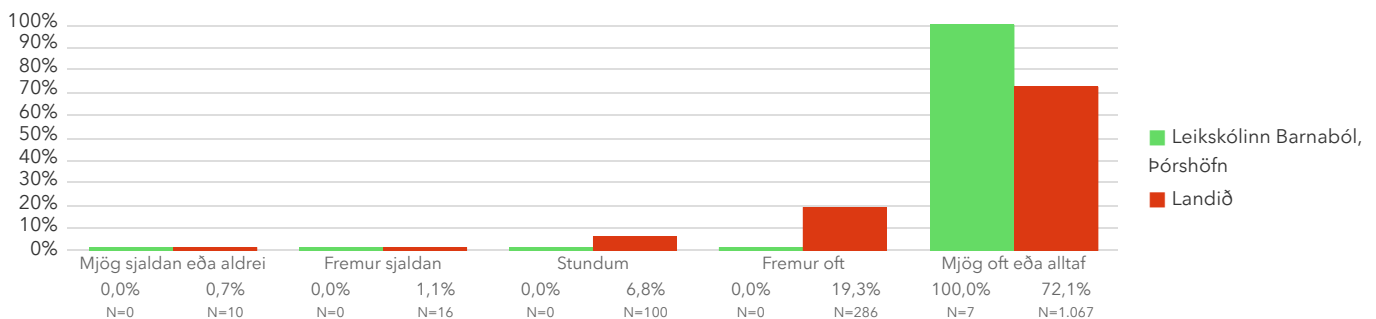
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

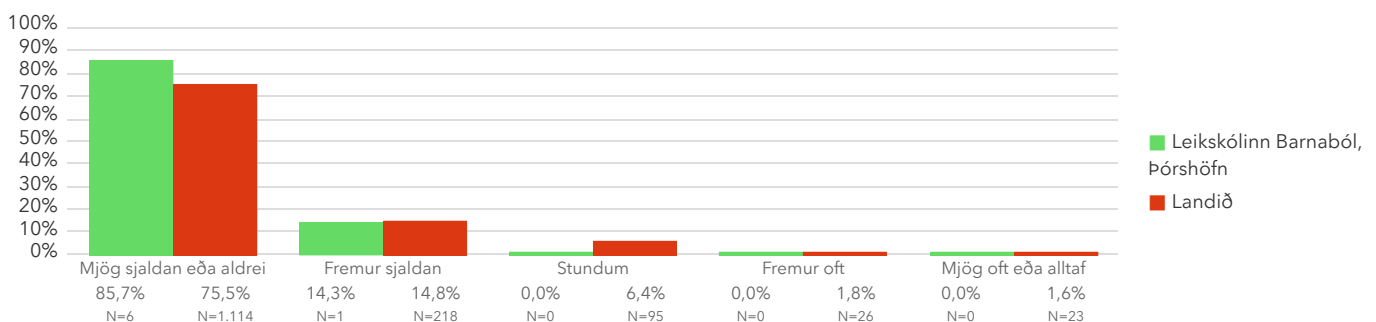
4.2.1 Úthlutar næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlausan og réttlátan hátt?



4.2.2 Kemur næsti yfirmaður þinn fram við starfsfólk af réttlæti og jafnræði?



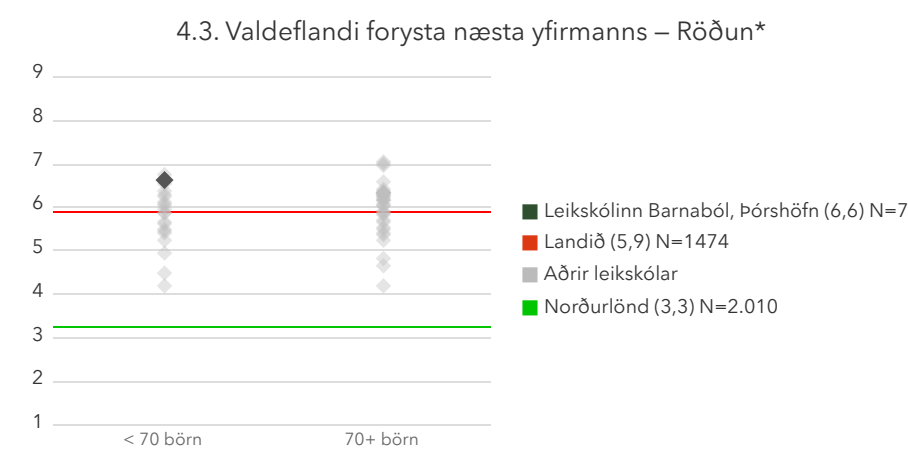
4.2.3 Veldur samband þitt við næsta yfirmann þinn þér streitu?



4.3. Valdeflandi forysta næsta yfirmanns

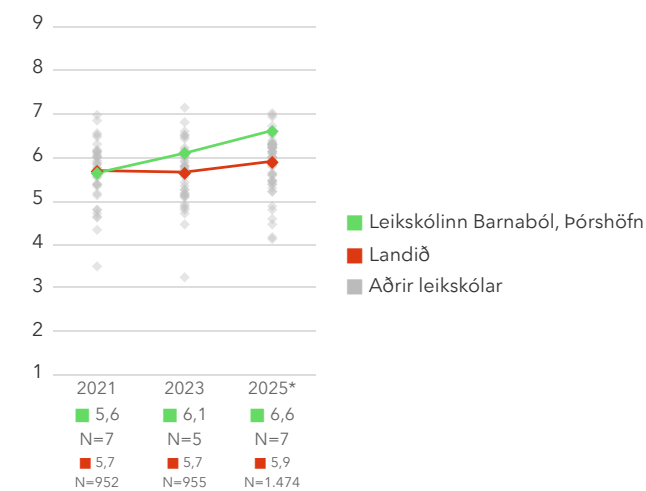
Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

4.3. Valdeflandi forysta næsta yfirmanns – Ársmeðaltöl



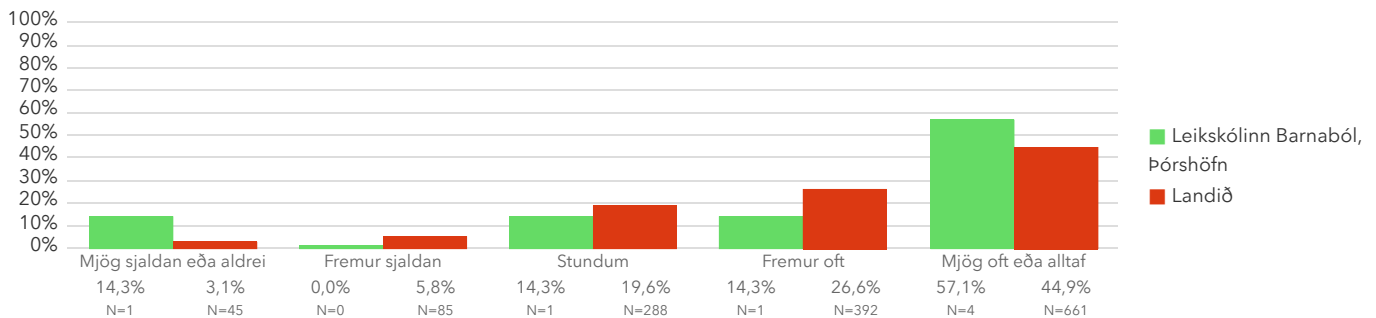
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

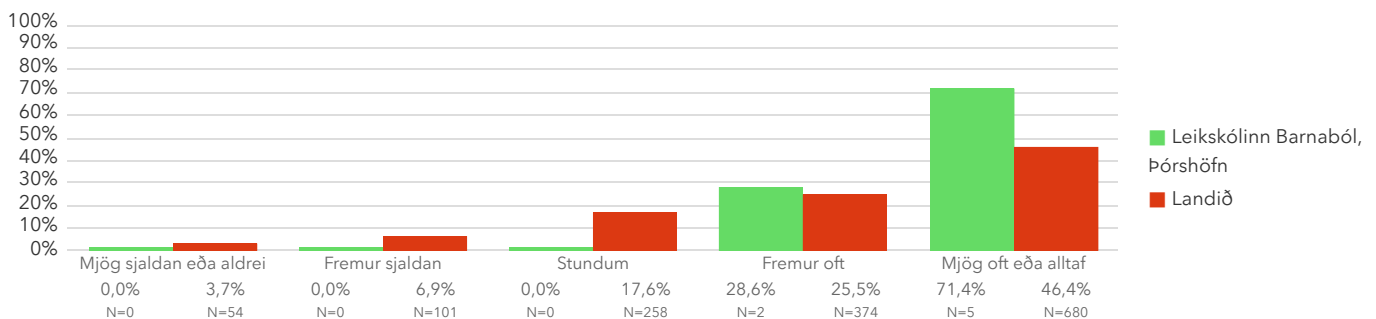
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

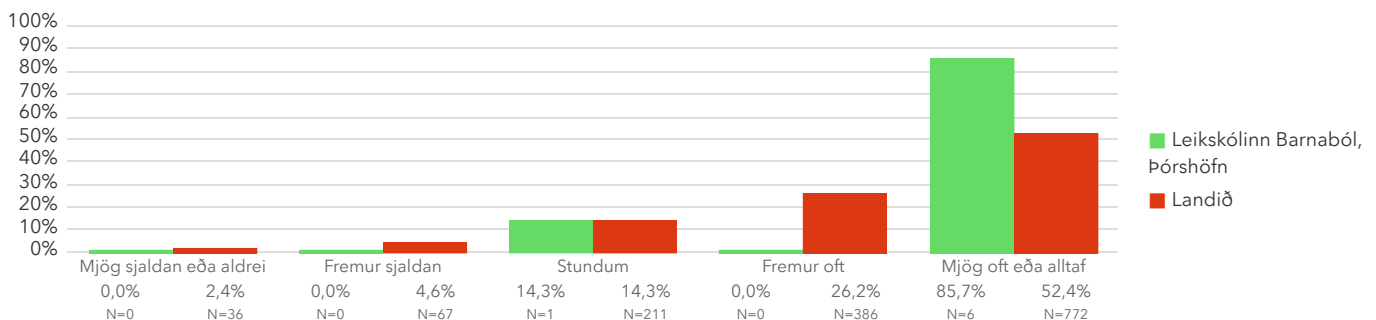
4.3.1 Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?



4.3.2 Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að láta vita ef þú ert á annarri skoðun?



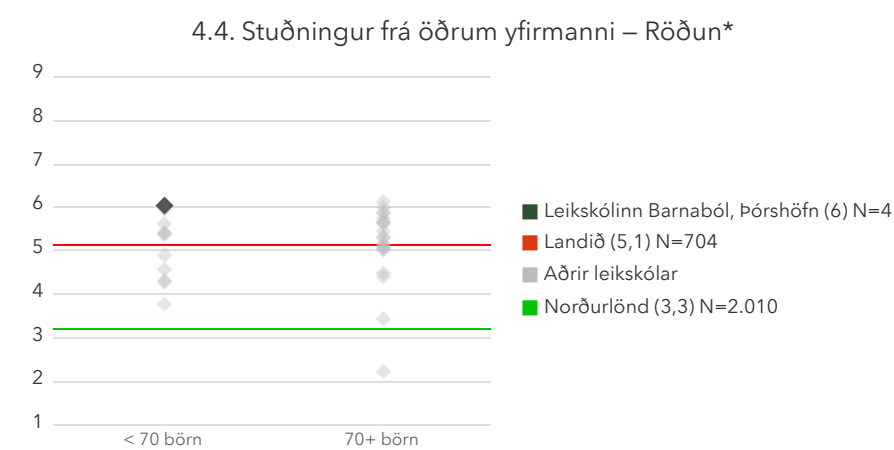
4.3.3 Hjálpar næsti yfirmaður þinn þér að auka færni þína í starfi?



4.4. Stuðningur frá öðrum yfirmanni

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikíð 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

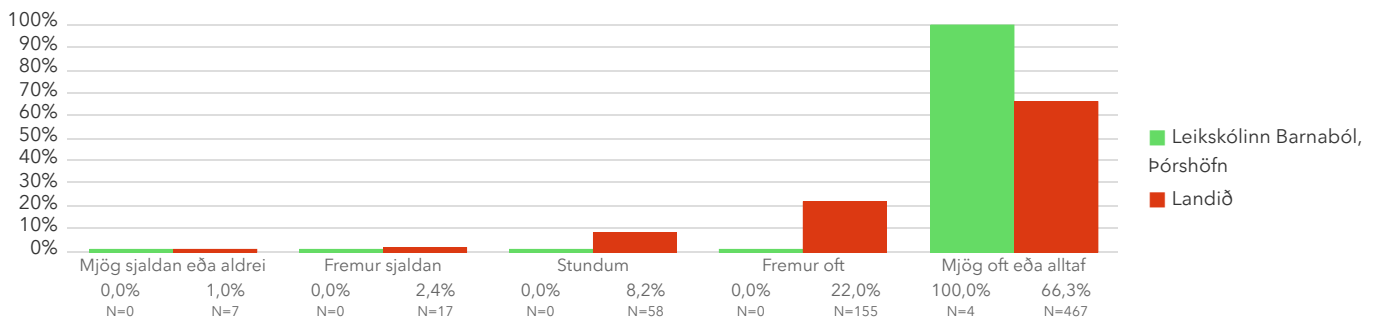
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



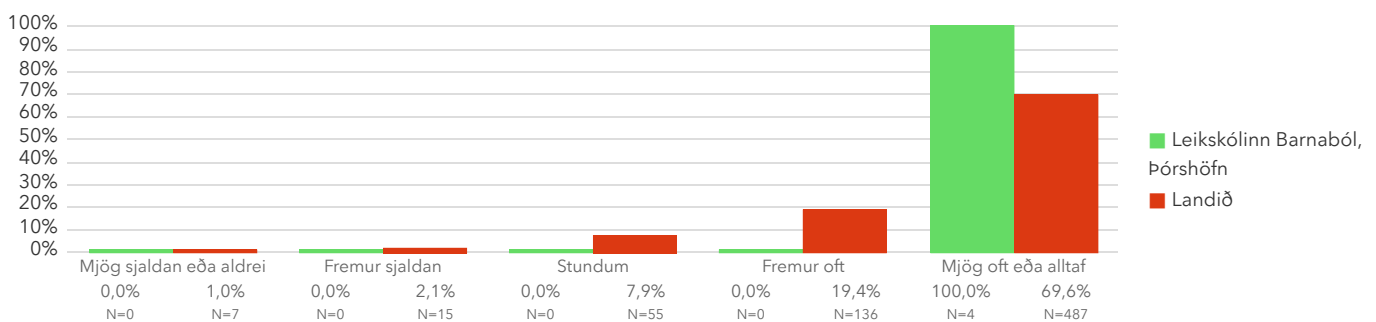
Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

Spurningar sem mynda matsþátt

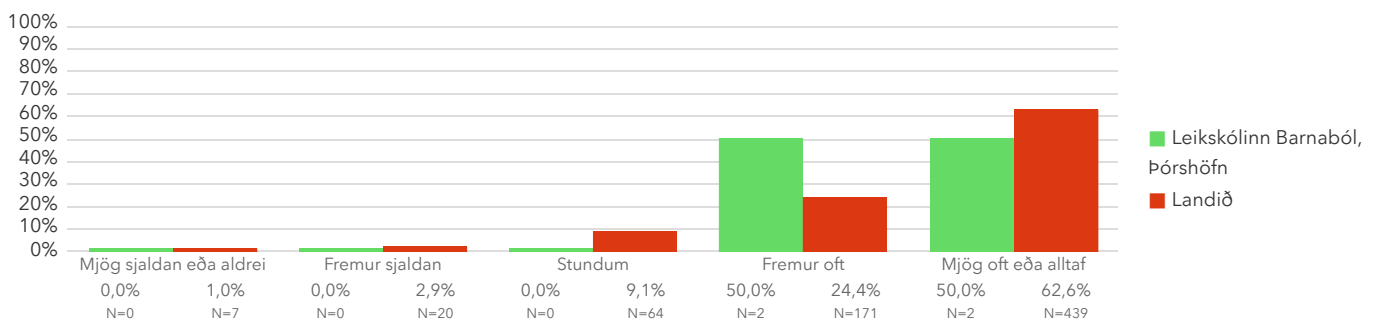
4.4.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð frá öðrum yfirmanni þínum?



4.4.2 Ef á þarf að halda, er annar yfirmaður þinn fús að hlusta á vandamál sem upp koma í vinnunni?



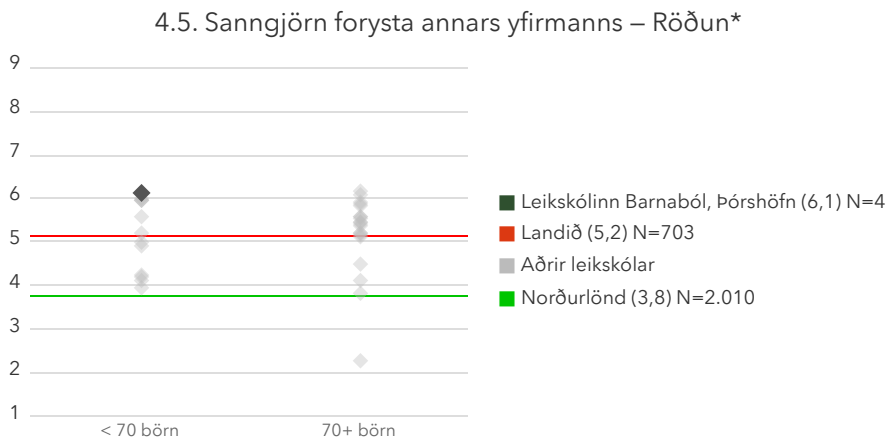
4.4.3 Metur annar yfirmaður þinn vinnuframlag þitt að verðleikum?



4.5. Sanngjörn forysta annars yfirmanns

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikíð 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

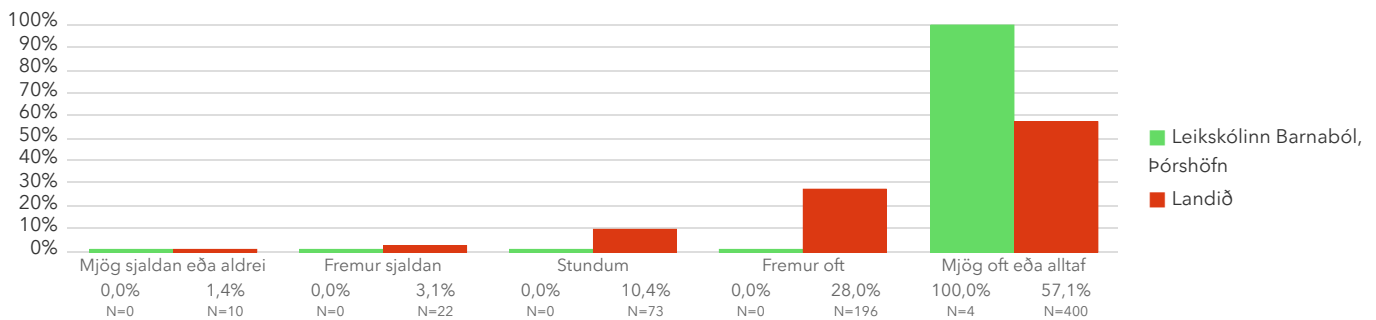
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



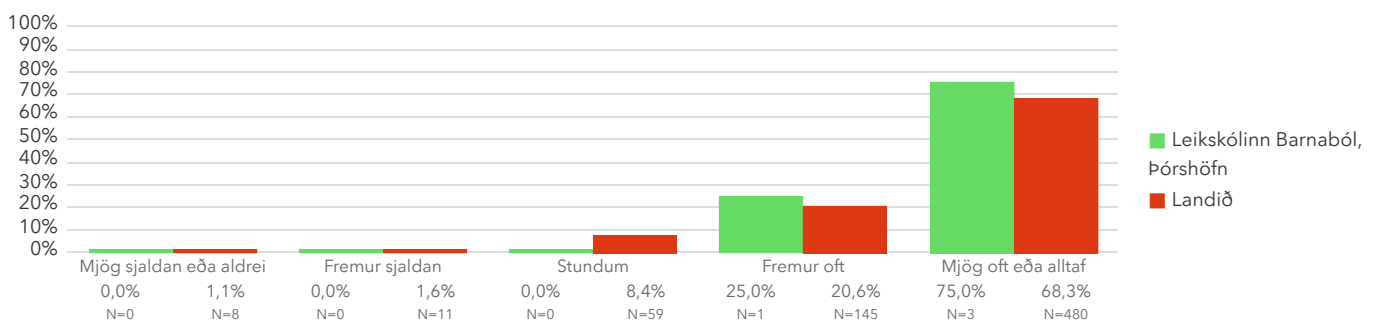
Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

Spurningar sem mynda matsþátt

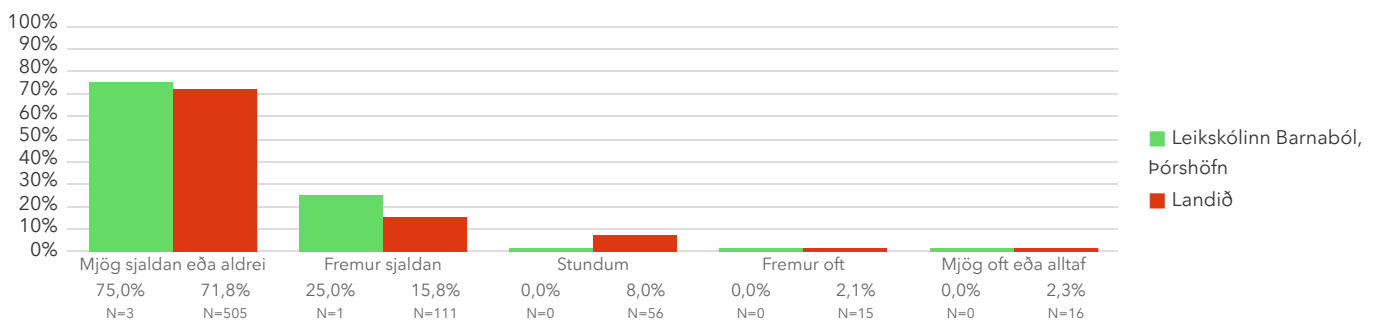
4.5.1 Úthlutar annar yfirmaður þinn verkefnum á hlutlausan og réttlátan hátt?



4.5.2 Kemur annar yfirmaður þinn fram við starfsfólk af réttlæti og jafnræði?*



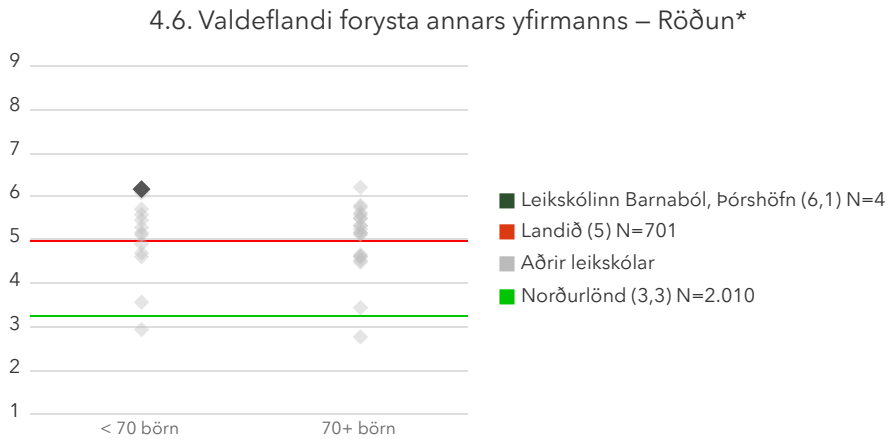
4.5.3 Veldur samband þitt við annan yfirmann þinn þér streitu?



4.6. Valdeflandi forysta annars yfirmanns

Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikíð 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Hlutfall við einstökum svarmöguleikum má sjá með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

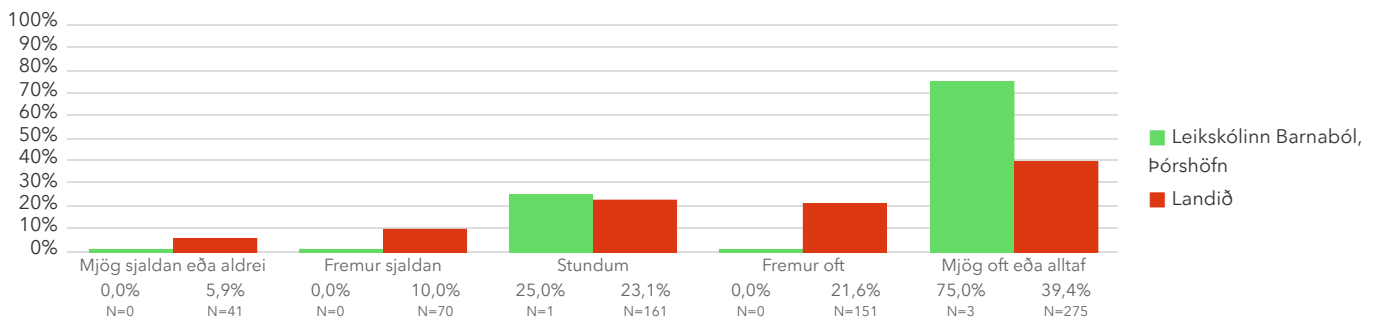
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.



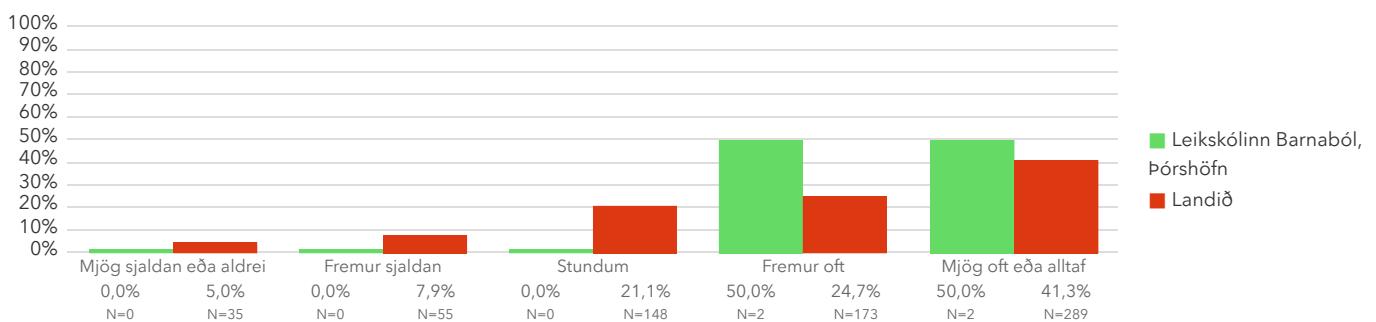
Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

Spurningar sem mynda matsþátt

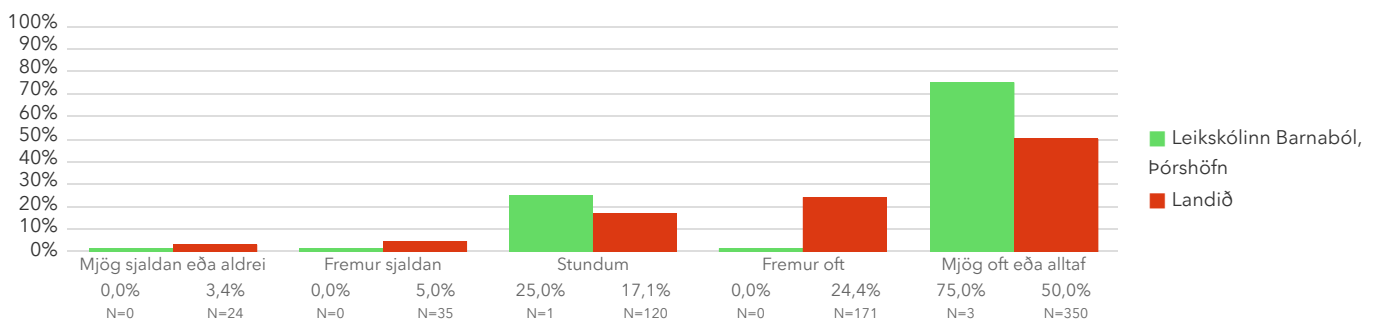
4.6.1 Hvetur annar yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?



4.6.2 Hvetur annar yfirmaður þinn þig til að láta vita ef þú ert á annarri skoðun?



4.6.3 Hjálpar annar yfirmaður þinn þér að auka færni þína í starfi?



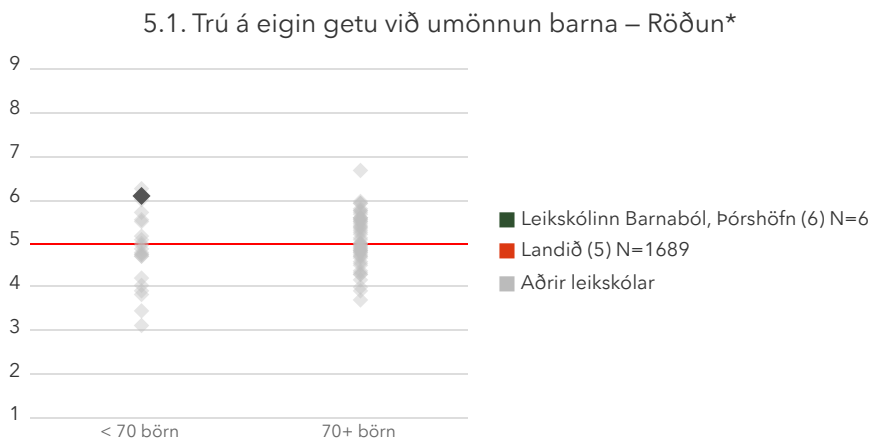
Uppeldi og menntun

5.1. Trú á eigin getu við umönnun barna

Trú á eigin getu við umönnun er metin með því að spyrja starfsfólk sex spurninga. Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Hærra gildi er túlkað sem meiri trú á eigin getu. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Ítarlegar niðurstöður má nálgast í tenglinum „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

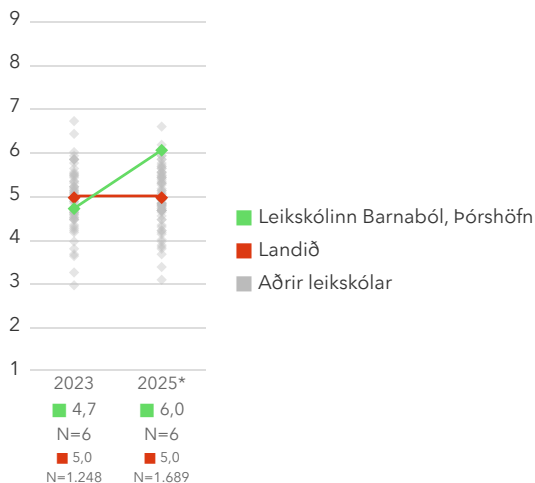
Mælikvarðanum var breytt árið 2023 þar sem spurningum var fækkað úr ellefu í sex og heiti hans breytt úr „Trú á eigin getu við uppeldi og menntun barna“. Langtímasamanburður aftur í tímann var því fjarlægður þar sem ný gögn voru ekki samanburðarhæf við þau eldri.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum skv. ANOVA prófi.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

5.1. Trú á eigin getu við umönnun barna – Ársmeðaltöl



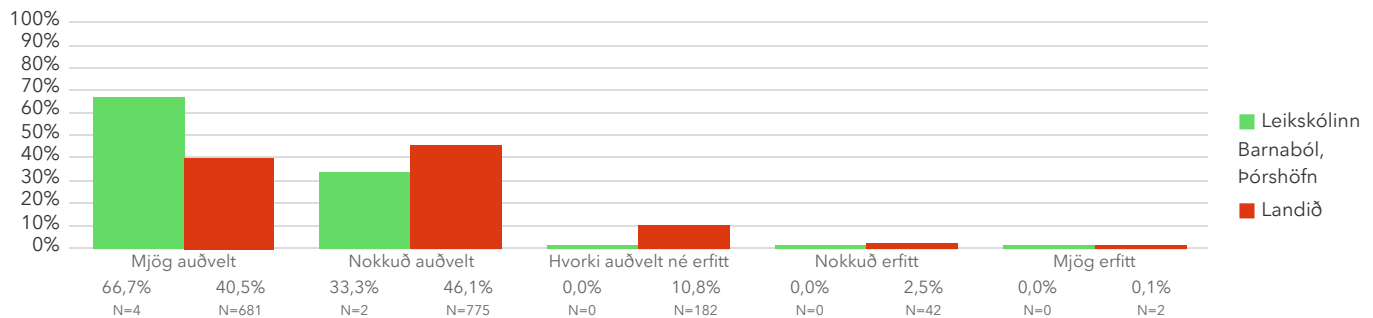
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

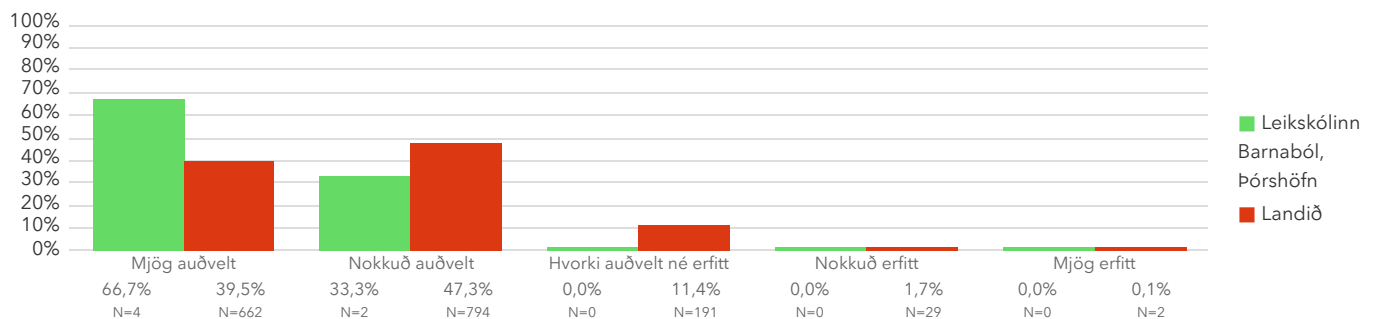
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

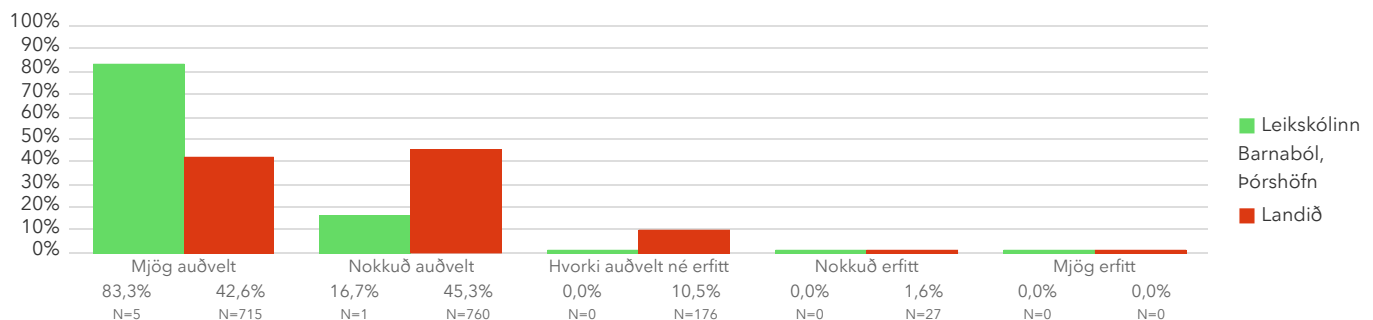
5.1.1 Að ýta undir félagsfærni og vináttu barna*



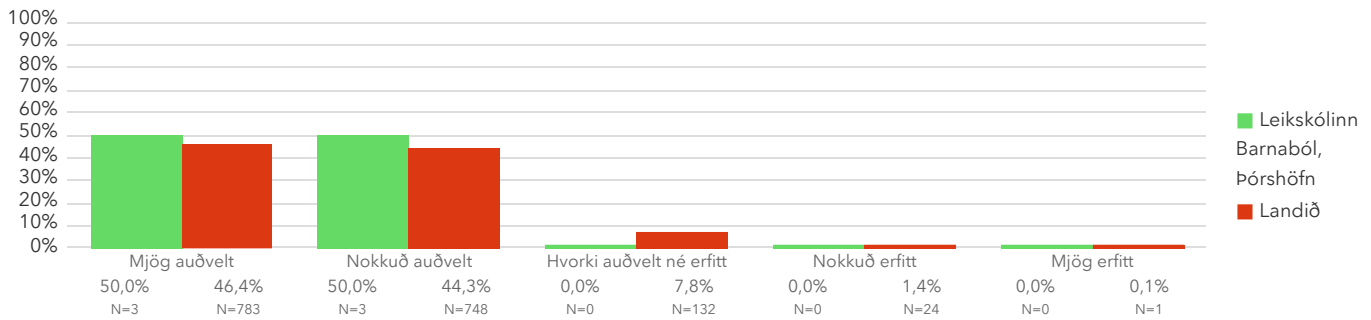
5.1.2 Að ýta undir virka þátttöku og áhrif barna í daglegu starfi*



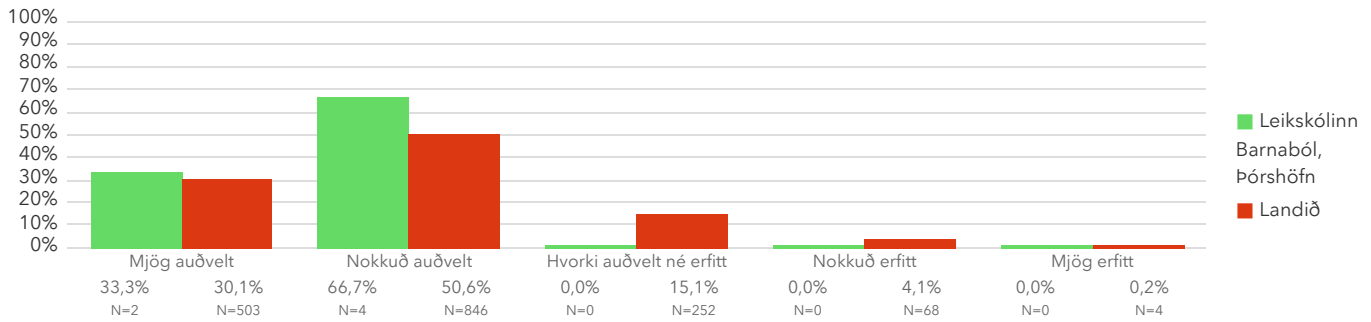
5.1.3 Að hvetja börn til að taka frumkvæði



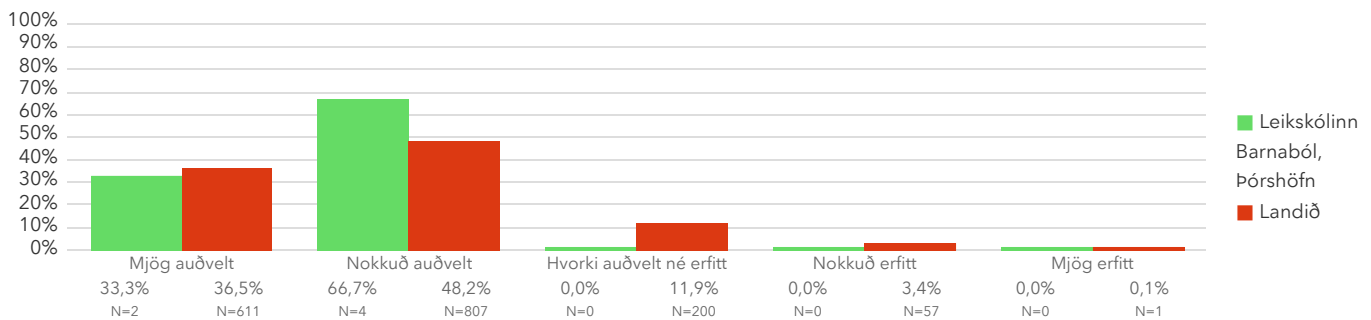
5.1.4 Að skilja upplifanir og tilfinningar barna*



5.1.5 Að leysa vandamál í barnahópnum með árangursríkum hætti*



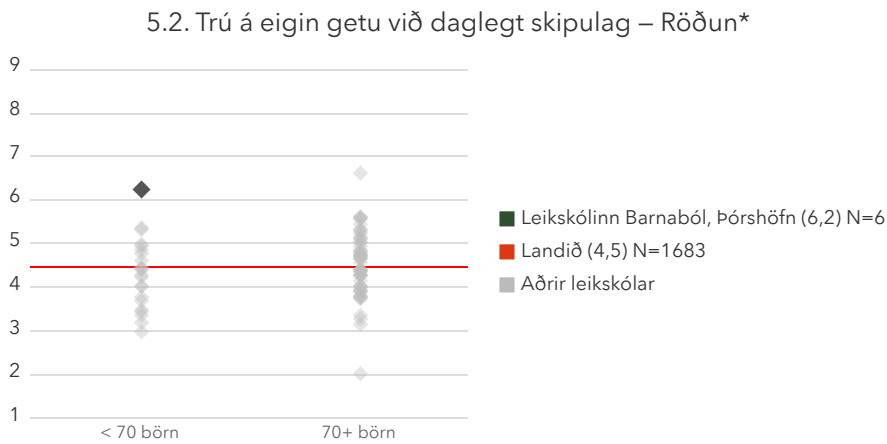
5.1.6 Að styðja börn við að leysa deilur*



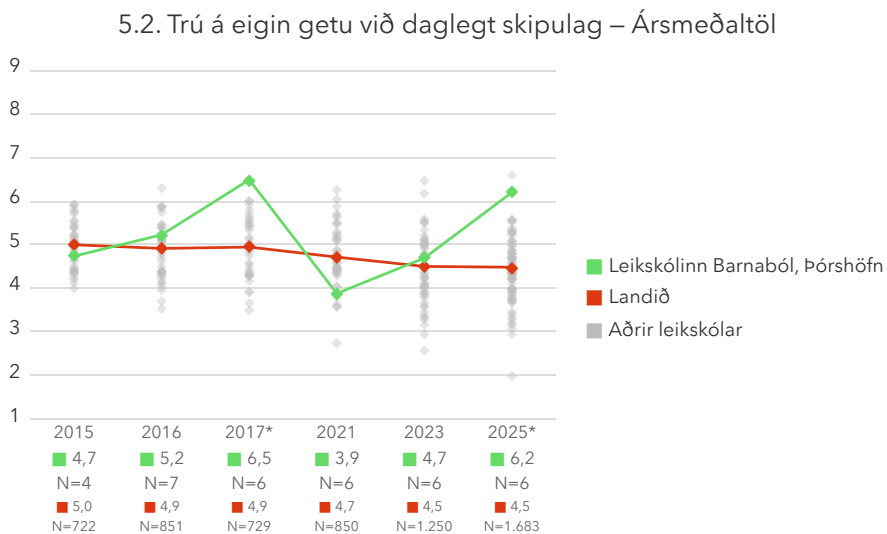
5.2. Trú á eigin getu við daglegt skipulag

Trú á eigin getu við daglegt skipulag er metin með því að spyrja starfsfólk átta spurninga. Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikðið 2. Hærra gildi er túlkað sem meiri trú á eigin getu. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Ítarlegar niðurstöður má nálgast í tenglinum „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum skv. ANOVA prófi.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.



Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

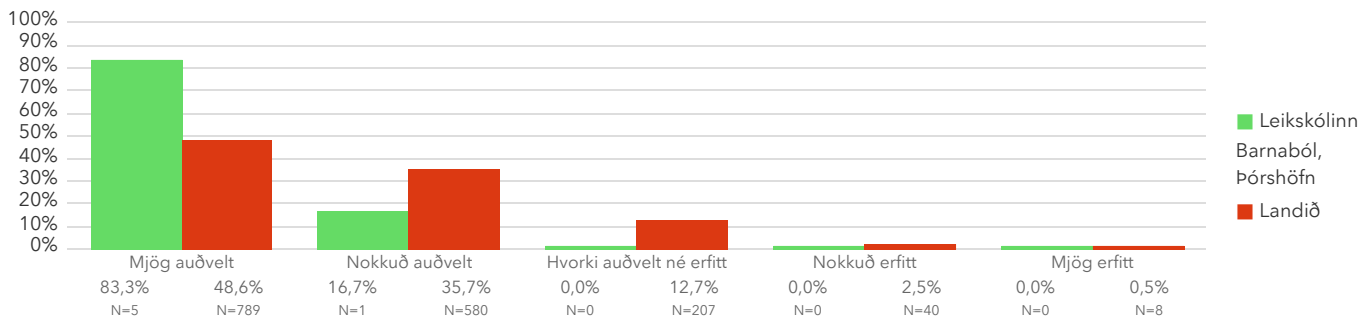
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

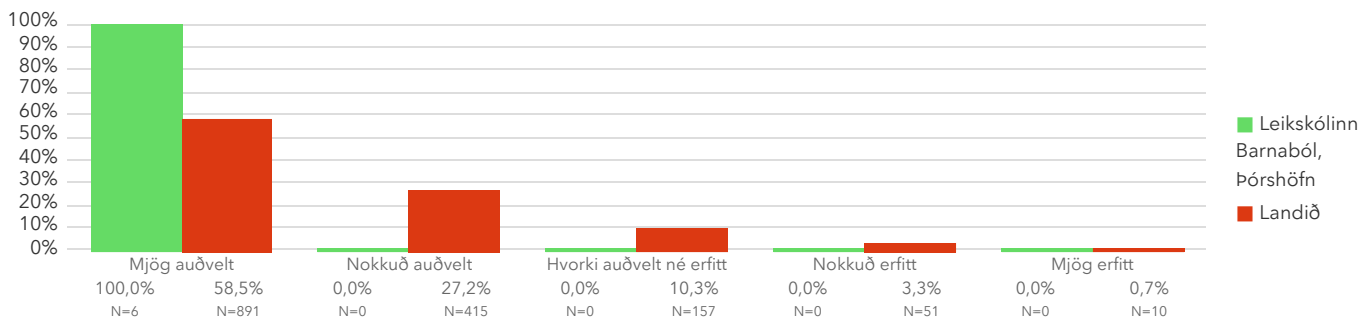
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

Hversu auðvelt eða erfitt áttu með að sinna eftirfarandi þáttum starfsins?

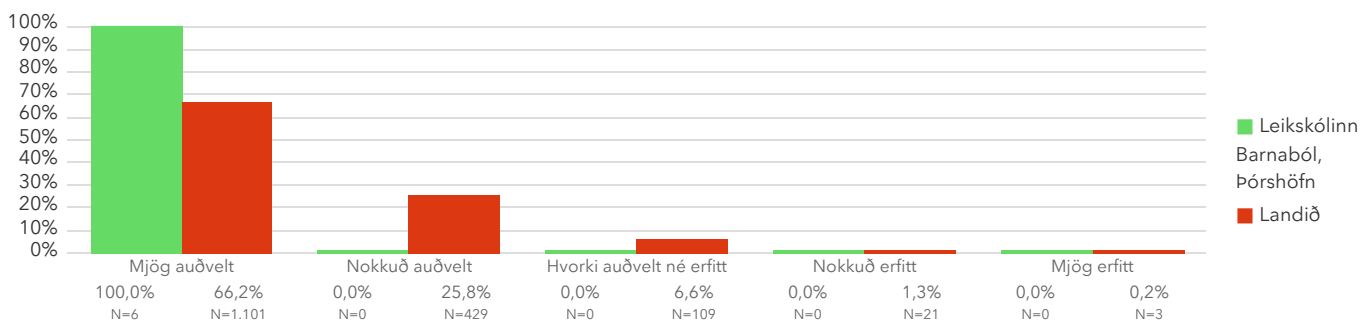
5.2.1 Hópastarf*



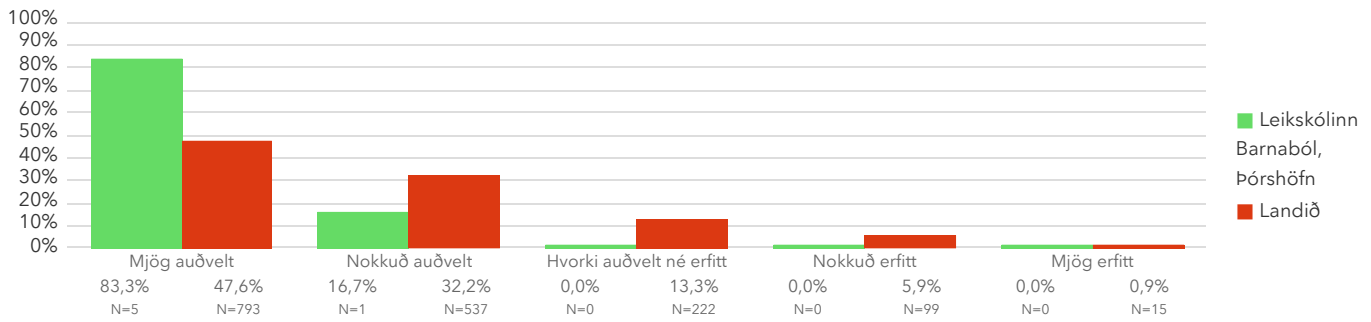
5.2.2 Hvíld*



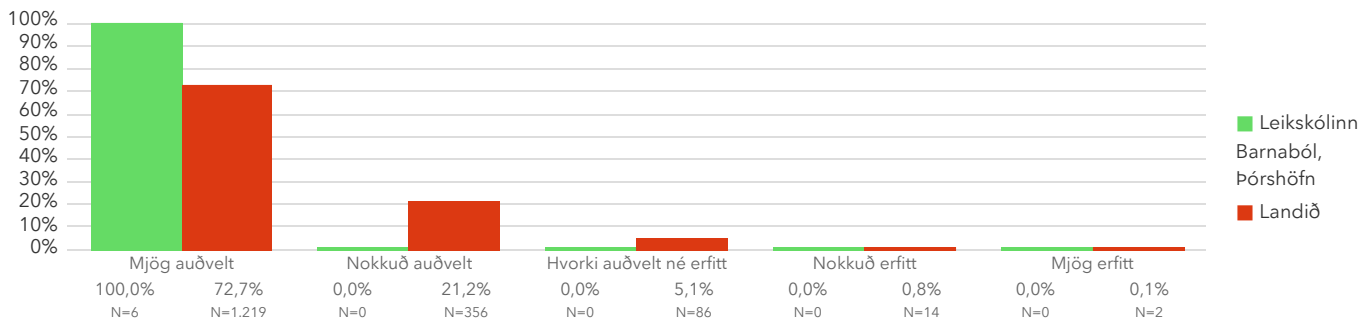
5.2.3 Frjáls leikur*



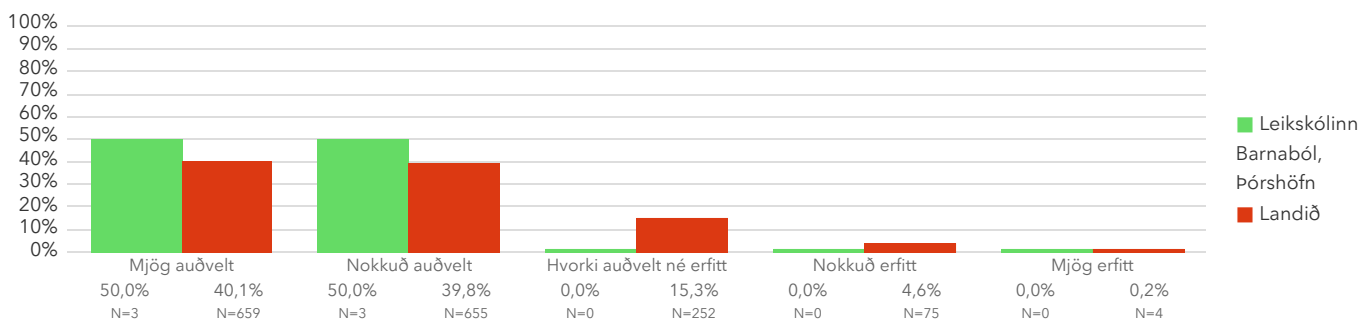
5.2.4 Samverustundir



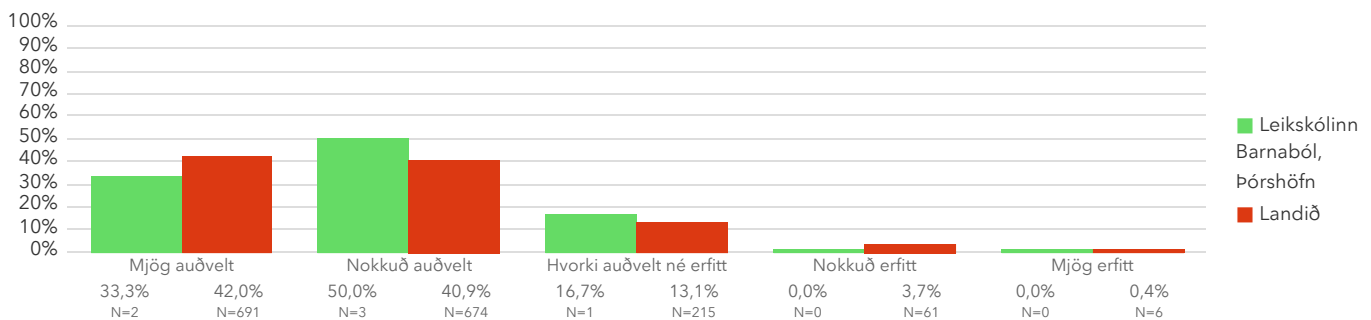
5.2.5 Útivist*



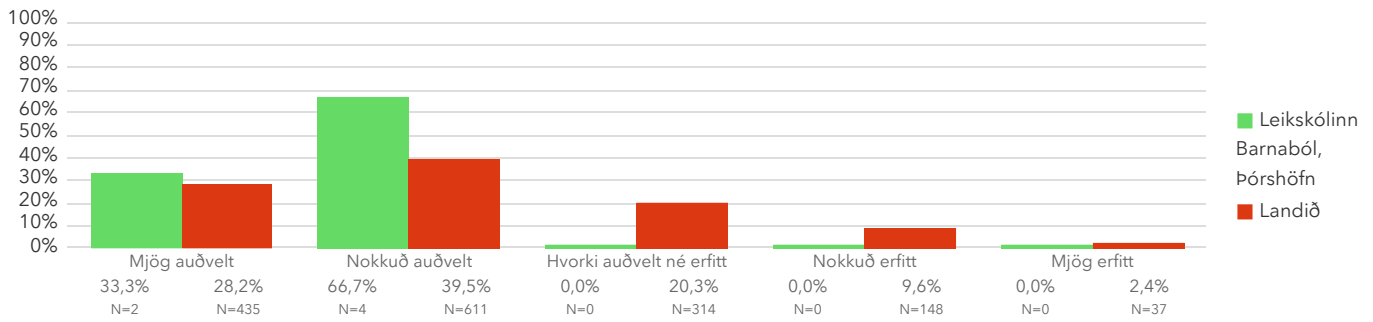
5.2.6 Skapandi starf*



5.2.7 Samskipti við foreldra*



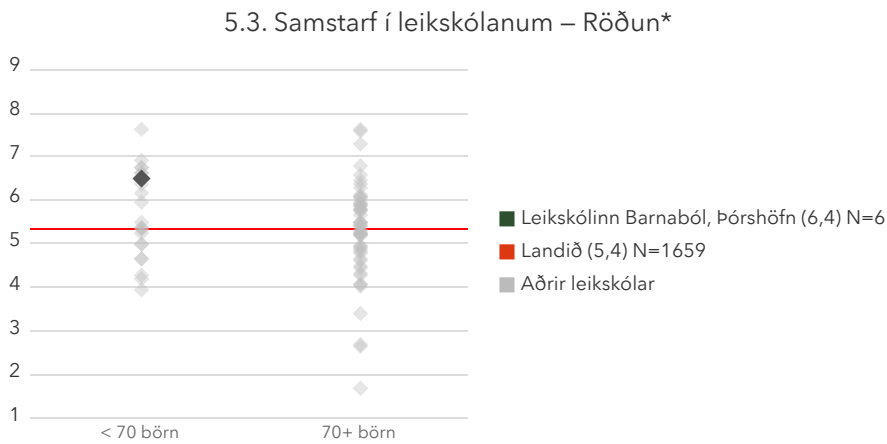
5.2.8 Stuðningur við börn með sérþarfir



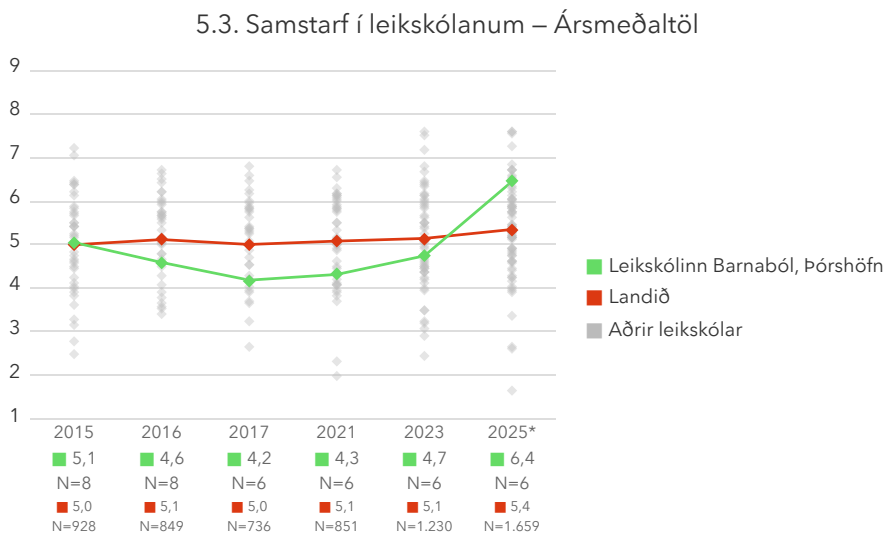
5.3. Samstarf í leikskólanum

Samstarf í leikskólanum er metið með því að spyrja starfsfólk fjögurra spurninga. Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Hærra gildi er túlkað sem betra samstarf. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Ítarlegar niðurstöður má nálgast í tenglinum „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum skv. ANOVA prófi.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.



Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

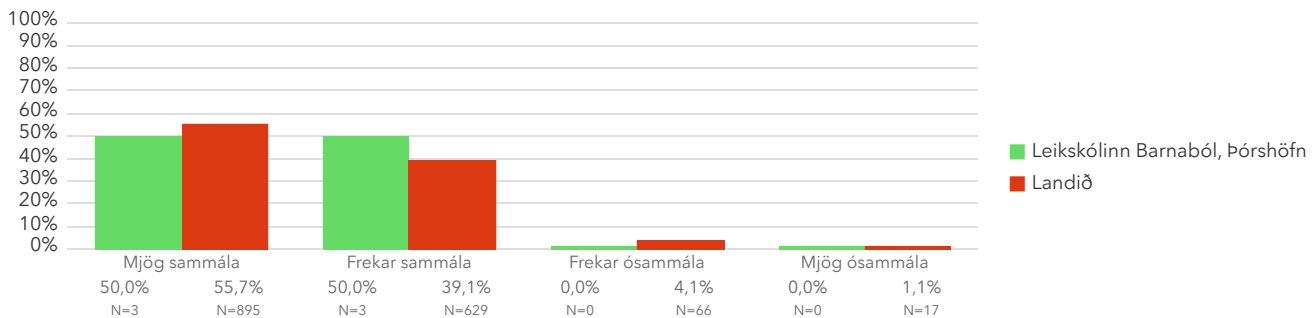
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

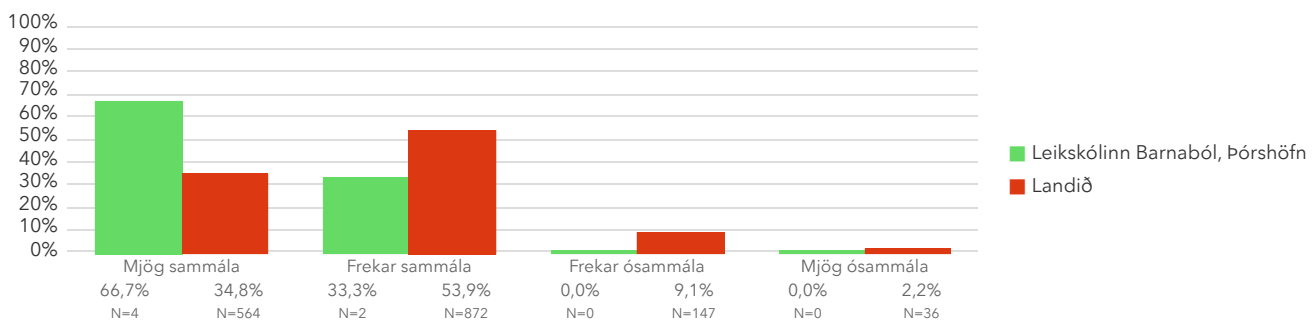
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?

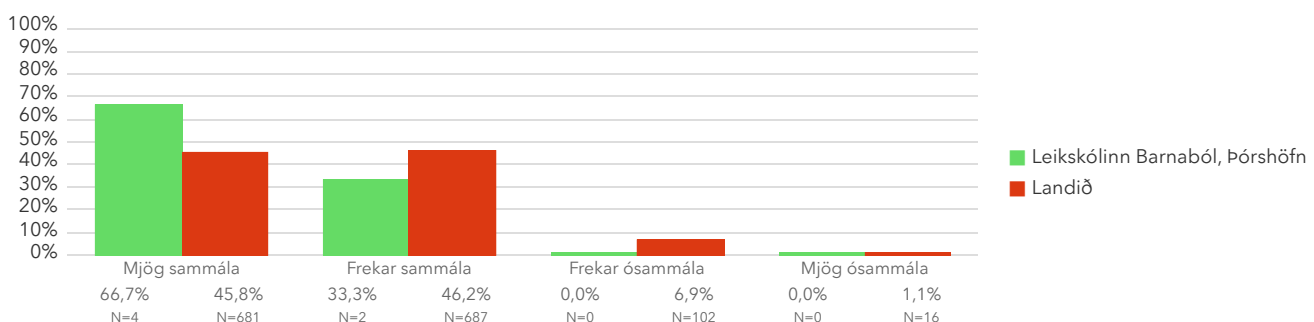
5.3.1 Samstarfið á deildinni minni er gott



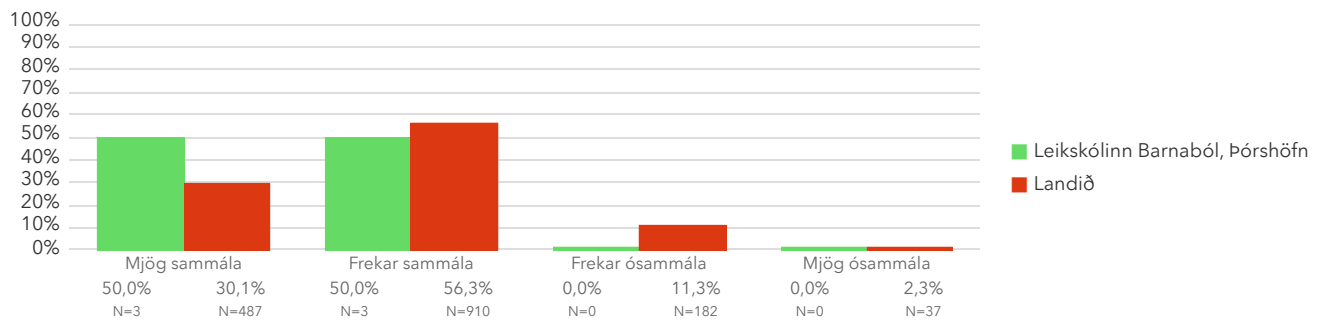
5.3.2 Í leikskólanum er samstarfið á milli deilda gott



5.3.3 Í leikskólanum vinna deildarstjórar saman



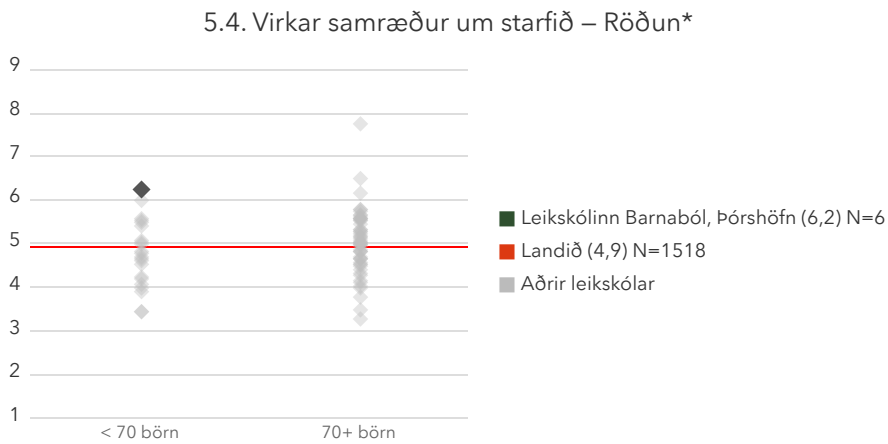
5.3.4 Í leikskólanum er samstarf alls starfsfólks gott



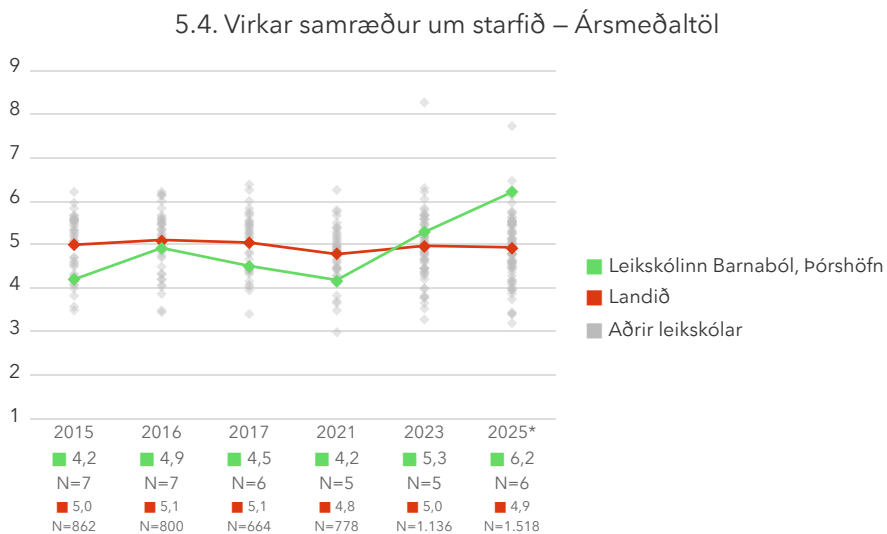
5.4. Virkar samræður um starfið

Virkar samræður um starfið eru metnar með því að spyrja starfsfólk ellefu spurninga. Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Hærra gildi er túlkað sem virkari samræður. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Ítarlegar niðurstöður má nálgast í tenglinum „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum skv. ANOVA prófi.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.



Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

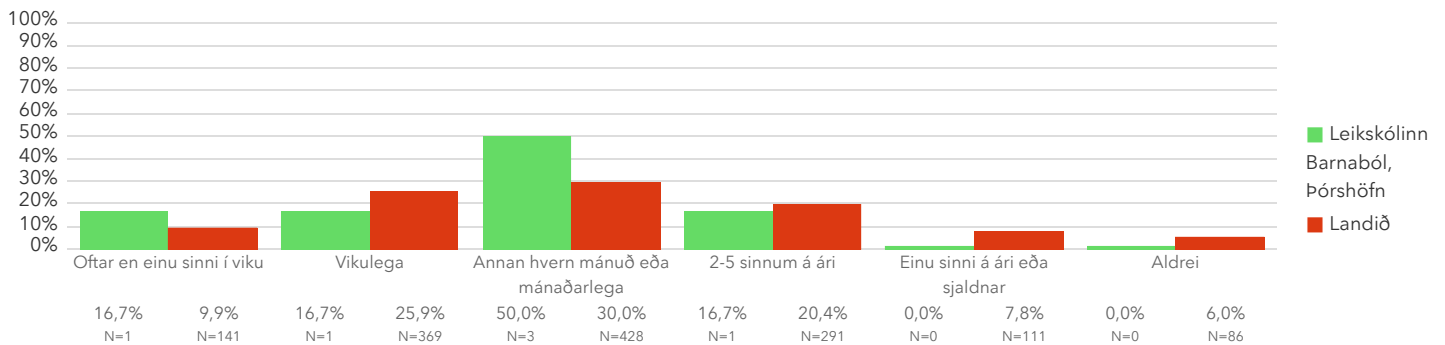
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

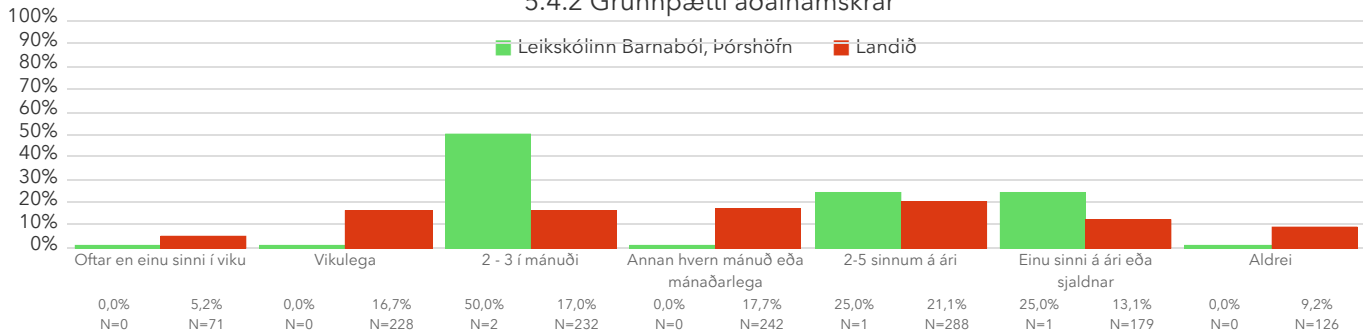
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

Hve oft tekur þú þátt í að ræða eftirfarandi í leikskólanum?

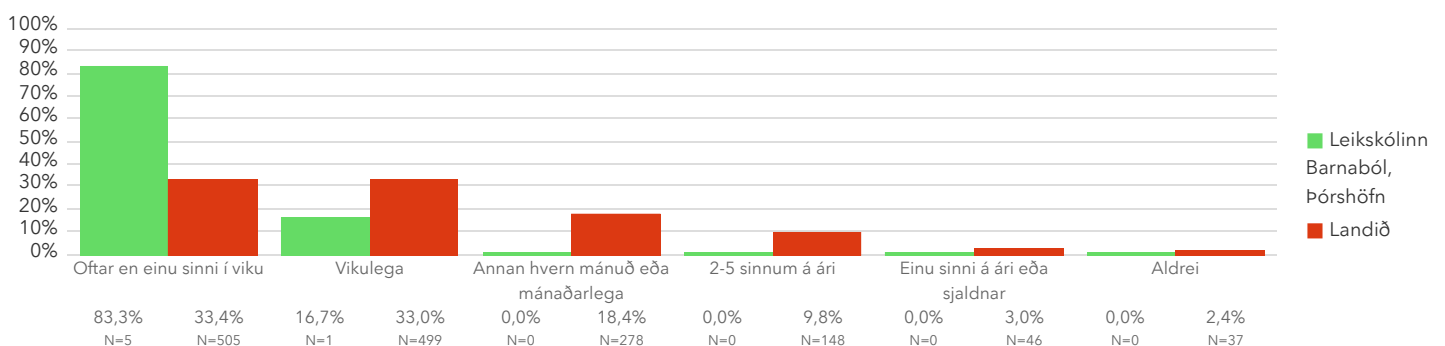
5.4.1 Hugmyndafræði og stefnu leikskólans



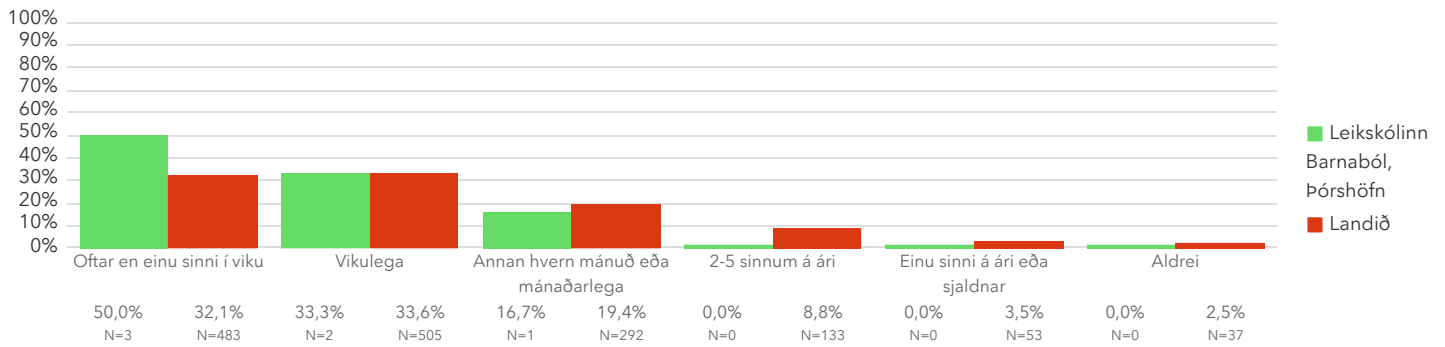
5.4.2 Grunnþætti aðalnámskrár



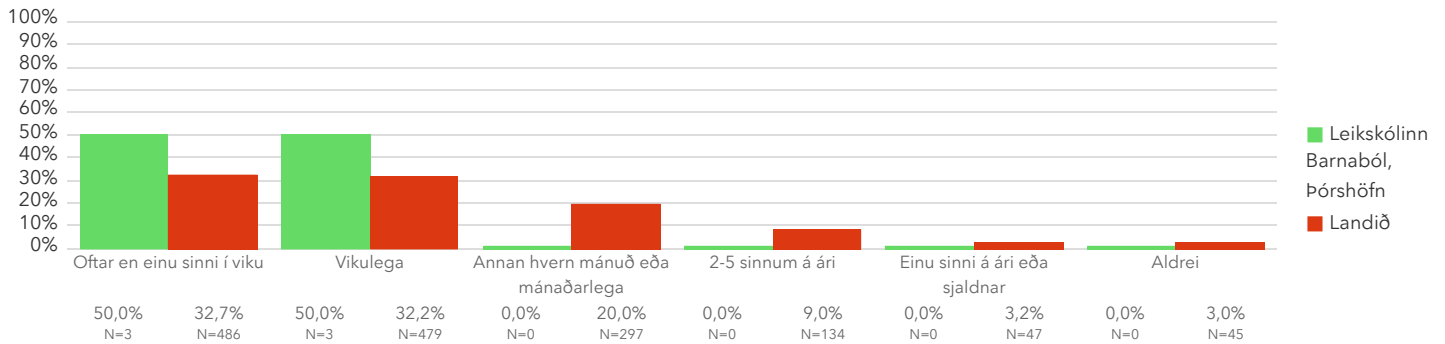
5.4.3 Starfshætti og aðferðir í vinnu með börnum



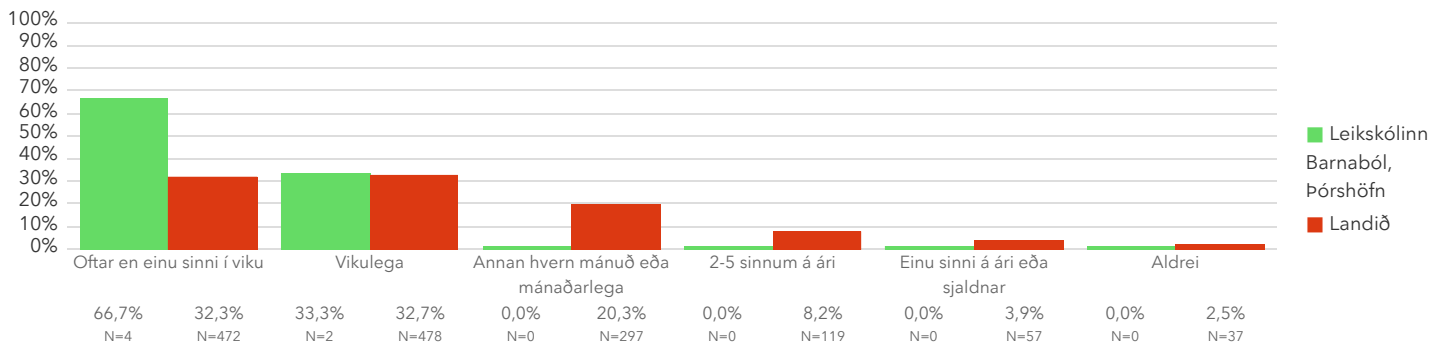
5.4.4 Félagsfærni barna og leiðir til að efla hana



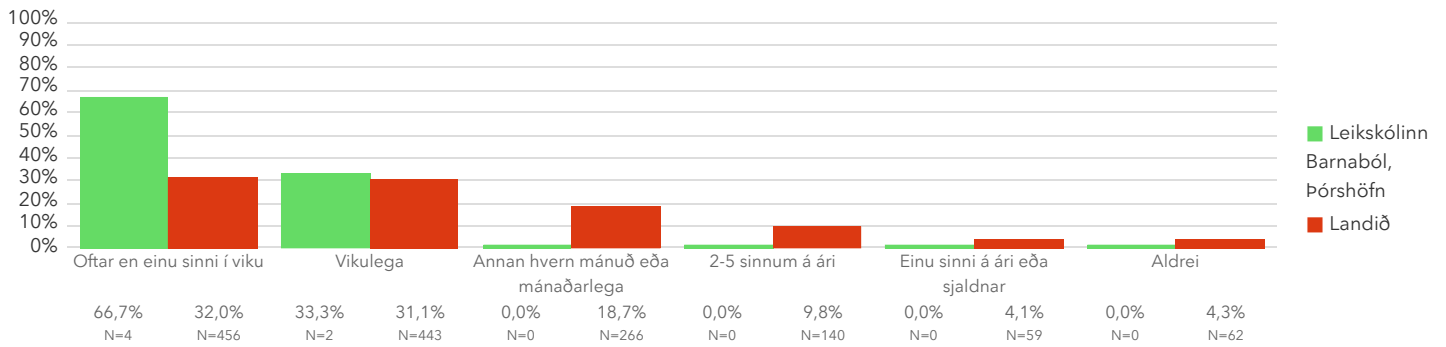
5.4.5 Hvernig börn læra



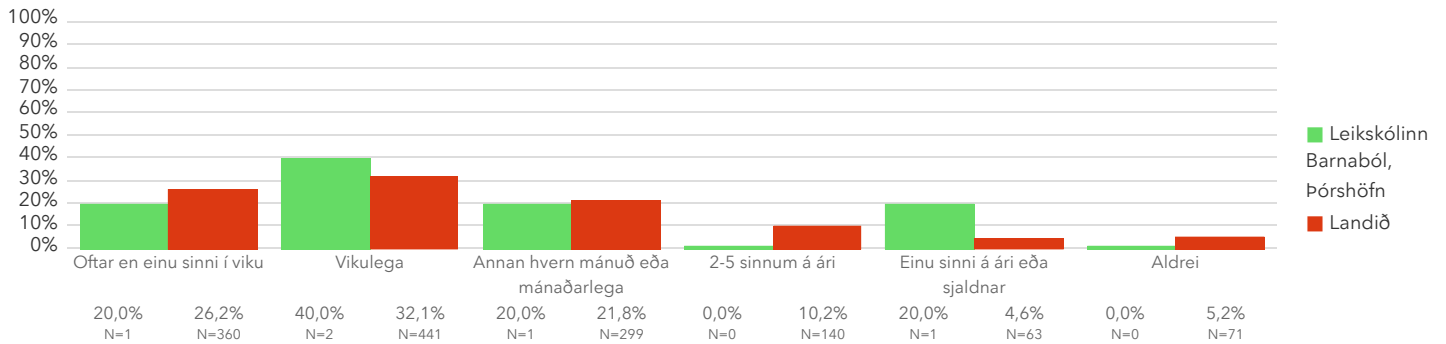
5.4.6 Samskipti starfsfólks og barna



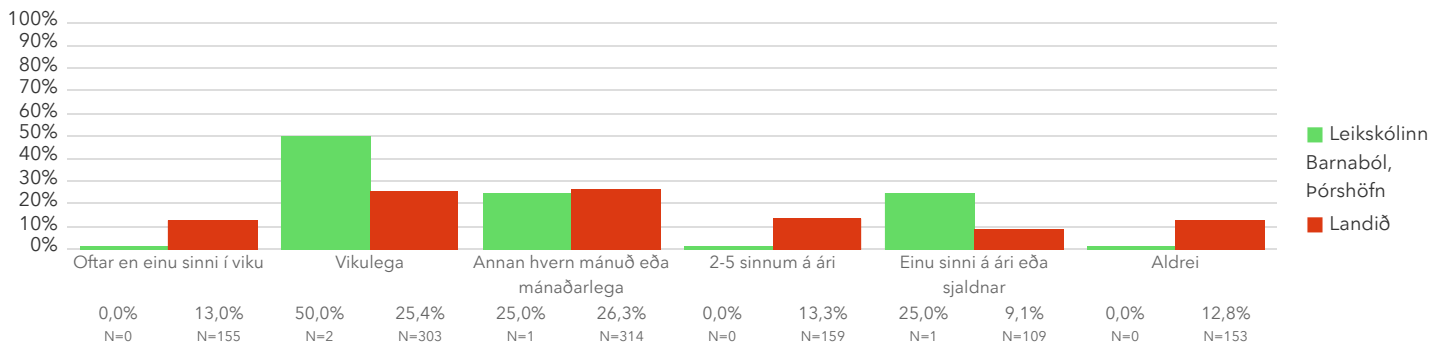
5.4.7 Samskipti við foreldra



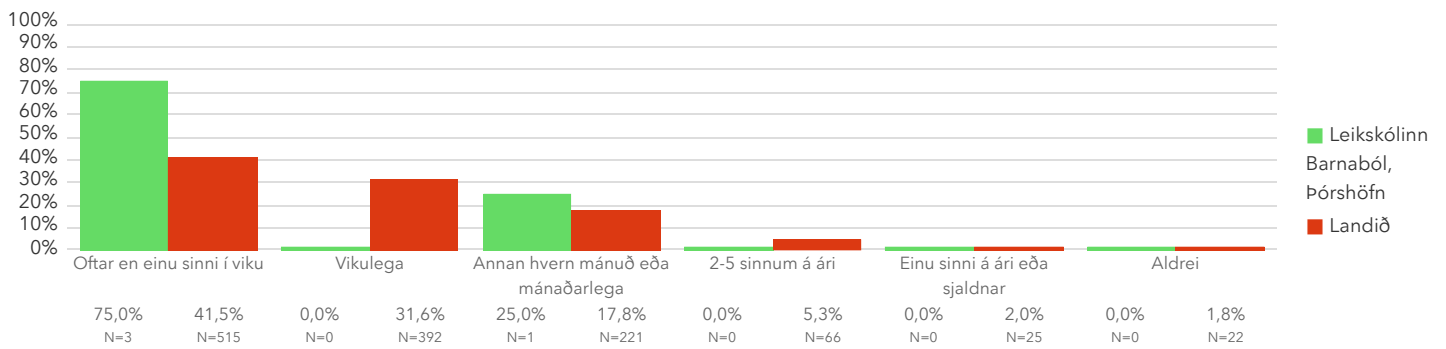
5.4.8 Hlutverk hvers starfsmanns



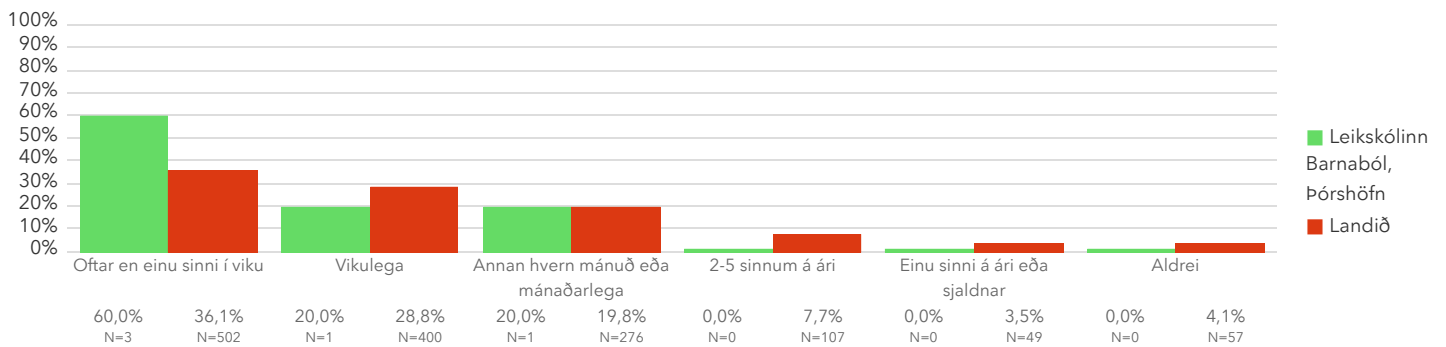
5.4.9 Stjórnun og forystu



5.4.10 Annað sem snýr að starfinu



5.4.11 Mál sem varða börn með sérþarfir

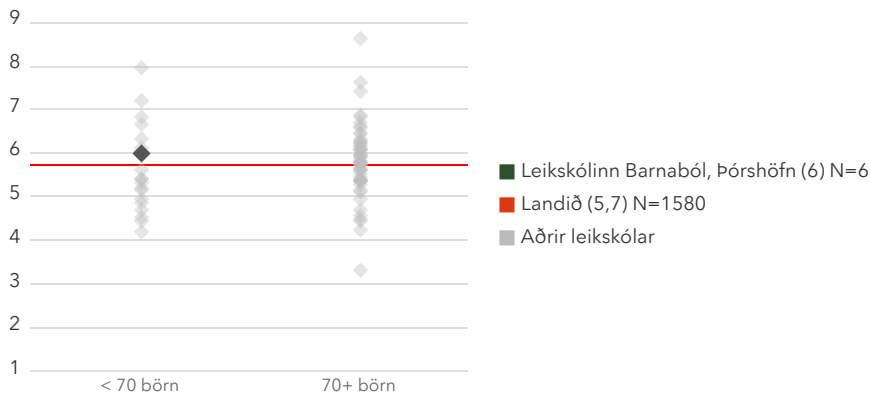


5.5. Virkni foreldra í leikskólastarfinu

Virkni foreldra í leikskólanum er metin með því að spyrja starfsfólk fimm spurninga. Mælikvarðinn sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikinu 2. Hærra gildi er túlkað sem meiri virkni. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Ítarlegar niðurstöður má nálgast í tenglinum „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

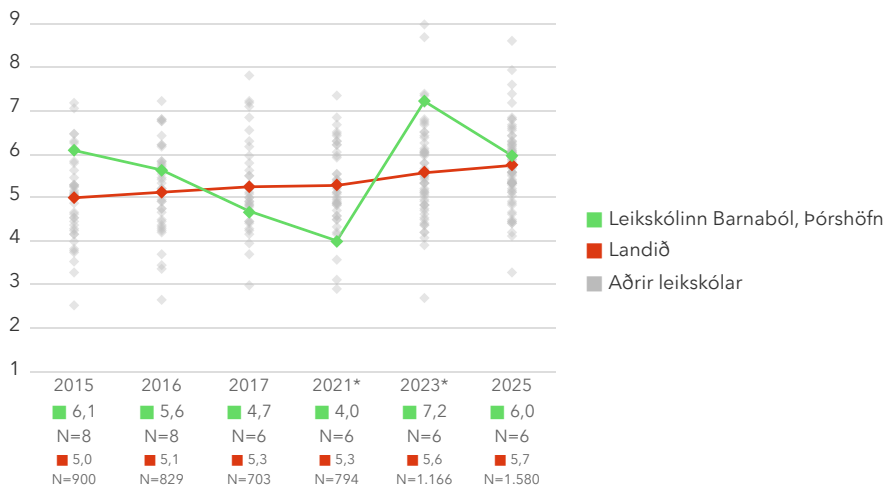
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum skv. ANOVA prófi.

5.5. Virkni foreldra í leikskólastarfinu – Röðun



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

5.5. Virkni foreldra í leikskólastarfinu – Ársmeðaltöl



Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

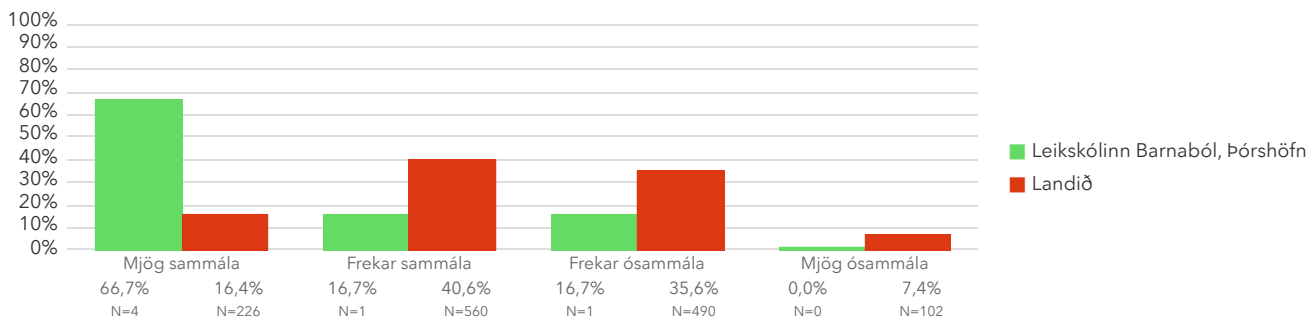
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

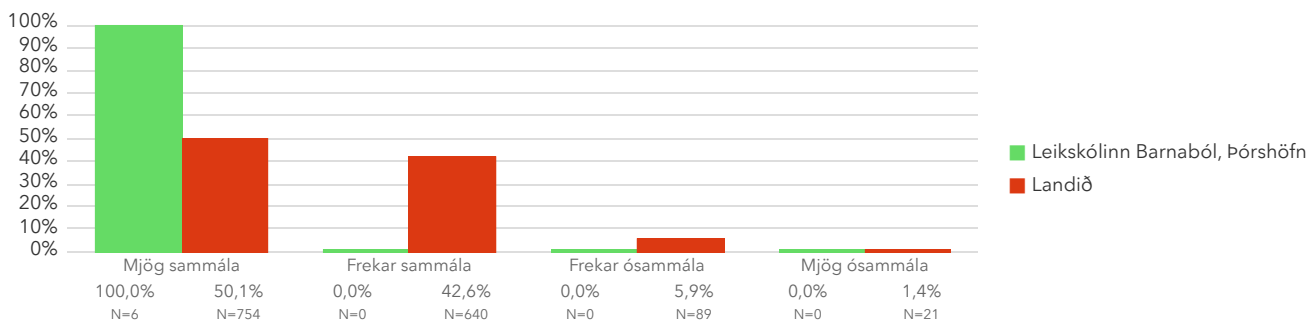
Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?

Í leikskólanum. . .

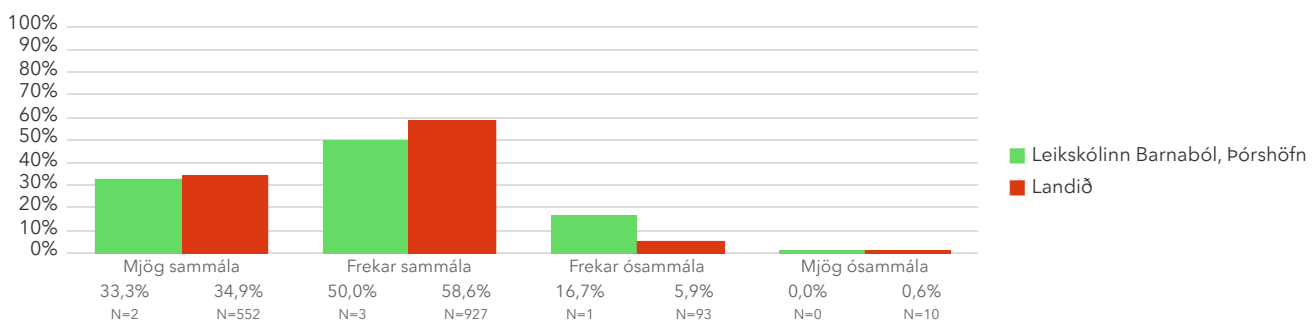
5.5.1 ... er lögð áhersla á að foreldrar hafi áhrif á daglegt starf*



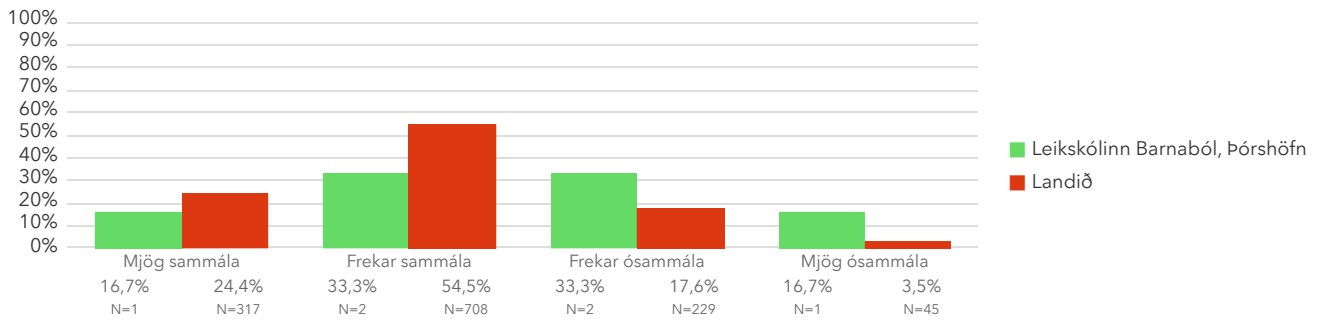
5.5.2 ... taka foreldrar virkan þátt við upphaf leikskólagöngu



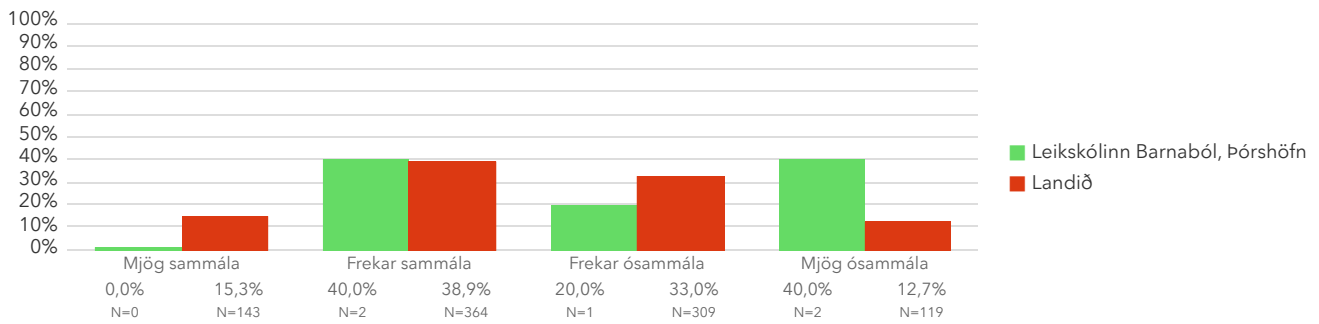
5.5.3 ... fylgjast foreldrar með framförum barna sinna



5.5.4 ... taka foreldrar þátt í fundum leikskólans



5.5.5 ... taka foreldrar þátt í umræðu um skólanámskrá

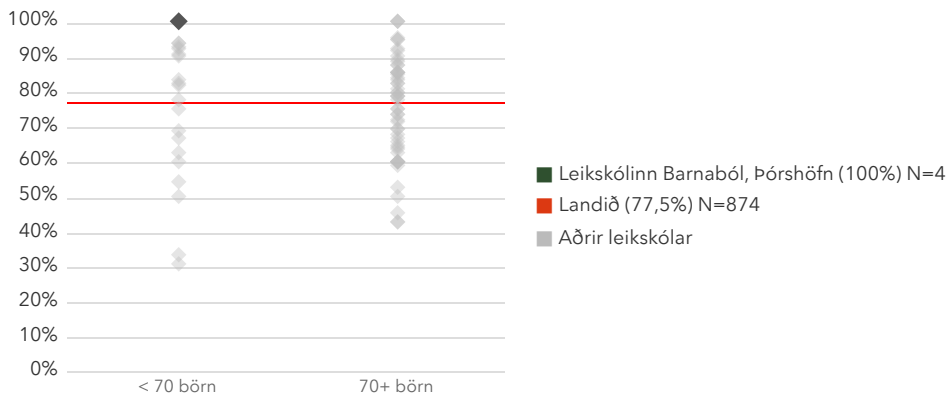


5.6. Aðgengi að ráðgjöf sérfræðinga utan skólans

Birt er hlutfall starfsfólks sem er frekar eða mjög sammála því að það hafi aðgengi að ráðgjöf sérfræðinga utan skólans. Ítarlegar niðurstöður má nálgast í tenglinum „Spurningar sem mynda matspátt“ hér að ofan.

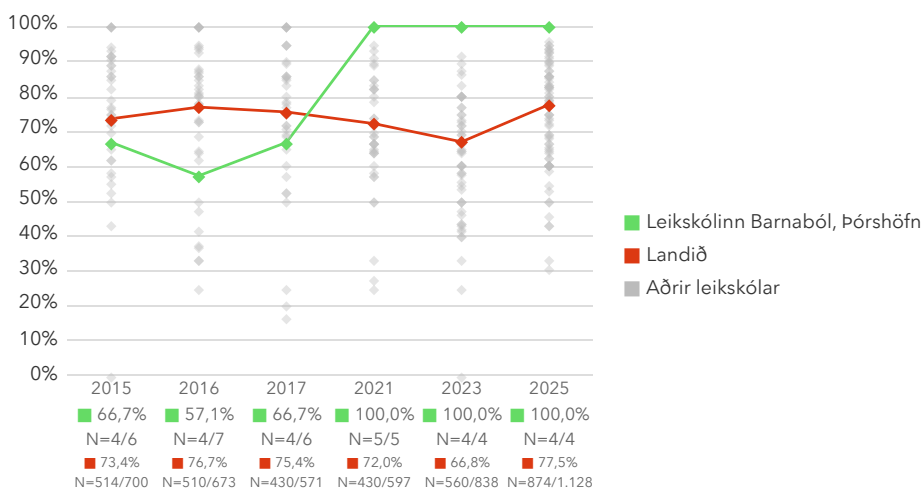
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum skv. kí-kvaðrat prófi.

5.6. Aðgengi að ráðgjöf sérfræðinga utan skólans – Röðun



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

5.6. Aðgengi að ráðgjöf sérfræðinga utan skólans – Ársmeðaltöl



Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

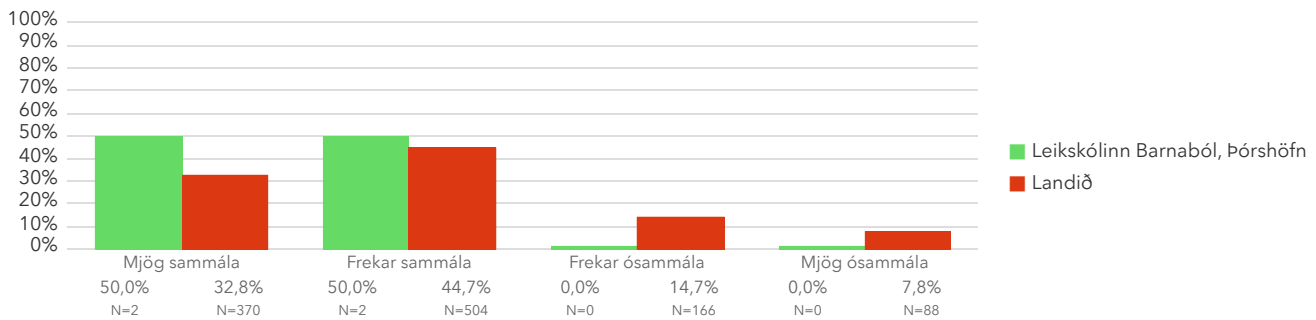
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?

5.6.1 Starfsfólk leikskólans hefur aðgang að ráðgjöf sérfræðinga utan leikskólans

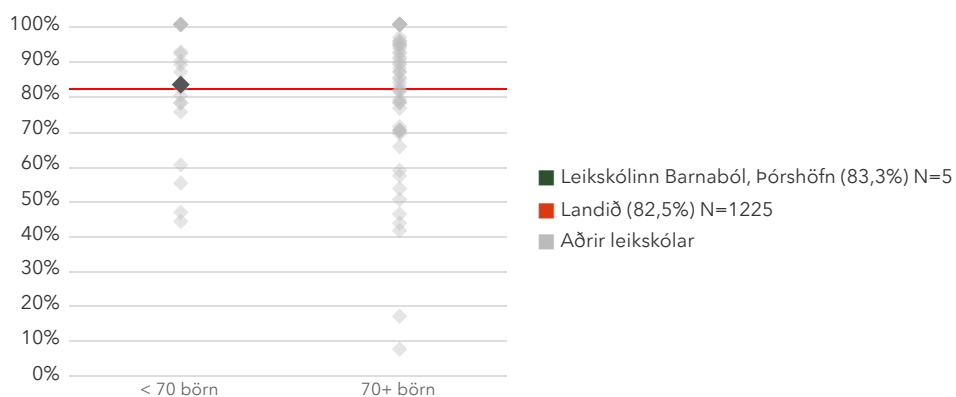


5.7. Ánægja með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir

Birt er hlutfall starfsfólks sem kveðst ánægt með þann stuðning sem börnum með sérþarfir er veittur í leikskólanum. Ítarlegar niðurstöður má nálgast í tenglinum „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

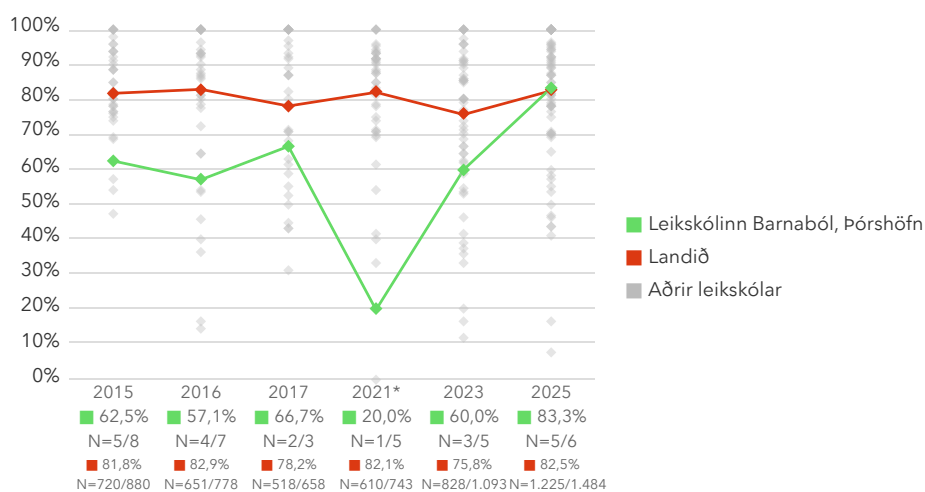
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum skv. kí-kvaðrat prófi.

5.7. Ánægja með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir – Röðun



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

5.7. Ánægja með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir – Ársmeðaltöl



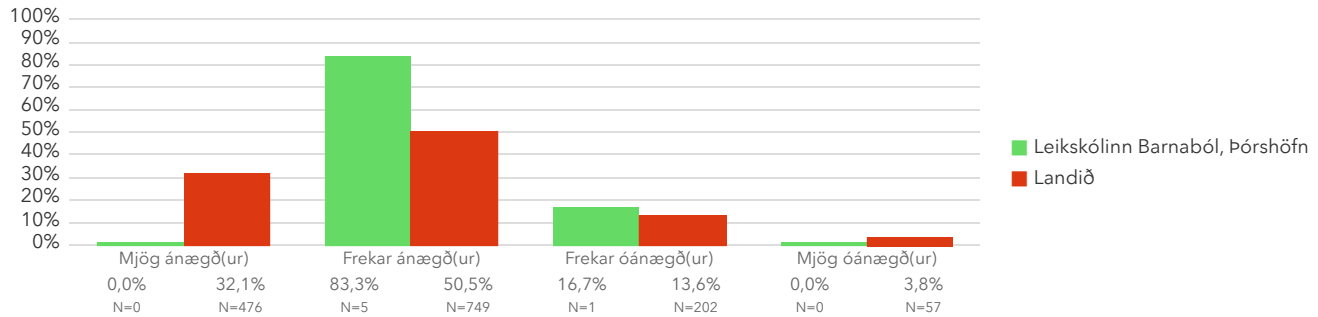
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

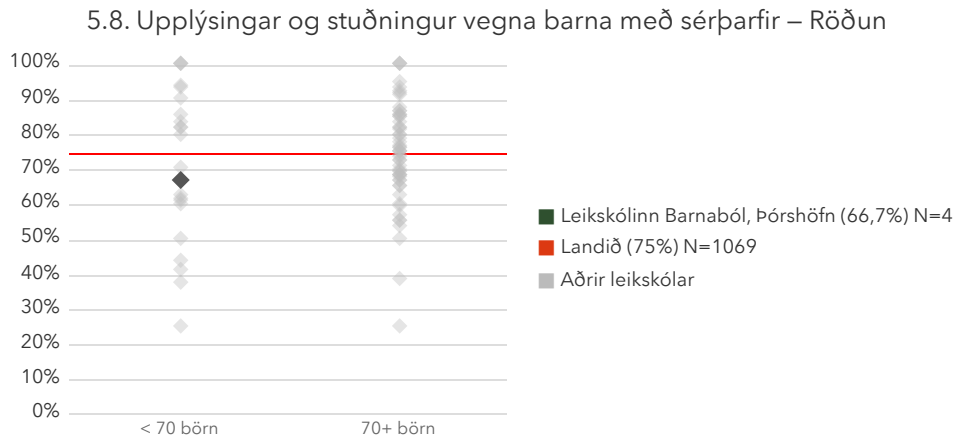
5.7.1 Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ertu með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir?



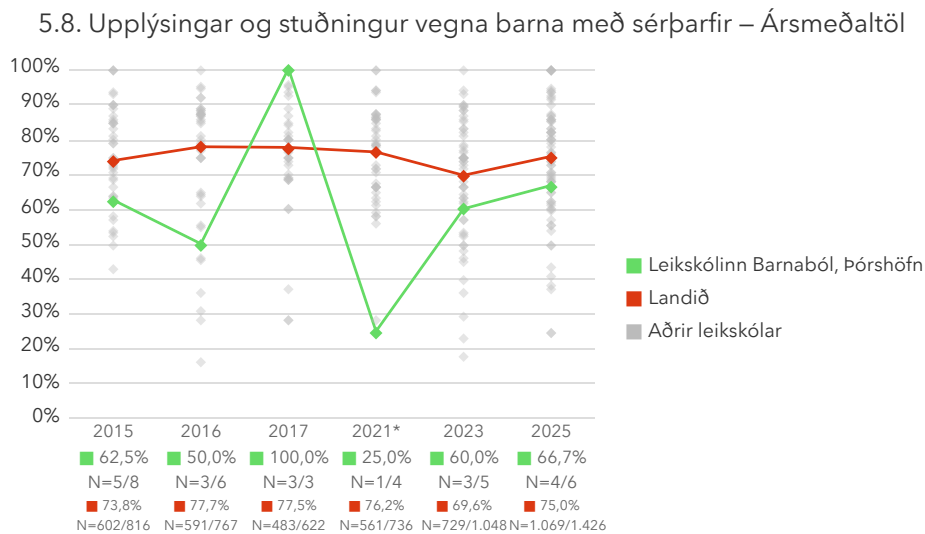
5.8. Upplýsingar og stuðningur vegna barna með sérþarfir

Birt er hlutfall starfsfólks sem telur sig fá nægar upplýsingar og úrræði vegna barna með sérþarfir (er frekar eða mjög sammála því). Ítarlegar niðurstöður má nálgast í tenglinum „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum skv. kí-kvaðrat prófi.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.



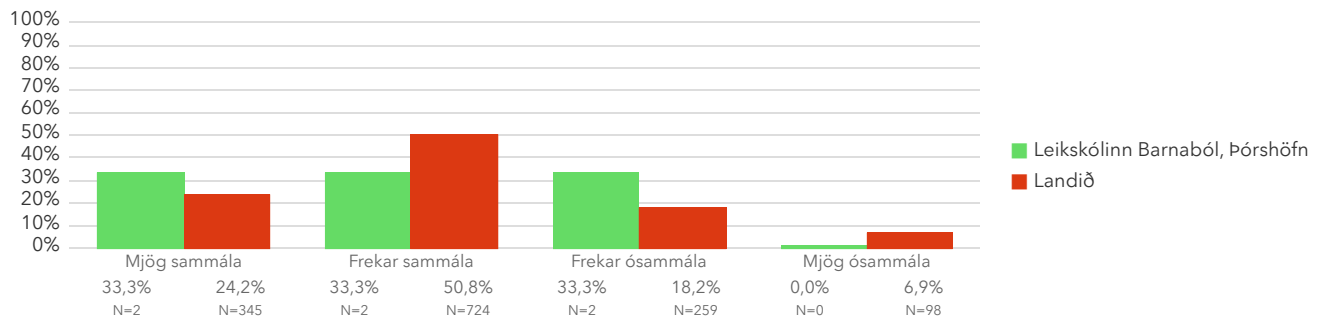
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

5.8.1 Ég fæ nægar upplýsingar og úrræði vegna barna með sérþarfir



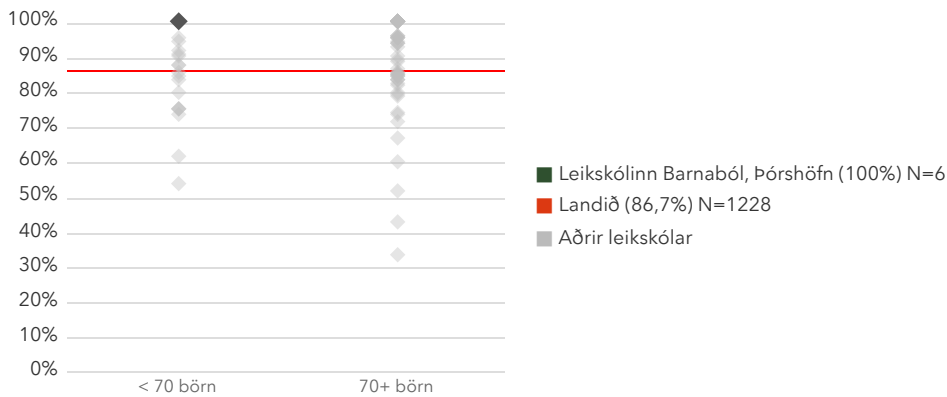
Símenntun og undirbúningstími

6.1. Hlutfall starfsmanna sem fær undirbúningstíma

Birt er hlutfall starfsfólks sem segist fá undirbúningstíma. Ítarlegar niðurstöður má nálgast í tenglinum „Spurningar sem mynda matspátt“ hér að ofan.

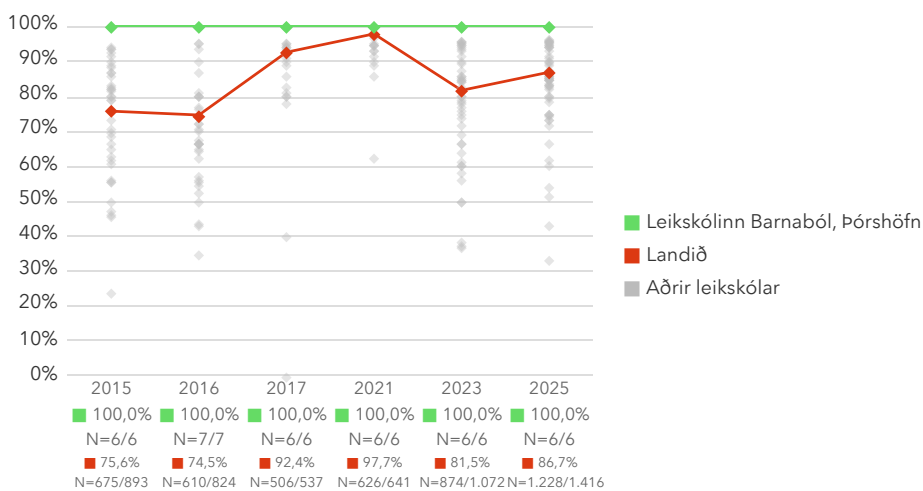
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum skv. kí-kvaðrat prófi.

6.1. Hlutfall starfsmanna sem fær undirbúningstíma – Röðun



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

6.1. Hlutfall starfsmanna sem fær undirbúningstíma – Ársmeðaltöl



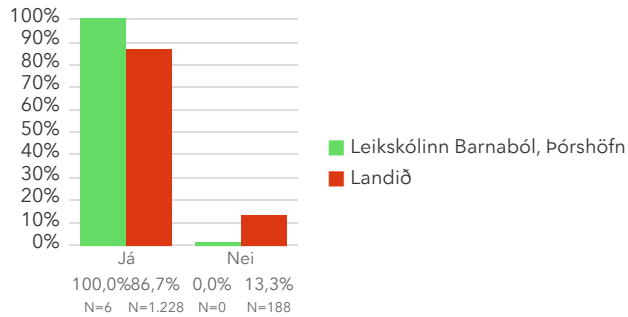
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

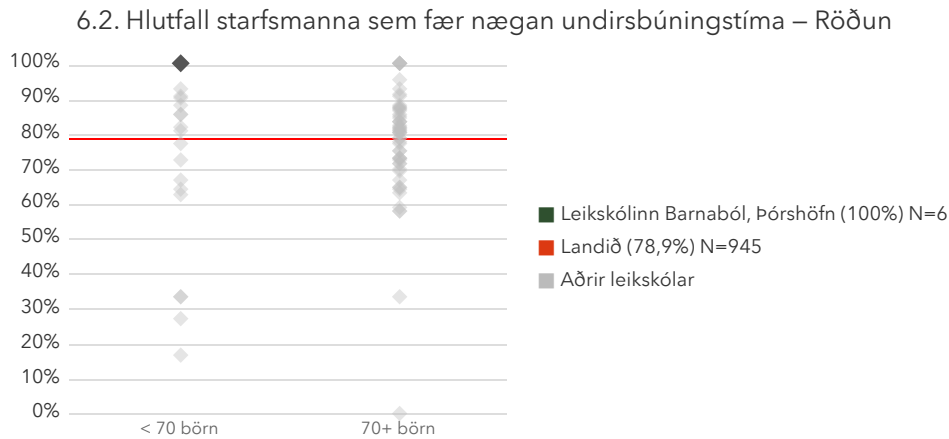
6.1.1 Færð þú undirbúningstíma?



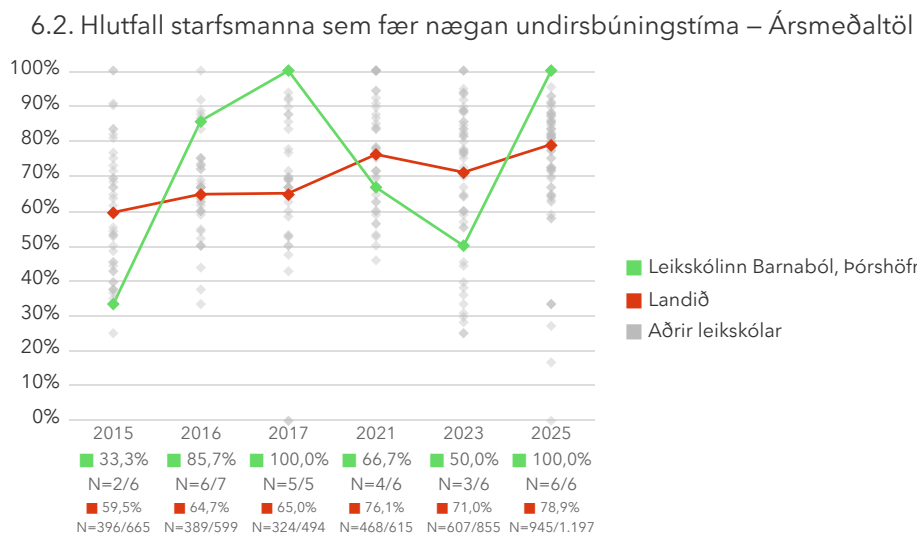
6.2. Hlutfall starfsmanna sem fær nægan undirbúningstíma

Fyrir starfsfólk sem fær undirbúningstíma er birt hlutfall þeirra sem segjast fá nægan tíma til að undirbúa starfið (eru frekar eða mjög sammála því). Það starfsfólk sem segist ekki fá undirbúningstíma fær ekki þessa spurningu. Ítarlegar niðurstöður má nálgast í tenglinum „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum skv. kí-kvaðrat prófi.



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.



Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

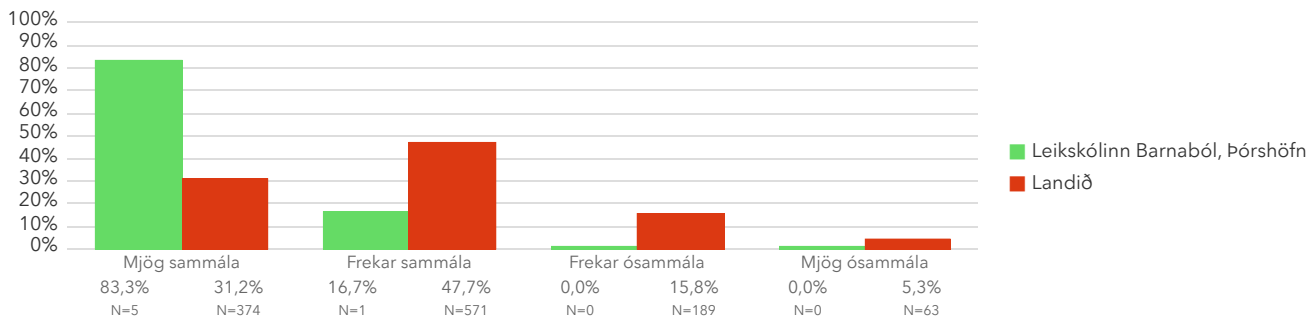
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingu?

6.2.1 Ég fæ nægan tíma til að undirbúa starfið

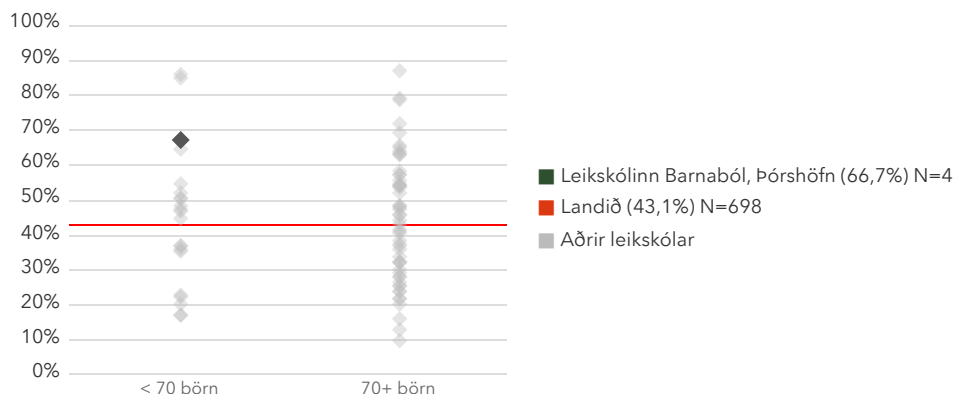


6.3. Þátttaka í þróunarstarfi

Starfsfólk er spurt hvort það hafi tekið þátt í þróunarstarfi á síðustu 12 mánuðum. Birt er hlutfall þeirra sem það hafa gert. Ítarlegar niðurstöður má nálgast í tenglinum „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

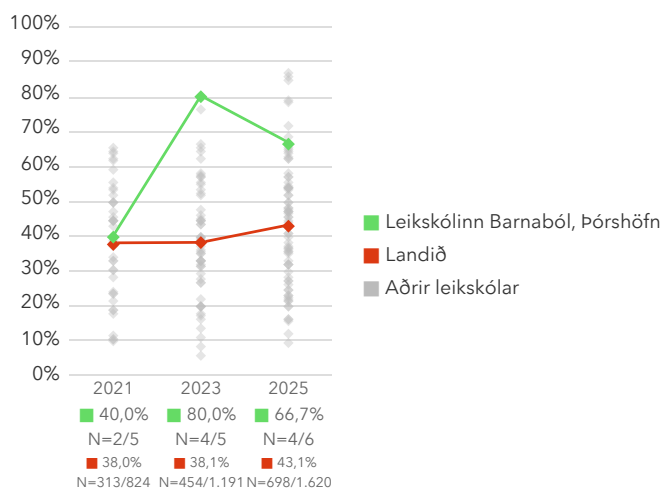
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum samkvæmt kí-kvaðrat prófi.

6.3. Þátttaka í þróunarstarfi – Röðun



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

6.3. Þátttaka í þróunarstarfi – Ársmeðaltöl



Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

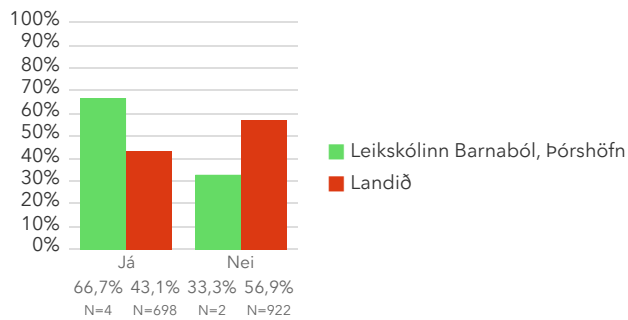
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

Hefur þú gert eftirfarandi á síðustu 12 mánuðum?

6.3.1 Tekið þátt í þróunarstarfi?

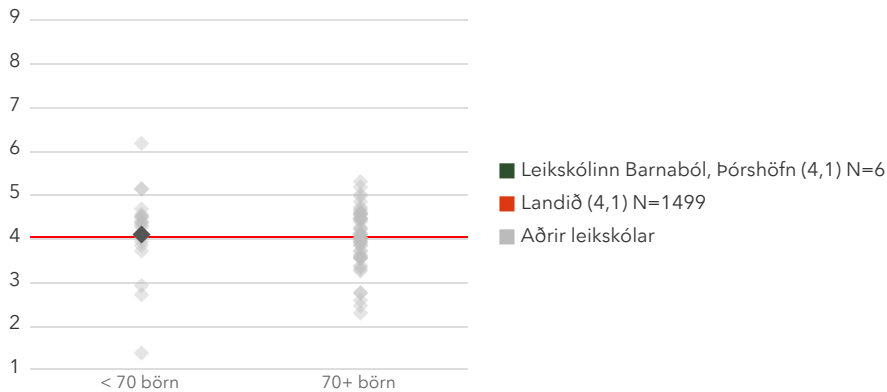


6.4. Símenntunarpörf starfsfólks

Símenntunarpörf starfsfólks er metin með því að spyrja um þörf þeirra fyrir aukna þekkingu og færni á átta ólíkum sviðum. Niðurstöðum um hvert svið er lýst nánar í tenglinum „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér fyrir ofan. Mælikvarðið á símenntunarpörf sýnir meðaltal valinna svarmöguleika og er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávik 2. Hærra gildi er túlkað sem aukin símenntunarpörf kennara. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Ítarlegar niðurstöður má nálgast í tenglinum „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

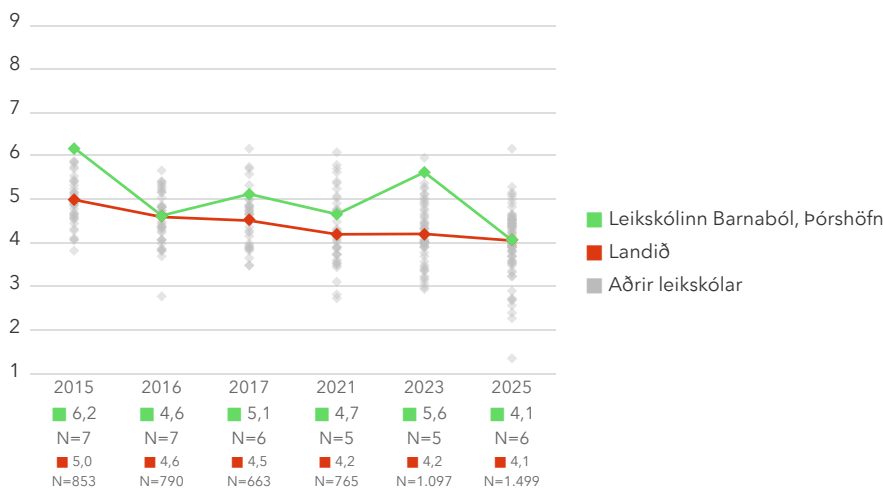
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum skv. ANOVA prófi.

6.4. Símenntunarpörf starfsfólks – Röðun



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

6.4. Símenntunarpörf starfsfólks – Ársmeðaltöl



Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

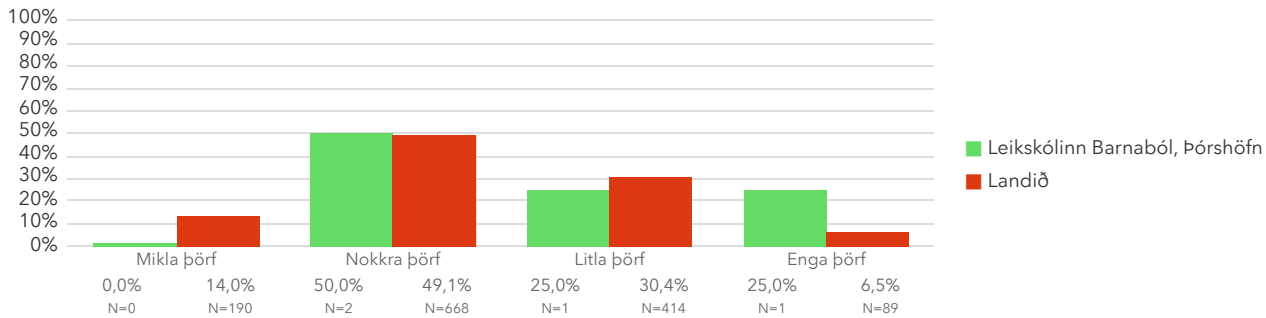
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

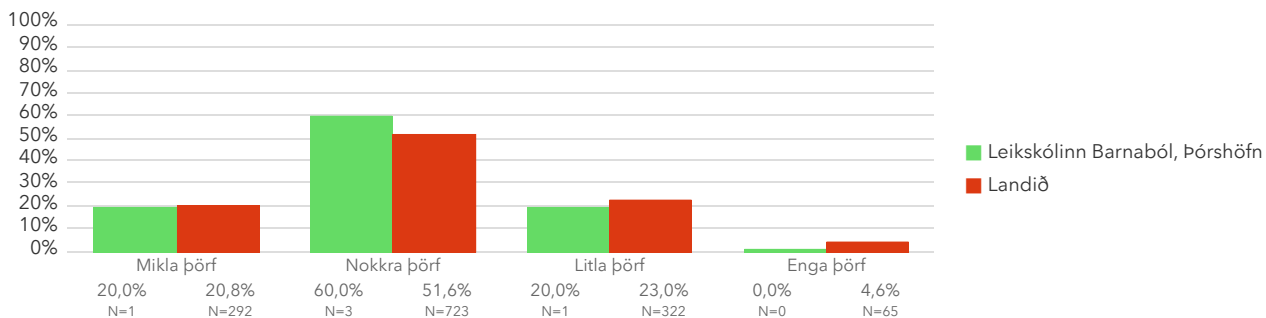
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

Ef þú hugsar um símenntun þína, hve mikla þörf hefur þú fyrir þekkingu/færni á eftirfarandi sviðum?

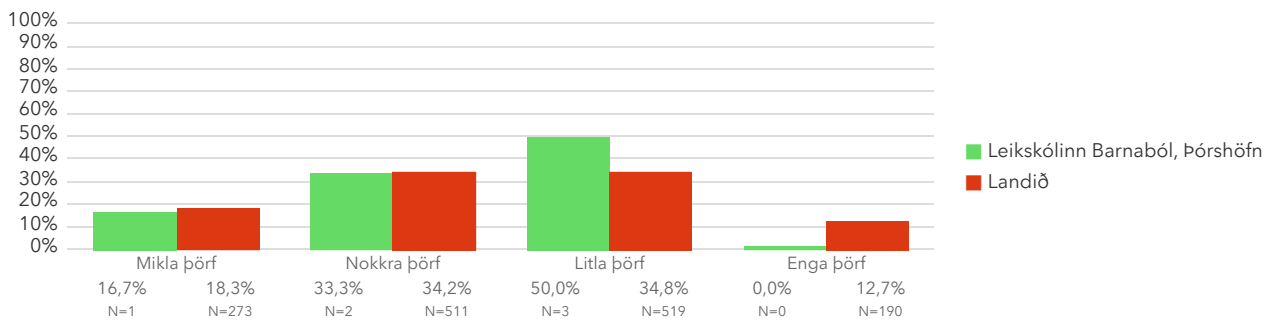
6.4.1 Inntak aðalnámskrár



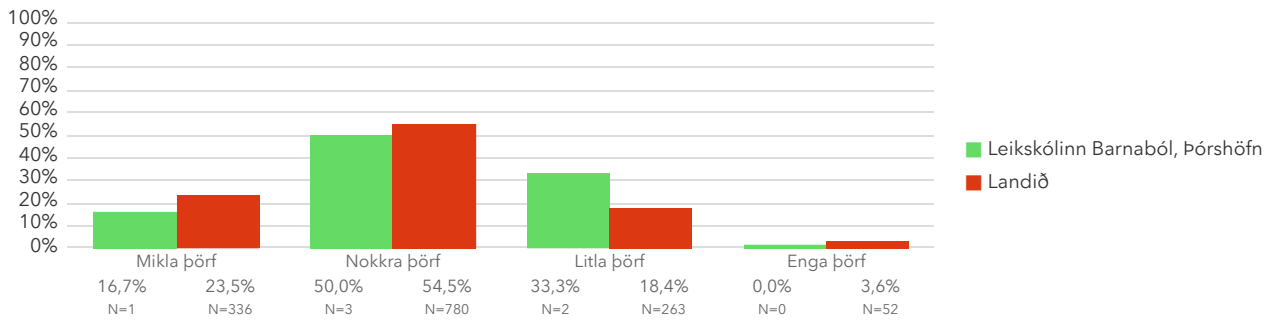
6.4.2 Skráning og mat á þroska og námi



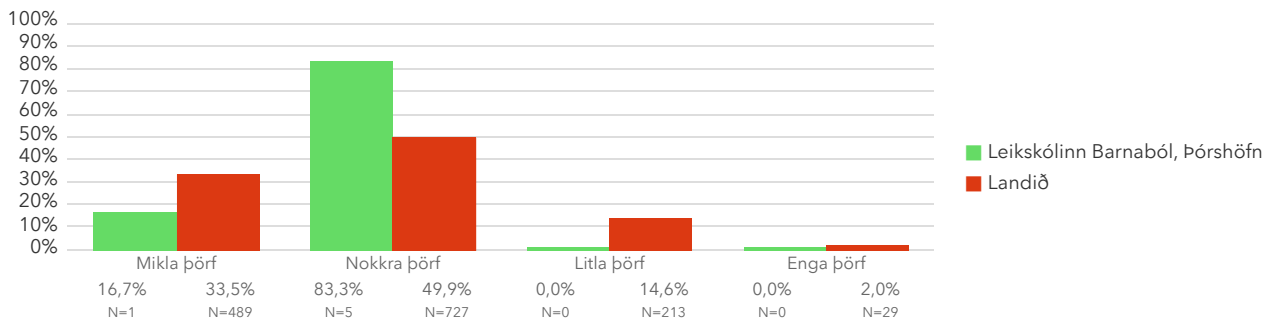
6.4.3 Skipulagning á daglegu starfi



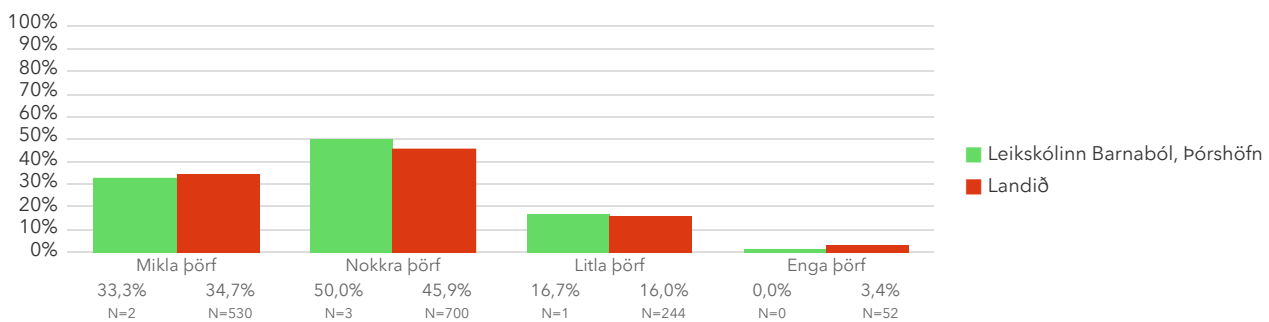
6.4.4 Að fylgjast með þróun í menntunarfræði ungra barna



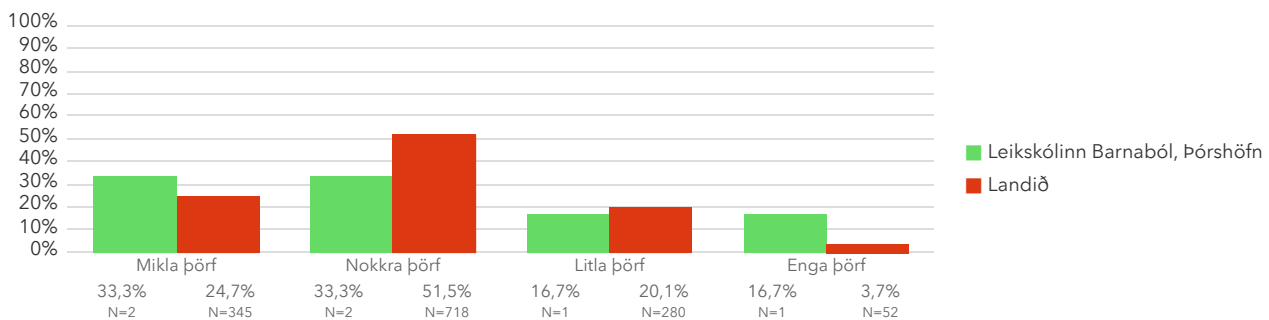
6.4.5 Börn með sérþarfir eða sérstakan stuðning



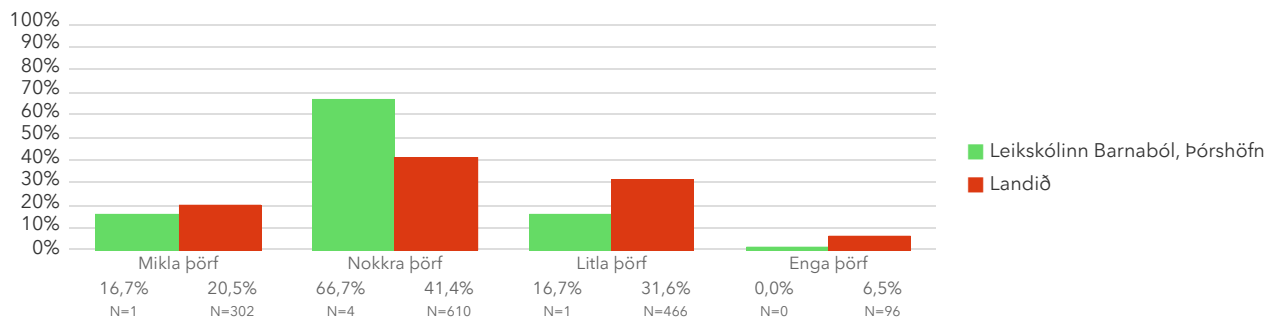
6.4.6 Hegðun barna og samskipti



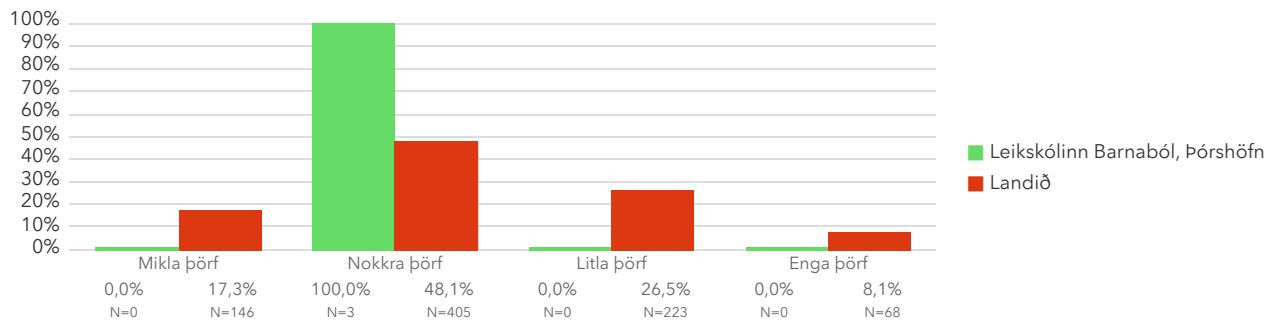
6.4.7 Leikskólastarf í fjölmenningarumhverfi



6.4.8 Samstarf við foreldra



6.4.9 Á öðrum sviðum



6.5. Símenntunarpörf starfsfólks (annað)

Ef þú hugsar um símenntun þína, hve mikla þörf hefur þú fyrir þekkingu/færni á eftirfarandi sviðum? - Hér eru birtar nánari lýsingar starfsfólks á öðrum sviðum en sýnd eru í lið 4.6.

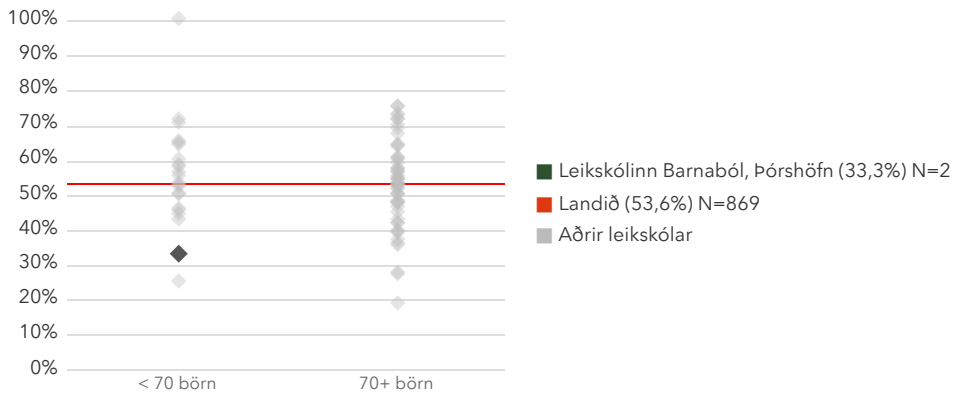
Vinsamlegast skráðu svar þitt í reitinn

6.6. Hlutfall starfsfólks sem hefði viljað meiri símenntun undanfarið ár

Starfsfólk er spurt hvort það hefði viljað taka þátt í meiri símenntun á síðustu tólf mánuðum en það gerði. Birt er hlutfall þeirra sem segja svo vera. Ítarlegar niðurstöður má nálgast í tenglinum „Spurningar sem mynda matsþátt“ hér að ofan.

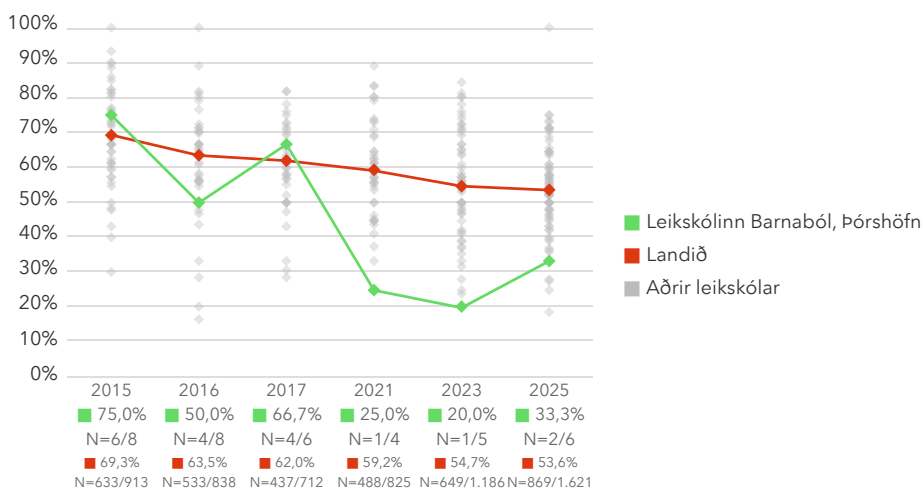
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum skv. kí-kvaðrat prófi.

6.6. Hlutfall starfsfólks sem hefði viljað meiri símenntun undanfarið ár – Röðun



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

6.6. Hlutfall starfsfólks sem hefði viljað meiri símenntun undanfarið ár – Ársmeðaltöl



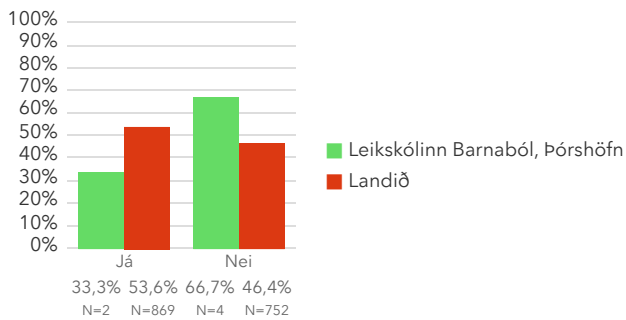
Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma.

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

6.6.1 Á síðustu 12 mánuðum, hefðir þú viljað taka þátt í meiri símenntun en þú gerðir?

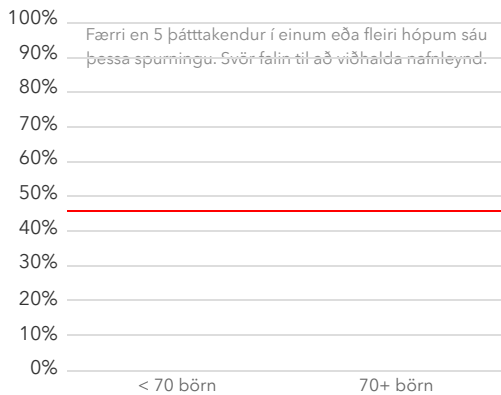


6.7. Hindranir í símenntun starfsfólks

Starfsfólk var spurt að hve miklu leyti sex ástæður hafi hindrað það í að taka þátt í meiri símenntun en það hefur gert. Birt er hlutfall þeirra sem sögðu að ástæðan „Dýrt“ hafa verið nokkur eða mikil hindrun. Staða leikskólans er borin saman við alla aðra leikskóla sem tóku þátt í könnuninni. Hægt er að skoða aðrar ástæður með því að smella á „Spurningar sem mynda matsþátt“.

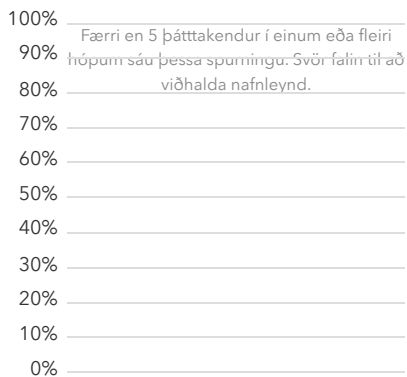
Í myndunum er merkt * við titilinn ef marktækur munur er á stöðu skólans og meðaltali allra skóla sem tóku þátt, samkvæmt marktektarprófi miðað við 90% öryggismörk.

6.7. Hindranir í símenntun starfsfólks – Röðun



Birt er hlutfall starfsfólks sem segist mjög eða frekar sammála.

6.7. Hindranir í símenntun starfsfólks – Ársmeðaltöl



Þessi mynd sýnir þróun svara eftir þátttökuárum.

6.8. Hindranir í símenntun starfsfólks (aðrar)

Hér eru birtar nánari lýsingar þess starfsfólks sem sagði aðrar ástæður hafa hindrað sig en þær sem upp voru taldar í lið 4.9. í könnuninni.

Vinsamlegast skráðu svar þitt í reitinn

Opnar spurningar

7.1. Ef þú hugsar um líðan þína í starfi, starfsandann og daglegt starf, samskipti við barnahópinn og starfshætti í leikskólanum, hvað gæti helst bætt þetta?

Starfsfólk er beðið að lýsa því hvað megi helst bæta varðandi líðan, samskipti, daglegt starf, starfsanda og starfshætti í leikskólanum. Svör þeirra eru birt hér fyrir neðan.

Vinsamlegast skráðu svar þitt í reitinn

7.2. Ef þú hugsar um samskipti innan leikskólans og samskipti við foreldra, hvað gæti helst bætt þetta tvennt?

Starfsfólk er beðið að lýsa því hvað megi helst bæta varðandi samskipti innan leikskólans og samskipti við foreldra. Svör þeirra eru birt hér fyrir neðan.

Vinsamlegast skráðu svar þitt í reitinn

7.3. Ef þú hugsar um starfsþróun þína og símenntun, hvað gæti helst bætt þetta tvennt?

Starfsfólk er beðið að lýsa því hvað megi helst bæta varðandi starfsþróun þess og símenntun. Svör þeirra eru birt hér fyrir neðan.

Vinsamlegast skráðu svar þitt í reitinn

7.4. Vinsamlegast lýstu því hvað þér finnst gott við vinnustaðinn þinn

Starfsfólk er beðið að lýsa því hvað því þygi gott við vinnustaðinn. Svörin eru vistuð aðskilin frá öðrum svörum og því er engin leið að rekja saman töluleg svör og opin svör í gagnasafni könnunarinnar. Svörin eru birt hér fyrir neðan.

Vinsamlegast lýstu því hvað þér finnst gott við vinnustaðinn þinn

7.5. Vinsamlegast lýstu því hvað þér þykir að betur megi fara á þínum vinnustað.

Starfsfólk er beðið að lýsa því hvað því þygi slæmt við vinnustaðinn eða mætti betur fara. Svörin eru vistuð aðskilin frá öðrum svörum og því er engin leið að rekja saman töluleg svör og opin svör í gagnasafni könnunarinnar. Svörin eru birt hér fyrir neðan.

Vinsamlegast lýstu því hvað þér þykir að betur megi fara á þínum vinnustað.