
Starfsmannapúlsinn 2022

Lundaból

Niðurstöður

Síðast uppfærðar 3. maí 2022

Vinnsluaðili: Vísar rannsóknir ehf.

① +354.583.0700

✉ skolapulsinn@skolapulsinn.is

Efnisyfirlit

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

Vinnustaðurinn

- 3.1. Starfsandi
- 3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu
- 3.3. Stuðningur frá samstarfsfólk
- 3.4. Stuðningur við nýsköpun
- 3.5. Mismunun
- 3.6. Einelti (þú)
- 3.7. Einelti (annar en þú)
- 3.8. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti)

Stjórnun

- 4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni
- 4.2. Sanngjörn forysta
- 4.3. Valdeflandi forysta
- 4.4. Ræktun mannauðs

Opin Svör

- 5.1. Vinsamlegast lýstu því hvað þér finnst gott við vinnustaðinn þinn
- 5.2. Vinsamlegast lýstu því hvað þér þykir að betur megi fara á þínum vinnustað.

Um rannsóknina

Könnunin fer fram í mars og mælir stöðu vinnustaða á 21 matsþætti. Könnunin fer fram á netinu og er send á tölvupóstföng starfsmanna samkvæmt starfsmannalistu sem skilað er inn í febrúar. Niðurstöðurnar eru svo birtar á vefsíðu vinnustaða í apríl. Niðurstöður einstakra matsþáttu eru settar fram á stöðluðum kvarða sem kallast staðalnýr (e. stanines). Staðalnýr eru með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig á staðalnýkvarða ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur. Tílkun á mikilvægi munarins fer eftir efni og dreifingu hvers matsþáttar fyrir sig. Viðmið staðlaða kvarðans voru fastsett við fyrstu fyrirlögnum og því merkir talan 5 á staðlaða kvarðanum dæmigerð viðhorf starfsfólks almennt við fyrstu fyrirlögnum. Í þremur tilfellum eru niðurstöður settar fram sem hlutfall svara við ákveðnum svarmöguleikum. Í þeim tilfellum er engin almenn viðmiðunarregla um tílkun. Könnun var upphaflega þróuð 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 býdd fyrir Starfsmannapúlsinn 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 punktaritum fyrir úrtak rannsóknarhóps á vegum norrænu ráðherranefndarinnar frá 1998. 2010 starfsmenn frá Danmörku, Noregi, Finnlandi og Svíþjóð voru í úrtakinu. Norræna úrtakið var samsætt úr fjórum hópum starfsfólks: opinberum starfsmönnum, heilbrigðisstarfsfólk, starfsfólk úr framleiðslugreinum og starfsfólk úr einkageiranum. Þetta norræna úrtak er notað sem viðmiðunarhópur í Starfsmannapúlsinum. Stöðlunarúrtak Starfsmannapúlsins samanstendur hinsvegar af svörum þeirra 1430 starfsmannanna sem tóku þátt í könnuninni á Íslandi árið 2019. Öryggismörk í marktektarprófum eru 90%. Lágmarksvarhlutfall á hverjum vinnustað var 60%. Niðurstöður vinnustaða með lægra en 60% svarhlutfall voru ekki tekna með í úrvinnslunni. Hér fyrir neðan er birt svarhlutfall vinnustaðarins á hverri spurningu könnunarinnar.

Könnun hafin: 11. feb. 2022

Könnun lýkur: 8. apr. 2022

Fjöldi þátttakenda: 21

Fjöldi svarenda: 18

Síðir: 0

Svarhlutfall: 85,7%

Þátttaka eftir spurningum

Spurningar ↑ ↓	Svör	Sleppt	Svarhlutfall (%)
1.1.1 Er vinnuálagið óreglulegt svo að verkefnin hlaðast upp?	18	0	100,0%
1.1.2 Þarfdu að vinna á miklum hraða?	18	0	100,0%
1.1.3 Hefurðu of mikið að gera?	18	0	100,0%
1.2.1 Eru væntingar og markmið í starfi þínu skýr?	18	0	100,0%
1.2.2 Veistu hvað fellur undir þína ábyrgð?	18	0	100,0%
1.2.3 Veistu nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í starfi þínu?	18	0	100,0%
1.3.1 Þarf þú að gera eithvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?	18	0	100,0%
1.3.2 Eru þér falin verkefni án þess að þú fáir viðeigandi úrræði til að leysa þau?	18	0	100,0%
1.3.3 Færð þú misvisandi verkbeiðnir frá tveimur eða fleiri aðilum?	18	0	100,0%
1.4.1 Nýtist kunnátta þín og færni í starfinu?	18	0	100,0%
1.4.2 Er starfið þitt krefjandi í jákvæðri merkingu?	18	0	100,0%
1.4.3 Finnst þér starfið þitt mikilvægt?	18	0	100,0%
2.1.1 Ert þú ánægð(ur) með gæði vinnunnar sem þú vinnur?	18	0	100,0%
2.1.2 Ertu ánægð(ur) með afköstin sem þú skilar?	18	0	100,0%
2.1.3 Ertu ánægð(ur) með færni þína til að leysa vandamál í starfi þínu?	18	0	100,0%
2.2.1 Ég segi vinum mínum að vinnustaðurinn minn sé góður.	18	0	100,0%
2.2.2 Mín gildi samræmast vel gildum vinnustaðarins.	18	0	100,0%
2.2.3 Þessi vinnustaður veitir mér hvatningu til að standa mig sem allra best í starfi.	18	0	100,0%
2.3.1 Trufla kröfur í vinnunni heimilislífið og fjölskyldulífið?	18	0	100,0%
3.1.1 Hvetjandi og styðjandi	18	0	100,0%
3.1.2 Einkennist af tortryggni og vantrausti	18	0	100,0%
3.1.3 Afslappaður og þægilegur	18	0	100,0%
3.2.1 Hve ánægð(ur) ertu með húsnaði og aðstöðu á vinnustaðnum þínum?	18	0	100,0%
3.3.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð við verkefni frá samstarfsfólki þínu?	18	0	100,0%
3.3.2 Ef á þarf að halda, vill samstarfsfólk þitt hlusta á vandamál sem upp koma í vinnunni?	18	0	100,0%
3.4.1 Sýnir starfsfólk frumkvæði á þínum vinnustað?	18	0	100,0%
3.4.2 Er starfsfólk hvatt til að koma með tillögur til úrbóta á vinnustaðnum þínum?	18	0	100,0%
3.4.3 Eru samskipti í góðu lagi í þinni deild/á þínu vinnusvæði?	18	0	100,0%
3.5.1 Hefurðu tekið eftir mismunun í framkomu gagnvart körlum og konum á vinnustaðnum þínum?	18	0	100,0%

Spurningar ↑ ↓	Svör	Sleppt	Svarhlutfall (%)
3.5.2 Hefurðu tekið eftir mismunun í framkomu gagnvart eldra og yngra starfsfólki á vinnustaðnum þínum?	18	0	100,0%
3.6.1 Hefur þú orðið fyrir einelti eða áreitni á vinnustaðnum undanfarna sex mánuði?	18	0	100,0%
3.8.1 Hversu marga (aðra en þig) hefurðu séð lagða í einelti eða verða fyrir áreitni á þínum vinnustað undanfarna sex mánuði?	18	0	100,0%
4.1.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð frá næsta yfirmanni þínum?†	18	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?†	18	0	100,0%
4.1.3 Metur næsti yfirmaður þinn vinnuframlag þitt að verðleikum?†	18	0	100,0%
4.2.1 Úthlutar næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlausn og réttlátan hátt?†	18	0	100,0%
4.2.2 Kemur næsti yfirmaður þinn fram við starfsfólk af réttlæti og jafnræði?†	18	0	100,0%
4.2.3 Veldur samband þitt við næsta yfirmann þinn þér streitu?†	18	0	100,0%
4.3.1 Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?†	18	0	100,0%
4.3.2 Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að láta vita ef þú ert á annarri skoðun?†	18	0	100,0%
4.3.3 Hjálpar næsti yfirmaður þinn þér að auka færni þína í starfi?†	18	0	100,0%
4.4.1 Er þér umbunað (t.d. peningar, hrós) fyrir vel unnin störf á vinnustaðnum þínum?	18	0	100,0%
4.4.2 Er hugsað vel um starfsfólkið á vinnustaðnum þínum?	18	0	100,0%
4.4.3 Er stjórndendum á vinnustaðnum þínum umhugað um heilsufar og velferð starfsfólksins?	18	0	100,0%

† Skilyrðisspurning

Starfsmannapúlsinn 2022

Þessi síða sýnir yfirlit yfir þættina sem mældir eru í Starfsmannapúlsinum. Til að sjá niðurstöður er smellt á nafn matsþáttar. Niðurstöður einstakra matsþáttar eru settar fram á stöðluðum mælikvarða sem kallast staðalnýr (e. stanines). Staðalnýr eru kvarði með meðaltal 5 og staðalfrávik 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig á staðalnýukvarða 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 matsþáttar fyrir sig. Viðmið kvarðans voru fastsett við fyrstu fyrirlögn og því merkir talan 5 á staðlaða kvarðanum dæmigerð viðhorf starfsfólks við fyrstu fyrirlögn. Í tveimur tilfellum eru niðurstöður settar fram sem hlutfall svara við ákveðnum svarmöguleikum. Í þeim tilfellum er engin almenn viðmiðunarregla um túlkun. Dálkurinn „breyting“ sýnir breytingu frá síðustu mælingu. Dálkurinn „mismunur“ sýnir mismun frá landsmeðaltali yfirstandandi árs. Hægt er að raða gildunum í töflunum hér eftir stærð með því að smella á viðkomandi dálkaheiti.

* Ef staða vinnustaðarins á tilteknum þætti er tölfraðilega marktækt fyrir ofan eða neðan heildarniðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt er mismunurinn tilgreindur fyrir aftan titil mælingar með rauðum eða grænum stöfum.

1. Starfið

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
1.1. Vinnuálag	3,4	19	0,2	4,9	5.027	-1,5*
1.2. Skýrleiki hlutverks	6,7	19	0,0	5,1	5.019	1,6*
1.3. Ágreiningur um hlutverk	2,9	19	0,3	4,8	5.022	-1,9*
1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi	5,8	19	-0,6	5,1	5.023	0,7*

2. Starfsfólk

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
2.1. Leikni í starfi	5,9	19	-0,2	5,0	4.972	0,9*
2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins	6,3	19	-0,6	5,1	4.969	1,2*
2.3. Skörun vinnu og einkalífs	4,3	19	0,9	5,0	4.965	-0,7*

3. Vinnustaðurinn

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
3.1. Starfsandi	7,1	19	-0,4	5,2	4.940	1,9*
3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu	5,5	19	-	5,0	4.792	0,5
3.3. Stuðningur frá samstarfsfólki	6,2	19	-0,3	5,2	4.920	1,0*
3.4. Stuðningur við nýsköpun	6,8	19	-0,3	5,1	4.913	1,7*
3.5. Mismunun	4,2	19	0,6	4,8	4.912	-0,6*
3.6. Einelti (þú)	5,3%	1/19	5,3%	4,5%	229/5138	0,8%
3.7. Einelti (annar en þú)	0%	0/19	-	11,4%	579/5097	-11,4%
3.8. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti)	0%	0/19	-	5,2%	267/5097	-5,2%

4. Stjórnun

Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni	6,3	19	-0,3	5,3	4.867	1,0*
4.2. Sanngjörn forysta	6,1	19	-0,4	5,3	4.851	0,8*
4.3. Valdeflandi forysta	6,4	19	-0,6	5,4	4.819	1,0*
4.4. Ræktun mannaudós	6,8	19	-0,3	5,2	4.849	1,6*

5. Opin Svör

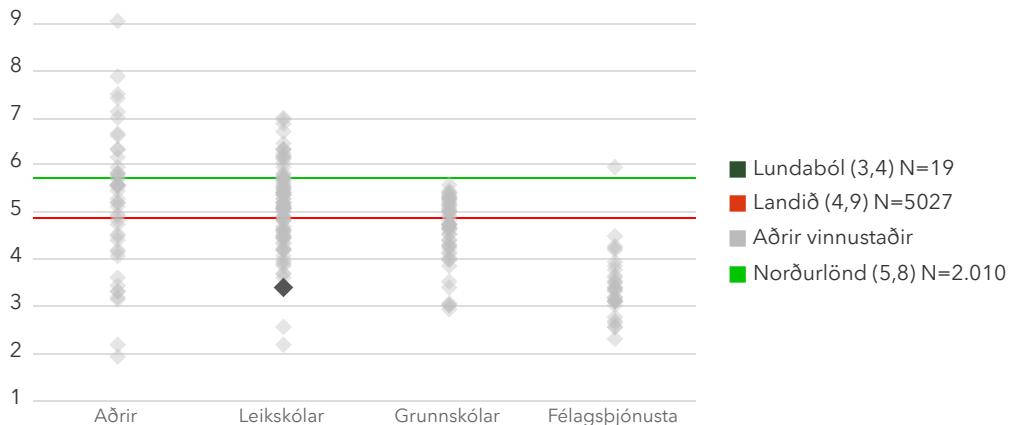
Matsþættir ↑ ↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
5.1. Vinsamlegast lýstu því hvað þér finnst gott við vinnustaðinn þinn	-	14	-	-	-	-
5.2. Vinsamlegast lýstu því hvað þér þykir að betur megi fara á þínum vinnustað.	-	10	-	-	-	-

1.1. Vinnuálag

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður 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.

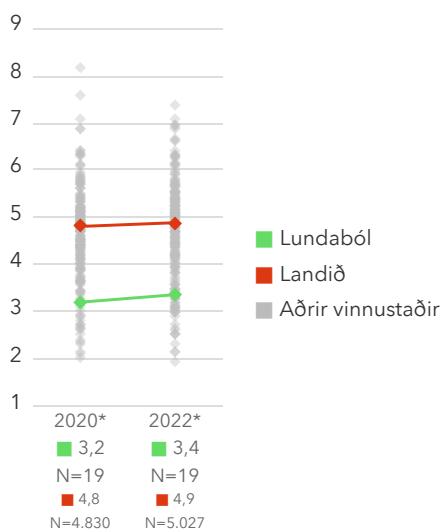
*Tölfraðilega marktækur munur á hópum.

1.1. Vinnuálag – Röðun*



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

1.1. Vinnuálag – Ársmeðaltöl



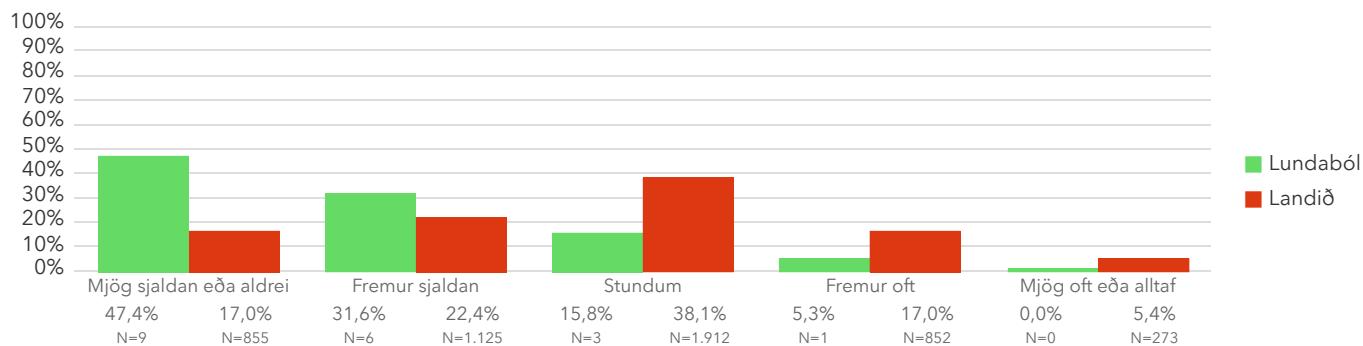
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

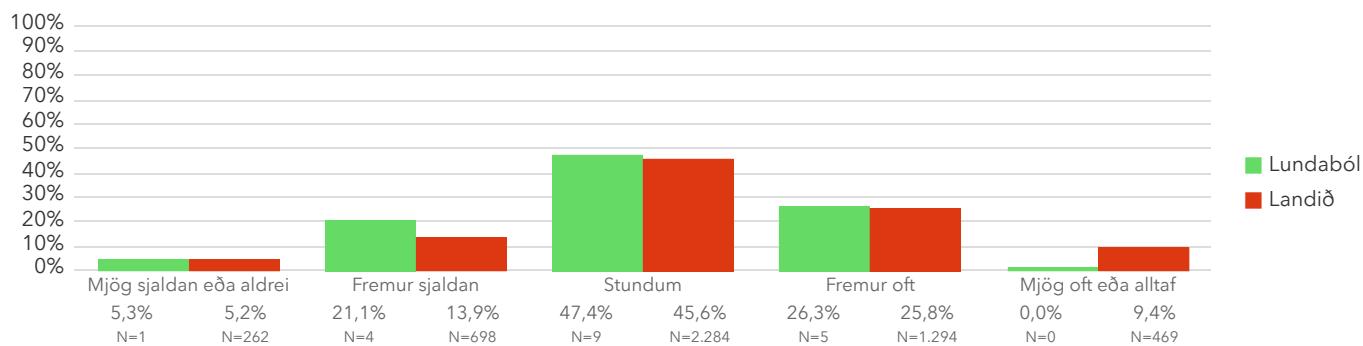
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

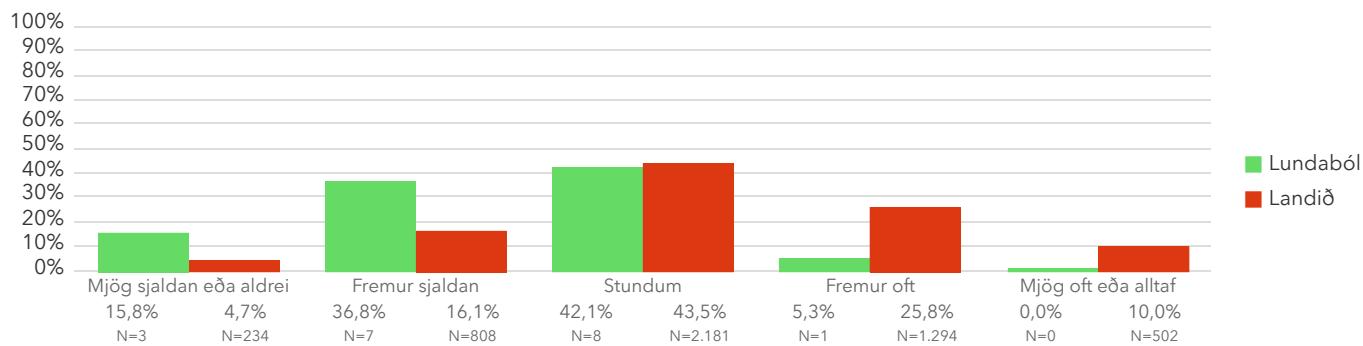
1.1.1 Er vinnuálagið óreglulegt svo að verkefnin hlaðast upp?*



1.1.2 Þarftu að vinna á miklum hraða?



1.1.3 Hefurðu of mikið að gera?*



1.2. Skýrleiki hlutverks

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður 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.

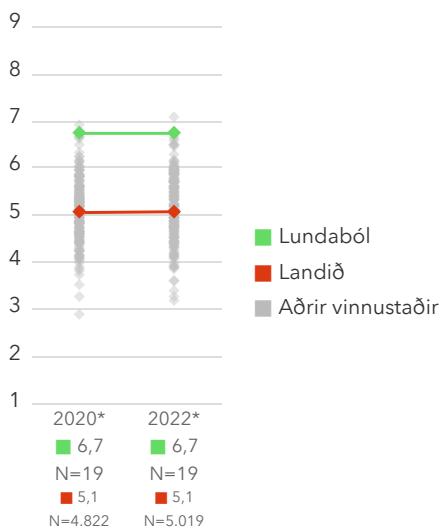
*Tölfraðilega marktækur munur á hópum.

1.2. Skýrleiki hlutverks – Röðun*



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

1.2. Skýrleiki hlutverks – Ársmeðaltöl



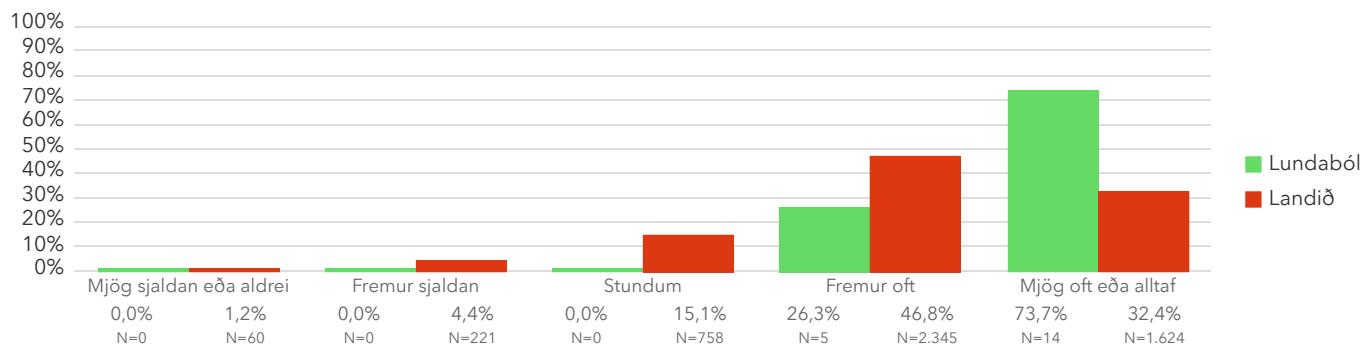
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

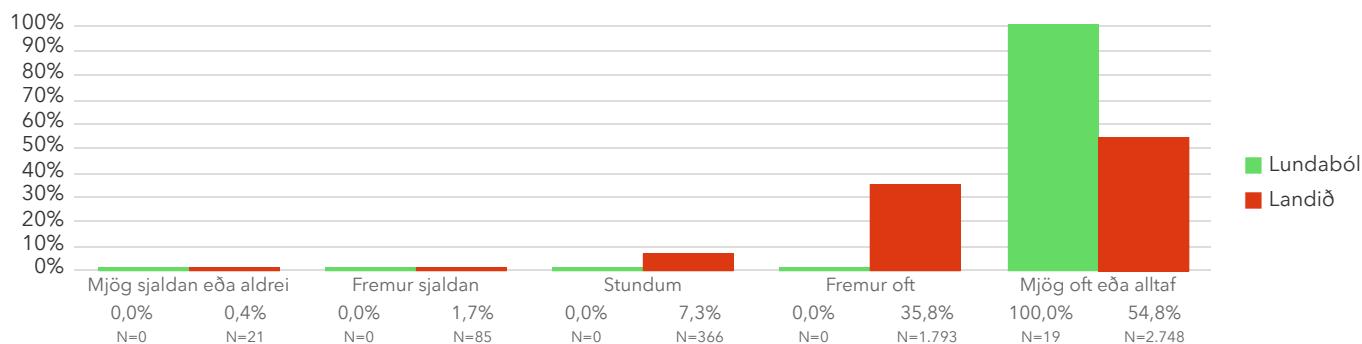
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

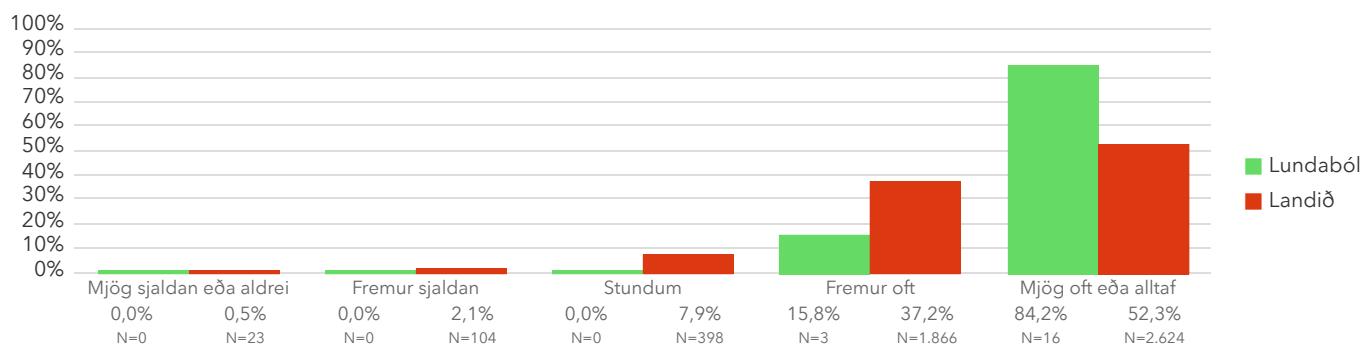
1.2.1 Eru væntingar og markmið í starfi þínu skýr?*



1.2.2 Veistu hvað fellur undir þína ábyrgð?*



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

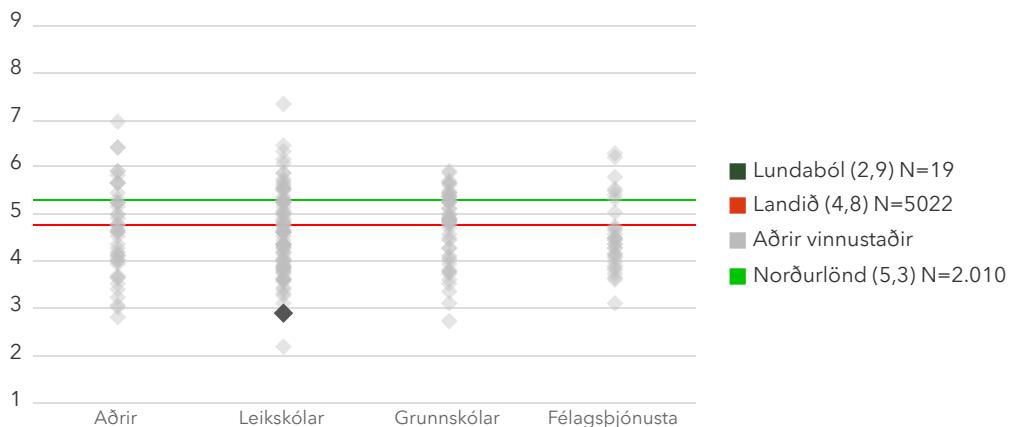


1.3. Ágreiningur um hlutverk

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður 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.

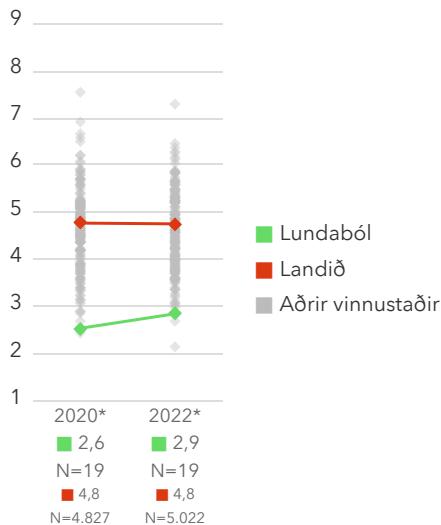
*Tölfraðilega marktækur munur á hópum.

1.3. Ágreiningur um hlutverk – Röðun*



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

1.3. Ágreiningur um hlutverk – Ársmeðaltöl



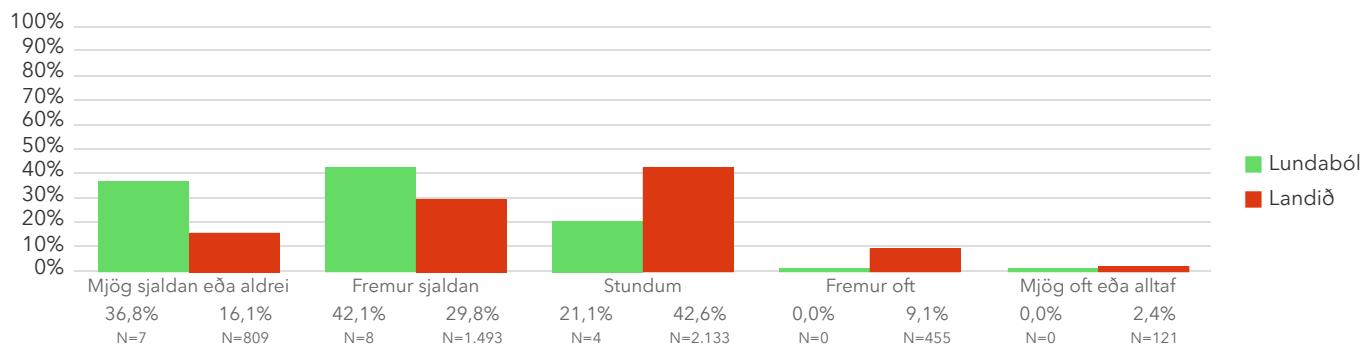
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

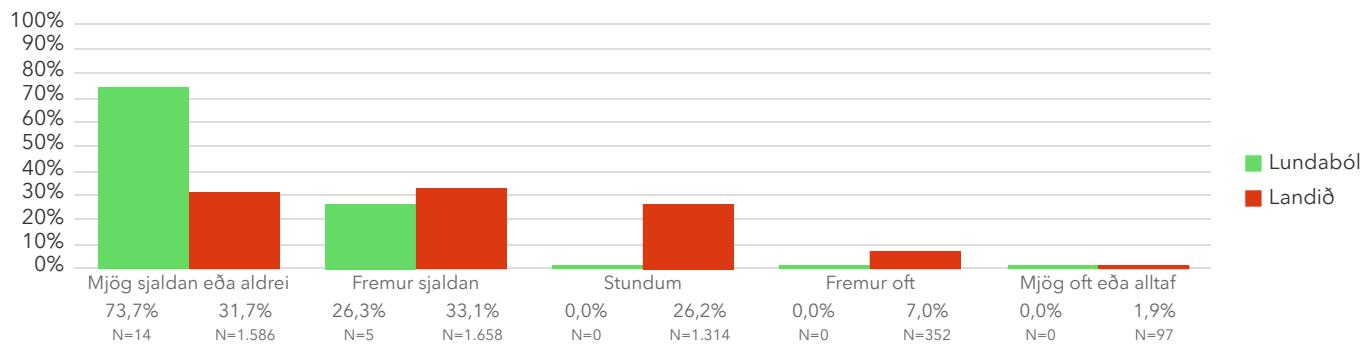
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

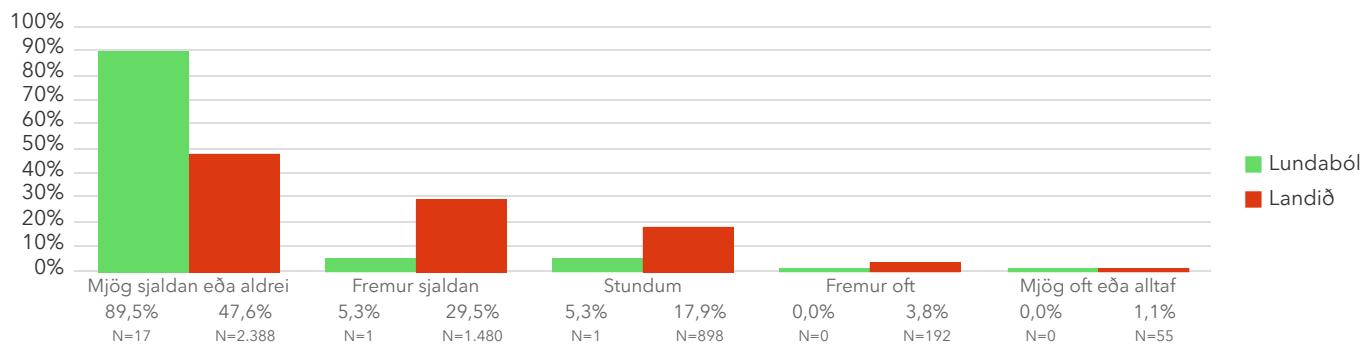
1.3.1 Þarf þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísí?



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



1.3.3 Færð þú misvísandi verkbeiðnir frá tveimur eða fleiri aðilum?*

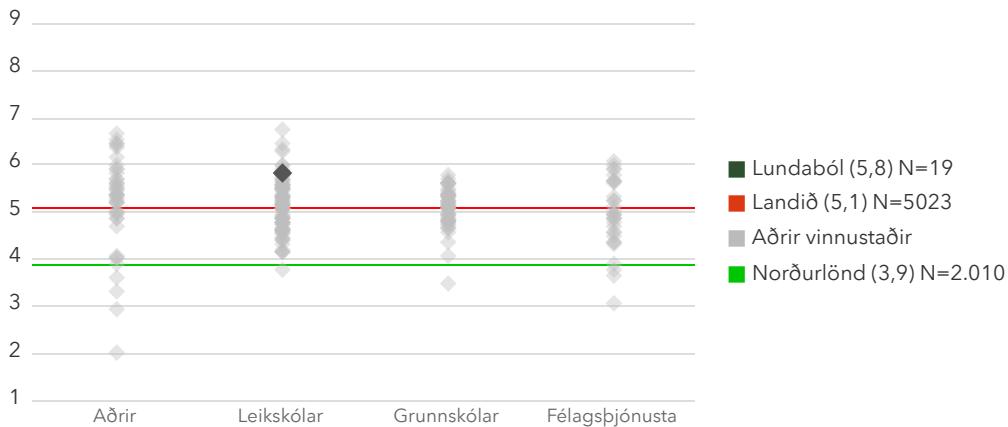


1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður 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.

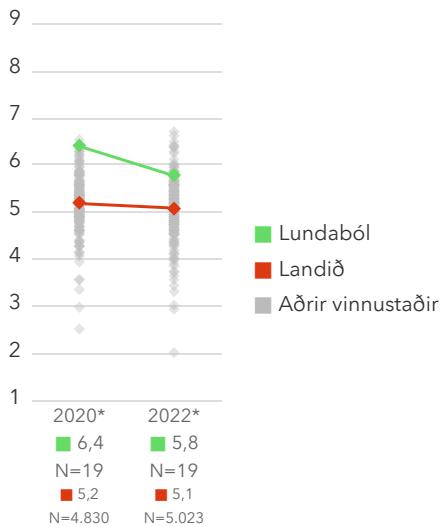
*Tölfraðilega marktækur munur á hópum.

1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi – Röðun*



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi – Ársmeðaltöl



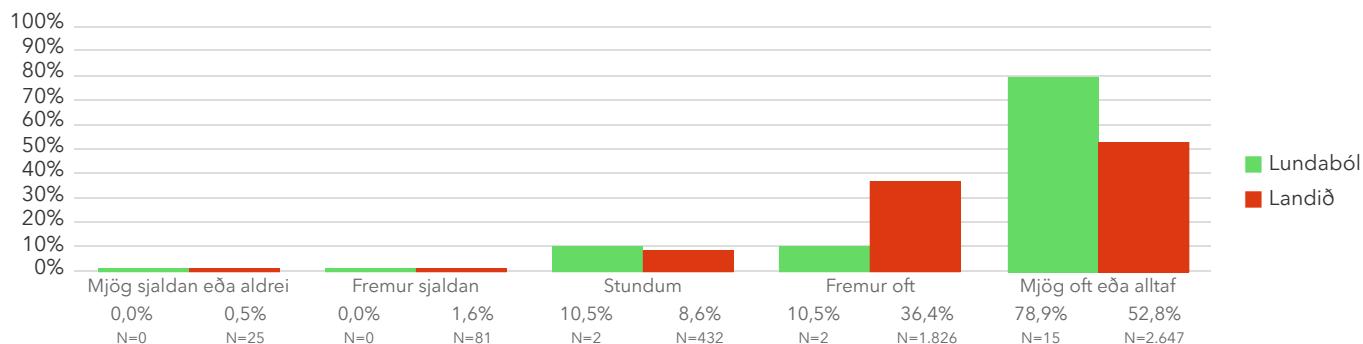
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

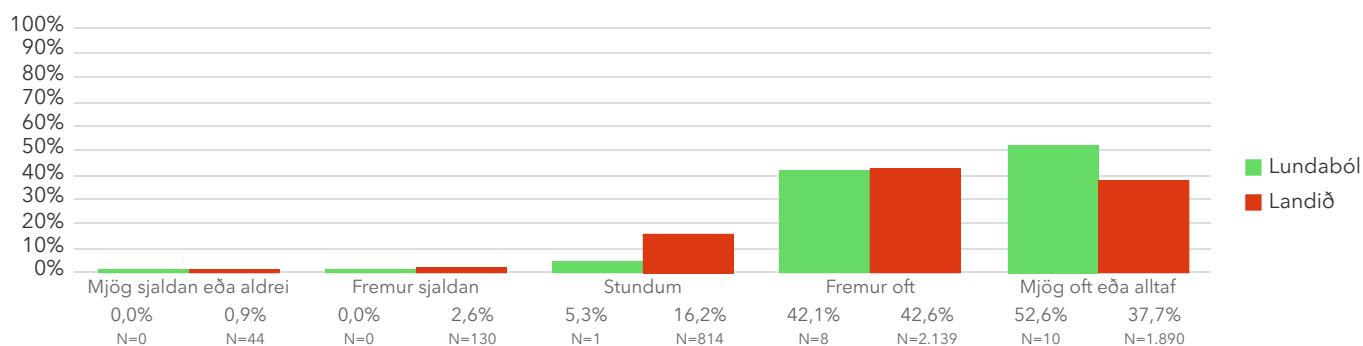
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

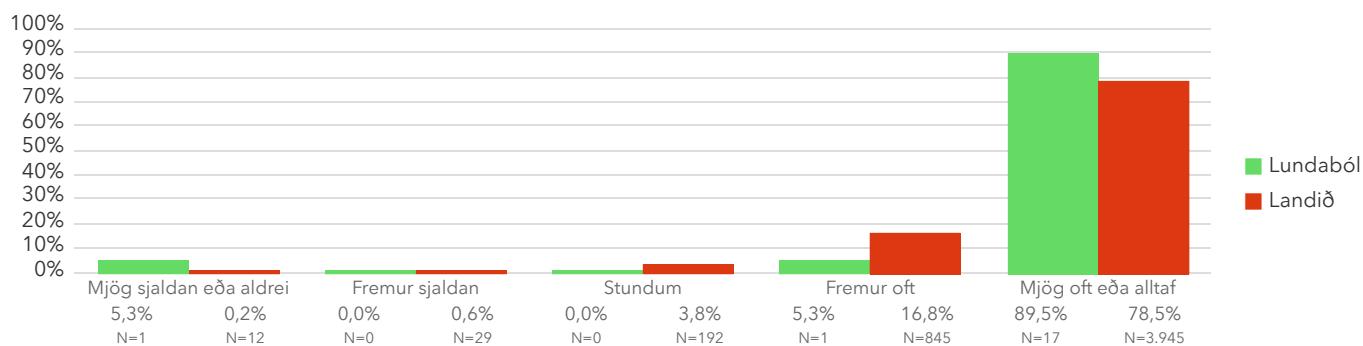
1.4.1 Nýtist kunnátta þín og færni í starfinu?



1.4.2 Er starfið þitt krefjandi í jákvæðri merkingu?



1.4.3 Finnst þér starfið þitt mikilvægt?



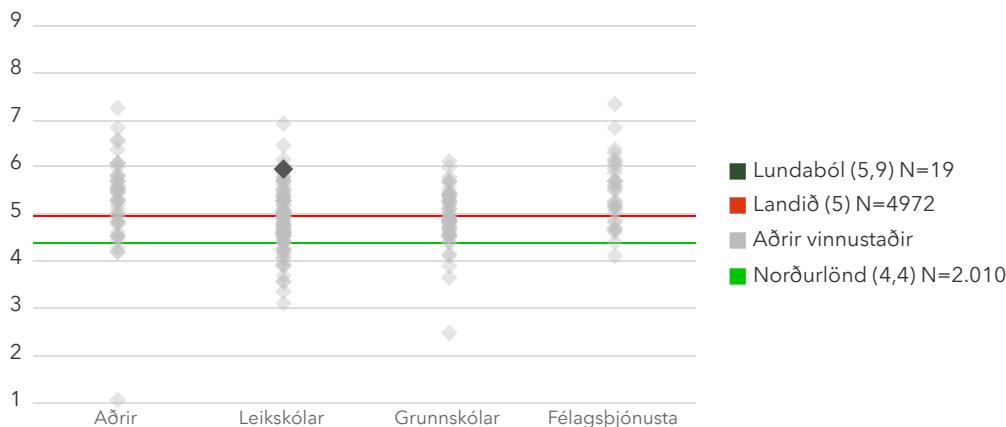
Starfsfólk

2.1. Leikni í starfi

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður 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.

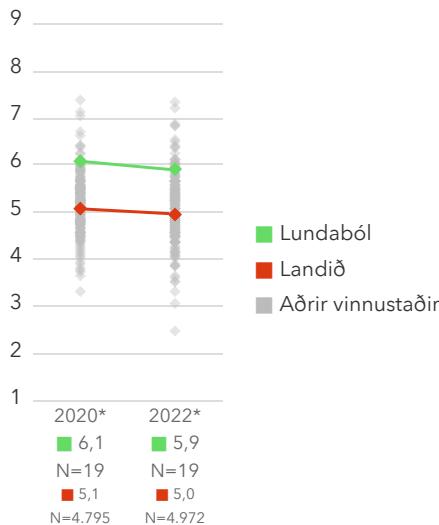
*Tölfraðilega marktækur munur á hópum.

2.1. Leikni í starfi – Röðun*



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

2.1. Leikni í starfi – Ársmeðaltöl



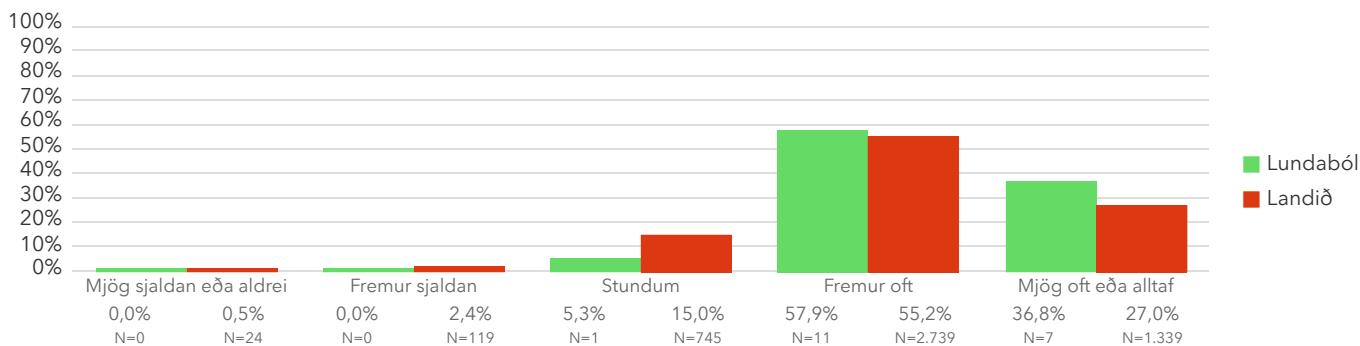
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

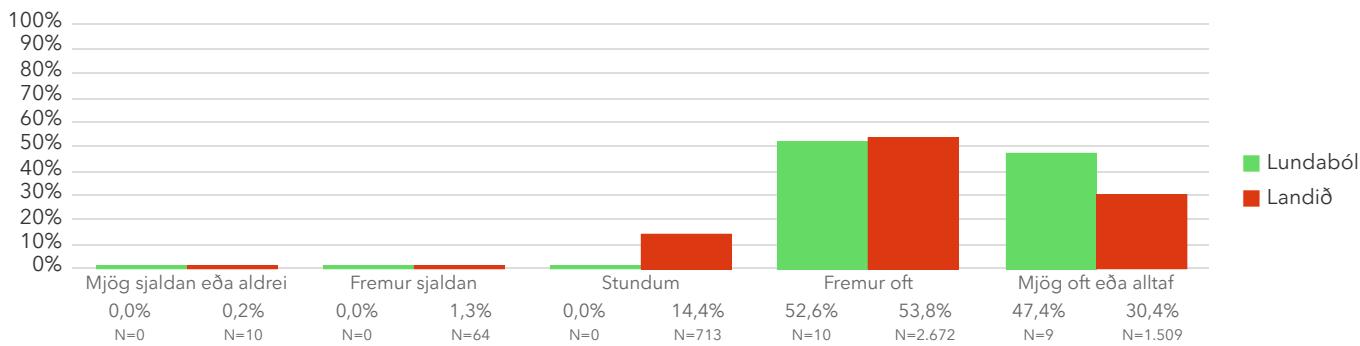
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

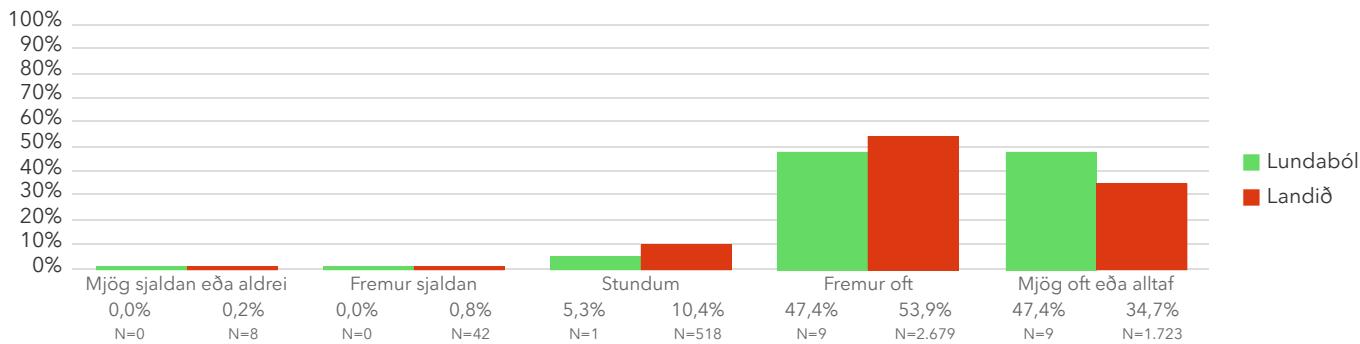
2.1.1 Ert þú ánægð(ur) með gæði vinnunnar sem þú vinnur?



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?*

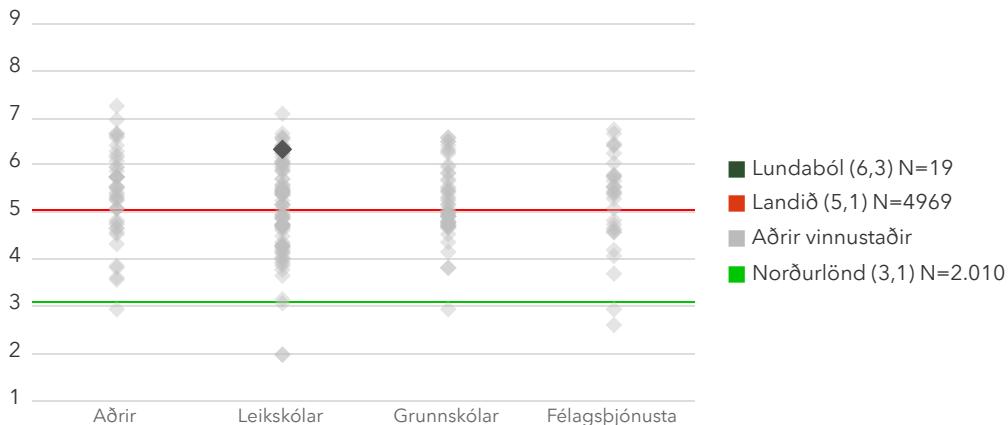


2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður 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.

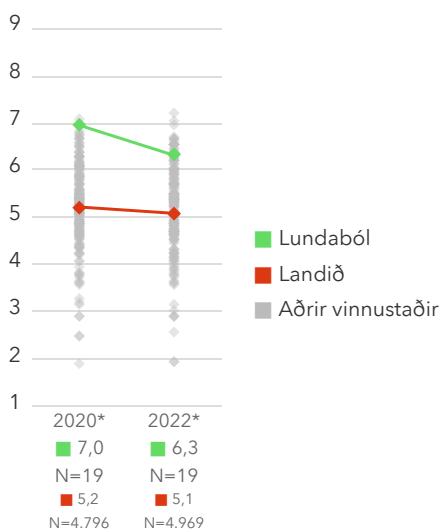
*Tölfraðilega marktækur munur á hópum.

2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins – Röðun*



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins – Ársmeðaltöl



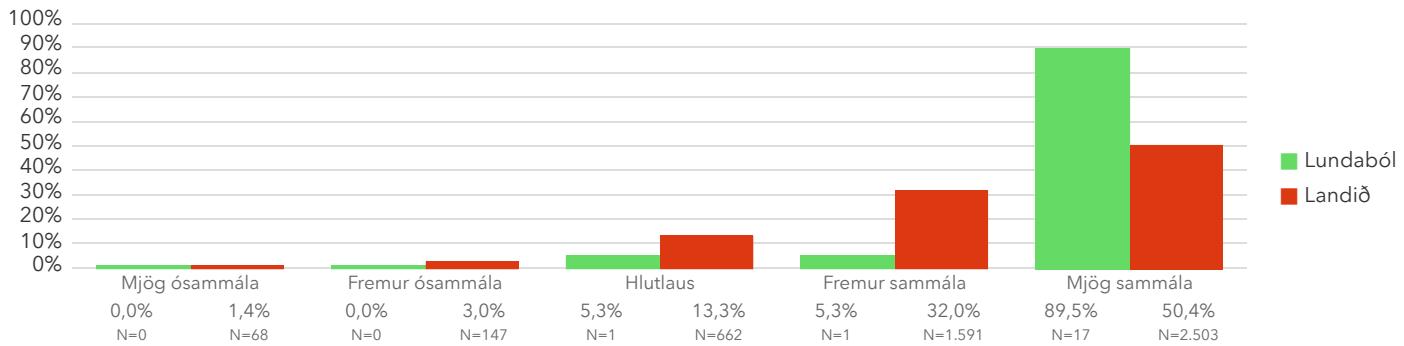
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

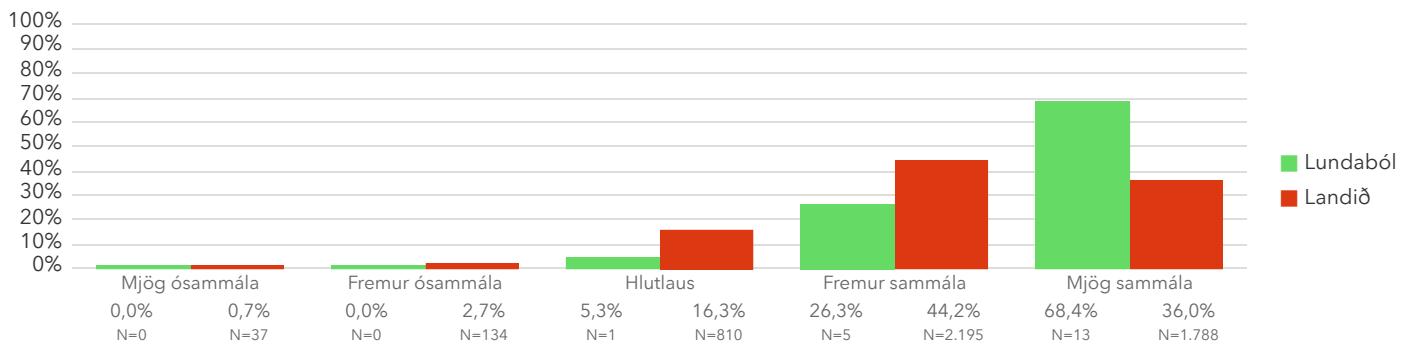
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

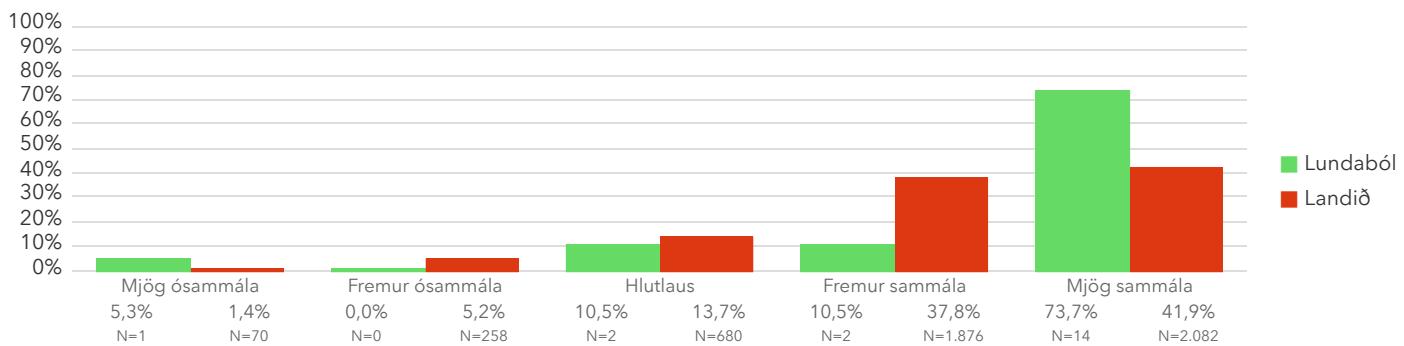
2.2.1 Ég segi vinum mínum að vinnustaðurinn minn sé góður.*



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.

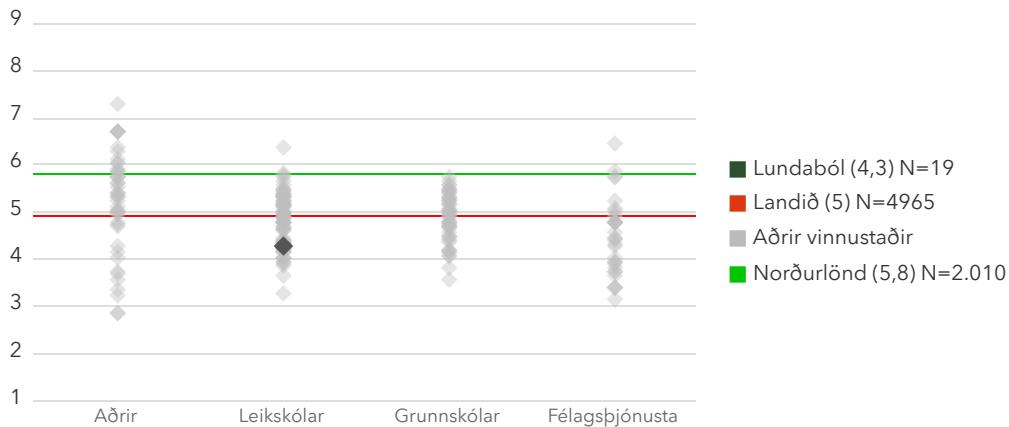


2.3. Skörun vinnu og einkalífs

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður 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.

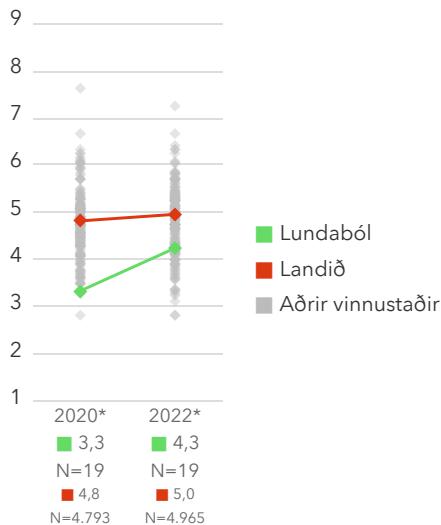
*Tölfraðilega marktækur munur á hópum.

2.3. Skörun vinnu og einkalífs – Röðun*



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

2.3. Skörun vinnu og einkalífs – Ársmeðaltöl



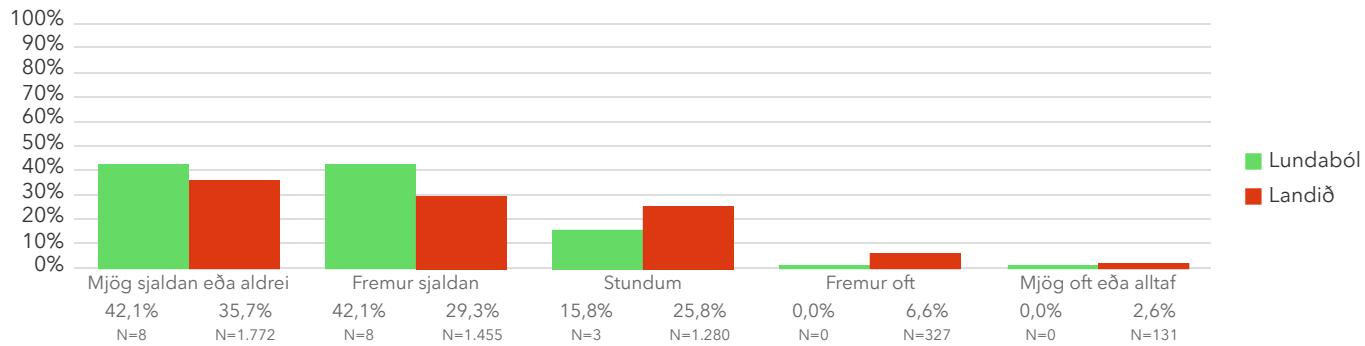
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

2.3.1 Trufla kröfurnar í vinnunni heimilislífið og fjölskyldulífið?



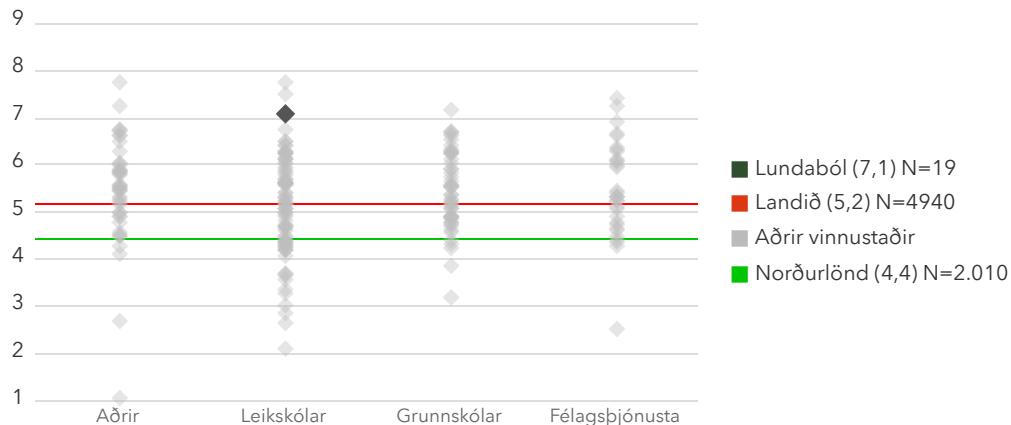
Vinnustaðurinn

3.1. Starfsandi

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður 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.

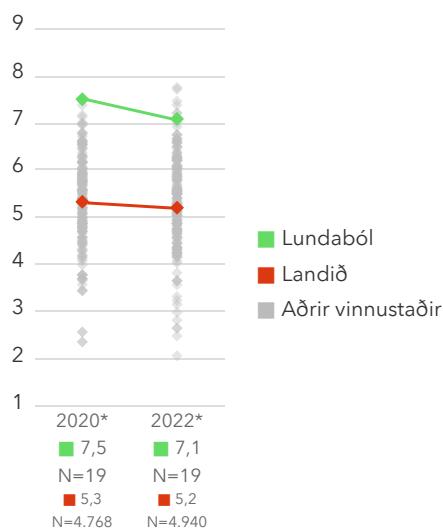
*Tölfraðilega marktækur munur á hópum.

3.1. Starfsandi – Röðun*



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

3.1. Starfsandi – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

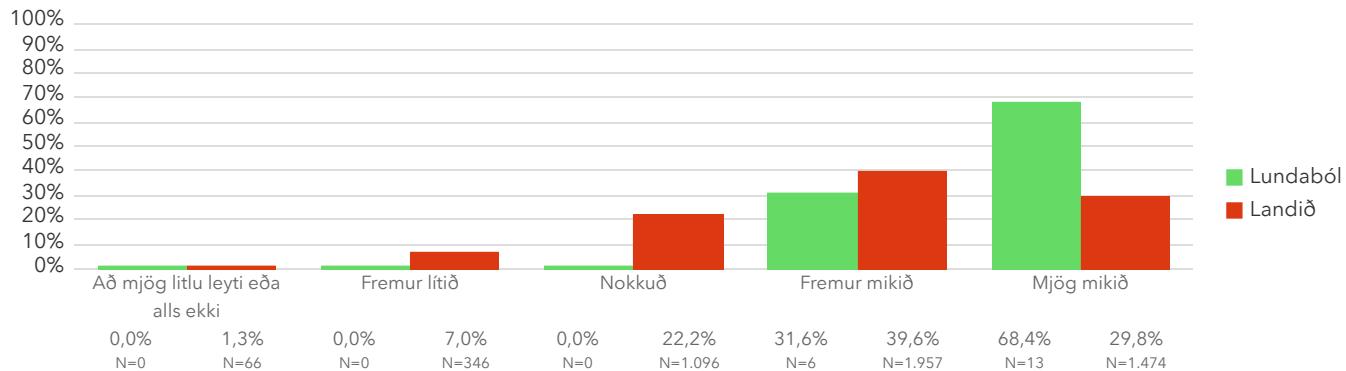
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

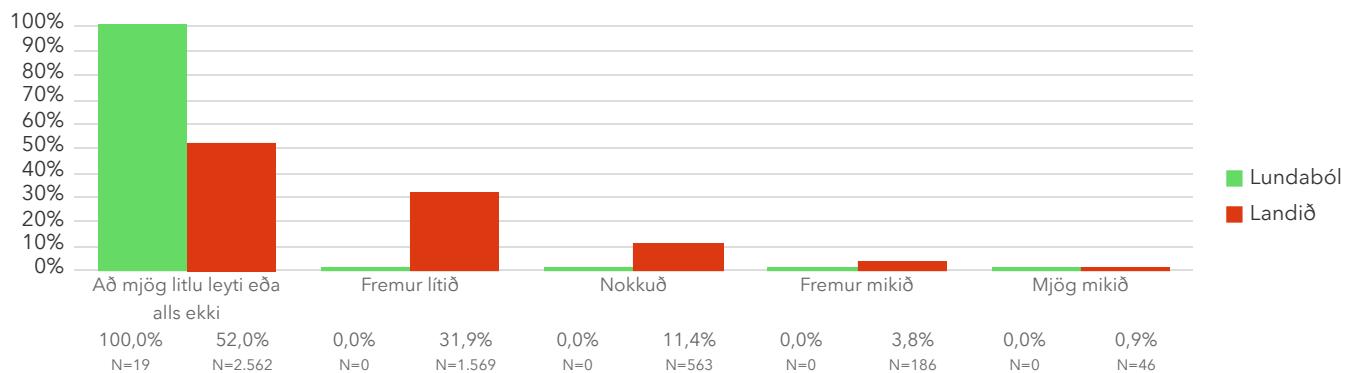
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

Hvernig er starfsandinn í vinnuumhverfi þínu?

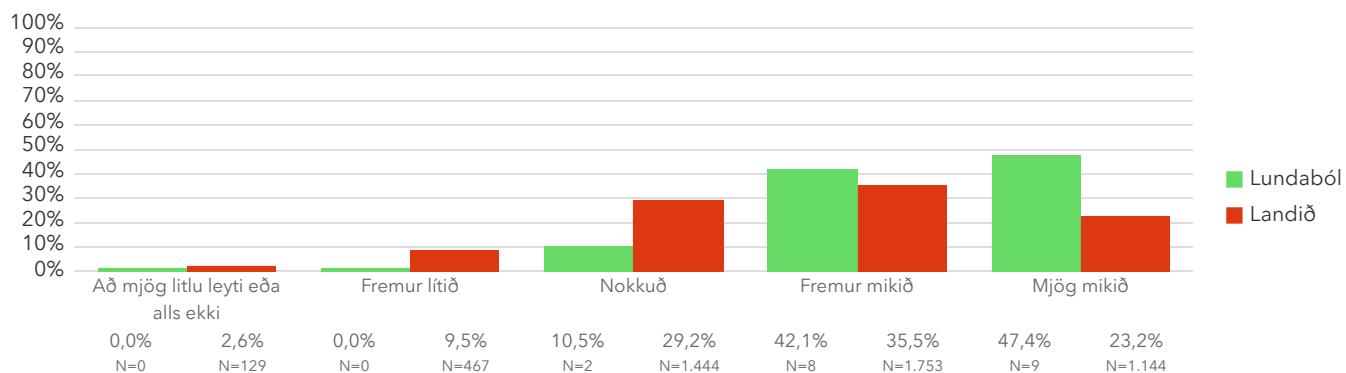
3.1.1 Hvetjandi og styðjandi*



3.1.2 Einkennist af tortryggni og vantrausti*



3.1.3 Afslappaður og þægilegur

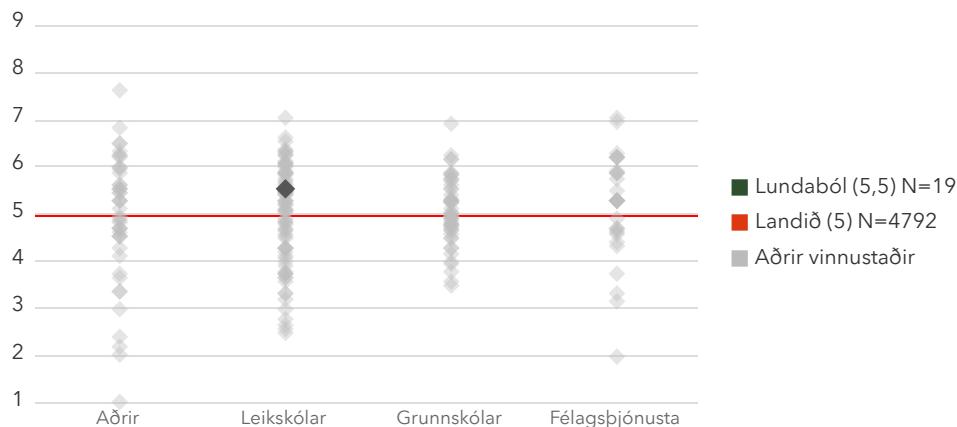


3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður 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.

*Tölfraðilega marktækur munur á hópum.

3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu – Röðun



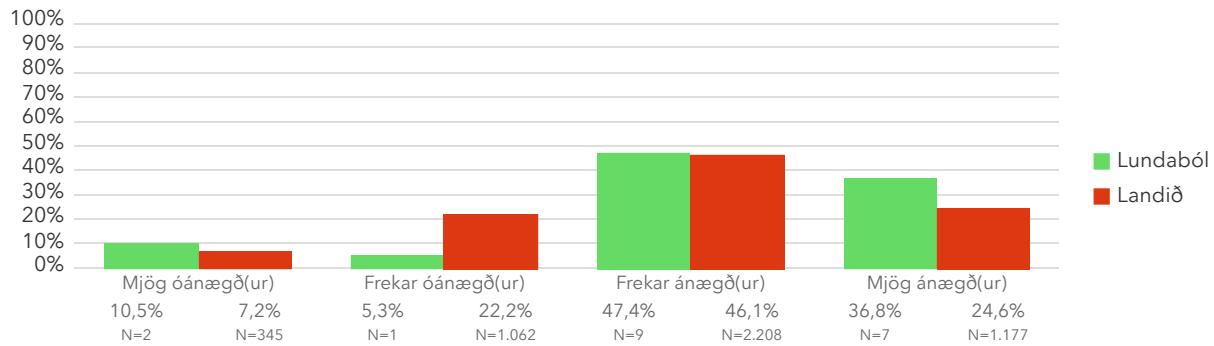
Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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

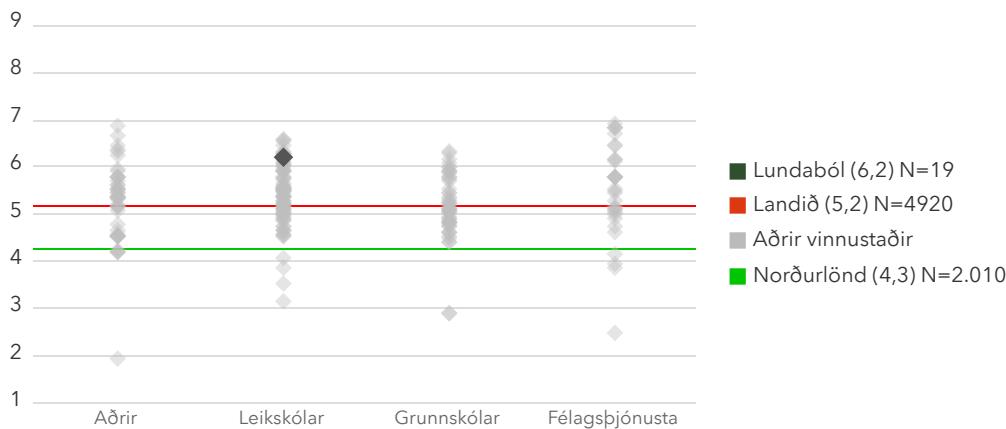


3.3. Stuðningur frá samstarfsfólki

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður 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.

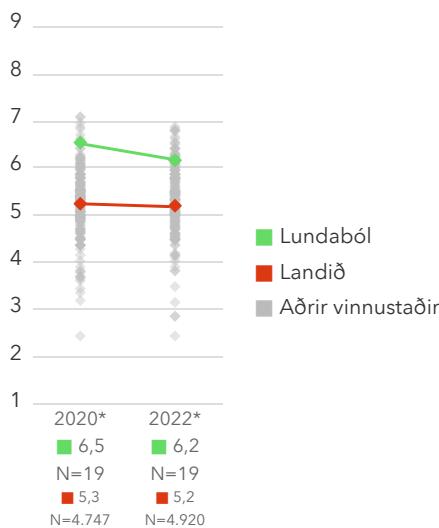
*Tölfraðilega marktækur munur á hópum.

3.3. Stuðningur frá samstarfsfólki – Röðun*



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

3.3. Stuðningur frá samstarfsfólki – Ársmeðaltöl



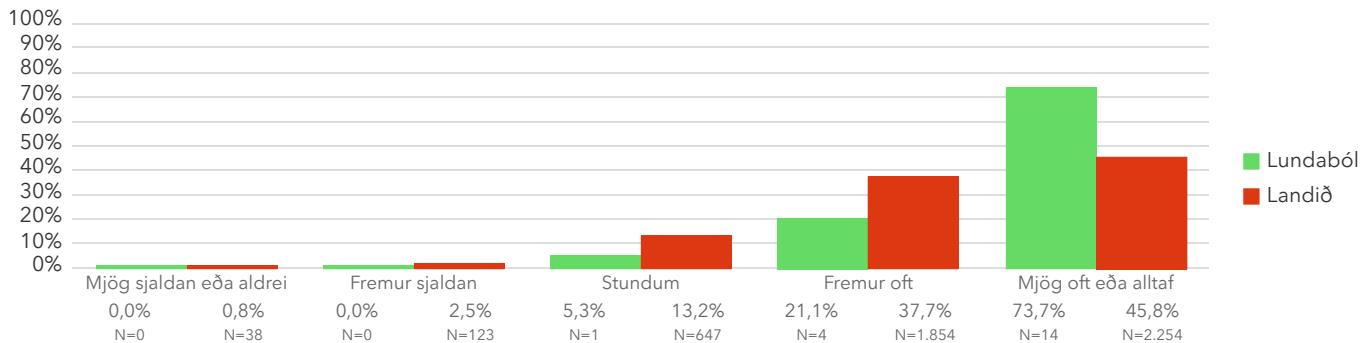
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

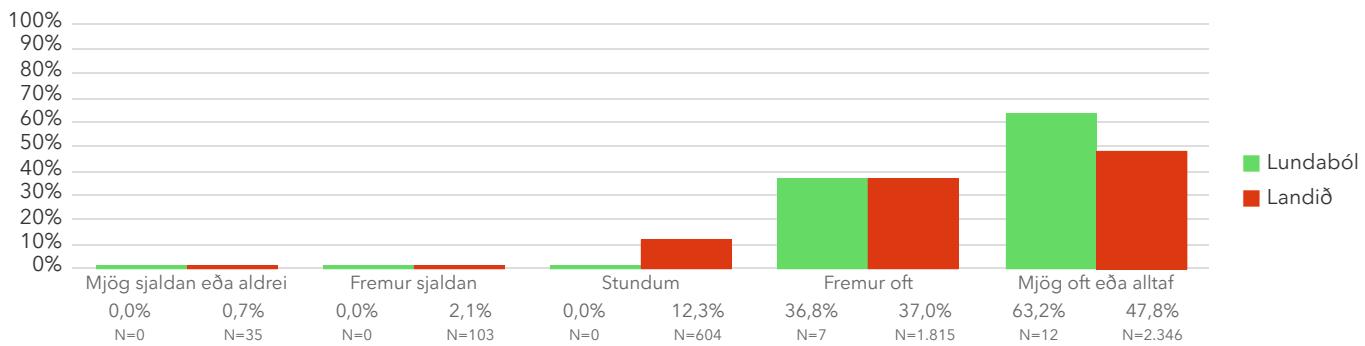
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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



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

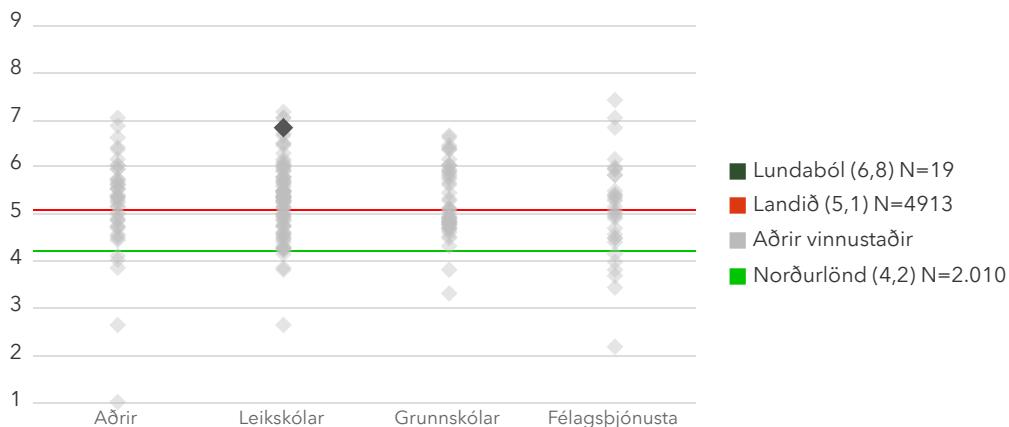


3.4. Stuðningur við nýsköpun

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður 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.

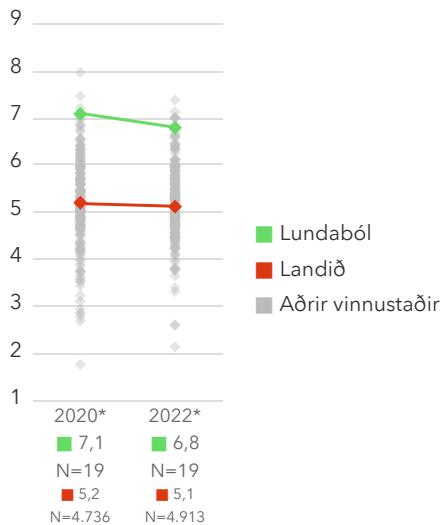
*Tölfraðilega marktækur munur á hópum.

3.4. Stuðningur við nýsköpun – Röðun*



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

3.4. Stuðningur við nýsköpun – Ársmeðaltöl



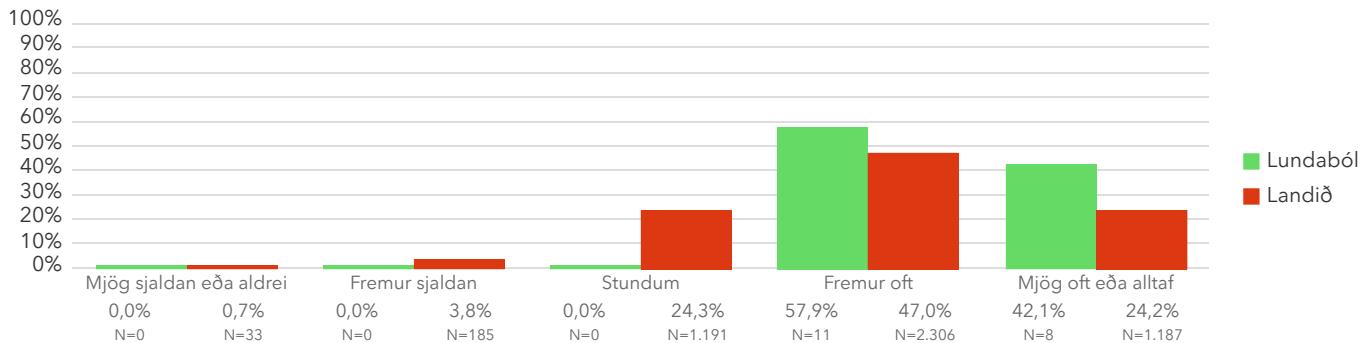
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

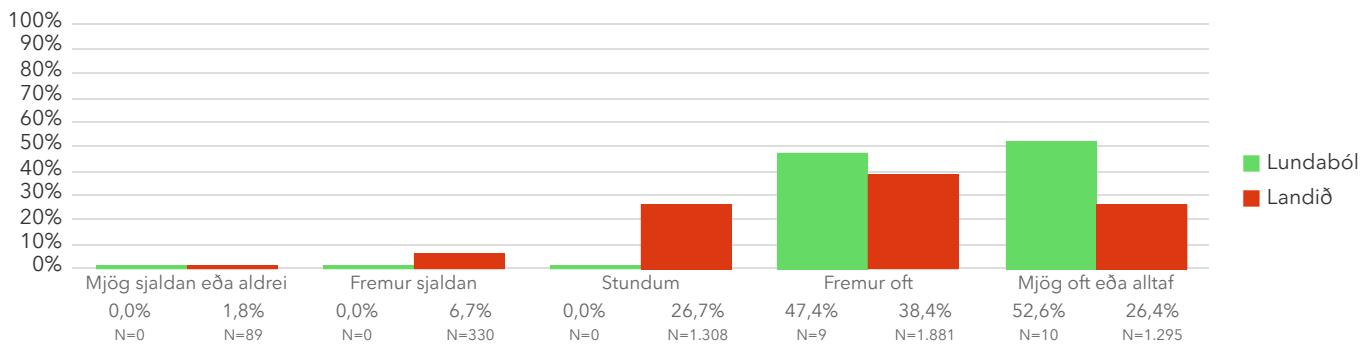
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

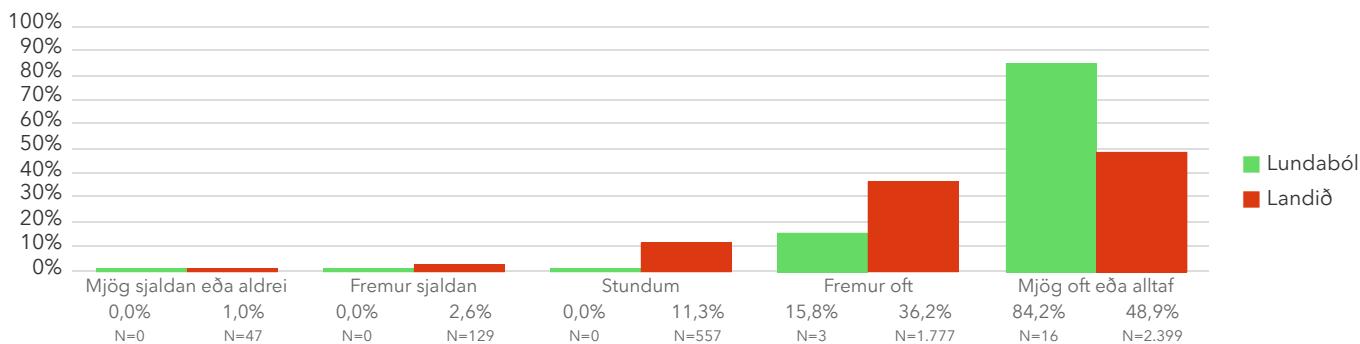
3.4.1 Sýnir starfsfólk frumkvæði á þínum vinnustað?



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



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

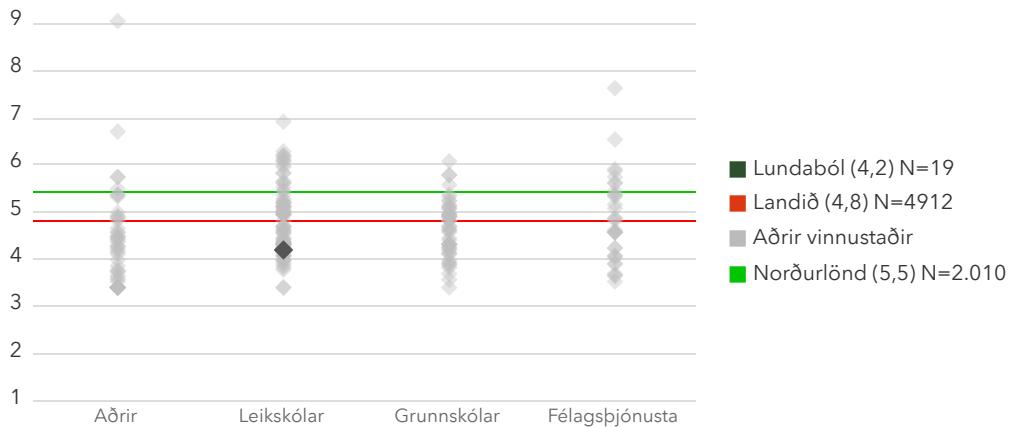


3.5. Mismunun

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður 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.

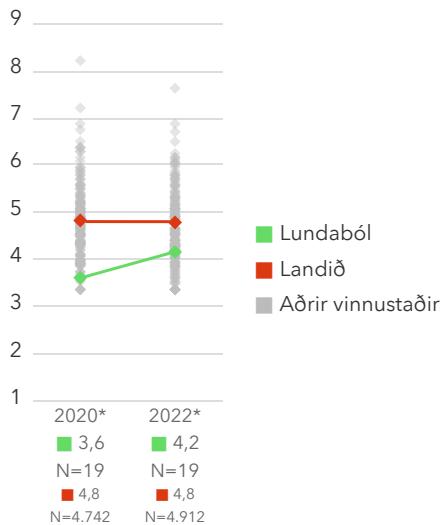
*Tölfraðilega marktækur munur á hópum.

3.5. Mismunun – Röðun*



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

3.5. Mismunun – Ársmeðaltöl



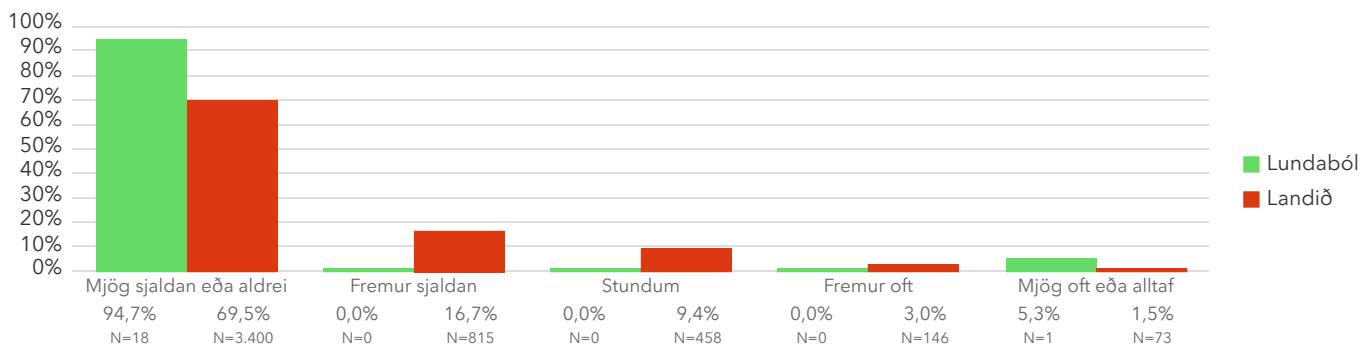
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

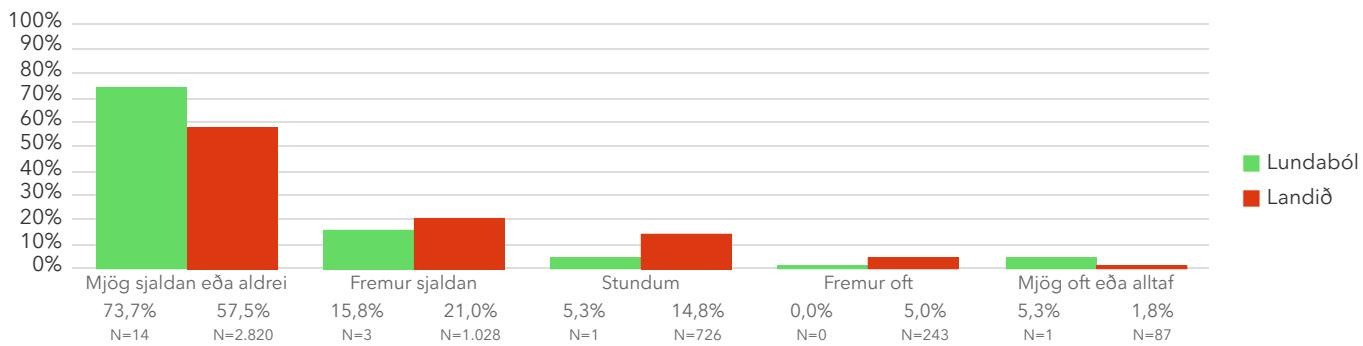
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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



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

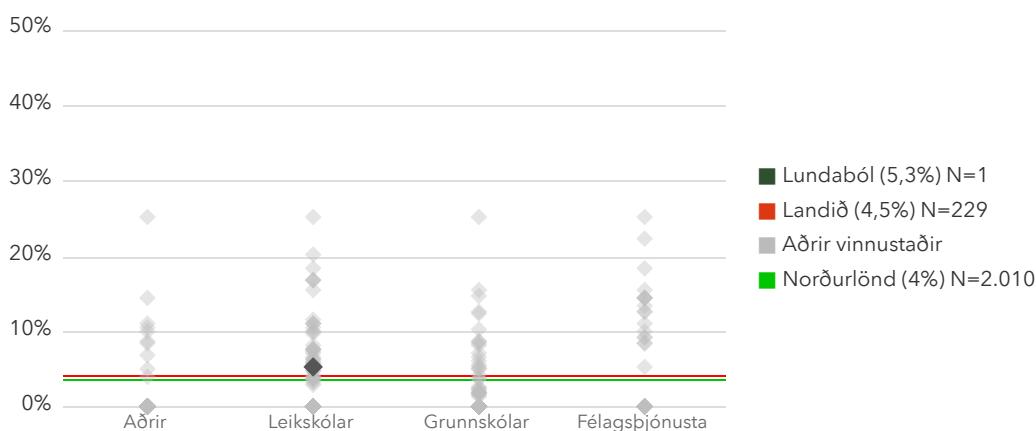


3.6. Einelti (þú)

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.

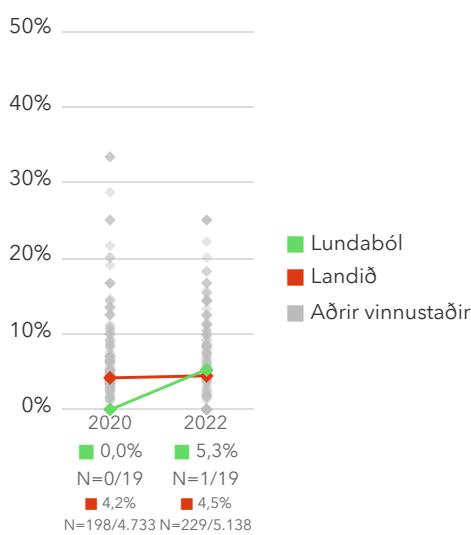
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.6. Einelti (þú) – Röðun



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

3.6. Einelti (þú) – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

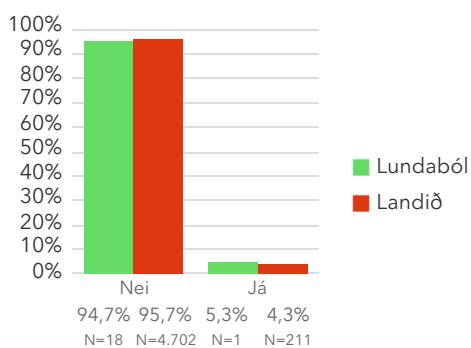
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

Einelti (áreitni, andlegt ofbeldi, nöldur, særandi framkoma) er vandamál á sumum vinnustöðum og fyrir sumt starfsfólk. Til að tiltekið atferli geti kallast einelti eða áreitni þarf neikvæða hegðunin að eiga sér stað oft á ákveðnu tímabili og einstaklingurinn, sem fyrir henni verður, að eiga erfitt með að verjast henni. Það telst ekki einelti eða áreitni þegar tveir einstaklingar á jafningjagrundvelli lenda í ágreiningi eða ef aðeins er um stakt tilvik að ræða

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

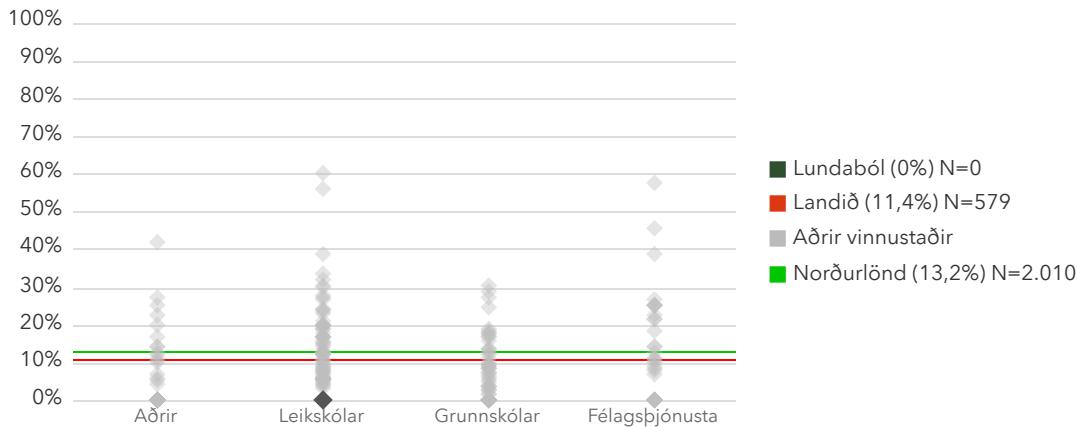


3.7. Einelti (annar en þú)

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.

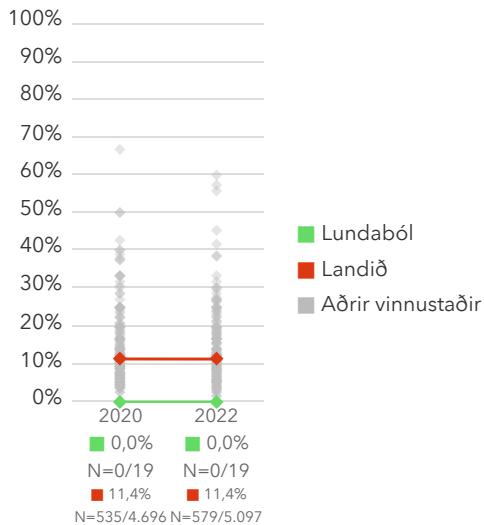
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.7. Einelti (annar en þú) – Röðun



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

3.7. Einelti (annar en þú) – Ársmeðaltöl

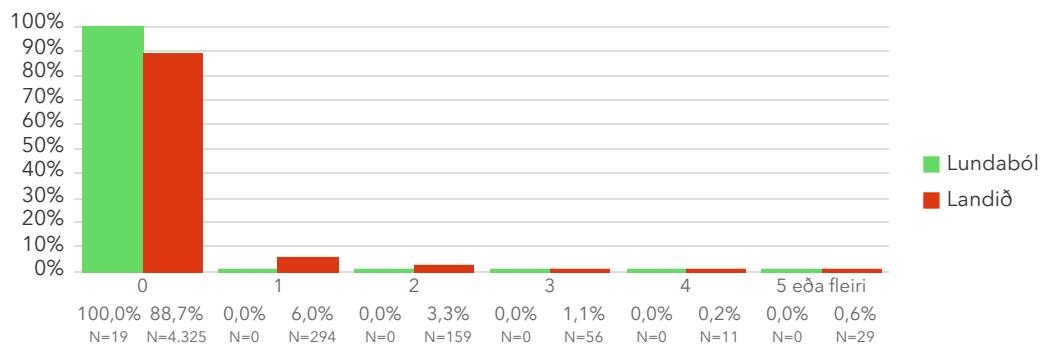


Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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

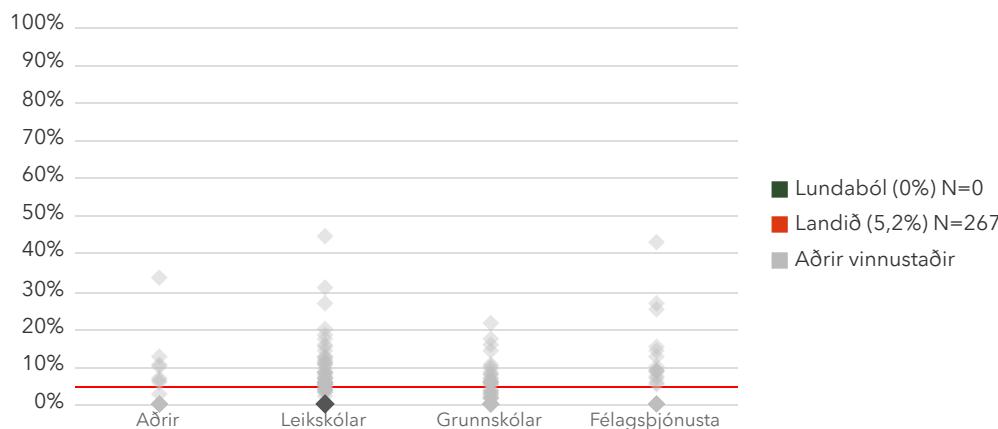


3.8. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti)

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.

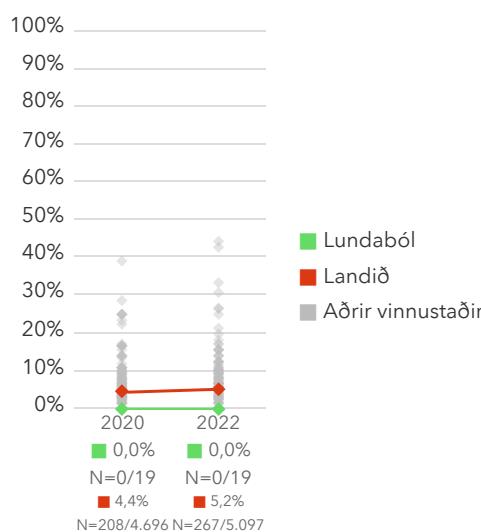
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

3.8. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti) – Röðun



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

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



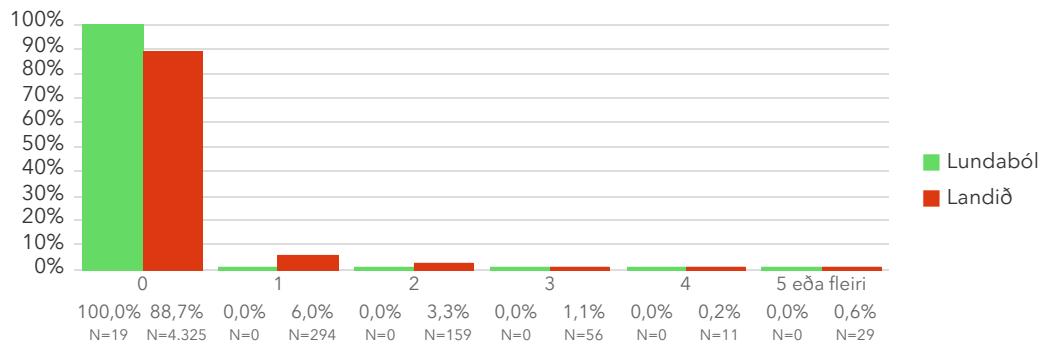
Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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



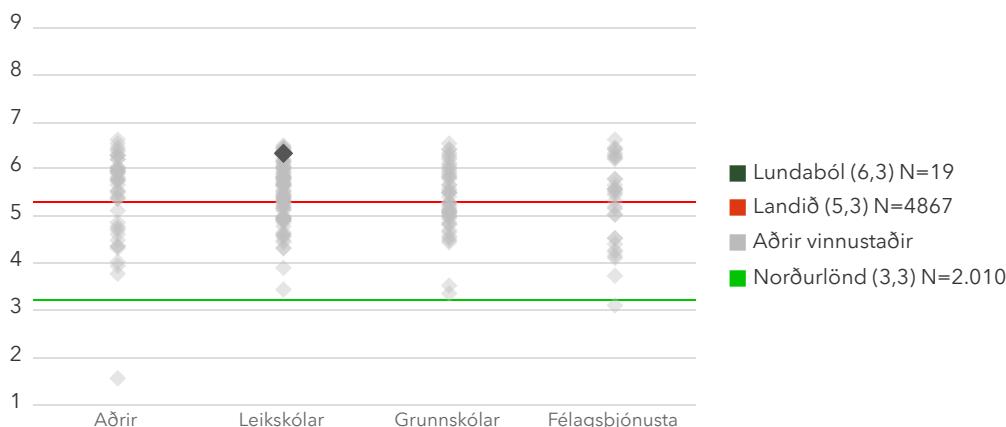
Stjórnun

4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður 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.

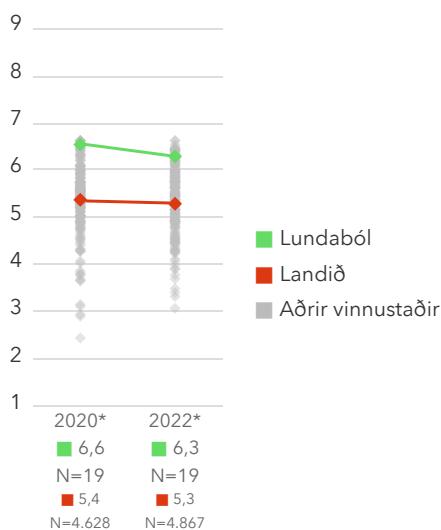
*Tölfraðilega marktækur munur á hópum.

4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni – Röðun*



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni – Næsti yfirmaður

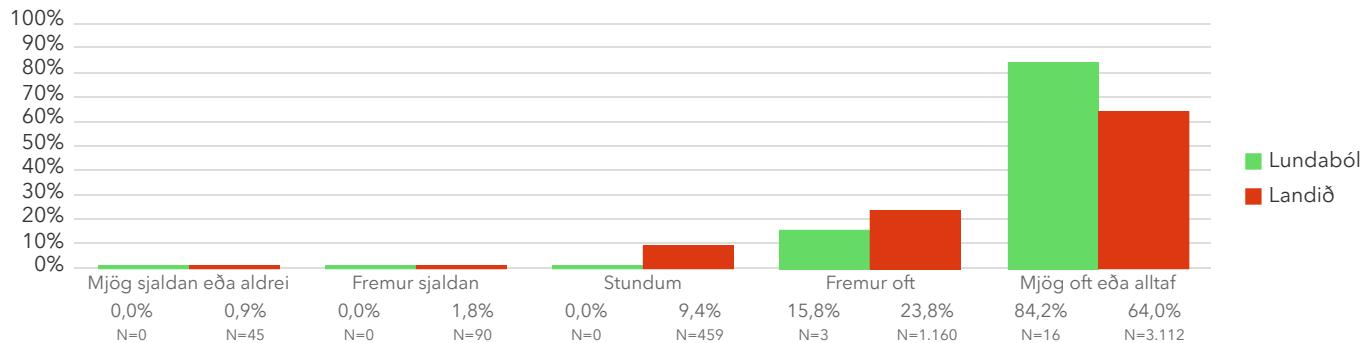
Nafn ↑ ↓	Niðurstaða	N	Svarhlutfall
Björg Helga	6,3	19	90,5%
Allir*	6,3	19	90,5%

Spurningar sem mynda matsþátt

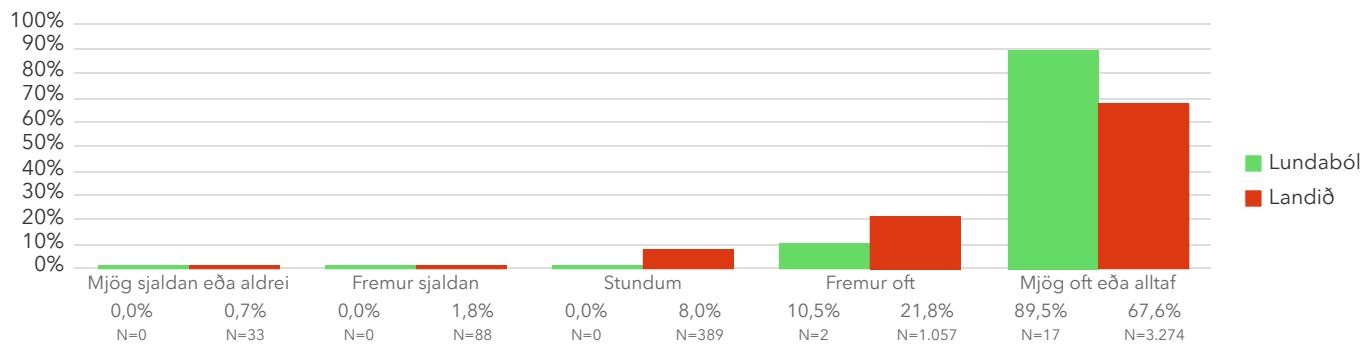
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

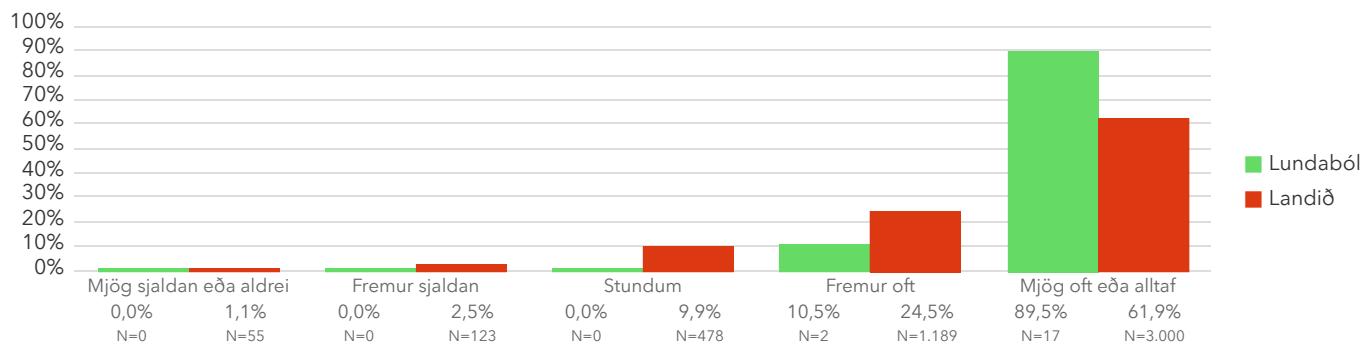
4.1.1 Ef á þarf að halda, geturðu fengið stuðning og aðstoð frá næsta yfirmanni þínum?



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?

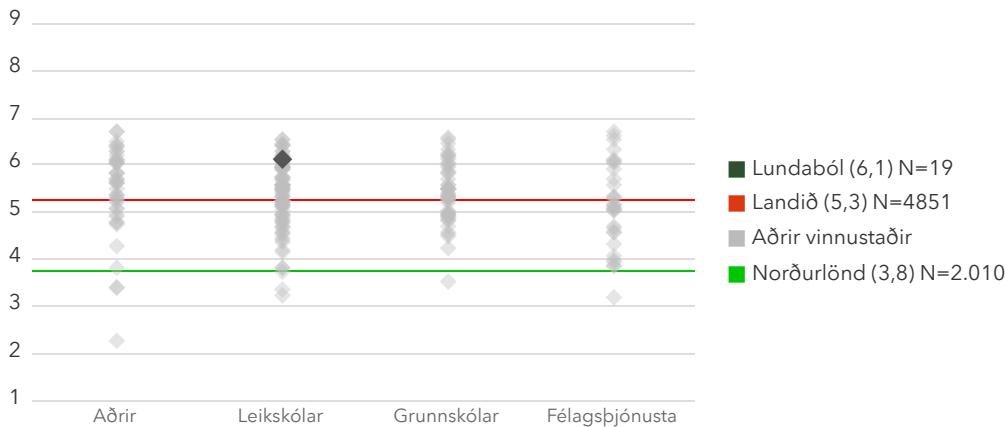


4.2. Sanngjörn forysta

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður 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.

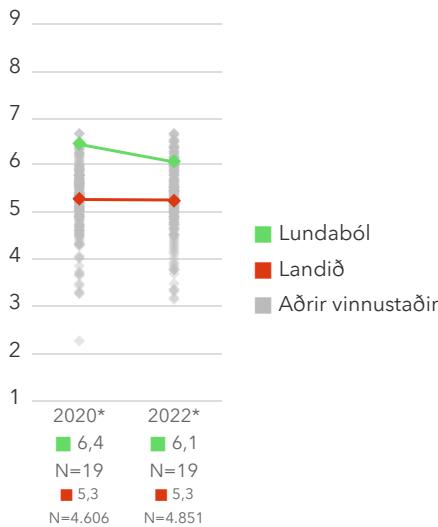
*Tölfraðilega marktækur munur á hópum.

4.2. Sanngjörn forysta – Röðun*



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

4.2. Sanngjörn forysta – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

4.2. Sanngjörn forysta – Næsti yfirmaður

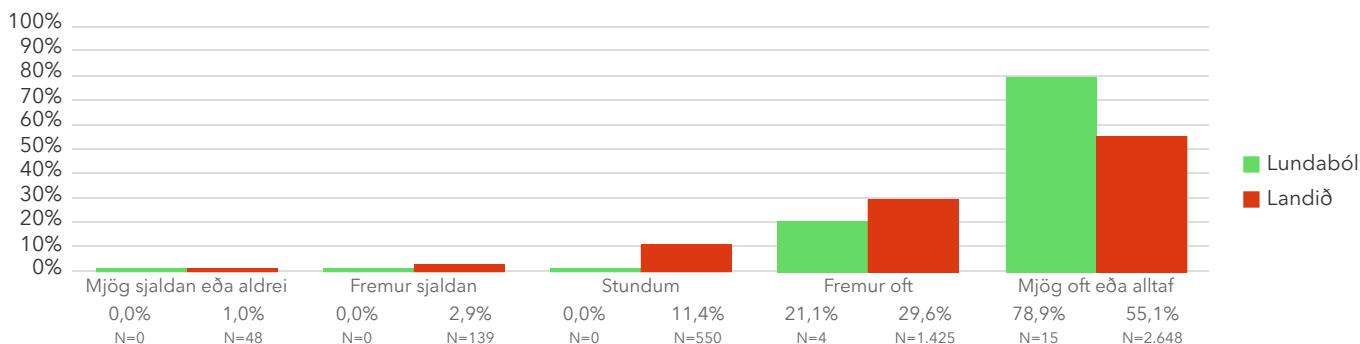
Nafn ↑ ↓	Niðurstaða	N	Svarhlutfall
Björg Helga	6,1	19	90,5%
Allir*	6,1	19	90,5%

Spurningar sem mynda matsþátt

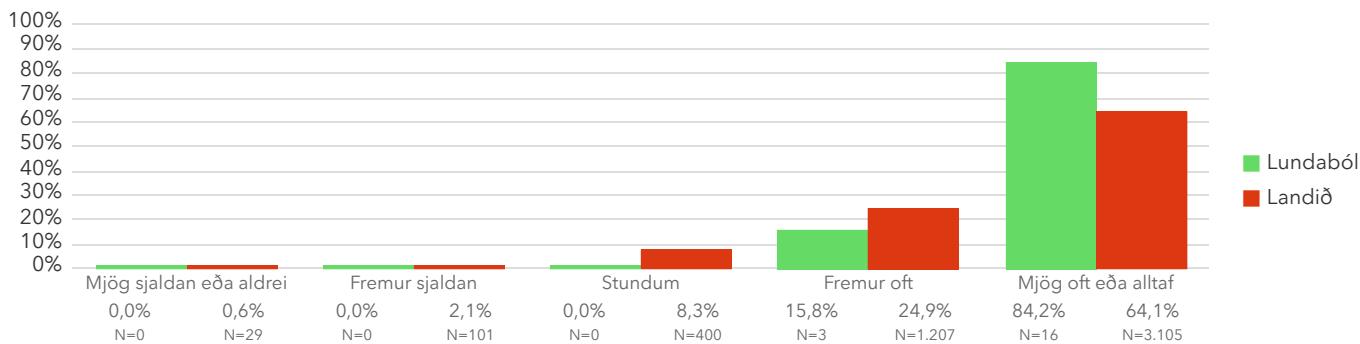
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

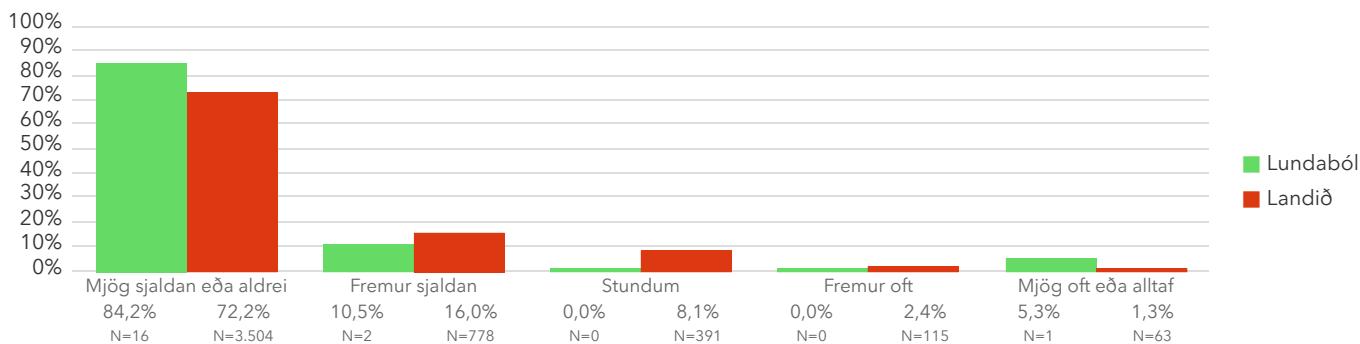
4.2.1 Úthlutar næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlausán og réttlátan hátt?



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?

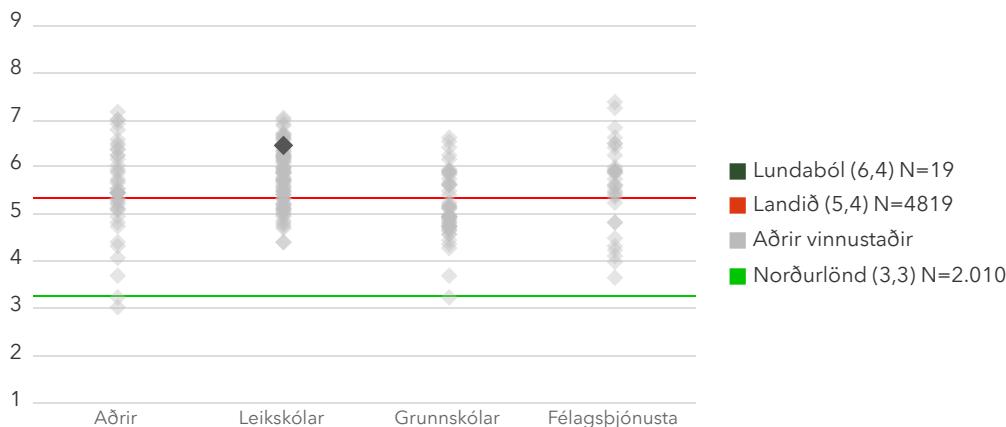


4.3. Valdeflandi forysta

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður 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.

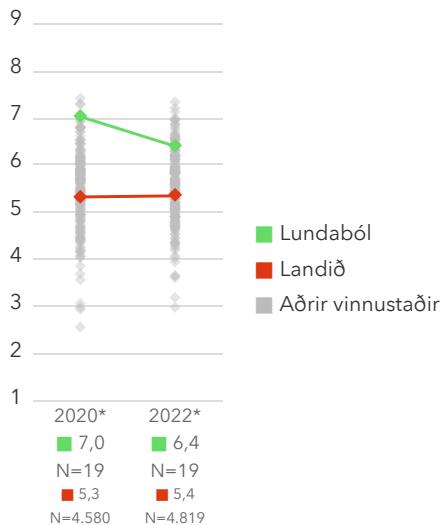
*Tölfraðilega marktækur munur á hópum.

4.3. Valdeflandi forysta – Röðun*



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

4.3. Valdeflandi forysta – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

4.3. Valdeflandi forysta – Næsti yfirmaður

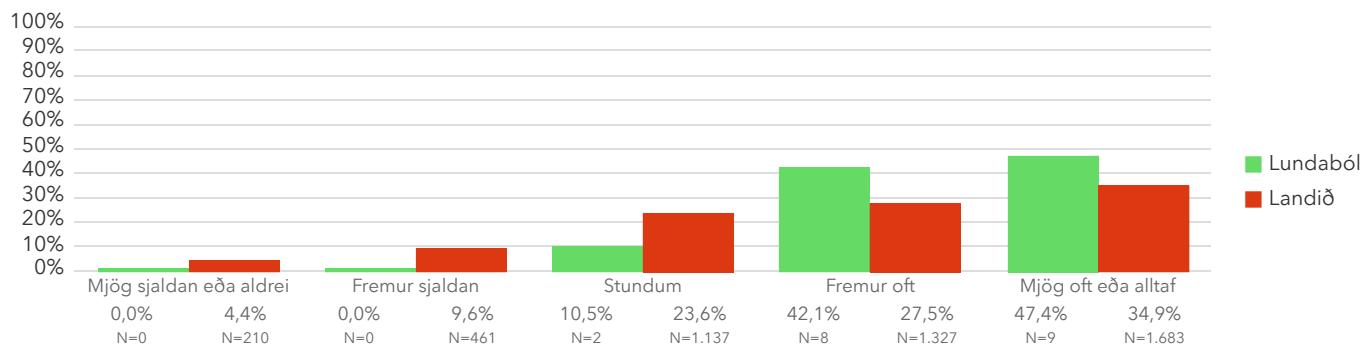
Nafn ↑ ↓	Niðurstaða	N	Svarhlutfall
Björg Helga	6,4	19	90,5%
Allir*	6,4	19	90,5%

Spurningar sem mynda matsþátt

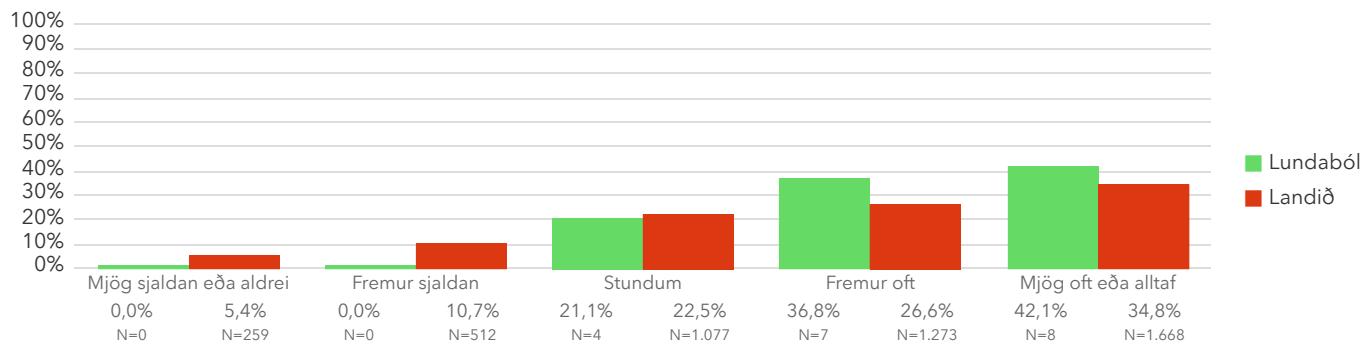
Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

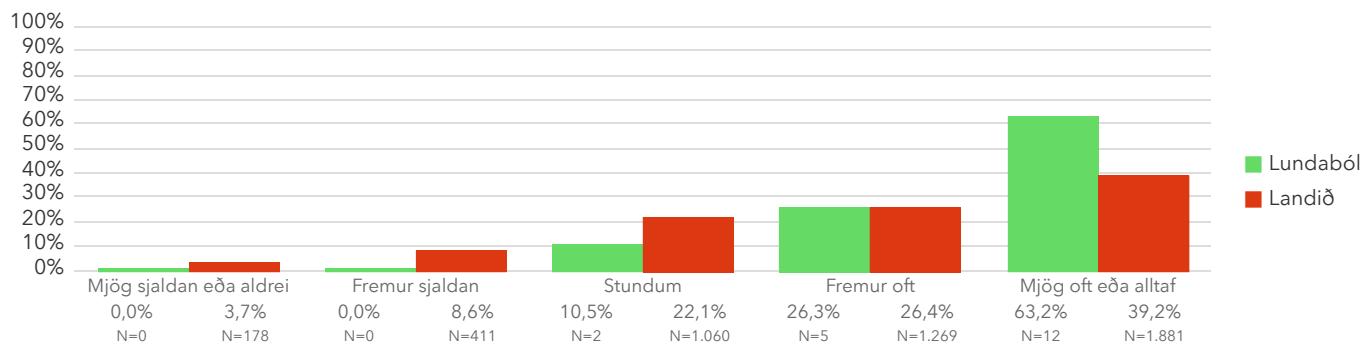
4.3.1 Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að taka þátt í mikilvægum ákvörðunum?



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?

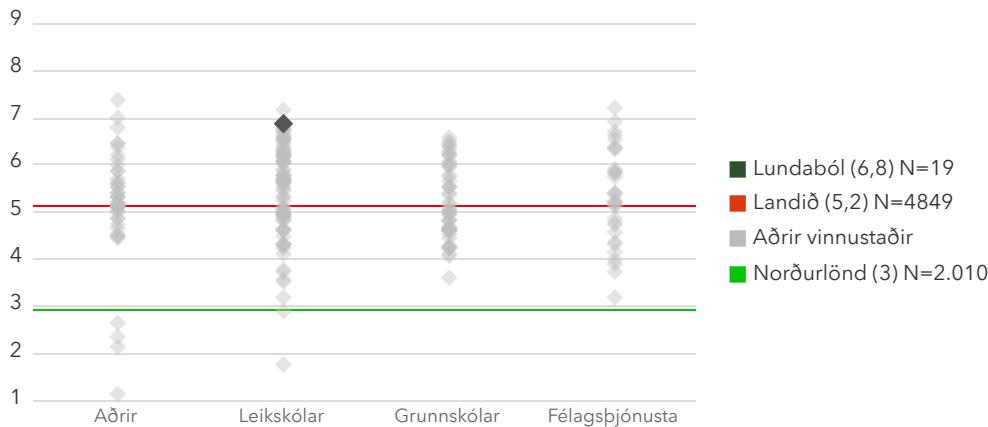


4.4. Ræktun mannauðs

Mælikvarðinn er normaldreifður frá 1 til 9 með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst tölverður 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.

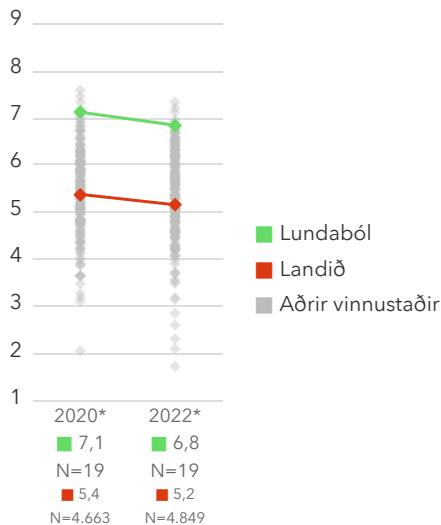
*Tölfraðilega marktækur munur á hópum.

4.4. Ræktun mannauðs – Röðun*



Á þessari mynd sést hvernig niðurstöður ólíkra vinnustaða dreifast. Ólíkar punktaraðir gefa til kynna ólíkar gerðir vinnustaða. Rauða línan gefur til kynna niðurstöðu allra vinnustaða sem tóku þátt í könnuninni á þessu ári. Græna línan sýnir niðurstöðu norræns viðmiðunarúrtaks.

4.4. Ræktun mannauðs – Ársmeðaltöl



Myndin sýnir hvernig niðurstöður starfsmannahópsins breytast í samanburði við aðra vinnustaði frá frá ári til árs.

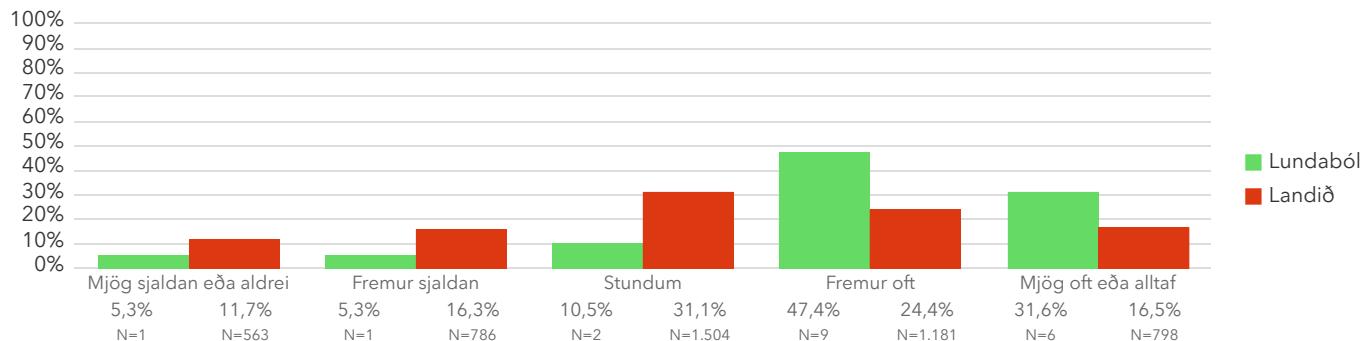
Spurningar sem mynda matsþátt

Hér fyrir neðan má sjá hlutfall svara við einstökum svarmöguleikum (grænar súlur) samanborið við aðra sem svöruðu spurningunum á sama tíma (rauðar súlur).

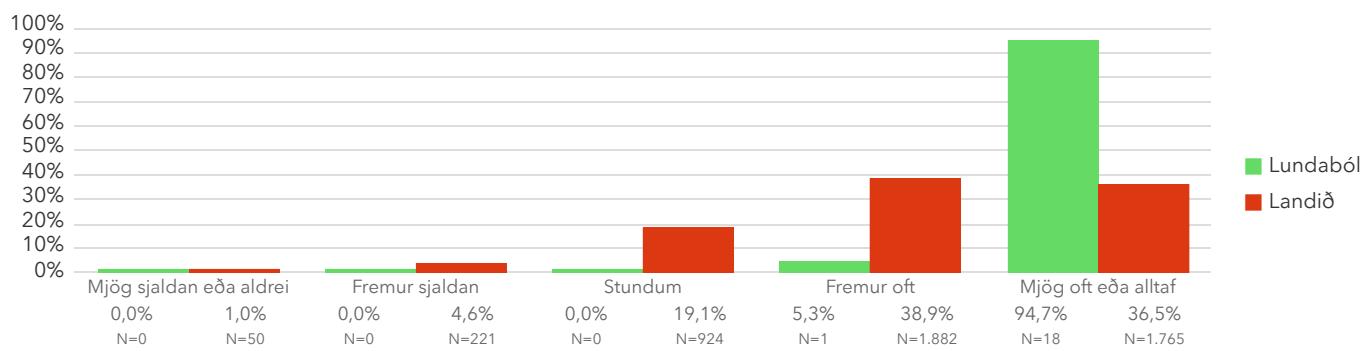
*Tölfræðilega marktækur munur á hópum.

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

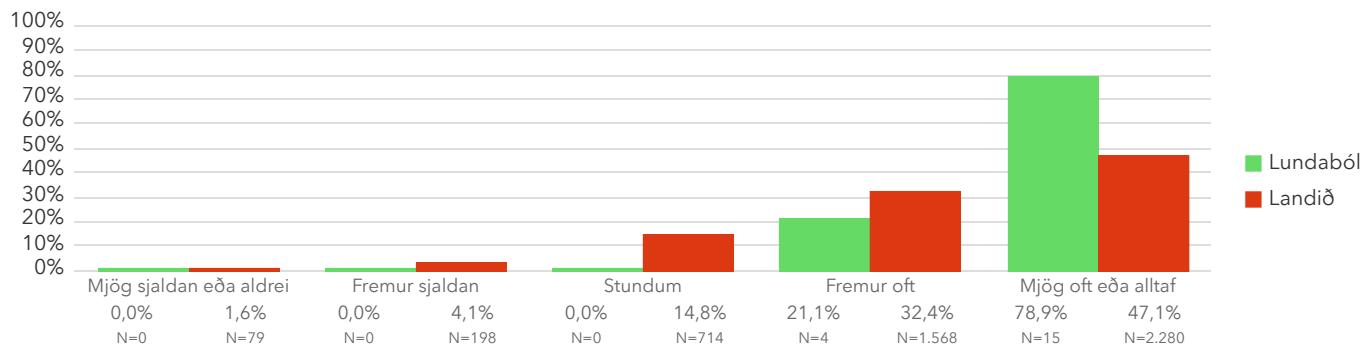
4.4.1 Er þér umbunað (t.d. peningar, hrós) fyrir vel unnin störf á vinnustaðnum þínum?*



4.4.2 Er hugsað vel um starfsfólkið á vinnustaðnum þínum?*



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



Opin Svör

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

Starfsfólk er beðið að lýsa því hvað því þyki 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

Andrúmsloftið frekar afslappað. Starfsmannahópurinn samheldinn. Allir skipta máli. Reynt að taka tillit til allra.

Gott og glaðlegt andrúmsloft. Skilningur. Jákvæðni. Fagmennska.

Gott starfsfólk, góður starfsandi, góð stjórnun og gott samstarf milli starfsfólks.

Góðan vinnuanda Jákvæð og gagnsæi Skemmtileg og fróðleik

Góður starfsandi, góð samskipti, traust og heiðarleiki. Jákvæðni og metnaður og endalaus starfsþróun. Allir viljugir að gera betur og reyna nýjar leiðir. Ef eitthvað gengur ekki upp þá er það rætt og metið en enginn situr eftir með þá tilfinningu að hafa ekki staðið sig eða hefði átt að gera betur. Ég finn að leikskólastjórinn treystir mér í starfi og er raunverulega annt um að mér líði vel á vinnustaðnum. Umhyggja án þess að það sé þrúgandi.

Lítil skóli með stóra sál, skír markmið og mjög góða vinnufélaga .

Mjög ákjósanleg stærð skóla og barnafjöldi. Einstaklega góð yfirsýn yfirmanna og góður starfsandi. Sveigjanleiki í starfi. Fjöldi frábærra fagmanna.

Starfsandinn er góður, mér er sýnt traust. Það er hlustað á mig ég fæ að framkvæma mínar hugmyndir. Samskiptin eru góð, góður humor.

Starfsandinn og gleðin sem ríkir á Lundabóli. Samvinna á milli deilda og allir eru tilbúnir til að hjálpa ef þörf er á.

Starfsfólk, starfsandi, stjórnendur

Starfsfólk og andinn er æði.

Yndislegur og hvetjandi starfsandi og gott andrúmsloft. Hlakka alltaf til að mæta í vinnuna og svo gaman að vinna með samstarfsfólkini og kenna börnunum. Fæ alltaf tækifæri til að prófa nýja hluti og þróa mig í starfi.

Þetta er góður vinnustaður góð stjórnun góður yfirmaður góðr vinnufélagar staður sem manni líður vel að vinna á og góður starfsandi

Þægilegt og létt andrúmsloft

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

Starfsfólk er beðið að lýsa því hvað þyki 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.

Aðstaða öll er ekki alveg nógu góð skólinn er að mestu gamall og líuinn deildar alltof litlar(nema ein deild)í raun og veru er vinnuaðstaða fyrir börn og kennara mjög slæm erfitt að koma fyrir hvíld,listgreinum og mörgu öðru sem tilheyrir okkar starfi í þessu samhengi set ég líka fjölda barna á deil d,, of mörg börn miða við þessar aðstæður . Alltaf viðkvæmt að ræða eldhúsið og matinn en því miður þarf að bæta þar,, ég vil ekki segja meira en v onast eftir meiri metnaði og jákvæðni .

Barnanna sjálfra vegna mætti fækka börnum á yngri deildum. Það myndi draga úr áreiti, fækka árekstrum og auka vellíðan á löngum degi. En þetta á reyndar við um alla leikskóla.

Dettur ekkert í hug

Ekkert sem mér dettur í hug

Ekkert sem ég man eftir.

Hef ekkert sérstakt í huga, það er alltaf hægt að gera betur, Lundaból er góður vinnustaður með frábæru starfsfólk:)

Mættum vera duglegari að gera eitthvað saman utan vinnutíma en svo var það þetta með Covidíð.....

Stundum mikið álag ef það vantar starfsfólk- en alltaf vel leyst úr því

Ég bara í alvöru finn ekkert svar við þessu.

Það er frekar fátt ef eitthvað.