

Starvsfólk á dagstovnum

- ein trivnaðarkanning

Karin Jóhanna L. Knudsen og Martha H. Mýri

Granskingardepilin fyri Samfelagsmenning

ARBEIÐSRIT NR. 26/2010

Um arbeiðsrit:

Arbeiðsrit eru samfelagsfakliga grundað arbeiði, sum eru minni í vavi og dýpd enn veruligar granskingarverkætlanir. Hesi rit kunnu eitt nú vera umbidnar kanningar, tvs. kanningararbeiði, sum Granskingardepilin ger móti gjaldi. Hetta kunnu eisini vera ávegis arbeiði av størri granskingarverkætlanum, undirvísingar- og kunningartilfar ella líknandi. Arbeiðsrit vera altíð skrivað á føroyskum. Hava fólk handrit, sum tey halda eru egnað til útgávu í arbeiðsriti, eru tey vælkomín at seta seg í samband við depilin (sí adressu á forsíðuni).



FORMÆLI	3
1. ENDAMÁL, ÁSTØÐI OG FRAMFERÐARHÁTTUR	4
1.1 ENDAMÁL.....	4
1.2 ÁSTØÐI.....	5
1.2.1 Starvsfólk á dagstovnum í reflexiva samfelagnum.....	5
1.2.2 Trivnaður á arbeiðsplássum	6
1.2.3 Krøv	8
1.2.4 Stýring og ávirkan.....	8
1.2.5 Stuðul.....	9
1.3 FRAMFERÐARHÁTTUR	10
1.3.1 Fyrirminir og vansar við ymiskum háttalögum	10
1.3.2 Fylgibólkur.....	11
1.3.3 Sundurgreining av krøvum, ávirkan og stuðli.....	11
1.3.4 Bygnaður av spurnablaðið og umboðan.....	14
1.3.5 Dátuinnsavning og viðgerð.....	14
2 LÝSING AV PEDAGOGISKA STARVINUM	16
2.1 EYÐKENNI VIÐ STARVINUM	16
2.2 ENDAMÁLÆÐ VIÐ PEDAGOGISKA ARBEIÐINUM	16
2.3 GERANDISDAGURIN Í PEDAGOGISKA ARBEIÐINUM	18
2.3.1 Arbeiðstíðir og karmar í arbeiðinum.....	19
2.4 FJARUMHVØRVIÐ HJÁ PEDAGOGUNUM	25
2.5 SAMANDRÁTTUR	28
3 NØGDSEMI SUM HEILD OG TÆÐ GÓÐA ARBEIÐI	29
3.1 SAMANDRÁTTUR	33
4 KRØV Í ARBEIÐINUM.....	34
4.1 KRØV OG MÁTIN EVNINI VERÐA NÝTT Í ARBEIÐINUM	34
4.2 KVANTITATIV KRØV	37
4.3 KVALITATIV KRØV	39
4.4 SAMANDRÁTTUR	44
5 ÁVIRKAN Í ARBEIÐINUM.....	45
5.1 SJÁLVRÆÐI.....	45
5.2 FØRLEIKAMENNING	46
5.3 SAMANDRÁTTUR	49
6 STUÐUL	50
6.1 ARBEIÐSUMHVØRVIÐ SUM HEILD	50
6.2 LEIÐSLUVIÐURSKIFTI	53
6.3 STARVSFELAGAR.....	56
6.4 SAMANDRÁTTUR	57



7	SAMANBERINGAR VIÐ STØÐUNA UTTANLANDS.....	58
7.1	GRUNDARLAG UNDIR SAMANBERINGUM	58
7.1.1	<i>Nøgðsemi</i>	58
7.2	KRØV Í ARBEIÐINUM.....	60
7.3	TILFEINGIÐ Í ARBEIÐINUM	63
7.4	SAMANDRÁTTUR	66
8	NÍÐURSTØÐA.....	67
9	BÓKMENTIR OG KELDUR	69
ÍSKOYTIR	72
9.1	SPURNABLAÐ TIL STARVSFÓLK Á DAGSTOVNUM Í FØROYUM.....	72
9.2	ÚPPFYLGJANDI SPURNAKANNING MILLUM LEIÐARAR Á DAGSTOVNUM	81

Formæli

Starvsfólk á dagstovnum í 2010 – ein trivnaðarkanning er evnið, sum verður viðgjørt í hesi frágreiðing.

Kanningin byggir á tvær ymsar spurnakanningar. Eina høvuðsspurnakanning, ið Pedagogfelagið heitti á Granskingardepilin fyri Samfelagsmenning um at gera. Hin er ein uppfylgjandi spurnakanning millum leiðarar á dagstovnunum, sum Granskingardepilin metti tørvur var á fyri at dýpa ymisk viðurskifti, ið kunna stuðla undir høvuðsspurnakanningina. Pedagogfelagið ynskir at fáa eina heildarmynd av, *hvussu starvsfólk á føroyskum dagstovnum trívast í arbeiðinum, og hví so nógv av teimum starvast niðursetta tíð*. Sjálf høvuðsspurnakanningin varð gjørd í november mánað 2009 og viðgerðin av øllum tilfarinum í tíðarskeiðinum desember 2009 – juni 2010.

Trivnaðarkanningin er gjørd av samfelagsfrøðingunum Karin Jóhannu L. Knudsen og Marthu H. Mýri. Granskingardepilin heitti á Pedagogfelagið at seta ein fylgibólk, sum hevur havt til uppgávu at fylgja við og stuðla í arbeiðinum við kanningini. Í hesum bólki hava sitið: *Eileen Simonsen, Vágur, Sanna á Løgmansbø, Miðvágur, Jórún Ennistíg, Tórshavn, Maud Wang Hansen, Tórshavn og Eyðna Joensen, Tórshavn*.

Fyrsti partur í frágreiðingini greinar framferðarhátt og ástøði, ið eru karmar um kanningina. Teir fylgjandi partarnir eru ein framløga av teimum innsavnaðu upplýsingunum og úrslit av kanningunum. Tað er hugburðurin hjá starvsfólkum á dagstovnum í Føroyum, og hvussu tey tulka ymisk viðurskifti í teirra arbeiði, sum vit leggja fram. Aftan á hvønn partin er ein stuttur samandráttur av høvuðsinnihaldinum í viðkomandi parti. Tá vit endurgeva skrivligar viðmerkingar, sum starvsfólkini hava gjørt í spurnablaðnum, verður tað gjørt júst, sum tey hava skrivað viðmerkingarnar. At enda verður ein niðurstøða gjørd.

Juni 2010

Karin Jóhanna L. Knudsen & Martha H. Mýri

1. Endamál, ástøði og framferðarháttur

1.1 Endamál

Aðaluppgávan hjá starvsfólkum á dagstovnum er at skapa eitt umhvørvi fyri børnum, har umsorgan, tryggleiki og menning eru í háseti. Tískil merkir eitt gott arbeiðsumhvørvi – bæði fysiskt og psykiskt - ikki einans betri trivnað fyri starvsfólkini, men eisini fyri børnini, sum eru á stovninum. Umframt at brynja starvsfólkini til at standa seg í gerandisdegnum, ið er eyðkendur av nógvum ymiskum krøvum og ynskjum frá foreldrum/avvarðandi, børnum, starvsfeløgum og myndugleikum, hevur eitt gott arbeiðsumhvørvi við sær, at arbeiðið á dagstovnum verður lokkandi, og stovnar sostatt betri megna at draga góð starvsfólk til sín.

At starvast á einum dagstovni er eitt krevjandi, samansett og sera týðningarmikið starv. Eitt nú vísa nógv starvsfólk á dagstovnum á, at tey í størri mun nú enn fyrr eru við til at uppala, sosialisera og menna børnini, sum eru á dagstovnum. At talan er um eitt týðningarmikið starv, er eingin ivi um. Sambært teimum tølum, vit hava fingið frá dagstovnaleiðarum, so eru í alt 1.030 frítíðarskúlabørn, 2.596 barnagarðsbørn og 930 vøggustovubørn á dagstovnum kring landið.¹

Tað er við støði í omanfyrinevndu viðurskiftum, at arbeiðssetningur niðanfyri er orðaður:

1. Hvussu trívast starvsfólkini á dagstovnum í Føroyum í sínum arbeiði sum heild?
2. Í hvønn mun meta starvsfólkini á dagstovnum í Føroyum, at viðurskifti, sum hava týðning fyri trivnaðin í arbeiðinum, eru nøktandi?

Arbeiðssetningurin leggur upp til eina lýsing av trupulleikum eins væl og positivum viðurskiftum, sum starvsfólkini draga fram. Á dagstovnaøkinum eru sera nógv starvsfólk, ið arbeiða niðursetta tíð. Hetta er eitt sentralt útgangsstøði hjá Pedagogfelagnum fyri at umbiðja hesa kanning. Hesin spurningur verður sjálvsagt eisini lýstur við arbeiðssetningunum omanfyri í huga. Roynt verður at koma inn á so nógv viðurskifti, sum vit halda hava týðning fyri trivnaðin hjá starvsfólkunum, og sum

¹ Sí partin, *Bygnaður av spurnablaði og umboðan*, niðanfyri, síða 14 um uppfylgjandi kanning millum stovnsleiðarar.

vit meta geva eina fjølbroytta mynd av arbeiðsumstøðunum á dagstovnum kring landið.

1.2 Ástøði

1.2.1 Starvsfólk á dagstovnum í refleksiva samfelagnum

Tey berandi ástøðiligu hugtøkini í frágreiðingini/viðgerðini av trivnaðinum verða *krøv, ávirkan og studul*. Kanningar av arbeiðsumstøðum og trivnaði aðrastaðni hava víst, at hesir triggir faktorar eru altavgerandi fyri trivnaðin í einum arbeiði (Karasek & Theorell, 1990; Staff, 2002). Hugtøkini verða lýst nærri niðanfyri, men fyrst skulu vit gera eina stutta lýsing av, hvørji krøv okkara samfelag sum heild setur til einstaklingin og arbeiðið.

Fyri at greina arbeiðsumstøðurnar hjá starvsfólkum á dagstovnum, er av stórum týðningi at skilja tær kreftir, sum eru galdandi fyri samfelagið í dag. Samfelagsligar broytingar kunnu lýsast á ymiskan hátt, men ofta verða tær lýstar sum eitt skifti frá einum traditionellum til eitt modernað samfelag. Í hesum liggur, at vit eru farin frá einum bóndasamfelag til eitt ídnaðarsamfelag og nú inn í tað, sum ofta verður kallað *refleksiva samfelagið*, har lyklorðini eru *globalisering* og *refleksivitetur*.

Tað, sum eyðkennir globaliseringsgongdina, er, at geografiskar og politiskar forðingar fyri búskaparligum virksemi minka og í nógvum førum hvørva. Eitt annað sermerki við globaliseringsgongdini er, at ymiskar mentanir ávirka hvør aðra, og at samskiptismøguleikarnir nærur eru óavmarkaðir. Globaliseraði heimurin gevur okkum eitt ótal av móguleikum. Bretski sosiologurin Anthony Giddens tosar um, at tað er hend ein radikaliserung av modernitetinum. Við hesum meinar Giddens, at vit fyrihalda okkum til, hvussu vit fyrihalda okkum – haðani hugtakið *refleksivitetur*. Lívið er vorðið eitt prosjekt, har tað sentrala er okkara evni at broyta okkum og at seta spurningar við lívsins viðurskifti. Tíð og stað eru býtt sundur. Vit kunnu samskipta við fólk úr øllum heiminum uttan at flyta okkum geografiskt. Vitan er vorðin alneyðug, tí vit sum menniskju støðugt skulu taka avgerðir– ikki bara taka avgerðir, men tær røttu avgerðirnar. Manglandi vitan kann føra til skeivar avgerðir. Týski sosiologurin Ulrich Beck brúkar hugtakið “váðasamfelagið.” Beck leggur dent á, at samstundis sum vit fáa frælsi at velja, so er vandin fyri at velja skeivt alla tíðina til staðar. Harafturat eru vit

vorðin meiri varug við teir vandar, sum ídnaðarsamfelagið hefur ført við sær – dálking, náttúruoyðingar, fuglakrím v.m. Ambivalensur, fjølbroytni og áhaldandi broytingar eyðkenna samfelagið í dag.

Hesar broytingar ávirka sjálvsagt eisini tær uppgávur, ið staturin/tað almenna skal røkja og harvið eisini innan dagstovnaðki. Fyri tað einstaka starvsfólkið merkir hetta nýggj og onnur krøv til teirra yrkisføri og arbeiðsumstøður. Men allar hesar broytingar merkja samstundis eisini, at starvsfólkini kunnu verða loyst úr bondum, sum áður hava stýrt teirra yrki og kunnu finna nýggjar leiklutir og uppgávur. Eitt dømi um hetta er, at útbúgvingin av pedagogum verður umskipað í hesum tíðum. Hetta tí, at nýggj førleikakrøv fylgja við nýggjum tíðum. Kortini er eitt eyðkenni við arbeiðinum á dagstovnum og teimum uppgávum, ið harvið fylgja, framvegis, at krøvini oftani eru ógreið, og at ikki er altíð lætt at skilja ímillum tað professionella og tað persónliga og privata. Hetta júst tí, at talan er um børn og teirra trivnað, og tú ikki kanst látast ikki at síggja, um so er, at børnini ikki trívast. Samstundis kenna nógv starvsfólk á dagstovnaðkinum, at minni og minni tíð og resursur eru til kjanuveitingina – at útinna pedagogiska arbeiðið í verki. Nógv verður kjakast um økt krøv frá myndugleikunum til pedagogiska arbeiðið - meira dokumentatióin, eftirmetingar, metingar av málførleikum hjá børnunum og menningarætlanir. Somuleiðis vísa starvsfólk á dagstovnum á, at krøv og ynskir frá foreldrum broytast og at leikluturin hjá starvsfólkum sostatt eisini broytist. Hesi viðurskifti ávirka sjálvsagt arbeiðið á dagstovnum og tær uppgávur, sum starvsfólkini røkja.

1.2.2 Trivnaður á arbeiðsplássum

Tað er torført at finna eina nøktandi allýsing av hugtakinum *trivnaður*. Ein allýsing, sum verður nógv nýtt millum granskarar, er tann hjá Locke (1976, s.1300) sum á enskum lýsir trivnað sum “ *a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of ones job or job experiences*”.

Trivnaður hefur nakað at gera við kenslur og metingar, sum einstaklingar hava um arbeiðsplássið, starvsfelagarnar, møguleikarnar, fysisku karmarnar, lönina og um, hvussu gevandi arbeiðið er.

Trivnaður kann lýsast upp á tveir mátar. Tann eini mátin er at lýsa trivnað sum eina almenna kenslu av arbeiðinum sum heild. Hin mátin er at síggja trivnað í þørtum sum kenslur og hugsanir um ymisk øki ella partar av arbeiðinum (Spector, 1997 í Staff 2002, s. 11). Í hesi kanning verður trivnaður lýstur bæði sum ein heild, ein almenn kensla av arbeiðinum og í þørtum, har kannað verður, hvussu starvsfólkini trívast/mistrívast í ymiskum viðurskiftum av arbeiðinum.

Gransking hevur víst (Herzberg, 1966; Karasek og Theorell, 1990), at tað ikki bert eru tey fysisku viðurskiftini, sum ávirka trivnaðin hjá einstaklingum, men at tey psykososialu viðurskiftini eisini hava stóran týdning.

Tey psykososialu viðurskiftini eru eitt úrslit av møtinum millum einstaklingin (t.e. starvsfólkini) og arbeiðsumhvørvið (t.d. arbeiðspláss/øki, har starvsfólkini arbeiða). Hesi viðurskifti lýsa sambandið millum krøvini frá umhvørvinum og tað tilfeingið, sum einstaklingurin hevur sum førning inn í hetta umhvørvið. Á fakmáli verður sagt, at psykososial viðurskifti kunna lýsast sum kognitiv (metingar) og affektiv (kenslulig). Við hesum meinast, at psykososialu viðurskiftini eru metingar og kenslur, ið eru knýttar at arbeiðinum, og tey kunna vera tilvitað ella ótilvitað fyri einstaklinginum (tí einstaka starvsfólkinum). Tað er t.d. ikki víst, at starvsfólkini vita, at tey eru strongd. Tey psykososialu viðurskiftini eru sostatt eitt úrslit av subjektivum metingum og kenslum hjá einstaklinginum. Tað eru virðini og drívmeigin aftan fyri einstaklingin, sum eru avgerandi fyri úrslitið, t.v.s. um einstaklingurin trívist ella mistrívist í arbeiðinum.

Í kanningum sum hesari er tí umráðandi at hava í huga, at viðurskifti so sum persónlig menning, at gera mun í arbeiðinum og góð viðurskifti starvsfelagar ímillum ber ikki til at máta leyst av menniskjansligari ávirkan.

Tað eru nøkur viðurskifti, ið ganga aftur í flestu kanningum. Karasek og Theorell (1990) hava ment ein frymil, har teir leggja størsta dentin á tríggjar faktorar, sum hava víst seg at ganga aftur við atlit at trivnaði á arbeiðsplássum. Teir eru *krøv, ávirkan og stýring og stuðul í arbeiðinum*. Teirra útgangsstøði var, at krøv og stýring í arbeiðinum høvdu størst týdning fyri trivnaðin, men í granskingararbeiðinum komu teir fram á, at stuðul eisini hevði nógv størri týdning enn áður hildið. Okkara viðgerð

og lýsing av trivnaðinum hjá starvsfólkum á dagstovnum í Føroyum tekur støði í hesum trimum faktorunum.

1.2.3 Krøv

Krøv er eitt vítt hugtak. Samanumtikið kunnu vit lýsa hugtakið sum tey krøv, ið einstaklingurin møtir á arbeiðsplássinum, og krøv sum einstaklingurin setur til sín sjálvs í arbeiðinum. Vanliga verður skilt ímillum *kvantitativ* og *kvalitativ* krøv í arbeiðinum. Kvantitativ krøv eru krøv um effektivitet og arbeiðsnøgd.

Kvalitativ krøv eru t.d. krøv um fløktar arbeiðsuppgávur, har neyðugt er at samarbeiða við ymiskar fakbólkar og vera "millumgongufólk" millum hesar fakbólkar, børnini og avvarðandi. Í viðgerðini av teimum kvalitativu krøvunum fara vit at skilja ímillum *kognitiv krøv* og *kenslulig krøv*.

Kanningar av arbeiðsumhvørvi sum heild (eisini í øðrum vinnugreinum) vísa, at bæði ov høg krøv og ov lág krøv í arbeiðinum kunna virka tyngjandi. Til dømis kann strongd skyldast bæði, at ein ikki megnar uppgávnar, ein fær; ella at krøvini eru ov lág – t.v.s. at ein hevur førleikar og evni, sum røkka longur enn tey krøv, ein møtir í arbeiðinum.

1.2.4 Stýring og ávirkan

Ávirkan merkir, at einstaklingurin hevur myndugleika at taka sjálvstøðugar avgerðir í arbeiðinum, og harafturat hevur teir neyðugu førleikarnar, ið einum tørvar fyri at gera arbeiðið til fulnar. Stýring er frælsi hjá einstaklingum at taka avgerðir, ið viðvíkja arbeiðinum og arbeiðsuppgávuunum (Spector, 1997 í Staff 2002, s. 13).

Stýring og ávirkan verða sæð sum týðningarmikil viðurskifti í arbeiðinum, og eru ofta avgerandi fyri, um krøvini, einstaklingar møta, føra strongd við sær. At einstaklingurin sjálv(ur) kann taka avgerðir, og at einstaklingurin kann gera uppgávur, tí viðkomandi hevur neyðuga førleikan til tað, gevur einstaklinginum sjálvræði í arbeiðinum. Í hesum sambandi verður einans hugsað um førleikan og myndugleikan hjá tí einstaka at stýra arbeiðinum hjá viðkomandi sjálvum og ikki við atliti at arbeiðinum hjá øðrum/starvsfeløgum.

Størri førleikar ein hefur, størri möguleikar hefur ein fyri at hava ávirkan á sítt arbeiði. Hetta merkir samstundis, at starvsfólk við lítlum royndum ofta tørva/eru tengd at góðum “rollumodellum” fyri at ognar sær neyðugar førleikar, so at tey hava ávirkan og tamarhald á eignum arbeiði (Brenner, 1995).

1.2.5 Stuðul

Innan arbeiðsumhvørvisgransking hefur leingi verið greitt, at góðir starvsfelagar og góð leiðsla hava stóran týdning fyri trivnaðin hjá tí einstaka í arbeiðinum. House (1981) sær stuðul (rættstundis) sum eitt tilfeingi hjá starvsfólkunum at arbeiða seg ígjøgnum strongd. Stuðul á einum arbeiðsplássi kann, sambært House (1981), umfata hesar fýra dimensiúnirnar:

- At fáa umsorgan í arbeiðinum
- At fáa viðkomandi "feedback" um arbeiðið
- At fáa neyðugar upplýsingar um arbeiðið
- At fáa praktiska hjálp í arbeiðinum

Allir hesir formar fyri stuðli eru neyðugir, skulu starvsfólkini trívast og mennast í starvinum.

Leiðsluviðurskifti og leiðsluháttur hava víst seg at hava stóran týdning fyri trivnaðin í einum starvi. At leiðslan greitt boðar frá um ymisk viðurskifti, so at starvsfólkini kenna seg trygg (til dømis verða kunnað um størri broytingar í góðari tíð og fáa grundgevingar fyri broytingunum). Somuleiðis at tey kenna, at leiðslan ikki ger mismun, men stuðlar øllum starvsfólkunum og harumframt gevur sær stundir til at veita stuðul og feedback, tá tørvur er á tí. Hinvegin at veita starvsfólkunum “góð ráð”, tá tey ikki hava biðið um tað, kann gera ilt verri. Rættur og relevantur stuðul rættstundis og á røttum stað er altavgerandi. Á sama hátt er umráðandi, at starvsfólkini fáa feedback frá leiðsluni - ikki einans tá tey gera nakað skeivt – men eisini soleiðis, at tey greitt vita, hvørjar teirra arbeiðsuppgávur eru, og um tey gera sítt arbeiði til lítar. Tað tykist, sum tað er týdningarmeiri, at möguleikarnir fyri stuðli eru til staðar heldur enn júst, at starvsfólkini fáa stuðul.

Samsýning er eisini ein avgerandi faktorur fyri trivnaðin. Teir vanligastu hættirnir at samsýna við eru løn, karrierumøguleikar og viðurkenning. Samsýning er ein sera umráðandi tástur fyri trivnaðin, tí hon snýr seg um rættvísi – um starvsfólkini kenna, at tey fáa hóskandi samsýning fyri gjørt arbeiði. Fáa tey ikki hóskandi samsýning og viðurkenning, vísir tað seg, at tey seta persónliga innsatsin niður, og hetta ávirkar sjálvsagt produktiviteten á arbeiðsplássinum.

1.3 Framferðarháttur

1.3.1 Fyrimunir og vansar við ymiskum háttaløgum

Grundleggjandi eru tey háttaløg, sum vit nýta innan samfelagsfrøðina býtt í tveir høvuðsbólkar – kvalitativar og kvantitativar kanningar. Í *kvalitativum* kanningarháttum savna vit inn og tulka tilfar út frá eitt nú samrøðum, tekstum og eygleiðingum. Hvat hevur týdning, kemur fram undir sjálvari viðgerðini av tilfarinum. Í *kvantitativum* kanningum verður frammanundan gjørt av, hvørjir spurningar hava týdning. Tí eru spurningarnir eisini skipaðir frammanundan, og endamálið er at seta tøl á (kvantifisera) veruleikan.

Í hesari kanning hava vit nýtt eina kvantitativa tilgongd. Hetta tí, at Pedagogfelagið vil hava eina heildarmeting av, hvussu víðfevndar ymiskar hugsanir og ymisk viðurskifti eru millum starvsfólkini á dagstovnum. Vit kunnu finna fram til, um tað eru serlig viðurskifti, sum eyðkenna partar av “populasiónum”.² – til dømis tey útbúnu, hjálparfólk, tey eldru o.s.fr. Styrkin er, at felagið fær eina greiða ábending um, hvørji viðurskifti ávirka trivnaðin hjá starvsfólkunum og sostatt eisini eina greiða ábending um, hvørji fakfelagslig og politisk tiltøk felagið kann arbeiða fyri. Kanningin er sostatt eitt gott grundarlag fyri framhaldandi arbeiði hjá felagnum.

Ein vanligur kritikkur av tí kvantitativu tilgongdini er, at spurningarnir eru fastlagdir frammanundan og harvið eisini svarmøguleikarnir. Ein vandi er, at viðkomandi upplýsingar ikki eru við í kanningini. Tí hava vit eisini valt at geva teimum spurdu møguleikan at gera skrivligar viðmerkingar á aftasta blað í sjálvum spurnablaðnum. Undir viðgerðini verða hesar viðmerkingar nýttar í tann mun, teir lýsa viðurskifti, sum

² Populasiónum=felagsbólkur. Tað vil siga øll starvsfólk á dagstovnum í Føroyum.

vit ikki fáa eina ábending um í hinum spurningunum, og um viðmerkingarnar undirbyggja og dýpa lýsingina av teimum trimum faktorunum – krøv, ávirkan og stuðul.

1.3.2 Fylgibólkur

Ein partur av kanningini hevur verið, at ein fylgibólkur, sum Pedagogfelagið setti, hevur verið knýttur at arbeiðinum.

Uppgávan hjá fylgibólkinum hevur verið ymisk í teimum ymsu skeiðunum av arbeiðinum, men í høvuðsheitum er uppgávan hjá einum fylgibólki at tryggja, at tað lidna arbeiðið er ”rætt og relevant”.

Tað er altíð soleiðis, at tá fólk uttanífrá skulu seta seg inn í eitt stórt evni í lutfalsliga stutta tíð, kunnu tey misskilja okkurt, sum er ein sjálffylgja fyri fólk, sum dagliga arbeiða innan økið. Tað hevur tí eisini verið ein uppgáva hjá fylgibólkinum at lúka móguligar villur og misskiljingar úr tilfarinum, áðrenn frágreiðingin endaliga er latin úr hondum.

1.3.3 Sundurgreining av krøvum, ávirkan og stuðli

Fyri at skilja á hvønn hátt hugtøkini *krøv*, *ávirkan* og *stuðul* verða nýtt í viðgerðini av *trivnaðinum hjá starvsfólkum á dagstovnum í arbeiðinum*, fara vit her at greiða stutt frá, hvussu hugtøkini eru sundurgreinað í ymiskar dimensiúnir og temu í spurnablaðnum og viðgerðini av øllum data.

Karasek & Theorell (1990: 64) lýsa *krøv* í arbeiðinum sum: “...the amount of disorganization in the work that the worker is required to place in an organized state.” Tað er - sjálvsagt - trupult at máta tey krøv, sum fólk mæta í teirra arbeiði. Hetta kemst millum annað av, at hugtakið kann bítast sundur í fleiri undirdimensiúnir, og at arbeiðsumhvørvið er eitt samspæl ímillum tey ítøkiligu krøvini í arbeiðinum og einstaklingin. Ov stór og ov smá krøv kunnu vera eins tyngjandi fyri starvsfólkini. Hetta merkir, at tað er eins streingjandi, um tínir førleikar og evni ikki verða nýtt til fulnar, sum tá tú fært arbeiðsuppgávur ella byrður, tú ikki megnar.

Nøkur sereyðkenni við starvinum hjá starvsfólkum á dagstovnum eru tær fjøltáttaðu arbeiðsuppgávurnar og krøvini, ið sett verða frá ymiskum pørtum. Umframt at hava samband við børnini, foreldur/avvarðandi og starvsfelagar, skulu starvsfólkini eisini hava samband/samskifta við aðrar fakbólkar og ymiskar almennar stovnar. Harumframt koma krøv frá politisku myndugleikunum og almenninginum sum heild, umframt egnar /ambitióinir. Í spurnablaðnum eru fleiri spurningar, sum handfara hesi evni:

- Er neyðugt at arbeiða skjótt
- Er arbeiðið kensluliga tyngjandi
- Er neyðugt at hava yvirlit yvir nógv ymiskt í senn
- Samstarv við aðrar fakbólkar og almennar stovnar
- Krøv frá brúkara/børnum/foreldrum
- Framtíðarvánir í arbeiðinum
- Mátin evni/førleikar verða nýttir

Karasek & Theorell leggja dent á, at tað ikki er arbeiðsnøgdin í sjálvum sær, sum skapar mistrivnað (og strongd), men at starvsfólkini ikki hava ávirkan á egnu arbeiðsumstøður, og hvussu tey leggja arbeiðið til rættis.

Stýring og ávirkan lýsa Karasek & Theorell sum, "...the worker's ability to control his or her activities and skill usage..."1990: 60). Tað vil siga, at ávirkan í arbeiðinum verður býtt sundur í tvær dimensióinir *førleikar* og *sjálvræði*. Sambandið millum ávirkan og førleikar kemst millum annað av, at vitan og førleikar (vanliga) geva okkum betri móguleikar at útinna okkara arbeiði nøktandi. Hava (ella fáa) starvsfólkini góðar móguleikar at mennast fakliga (eftirútbúgving, førleikamenning, "on-the-job-learning," víðari útbúgving v.m.), fáa tey samstundis betri móguleikar at útinna og taka ábyrgd av arbeiðsuppgávuunum. Hetta økir trivnaðin. Hinvegin, kenna starvsfólkini, at teirra vitan og førleikar ikki verða nýtt ella tey hava ov lítið at gera, økir hetta eisini strongd og mistrivnað.

Starvsfólk á dagstovnum hava ikki altíð móguleika at ávirka arbeiðsnøgd og ferð/skjótleika í arbeiðinum. Fyri at kanna ávirkan, ábyrgd og menningarmóguleikar á

arbeiðsplássum hjá starvsfólkum á dagstovnum í Føroyum, er tískil neyðugt at spyrja um:

- Arbeiðsumhvørvið er fakliga kveikjandi og spennandi
- Arbeiðsumhvørvið er eyðkent av stagnatióin
- Hvussu starvsfólkini meta, at teirra førleikar verða nýttir
- Møguleikarnir fyri førleikamenning og eftirútbúgving eru nøktandi
- Starvsfólkini hava ávirkan á nøgd av arbeiði
- Tal av starvsfólkum er í samsvar við tal av børnum

Samanumtikið kunnu vit siga, at menningarmøguleikar og ávirkan eru sera neyvt tengd at hvørjum øðrum. At skerja ella avmarka menningarmøguleikar hjá starvsfólkinum er eisini ein háttur at útinna vald. Karasek & Theorell (1990: 58-61) leggja dent á, at vitan, førleikar og ávirkan í arbeiðinum ganga í takt – broytir tú eitt, ávirkast hitt.

At enda fara vit at greiða frá, hvussu hugtakið *stuðul* er sundurgreinað og nýtt í spurnablaðnum og undir viðgerðini. Teir spurningar, ið skulu lýsa hesa dimensiúnina eru um leiðsluviðurskifti, samstarv, menningarmøguleikar, trivnað sum heild og supervisióin (professionellur stuðul). Trivnaðurin á einum arbeiðsplássi sum heild kann vera góður, hóast nógvir trupulleikar í dagliga arbeiðinum. Vit spyrja millum annað um:

- Hjálp og stuðul frá starvsfeløgum
- Hjálp og stuðul frá leiðslu
- Um starvsfelagir og leiðsla eru til reiðar at lurta eftir trupulleikum í arbeiðinum, ið tað einstaka starvsfólkið hevur
- Um tey kenna seg sum partur av einum felagsskapi
- Ósemjur á arbeiðsplássinum
- Kunning um týðningarmiklar avgerðir og broytingar í góðari tíð

Sum heild kunnu vit siga, at ávirkan á egnu arbeiðsumstøður og stuðul eru linnandi faktorar, eins og manglandi ávirkan og stuðul kunnu viðføra strongd og/ella at

starvsfólkini ikki megna at røkja teirra arbeiði. Tað hevur víst seg, at um vánaligt arbeiðsumhvørvi ikki broytist til tað betra, setur tað eina ónda ringrás í gongd á arbeiðsplássinum, har strongd, overvan og mistrivnaður savnast.

1.3.4 Bygnaður av spurnablaðið og umboðan

Hendan kanningin byggir á tvær ymsar spurnakanningar – eina (høvuðs) trivnaðarkanning millum starvsfólk á dagstovnum og eina uppfylgjandi kanning millum stovnsleiðararnar. Í høvuðskanningini vórðu spurnabløð send út til limir hjá Pedagogfelagnum við posti sambært upplýsingum frá felagnum (sí ískoyti I). Spurnabløðini vórðu send út í november 2009. Tann uppfylgjandi kanningin byggir á telefonsamrøður gjørdar í vikunum 17 og 18 í 2010 (sí ískoyti II). Hendan kanningin byggir á yvirlit yvir dagstovnar frá Pedagogfelagnum.

Tann stóra avbjóðingin í spurnablaðnum er at fáa tað so viðkomandi fyri allar starvsbólkar (tvs. pedagogar og hjálparfólk) sum gjørligt. Spurningarnir í spurnablaðnum eru í tráð við aðrar trivnaðarkanningar. Í fylgibrævinum til spurnablaðið varð dentur lagdur á, at tað var anonymt. Einki einstakt spurnablað verður sjónligt í sjálvari kanningini, tí at tað er heildin, ið er áhugaverd. Hetta er umráðandi fyri trúvirðið í kanningini. Tað skal eisini havast í huga, at kanningin er ikki ein eintýddur svarlisti, men skal verða støði undir kjak um trivnað og menning/loysnir innan dagstovnaøki. Eftir at spurnabløðini vóru komin aftur, vórðu tey bólkað og svarini tøppað inn í telduforritið NSD-stat – eitt statistikkelduforrit.

1.3.5 Dátuinnsavning og viðgerð

Í alt vóru 1213 spurnabløð send út til limir á dagstovnaøkinum. Av teimum komu 493 spurnabløð innaftur.

Fyri at fáa eina neyvari mynd av, hvussu nógv starvsfólk eru í dagstovnaøkinum, valdu vit at spyrja nærri inn til hetta í spurnakanningini millum dagstovnaleiðarar. Samlaða talið er sambært tí kanning 1.117 starvsfólk – 417 pedagogar og 700 hjálparfólk. Vit hava valt at taka støði í tølunum frá spurnakanningini millum

stovnsleiðarar, tá vit rokna svarprosent. Svarprosentin í hovuðskanningini er sostatt 44%. Í kanningini millum stovnsleiðararnar er svarprosentin 100% við tað, at vit finga samband við allar stovnsleiðarar, sum vóru við í uppgerðini frá Pedagogfelagnum – 75 í alt. Fyri at tryggja respondentunum anonymitet, hava vit valt at bólka landið í størri øki enn vit vanliga gera.

Talva 1: Býti av svarprosent í mun til bústað og starvsheitið

		Tal av starvsfólkum	Í % ³	Svarað spurnabløð	Í % ⁴
Bústaður					
	Norður Eysturoy & Norðoyggjar	201	18	122	24
	Eysturoy annars	177	16	66	13
	Norður Streymoy & Vágar	145	13	93	19
	Suðurstreymoy	525	47	165	33
	Sandoy & Suðuroy	69	6	28	7
	N/A	////////	////	19	4
Tilsamans		1117	100	493	100
Starvsheiti⁵					
	Pedagogur	417	37	216	44
	Hjálparfólk	700 ⁶	63	262	53
	N/A	////////	////	15	3
Tilsamans		1117	100	493	100

Starvsfólkini á dagstovnum í Suðurstreymi eru á leið helmingurin av øllum starvsfólkum innan dagstovnaøki. Kortini hevur einans 1/3 av teimum valt at svara spurnablaðnum. Somuleiðis eiga vit at leggja til merkis, at hóast hjálparfólkini umboða nærum 2/3 av starvsfólkunum, hava á leið einans helmingurin av teimum valt at svara. Tórshavnar Býráð hevði eina nøgdsemiskanning um sama mundi og hugsast kann, at hetta hevur havt ávirkan á, hvussu nógv starvsfólk í Suðurstreymi hava valt at svara. Tey við útbúgving (pedagogar) eitt vet betur umboða í mun til samlaða talið av útbúnum starvsfólkum.

³ Í mun til samlaða talið av starvsfólkum.

⁴ Í mun til svarað spurnabløð.

⁵ Hesi tølini fáa vit fram, tá vit spyrja um starvsfólkini hava útbúgving sum pedagogur ella ei. Tað vil siga, at stovnsleiðarar eru íroknað hetta talið fyri pedagogar.

⁶ Íroknað hetta talið eru eisini starvsfólk, sum starvast í køkinum. Hetta tí, at í fleiri førum arbeiða tey eisini úti á stovnum.

2 Lýsing av pedagogiska starvinum

2.1 Eyðkenni við starvinum

Vit fara í hesum parti at hyggja at, hvørji eyðkenni eru við starvinum á einum dagstovni. Her er neyðugt at hava í huga, at kanningin umfatar øll starvsfólk á dagstovnum, sum eru limir í pedagogfelagnum, faklærd og ófaklærd. Tað, vit tí leggja dent á, er endamálið við pedagogiska arbeiðinum sum heild, á dagstovnum, og hvussu gerandisdagurin sær út.

2.2 Endamálið við pedagogiska arbeiðinum

Tað pedagogiska arbeiðið í dag er ein týðningarmikil liður í primeru sosialiseringini hjá brúkaranum (børnum). Tí verða stór hugtøk nýtt um pedagogiska starvið. Hugtøk sum ”*mentanarskapandi arkitektur*”⁷, ”*vælfærðaragentar*”⁸ verða brúkt at lýsa pedagogiska starvið. Týski filosofurin Friedrich Frøbel er upphavsmaðurin handan pedagogisku traditiónum á barnagørðum, sum í dag hevur tað yvirskipaða endamál at stimulera menniskjaliga menning sum ein lið í sivilisatiónsgongdini. Børn skulu læra at virka í einum almennum rúmi fyri at menna sjálvscontrol og læra at verða sjálvstøðug. Pedagogiska starvið á einum dagstovni verður eisini lýst sum ein vælfærðartænasta⁹.

Tá vit hyggja eftir føroysku lóggávuni, síggja vit, at uppgávan í pedagogiska arbeiðinum er at eggja og læra einstaklingar tey virðir og normar, sum føroyska samfelagið byggir á. Her tekur lógin fram tey kristnu virðini og menning av málførleika.

Í løgtingslóg nr. 67 frá 2000 um dagstovnar og dagrøkt sæst, at endamálið við pedagogiska arbeiðinum er:

⁷ Joensen, Jóan Pauli (2008). “Bygdamentan og námsfrøði”. Í Kjølbro, Turið: *Hygg! Pedagogarnir eru komnir*. Føroya Pedagogfelag, 2008. s.21

⁸ Breinholt, C. et al (2009) *Individ, Institution og samfund*, Dafolo, 2. útgáva, s 92.

⁹ Sí t.d. Densic, L. (2005): *Mennesket I postmodernisering – om barndom, familie og identiteter i opbrud*. Værløse: Billesø og Baltser forløg.

- við umsorgan, í tryggum og barnavinarligum umhvørvi, at menna og menta børnini á fullgóðan hátt og í samvinnu við foreldrini at geva børnunum eina kristna og siðalagsliga uppaling,
- at menna barnanna andsfrælsi, tolyndi, javnvirði og fólkaræði,
- at búgva børnini til innlivan, samavgerð, samábyrgd, rættindi og skyldu í einum fólkaræðisligum samfelag,
- at menna tey skapandi evnini hjá børnunum við atlit til at styrkja teirra samleika, sjálsvirði, sjálvskenslu og evni til at taka sær av egnum viðurskiptum á ein friðarligan og samstarvandi hátt,
- at tryggja børnunum eitt heilsugott og rørluliga stimbrandi umhvørvi innandura og við uttanum øki, sum hóskar til barnsins aldur og førleika,
- í samstarvi við heimini at styrkja um barnsins fjølbroyttu menning í tøttum samspæli við náttúruna.¹⁰

Sostatt er uppgávan hjá starvsfólkum á dagstovnum, sambært viðtøkum hjá Føroya Pedagogfelag §2 stk 1 a, at:

”Menna børn og ungfólk, eins og tilkomin, sum hava tørv fyrí pedagogiskari menning.”¹¹

Álitið um pedagogútbúgvingina staðfestir, at aðaluppgávan hjá pedagogum er:

” at skapa karmar um eina sera týðningarmikla samfelagsuppgávu, sum ber í sær: uppaling, dannilsi, menning, læring og lívførleika.

Hetta hevur við sær, at pedagogurin skal duga – sjálvstøðugt og saman við øðrum – at stuðla og stimbra emotionellu, sosialu, kognitivu, motorisku og málsligu menningina og læringina hjá málbólkinum. Allar hesar uppgávur gera, at pedagogurin hevur ábyrgd av at menna eitt pedagogiskt rúm, ið er eyðkent av áhuga, engagementi, stuðli, vegleiðing, tryggjeika og umsorgan.”¹²

10 LØGTINGSLÓG NR. 67 FRÁ 10. MAI 2000 UM DAGSTOVNAR OG DAGRØKT, SUM SEINAST BROYTT VIÐ LØGTINGSLÓG NR. 38 FRÁ 9. MAI 2006 §2 <http://www.logir.fo/foldb/lofo/2000/0000067.htm>

¹¹http://www.pedagogfelag.fo/index.php?option=com_content&view=article&id=57:logir-felagsins&catid=41:logir-felagsins&Itemid=58

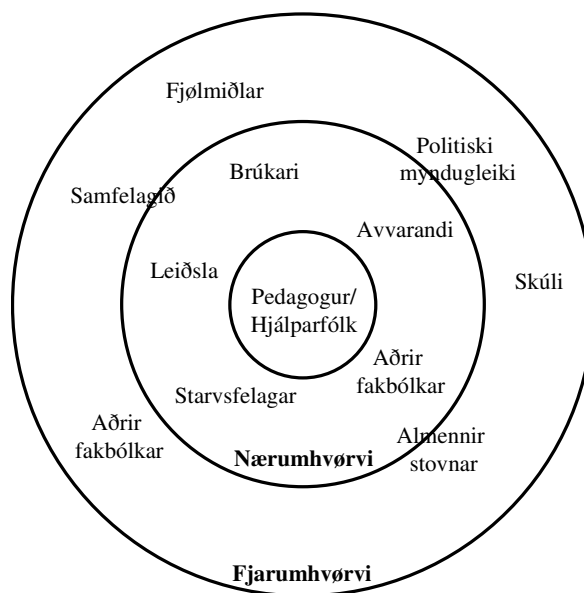
¹² Mentamálaráðið: Álit um nýggjar pedagog- og læraraútbúgvingar. Sí <http://www.mmr.fo/default.asp?sida=479>

2.3 Gerandisdagurinn í pedagogiska arbeiðinum

Pedagogiska arbeiði er eins og flestu humanistisk störv fløkt, tí har eru nógv viðurskifti at fyrihalda seg til. Vit hava valt at býta eyðkenni við pedagogiska arbeiðinum upp í viðurskifti, ið eru tengd at *nærumhvørvinum* og viðurskifti, ið eru tengd at *fjarumhvørvinum*. Hugtøkini nærumhvørvi og fjarumhvørvi eru nýtt fyrri at vísa frástøðuna, sum pedagogurin/hjálparfólkið hevur til tey krøv, ið verða sett til starvið.

Á mynd 1 eru hesi viðurskifti teknað við pedagoginum/hjálparfólkinum í miðjuni. Myndin vísir, hvussu nógvvar ymiskar bólkar pedagogurin/hjálparfólkið skal fyrihalda seg til í tí dagliga, og hvaðani krøvini koma. Innari ringurinn vísir, hvaðani krøvini til pedagogin/hjálparfólkið í nærumhvørvinum koma. Uttari ringurinn vísir, hvaðani krøvini frá fjarumhvørvinum koma. Størri frástøðan er frá teimum, sum seta krøvini, minni móguleikar hevur pedagogurin/hjálparfólkið fyrri at ávirka krøvini í tí dagliga arbeiðinum. Tó so, týðningarmikið er at hava í huga, at ringarnir ikki eiga at skiljast sum markantir skilaveggir, og at økini viðhvørt yvirlappað.

Mynd 1: Nærumhvørvið og fjarumhvørvið hjá starvsfólkum á dagstovnaøkinum¹³



¹³ Almennar stovnar eru t.d. barnagarðar, skúlar, sernámsdepil, heilsufrøðiliga starvsstovan, v.m. Aðrir fakkbólkar eru t.d. lærarar, læknar, psykologar, v.m.

Pedagogiska starvið er fløkt og merkt av krøvum frá fleiri ymiskum þørtum, harav fleiri av krøvunum kunna tykjast mótstríðandi. Susanne I. Mørch (2007) sigur, at krøvini frá vælferðarsamfelagnum um “flow”, “normalitet” og “stabilitet” kunna stríða ímóti krøvunum frá brúkaranum/barninum, sum hava ein annan tíðarhorisont. Í pedagogiska starvinum má ein tosa málið hjá ‘brúkarabólkunum’ og virka sum millumlið millum tey, samfelagið og myndugleikarnir.

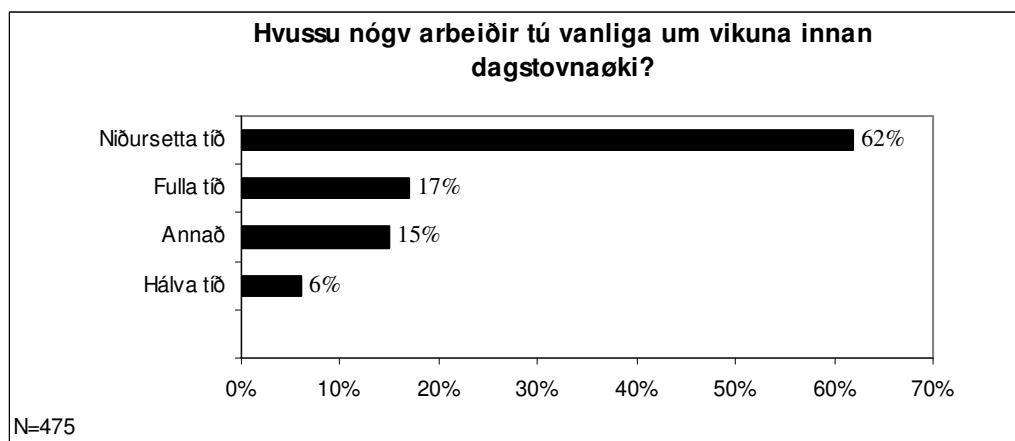
Brúkarin skal kenna umsorgan samstundis, sum hann/hon skal mennast. Brúkarin skal læra at hava virðing fyri ymiskum lívsformum samstundis, ið hann/hon skal læra, hvat er rætt og skeivt¹⁴. Her kunnu starvsfólkini uppliva, at krøvini í dagstovnalógini um at læra brúkaran (barnið) tolsemi samtíðis, sum uppalingin skal byggja á tey kristnu virðini ósamsvarandi.

Í nærumhvørvinum skal pedagogurin samstarva, samskifta og samskipa arbeiðið við nógvar ymiskar bólkar, t.d. brúkarar, starvsfelagar, leiðslu, aðrar starvsbólkar og avvarðandi at brúkarum.

2.3.1 Arbeiðstíðir og karmar í arbeiðinum

Kanningin vísir, at einans 17% av starvsfólkunum innan dagstovnaøki arbeiða fulla tíð. Heili 62% av teimum spurdu arbeiða niðursetta tíð.

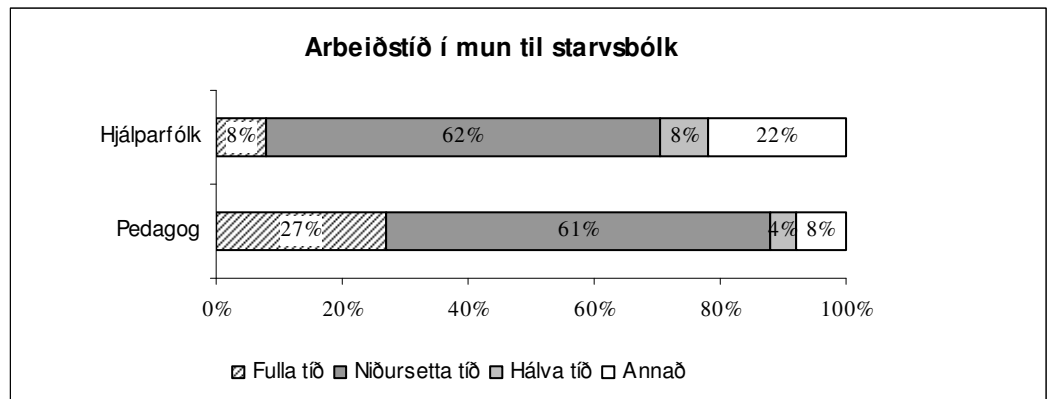
Mynd 2



¹⁴ Mørch, Susanne Idun (2007) : *Individ, institution og samfund - pædagogiske perspektiver*. Academica, Århus, s.150

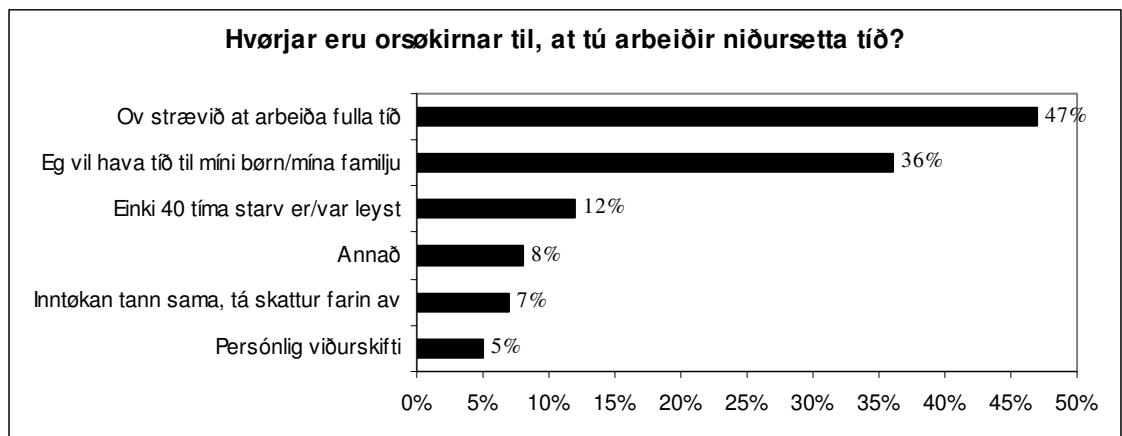
Tað eru lutvíst fleiri pedagogar enn hjálparfólk, sum arbeiða fulla tíð. Av pedagogunum arbeiða 27% fulla tíð, meðan einans 8% av hjálparfólkunum arbeiða fulla tíð.

Mynd 3



Ein av sentralu spurningunum, sum pedagogfelagið vildi hava greiði á í sambandi við hesa kanningin, var, *hví so nógv starvsfólk innan dagstovnaøki arbeiða niðursetta tíð*. Vit settu fylgjandi møguleikar upp, tí vit mettu, at hetta kundu vera orsøkir til, at starvsfólk arbeiða niðursetta tíð, sum mynd 4 vísir.

Mynd 4



Í kanningini siga 47%, at orsøkin til, at tey arbeiða niðursetta tíð, er, at tað er ov strævið at arbeiða fulla tíð. 36% siga, at tað er, tí tey ynskja at hava meira tíð til børn og familju.¹⁵

Sannlíkt er, at arbeiðið á dagstovni er sera krevjandi. Har er nógur larmur og starvsfólkini skulu samstundis menna og ansa eftir børnunum.¹⁶ Á aftasta blað í spurnakanningini høvdu starvsfólki høvi at gera egnu viðmerkingar. Nógvar av skrivligu viðmerkingunum vísa eisini, at ein høvuðsorsøk er, at arbeiðið er ov strævið. Her skrivar ein pedagogur:

‘Har, sum eg arbeiði, arbeiðir ONGIN fulla tíð, tí tað er alt ov strævið!!... Eg skal eitast at hava ein fyrireikingartíma um vikuna, men hann brúki eg ongantíð, tí tá eg fari frá, verða arbeiðsuppgávurnar hjá hinum størri... Myndugleikarnir krevja, at vit gera testir, eygleiðingar o.s.fr. men ongir tímar fylgja við!!’ (pedagogur, starvsaldur: yvir 5 ár).¹⁷

Áhugavert er, at kanningin vísir, at einans 12% av limunum kundu hugsa sær at arbeitt meira. 68% halda, at núverandi tíðin er nøktandi og 20% kundu hugsa sær at arbeitt minni. Nógv bendir á, at orsøkin er, at limirnir halda arbeiðið á dagstovnunum vera ov strævið til at arbeiða fulla tíð.

Talva 2

Kundi tú hugsað tær?	
Núverandi tíðin er nøktandi	68%
At fari niður í tíð	20%
At arbeitt meira	12%
N=439	

¹⁵ Limirnir kundu seta meira enn ein kross við spurningin, um hví tey arbeiddu niðursetta tíð, og tí verður samlaða talið ikki 100%.

¹⁶ Sambært kanning frá 2005 (Nationale Arbejdsmljækohorte) halda 80% av pedagogum á dagstovnum tað er ov nógur larmur í minsta lagið ein fjórðapart av arbeiðsdegnum. Av øllum fakbólkum, sum vóru í kanningini, vóru pedagogar teir, sum kendu seg mest útsettan fyri larmi. Við í kanningini vóru millum annað arbeiðarar innan maskin, betong og byggivinnuna. Ein onnur kanning hjá BUPL í 1998 vísti, at bakgrundslarmurin á vøggustovum og barnagarðum lá millum 79.9 db og 81,6 db. Sambært arbeiðseftirlitinum kann mann fáa hoyriskaðar, um bakgrundslarmurin er yvir 80db í fleiri ár. Kelda: Børn & Unge nr. 01 / 2008; <http://www.bupl.dk/internet/boernogunge.nsf/0/E34458B289F30825C12573CA0038338A!OpenDocument>

¹⁷ Fyri at verja anonymitetin hjá svargevarunum, hava vit valt einans at upplýsa starvsheiti og um tey hava arbeitt undir ella yvir 5 ár á dagstovnaøkinum.

Tað kunna tó eisini vera onnur viðurskifti, sum gera seg galdandi. Eitt nú siga einans umleið helvtin (52%) av starvsfólkunum, at fyrireiking til arbeiði á stovninum er lagt inn í arbeiðstíðina. Í viðmerkingini omanfyri sigur pedagogurin, at hóast fyrireikingartími er settur av, er ikki vist at hann verður brúktur.

Talva 3

Er fyrireiking til arbeiði hjá tær á stovninum lögð inn í arbeiðstíðina?	
Ja	52%
Nei	48%
N=430	

Í talvu 4 síggja vit, at tað í størri mun eru pedagogar (58%), sum fáa fyrireikingartímar lagdar inn í arbeiðstíðina enn hjálparfólk (42%).

Talva 4

Er fyrireiking til arbeiði hjá tær á stovninum lögð inn í arbeiðstíðina?		
	Ja	Nei
Pedagog	58%	47%
Hjálparfólk	42%	53%
N=421		

Talva 5 vísir, at einans 37% av starvsfólkunum á dagstovnum í Føroyum fyrireika seg til arbeiðið á stovninum í arbeiðstíðini. Merkisvert er, at heili 40% starvsfólkunum fyrireika seg til arbeiðið á dagstovnunum uttanfyri arbeiðstíðina. 11% av teimum spurdu siga seg onga tíð brúka til fyrireiking.

Talva 5

Nær á degnum fyrireikar tú teg?						
	Áðrenn eg fari til arbeiðis	Fyrrapartar meðan eg eri til arbeiðis	Seinapartar meðan eg eri til arbeiðis	Aftaná arbeiðstíð	Brúki onga tíð til fyrireiking	Annað
N=438	14%	31%	6%	26%	12%	11%

Ein av hvørjum 10 starvsfólkum á dagsstovnum siga seg ongan steðg fáa í arbeiðinum. 71% siga seg hava 1 pausu í meðal um dagin. 16% siga seg hava pausur tvær ferðir og 4% siga seg hava pausu 3 ferðir ella meira. Tá einans 17% av starvsfólkunum á dagstovnunum arbeiða fulla tíð, er tað helst ein partur av teimum, talan er um.

Á einum arbeiðsplássi har tað er nógur larmur og nógv børn, kann hugsast, at tað er gott at vera fyrri seg sjálvan í pausuni. Okkara kanning vísir, at einans 55% siga seg hava møguleika at vera fyrri seg sjálvan í arbeiðinum meðan 45% av starvsfólkum á dagsstovnum ikki hava hendan møguleikan.

Sum talva 7 vísir, so eru starvsfólk á dagstovnum sum heild nøgd við fysisku karmarnar og amboðini í teimum tørva í arbeiðinum.

Talva 6

Hvussu ofta hevur tú pausu í meðal um dagin, tá tú ert til arbeiðis á stovninum?	
Onga pausu	9%
Eina ferð	71%
Tvær ferðir	16%
Tríggjar ferðir ella meira	4%
N=462	
Hvussu nógvar minuttir í meðal um dagin hevur tú pausu, tá tú ert til arbeiðis á stovninum?	
0-17 min	19%
18-35 min	61%
36-53min	17%
54-75min	3%
N=460	
Hevur tú møguleika fyrri at vera fyrri teg sjálva/n, meðan tú hevur pausu?¹⁸	
Ja	55%
Nei	45%
N=467	

Talva 7

	Í stóran mun	Í ávísan mun	Í minni mun	Als ikki	Veit ikki
Teir fysisku karmarnir er nøktandi	20%	44%	21%	15%	0%
Tey amboð, tær tørvar í arbeiðinum eru nøktandi	16%	52%	20%	11%	1%
N=478					

Tað er tó áhugavert at nærum 1/3 av starvsfólkunum meta, at karmar og amboð í arbeiðinum einans í *minni mun* ella *als ikki* eru nøktandi. Hetta má sigast at vera rímuliga høgt.

¹⁸ Kunngerð um inrætting av føstum arbeiðsplássum' §48 Skrásetingar nr.:K-A001-1, 13.02.2002. Sambært hesi kunngerð kann arbeiðsstaðið ikki brúkast sum matstova.

Tað eru eisini onnur viðurskifti í gerandisdegnum enn tey omanfyri lýstu, ið hava týdning fyri trivnaðin á dagstovnum, bæði hjá børnunum og starvsfólkunum. Eitt nú brunatrygd, samstarv við foreldur og hvør hevur setanarmyndugleika fyri stovnin.

Sambært kanningini millum stovnsleiðararnar eru nakrir stovnar, ið ikki lúka bruna- og trygdarkrøv sambært galdandi lóggávu, sum talva 8 vísir.

Eisini síggja vit á talvu 9, at 19% av stovnunum einki foreldraráð hava. Nakrir av stovnunum eru tó sjálvsognarstovnar, ið ikki hava foreldraráð, men eitt stýri/eina nevnd

við foreldraumboðum í. Merkisvert er, at av teimum kommunalu stovnunum er talan um 12% av stovnunum, ið einki foreldraráð hava (talva 10).

Í mun til setanarmyndugleika sær býti millum stovnarnar út, sum víst í talvu 11. Hóast formelli setanarmyndugleikin hjá kommunalu stovnunum eru hjá kommununum, siga 59%

av leiðarunum seg hava setanarmyndugleikan. Hetta kemst helst av, at kommunurnar í stóran mun fylgja innstillingunum hjá leiðarunum, tá nýggj starvsfólk skulu setast.

Onkur leiðari vísir á, at kommunan ikki altíð fylgir innstilling frá leiðara, og í onkrum førum er ein setanarnevnd við umboðum frá stovni og kommunustýrinum, sum hevur endaliga setanarmyndugleika fyri stovnin. Hinvegin er setanarmyndugleikin hjá sjálvsognarstovnunum hjá stýrinum/nevndini. Onkrir leiðarar á sjálvsognarstovnum vísa á, at tey hava setanarmyndugleika, tá talan er um hjálparfólk, men at stýrið/nevndin hevur hann, tá tað snýr seg um setan av leiðara ella pedagogum.

Talva 8

Lýkur stovnurin ásettu bruna- og trygdarkrøv smb. galdandi lóggávu?	
Ja	80%
Nei	16%
Veit ikki	4%
N=74	

Talva 9

Hevur stovnurin eitt foreldraráð?	
Ja	81%
Nei	19%
N=75	

Talva 10

Almennir stovnar og foreldraráð	
Ja	88%
Nei	12%
N=68	

Talva 11

Setanarmyndugleika á dagstovnum	
Leiðarin	59%
Kommunan	32%
Stýrið/nevndin	9%
N=75	

2.4 Fjarumhvørvið hjá pedagogunum

Í fjarumhvørvinum eru viðurskifti, sum ávirka trivnaðin og pedagogiska starvið, men sum pedagogar og hjálparfólk hava lítlan móguleika at ávirka. Her verður hugsað um samfelagsgongdina, politisku myndugleikarnar og viðurskifti við aðrar fakbólkar, fjølmiðlar og almennar stovnar.

Politiskar avgerðir ávirka og seta krøv til pedagogiska arbeiðið og ofta fylgja viðurkenning, løn og karríerumóguleikar ikki við krøvunum. Eins og við flestu humanistiskum arbeiðsøkjum, so mæta pedagogar og hjálparfólk stórum mótsetningum, sum kunna vera ein spennandi avbjóðing ella ein streingjandi partur av arbeiðinum.¹⁹

Viðurskiftini við fjarumhvørvið hava eisini nógv við virðing og viðurkenning at gera. Í spurnablaðnum verður spurt um, í hvønn mun pedagogar og hjálparfólk halda, at almenningurin og politiski myndugleikin hava virðing fyri pedagogiska starvinum.

Talva 12: Hvussu heldur tú, at arbeiðið tú gert sum heild, verður virðismett av....?

	Í stóran mun	Í ávísan mun	Í minni mun	Als ikki	Veit ikki
Foreldrum	38%	49%	8%	2%	3%
Nærmastu leiðslu	49%	40%	8%	1%	2%
Ovastu leiðslu	27%	40%	17%	4%	12%
Politisku myndugleikunum	3%	14%	36%	25%	22%
Almenninginum	5%	30%	39%	9%	17%

Talvan 12 vísir, at starvsfólk á dagstovnum sum heild halda, at teirra arbeiði verður virðismett í nærumhvørvinum, men at tey ikki merkja hesa somu virðing frá fjarumhvørvinum. Heili 61% av teimum spurdu halda, at arbeiðið sum heild einans í

¹⁹ Um vit velja at brúka lýsingina hjá Jürgen Habermas, sí t.d. Habermas (1984), so kunna vit siga, at pedagogiska arbeiði er mitt ímillum lívsverðina hjá brúkarinum og krøvini frá systemverðini. Sambart Susanne Mørk, hevur brúkarin ofta tørv á størri pedagogiskari umsorgan, enn samfelagið kann og vil gjalda fyri. Tá kann pedagogurin/hjálparfólki forsvara seg við at minka arbeiðið til eitt instrumentalt lønarbeiði. Her er vandin, at viðurskiftini við brúkaran verða minkaði niður í eina ópersónliga stódd, har systemverðin kolonialiserar lívsverðina. Í Mørch, Susanne Idun (2007): *Individ, institution og samfund - pædagogiske perspektiver*. Academica, Århus, s.155

minni mun ella *als ikki* verður virðismett av politisku myndugleikunum. Nærum helvtin (48%) av starvsfólkunum á dagstovnum halda, at arbeiðið sum heild einans í *minni mun*, ella *als ikki*, verður virðismett av almenninginum.

Eitt heitt kjakevni millum tey, sum arbeiða innan pedagogiska yrki, er allýsing av pedagogiska starvinum, millum annað fyri at dýpa (nærri) í hvønn mun pedagogiska arbeiði umfatar at “menna” børn í mun til “bara” at “ansa eftir” børnum. Aftanfyri her liggur ein fakligur, “professionellur” førleiki, ella ein vitan, sum granskarar meta verður hildin niðri.²⁰ Ein greiðari yrkislýsing av førleikum hjá teimum faklærdu kann seta greiðari mörk millum førleikarnar hjá ymsu yrkisbólkunum. Við at lýsa hendan førleikan nærri, kann samfelagið fáa lættari atgongd til og nýtslu av hesi vitan (Henriksen, 2008 s. 8-11; Pedagogblaðið nr. 1, 2009, s. 26-27), og kemur samfelagið sostatt at virðismetá hendan yrkisførleikan meira.

Okkara kanning er ein greið staðfesting av, at limirnir í pedagogfelagnum eru ónøgdir við lönina í mun til arbeiðsmongd og ábyrgd. Einans 10% av limunum halda, at ábyrgd og arbeiðsmongd eru hóskandi í mun til lönina.

Talva 13 vísir eisini, at ónøgðsemi er størri millum pedagogarnar enn hjálparfólkini. Heili 75% av pedagogum halda, at tey hava alt ov nógv ábyrgd í mun til lönina og 73% av pedagogunum halda, at tey hava alt ov nógv arbeiði at gera í mun til lönina. Fyri hjálparfólkini eru tað ávikavist 55% og 54%, ið halda, at tað er ov nógv ábyrgd og ov nógv arbeiði at gera í mun til lönina.

²⁰ Henriksen, C. (2008) Pædagogernes undertrykte viden. *Børn & unge – Forskning* (1), s. 8-11. Smith, T. (2009). Setið orð á hvat ein pedagogur er og ger. *Pedagogblaðið*, 1, s. 26-27.

Talva 13: Ábyrgd og arbeidsmengd í mun til lön í arbeiðinum

	Alt ov nógv ábyrgd í mun til lönina	Eitt sindur og ov nógv ábyrgd í mun til lönina	Hóskandi ábyrgd í mun til lönina	Ov lítil ábyrgd í mun til lönina	Alt ov lítil ábyrgd í mun til lönina	Veit ekki
Pedagogur	75%	17%	5%	1%	1%	1%
Hjálparfólk N/A= 19	55%	25%	17%	0%	1%	2%
	Alt ov nógv arbeiði í mun til lönina	Eitt sindur og ov nógv arbeiði í mun til lönina	Hóskandi arbeiði í mun til lönina	Eitt sindur ov lítið arbeiði í mun til lönina	Alt ov lítið arbeiði í mun til lönina	Veit ekki
Pedagogur	73%	21%	5%	0%	0%	1%
Hjálparfólk N/A=20	54%	30%	14%	1%	0%	1%

Hugsast kann, at orsökkin til henda mun er, at pedagogar hava størri ábyrgd í arbeiðinum enn hjálparfólk. Kanningin vísir her, at pedagogar í størri mun enn hjálparfólk eru ónøgd við lönina, tey fáa fyri ábyrgd og arbeidsmengd. Fleiri av skrivligu viðmerkingunum pedagoglærd hava skrivað á spurnablaðið vísa eisini á hetta. Her skrivar ein pedagogur soleiðis:

‘Pedagogar fáa alt, alt ov lítil lön í mun til arbeidsbyrðuna og ábyrgdina. Tað er alt ov lítil munur á lönini hjá hjálparfólkum og pedagogum, sum hava lært í 3 ½ ár !! ... Hjálparfólk eiga ikki at vera í Pedagogfelagnum, tí at Felagið megna ikki at arbeiða fyri báðar partar á fullgóðan hátt. Tað er nokk eisini ein partur av manglandi virðing fyri fakinum, ØLL kunnu jú koma í okkara felag...’ (pedagogur, starvsaldur:?).

Ein annar pedagogur skrivar soleiðis:

‘Tað er vánaligt, at lönin sum nýútbúgvin pedagogur næstan er líka lág sum hjá einum hjálparfólki á hægsta ancienniteti. Hvør er tá meiningin við at brúka 4 ár (3 ½) av sínum lívi til útbúgving? Meira vitan og betri fôrleikar at arbeiða við at menna børn, men ongin lön at viga upp fyri fôrleikunum. Tað hongur ikki saman’ (pedagogur, starvsaldur: undir 5 ár).

Somuleiðis vísir kanningin ónøgðsemi millum hjálparfólkini. Í skrivligu viðmerkingunum nýta tey eisini høvi at vísa á hetta. Eitt hjálparfólk skrivar soleiðis:

‘Hjálparfólk eru altíð til arb. alt gott um tað ☺ Pedagogar teir sita á fundi í arb.tíðini fleiri fer um vikuna, hvør er so til arb. hjálparfólk...’ (hjálparfólk, starvsaldur: yvir 5 ár).

Eitt annað hjálparfólk skrivar líknandi:

‘... Vit hjálparfólk eru altíð hjá børnunum. Pedagogar eru altíð á fundi og annað’ (hjálparfólk, starvsaldur: undir 5 ár).

2.5 Samandráttur

Pedagogiska starvið á dagstovnum er broytt frá í stóran mun at snúgva seg um at ansa børnum til at menna børn til góðar samfelagsborgarar. Í dagliga arbeiðinum síggja vit, at pedagogar serliga, men eisini hjálparfólk, skulu fyrihalda seg til nógvar bólkar í nærumhvørvinum og í fjarumhvørvinum.

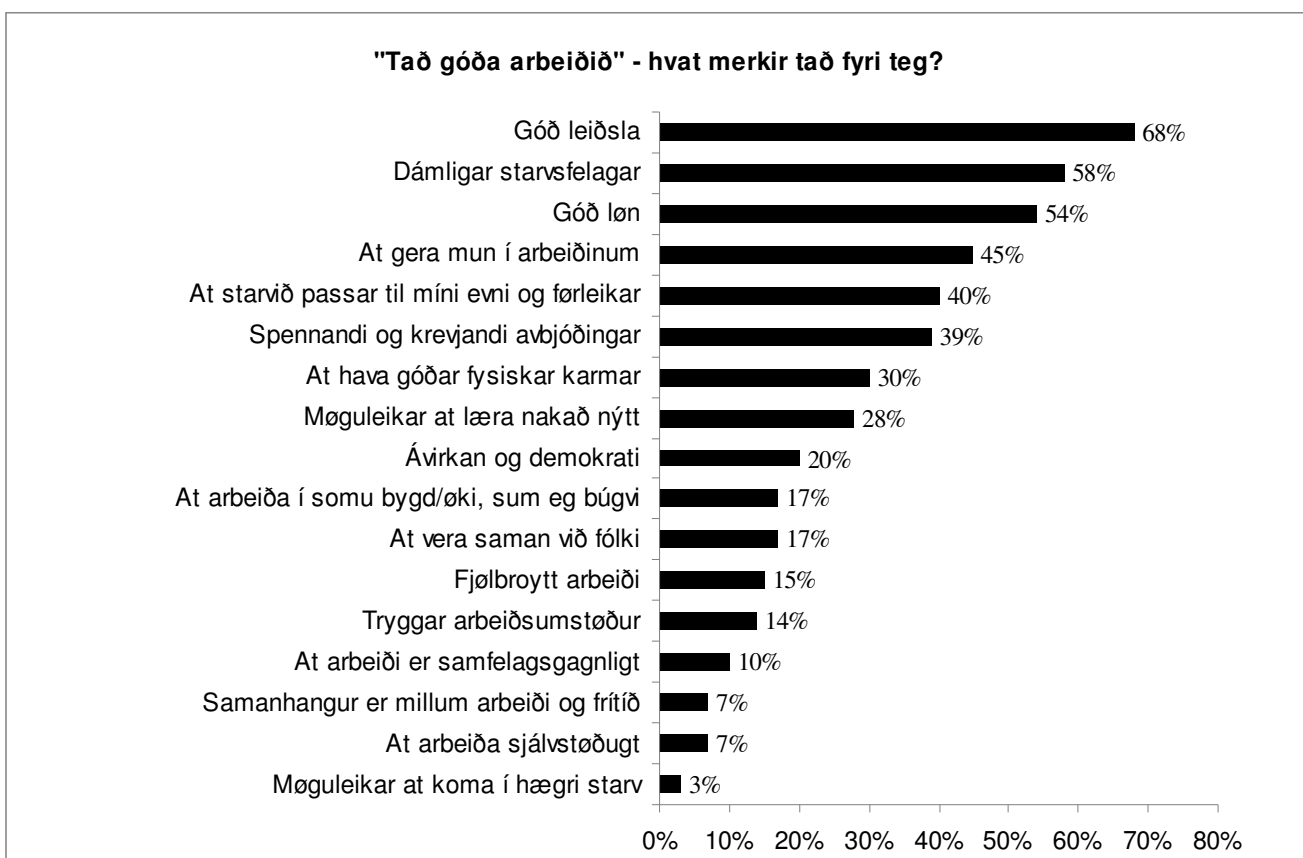
Innan dagstovnaøki í dag vísir okkara kanning, at einans 17% av limunum í Føroya Pedagogfelag arbeiða fulla tíð. Nærum helvtin siga orsøkina vera, at arbeiðið er ov strævið, og bara 10% kundu hugsa sær at arbeitt meira. Kanningin vísir, at 40% av pedagogunum hava ikki fyrireiking til arbeiðið lagt inn í arbeiðstíðina. Meira enn helmingurin av starvsfólkunum innan dagstovnaøki hava ikki møguleika fyri at vera fyri seg sjálvan í pausunum. Kanningin vísir eisini eina ávísa ónøgð við karmar og amboð í arbeiðinum.

Starvsfólk á dagstovnum kenna seg vird í nærumhvørvinum, men merkja ikki somu virðing frá fjarumhvørvinum. Hendan vantandi virðing frá fjarumhvørvinum sæst í stóran mun aftur í lönini. Okkara kanning vísir, at einans 10% av hjálparfólkum og pedagogum meta, at lönin er hósandi í mun til ábyrgd og arbeiðsmongd. Ein greiður meiriluti av teimum spurdu meta ikki, at lönin samsvarar við ábyrgd og arbeiðsmongd.

3 Nøgdsemi sum heild og tað góða arbeiði

Sum víst á, so er trivnaðurin á einum arbeiðsplássí eitt úrslit av møtinum millum einstaklingin (í hesum føri tað einstaka starvsfólkið á dagstovnum) og arbeiðsumhvørvið (t.e. arbeiðspláss/øki, har starvsfólkiní starvast). Í kanningum sum hesari er tí umráðandi at fáa eina ábending um, hvørji viðurskifti tey leggja dent á í arbeiðslívinum sum heild. Vit bóðu tey lýsa, hvat eyðkennir eitt gott starv. Starvsfólkiní kundu velja ímillum átjan ymisk viðurskifti og skuldu raðfesta, hvørji fimm vóru mest týðandi. Úrslitið av hesum spurningi sæst niðanfyri.²¹

Mynd 5



Vert er at leggja til merkis, at tveir triðingar (68%) raðfesta góða leiðslu millum tey mest týðandi viðurskiftini, tá tey skulu lýsa, hvat eitt gott arbeiði merkir fyrri tey. At gera mun í arbeiðinum hevur eisini stóran týðning. Nógv ymisk viðurskifti hava sjálvsagt týðning fyrri, hví ein so stórir partur av starvsfólkunum raðfesta góða leiðslu

²¹ Legg til merkis, at tey kundu velja fimm ymisk viðurskifti, og tí verður samlaða talið ikki 100%.

so høgt. Ikki er óhugsandi, at tær kreftir, sum eyðkenna samfelagið sum heild í dag, seta stór krøv til leiðslur. Áhugavert er eisini, at einans 3% av teimum spurdu raðfesta møguleikan fyri at koma í hægri starv høgt. Tað er sannlíkt, at tey, ið velja at arbeiða á dagstovnum, raðfesta samveruna við børnini og tað at kunna útinna pedagogiskt arbeiði í verki hægri enn eina karrieru í vanliga týðninginum.

Spyrja vit starvsfólkini, um samsvar er millum tað, ið eyðkennir eitt gott arbeiði og tað arbeiði, tey hava nú, sær myndin soleiðis út.

Talva 14

Heldur tú, at tað er samsvar millum arbeiðið, sum tú hevur nú og "tað góða arbeiði", sum tú hugsaði um í svarinum omanfyri?						
	Í stóran mun	Í ein ávísan mun	Í minni mun	Als ikki	Veit ikki	Sum
Pedagogur	16%	63%	18%	3%	0%	100%
Hjálparfólk	22%	61%	13%	3%	1%	100%
N=473						

Talva 15

Ert tú sum heild nøgd/ur í tínum arbeiði?						
	Ja, í stóran mun	Ja, í ein ávísan mun	Nei, einans í minni mun	Als ikki	Veit ikki	Sum
Pedagogur	33%	55%	10%	1%	1%	100%
Hjálparfólk	38%	58%	3%	0%	1%	100%
N=476						

Sum vit síggja, metir ein stórir meiriluti av starvsfólkunum, at samsvar *í stóran* ella *ávísan mun* er ímillum tað, ið eyðkennir eitt gott arbeiði og tað arbeiði, sum svargevarnir hava í løtuni. Her bendir kanning á, at starvsfólkini á dagstovnum í Føroyum sum heild trívast í sínum arbeiði, sum talva 15 vísir.

Spyrja vit teir báðar starvsbólkarar um, hvønn týdning arbeiðið hevur, síggja vit, at tað hevur stóran týdning.

Talva 16

Hevur arbeiðið stóran týdning fyri teg?					
	Ja, í stóran mun	Ja, í ein ávísan mun	Nei, einans í minni mun	Veit ikki	Sum
Pedagogur	71%	28%	1%	0%	215
Hjálparfólk	64%	34%	2%	0%	259

Kanningin vísur eisini, at pedagogar og hjálparfólk eru stolt av teirra arbeiði. Kortini siga nærur helmingurin av pedagogunum, at tey ikki kundu hugsað sær at verðið á arbeiðsplássinum restina av arbeiðslívinum. Hetta er galdandi fyri 1/3 av hjálparfólkunum (talva 18)

Talva 17

Ert tú stolt/ur av tínum arbeiði?					
	Ja, í stóran mun	Ja, í ein ávísan mun	Nei, einans í minni mun	Veit ikki	Sum
Pedagogur	55%	38%	6%	1%	215
Hjálparfólk	51%	42%	4%	3%	261

Hóast nógv av starvsfólkunum siga seg trívast sum heild í sínum arbeiði, bendir kanningin kortini á, at tað eru viðurskifti, tey eru ónøgd við. Hetta tí, at ávikavist 63% og 61% siga, at samsvarið millum góða arbeiði og núverandi starv er í *ávísan mun*, og somuleiðis siga meira enn helmingurin tað sama um nøgdsemi sum heild. Eitt annað gott mál fyri trivnað á arbeiðsplássum er, um starvsfólk umhugsa at søkja annað starv.

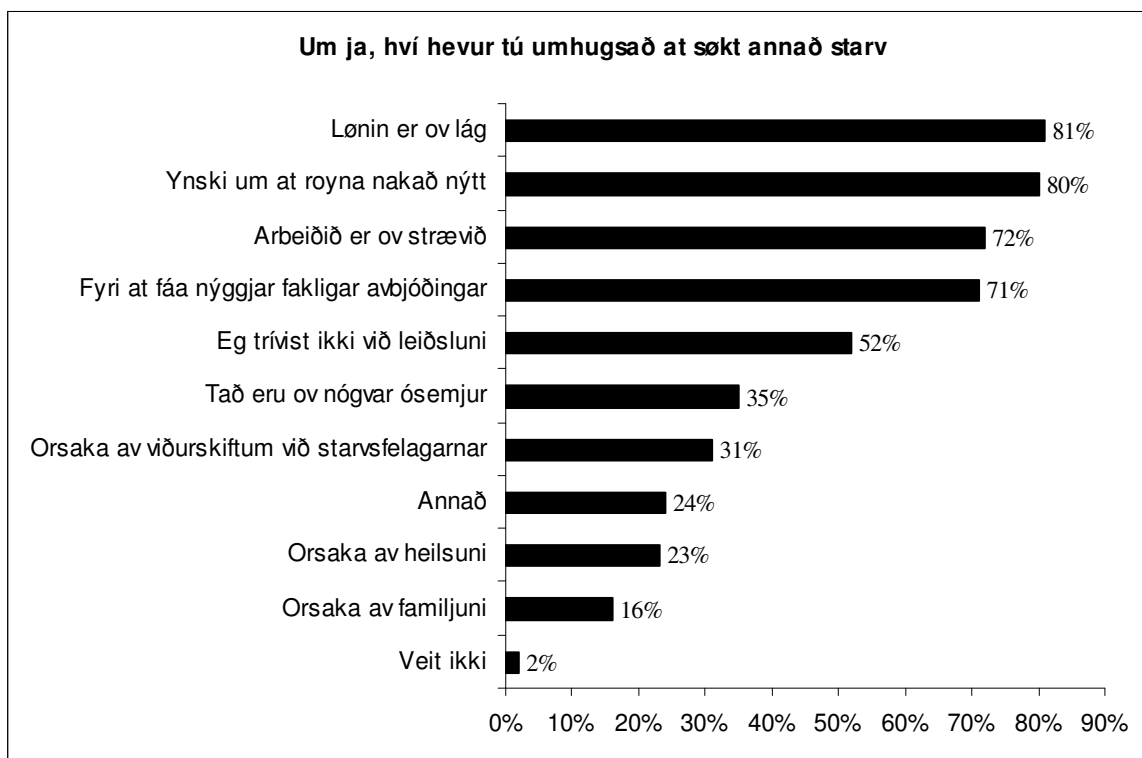
Talva 18

Kundi tú hugsað tær at verði á arbeiðsplássinum restina av arbeiðslívinum?				
	Ja	Nei	Veit ikki	N=
Pedagog	18%	48%	34%	213
Hjálparfólk	29%	29%	42%	255

Merkisvert er, at heili 46% av starvsfólkunum hava av álvara umhugað at søkt annað starv. Grundgevingarnar, sum starvsfólkini hava fyrri hesum, síggja vit á myndini niðanfyri.²²

Talva 19

Hevur tú av álvara umhugað at søkt annað starv seinastu árin?	
Ja	40%
Ja, men eingir møguleikar eru fyrri øðrum starvi innan mítt øki	6%
Nei	48%
Veit ikki	6%
N=482	

Mynd 6


Myndin vísir heilt greitt, at ein stórir meiriluti av starvsfólkunum grundgeva við ov lágari løn. Eisini siga meira enn 2/3, at arbeiðið er ov strævið, og at tey hava hug at fáa nýggjar fakligar avbjóðingar.

²² Limirnir kundu seta meira enn ein kross við spurningin og tí verður samlaða talið ikki 100%.

3.1 Samandráttur

Ein stórir meiriluti av starvsfólkunum halda, at samsvar er ímillum tað, ið sermerkir eitt gott starv og starvið, tey hava nú. Kanningin bendir eisini á, at tey, sum starvast á dagstovnum í Føroyum, trívast í sínum arbeiði sum heild, men at tað tó eru viðurskifti, ið tey eru ónøgd við. Nærum helmingurin hevur av álvara umhugað at søkt annað starv. Flestu av teimum, ið umhugað at søkja annað starv grundgeva við, at lønin er ov lág og/ella at tey ynskja at royna nakað nýtt.

4 Krøv í arbeiðinum

4.1 Krøv og mátin evnini verða nýtt í arbeiðinum

Í hesum parti hyggja vit nærri at, hvussu limirnir í Føroya Pedagogfelag meta um krøvini í arbeiðinum. Tað er umráðandi at hava í huga, at tað er torført at máta krøv. Vit hava valt her at nýta leistin hjá Karasek og Theorell (1990), sum býta krøv upp í *kvantitativ, kognitiv og kenslulig* krøv. Vit hyggja eftir, um limirnir uppfata krøvini í arbeiðinum sum mótstríðandi. Týdningarmikið er at nevna, at høg krøv nýtist ikki at merkja høg stress og mistrivnað, men kann eins væl merkja, at starvið er spennandi og avbjóðandi. Kanningar m.a hjá Karasek og Theorell (1990) vísa, at ávirkan og stuðul í arbeiðinum hava eins stóran týdning, tá tað snýr seg um trivnað á arbeiðsplássinum, hesum hyggja vit nærri at í 5. og 6. parti. Hesir tríggir faktorar – krøv, ávirkan og stuðul - eru saman við til at avgera trivnaðin á arbeiðsplássinum.

Nógv hevur verið tosað um, at krøvini til pedagogiska starvið eru økt seinnu árin (sí til dømis, Pedagogblaðið Nr. 1, 2010). Vælferðarsamfelagið hevur ment seg soleiðis, at dagstovnar í dag eru vorðnir ein meira týdningarmikil liður í sosialisatiónsgongdini hjá barninum. Myndugleikar seta størri krøv innan umsitingarlíga arbeiðið (Mørk, 2007 og BUPL, 2002).²³ Ein kanning av limunum hjá BUPL vísir eisini, at í refleksiva samfelagnum verða nýggj krøv sett til starvsfólk á dagstovnum frá teimum sokallaðu tilfeingissterku foreldrunum. Hetta eru foreldur, har bæði eru karrierufólk og tí hava minni tíð til foreldraleiklutin. Starvsfólk á stovnunum fáa í hesum føri meira ábyrgd av uppaling og menning av børnunum og familjum.²⁴ Politisku myndugleikarnar ynskja eina optimala tænastu til borgararnar, men noyðast samstundis at tálma almennu útreiðslunum, hetta sæst ofta aftur í, at stovnar fáa álagt fleiri uppgávur, men at tíð (normeringar) og pengar ikki fylgja við.

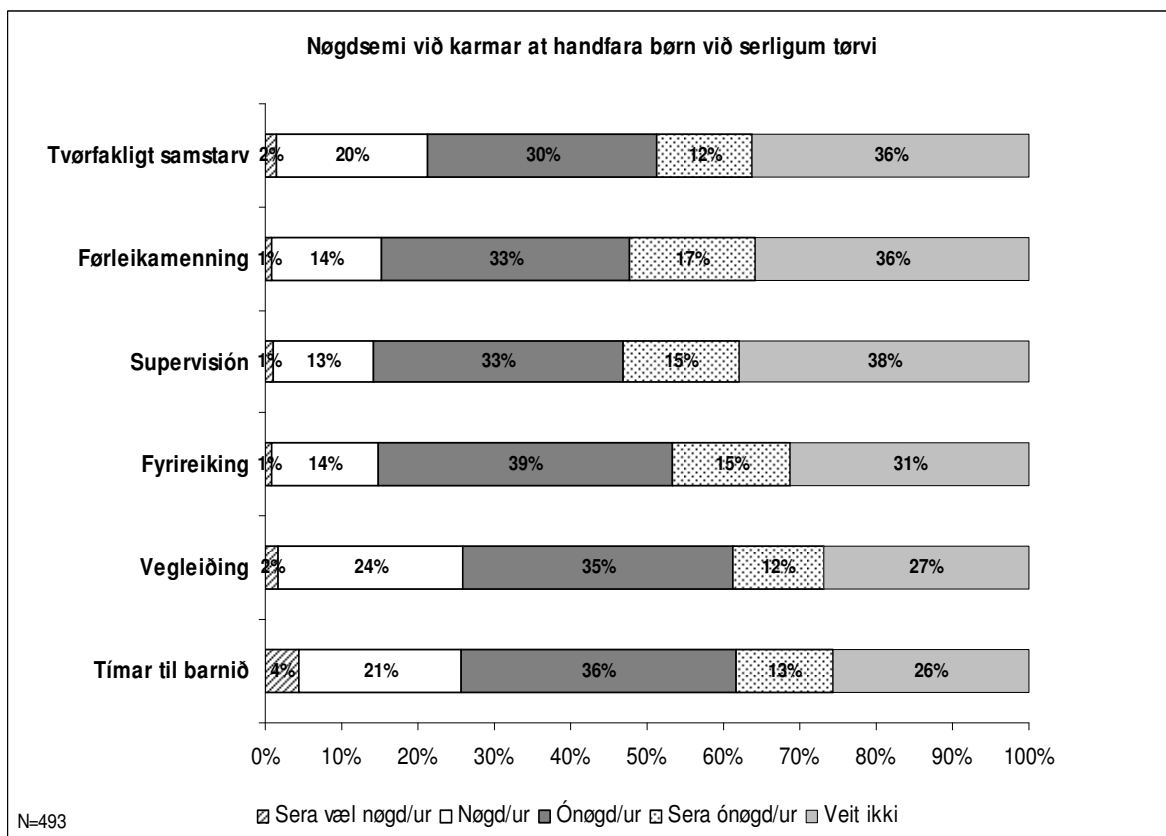
Tað kom eisini fram á fundum við nevndina í pedagogfelagnum og fylgibólkin, at politisku myndugleikarnir áleggja dagstovnum at “innkludera” børn við serligum tørvi, uttan at nøktandi midlar fylgja við.

²³ BUPL= Forbundet for pædagoger og klubfolk.

²⁴ BUPL – medlemsundersøgelse, maj 2002.

Vit gjördu av at seta spurningar hesum viðvákjandi til starvsfólkini. Úrslitið av hesum partinum av kanningini síggja vit á myndunum 7 & 8. Mynd 7 vísir, at ein rættiliga stórir partur av starvsfólkum eru ónøgd við umstøðurnar at handfara børn við serligum tørvi, umframt at ein rættiliga stórir partur av starvsfólkunum ikki veit, um umstøðurnar eru nøktandi.

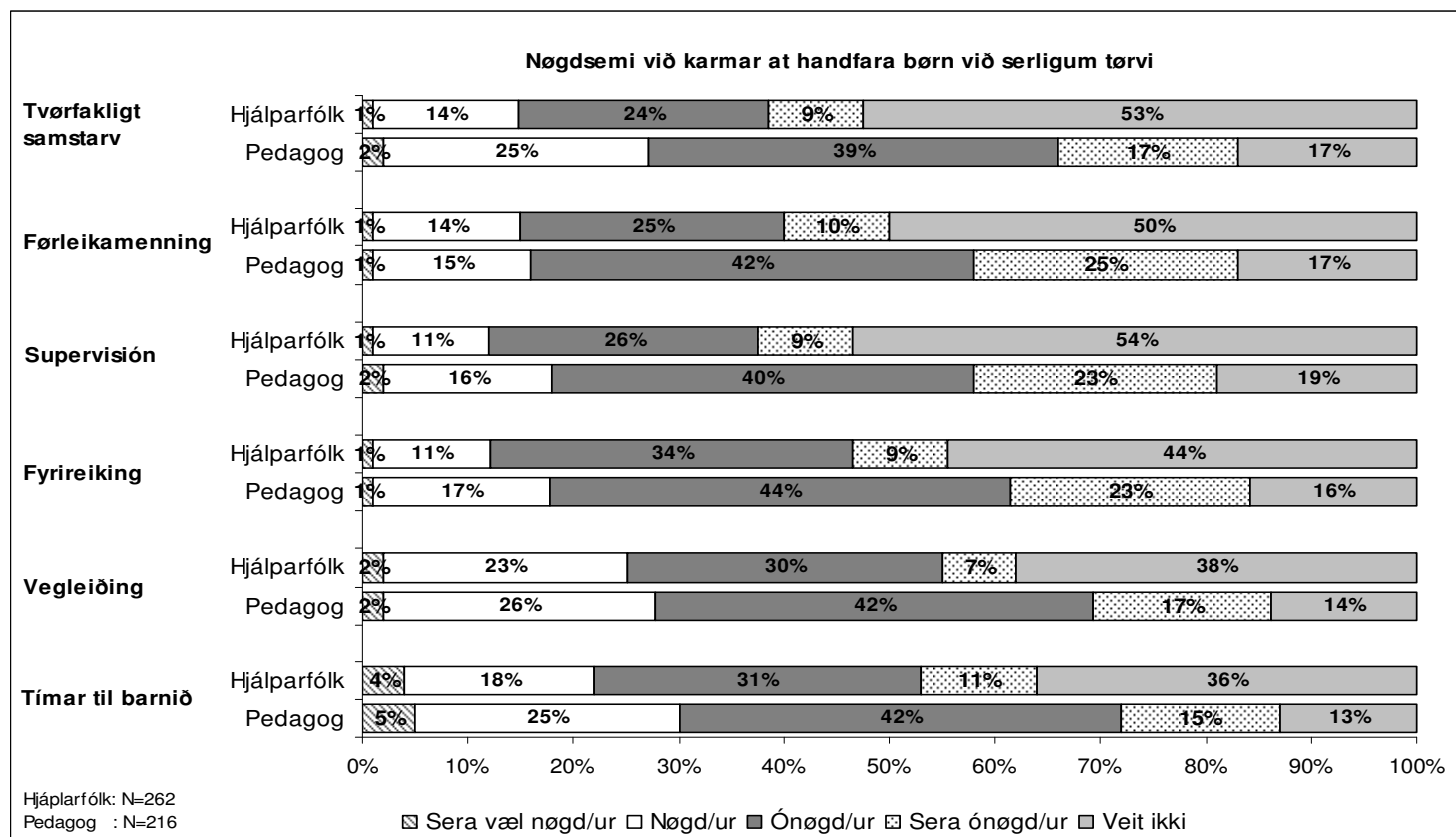
Mynd 7



Greina vit úrslitini á mynd 7, síggja vit niðanfyrri, at ónøgdsemi er størst millum pedagogar, og at hjálparfólkini í sera stóran mun ikki vita, um umstøðurnar at handfara børn við serligum tørvi eru nøktandi.

Hví so er, kunnu vit ikki staðfesta. Hinvegin er ikki óhugsandi, at pedagogarnir hava høvuðsábyrgd av børnum við serligum tørvi – júst tí, at tey eru fakkunnleikin - og tískil hava ein greiðari fatan av umstøðunum enn hjálparfólkini. Kortini er tað merkisvert, at so stórir partur av hjálparfólkunum siga seg ikki vita, um karmarnir eru nøktandi Hetta tí, at tey eru ein so stórir partur av starvsfólkunum á dagstovnum og eru tískil eisini nógv um hesi børn.

Mynd 8



Vit vita heldur ikki, í hvussu stóran mun hjálparfólkini verða tikin við og kunnaði um viðurskifti hjá børnum við serligum tørvi og tað arbeiði, hetta hevur við sær. Vit spurdu í kanningin, um limirnir halda krøvini í arbeiðinum eru økt seinnu árin.

Okkara kanningin vísir greitt, at limirnir í Føroya Pedagogfelag halda, at krøvini eru økt á øllum trimum frontunum, men serliga eru tað krøvini frá myndugleikunum, sum eru økt. Hetta síggja vit á talvu 20.

Talva 20

Heldur tú, at krøvini frá ... eru broytt seinnu árin?							
	Tey eru økt í stóran mun	Tey eru økt í ávísan mun	Óbroytt	Tey eru minkað í ávísan mun	Tey eru minkað í stóran mun	Veit ikki	N=
Børnunum	19%	47%	20%	1%	0%	13%	477
Foreldrunum	27%	44%	14%	2%	0%	13%	483
Myndugleikunum	41%	39%	4%	0%	1%	15%	474

Heili 80% meta, at krøvini frá myndugleikunum eru økt í stóran ella ávísan mun. 71% meta, at krøvini frá foreldrunum eru økt í stóran ella ávísan mun, meðan 66% meta, at krøvini frá børnunum eru økt í stóran ella ávísan mun.

4.2 Kvantitativ krøv

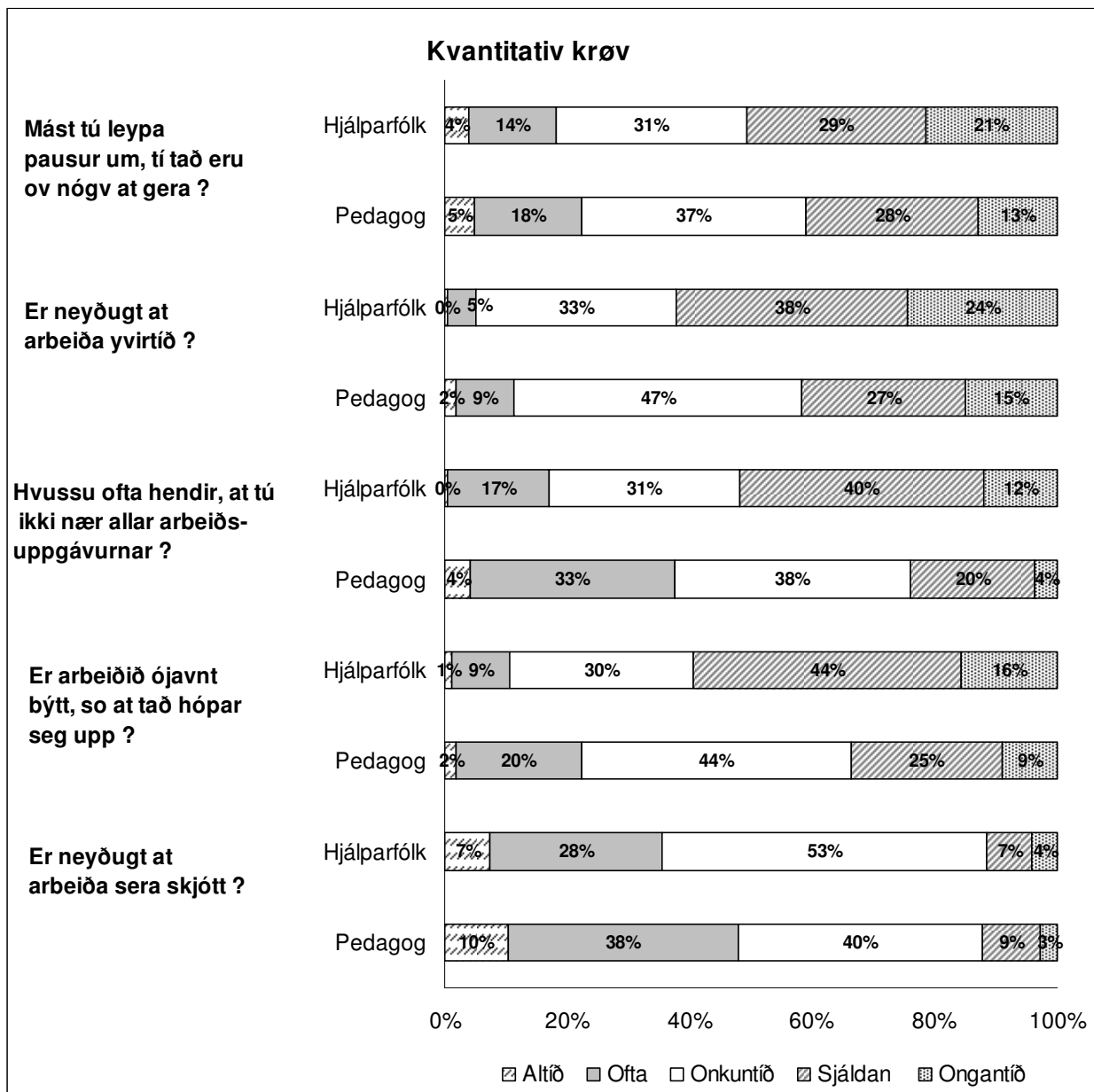
Kvantitativ krøv snúgva seg um, hvussu samsvarið er ímillum arbeiðsnøgd og tíðina, ið er tøk at útinna uppgávarnar í. Fyri at greina hetta hava vit spurt, um starvsfólkini eru nøgd við ta tíðina, sum er tøk til at røkja teirra starv. Úrslitið síggja vit á talvuni og myndini niðanfyrri.

Talva 21: Kvantitativ krøv

	Altíð	Ofta	Onkuntíð	Sjáldan	Ongantíð/ Næstan ongantíð	N=
Er neyðugt at arbeiða sera skjótt?	8%	33%	47%	8%	4%	483
Er arbeiði ójavn bít, so at tað hópar seg upp?	2%	14%	36%	35%	13%	475
Hvussu ofta hendir, at tú ikki nær allar arbeiðsuppgávarnar?	2%	24%	35%	31%	8%	483
Er neyðugt at arbeiða yvirtíð?	1%	7%	40%	32%	20%	482
Mást tú leypa pausur um, tí tað er ov nógv at gera?	4%	16%	34%	29%	17%	478

Okkara kanning vísir, at starvsfólk á dagstovnum í stóran mun muga arbeiða skjótt og ofta merkja, at tey ikki náa allar arbeiðsuppgávarnar. Hinvegin eru tey ikki so ofta noydd at arbeiða yvirtíð.

Mynd 9



Samanbering millum pedagogar og hjálparfólk vísir, at ávikavist 48% og 35% av pedagogum og hjálparfólkum á dagstovnum *altíð* ella *ofta* noyðast at arbeiða sera skjótt. Ávikavist 22% og 10% av pedagogum og hjálparfólkum siga, at arbeiðið *altíð* ella *ofta* er ójavn býtt, so tað hópar seg upp.

Vit síggja, at pedagogar oftari enn hjálparfólk noyðast at arbeiða sera skjótt, og at pedagogar oftari enn hjálparfólk uppliva, at arbeiðið er ójavn býtt, so at tað hópar seg upp. Ávikavist 37% og 17% av pedagogum og hjálparfólkum siga, at tað *altíð* ella *ofta*

hendir, at tey ikki náa allar arbeiðsuppgávurnar. Her er stórir munur á pedagogum og hjálparfólki, har pedagogar oftari enn hjálparfólk uppliva, at tey ikki náa allar arbeiðsuppgávurnar. Myndin vísir eisini, at ávikavist 11% og 5% av pedagogum og hjálparfólki uppliva, at tey muga arbeiða yvirtíð. Ávikavist 23% og 18% av pedagogum og hjálparfólki siga, at tey muga leypa pausur um, tí tað er ov nógv at gera. Arbeiðsuppgávur og ábyrgd kunna vera ymiskar millum pedagogar og hjálparfólk, og tí er áhugavert at hyggja eftir, um hetta sæst aftur í teirra meting av krøvum í arbeiðinum. Her vísir samanberingin heilt greitt, at pedagogar meta kvantitativu krøvini í arbeiðinum vera hægri enn hjálparfólkini gera.

Í samrøðum við nevndina fyri Føroya Pedagogfelag og við fylgibólkin gjørdur tey vart við, at myndugleikar hava lagt fleiri uppgávur á stovnarnar, uttan at normeringar hava fylgt við í nógv stóran mun. Tí varð mettt, at vit skuldu spyrja starvsfólkini á dagstovnunum, hvat tey hildu um hetta.

Talva 22

Er talið á starvsfólki í samsvar við normeringar?	
Ja	72%
Nei	15%
Veit ikki	13%
N=477	100%

Í okkara kanning vísir tað seg, at 72% av starvsfólki á dagstovnum halda, at talið av starvsfólki er í samsvar við normeringarnar.

66% halda, at talið av børnum fyri hvørt starvsfólki á arbeiðsplássinum er nøktandi í stóran ella ávísan mun. Meðan triðja hvørt starvsfólk heldur, at talið av børnum fyri hvørt starvsfólki á arbeiðsplássinum einans í minni mun ella als ikki er nøktandi.

Talva 23

Í hvønn mun er talið av børnum fyri hvørt starvsfólki á arbeiðsplássinum nøktandi?	
Í stóran mun	19%
Í ávísan mun	47%
Í minni mun	21%
Als ikki	10%
Veit ikki	3%
N=478	100%

4.3 Kvalitativ krøv

Arbeiði við menniskjum setir ofta stór kognitiv og kenslulig krøv. Á einum dagstovni skalt tú arbeiða professionelt við fólki, sum kunna verða í sera ymiskum støðum og setur hetta sera ymisk krøv til starvsfólkini, sum arbeiða á dagstovnunum.

Tey skulu fyrihalda seg til fakligar og professionellar normar og kunna tí vera noydd at goyma sínar kenslur. Hinvegin kunna júst hesi kvalitativu krøvini gera, at arbeiðið verður innihaldsríkt og meningsfult.

Talva 24: Kognitiv krøv

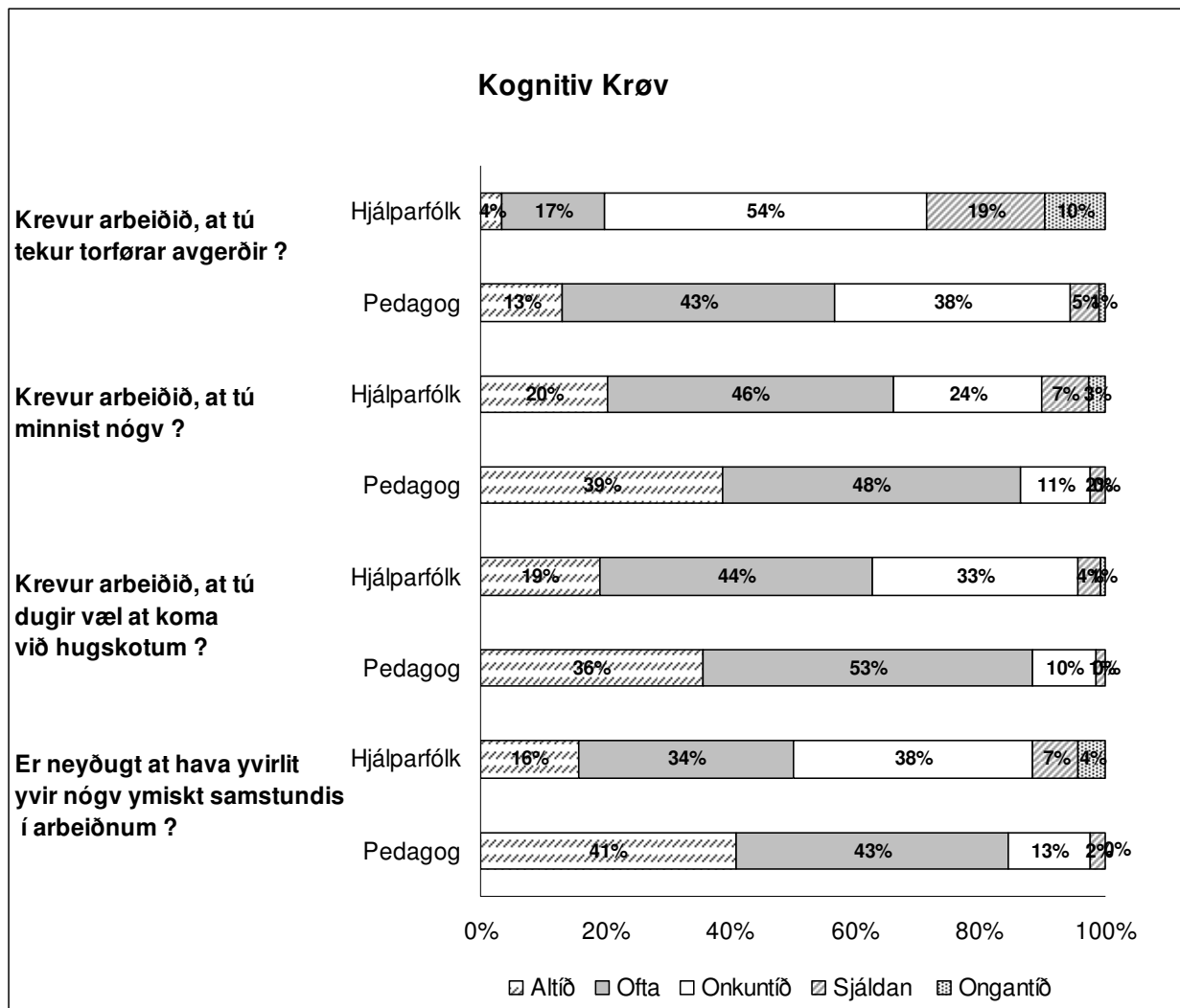
	Altíð	Ofta	Onkuntíð	Sjáldan	Ongantíð/ Næstan ongantíð	N=
Er neyðugt at hava yvirlit yvir nógv ymiskt samstundis í arbeiðinum?	27%	39%	27%	5%	2%	481
Krevur arbeiði, at tú dugir væl at koma við hugskotum?	26%	48%	23%	3%	0%	481
Krevur arbeiði, at tú minnst nógv?	29%	46%	18%	5%	2%	481
Krevur arbeiði, at tú tekur torfórar avgerðir?	8%	28%	45%	13%	6%	482

Talva 24 vísir, at 66% halda, at tað *ofta* ella *altíð* er neyðugt at hava yvirlit yvir nógv ymiskt samstundis í arbeiðinum. Somuleiðis síggja vit, at arbeiðið á dagstovnum krevur, at starvsfólkini duga væl at koma við hugskotum, at tey minnst nógv, og at tey javnan skulu taka torfórar avgerðir.

Um vit samanbera pedagogar og hjálparfólk, síggja vit týðiliga á mynd 10, at pedagogarnir meta, at kognitivu krøvini í arbeiðinum eru størri enn hjálparfólkini. Ávikavist 84% og 50% av pedagogum og hjálparfólkum halda, at tað *altíð* ella *ofta* er neyðugt at hava yvirlit yvir nógv ymiskt samstundis í arbeiðinum. Kanningin vísir, at 89% og 63% av pedagogum og hjálparfólkum halda, at arbeiðið *altíð* ella *ofta* krevur, at tey duga væl at koma við hugskotum. Ávikavist 87% og 66% av pedagogum og hjálparfólkum halda, at arbeiðið *altíð* ella *ofta* krevur, at tey minnst nógv.

Munurin millum pedagogar og hjálparfólk sæst eisini týðiliga, tá talan er um at taka torfórar avgerðir. Her vísir okkara kanning, at ávikavist 56% og 21% av pedagogum og hjálparfólkum halda, at arbeiðið *altíð* ella *ofta* krevur, at tey taka torfórar avgerðir.

Mynd 10

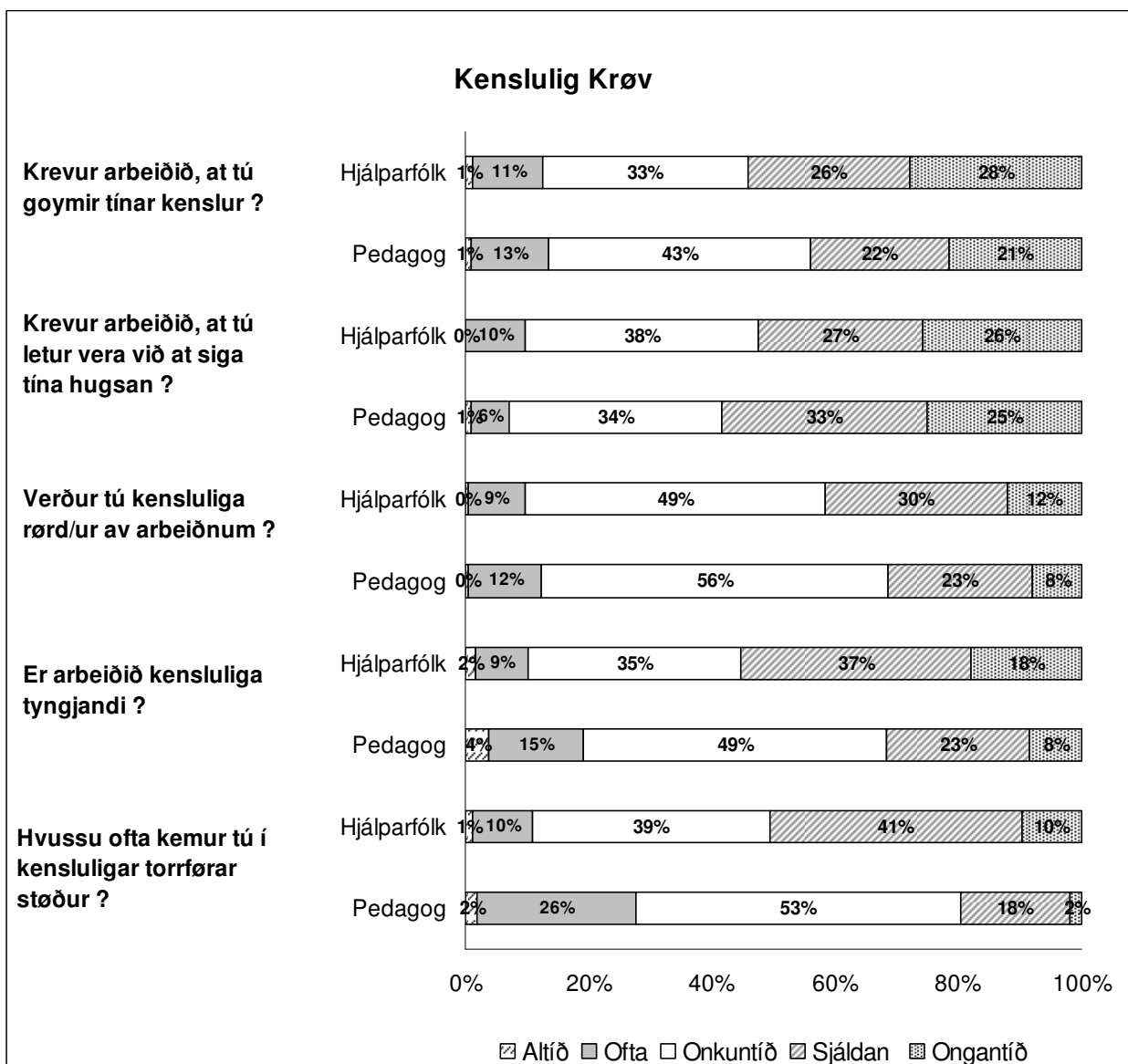


Talva 25: Kenslulig krøv

	Altíð	Ofta	Onkuntíð	Sjáldan	Ongantíð/ Næstan ongantíð	N=
Hvussu ofta kemur tú í kensluliga torførar støður?	2%	17%	45%	30%	6%	481
Er arbeiði kensluliga tyngjandi?	3%	12%	41%	30%	14%	479
Verður tú kensluliga rørd av arbeiðinum?	1%	11%	52%	26%	10%	481
Krevur arbeiði, at tú letur vera við at siga tína hugsan?	0%	8%	36%	30%	26%	477
Krevur arbeiði, at tú goymir tínar kenslur?	1%	12%	38%	24%	25%	479

Vit sýggja, at umleið ein fimtingur av starvsfólkunum á dagstovnum halda seg *altíð* ella *ofta* koma í kensluliga torffórar stóður. 15 % meta arbeiðið *altíð* ella *ofta* vera kensluliga tyngjandi, 12% meta, at tey verða *altíð* ella *ofta* kensluliga rórd av arbeiðinum, 8% meta, at tey *altíð* ella *ofta* lata vera við at siga sína hugsan, og 13% meta, at arbeiðið *altíð* ella *ofta* krevur, at tey goyma teirra kenslur.

Mynd 11



Hyggja vit eftir muninum millum pedagogar og hjálparfólk, síggja vit aftur týðiliga, at pedagogarnir meta kensluligu krøvini í arbeiðinum vera hægri enn hjálparfólkini meta tey.

Serliga stórir munur er millum pedagogar og hjálparfólk, tá talan er um at koma í kensluliga torfórar støður, og um arbeiðið er kensluliga tyngjandi. Tá talan er um at koma í kensluligar torfórar støður, so hendir hetta oftari fyri pedagogar enn hjálparfólk. Kanningin vísir, at ávikavist 28% og 11% av pedagogum og hjálparfólkum siga seg *altíð* ella *ofta* koma í kensluliga torfórar støður. Pedagogar kenna arbeiðið oftari meira kensluliga tyngjandi enn hjálparfólk. Her er munurin ávikavist 19% og 11% av pedagogum og hjálparfólkum, sum kenna arbeiðið kensluliga tyngjandi. Munurin er ikki so stórir, tá talan er, um tey gerast rørd av arbeiðinum, um tey muga goyma teirra kenslur, og um tey muga lata vera við at siga sína hugsan.

Kanningin vísir, at ávikavist 12% og 9% av pedagogum og hjálparfólkum siga seg *altíð* ella *ofta* verða rørd av arbeiðinum. Ávikavist 14% og 12% av pedagogum og hjálparfólkum halda, at arbeiðið krevur, at tey *altíð* ella *ofta* muga goyma teirra kenslur.

Tá talan er um at lata vera við at siga sína hugsan, vendir myndin. Her eru tað hjálparfólk, sum oftari lata vera við at siga sína hugsan. Tølini vísa, at ávikavist 7% og 10% av pedagogum og hjálparfólkum siga seg *altíð* ella *ofta* muga lata vera við at siga teirra hugsan.

Tað sigur kanska ikki so nógv í sjálvum sær, hvussu høgt starvsfólkini á dagstovnum meta krøvini í arbeiðinum. Her eiga vit at meta tað saman við tí stuðli, sum starvsfólkini hava “atgongd” til á teimum einstøku arbeiðsplássunum. Útbúgving, supervisióin og faklig “sparring” eru avgerandi faktorar, ið kunna linna um og hjálpa starvsfólkunum at handfara hesi viðurskifti. Atgongd til førleikamenning og víðari útbúgving eru heilt grundleggjandi. Harumframt gevur supervisióin starvsfólkum høvi at skifta orð um arbeiðið við fólk uttanífrá, og faklig sparring við nærmasta leiðara og starvsfelagar gevur teimum høvi at tosa um arbeiðsviðurskifti í gerandisdegnum. Hvussu starvsfólk á dagstovnum meta hesi viðurskifti, kanna vit gjøllari í partinum um stuðul niðanfyri.

4.4 Samandráttur

Starvsfólk á dagstovnum meta, at krøvini frá børnunum, foreldrunum og myndugleikunum til arbeiðið eru økt seinnu árin. Kanningin vísir somuleiðis, at pedagogar sum heild uppliva størri kvantitativ, kognitiv og kenslulig krøv í arbeiðinum enn hjálparfólk. Hetta samsvarar eisini væl við úrslit í øðrum kanningum, eitt nú kanningum, sum AMI (arbeiðsmiljøinstituttet) stendur aftanfyri.²⁵ Vit kunna ikki í hesi kanning siga nakað um, hví so er. Vit kunna heldur ikki siga nakað um, hvussu arbeiðsumhvørvið er hjá júst hesum báðum starvsbólum. Vit kunna bara staðfesta, at tey hava ymsa fatan av krøvunum, ið vera sett til arbeiðið. Tað kunna vera fleiri orsøkir til hetta. Ein orsök kann vera, at hjálparfólk hava eitt sindur øðrvísi arbeiði og minni ábyrgd, enn pedagogarnir hava í arbeiðinum.

Tað kann eisini vera, at pedagogar og hjálparfólk hava ymsar fatanir av, hvat eitt gott arbeiðsumhvørvi er, har pedagogar móguliga eru meira kritiskir og vænta størri ávirkan enn hjálparfólk. Hugsast kann eisini, at útskiptingin á dagstovnunum er størri millum hjálparfólk enn pedagogar, og at hjálparfólkini tískil ikki merkja stress og samstarvstrupulleikar eins nógv og pedagogarnir gera.

²⁵Kamp, Mikkel: "Psykisk arbejdsmiljø; ...end at være pædagog". Í *Børn & Unge*, Nr. 43, 2005. Sí eisini :<http://www.bupl.dk/internet/boernogunge.nsf/0/C8659A5F8F52CCB1C12570D60042D892!OpenDocument>

5 Ávirkan í arbeiðinum

5.1 Sjálvræði

Í hesum parti fara vit at kanna, í hvønn mun starvsfólkini á dagstovnum hava *ávirkan* í arbeiðinum, t.v.s. í hvønn mun tey hava møguleika at stýra viðurskifti millum seg sjálvan og sínar arbeiðsuppgávur. Vit hugsað her bæði um *ávirkan* í arbeiðinum, har vit hyggja at sjálvræði yvir egnum arbeiði, og *ávirkan* á hvussu arbeiðið verður skipað har vit hyggja eftir, í hvønn mun starvsfólk hava samábyrgd og eru við, tá avgerðir verða tiknar á stovuni ella á arbeiðsplássinum sum heild. Ávirkan í arbeiðinum gevur starvsfólkunum “handlikraft” og kensluna av ábyrgd. Manglandi ávirkan kann føra til mátt- og hjálparloysi í arbeiðinum.

Talva 26: Ávirkan í arbeiðinum

	Altíð	Ofta	Onkuntíð	Sjáldan	Ongantíð/ Næstan ongantíð	N=
Hevur tú stóra ávirkan á, hvørjar avgerðir verða tiknar um títt arbeiði?	18%	43%	29%	8%	2%	484
Hevur tú ávirkan á, hvat tú gert í tínum arbeiði?	40%	44%	13%	2%	1%	484
Hevur tú ávirkan á, hvørjum tú arbeiðir saman við?	15%	34%	21%	13%	17%	479
Hevur tú ávirkan á nøgdina av arbeiði?	14%	38%	25%	13%	10%	473

Trivnaðarkanningar vísa, at ávirkan á egnar arbeiðsuppgávur og tilrættalegging av arbeiðstíð og førleikamenning hava týðning fyri trivnað á einum arbeiðsplássi. Aðrar kanningar vísa á, at lítil *ávirkan* og manglandi førleikamenning hjá einum starvsfólki førir til mistrivnað, strongd og sjúkufráveru. Her kunna vit t.d. nevna ávirkan á val av arbeiðshættum og arbeiðstempo. Somu kanningar vísa, at stór ávirkan í arbeiðinum førir til hægri motivatió, betri góðsku og størri produktivitet í arbeiðinum.²⁶

Sum heild vísir kanningin, at limirnir í pedagogfelagnum meta seg hava stóra ávirkan í arbeiðinum. Heili 61% av limunum í pedagogfelagnum meta, at tey *altíð* ella *ofta* hava

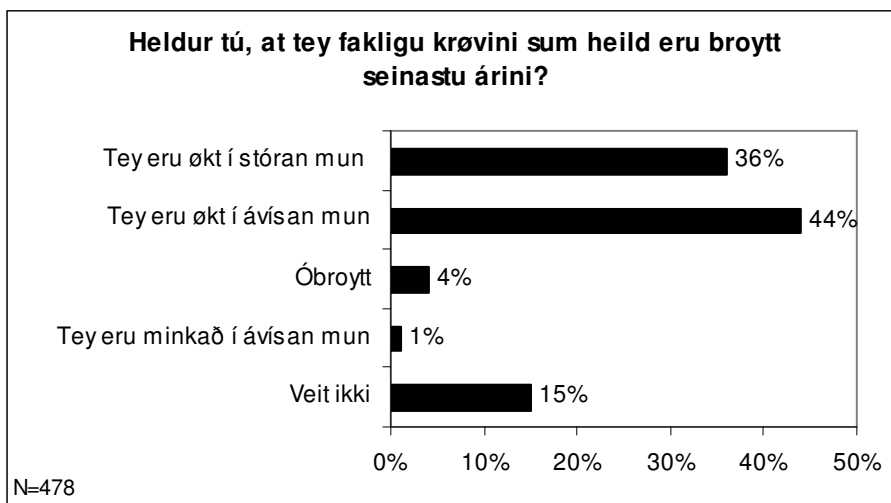
²⁶ Sí t.d. kanning sum Albertsen (2006) gjørði fyri AMI;
http://www.arbejdsmiljoviden.dk/stressogtrivsel/Motivation_i_arbejdet/Indflydelse.aspx

stóra ávirkan á, hvørjar avgerðir verða tiknar um teirra arbeiði. 84% meta seg hava *altíð* ella *ofta* ávirkan á, hvat tey gera í arbeiðinum. 49% hava *altíð* ella *ofta* ávirkan á, hvørjum tey arbeiða saman við, og 52% meta seg *altíð* ella *ofta* hava ávirkan á nøgdina av arbeiði. Um vit samanbera við kanningar í Danmark, kunna vit siga, at limirnir í pedagogfelagnum hava størri ávirkan í arbeiðinum enn løntakarar í meðal hava í Danmark.²⁷

5.2 Førleikamenning

Gongdin í samfelagnum í dag fer uttan iva framhaldandi at seta stór og kanska eisini nýggj krøv til pedagogar og hjálparfólk. Okkara kanning vísir, at 80% av limunum í Pedagogfelagnum meta, at fakligu krøvini sum heild eru økt í *stóran* ella *ávísan* mun seinastu árin.

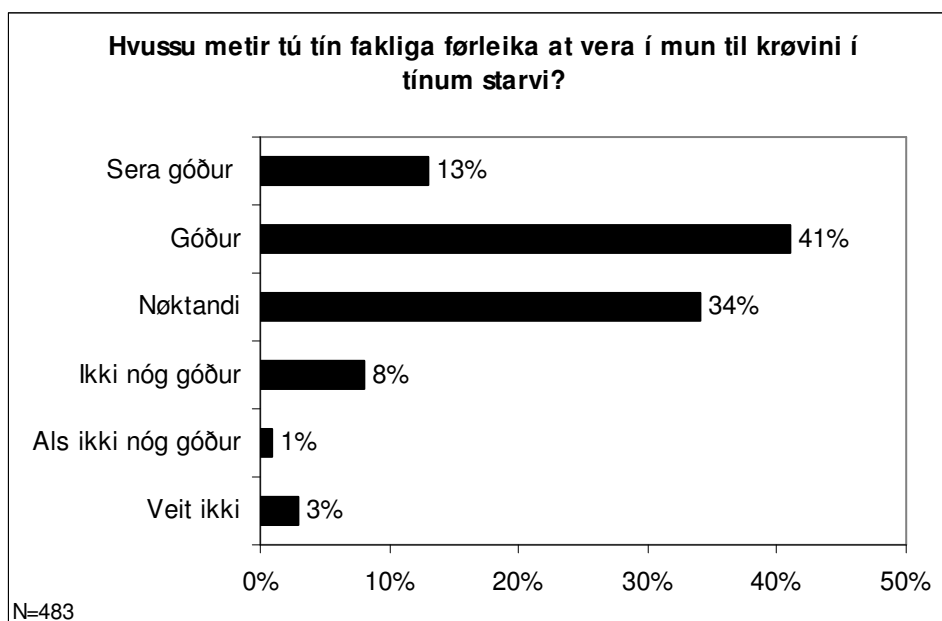
Mynd 12



Vit spurdu eisini, hvussu tey mettu teirra fakliga førleika vera í mun til krøvini í arbeiðinum. Her mettu 54%, at teirra fakligi førleiki var antin *sera góður* ella *góður* í mun til krøvini í arbeiðinum.

²⁷ Úrslit av kanningin síggjast á heimasíðuni hjá AMI sí leinkju [:http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/Nationale%20Data/3DII.aspx](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/Nationale%20Data/3DII.aspx)

Mynd 13



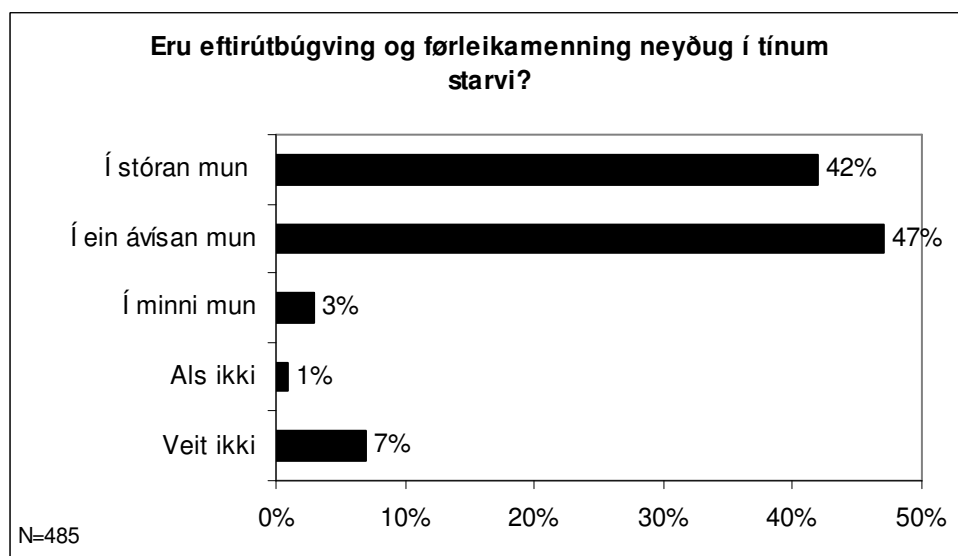
Tað er tó áhugavert, at heili 34% meta teirra fakliga færleika einans vera nøktandi, og at 8% meta hann ikki vera nóg góðan. Um vit her samanbera pedagogar og hjálparfólk síggja vit, at munur er á, hvussu tey faglærdu og tey ófaglærdu meta teirra fakliga færleika vera í mun til krøvini í teirra starvi. 67% av pedagogunum meta, at teirra fakligi færleiki er *sera góður* ella *góður* í mun til krøvini í arbeiðinum, meðan 44% av hjálparfólkunum meta at teirra fakligi færleiki er *sera góður* ella *góður* í mun til krøvini í teirra starvi.

Talva 27: Fakligur færleiki í mun til krøv í arbeiðinum

	Sera góður	Góður	Nøktandi	Ikki nóg góður	Als ikki nóg góður	Veit ikki	N=
Pedagog	20%	47%	24%	7%	1%	1%	473
Hjálparfólk	8%	36%	42%	8%	1%	5%	473

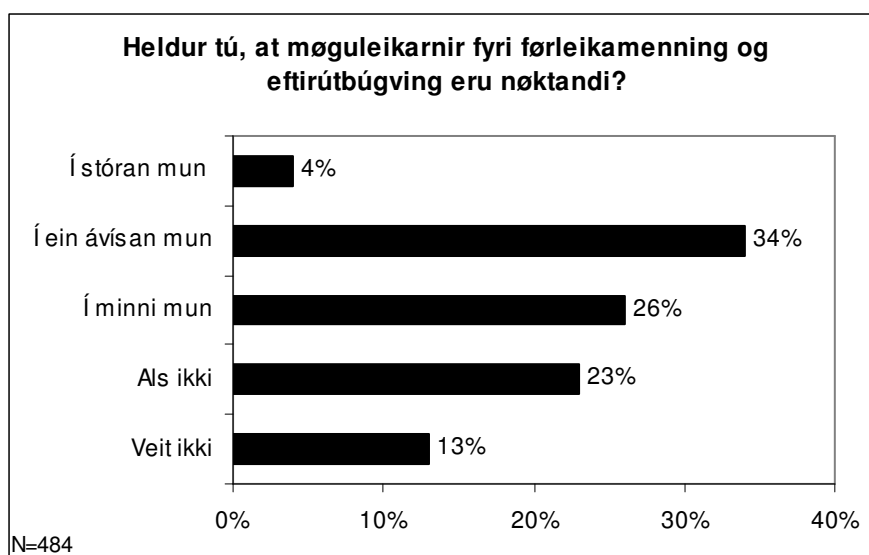
Tað er áhugavert, at samstundis sum ein greiður meiriluti heldur, at teirra færleikar eru sera góðir og góðir í mun til krøvini í arbeiðinum, so vísir kanningin eisini, at heili 89% av limunum í pedagogfelagnum meta, at eftirútbúgving og færleikamenning eru neyðug í teirra starvi. Her eiga vit at hugsa um samfelagsgongdina sum heild.

Mynd 14



Vit spurdu eisini limirnar í pedagogfelagnum, um tey hildu, at núverandi móguleikarnir fyrri førleikamenning og eftirútbúgving vóru nøktandi. Her svarað heili 49%, at tey meta, at móguleikarnir fyrri førleikamenning og eftirútbúgving einans í *minni mun* ella *als ikki* eru nøktandi. Hinvegin vísir kanningin eisini, at 38% halda, at móguleikarnir fyrri førleikamenning og eftirútbúgving í *stóran* ella *ávísan mun* eru nøktandi.

Mynd 15



At starvsfólkini ikki halda, at móguleikarnir eru nøktandi kemur eisini til sjóndar í nøkrum av skrivligu viðmerkingunum. Eitt hjálparfólk sigur soleiðis:

‘Tað er gott at arbeiða á dagstovnaøkinum, Hevði bara ynskt at eftir sum man er í pedagogfelagnum skuldi vit hjálparfólk, sloppi á meiri skeiðir so okkara førleiki bleiv betri so vit høvdu betri móguleikar fyri at komi inná pedagogskúla. Annars so eru tað ikki allir pedagogar sum er egnaðir at verða pedagogar, hví kann tað ikki eisini eftirhyggjast tá í 2/3 partú skulu verða á eini stovu’ (hjárparfólk, starvsaldur: yvir 5 ár).

Talva 28: Móguleikar fyri eftirútbúgving og førleikamenning

	Í stóran mun	Í ein ávísan mun	Í minni mun	Als ikki	Veit ikki	N=
Pedagog	5%	31%	31%	30%	3%	214
Hjárparfólk	4%	35%	22%	18%	21%	250

Um vit her samanbera munin millum pedagogar og hjálparfólk, síggja vit, at tey eru rímliga samd um, at førleikamenning og eftirútbúgving sum heild ikki er nøktandi. Merkisvert er, at heili 21% av hjálparfólkum ikki vita, um móguleikarnir fyri førleikamenning og eftirútbúgving eru nøktandi. Hví so er, kunnu vit ikki staðfesta í hesi kanning. Ikki er óhugsandi, at hjálparfólkunum mangla innlit í/eru ikki kunnaði um hesi viðurskifti í nóg stóran mun. Eisini er hugsandi, at hjálparfólk ikki eru leingi á arbeiðsplássinum og tískil heldur ikki vita um móguleikarnir fyri eftirútbúgving og førleikamenning eru nøktandi.

5.3 Samandráttur

Samanumtikið vísir okkara kanning at ein stórir meiriluti av starvsfólkum á dagstovnum meta seg altíð ella ofta hava ávirkan í dagliga arbeiðinum. Sum heild kunna vit siga, at starvsfólk á dagstovnum í Føroyum meta seg hava ávirkan í arbeiðinum, bæði tá talan er um vanliga gerandisdagin, og tá talan er um størri avgerðir á arbeiðsplássinum.

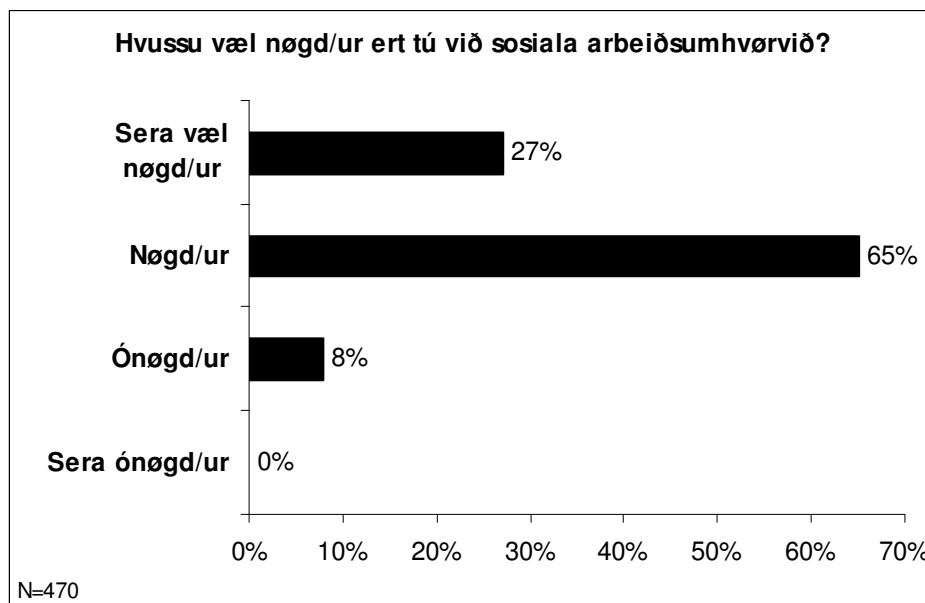
Starvsfólk á dagstovnum í Føroyum meta sum heild, at krøvini í arbeiðinum eru økt seinastu árin. Samstundis meta tey, at teirra fakligi førleiki er nøktandi. Nærum helvtin av pedagogum og hjálparfólkum meta tó, at móguleikarnir fyri eftirútbúgving og førleikamenning ikki eru nøktandi.

6 Stuðul

6.1 Arbeiðsumhvorvið sum heild

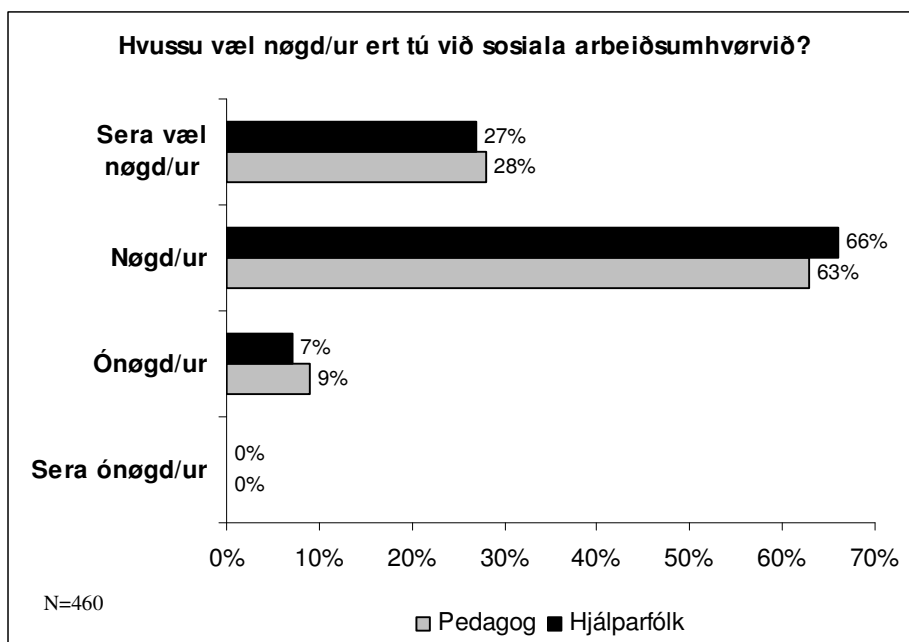
Í hesum partinum fara vit at greina og lýsa, hvussu starvsfólkini á dagstovnunum meta viðurskifti til starvsfelagar og leiðsluni vera á sínum arbeiðspláss.

Mynd 16



Í mun til hvussu tey meta sosiala umhvorvið, so sýnast starvsfólkini sum heild at vera nøgd. Samanlagt siga 92% seg antin vera *sera væl nøgd* ella bara *nøgd* við sosiala umhvorvið. Sosiala umhvorvið á einum arbeiðspláss kann sum heild vera gott, hóast nógvir trupulleikar eru í gerandisdegunum. Fyri at fáa eina nágreiniligari lýsing av viðurskiftunum millum starvsfelagar, leiðslu og fakliga umhvorvið, spurdu vit um eina røð av ymiskum viðurskiftum, sum hava týðning fyri trivnaðin á einum arbeiðspláss.

Mynd 17



Greina vit úrslitini í mun til hövuðsbólkarnar – pedagogar og hjálparfólk – vísir kanningin, báðir starvsbólkarnir eru sera væl nógdir við sosiala umhvörvið.

Vit spurdu eisini um onnur viðurskifti, sum hava týðning, tá vit skulu meta um, hvat eyðkennir eitt arbeiðsumhvörvi. Talva 29 vísir, hvussu starvsfólkini meta nógv av hesum viðurskiftum.

Talva 29: Nøgðsemi í mun til ymisk viðurskifti í sosiala umhvörvinum

	Í stóran mun	Í ávísan mun	Í minni mun	Als ikki	Veit ikki	N=
Fólk eru opin fyri uppskotum og nýggjum tiltøkum	35%	54%	9%	2%	0%	479
Fólk stuðla hvørjum øðrum og loysa trupulleikar í felag	27%	51%	19%	3%	0%	481
Hvør passar sítt	11%	38%	26%	22%	3%	465
Tað eru nógv óloystar ósemjur	6%	20%	38%	30%	6%	472
Umhvörvið er fakliga kveikjandi og spennandi	25%	53%	16%	4%	2%	473
Gott kollegialt umhvörvi	40%	46%	11%	0%	3%	474
Góð viðurskifti millum leiðslu og starvsfólk	44%	41%	10%	4%	1%	478
Eitt gott og vinarligt umhvörvi	50%	43%	6%	1%	0%	480
Eitt streingjandi umhvörvi	8%	30%	30%	28%	4%	463
Er ringt lag?	1%	12%	32%	51%	4%	470
Umhvörvið er eyðkent av stagnatión	3%	18%	24%	41%	14%	446

Merkisvert er, at samanlagt 85% siga, at góð viðurskifti eru millum leiðslu og starvsfólk *í stóran* og *ávísan mun*, og at arbeiðsumhvørvið er eyðkent av einum góðum kollegialum umhvørvi – 86% samanlagt. Hyggja vit eftir ósemjum, bendir kanningin á, at tað eru ósemjur – tó ikki *í stóran mun* – men *í ein ávísan mun*, síðan 20% siga, at tað eru óloystar ósemjur *í ein ávísan mun*.

Í mun til fakliga umhvørvi, so meta 35%, at fólk eru opin fyri nýggjum hugskotum og einans 25%, at umhvørvið er fakliga kveikjandi *í stóran mun*. Eisini eiga vit at leggja til merkis, at 41% halda, at umhvørvið *als ikki* er eyðkent av stagnatióin.

Mynd 18

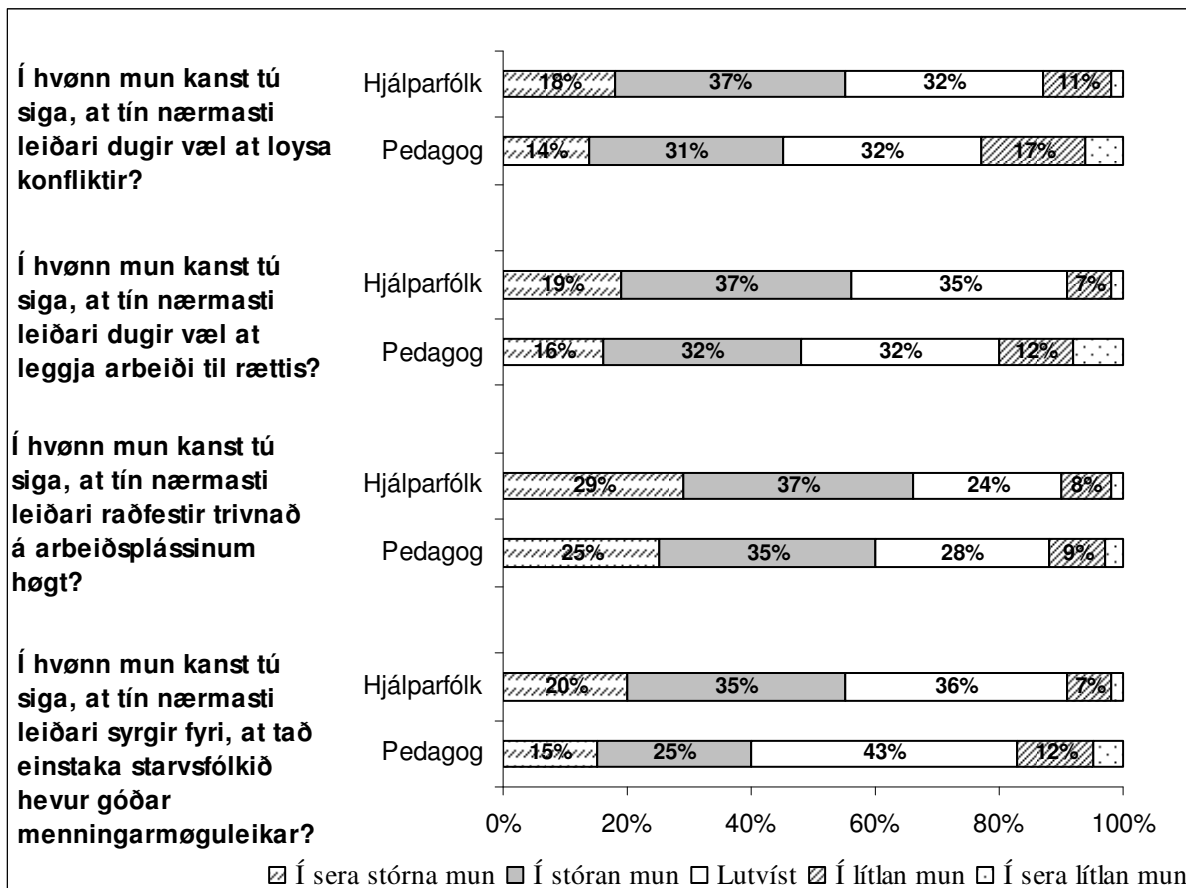


Tá vit spyrja, um tað hava verið fleiri ósemjur seinnu árinu, vísir kanningin, at 16% meta, at so er. Hinvegin er áhugavert, at heili 22% siga seg ikki vita. Hetta kundi bent á, at nógv starvsfólk ikki eru leingi á arbeiðsplássinum og tí ikki hava ‘føling við/innlit í’, um tað eru nógvar ósemjur. Hugsast kann eisini, at tað ikki eru ósemjur av stórvegis týdningi. Eisini siga 28%, at tað hava ikki verið ósemjur av stórvegis týdningi á teirra arbeiðsplássí tey seinnu árinu.

6.2 Leiðsluviðurskipti

Fyri at fáa eina nágreiniligari lýsing av viðurskiptunum millum leiðslu og starvsfólk, hava vit eisini spurt um ymisk viðurskipti millum leiðslu og starvsfólk, ið hava týðning fyri trivnaðin og menningina á einum arbeiðspláss. Úrslitið av hesum partinum av kanninginini síggja vit á mynd 19.

Mynd 19



Vit síggja, at hjálparfólkini í størri mun enn pedagogar eru nøgd við leiðsluna. Tað kunnu verða ymisk viðurskipti, ið gera, at so er. Eitt nú vísti kanningin millum stovnsleiðararnar, at summir eru leiðarar burturav, meðan summir høvdu tíð útí á stovnunum eisini. Hetta hevur sjálvsagt ávirkan á, hvussu nógva tíð leiðarin hevur til leiðsluuppgávur og at leggja tað pedagogiska arbeiði til rættis. Harafturat kann eisini hugsast, at fólk við pedagogiskari útbúgving seta størri krøv til leiðslur og at tey oftani eisini kunnu verða ‘møguligir konkurrentar’ til leiðslupostar. Sum vit eisini sóu í mun

til krøv, er munur á teimum báðum starvsbólkunum, tá vit tosað um viðurskifti millum leiðslu og starvsfólk.

Kanna vit leiðsludygdina, sum í talvu 30, fáa vit ein áhugaverda mynd. Starvsfólkini siga seg fáa hjálp frá leiðara, og at viðkomandi lurtar eftir trupulleikum hjá starvsfólkunum javnan.

Talva 30: Stuðul og feedback frá leiðslu

	Altíð	Ofta	Onkuntíð	Sjáldan	Ongantíð / næstan ongantíð	N=
Hvussu ofta fært tú hjálp og stuðul frá tínum nærmasta leiðara?	24%	34%	29%	11%	2%	482
Hvussu ofta eru tínir nærmastu leiðarar til reiðar at lurtar eftir tínum trupulleikum í arbeiðinum?	33%	34%	22%	8%	3%	481
Hvussu ofta tosar tú við tín nærmasta leiðara um, hvussu gott tú gert títt arbeiði?	3%	17%	31%	31%	18%	481
Hvussu ofta hevir tú fakliga sparring við tín nærmasta leiðara (t.d. vegleiðing/supervisióin)?	1%	13%	29%	29%	28%	468

Hinvegin bendir kanningin á, at tey ikki serliga ofta fáa rós og sparring frá sínum leiðara í samband við arbeiðið.

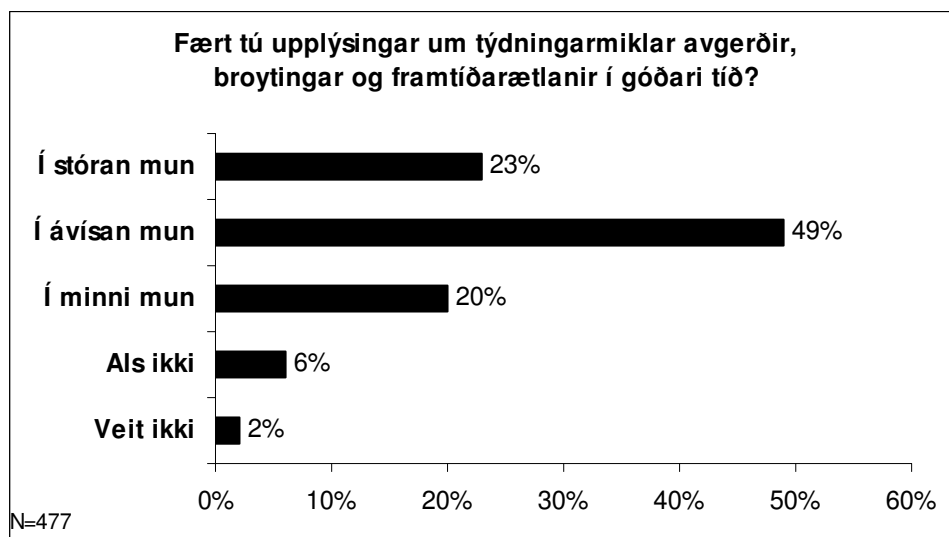
At ávikavist 31% og 18% tosa *sjáldan* ella *ongantíð/næstan ongantíð* við sín nærmasta leiðara um, hvussu væl tey gera sítt arbeiði og 29% og 28% *sjáldan* ella *ongantíð/næstan ongantíð* hava fakliga sparring við viðkomandi, má metast at vera rímliga høg tøl. Hetta vóru eisini viðurskifti í eyðkendi arbeiðsumhvørvið hjá sjúkrarøktarfrøðingum, sambært kanning av arbeiðsumhvørvinum hjá teimum.²⁸ Áhugavert er at hetta ikki er nakað sum kostar í pengum, men er týðningarmikið fyrri trivnaðin.

Trivnaður/mistrivnaður á arbeiðsplássum er sjálvsagt neyvt tengdur at, hvussu sambandið millum tey fólk, sum starvast har, er. At vísa starvsfólkunum viðurkenning

²⁸Knudsen og Mýri (2006) *Sjúkrarøktarfrøðingur í 2006 - ein trivnaðarkanning*. Arbeiðsrit 12 Granskingardepilin fyrri Økismenning

og geva sær tíð at lurta eftir teimum hevur víst seg at vera nakrir av teimum mest avgerandi faktorunum fyrri trivnaðin á einum arbeiðsplássinum – at vísa starvsfólkunum, at tú sært og hoyrir tey og metir teirra arbeiði høgt.²⁹

Mynd 20



Hyggja vit eftir, hvørt starvsfólkini verða kunnaði um tað, sum er í vænti – nakað ið er av stórum týðningi fyrri trivnað á arbeiðsplássinum - síggja vit, at samantalt 72% siga, at tey í stóran og ávísan mun fáa kunning um týðningarmiklar avgerðar á arbeiðsplássinum.

Greidleiki (rolleklarhed) sipar til, um starvsfólkini hava eina greiða fatan av, hvørjar arbeiðsuppgávur tey hava, og hvør hevur ábyrgd av hvørjum á arbeiðsplássinum. Manglandi greidleiki kann ávirka trivnaðin og sosiala umhvørvi á arbeiðsplássinum tann negativa vegin.

Talva 31: Greidleiki -Veitst tú greitt, hvørja ábyrgd tú hevur í arbeiðinum?

	Í stóran mun	Í ávísan mun	Í minni mun	Als ikki	Veit ikki	N=
Pedagog	75%	21%	4%	0%	0%	216
Hjálparfólk	52%	41%	6%	1%	0%	259

²⁹ Sí www.ami.dk

Okkara kanning vísir, at pedagogar og hjálparfólk hava greiða fatan av arbeiðsuppgávanum og ábyrgdarbýtinum á arbeiðsplássinum. Greidleiki tykist vera størri millum pedagogar enn hjálparfólk. Tað kemur fram í onkrum av skrivligu viðmerkingunum at kunning og greidleiki ikki altíð er nøktandi. Eitt av starvsfólkum sigur soleiðis í viðmerkingunum á aftastu síðu í spurnablaðnum:

‘Á tí dagstovninum, sum eg arbeiði í, er alt ov vánaligt samskipti. Sum avloysari fáa eg ongantíð nakað at vita, tá ið broytingar, fundir, osv. eru. Leiðarin ger stóran missmun, millum starvsfólk. Hon fær fólk at føla seg so óvirðilig, at tey umhugsa at fara frá...í staðin fyri at leiðarin lurtaði eftir øllum meiningum, og síðan tók støðu til hvat og hvussu’ (hjalparfólk, starvsaldur: undir 5 ár).

6.3 Starvsfelagar

Sambært tølunum niðanfyri vísir tað seg, at starvsfólkini stuðla og hjálpa hvørjum øðrum í arbeiðinum, men faklig sparring og at “rósa hvør øðrum” ikki sýnist at vera nakað, sum verður gjørt ofta. Hugsast kann, at starvsfelagarnir í gerandisdegnum stuðla og hjálpa hvørjum øðrum við teimum praktisku uppgávanum úti á stovunum Talva 32 vísir at ávikavist 74% og 75% siga seg *ofta* ella *altíð* fáa hjálp og stuðul frá starvsfeløgnum og at tey eru til reiðar at lurta eftir trupulleikunum hjá hvørjum øðrum. Hinvegin vísir kanning, at faklig sparring og supervisión millum starvsfelagarnar ikki kemur ofta fyri. Ávikavist 42% og 27% siga, at tey *onkuntíð* ella *sjáldan* tosa við starvsfelagarnar um, hvussu gott tey sjálvi gera sítt arbeiði.

Talv 32: Stuðul og feedback frá starvsfelagum

	Altíð	Ofta	Onkuntíð	Sjáldan	Ongantíð/ næstan ongantíð	N=
Hvussu oft fært tú hjálp og stuðul frá starvsfelögum?	28%	46%	23%	3%	0%	485
Hvussu oft eru starvsfelagarnir til reiðar at lurta eftir tínum trupulleikum í arbeiðinum?	34%	41%	21%	4%	0%	483
Hvussu oft tosar tú við starvsfelagarnar um, hvussu gott tú gert títt arbeiði?	2%	18%	42%	27%	11%	493
Hvussu oft tosar tú við starvsfelagarnar um, hvussu gott tey gera teirra arbeiði?	4%	31%	44%	16%	5%	483
Hvussu oft hefur tú fakliga sparring við starvsfelagarnar (t.d. vegleiðing/supervisióin)?	1%	21%	35%	24%	19%	470

Trivnaðarkanningar vísa, at, millum annað góð supervisióin, herðaklapp og greidleiki í arbeiðinum minka um strongd og betra sosiala umhvørvi á arbeiðsplássum

6.4 Samandráttur

Starvsfólkini tykjast sum heild at verða nøgd við sosiala umhvørvi á teirra arbeiðsplássið. Verða úrslitini lýst í mun til teir báðar starvsbólknar, vísa hjálparfólkini seg at vera betri nøgd enn pedagoglærd. Somuleiðis bendir kanningin á, at hjálparfólkini eru betri nøgd við leiðsluna enn pedagogar. Ein stórir partur av starvsfólkunum siga seg verða kunnaði um týðningarmiklar avgerðir, broytingar og framtíðarætlanir í góðari tíð. Sum heild vísir hesin parturin av kanningini, at stuðul í arbeiðinum frá leiðslu og starvsfelagum er góður, tá tað snýr seg um praktisku uppgávnar og at lurta eftir trupulleikum í arbeiðinum. Hinvegin vísir kanningin, at sosialur stuðul frá leiðslu og starvsfelagum ikki er stórir, tá talan er um fakliga sparring og at rósa hvørjum øðrum. Hví so er, kundi verið áhugavert at kanna nærri.

7 Samanberingar við støðuna uttanlands

7.1 Grundarlag undir samanberingum

Tað hava ikki verið gjørdar so nógvar trivnaðarkanningar í Føroyum, og tí er náttúruligt at hyggja eftir, hvussu slíkar kanningar verða gjørdar aðrastaðni. Spurnakanningin millum limirnar í Føroya Pedagogfelag varð lagað eftir kanningum, sum danska arbeiðsmiljøinstituttet (AMI) javnan ger millum fakkbólkar í donsku arbeiðsmegini. Hetta ger, at vit hava eitt gott grundarlag at samanbera trivnaðin millum fakkbólkar í Føroyum og í Danmark.

Í hesum parti fara vit at samanbera úrslitini í hesi trivnaðarkanning við úrslit úr eini stórari spurnablaðskanning um psykiska arbeiðsumhvørvi, sum danska Arbejdsmiljøinstituttet (AMI) gjørði av donsku arbeiðsmegini í 2004/05³⁰. Kanningin fevndi um 3517 løntakarar í donsku arbeiðsmegini millum 20-60 ár. Í hesi kanning verður trivnaður hjá m.a. pedagogum og hjálparfólki á dagstovnum í Danmark lýstur og samanborin við trivnaðin hjá øðrum fakkbólklum í donsku arbeiðsmegini.

AMI hevur í nógv ár arbeitt við trivnaðarkanningum. Tey hava funnið fram til ein framferðarhátt, sum kann máta ymiskar dimensiúnir, ið ávirka trivnaðin m.a. nøgdsemi, krøv í arbeiðinum, ávirkan í arbeiðinum, sosialan stuðul og leiðsludygd. Hugtakið “dimensiúnsspurningur” merkir, at vit hava fleiri spurningar innan eitt evni. Fyrimunurin við at nýta hesar útrokningarnar er, at tú fært eitt úrslit, sum hevur størri trúvirði, tí tað er grundað á fleiri spurningar innan sama evni. Vit fara her at viðgera nøgdsemi í arbeiðinum, krøv í arbeiðinum og tilfeingi í arbeiðinum. Innan hesar dimensiúnir fara vit at samanbera trivnaðin millum pedagogar og hjálparfólk í Føroyum og Danmark.

7.1.1 Nøgdsemi

Nøgdsemi kann mátast við at spyrja um nøgdsemi sum heild, ella við at spyrja um nøgdsemi við ávís viðurskifti á arbeiðsplássinum. Trivnaðarkanningar hjá AMI brúka

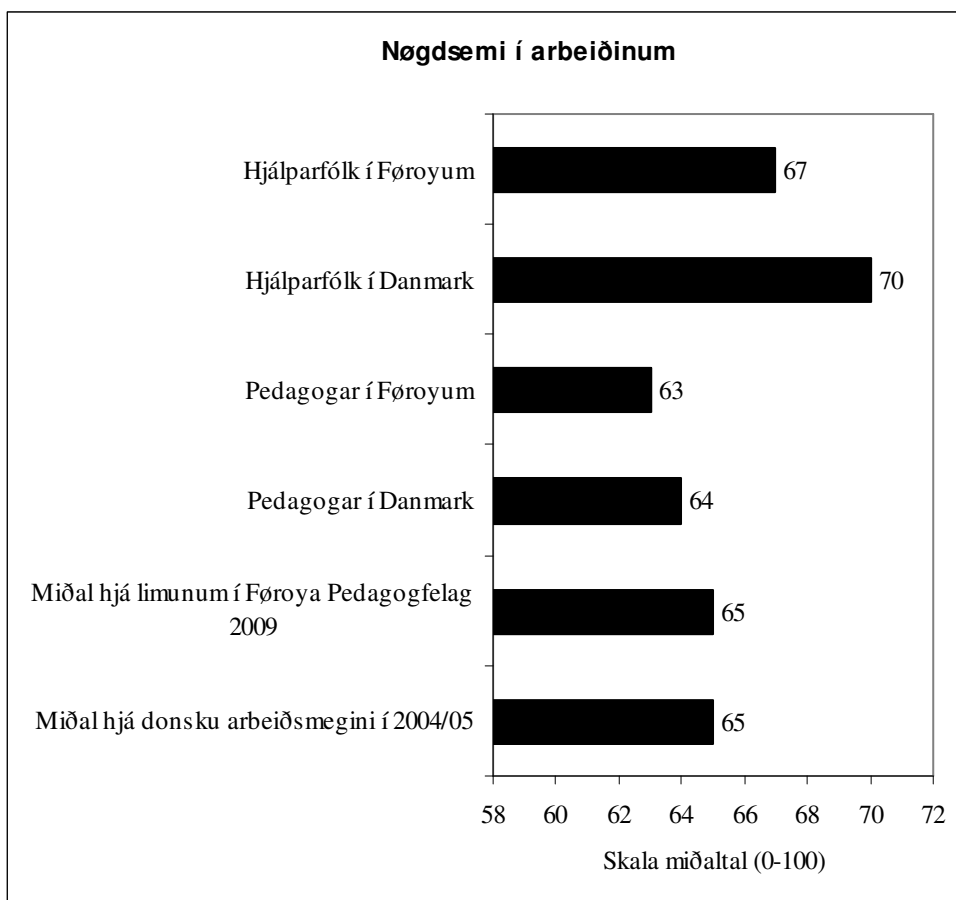
³⁰ Úrslit av kanningin síggjast á heimasíðuni hjá AMI sí leinkju: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/Nationale%20Data/3DII.aspx>

fýra spurningar, sum tey síðani leggja saman til at lýsa nøgdsemisdimensiónina. Her verður spurt um:

- Nøgdsemi við framtíðarvánir
- Nøgdsemi við arbeiðsumhvørvið sum heild
- Nøgdsemi við mátan, evnini verða nýtt
- Nøgdsemi við sosiala arbeiðsumhvørvi

Svarini til hesar spurningar fáa øll eitt virði millum 0 og 100. Mest positiva svarið fær virðið 100, meðan mest negativa svarið fær 0. Eitt samlað virði hjá teimum 493 limunum í Føroya Pedagogfelag, sum hava svarað spurningunum, verður síðani roknað út. Síðani verður eitt miðaltal roknað út fyri allar fýra spurningarnar, og hetta gevur so tað, sum vit kalla fyri *arbeiðsnøgdsemisvirði*.

Mynd 21



Okkara kanning vísir, at arbeiðsnøgdsemisvirðið hjá limunum í Føroya Pedagogfelag er 65. Hetta sigur í sær sjálvum ikki so nógv. Um vit samanbera við kanningina hjá AMI, síggja vit at limirnir í Føroya Pedagogfelag eru eins væl nøgdir og miðal løntakarinn í Danmark í 2004/05.

Sum vænta kunna vit við nøgdsemisdimensiónsspurningunum staðfesta, at hjálparfólk eru betri nøgd í arbeiðinum enn pedagogar. Men tá vit samanbera við nøgdsemisvirði hjá hjálparfólkum og pedagogum í donsku kanningini, vísir úrslitið, at hjálparfólk í Føroyum eru ikki eins væl nøgd í arbeiðinum og hjálparfólk í Danmark, men munurin er ikki so stórir.

Danska kanningin vísir annars sama úrslit sum okkara nevnliga, at hjálparfólk sum heild eru betri nøgd í arbeiðinum enn pedagogar. Um vit hyggja nærri eftir virði fyri krøv og tilfeingi í arbeiðinum kunna vit fáa eina ábending um, hví so er. Okkara kanning staðfestir, at pedagogar á dagstovnum í Føroyum í 2009 eru nærum eins væl nøgdir við arbeiði, sum pedagogar á dagstovnum í Danmark (2004/05).

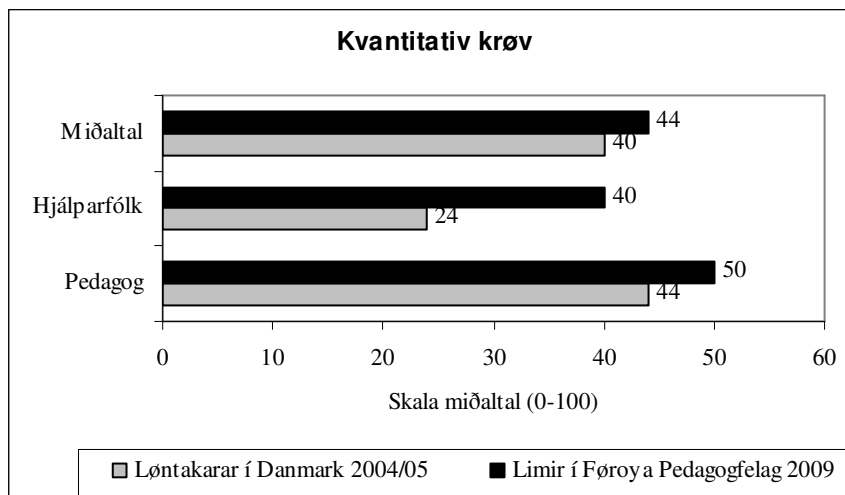
7.2 Krøv í arbeiðinum

Vit hava býtt krøv í arbeiðinum upp í kvantitativ og kvalitativ krøv. Higartil hava kenslulig krøv og krøv um goymdar kenslur verið lýstar undir einum. Kensluligu krøvini kunna bítast upp í kenslulig krøv og krøv um goymdar kenslur. Við at gera hetta kann ein betri lýsing fáast av, júst hvørji kenslulig krøv tað eru, sum tyngja. Krøv í arbeiðinum kunnu sostatt bítast upp í fyra ymsar dimensiúnir.

- Kvantitativ krøv
- Kognitiv krøv
- Kenslulig krøv
- Krøv um goymdar kenslur

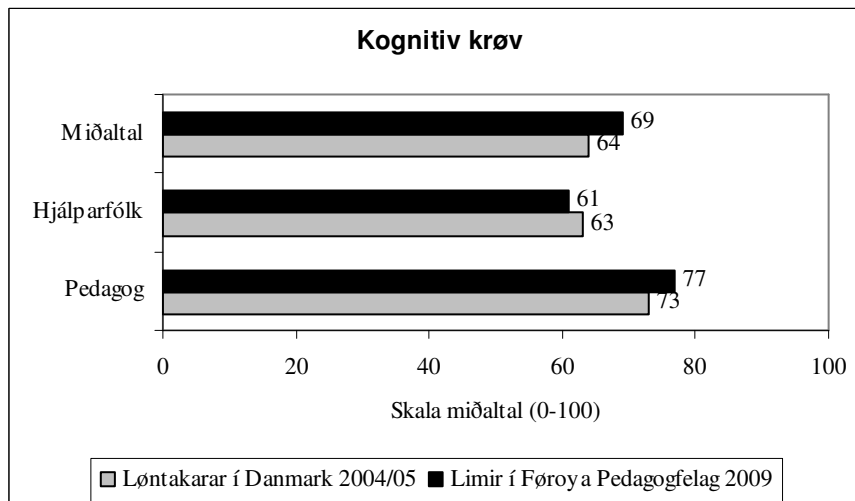
Hyggja vit eftir kvantitativum krøvum so síggja vit, at kvantitativu krøvini eru hægri millum limirnir í Føroya Pedagogfelag enn í miðal millum løntakarar í Danmark sambært kanningini frá 2004/05.

Mynd 22



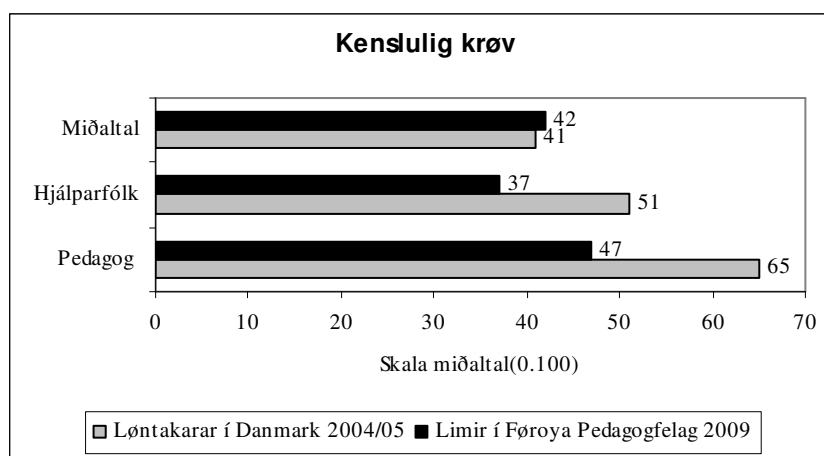
Pedagogar og hjálparfólk á dagstovnum í Føroyum meta eisini kvantitativu krøvini í arbeiðinum at vera hægri enn pedagogar og hjálparfólk á dagstovnum í Danmark. Danska kanningin vísir eins og okkara kanning, at pedagogar uppliva kvantitativu krøvini í arbeiðinum hægri enn hjálparfólk. Áhugavert er tó, at tað er so stórur munur millum hjálparfólk á dagstovnum í Føroyum og í Danmark – her eru heili 16 stig á muni – í hesum skalametingunum verða 8 stig mett at vera sera stórur munur, so í hesum føri eru munurin rættiliga týðiligur. Hví so er kundi verið áhugavert at hugt nærri at.

Mynd 23



Miðalvirði fyri kognitivu krøvini staðfestir enn einaferð, at pedagogar í Føroyum uppliva kognitivu krøvini hægri enn hjálparfólkini. Hetta sama vísir danska kanningin. Tá vit samanbera pedagogar á dagstovnum í Føroyum við pedagogar á dagstovnum í Danmark, síggja vit, at kognitivu krøvini verða mett at vera hægri millum pedagogar í Føroyum. Hinvegin vísir úrslitið, at kognitivu krøvini verða mett at vera hægri í arbeiðinum millum hjálparfólk á dagstovnum í Danmark enn hjálparfólk í Føroyum, tó at munurin ikki er stórus.

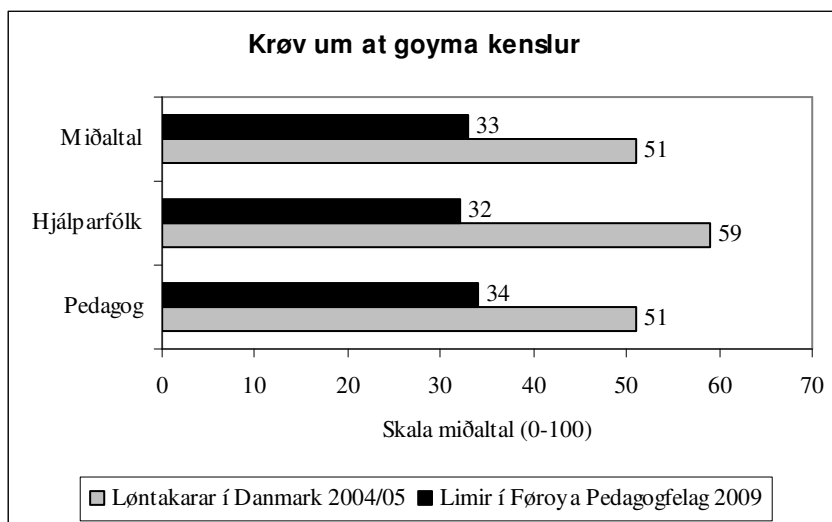
Mynd 24



Tá talan er um kenslulig krøv síggja vit á mynd 24, at kensluligu krøvini millum limirnar í Pedagogfelagnum liggja á nøkulunda sama støði sum miðal hjá dansku løntakarunum í kanningin frá 2004/05. Danska kanningin vísti tó, at kensluligu krøvini hjá pedagogum og hjálparfólkum vóru væl hægri enn miðal hjá dansku løntakarunum. Her vísir okkara kanning, at kensluligu krøvini millum pedagogar og hjálparfólk eru væl lægri í arbeiðinum á dagstovnum í Føroyum enn í Danmark, men nøkulunda tað sama sum miðal hjá dansku løntakarunum.

Úrslitið verður enn meira markant øðrvísi, tá talan er um krøv um at goyma sínar kenslur. Her er ikki einans stórus munur á kensluligu krøvunum til pedagogar og hjálparfólk í Føroyum samanborið við pedagogar og hjálparfólk í Danmark. Men sum heild meta limirnir í Føroya Pedagogfelag kensluligu krøvini nógv lægri enn løntakarinn í miðal metir í Danmark.

Mynd 25



Um vit samanbera við kanningin millum sjúkrarøktarfrøðingar frá 2006, so vísti hon nevnliga, at kenstuligu krøvini vóru hægri í Føroyum.³¹ Okkara grundgeving í kanningin millum sjúkrarøktarfrøðingar í 2006 var, at Føroyar vóru eitt lítið samfelag og at kenstuligu krøvini og krøv um at goyma kenstur tíska náttúruleiga blivu størri. Tó vísir kanningin millum limirnar í Pedagogfelagnum nakað heilt annað. Limirnir í Føroya Pedagogfelag meta kenstuligu krøvini ikki at vera serliga tyngjandi í arbeiðinum.

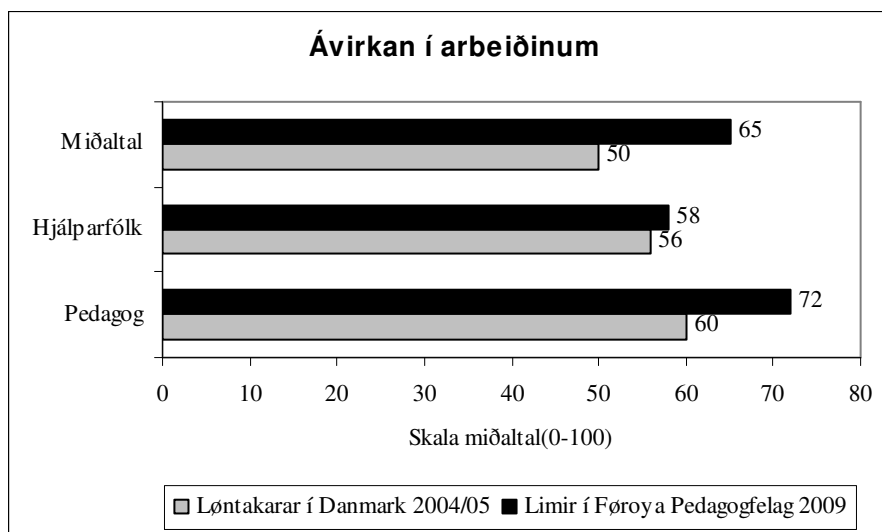
7.3 Tilfeingið í arbeiðinum

Hvussu høg krøvini eru í arbeiðinum sigur ikki beinleiðis nakað um trivnaðin. Tí er tað týðningarmikið at kanna, hvussu tilfeingið er at handfara hesi krøv. Eru krøvini høg og tilfeingið høgt, so nýtast høg krøvini ikki at vera ein trupulleiki. Hinvegin um pedagogar og hjálparfólk merkja, at tilfeingið at handfara hesi krøv ikki eru nøktandi, so kunna krøvini virka tyngjandi og enntá heilsuskaðilig.

Tilfeingið hjá pedagogum og hjálparfólkum er m.a. ávirkan í arbeiðinum, sosialur stuðul frá leiðslu og starvsfelaganum og leiðsluygd.

³¹ Knudsen og Mýri (2006) *Sjúkrarøktafrøðingur í 2006 - ein trivnaðarkanning*. Arbeðsrit 12 Granskingardepilin fyri Økismenning

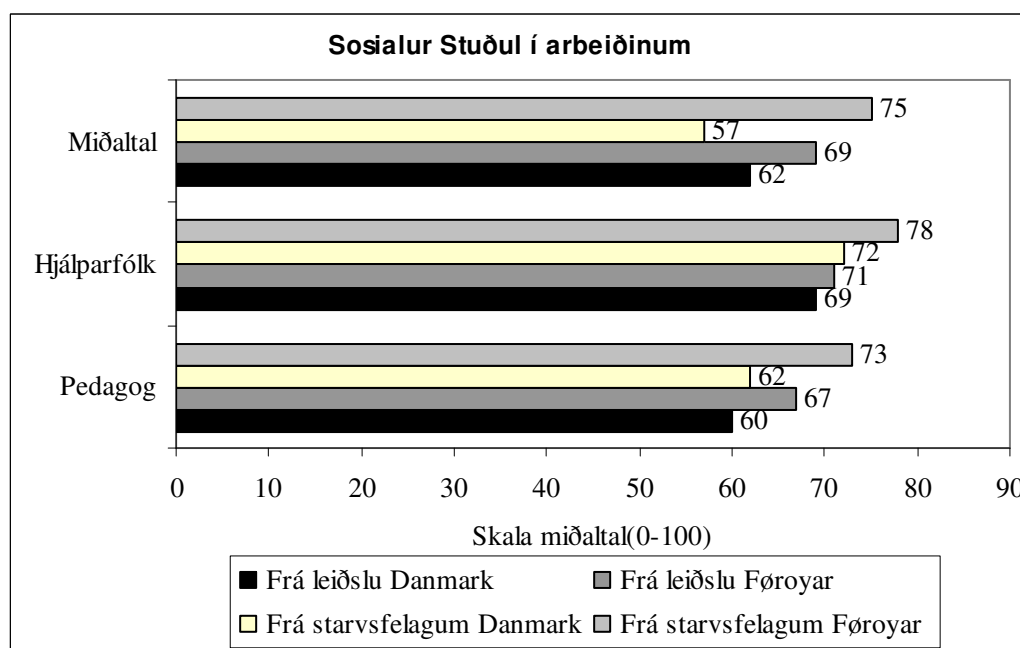
Mynd 26



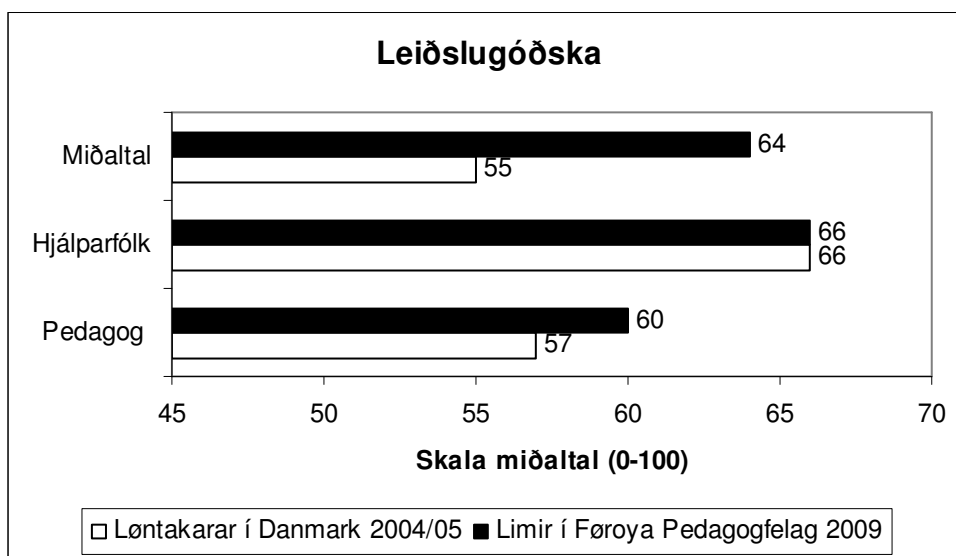
Dimensiónsvirðið av ávirkan í arbeiðinum staðfestir, at pedagogar meta seg hava størri ávirkan í arbeiðinum enn hjálparfólk. Samanbering við dansku kanningina vísir, at pedagogar og hjálparfólk í Føroyum hava størri ávirkan í arbeiðinum. Talið er eisini væl størri enn miðal fyri dansku løntakararnar.

Vit síggja eisini somu mynd, tá talan er um stuðul í arbeiðinum.

Mynd 27



Pedagogar í Føroyum meta seg fáa minni sosialan stuðul í arbeiðinum enn hjálparfólk. Pedagogar og hjálparfólk eru samd um, at hesin stuðulin kemur í størri mun frá starvsfelaganum enn frá leiðslu. Tá vit samanbera við dansku kanningin, síggja vit, at starvsfólk á dagstovnum í Føroyum fáa munandi størri stuðul í arbeiðinum enn starvsfólk á dagstovnum í Danmark. Hesin munur er serliga stórur, tá talan er um stuðul frá starvsfelagum.

Mynd 28

Okkara kanning vísir eins og danska kanningin, at hjálparfólk geva leiðsluni betri karakter enn pedagogarnir. Meðan hjálparfólk í Føroyum og Danmark eru samd um virðið fyri leiðslugóðsku, so síggja vit, at føroysku pedagogarnir geva síni leiðslu betri karakter enn pedagogarnir í Danmark geva síni leiðslu. Danska kanningin vísti, at pedagogar og serliga hjálparfólk vóru væl nøgd við sína leiðslu, og tøluni liggja oman fyri miðaltalið fyri dansku løntakararnir. Hesar kanningar staðfesta, at hjálparfólk og pedagogar í Danmark og í uppafstur størri mun í Føroyum eru væl nøgd við sína leiðslu.

7.4 Samandráttur

Samanbering við tøluni í danskari kanning er enn ein staðfesting av, at trivnaðurin sum heild er góður millum limirnar í Føroya Pedagogfelag. Nøgdsemið er sum heild gott. Merkisvert er, at kvantitativu krøvini eru so stór millum starvsfólkini á dagstovnum í Føroyum. Her vísti samanberingin at tað eru serliga hjálparfólkini í Føroyum sum uppfata tey kvantitativu krøvini at vera høg. Starvsfólkini á dagstovnum í Føroyum meta eisini kognitivu krøvini vera hægri enn starvsfólk á dagstovnum í Danmark. Hinvegin hóast arbeiðið kennist krevjandi, tá talan er um kvantitativ og kognitiv krøv, er arbeiðið ikki ov krevjandi, tá talan er um kenslulig krøv. Harafturat vísir kanningin, at limirnir í Føroya Pedagogfelag meta seg hava stóra ávirkan í arbeiðinum og fáa góðan stuðul frá starvsfelagum og leiðslu. Kanningin má eisini síggjast sum eitt herðaklapp til leiðsluna, sum í samanbering við støðuna í Danmark fær gott skotsmál frá hjálparfólkum og pedagogum.

Í síni viðmerking til dansku trivnaðarkanningina, sigur Mikkel Kamp, at “BUPL burde juble”³² av úrslitinum í dansku kanningini, samanborið við aðrar starvsbólkar í Danmark. Um vit samanbera tey úrslitini við hesa kanning, so kann Pedagogfelagið eisini fegnast um hetta úrslit. Nógv bendir á, at psykososiala umhvørvi hjá starvsfólkum á dagstovnum í Føroyum sum heild er gott. Hinvegin er umráðandi at hava í huga, at í hesi samanbering lýsa vit bert nøkur einstøk viðurskifti innan psykososiala øki. Í øðrum ørtum av hesi frágreiðing hava vit víst á, at ónøgd kemur til sjóndar, tá vit hyggja at øðrum viðurskiftum, eitt nú tá talan er um lønina.

³² Kamp, Mikkel: ”Psyisk arbejdsmiljø; ...end at være pædagog”. Í *Børn & Unge* Nr. 43 2005. <http://www.bupl.dk/internet/boernogunge.nsf/0/C8659A5F8F52CCB1C12570D60042D892!OpenDocument>

8 Niðurstøða

Í hesi kanning hava vit viðgjørt, *hvussu starvsfólk á dagstovnum í Føroyum trívast í sínum arbeiði sum heild, og í hvønn mun starvsfólkini meta, at viðurskifti, sum hava týðning fyri trivnaðin í arbeiðinum, eru nøktandi?* Viðgerðin av tilfarinum hevur verið býtt upp í triggjar partar: *krøv, ávirkan og stuðul*. Trivnaðarkanningin hevur lýst, hvussu starvsfólkini á dagstovnunum kring landið meta hesi viðurskifti á teirra arbeiðsplássum.

Kanningin bendir á, at tey sum starvast á dagstovnum í Føroyum sum heild trívast í teirra arbeiði. Somuleiðis vísir kanningin, at ein stórir meiriluti heldur, at samsvar er ímillum tað, ið eyðkennir eitt gott starv og starvið, ið tey hava í lötuni.

Hinvegin so vísir kanningin eisini, at tað eru viðurskifti, ið starvsfólkini eru ónøgd við. Ein greiður meiriluti av teimum spurdu eru sera ónøgd við lönina í mun til arbeiðsnøgd og ábyrgd. Á sama hátt bendir kanningin á, at ein meiriluti kenna seg vird í nærumhvørvinum, men at hendan virðing minkar í fjarumhvørvinum, sum lutvíst eisini endurspeglast í lönini. Vit síggja eisini eina ávísa ónøgd við karmar og amboð í arbeiðinum.

Ein sentralur spurningur fyri Pedagogfelagið var at finna útav, hví so nógv starvsfólk á dagstovnum arbeiddu niðurstøða tíð. Kanningin staðfestir, at ein sera lítil partur av starvsfólkunum arbeidja fulla tíð og høvuðsgrundgevingin fyri hesum er, at tað er ov strævið at arbeidja fulla tíð. Ein onnur grundgeving er, at tey fegin vilja hava tíð til síni børn og/ella familju. Ikki er óhugsandi at hesir faktorar hanga saman og at tey, ið starvast á dagstovnum eisini fegin vilja hava tíð til síni egnu.

Samsvarandi øðrum kanningum í útlandinum vísir kanningin, at pedagogar og hjálparfólk hava ymsar fatanir og at hjálparfólkini eru betri nøgd við arbeiðsumhvørvið enn pedagogar. Pedagogar merkja krøvini í arbeiðinum at vera hægri enn hjálparfólkini gera. Tað er sannlíkt, at hetta millum annað stendst av, at starvsfólkarnir hava ymsar uppgávur og ymsa ábyrgd, og tí kennast krøvini eisini ymisk. Tað er eisini sannlíkt, at pedagogar og hjálparfólk seta ymisk krøv til arbeiðsumhvørvið, har pedagogar eru meiri kritiskir og vænta størri ávirkan enn hjálparfólkini gera. Harumframt er útskiptingin á dagstovnunum størri millum hjálparfólk, og tí er sannlíkt,

at tey ikki merkja stress og møguligar samstarvstrupulleikar á sama hátt, sum pedagogar.

Kanningin staðfestir, eins og samsvarandi kanningar í útlandinum, at hjálparfólkini eru betri nøgd við leiðsluna enn pedagogar. Her er eisini hugsandi, at pedagogar seta størri krøv til leiðslur, og at tey samstundis eru møguligir konkurrentar til leiðslustørvini.

Í mun til stuðul í arbeiðinum kenna starvsfólkini seg ikki oftani at fáa rós og sparring frá starvsfelagum og leiðslu. Hinvegin so staðfestir kanningin, at limirnir í Føroya Pedagogfelag meta seg hava stóra ávirkan í arbeiðinum og fáa góðan stuðul frá starvsfelagum og leiðslu í aðrar mátar, hóast tey ikki ofta fáa herðaklapp og rós. Somuleiðis er tað merkisvert, at meira enn helmingurin av teimum spurdu, ið umhugsað at søkja annað starv siga orsökina vera, at tey ikki trívast við leiðsluna.

Samanberingin við kanningina millum pedagogar og hjálparfólk í Danmark staðfestir, at starvsfólk á dagstovnum í Føroyum halda, at kvantitativu krøvini í arbeiðinum eru hægri enn starvsfólk á dagstovnum í Danmark halda. Í hesum sambandi er áhugavert, at tað júst er so stórur munur millum, hvussu hjálparfólk í Føroyum og Danmark mettu tey kvantitativu krøvini. Tí her sæst, at hóast pedagogar í Føroyum meta kvantitativu krøvini at vera hægri enn hjálparfólk í Føroyum, so meta hjálparfólk í Føroyum, at tey kvantitativu krøvini eru nógv hægri enn hjálparfólk í Danmark. Áhugavert hevði verið at granska gjøllari, hví hjálparfólkini í Føroyum merkja kvantitativu krøvini at vera so høg.

Hinvegin so vísir kanningin, at starvsfólk á dagstovnum í Føroyum hava størri ávirkan og stuðul í arbeiðinum samanborið við donsku kanningina. Hóast tað er týðningarmikið at hava í huga avmarkingarnar í samanberingini við donsku kanningina, so kunna vit siga, at sum heild er hendan samanberingin ein staðfesting av tí, ið kanningin frammanundan vísir. Niðurstøðan her er nevnliga, at trivnaðurin millum limirnar hjá Føroya Pedagogfelag, sum heild er góður, og at psykososiala arbeiðsumhvørvi sum heild er gott, tó at limirnir eru ónøgd við ávís viðurskifti.

9 Bókmentir og keldur

Agervold, Mogens (1998). *Spørgeskema til psykosocialt arbejdsmiljø – kortlægning og ændring*. Arbejdsmiljørådets Service Center.

Albertsen (2006). *Indflydelse i arbejdet*. www.ami.dk

Arbejdsmiljøinstituttet. *Psykisk arbejdsmiljø. Kort spørgeskema til vurdering af det psykiske arbejdsmiljø*. <http://www.ami.dk/upload/kortspoergeskema2.pdf>.

Beck, Ulrich (2006). *Risikosamfundet og det andet moderne*. 1. udgave. Aarhus Universitetsforlag

Breinholt, C. et al (2009). *Individ, Institution og samfund*. Dafolo, 2. Oplag

Brenner, P. (1995). *Fra novis til expert: dgtighet og styrke i klinisk sykeplejepraksis*. Oslo: TANO.

BUPL – medlemsundersøgelse, maj 2002. www.bupl.dk

Christiansen, Jørgen Møller, Nørby, Hanne, Agevorld, Mogens (2001). *Psykisk arbejdsmiljø i praksis. Metoder og værktøjer*. Personalestyrelsen, Finansministeriet. Centralorganisationernes Fællesudvalg.

Densic, L. (2005). *Mennesket I postmodernisering – om barndom, familie og identiteter i opbrud*. Værløse: Billesø og Baltser forlag.

Giddens, Anthony (1991). *Modernity and Self-identity. Self and society in the Late Modern Age*. Stanford University Press. Stanford, California.

Habermas, Jürgen (1984). *The Theory of Communicative Action. Volume 1: Reason and the Rationalization of Society*. Heinemann

Henriksen, C. (2008). "Pædagogernes undertrykte viden." *Børn & unge – Forskning* (1), s. 8-11.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*, Cleveland, Oh.: World Publishing Company.

House, J. S. (1981). *Work, Stress and Social Support*. Reading MA: Addison Wesley, 1981

Kamp, Mikkel. (2005). "Psykisk arbejdsmiljø; ...end at være pædagog". Í *Børn & Unge*, Nr.43, 2005.
<http://www.bupl.dk/internet/boernogunge.nsf/0/C8659A5F8F52CCB1C12570D60042D892!OpenDocument>

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. USA: Basic Book.

- Kjølbroy, Turið.** (2008). *Hygg! Pedagogarnir eru komnir*. Føroya Pedagogfelag,
- Knudsen, Karin Jóhanna og Mýri, Martha** (2006). *Sjúkrarøktarfrøðingur í 2006 - ein trivnaðarkanning*. Arbeidsrit 12. Granskingardepilin fyri Økismenning.
- Locke, E. A.** (1976). "The nature and causes of job satisfaction." In M. D. Dunnette (Ed), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Mortensen, Bjarni** (2002). *Lærari í Føroyum 2002 – limakanning hjá Føroya Lærarafelag*. Arbeidsrit nr. 2/2002. Vágur. Granskingardepilin fyri Økismenning.
- Mørch, Susanne Idun** (2007). *Individ, institution og samfund - pædagogiske perspektiver*. Academica, Århus, s.150
- Rógvi Á, Heri & Joensen, Heri** (2009). *Nøgðsemiskanning í Tórshavnar kommunu*.
- Smith, T.** (2009). "Setið orð á hvat ein pedagogur er og ger." *Pedagogblaðið*, 1, s. 26-27.
- Staff, Trine** (2002). *Jobbtrivsel hos nyuddannede sykeplejere – En empirisk studie av hvordan psykososialt arbeidsmiljø henger sammen med trivsel i sykehusavdelingen og yrke*. Hovedfagsopgave. Det Medisinske fakultet/Det Psykologiske Fakultet.

Álit og Lógir

Mentamálaráðið. *Álit um nýggjar pedagog- og læraraútbúgvingar*. <http://www.mmr.fo/default.asp?sida=479>

LØGTINGSLÓG NR. 67 FRÁ 10. MAI 2000 UM DAGSTOVNAR OG DAGRØKT, SUM SEINAST BROYTT VIÐ LØGTINGSLÓG NR. 38 FRÁ 9. MAI 2006 §2 <http://www.logir.fo/foldb/llofo/2000/0000067.htm>.

Kunngerð um inrætting av føstum arbeiðsplássum' §48. Skrásetingar nr.:K-A001-1, 13.02.2002. Sambært hesi kunngerð kann arbeiðsstaðið ikki brúkast sum matstova.

Tíðarrit:

Børn & Unge, Nr. 01 / 2008
Pedagogblaðið Nr. 1, 2010
Pedagogblaðið Nr. 3, 2009
Pedagogblaðið Nr. 2, 2009
Pedagogblaðið Nr. 1, 2009
Pedagogblaðið Nr. 2, 2008
Pedagogblaðið Nr. 1, 2008
Pedagogblaðið Nr. 4, 2007
Pedagogblaðið Nr. 3, 2007
Pedagogblaðið Nr. 2, 2007
Pedagogblaðið Nr. 1, 2007

Greinar í Føroyskum miðlum:

Dimmalætting (www.dimma.fo)

Mørk, Levi (2009). ” Fritíðarskúlin, hvar er hann á veg?” *Dimmalætting*, 11. november 2009

Hansen, Maud Wang (2007). “ Virðing fyri fakliga tilfeinginum”. *Dimmalætting*. 24. september, 2007.

Sosialurin (www.sosialurin.fo)

Jákupsstovu, Eirikur í (2010). ” 88 børn skiftast um triggjar reiggjur”. *Sosialurin*, 18 mars 2010.

Dam, Rigmor (2008) .”Tak kenslurnar við til arbeiðis” *Sosialurin* 2. oktober,2008.

Tausen, Elin N. W. (2008). Yvirkvalifiseraðir pedagogar?” *Sosialurin*, 15. februar, 2008.

Útvarp Føroya (www.uf.fo)

21-01-2010 Nøgd starvsfólk geva nøgd foreldur

09-04-2008 Pedagogarnir muga fáa meiri fyrireikingartíð í arbeiðinum

13-03-2008 Summir pedagogar stinga í sekkin og rýma av landinum

27-11-2006 Pedagogar mæla frá at koyra tey seks ára gomlu í skúla.

Heimasíður:

www.ahr.fo

www.ami.dk

www.arbejdsmiljoforskning.dk

www.arbejdsmiljoviden.dk

www.bupl.dk

www.mmr.fowww.pedagogfelag.fo



Ískoytir

9.1 Spurnablað til starvsfólk á dagstovnum í Føroyum

Um teg

1. Kyn:	<input type="checkbox"/> ₁ Kvinna	<input type="checkbox"/> ₂ Maður	2. Aldur: ____ ár
3. Hjústøða:	<input type="checkbox"/> ₁ Gift(ur)/sambúgvandi	<input type="checkbox"/> ₂ Ógift/-ur	<input type="checkbox"/> ₃ Einkja/Einkjumaður <input type="checkbox"/> ₄ Fráskild/ur
4. Bústaður:	<input type="checkbox"/> ₁ Norðoyggjar	<input type="checkbox"/> ₄ Streymoy annars	<input type="checkbox"/> ₇ Sandoy
	<input type="checkbox"/> ₂ Norður Eysturoy	<input type="checkbox"/> ₅ Suðurstreymur	<input type="checkbox"/> ₈ Suðuroy
	<input type="checkbox"/> ₃ Suður Eysturoy	<input type="checkbox"/> ₆ Vágar	

Formlig arbeiðsviðurskifti

5. Hevur tú útbúgving sum pedagogur?	<input type="checkbox"/> ₁ Ja	<input type="checkbox"/> ₂ Nei	
6. Hevur tú aðra útbúgving?	<input type="checkbox"/> ₁ Ja	<input type="checkbox"/> ₂ Nei	
6a. Um tú hevur aðra útbúgving, hvørja?	_____		
7. Um tú ert útbúgvinn pedagogur, hevur tú serútbúgving?	<input type="checkbox"/> ₁ Ja	<input type="checkbox"/> ₂ Nei	
7a. Um tú hevur serútbúgving, hvørja?	_____		
8. Hvør er støða tín á arbeiðsmarknaðinum?			
<input type="checkbox"/> ₁ Eg arbeiði	<input type="checkbox"/> ₃ Eg eri í farloyvi	<input type="checkbox"/> ₅ Eg leiti eftir arbeiði	<input type="checkbox"/> ₇ Eg arbeiði og eri lesandi
<input type="checkbox"/> ₂ Eg eri lesandi	<input type="checkbox"/> ₄ Eg eri sjúkrameldað/ur	<input type="checkbox"/> ₆ Eg eri vikarur	<input type="checkbox"/> ₈ Annað _____
Um tú t.d. ert í farloyvi ella ert sjúkrameldað/ur, skalt tú svara spurnablaðnum út frá teimum royndum, tú hevur frá tí arbeiðsstaði, tú ert í farloyvi ella ert sjúkrameldað/ur frá. Um tú ert lesandi skalt tú svara spurnablaðnum út frá royndum, tú hevur í núverandi praktikklássi. Um tú ert avloysari, vikarur ella tílíkt, skalt tú svara spurnablaðnum út frá teimum royndum, tú hevur í tínum núverandi arbeiðsstaði.			
9. Innan hvat øki arbeiðir tú? (set bert ein kross)			
<input type="checkbox"/> ₁ Vøggustovu	<input type="checkbox"/> ₃ Dagstovni	<input type="checkbox"/> ₅ Forskúla	
<input type="checkbox"/> ₂ Barnagarði	<input type="checkbox"/> ₄ Frítíðarskúla	<input type="checkbox"/> ₆ Frítíðar-/ungdómshús	<input type="checkbox"/> ₇ Annað _____
10. Starvsaldur: ____ ár			
11. Starvsheiti:			
<input type="checkbox"/> ₁ Leiðari	<input type="checkbox"/> ₃ Pedagogur	<input type="checkbox"/> ₅ Hjálparfólk við pedagogiskari ábyrgd	<input type="checkbox"/> ₇ Dagrøktarleiðari
<input type="checkbox"/> ₂ Varaleiðari	<input type="checkbox"/> ₄ Hjálparfólk	<input type="checkbox"/> ₆ Stuðul	<input type="checkbox"/> ₈ Annað _____
12. Hvussu nógv arbeiðir tú vanliga um vikuna innan dagstovnaøki?			
<input type="checkbox"/> ₁ Fulla tíð	<input type="checkbox"/> ₂ Niðursetta tíð/Setanarbrøkur _____	<input type="checkbox"/> ₃ Hálva tíð	<input type="checkbox"/> ₄ Annað _____
13. Kundi tú hugsa tær?	<input type="checkbox"/> ₁ At fari niður í tíð	<input type="checkbox"/> ₂ At arbeitt meira	<input type="checkbox"/> ₃ Núverandi tíðin er nøktandi
14. Um tú arbeiðir niðursetta tíð, hví? (tú kanst seta fleiri krossar)			
<input type="checkbox"/> ₁ Einkil 40 tíma starv er/var leyst	<input type="checkbox"/> ₄ Inntøkan er tann sama, tá skatturin er farin av		
<input type="checkbox"/> ₂ Ov strævið at arbeiða fulla tíð	<input type="checkbox"/> ₅ Eg vil hava tíð til míni børn/mína familju		
<input type="checkbox"/> ₃ Persónlig viðurskifti	<input type="checkbox"/> ₆ Annað _____		
15. Kundi tú hugsa tær, at normurin var 37-38 tímar um vikuna?	<input type="checkbox"/> ₁ Ja	<input type="checkbox"/> ₂ Nei	
16. Hevur tú hjástarv?	<input type="checkbox"/> ₁ Ja	<input type="checkbox"/> ₂ Nei	



18. Arbeiðir tú eyka tímar/vaktir, tí tit ongan sjúkravikar hava? <input type="checkbox"/> ₁ Ja <input type="checkbox"/> ₂ Nei
18a. Um ja, hvussu nógvar tímar í meðal um mánaðin? _____ tímar
19. Er fyrireiking til arbeiði hjá tær á stovninum lögð inn í arbeiðstíðina? <input type="checkbox"/> ₁ Ja <input type="checkbox"/> ₂ Nei
20. Nær á degnum fyrireikar tú teg? (set bert ein kross)
<input type="checkbox"/> ₁ Áðrenn eg fari til arbeiðis <input type="checkbox"/> ₄ Aftaná arbeiðstíð
<input type="checkbox"/> ₂ Fyrrapartar meðan eg eri til arbeiðis <input type="checkbox"/> ₅ Brúki onga tíð til fyrireiking
<input type="checkbox"/> ₃ Seinnapartar meðan eg eri til arbeiðis <input type="checkbox"/> ₆ Annað _____
21. Hvussu nógvar fyrireikingartímar brúkar tú í meðal um vikuna? _____ tímar
22. Hvussu ofta hevur tú pausu í meðal um dagin, tá tú er til arbeiðis á stovninum? _____ ferðir
23. Hvussu nógvar minuttir í meðal um dagin hevur tú pausu, tá tú ert til arbeiðis á stovninum? _____ min.
24. Hevur tú møguleika fyrri at vera fyrri teg sjálva/n, meðan tú hevur pausu? <input type="checkbox"/> ₁ Ja <input type="checkbox"/> ₂ Nei
16a. Um ja, hvussu nógvar tímar arbeiðir tú í meðal um vikuna við hesum? _____ tímar
17. Hvussu nógvar sjúkradagar hevur tú havt í arbeiðinum teir seinastu 12 mánaðirnar? _____ (skriva tal av heilum døgum)
17a. Hvørjar eru orsøkirnar til, at tú hevur havt sjúkradagar? (tú kanst seta fleiri krossar)
<input type="checkbox"/> ₁ Umfarsjúka <input type="checkbox"/> ₄ Sjúkt barn <input type="checkbox"/> ₇ Veit ikki
<input type="checkbox"/> ₂ Kronisk sjúka <input type="checkbox"/> ₅ Arbeiðsskaði <input type="checkbox"/> ₈ Havi ikki havt nakran sjúkradag
<input type="checkbox"/> ₃ Trupulleikar í viðgongutíð <input type="checkbox"/> ₆ Strongd <input type="checkbox"/> ₉ Annað _____

Um arbeiðsplássið hjá tær

Fakligur førleiki og møguleikar fyrri menning í arbeiðinum

25. Hvussu metir tú tín fakliga førleika at vera í mun til krøvini í tínum starvi? (set bert ein kross)
<input type="checkbox"/> ₁ Sera góður <input type="checkbox"/> ₃ Nøktandi <input type="checkbox"/> ₅ Als ikki nóg góður
<input type="checkbox"/> ₂ Góður <input type="checkbox"/> ₄ Ikki nóg góður <input type="checkbox"/> ₆ Veit ikki
26. Heldur tú, at tey fakligu krøvini sum heild eru broytt seinastu árinu? (set bert ein kross)
<input type="checkbox"/> ₁ Tey eru økt í stóran mun <input type="checkbox"/> ₃ Óbroytt <input type="checkbox"/> ₅ Tey eru minkað í stóran mun
<input type="checkbox"/> ₂ Tey eru økt í ávísan mun <input type="checkbox"/> ₄ Tey eru minkað í ávísan mun <input type="checkbox"/> ₆ Veit ikki
27. Eru eftirútbúgving og førleikamenning neyðug í tínum starvi? (set bert ein kross)
<input type="checkbox"/> ₁ Í stóran mun <input type="checkbox"/> ₂ Í ein ávísan mun <input type="checkbox"/> ₃ Í minni mun <input type="checkbox"/> ₄ Als ikki <input type="checkbox"/> ₅ Veit ikki
28. Heldur tú, at møguleikarnir fyrri førleikamenning og eftirútbúgving eru nøktandi? (set bert ein kross)
<input type="checkbox"/> ₁ Í stóran mun <input type="checkbox"/> ₂ Í ein ávísan mun <input type="checkbox"/> ₃ Í minni mun <input type="checkbox"/> ₄ Als ikki <input type="checkbox"/> ₅ Veit ikki

**29. "Tað góða arbeiðið" – hvat merkir tað fyrri teg?**

Skuldi tú valt millum tey viðurskiftini, sum eru nevnd niðanfyrri, hvørji fimm hevði tú so raðfest hægst?
(set í mesta lagi 5 krossar)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> _a Góða løn | <input type="checkbox"/> _i Dámligar starvsfelagar |
| <input type="checkbox"/> _a At hava góðar fysiskar karmar | <input type="checkbox"/> _i Góð leiðsla |
| <input type="checkbox"/> _b Arbeiða í somu bygd/øki, sum eg búgvi | <input type="checkbox"/> _j Ávirkan og demokrati |
| <input type="checkbox"/> _d At arbeiðstíðin passar til mín | <input type="checkbox"/> _k Fjølbroytt arbeiði |
| <input type="checkbox"/> _b Samanhangur millum arbeiði og frítíð | <input type="checkbox"/> _i Møguleikar at læra nakað nýtt |
| <input type="checkbox"/> _e At starvið passar til míni evni og førleikar | <input type="checkbox"/> _m Spennandi og krevjandi avbjóðingar |
| <input type="checkbox"/> _f At arbeiða sjálvstøðugt | |
| <input type="checkbox"/> _g Tryggar arbeiðsumstøður | 1.1.1 <input type="checkbox"/> _n Møguleikar at koma í hægri starv |
| <input type="checkbox"/> _h At vera saman við fólki | <input type="checkbox"/> _o At gera mun í arbeiðinum |

30. Heldur tú, at tað er samsvar millum arbeiðið, sum tú hevur nú og "tað góða arbeiðið", sum tú hugsaði um í svarinum omanfyrri? (set bert ein kross)

- ₁ Í stóran mun ₂ Í ein ávísan mun ₃ Í minni mun ₄ Als ikki ₅ Veit ikki

31. Ert tú sum heild nøgd/ur í tínum arbeiði? (set bert ein kross)

- ₁ Ja, í stóran mun ₃ Nei, einans í minni mun ₅ Veit ikki
₂ Ja, í ein ávísan mun ₄ Nei, als ikki

32. Hevur arbeiðið stóran týðning fyrri teg? (set bert ein kross)

- ₁ Ja, í stóran mun ₃ Nei, einans í minni mun ₅ Veit ikki
₂ Ja, í ein ávísan mun ₄ Nei, als ikki

33. Ert tú stolt/ur av tínum arbeiði? (set bert ein kross)

- ₁ Ja, í stóran mun ₃ Nei, einans í minni mun ₅ Veit ikki
₂ Ja, í ein ávísan mun ₄ Nei, als ikki

34. Kundtú hugsar tær at verði á arbeiðsplássinum restina av arbeiðslívnum?

- ₁ Ja ₂ Nei ₃ Veit ikki

35. Hvussu metir tú samsvarið vera millum arbeiðsnøgdina og lønina? (set bert ein kross)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ₁ Alt ov nógv arbeiði í mun til lønina | <input type="checkbox"/> ₄ Eitt sindur ov lítið arbeiði í mun til lønina |
| <input type="checkbox"/> ₂ Eitt sindur ov nógv arbeiði í mun til lønina | <input type="checkbox"/> ₅ Alt ov lítið arbeiði í mun til lønina |
| <input type="checkbox"/> ₃ Hóskandi arbeiði í mun til lønina | <input type="checkbox"/> ₆ Veit ikki |

36. Hvussu metir tú samsvarið vera millum ábyrgdina tú hevur í arbeiðinum og lønina? (set ein kross)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ₁ Alt ov nógv ábyrgd í mun til lønina | <input type="checkbox"/> ₄ Eitt sindur ov lítil ábyrgd í mun til lønina |
| <input type="checkbox"/> ₂ Eitt sindur ov nógv ábyrgd í mun til lønina | <input type="checkbox"/> ₅ Alt ov lítil ábyrgd í mun til lønina |
| <input type="checkbox"/> ₃ Hóskandi ábyrgd í mun til lønina | <input type="checkbox"/> ₆ Veit ikki |



37. Ert tú nógd/ur við tær viðbøtur, tú fært fyrri? (set bert ein kross við hvønn spurning)

	Í stóran mun	Í ávísan mun	Í minni mun	Als ekki	Spurningurinn er ekki viðkomandi
“Ólagaligar arbeiðstíðir”	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Førleikaviðbót	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Leguviðbót	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Børn við serligum tørvi	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

38. Spurningar um arbeiðið sum heild. Hvussu væl nógd/ur ert tú við.....? (set bert ein kross við hvønn spurning, og svarað vinarliga øllum spurningunum)

	Sera væl nógd/ur	Nógd/ur	Ónógd/ur	Sera ónógd/ur
a. Framtíðarvánirnar í arbeiðinum?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
á. Arbeiðsumstøður?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
b. Mátan tíni evni verða nýtt ?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
d. Sosiala arbeiðsumhvørvið?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

39. Er títt nógdsemi við arbeiðið broytt seinnu árinum? (set bert ein kross)

- ₁ Ja, til tað betra ₂ Nei, tað er óbroytt ₃ Ja, til tað verra
₄ Spurningurinn er ekki viðkomandi, tí eg havi verið so stutt í starvi ₅ Veit ekki

40. Hevur tú av álvara umhugað at søkt annað starv seinastu árinum? (set bert ein kross)

- ₁ Ja ₂ Ja, men eingir móguleikar eru fyrri øðrum starvi innan mítt øki ₃ Nei ₄ Veit ekki

41. Um ja, hví hevur tú umhugað at søkt annað starv? (tú kanst seta fleiri krossar)

- _a Fyri at fáa nýggjar fakligar avbjóðingar _f Orsakað av viðurskiftunum við starvsfelagarnar
_á Ynski um at royna nakað nýtt _g Eg trívist ekki við leiðsluni
_b Arbeiðið er ov strævið _h Lønin er ov lág
_d Tað eru ov nógvar ósemjur _i Veit ekki
_ø Orsakað av heilsuni _r Annað
_e Orsakað av familjuni

**Arbeiðsumhvørvið****42. Hvussu vilt tú lýsa arbeiðsumhvørvið?***(set bert ein kross við hvønn spurning, og svara vinarliga øllum spurningunum)*

	Í stóran mun	Í ávísan mun	Í minni mun	Als ikki	Veit ikki
a. Fólk eru opin fyri uppskotum og nýggjum tiltøkum	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
á. Fólk stuðla hvørjum øðrum og loysa trupulleikar í felag	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
b. Hvør passar sítt	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
d. Tað eru nógvar óloystar ósemjur	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
ð. Umhvørvið er fakliga kveikjandi og spennandi	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
e. Gott kollegialt umhvørvi	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
f. Góð viðurskifti millum leiðslu og starvsfólk	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
g. Eitt gott og vinarligt umhvørvi	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
h. Eitt streingjandi umhvørvi	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
i. Er ringt lag?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
í. Umhvørvið er eyðkent av stagnatiónum	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
j. Teir fysisku karmarnir eru nøktandi	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
k. Tey amboð, tær tørvar í arbeiðinum, eru nøktandi.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

43. Hvussu nógva ávirkan hevur tú í arbeiðinum?*(set bert ein kross við hvønn spurning, og svara vinarliga øllum spurningunum)*

	Altíð	Ofta	Onkuntíð	Sjaldan	Ongantíð/ Næstan ongantíð
a. Hevur tú stóra ávirkan á, hvørjar avgerðir verða tiknar um títt arbeiði?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
á. Hevur tú ávirkan á, hvat tú gert í tínum arbeiði?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
b. Hevur tú ávirkan á, hvørjum tú arbeiðir saman við?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
d. Hevur tú ávirkan á nøgdina av arbeiði?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

44. Veitst tú greitt, hvørja ábyrgd tú hevur í arbeiðinum? *(set bert ein kross)*
₁ Í stóran mun
₂ Í ein ávísan mun
₃ Í minni mun
₄ Als ikki
₅ Veit ikki
45. Mótstríðandi krøv í arbeiðinum*(Set bert ein kross við hvønn spurning, og svara vinarliga øllum spurningunum)*

	Í sera stóran mun	Í stóran mun	Lutvíst	Í lítlan mun	Í sera lítlan mun
a. Mást tú viðhvørt gera okkurt í arbeiðinum, sum tú heldur vera óneyðugt?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
á. Mást tú viðhvørt gera okkurt, sum eftir røttum átti at verið gjørt øðrvísi?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
b. Verða mótstríðandi krøv sett í tínum arbeiði?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅



d. Gert tú okkurt í verkefnum, sum nokkur góðtaka og onnur ekki?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
46. Í hvønn mun er talið av börnum fyrir hvørt starvsfólk á verkeiðsplássinum næktandi? (set bert ein kross)					
<input type="checkbox"/> ₁ Í stóran mun <input type="checkbox"/> ₂ Í ein ávísan mun <input type="checkbox"/> ₃ Í minni mun <input type="checkbox"/> ₄ Als ekki <input type="checkbox"/> ₅ Veit ekki					
47. Er talið av starvsfólkum á verkeiðsplássinum í samsvar við normeringarnar?					
<input type="checkbox"/> ₁ Ja <input type="checkbox"/> ₂ Nei <input type="checkbox"/> ₃ Veit ekki					
48. Hvussu ert tú nøgd/ur við møguleikarnar fyrir supervisión á tínum verkeiðsplássi? (set bert ein kross)					
<input type="checkbox"/> ₁ Sera væl <input type="checkbox"/> ₂ Væl <input type="checkbox"/> ₃ Nøkulunda <input type="checkbox"/> ₄ Illa <input type="checkbox"/> ₅ Sera illa <input type="checkbox"/> ₆ Veit ekki					
49. Fært tú upplýsingar um týðningarmiklar avgerðir, broytingar og framtíðarætlanir á verkeiðsplássinum í góðari tíð? (set bert ein kross)					
<input type="checkbox"/> ₁ Í stóran mun <input type="checkbox"/> ₂ Í ein ávísan mun <input type="checkbox"/> ₃ Í minni mun <input type="checkbox"/> ₄ Als ekki <input type="checkbox"/> ₅ Veit ekki					
50. Krøv í verkefnum (set bert ein kross við hvønn spurning, og svara vinarliga øllum spurningunum)					
	Altíð	Ofta	Onkuntíð	Sjaldan	Ongantið/ Næstan ongantið
a. Er neyðugt at verkeiða sera skjótt?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
á. Er verkeiðið ójavnt býtt, so at tað hópar seg upp?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
b. Hvussu ofta hendir, at tú ekki nær allar verkeiðsuppgávurnar?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
d. Er neyðugt at verkeiða yvirtíð?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
ð. Mást tú leyfa pausur um, tí tað er ov nógv at gera?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
e. Er neyðugt at hava yvirlit yvir nógv ymiskt samstundis í verkefnum?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
f. Krevur verkeiðið, at tú dugir væl at koma við hugskotum?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
g. Krevur verkeiðið, at tú minnst nógv?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
h. Krevur verkeiðið, at tú tekur torførar avgerðir?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
i. Hvussu ofta kemur tú í kenstuliga torførar støður?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
í. Er verkeiðið kenstuliga tyngjandi?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
j. Verður tú kenstuliga rørd av verkefnum?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
k. Krevur verkeiðið, at tú letur vera við at siga tína hugsan?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
l. Krevur verkeiðið, at tú goymir tínar kenstlur?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅



51. Í hvønn mun kanst tú siga, at tín nærmasti leiðari.....? (set bert ein kross við hvønn spurning, og svara vinarliga øllum spurningunum)					
	Í sera stóran mun	Í stóran mun	Lutvíst	Í lítlan mun	Í sera lítlan mun
a. Syrgir fyrir, at tað einstaka starvsfólkið hevur góðar menningarmøguleikar	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
á. Raðfestir trivnað á arbeiðsplássinum høgt?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
b. Dugir væl at leggja arbeiðið til rættis?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
d. Dugir væl at loysa ósemjur?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

52. Samstarv, feedback og felagsskapur á arbeiðsplássinum? (set bert ein kross við hvønn spurning, og svarað vinarliga øllum spurningunum)					
	Altíð	Ofta	Onkuntíð	9.1.1.1.1 Sjáldan	Ongantíð/Næstan ongantíð
a. Hvussu ofta fært tú hjálp og stuðul frá starvsfeløgum?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
á. Hvussu ofta eru starvsfelagarnir til reiðar at lurta eftir tínum trupulleikum í arbeiðinum?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
b. Hvussu ofta fært tú hjálp og stuðul frá tínum nærmasta leiðara?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
d. Hvussu ofta eru tínir nærmastu leiðarar til reiðar at lurta eftir tínum trupulleikum í arbeiðinum?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
ð. Er stemningurin millum teg og starvsfelagarnir góður?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
e. Kennir tú teg sum partur av einum felagsskapi á arbeiðsplássinum?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
f. Er samstarvið millum starvsfelagarnar gott?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
g. Hvussu ofta tosar tú við tín nærmasta leiðara um, hvussu gott tú gert títt arbeiði?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
h. Hvussu ofta tosar tú við starvsfelagarnar um, hvussu gott tú gert títt arbeiði?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
i. Hvussu ofta tosar tú við starvsfelagarnar um, hvussu gott tey gera teirra arbeiði?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
í. Hvussu ofta hevur tú fakliga sparring við starvsfelagarnar (t.d. vegleiðing/supervisióin)?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
j. Hvussu ofta hevur tú fakliga sparring við tín nærmasta leiðara (t.d. vegleiðing/supervisióin)?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
k. Arbeiðir tú avskorin frá starvsfeløgum?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

53. Heldur tú, at tað tey seinnu árinum hava verið fleiri ella færri ósemjur á tínum arbeiðsplássi?					
<input type="checkbox"/> ₁ Fleiri	<input type="checkbox"/> ₂ Óbroytt	<input type="checkbox"/> ₃ Færri	<input type="checkbox"/> ₄ Tað hava ikki verið ósemjur av týðningi	<input type="checkbox"/> ₅ Veit ikki	



54. Um ósemjur hava verið, hværjar heldur tú so orsækirnar vera? (tú kanst seta fleiri krossar)

₁ Leiðslustíllurinn ₃ Ov stór arbeidsmngd/strongd ₅ Ov nógvar broytingar í senn
₂ Mismunur verður gjörður ₄ Umsitingarligar broytingar ₆ Veit ekki

55. Heldur tú, at krøvini frá foreldrunum eru broytt seinnu árinu? (set bert ein kross)

₁ Tey eru økt í stóran mun ₃ Óbroytt ₅ Tey eru minkað í stóran mun
₂ Tey eru økt í ávísan mun ₄ Tey eru minkað í ávísan mun ₆ Veit ekki

56. Heldur tú, at krøvini frá börnunum eru broytt seinnu árinu? (set bert ein kross)

₁ Tey eru økt í stóran mun ₃ Óbroytt ₅ Tey eru minkað í stóran mun
₂ Tey eru økt í ávísan mun ₄ Tey eru minkað í ávísan mun ₆ Veit ekki

57. Heldur tú, at krøvini frá myndugleikunum eru broytt seinnu árinu? (set bert ein kross)

₁ Tey eru økt í stóran mun ₃ Óbroytt ₅ Tey eru minkað í stóran mun
₂ Tey eru økt í ávísan mun ₄ Tey eru minkað í ávísan mun ₆ Veit ekki

58. Hvussu er samstarvið við aðrar fakkbólkar/almennar stovnar?

	Sera gott	Gott	Nøktandi	Ikki nóg gott	Als ekki nóg gott	Veit ekki/Ikki viðkomandi
a. Fysio- og ergoterapeutar	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
á. Heilsusystarar	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
b. Sosialráðgevarar	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
d. Lærarar	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
ð. Barnaverndir	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
e. NSR tænastrá	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
f. Sernámsdepilin	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆

Virðing fyrir starvinum hjá starvsfólki á dagstovnum

59. Hvussu heldur tú, at arbeiðið, tú gert, sum heild verður virðismett av...? (set bert ein kross við hvønn spurning, og svarað vinarliga øllum spurningunum)

	Í stóran mun	Í ávísan mun	Í minni mun	Als ekki	Veit ekki
a. Foreldrunum	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
á. Nærmastu leiðslu	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
b. Ovastu leiðslu	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
d. Almenninginum	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
ð. Politisku myndugleikunum	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

60. Heldur tú, at virðingin hjá politisku myndugleikunum fyri starvinum hjá starvsfólki á dagstovnum er broytt tey seinastu árinu? (set bert ein kross)

₁ Til tað betra ₂ Óbroytt ₃ Til tað verra ₄ Veit ekki

61. Heldur tú, at virðingin hjá almenninginum fyri starvinum hjá starvsfólki á dagstovnum er broytt tey seinastu árinu? (set bert ein kross)

₁ Til tað betra₂ Óbroytt₃ Til tað verra₄ Veit ikki**Børn við serligum tørvi****62. Hvussu nøgd/ur er tú við karmarnar at handfara børn við serligum tørvi?***(set bert ein kross við hvønn spurning, og svarað vinarliga øllum spurningunum)*

	Sera væl nøgd/ur	Nøgd/ur	Ónøgd/ur	9.1.1.1.2 Sera ónøgd/ur	Veit ikki
a. Tímar til barnið	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
á. Vegleiðing	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
b. Fyrirreiking	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
d. Supervisión	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
ð. Førløikamenning	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
e. Tvørfakligt samstarv	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

Hevur tú aðrar viðmerkingar um, hvussu tað er at arbeiða á dagstovnaðkinum í Føroyum í dag, so kanst tú skriva tær her:

**Til Leiðarar og varaleiðarar**

63. Starvsheiti:	<input type="checkbox"/> ₁ Leiðari <input type="checkbox"/> ₂ Varaleiðari
64. Hvussu nógv børn eru á stovninum?	_____ børn
65. Hvussu nógv fólk starvast á stovninum?	_____ fólk
66. Hvussu nógv fólk eru sett í fast starv?	_____ fólk
67. Hvussu nógv starvsfólk hava pedagogiska útbúgving?	_____ fólk
68. Hvussu nógv starvsfólk eru fyri hvørt barnið?	_____ fólk
69. Hvussu nógvir pedagogar eru fyri hvørt barnið?	_____ fólk
70. Hava tit sjúkravikar(ar)?	<input type="checkbox"/> ₁ Ja <input type="checkbox"/> ₂ Nei
71. Lýkur stovnurin ásettu trygðar- og brunakrøv sambært galdandi lóggávu?	<input type="checkbox"/> ₁ Ja <input type="checkbox"/> ₂ Nei
72. Hevur stovnurin eitt foreldraráð?	<input type="checkbox"/> ₁ Ja <input type="checkbox"/> ₂ Nei
73. Hvør hevur setanarmyndugleika fyri stovnin?	<input type="checkbox"/> ₁ Leiðarin <input type="checkbox"/> ₂ Kommunan <input type="checkbox"/> ₃ Stýrið <input type="checkbox"/> ₄ Annað _____

Takk fyri ómakin!

9.2 Uppfylgjandi spurnakanning millum leiðarar á dagstovnum

1. Øki: _____

1.1 Sjálvsognarstovnur: Ja Nei

2. Ert tú leiðari fyri? Tú kanst seta fleiri krossar

2.1 Vøggustovu

2.2 Barnagarð

2.3 Frítíðarskúla

2.4 Annað: _____

3. Tal av børnum Tú kanst seta fleiri móguleikar

3.1 Hvussu nógv vøggustovubørn eru á stovninum? _____



3.2 Hvussu nógv barnagarðsbørn eru á stovninum? _____

3.3 Hvussu nógv frítíðarskúlabørn eru á stovninum? _____

3.4 Hvussu nógv forskúlabørn eru á stovninum? _____

4. Hvussu nógvir tímar eru pr. barn? Tú kanst seta fleiri móguleikar

4.1 Vøggustovu _____ 4.2 Barnagarð _____ 4.3 Frítíðarskúla _____

4.4 Annað: _____

5. Starvsfólk á stovninum

5.1 Hvussu nógv starvsfólk eru á stovninum

(inkl. leiðara og kòksfólk, eksl. pedel og vaskifólk)? _____

5.2 Hvussu nógvir pedagogar eru á stovninum (inkl. leiðara)? _____

5.3 Hvussu nógv hjálparfólk eru á stovninum? _____

6. Tímar til leiðslu

7.1 Ert tú leiðari burturav? Ja Nei

7.2 Um tú ikki ert leiðari burturav,

hvussu nógvir tímar eru til leiðslu? _____

hvussu nógvir tímar eru til arbeiði annars? _____

7. Tímar á stovninum

6.1 Hvussu nógvir pedagogtímar eru um vikuna? _____

6.2 Hvussu nógvir hjálparfólkatímar eru um vikuna? _____

6.3 Eru eyka tímar í samband við, at tit hava børn við serligum tørvi? Ja Nei

6.4 Um tit hava eyka tímar til børn við serligum tørvi, hvussu nógv tímar um vikuna? _____

8. Varaleiðari

8.1 Hava tit varaleiðara? Ja Nei

8.2 Um tit hava varaleiðara, hevur viðkomandi leiðslutímar? Ja Nei

8.3 Um ja, hvussu nógvir tímar eru til leiðslu? _____

9. Onnur viðurskifti

9.1 Hava tit sjúkravikar? Ja Nei

9.2 Lýkur stovnurin ásettu trygdar- og brunakrøv sambært galdandi lóggávu? Ja Nei

9.3 Um tú svarar nei omanfyri, hava tit eitt fyribils loyvi? Ja Nei

9.4 Hevur stovnurin eitt foreldraráð Ja Nei

9.5 Hvør hevur setanarmyndugleikan fyri stovnin

Leiðarin Kommunan Stýrið Annað