Table of Contents

Inngangur **2**

Jemen **2**

Niðurstöður ytra matsins **3**

Greining **4**

Styrkleikar 4

Tækifæri til umbóta 4

Niðurstöður mats eftir leiðarvísum **5**

Stjórnun **5**

Styrkleikar 5

Tækifæri til umbóta 5

Frístundastarf **6**

Styrkleikar: 6

tækifæri til umbóta: 6

Mannauður **7**

Styrkleikar 7

Tækifæri til umbóta 7

Staðarbragur **7**

Styrkleikar 7

Tækifæri til umbóta 7

Skjal sótt af '0000000000' dags: 12.11 2026

Inngangur

Í skýrslu þessari er farið yfir niðurstöður ytra mats á Jemen, félagsmiðstöðvar við Lindaskóla. Matið var framkvæmt að mestu í febrúar 2020 og svo framhaldið í nóvember 2022 en hlé varð á framkvæmd vegna Covid 19 faraldursins og mun það óhjákvæmilega hafa einhver áhrif á niðurstöður matsins. Matið er framkvæmt af einum utan að komandi matsaðila með uppeldis og menntunarfræði bakgrunn, sem ekki starfar hjá Kópavogsbæ. Auk þess sem verkefnastjóri á Grunnskóladeild Kópavogsbæjar tók þátt í vettvangsheimsóknum og viðtölum.

Matið byggir tveimur vettvangsheimsóknum, viðtölum við forstöðumann, starfsfólk og unglinga sem sækja félagsmiðstöðina. Markmið matsins er að það sé leiðbeinandi og geti aðstoðað stjórnendur og starfsfólk félagsmiðstöðvarinnar að vinna að framförum og umbótum auk þess að hlúa að því sem vel er gert.

Matið er gert út frá viðmiðum um gæði í frístundastarfi sem eru mótuð af deildastjóra frístundadeildar og verkefnastjóra. Einnig voru matsferli annarra sveitarfélaga höfð til hliðsjónar.
Matið tekur til fjögurra þátta:

Stjórnun
Frístundastarf
Mannauður
Staðarbragur

Viðmiðin voru gerð eins skýr og mögulegt er til að leitast við að allir starfsstaðir sem fara í gegnum matið fái sambærilegt mat. Hafa skal þó í huga að út frá eigindlegri gagnaöflun s.s. vettvangsferðir og rýnihópaviðtöl er takmarkað hægt að alhæfa en þó hægt að fá góða innsýn í starfið og upplifun þeirra sem að því koma.

Jemen

Jemen er félagsmiðstöðin við Lindaskóla og er staðsett inn í skólanum. Jemen hefur tvö lítil rými út af fyrir sig, annað er nýtt sem skrifstofa forstöðumanns og hitt sem sjónvarps/tölvurými. Auk þess samnýtir félagsmiðstöðin rými með skólanum svo sem matsal, alrými, kennslustofur o.fl.

Skjal sótt af '0000000000' dags: 12.11.2026

Frjáls mæting er í Jemen. Þangað mæta börn og unglingar frá 5.-10. bekk í Lindaskóla auk þess sem önnur börn og unglingar eru velkomin og nokkuð algengt að unglingar úr öðrum skólum eða sveitarfélögum heimsæki félagsmiðstöðina. 277 börn og unglingar eru skráð í 5.-10. bekk Lindaskóla. Þegar matinu lauk starfaði þar 1 forstöðumaður auk frístundaleiðbeinanda í 80% starfi og tveggja frístundaleiðbeinenda í 40% starfi. Opnunartími er frá 17-22 mánudaga og miðvikudaga, 19:30-22:45 annan hvern föstudag, auk þess eru dagopnanir sem taka mið af viðveru forstöðumanns eða frístundaleiðbeinanda.

Niðurstöður ytra matsins

Eins og fram hefur komið er það markmið matsins vera leiðbeinandi og aðstoða stjórnendur og starfsfólk félagsmiðstöðvarinnarað vinna að framförum og umbótum auk þess að hlúa að því sem vel er gert. Hér er matið því sett fram myndrænt með ákveðnum leiðarvísum, en hver vísir var metinn með því að leggja mat á nokkra þætti sem tengjast honum.

Stjórnun	Frístundastarf	Mannauður	Staðarbragur
Forstöðumaður	Skipulag og starfsaðstæður	Fagmennska starfsfólks	Viðmót og menning
Stjórnun starfsstaðar	Uppeldi og menntun	Starfsánægja	Velferð og líðan barna
Verklagsreglur og áætlanir	Starfshættir og viðfangsefni		
Faglegt samstarf	Virk þátttaka og lýðræði		
Þróun og nýbreytni	Mannréttindi og margbreytileiki		

*Litirnir í vísbendingunum sýna meðalútkomu hvers vísis.

96%+ **Dökkgrænt:** Sérstaklega gott verklag sem samræmist fyllilega lýsingu um gæðastarf og er öðrum starfsstöðum til eftirbreytni.

80-95% **Ljósgrænt:** Gott verklag sem samræmist lýsingu um gæðastarf.

60-79% **Gult:** Flestir þættir í samræmi við lýsingu á gæðastarfi.

40-59% **Appelsínugult:** Einhverjir mikilvægir þættir þarfnast úrbóta.

-39% **Rautt:** Verklag er óviðunandi og uppfyllir ekki viðmið um gæðastarf í mörgum mikilvægum þáttum.

Athygli er vakin á því að ekki er jafnt prósentuhlutfall bak við hvern lit. Verklag er talið óviðunandi ef það uppfyllir ekki 40% viðmiða. Rauði liturinn nær því yfir stærst hlutfall. Dökkgræni liturinn er svo einungis ætlaður þeim þáttum sem eru afburðagóðir og til eftirbreytni.

Skjal sótt af '0000000000' dags: 12.11 2026

Greining

Styrkleikar

Mikil jákvæðni og trú á starfinu og unglingunum sem það sækja einkennir andann í Jemen. Bæði starfsfólk og stjórnandi lýsa mikilli trú á getu unglinganna og leggja sig fram um að hafa þau með í skipulagi á viðburðum og dagskrá. Þar er starfrækt Jemenráð þar sem unglingar taka þátt í að skipuleggja og halda utan um dagskrá.

Skipulag og utanumhald er einnig gott í Jemen og auðvelt fyrir börn/unglinga og fullorðna að finna upplýsingar um það. Starfið er auglýst á samfélagsmiðlum og nýttir þeir miðlar sem hver aldurshópur nýtir mest. Foreldrahópar eru á facebook þar sem foreldrar fá upplýsingar um starfið og viðfangsefni barna sinna en miðlar eins og Tik Tok, Instagram eða Snap chat frekar nýttir til að ná til unglinganna. Auk þess eru auglýsingar og dagskrá sett upp á veggi skólans og talað við börn og unglinga beint til að vekja athygli þeirra á viðburðum og dagskrá.

Jemen er hluti af skólanum og allt samstarf við skólann er gott. Samstarfið og návistin við skólann styrkir einnig hagnýta þætti svo sem öryggismál þar sem þau eru samræmd með skólanum. Jemen er einnig hluti af samstarfi milli allra félagsmiðstöðva Kópavogs, Félkó og ljóst að það samstarf eflir starfið mjög. Á vegum Félkó eru haldnir stærri viðburðir sem unglingarnir fá að taka þátt í og í einhverjum tilfellum taka þátt í að skipuleggja.

Tækifæri til umbóta

Þó að styrkleikar í starfi Jemen séu miklir eru þar líka tækifæri til umbóta. Húsnæðið sem Jemen er í er ekki hugsað undir frítímastarf og félagsmiðstöðin hefur lítið rými út af fyrir sig. Það kemur m.a. niður á því hvaða búnað er hægt að kaupa inn o.fl, þar hefur ekki verið pool-borð þar sem ekki er pláss fyrir það. Netsamband er mjög stopult í rýmum félagsmiðstöðvarinnar og ekki er alltaf hægt að ná símasambandi inni í skrifstofurýminu. Aðstæður hafa komið upp þar sem ekki næst í forstöðumann þegar hann er á skrifstofu, hingað til hafa það ekki verið alvarlegar aðstæður en í starfi með börn og unglinga gæti það þó komið upp. Slíkt er því öryggis atriði og þyrfti að laga.

Í ráðningum starfsfólks er hugað að fjölbreytni áhugamála en mætti þó huga betur að fjölbreytni í starfsmannahóp (m.t.t. fötlunar, kynhneigðar, litarháttar, samfélagsstöðu o.fl.). Einnig mætti efla þá endurgjöf sem starfsfólk fær fyrir sína vinnu og gæta þess að starfsþróunarsamtöl séu haldin árlega. Það skal þó tekið fram hér að viðtöl við starfsfólk eru tekin árið 2020 og að síðan þá hefur nýr forstöðumaður tekið við sem hefur sett á dagskrá starfsmannasamtöl á árinu 2023.

Leggja mætti meiri áherslu á starf fyrir miðstig sem fær mjög lítið rými í opnunum.

Skjal sótt af '0000000000' dags: 12.11.2026

Niðurstöður mats eftir leiðarvísum

Stjórnun

Styrkleikar

- Gott samstarf er við aðrar félagsmiðstöðvar Kópavogsbæjar og skólann.
- Forstöðumaður ræktar og leggur metnað í samskipti við foreldra og unglinga í daglegu starfi.
- Starfsfólk fær reglulega fræðslu um öryggismál, slysvarnir, skyndihjálp á vegum Kópavogsbæjar og farið yfir rýmingaráætlun sem er sameignleg með skólanum.
- Starfsmannafundir nýttir til að ræða og hugsa skipulag auk þess að ræða faglegar hliðar starfsins
- Leitað er eftir áhugamálum og hæfileikum starfsfólks og starfsfólk fær tækifæri til að nýta sína styrkleika í starfinu,
- Starfsfólk þekkir verkferla varðandi öryggismál s.s. rýmisáætlun og tilkynningaskyldu til barnaverndar
- Við ráðningu starfsfólks er farið eftir lögbundnu ráðningarferli og upplýsinga frá sakaskrá er aflað.
- Forstöðumaður heldur utan um upplýsingar um daglegt starf.

Tækifæri til umbóta

- Tryggja þarf að tekið sé á móti nýju starfsfólki eftir móttökuáætlun og að frístundaleiðbeinendur fái starfslýsingu sína.
- Frekari áherslu mætti leggja á að vinna markvisst að gildum félagsmiðstöðvarinnar sem eru sameiginleg með skólanum.
- Vinna mætti markvissar eftir stefnu Kópavogsbæjar um Heimsmarkmiðin og Barnasáttmála.
- Starfsfólk gæti unnið betur eftir áætlunum um þjónustu við börn sem þurfa á stuðningi að halda.
- Heppilegt væri að vera með meira svæði sem tilheyrir félagsmiðstöðinni einni þar sem svæði er sérstaklega hugsað til frístundaiðkunar.
- Net- og farsímasamband þyrfti að vera til staðar á skrifstofu forstöðumanns.
- Skerpa mætti á atriðum um móttökuáætlun barna með annað móðurmál til að hún sé skýr í hugum starfsfólks ef á þarf að halda.
- Huga mætti betur að fjölbreytileika starfsmannahópsins við ráðningar.

Skjal sótt af '0000000000' dags: 12.11 2026

Frístundastarf

Styrkleikar:

- Dagopnanir eru í Jemen fyrir 8.-10. bekk svo unglingar geta leitað þangað á skólatíma og beint eftir skóla. Þetta myndar samfellu í degi unglinganna og ljóst að þau finna að þetta sé þeirra rými.
- Starfsfólk er duglegt að ræða málefni líðandi stundar við unglingana.
- Dagskrá er sýnileg bæði börnum/unglingum og starfsfólki.
- Börnin/unglingarnir fá tækifæri til að tjá sig á fjölbreyttan hátt og upplifa að á þau sé hlustað, í samtali við starfsfólk, með þátttöku í Jemenráði.
- Börn/unglingar fá tækifæri til að koma fram, tjá sig og koma verkefnum sínum á framfæri t.d. í leiklist, myndlist, teikningu o.fl.
- Börn/unglingar taka þátt í ferðum og verkefnum sem reyna á þau og gefa nýjar áskoranir.
- Dagskrá er kynnt foreldrum.
- Starfsfólk leggur sig fram um að vera fyrirmyndir í hollu líferni
- Starfsfólk leggur áherslu á félagsnám og samskipti meðal barna/unglinga.
- Í starfinu er boðið upp á verkefni sem ná yfir lengri tíma.

tækifæri til umbóta:

- Á heimasíðu félagsmiðstöðvarinnar þyrfti að bæta inn upplýsingum.
- Leita mætti fjölbreyttari leiða til að nota á útisvæði til náms og leiks til þess að auka meðvitund um sjálfbærni og virðingu fyrir náttúru.
- Það yrði starfinu styrkur ef staða hópa og einstaklinga væri metin með markvissari hætti (s.s. með tengsla könnun)
- Unglingalýðræði gæti verið enn virkara í starfinu, t.d. með því að virkja breiðari hóp unglinga í þátttöku og veita unglingum aðgang að skipulagi félagsmiðstöðvarinnar umfram þátttöku þeirra í dagskrárgerð og viðburðum t.d. í starfsáætlunarvinnu og stefnumótun um starfið auk þess að gefa þeim frekari tækifæri til að hafa áhrif á aðstöðuna.
- Skipuleggja mætti og skrá niður með hvaða hætti börn/unglingar koma að ákvarðana töku í starfinu.
- Aðstoða ætti unglingana við að sjá hvenær og hvernig þeirra hugmyndir eru framkvæmdar.
- Hljóðvist gæti truflað nemendur með sérþarfir.
- Vinna mætti betur með fjölbreytileika í starfinu.

Skjal sótt af '0000000000' dags: 12.11.2026

Mannauður

Styrkleikar

- Starfsfólk nýtir áhugamál sín, þekkingu og hæfileika í starfi og telur hæfni sína vel nýtta í starfinu.
- Starfsfólk er sérstaklega jákvætt gagnvart þróun í starfi.
- Starfsfólk tekur þátt í faglegri umræðu um starfið á starfsmannafundum og hefur metnað fyrir að bæta starfið.
- Starfsfólk er ánægt og líður vel í starfi.
- Starfsfólk er stolt af starfi sínu.
- Starfsfólki finnst það hafa mikil áhrif á starfið.
- Starfsfólk er virkt í starfi með börnum/unglingum

Tækifæri til umbóta

- Starfsfólk þyrfti að þekkja betur stefnu og starfsáætlun starfsstaðarins og Kópavogsbæjar.
- Starfsfólk telur að vinnuaðstöðu mætti bæta en að rýmið geri það erfitt.

Staðarbragur

Styrkleikar

- Mikil jákvæðni og trú á starfinu og unglingunum sem það sækja einkennir andann. Það sést í vinnu og viðhorfum starfsfólks sem og í upplifun unglinganna.
- Starfsfólk er meðvitað um sitt hlutverk sem fyrirmyndir barnanna t.d. í heilbrigði og hegðun.
- Börn/ unglingar upplifa öryggi, trausti og virðingu í starfinu.
- Starfsfólk leggur sig fram um að aðstoða börn/unglinga í félagslegum samskiptum og að leysa úr ágreiningi sjálf.
- Börn/ unglingar eiga greiðan aðgang að starfsfólki.

Tækifæri til umbóta

- Vinna með gildi staðarins mætti móta andrúmsloftið betur m.a. með því að hafa þau sýnileg á starfsstaðnum svo börn/unglingar og starfsfólk vinni markvissar eftir þeim.
- Gæta þarf þess að unglingar finni að reglur gildi um alla alltaf og sjái t.d. ekki umbúðir af orkudrykkjum starfsfólks í ruslafötum. Starfsfólk mætti því vera enn meðvitaðra um hlutverk sitt sem fyrirmyndir.

Skjal sótt af '0000000000' dags: 12.11.2026