

APV og Lederevaluering 2007

Rapport for hele ØKF

Rapporten er inddelt i 5 dele:

1. svar på de generelle spørgsmål
2. trivselsmålingen
3. lederevalueringen
4. svar om kompetenceudvikling
5. svar på fritekst spørgsmål

Svarprocent

Svarprocenten på APV/Ledervurderingen har i år været 85% (208 ud af 245 adspurgte medarbejdere), mens den sidste år var 83% .

Læsevejledning

For de fleste spørgsmål til trivselsmåling, lederevaluering og kompetenceudvikling gælder, at der er svaret på både enighed og vigtighed. Gennemsnittet af svarene findes i tabellerne. De ledsagende figurer viser kun den gennemsnitlige enighed.

I de fleste tabeller finder man også **SA** = "Standardafvigelse". Det er et mål for, hvor ens eller spredt, svarene har været i svargruppen. Et højt tal er udtryk for store indbyrdes forskelle i svargruppen. Som udgangspunkt kan man bedømme SA efter følgende:

- Lille grad af indbyrdes forskel: 0,0-1,0
- Middel grad af indbyrdes forskel: 1,0-1,8
- Stor grad af indbyrdes forskel: 1,8-3,0

Alle resultater for 2007 er blevet sammenlignet med resultaterne for ØKF 2005 og ØKF 2006.

Den videre proces

Resultaterne af årets APV og Lederevaluering skal danne udgangspunkt for en dialog i det enkelte center eller sekretariat.

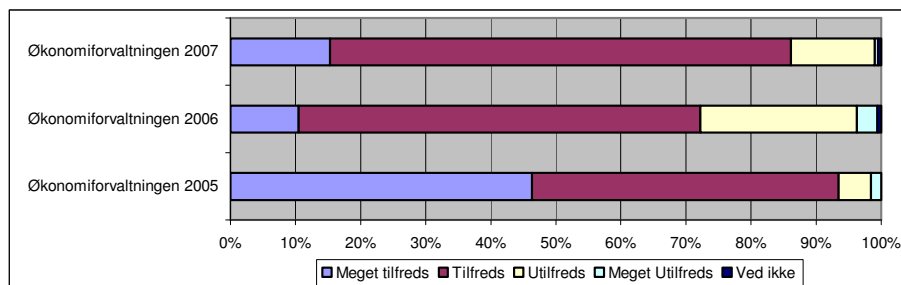
Dialogmøder i de enkelte centre/sekretariater skal give lejlighed for at drøfte både det generelle billede, der tegnes af rapporten, og de mere specifikke spørgsmål. Som resultat af dialogen skal der lokalt udpeges de indsatsområder, man særligt vil arbejde med at forbedre, og der skal udarbejdes en handlingsplan for indsatsen.

Generelle spørgsmål

Nedenfor følger resultaterne for de generelle spørgsmål. Spørgsmålene vedrører medarbejdernes generelle tilfredshed og motivation samt medarbejdernes vurdering af Økonomiforvaltningen som en attraktiv arbejdsplads. Svarene i 2007 er blevet sammenlignet med svarene i ØKF 2005 og 2006. Det bemærkes, at svarmulighederne ifm. enkelte spørgsmål har været lidt anderledes i 2005 og 2006.

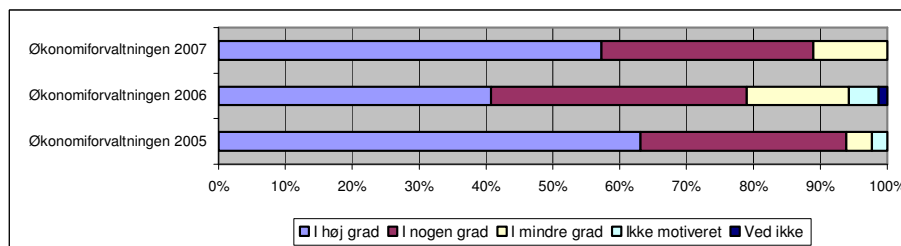
General Tilfredshed

Jeg er - alt i alt- tilfreds med mit arbejdsliv	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget Utilfreds	Ved ikke
Økonomiforvaltningen 2005	46%	47%	5%	2%	0
Økonomiforvaltningen 2006	10%	62%	24%	3%	1%
Økonomiforvaltningen 2007	15%	71%	13%	0%	0%



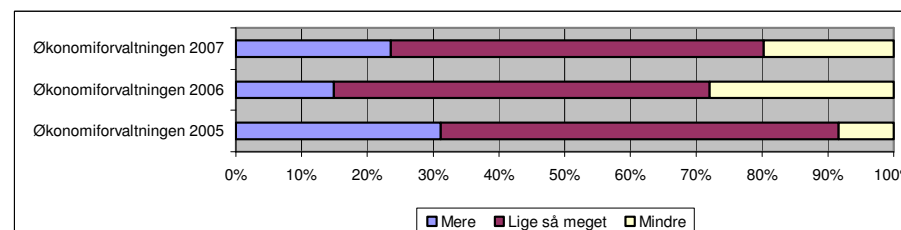
Motivation

Jeg føler mig motiveret til at yde mit absolut bedste på arbejdet	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Ikke motiveret	Ved ikke
Økonomiforvaltningen 2005	63%	31%	4%	2%	
Økonomiforvaltningen 2006	41%	38%	15%	4%	1%
Økonomiforvaltningen 2007	57%	32%	11%	0%	

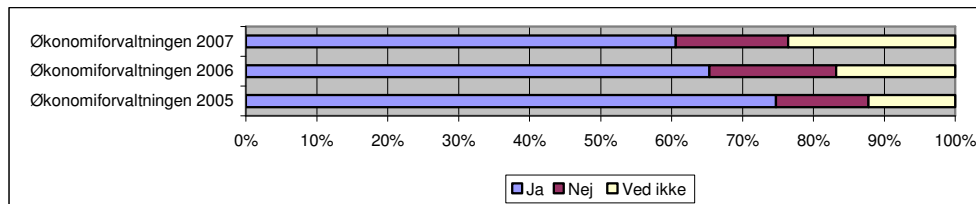


ØKF som attraktiv arbejdsplads

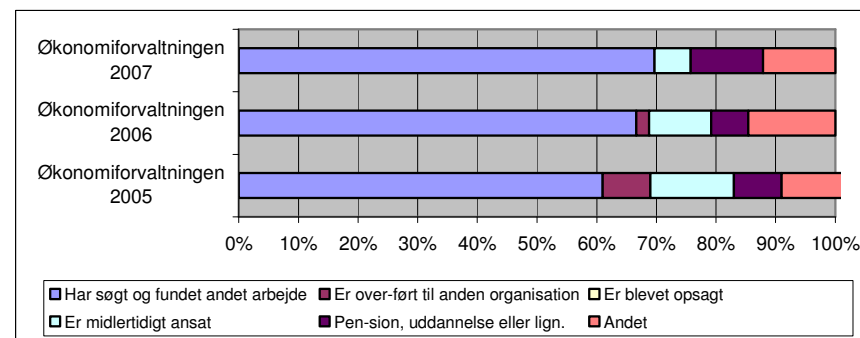
Hvor attraktiv er det at arbejde i ØKF sammenlignet med andre arbejdspladser du kender?	Mere	Lige så meget	Mindre
Økonomiforvaltningen 2005	31%	60%	8%
Økonomiforvaltningen 2006	15%	57%	28%
Økonomiforvaltningen 2007	24%	57%	20%



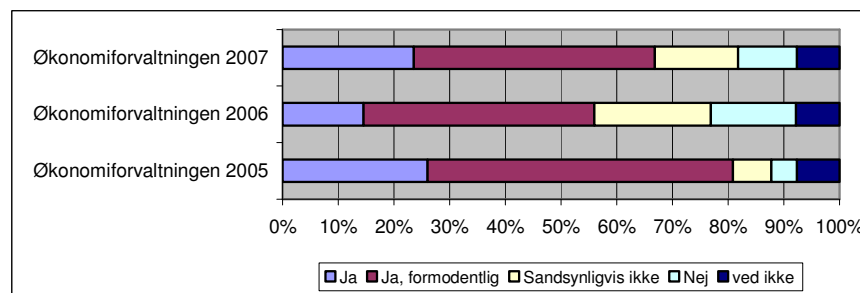
Jeg regner med at være ansat i ØKF om et år	Ja	Nej	Ved ikke
Økonomiforvaltningen 2005	75%	13%	12%
Økonomiforvaltningen 2006	65%	18%	17%
Økonomiforvaltningen 2007	61%	16%	24%



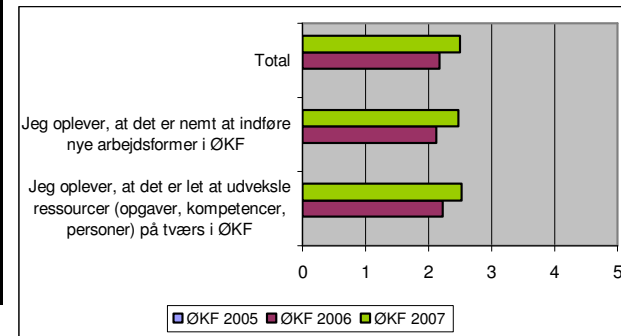
Hvad er den mest sandsynlige årsag, såfremt du ikke er ansat i ØKF ved udgangen af 2007?	Har søgt og fundet andet arbejde	Er overført til anden organisation	Er blevet opsagt	Er midlertidigt ansat	Pension, uddannelse eller lign.	Andet	Antal personer i alt
Økonomiforvaltningen 2005	61%	8%	0%	14%	8%	11%	66
Økonomiforvaltningen 2006	67%	2%	0%	10%	6%	15%	48
Økonomiforvaltningen 2007	70%	0%		6%	12%	12%	33



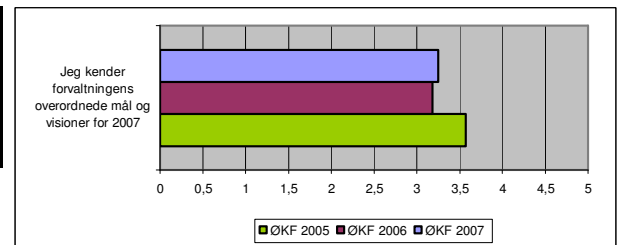
Jeg vil anbefale mine venner at søge en ledig stilling i ØKF	Ja	Ja, formodentlig	Sandsynligvis ikke	Nej	ved ikke
Økonomiforvaltningen 2005	26%	55%	7%	5%	8%
Økonomiforvaltningen 2006	15%	41%	21%	15%	8%
Økonomiforvaltningen 2007	24%	43%	15%	11%	8%



ØKF som arbejdsplads	Enighed						Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	ØKF 2007	Enhed 2006	Enhed 2007	SA	Enhed 2007	SA			
Jeg oplever, at det er let at udveksle ressourcer (opgaver, kompetencer, personer) på tværs i ØKF		2,22	2,52			1,11	3,95	0,79	208	22%	50
Jeg oplever, at det er nemt at indføre nye arbejdsformer i ØKF		2,12	2,47			1,14	3,88	0,84	208	25%	47
Total		2,17	2,50			1,12	3,91	0,82		23%	97



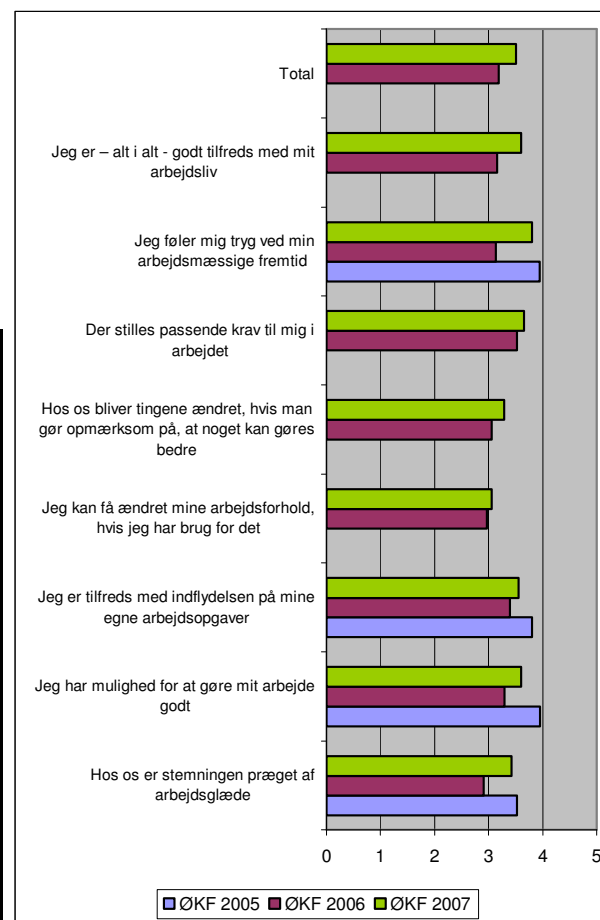
ØKF's mål og visioner	Enighed						Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	ØKF 2007	Enhed 2006	Enhed 2007	SA	Enhed 2007	SA			
Jeg kender forvaltningens overordnede mål og visioner for 2007	3,57	3,18	3,25			1,30	3,82	1,06	208	4%	8



Resultater vedrørende Trivsel

Spørgsmålene (udsagnene) om "Trivsel" vedrører stemningen på arbejdet, mulighed for indflydelse, passende krav, tryghed ved den arbejdsmæssige fremtid, fleksible arbejdsforhold mm. Svarene herpå udtrykker medarbejdernes generelle trivsel på arbejdspladsen.

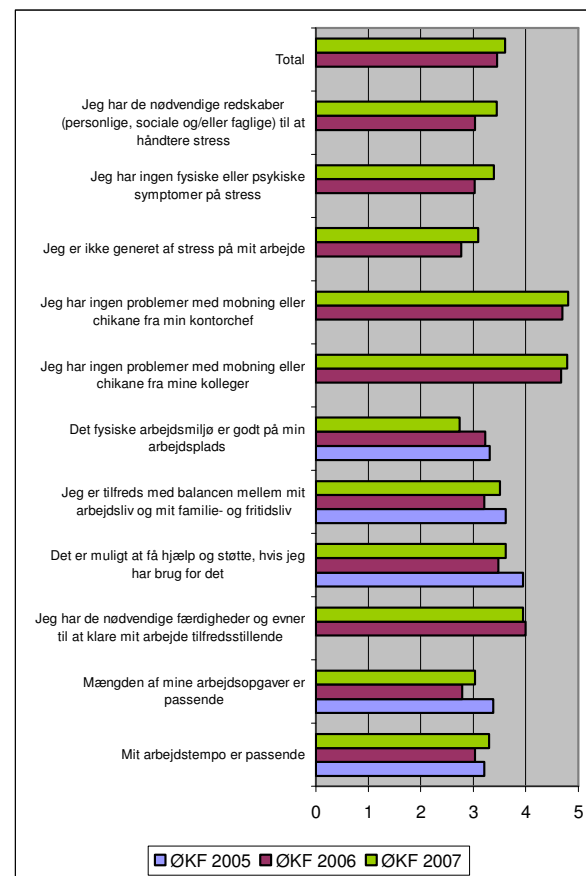
Trivsel generelt	Enighed						Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	ØKF 2007	Enhed 2006	Enhed 2007	SA	Enhed 2007	SA			
Hos os er stemningen præget af arbejdsglæde	3,53	2,91	3,43			1,01	4,47	0,64	209	0%	0
Jeg har mulighed for at gøre mit arbejde godt	3,95	3,30	3,60			0,96	4,44	0,61	209	0%	0
Jeg er tilfreds med indflydelsen på mine egne arbejdsopgaver	3,8	3,40	3,56			1,17	4,41	0,64	209	0%	0
Jeg kan få ændret mine arbejdsforhold, hvis jeg har brug for det		2,97	3,06			1,19	4,16	0,75	209	10%	21
Hos os bliver tingene ændret, hvis man gør opmærksom på, at noget kan gøres bedre		3,05	3,28			1,25	4,29	0,65	209	9%	19
Der stilles passende krav til mig i arbejdet		3,53	3,66			1,06	4,22	0,72	209	2%	4
Jeg føler mig tryk ved min arbejdsmæssige fremtid	3,94	3,13	3,80			1,25	4,24	0,93	209	4%	9
Jeg er – alt i alt - godt tilfreds med mit arbejdsliv		3,15	3,60			1,02	4,66	0,58	209	0%	1
Total		3,18	3,50			1,13	4,36	0,71		3%	54



Resultater vedrørende Arbejdsmiljø

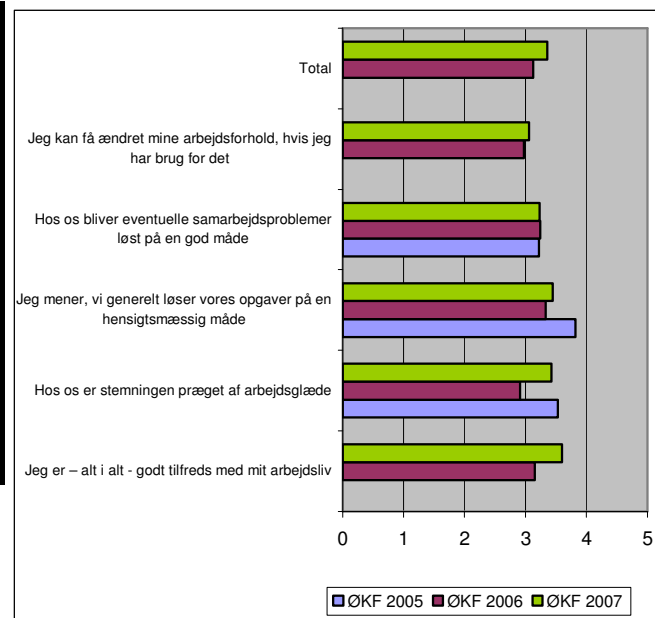
Resultaterne vedr. "Arbejdsmiljø" udtrykker medarbejdernes egen vurdering af de fysiske og psykiske forhold på arbejdet. Kategorien "Arbejdsmiljø" indeholder også 3 specifikke spørgsmål om stress.

Arbejdsmiljø	Enighed						Vigtighed			Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	ØKF 2007	Enhed 2006	Enhed 2007	SA	Enhed 2007	SA				
Mit arbejdstempo er passende	3,21	3,04	3,30			1,10	4,11	0,80	209	0%	1	
Mængden af mine arbejdsopgaver er passende	3,38	2,78	3,03			1,26	4,29	0,74	209	0%	0	
Jeg har de nødvendige færdigheder og evner til at klare mit arbejde tilfredsstillende		4,00	3,95			0,91	4,37	0,74	209	0%	1	
Det er muligt at få hjælp og støtte, hvis jeg har brug for det	3,94	3,48	3,62			1,19	4,39	0,73	209	0%	0	
Jeg er tilfreds med balancen mellem mit arbejdsliv og mit familie- og fritidsliv	3,62	3,21	3,50			1,24	4,42	0,77	209	0%	1	
Det fysiske arbejdsmiljø er godt på min arbejdsplads	3,31	3,22	2,73			1,29	3,96	0,89	209	1%	2	
Jeg har ingen problemer med mobning eller chikane fra mine kolleger		4,68	4,78			0,64	4,53	0,75	209	1%	2	
Jeg har ingen problemer med mobning eller chikane fra min kontorchef		4,69	4,80			0,71	4,62	0,71	209	1%	2	
Jeg er ikke generet af stress på mit arbejde		2,77	3,10			1,27	4,40	0,69	209	0%	0	
Jeg har ingen fysiske eller psykiske symptomer på stress		3,03	3,39			1,35	4,55	0,66	209	1%	3	
Jeg har de nødvendige redskaber (personlige, sociale og/eller faglige) til at håndtere stress		3,03	3,44			0,97	4,24	0,77	209	4%	8	
Total		3,45	3,60			1,28	4,35	0,78		1%	20	



Spørgeskemaet indeholder også, under forskellige kategorier, 5 spørgsmål, som danner en "stress-balance". Nedenunder kan du læse mere om de 5 spørgsmål og om stress-balancen. I tabellen "**stress-balancen**" kan du se, hvad stress-balancen indikerer i ØKF.

Stress-balance	Enighed			Vigtighed			Antal svar	Heraf "ved ikke"			
	ØKF 2005	ØKF 2006	ØKF 2007	Enhed 2006	Enhed 2007	SA		Enhed 2007	SA		
Jeg er – alt i alt - godt tilfreds med mit arbejdsliv		3,15	3,60			1,02	4,66	0,58	209	0%	1
Hos os er stemningen præget af arbejdsglæde	3,53	2,91	3,43			1,25	4,29	0,65	209	0%	0
Jeg mener, vi generelt løser vores opgaver på en hensigtsmæssig måde	3,82	3,33	3,45			1,02	4,40	0,64	208	4%	9
Hos os bliver eventuelle samarbejdsproblemer løst på en god måde	3,22	3,24	3,23			1,25	4,36	0,77	208	22%	45
Jeg kan få ændret mine arbejdsforhold, hvis jeg har brug for det		2,97	3,06			1,19	4,16	0,75	209	10%	21
Total		3,12	3,35			1,15	4,37	0,68		7%	76



Stress-balance

Man kan få et billede af arbejdspladsens "Stressbalance" ved at sammenstille resultaterne af de ovenstående fem spørgsmål, som har særlig betydning for stress. De fem er udvalgt, fordi de siger noget om handlekraft, arbejdsglæde og evne til at løse problemer i fællesskab - faktorer der er helt centrale i forhold til stress.

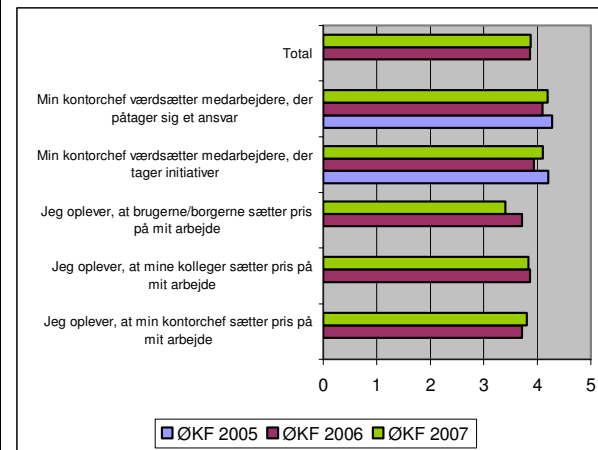
Stress er et resultat af længerevarende ubalance mellem mange forskellige faktorer, fx krav og resurser. Figuren "stress-balance" siger noget om den samlede balance mellem krav og resurser, dvs. om evnen til at imødegå belastninger, der kan bidrage til at udvikle stress. Desto højere I scorer på spørgsmålene i diagrammet, jo mere modstandsdygtige er I sandsynligvis i forhold til stress på arbejdspladsen.

En høj score vil være tegn på, at I har mange resurser til at modvirke, at belastninger medfører stress. En lav score er tegn på, at balancen er i uorden, måske er kravene for store, og I er muligvis i færd med at udvikle stress.

Resultater vedrørende Værdsættelse

Resultaterne vedr. "Værdsættelse" udtrykker medarbejdernes egen oplevelse af, hvorvidt kontorchefen, kollegaerne og evt. borgerne værdsætter medarbejderens indsats på arbejdspladsen.

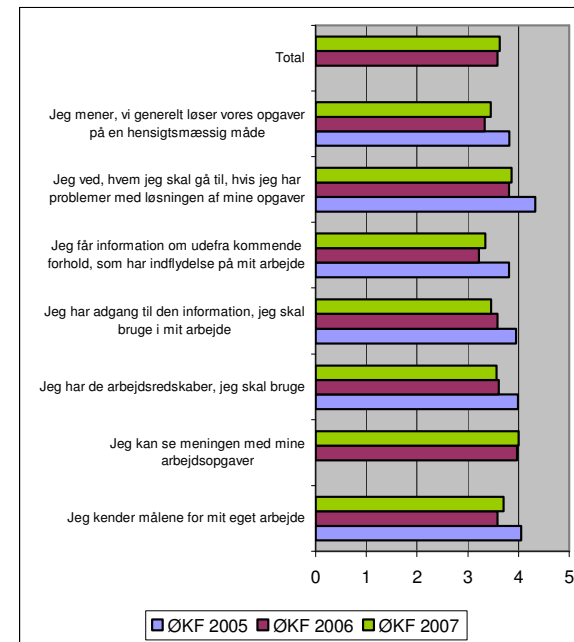
Værdsættelse	Enighed						Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	ØKF 2007	Enhed 2006	Enhed 2007	SA	Enhed 2007	SA			
Jeg oplever, at min kontorchef sætter pris på mit arbejde		3,72	3,80			1,13	4,47	0,64	209	5%	11
Jeg oplever, at mine kolleger sætter pris på mit arbejde		3,86	3,83			0,88	4,28	0,71	209	4%	8
Jeg oplever, at brugere/borgerne sætter pris på mit arbejde		3,71	3,40			1,31	3,80	1,19	209	22%	46
Min kontorchef værdsætter medarbejdere, der tager initiativer	4,21	3,94	4,10			1,04	4,20	0,79	209	11%	22
Min kontorchef værdsætter medarbejdere, der påtager sig et ansvar	4,28	4,09	4,19			0,98	4,29	0,74	209	10%	20
Total		3,87	3,88			1,10	4,21	0,86		10%	107



Resultater vedrørende Effektivitet

Resultaterne vedr. "Effektivitet" siger noget om de redskaber, den information og viden, som medarbejderne mener de har til rådighed, når de løser en opgave.

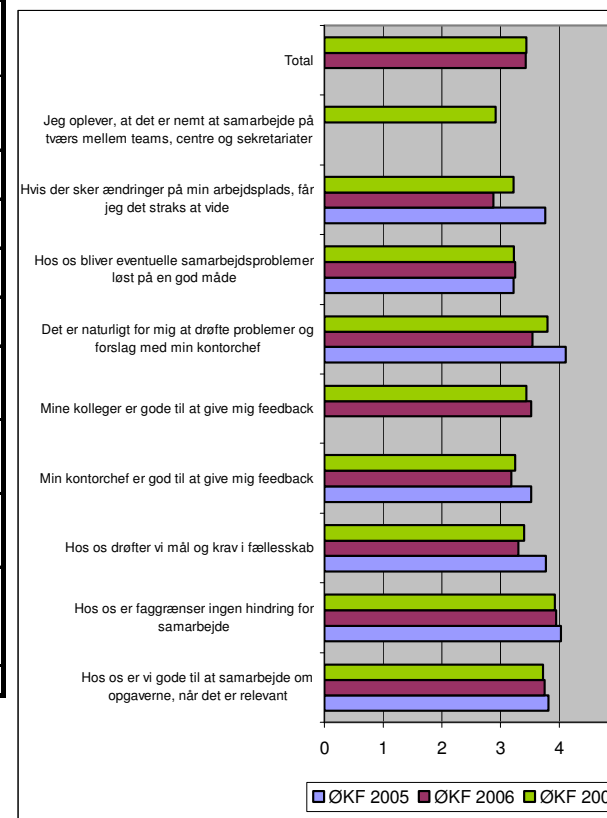
Effektivitet	Enighed			Vigtighed			Antal svar	Heraf "ved ikke"			
	ØKF 2005	ØKF 2006	ØKF 2007	Enhed 2006	Enhed 2007	SA		Enhed 2007	SA	Antal	Procent
Jeg kender målene for mit eget arbejde	4,05	3,59	3,71			1,02	4,31	0,74	208	0%	1
Jeg kan se meningen med mine arbejdsopgaver		3,97	4,00			0,97	4,50	0,60	208	0%	0
Jeg har de arbejdsredskaber, jeg skal bruge	3,99	3,61	3,57			1,06	4,28	0,76	208	2%	4
Jeg har adgang til den information, jeg skal bruge i mit arbejde	3,95	3,58	3,46			1,07	4,37	0,69	208	1%	2
Jeg får information om udefra kommende forhold, som har indflydelse på mit arbejde	3,81	3,22	3,35			1,03	4,11	0,88	208	7%	15
Jeg ved, hvem jeg skal gå til, hvis jeg har problemer med løsningen af mine opgaver	4,33	3,81	3,87			1,05	4,40	0,66	208	0%	0
Jeg mener, vi generelt løser vores opgaver på en hensigtsmæssig måde	3,82	3,33	3,45			1,02	4,40	0,64	208	4%	9
Total		3,59	3,63			1,05	4,34	0,72		2%	31



Resultater vedrørende Samarbejde

Resultaterne vedr. "Samarbejde" giver et billede af medarbejdernes oplevelse af samarbejdet med kontorchefen og kollegerne i ØKF.

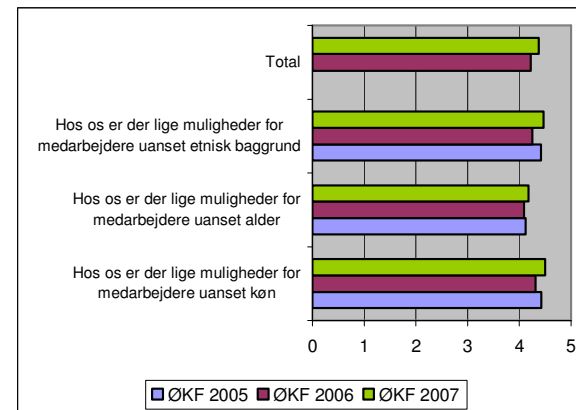
Samarbejde	Enighed						Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	ØKF 2007	Enhed 2006	Enhed 2007	SA	Enhed 2007	SA			
Hos os er vi gode til at samarbejde om opgaverne, når det er relevant	3,82	3,75	3,72			1,01	4,48	0,58	208	4%	9
Hos os er faggrænser ingen hindring for samarbejde	4,03	3,95	3,92			1,04	4,18	0,77	208	6%	13
Hos os drøfter vi mål og krav i fællesskab	3,77	3,30	3,40			1,11	3,91	0,89	208	7%	14
Min kontorchef er god til at give mig feedback	3,52	3,18	3,25			1,34	4,44	0,61	208	2%	5
Mine kolleger er gode til at give mig feedback		3,52	3,44			1,01	4,16	0,74	208	1%	3
Det er naturligt for mig at drøfte problemer og forslag med min kontorchef	4,11	3,54	3,80			1,23	4,35	0,68	208	1%	3
Hos os bliver eventuelle samarbejdsproblemer løst på en god måde	3,22	3,24	3,23			1,25	4,36	0,77	208	22%	45
Hvis der sker ændringer på min arbejdsplads, får jeg det straks at vide	3,76	2,88	3,22			1,30	4,14	0,75	208	9%	19
Jeg oplever, at det er nemt at samarbejde på tværs mellem teams, centre og sekretariater			2,92			1,17	4,20	0,67	208	6%	12
Total		3,43	3,44			1,21	4,25	0,74		7%	123



Resultater vedrørende Mangfoldighed

Resultaterne vedr. "Mangfoldighed" er udtryk for medarbejdernes holdning til, hvorvidt der er lige muligheder for alle (uanset køn, alder og etnisk baggrund) i ØKF.

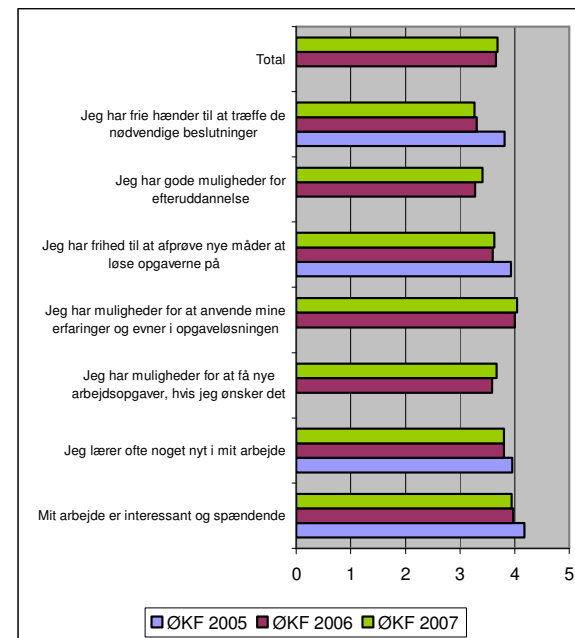
Mangfoldighed	Enighed						Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	ØKF 2007	Enhed 2006	Enhed 2007	SA	Enhed 2007	SA			
Hos os er der lige muligheder for medarbejdere uanset køn	4,43	4,32	4,50			0,78	4,57	0,83	208	10%	20
Hos os er der lige muligheder for medarbejdere uanset alder	4,13	4,10	4,18			0,94	4,39	0,91	208	11%	22
Hos os er der lige muligheder for medarbejdere uanset etnisk baggrund	4,42	4,25	4,47			0,80	4,45	0,97	208	22%	45
Total		4,22	4,38			0,85	4,47	0,90		14%	87



Resultater vedrørende Udvikling

Resultaterne vedr. "Udvikling" viser medarbejdernes mening om udviklingsmuligheder (handlefrihed, efteruddannelse, nye opgaver, ny viden) på arbejdspladsen.

Udvikling	Enighed						Vigtighed			Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	ØKF 2007	Enhed 2006	Enhed 2007	SA	Enhed 2007	SA				
Mit arbejde er interessant og spændende	4,18	3,97	3,95			0,99	4,71	0,53	208	0%	0	
Jeg lærer ofte noget nyt i mit arbejde	3,95	3,80	3,80			1,05	4,46	0,62	208	0%	0	
Jeg har muligheder for at få nye arbejdsopgaver, hvis jeg ønsker det		3,59	3,67			1,01	4,25	0,75	208	7%	15	
Jeg har muligheder for at anvende mine erfaringer og evner i opgaveløsningen		4,00	4,05			1,07	4,38	0,67	208	0%	0	
Jeg har frihed til at afprøve nye måder at løse opgaverne på	3,93	3,60	3,63			1,20	4,18	0,76	208	3%	6	
Jeg har gode muligheder for efteruddannelse		3,28	3,41			1,37	4,35	0,78	208	9%	19	
Jeg har frie hænder til at træffe de nødvendige beslutninger	3,82	3,31	3,27			1,27	4,11	0,79	208	5%	11	
Total		3,65	3,69			1,17	4,35	0,73		4%	51	

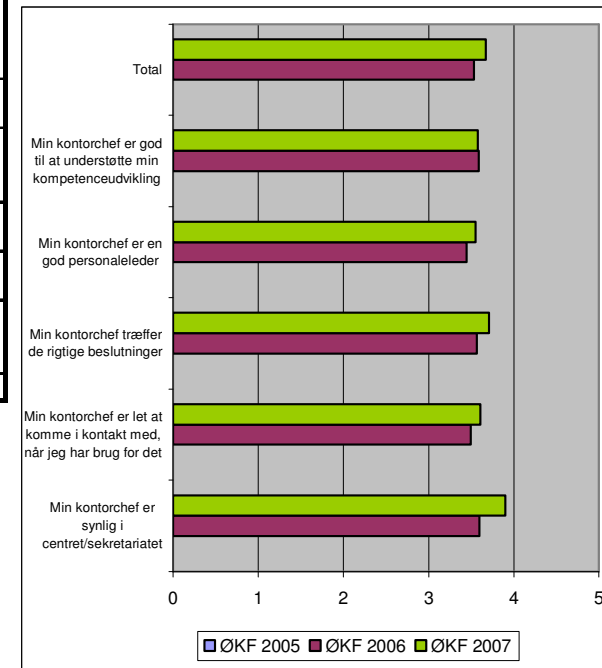


Lederevaluering

I APV og Lederevalueringen 2006 og 2007 er der tilføjet nogle spørgsmål om ledelse på forskellige niveauer. Resultaterne kan ikke sammenlignes med 2005, da spørgsmålene er nye. Medarbejderne bliver bedt om at vurdere: 1) Den personaleansvarlige kontorchef, 2) Direktionen, som skal opfattes som en enhed, 3) Chefteamet, hvis medarbejderen arbejder i et af centrene, 4) Teamleders funktion, såfremt medarbejderen har en teamleder

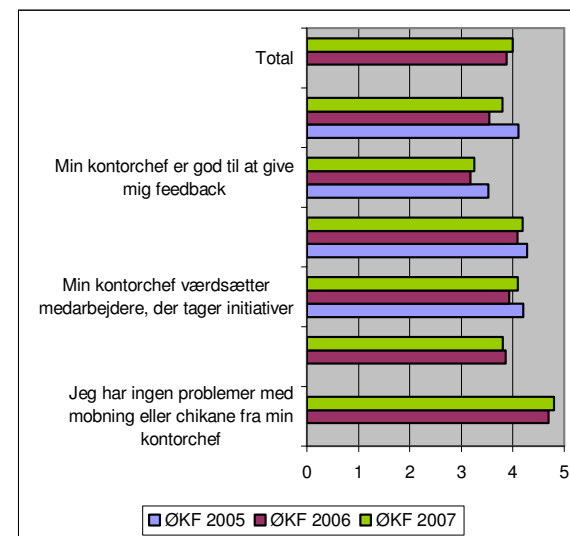
Evaluering af kontorchefen

Evaluering af kontorchefen	Enighed						Vigtighed			Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	ØKF 2007	Enhed 2006	Enhed 2007	SA	Enhed 2007	SA				
Min kontorchef er synlig i centret/sekretariatet		3,60	3,90			1,10	4,30	0,80	208	2%	4	
Min kontorchef er let at komme i kontakt med, når jeg har brug for det		3,49	3,61			1,21	4,44	0,71	208	1%	2	
Min kontorchef træffer de rigtige beslutninger		3,56	3,71			0,99	4,43	0,71	208	11%	23	
Min kontorchef er en god personaleleder		3,45	3,55			1,31	4,54	0,69	208	4%	9	
Min kontorchef er god til at understøtte min kompetenceudvikling		3,59	3,58			1,19	4,36	0,83	208	9%	19	
Total		3,54	3,67			1,17	4,41	0,75		5%	57	



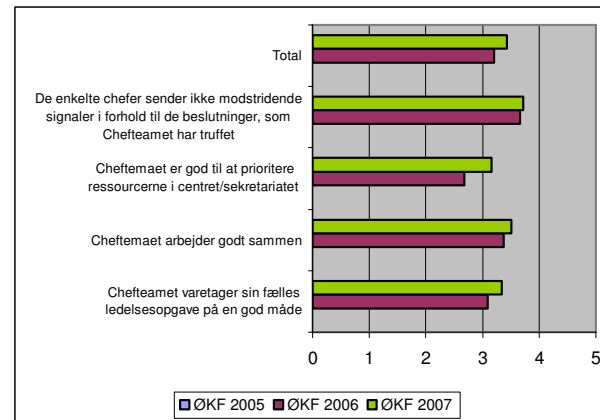
Øvrige spørgsmål om kontorchefen: I den nedenstående tabel findes de øvrige spørgsmål om din kontorchef. Spørgsmålene stammer fra den forrige del af spørgeskemaet (dvs. trivselsmålingen), men er samlet her for overskuelighedens skyld.

Øvrige spørgsmål om kontorchefen	Enighed						Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	ØKF 2007	Enhed 2006	Enhed 2007	SA	Enhed 2007	SA			
Jeg har ingen problemer med mobning eller chikane fra min kontorchef		4,69	4,80			0,71	4,62	0,71	209	1%	2
Jeg oplever, at min kontorchef sætter pris på mit arbejde		3,86	3,80			1,13	4,47	0,64	209	5%	11
Min kontorchef værdsætter medarbejdere, der tager initiativer	4,21	3,94	4,10			1,04	4,20	0,79	209	11%	22
Min kontorchef værdsætter medarbejdere, der påtager sig et ansvar	4,28	4,09	4,19			0,98	4,29	0,74	209	10%	20
Min kontorchef er god til at give mig feedback	3,52	3,18	3,25			1,34	4,44	0,61	208	2%	5
Det er naturligt for mig at drøfte problemer og forslag med min kontorchef	4,11	3,54	3,80			1,23	4,35	0,68	208	1%	3
Total		3,88	3,99			1,07	4,39	0,69		5%	63

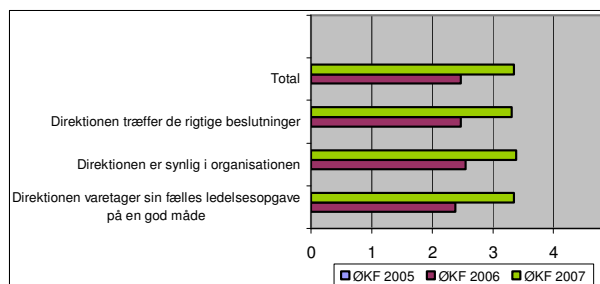


Evaluering af andre ledelsesfunktioner

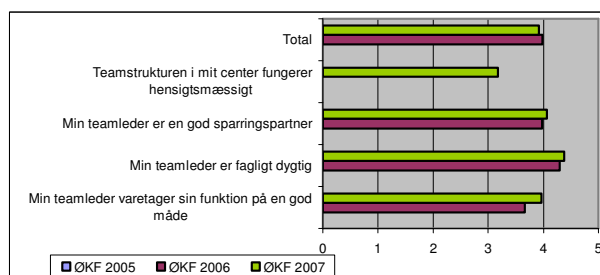
Evaluering af Chefteamet	Enighed						Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	ØKF 2007	Enhed 2006	Enhed 2007	SA	Enhed 2007	SA			
Chefteamet varetager sin fælles ledelsesopgave på en god måde		3,09	3,34			1,13	4,41	0,77	144	11%	16
Cheftemaet arbejder godt sammen		3,37	3,50			1,23	4,33	0,80	144	22%	31
Cheftemaet er god til at prioritere ressourcerne i centret/sekretariatet		2,68	3,15			1,16	4,44	0,74	144	22%	32
De enkelte chefer sender ikke modstridende signaler i forhold til de beslutninger, som Chefteamet har truffet		3,66	3,72			1,17	4,48	0,75	144	15%	21
Total		3,20	3,43			1,19	4,41	0,76		17%	100



Evaluering af Direktionen	Enighed						Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	ØKF 2007	Enhed 2006	Enhed 2007	SA	Enhed 2007	SA			
Direktionen varetager sin fælles ledelsesopgave på en god måde		2,38	3,35			0,96	4,34	0,68	208	21%	44
Direktionen er synlig i organisationen		2,55	3,38			1,04	4,23	0,73	208	4%	9
Direktionen træffer de rigtige beslutninger		2,47	3,31			0,99	4,46	0,75	208	27%	56
Total		2,47	3,35			1,00	4,34	0,72		17%	109



Evaluering af teamleder-funktion	Enighed						Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	ØKF 2007	Enhed 2006	Enhed 2007	SA	Enhed 2007	SA			
Min teamleder varetager sin funktion på en god måde		3,66	3,97			0,96	4,36	0,75	99	5%	5
Min teamleder er fagligt dygtig		4,30	4,38			0,75	4,17	0,83	99	4%	4
Min teamleder er en god sparringspartner		3,97	4,07			1,06	4,37	0,88	99	7%	7
Teamstrukturen i mit center fungerer hensigtsmæssigt			3,18			1,31	4,22	0,85	99	15%	15
Total		3,98	3,92			1,11	4,28	0,83		8%	31



Kompetenceudvikling

I de nedenstående tabeller findes der spørgsmål om kompetenceudvikling i ØKF, bl.a. hvilke spor er medarbejderne tilmeldt, og hvordan de oplever aktiviteterne i sporene. Spørgsmålene kan ikke sammelignes med tidligere år, da sporene først er blevet etableret i 2007

Tilmelding i spor

	God sagsbehandling	Politikudvikling og implementering	Processoptimering, drift og projekt	Relationsstyring	Økonomistyring	Ikke noget spor	Er tilmeldt, men har ikke deltaget i nogen
Hvilket spor er du tilmeldt?	13%	19%	20%	8%	14%	15%	12%

Deltagelse i ØKFs tværgående kurser

	Ja	Nej	Ved ikke
Deltog du i kurset i prioritering med Hanne Boutrup i maj 2007?	60%	38%	2%
Deltog du i kurset i stresshåndtering med Thomas Milsted i juni 2007?	52%	46%	1%

Kompetenceudvikling	Enighed						Vigtighed			Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	ØKF 2007	Enhed 2006	Enhed 2007	SA	Enhed 2007	SA				
Jeg prioriterer deltagelse i sporet højt			3,68			1,08	3,84	0,97	153	1%	1	
Min kontorchef bakker op bag, at jeg bruger 10% af min arbejdstid på læring			4,48			0,72	4,24	0,79	153	4%	6	
Deltagelse i kompetenceudviklingsaktiviteter giver mig mulighed for at lære noget nyt			3,76			1,02	4,27	0,74	153	1%	2	
Jeg oplever at aktiviteterne i kompetencesporet er relevante			2,90			1,36	4,33	0,68	153	2%	3	
Jeg oplever, at aktiviteterne i kompetencesporet har bidraget til at forbedre min opgaveløsning			2,28			1,34	4,01	0,92	153	3%	5	
Jeg oplever, at balancen mellem intern og ekstern undervisning er god			3,13			1,26	3,76	1,01	153	14%	22	
Total			3,38			1,35	4,08	0,89		4%	39	