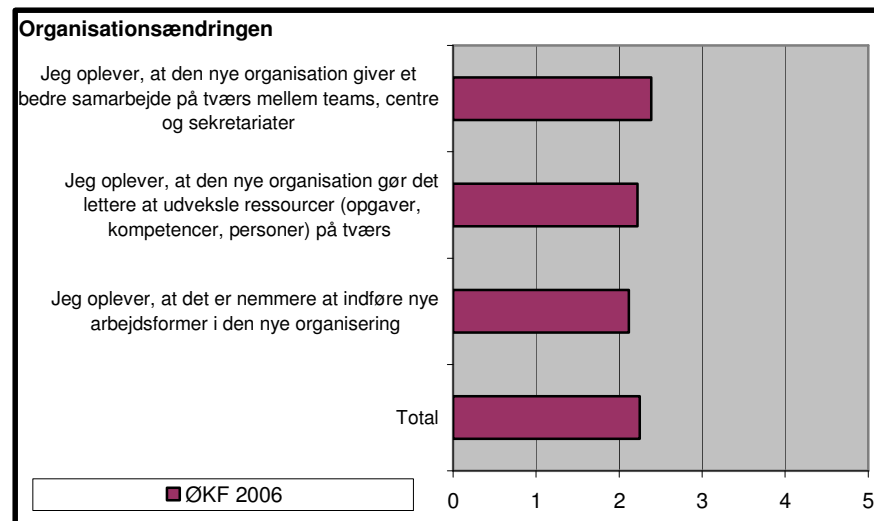


## Organisationsændring

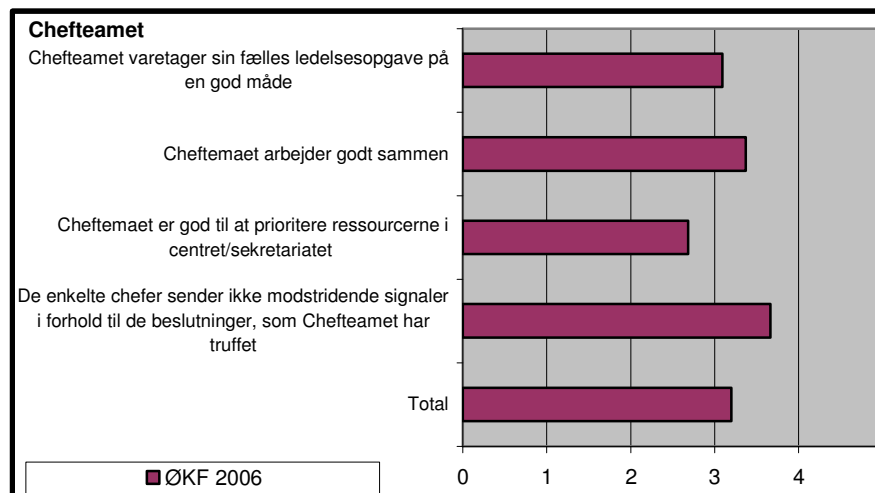
Resultaterne vedr. "organisationsændringen" viser, hvad medarbejderne mener om konsekvenserne af denne forandring. Medarbejderne bliver også spurgt om, hvordan deres kontorchef har tacklet organisationsændringen (fritekst spørgsmål)

Organisations- ændring	Enighed			Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	SA	Enhed 2006	SA			
Jeg oplever, at den nye organisation giver et bedre samarbejde på tværs mellem teams, centre og sekretariater		2,39	1,40	4,28	0,69	268	25%	68
Jeg oplever, at den nye organisation gør det lettere at udveksle ressourcer (opgaver, kompetencer, personer) på tværs		2,22	1,41	4,18	0,74	268	26%	69
Jeg oplever, at det er nemmere at indføre nye arbejdsformer i den nye organisering		2,12	1,33	4,04	0,82	268	34%	90
<b>Total</b>		<b>2,25</b>	<b>1,39</b>	<b>4,17</b>	<b>0,76</b>		<b>28%</b>	<b>227</b>

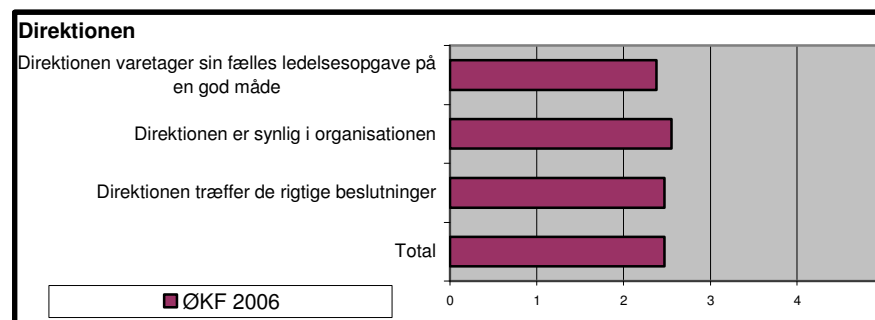


## Evaluering af andre ledelsesfunktioner

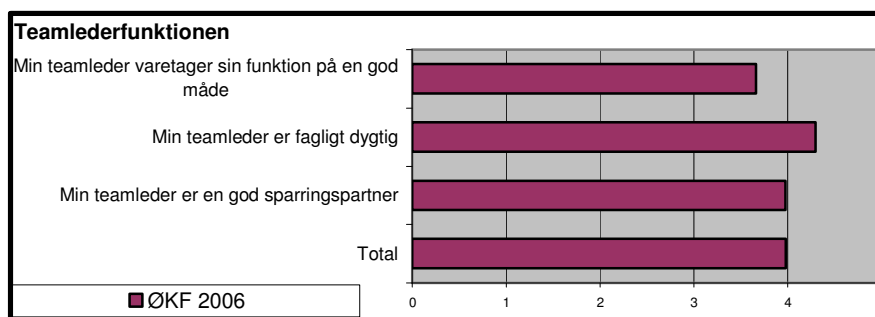
Evaluering af Chefteamet	Enighed			Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	SA	Enhed 2006	SA			
Chefteamet varetager sin fælles ledelsesopgave på en god måde		3,09	1,20	4,34	0,71	195	27%	52
Cheftemaet arbejder godt sammen		3,37	1,27	4,29	0,76	195	45%	87
Cheftemaet er god til at prioritere ressourcerne i centret/sekretariatet		2,68	1,25	4,35	0,73	195	35%	69
De enkelte chefer sender ikke modstridende signaler i forhold til de beslutninger, som Chefteamet har truffet		3,66	1,30	4,43	0,72	195	31%	61
<b>Total</b>		<b>3,20</b>	<b>1,30</b>	<b>4,35</b>	<b>0,73</b>		<b>34%</b>	<b>269</b>



Evaluering af Direktionen	Enighed			Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	SA	Enhed 2006	SA			
Direktionen varetager sin fælles ledelsesopgave på en god måde		2,38	1,23	4,47	0,68	268	23%	61
Direktionen er synlig i organisationen		2,55	1,30	4,31	0,77	268	9%	23
Direktionen træffer de rigtige beslutninger		2,47	1,31	4,59	0,63	268	25%	68
<b>Total</b>		<b>2,47</b>	<b>1,28</b>	<b>4,46</b>	<b>0,71</b>		<b>19%</b>	<b>152</b>

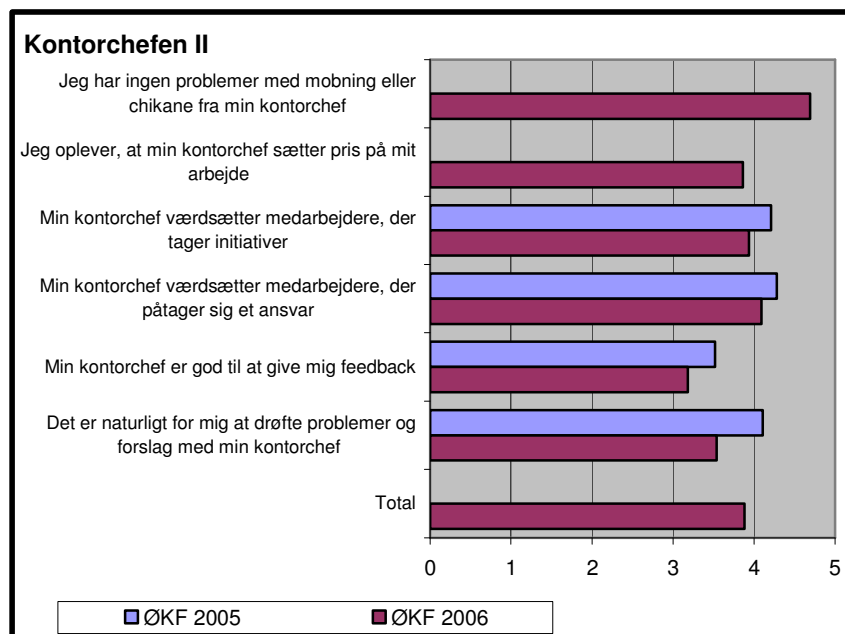


Evaluering af teamleder-funktion	Enighed			Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	SA	Enhed 2006	SA			
Min teamleder varetager sin funktion på en god måde		3,66	1,28	4,43	0,74	122	5%	6
Min teamleder er fagligt dygtig		4,30	1,06	4,42	0,71	122	3%	4
Min teamleder er en god sparringspartner		3,97	1,28	4,43	0,78	122	3%	4
<b>Total</b>		<b>3,98</b>	<b>1,23</b>	<b>4,42</b>	<b>0,74</b>		<b>4%</b>	<b>14</b>



**Øvrige spørgsmål om kontorchefen:** I den nedenstående tabel findes der 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	SA	Enhed 2006	SA			
Jeg har ingen problemer med mobning eller chikane fra min kontorchef		4,69	0,82	4,59	0,77	270	3%	9
Jeg oplever, at min kontorchef sætter pris på mit arbejde		3,86	0,88	4,29	0,68	270	3%	8
Min kontorchef værdsætter medarbejdere, der tager initiativer	4,21	3,94	1,17	4,34	0,72	270	10%	27
Min kontorchef værdsætter medarbejdere, der påtager sig et ansvar	4,28	4,09	1,09	4,37	0,72	270	9%	25
Min kontorchef er god til at give mig feedback	3,52	3,18	1,35	4,35	0,68	268	6%	17
Det er naturligt for mig at drøfte problemer og forslag med min kontorchef	4,11	3,54	1,35	4,29	0,79	268	5%	13
<b>Total</b>		<b>3,88</b>	<b>1,11</b>	<b>4,37</b>	<b>0,73</b>		<b>6%</b>	<b>99</b>

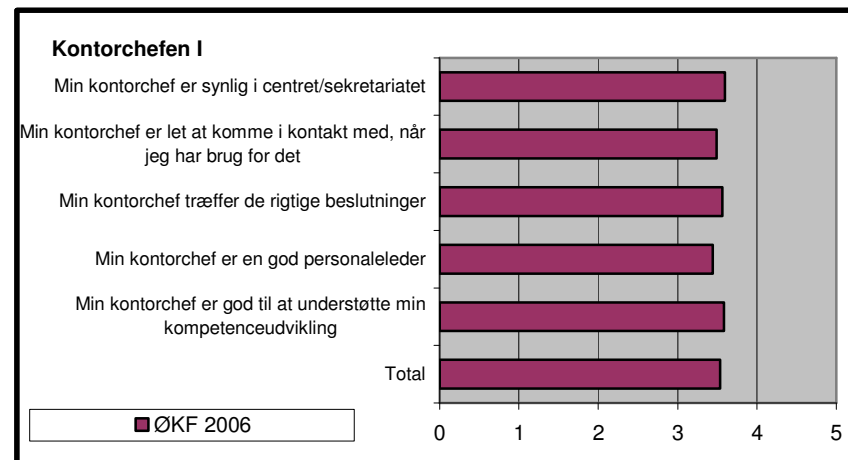


## Lederevaluering

I APV og Lederevalueringen 2006 er der tilføjet nogle spørgsmål om ledelse på forskellige niveauer. Resultaterne kan ikke sammenlignes med forrige år, 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

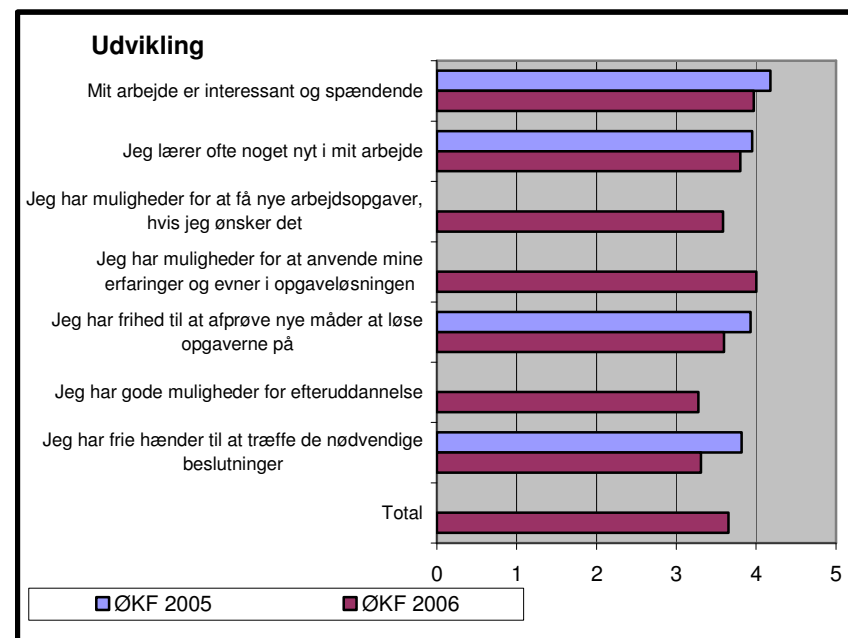
Evaluering af kontorchefen	Enighed			Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	SA	Enhed 2006	SA			
Min kontorchef er synlig i centret/sekretariatet		3,60	1,27	4,24	0,82	268	6%	15
Min kontorchef er let at komme i kontakt med, når jeg har brug for det		3,49	1,29	4,39	0,65	268	3%	9
Min kontorchef træffer de rigtige beslutninger		3,56	1,11	4,47	0,60	268	13%	36
Min kontorchef er en god personaleleder		3,45	1,38	4,54	0,57	268	6%	17
Min kontorchef er god til at understøtte min kompetenceudvikling		3,59	1,21	4,39	0,65	268	17%	45
<b>Total</b>		<b>3,54</b>	<b>1,26</b>	<b>4,41</b>	<b>0,67</b>		<b>9%</b>	<b>122</b>



## Resultater vedrørende Udvikling

Resultaterne om "Udvikling" viser medarbejdernes mening om udviklingsmuligheder (handlefrihed, efteruddannelse, nye opgaver, ny viden) på arbejdspladsen. De sidste to tabeller viser også, hvor mange medarbejdere, der har afholdt MUS og lavet en udviklingsplan med kontorchefen i perioden 1/1- 30/11 2006.

Udvikling	Enighed			Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	SA	Enhed 2006	SA			
Mit arbejde er interessant og spændende	4,18	3,97	0,91	4,67	0,52	268	0%	1
Jeg lærer ofte noget nyt i mit arbejde	3,95	3,80	1,03	4,44	0,65	268	0%	0
Jeg har muligheder for at få nye arbejdsopgaver, hvis jeg ønsker det		3,59	1,10	4,22	0,74	268	7%	19
Jeg har muligheder for at anvende mine erfaringer og evner i opgaveløsningen		4,00	1,01	4,44	0,62	268	1%	3
Jeg har frihed til at afprøve nye måder at løse opgaverne på	3,93	3,60	1,16	4,28	0,76	268	4%	10
Jeg har gode muligheder for efteruddannelse		3,28	1,39	4,38	0,81	268	9%	25
Jeg har frie hænder til at træffe de nødvendige beslutninger	3,82	3,31	1,24	4,28	0,74	268	1%	4
<b>Total</b>		<b>3,65</b>	<b>1,16</b>	<b>4,39</b>	<b>0,71</b>		<b>3%</b>	<b>62</b>



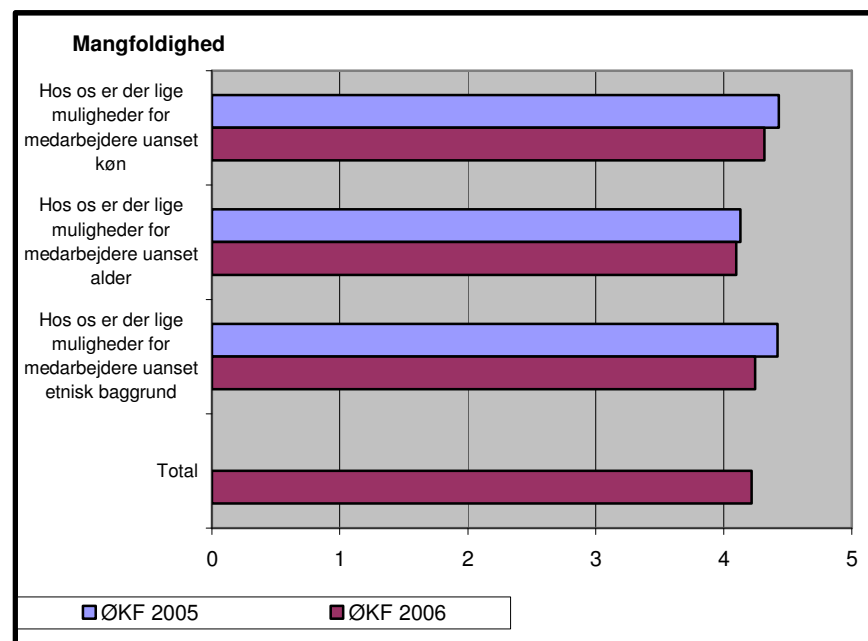
Har haft MUS	Ja	Nej	Ved ikke
Økonomiforvaltningen 2004	86%	13%	1%
Økonomiforvaltningen 2005	87%	11%	2%
Økonomiforvaltningen 2006	84%	14%	2%
Enheden 2006	84%	14%	2%

Har aftalt udviklingsplan	Ja	Nej	Ved ikke
ØKF 2004	61%	33%	6%
ØKF 2005	70%	25%	4%
ØKF 2006	80%	13%	7%
Enheden 2006	80%	13%	7%

## 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 egen enhed.

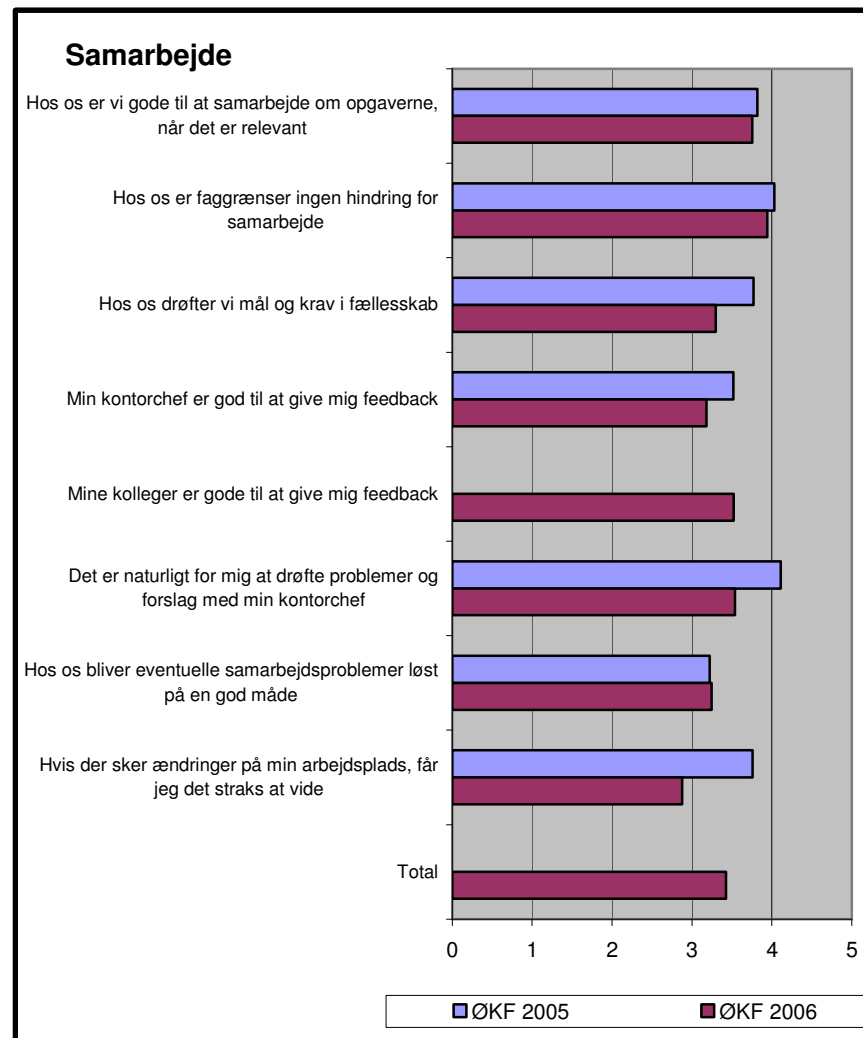
Mangfoldighed	Enighed			Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	SA	Enhed 2006	SA			
Hos os er der lige muligheder for medarbejdere uanset køn	4,43	4,32	1,00	4,42	0,93	268	8%	22
Hos os er der lige muligheder for medarbejdere uanset alder	4,13	4,10	0,97	4,32	0,91	268	9%	25
Hos os er der lige muligheder for medarbejdere uanset etnisk baggrund	4,42	4,25	1,04	4,35	1,05	268	25%	68
<b>Total</b>		<b>4,22</b>	<b>1,01</b>	<b>4,36</b>	<b>0,97</b>		<b>14%</b>	<b>115</b>



## Resultater vedrørende Samarbejde

Resultaterne vedr. "Samarbejde" giver et billede af medarbejdernes oplevelse af samarbejdet med kontorchefen og kollegaerne i egen enhed.

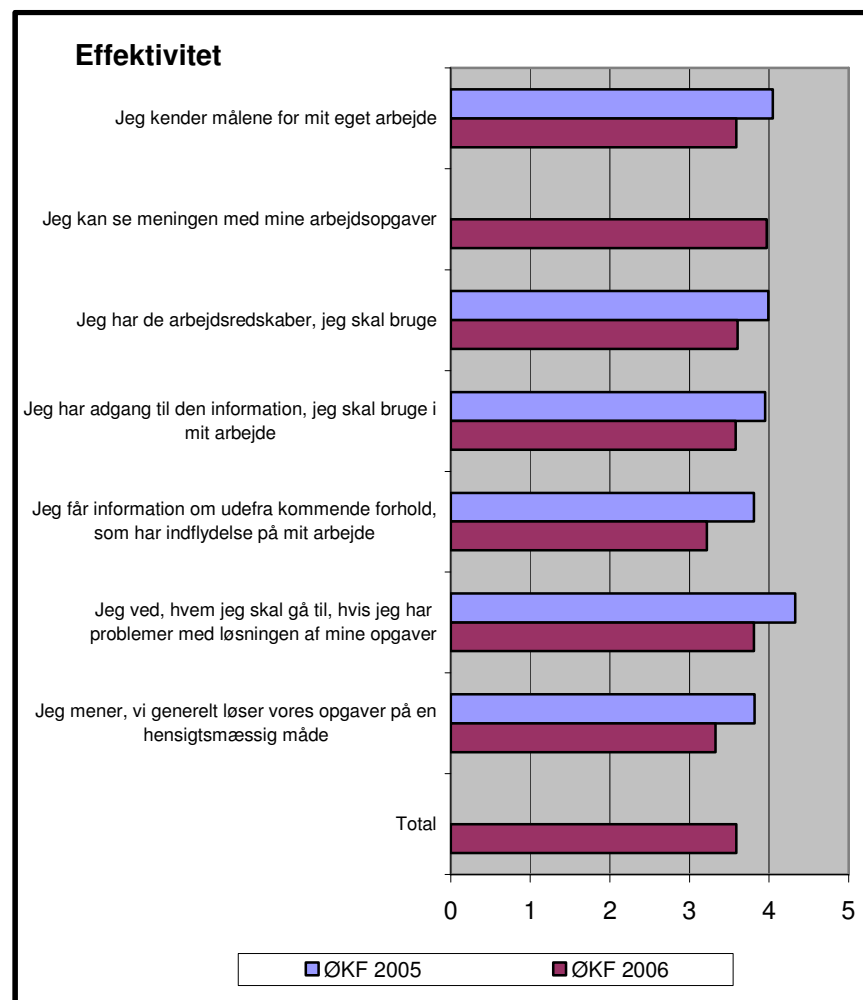
Samarbejde	Enighed			Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	SA	Enhed 2006	SA		%	Antal
Hos os er vi gode til at samarbejde om opgaverne, når det er relevant	3,82	3,75	0,99	4,51	0,60	268	1%	3
Hos os er faggrænser ingen hindring for samarbejde	4,03	3,95	0,95	4,23	0,85	268	4%	11
Hos os drøfter vi mål og krav i fællesskab	3,77	3,30	1,22	4,10	0,85	268	3%	9
Min kontorchef er god til at give mig feedback	3,52	3,18	1,35	4,35	0,68	268	6%	17
Mine kolleger er gode til at give mig feedback		3,52	1,00	4,21	0,78	268	2%	5
Det er naturligt for mig at drøfte problemer og forslag med min kontorchef	4,11	3,54	1,35	4,29	0,79	268	5%	13
Hos os bliver eventuelle samarbejdsproblemer løst på en god måde	3,22	3,24	1,25	4,40	0,64	268	16%	42
Hvis der sker ændringer på min arbejdsplads, får jeg det straks at vide	3,76	2,88	1,44	4,31	0,79	268	6%	15
<b>Total</b>		<b>3,43</b>	<b>1,24</b>	<b>4,30</b>	<b>0,76</b>		<b>5%</b>	<b>115</b>



## 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.

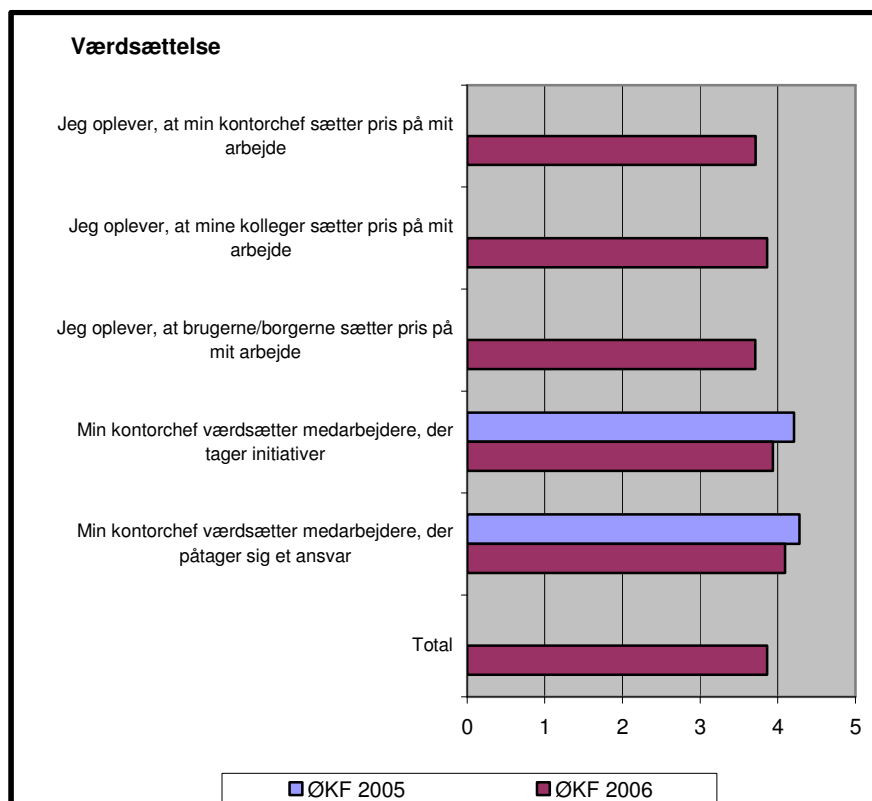
Effektivitet	Enighed			Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	SA	Enhed 2006	SA			
Jeg kender målene for mit eget arbejde	4,05	3,59	1,18	4,42	0,69	269	1%	3
Jeg kan se meningen med mine arbejdsopgaver		3,97	0,99	4,57	0,57	269	0%	1
Jeg har de arbejdsredskaber, jeg skal bruge	3,99	3,61	1,00	4,46	0,61	269	1%	3
Jeg har adgang til den information, jeg skal bruge i mit arbejde	3,95	3,58	1,03	4,50	0,60	269	1%	2
Jeg får information om udefra kommende forhold, som har indflydelse på mit arbejde	3,81	3,22	1,15	4,35	0,74	269	5%	14
Jeg ved, hvem jeg skal gå til, hvis jeg har problemer med løsningen af mine opgaver	4,33	3,81	1,20	4,42	0,68	269	1%	2
Jeg mener, vi generelt løser vores opgaver på en hensigtsmæssig måde	3,82	3,33	1,16	4,46	0,58	269	1%	3
<b>Total</b>		<b>3,59</b>	<b>1,13</b>	<b>4,45</b>	<b>0,64</b>		<b>1%</b>	<b>28</b>



## Resultater vedrørende Værdsættelse

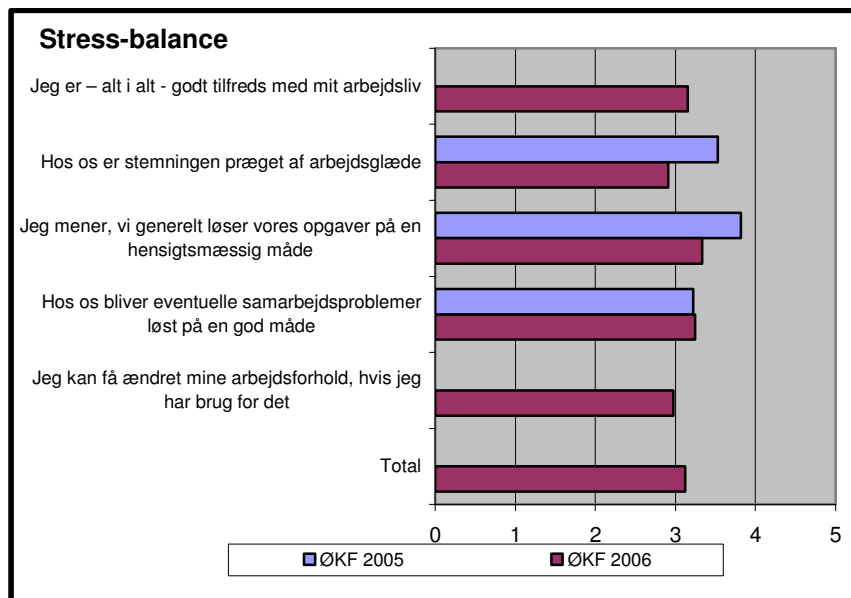
Resultaterne vedr. "Værdsættelse" udtrykker medarbejdernes egen oplevelse af, hvorvidt kontorchefen, kollegaerne og evt. borgerne værdsætter medarbejderens indsats på arbejdspladsen.

Værdsættelse	Enighed			Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	SA	Enhed 2006	SA			
Jeg oplever, at min kontorchef sætter pris på mit arbejde		3,72	1,15	4,42	0,71	270	6%	16
Jeg oplever, at mine kolleger sætter pris på mit arbejde		3,86	0,88	4,29	0,68	270	3%	8
Jeg oplever, at brugerne/borgerne sætter pris på mit arbejde		3,71	1,03	4,08	1,10	270	18%	49
Min kontorchef værdsætter medarbejdere, der tager initiativer	4,21	3,94	1,17	4,34	0,72	270	10%	27
Min kontorchef værdsætter medarbejdere, der påtager sig et ansvar	4,28	4,09	1,09	4,37	0,72	270	9%	25
<b>Total</b>		<b>3,87</b>	<b>1,07</b>	<b>4,30</b>	<b>0,81</b>		<b>9%</b>	<b>125</b>



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 for din enhed.

Stress-balance	Enighed			Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	SA	Enhed 2006	SA			
Jeg er – alt i alt - godt tilfreds med mit arbejdsliv		3,15	1,22	4,68	0,53	270	1%	4
Hos os er stemningen præget af arbejdsglæde	3,53	2,91	1,20	4,64	0,57	270	1%	2
Jeg mener, vi generelt løser vores opgaver på en hensigtsmæssig måde	3,82	3,33	1,16	4,46	0,58	269	1%	3
Hos os bliver eventuelle samarbejdsproblemer løst på en god måde	3,22	3,24	1,25	4,40	0,64	268	16%	42
Jeg kan få ændret mine arbejdsforhold, hvis jeg har brug for det		2,97	1,23	4,30	0,68	270	7%	20
<b>Total</b>		<b>3,12</b>	<b>1,21</b>	<b>4,50</b>	<b>0,60</b>		<b>5%</b>	<b>71</b>



### Stress-balance

Man kan få et billede af arbejdspladsens "Stress balance" 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.

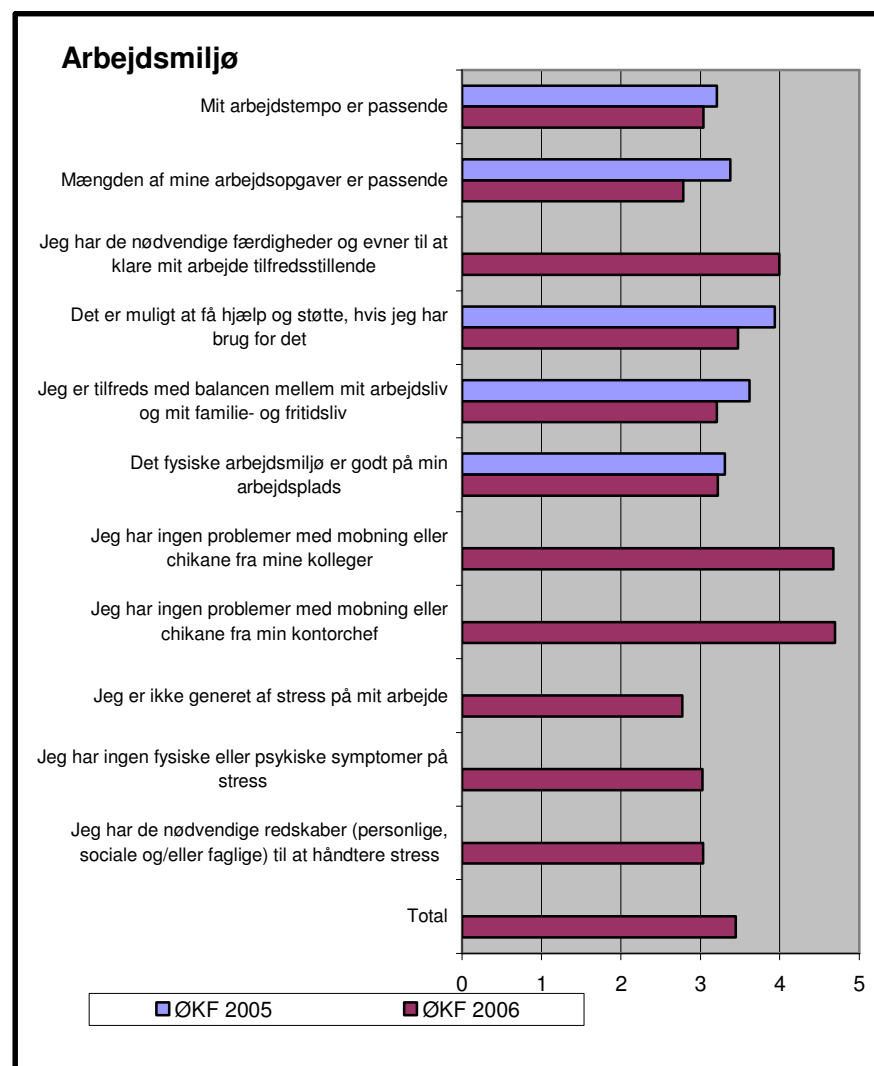
Stress er et resultat af længerevarende ubalance mellem mange forskellige faktorer, fx krav og resurser. Figuren "stress-balance" siger noget om den samlede balance mellem krav og resurser, dvs. om evnen til at imødegå belastninger, der kan bidrage til at udvikle stress. Jo højere I scorer på spørgsmålene 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 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	SA	Enhed 2006	SA			
Mit arbejdstempo er passende	3,21	3,04	1,10	4,11	0,72	270	0%	1
Mængden af mine arbejdsopgaver er passende	3,38	2,78	1,19	4,18	0,70	270	1%	2
Jeg har de nødvendige færdigheder og evner til at klare mit arbejde tilfredsstillende		4,00	0,81	4,44	0,59	270	0%	1
Det er muligt at få hjælp og støtte, hvis jeg har brug for det	3,94	3,48	1,13	4,31	0,76	270	1%	4
Jeg er tilfreds med balancen mellem mit arbejdsliv og mit familie- og fritidsliv	3,62	3,21	1,26	4,53	0,64	270	0%	0
Det fysiske arbejdsmiljø er godt på min arbejdsplads	3,31	3,22	1,31	4,07	0,83	270	0%	1
Jeg har ingen problemer med mobning eller chikane fra mine kolleger		4,68	0,86	4,55	0,81	270	1%	2
Jeg har ingen problemer med mobning eller chikane fra min kontorchef		4,69	0,82	4,59	0,77	270	3%	9
Jeg er ikke generet af stress på mit arbejde		2,77	1,36	4,31	0,71	270	0%	1
Jeg har ingen fysiske eller psykiske symptomer på stress		3,03	1,44	4,51	0,66	270	2%	5
Jeg har de nødvendige redskaber (personlige, sociale og/eller faglige) til at håndtere stress		3,03	1,26	4,35	0,75	270	9%	24
<b>Total</b>		<b>3,45</b>	<b>1,33</b>	<b>4,36</b>	<b>0,74</b>		<b>2%</b>	<b>50</b>

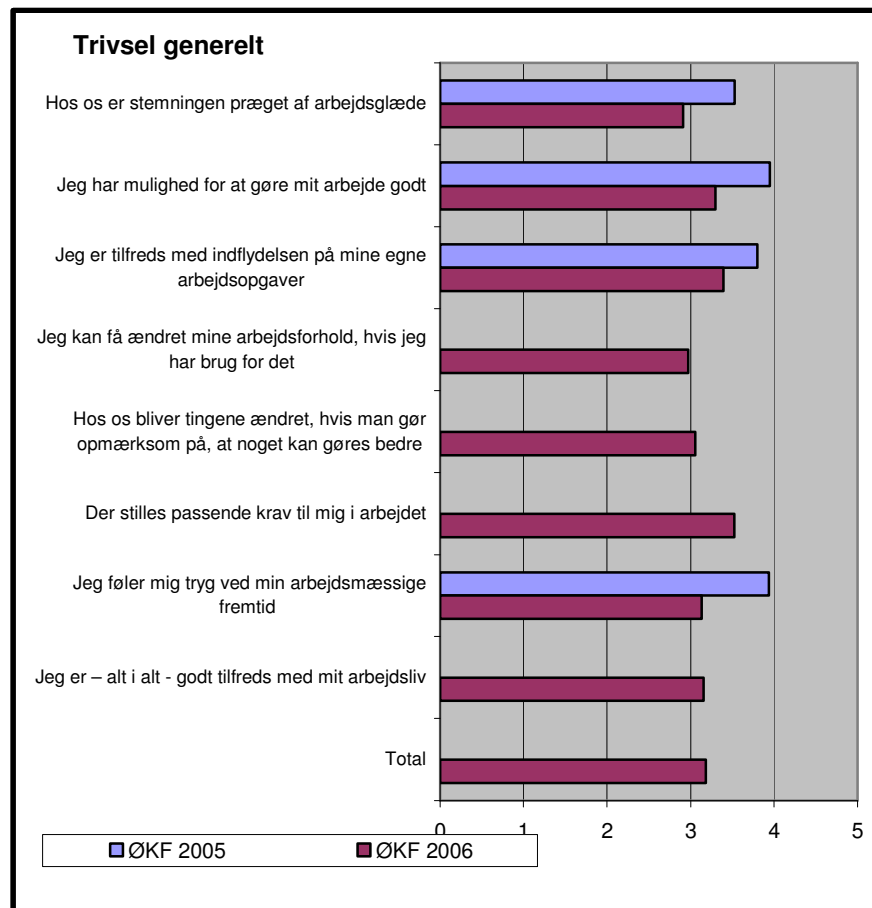


# Trivselsmåling

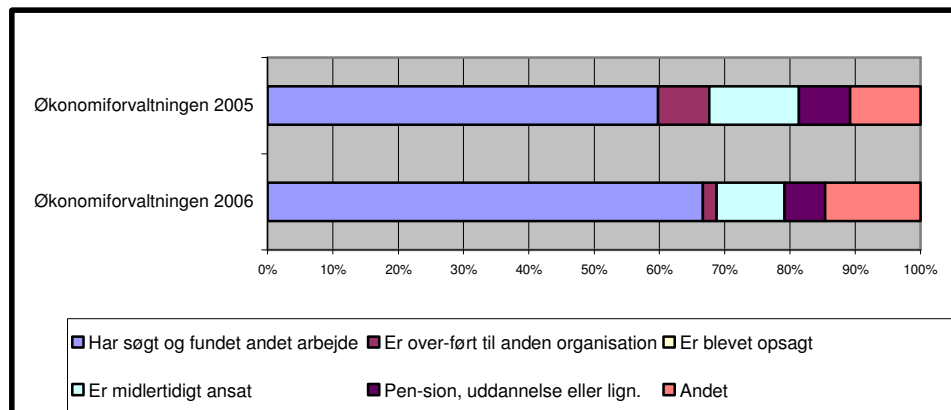
## Resultater vedrørende Trivsel

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

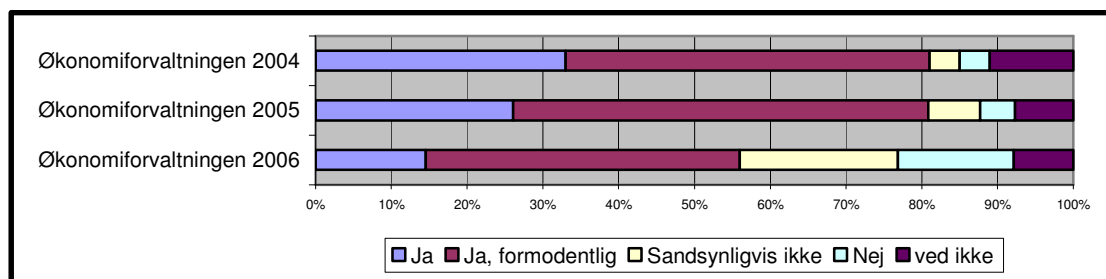
Trivsel generelt	Enighed			Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	SA	Enhed 2006	SA			
Hos os er stemningen præget af arbejdsglæde	3,53	2,91	1,20	4,64	0,57	270	1%	2
Jeg har mulighed for at gøre mit arbejde godt	3,95	3,30	1,05	4,65	0,58	270	0%	0
Jeg er tilfreds med indflydelsen på mine egne arbejdsopgaver	3,8	3,40	1,18	4,47	0,63	270	0%	0
Jeg kan få ændret mine arbejdsforhold, hvis jeg har brug for det		2,97	1,23	4,30	0,68	270	7%	20
Hos os bliver tingene ændret, hvis man gør opmærksom på, at noget kan gøres bedre		3,05	1,26	4,34	0,67	270	4%	11
Der stilles passende krav til mig i arbejdet		3,53	1,13	4,34	0,66	270	1%	4
Jeg føler mig tryk ved min arbejdsmæssige fremtid	3,94	3,13	1,49	4,15	0,99	270	3%	8
Jeg er – alt i alt - godt tilfreds med mit arbejdsliv		3,15	1,22	4,68	0,53	270	1%	4
<b>Total</b>		<b>3,18</b>	<b>1,24</b>	<b>4,45</b>	<b>0,70</b>		<b>2%</b>	<b>49</b>



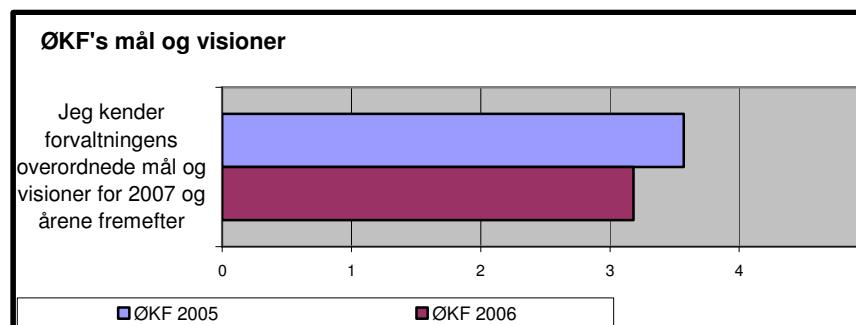
Hvad er den mest sandsynlige årsag, såfremt du ikke er ansat i ØKF ved udgangen af 2007?	Har søgt og fundet andet arbejde	Er overført til anden organisation	Er blevet opsagt	Er midlertidigt ansat	Pension, uddannelse eller lign.	Andet	Antal personer i alt
Økonomiforvaltningen 2005	61%	8%	0%	14%	8%	11%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



Jeg vil anbefale mine venner at søge en ledig stilling i ØKF	Ja	Ja, formodentlig	Sandsynligvis ikke	Nej	ved ikke
Økonomiforvaltningen 2004	33%	48%	4%	4%	11%
Økonomiforvaltningen 2005	26%	55%	7%	5%	8%
Økonomiforvaltningen 2006	15%	41%	21%	15%	8%

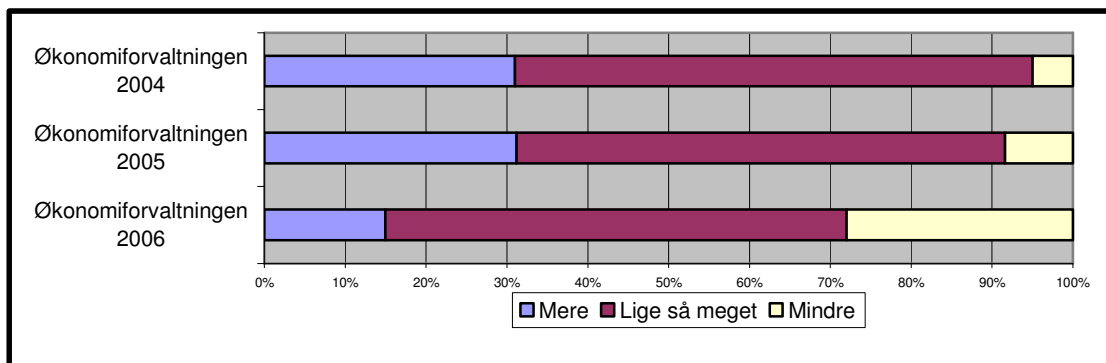


ØKF's mål og visioner	Enighed			Vigtighed		Antal svar	Heraf "ved ikke"	
	ØKF 2005	ØKF 2006	SA	Enhed 2006	SA			
Jeg kender forvaltningens overordnede mål og visioner for 2007 og årene fremefter	3,57	3,18	1,32	3,97	0,97	268	5%	13

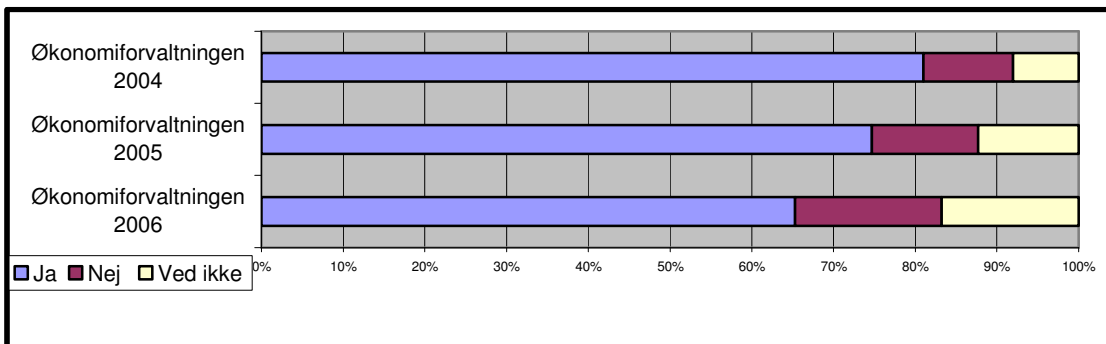


### ØKF som attraktiv arbejdsplads

Hvor attraktiv er det at arbejde i ØKF sammenlignet med andre arbejdspladser du kender?	Mere	Lige så meget	Mindre
Økonomiforvaltningen 2004	31%	64%	5%
Økonomiforvaltningen 2005	31%	60%	8%
Økonomiforvaltningen 2006	15%	57%	28%



Jeg regner med at være ansat i ØKF ved udgangen af 2007	Ja	Nej	Ved ikke
Økonomiforvaltningen 2004	81%	11%	8%
Økonomiforvaltningen 2005	75%	13%	12%
Økonomiforvaltningen 2006	65%	18%	17%



Svarene "Helt sikkert ikke" og "Nej, nok ikke" er samlet til "Nej", og "Ja, formodentlig" og "Ja, helt sikkert" samlet til "Ja"

## 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 2006 er blevet sammenlignet med svarene i ØKF 2004 og 2005, selv om svarmulighederne ifm. enkelte spørgsmål har været lidt anderledes i år.

### General Tilfredshed

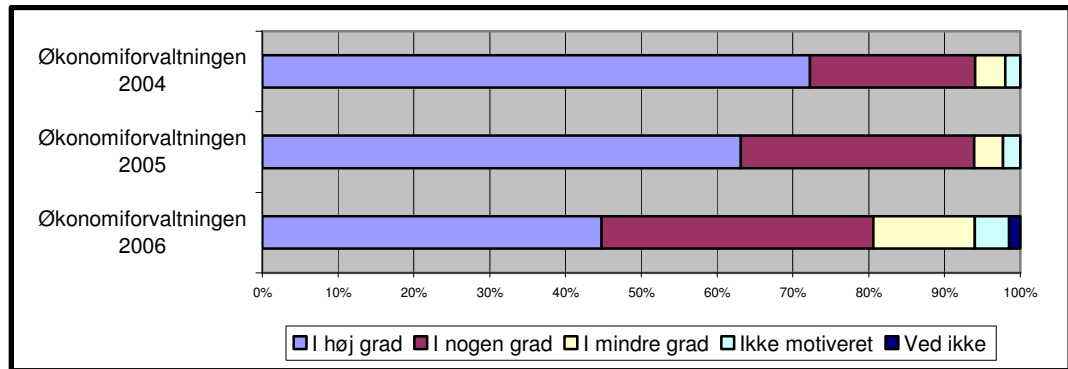
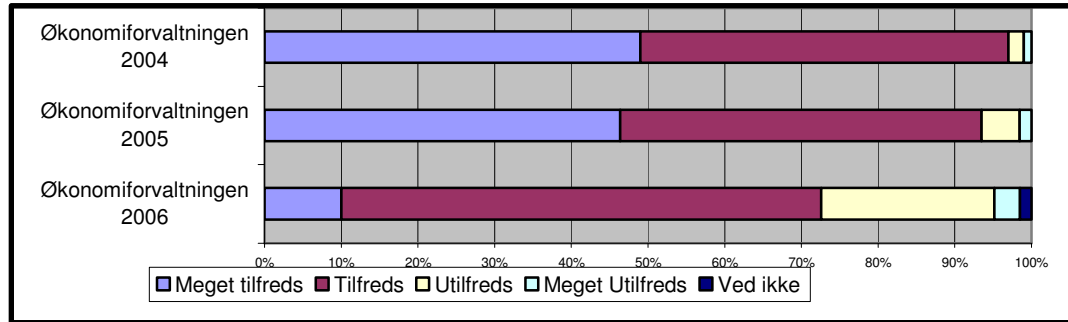
Jeg er - alt i alt- tilfreds med mit arbejdsliv	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget Utilfreds	Ved ikke
Økonomiforvaltningen 2004	49%	48%	2%	1%	0
Økonomiforvaltningen 2005	46%	47%	5%	2%	0
Økonomiforvaltningen 2006	10%	63%	23%	3%	1%

Bemærk, at spørgsmålet 2006 har været lidt anderledes end før, idet der i 2006 er svaret på "Jeg er - alt i alt- godt tilfreds med mit arbejdsliv"

### 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 2004	73%	22%	4%	2%	
Økonomiforvaltningen 2005	63%	31%	4%	2%	
Økonomiforvaltningen 2006	45%	36%	13%	4%	1%

Bemærk, at spørgsmålet 2006 har været lidt anderledes i 2006, idet der i 2006 er svaret i kategorierne "Helt sikkert ikke", "Nej, nok ikke", "Ja, formodentlig" og "Ja, helt sikkert"



# APV og Lederevaluering 2006

## Rapport for hele Økonomiforvaltningen

Rapporten er inddelt i fire dele:

1. svar på de generelle spørgsmål
2. trivselsmålingen
3. lederevalueringen
4. svar om organisationsændringen

### Svarprocent

Svarprocenten til APV/Ledervurderingen har i år været 83%, mens den sidste år var 88%.

### Læsevejledning

For de fleste spørgsmål til trivselsmåling, lederevaluering og organisationsændring gælder, at der er svaret på både enighed og vigtighed. Gennemsnittet af svarene findes i tabellerne. De ledsagende figurer viser kun den gennemsnitlige enighed. Organisationsændringen i juni betyder, at alle sammenligninger finder sted i forhold til svarene for hele ØKF. Det er ikke muligt at sammenligne med den enkelte enheds svar i 2005.

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

### 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.

Handlingsplanen skal være færdig og afleveres til Administrationssekretariatet senest den 9/2 2007.