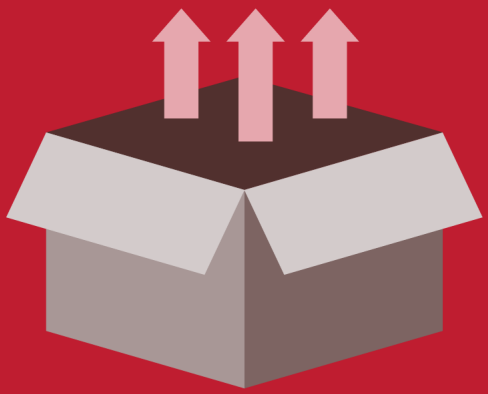
Kommunal frisættelse

Bilagsrapport



Ulf Hjelmar, Nanna Høygaard Lindeberg, Søren Kjær Foged, Julie Schou Nicolajsen og Elias Kragh Marcussen

VIVE

Kommunal frisættelse
Bilagsrapport

© VIVE og forfatterne, 2025
e-ISBN: 978-87-7582-430-4
Arkivfoto: VIVE
Projekt: 301964
Finansiering: Ældreministeriet (tidl. Social-, Bolig- og Ældreministeriet)

VIVE
Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



VIVE støtter FN's verdensmål og angiver her, hvilket eller hvilke verdensmål der knytter sig til publikationen.

Indholdsfortegnelse

Bilag 1 Metodebeskrivelse 5

A. Spørgeskemaundersøgelse 5

B. Skriftligt dokumentationsmateriale 7

C. Kvalitative interview 9

D. Øvrige kvantitative data 12

E. Analytisk behandling af data mv. 12

Bilag 2 Resultater fra spørgeskemaundersøgelse 2021 og 2024 17

Dagtilbudsområdet 17

Folkeskoleområdet 61

Ældreområdet 101

Bilag 3 Statistiske analyser 141

Dagtilbudsområdet 141

Folkeskoleområdet 173

Ældreområdet 201

Bilag 1 Metodebeskrivelse

I det følgende beskrives indsamlingen og behandlingen af de fire typer af datakilder, som slutevalueringen bygger på. De forskellige typer af data er:

- En spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere i dagtilbud, folkeskole og ældretilbud samt lederne i de syv kommuner
- Skriftligt dokumentationsmateriale om kommunernes arbejde med velfærdsaftalerne
- Kvalitative interviews med udvalgte borgere, medarbejdere, lokale ledere, forvaltningsrepræsentanter og politikere i de syv kommuner
- Øvrige kvantitative data i form af registerdata om sygefravær og medarbejdere, der er stoppet, samt specifikke kvantitative data på de enkelte områder.

Efter beskrivelsen af de fire typer af datakilder følger et afsnit, som beskriver den analytiske behandling af data.

A. Spørgeskemaundersøgelse

Spørgeskemaundersøgelsen i slutevalueringen er en opfølgning på baselinemålingen, som blev udført i forbindelse med midtvejsevalueringen fra august til oktober 2021 (Hjelmar m.fl., 2022). Denne måling er nu blevet gentaget for at undersøge udviklingen i kommunerne under arbejdet med velfærdsaftalerne.

Resultaterne giver et øjebliksbillede af oplevelsen af kvalitet og måder at løfte kvaliteten på inden for de forskellige velfærdsområder. Dels ved opstarten af arbejdet med velfærdsaftalerne og dels i 2024 efter 3 år med velfærdsaftalerne.

Spørgeskemaundersøgelsen er udsendt til alle involverede medarbejdere i institutioner/tilbud og deres nærmeste ledere i de syv forsøgskommuner og er dermed en totalundersøgelse (ikke en stikprøvebaseret undersøgelse). VIVE har fået adgang til respondenterne via lister med kontaktoplysninger tilsendt fra de syv forsøgskommuner.

I Bilagstabel 1.1 ses respondentgrupperne på de tre områder.

Bilagstabel 1.1 Respondentgrupper

	Dagtilbud	Folkeskole	Ældreområde
Medarbejdere	Pædagoger Pædagogmedhjælpere Dagplejere Pædagogiske assistenter	Lærere Pædagoger (fx skolepædagoger og børnehaveklassepædagoger) Øvrigt pædagogisk personale Vejledere (faglige vejledere, inklusionsvejledere)	Social- og sundhedsassistenter Social- og sundhedshjælpere Sygeplejersker Terapeuter (fysioterapeuter eller ergoterapeuter) Pædagogisk uddannede Under uddannelse (fx elever) Andre faggrupper
Ledere	Dagtilbudsledere Områdeledere	Skoleledere Afdelingsledere/ viceskoleledere	Ledere af enheder på ældre- og sundhedsområdet, fx plejecentre, hjemmeplejen, træningsenhed, visitationen, sygeplejen og madservice.

Slutmålingens datagrundlag består af i alt 3.228 unikke besvarelser fra ledere og medarbejdere. Data er indsamlet i perioden fra juni til august 2024.

Spørgeskemaerne på tværs af de tre områder vedrører primært spørgsmål om oplevelsen af kvalitet samt oplevelsen af betydningen af faglig frihed og tillid, borgerinddragelse og nærhed, medarbejderinddragelse samt regler og dokumentation under arbejdet med velfærdsaftalerne. I spørgeskemaet indgik ligeledes en række spørgsmål, der direkte spørger ind til velfærdsaftalens betydning for førnævnte elementer. Spørgeskemaet indeholder desuden nogle baggrundsspørgsmål om køn og alder, nuværende stilling, faglig baggrund, antal år som ansat og antal arbejdstimer om ugen. På folkeskoleområdet indgik desuden spørgsmål om undervisningstrin og fagområde.

Spørgsmålene i spørgeskemaerne er omkodet til værdierne 1-5, hvor en høj værdi angiver, at respondenten er enig i udsagnet – eller for enkelte spørgsmål oplever udsagnet "i høj grad". Ved spørgsmålet. "Jeg har inden for det seneste år overvejet at sige mit arbejde op", angiver en høj værdi således, at man har overvejet at sige sit arbejde op.

De fleste spørgsmål er stillet til både medarbejdere og ledere med områdespecifikke tilpasninger af sproget og spørgsmålenes indhold, mens nogle spørgsmål kun er stillet til enten medarbejdere eller ledere.

Der blev udarbejdet et særskilt spørgeskema på folkeskoleområdet rettet mod fritidsområdet. Deri indgik en række åbne svar, hvor medarbejderne på fritidsområdet har kunnet give kvalitative vurderinger af forhold på fritidsområdet. Dette har været særligt for dette område, da spørgeskemaet på folkeskoleområdet var rettet mod skoledelen og ikke arbejdet i SFO eller klub.

Besvarelsesprocenterne i eftermålingen på tværs af de tre områder fremgår af Bilagstabel 1.2.

Bilagstabel 1.2 Besvarelsesprocent fordelt på velfærdsområde

	Antal udsendelser	Antal besvarelser	Besvarelsesprocent
Dagtilbud	811	479	59,1 %
Folkeskole	2.536	1.366	53,9 %
Ældreområdet	2.721	1.383	50,8 %
I alt	6.068	3.228	53,2 %

Besvarelsesprocenterne i 2024 var lidt mere forskellige på tværs af de syv kommuner end i 2021-undersøgelsen (se Hjelmar m.fl., 2022).

B. Skriftligt dokumentationsmateriale

VIVE har løbende modtaget skriftligt dokumentationsmateriale fra både forvaltningerne og de enkelte dagtilbud, skoler og ældreenheder.

Indsamling af data om forsøgsaktiviteter

Forud for slutevalueringen har fx ledelsen eller andre nøglepersoner på de enkelte daginstitutioner/skoler/ældreenheder beskrevet de på tidspunktet igangsatte og planlagte forsøgsaktiviteter. Der kan være kommet yderligere forsøgsaktiviteter til siden opgørelsestidspunktet, ligesom det har været muligt for kommunerne løbende at justere på beskrivelsen af forsøgsaktiviteterne. På dagtilbudsområdet har kommunerne i november 2024 haft mulighed for at opdatere beskrivelsen af, i hvilket omfang igangsatte forsøgsaktiviteter har fordret frisættelse fra statslige regler. På skoleområdet er aktivitetsbeskrivelserne opdateret i løbet af juni-august 2024. På ældreområdet er opgørelsen opdateret løbende frem til slutevalueringens dataindsamling i anden halvdel af 2024.

Indsamlingsmetoden varierer på tværs af kommuner. Variationen skyldes en opmærksomhed på at pålægge de deltagende institutioner mindst muligt ekstraarbejde. Dette betyder også, at opgørelserne af forsøgsaktiviteterne er forskellig på

tværs af kommuner og velfærdsområder, hvilket har betydning for muligheden for at sammenligne på tværs af områder. Hvor opgørelserne på hhv. folkeskole- og ældreområdet er tænkt som en samlet opgørelse af igangsatte forsøgsaktiviteter, så er opgørelsen på dagtilbudsområdet tænkt som eksempler på igangsatte forsøgsaktiviteter fra de enkelte institutioner og er således ikke udtømmende. Dermed er det ikke på baggrund af eksisterende data muligt at opgøre antallet af planlagte og igangsatte forsøgsaktiviteter på dagtilbudsområdet. Helsingør og Rebild Kommuner har foretaget et strategisk valg, hvor der ikke har været fokus på en præcis registrering af lokalt igangsatte forsøgsaktiviteter, herunder hvorvidt hvert enkelt forsøg har krævet fritagelse fra statslige og kommunale regler.

Opgørelse af antal forsøgsaktiviteter

I indberetningen af forsøgsaktiviteter er der variation i, hvad de enkelte institutioner/enheder har opgjort som én forsøgsaktivitet. Nogle har opgjort hver enkelt forsøgsaktivitet som en forsøgsaktivitet for sig, fx kortere skoledage og tolærerordning. Andre har puljet en række aktiviteter som én samlet forsøgsaktivitet, enten fordi formål og fokus i forsøgsaktiviteterne er det samme, eller fordi de organisatorisk er med til at muliggøre hinanden. I opgørelsen af antallet af forsøgsaktiviteter er der taget udgangspunkt i, hvad kommunerne selv har defineret som én forsøgsaktivitet. Dermed kan samme forsøgsaktivitet rumme både delaktiviteter, der kræver fritagelse fra national lovgivning, og andre delaktiviteter, der ikke gør. Forsøgsaktiviteterne optræder i opgørelsen over forsøgsaktiviteter, der har krævet fritagelse fra lovgivning, hvis kommunerne selv vurderer at dele af forsøgsaktiviteten har krævet fritagelse herfra.

Det er med udgangspunkt i det eksisterende datagrundlag ikke muligt direkte at sammenligne eller samlet opgøre antal forsøgsaktiviteter på tværs af de tre velfærdsområder. Der er to årsager hertil:

- Opgørelserne på folkeskole- og ældreområdet er tiltænkt som en nogenlunde samlet opgørelse af forsøgsaktiviteter, mens opgørelsen på dagtilbudsområdet er eksempler på igangsatte forsøgsaktiviteter fra de enkelte dagtilbud.
- En række kontekstfaktorer kan vanskeliggøre en sammenligning af antallet af forsøgsaktiviteter på de tre velfærdsområder. Eksempelvis er der organisatoriske forskelle mellem daginstitutioner og skoler, der gør, at én skole naturligt vil have flere og mere forskelligartede aktiviteter end en enkelt daginstitution, idet der i daginstitutioner er en aldersmæssig ensartet børnegruppe og en begrænset personalegruppe, mens skoler har en større elevgruppe med større alderspredning og en større/mere forskelligartet lærergruppe.

Ved sammenligning af antallet af forsøgsaktiviteter på tværs af kommuner inden for samme velfærdsområde bør man også være opmærksom på forskelle i kommunestørrelse. I større kommuner med flere medarbejdere og borgere vil man således alt andet lige kunne forvente flere forsøgsaktiviteter.

C. Kvalitative interview

VIVE har i sommeren/sensommeren 2024 udført kvalitative interviews med relevante aktører i hver af de syv kommuner. Der er blevet gennemført kvalitative interviews med ledelsen og medarbejdere fra dagtilbud, folkeskoler og ældreenheder, interviews med relevante ledere og medarbejdere på forvaltningsniveau samt interviews med relevante kommunalpolitikere. På folkeskoleområdet er der ligeledes udført interviews med elever. Efterfølgende er der foretaget individuelle interviews med forældre på dagtilbuds- og folkeskoleområdet og interviews med repræsentanter for de ældre på ældreområdet.

I alt er der foretaget 40 interviews. Størstedelen af interviewene med forvaltningsrepræsentanter og kommunalpolitikere er foregået som gruppeinterview med to eller flere deltagere, mens enkelte interviews har været enkeltmandsinterviews. Interviews med de lokale ledelser, medarbejdere og elever har været med flere repræsentanter for den pågældende informantgruppe. Yderligere borgerinterviews har været enkeltmandsinterviews. Interviewene på hvert område kan ses i Bilagstabel 1.3, Bilagstabel 1.4 og Bilagstabel 1.5.

På dagtilbudsområdet er der foretaget fire interviews med medarbejdere og ledere og syv interviews med forvaltningen og det politiske niveau. Derudover er der gennemført to borgerinterviews med repræsentanter fra dagtilbudsbestyrelserne på institutionerne (jf. Bilagstabel 1.3).

Bilagstabel 1.3 Interviews på dagtilbudsområdet

Dagtilbud	
Kommune 1	**Kommune 2**
Tre dagtilbudsledere	Tre dagtilbudsledere
Seks medarbejdere	Otte medarbejdere
Tre medlemmer af det politiske udvalg	Formand for det politiske udvalg og borgmester
Borgmester	
To tilsynskonsulenter	To konsulenter
Dagtilbudschef og to konsulenter	Direktør og dagtilbudschef
To forældre fra forældrebestyrelser	To forældre, hvoraf en er fra forældrebestyrelse

På folkeskoleområdet er der foretaget fire interviews med medarbejdere og ledere, samt fire interviews med forvaltningsrepræsentanter og kommunalpolitikere. Derudover er der gennemført fire interviews med hhv. repræsentanter fra skolebestyrelserne og elever (jf. Bilagstabel 1.4).

Bilagstabel 1.4 Interviews på folkeskoleområdet

Folkeskole	
Kommune 1	**Kommune 2**
Tre repræsentanter fra skoleledelser	Syv repræsentanter fra skoleledelser
To medarbejdere fra skoler (undervisende personale)	Seks medarbejdere fra skoler (hhv. pædagogisk personale og undervisende personale)
Seks elever	Fire elever
To forældre og medlemmer af skolebestyrelser (telefonisk)	To forældre og medlemmer af skolebestyrelser (telefonisk)
To repræsentanter fra forvaltningsledelsen samt forvaltningsmedarbejder	To repræsentanter fra forvaltningsledelsen samt forvaltningsmedarbejder
En kommunalpolitiker	To kommunalpolitikere

På ældreområdet er der foretaget i alt seks interviews med medarbejdere og ledere og i alt seks interviews med forvaltning og det politiske niveau. Derudover er der gennemført tre interviews med repræsentanter for de ældre i form af informanter, der sidder i kommunernes seniorråd/ældreråd og på den måde har været involveret i velfærdsaftalen (jf. Bilagstabel 1.5).

Bilagstabel 1.5 Interviews på ældreområdet

Ældreområdet		
Kommune 1	**Kommune 2**	**Kommune 3**
5-8 medarbejdere	5-8 medarbejdere	5-8 medarbejdere
4-9 ledere	4-9 ledere	4-9 ledere
Repræsentanter fra forvaltningsledelsen (direktør, fagchef mv.)	Repræsentanter fra forvaltningsledelsen (direktør, fagchef mv.)	Repræsentanter fra forvaltningsledelsen (direktør, fagchef mv.)
Kommunalpolitiker(e) fra ansvarligt fagudvalg, herunder formand	Kommunalpolitiker(e) fra ansvarligt fagudvalg, herunder formand	Kommunalpolitiker(e) fra ansvarligt fagudvalg, herunder formand
Repræsentant fra seniorråd/ældreråd	Repræsentant fra seniorråd/ældreråd	Repræsentant fra seniorråd/ældreråd

Anm.: Tabellen vedrører kun interviews i forbindelse med slutevalueringen. Dertil kommer interviews gennemført som en del af midtvejsevalueringen.

Omdrejningspunktet for de kvalitative interviews var de forskellige aktørers erfaringer med arbejdet med velfærdsaftalerne. De kvalitative interviews har omhandlet følgende temaer:

- Forventninger og oplevelsen af arbejdet med velfærdsaftalen
- Igangsatte aktiviteter – indhold, mål, forventninger
- Betydning af regelfritagelser og øvrige elementer
- Ændret tilgang til styring og ledelse
- Øvrige relevante forhold, fx opfølgning på aktiviteter.

Interviewene er foretaget med semistrukturerede interviewguides med generiske spørgsmål tilrettet hvert enkelt velfærdsområde. Interviewene har været af 45-75 minutters varighed og er foregået fysisk i den pågældende kommune. De efterfølgende enkeltmandsinterviews med borgere har varet ca. 30 minutter og er udført telefonisk. Temaerne har her bl.a. været oplevelsen af inddragelse i arbejdet med velfærdsaftalerne, oplevet indflydelse, forandringer og udfordringer samt gevinster ved at være med i forsøget.

Udvælgelse af interviewpersoner

Interviewpersonerne er udvalgt i samarbejde med de enkelte velfærdsaftalekommuner. På forvaltnings- og kommunalpolitisk niveau er relevante aktører, der har været tæt på arbejdet med velfærdsaftalen, udvalgt. I udvælgelsen af lokale ledere, medarbejdere og borgere har der været fokus på at sikre en bred variation i informantgruppen, fx i forhold til perspektiver fra aktører fra forskellige institutioner/enheder og med forskellig involveringsgrad i forsøget.

D. Øvrige kvantitative data

VIVE har også indsamlet øvrige kvantitative data, som kan belyse borgerrettede virkninger af kommunernes arbejde med velfærdsaftalerne. For dagtilbudsområdet vedrører det data fra sprogvurderinger gennemført i den ene af de deltagende kommuner. For skoleområdet omhandler det elevkarakterer og fraværs- og trivselsdata. For ældreområdet er der i bilagsrapporten præsenteret data for forebyggelige sygehusophold[1].

Endelig er der for alle tre områder indsamlet kommunedata på sygefravær og medarbejdere, der er stoppet, via særudtræk fra Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor (KRL). Disse registerdata er præsenteret som en del af de statistiske analyser i Bilag 3.

E. Analytisk behandling af data mv.

Den analytiske behandling af data tager udgangspunkt i et mixed methods design. Dermed menes en analytisk tilgang, som søger at kombinere forskellige typer af data med henblik på at belyse sammenhænge, virkninger og årsager fra forskellige vinkler og dermed opnå en mere nuanceret forståelse af et komplekst felt.

I analysen har vi tillagt data fra spørgeskemaundersøgelsen størst vægt, da disse data er indsamlet i starten af forsøget og i slutningen af forsøget, og data dermed muliggør en systematisk analyse af ændringer i de centrale forhold, der indgår i velfærdsaftalerne. Disse data er i analysen suppleret med øvrige kvantitative data og kvalitative data.

På den baggrund undersøges det, om de ændringer i kvalitet/trivsel, der er sket i forsøgsperioden, opleves at have en sammenhæng med elementerne i velfærdsaftalerne, og i hvilket omfang det dermed kan sandsynliggøres, at der er tale om virkninger af velfærdsaftalerne. Der indgår i rapporten ikke præcise effekter af arbejdet med velfærdsaftalerne. Det ville kræve et eksperimentelt undersøgelsesdesign, herunder fx at velfærdsaftalekommunerne var tilfældig udvalgt, og der kunne etableres en fuldstændig sammenlignelig kontrolgruppe. Undersøgelsen er med andre ord et observationsstudie, hvor sammenhænge kan sandsynliggøres med varierende styrke og usikkerhed, og omvendt ikke et eksperimentelt studie, der gør det muligt at udtale sig mere præcist og sikkert om årsagssammenhænge og effektstørrelser.

[1] Det vurderes, at der ikke eksisterer offentligt tilgængeligt survey- eller registerdata på kommunalt niveau på ældreområdet, som på en valid måde kan belyse udviklingen i kvalitet for borgerne og samtidig henføres til velfærdsaftalen. Det eksisterende data, som kommer tættest på at opfylde kriteriet, er antallet af forebyggelige sygehusophold for hjemmehjælpsmodtagere. Denne data er dog langt fra dækkende for alle kommuner og for alle år, og denne data er dertil påvirkelig af den kommunale sundhedsindsats, som ikke har været en del af fritagelsen fra statslig lovgivning.

I rapporten bruger vi begrebet "potentiale" til at indikere, at der i analysen og på baggrund af de forskellige datakilder ses positive sammenhænge mellem elementerne i velfærdsaftalerne og oplevede virkninger for borgere og medarbejdere/lokale ledere.

Det bemærkes, at de syv forsøgskommuner ikke er tilfældigt udvalgt, og at de dermed ikke nødvendigvis er repræsentative for kommuner i øvrigt. I den sammenhæng gælder det formentlig, at der har været en form for "udvælgelseseffekt", som betyder, at der har været en særlig opmærksomhed omkring de syv kommuner i forsøget. Samlet betyder det, at de beskrevne potentialer for virkninger af arbejdet med elementerne i velfærdsaftalerne ikke uden videre kan overføres til andre kommuner.

I det følgende gennemgås den analytiske behandling af de forskellige data, der indgår i rapporten.

Univariat analyse af spørgeskemadata (Bilag 2)

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen (Bilag 2) er fremkommet ved optælling og efterfølgende udregning af procentuel fordeling for hvert spørgsmål fordelt på de tre velfærdsområder. For at få et sammenligningsgrundlag med førmålingen er resultaterne fra denne desuden indsat i oversigtstabellerne (se Bilag 2). Det bør bemærkes, at der er en vis variation i antallet af respondenter, hvilket skyldes, at "ved ikke"-besvarelser er frasorteret, samt at enkelte respondenter løbende er faldet fra i løbet af undersøgelsen. Derudover er antallet af respondenter lavere i eftermålingen end i førmålingen. Det bemærkes i øvrigt, at der i opgørelsen af resultaterne fra førmålingen er foretaget en mindre grad af afrunding, hvorved resultaterne kan variere minimalt i forhold til det tidligere offentliggjorte notat om førmålingen (Hjelmar m.fl., 2022).

Spørgsmålene er opdelt i formuleringen, "Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?", og i gradsspørgsmål (fx "I hvilken grad lykkes I med følgende i dit dagtilbud?"). Spørgsmålene er skaleret fra 1 til 5 således, at "Helt uenig" og "Slet ikke" har værdien 1, mens "Helt enig" og "I meget høj grad" har værdien 5. Denne skalering tillader udregning af middelværdier på hvert spørgsmål, således som det fremgår af oversigtstabellerne i Bilag 2.

Antallet af besvarelser (n) varierer mellem spørgsmålene. Denne variation skyldes, at nogle respondenter er faldet fra undervejs i deres besvarelse, og at "ved ikke"-besvarelser for de enkelte spørgsmål er frasorteret i den efterfølgende databehandling. Tabeller og figurer viser således alene dem, der har svaret andet end "ved ikke". I noterne til figurerne i hovedrapporten er det angivet, om forskelle er statistisk signifikante. Muligheden for statistisk signifikans hænger tæt sammen med

antallet af observationer, hvilket der tages højde for i fortolkningen af data. Som hovedregel er statistisk signifikans for medarbejdere, hvor der er en stor population, angivet på 5-%'s niveauet (P<0,05) eller herunder (P<0,01). For lokale ledere, hvor der er en mindre population, er signifikans udregnet på 10-%'s niveauet (P<0,10) og herunder (P<0,05 og P<0,01). Hvorvidt en udvikling i gennemsnittet fra før- til eftermåling er statistisk signifikant, er estimeret i en regressionsanalyse, hvor der kontrolleres for baggrundsvariable på respondentniveau, og hvor standardfejl er klyngekorrigeret på respondentniveau (og hvor statistisk signifikans er givet ved t-test (se også Bilag 3).

Statistisk analyse af spørgeskemadata (Bilag 3)

For at kontrollere for en eventuel betydning af tredjevariable, fx grundet forskelle i stikprøverne i før- og eftermålingen[2], er der lavet supplerende statistiske analyser (se Bilag 3). Der er overordnet gennemført tre typer af analyser på de valgte spørgsmål. Der er på de enkelte velfærdsområder lavet en vurdering af, hvilke typer af spørgsmål og analyser, som giver det mest retvisende billede af arbejdet med velfærdsaftaler.

Den første type analyse vedrører beregning af forudsagte gennemsnitsværdier for medarbejdere og ledere i hhv. før- og eftermåling, når der kontrolleres for en række baggrundsvariable. De konkrete baggrundsvariable fremgår af anmærkningerne under figurerne i Bilag 3 (som eksempel kan nævnes respondentens kommune, stilling og alder).

Den anden type analyse vedrører medarbejdere, som i varierende grad har arbejdet med elementerne i velfærdsaftalerne. Der skelnes i analysen mellem medarbejdere, der hhv. har en relativ høj implementeringsgrad, og alle medarbejdere. I forhold til at opdele medarbejdere efter implementeringsgrad er der taget udgangspunkt i spørgsmålet: "I hvilken grad har du selv arbejdet med forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen)" (Bilagstabel 2.36). Medarbejdere med høj implementering er defineret som medarbejdere, der har arbejdet med velfærdsaftalen "i høj grad" eller "i meget høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke".

Den tredje type analyse vedrører udelukkende medarbejdere, som har besvaret både før- og eftermålingen (paneldata). Disse medarbejdere er opdelt i to grupper med hhv. en høj og lav implementering (jf. ovenstående opdeling af respondenterne efter implementeringsgrad). Udviklingen i gennemsnitsværdierne for de to grupper

[2] Eksempelvis forskelle i de to stikprøver med hensyn til kommunernes besvarelsesandele og respondenternes stilling.

af medarbejdere med høj og lav implementering er herefter analyseret med henblik på at belyse betydningen af at have arbejdet aktivt med frisættelsen.

Medarbejdere med høj implementering kan formodes at være særligt motiverede for at arbejde med frisættelsen, og der kan derfor være tale om en selektionsbias. I tolkningen af disse data har vi været opmærksom på dette og derfor generelt søgt at inddrage forskellige typer af data i den samlede vurdering af de forskellige elementer i analysen.

For alle tre typer af analyser er standardfejl klyngekorrigeret på individniveau, idet nogle medarbejdere har svaret på både før- og eftermålingen.

Analytisk behandling af øvrige kvantitative data

Øvrige kvantitative data er inddraget i analysen til at supplere analysen af spørgeskemadata. Inddragelsen af disse data er sket ud fra en faglig vurdering af, hvorvidt disse data har en relevans i forhold til at vurdere virkninger af arbejdet med velfærdsaftalerne.

Generelt gælder, at der er en række øvrige forhold ud over velfærdsaftalerne (fx kommunal økonomi, medarbejderressourcer og særlige kontekstuelle forhold), som indvirker på sådanne data, ligesom der ikke altid vil være en kontrolgruppe. Inddragelsen og fortolkningen af øvrige data er derfor sket med disse forbehold in mente.

I analysen er øvrige kvantitative data brugt til at give et supplerende perspektiv på spørgeskemaundersøgelsens analytiske fund. Eksempelvis er kommunedata på sygefravær og medarbejdere, der er stoppet, inddraget på alle tre velfærdsområder til at supplere vurderingerne fra spørgeskemaundersøgelsen af medarbejdertrivsel. Kommunedata for sygefravær og medarbejdere, der er stoppet, fremgår for alle 98 kommuner, og det er derved muligt at etablere en kontrolgruppe af kommuner, som ikke har arbejdet med velfærdsaftalerne via den syntetiske kontrolmetode (se også registerdata for de tre velfærdsområder i Bilag 3).

Analytisk behandling af kvalitative data

De kvalitative data stammer primært fra de 40 gennemførte interviews med hhv. lokale politikere, forvaltning, lokale ledere, medarbejdere og borgere/elever. Derudover indgår kvalitative data fra spørgeskemaundersøgelsen, der havde et spørgsmål med en åben svarmulighed. Spørgsmålet omhandlede respondentens oplevelse af hvilke dele af frihedsforsøget (velfærdsaftalen), som har været vigtigst for dem og deres arbejde.

De kvalitative data er bearbejdet i koder omhandlende følgende overordnede temaer:

- Virkninger på borgerniveau
- Virkninger på medarbejderniveau
- Frisættelse fra regler
- Fagligt råderum
- Borgerinddragelse og borgercentrering
- Formel medarbejderinddragelse
- Ændret styring og kultur
- Øvrige forhold.

Det kvalitative materiale er efterfølgende kondenseret til analytiske pointer. I udvælgelsen af citater til rapporten er der lagt vægt på at finde illustrative citater, der kan fremhæve mere generelle analytiske pointer. En sådan generel pointe trækker typisk på flere forskellige aktørers udsagn og kondenserer dermed ofte en mere generel oplevelse hos de forskellige respondentgrupper.

Steds- og personhenførbare oplysninger og citathenvisninger er generelt søgt anonymiseret.

Bilag 2 Resultater fra spørgeskemaundersøgelse 2021 og 2024

Dagtilbudsområdet

Bilagstabel 2.1

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du oplever dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Spm. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før							
Medarbejdere: Jeg er glad for mit daglige arbejde							
Antal	234	189	30	11	3	467	
Procent	50,0	40,0	6,0	2,0	1,0	100,0	4,37
Ledere: Jeg er glad for mit daglige arbejde							
Antal	53,0	24,0	2,0	0,0	0,0	79,0	
Procent	67,0	30,0	3,0	0,0	0,0	100	4,7
I alt							
Antal	287,0	213,0	32,0	11,0	3,0	546,0	
Procent	53,0	39,0	6,0	2,0	1,0	100,0	4,41
Efter							
Medarbejdere: Jeg er glad for mit daglige arbejde							
Antal	189	193	13	7	0	402	
Procent	47,0	48,0	3,2	1,7	0,0	100,0	4,40
Ledere: Jeg er glad for mit daglige arbejde							
Antal	34	31	1	0	0	66	
Procent	51,5	47,0	1,5	0,0	0,0	100,0	4,50
I alt							
Antal	223	224	14	7	0	468	
Procent	47,6	47,9	3,0	1,5	0,0	100,0	4,42
SPM. 2							

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du oplever dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Før							
Medarbejdere: Jeg kan godt lide at udføre mine arbejdsopgaver							
Antal	247,0	197,0	16,0	7,0	0,0	467,0	
Procent	53,0	42,0	3,0	1,0	0,0	100,0	4,46
Ledere: Jeg kan godt lide at udføre mine arbejdsopgaver							
Antal	52,0	27,0	0,0	0,0	0,0	79,0	
Procent	66,0	34,0	0,0	0,0	0,0	100,0	4,66
I alt:							
Antal	299,0	224,0	16,0	7,0	0,0	546,0	4,51
Procent	54,8	41,0	2,9	1,3	0,0	100,0	
Efter							
Medarbejdere: Jeg kan godt lide at udføre mine arbejdsopgaver							
Antal	227	167	6	2	0	402	
Procent	63,1	46,4	1,7	0,6	0,0	111,7	4,54
Ledere: Jeg kan godt lide at udføre mine arbejdsopgaver							
Antal	34	31	1	0	0	66	
Procent	51,5	47,0	1,5	0,0	0,0	100,0	4,50
I alt:							
Antal	261	198	7	2	0	468	
Procent	55,8	42,3	1,5	0,4	0,0	100,0	4,53
SPM. 3							
Før							
Medarbejdere: Jeg vil anbefale mit arbejde til andre							
Antal	171,0	138,0	102,0	37,0	13,0	461,0	
Procent	37,0	30,0	22,0	8,0	3,0	100,0	3,90
Ledere: Jeg vil anbefale mit arbejde til andre							
Antal	39,0	20,0	16,0	2,0	2,0	79,0	
Procent	49,0	25,0	20,0	3,0	3,0	100,0	4,16
I alt:							
Antal	210,0	158,0	118,0	39,0	15,0	540,0	4,10

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du oplever dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	38,9	29,3	21,9	7,2	2,8	100,0	
Efter							
Medarbejdere: Jeg vil anbefale mit arbejde til andre							
Antal	142	128	83	32	12	397	
Procent	35,8	32,2	20,9	8,1	3,0	100,0	3,90
Ledere: Jeg vil anbefale mit arbejde til andre							
Antal	26	26	10	2	2	66	
Procent	39,4	39,4	15,2	3,0	3,0	100,0	4,09
I alt:							
Antal	168	154	93	34	14	463	
Procent	36,3	33,3	20,1	7,3	3,0	100,0	3,92
SPM. 4							
Før							
Medarbejdere: Jeg oplever stor faglig tillid fra min leder							
Antal	53,0	32,0	9,0	5,0	0,0	100,0	4,33
Procent	53,0	32,0	9,0	5,0	0,0	100,0	4,33
Ledere: Jeg oplever stor faglig tillid fra min nærmeste leder							
Antal	56,0	21,0	2,0	0,0	0,0	79,0	
Procent	71,0	27,0	3,0	0,0	0,0	100,0	4,68
I alt:							
Antal	301,0	170,0	45,0	22,0	2,0	540,0	
Procent	56,0	31,0	8,0	4,0	0,0	100,0	4,38
Efter							
Medarbejdere: Jeg oplever stor faglig tillid fra min leder							
Antal	228	122	34	9	4	397	
Procent	57,4	30,7	8,6	2,3	1,0	100,0	4,41
Ledere: Jeg oplever stor faglig tillid fra min nærmeste leder							
Antal	49	12	4	1	0	66	
Procent	74,2	18,2	6,1	1,5	0,0	100,0	4,65
I alt:							

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du oplever dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	277	134	38	10	4	463	
Procent	59,8	28,9	8,2	2,2	0,9	100,0	4,45
SPM. 5							
Før							
Medarbejdere: Jeg har inden for det seneste år overvejet at sige mit arbejde op							
Antal	70,0	78,0	63,0	55,0	194,0	460,0	
Procent	15,0	17,0	14,0	12,0	42,0	100,0	2,51
Ledere: Jeg har inden for det seneste år overvejet at sige mit arbejde op							
Antal	7,0	9,0	10,0	14,0	37,0	77,0	
Procent	9,0	12,0	13,0	18,0	48,0	100,0	2,16
I alt:							
Antal	77,0	87,0	73,0	69,0	231,0	537,0	2,45
Procent	14,3	16,2	13,6	12,8	43,0	100,0	
Efter							
Medarbejdere: Jeg har inden for det seneste år overvejet at sige mit arbejde op							
Antal	53	83	63	39	149	387	
Procent	13,7	21,4	16,3	10,1	38,5	100,0	2,62
Ledere: Jeg har inden for det seneste år overvejet at sige mit arbejde op							
Antal	13	9	8	12	22	64	
Procent	20,3	14,1	12,5	18,8	34,4	100,0	2,67
I alt:							
Antal	66	92	71	51	171	451	
Procent	14,6	20,4	15,7	11,3	37,9	100,0	2,63

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.2

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du håndterer dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overve-jende enig	Hverken enig eller uenig	Overve-jende uenig	Helt uenig	SUM	Middel-værdi
Før							
Medarbejdere: Jeg forholder mig professionelt, når jeg står over for svære faglige opgaver, fordi jeg stoler på mine faglige kompetencer							
Antal	256,0	182,0	23,0	2,0	1,0	464,0	
Procent	55,0	39,0	5,0	0,0	0,0	100,0	4,49
Ledere: Jeg forholder mig professionelt, når jeg står over for svære faglige opgaver, fordi jeg stoler på mine faglige kompetencer							
Antal	49,0	28,0	1,0	0,0	0,0	78,0	
Procent	63,0	36,0	1,0	0,0	0,0	100,0	4,62
							I alt:
Antal	305,0	210,0	24,0	2,0	1,0	542,0	
Procent	56,0	39,0	4,0	0,0	0,0	100,0	4,51
Efter							
Medarbejdere: Jeg forholder mig professionelt, når jeg står over for svære faglige opgaver, fordi jeg stoler på mine faglige kompetencer							
Antal	213	145	11	4	0	373	
Procent	57,1	38,9	2,9	1,1	0,0	100,0	4,52
Ledere: Jeg forholder mig professionelt, når jeg står over for svære faglige opgaver, fordi jeg stoler på mine faglige kompetencer							
Antal	46	20	0	0	0	66	
Procent	69,7	30,3	0,0	0,0	0,0	100,0	4,70
I alt:							
Antal	259	165	11	4	0	439	
Procent	59,0	37,6	2,5	0,9	0,0	100,0	4,55
SPM. 2							
Før							
Medarbejdere: Når jeg konfronteres med faglige udfordringer på mit arbejde, kan jeg normalt finde en god løsning							
Antal	210,0	225,0	25,0	3,0	2,0	465,0	

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du håndterer dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	45,0	48,0	5,0	1,0	0,0	100,0	4,37
Ledere: Når jeg konfronteres med udfordringer på mit arbejde, kan jeg normalt finde en god løsning							
Antal	41,0	37,0	0,0	0,0	0,0	78,0	
Procent	53,0	47,0	0,0	0,0	0,0	100,0	4,53
I alt:							
Antal	251,0	262,0	25,0	3,0	2,0	543,0	
Procent	46,0	48,0	5,0	1,0	0,0	100,0	4,39
Efter							
Medarbejdere: Når jeg konfronteres med faglige udfordringer på mit arbejde, kan jeg normalt finde en god løsning							
Antal	189	186	16	3	2	396	
Procent	47,7	47,0	4,0	0,8	0,5	100,0	4,41
Ledere: Når jeg konfronteres med udfordringer på mit arbejde, kan jeg normalt finde en god løsning							
Antal	29	37	0	0	0	66	
Procent	43,9	56,1	0,0	0,0	0,0	100,0	4,44
I alt:							
Antal	218	223	16	3	2	462	
Procent	47,2	48,3	3,5	0,6	0,4	100,0	4,41
SPM. 3							
Før							
Medarbejdere: Jeg føler mig rustet til at indfri kravene i mit arbejde							
Antal	31,0	43,0	4,0	0,0	0,0	78,0	
Procent	40,0	55,0	5,0	0,0	0,0	100,0	4,35
Ledere: Jeg føler mig rustet til at indfri kravene i mit arbejde							
Antal	165,0	226,0	53,0	15,0	1,0	460,0	
Procent	36,0	49,0	12,0	3,0	0,0	100,0	4,17
I alt:							
Antal	251,0	262,0	25,0	3,0	2,0	543,0	
Procent	46,0	48,0	5,0	1,0	0,0	100,0	4,39
Efter							
Medarbejdere: Jeg føler mig rustet til at indfri kravene i mit arbejde							

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du håndterer dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	156	184	36	15	1	392	
Procent	39,8	46,9	9,2	3,8	0,3	100,0	4,22
Ledere: Jeg føler mig rustet til at indfri kravene i mit arbejde							
Antal	20	41	5	0	0	66	
Procent	30,3	62,1	7,6	0,0	0,0	100,0	4,23
I alt:							
Antal	176	225	41	15	1	458	
Procent	38,4	49,1	9,0	3,3	0,2	100,0	4,22

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.3

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af kvalitet i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
<u>Før</u>							
Medarbejdere: Mit arbejde er med til at sikre børnene et dagtilbud, der udvikler dem							
Antal	288,0	145,0	22,0	4,0	1,0	460,0	
Procent	63,0	32,0	5,0	1,0	0,0	100,0	4,55
Ledere: Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at skabe rammerne for at give børn i udsatte positioner den bedst mulige støtte							
Antal	42,0	34,0	2,0	0,0	0,0	78,0	
Procent	54,0	44,0	3,0	0,0	0,0	100,0	4,51
I alt:							
Antal	288,0	145,0	22,0	4,0	1,0	460,0	
Procent	61,0	33,0	4,0	1,0	0,0	100,0	4,55
<u>Efter</u>							
Medarbejdere: Mit arbejde er med til at sikre børnene et dagtilbud, der udvikler dem							
Antal	230	130	19	9	3	391	
Procent	58,8	33,2	4,9	2,3	0,8	100,0	4,47

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af kvalitet i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Ledere: Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at skabe rammerne for at give børn i udsatte positioner den bedst mulige støtte							
Antal	8	33	10	10	5	66	
Procent	12,1	50,0	15,2	15,2	7,6	100,0	3,44
I alt:							
Antal	238	163	29	19	8	457	
Procent	52,1	35,7	6,3	4,2	1,8	100,0	4,32
SPM. 2							
Før							
Medarbejdere: Mit arbejde er med til at sikre børnene en høj trivsel							
Antal	279,0	142,0	31,0	9,0	1,0	462,0	
Procent	60,0	31,0	7,0	2,0	0,0	100,0	4,49
Ledere: Det pædagogiske arbejde er med til at sikre børnene et dagtilbud, der udvikler dem							
Antal	44,0	32,0	2,0	0,0	0,0	78,0	
Procent	56,0	41,0	3,0	0,0	0,0	100,0	4,54
I alt:							
Antal	323,0	174,0	33,0	9,0	1,0	540,0	
Procent	60,0	32,0	6,0	2,0	0,0	100,0	4,50
Efter:							
Medarbejdere: Mit arbejde er med til at sikre børnene en høj trivsel							
Antal	227	130	24	10	1	392	
Procent	57,9	33,2	6,1	2,6	0,3	100,0	4,46
Ledere: Det pædagogiske arbejde er med til at sikre børnene et dagtilbud, der udvikler dem							
Antal	33	26	5	1	1	66	
Procent	50,0	39,4	7,6	1,5	1,5	100,0	4,35
I alt:							
Antal	260	156	29	11	2	458	
Procent	56,8	34,1	6,3	2,4	0,4	100,0	4,44
SPM. 3							
Før							
Medarbejdere: Det pædagogiske arbejde er tilrettelagt på den bedst mulige måde							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af kvalitet i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	137,0	200,0	82,0	37,0	4,0	460,0	
Procent	30,0	43,0	18,0	8,0	1,0	100,0	3,93
Ledere: Det pædagogiske arbejde er med til at sikre børnene en høj trivsel							
Antal	26,0	41,0	10,0	1,0	0,0	78,0	
Procent	33,0	53,0	13,0	1,0	0,0	100,0	4,18
I alt:							
Antal	163,0	241,0	92,0	38,0	4,0	538,0	
Procent	30,0	45,0	17,0	7,0	1,0	100,0	3,97
Efter							
Medarbejdere: Det pædagogiske arbejde er tilrettelagt på den bedst mulige måde							
Antal	128	168	66	28	2	392	
Procent	32,7	42,9	16,8	7,1	0,5	100,0	4,00
Ledere: Det pædagogiske arbejde er med til at sikre børnene en høj trivsel							
Antal	33	25	7	1	0	66	
Procent	50,0	37,9	10,6	1,5	0,0	100,0	4,36
I alt:							
Antal	161	193	73	29	2	458	
Procent	35,2	42,1	15,9	6,3	0,4	100,0	4,05
SPM. 4							
Før							
Medarbejdere: Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at løse mine arbejdsopgaver							
Antal	128,0	258,0	48,0	27,0	0,0	461,0	
Procent	28,0	56,0	10,0	6,0	0,0	100,0	4,06
Ledere (intet spørgsmål):							
I alt:							
Antal	128,0	258,0	48,0	27,0	0,0	461,0	
Procent	28,0	56,0	10,0	6,0	0,0	100,0	4,06
Efter							
Medarbejdere: Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at løse mine arbejdsopgaver							
Antal	123	198	49	18	4	392	

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af kvalitet i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	31,4	50,5	12,5	4,6	1,0	100,0	4,07
Ledere (intet spørgsmål):							
I alt:							
Antal	123	198	49	18	4	392	
Procent	31,4	50,5	12,5	4,6	1,0	100,0	4,07
SPM. 5							
Før							
Medarbejdere: Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at give børn i udsatte positioner den bedst mulige støtte							
Antal	86,0	203,0	90,0	59,0	16,0	454,0	
Procent	19,0	45,0	20,0	13,0	4,0	100,0	3,63
Ledere: Det pædagogiske arbejde er tilrettelagt på den bedst mulige måde							
Antal	23,0	41,0	11,0	3,0	0,0	78,0	
Procent	29,0	53,0	14,0	4,0	0,0	100,0	4,08
I alt:							
Antal	109,0	244,0	101,0	62,0	16,0	532,0	
Procent	20,0	46,0	19,0	12,0	3,0	100,0	3,69
Efter							
Medarbejdere: Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at give børn i udsatte positioner den bedst mulige støtte							
Antal	65	162	81	67	15	390	
Procent	16,7	41,5	20,8	17,2	3,8	100,0	3,50
Ledere: Det pædagogiske arbejde er tilrettelagt på den bedst mulige måde							
Antal	22	35	7	1	1	66	
Procent	33,3	53,0	10,6	1,5	1,5	100,0	4,15
I alt:							
Antal	87	197	88	68	16	456	
Procent	19,1	43,2	19,3	14,9	3,5	100,0	3,59
SPM. 6							
Før							
Medarbejdere: På min arbejdsplads arbejder vi systematisk for at forbedre kvaliteten							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af kvalitet i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	132,0	184,0	100,0	28,0	7,0	451,0	
Procent	29,0	41,0	22,0	6,0	2,0	100,0	3,90
Ledere: På min arbejdsplads arbejder vi systematisk for at forbedre kvaliteten							
Antal	24,0	44,0	9,0	1,0	0,0	78,0	
Procent	31,0	56,0	12,0	1,0	0,0	100,0	4,17
I alt:							
Antal	156,0	228,0	109,0	29,0	7,0	529,0	
Procent	29,0	43,0	21,0	5,0	1,0	100,0	3,94
Efter							
Medarbejdere: På min arbejdsplads arbejder vi systematisk for at forbedre kvaliteten							
Antal	121	164	72	21	10	388	
Procent	31,2	42,3	18,6	5,4	2,6	100,0	3,94
Ledere: På min arbejdsplads arbejder vi systematisk for at forbedre kvaliteten							
Antal	28	30	5	1	2	66	
Procent	42,4	45,5	7,6	1,5	3,0	100,0	4,23
I alt:							
Antal	149	194	77	22	12	454	
Procent	32,8	42,7	17,0	4,8	2,6	100,0	3,98

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.4

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn? / De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af, hvordan du og evt. lederkollegaer rammesætter det pædagogiske personales arbejde.							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før							
Medarbejdere: Jeg har faglig frihed til at planlægge pædagogisk praksis/pædagogiske aktiviteter							
Antal	208,0	167,0	43,0	19,0	13,0	450,0	
Procent	46,0	37,0	10,0	4,0	3,0	100,0	4,20

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn? / De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af, hvordan du og evt. lederkollegaer rammesætter det pædagogiske personales arbejde.							
Ledere: Ledelsen giver det pædagogiske personale faglig frihed til at planlægge det pædagogiske arbejde							
Antal	44,0	28,0	3,0	2,0	0,0	77,0	
Procent	57,0	36,0	4,0	3,0	0,0	100,0	4,48
I alt:							
Antal	252,0	195,0	46,0	21,0	13,0	527,0	
Procent	48,0	37,0	9,0	4,0	2,0	100,0	4,24
Efter							
Medarbejdere: Jeg har faglig frihed til at planlægge pædagogisk praksis/pædagogiske aktiviteter							
Antal	214	120	36	14	3	387	
Procent	55,3	31,0	9,3	3,6	0,8	100,0	4,36
Ledere: Ledelsen giver det pædagogiske personale faglig frihed til at planlægge det pædagogiske arbejde							
Antal	36	30	0	0	0	66	
Procent	54,5	45,5	0,0	0,0	0,0	100,0	4,55
I alt:							
Antal	250	150	36	14	3	453	
Procent	55,2	33,1	7,9	3,1	0,7	100,0	4,39
SPM. 2							
Før							
Medarbejdere: Jeg har faglig frihed til at udføre det pædagogiske arbejde							
Antal	196,0	186,0	44,0	20,0	4,0	450,0	
Procent	44,0	41,0	10,0	4,0	1,0	100,0	4,22
Ledere: Ledelsen giver det pædagogiske personalefaglig frihed til at udføre det pædagogiske arbejde							
Antal	43,0	33,0	1,0	0,0	0,0	77,0	
Procent	56,0	43,0	1,0	0,0	0,0	100,0	4,55
I alt:							
Antal	239,0	219,0	45,0	20,0	4,0	527,0	
Procent	45,0	42,0	9,0	4,0	1,0	100,0	4,27
Efter							
Medarbejdere: Jeg har faglig frihed til at udføre det pædagogiske arbejde							
Antal	197	150	26	11	2	386	

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn? / De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af, hvordan du og evt. lederkollegaer rammesætter det pædagogiske personales arbejde.							
Procent	51,0	38,9	6,7	2,8	0,5	100,0	4,37
Ledere: Ledelsen giver det pædagogiske personalefaglig frihed til at udføre det pædagogiske arbejde							
Antal	40	25	1	0	0	66	
Procent	60,6	37,9	1,5	0,0	0,0	100,0	4,59
I alt:							
Antal	237	175	27	11	2	452	
Procent	52,4	38,7	6,0	2,4	0,4	100,0	4,40
SPM. 3							
Før							
Medarbejdere: Jeg har mulighed for at bruge mine faglige kompetencer til gavn for det enkelte barn							
Antal	216,0	167,0	46,0	15,0	3,0	447,0	
Procent	48,0	37,0	10,0	3,0	1,0	100,0	4,29
Ledere: Ledelsen giver det pædagogiske personale mulighed for at bruge sine faglige kompetencer til gavn for det enkelte barn							
Antal	54,0	23,0	0,0	0,0	0,0	77,0	
Procent	70,0	30,0	0,0	0,0	0,0	100,0	4,70
I alt:							
Antal	270,0	190,0	46,0	15,0	3,0	524,0	
Procent	52,0	36,0	9,0	3,0	1,0	100,0	4,35
Efter							
Medarbejdere: Jeg har mulighed for at bruge mine faglige kompetencer til gavn for det enkelte barn							
Antal	177	152	39	18	0	386	
Procent	45,9	39,4	10,1	4,7	0,0	100,0	4,26
Ledere: Ledelsen giver det pædagogiske personale mulighed for at bruge sine faglige kompetencer til gavn for det enkelte barn							
Antal	40	24	2	0	0	66	
Procent	60,6	36,4	3,0	0,0	0,0	100,0	4,58
I alt:							
Antal	217	176	41	18	0	452	
Procent	48,0	38,9	9,1	4,0	0,0	100,0	4,31
SPM. 4							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn? / De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af, hvordan du og evt. lederkollegaer rammesætter det pædagogiske personales arbejde.

Før							
Medarbejdere: Jeg bliver anerkendt af min leder for min faglighed							
Antal	195,0	145,0	69,0	33,0	7,0	449,0	
Procent	43,0	32,0	15,0	7,0	2,0	100,0	4,09
Ledere: Ledelsen giver det pædagogiske personale et passende fagligt ansvar							
Antal	45,0	31,0	1,0	0,0	0,0	77,0	
Procent	62,0	35,0	3,0	0,0	0,0	100,0	4,60
Medarbejdere: Jeg bliver anerkendt af min leder for min faglighed							
Antal	183	111	54	22	12	382	
Procent	47,9	29,1	14,1	5,8	3,1	100,0	4,13
Ledere: Ledelsen giver det pædagogiske personale et passende fagligt ansvar							
Antal	37	27	1	1	0	66	
Procent	56,1	40,9	1,5	1,5	0,0	100,0	4,52
I alt:							
Antal	220	138	55	23	12	448	
Procent	49,1	30,8	12,3	5,1	2,7	100,0	4,19
SPM. 5							
Før							
Medarbejdere: Jeg har indflydelse på fastsættelse af pædagogiske metoder, og hvordan aktiviteter tilrettelægges (fx læreplanstemaer, årsplaner, valg af aktiviteter, pædagogiske metoder, projektarbejde mv.)							
Antal	182,0	172,0	61,0	14,0	14,0	443,0	
Procent	41,0	39,0	14,0	3,0	3,0	100,0	4,12
Ledere: Ledelsen anerkender det pædagogiske personale for dets faglighed							
Antal	48,0	27,0	2,0	0,0	0,0	77,0	
Procent	62,0	35,0	3,0	0,0	0,0	100,0	4,60
I alt:							
Antal	230,0	199,0	63,0	14,0	14,0	520,0	
Procent	44,2	38,3	12,1	2,7	2,7	100,0	4,22
Efter							
Medarbejdere: Jeg har indflydelse på fastsættelse af pædagogiske metoder, og hvordan aktiviteter tilrettelægges (fx læreplanstemaer, årsplaner, valg af aktiviteter, pædagogiske metoder, projektarbejde mv.)							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn? / De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af, hvordan du og evt. lederkollegaer rammesætter det pædagogiske personales arbejde.							
Antal	192	136	42	7	6	383	
Procent	50,1	35,5	11,0	1,8	1,6	100,0	4,31
Ledere: Ledelsen anerkender det pædagogiske personale for dets faglighed							
Antal	41	22	3	0	0	66	
Procent	62,1	33,3	4,5	0,0	0,0	100,0	4,58
I alt:							
Antal	233	158	45	7	6	449	
Procent	51,9	35,2	10,0	1,6	1,3	100,0	4,35
SPM. 6							
Før							
Medarbejdere: Min leder giver mig et passende fagligt ansvar							
Antal	223,0	150,0	48,0	17,0	8,0	446,0	
Procent	50,0	34,0	11,0	4,0	2,0	100,0	4,26
Ledere: Ledelsen giver det pædagogiske personale indflydelse på fastsættelse af pædagogiske metoder, og hvordan aktiviteter tilrettelægges (fx læreplanstemaer, årsplaner, valg af aktiviteter, pædagogiske metoder, projektarbejde mv.)							
Antal	44,0	25,0	8,0	0,0	0,0	77,0	
Procent	57,0	32,0	10,0	0,0	0,0	100,0	4,47
I alt:							
Antal	267,0	175,0	56,0	17,0	8,0	523,0	
Procent	51,1	33,5	10,7	3,3	1,5	100,0	4,29
Efter							
Medarbejdere: Min leder giver mig et passende fagligt ansvar							
Antal	213	123	37	10	3	386	
Procent	61,2	35,3	10,6	2,9	0,9	110,9	4,38
Ledere: Ledelsen giver det pædagogiske personale indflydelse på fastsættelse af pædagogiske metoder, og hvordan aktiviteter tilrettelægges (fx læreplanstemaer, årsplaner, valg af aktiviteter, pædagogiske metoder, projektarbejde mv.)							
Antal	37	26	3	0	0	66	
Procent	56,1	39,4	4,5	0,0	0,0	100,0	4,52
I alt:							
Antal	250	149	40	10	3	452	

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn? / De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af, hvordan du og evt. lederkollegaer rammesætter det pædagogiske personales arbejde.							
Procent	55,3	33,0	8,8	2,2	0,7	100,0	4,40
SPM. 7							
Før							
Medarbejdere: Der er en tillidsfuld kultur på min arbejdsplads, som skaber rum for faglighed							
Antal	188,0	149,0	72,0	27,0	9,0	445,0	
Procent	42,0	33,0	16,0	6,0	2,0	100,0	4,08
Ledere: Der er en tillidsfuld kultur på min arbejdsplads, som skaber rum for faglighed							
Antal	43,0	27,0	7,0	0,0	0,0	77,0	
Procent	56,0	35,0	9,0	0,0	0,0	100,0	4,47
I alt:							
Antal	231,0	176,0	79,0	27,0	9,0	522,0	
Procent	44,0	34,0	15,0	5,0	2,0	100,0	4,14
Efter							
Medarbejdere: Der er en tillidsfuld kultur på min arbejdsplads, som skaber rum for faglighed							
Antal	173	135	52	19	6	385	
Procent	44,9	35,1	13,5	4,9	1,6	100,0	4,17
Ledere: Der er en tillidsfuld kultur på min arbejdsplads, som skaber rum for faglighed							
Antal	30	30	6	0	0	66	
Procent	45,5	45,5	9,1	0,0	0,0	100,0	4,36
I alt:							
Antal	203	165	58	19	6	451	
Procent	45,0	36,6	12,9	4,2	1,3	100,0	4,20

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.5

De følgende spørgsmål handler om en række forhold vedrørende børnene. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?

SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før							
Medarbejdere: I den børnegruppe, som jeg har ansvar for, har jeg kendskab til det enkelte barns situation og behov							
Antal	299,0	133,0	10,0	1,0	1,0	444,0	
Procent	67	30	2	0	0	100	4,64
Ledere: Jeg har kendskab til børn i evt. udsatte positioners situation og behov							
Antal	50,0	25,0	1,0	1,0	0,0	77,0	
Procent	65,0	32,0	1,0	1,0	0,0	100,0	4,61
I alt:							
Antal	349,0	158,0	11,0	2,0	1,0	521,0	
Procent	67,0	30,3	2,1	0,4	0,2	100,0	4,64
Efter							
Medarbejdere: I den børnegruppe, som jeg har ansvar for, har jeg kendskab til det enkelte barns situation og behov							
Antal	287	87	7	1	0	382	
Procent	75,1	22,8	1,8	0,3	0,0	100,0	4,73
Ledere: Jeg har kendskab til børn i evt. udsatte positioners situation og behov							
Antal	37	23	4	1	0	65	
Procent	56,9	35,4	6,2	1,5	0,0	100,0	4,48
I alt:							
Antal	324	110	11	2	0	447	
Procent	72,5	24,6	2,5	0,4	0,0	100,0	4,69
SPM. 2							
Før							
Medarbejdere: Hensynet til børnegruppens situation og behov er afgørende for mit pædagogiske arbejde							
Antal	312,0	109,0	18,0	0,0	0,0	439,0	
Procent	71,0	25,0	4,0	0,0	0,0	100,0	4,67
Ledere: Hensynet til børnegruppens situation og behov er afgørende for mit pædagogiske arbejde							

De følgende spørgsmål handler om en række forhold vedrørende børnene. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	49,0	23,0	5,0	0,0	0,0	77,0	
Procent	64,0	30,0	6,0	0,0	0,0	100,0	4,57
I alt:							
Antal	361,0	132,0	23,0	0,0	0,0	516,0	
Procent	70,0	26,0	4,0	0,0	0,0	100,0	4,66
Efter							
Medarbejdere: Hensynet til børnegruppens situation og behov er afgørende for mit pædagogiske arbejde							
Antal	282	82	17	0	0	381	
Procent	74,0	21,5	4,5	0,0	0,0	100,0	4,70
Ledere: Hensynet til børnegruppens situation og behov er afgørende for mit pædagogiske arbejde							
Antal	47	15	1	0	0	63	
Procent	74,6	23,8	1,6	0,0	0,0	100,0	4,73
I alt:							
Antal	329	97	18	0	0	444	
Procent	74,1	21,8	4,1	0,0	0,0	100,0	4,70
SPM. 3							
Før							
Medarbejdere: Børnenes egne perspektiver inddrages i tilrettelæggelse af mit pædagogiske arbejde							
Antal	179,0	210,0	46,0	6,0	0,0	441,0	
Procent	41,0	48,0	10,0	1,0	0,0	100,0	4,27
Ledere: Børnenes egne perspektiver inddrages i tilrettelæggelse af det pædagogiske arbejde i det dagtilbud, jeg er leder for							
Antal	20,0	41,0	16,0	0,0	0,0	77,0	
Procent	26,0	53,0	21,0	0,0	0,0	100,0	4,05
I alt:							
Antal	199,0	251,0	62,0	6,0	0,0	518,0	
Procent	38,0	48,0	12,0	1,0	0,0	100,0	4,24
Efter							
Medarbejdere: Børnenes egne perspektiver inddrages i tilrettelæggelse af mit pædagogiske arbejde							
Antal	165	178	34	3	1	381	
Procent	43,3	46,7	8,9	0,8	0,3	100,0	4,32

De følgende spørgsmål handler om en række forhold vedrørende børnene. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Ledere: Børnenes egne perspektiver inddrages i tilrettelæggelse af det pædagogiske arbejde i det dagtilbud, jeg er leder for							
Antal	13	39	13	0	0	65	
Procent	20,0	60,0	20,0	0,0	0,0	100,0	4,00
I alt:							
Antal	178	217	47	3	1	446	
Procent	39,9	48,7	10,5	0,7	0,2	100,0	4,27
SPM. 4							
Før							
Medarbejdere: I den børnegruppe, som jeg har ansvar for, er relationen til de enkelte børn baseret på respekt og lydhørhed							
Antal	312,0	108,0	20,0	2,0	1,0	443,0	
Procent	70,0	24,0	5,0	0,0	0,0	100,0	4,64
Ledere: Relationen til børnene er baseret på respekt og lydhørhed i det dagtilbud, jeg er leder for							
Antal	46,0	29,0	2,0	0,0	0,0	77,0	
Procent	60,0	38,0	3,0	0,0	0,0	100,0	4,57
I alt:							
Antal	358,0	137,0	22,0	2,0	1,0	520,0	
Procent	69,0	26,0	4,0	0,0	0,0	100,0	4,63
Efter							
Medarbejdere: I den børnegruppe, som jeg har ansvar for, er relationen til de enkelte børn baseret på respekt og lydhørhed							
Antal	277	87	11	5	0	380	
Procent	72,9	22,9	2,9	1,3	0,0	100,0	4,67
Ledere: Relationen til børnene er baseret på respekt og lydhørhed i det dagtilbud, jeg er leder for							
Antal	42	23	0	0	0	65	
Procent	64,6	35,4	0,0	0,0	0,0	100,0	4,65
I alt:							
Antal	319	110	11	5	0	445	
Procent	71,7	24,7	2,5	1,1	0,0	100,0	4,67
SPM. 5							
Før							

De følgende spørgsmål handler om en række forhold vedrørende børnene. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Medarbejdere: Forældre i mit dagtilbud har indflydelse på den pædagogiske praksis, fx gennem forældrebestyrelsen							
Antal	165,0	146,0	80,0	16,0	5,0	412,0	
Procent	40,0	35,0	19,0	4,0	1,0	100,0	4,09
Ledere: Forældre i mit dagtilbud har indflydelse på den pædagogiske praksis, fx gennem forældrebestyrelsen							
Antal	26,0	34,0	14,0	2,0	0,0	76,0	
Procent	34,0	45,0	18,0	3,0	0,0	100,0	4,11
I alt:							
Antal	191,0	180,0	94,0	18,0	5,0	488,0	
Procent	39,0	37,0	19,0	4,0	1,0	100,0	4,09
Efter							
Medarbejdere: Forældre i mit dagtilbud har indflydelse på den pædagogiske praksis, fx gennem forældrebestyrelsen							
Antal	138	127	84	7	5	361	
Procent	38,2	35,2	23,3	1,9	1,4	100,0	4,07
Ledere: Forældre i mit dagtilbud har indflydelse på den pædagogiske praksis, fx gennem forældrebestyrelsen							
Antal	25	29	8	3	0	65	
Procent	38,5	44,6	12,3	4,6	0,0	100,0	4,17
I alt:							
Antal	163	156	92	10	5	426	
Procent	38,3	36,6	21,6	2,3	1,2	100,0	4,08
SPM. 6							
Før							
Medarbejdere: I den børnegruppe, som jeg har ansvar for, er relationen til deres forældre baseret på respekt og lydhørhed							
Antal	297,0	119,0	21,0	0,0	1,0	438,0	
Procent	68,0	27,0	5,0	0,0	0,0	100,0	4,62
Ledere: Relationen til forældrene er baseret på respekt og lydhørhed i det dagtilbud, jeg er leder for							
Antal	58,0	18,0	1,0	0,0	0,0	77,0	
Procent	75,0	23,0	1,0	0,0	0,0	100,0	4,74
I alt:							
Antal	355,0	137,0	22,0	0,0	1,0	515,0	

De følgende spørgsmål handler om en række forhold vedrørende børnene. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	69,0	27,0	4,0	0,0	0,0	100,0	4,64
Efter							
Medarbejdere: I den børnegruppe, som jeg har ansvar for, er relationen til deres forældre baseret på respekt og lydhørhed							
Antal	266	84	23	4	0	377	
Procent	70,6	22,3	6,1	1,1	0,0	100,0	4,62
Ledere: Relationen til forældrene er baseret på respekt og lydhørhed i det dagtilbud, jeg er leder for							
Antal	45	20	0	0	0	65	
Procent	69,2	30,8	0,0	0,0	0,0	100,0	4,69
I alt:							
Antal	311	104	23	4	0	442	
Procent	70,4	23,5	5,2	0,9	0,0	100,0	4,63

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.6

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at blive inddraget i beslutninger omkring din arbejdssituation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før							
Medarbejdere: Jeg kan gå til min nærmeste leder og få afklaret vigtige spørgsmål i mit arbejde							
Antal	288,0	105,0	32,0	11,0	3,0	439,0	
Procent	66,0	24,0	7,0	3,0	1,0	100,0	4,51
Ledere: Jeg kan gå til min nærmeste leder og få afklaret vigtige spørgsmål i mit arbejde							
Antal	53,0	19,0	2,0	1,0	0,0	75,0	
Procent	71,0	25,0	3,0	1,0	0,0	100,0	4,65
I alt:							
Antal	341,0	124,0	34,0	12,0	3,0	514,0	
Procent	66,0	24,0	7,0	2,0	1,0	100,0	4,53
Efter							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at blive inddraget i beslutninger omkring din arbejdssituation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Medarbejdere: Jeg kan gå til min nærmeste leder og få afklaret vigtige spørgsmål i mit arbejde							
Antal	265	87	17	5	7	381	
Procent	69,6	22,8	4,5	1,3	1,8	100,0	4,57
Ledere: Jeg kan gå til min nærmeste leder og få afklaret vigtige spørgsmål i mit arbejde							
Antal	48	11	3	0	0	62	
Procent	77,4	17,7	4,8	0,0	0,0	100,0	4,73
I alt:							
Antal	313	98	20	5	7	443	
Procent	70,7	22,1	4,5	1,1	1,6	100,0	4,59
SPM. 2							
Før							
Medarbejdere: Jeg har et velfungerende samarbejde med mine nærmeste kollegaer							
Antal	280,0	136,0	19,0	3,0	1,0	439,0	
Procent	64,0	31,0	4,0	1,0	0,0	100,0	4,57
Ledere: Intet spørgsmål							
I alt:							
Antal	280,0	136,0	19,0	3,0	1,0	439,0	
Procent	64,0	31,0	4,0	1,0	0,0	100,0	4,57
Efter							
Medarbejdere: Jeg har et velfungerende samarbejde med mine nærmeste kollegaer							
Antal	270	96	11	3	2	382	
Procent	70,7	25,1	2,9	0,8	0,5	100,0	4,65
Ledere: Intet spørgsmål							
I alt:							
Antal	270	96	11	3	2	382	
Procent	70,7	25,1	2,9	0,8	0,5	100,0	4,65
SPM. 3							
Før							
Medarbejdere: Jeg har en oplevelse af, at vi løfter i flok på tværs af medarbejdere og ledere på min arbejdsplads							
Antal	179,0	160,0	68,0	21,0	8,0	436,0	

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at blive inddraget i beslutninger omkring din arbejdssituation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	41,0	37,0	16,0	5,0	2,0	100,0	4,10
Ledere: Jeg har en oplevelse af, at vi løfter i flok på tværs af medarbejdere og ledere på min arbejdsplads							
Antal	35,0	37,0	3,0	0,0	0,0	75,0	
Procent	47,0	49,0	4,0	0,0	0,0	100,0	4,43
I alt:							
Antal	214,0	197,0	71,0	21,0	8,0	511,0	
Procent	42,0	39,0	14,0	4,0	2,0	100,0	4,15
Efter							
Medarbejdere: Jeg har en oplevelse af, at vi løfter i flok på tværs af medarbejdere og ledere på min arbejdsplads							
Antal	163	150	46	11	9	379	
Procent	43,0	39,6	12,1	2,9	2,4	100,0	4,18
Ledere: Jeg har en oplevelse af, at vi løfter i flok på tværs af medarbejdere og ledere på min arbejdsplads							
Antal	34	27	1	0	0	62	
Procent	54,8	43,5	1,6	0,0	0,0	100,0	4,53
I alt:							
Antal	197	177	47	11	9	441	
Procent	44,7	40,1	10,7	2,5	2,0	100,0	4,23
SPM. 4							
Før							
Medarbejdere: Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads, fx via MED-system, samarbejdsudvalg mv.							
Antal	123,0	147,0	96,0	28,0	24,0	418,0	
Procent	29,0	35,0	23,0	7,0	6,0	100,0	3,76
Ledere: Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads via de relevante ledelsesfora							
Antal	40,0	30,0	3,0	2,0	0,0	75,0	
Procent	53,0	40,0	4,0	3,0	0,0	100,0	4,44
I alt:							
Antal	163,0	177,0	99,0	30,0	24,0	493,0	
Procent	33,0	36,0	20,0	6,0	5,0	100,0	3,86
Efter							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at blive inddraget i beslutninger omkring din arbejdssituation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Medarbejdere: Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads, fx via MED-system, samarbejdsudvalg mv.							
Antal	118	131	77	17	16	359	
Procent	32,9	36,5	21,4	4,7	4,5	100,0	3,89
Ledere: Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads via de relevante ledelsesfora							
Antal	33	24	3	1	0	61	
Procent	54,1	39,3	4,9	1,6	0,0	100,0	4,46
I alt:							
Antal	151	155	80	18	16	420	
Procent	36,0	36,9	19,0	4,3	3,8	100,0	3,97

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.7

De følgende spørgsmål handler om din samlede oplevelse af regler, registreringer og dokumentation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før							
Medarbejdere: Langt de fleste af mine administrative opgaver (krav om registreringer, dokumentation mv.) understøtter arbejdet med at levere pædagogisk arbejde af høj kvalitet							
Antal	109,0	190,0	89,0	29,0	6,0	423,0	
Procent	26,0	45,0	21,0	7,0	1,0	100,0	3,87
Ledere: Langt de fleste af mine administrative opgaver understøtter mit arbejde som leder med at sikre pædagogisk arbejde af høj kvalitet							
Antal	22,0	31,0	15,0	6,0	1,0	75,0	
Procent	29,0	41,0	20,0	8,0	1,0	100,0	3,89
I alt:							
Antal	131,0	221,0	104,0	35,0	7,0	498,0	
Procent	26,0	44,0	21,0	7,0	1,0	100,0	3,87
Efter							

De følgende spørgsmål handler om din samlede oplevelse af regler, registreringer og dokumentation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Medarbejdere: Langt de fleste af mine administrative opgaver (krav om registreringer, dokumentation mv.) understøtter arbejdet med at levere pædagogisk arbejde af høj kvalitet							
Antal	108	160	75	19	1	363	
Procent	29,8	44,1	20,7	5,2	0,3	100,0	3,98
Ledere: Langt de fleste af mine administrative opgaver understøtter mit arbejde som leder med at sikre pædagogisk arbejde af høj kvalitet							
Antal	21	19	19	3	0	62	
Procent	33,9	30,6	30,6	4,8	0,0	100,0	3,94
I alt:							
Antal	129	179	94	22	1	425	
Procent	30,4	42,1	22,1	5,2	0,2	100,0	3,97
SPM. 2							
Før							
Medarbejdere: Jeg bruger næsten udelukkende min arbejdstid på opgaver, som er meningsfulde							
Antal	128,0	221,0	52,0	25,0	9,0	435,0	
Procent	29,0	51,0	12,0	6,0	2,0	100,0	4,00
Ledere: Jeg bruger næsten udelukkende min arbejdstid på opgaver, som er meningsfulde							
Antal	17,0	36,0	15,0	5,0	2,0	75,0	
Procent	23,0	48,0	20,0	7,0	3,0	100,0	3,81
I alt:							
Antal	145,0	257,0	67,0	30,0	11,0	510,0	
Procent	28,0	50,0	13,0	6,0	2,0	100,0	3,97
Efter							
Medarbejdere: Jeg bruger næsten udelukkende min arbejdstid på opgaver, som er meningsfulde							
Antal	128	180	43	19	8	378	
Procent	33,9	47,6	11,4	5,0	2,1	100,0	4,06
Ledere: Jeg bruger næsten udelukkende min arbejdstid på opgaver, som er meningsfulde							
Antal	16	26	17	3	0	62	
Procent	25,8	41,9	27,4	4,8	0,0	100,0	3,89
I alt:							
Antal	144	206	60	22	8	440	

De følgende spørgsmål handler om din samlede oplevelse af regler, registreringer og dokumentation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	32,7	46,8	13,6	5,0	1,8	100,0	4,04

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.8

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad vurderer du, at I lykkes med følgende i dit dagtilbud?							
SPM. 1	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	SUM	Middel-værdi
Før							
Medarbejdere: Skabe et pædagogisk læringsmiljø hele dagen							
Antal	75,0	178,0	149,0	22,0	0,0	424,0	
Procent	18,0	42,0	35,0	5,0	0,0	100,0	3,72
Ledere: Skabe et pædagogisk læringsmiljø hele dagen							
Antal	9,0	39,0	25,0	2,0	0,0	75,0	
Procent	12,0	52,0	33,0	3,0	0,0	100,0	3,73
I alt:							
Antal	84,0	217,0	174,0	24,0	0,0	499,0	
Procent	17,0	43,0	35,0	5,0	0,0	100,0	3,72
Efter							
Medarbejdere: Skabe et pædagogisk læringsmiljø hele dagen							
Antal	60	180	125	10	1	376	
Procent	16,0	47,9	33,2	2,7	0,3	100,0	3,77
Ledere: Skabe et pædagogisk læringsmiljø hele dagen							
Antal	10	29	24	0	0	63	
Procent	15,9	46,0	38,1	0,0	0,0	100,0	3,78
I alt:							
Antal	70	209	149	10	1	439	
Procent	15,9	47,6	33,9	2,3	0,2	100,0	3,77
SPM. 2							
Før							

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad vurderer du, at I lykkes med følgende i dit dagtilbud?							
Medarbejdere: Skabe trygge og pædagogiske læringsmiljøer, hvor legen er grundlæggende							
Antal	124,0	218,0	71,0	10,0	1,0	424,0	
Procent	29,0	51,0	17,0	2,0	0,0	100,0	4,07
Ledere: Skabe trygge og pædagogiske læringsmiljøer, hvor legen er grundlæggende							
Antal	25,0	43,0	7,0	0,0	0,0	75,0	
Procent	33,0	57,0	9,0	0,0	0,0	100,0	4,24
I alt:							
Antal	149,0	261,0	78,0	10,0	1,0	499,0	
Procent	30,0	52,0	16,0	2,0	0,0	100,0	4,10
Efter							
Medarbejdere: Skabe trygge og pædagogiske læringsmiljøer, hvor legen er grundlæggende							
Antal	126	187	57	6	0	376	
Procent	33,5	49,7	15,2	1,6	0,0	100,0	4,15
Ledere: Skabe trygge og pædagogiske læringsmiljøer, hvor legen er grundlæggende							
Antal	20	31	11	1	0	63	
Procent	31,7	49,2	17,5	1,6	0,0	100,0	4,11
I alt:							
Antal	146	218	68	7	0	439	
Procent	33,3	49,7	15,5	1,6	0,0	100,0	4,15
SPM. 3							
Før							
Medarbejdere: Inddrage børnenes perspektiv							
Antal	27,0	45,0	24,0	4,0	0,0	100,0	3,96
Procent	116,0	190,0	101,0	17,0	0,0	424,0	
Ledere: Inddrage børnenes perspektiv							
Antal	12,0	35,0	27,0	1,0	0,0	75,0	
Procent	16,0	47,0	36,0	1,0	0,0	100,0	3,77
I alt:							
Antal	128,0	225,0	128,0	18,0	0,0	499,0	
Procent	26,0	45,0	26,0	4,0	0,0	100,0	3,93

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad vurderer du, at I lykkes med følgende i dit dagtilbud?							
Efter							
Medarbejdere: Inddrage børnenes perspektiv							
Antal	96	186	88	5	0	375	
Procent	25,6	49,6	23,5	1,3	0,0	100,0	3,99
Ledere: Inddrage børnenes perspektiv							
Antal	6	39	18	0	0	63	
Procent	9,5	61,9	28,6	0,0	0,0	100,0	3,81
I alt:							
Antal	102	225	106	5	0	438	
Procent	23,3	51,4	24,2	1,1	0,0	100,0	3,97
SPM. 4							
Før							
Medarbejdere: Skabe trivsel, læring, udvikling og dannelse for hele børnegruppen							
Antal	141,0	191,0	82,0	11,0	0,0	425,0	
Procent	33,0	45,0	19,0	3,0	0,0	100,0	4,09
Ledere: Skabe trivsel, læring, udvikling og dannelse for hele børnegruppen							
Antal	21,0	41,0	13,0	0,0	0,0	75,0	
Procent	28,0	55,0	17,0	0,0	0,0	100,0	4,11
I alt:							
Antal	162	232	95	11	0	500	
Procent	32	46	19	2	0	100	4,09
Efter							
Medarbejdere: Skabe trivsel, læring, udvikling og dannelse for hele børnegruppen							
Antal	123	160	82	10	0	375	
Procent	32,8	42,7	21,9	2,7	0,0	100,0	4,06
Ledere: Skabe trivsel, læring, udvikling og dannelse for hele børnegruppen							
Antal	19	28	15	1	0	63	
Procent	30,2	44,4	23,8	1,6	0,0	100,0	4,03
I alt:							
Antal	142	188	97	11	0	438	

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad vurderer du, at I lykkes med følgende i dit dagtilbud?							
Procent	32,4	42,9	22,1	2,5	0,0	100,0	4,05
SPM. 5							
Før							
Medarbejdere: Skabe trivsel, læring, udvikling og dannelse for børn i udsatte positioner							
Antal	111,0	156,0	114,0	39,0	2,0	422,0	
Procent	26,0	37,0	27,0	9,0	0,0	100,0	3,79
Ledere: Skabe trivsel, læring, udvikling og dannelse for børn i udsatte positioner							
Antal	14,0	33,0	25,0	2,0	0,0	74,0	
Procent	19,0	45,0	34,0	3,0	0,0	100,0	3,80
I alt:							
Antal	125,0	189,0	139,0	41,0	2,0	496,0	
Procent	25,0	38,0	28,0	8,0	0,0	100,0	3,79
Efter							
Medarbejdere: Skabe trivsel, læring, udvikling og dannelse for børn i udsatte positioner							
Antal	81	136	113	38	2	370	
Procent	21,9	36,8	30,5	10,3	0,5	100,0	3,69
Ledere: Skabe trivsel, læring, udvikling og dannelse for børn i udsatte positioner							
Antal	12	21	23	7	0	63	
Procent	19,0	33,3	36,5	11,1	0,0	100,0	3,60
I alt:							
Antal	93	157	136	45	2	433	
Procent	21,5	36,3	31,4	10,4	0,5	100,0	3,68
SPM. 6							
Før							
Medarbejdere: Skabe sammenhængende overgange til skole							
Antal	113,0	128,0	71,0	10,0	13,0	335,0	
Procent	34,0	38,0	21,0	3,0	4,0	100,0	3,95
Ledere: Skabe sammenhængende overgange til skole							
Antal	31,0	29,0	11,0	3,0	0,0	74,0	
Procent	42,0	39,0	15,0	4,0	0,0	100,0	4,19

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad vurderer du, at I lykkes med følgende i dit dagtilbud?							
I alt:							
Antal	144,0	157,0	82,0	13,0	13,0	409,0	
Procent	35,0	38,0	20,0	3,0	3,0	100,0	3,99
Efter							
Medarbejdere: Skabe sammenhængende overgange til skole							
Antal	94	109	50	14	12	279	
Procent	33,7	39,1	17,9	5,0	4,3	100,0	3,93
Ledere: Skabe sammenhængende overgange til skole							
Antal	27	25	6	2	0	60	
Procent	45,0	41,7	10,0	3,3	0,0	100,0	4,28
I alt:							
Antal	121	134	56	16	12	339	
Procent	35,7	39,5	16,5	4,7	3,5	100,0	3,99
SPM. 7							
Før							
Medarbejdere: Skabe gode overgange fra hjem til dagtilbud							
Antal	141,0	211,0	55,0	2,0	1,0	410,0	
Procent	34,0	51,0	13,0	0,0	0,0	100,0	4,19
Ledere: Skabe gode overgange fra hjem til dagtilbud							
Antal	26,0	41,0	8,0	0,0	0,0	75,0	
Procent	35,0	55,0	11,0	0,0	0,0	100,0	4,24
I alt:							
Antal	167,0	252,0	63,0	2,0	1,0	485,0	
Procent	34,0	52,0	13,0	0,0	0,0	100,0	4,20
Efter							
Medarbejdere: Skabe gode overgange fra hjem til dagtilbud							
Antal	137	186	38	5	1	367	
Procent	37,3	50,7	10,4	1,4	0,3	100,0	4,23
Ledere: Skabe gode overgange fra hjem til dagtilbud							
Antal	29	28	6	0	0	63	

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad vurderer du, at I lykkes med følgende i dit dagtilbud?							
Procent	46,0	44,4	9,5	0,0	0,0	100,0	4,37
I alt:							
Antal	166	214	44	5	1	430	
Procent	38,6	49,8	10,2	1,2	0,2	100,0	4,25
SPM. 8							
Før							
Medarbejdere: Samarbejde med forældre om børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse							
Antal	174,0	190,0	55,0	5,0	0,0	424,0	
Procent	41,0	45,0	13,0	1,0	0,0	100,0	4,26
Ledere: Samarbejde med forældre om børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse							
Antal	33,0	36,0	6,0	0,0	0,0	75,0	
Procent	44,0	48,0	8,0	0,0	0,0	100,0	4,36
I alt:							
Antal	207,0	226,0	61,0	5,0	0,0	499,0	
Procent	41,0	45,0	12,0	1,0	0,0	100,0	4,27
Efter							
Medarbejdere: Samarbejde med forældre om børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse							
Antal	158	175	39	2	0	374	
Procent	42,2	46,8	10,4	0,5	0,0	100,0	4,31
Ledere: Samarbejde med forældre om børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse							
Antal	28	30	5	0	0	63	
Procent	44,4	47,6	7,9	0,0	0,0	100,0	4,37
I alt:							
Antal	186	205	44	2	0	437	
Procent	42,6	46,9	10,1	0,5	0,0	100,0	4,32
SPM. 9							
Før							
Medarbejdere: Etablere en systematisk evalueringskultur							
Antal	43,0	110,0	141,0	75,0	17,0	386,0	
Procent	11,0	28,0	37,0	19,0	4,0	100,0	3,23

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad vurderer du, at I lykkes med følgende i dit dagtilbud?							
Ledere: Etablere en systematisk evalueringskultur							
Antal	4,0	19,0	41,0	9,0	2,0	75,0	
Procent	5,0	25,0	55,0	12,0	3,0	100,0	3,19
I alt:							
Antal	47,0	129,0	182,0	84,0	19,0	461,0	
Procent	10,0	28,0	39,0	18,0	4,0	100,0	3,22
Efter							
Medarbejdere: Etablere en systematisk evalueringskultur							
Antal	53	88	118	66	19	344	
Procent	15,4	25,6	34,3	19,2	5,5	100,0	3,26
Ledere: Etablere en systematisk evalueringskultur							
Antal	3	17	32	8	3	63	
Procent	4,8	27,0	50,8	12,7	4,8	100,0	3,14
I alt:							
Antal	56	105	150	74	22	407	
Procent	13,8	25,8	36,9	18,2	5,4	100,0	3,24

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.9

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af forhold, som kan være fremmende eller hæmmende, når du skal levere kvalitet i dagtilbuddet. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før							
Medarbejdere: Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde							
Antal	45	178	92	86	25	426,0	
Procent	11	42	22	20	6	100,0	3,31
Ledere: Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde							
Antal	7	34	15	14	4	74,0	

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af forhold, som kan være fremmende eller hæmmende, når du skal levere kvalitet i dagtilbuddet. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	9	46	20	19	5	100,0	3,35
I alt:							
Antal	52	212	107	100	29	500,0	
Procent	10	42	21	20	6	100,0	3,32
Efter							
Medarbejdere: Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde							
Antal	48	156	78	68	23	373	
Procent	12,9	41,8	20,9	18,2	6,2	100,0	3,37
Ledere: Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde							
Antal	3	28	13	14	4	62	
Procent	4,8	45,2	21,0	22,6	6,5	100,0	3,19
I alt:							
Antal	51	184	91	82	27	435	
Procent	11,7	42,3	20,9	18,9	6,2	100,0	3,34
SPM. 2							
Før							
Medarbejdere: Der er ressourcer nok, fx personale afsat til børnegrupperne							
Antal	46	120	104	93	60	423	
Procent	11	28	25	22	14	100	3,00
Ledere: Der er ressourcer nok, fx personale afsat til børnegrupperne							
Antal	6	26	22	19	2	75	
Procent	8	35	29	25	3	100	3,20
I alt:							
Antal	52	146	126	112	62	498	
Procent	10	29	25	22	12	100	3,03
Efter							
Medarbejdere: Der er ressourcer nok, fx personale afsat til børnegrupperne							
Antal	43	95	63	97	71	369	
Procent	11,7	25,7	17,1	26,3	19,2	100,0	2,84
Ledere: Der er ressourcer nok, fx personale afsat til børnegrupperne							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af forhold, som kan være fremmende eller hæmmende, når du skal levere kvalitet i dagtilbuddet. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	5	17	16	16	8	62	
Procent	8,1	27,4	25,8	25,8	12,9	100,0	2,92
I alt:							
Antal	48	112	79	113	79	431	
Procent	11,1	26,0	18,3	26,2	18,3	100,0	2,85
SPM. 3							
Før							
Medarbejdere: Der er fokus og opbakning fra min nærmeste leder til at skabe de nødvendige forandringer							
Antal	132	161	82	34	13	422	
Procent	31	38	19	8	3	100	3,86
Ledere: Der er opbakning blandt personalet til at gentænke pædagogiske forløb							
Antal	36	30	8	0	0	74	
Procent	49	41	11	0	0	100	4,38
I alt:							
Antal	168	191	90	34	13	496	
Procent	34	39	18	7	3	100	3,94
Efter							
Medarbejdere: Der er fokus og opbakning fra min nærmeste leder til at skabe de nødvendige forandringer							
Antal	118	151	74	16	8	367	
Procent	32,2	41,1	20,2	4,4	2,2	100,0	3,97
Ledere: Der er opbakning blandt personalet til at gentænke pædagogiske forløb							
Antal	24	34	3	0	1	62	
Procent	38,7	54,8	4,8	0,0	1,6	100,0	4,29
I alt:							
Antal	142	185	77	16	9	429	
Procent	33,1	43,1	17,9	3,7	2,1	100,0	4,01
SPM. 4							
Før							
Medarbejdere: Der er opbakning blandt personalet til at gentænke pædagogiske forløb							
Antal	137	192	66	20	0	415	

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af forhold, som kan være fremmende eller hæmmende, når du skal levere kvalitet i dagtilbuddet. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	33	46	16	5	0	100	4,07
Ledere: Der er fokus og opbakning fra min nærmeste leder til at skabe de nødvendige forandringer							
Antal	32	40	2	0	0	74	
Procent	43	54	3	0	0	100	4,41
I alt:							
Antal	169	232	68	20	0	489	
Procent	35	47	14	4	0	100	4,12
Efter							
Medarbejdere: Der er opbakning blandt personalet til at gentænke pædagogiske forløb							
Antal	144	170	34	17	4	369	
Procent	39,0	46,1	9,2	4,6	1,1	100,0	4,17
Ledere: Der er fokus og opbakning fra min nærmeste leder til at skabe de nødvendige forandringer							
Antal	29	28	5	0	0	62	
Procent	46,8	45,2	8,1	0,0	0,0	100,0	4,39
I alt:							
Antal	173	198	39	17	4	431	
Procent	40,1	45,9	9,0	3,9	0,9	100,0	4,20
SPM. 5							
Før							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Der er en stærk kommunalpolitisk styring af dagtilbudsområdet							
Antal	15	22	28	9	0	74	
Procent	20	30	38	12	0	100	3,58
I alt:							
Antal	15	22	28	9	0	74	
Procent	20	30	38	12	0	100	3,58
Efter							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Der er en stærk kommunalpolitisk styring af dagtilbudsområdet							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af forhold, som kan være fremmende eller hæmmende, når du skal levere kvalitet i dagtilbuddet. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	7	16	25	9	4	61	
Procent	11,5	26,2	41,0	14,8	6,6	100,0	3,21
I alt:							
Antal	7	16	25	9	4	61	
Procent	11,5	26,2	41,0	14,8	6,6	100,0	3,21
SPM. 6							
Før							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Der er en stærk statslig politisk styring af dagtilbudsområdet							
Antal	13	20	28	6	1	68	
Procent	19	29	41	9	1	100	3,56
I alt:							
Antal	13	20	28	6	1	68	
Procent	19	29	41	9	1	100	3,56
Efter							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Der er en stærk statslig politisk styring af dagtilbudsområdet							
Antal	7	11	22	11	8	59	
Procent	11,9	18,6	37,3	18,6	13,6	100,0	2,97
I alt:							
Antal	7	11	22	11	8	59	
Procent	11,9	18,6	37,3	18,6	13,6	100,0	2,97

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.10

De følgende spørgsmål handler om din rolle som leder. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overve-jende enig	Hverken enig eller uenig	Overve-jende uenig	Helt uenig	SUM	Middel-værdi
Før							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har gode muligheder for at træffe selvstændige ressourcemæssige beslutninger							
Antal	12	9	5	0	0	26,0	
Procent	46	35	19	0	0	100,0	4,27
I alt:							
Antal	12	9	5	0	0	26,0	
Procent	46	35	19	0	0	100,0	4,27
Efter							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har gode muligheder for at træffe selvstændige ressourcemæssige beslutninger							
Antal	23	32	4	3	0	62	
Procent	37,1	51,6	6,5	4,8	0,0	100,0	4,21
I alt:							
Antal	23	32	4	3	0	62	
Procent	37,1	51,6	6,5	4,8	0,0	100,0	4,21
SPM. 2							
Før							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har gode muligheder for at træffe selvstændige pædagogfaglige beslutninger							
Antal	14	10	2	0	0	26	
Procent	54	38	8	0	0	100	4,46
I alt:							
Antal	14	10	2	0	0	26	
Procent	54	38	8	0	0	100	4,46
Efter							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							

De følgende spørgsmål handler om din rolle som leder. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Ledere: Jeg har gode muligheder for at træffe selvstændige pædagogfaglige beslutninger							
Antal	33	29	0	0	0	62	
Procent	53,2	46,8	0,0	0,0	0,0	100,0	4,53
I alt:							
Antal	33	29	0	0	0	62	
Procent	53,2	46,8	0,0	0,0	0,0	100,0	4,53
SPM. 3							
Før							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har gode muligheder for at fastlægge mål for institutionens arbejde							
Antal	16	6	4	0	0	26	
Procent	62	23	15	0	0	100	4,46
I alt:							
Antal	16	6	4	0	0	26	
Procent	62	23	15	0	0	100	4,46
Efter							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Antal	0	0	0	0	0	0	
Procent	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Ledere: Jeg har gode muligheder for at fastlægge mål for institutionens arbejde							
Antal	33	25	2	1	0	61	
Procent	54,1	41,0	3,3	1,6	0,0	100,0	4,48
I alt:							
Antal	33	25	2	1	0	61	
Procent	54,1	41,0	3,3	1,6	0,0	100,0	4,48
SPM. 4							
Før							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har gode muligheder for at rekruttere det personale, jeg har brug for							
Antal	3	7	8	4	3	25	

De følgende spørgsmål handler om din rolle som leder. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	12	28	32	16	12	100	3,12
I alt:							
Antal	3	7	8	4	3	25	
Procent	12	28	32	16	12	100	3,12
Efter							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har gode muligheder for at rekruttere det personale, jeg har brug for							
Antal	7	20	9	16	9	61	
Procent	11,5	32,8	14,8	26,2	14,8	100,0	3,00
I alt:							
Antal	7	20	9	16	9	61	
Procent	11,5	32,8	14,8	26,2	14,8	100,0	3,00
SPM. 5							
Før							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har et velfungerende fagligt samarbejde med mine lederkollegaer							
Antal	5	13	5	1	1	25	
Procent	20	52	20	4	4	100	3,80
I alt:							
Antal	5	13	5	1	1	25	
Procent	20	52	20	4	4	100	3,80
Efter							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har et velfungerende fagligt samarbejde med mine lederkollegaer							
Antal	34	21	6	0	0	61	
Procent	55,7	34,4	9,8	0,0	0,0	100,0	4,46
I alt:							
Antal	34	21	6	0	0	61	
Procent	55,7	34,4	9,8	0,0	0,0	100,0	4,46
SPM. 6							
Før							

De følgende spørgsmål handler om din rolle som leder. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Den nuværende kommunale styring på dagtilbudsområdet understøtter mine muligheder for at udøve ledelse							
Antal	4	12	5	2	0	23	
Procent	17	52	22	9	0	100	3,78
I alt:							
Antal	4	12	5	2	0	23	
Procent	17	52	22	9	0	100	3,78
Efter							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Den nuværende kommunale styring på dagtilbudsområdet understøtter mine muligheder for at udøve ledelse							
Antal	10	29	17	1	1	58	
Procent	17,2	50,0	29,3	1,7	1,7	100,0	3,79
I alt:							
Antal	10	29	17	1	1	58	
Procent	17,2	50,0	29,3	1,7	1,7	100,0	3,79
SPM. 7							
Før							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Den nuværende statslige styring på dagtilbudsområdet understøtter mine muligheder for at udøve ledelse							
Antal	1	11	6	2	1	21	
Procent	5	52	29	10	5	100	3,43
I alt:							
Antal	1	11	6	2	1	21	
Procent	5	52	29	10	5	100	3,43
Efter							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Antal	0	0	0	0	0	0	
Procent	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Ledere: Den nuværende statslige styring på dagtilbudsområdet understøtter mine muligheder for at udøve ledelse							

De følgende spørgsmål handler om din rolle som leder. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	7	23	25	3	1	59	
Procent	11,9	39,0	42,4	5,1	1,7	100,0	3,54
I alt:							
Antal	7	23	25	3	1	59	
Procent	11,9	39,0	42,4	5,1	1,7	100,0	3,54
SPM. 8							
Efter							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Der er under forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen) skabt en anden og mere tillidsfuld samarbejdskultur i kommunen på tværs af dagtilbud, forvaltning og det politiske niveau							
Antal	20	19	16	3	1	59	
Procent	33,9	32,2	27,1	5,1	1,7	100,0	3,92
I alt:							
Antal	20	19	16	3	1	59	
Procent	33,9	32,2	27,1	5,1	1,7	100,0	3,92

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.11

I hvilken grad oplever du, at forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen) har:							
SPM. 1	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	SUM	Middelværdi
Medarbejdere: Forbedret mine muligheder for at levere en høj faglig kvalitet i mit arbejde							
Antal	54	115	104	21	45	339	
Procent	15,9	33,9	30,7	6,2	13,3	100,0	3,33
Ledere: Forbedret mine muligheder for at levere en høj faglig kvalitet i mit arbejde							
Antal	15	22	15	3	4	59	
Procent	25,4	37,3	25,4	5,1	6,8	100,0	3,69
I alt:							
Antal	69	137	119	24	49	398	
Procent	17,3	34,4	29,9	6,0	12,3	100,0	3,38

I hvilken grad oplever du, at forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen) har:							
SPM. 2							
Medarbejdere: Øget min trivsel som medarbejder							
Antal	60	107	83	29	51	330	
Procent	18,2	32,4	25,2	8,8	15,5	100,0	3,29
Ledere: Øget min trivsel som leder							
Antal	13	17	14	8	5	57	
Procent	22,8	29,8	24,6	14,0	8,8	100,0	3,44
I alt:							
Antal	73	124	97	37	56	387	
Procent	18,9	32,0	25,1	9,6	14,5	100,0	3,31
SPM. 3							
Medarbejdere: Øget mit faglige råderum i forhold til at tilrettelægge og gennemføre mit arbejde							
Antal	67	107	92	26	42	334	
Procent	20,1	32,0	27,5	7,8	12,6	100,0	3,39
Ledere: Øget mit faglige råderum i forhold til at tilrettelægge og gennemføre mit arbejde							
Antal	17	16	16	4	5	58	
Procent	29,3	27,6	27,6	6,9	8,6	100,0	3,62
I alt:							
Antal	84	123	108	30	47	392	
Procent	21,4	31,4	27,6	7,7	12,0	100,0	3,43
SPM. 4							
Medarbejdere: Betydet at børnenes situation og behov er kommet mere i centrum for mit arbejde							
Antal	91	106	69	18	50	334	
Procent	27,2	31,7	20,7	5,4	15,0	100,0	3,51
Ledere: Betydet at børnenes situation og behov er kommet mere i centrum på min arbejdsplads							
Antal	19	23	10	2	5	59	
Procent	32,2	39,0	16,9	3,4	8,5	100,0	3,83
I alt:							
Antal	110	129	79	20	55	393	
Procent	28,0	32,8	20,1	5,1	14,0	100,0	3,56
SPM. 5							

I hvilken grad oplever du, at forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen) har:							
Medarbejdere: Fritaget mig fra regler og/eller dokumentation, der ikke understøtter mit arbejde							
Antal	78	72	94	31	37	312	
Procent	25,0	23,1	30,1	9,9	11,9	100,0	3,39
Ledere: Fritaget mig fra regler og/eller dokumentation, der ikke understøtter mit arbejde							
Antal	12	14	23	5	6	60	
Procent	20,0	24,6	40,4	8,8	10,5	105,3	3,30
I alt:							
Antal	90	86	117	36	43	372	
Procent	24,2	23,1	31,5	9,7	11,6	100,0	3,39

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Slet ikke" værdien 1, "I mindre grad" værdien 2, "I nogen grad" værdien 3, "I høj grad" værdien 4 og "I meget høj grad" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.12

Angiv i det følgende, hvor meget forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen) har fyldt på din arbejdsplads og for dig.							
SPM. 1	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	SUM	Middelværdi
Medarbejdere: I hvilken grad har din arbejdsplads arbejdet med forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen)?							
Antal	73	129	79	43	14	338	
Procent	21,6	38,2	23,4	12,7	4,1	100,0	3,60
Ledere: I hvilken grad har din arbejdsplads arbejdet med forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen)?							
Antal	15	24	17	4	1	61	
Procent	24,6	39,3	27,9	6,6	1,6	100,0	3,79
I alt:							
Antal	88	153	96	47	15	399	
Procent	22,1	38,3	24,1	11,8	3,8	100,0	3,63
SPM. 2							
Medarbejdere: I hvilken grad har du selv arbejdet med forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen)?							
Antal	53	102	103	59	23	340	
Procent	15,6	30,0	30,3	17,4	6,8	100,0	3,30
Ledere: I hvilken grad har du selv arbejdet med forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen)?							

Angiv i det følgende, hvor meget forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen) har fyldt på din arbejdsplads og for dig.							
Antal	21	24	15	1	0	61	
Procent	34,4	39,3	24,6	1,6	0,0	100,0	4,07
I alt:							
Antal	74	126	118	60	23	401	
Procent	18,5	31,4	29,4	15,0	5,7	100,0	3,42

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Slet ikke" værdien 1, "I mindre grad" værdien 2, "I nogen grad" værdien 3, "I høj grad" værdien 4 og "I meget høj grad" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Folkeskoleområdet

Bilagstabel 2.13

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du oplever dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?

SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før							
Leder: Jeg er glad for mit daglige arbejde							
Procent	44%	49%	4%	2%	1%	100%	4,34
Antal	53	59	5	2	1	120	
Medarbejder: Jeg er glad for mit daglige arbejde							
Procent	37%	51%	8%	2%	1%	100%	4,22
Antal	558	766	122	37	11	1.494	
I alt							
Procent	38%	51%	8%	2%	1%	100%	4,23
Antal	611	825	127	39	12	1.614	
Efter:							
Leder: Jeg er glad for mit daglige arbejde							
Procent	56%	39%	5%	0%	0%	100%	
Antal	42	29	4	0	0	75	4,51
Medarbejder: Jeg er glad for mit daglige arbejde							
Procent	38%	53%	7%	2%	0%	100%	
Antal	439	615	79	27	3	1163	4,26
I alt							
Procent	39%	52%	7%	2%	0%	100%	
Antal	481	644	83	27	3	1238	4,27
SPM. 2							
Før:							
Leder: Jeg kan godt lide at udføre mine arbejdsopgaver							
Procent	42%	53%	4%	0%	1%	100%	
Antal	50	64	5	0	1	120	4,35

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du oplever dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Medarbejder: Jeg kan godt lide at udføre mine arbejdsopgaver							
Procent	41%	51%	6%	1%	0%	100%	
Antal	612	761	96	20	4	1.493	4,31
I alt:							
Procent	41%	51%	6%	1%	0%	100%	
Antal	662	825	101	20	5	1.613	4,31
Efter:							
Leder: Jeg kan godt lide at udføre mine arbejdsopgaver							
Procent	52%	44%	4%	0%	0%	100%	
Antal	39	33	3	0	0	75	4,48
Medarbejder: Jeg kan godt lide at udføre mine arbejdsopgaver							
Procent	40%	53%	6%	1%	0%	100%	
Antal	461	618	68	15	1	1163	4,31
I alt:							
Procent	40%	53%	6%	1%	0%	100%	
Antal	500	651	71	15	1	1238	4,32
SPM. 3							
Før:							
Leder: Jeg vil anbefale mit arbejde til andre							
Procent	28%	44%	19%	7%	3%	100%	
Antal	33	53	23	8	3	120	3,88
Medarbejder: Jeg vil anbefale mit arbejde til andre							
Procent	26%	35%	27%	8%	4%	100%	
Antal	386	514	403	114	56	1.473	3,72
I alt:							
Procent	26%	36%	27%	8%	4%	100%	
Antal	419	567	426	122	59	1.593	3,73
Efter:							
Leder: Jeg vil anbefale mit arbejde til andre							

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du oplever dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	35%	45%	14%	7%	0%	100%	
Antal	26	33	10	5	0	74	4,08
Medarbejder: Jeg vil anbefale mit arbejde til andre							
Procent	26%	35%	26%	9%	4%	100%	
Antal	296	408	301	101	46	1152	3,70
I alt:							
Procent	26%	36%	25%	9%	4%	100%	
Antal	322	441	311	106	46	1226	3,72
SPM. 4							
Før:							
Leder: Jeg oplever stor faglig tillid fra min nærmeste leder							
Procent	62%	28%	8%	1%	1%	100%	4,49
Antal	74	34	10	1	1	120	
Medarbejder: Jeg oplever stor faglig tillid fra min leder							
Procent	44%	37%	13%	4%	2%	100%	4,18
Antal	657	554	192	58	28	1.489	
I alt:							
Procent	45%	37%	13%	4%	2%	100%	4,20
Antal	731	588	202	59	29	1.609	
Efter:							
Leder: Jeg oplever stor tillid fra min nærmeste leder vedr. udførelsen af mit arbejde							
Procent	64%	26%	11%	0%	0%	100%	
Antal	47	19	8	0	0	74	4,53
Medarbejder: Jeg oplever stor faglig tillid fra min leder							
Procent	48%	37%	11%	4%	1%	100%	
Antal	547	422	121	42	16	1148	4,26
I alt:							
Procent	49%	36%	11%	3%	1%	100%	
Antal	594	441	129	42	16	1222	4,27
SPM. 5							

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du oplever dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Før:							
Leder: Jeg har inden for det seneste år overvejet at sige mit arbejde op							
Procent	16%	18%	13%	14%	39%	100%	
Antal	19	21	16	17	46	119	2,58
Medarbejder: Jeg oplever stor tillid fra min leder vedr. udførelsen af mit arbejde							
Procent	15%	16%	14%	14%	41%	100%	
Antal	218	234	210	211	595	1.468	2,50
I alt:							
Procent	15%	16%	14%	14%	40%	100%	
Antal	237	255	226	228	641	1.587	2,51
Efter:							
Leder: Jeg har inden for det seneste år overvejet at sige mit arbejde op							
Procent	15%	20%	9%	12%	43%	100%	
Antal	11	15	7	9	32	74	2,51
Medarbejder: Jeg har inden for det seneste år overvejet at sige mit arbejde op							
Procent	15%	18%	16%	15%	37%	100%	
Antal	170	208	177	166	418	1139	2,60
I alt:							
Procent	15%	18%	15%	14%	37%	100%	
Antal	181	223	184	175	450	1213	2,60

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.14

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du håndterer dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før:							
Leder: Jeg forholder mig professionelt, når jeg står over for svære faglige opgaver, fordi jeg stoler på mine faglige kompetencer							

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du håndterer dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	57%	39%	3%	0%	1%	100%	4,51
Antal	68	47	4	0	1	120	
Medarbejder: Jeg forholder mig professionelt, når jeg står over for svære faglige opgaver, fordi jeg stoler på mine faglige kompetencer							
Procent	51%	45%	4%	1%	0%	100%	
Antal	750	661	57	10	2	1.480	4,45
I alt:							
Procent	51%	44%	4%	1%	0%	100%	
Antal	818	708	61	10	3	1.600	4,46
Efter:							
Leder: Jeg forholder mig professionelt, når jeg står over for svære faglige opgaver, fordi jeg stoler på mine faglige kompetencer							
Procent	61%	38%	1%	0%	0%	100%	
Antal	45	28	1	0	0	74	4,59
Medarbejder: Jeg forholder mig professionelt, når jeg står over for svære faglige opgaver, fordi jeg stoler på mine faglige kompetencer							
Procent	54%	42%	3%	1%	0%	100%	
Antal	627	491	31	6	1	1156	4,50
I alt:							
Procent	55%	42%	3%	0%	0%	100%	
Antal	672	519	32	6	1	1230	4,51
SPM. 2							
Før:							
Leder: Når jeg konfronteres med faglige udfordringer på mit arbejde, kan jeg normalt finde en god løsning							
Procent	43%	55%	1%	0%	2%	100%	
Antal	51	66	1	0	2	120	4,37
Medarbejder: Når jeg konfronteres med udfordringer på mit arbejde, kan jeg normalt finde en god løsning							
Procent	39%	55%	5%	1%	0%	100%	
Antal	579	813	75	8	4	1.479	4,32
I alt:							
Procent	39%	55%	5%	1%	0%	100%	4,33
Antal	630	879	76	8	6	1.599	

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du håndterer dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Efter:							
Leder: Når jeg konfronteres med faglige udfordringer på mit arbejde, kan jeg normalt finde en god løsning							
Procent	47%	49%	4%	0%	0%	100%	
Antal	35	36	3	0	0	74	4,43
Medarbejder: Når jeg konfronteres med udfordringer på mit arbejde, kan jeg normalt finde en god løsning							
Procent	40%	53%	6%	1%	0%	100%	
Antal	461	615	65	13	2	1156	4,31
I alt:							
Procent	40%	53%	6%	1%	0%	100%	
Antal	496	651	68	13	2	1230	4,32
SPM. 3							
Før:							
Leder: Jeg føler mig rustet til at indfri kravene i mit arbejde							
Procent	28%	60%	8%	3%	1%	100%	
Antal	34	72	9	4	1	120	4,12
Medarbejder: Jeg føler mig rustet til at indfri kravene i mit arbejde							
Procent	27%	52%	15%	4%	1%	100%	
Antal	399	775	227	60	16	1.477	4,00
I alt:							
Procent	27%	53%	15%	4%	1%	100%	
Antal	433	847	236	64	17	1.597	4,01
Efter:							
Leder: Jeg føler mig rustet til at indfri kravene i mit arbejde							
Procent	35%	55%	8%	1%	0%	100%	
Antal	26	41	6	1	0	74	4,24
Medarbejder: Jeg føler mig rustet til at indfri kravene i mit arbejde							
Procent	28%	50%	15%	6%	1%	100%	
Antal	321	581	175	65	11	1153	3,99
I alt:							
Procent	28%	51%	15%	5%	1%	100%	

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du håndterer dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	347	622	181	66	11	1227	4,00

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.15

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af kvalitet i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før:							
Leder: Undervisningen er med til at sikre eleverne et højt fagligt niveau							
Procent	21%	64%	13%	1%	2%	100%	
Antal	23	72	14	1	2	112	4,01
Medarbejder: Min undervisning er med til at sikre eleverne et højt fagligt niveau							
Procent	32%	52%	14%	2%	0%	100%	
Antal	425	687	190	23	6	1.331	4,13
I alt:							
Procent	31%	53%	14%	2%	1%	100%	
Antal	448	759	204	24	8	1.443	4,12
Efter:							
Leder: Undervisningen er med til at sikre eleverne et højt fagligt niveau							
Procent	34%	53%	12%	1%	0%	100%	
Antal	25	39	9	1	0	74	4,19
Medarbejder: Min undervisning er med til at sikre eleverne et højt fagligt niveau							
Procent	34%	50%	14%	2%	0%	100%	
Antal	377	559	150	19	5	1110	4,16
I alt:							
Procent	34%	51%	13%	2%	0%	100%	
Antal	402	598	159	20	5	1184	4,16
SPM. 2							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af kvalitet i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Før:							
Leder: Mit arbejde er med til at sikre eleverne en høj trivsel							
Procent	23%	66%	8%	3%	0%	100%	
Antal	26	75	9	3	0	113	4,10
Medarbejder: Min undervisning er med til at sikre eleverne høj trivsel							
Procent	41%	49%	9%	1%	0%	100%	
Antal	547	659	125	14	1	1.346	4,29
I alt:							
Procent	39%	50%	9%	1%	0%	100%	
Antal	573	734	134	17	1	1.459	4,28
Efter:							
Leder: Mit arbejde er med til at sikre eleverne en høj trivsel							
Procent	31%	54%	12%	3%	0%	100%	
Antal	23	40	9	2	0	74	4,14
Medarbejder: Min undervisning er med til at sikre eleverne høj trivsel							
Procent	42%	48%	9%	1%	0%	100%	
Antal	466	538	101	14	2	1121	4,30
I alt:							
Procent	41%	48%	9%	1%	0%	100%	
Antal	489	578	110	16	2	1195	4,29
SPM. 3							
Før:							
Leder: Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at skabe rammer for den bedst mulige undervisning på min skole							
Procent	20%	68%	9%	3%	0%	100%	
Antal	23	77	10	3	0	113	4,06
Medarbejder: Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at give eleverne den bedst mulige undervisning							
Procent	21%	54%	18%	6%	1%	100%	
Antal	288	722	245	74	15	1.344	3,89
I alt:							
Procent	21%	55%	18%	5%	1%	100%	

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af kvalitet i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	311	799	255	77	15	1.457	3,90
Efter:							
Leder: Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at skabe rammer for den bedst mulige undervisning på min skole							
Procent	34%	53%	12%	1%	0%	100%	
Antal	25	39	9	1	0	74	4,19
Medarbejder: Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at give eleverne den bedst mulige undervisning							
Procent	26%	52%	16%	5%	1%	100%	
Antal	290	583	178	57	12	1120	3,97
I alt:							
Procent	26%	52%	16%	5%	1%	100%	
Antal	315	622	187	58	12	1194	3,98
SPM. 4							
Før:							
Leder: Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at skabe rammer, for at elever i udsatte positioner får den bedst mulige undervisning på min skole							
Procent	17%	58%	14%	9%	2%	100%	
Antal	19	65	16	10	2	112	3,79
Medarbejder: Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at give elever i udsatte positioner den bedst mulige undervisning							
Procent	14%	42%	25%	15%	4%	100%	
Antal	186	559	340	202	57	1.344	3,46
I alt:							
Procent	14%	43%	24%	15%	4%	100%	
Antal	205	624	356	212	59	1.456	3,48
Efter:							
Leder: Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at skabe rammer, for at elever i udsatte positioner får den bedst mulige undervisning på min skole							
Procent	19%	59%	15%	7%	0%	100%	
Antal	14	44	11	5	0	74	3,91
Medarbejder: Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at give elever i udsatte positioner den bedst mulige undervisning							
Procent	18%	39%	23%	16%	5%	100%	

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af kvalitet i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	200	438	253	175	53	1119	3,50
I alt:							
Procent	18%	40%	22%	15%	4%	100%	
Antal	214	482	264	180	53	1193	3,52
SPM. 5							
Før:							
Leder: Mit arbejde som leder er generelt tilrettelagt på den bedst mulige måde i forhold til at få kvalitet i undervisningen							
Procent	9%	53%	27%	10%	1%	100%	
Antal	10	60	31	11	1	113	3,59
Medarbejder: Mit arbejde er generelt tilrettelagt på den bedst mulige måde i forhold til at levere kvalitet i undervisningen							
Procent	19%	48%	23%	8%	3%	100%	
Antal	252	640	306	105	38	1.341	3,72
I alt:							
Procent	18%	48%	23%	8%	3%	100%	
Antal	262	700	337	116	39	1.454	3,71
Efter:							
Leder: Mit arbejde som leder er generelt tilrettelagt på den bedst mulige måde i forhold til at få kvalitet i undervisningen							
Procent	9%	54%	26%	9%	1%	100%	
Antal	7	40	19	7	1	74	3,61
Medarbejder: Mit arbejde er generelt tilrettelagt på den bedst mulige måde i forhold til at levere kvalitet i undervisningen							
Procent	22%	47%	20%	9%	2%	100%	
Antal	246	521	228	97	24	1116	3,78
I alt:							
Procent	21%	47%	21%	9%	2%	100%	
Antal	253	561	247	104	25	1190	3,77
SPM. 6							
Før:							
Leder: På min skole arbejder vi systematisk med at følge op på undervisningen for at forbedre kvaliteten							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af kvalitet i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	12%	51%	23%	12%	2%	100%	
Antal	14	58	26	13	2	113	3,61
Medarbejder: På min skole arbejder vi systematisk med at følge op på undervisningen for at forbedre kvaliteten							
Procent	12%	34%	36%	14%	4%	100%	
Antal	151	444	472	186	59	1.312	3,34
I alt:							
Procent	12%	35%	35%	14%	4%	100%	
Antal	165	502	498	199	61	1.425	3,36
Efter:							
Leder: På min skole arbejder vi systematisk med at følge op på undervisningen for at forbedre kvaliteten							
Procent	11%	72%	14%	4%	0%	100%	
Antal	8	53	10	3	0	74	3,89
Medarbejder: På min skole arbejder vi systematisk med at følge op på undervisningen for at forbedre kvaliteten							
Procent	12%	35%	34%	13%	6%	100%	
Antal	133	376	372	142	60	1083	3,35
I alt:							
Procent	12%	37%	33%	13%	5%	100%	
Antal	141	429	382	145	60	1157	3,39

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.16

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før:							
Leder: Ledelsen giver underviserne fuld faglig frihed til at tilrettelægge elevernes undervisning							
Procent	49%	44%	6%	0%	1%	100%	

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	55	49	7	0	1	112	4,40
Medarbejder: Ledelsen giver underviserne fuld faglig frihed til at tilrettelægge elevernes undervisning							
Procent	47%	42%	8%	1%	1%	100%	
Antal	624	558	111	17	7	1.317	4,35
I alt:							
Procent	48%	42%	8%	1%	1%	100%	
Antal	679	607	118	17	8	1.429	4,35
Efter:							
Leder: Ledelsen giver underviserne fuld faglig frihed til at tilrettelægge elevernes undervisning							
Procent	54%	41%	3%	3%	0%	100%	
Antal	40	30	2	2	0	74	4,46
Medarbejder: Jeg har faglig frihed til at tilrettelægge elevernes undervisning							
Procent	55%	35%	8%	2%	1%	100%	
Antal	607	383	83	20	10	1103	4,41
I alt:							
Procent	55%	35%	7%	2%	1%	100%	
Antal	647	413	85	22	10	1177	4,41
SPM. 2							
Før:							
Leder: Ledelsen giver underviserne faglig frihed til at udføre deres undervisning							
Procent	48%	48%	4%	1%	0%	100%	
Antal	54	54	4	1	0	113	4,42
Medarbejder: Jeg har faglig frihed til at udføre min undervisning							
Procent	46%	44%	8%	2%	1%	100%	
Antal	607	579	102	21	9	1.318	4,33
I alt:							
Procent	46%	44%	7%	2%	1%	100%	
Antal	661	633	106	22	9	1.431	4,34
Efter:							
Leder: Ledelsen giver underviserne faglig frihed til at udføre deres undervisning							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	57%	43%	0%	0%	0%	100%	
Antal	42	32	0	0	0	74	4,57
Medarbejder: Jeg har faglig frihed til at udføre min undervisning							
Procent	54%	38%	7%	2%	0%	100%	
Antal	592	414	75	17	5	1103	4,42
I alt:							
Procent	54%	38%	6%	1%	0%	100%	
Antal	634	446	75	17	5	1177	4,43
SPM. 3							
Før:							
Leder: Ledelsen giver underviserne mulighed for at bruge deres faglige kompetencer til gavn for den enkelte elev							
Procent	56%	42%	2%	0%	1%	100%	
Antal	63	47	2	0	1	113	4,51
Medarbejder: Ledelsen giver det pædagogiske personale mulighed for at bruge sine faglige kompetencer til gavn for det enkelte barn							
Procent	36%	47%	12%	4%	1%	100%	
Antal	483	628	158	53	11	1.333	4,14
I alt:							
Procent	38%	47%	11%	4%	1%	100%	
Antal	546	675	160	53	12	1.446	4,17
Efter:							
Leder: Jeg har mulighed for at bruge mine faglige kompetencer til gavn for det enkelte barn							
Procent	61%	38%	1%	0%	0%	100%	
Antal	45	28	1	0	0	74	4,59
Medarbejder: Jeg har mulighed for at bruge mine faglige kompetencer til gavn for den enkelte elev							
Procent	42%	40%	12%	5%	1%	100%	
Antal	463	449	128	56	14	1110	4,16
I alt:							
Procent	43%	40%	11%	5%	1%	100%	
Antal	508	477	129	56	14	1184	4,19

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 4							
Før:							
Leder: Ledelsen anerkender underviserne for deres faglighed							
Procent	52%	44%	3%	1%	1%	100%	
Antal	59	50	3	1	1	114	4,45
Medarbejder: Jeg bliver anerkendt af ledelsen for min faglighed							
Procent	34%	37%	20%	5%	3%	100%	
Antal	449	493	265	69	43	1.319	3,94
I alt:							
Procent	35%	38%	19%	5%	3%	100%	
Antal	508	543	268	70	44	1.433	3,98
Efter:							
Leder: Ledelsen anerkender underviserne for deres faglighed							
Procent	65%	31%	4%	0%	0%	100%	
Antal	48	23	3	0	0	74	4,61
Medarbejder: Jeg bliver anerkendt af ledelsen for min faglighed							
Procent	39%	35%	17%	5%	3%	100%	
Antal	436	391	188	59	32	1106	4,03
I alt:							
Procent	41%	35%	16%	5%	3%	100%	
Antal	484	414	191	59	32	1180	4,07
SPM. 5							
Før:							
Leder: Ledelsen giver underviserne indflydelse på fastsættelse af undervisningsmetoder, og hvordan undervisningen tilrettelægges							
Procent	49%	44%	4%	3%	0%	100%	
Antal	56	50	5	3	0	114	4,39
Medarbejder: Jeg har indflydelse på fastsættelse af undervisningsmetoder, og hvordan undervisningen tilrettelægges							
Procent	34%	42%	18%	4%	2%	100%	
Antal	450	546	235	55	23	1.309	4,03

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
I alt:							
Procent	36%	42%	17%	4%	2%	100%	
Antal	506	596	240	58	23	1.423	4,06
Efter:							
Leder: Ledelsen giver underviserne indflydelse på fastsættelse af undervisningsmetoder, og hvordan undervisningen tilrettelægges							
Procent	53%	41%	7%	0%	0%	100%	
Antal	39	30	5	0	0	74	4,46
Medarbejder: Jeg har indflydelse på fastsættelse af undervisningsmetoder, og hvordan undervisningen tilrettelægges							
Procent	39%	41%	14%	4%	2%	100%	
Antal	423	447	148	47	26	1091	4,09
I alt:							
Procent	40%	41%	13%	4%	2%	100%	
Antal	462	477	153	47	26	1165	4,12
SPM. 6							
Før:							
Leder: Ledelsen giver underviserne et passende fagligt ansvar							
Procent	53%	43%	3%	0%	1%	100%	
Antal	60	49	3	0	1	113	4,48
Medarbejder: Min leder giver mig et passende fagligt ansvar							
Procent	40%	44%	12%	3%	1%	100%	
Antal	527	578	163	41	15	1.324	4,18
I alt:							
Procent	41%	44%	12%	3%	1%	100%	
Antal	587	627	166	41	16	1.437	4,20
Efter:							
Leder: Ledelsen giver underviserne et passende fagligt ansvar							
Procent	55%	42%	3%	0%	0%	100%	
Antal	41	31	2	0	0	74	4,53
Medarbejder: Min leder giver mig et passende fagligt ansvar							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	44%	41%	11%	3%	1%	100%	
Antal	485	455	122	32	12	1106	4,24
I alt:							
Procent	45%	41%	11%	3%	1%	100%	
Antal	526	486	124	32	12	1180	4,26
SPM. 7							
Før:							
Leder: Der er en tillidsfuld kultur på min arbejdsplads, som skaber rum for faglighed							
Procent	42%	41%	13%	4%	0%	100%	
Antal	48	47	15	4	0	114	4,22
Medarbejder: Der er en tillidsfuld kultur på min arbejdsplads, som skaber rum for faglighed							
Procent	31%	41%	20%	6%	3%	100%	
Antal	408	540	261	74	40	1.323	3,91
I alt:							
Procent	32%	41%	19%	5%	3%	100%	
Antal	456	587	276	78	40	1.437	3,93
Efter:							
Leder: Der er en tillidsfuld kultur på min arbejdsplads, som skaber rum for faglighed							
Procent	45%	47%	8%	0%	0%	100%	
Antal	33	35	6	0	0	74	4,36
Medarbejder: Der er en tillidsfuld kultur på min arbejdsplads, som skaber rum for faglighed							
Procent	34%	42%	16%	6%	3%	100%	
Antal	372	459	178	68	29	1106	3,97
I alt:							
Procent	34%	42%	16%	6%	2%	100%	
Antal	405	494	184	68	29	1180	4,00

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.17

De følgende spørgsmål handler om en række forhold vedrørende eleverne. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før:							
Leder: Jeg har kendskab til den enkelte elevers situation og behov							
Procent	38%	53%	7%	2%	0%	100%	
Antal	43	60	8	2	0	113	4,27
Medarbejder: Jeg har kendskab til den enkelte elevers situation og behov i mine klasser							
Procent	38%	51%	9%	2%	0%	100%	
Antal	492	666	123	25	4	1.310	4,23
I alt:							
Procent	38%	51%	9%	2%	0%	100%	
Antal	492	666	123	25	4	1.310	4,23
Efter:							
Leder: Jeg har kendskab til den enkelte elevers situation og behov							
Procent	53%	44%	3%	0%	0%	100%	
Antal	39	32	2	0	0	73	4,51
Medarbejder: Jeg har kendskab til den enkelte elevers situation og behov i mine klasser							
Procent	47%	45%	6%	1%	0%	100%	
Antal	519	498	63	14	4	1098	4,38
I alt:							
Procent	48%	45%	6%	1%	0%	100%	
Antal	558	530	65	14	4	1171	4,39
SPM. 2							
Før:							
Leder: Intet spørgsmål							
Medarbejder: Jeg inddrager elevernes perspektiver i forhold til min undervisning							
Procent	30%	54%	14%	1%	0%	100%	
Antal	392	701	187	17	2	1.299	4,13
I alt:							

De følgende spørgsmål handler om en række forhold vedrørende eleverne. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	46%	40%	12%	1%	1%	100%	
Antal	52	46	14	1	1	114	4,29
Efter:							
Leder: Intet spørgsmål							
Medarbejder: Jeg inddrager elevernes perspektiver i forhold til min undervisning							
Procent	33%	52%	14%	2%	0%	100%	
Antal	358	562	150	18	2	1090	4,15
I alt:							
Procent	33%	52%	14%	2%	0%	100%	
Antal	358	562	150	18	2	1090	4,15
SPM. 3							
Før:							
Leder: Hensynet til elevens situation og behov er altid afgørende for mit arbejde som leder							
Procent	46%	40%	12%	1%	1%	100%	
Antal	52	46	14	1	1	114	4,29
Medarbejder: Hensynet til elevens situation og behov er altid afgørende for min undervisning							
Procent	35%	47%	16%	2%	0%	100%	
Antal	459	611	211	26	3	1.310	4,14
I alt:							
Procent	36%	46%	16%	2%	0%	100%	
Antal	511	657	225	27	4	1.424	4,15
Efter:							
Leder: Hensynet til elevens situation og behov er altid afgørende for mit arbejde som leder							
Procent	44%	42%	14%	0%	0%	100%	
Antal	32	31	10	0	0	73	4,30
Medarbejder: Hensynet til elevens situation og behov er altid afgørende for min undervisning							
Procent	37%	45%	16%	2%	0%	100%	
Antal	397	485	175	27	3	1087	4,15
I alt:							
Procent	37%	44%	16%	2%	0%	100%	

De følgende spørgsmål handler om en række forhold vedrørende eleverne. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	429	516	185	27	3	1160	4,16
SPM. 4							
Før:							
Leder: Generelt inddrages elevernes perspektiver i forhold til undervisningen via elevråd							
Procent	7%	42%	38%	8%	5%	100%	
Antal	7	43	39	8	5	102	3,38
Medarbejder: Generelt inddrages elevernes perspektiver i forhold til undervisningen via elevråd							
Procent	9%	23%	42%	14%	12%	100%	
Antal	99	258	480	164	133	1.134	3,02
I alt:							
Procent	9%	24%	42%	14%	11%	100%	
Antal	106	301	519	172	138	1.236	3,05
Efter:							
Leder: Generelt inddrages elevernes perspektiver i forhold til undervisningen via elevråd							
Procent	24%	44%	25%	7%	0%	100%	
Antal	17	32	18	5	0	72	3,85
Medarbejder: Generelt inddrages elevernes perspektiver i forhold til undervisningen via elevråd							
Procent	10%	25%	40%	15%	10%	100%	
Antal	98	247	397	146	101	989	3,10
I alt:							
Procent	11%	26%	39%	14%	10%	100%	
Antal	115	279	415	151	101	1061	3,15
SPM. 5							
Før:							
Leder: Relationen til eleverne gennem elevrådet er baseret på respekt og lydhørhed							
Procent	29%	47%	19%	4%	1%	100%	
Antal	29	47	19	4	1	100	3,99
Medarbejder: Min relation til eleverne er baseret på respekt og lydhørhed							
Procent	62%	35%	3%	0%	0%	100%	
Antal	813	465	36	4	1	1.319	4,58

De følgende spørgsmål handler om en række forhold vedrørende eleverne. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
I alt:							
Procent	59%	36%	4%	1%	0%	100%	
Antal	842	512	55	8	2	1.419	4,54
Efter:							
Leder: Relationen til eleverne gennem elevrådet er baseret på respekt og lydhørhed							
Procent	42%	49%	7%	1%	0%	100%	
Antal	30	35	5	1	0	71	4,32
Medarbejder: Min relation til eleverne er baseret på respekt og lydhørhed							
Procent	61%	35%	4%	0%	0%	100%	
Antal	673	383	39	3	1	1099	4,57
I alt:							
Procent	60%	36%	4%	0%	0%	100%	
Antal	703	418	44	4	1	1170	4,55
SPM. 6							
Før:							
Leder: Relationen til forældrene gennem skolebestyrelsen er baseret på respekt og lydhørhed							
Procent	39%	43%	14%	3%	1%	100%	
Antal	41	46	15	3	1	106	4,16
Medarbejder: Min relation til forældrene er baseret på respekt og lydhørhed							
Procent	56%	37%	6%	1%	0%	100%	
Antal	738	492	75	7	3	1.315	4,49
I alt:							
Procent	55%	38%	6%	1%	0%	100%	
Antal	779	538	90	10	4	1.421	4,46
Efter:							
Leder: Relationen til forældrene gennem skolebestyrelsen er baseret på respekt og lydhørhed							
Procent	44%	44%	11%	0%	0%	100%	
Antal	31	31	8	0	0	70	4,33
Medarbejder: Min relation til forældrene er baseret på respekt og lydhørhed							
Procent	55%	39%	5%	1%	0%	100%	

De følgende spørgsmål handler om en række forhold vedrørende eleverne. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	605	429	51	8	1	1094	4,49
I alt:							
Procent	55%	40%	5%	1%	0%	100%	
Antal	636	460	59	8	1	1164	4,48

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.18

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at blive inddraget i beslutninger omkring din arbejdssituation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
<u>Før:</u>							
Leder: Jeg kan gå til min nærmeste leder og få afklaret vigtige spørgsmål i mit arbejde							
Procent	63%	32%	5%	1%	0%	100%	
Antal	70	35	5	1	0	111	4,57
Medarbejder: Jeg kan gå til min nærmeste leder og få afklaret vigtige spørgsmål i mit arbejde							
Procent	46%	35%	13%	4%	2%	100%	
Antal	639	494	178	55	32	1.398	4,18
I alt:							
Procent	47%	35%	12%	4%	2%	100%	
Antal	709	529	183	56	32	1.509	4,21
<u>Efter:</u>							
Leder: Jeg kan gå til min nærmeste leder og få afklaret vigtige spørgsmål i mit arbejde							
Procent	60%	31%	6%	3%	0%	100%	
Antal	42	22	4	2	0	70	4,49
Medarbejder: Jeg kan gå til min nærmeste leder og få afklaret vigtige spørgsmål i mit arbejde							
Procent	47%	38%	10%	4%	1%	100%	
Antal	509	418	107	43	14	1091	4,25
I alt:							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at blive inddraget i beslutninger omkring din arbejdssituation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	47%	38%	10%	4%	1%	100%	
Antal	551	440	111	45	14	1161	4,27
SPM. 2							
Før:							
Leder: Jeg har et velfungerende fagligt samarbejde med mit lederteam							
Procent	46%	42%	9%	1%	2%	100%	
Antal	52	47	10	1	2	112	4,30
Medarbejder: Jeg har et velfungerende fagligt samarbejde med mit team							
Procent	49%	37%	11%	2%	1%	100%	
Antal	682	513	150	34	15	1.394	4,30
I alt:							
Procent	49%	37%	11%	2%	1%	100%	
Antal	734	560	160	35	17	1.506	4,30
Efter:							
Leder: Jeg har et velfungerende fagligt samarbejde med mit lederteam (rykket til andet batteri i eftermåling)							
Medarbejder: Jeg har et velfungerende fagligt samarbejde med mit team							
Procent	52%	35%	9%	3%	1%	100%	
Antal	571	379	93	36	12	1091	4,34
I alt:							
Procent	52%	35%	9%	3%	1%	100%	
Antal	571	379	93	36	12	1091	4,34
SPM. 3							
Før:							
Leder: Jeg har en oplevelse af, at vi løfter i flok på tværs af ledere og medarbejdere på min arbejdsplads							
Procent	32%	56%	10%	2%	0%	100%	
Antal	36	63	11	2	0	112	4,19
Medarbejder: Jeg har en oplevelse af, at vi løfter i flok på tværs af ledere og medarbejdere på min arbejdsplads							
Procent	27%	40%	21%	8%	3%	100%	
Antal	374	556	299	118	45	1.392	3,79
I alt:							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at blive inddraget i beslutninger omkring din arbejdssituation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	27%	41%	21%	8%	3%	100%	
Antal	410	619	310	120	45	1.504	3,82
Efter:							
Leder: Jeg har en oplevelse af, at vi løfter i flok på tværs af ledere og medarbejdere på min arbejdsplads							
Procent	35%	56%	4%	3%	1%	100%	
Antal	25	40	3	2	1	71	4,21
Medarbejder: Jeg har en oplevelse af, at vi løfter i flok på tværs af ledere og medarbejdere på min arbejdsplads							
Procent	27%	40%	21%	9%	3%	100%	
Antal	292	442	229	94	35	1092	3,79
I alt:							
Procent	27%	41%	20%	8%	3%	100%	
Antal	317	482	232	96	36	1163	3,82
SPM. 4							
Før:							
Leder: Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads via de relevante ledelsesfora							
Procent	36%	52%	9%	3%	0%	100%	
Antal	40	58	10	3	0	111	4,22
Medarbejder: Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads, fx via MED-system, samarbejdsudvalg mv.							
Procent	17%	35%	31%	11%	6%	100%	
Antal	221	469	415	150	77	1.332	3,46
I alt:							
Procent	18%	37%	29%	11%	5%	100%	
Antal	261	527	425	153	77	1.443	3,51
Efter:							
Leder: Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads via de relevante ledelsesfora							
Procent	42%	46%	6%	4%	1%	100%	
Antal	30	33	4	3	1	71	4,24
Medarbejder: Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads, fx via MED-system, samarbejdsudvalg mv.							
Procent	17%	35%	32%	11%	5%	100%	

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at blive inddraget i beslutninger omkring din arbejdssituation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	178	371	337	112	53	1051	3,48
I alt:							
Procent	19%	36%	30%	10%	5%	100%	
Antal	208	404	341	115	54	1122	3,53

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.19

De følgende spørgsmål handler om din samlede oplevelse af regler, registreringer og dokumentation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før:							
Leder: Langt de fleste af mine administrative opgaver (krav om registreringer, dokumentation mv.) understøtter arbejdet som leder med at sikre kvalitet i undervisningen							
Procent	5%	38%	33%	20%	4%	100%	
Antal	6	42	37	22	4	111	3,22
Medarbejder: Langt de fleste af mine administrative opgaver understøtter arbejdet med at levere kvalitet							
Procent	11%	32%	32%	16%	8%	100%	
Antal	150	436	426	218	113	1.343	3,22
I alt:							
Procent	11%	33%	32%	17%	8%	100%	
Antal	156	478	463	240	117	1.454	3,22
Efter:							
Leder: Langt de fleste af mine administrative opgaver (krav om registreringer, dokumentation mv.) understøtter arbejdet som leder med at sikre kvalitet i undervisningen							
Procent	11%	42%	24%	17%	6%	100%	
Antal	8	30	17	12	4	71	3,37
Medarbejder: Langt de fleste af mine administrative opgaver understøtter arbejdet med at levere kvalitet							
Procent	13%	35%	29%	17%	6%	100%	
Antal	141	375	310	179	66	1071	3,32

De følgende spørgsmål handler om din samlede oplevelse af regler, registreringer og dokumentation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
I alt:							
Procent	13%	35%	29%	17%	6%	100%	
Antal	149	405	327	191	70	1142	3,33
SPM. 2							
Før:							
Leder: Jeg bruger næsten udelukkende min arbejdstid på opgaver, som er meningsfulde							
Procent	5%	43%	35%	12%	4%	100%	
Antal	6	49	40	14	4	113	3,35
Medarbejder: Jeg bruger næsten udelukkende min arbejdstid på opgaver, som er meningsfulde							
Procent	14%	45%	26%	12%	4%	100%	
Antal	189	620	356	171	53	1.389	3,52
I alt:							
Procent	13%	45%	26%	12%	4%	100%	
Antal	195	669	396	185	57	1.502	3,51
Efter:							
Leder: Jeg bruger næsten udelukkende min arbejdstid på opgaver, som er meningsfulde							
Procent	4%	46%	37%	11%	1%	100%	
Antal	3	33	26	8	1	71	3,41
Medarbejder: Jeg bruger næsten udelukkende min arbejdstid på opgaver, som er meningsfulde							
Procent	14%	43%	25%	14%	4%	100%	
Antal	157	475	271	150	39	1092	3,51
I alt:							
Procent	14%	44%	26%	14%	3%	100%	
Antal	160	508	297	158	40	1163	3,51

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.20

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad vurderer du, at du/I lykkes med følgende på din skole?

SPM. 1	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	SUM	Middel-værdi
Før:							
Leder: Eleverne får kundskaber og færdigheder, der forbereder dem til videre uddannelse							
Procent	24%	64%	9%	2%	0%	100%	
Antal	26	69	10	2	0	107	4,11
Medarbejder: Min undervisning giver eleverne kundskaber og færdigheder, der forbereder dem til videre uddannelse							
Procent	25%	55%	19%	1%	1%	100%	
Antal	302	654	223	14	7	1.200	4,03
I alt:							
Procent	25%	55%	18%	1%	1%	100%	
Antal	328	723	233	16	7	1.307	4,03
Efter:							
Leder: Eleverne får kundskaber og færdigheder, der forbereder dem til videre uddannelse							
Procent	27%	63%	10%	0%	0%	100%	
Antal	19	45	7	0	0	71	4,17
Medarbejder: Min undervisning giver eleverne kundskaber og færdigheder, der forbereder dem til videre uddannelse							
Procent	27%	53%	18%	2%	0%	100%	
Antal	280	541	182	19	4	1026	4,05
I alt:							
Procent	27%	53%	17%	2%	0%	100%	
Antal	299	586	189	19	4	1097	4,05
SPM. 2							
Før:							
Leder: Undervisningen giver eleverne lyst til at lære mere							
Procent	6%	52%	39%	3%	0%	100%	
Antal	6	53	40	3	0	102	3,61
Medarbejder: Min undervisning giver eleverne lyst til at lære mere							

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad vurderer du, at du/I lykkes med følgende på din skole?							
Procent	19%	53%	28%	1%	0%	100%	
Antal	221	630	334	6	2	1.193	3,89
I alt:							
Procent	18%	53%	29%	1%	0%	100%	
Antal	227	683	374	9	2	1295	3,87
Efter:							
Leder: Undervisningen giver eleverne lyst til at lære mere							
Procent	7%	48%	32%	11%	1%	100%	
Antal	5	34	23	8	1	71	3,48
Medarbejder: Min undervisning giver eleverne lyst til at lære mere							
Procent	17%	52%	30%	1%	0%	100%	
Antal	173	528	304	11	1	1017	3,85
I alt:							
Procent	16%	52%	30%	2%	0%	100%	
Antal	178	562	327	19	2	1088	3,82
SPM. 3							
Før:							
Leder: Undervisningen fremmer den enkelte elevs alsidige udvikling							
Procent	14%	63%	21%	2%	0%	100%	
Antal	15	66	22	2	0	105	3,90
Medarbejder: Min undervisning fremmer den enkelte elevs alsidige udvikling							
Procent	24%	55%	21%	1%	0%	100%	
Antal	291	660	253	7	0	1.211	4,02
I alt:							
Procent	23%	55%	21%	1%	0%	100%	
Antal	306	726	275	9	0	1.316	4,01
Efter:							
Leder: Undervisningen fremmer den enkelte elevs alsidige udvikling							
Procent	11%	63%	25%	0%	0%	100%	
Antal	8	45	18	0	0	71	3,86

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad vurderer du, at du/I lykkes med følgende på din skole?							
Medarbejder: Min undervisning fremmer den enkelte elevs alsidige udvikling							
Procent	24%	56%	19%	0%	0%	100%	
Antal	253	582	194	5	2	1036	4,04
I alt:							
Procent	24%	57%	19%	0%	0%	100%	
Antal	261	627	212	5	2	1107	4,03
SPM. 4							
Før:							
Leder: Eleverne har generelt tillid til egne muligheder							
Procent	10%	45%	40%	5%	0%	100%	
Antal	10	46	41	5	0	102	3,60
Medarbejder: Mine elever har generelt tillid til egne muligheder							
Procent	10%	39%	43%	8%	1%	100%	
Antal	116	466	523	92	7	1.204	3,49
I alt:							
Procent	10%	39%	43%	7%	1%	100%	
Antal	126	512	564	97	7	1.306	3,50
Efter:							
Leder: Eleverne har generelt tillid til egne muligheder							
Procent	9%	50%	40%	1%	0%	100%	
Antal	6	35	28	1	0	70	3,66
Medarbejder: Mine elever har generelt tillid til egne muligheder							
Procent	12%	41%	39%	8%	0%	100%	
Antal	126	419	398	85	3	1031	3,56
I alt:							
Procent	12%	41%	39%	8%	0%	100%	
Antal	132	454	426	86	3	1101	3,57
SPM. 5							
Før:							
Leder: Eleverne kan generelt fordybe sig							

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad vurderer du, at du/I lykkes med følgende på din skole?							
Procent	12%	43%	38%	7%	0%	100%	
Antal	12	45	40	7	0	104	3,60
Medarbejder: Mine elever kan generelt fordybe sig							
Procent	8%	29%	45%	17%	2%	100%	
Antal	93	361	552	204	24	1.234	3,24
I alt:							
Procent	8%	30%	44%	16%	2%	100%	
Antal	105	406	592	211	24	1.338	3,27
Efter:							
Leder: Eleverne kan generelt fordybe sig							
Procent	6%	39%	49%	7%	0%	100%	
Antal	4	27	34	5	0	70	3,43
Medarbejder: Mine elever kan generelt fordybe sig							
Procent	8%	26%	41%	23%	1%	100%	
Antal	88	277	432	236	15	1048	3,18
I alt:							
Procent	8%	27%	42%	22%	1%	100%	
Antal	92	304	466	241	15	1118	3,19
SPM. 6							
Før:							
Leder: Elever i udsatte positioner får den støtte i undervisningen, som de har behov for							
Procent	16%	32%	44%	7%	0%	100%	
Antal	17	35	48	8	0	108	3,56
Medarbejder: Elever i udsatte positioner får den støtte i undervisningen, som de har behov for							
Procent	10%	24%	37%	24%	5%	100%	
Antal	122	297	459	293	67	1.238	3,09
I alt:							
Procent	10%	25%	38%	22%	5%	100%	
Antal	139	332	507	301	67	1.346	3,13
Efter:							

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad vurderer du, at du/I lykkes med følgende på din skole?							
Leder: Elever i udsatte positioner får den støtte i undervisningen, som de har behov for							
Procent	7%	48%	32%	11%	1%	100%	
Antal	5	34	23	8	1	71	3,48
Medarbejder: Elever i udsatte positioner får den støtte i undervisningen, som de har behov for							
Procent	12%	24%	31%	25%	8%	100%	
Antal	124	250	330	268	85	1057	3,06
I alt:							
Procent	11%	25%	31%	24%	8%	100%	
Antal	129	284	353	276	86	1128	3,08
SPM. 7							
Før:							
Leder: Min skole udvikler arbejdsmetoder, der bidrager positivt til skolens udvikling							
Procent	22%	59%	19%	1%	0%	100%	
Antal	24	65	21	1	0	111	4,01
Medarbejder: Min skole udvikler arbejdsmetoder, der bidrager positivt til skolens udvikling							
Procent	12%	34%	42%	11%	2%	100%	
Antal	135	390	483	125	21	1.154	3,43
I alt:							
Procent	13%	36%	40%	10%	2%	100%	
Antal	159	455	504	126	21	1.265	3,48
Efter:							
Leder: Min skole udvikler arbejdsmetoder, der bidrager positivt til skolens udvikling							
Procent	21%	57%	20%	1%	0%	100%	
Antal	15	40	14	1	0	70	3,99
Medarbejder: Min skole udvikler arbejdsmetoder, der bidrager positivt til skolens udvikling							
Procent	10%	36%	39%	12%	2%	100%	
Antal	98	362	391	120	23	994	3,39
I alt:							
Procent	11%	38%	38%	11%	2%	100%	
Antal	113	402	405	121	23	1064	3,43

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad vurderer du, at du/I lykkes med følgende på din skole?							
SPM. 8							
Før:							
Leder: Min skole giver samlet set eleverne et godt undervisningsmiljø							
Procent	23%	66%	11%	1%	0%	100%	
Antal	25	73	12	1	0	111	4,10
Medarbejder: Min skole giver samlet set eleverne et godt undervisningsmiljø							
Procent	13%	44%	34%	7%	1%	100%	
Antal	165	539	422	89	15	1.230	3,61
I alt:							
Procent	14%	46%	32%	7%	1%	100%	
Antal	190	612	434	90	15	1.341	3,65
Efter:							
Leder: Min skole giver samlet set eleverne et godt undervisningsmiljø							
Procent	23%	66%	11%	0%	0%	100%	
Antal	16	47	8	0	0	71	4,11
Medarbejder: Min skole giver samlet set eleverne et godt undervisningsmiljø							
Procent	10%	36%	39%	12%	2%	100%	
Antal	98	362	391	120	23	994	3,39
I alt:							
Procent	11%	38%	37%	11%	2%	100%	
Antal	114	409	399	120	23	1065	3,44
SPM. 9							
Før:							
Leder: Min skole er præget af åndsfrihed, ligeværd og demokrati							
Procent	26%	61%	14%	0%	0%	100%	
Antal	28	66	15	0	0	109	4,12
Medarbejder: Min skole er præget af åndsfrihed, ligeværd og demokrati							
Procent	17%	42%	32%	7%	2%	100%	
Antal	206	517	391	90	22	1.226	3,65
I alt:							

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad vurderer du, at du/I lykkes med følgende på din skole?							
Procent	18%	44%	30%	7%	2%	100%	
Antal	234	583	406	90	22	1.335	3,69
Efter:							
Leder: Min skole er præget af åndsfrihed, ligeværd og demokrati							
Procent	25%	58%	15%	1%	0%	100%	
Antal	18	41	11	1	0	71	4,07
Medarbejder: Min skole er præget af åndsfrihed, ligeværd og demokrati							
Procent	17%	44%	30%	8%	1%	100%	
Antal	172	457	309	84	12	1034	3,67
I alt:							
Procent	17%	45%	29%	8%	1%	100%	
Antal	190	498	320	85	12	1105	3,70
SPM. 10							
Før:							
Leder: Min skole forbereder eleverne på deltagelse i samfundet							
Procent	24%	60%	15%	2%	0%	100%	
Antal	26	65	16	2	0	109	4,06
Medarbejder: Min skole forbereder eleverne på deltagelse i samfundet							
Procent	16%	48%	32%	4%	0%	100%	
Antal	199	584	387	44	3	1.217	3,77
I alt:							
Procent	17%	49%	30%	3%	0%	100%	
Antal	225	649	403	46	3	1.326	3,79
Efter:							
Leder: Min skole forbereder eleverne på deltagelse i samfundet							
Procent	25%	63%	10%	1%	0%	100%	
Antal	18	45	7	1	0	71	4,13
Medarbejder: Min skole forbereder eleverne på deltagelse i samfundet							
Procent	12%	41%	35%	10%	1%	100%	
Antal	128	429	372	110	14	1053	3,52

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad vurderer du, at du/I lykkes med følgende på din skole?							
I alt:							
Procent	13%	42%	34%	10%	1%	100%	
Antal	146	474	379	111	14	1124	3,56
SPM. 11							
Før:							
Leder: Min skole har en systematisk evalueringskultur							
Procent	6%	20%	53%	20%	0%	100%	
Antal	7	22	58	22	0	109	3,13
Medarbejder: Min skole har en systematisk evalueringskultur							
Procent	8%	28%	42%	15%	6%	100%	
Antal	96	321	484	177	64	1.142	3,18
I alt:							
Procent	8%	27%	43%	16%	5%	100%	
Antal	103	343	542	199	64	1.251	3,18
Efter:							
Leder: Min skole har en systematisk evalueringskultur							
Procent	11%	31%	47%	9%	1%	100%	
Antal	8	22	33	6	1	70	3,43
Medarbejder: Min skole har en systematisk evalueringskultur							
Procent	9%	30%	39%	16%	5%	100%	
Antal	94	302	389	157	51	993	3,23
I alt:							
Procent	10%	30%	40%	15%	5%	100%	
Antal	102	324	422	163	52	1063	3,25

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.21

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af forhold, som kan være fremmende eller hæmmende, når du skal levere kvalitet i dit arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?

SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før:							
Leder: Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde							
Procent	4%	31%	20%	33%	13%	100%	
Antal	4	34	22	36	14	110	2,80
Medarbejder: Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde							
Procent	11%	40%	22%	20%	7%	100%	
Antal	133	504	281	256	87	1.261	3,27
I alt:							
Procent	10%	39%	22%	21%	7%	100%	
Antal	137	538	303	292	101	1.371	3,23
Efter:							
Leder: Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde							
Procent	4%	32%	24%	34%	6%	100%	
Antal	3	23	17	24	4	71	2,96
Medarbejder: Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde							
Procent	13%	41%	20%	19%	7%	100%	
Antal	136	434	214	207	75	1066	3,33
I alt:							
Procent	12%	40%	20%	20%	7%	100%	
Antal	139	457	231	231	79	1137	3,30
SPM. 2							
Før:							
Leder: Der er ressourcer nok							
Procent	5%	17%	43%	25%	10%	100%	
Antal	5	19	48	28	11	111	2,81
Medarbejder: Der er ressourcer nok							
Procent	5%	21%	25%	33%	15%	100%	

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af forhold, som kan være fremmende eller hæmmende, når du skal levere kvalitet i dit arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	62	266	316	418	191	1.253	2,67
I alt:							
Procent	5%	21%	27%	33%	15%	100%	
Antal	67	285	364	446	202	1.364	2,68
Efter:							
Leder: Der er ressourcer nok							
Procent	0%	23%	20%	39%	18%	100%	
Antal	0	16	14	28	13	71	2,46
Medarbejder: Der er ressourcer nok							
Procent	6%	20%	22%	32%	20%	100%	
Antal	64	209	238	338	210	1059	2,60
I alt:							
Procent	6%	20%	22%	32%	20%	100%	
Antal	64	225	252	366	223	1130	2,59
SPM. 3							
Før:							
Leder: Der er fokus og opbakning fra min nærmeste leder til at skabe de nødvendige forandringer							
Procent	44%	45%	11%	1%	0%	100%	
Antal	48	49	12	1	0	110	4,31
Medarbejder: Der er opbakning fra min nærmeste leder							
Procent	31%	42%	18%	6%	3%	100%	
Antal	384	529	221	70	41	1.245	3,92
I alt:							
Procent	32%	43%	17%	5%	3%	100%	
Antal	432	578	233	71	41	1.355	3,95
Efter:							
Leder: Der er fokus og opbakning fra min nærmeste leder til at skabe de nødvendige forandringer							
Procent	17%	62%	18%	3%	0%	100%	
Antal	12	44	13	2	0	71	3,93
Medarbejder: Der er opbakning fra min nærmeste leder							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af forhold, som kan være fremmende eller hæmmende, når du skal levere kvalitet i dit arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	34%	42%	16%	7%	2%	100%	
Antal	358	437	169	69	20	1053	3,99
I alt:							
Procent	33%	43%	16%	6%	2%	100%	
Antal	370	481	182	71	20	1124	3,99
SPM. 4							
Før:							
Leder: Der er opbakning i personalegruppen til at gentænke undervisningsformer og -forløb							
Procent	13%	67%	17%	3%	1%	100%	
Antal	14	74	19	3	1	111	3,87
Medarbejder: Der er opbakning i personalegruppen til at gentænke undervisningsformer og -forløb							
Procent	22%	46%	23%	7%	3%	100%	
Antal	263	548	274	81	32	1.198	3,78
I alt:							
Procent	21%	48%	22%	6%	3%	100%	
Antal	277	622	293	84	33	1.309	3,78
Efter:							
Leder: Der er opbakning i personalegruppen til at gentænke undervisningsformer og -forløb							
Procent	37%	46%	13%	4%	0%	100%	
Antal	26	32	9	3	0	70	4,16
Medarbejder: Der er opbakning i personalegruppen til at gentænke undervisningsformer og -forløb							
Procent	21%	45%	25%	6%	3%	100%	
Antal	215	463	258	61	27	1024	3,76
I alt:							
Procent	22%	45%	24%	6%	2%	100%	
Antal	241	495	267	64	27	1094	3,79

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.22

De følgende spørgsmål handler om din rolle som leder. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før:							
Leder: Jeg har gode muligheder for at træffe selvstændige ressourcemæssige beslutninger							
Procent	23%	47%	19%	9%	3%	100%	
Antal	25	52	21	10	3	111	3,77
Efter:							
Leder: Jeg har gode muligheder for at træffe selvstændige ressourcemæssige beslutninger							
Procent	23%	54%	10%	11%	3%	100%	
Antal	16	38	7	8	2	71	3,82
SPM. 2							
Før:							
Leder: Jeg har gode muligheder for at træffe selvstændige undervisningsfaglige beslutninger							
Procent	20%	56%	21%	3%	0%	100%	
Antal	22	60	23	3	0	108	3,94
Efter:							
Leder: Jeg har gode muligheder for at træffe selvstændige undervisningsfaglige beslutninger							
Procent	19%	66%	13%	1%	0%	100%	
Antal	13	45	9	1	0	68	4,03
SPM. 3							
Før:							
Leder: Jeg har gode muligheder for at rekruttere det personale, jeg har brug for							
Procent	19%	43%	18%	17%	3%	100%	
Antal	21	47	20	19	3	110	3,58
Efter:							
Leder: Jeg har gode muligheder for at rekruttere det personale, jeg har brug for							
Procent	21%	37%	18%	11%	13%	100%	
Antal	15	26	13	8	9	71	3,42
SPM. 4							

De følgende spørgsmål handler om din rolle som leder. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Før:							
Leder: Jeg har gode muligheder for at fastlægge mål for skolen							
Procent	27%	56%	13%	4%	1%	100%	
Antal	29	61	14	4	1	109	4,04
Efter:							
Leder: Jeg har gode muligheder for at fastlægge mål for skolen							
Procent	27%	57%	13%	3%	0%	100%	
Antal	19	40	9	2	0	70	4,09
SPM. 5							
Før:							
Leder: Jeg har et velfungerende fagligt samarbejde med mit lederteam							
Procent	46%	42%	9%	1%	2%	100%	
Antal	52	47	10	1	2	112	4,30
Efter:							
Leder: Jeg har et velfungerende fagligt samarbejde med mit lederteam							
Procent	42%	51%	4%	1%	1%	100%	
Antal	30	36	3	1	1	71	4,31
SPM. 6							
Før:							
Leder: Den nuværende kommunale styring på skoleområdet understøtter mine muligheder for at udøve ledelse							
Procent	9%	34%	37%	13%	6%	100%	
Antal	10	37	40	14	7	108	3,27
Efter:							
Leder: Den nuværende kommunale styring på skoleområdet understøtter mine muligheder for at udøve ledelse							
Procent	14%	43%	30%	6%	7%	100%	
Antal	10	30	21	4	5	70	3,51
SPM. 7							
Før:							
Leder: Den nuværende statslige styring på skoleområdet understøtter mine muligheder for at udøve ledelse							
Procent	8%	34%	50%	6%	2%	100%	
Antal	9	36	53	6	2	106	3,42

De følgende spørgsmål handler om din rolle som leder. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Efter:							
Leder: Den nuværende statslige styring på skoleområdet understøtter mine muligheder for at udøve ledelse							
Procent	10%	36%	43%	7%	3%	100%	
Antal	7	25	30	5	2	69	3,43
SPM. 8							
Før:							
Leder: Intet spørgsmål							
Leder: Der er under forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen) skabt en anden og mere tillidsfuld samarbejdskultur i kommunen på tværs af skole, forvaltning og det politiske niveau							
Procent	42%	34%	17%	8%	0%	100%	
Antal	27	22	11	5	0	65	4,09
Medarbejder: Intet spørgsmål							
I alt:							
Procent	42%	34%	17%	8%	0%	100%	
Antal	27	22	11	5	0	65	4,09

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.23

I hvilken grad oplever du, at forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen) har:							
SPM. 1	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	SUM	Middelværdi
Efter:							
Medarbejder: Forbedret mine muligheder for at levere en høj faglig kvalitet i mit arbejde							
Procent	18%	26%	30%	14%	12%	100%	
Antal	150	216	246	114	96	822	3,26
SPM. 2							
Efter:							
Medarbejder: Øget min trivsel som medarbejder							
Procent	22%	25%	27%	13%	13%	100%	
Antal	183	208	222	103	106	822	3,32

I hvilken grad oplever du, at forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen) har:							
SPM. 3							
Efter:							
Medarbejder: Øget mit faglige råderum i forhold til at tilrettelægge og gennemføre mit arbejde							
Procent	21%	26%	26%	14%	12%	100%	
Antal	173	216	217	119	98	823	3,30
SPM. 4							
Efter:							
Medarbejder: Betydet at elevernes situation og behov er kommet mere i centrum på min arbejdsplads							
Procent	18%	28%	28%	14%	11%	100%	
Antal	149	231	230	118	93	821	3,27
SPM. 5							
Medarbejder: Fritaget mig fra regler og/eller dokumentation, der ikke understøtter mit arbejde							
Procent	18%	20%	27%	19%	16%	100%	
Antal	143	166	219	158	127	813	3,05

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Slet ikke" værdien 1, "I mindre grad" værdien 2, "I nogen grad" værdien 3, "I høj grad" værdien 4 og "I meget høj grad" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.24

Angiv i det følgende, hvor meget forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen) har fyldt på din arbejdsplads og for dig.							
SPM. 1	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	SUM	Middelværdi
Efter							
Medarbejder: I hvilken grad har din arbejdsplads arbejdet med forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen)?							
Procent	24%	36%	28%	11%	2%	100%	
Antal	196	298	237	88	14	833	3,7
SPM. 2							
Efter							
Medarbejder: I hvilken grad har du selv arbejdet med forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen)?							
Procent	20%	30%	34%	13%	2%	100%	
Antal	170	253	286	111	21	841	3,5

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Slet ikke" værdien 1, "I mindre grad" værdien 2, "I nogen grad" værdien 3, "I høj grad" værdien 4 og "I meget høj grad" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Ældreområdet

Bilagstabel 2.25

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du oplever dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før:							
Medarbejdere: Jeg er glad for mit daglige arbejde							
Procent	50	41	6	2	1	100	4,37
Antal	774	637	99	32	10	1552	
Ledere: Jeg er glad for mit daglige arbejde							
Procent	60	36	3	1	0	100	4,55
Antal	57	34	3	1	0	95	
I alt							
Procent	50	41	6	2	1	100	4,38
Antal	831	671	102	33	10	1647	
Efter:							
Medarbejdere: Jeg er glad for mit daglige arbejde							
Procent	52	41	5	2	0	100	4,42
Antal	627	499	66	20	2	1214	
Ledere: Jeg er glad for mit daglige arbejde							
Procent	61	33	3	2	0	100	4,54
Antal	59	32	3	2	0	96	
I alt							
Procent	52	41	5	2	0	100	4,43
Antal	686	531	69	22	2	1310	
SPM. 2							
Før:							
Medarbejdere: Jeg kan godt lide at udføre mine arbejdsopgaver							

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du oplever dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	936	535	63	14	5	1553	4,53
Antal	60	34	4	1	0	100	
Ledere: Jeg kan godt lide at udføre mine arbejdsopgaver							
Procent	61	36	3	0	0	100	4,58
Antal	58	34	3	0	0	95	
I alt:							
Procent	60	35	4	1	0	100	4,54
Antal	994	569	66	14	5	1648	
Efter:							
Medarbejdere: Jeg kan godt lide at udføre mine arbejdsopgaver							
Procent	61	36	3	0	0	100	4,57
Antal	739	435	35	5	0	1214	
Ledere: Jeg kan godt lide at udføre mine arbejdsopgaver							
Procent	61	36	2	0	0	100	4,59
Antal	59	35	2	0	0	96	
I alt:							
Procent	61	36	3	0	0	100	4,57
Antal	798	470	37	5	0	1310	
SPM. 3							
Før:							
Medarbejdere: Jeg vil anbefale mit arbejde til andre							
Procent	43	29	18	6	4	100	4,01
Antal	651	448	278	96	57	1530	
Ledere: Jeg vil anbefale mit arbejde til andre							
Procent	46	33	15	7	0	100	4,21
Antal	42	30	14	6	0	92	
I alt:							
Procent	43	29	18	6	4	100	4,01
Antal	693	478	292	102	57	1622	
Efter:							

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du oplever dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Medarbejdere: Jeg vil anbefale mit arbejde til andre							
Procent	44	33	17	4	3	100	4,10
Antal	522	391	200	49	34	1196	
Ledere: Jeg vil anbefale mit arbejde til andre							
Procent	49	32	11	5	3	100	4,18
Antal	46	30	10	5	3	94	
I alt:							
Procent	44	33	16	4	3	100	4,11
Antal	568	421	210	54	37	1290	
SPM. 4							
Før:							
Medarbejdere: Jeg oplever stor faglig tillid fra min leder							
Procent	48	33	12	4	3	100	4,19
Antal	735	511	179	69	42	1536	
Ledere: Jeg oplever stor faglig tillid fra min nærmeste leder							
Procent	71	17	9	2	1	100	4,55
Antal	67	16	8	2	1	94	
I alt:							
Procent	49	32	11	4	3	100	4,17
Antal	802	527	187	71	43	1630	
Efter:							
Medarbejdere: Jeg oplever stor faglig tillid fra min leder							
Procent	52	32	12	3	1	100	4,30
Antal	622	384	146	34	16	1202	
Ledere: Jeg oplever stor faglig tillid fra min nærmeste leder							
Procent	66	20	12	2	0	100	4,51
Antal	63	19	11	2	0	95	
I alt:							
Procent	53	31	12	3	1	100	4,31
Antal	685	403	157	36	16	1297	

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du oplever dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?

SPM. 5

Før:							
Medarbejdere: Jeg har inden for det seneste år overvejet at sige mit arbejde op							
Procent	14	18	14	10	43	100	2,47
Antal	217	275	218	145	658	1513	
Ledere: Jeg har inden for det seneste år overvejet at sige mit arbejde op							
Procent	15	23	5	16	40	100	2,54
Antal	14	21	5	15	36	91	
I alt:							
Procent	14	18	14	10	43	100	2,47
Antal	231	296	223	160	694	1604	
Efter:							
Medarbejdere: Jeg har inden for det seneste år overvejet at sige mit arbejde op							
Procent	14	17	14	10	45	100	2,46
Antal	168	204	165	115	530	1182	
Ledere: Jeg har inden for det seneste år overvejet at sige mit arbejde op							
Procent	15	11	13	17	43	100	2,37
Antal	14	10	12	16	40	92	
I alt:							
Procent	14	17	14	10	45	100	2,46
Antal	182	214	177	131	570	1274	

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.26

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du håndterer dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?

SPM. 1	Helt enig	Overve-jende enig	Hverken enig eller uenig	Overve-jende uenig	Helt uenig	SUM	Middel-værdi
Før:							
Medarbejdere: Jeg forholder mig professionelt, når jeg står over for svære faglige opgaver, fordi jeg stoler på mine faglige kompetencer							
Procent	66	31	2	1	0	100	4,62
Antal	1013	476	33	8	2	1532	
Ledere: Jeg forholder mig professionelt, når jeg står over for svære faglige opgaver, fordi jeg stoler på mine faglige kompetencer							
Procent	62	36	2	0	0	100	4,60
Antal	58	34	2	0	0	94	
I alt:							
Procent	66	31	2	0	0	100	4,60
Antal	1071	510	35	8	2	1626	
Efter:							
Medarbejdere: Jeg forholder mig professionelt, når jeg står over for svære faglige opgaver, fordi jeg stoler på mine faglige kompetencer							
Procent	67	31	2	0	0	100	4,64
Antal	798	366	24	3	1	1192	
Ledere: Jeg forholder mig professionelt, når jeg står over for svære faglige opgaver, fordi jeg stoler på mine faglige kompetencer							
Procent	60	40	0	0	0	100	4,60
Antal	57	38	0	0	0	95	
I alt:							
Procent	66	31	2	0	0	100	4,64
Antal	855	404	24	3	1	1287	
SPM. 2							
Før:							
Medarbejdere: Når jeg konfronteres med faglige udfordringer på mit arbejde, kan jeg normalt finde en god løsning							
Procent	53	43	3	0	0	100	4,46

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du håndterer dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	816	666	44	6	2	1534	
Ledere: Når jeg konfronteres med udfordringer på mit arbejde, kan jeg normalt finde en god løsning							
Procent	47	53	0	0	0	100	4,47
Antal	44	49	0	0	0	93	
I alt:							
Procent	53	44	3	0	0	100	4,50
Antal	860	715	44	6	2	1627	
Efter:							
Medarbejdere: Når jeg konfronteres med faglige udfordringer på mit arbejde, kan jeg normalt finde en god løsning							
Procent	54	43	3	0	0	100	4,51
Antal	647	513	30	3	2	1195	
Ledere: Når jeg konfronteres med udfordringer på mit arbejde, kan jeg normalt finde en god løsning							
Procent	56	43	1	0	0	100	4,55
Antal	53	41	1	0	0	95	
I alt:							
Procent	54	43	2	0	0	100	4,51
Antal	700	554	31	3	2	1290	
SPM. 3							
Før:							
Medarbejdere: Jeg føler mig rustet til at indfri kravene i mit arbejde							
Procent	44	45	9	1	1	100	4,30
Antal	670	689	131	22	11	1523	
Ledere: Jeg føler mig rustet til at indfri kravene i mit arbejde							
Procent	40	48	11	0	1	100	4,26
Antal	37	45	10	0	1	93	
I alt:							
Procent	44	45	9	1	1	100	4,30
Antal	707	734	141	22	12	1616	
Efter:							
Medarbejdere: Jeg føler mig rustet til at indfri kravene i mit arbejde							

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du håndterer dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	43	45	9	2	1	100	4,27
Antal	511	534	106	24	12	1187	
Ledere: Jeg føler mig rustet til at indfri kravene i mit arbejde							
Procent	29	54	11	4	2	100	4,04
Antal	28	51	10	4	2	95	
I alt:							
Procent	42	46	9	2	1	100	4,25
Antal	539	585	116	28	14	1282	

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.27

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af kvalitet i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
<u>Før:</u>							
Medarbejdere: Mit arbejde er med til at sikre borgerne den bedst mulige hjælp							
Procent	37	52	9	2	0	100	4,24
Antal	558	771	135	25	5	1494	
Ledere: Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at skabe rammerne for, at borgerne får den bedst mulige hjælp							
Procent	28	65	5	0	1	100	4,16
Antal	26	60	5	0	1	92	
I alt:							
Procent	37	52	9	2	0	100	4,24
Antal	584	831	140	25	6	1586	
<u>Efter:</u>							
Medarbejdere: Mit arbejde er med til at sikre borgerne den bedst mulige hjælp							
Procent	41	52	7	1	0	100	4,32
Antal	468	596	75	8	3	1150	

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af kvalitet i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Ledere: Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at skabe rammerne for, at borgerne får den bedst mulige hjælp							
Procent	36	57	6	2	0	100	4,26
Antal	32	51	5	2	0	90	
I alt:							
Procent	40	52	6	1	0	100	4,32
Antal	500	647	80	10	3	1240	
SPM. 2							
Før:							
Medarbejder: Mit arbejde er med til at understøtte en høj kvalitet med hjælpen hos den enkelte borger							
Procent	50	41	8	1	0	100	4,40
Antal	741	608	120	16	5	1490	
Leder: Mit arbejde er med til at understøtte en høj livskvalitet hos den enkelte borger							
Procent	31	51	17	0	1	100	4,11
Antal	29	47	16	0	1	93	
I alt:							
Procent	49	41	9	1	0	100	4,38
Antal	770	655	136	16	6	1583	
Efter:							
Medarbejder: Mit arbejde er med til at understøtte en høj kvalitet med hjælpen hos den enkelte borger							
Procent	54	39	6	1	0	100	4,45
Antal	620	443	70	13	4	1150	
Leder: Mit arbejde er med til at understøtte en høj livskvalitet hos den enkelte borger							
Procent	30	57	9	3	0	100	4,15
Antal	27	51	8	3	0	89	
I alt:							
Procent	52	40	6	1	0	100	4,42
Antal	647	494	78	16	4	1239	
SPM. 3							
Før:							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af kvalitet i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Medarbejder: Mit arbejde er generelt tilrettelagt på den bedst mulige måde ift. at levere en hjælp til borgeren af høj kvalitet							
Procent	24	45	21	7	2	100	3,79
Antal	361	675	310	105	33	1484	
Leder: Mit arbejde som leder er tilrettelagt på den bedst mulige måde ift. at borgeren kan få en hjælp af høj kvalitet							
Procent	22	40	27	8	3	100	3,70
Antal	19	35	24	7	3	88	
I alt:							
Procent	24	45	21	7	2	100	3,79
Antal	380	710	334	112	36	1572	
Efter:							
Medarbejder: Mit arbejde er generelt tilrettelagt på den bedst mulige måde ift. at levere en hjælp til borgeren af høj kvalitet							
Procent	30	47	16	6	1	100	3,99
Antal	347	536	183	67	12	1145	
Leder: Mit arbejde som leder er tilrettelagt på den bedst mulige måde ift. at borgeren kan få en hjælp af høj kvalitet							
Procent	47	43	8	2	0	100	4,35
Antal	42	38	7	2	0	89	
I alt:							
Procent	32	47	15	6	1	100	4,02
Antal	389	574	190	69	12	1234	
SPM. 4							
Før:							
Medarbejder: Den enkelte borger får den hjælp, som vedkommende har brug for							
Procent	25	44	21	8	2	100	3,82
Antal	370	650	310	117	31	1478	
Leder: Den enkelte borger får den hjælp, som vedkommende har brug for							
Procent	18	64	15	0	2	100	3,93
Antal	17	59	14	0	2	92	
I alt:							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af kvalitet i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	25	45	21	7	2	100	3,84
Antal	387	709	324	117	33	1570	
Efter:							
Medarbejder: Den enkelte borger får den hjælp, som vedkommende har brug for							
Procent	31	46	16	5	2	100	4,01
Antal	356	528	182	54	19	1139	
Leder: Den enkelte borger får den hjælp, som vedkommende har brug for							
Procent	28	50	14	7	1	100	3,97
Antal	24	43	12	6	1	86	
I alt:							
Procent	31	47	16	5	2	100	4,00
Antal	380	571	194	60	20	1225	
SPM. 5							
Før:							
Medarbejder: På min arbejdsplads arbejder vi målrettet på at forbedre hjælpen for borgerne							
Procent	35	41	18	5	1	100	4,04
Antal	525	604	268	68	15	1480	
Leder: På min arbejdsplads arbejder vi målrettet på at forbedre hjælpen til borgerne							
Procent	42	43	10	3	1	100	4,19
Antal	39	40	9	3	1	92	
I alt:							
Procent	36	41	18	5	1	100	4,09
Antal	564	644	277	71	16	1572	
Efter:							
Medarbejder: På min arbejdsplads arbejder vi målrettet på at forbedre hjælpen for borgerne							
Procent	42	38	16	2	1	100	4,17
Antal	483	430	182	28	17	1140	
Leder: På min arbejdsplads arbejder vi målrettet på at forbedre hjælpen til borgerne							
Procent	65	28	6	1	0	100	4,57
Antal	57	25	5	1	0	88	

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af kvalitet i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
I alt:							
Procent	44	37	15	2	1	100	4,20
Antal	540	455	187	29	17	1228	

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.28

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før:							
Medarbejder: Jeg har faglig frihed til at tilrettelægge hjælpen til borgerne							
Procent	30	43	18	6	3	100	3,91
Antal	437	619	251	84	43	1434	
Leder: Ledelsen giver medarbejderne faglig frihed til at tilrettelægge hjælpen til borgerne							
Procent	29	51	15	3	2	100	4,02
Antal	26	46	14	3	2	91	
I alt:							
Procent	30	44	17	6	3	100	3,92
Antal	463	665	265	87	45	1525	
Efter:							
Medarbejder: Jeg har faglig frihed til at tilrettelægge hjælpen til borgerne							
Procent	32	44	17	5	2	100	4,00
Antal	358	485	188	54	21	1106	
Leder: Ledelsen giver medarbejderne faglig frihed til at tilrettelægge hjælpen til borgerne							
Procent	49	47	2	0	1	100	4,44
Antal	43	41	2	0	1	87	
I alt:							
Procent	34	44	16	5	2	100	4,03

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	401	526	190	54	22	1193	
SPM. 2							
Før:							
Medarbejder: Jeg har faglig frihed til at udføre hjælpen til den enkelte borger							
Procent	35	44	16	4	2	100	4,09
Antal	498	626	222	56	30	1432	
Leder: Ledelsen giver medarbejderne faglig frihed til at udføre hjælpen til den enkelte borger							
Procent	30	56	11	2	1	100	4,12
Antal	27	50	10	2	1	90	
I alt:							
Procent	34	44	15	4	2	100	4,01
Antal	525	676	232	58	31	1522	
Efter:							
Medarbejder: Jeg har faglig frihed til at udføre hjælpen til den enkelte borger							
Procent	37	43	15	3	2	100	4,12
Antal	411	477	163	31	18	1100	
Leder: Ledelsen giver medarbejderne faglig frihed til at udføre hjælpen til den enkelte borger							
Procent	55	42	3	0	0	100	4,51
Antal	47	36	3	0	0	86	
I alt:							
Procent	39	43	14	3	2	100	4,15
Antal	458	513	166	31	18	1186	
SPM. 3							
Før:							
Medarbejder: Jeg har mulighed for at bruge mine faglige kompetencer til gavn for den enkelte borger							
Procent	48	41	8	2	1	100	4,33
Antal	692	601	111	32	14	1450	
Leder: Ledelsen giver medarbejderne mulighed for at bruge deres faglige kompetencer til gavn for den enkelte borger							
Procent	49	43	5	1	1	100	4,35
Antal	45	39	5	1	1	91	

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
I alt:							
Procent	48	42	8	2	1	100	4,37
Antal	737	640	116	33	15	1541	
Efter:							
Medarbejder: Jeg har mulighed for at bruge mine faglige kompetencer til gavn for den enkelte borger							
Procent	51	40	7	1	0	100	4,40
Antal	569	452	82	10	5	1118	
Leder: Ledelsen giver medarbejderne mulighed for at bruge deres faglige kompetencer til gavn for den enkelte borger							
Procent	69	31	0	0	0	100	4,69
Antal	61	27	0	0	0	88	
I alt:							
Procent	52	40	7	1	0	100	4,43
Antal	630	479	82	10	5	1206	
SPM. 4							
Før:							
Medarbejdere: Jeg bliver anerkendt af min leder for min faglighed							
Procent	37	34	19	7	3	100	3,95
Antal	526	491	269	104	45	1435	
Leder: Ledelsen anerkender medarbejderne for deres faglighed							
Procent	47	41	10	1	1	100	4,32
Antal	43	38	9	1	1	92	
I alt:							
Procent	37	35	18	7	3	100	3,96
Antal	569	529	278	105	46	1527	
Efter:							
Medarbejdere: Jeg bliver anerkendt af min leder for min faglighed							
Procent	39	34	18	5	4	100	3,99
Antal	427	376	199	59	39	1100	
Leder: Ledelsen anerkender medarbejderne for deres faglighed							
Procent	55	42	3	0	0	100	4,52

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	49	37	3	0	0	89	
I alt:							
Procent	40	35	17	5	3	100	4,03
Antal	476	413	202	59	39	1189	
SPM. 5							
Før:							
Medarbejder: Min leder giver mig et passende fagligt ansvar							
Procent	44	37	14	4	2	100	4,20
Antal	632	532	201	58	25	1448	
Leder: Ledelsen giver medarbejderne et passende fagligt ansvar							
Procent	43	47	8	2	0	100	4,31
Antal	40	43	7	2	0	92	
I alt:							
Procent	44	37	14	4	2	100	4,20
Antal	672	575	208	60	25	1540	
Efter:							
Medarbejder: Min leder giver mig et passende fagligt ansvar							
Procent	45	36	14	3	2	100	4,19
Antal	498	402	160	34	18	1112	
Leder: Ledelsen giver medarbejderne et passende fagligt ansvar							
Procent	52	43	4	1	0	100	4,45
Antal	46	38	4	1	0	89	
I alt:							
Procent	45	37	14	3	1	100	4,21
Antal	544	440	164	35	18	1201	
SPM. 6							
Før:							
Medarbejder: Der er en tillidsfuld kultur på min arbejdsplads, som skaber rum for faglighed							
Procent	28	47	18	4	2	100	3,92
Antal	26	43	17	4	2	92	

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at kunne bruge din faglighed i dit daglige arbejde. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Leder: Der er en tillidsfuld kultur på min arbejdsplads, som skaber rum for faglighed							
Procent	33	38	20	7	3	100	3,94
Antal	471	556	284	96	42	1449	
I alt:							
Procent	32	39	20	6	3	100	3,91
Antal	497	599	301	100	44	1541	
Efter:							
Medarbejder: Der er en tillidsfuld kultur på min arbejdsplads, som skaber rum for faglighed							
Procent	36	37	19	5	3	100	3,99
Antal	400	415	209	59	28	1111	
Leder: Der er en tillidsfuld kultur på min arbejdsplads, som skaber rum for faglighed							
Procent	38	45	11	3	2	100	4,13
Antal	34	40	10	3	2	89	
I alt:							
Procent	36	38	18	5	3	100	4,00
Antal	434	455	219	62	30	1200	

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.29

De følgende spørgsmål handler om en række forhold vedrørende borgerne. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før:							
Medarbejder: Jeg har kendskab til den enkelte borgers situation og behov							
Procent	39	50	9	2	0	100	4,26
Antal	553	715	130	22	6	1426	
Leder: Jeg har det nødvendige kendskab til borgerens situation og behov							
Procent	15	57	25	1	2	100	3,82

De følgende spørgsmål handler om en række forhold vedrørende borgerne. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	14	52	23	1	2	92	
I alt:							
Procent	37	51	10	2	1	100	4,24
Antal	567	767	153	23	8	1518	
Efter:							
Medarbejder: Jeg har kendskab til den enkelte borgers situation og behov							
Procent	44	49	6	1	0	100	4,35
Antal	480	533	66	13	1	1093	
Leder: Jeg har det nødvendige kendskab til borgerens situation og behov							
Procent	27	58	11	4	1	100	4,06
Antal	23	49	9	3	1	85	
I alt:							
Procent	43	49	6	1	0	100	4,33
Antal	503	582	75	16	2	1178	
SPM. 2							
Før:							
Medarbejder: Hensynet til borgerens situation og behov er altid afgørende for den hjælp, jeg leverer til borgeren							
Procent	52	38	8	2	0	100	4,40
Antal	737	538	119	28	3	1425	
Leder: Hensynet til borgerens situation og behov er altid afgørende for mit arbejde som leder							
Procent	36	44	18	2	0	100	4,14
Antal	32	40	16	2	0	90	
I alt:							
Procent	51	38	9	2	0	100	4,38
Antal	769	578	135	30	3	1515	
Efter:							
Medarbejder: Hensynet til borgerens situation og behov er altid afgørende for den hjælp, jeg leverer til borgeren							
Procent	55	37	6	1	0	100	4,46
Antal	603	400	70	15	1	1089	

De følgende spørgsmål handler om en række forhold vedrørende borgerne. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Leder: Hensynet til borgerens situation og behov er altid afgørende for mit arbejde som leder							
Procent	39	50	11	0	0	100	4,29
Antal	33	42	9	0	0	84	
I alt:							
Procent	54	38	7	1	0	100	4,45
Antal	636	442	79	15	1	1173	
SPM. 3							
Før:							
Medarbejder: Min relation til mine borgere er baseret på respekt og lydhørhed							
Procent	78	20	2	0	0	100	4,76
Antal	1115	282	32	3	1	1433	
Leder: Relationen til borgeren er baseret på respekt og lydhørhed							
Procent	61	38	1	0	0	100	4,60
Antal	55	34	1	0	0	90	
I alt:							
Procent	77	21	2	0	0	100	4,75
Antal	1170	316	33	3	1	1523	
Efter:							
Medarbejder: Min relation til mine borgere er baseret på respekt og lydhørhed							
Procent	79	20	1	0	0	100	4,77
Antal	860	218	13	1	2	1094	
Leder: Relationen til borgeren er baseret på respekt og lydhørhed							
Procent	72	22	6	0	0	100	4,66
Antal	59	18	5	0	0	82	
I alt:							
Procent	78	20	2	0	0	100	4,76
Antal	919	236	18	1	2	1176	
SPM. 4							
Før:							
Medarbejder: De pårørende inddrages i forhold til den hjælp, borgeren modtager							

De følgende spørgsmål handler om en række forhold vedrørende borgerne. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	34	43	19	3	1	100	4,06
Antal	471	597	261	46	9	1384	
Leder: De pårørende inddrages i forhold til den hjælp, borgeren modtager							
Procent	28	54	15	1	2	100	4,05
Antal	25	48	13	1	2	89	
I alt:							
Procent	34	44	19	3	1	100	4,10
Antal	496	645	274	47	11	1473	
Efter:							
Medarbejder: De pårørende inddrages i forhold til den hjælp, borgeren modtager							
Procent	38	43	17	2	1	100	4,15
Antal	403	451	178	21	8	1061	
Leder: De pårørende inddrages i forhold til den hjælp, borgeren modtager							
Procent	31	56	12	1	0	100	4,16
Antal	25	45	10	1	0	81	
I alt:							
Procent	37	43	16	2	1	100	4,15
Antal	428	496	188	22	8	1142	
SPM. 5							
Før:							
Medarbejdere: Der er sammenhæng og kontinuitet i hjælpen til borgeren							
Procent	26	44	20	8	2	100	3,84
Antal	357	618	283	109	27	1394	
Leder: Der er sammenhæng og kontinuitet i hjælpen til borgeren							
Procent	18	47	29	5	1	100	3,76
Antal	16	43	26	5	1	91	
I alt:							
Procent	25	45	21	8	2	100	3,86
Antal	373	661	309	114	28	1485	
Efter:							

De følgende spørgsmål handler om en række forhold vedrørende borgerne. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Medarbejdere: Der er sammenhæng og kontinuitet i hjælpen til borgeren							
Procent	28	47	17	6	1	100	3,96
Antal	302	502	185	61	13	1063	
Leder: Der er sammenhæng og kontinuitet i hjælpen til borgeren							
Procent	40	47	14	0	0	100	4,26
Antal	32	38	11	0	0	81	
I alt:							
Procent	29	47	17	5	1	100	3,98
Antal	334	540	196	61	13	1144	

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.30

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at blive inddraget i beslutninger omkring din arbejdssituation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før:							
Medarbejdere: Jeg kan gå til min nærmeste leder og få afklaret vigtige spørgsmål i mit arbejde							
Procent	52	32	12	4	1	100	4,33
Antal	743	453	169	52	19	1436	
Ledere: Jeg kan gå til min nærmeste leder og få afklaret vigtige spørgsmål i mit arbejde							
Procent	62	24	10	3	1	100	4,43
Antal	56	22	9	3	1	91	
I alt:							
Procent	52	31	12	4	1	100	4,29
Antal	799	475	178	55	20	1527	
Efter:							
Medarbejdere: Jeg kan gå til min nærmeste leder og få afklaret vigtige spørgsmål i mit arbejde							
Procent	54	32	10	3	1	100	4,35

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at blive inddraget i beslutninger omkring din arbejdssituation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	598	347	107	35	12	1099	
Ledere: Jeg kan gå til min nærmeste leder og få afklaret vigtige spørgsmål i mit arbejde							
Procent	66	27	5	3	0	100	4,56
Antal	52	21	4	2	0	79	
I alt:							
Procent	55	31	9	3	1	100	4,36
Antal	650	368	111	37	12	1178	
SPM. 2							
Før:							
Medarbejdere: Jeg har et velfungerende samarbejde med mine nærmeste kollegaer							
Procent	61	31	6	1	1	100	4,50
Antal	876	453	91	14	9	1443	
Leder: Jeg har et velfungerende fagligt samarbejde med mine lederkollegaer							
Procent	40	33	20	5	2	100	4,04
Antal	34	28	17	4	2	85	
I alt:							
Procent	60	31	7	1	1	100	4,48
Antal	910	481	108	18	11	1528	
Efter:							
Medarbejdere: Jeg har et velfungerende samarbejde med mine nærmeste kollegaer							
Procent	64	29	6	1	0	100	4,56
Antal	709	320	63	10	2	1104	
Ledere: Jeg har et velfungerende samarbejde med mine nærmeste kollegaer							
Procent	43	48	9	0	1	100	4,30
Antal	34	38	7	0	1	80	
I alt:							
Procent	63	30	6	1	0	100	4,54
Antal	743	358	70	10	3	1184	
SPM. 3							
Før:							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at blive inddraget i beslutninger omkring din arbejdssituation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Medarbejdere: Jeg har en oplevelse af, at vi løfter i flok på tværs af medarbejdere og ledere på min arbejdsplads							
Procent	32	40	18	7	3	100	3,91
Antal	460	577	264	99	40	1440	
Ledere: Jeg har en oplevelse af, at vi løfter i flok på tværs af medarbejdere og ledere på min arbejdsplads							
Procent	34	43	15	7	1	100	4,02
Antal	31	39	14	6	1	91	
I alt:							
Procent	32	40	18	7	3	100	3,91
Antal	491	616	278	105	41	1531	
Efter:							
Medarbejdere: Jeg har en oplevelse af, at vi løfter i flok på tværs af medarbejdere og ledere på min arbejdsplads							
Procent	37	39	17	5	2	100	4,04
Antal	407	426	188	52	25	1098	
Ledere: Jeg har en oplevelse af, at vi løfter i flok på tværs af medarbejdere og ledere på min arbejdsplads							
Procent	42	43	14	1	0	100	4,25
Antal	33	34	11	1	0	79	
I alt:							
Procent	37	39	17	5	2	100	4,05
Antal	440	460	199	53	25	1177	
SPM. 4							
Før:							
Medarbejdere: Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads, fx via MED-system, samarbejdsudvalg mv.							
Procent	23	34	30	8	5	100	3,62
Antal	324	470	413	111	68	1386	
Ledere: Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads via de relevante ledelsesfora							
Procent	37	36	24	2	1	100	4,06
Antal	33	32	22	2	1	90	
I alt:							
Procent	24	34	29	8	5	100	3,64

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af at blive inddraget i beslutninger omkring din arbejdssituation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	357	502	435	113	69	1476	
Efter:							
Medarbejdere: Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads, fx via MED-system, samarbejdsudvalg mv.							
Procent	24	35	29	7	5	100	3,66
Antal	254	366	302	74	52	1048	
Ledere: Intet spørgsmål							
I alt:							
Procent	24	35	29	7	5	100	3,66
Antal	254	366	302	74	52	1048	

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.31

De følgende spørgsmål handler om din samlede oplevelse af regler, registreringer og dokumentation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før:							
Medarbejdere: Langt de fleste af mine administrative opgaver (krav om registreringer, dokumentation mv.) understøtter arbejdet med at levere høj kvalitet til borgeren							
Procent	27	42	21	8	3	100	3,85
Antal	381	586	295	108	38	1408	
Ledere: Langt de fleste af mine administrative opgaver (krav om registreringer, dokumentation mv.) understøtter arbejdet med at levere høj kvalitet til borgeren							
Procent	17	37	36	8	2	100	3,59
Antal	15	32	31	7	2	87	
I alt:							
Procent	26	41	22	8	3	100	3,79
Antal	396	618	326	115	40	1495	
Efter:							
Medarbejdere: Langt de fleste af mine administrative opgaver (krav om registreringer, dokumentation mv.) understøtter arbejdet med at levere høj kvalitet til borgeren							

De følgende spørgsmål handler om din samlede oplevelse af regler, registreringer og dokumentation. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	34	40	18	6	2	100	3,97
Antal	355	428	188	66	22	1059	
Ledere: Langt de fleste af mine administrative opgaver (krav om registreringer, dokumentation mv.) understøtter arbejdet med at levere høj kvalitet til borgeren							
Procent	24	37	24	15	0	100	3,70
Antal	19	29	19	12	0	79	
I alt:							
Procent	33	40	18	7	2	100	3,95
Antal	374	457	207	78	22	1138	
SPM. 2							
Før:							
Medarbejdere: Jeg bruger næsten udelukkende min arbejdstid på opgaver, som er meningsfulde for mit arbejde							
Procent	32	43	16	6	2	100	3,94
Antal	458	621	233	93	26	1431	
Ledere: Jeg bruger næsten udelukkende min arbejdstid på opgaver, som er meningsfulde for mit arbejde							
Procent	19	39	30	10	2	100	3,63
Antal	17	35	27	9	2	90	
I alt:							
Procent	31	43	17	7	2	100	3,94
Antal	475	656	260	102	28	1521	
Efter:							
Medarbejdere: Jeg bruger næsten udelukkende min arbejdstid på opgaver, som er meningsfulde for mit arbejde							
Procent	34	44	15	4	2	100	4,04
Antal	373	482	167	47	22	1091	
Ledere: Jeg bruger næsten udelukkende min arbejdstid på opgaver, som er meningsfulde for mit arbejde							
Procent	21	43	24	11	1	100	3,71
Antal	17	34	19	9	1	80	
I alt:							
Procent	33	44	16	5	2	100	4,02
Antal	390	516	186	56	23	1171	

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.32

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad oplever du, at du og din arbejdsplads lykkes med at levere en hjælp til borgeren af høj kvalitet på følgende områder?

SPM. 1	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	SUM	Middel-værdi
Før:							
Medarbejdere: Kontrol/selvbestemmelse over dagliglivet							
Procent	16	41	38	5	1	100	3,69
Antal	204	539	495	63	12	1313	
Ledere: Kontrol/selvbestemmelse over dagliglivet							
Procent	11	43	43	1	1	100	3,59
Antal	10	38	38	1	1	88	
I alt:	15	41	38	5	1	100	3,64
Procent	214	577	533	64	13	1401	
Efter:							
Medarbejdere: Kontrol/selvbestemmelse over dagliglivet							
Procent	20	43	33	4	1	100	3,77
Antal	196	431	336	36	6	1005	
Ledere: Kontrol/selvbestemmelse over dagliglivet							
Procent	23	59	16	1	0	100	4,04
Antal	18	47	13	1	0	79	
I alt:							
Procent	20	44	32	3	1	100	3,79
Antal	214	478	349	37	6	1084	
SPM. 2							
Før:							
Medarbejdere: Personlig pleje og velbefindende							
Procent	23	46	27	3	1	100	3,87
Antal	283	571	337	39	10	1240	
Ledere: Personlig pleje og velbefindende							
Procent	15	54	29	3	0	100	3,84
Antal	12	43	23	2	0	80	

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad oplever du, at du og din arbejdsplads lykkes med at levere en hjælp til borgeren af høj kvalitet på følgende områder?							
I alt:							
Procent	22	46	27	3	1	100	3,82
Antal	295	614	360	41	10	1320	
Efter:							
Medarbejdere: Personlig pleje og velbefindende							
Procent	26	49	22	3	0	100	3,97
Antal	249	478	210	27	4	968	
Ledere: Personlig pleje og velbefindende							
Procent	31	57	13	0	0	100	4,18
Antal	22	41	9	0	0	72	
I alt:							
Procent	26	50	21	3	0	100	3,99
Antal	271	519	219	27	4	1040	
SPM. 3							
Før:							
Medarbejdere: Mad og drikke (fx borgeren kan få den ønskede mad på det ønskede tidspunkt)							
Procent	18	33	37	10	1	100	3,54
Antal	220	407	457	124	17	1225	
Ledere: Mad og drikke (fx borgeren kan få den ønskede mad på det ønskede tidspunkt)							
Procent	14	42	36	7	0	100	3,60
Antal	12	35	30	6	0	83	
I alt:							
Procent	18	34	37	10	1	100	3,58
Antal	232	442	487	130	17	1308	
Efter:							
Medarbejdere: Mad og drikke (fx borgeren kan få den ønskede mad på det ønskede tidspunkt)							
Procent	20	37	35	7	1	100	3,67
Antal	186	352	332	69	11	950	
Ledere: Mad og drikke (fx borgeren kan få den ønskede mad på det ønskede tidspunkt)							
Procent	30	51	17	3	0	100	4,08

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad oplever du, at du og din arbejdsplads lykkes med at levere en hjælp til borgeren af høj kvalitet på følgende områder?							
Antal	23	39	13	2	0	77	
I alt:							
Procent	20	38	34	7	1	100	3,70
Antal	209	391	345	71	11	1027	
SPM. 4							
Før:							
Medarbejdere: Tryghed (fx tryghed ift. at komme ud for uheld m.m.)							
Procent	19	47	29	4	1	100	3,79
Antal	231	573	358	53	11	1226	
Ledere: Tryghed (fx tryghed ift. at komme ud for uheld m.m.)							
Procent	19	55	24	2	0	100	3,91
Antal	16	46	20	2	0	84	
I alt:							
Procent	19	47	29	4	1	100	3,79
Antal	247	619	378	55	11	1310	
Efter:							
Medarbejdere: Tryghed (fx tryghed ift. at komme ud for uheld m.m.)							
Procent	24	47	24	3	0	100	3,92
Antal	233	454	234	31	4	956	
Ledere: Tryghed (fx tryghed ift. at komme ud for uheld m.m.)							
Procent	29	54	17	0	0	100	4,13
Antal	21	39	12	0	0	72	
I alt:							
Procent	25	48	24	3	0	100	3,94
Antal	254	493	246	31	4	1028	
SPM. 5							
Før:							
Medarbejdere: Social kontakt							
Procent	14	32	40	13	1	100	3,45
Antal	173	401	503	167	16	1260	

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad oplever du, at du og din arbejdsplads lykkes med at levere en hjælp til borgeren af høj kvalitet på følgende områder?							
Ledere: Social kontakt							
Procent	10	33	46	10	0	100	3,40
Antal	9	29	40	9	0	87	
I alt:							
Procent	13	32	40	13	1	100	3,40
Antal	182	430	543	176	16	1347	
Efter:							
Medarbejdere: Social kontakt							
Procent	18	37	36	9	1	100	3,62
Antal	174	357	347	87	6	971	
Ledere: Social kontakt							
Procent	19	58	23	0	0	100	3,96
Antal	14	42	17	0	0	73	
I alt:							
Procent	18	38	35	8	1	100	3,65
Antal	188	399	364	87	6	1044	
SPM. 6							
Før:							
Medarbejdere: Aktiviteter (fx bruge tid på aktiviteter borgeren sætter pris på)							
Procent	11	22	38	25	4	100	3,11
Antal	141	268	467	306	55	1237	
Ledere: Aktiviteter (fx bruge tid på aktiviteter borgeren sætter pris på)							
Procent	8	33	36	20	2	100	3,22
Antal	7	28	30	17	2	84	
I alt:							
Procent	11	22	38	25	4	100	3,11
Antal	148	296	497	323	57	1321	
Efter:							
Medarbejdere: Aktiviteter (fx bruge tid på aktiviteter borgeren sætter pris på)							
Procent	14	28	35	19	3	100	3,30

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad oplever du, at du og din arbejdsplads lykkes med at levere en hjælp til borgeren af høj kvalitet på følgende områder?							
Antal	133	273	340	184	31	961	
Ledere: Aktiviteter (fx bruge tid på aktiviteter borgeren sætter pris på)							
Procent	21	48	30	1	0	100	3,88
Antal	15	35	22	1	0	73	
I alt:							
Procent	14	30	35	18	3	100	3,35
Antal	148	308	362	185	31	1034	
SPM. 7							
Før:							
Medarbejdere: Boligen (fx et rent og komfortabelt hjem)							
Procent	10	28	44	14	3	100	3,25
Antal	120	341	533	172	36	1202	
Ledere: Boligen (fx et rent og komfortabelt hjem)							
Procent	11	33	50	5	1	100	3,48
Antal	9	26	40	4	1	80	
I alt:							
Procent	10	29	45	14	3	100	3,32
Antal	129	367	573	176	37	1282	
Efter:							
Medarbejdere: Boligen (fx et rent og komfortabelt hjem)							
Procent							
Antal	94	265	406	142	24	931	3,28
Ledere: Boligen (fx et rent og komfortabelt hjem)							
Procent	15	52	30	3	0	100	3,80
Antal	11	37	21	2	0	71	
I alt:							
Procent	10	30	43	14	2	100	3,32
Antal	105	302	427	144	24	1002	
SPM. 8							
Før:							

Kvalitet kan opleves på en række forskellige områder. I hvilken grad oplever du, at du og din arbejdsplads lykkes med at levere en hjælp til borgeren af høj kvalitet på følgende områder?							
Medarbejdere: Værdighed (fx hjælp og pleje, der bidrager til et værdigt liv for borgeren)							
Procent	22	43	29	5	1	100	3,80
Antal	276	546	368	64	8	1262	
Ledere: Værdighed (fx hjælp og pleje, der bidrager til et værdigt liv for borgeren)							
Procent	18	55	23	5	0	100	3,89
Antal	15	46	19	4	0	84	
I alt:							
Procent	22	44	29	5	1	100	3,84
Antal	291	592	387	68	8	1346	
Efter:							
Medarbejdere: Værdighed (fx hjælp og pleje, der bidrager til et værdigt liv for borgeren)							
Procent	23	49	24	3	1	100	3,90
Antal	221	477	235	29	8	970	
Ledere: Værdighed (fx hjælp og pleje, der bidrager til et værdigt liv for borgeren)							
Procent	34	53	11	1	0	100	4,21
Antal	25	39	8	1	0	73	
I alt:							
Procent	24	49	23	3	1	100	3,92
Antal	246	516	243	30	8	1043	

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Slet ikke" værdien 1, "I mindre grad" værdien 2, "I nogen grad" værdien 3, "I høj grad" værdien 4 og "I meget høj grad" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.33

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af forhold, som kan være fremmende eller hæmmende, når du skal levere kvalitet til borgeren. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	SUM	Middelværdi
Før:							
Medarbejdere: Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde							
Procent	12	43	21	17	7	100	3,36

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af forhold, som kan være fremmende eller hæmmende, når du skal levere kvalitet til borgeren. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	161	596	284	240	98	1379	
Ledere: Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde							
Procent	3	35	33	20	9	100	3,03
Antal	3	32	30	18	8	91	
I alt:							
Procent	11	43	21	18	7	100	3,33
Antal	165	628	314	258	106	1470	
Efter:							
Medarbejdere: Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde							
Procent	14	50	17	12	6	100	3,55
Antal	150	526	178	128	63	1045	
Ledere: Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde							
Procent	12	37	25	20	6	100	3,30
Antal	10	30	20	16	5	81	
I alt:							
Procent	14	49	18	13	6	100	3,53
Antal	160	556	198	144	68	1126	
SPM. 2							
Før:							
Medarbejdere: Der er ressourcer nok							
Procent	9	34	25	22	10	100	3,10
Antal	126	454	335	292	140	1347	
Ledere: Der er ressourcer nok							
Procent	3	21	36	37	2	100	2,83
Antal	3	18	31	32	2	86	
I alt:							
Procent	9	33	26	23	10	100	3,11
Antal	129	472	366	324	142	1433	
Efter:							
Medarbejdere: Der er ressourcer nok							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af forhold, som kan være fremmende eller hæmmende, når du skal levere kvalitet til borgeren. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Procent	12	43	21	17	7	100	3,37
Antal	124	437	217	170	71	1019	
Ledere: Der er ressourcer nok							
Procent	12	42	28	16	3	100	3,45
Antal	9	32	21	12	2	76	
I alt:							
Procent	12	43	22	17	7	100	3,37
Antal	133	469	238	182	73	1095	
SPM. 3							
Før:							
Medarbejdere: Der er fokus og opbakning fra min nærmeste leder til at skabe de nødvendige forandringer							
Procent	30	36	23	8	3	100	3,82
Antal	411	482	313	103	46	1355	
Ledere: Der er fokus og opbakning fra min nærmeste leder til at skabe de nødvendige forandringer							
Procent	34	44	16	5	0	100	4,04
Antal	31	40	15	5	0	91	
I alt:							
Procent	31	36	23	7	3	100	3,85
Antal	442	522	328	108	46	1446	
Efter:							
Medarbejdere: Der er fokus og opbakning fra min nærmeste leder til at skabe de nødvendige forandringer							
Procent	36	35	21	6	3	100	3,95
Antal	365	361	212	60	28	1026	
Ledere: Der er fokus og opbakning fra min nærmeste leder til at skabe de nødvendige forandringer							
Procent	22	59	15	3	1	100	3,97
Antal	17	46	12	2	1	78	
I alt:							
Procent	35	37	20	6	3	100	3,95
Antal	382	407	224	62	29	1104	
SPM. 4							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af forhold, som kan være fremmende eller hæmmende, når du skal levere kvalitet til borgeren. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Før:							
Medarbejdere: Der er opbakning blandt personalet til at gentænke indsatser							
Procent	25	45	23	6	1	100	3,87
Antal	337	600	306	74	18	1335	
Ledere: Der er opbakning blandt personalet til at gentænke indsatser							
Procent	20	49	22	8	0	100	3,78
Antal	18	44	20	7	0	89	
I alt:							
Procent	25	45	23	6	1	100	3,87
Antal	355	644	326	81	18	1424	
Efter:							
Medarbejdere: Der er opbakning blandt personalet til at gentænke indsatser							
Procent	32	42	21	4	1	100	4,00
Antal	326	425	211	42	12	1016	
Ledere: Der er opbakning blandt personalet til at gentænke indsatser							
Procent	35	48	13	5	0	100	4,13
Antal	28	38	10	4	0	80	
I alt:							
Procent	32	42	20	4	1	100	4,00
Antal	354	463	221	46	12	1096	
SPM. 5							
Før:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Der er en stærk kommunalpolitisk styring af ældreområdet							
Procent	21	28	39	8	4	100	3,54
Antal	18	24	33	7	3	85	
I alt:							
Procent	21	28	39	8	4	100	3,54
Antal	18	24	33	7	3	85	
Efter:							

De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af forhold, som kan være fremmende eller hæmmende, når du skal levere kvalitet til borgeren. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Der er en stærk kommunalpolitisk styring af ældreområdet							
Procent	15	47	27	8	4	100	3,62
Antal	12	37	21	6	3	79	
I alt:							
Procent	15	47	27	8	4	100	3,62
Antal	12	37	21	6	3	79	
SPM. 6							
Før:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Der er en stærk statslig politisk styring af ældreområdet							
Procent	19	30	44	4	4	100	3,59
Antal	15	24	36	3	3	81	
I alt:							
Procent	19	30	44	4	4	100	3,59
Antal	15	24	36	3	3	81	
Efter:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Der er en stærk statslig politisk styring af ældreområdet							
Procent	13	36	38	9	4	100	3,45
Antal	10	27	29	7	3	76	
							I alt:
Procent	13	36	38	9	4	100	3,45
Antal	10	27	29	7	3	76	

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.34

De følgende spørgsmål handler om din rolle som leder. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
SPM. 1	Helt enig	Overve-jende enig	Hverken enig eller uenig	Overve-jende uenig	Helt uenig	SUM	Middel-værdi
Før:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har gode muligheder for at træffe selvstændige ressourcemæssige beslutninger							
Procent	30	42	22	6	1	100	3,97
Antal	26	37	19	5	1	88	
I alt:							
Procent	30	42	22	6	1	100	3,97
Antal	26	37	19	5	1	88	
Efter:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har gode muligheder for at træffe selvstændige ressourcemæssige beslutninger							
Procent	25	49	19	7	0	100	3,93
Antal	19	37	14	5	0	75	
I alt:							
Procent	25	49	19	7	0	100	3,93
Antal	19	37	14	5	0	75	
SPM. 2							
Før:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har gode muligheder for at træffe selvstændige faglige beslutninger							
Procent	43	43	11	2	1	100	4,25
Antal	37	37	10	2	1	87	
I alt:							
Procent	43	43	11	2	1	100	4,25
Antal	37	37	10	2	1	87	
Efter:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har gode muligheder for at træffe selvstændige pædagogfaglige beslutninger							
Procent	40	56	4	0	0	100	4,36
Antal	30	42	3	0	0	75	

De følgende spørgsmål handler om din rolle som leder. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
I alt:							
Procent	40	56	4	0	0	100	4,36
Antal	30	42	3	0	0	75	
SPM. 3							
Før:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har gode muligheder for at rekruttere det personale, jeg har brug for							
Procent	15	26	16	25	18	100	2,95
Antal	13	23	14	22	16	88	
I alt:							
Procent	15	26	16	25	18	100	2,95
Antal	13	23	14	22	16	88	
Efter:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har gode muligheder for at fastlægge mål for institutionens arbejde							
Procent	21	51	16	11	1	100	3,80
Antal	16	38	12	8	1	75	
I alt:							
Procent	21	51	16	11	1	100	3,80
Antal	16	38	12	8	1	75	
SPM. 4							
Før:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har gode muligheder for at fastlægge mål for mit område							
Procent	28	37	24	10	1	100	3,81
Antal	24	32	21	9	1	87	
I alt:							
Procent	28	37	24	10	1	100	3,81
Antal	24	32	21	9	1	87	
Efter:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har gode muligheder for at fastlægge mål for mit område							
Procent	24	47	23	7	0	100	3,88

De følgende spørgsmål handler om din rolle som leder. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Antal	18	35	17	5	0	75	
I alt:							
Procent	24	47	23	7	0	100	3,88
Antal	18	35	17	5	0	75	
SPM. 5							
Før:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har et velfungerende fagligt samarbejde med mine lederkollegaer							
Procent	40	33	20	5	2	100	4,04
Antal	34	28	17	4	2	85	
I alt:							
Procent	40	33	20	5	2	100	4,04
Antal	34	28	17	4	2	85	
Efter:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Jeg har et velfungerende fagligt samarbejde med mine lederkollegaer							
Procent	40	44	13	1	1	100	4,20
Antal	30	33	10	1	1	75	
I alt:							
Procent	40	44	13	1	1	100	4,20
Antal	30	33	10	1	1	75	
SPM. 6							
Før:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Den nuværende kommunale styring på ældreområdet understøtter mine muligheder for at udøve ledelse							
Procent	8	37	47	4	5	100	3,42
Antal	6	29	37	3	4	79	
I alt:							
Procent	8	37	47	4	5	100	3,42
Antal	6	29	37	3	4	79	
Efter:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							

De følgende spørgsmål handler om din rolle som leder. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn?							
Ledere: Den nuværende kommunale styring på ældreområdet understøtter mine muligheder for at udøve ledelse							
Procent	11	48	33	8	0	100	3,61
Antal	8	36	25	6	0	75	
I alt:							
Procent	11	48	33	8	0	100	3,61
Antal	8	36	25	6	0	75	
SPM. 7							
Før:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Den nuværende statslige styring på ældreområdet understøtter mine muligheder for at udøve ledelse							
Procent	5	28	55	5	5	100	3,17
Antal	4	21	41	4	4	74	
I alt:							
Procent	5	28	55	5	5	100	3,17
Antal	4	21	41	4	4	74	
Efter:							
Medarbejdere: Intet spørgsmål							
Ledere: Den nuværende statslige styring på ældreområdet understøtter mine muligheder for at udøve ledelse							
Procent	8	35	39	14	3	100	3,32
Antal	6	25	28	10	2	71	
I alt:							
Procent	8	35	39	14	3	100	3,32
Antal	6	25	28	10	2	71	

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Helt uenig" værdien 1, "Overvejende uenig" værdien 2, "Hverken enig eller uenig" værdien 3, "Overvejende enig" værdien 4 og "Helt enig" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.35

I hvilken grad oplever du, at forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen) har:							
SPM. 1	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	SUM	Middel-værdi
Efter:							
Medarbejdere: Forbedret mine muligheder for at levere en høj faglig kvalitet i mit arbejde							
Procent	11	25	35	15	15	100	3,01
Antal	91	215	297	127	130	860	
Ledere: Forbedret mine muligheder for at levere en høj faglig kvalitet i mit arbejde							
Procent	19	29	43	8	2	100	3,56
Antal	12	18	27	5	1	63	
I alt:							
Procent	11	25	35	14	14	100	3,05
Antal	103	233	324	132	131	923	
SPM. 2							
Efter:							
Medarbejdere: Øget min trivsel som medarbejder							
Procent	10	26	31	17	17	100	2,93
Antal	82	220	263	149	147	861	
Ledere: Øget min trivsel som leder							
Procent	9	24	38	23	6	100	3,08
Antal	6	16	25	15	4	66	
I alt:							
Procent	9	25	31	18	16	100	2,94
Antal	88	236	288	164	151	927	
SPM. 3							
Efter:							
Medarbejdere: Øget mit faglige råderum i forhold til at tilrettelægge og gennemføre mit arbejde							
Procent	9	27	36	13	16	100	2,99
Antal	75	229	305	111	137	857	
Ledere: Øget mit faglige råderum i forhold til at tilrettelægge og gennemføre mit arbejde							
Procent	6	33	39	15	6	100	3,18

I hvilken grad oplever du, at forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen) har:							
Antal	4	22	26	10	4	66	
I alt:							
Procent	9	27	36	13	15	100	3,01
Antal	79	251	331	121	141	923	
SPM. 4							
Efter:							
Medarbejdere: Betydet, at borgernes situation og behov er kommet mere i centrum for mit arbejde							
Procent	12	27	32	15	15	100	3,05
Antal	99	230	271	124	131	855	
Ledere: Betydet, at borgernes situation og behov er kommet mere i centrum på min arbejdsplads							
Procent	15	30	44	8	3	100	3,47
Antal	10	20	29	5	2	66	
I alt:							
Procent	12	27	33	14	14	100	3,08
Antal	109	250	300	129	133	921	
SPM. 5							
Efter:							
Medarbejdere: Fritaget mig fra regler og/eller dokumentation, der ikke understøtter mit arbejde							
Procent	5	14	25	25	31	100	2,37
Antal	41	118	204	203	256	822	
Ledere: Fritaget mig fra regler og/eller dokumentation, der ikke understøtter mit arbejde							
Procent	3	9	20	41	27	100	2,20
Antal	2	6	13	27	18	66	
I alt:							
Procent	5	14	24	26	31	100	2,36
Antal	43	124	217	230	274	888	

Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Slet ikke" værdien 1, "I mindre grad" værdien 2, "I nogen grad" værdien 3, "I høj grad" værdien 4 og "I meget høj grad" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

Bilagstabel 2.36

Angiv i det følgende, hvor meget forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen) har fyldt på din arbejdsplads og for dig.

SPM. 1	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	SUM	Middel-værdi
Efter:							
Medarbejdere: I hvilken grad har din arbejdsplads arbejdet med forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen)?							
Procent	8	26	34	20	13	100	2,98
Antal	65	207	272	156	100	800	
Ledere: I hvilken grad har din arbejdsplads arbejdet med forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen)?							
Procent	38	31	26	6	0	100	4,00
Antal	27	22	19	4	0	72	
I alt:							
Procent	11	26	33	18	11	100	3,06
Antal	92	229	291	160	100	872	
SPM. 2							
Efter:							
Medarbejdere: I hvilken grad har du selv arbejdet med forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen)?							
Procent	6	20	32	20	21	100	2,69
Antal	50	170	272	172	178	842	
Ledere: I hvilken grad har du selv arbejdet med forsøget med frisættelse (velfærdsaftalen)?							
Procent	36	24	29	10	1	100	3,83
Antal	26	17	21	7	1	72	
I alt:							
Procent	8	20	32	20	20	100	2,78
Antal	76	187	293	179	179	914	

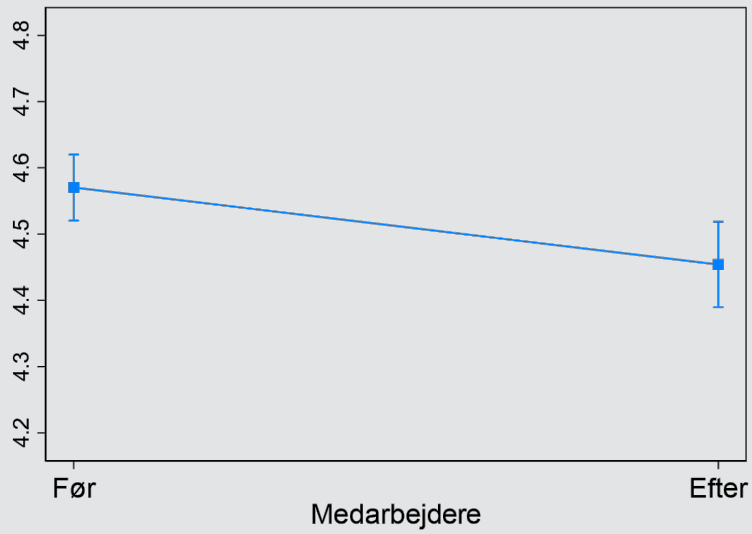
Anm.: Middelværdi er udregnet ved at give "Slet ikke" værdien 1, "I mindre grad" værdien 2, "I nogen grad" værdien 3, "I høj grad" værdien 4 og "I meget høj grad" værdien 5. "Ved ikke"-besvarelser er frasorteret.

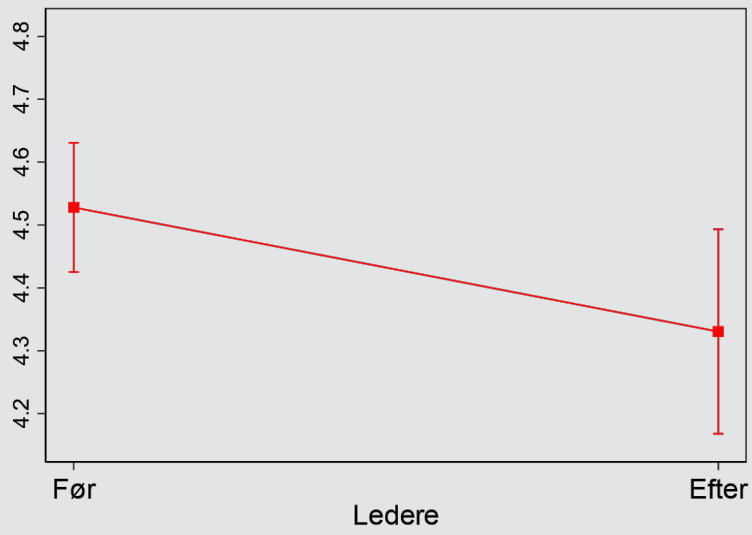
Bilag 3 Statistiske analyser

Dagtilbudsområdet

Virkninger på børneniveau (dagtilbud)

Bilagsfigur 3.1 "Mit arbejde er med til at sikre børnene et dagtilbud, der udvikler dem"

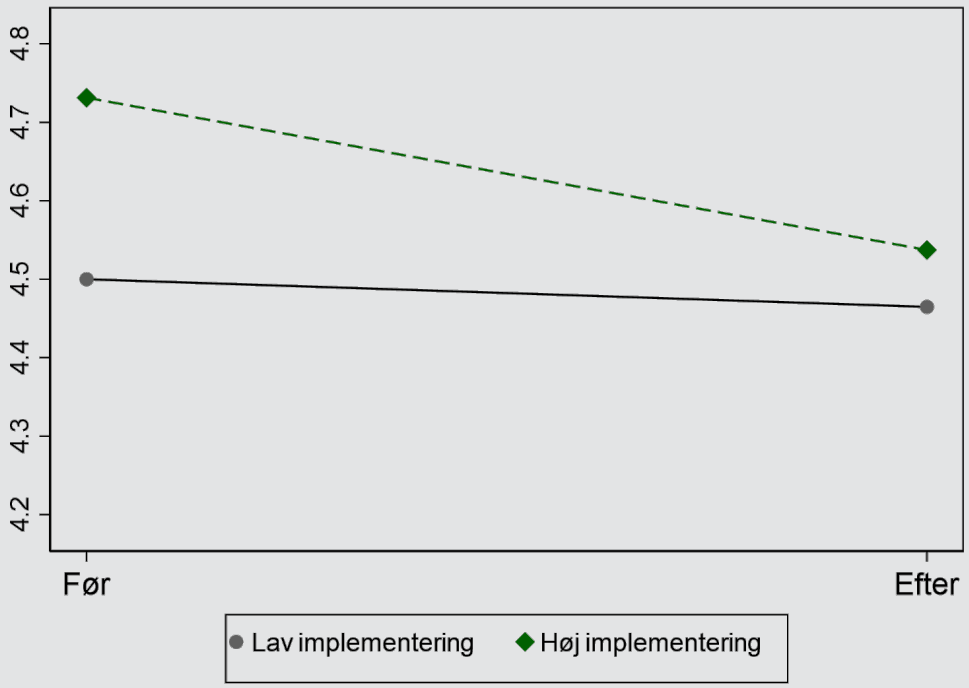




Anm.: Medarbejdere: n = 849. Ledere: n = 144. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling for medarbejdere). Forskel er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,05) og for ledere (P<0,10). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For lederne var spørgsmålsformuleringen: "Det pædagogiske arbejde er med til at sikre børnene et dagtilbud, der udvikler dem".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

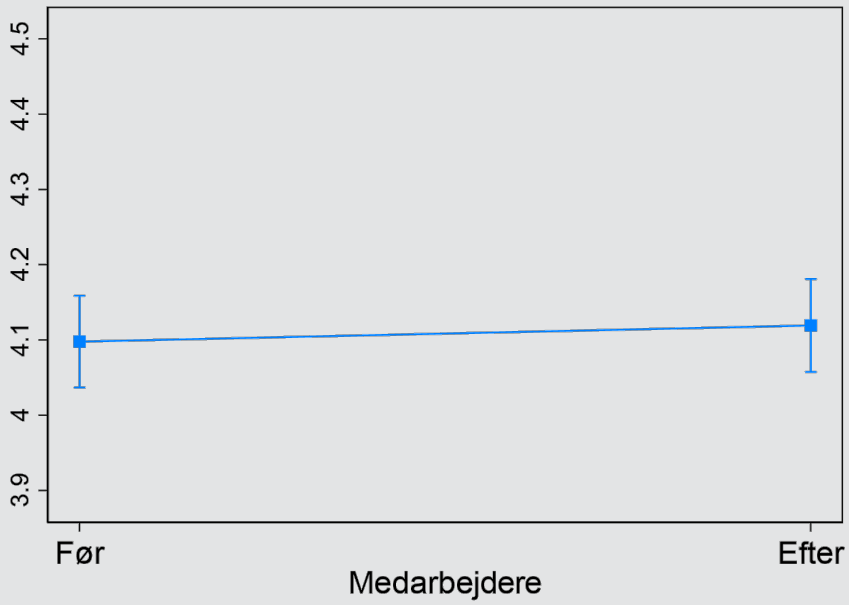
Bilagsfigur 3.2 **"Mit arbejde er med til at sikre børnene et dagtilbud, der udvikler dem", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**

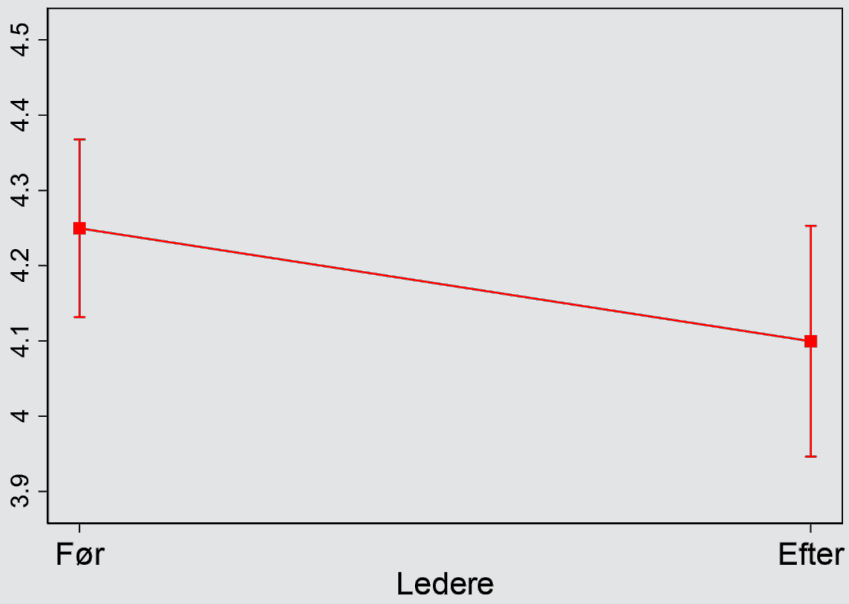


Anm.: Medarbejdere: n = 275. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.3 **"I hvilken grad vurderer du, at I lykkes med følgende i dit dagtilbud? Skabe trygge og pædagogiske læringsmiljøer, hvor legen er grundlæggende"**

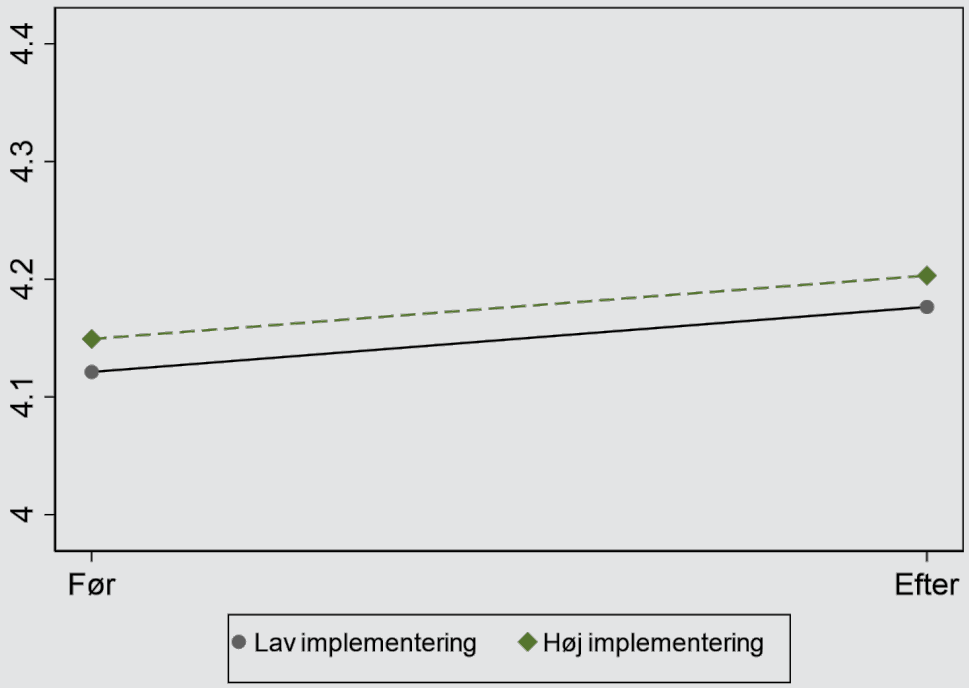




Anm.: Medarbejdere: n = 799. Ledere: n = 138. Svarkategorier: 1 = Slet ikke, 2 = I mindre grad, 3 = I nogen grad, 4 = I høj grad, 5 = I meget høj grad. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling for medarbejdere). Forskel er ikke statistisk signifikant for medarbejdere og for ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

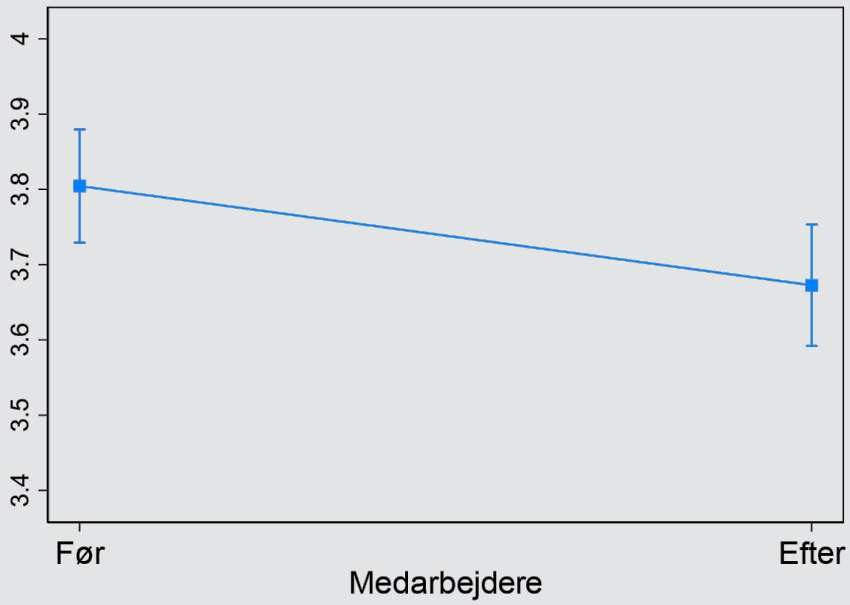
Bilagsfigur 3.4 **"Skabe trygge og pædagogiske læringsmiljøer, hvor legen er grundlæggende", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**

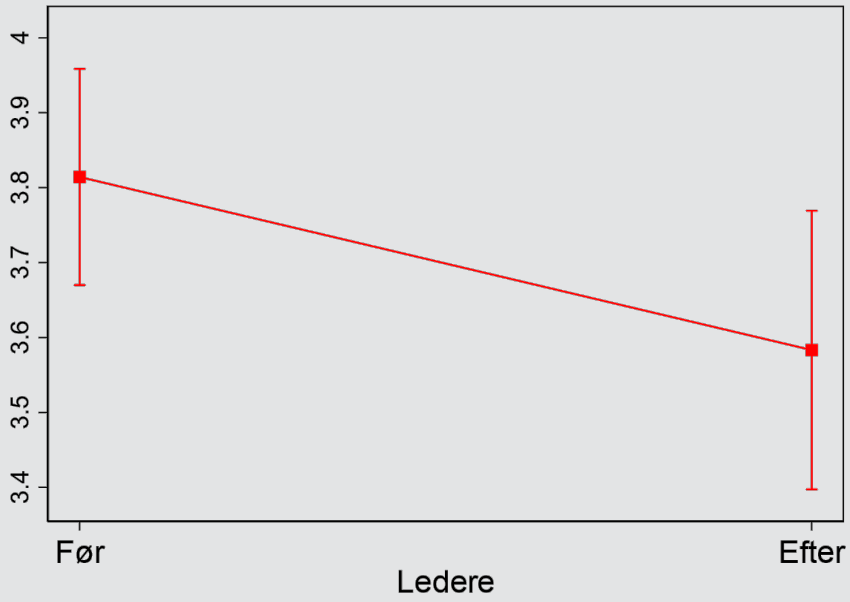


Anm.: Medarbejdere: n = 265. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.5 **"I hvilken grad vurderer du, at I lykkes med følgende i dit dagtilbud? Skabe trivsel, læring, udvikling og dannelse for børn i udsatte positioner"**

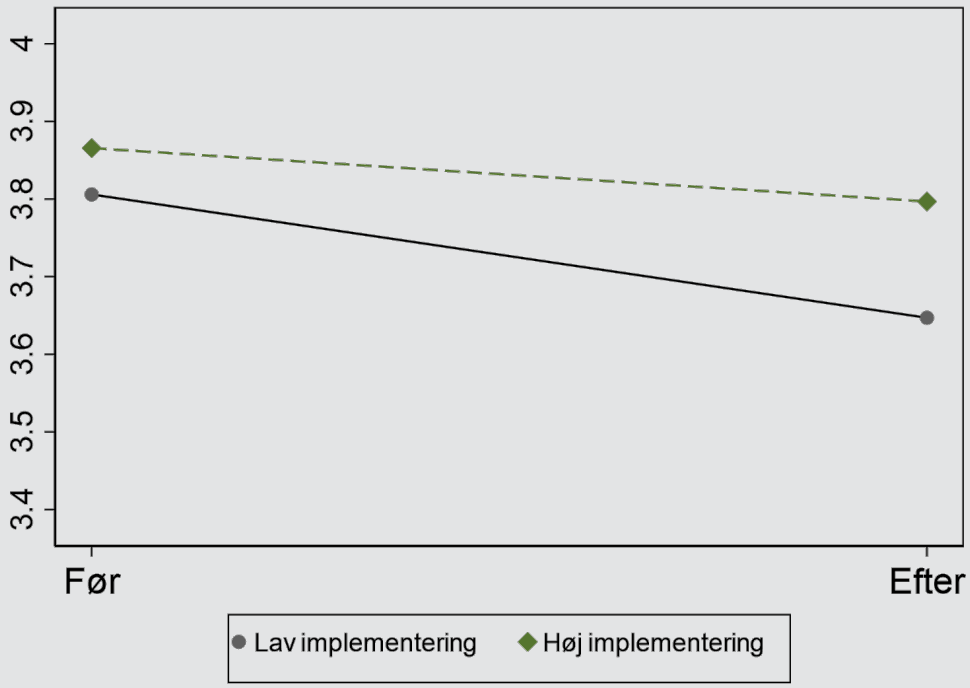




Anm.: Medarbejdere: n = 790. Ledere: n = 137. Svarkategorier: 1 = Slet ikke, 2 = I mindre grad, 3 = I nogen grad, 4 = I høj grad, 5 = I meget høj grad. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling for medarbejdere). Forskel er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,05) og for ledere (P<0,10). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

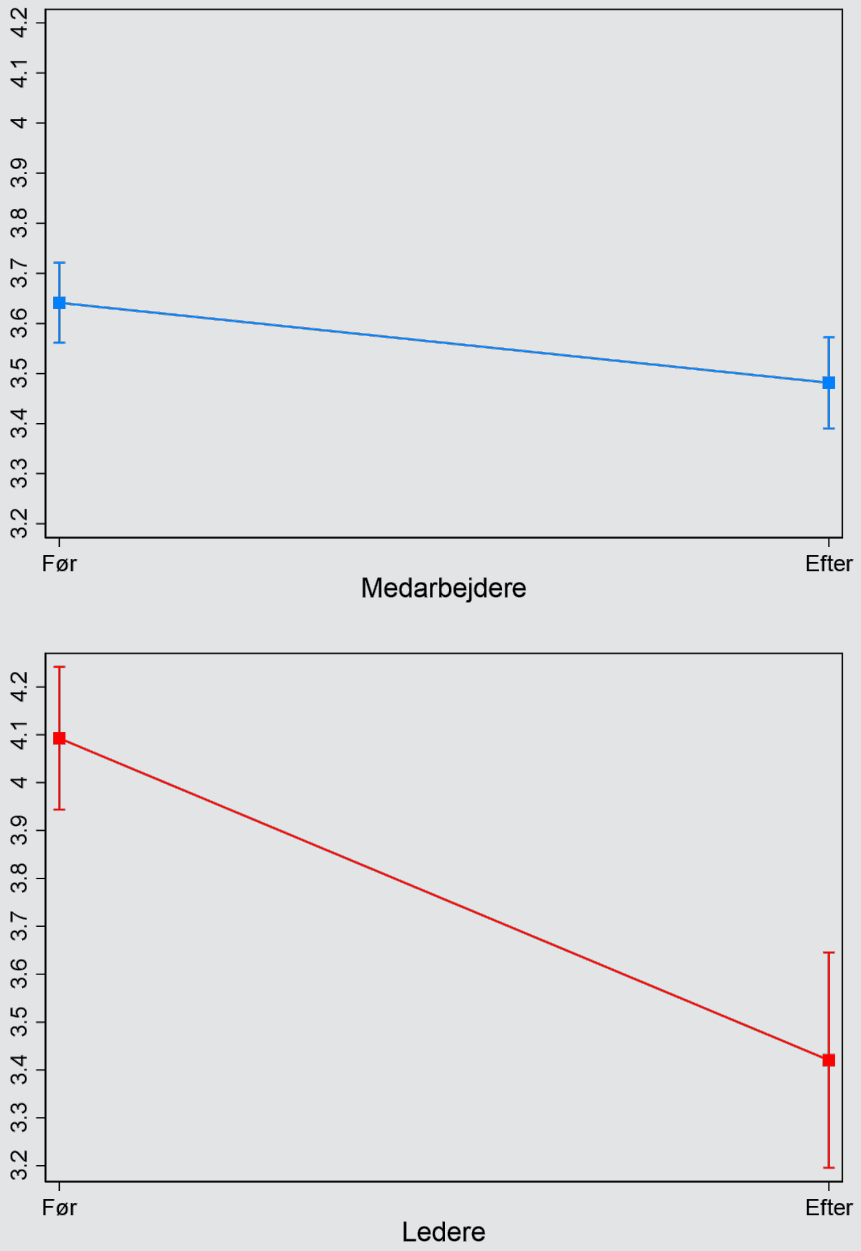
Bilagsfigur 3.6 **"Skabe trivsel, læring, udvikling og dannelse for børn i udsatte positioner", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**



Anm.: Medarbejdere: n = 266. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

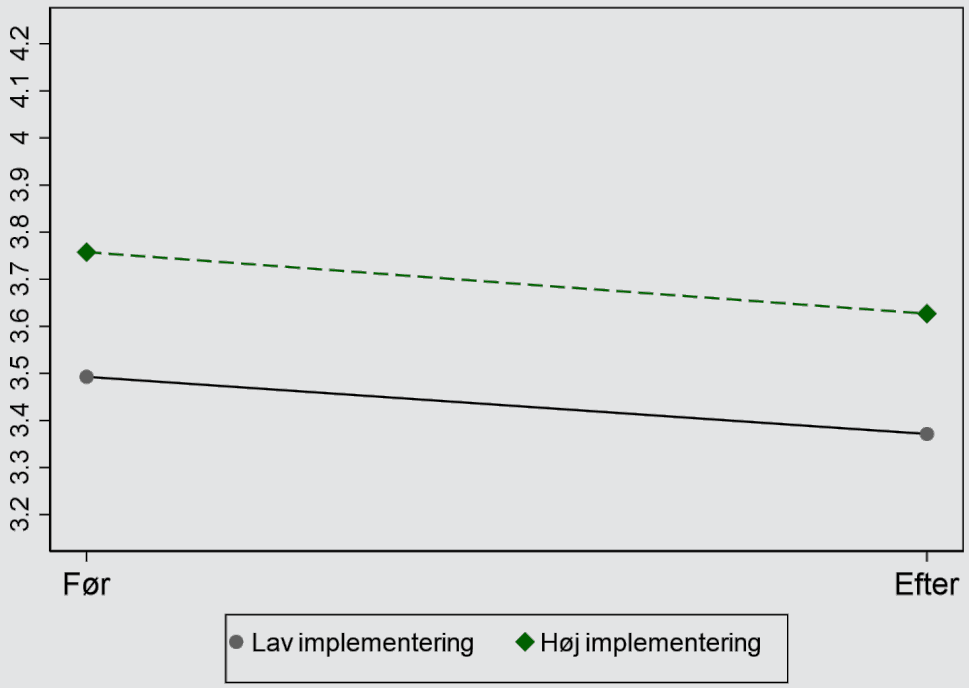
Bilagsfigur 3.7 "Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at give børn i udsatte positioner den bedst mulige støtte"



Anm.: Medarbejdere: n = 842. Ledere: n = 144. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,05) og for ledere (P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For lederne var spørgsmålsformuleringen: "Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at skabe rammerne for at give børn i udsatte positioner den bedst mulige støtte".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.8 **"Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at give børn i udsatte positioner den bedst mulige støtte", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**

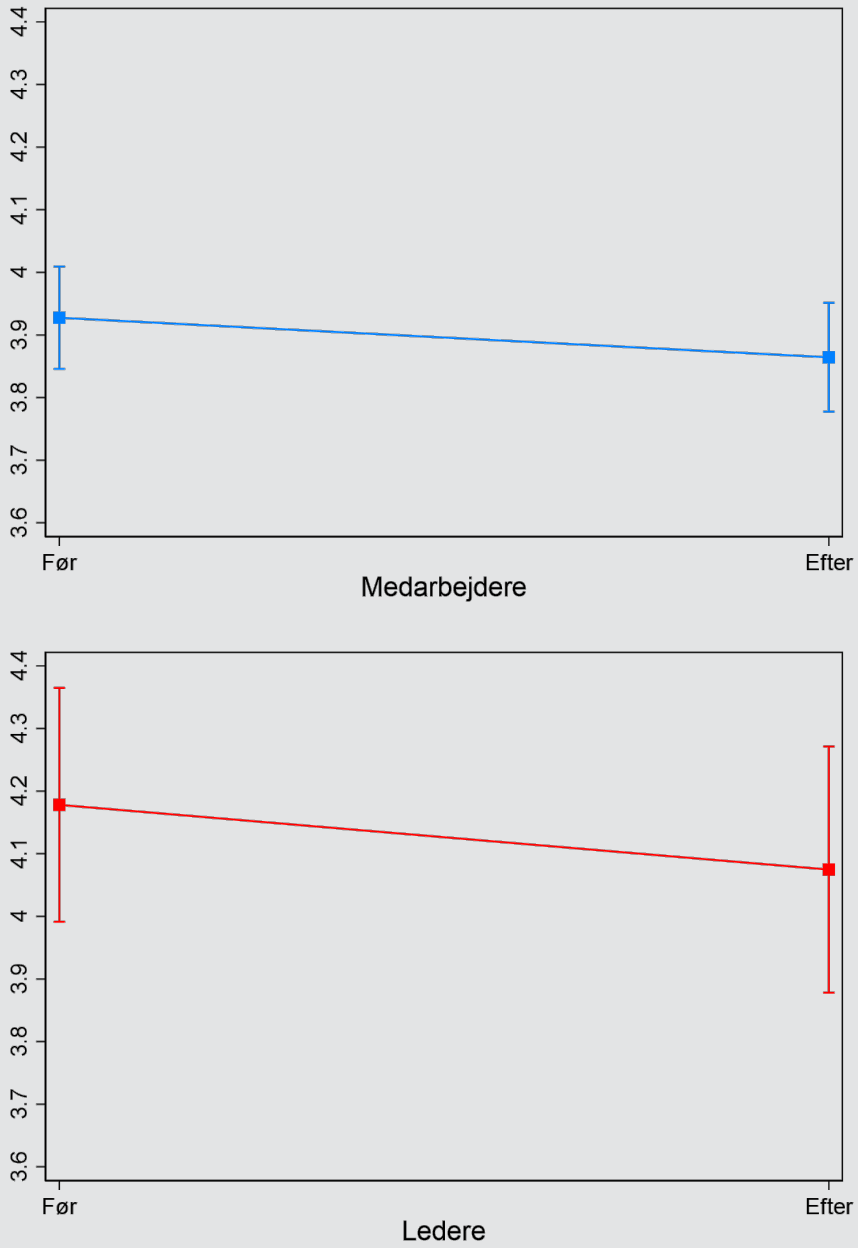


Anm.: Medarbejdere: n = 272. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Virkninger på medarbejder- og lederniveau (dagtilbud)

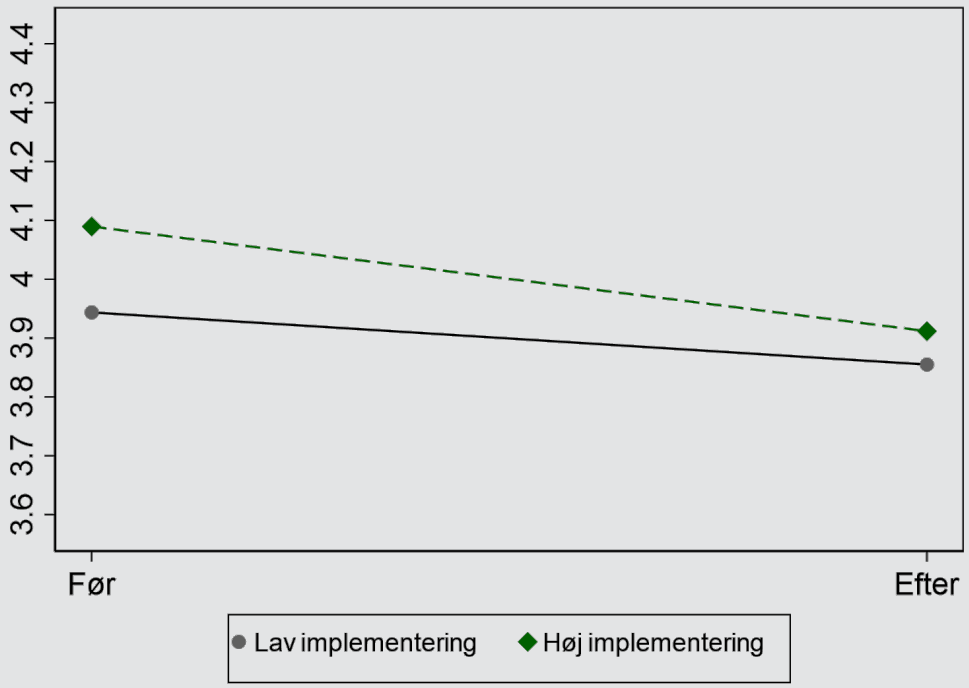
Bilagsfigur 3.9 "Jeg vil anbefale mit arbejde til andre"



Anm.: Medarbejdere: n = 856. Ledere: n = 145. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er ikke statistisk signifikant for medarbejdere/ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

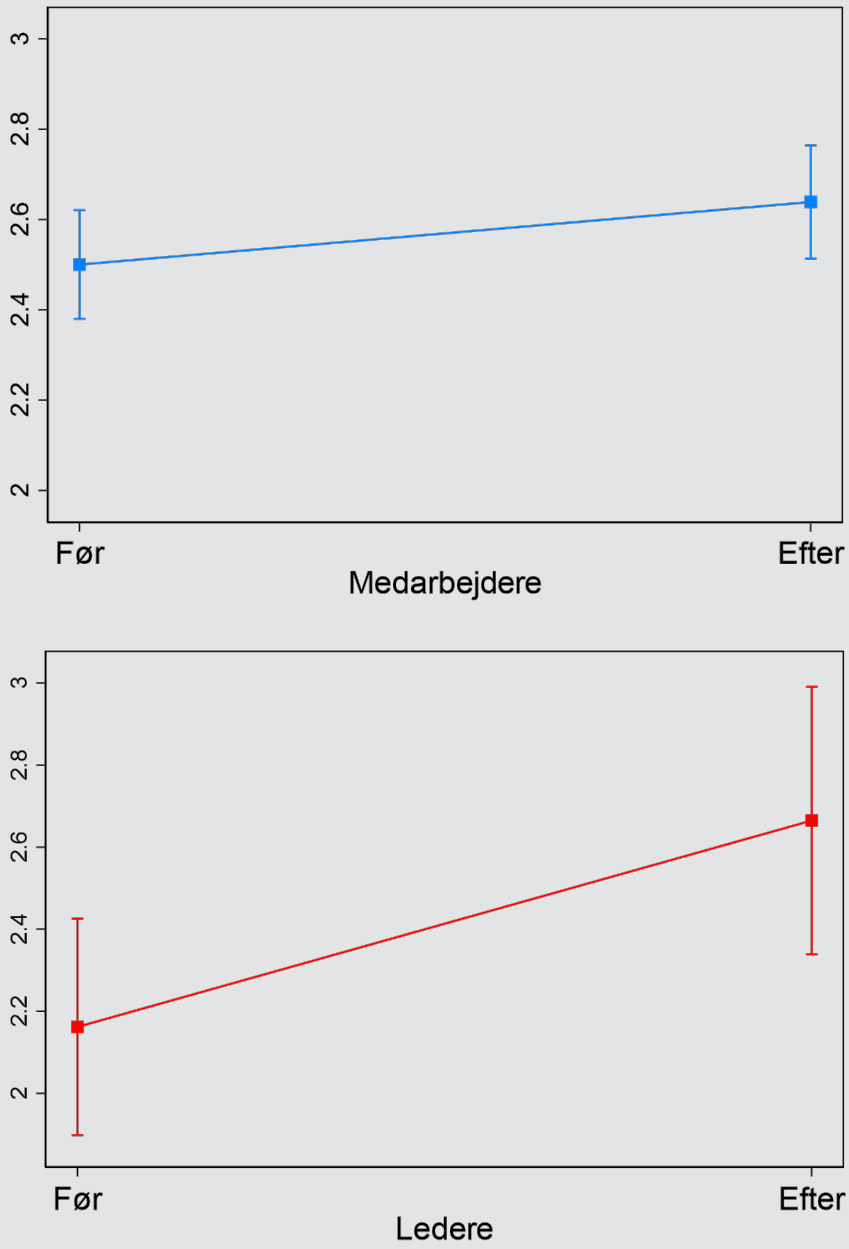
Bilagsfigur 3.10 **"Jeg vil anbefale mit arbejde til andre", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**



Anm.: Medarbejdere: n = 275. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

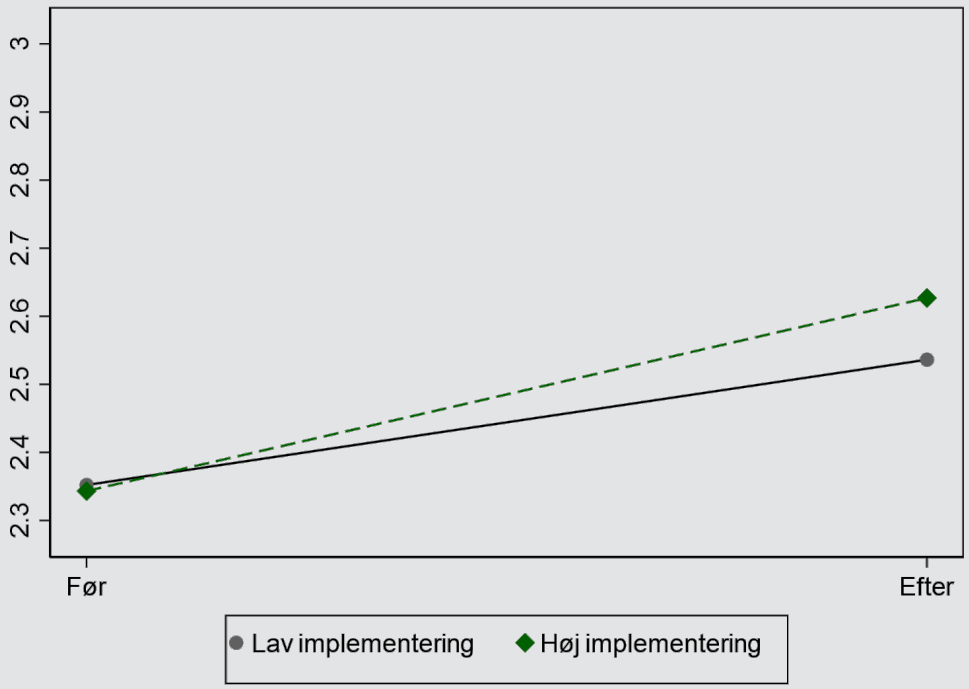
Bilagsfigur 3.11 "Jeg har inden for det seneste år overvejet at sige mit arbejde op"



Anm.: Medarbejdere: n = 845. Ledere: n = 141. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er ikke statistisk signifikant for medarbejdere, men statistisk signifikant for ledere (P<0,05). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.12 **"Jeg har inden for det seneste år overvejet at sige mit arbejde op", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**

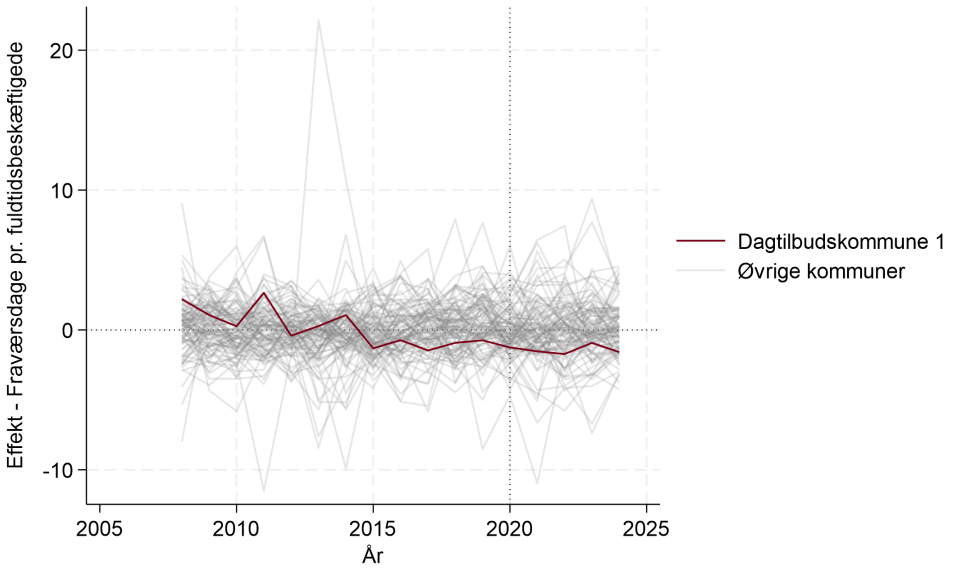


Anm.: Medarbejdere: n = 264. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Registerdata på virkninger (dagtilbud)

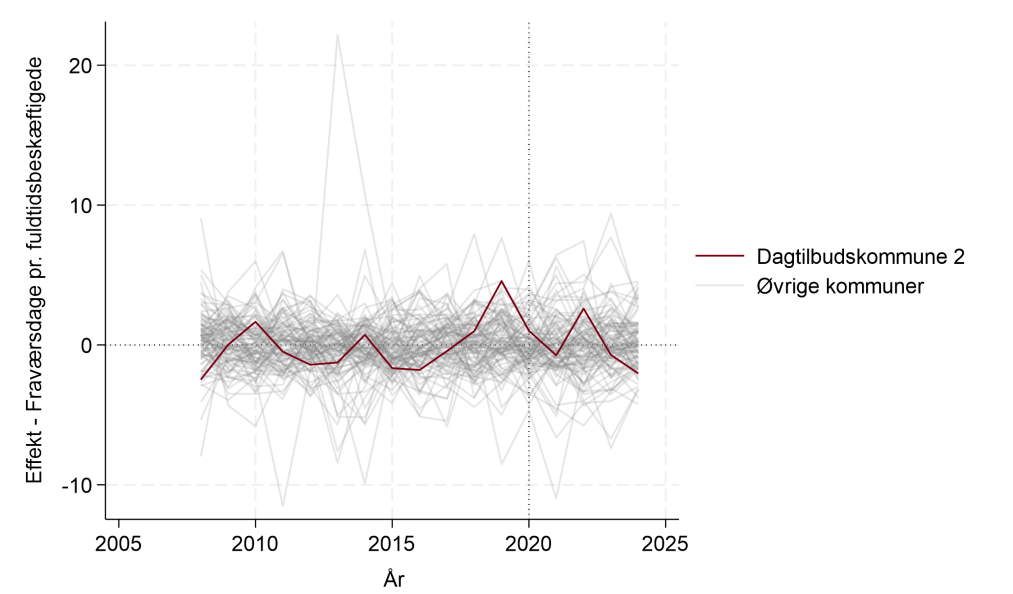
Bilagsfigur 3.13 Fraværsdage pr. fuldtidsbeskæftigede ift. syntetisk kontrolgruppe



Anm.: Den røde linje viser den årlige "effekt" i dagtilbudskommune 1 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Der er lavet placebotest for alle øvrige kommuner. Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2024 er -1,44, og p-værdien er 0,296 (insignifikant). Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Fravær er beregnet som antal årlige fraværdsdage (7,4 timer) divideret med antallet af årsværk (ordinært ansatte og månedslønnede omregnet til fuldtidsbeskæftigede). For 2024 drejer det sig om de første 6 måneder. Dagtilbudsområdet er afgrænset ved hovedfunktion 3.25 (2008-2024).

Kilde: KRL og VIVE.

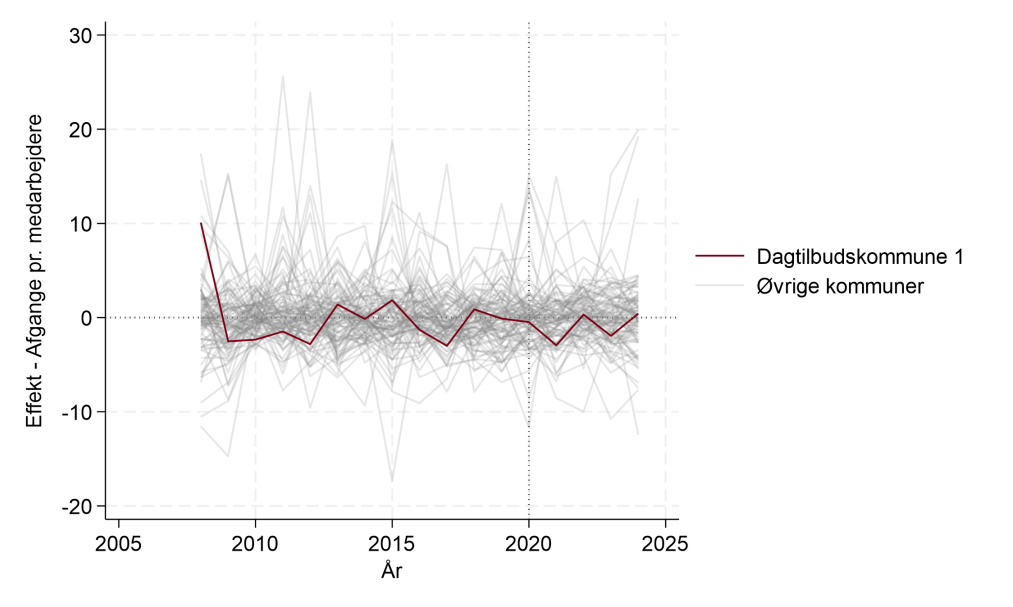
Bilagsfigur 3.14 Fraværsdage pr. fuldtidsbeskæftigede ift. syntetisk kontrolgruppe



Anm.: Den røde linje viser den årlige "effekt" i dagtilbudskommune 2 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Der er lavet placebotest for alle øvrige kommuner. Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2024 er -0,22 og p-værdien er 0,520 (insignifikant). Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Fravær er beregnet som antal årlige fraværsdage (7,4 timer) divideret med antallet af årsværk (ordinært ansatte og månedslønnede omregnet til fuldtidsbeskæftigede). For 2024 drejer det sig om de første 6 måneder. Dagtilbudsområdet er afgrænset ved hovedfunktion 3.25 (2008-2024).

Kilde: KRL og VIVE.

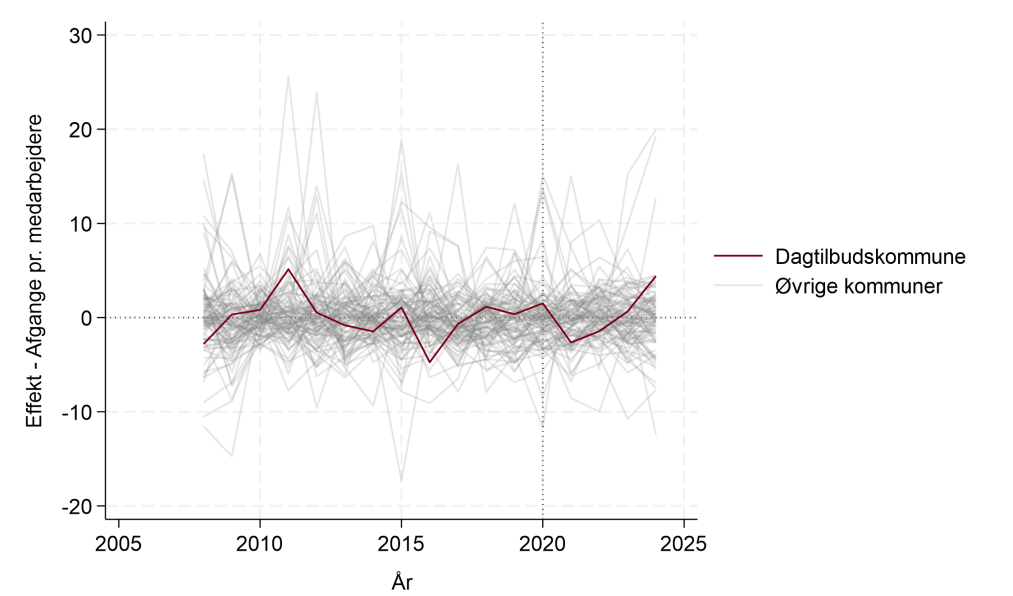
Bilagsfigur 3.15 Afgange pr. fuldtidsmedarbejdere (%) ift. syntetisk kontrolgruppe



Anm.: Den røde linje viser den årlige "effekt" i dagtilbudskommune 1 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2024 er -1,03 og p-værdien er 0,745 (insignifikant). Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Jobafgange (dvs. medarbejdere, der er stoppet) inden for et år er beregnet for alle årets 12 måneder sammenlignet med samme måned året før, hvor der er taget et månedligt gennemsnit (medarbejdere er afgrænset til ordinært ansatte og månedslønnede). For 2024 drejer det sig om de første 6 måneder. Dagtilbudsområdet er afgrænset ved hovedfunktion 3.25 (2008-2024).

Kilde: KRL og VIVE.

Bilagsfigur 3.16 Afgange pr. fuldtidsmedarbejdere (%) ift. syntetisk kontrolgruppe

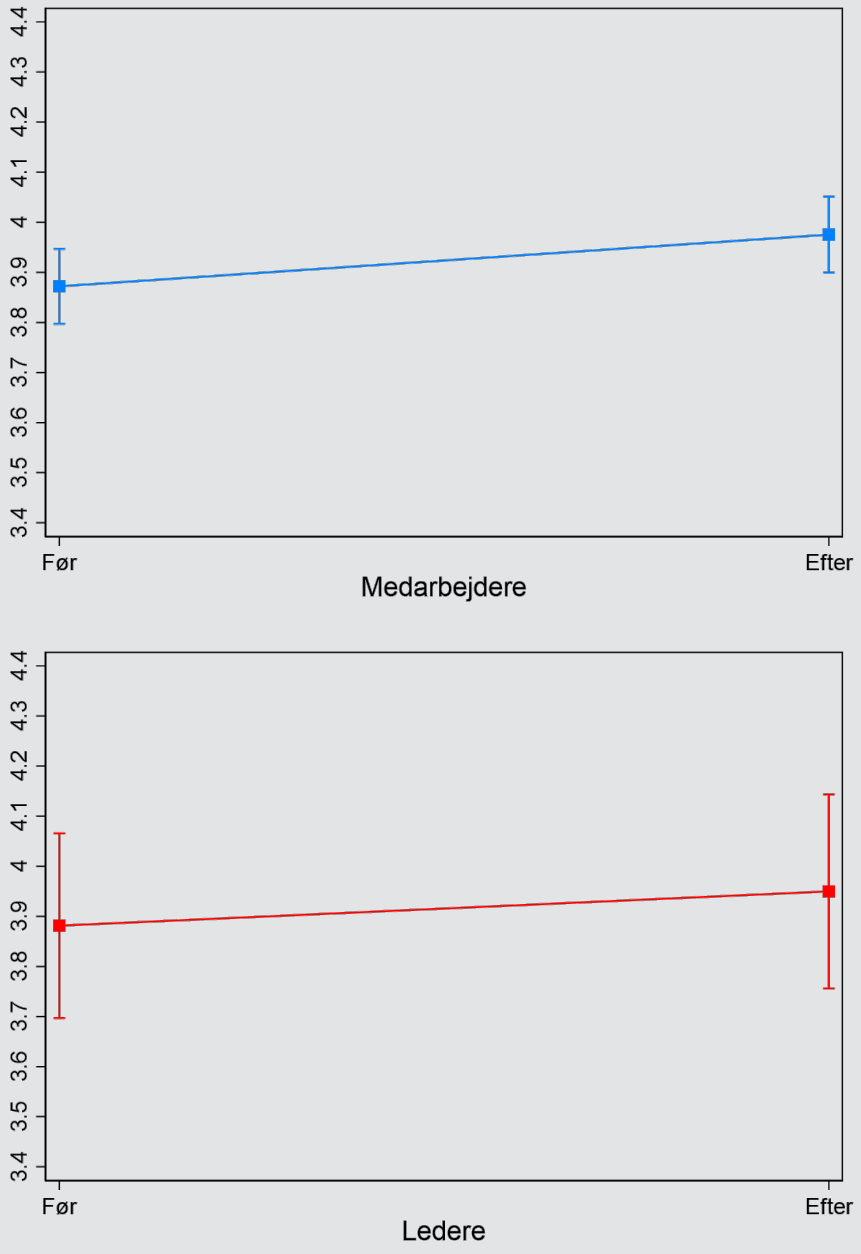


Anm.: Den røde linje viser den årlige "effekt" i dagtilbudskommune 1 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2024 er 0,24 og p-værdien er 0,265 (insignifikant). Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Job-afgange (dvs. medarbejdere, der er stoppet) inden for et år er beregnet for alle årets 12 måneder sammenlignet med samme måned året før, hvor der er taget et månedligt gennemsnit (medarbejdere er afgrænset til ordinært ansatte og månedslønnede). For 2024 drejer det sig om de første 6 måneder. Dagtilbudsområdet er afgrænset ved hovedfunktion 3.25 (2008-2024).

Kilde: KRL og VIVE.

Frisættelsens elementer: Statslige og kommunale regler (dagtilbud)

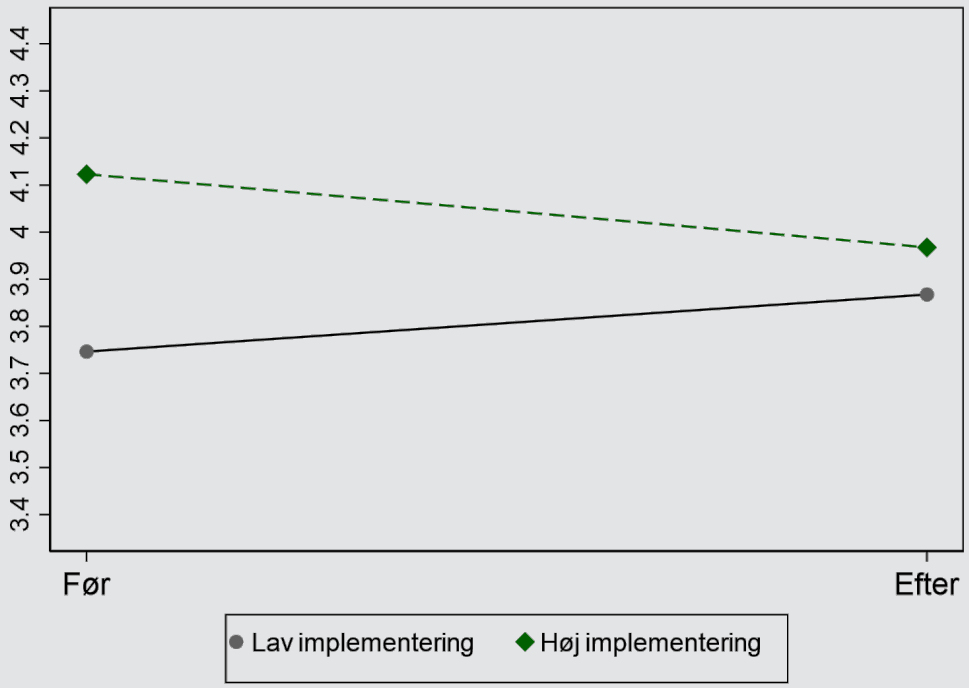
Bilagsfigur 3.17 "Langt de fleste af mine administrative opgaver understøtter arbejdet med at levere pædagogisk arbejde af høj kvalitet"



Anm.: Medarbejdere: n = 784. Ledere: n = 137. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er ikke statistisk signifikant for medarbejdere/ledere (P>0,05). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For ledere var spørgsmålsformuleringen: "Langt de fleste af mine administrative opgaver understøtter mit arbejde som leder med at sikre pædagogisk arbejde af høj kvalitet".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.18 **"Langt de fleste af mine administrative opgaver understøtter arbejdet med at levere pædagogisk arbejde af høj kvalitet", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**

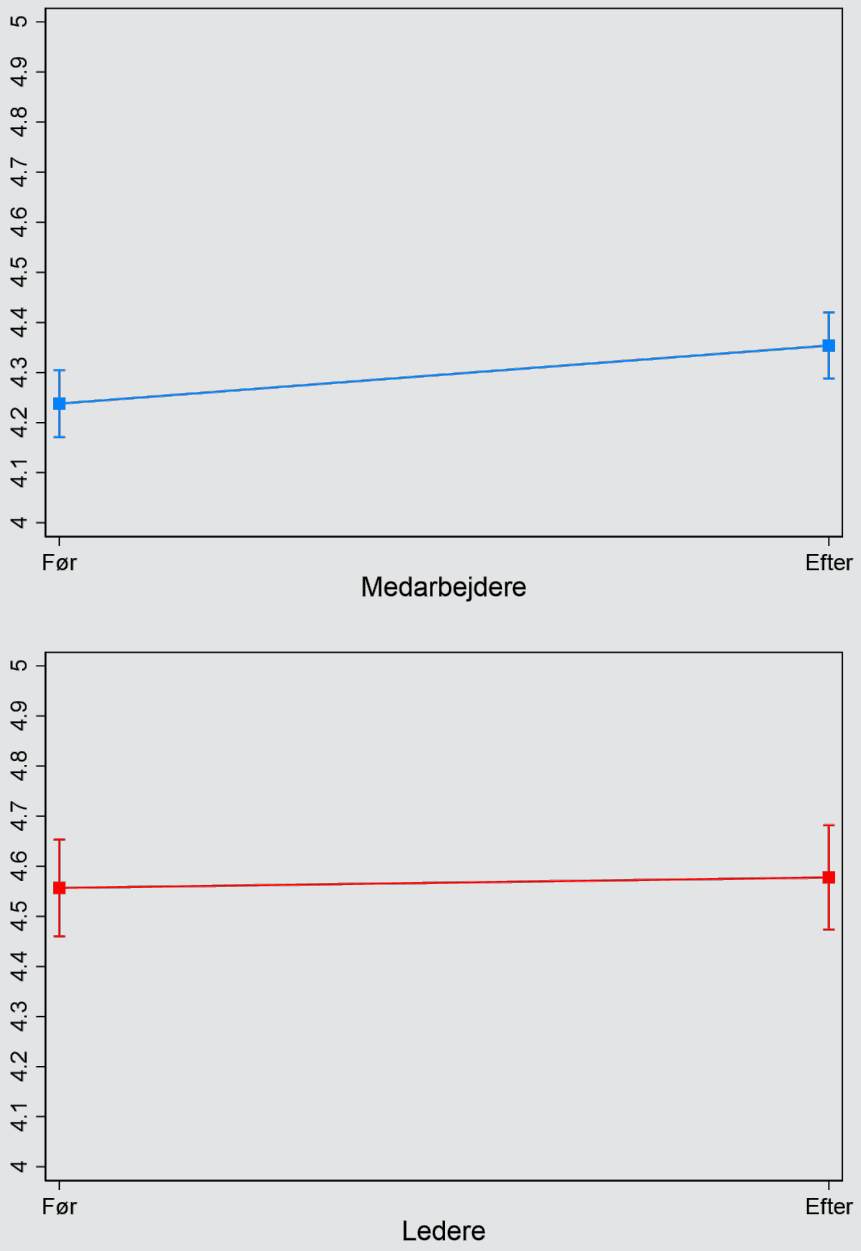


Anm.: Medarbejdere: n = 262. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Frisættelsens elementer: Fagligt råderum og tillid (dagtilbud)

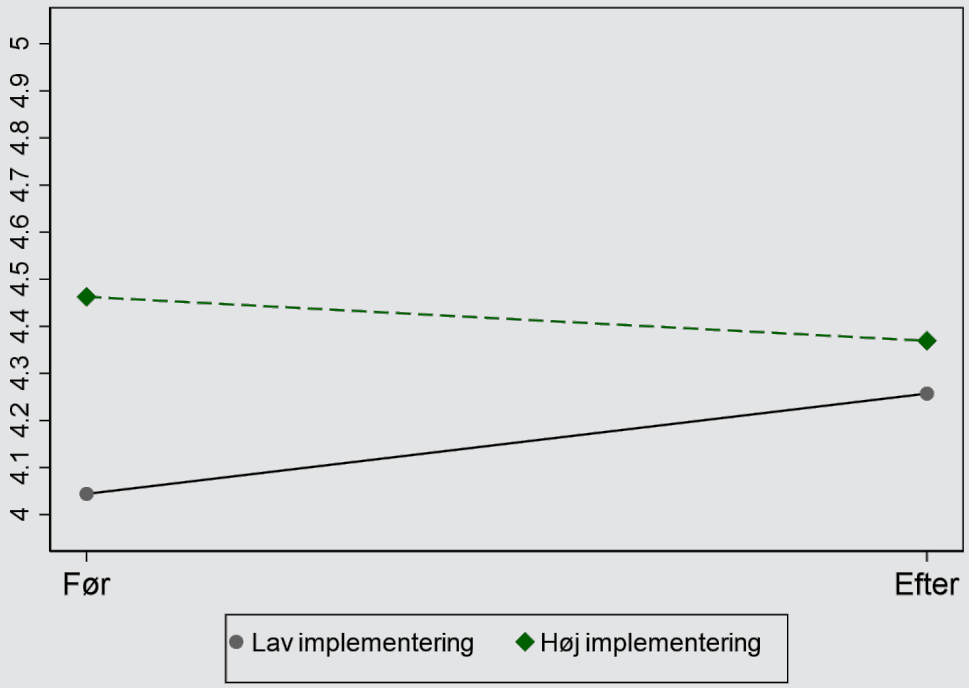
Bilagsfigur 3.19 "Jeg har faglig frihed til at udføre det pædagogiske arbejde"



Anm.: Medarbejdere: n = 834. Ledere: n = 143. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,05), men ikke for ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For ledere var spørgsmålsformuleringen: "Ledelsen giver det pædagogiske personale faglig frihed til at udføre det pædagogiske arbejde".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.20 **"Jeg har faglig frihed til at udføre det pædagogiske arbejde", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**

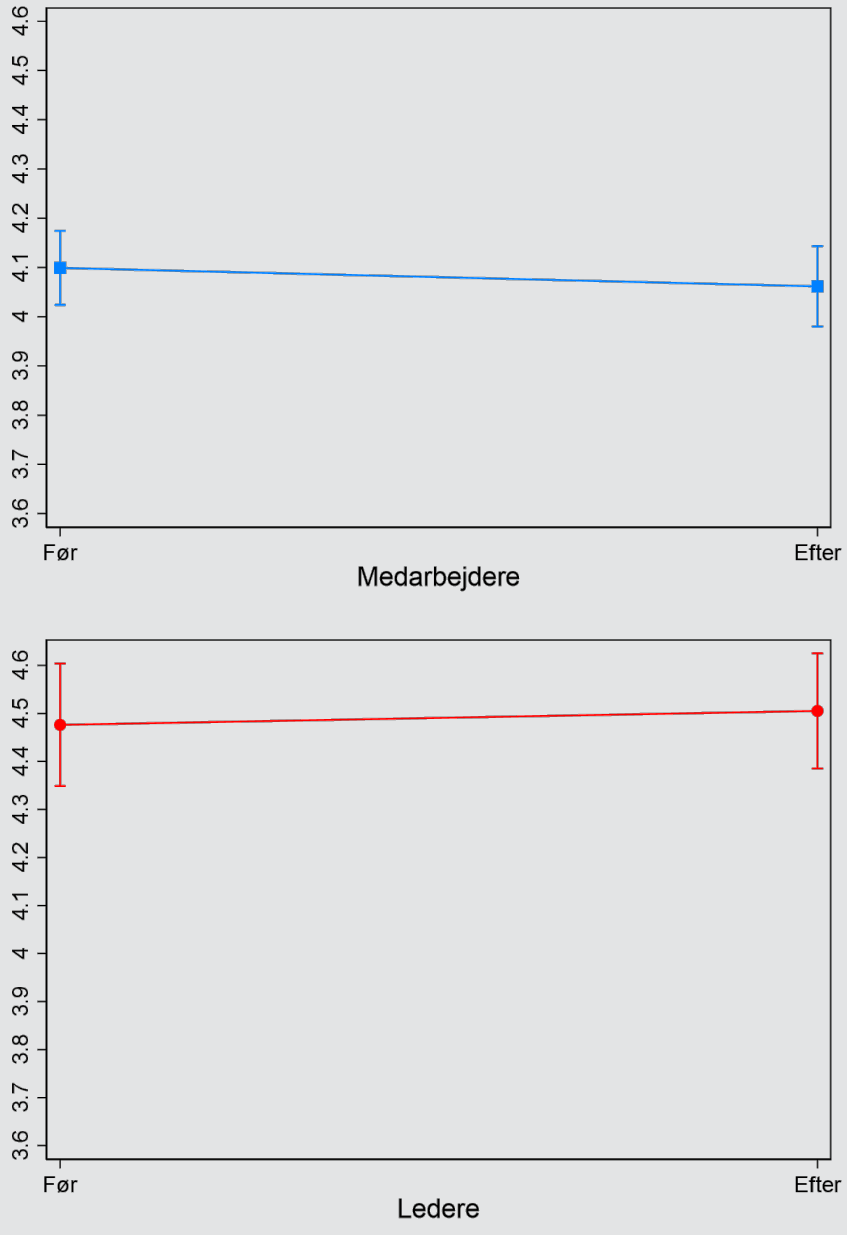


Anm.: Medarbejdere: n = 270. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er statistisk signifikant (P<0,05). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Frisættelsens elementer: Borgerinddragelse og nærhed til borgeren (dagtilbud)

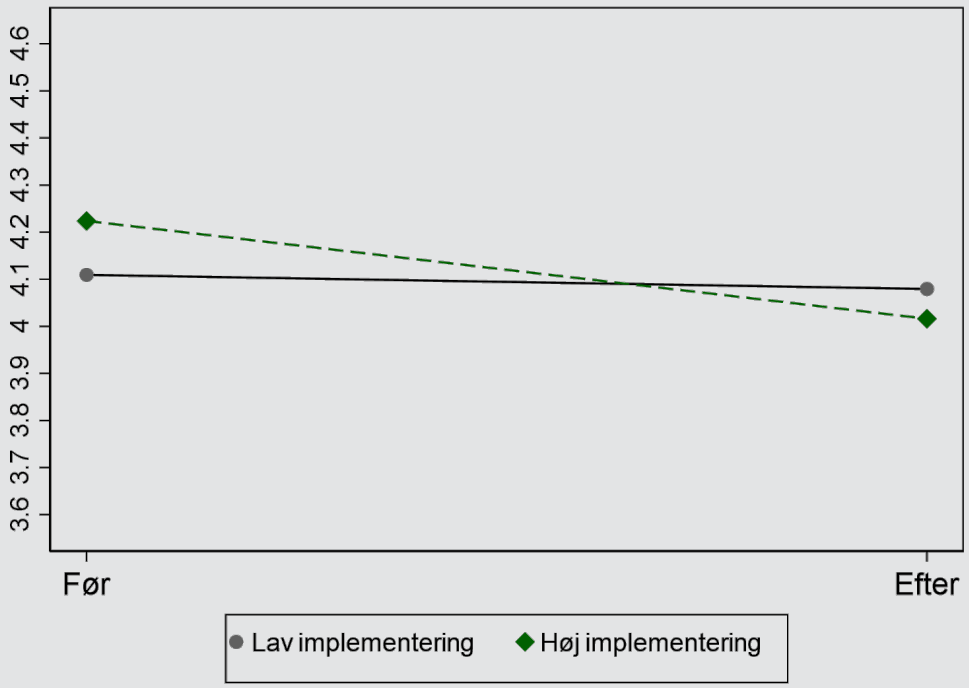
Bilagsfigur 3.21 "Forældrene i mit dagtilbud har indflydelse på den pædagogiske praksis"



Anm.: Medarbejdere: n = 772. Ledere: n = 143. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er ikke statistisk signifikant for medarbejdere/ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.22 "Forældrene i mit dagtilbud har indflydelse på den pædagogiske praksis", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)

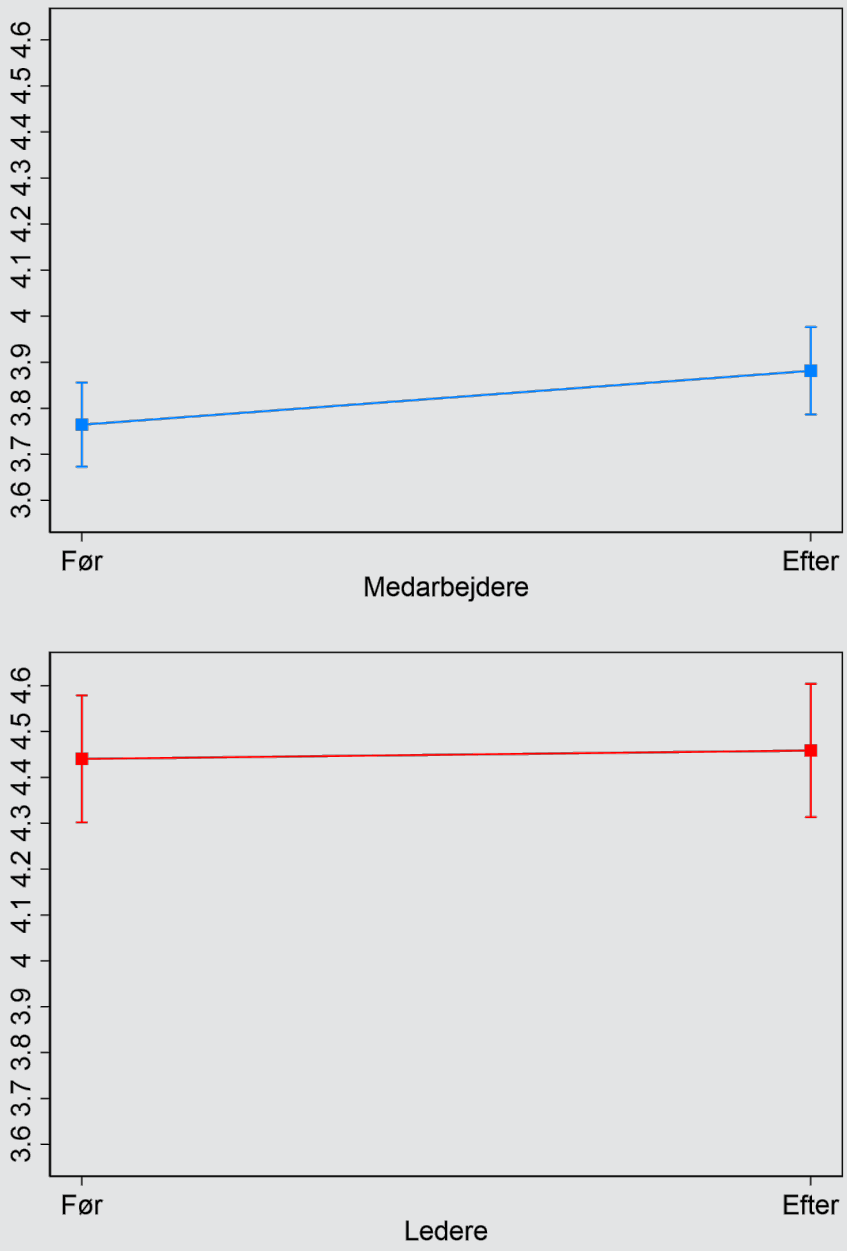


Anm.: Medarbejdere: n = 256. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Frisættelsens elementer: Formel medarbejderinddragelse (dagtilbud)

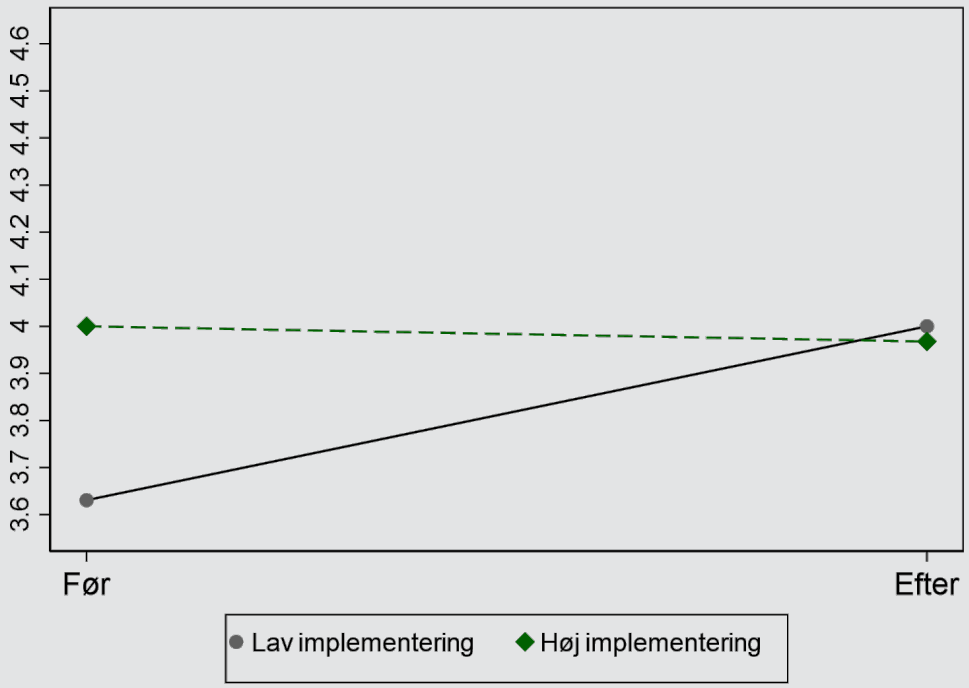
Bilagsfigur 3.23 "Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads, fx via MED-system, samarbejdsudvalg mv."



Anm.: Medarbejdere: n = 776. Ledere: n = 136. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er ikke statistisk signifikant for medarbejdere/ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For ledere var spørgsmålsformuleringen: "Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads via de relevante ledelsesfora".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.24 **"Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads, fx via MED-system, samarbejdsudvalg mv.", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**

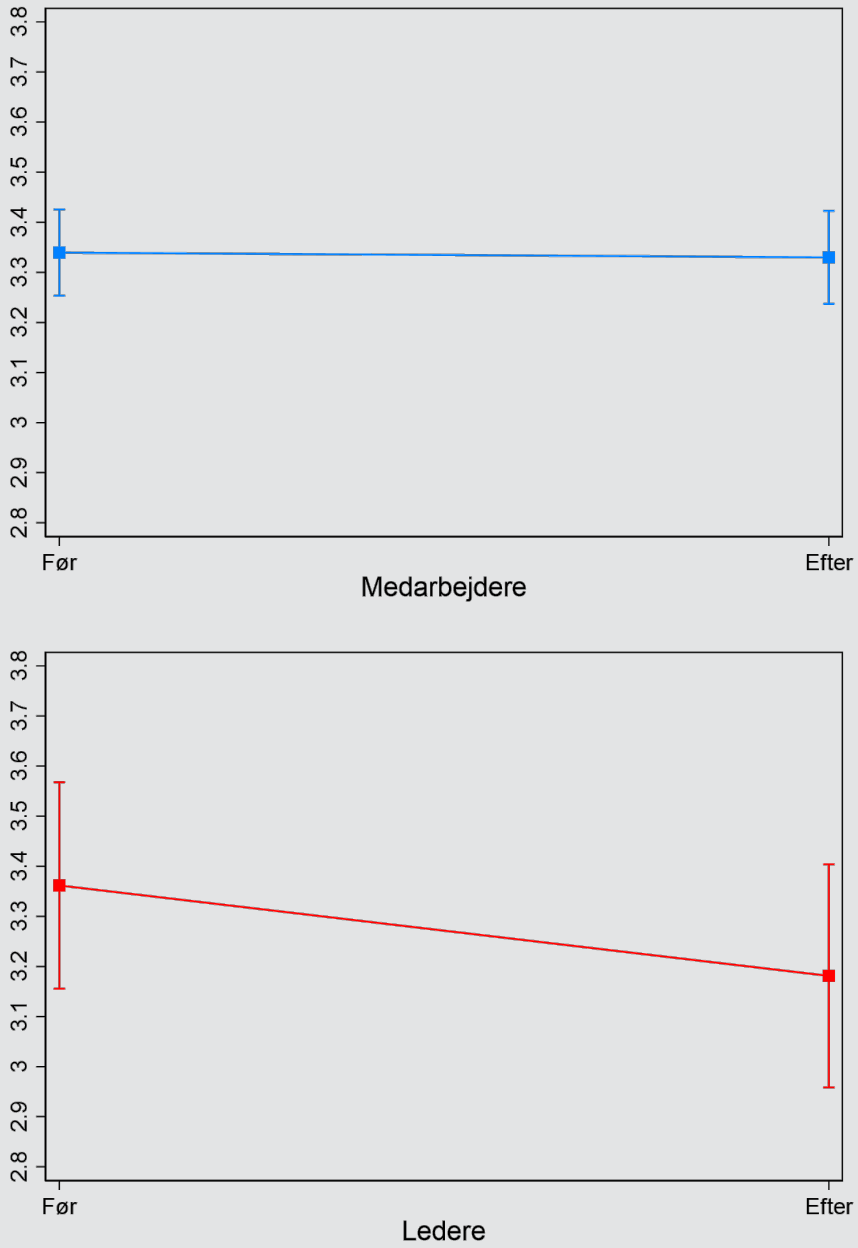


Anm.: Medarbejdere: n = 258. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er statistisk signifikant (P<0,05). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Øvrige forhold (dagtilbud)

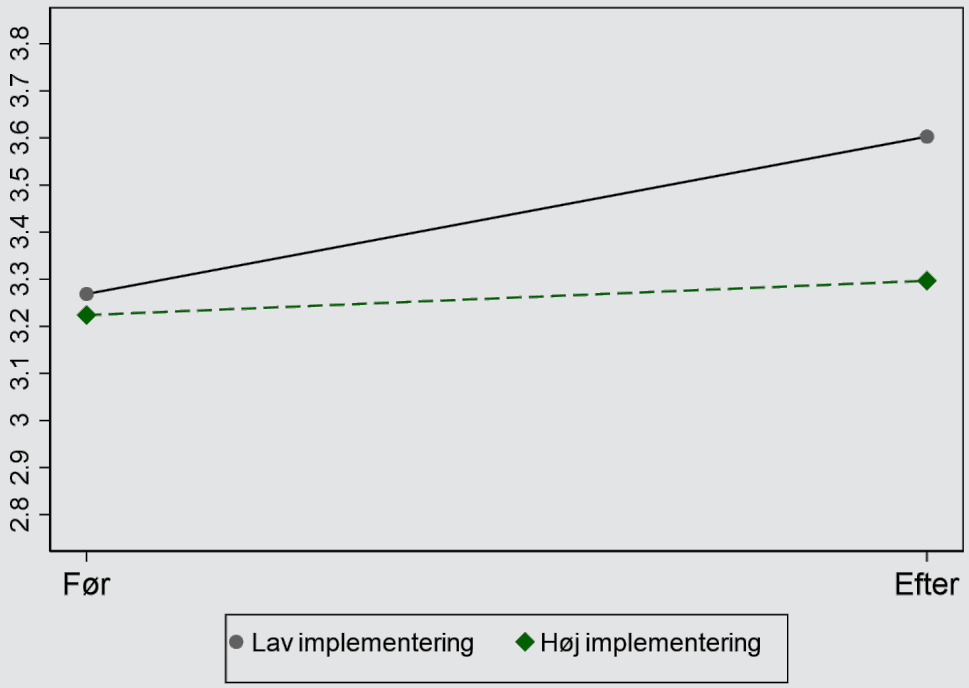
Bilagsfigur 3.25 "Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde"



Anm.: Medarbejdere: n = 797. Ledere: n = 136. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er ikke statistisk signifikant for medarbejdere/ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

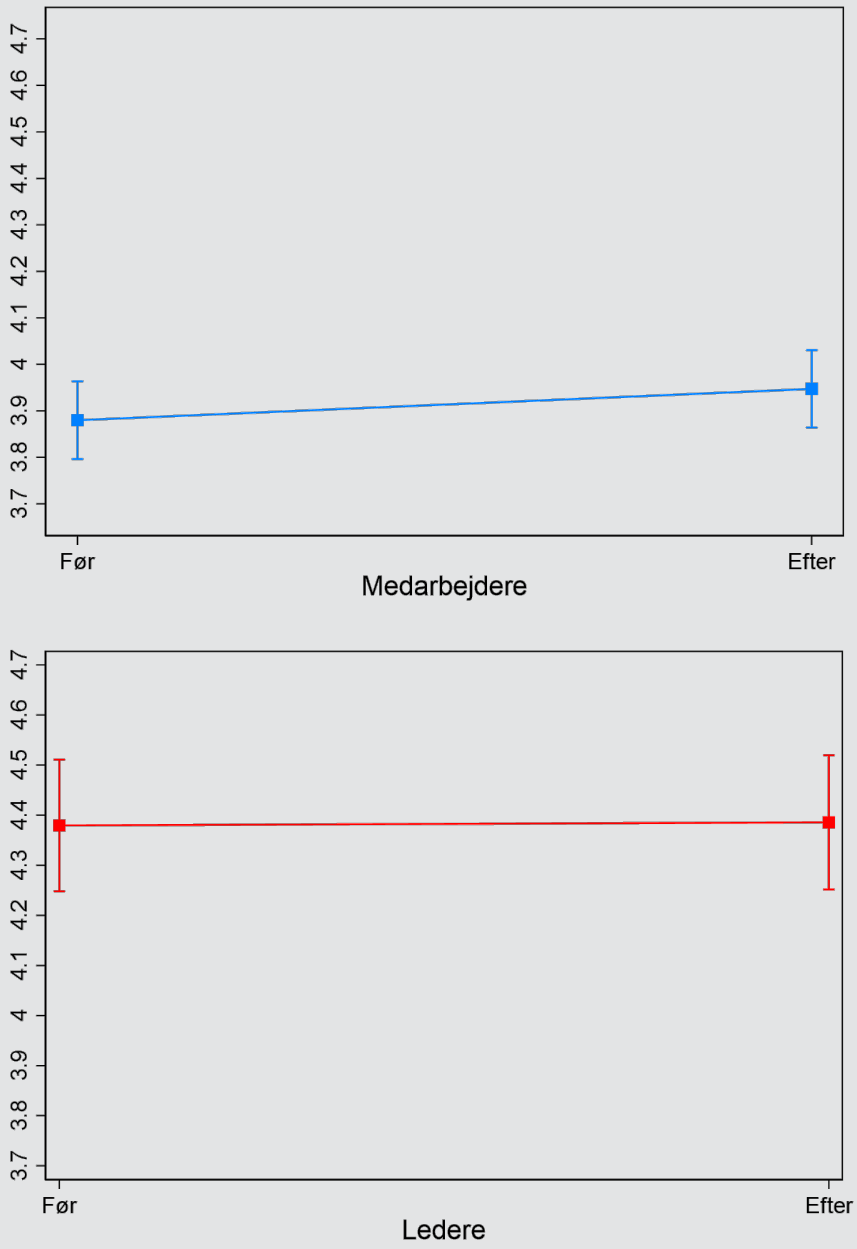
Bilagsfigur 3.26 "Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)



Anm.: Medarbejdere: n = 266. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

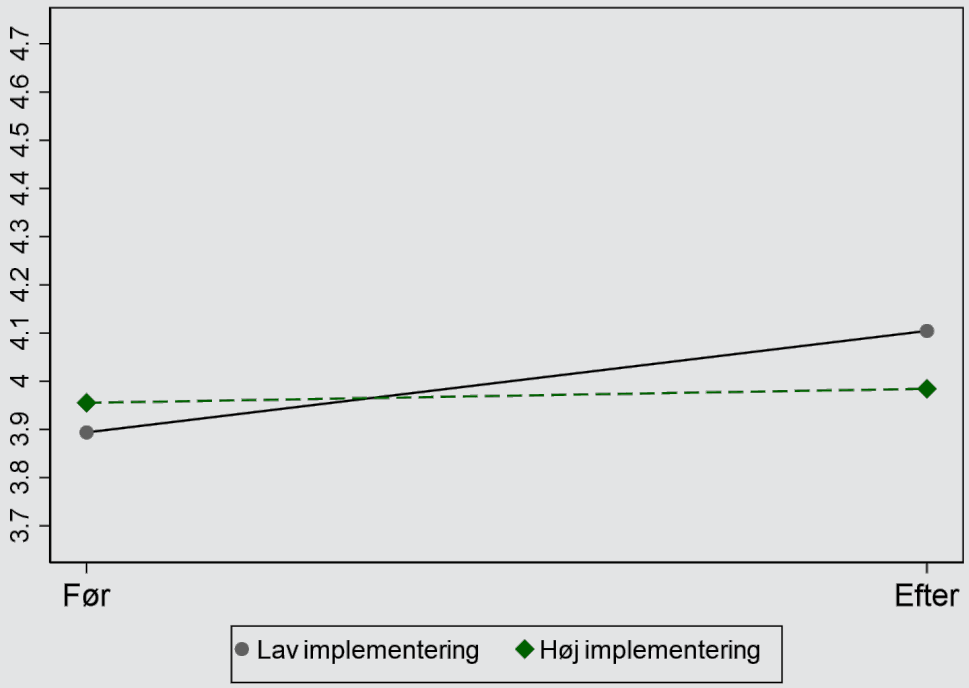
Bilagsfigur 3.27 "Der er fokus og opbakning fra min nærmeste leder til at skabe de nødvendige forandringer"



Anm.: Medarbejdere: n = 787. Ledere: n = 136. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er ikke statistisk signifikant for medarbejdere/ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

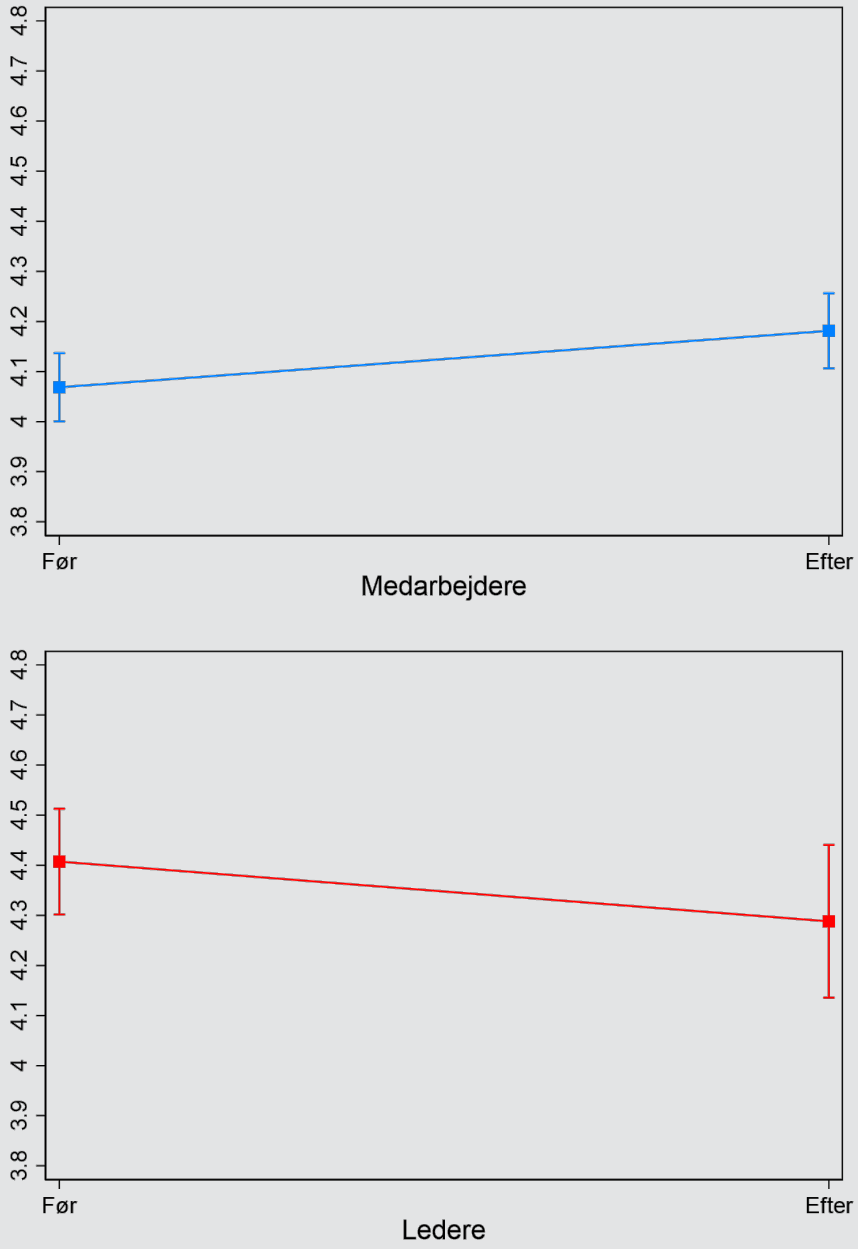
Bilagsfigur 3.28 **"Der er fokus og opbakning fra min nærmeste leder til at skabe de nødvendige forandringer", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**



Anm.: Medarbejdere: n = 264. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

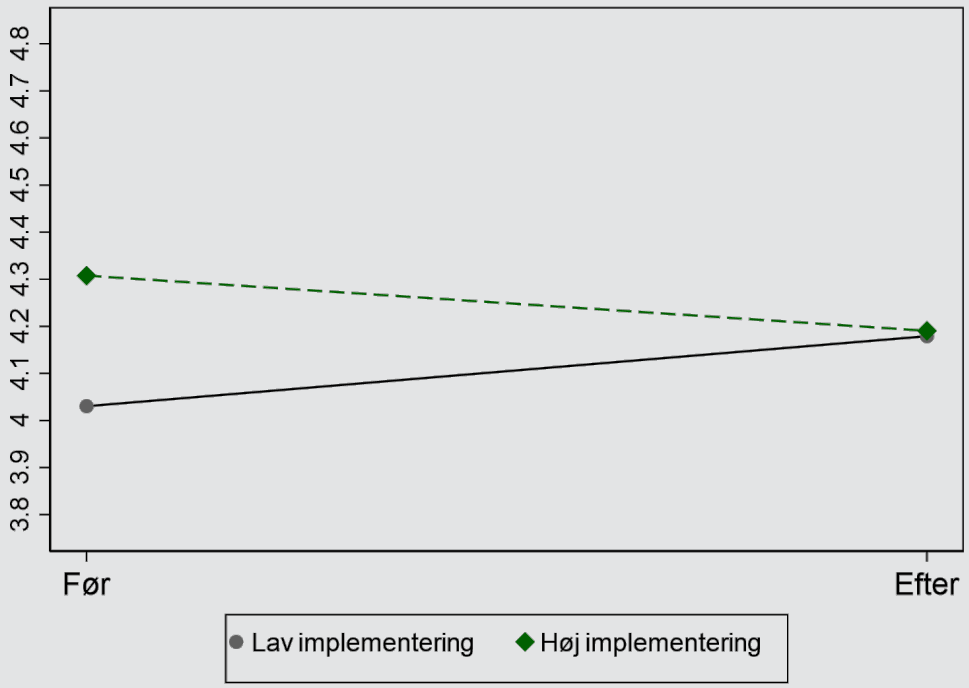
Bilagsfigur 3.29 "Der er opbakning blandt personalet til at gentænke de pædagogiske forløb"



Anm.: Medarbejdere: n = 782. Ledere: n = 136. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er ikke statistisk signifikant for medarbejdere (P>0,05) / ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

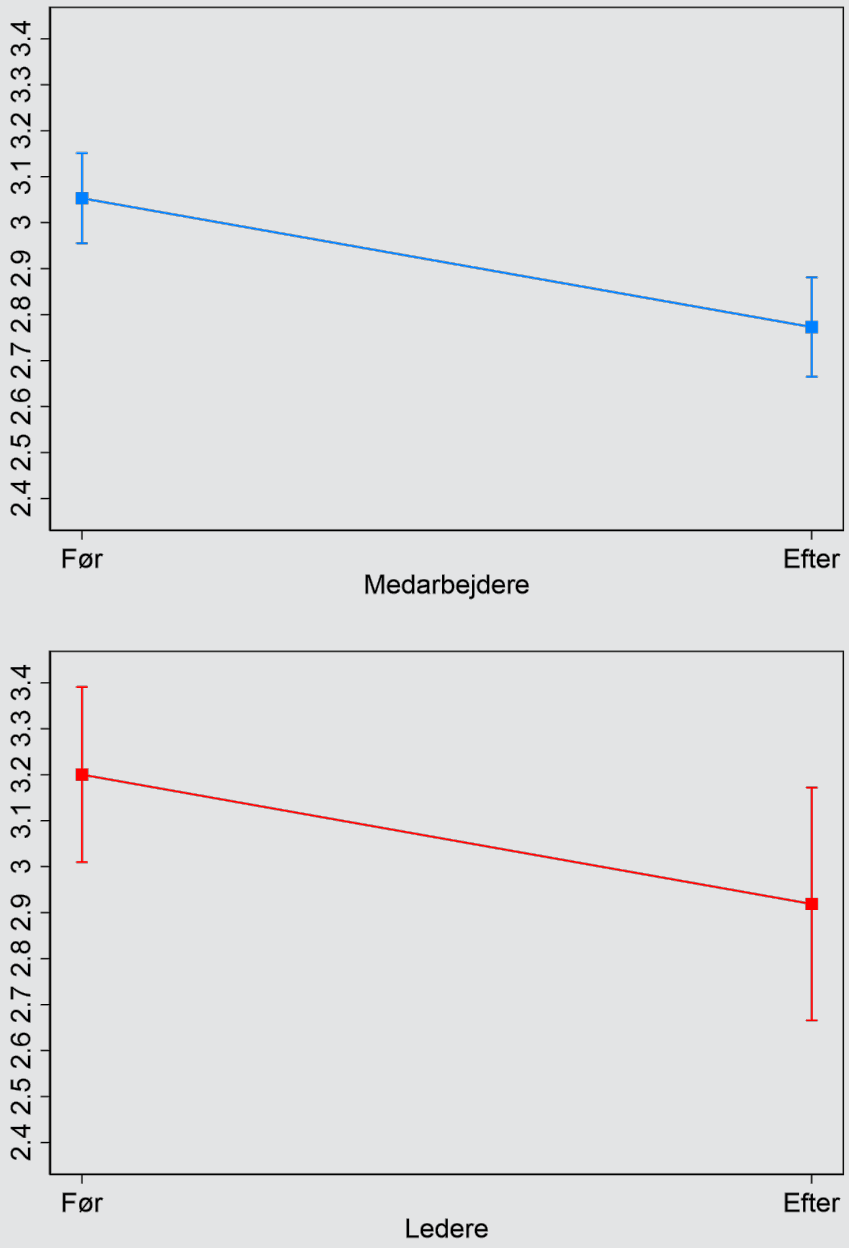
Bilagsfigur 3.30 "Der er opbakning blandt personalet til at gentænke de pædagogiske forløb", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)



Anm.: Medarbejdere: n = 261. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

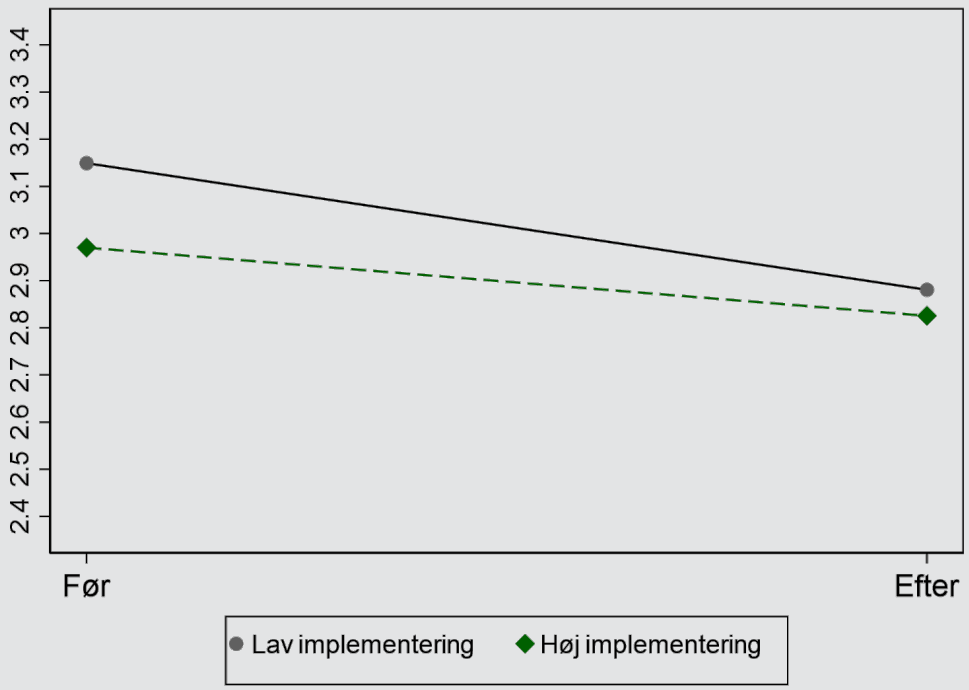
Bilagsfigur 3.31 "Der er ressourcer nok"



Anm.: Medarbejdere: n = 791. Ledere: n = 137. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01) og for ledere (P<0,10). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.32 "Der er ressourcer nok", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)



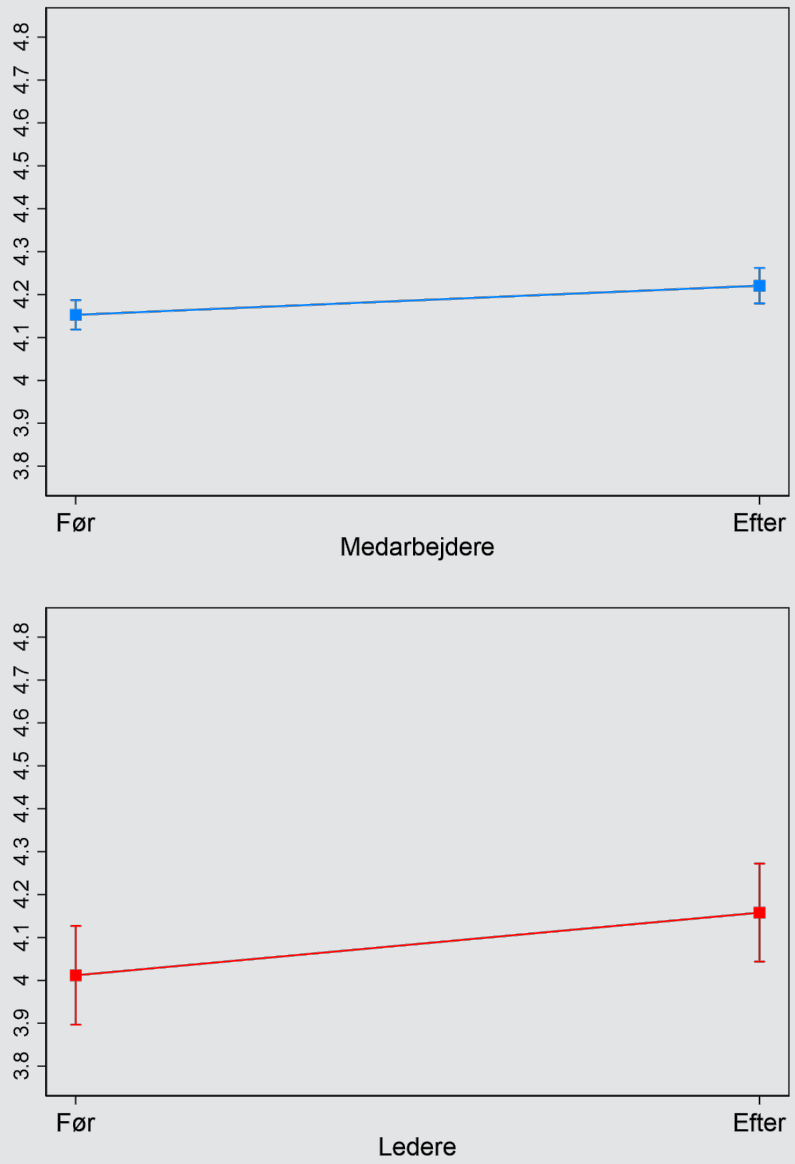
Anm.: Medarbejdere: n = 264. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Folkeskoleområdet

Virkninger på elevniveau (skole)

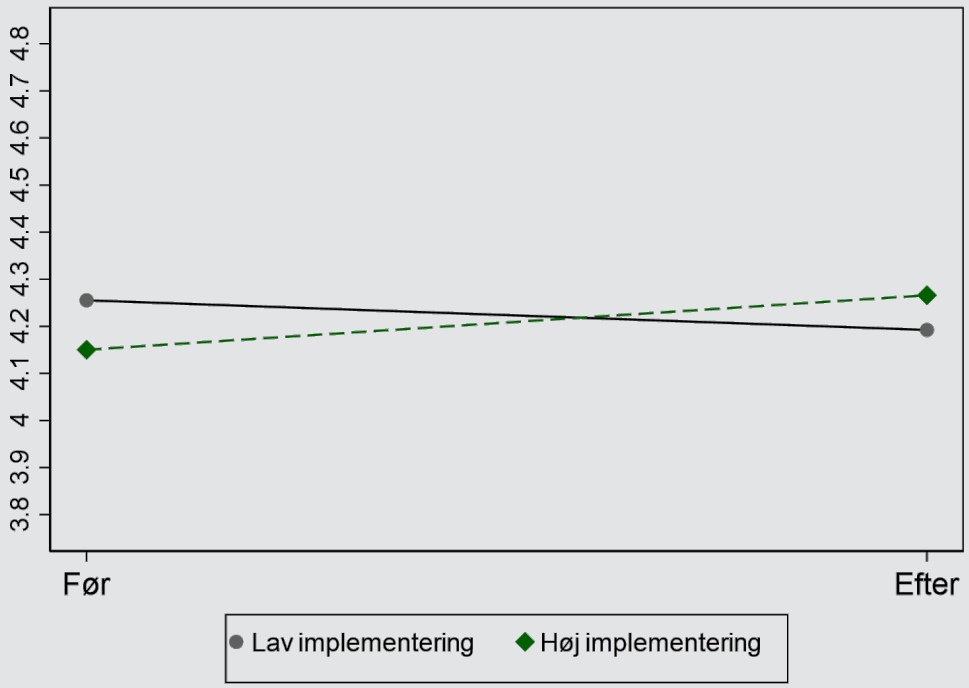
Bilagsfigur 3.33 "Min undervisning er med til at sikre eleverne et højt fagligt niveau"



Anm.: Medarbejdere: n = 1.998. Ledere: n = 186. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling og alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er ikke statistisk signifikant for medarbejdere/ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For lederne var spørgsmålsformuleringen: "Undervisningen er med til at sikre eleverne et højt fagligt niveau".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

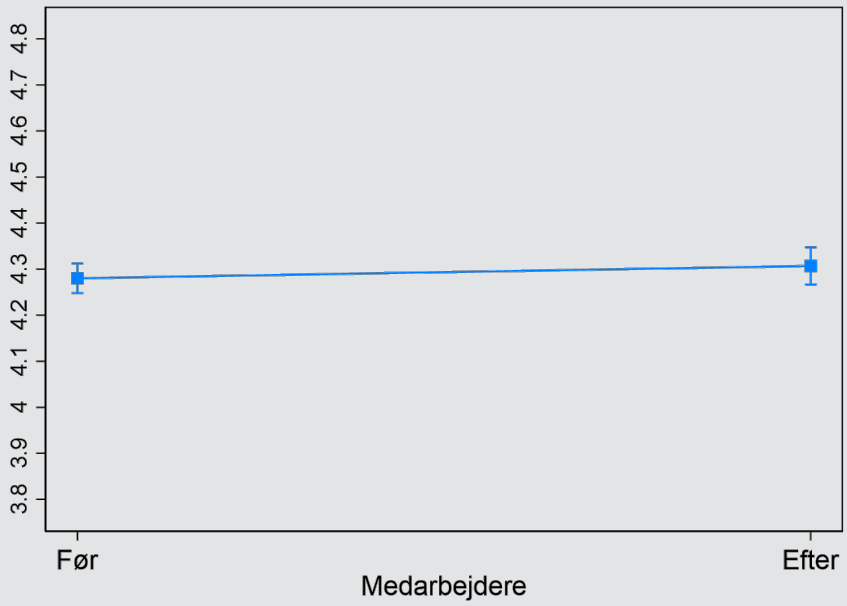
Bilagsfigur 3.34 **"Min undervisning er med til at sikre eleverne et højt fagligt niveau", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**

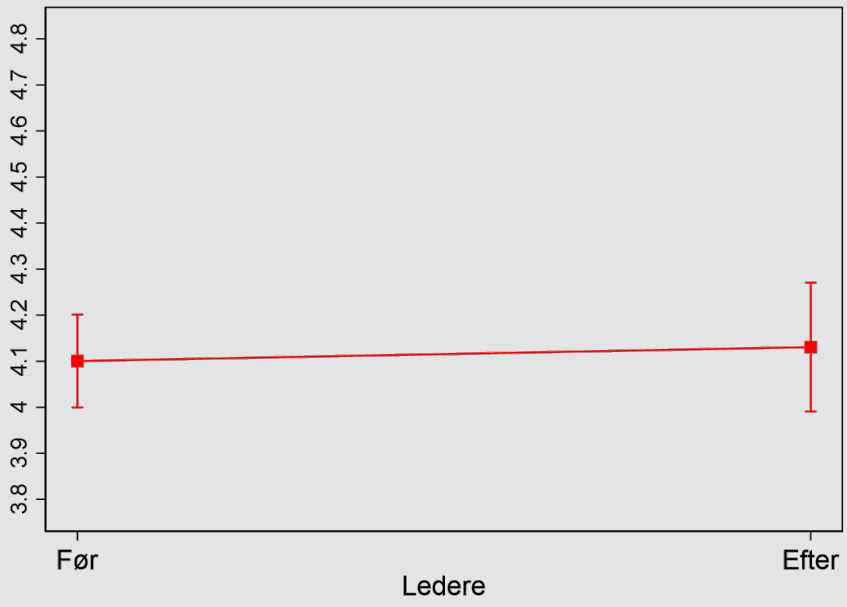


Anm.: Medarbejdere: n = 751. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er statistisk signifikant (P<0,05). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.35 "Min undervisning er med til at sikre eleverne høj trivsel"

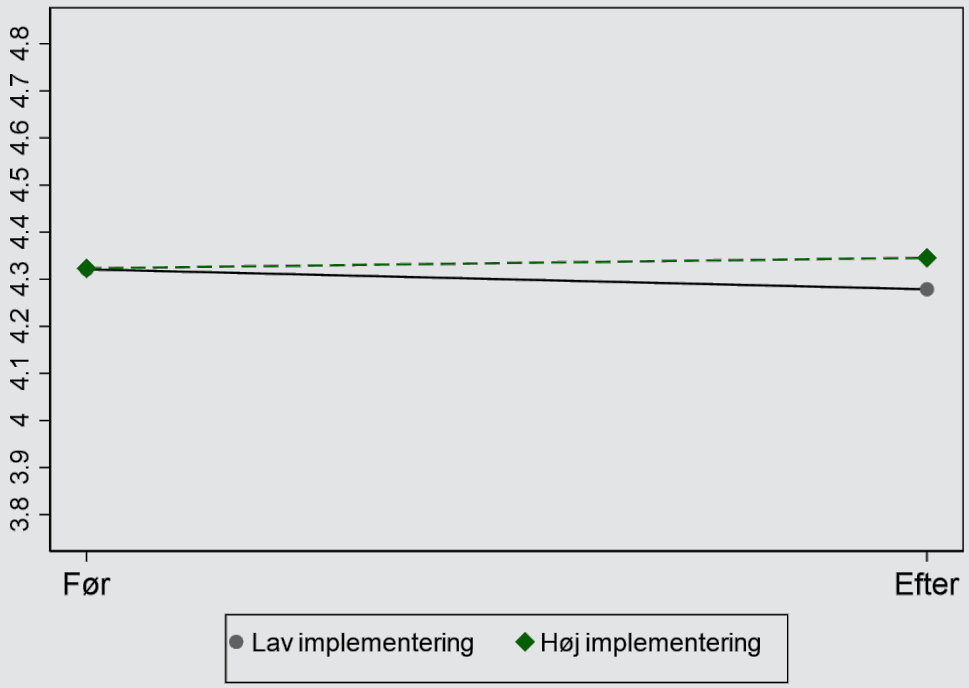




Anm.: Medarbejdere: n = 2.016. Ledere: n = 187. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling og alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er ikke statistisk signifikant for medarbejdere/ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For lederne var spørgsmålsformuleringen: "Mit arbejde er med til at sikre eleverne en høj trivsel".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

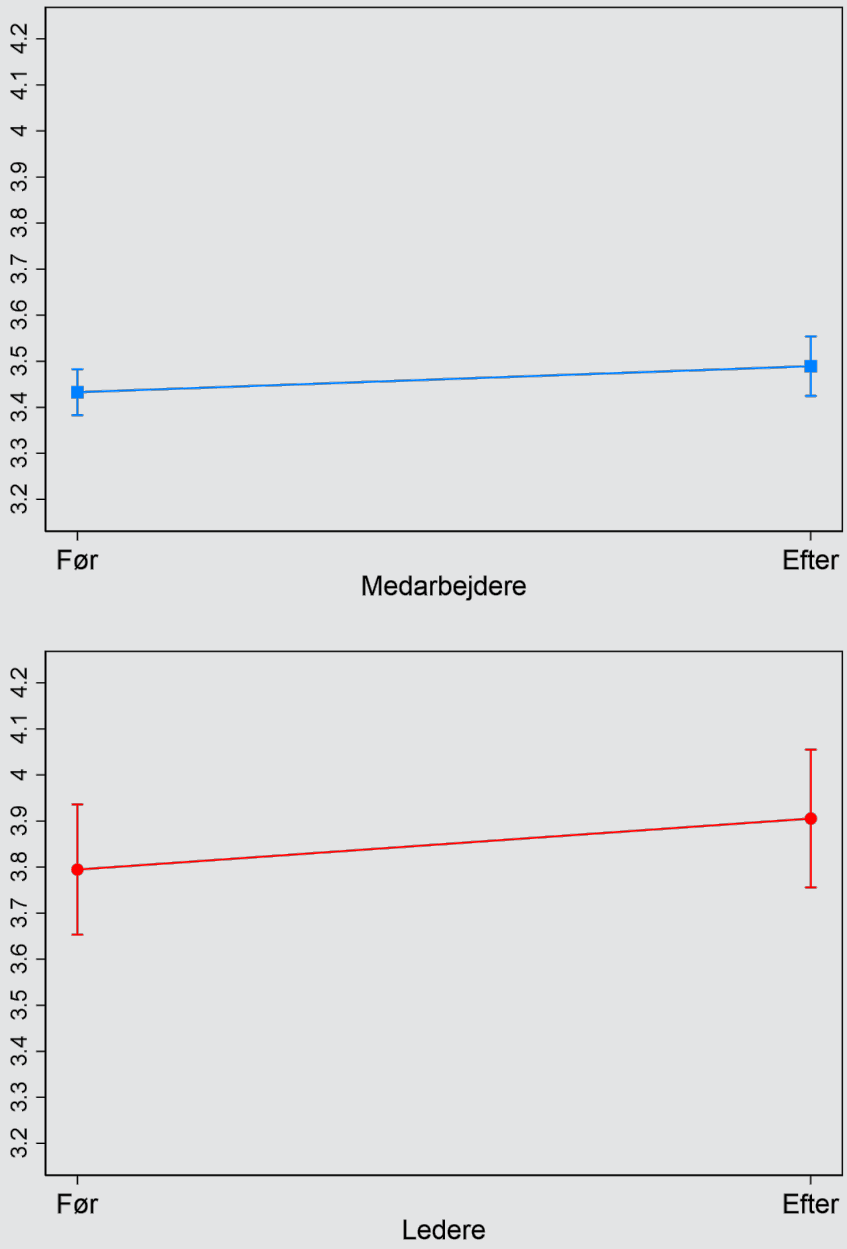
Bilagsfigur 3.36 "Min undervisning er med til at sikre eleverne høj trivsel", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)



Anm.: Medarbejdere: n = 759. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

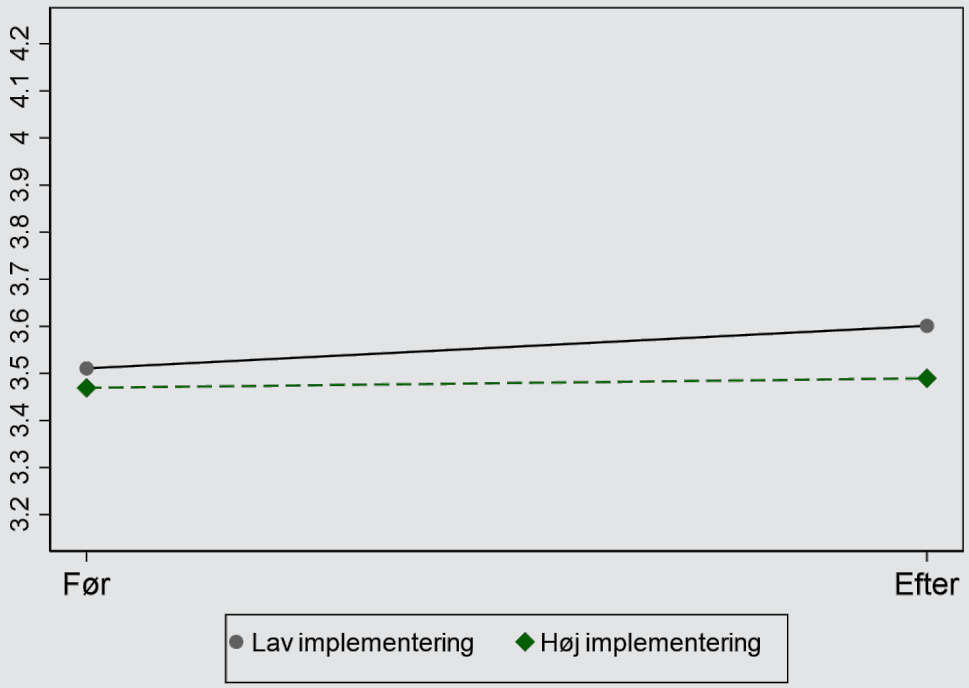
Bilagsfigur 3.37 "Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at give elever i udsatte positioner den bedst mulige undervisning"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.015. Ledere: n = 186. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling og alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er ikke statistisk signifikant for medarbejdere/ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For lederne var spørgsmålsformuleringen: "Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at skabe rammer, for at elever i udsatte positioner får den bedst mulige undervisning på min skole".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.38 "Jeg har de nødvendige faglige redskaber til at give elever i udsatte positioner den bedst mulige undervisning", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)

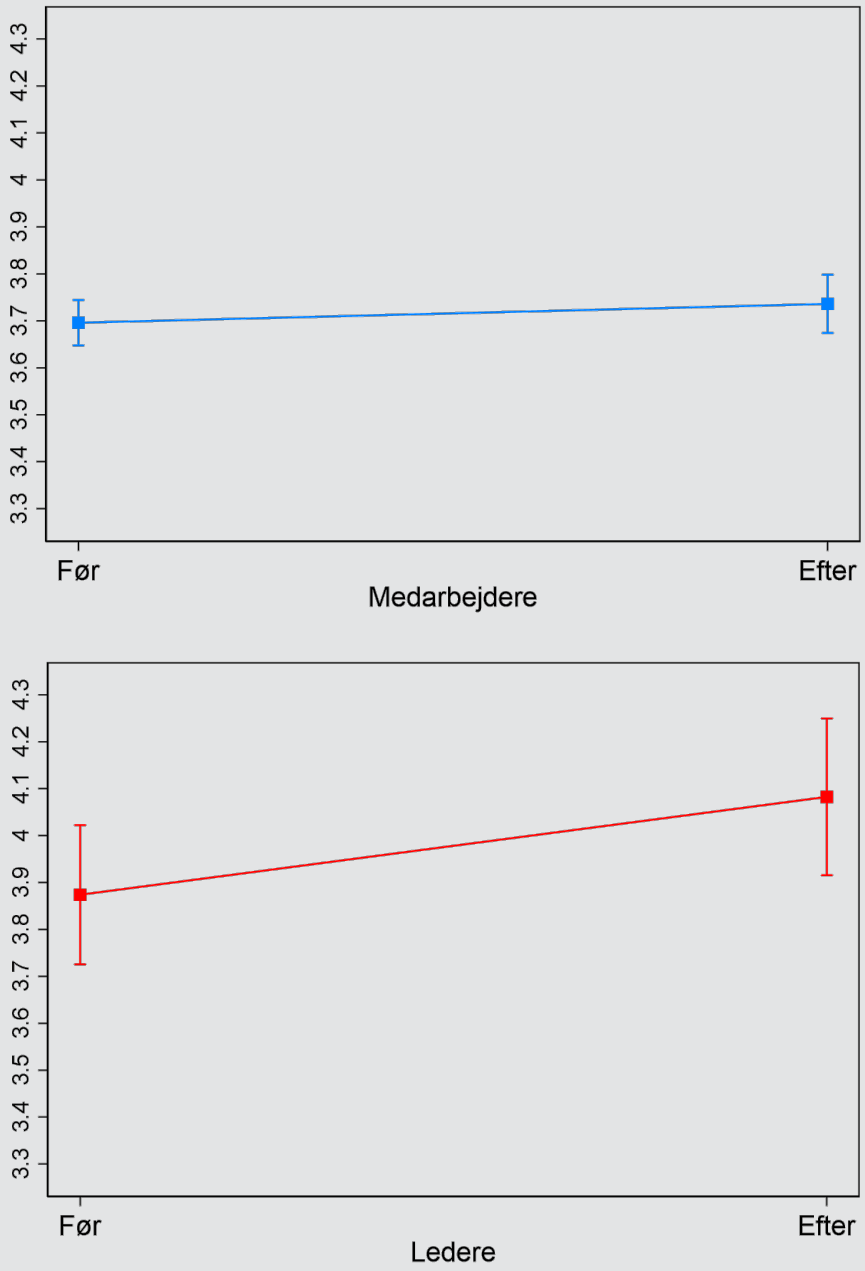


Anm.: Medarbejdere: n = 759. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Virkninger på medarbejder- og skoleledelsesniveau (skole)

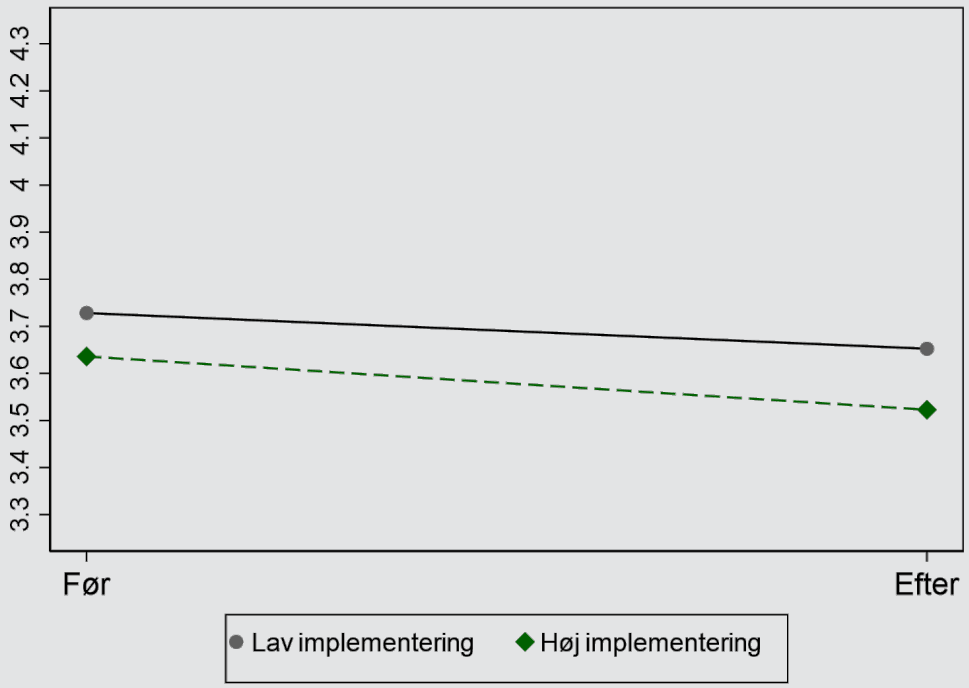
Bilagsfigur 3.39 "Jeg vil anbefale mit arbejde til andre"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.095. Ledere: n = 194. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling og alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er ikke statistisk signifikant for medarbejdere, men signifikant for ledere (P<010). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.40 **"Jeg vil anbefale mit arbejde til andre", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**



Anm.: Medarbejdere: n = 785. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Registerdata på virkninger (skole)

Bilagsfigur 3.41 Fraværsdage pr. fuldtidsbeskæftigede ift. syntetisk kontrolgruppe



Anm.: Den røde linje viser den årlige "effekt" i skolekommune 1 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Der er lavet placebotest for alle øvrige kommuner. Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2024 er 0,69, og p-værdien er 0,734 (insignifikant). Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Fravær er beregnet som antal årlige fraværsdage (7,4 timer) divideret med antallet af årsværk (ordinært ansatte og månedslønnede omregnet til fuldtidsbeskæftigede). For 2024 drejer det sig om de første 6 måneder. Skoleområdet er afgrænset ved hovedfunktion 3.22 (2008-2024).

Kilde: KRL og VIVE.

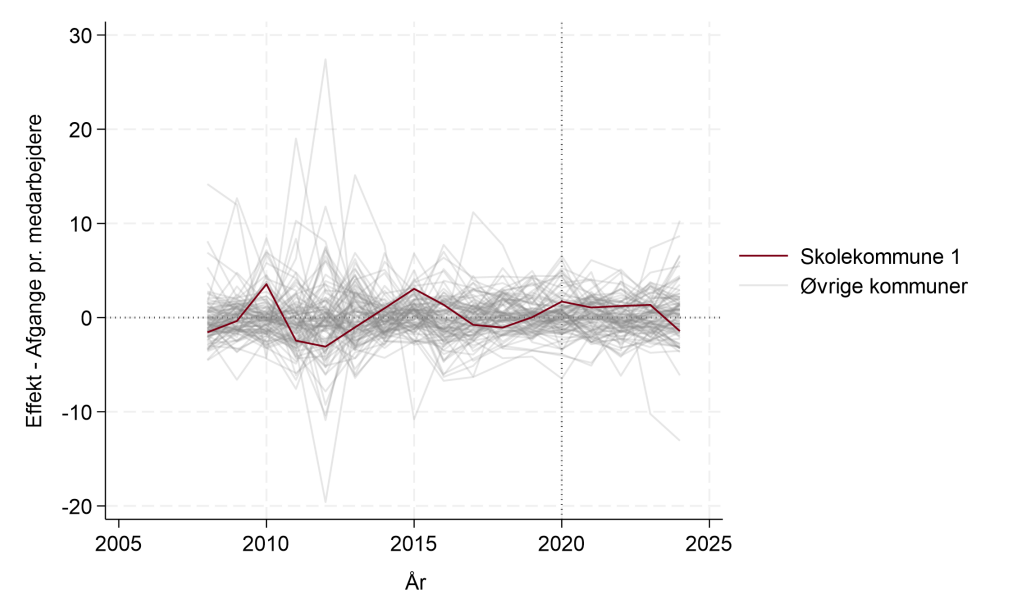
Bilagsfigur 3.42 Fraværsdage pr. fuldtidsbeskæftigede ift. syntetisk kontrolgruppe



Anm.: Den røde linje viser den årlige "effekt" i skolekommune 2 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Der er lavet placebotest for alle øvrige kommuner. Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2024 er 1,20, og p-værdien er 0.245 (insignifikant). Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Fravær er beregnet som antal årlige fraværsdage (7,4 timer) divideret med antallet af årsværk (ordinært ansatte og månedslønnede omregnet til fuldtidsbeskæftigede). For 2024 drejer det sig om de første 6 måneder. Skoleområdet er afgrænset ved hovedfunktion 3.22 (2008-2024).

Kilde: KRL og VIVE.

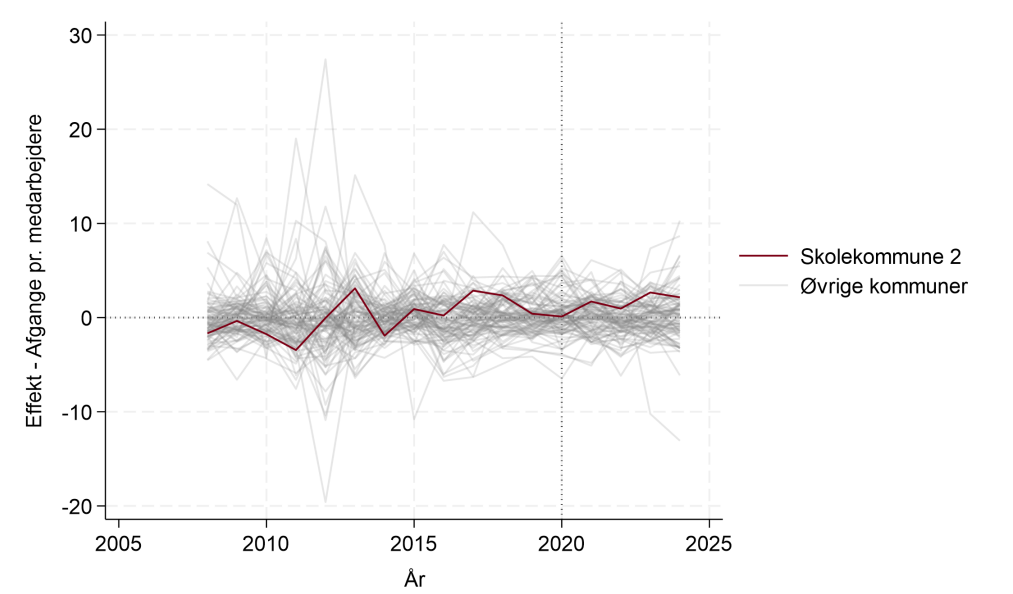
Bilagsfigur 3.43 Afgange pr. fuldtidsmedarbejdere (%) ift. syntetisk kontrolgruppe



Anm.: Den røde linje viser den årlige "effekt" i skolekommune 1 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2024 er 0,55, og p-værdien er 0,633 (insignifikant). Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Job-afgange (dvs. medarbejdere, der er stoppet) inden for et år er beregnet for alle årets 12 måneder sammenlignet med samme måned året før, hvor der er taget et månedligt gennemsnit (medarbejdere er afgrænset til ordinært ansatte og månedslønnede). For 2024 drejer det sig om de første 6 måneder. Skoleområdet er afgrænset ved hovedfunktion 3.22 (2008-2024).

Kilde: KRL og VIVE.

Bilagsfigur 3.44 Afgange pr. fuldtidsmedarbejdere (%) ift. syntetisk kontrolgruppe

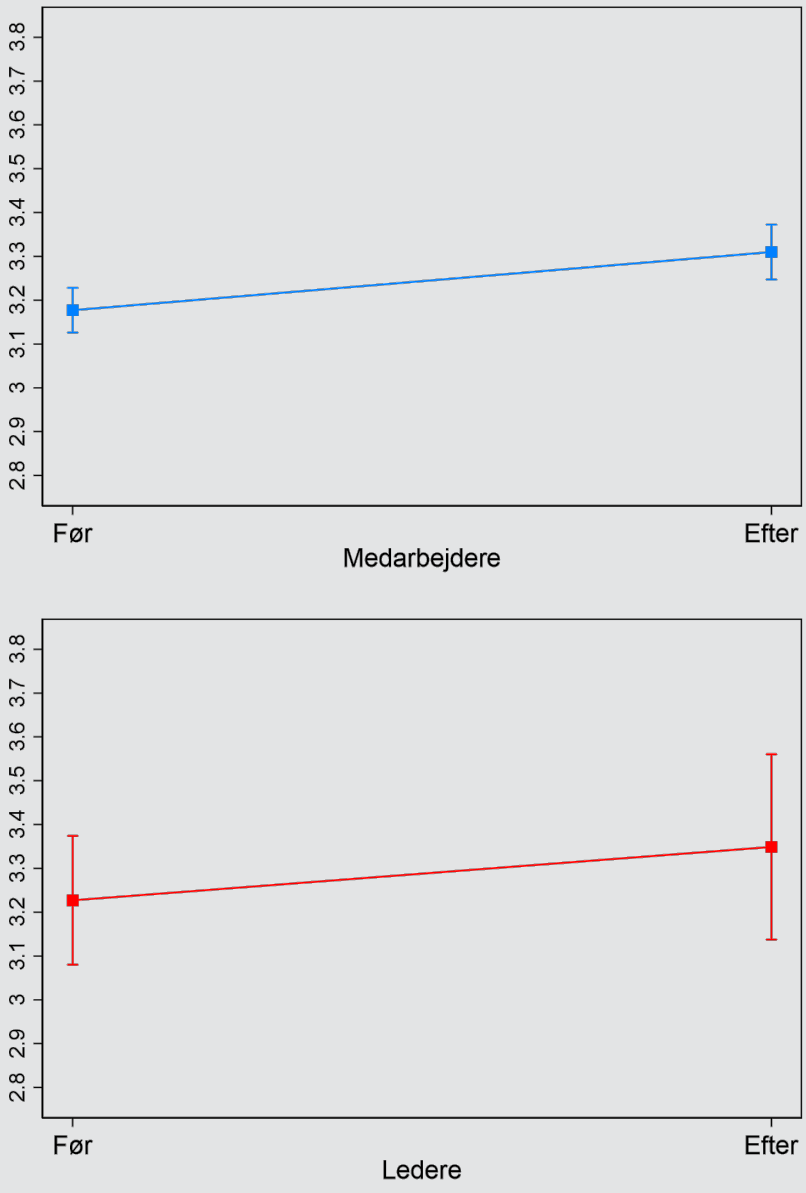


Anm.: Den røde linje viser den årlige "effekt" i skolekommune 1 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2024 er 1,87, og p-værdien er 0.347 (insignifikant). Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Job-afgange (dvs. medarbejdere, der er stoppet) inden for et år er beregnet for alle årets 12 måneder sammenlignet med samme måned året før, hvor der er taget et månedligt gennemsnit (medarbejdere er afgrænset til ordinært ansatte og månedslønnede). For 2024 drejer det sig om de første 6 måneder. Skoleområdet er afgrænset ved hovedfunktion 3.22 (2008-2024).

Kilde: KRL og VIVE.

Frisættelsens elementer: Statslige og kommunale regler (skole)

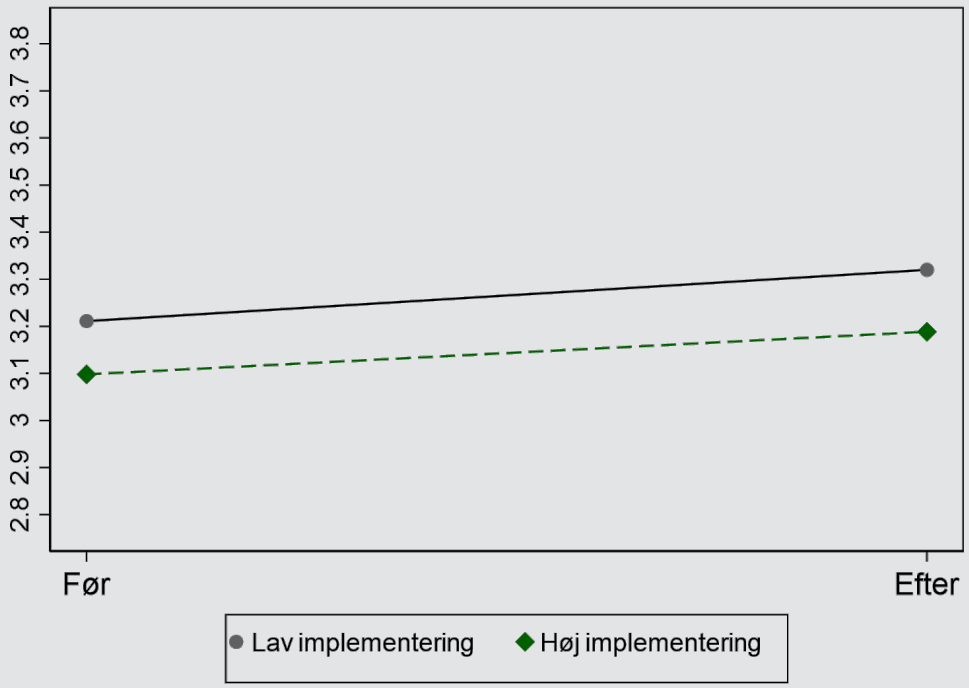
Bilagsfigur 3.45 "Langt de fleste af mine administrative opgaver understøtter arbejdet med at levere kvalitet"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.051. Ledere: n = 182. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling og alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01), men ikke for ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For ledere var spørgsmålsformuleringen: "Langt de fleste af mine administrative opgaver (krav om registreringer, dokumentation mv.) understøtter arbejdet som leder med at sikre kvalitet i undervisningen".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

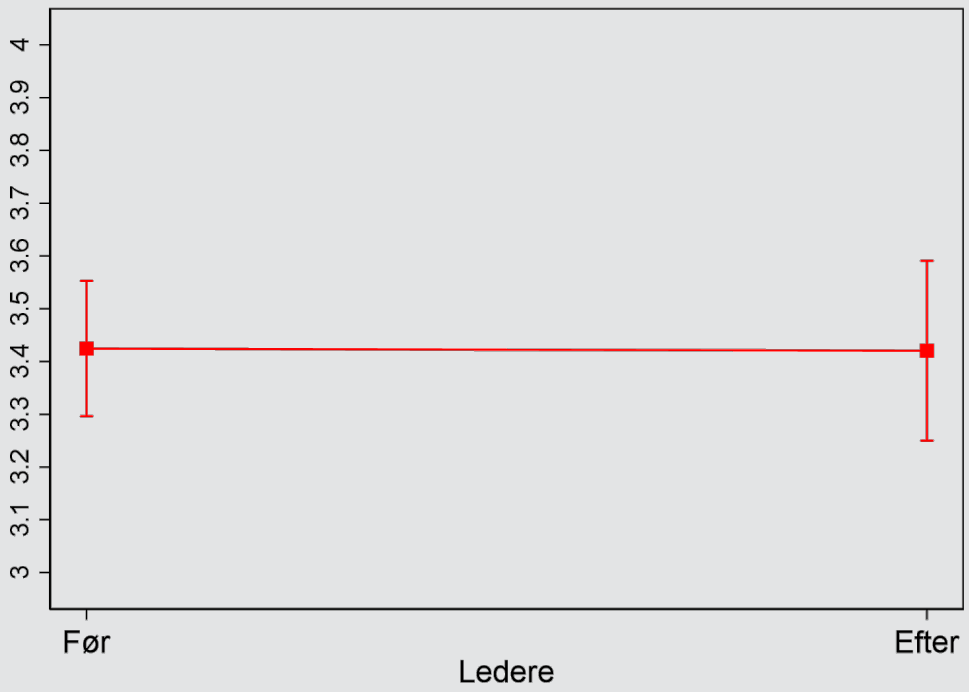
Bilagsfigur 3.46 **"Langt de fleste af mine administrative opgaver understøtter arbejdet med at levere kvalitet", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**



Anm.: Medarbejdere: n = 740. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.47 "Den nuværende statslige styring på skoleområdet understøtter mine muligheder for at udøve ledelse"

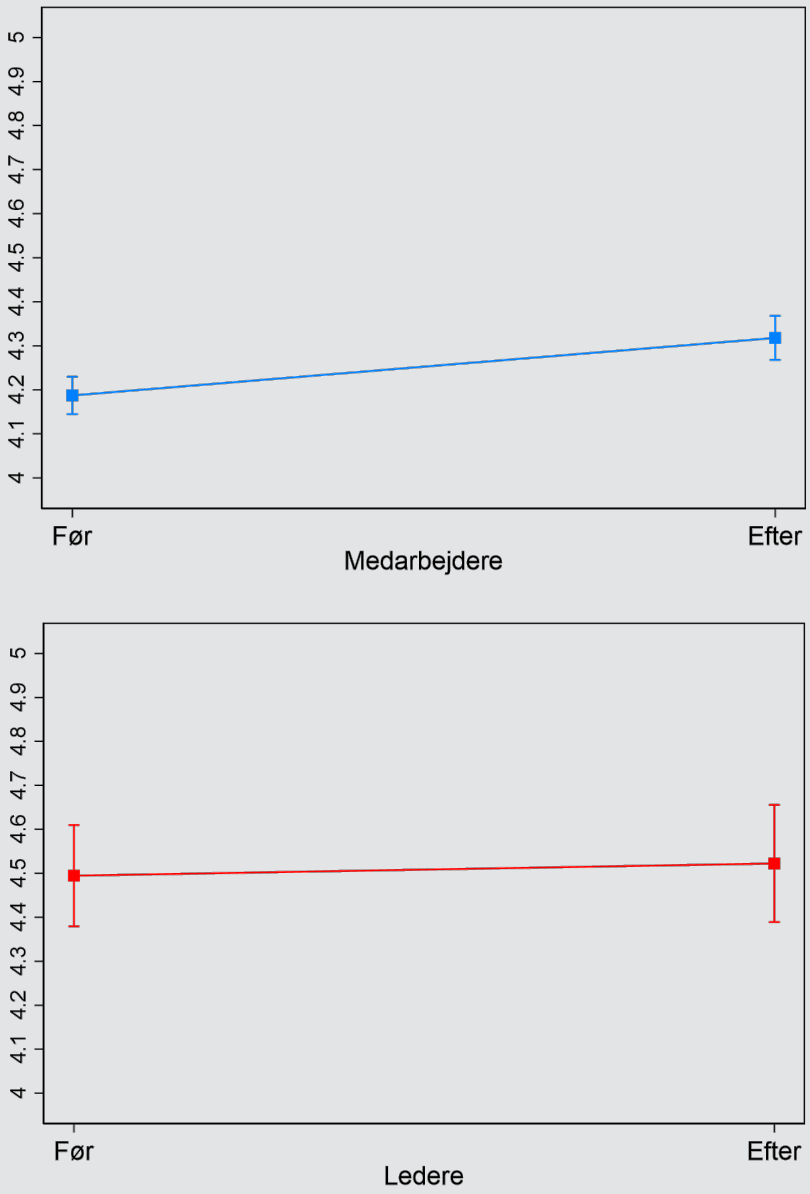


Anm.: Ledere: n = 175. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune. Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Frisættelsens elementer: Fagligt råderum og tillid (skole)

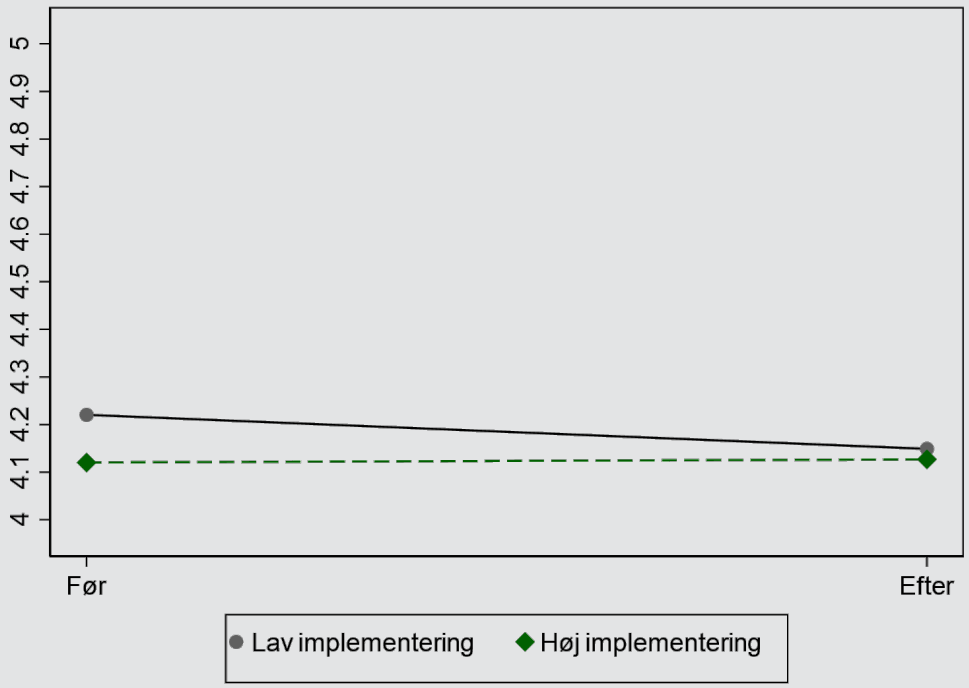
Bilagsfigur 3.48 "Jeg oplever stor faglig tillid fra min leder"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.104. Ledere: n = 194. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling og alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01), men ikke for ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For ledere var spørgsmålsformuleringen: "Jeg oplever stor tillid fra min nærmeste leder vedr. udførelsen af mit arbejde".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.49 "Jeg oplever stor faglig tillid fra min leder", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)

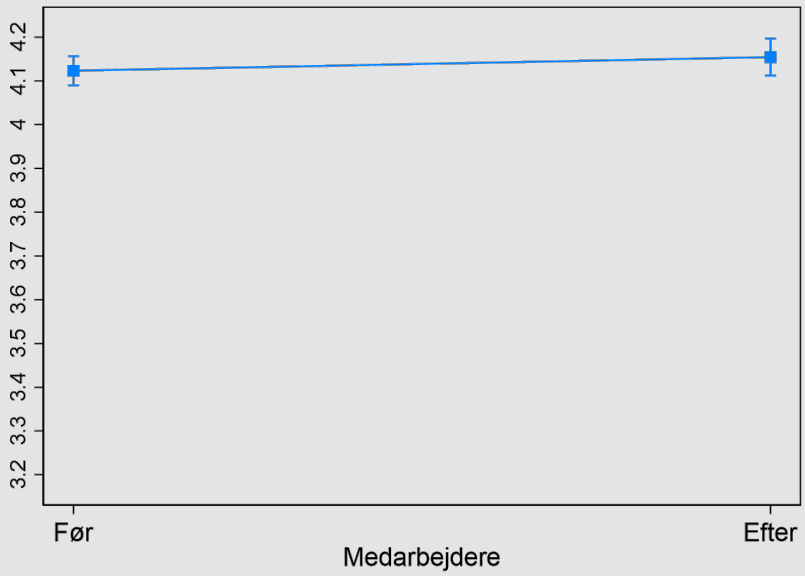


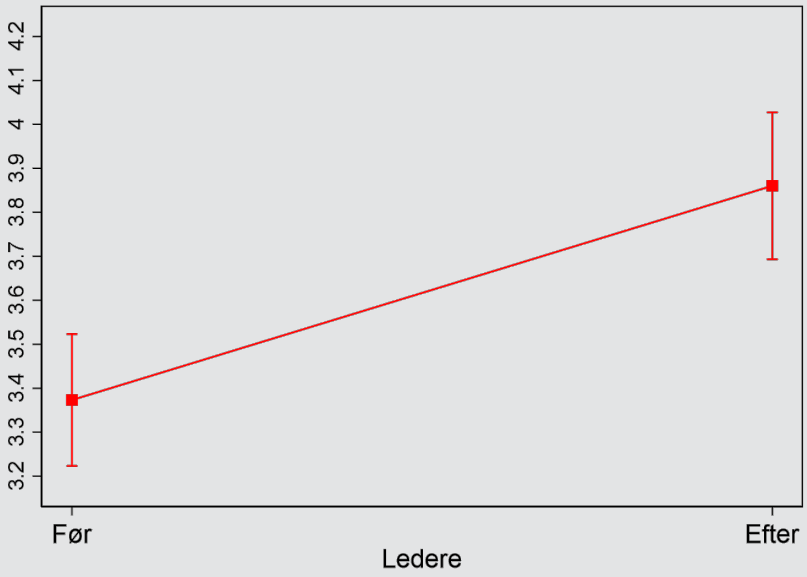
Anm.: Medarbejdere: n = 788. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Frisættelsens elementer: Borgerinddragelse og nærhed til borgeren (skole)

Bilagsfigur 3.50 "Jeg inddrager elevernes perspektiver i forhold til min undervisning"

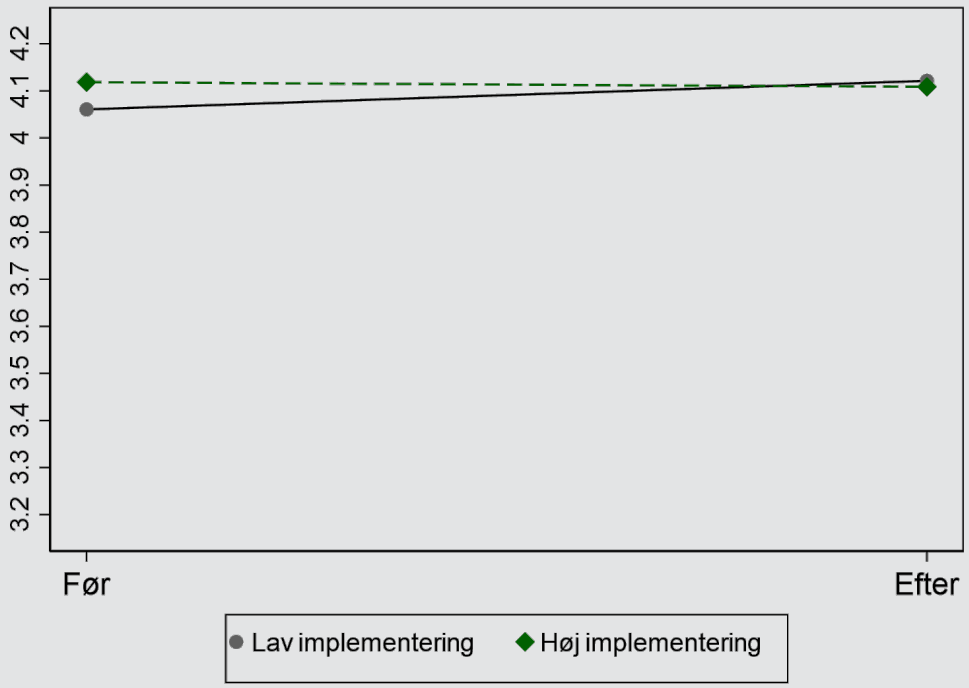




Anm.: Medarbejdere: n = 2.012. Ledere: n = 174. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling og alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er ikke statistisk signifikant for medarbejdere, men statistisk signifikant for ledere (P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For ledere var spørgsmålsformuleringen: "Generelt inddrages elevernes perspektiver i forhold til undervisningen via elevråd".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.51 **"Jeg inddrager elevernes perspektiver i forhold til min undervisning", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**

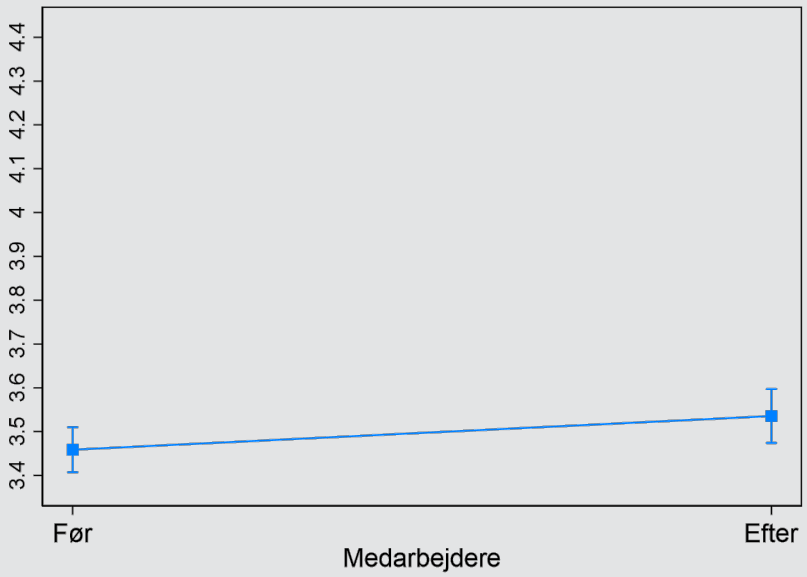


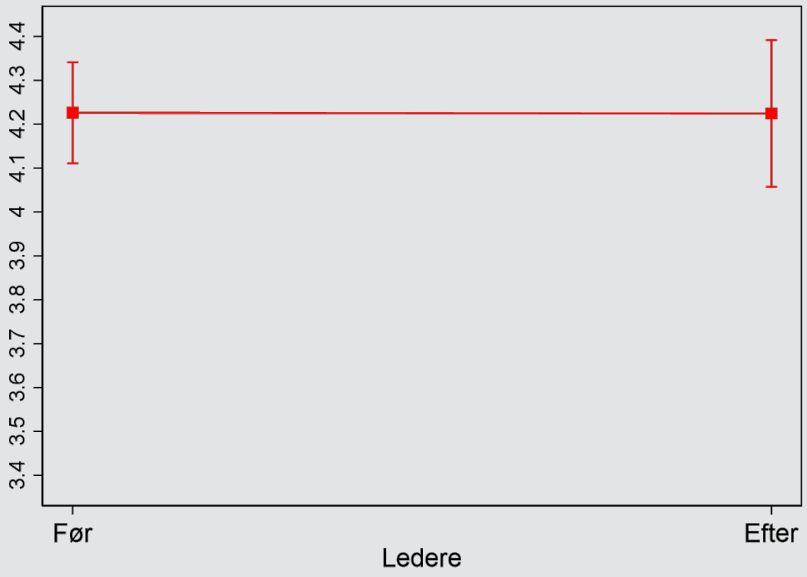
Anm.: Medarbejdere: n = 749. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Frisættelsens elementer: Formel medarbejderinddragelse (skole)

Bilagsfigur 3.52 "Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads, fx via MED-system, samarbejdsudvalg mv."

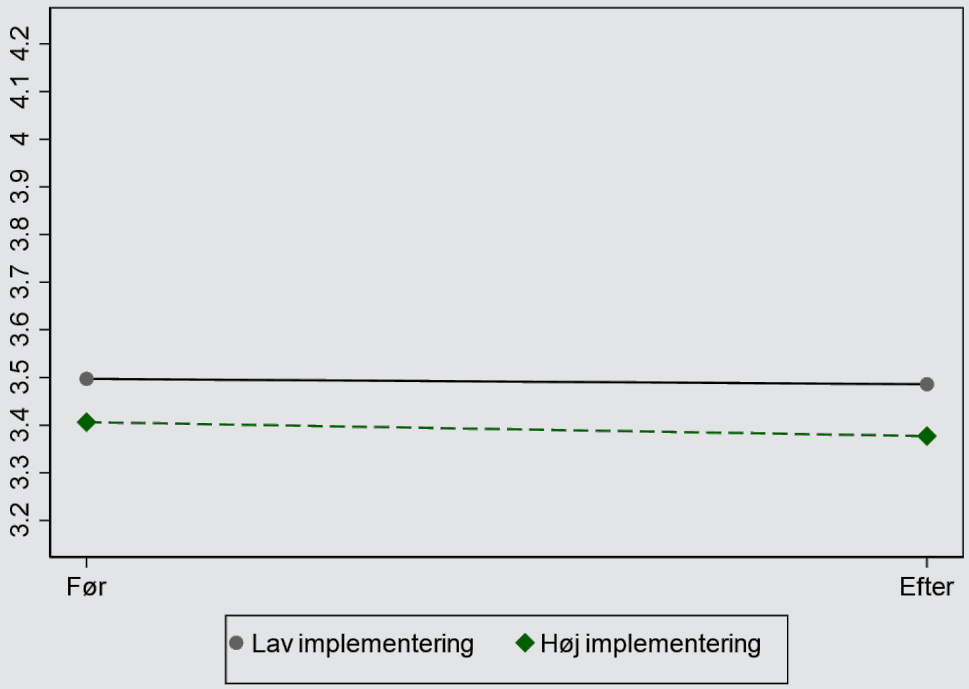




Anm.: Medarbejdere: n = 2.023. Ledere: n = 182. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling og alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er ikke statistisk signifikant for medarbejdere (P>0,05) og ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For ledere var spørgsmålsformuleringen: "Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads via de relevante ledelsesfora".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.53 **"Jeg bliver inddraget i formelle beslutninger på min arbejdsplads, fx via MED-system, samarbejdsudvalg mv.", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**

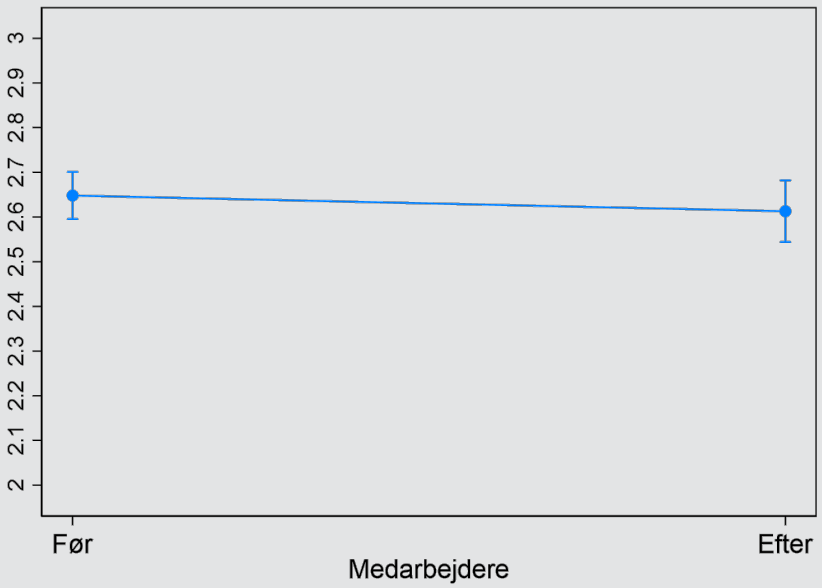


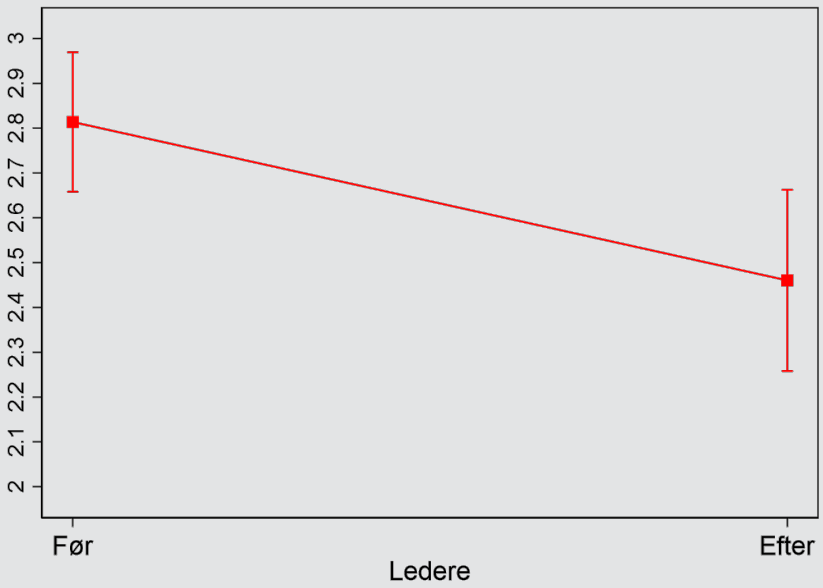
Anm.: Medarbejdere: n = 726. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Øvrige forhold (skole)

Bilagsfigur 3.54 "Der er ressourcer nok (fx tid afsat til den enkelte elev)"

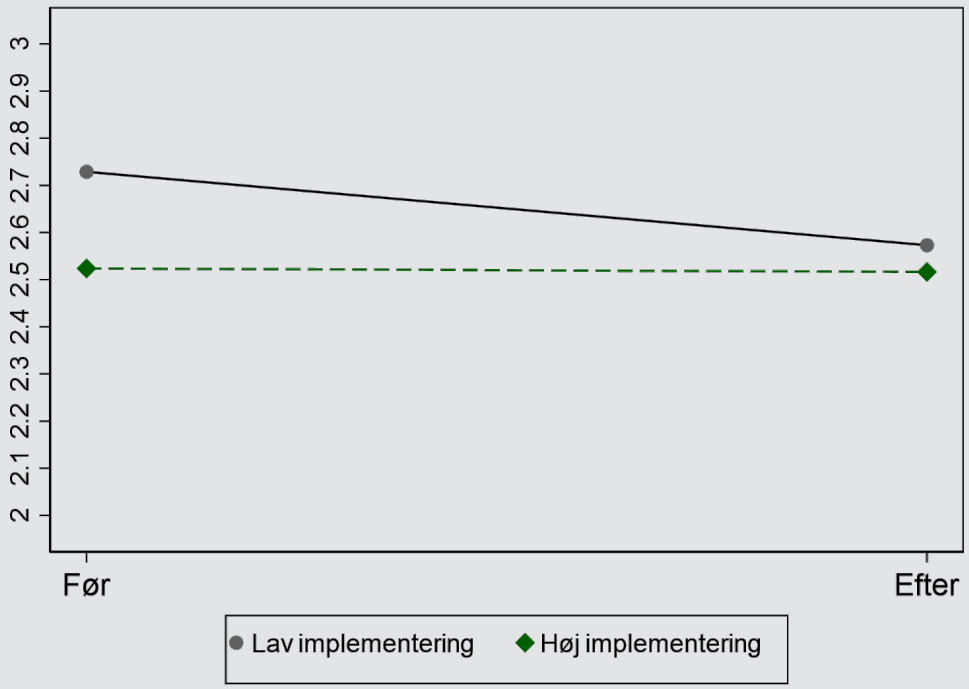




Anm.: Medarbejdere: n = 2.029. Ledere: n = 182. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling og alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er ikke statistisk signifikant for medarbejdere, men statistisk signifikant for ledere (P<0,05). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

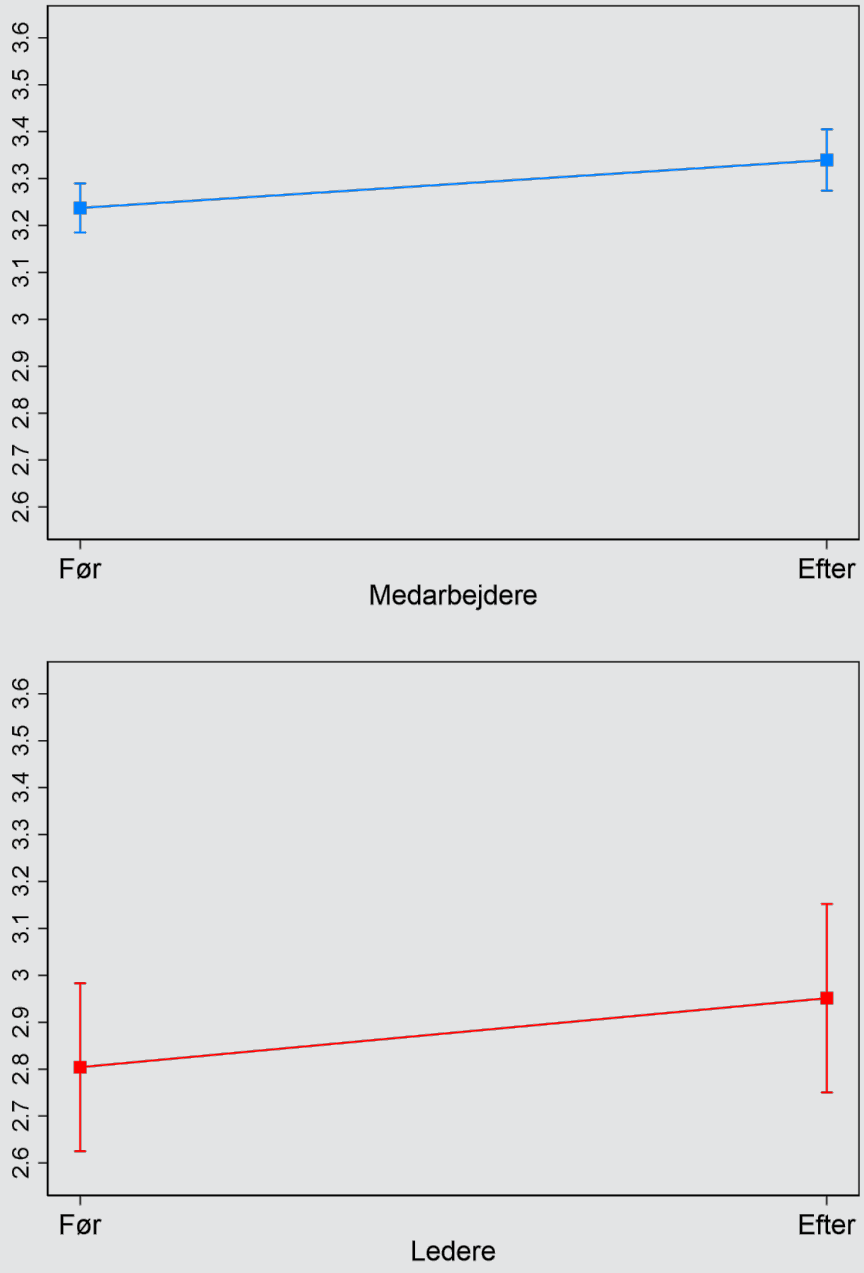
Bilagsfigur 3.55 **"Der er ressourcer nok (fx tid afsat til den enkelte elev)", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**



Anm.: Medarbejdere: n = 728. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

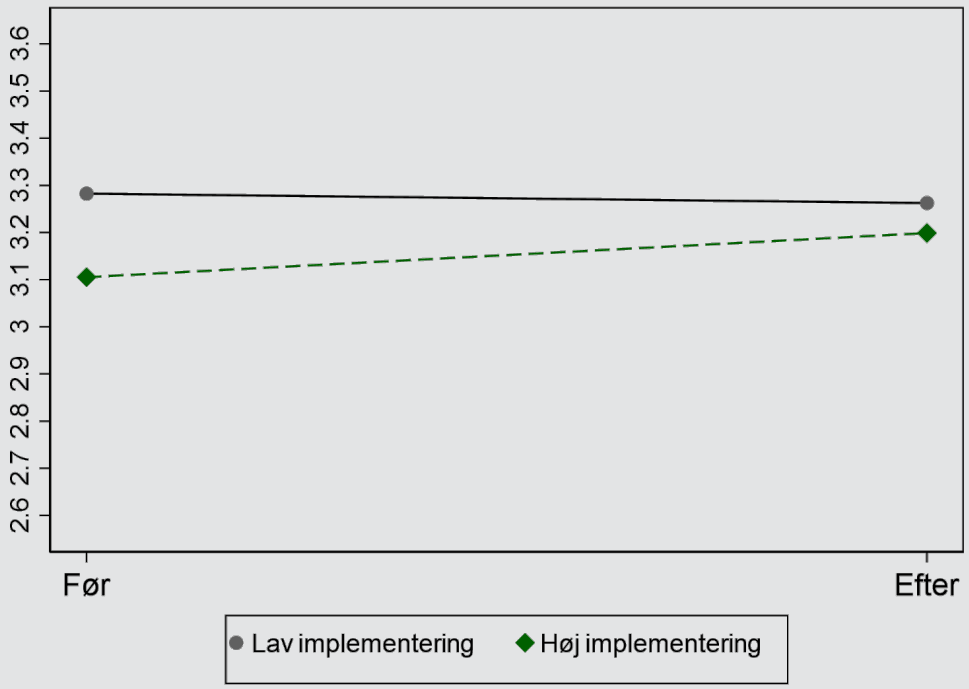
Bilagsfigur 3.56 "Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.039. Ledere: n = 181. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondentens kommune (samt stilling og alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,05), men ikke signifikant for ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

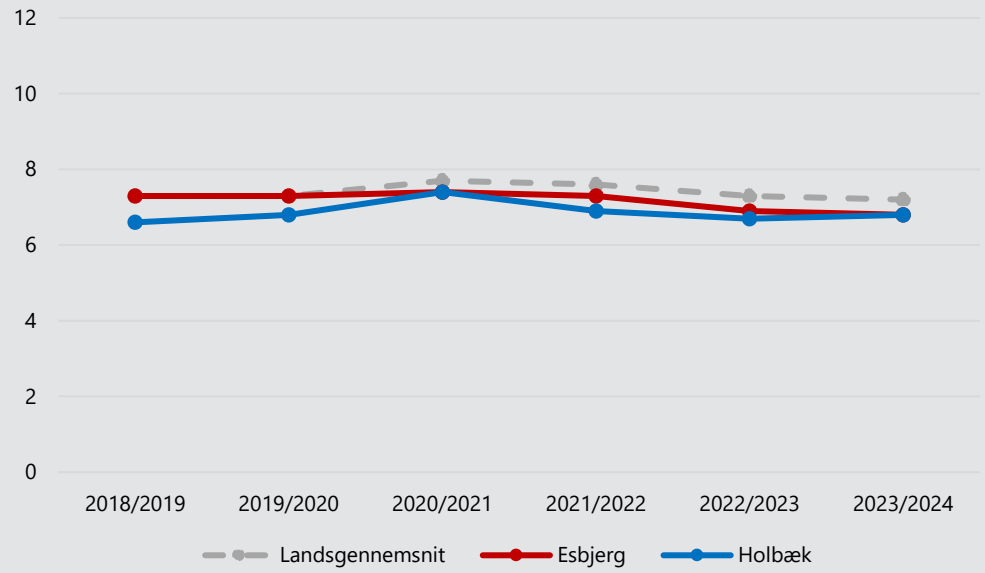
Bilagsfigur 3.57 "Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)



Anm.: Medarbejdere: n = 732. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.58 **Udvikling i karaktergennemsnit ved 9. klasses afgangsprøve. Bundne prøvefag. Landsgennemsnit og gennemsnit for de deltagende kommuner.**



Anm.: Frisættelsesforsøget blev iværksat i skoleåret 2021/2022.

Kilde: www.uddannelsesstatistik.dk

Bilagstabel 3.1 **Udvikling i elevtrivsel målt ved de nationale test. Landsgennemsnit og gennemsnit for de deltagende kommuner fordelt på trivselsindikatorer.**

		2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024
Social trivsel	*Landsgennemsnit*	*4,1*	*4,1*	*4*	*4*	*3,9*	*3,9*
	Esbjerg	4,2	4,2	4,1	4,1	3,9	3,9
	Holbæk	4	4	3,9	3,9	3,9	3,8
Faglig trivsel	*Landsgennemsnit*	*3,7*	*3,7*	*3,7*	*3,7*	*3,6*	*3,6*
	Esbjerg	3,8	3,8	3,7	3,7	3,6	3,6
	Holbæk	3,6	3,6	3,5	3,6	3,5	3,5
Støtte og inspiration	*Landsgennemsnit*	*3,2*	*3,2*	*3,2*	*3,2*	*3,1*	*3*
	Esbjerg	3,3	3,3	3,3	3,2	3,1	3,1
	Holbæk	3,1	3,1	3,1	3,1	3	3
Ro og orden	*Landsgennemsnit*	*3,7*	*3,8*	*3,8*	*3,8*	*3,7*	*3,7*
	Esbjerg	3,9	3,9	3,9	3,8	3,8	3,7
	Holbæk	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,6
Generel trivsel	*Landsgennemsnit*	*3,7*	*3,7*	*3,7*	*3,7*	*3,6*	*3,6*
	Esbjerg	3,8	3,8	3,8	3,7	3,6	3,6
	Holbæk	3,6	3,7	3,6	3,6	3,5	3,5

Anm: Frisættelsesforsøget blev iværksat i skoleåret 2021/2022

Kilde: www.uddannelsesstatistik.dk

Bilagstabel 3.2 **Udvikling i elevfravær. Landsgennemsnit og gennemsnit for de deltagende kommuner fordelt på fraværstyper.**

		2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024
Lovligt fravær	*Landsgennemsnit*	*1,7%*	*1,6%*	*0,9%*	*1,6%*	*1,5%*	*1,6%*
	Esbjerg	1,6%	1,6%	0,8%	1,7%	1,6%	1,4%
	Holbæk	2,0%	1,6%	1,1%	1,7%	1,8%	1,8%
Sygefravær	*Landsgennemsnit*	*3,3%*	*2,9%*	*2,7%*	*5,6%*	*4,7%*	*4,8%*
	Esbjerg	2,9%	2,5%	2,0%	4,2%	3,6%	6,0%
	Holbæk	4,0%	3,7%	3,7%	7,3%	5,6%	5,6%
Ulovligt fravær	*Landsgennemsnit*	*1,8%*	*1,3%*	*1,6%*	*1,7%*	*1,5%*	*1,7%*
	Esbjerg	1,8%	1,1%	1,7%	1,5%	1,4%	1,8%
	Holbæk	2,5%	1,4%	3,7%	2,8%	3,0%	2,2%

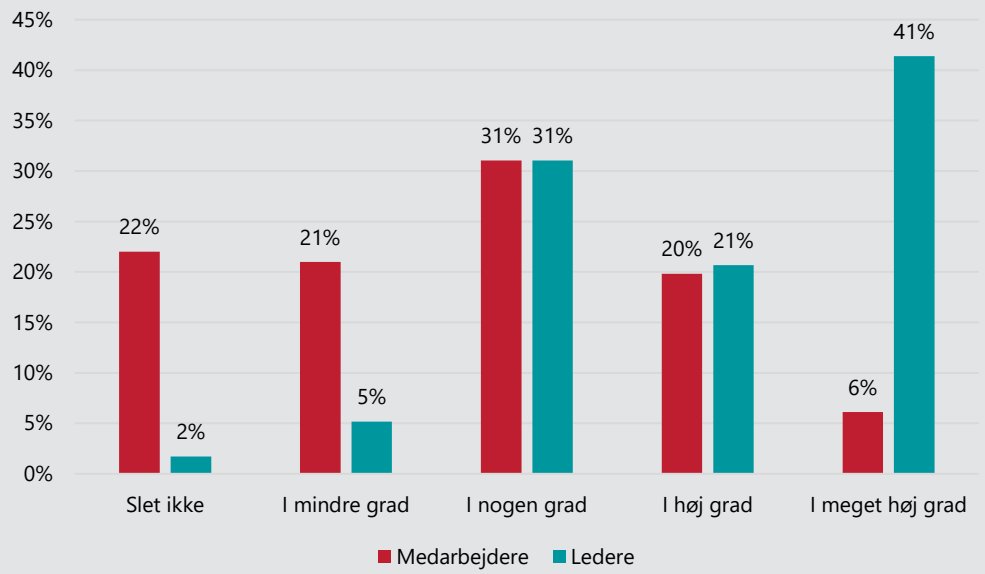
Anm: Frisættelsesforsøget blev iværksat i skoleåret 2021/2022

Kilde: www.uddannelsesstatistik.dk

Ældreområdet

Implementering (ældre)

Bilagsfigur 3.59 "I hvilken grad har du selv arbejdet med frihedsforsøget (velfærdsaftalen)?"

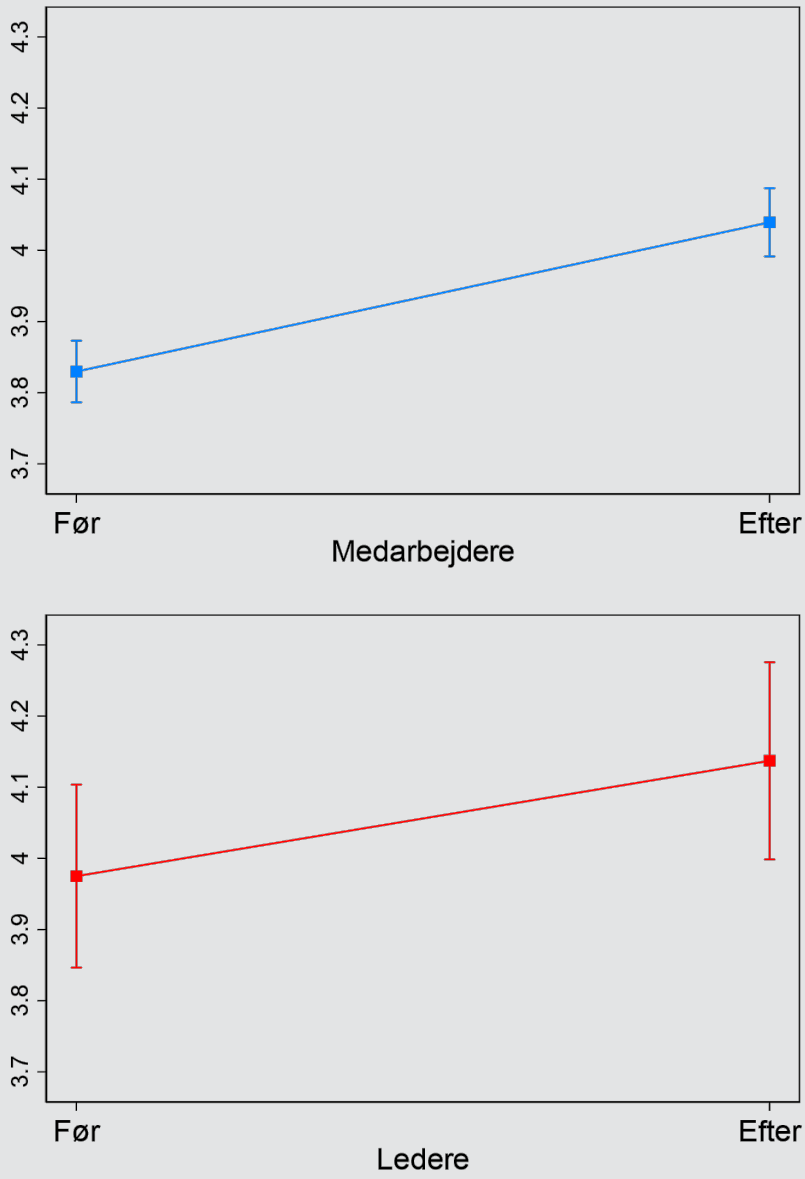


Anm.: Medarbejdere: n = 686. Ledere: n = 58. Besvarelser fra medarbejdere og ledere som har været ansat i kommunen i hele perioden med velfærdsaftalen.

Kilde: VIVE-survey i 2024.

Oplevede virkninger for kvalitet for borgerne (ældre)

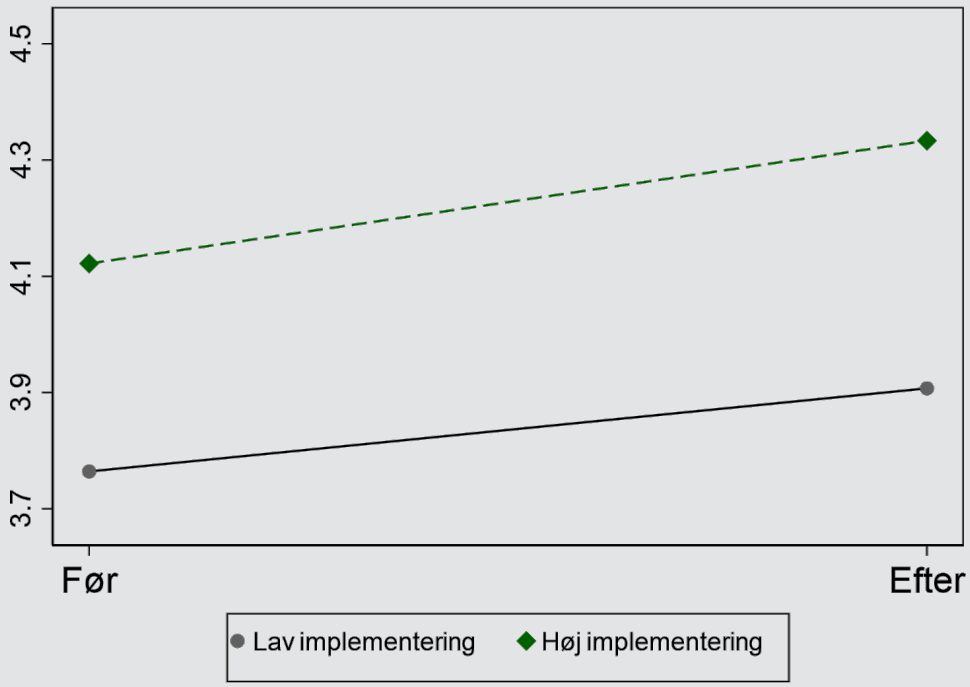
Bilagsfigur 3.60 "Den enkelte borger får den hjælp, som vedkommende har brug for"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.248. Ledere: n = 155. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01), men ikke for ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

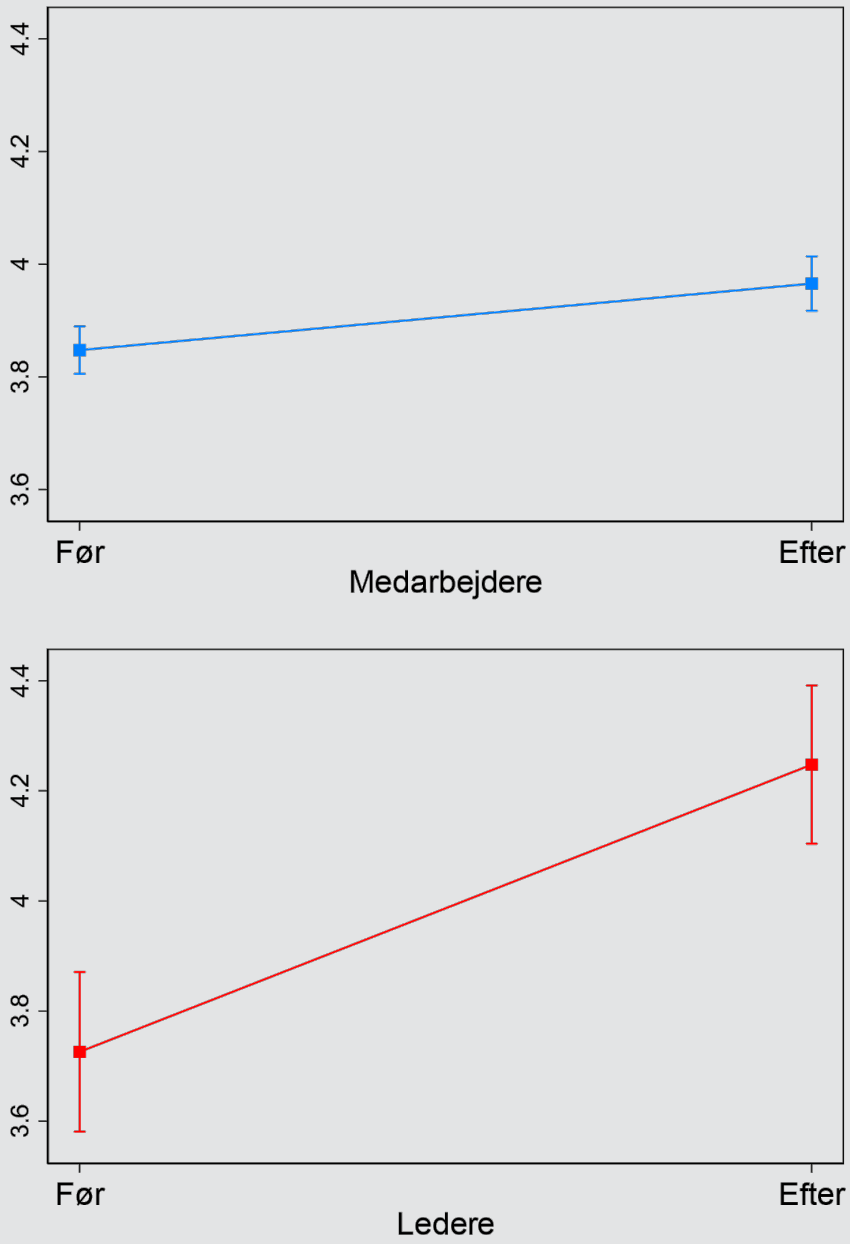
Bilagsfigur 3.61 **"Den enkelte borger får den hjælp, som vedkommende har brug for", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**



Anm.: Medarbejdere: n = 1.026. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

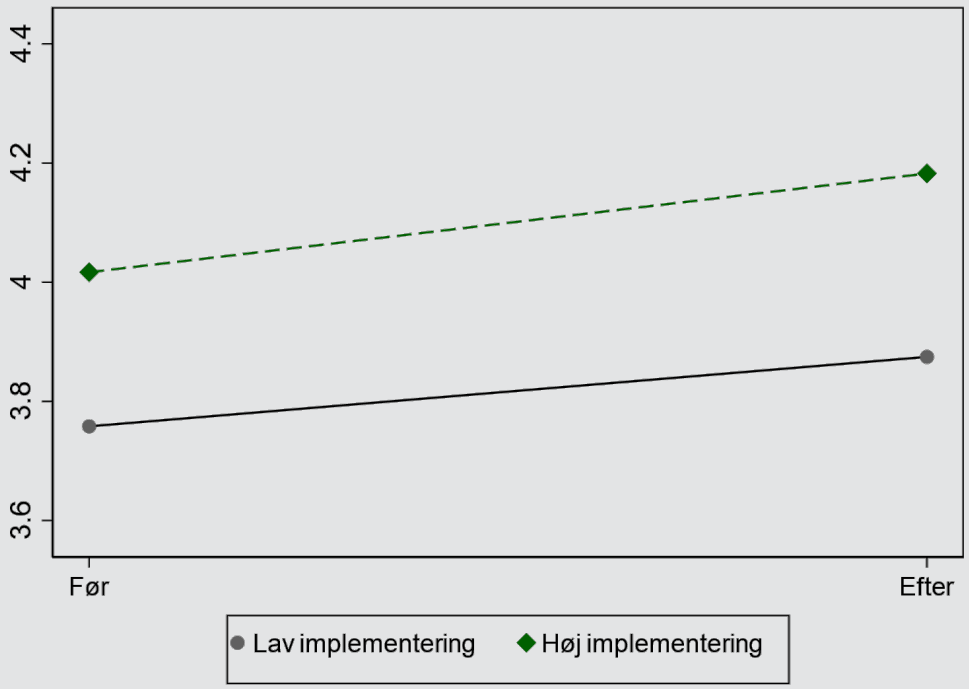
Bilagsfigur 3.62 "Der er sammenhæng og kontinuitet i hjælpen til borgeren"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.193. Ledere: n = 153. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01) og for ledere (P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

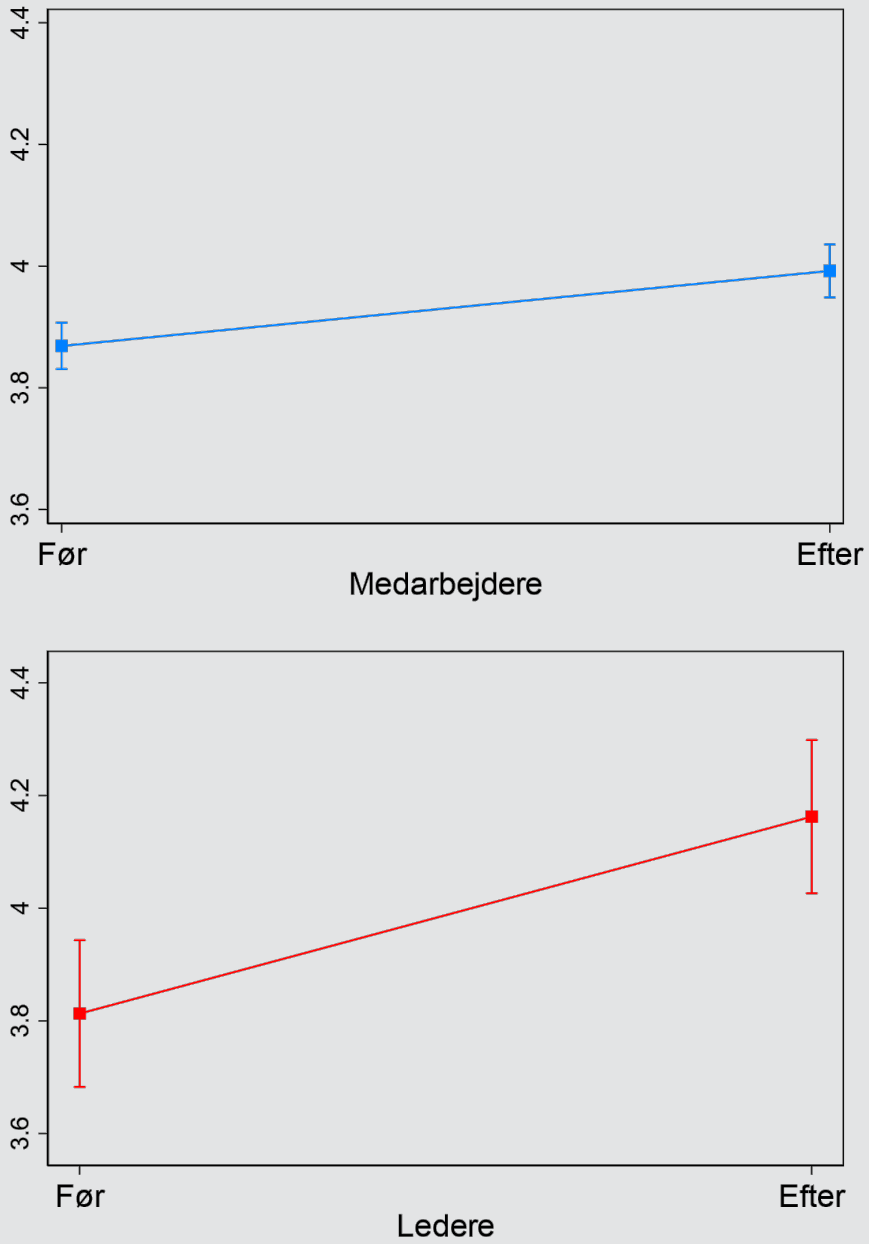
Bilagsfigur 3.63 "Der er sammenhæng og kontinuitet i hjælpen til borgeren", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)



Anm.: Medarbejdere: n = 1.000. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

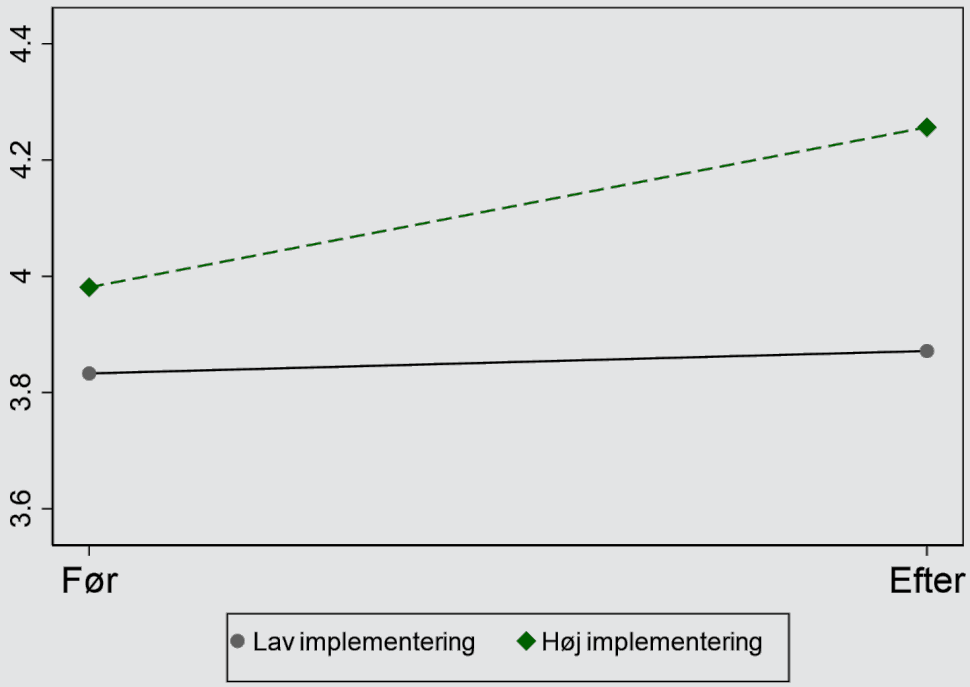
Bilagsfigur 3.64 **"I hvilken grad oplever du, at du og din arbejdsplads lykkes med at levere en hjælp til borgeren af høj kvalitet på følgende områder? Personlig pleje og velbefindende"**



Anm.: Medarbejdere: n = 2.046. Ledere: n = 137. Svarkategorier: 1 = Slet ikke, 2 = I mindre grad, 3 = I nogen grad, 4 = I høj grad, 5 = I meget høj grad. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01) og for ledere (P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

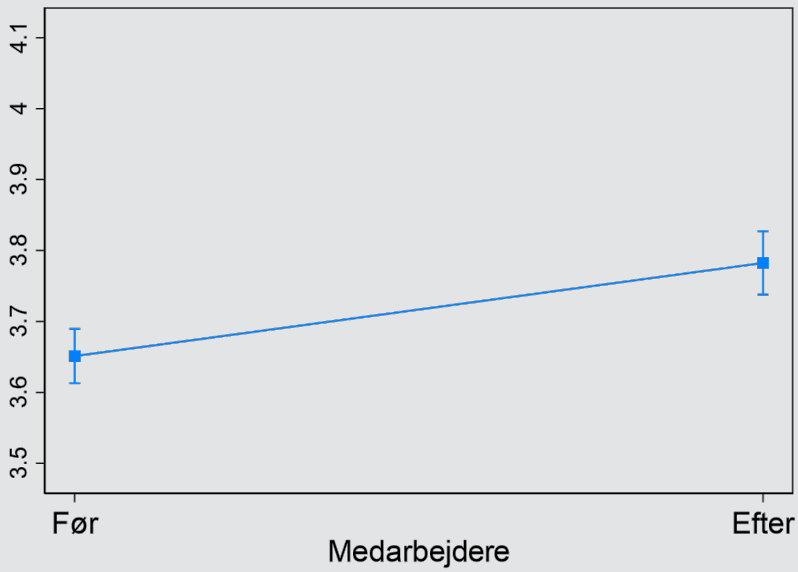
Bilagsfigur 3.65 "Personlig pleje og velbefindende", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)

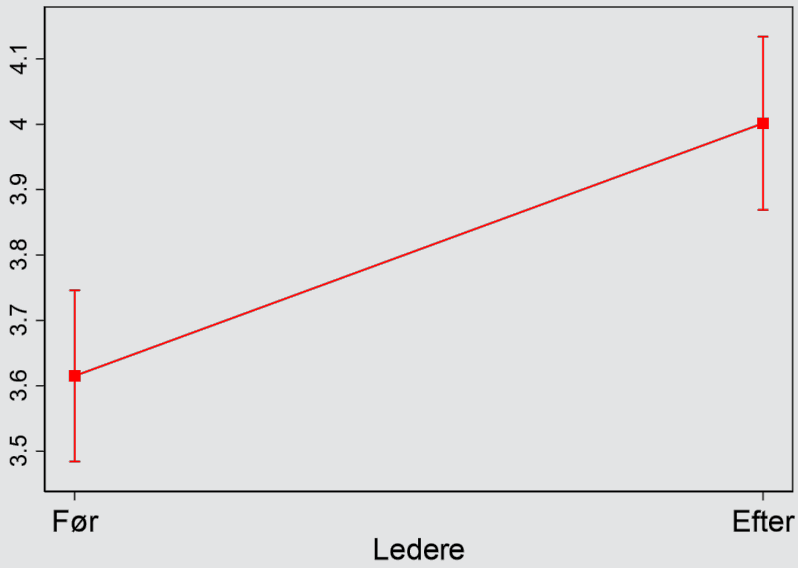


Anm.: Medarbejdere: n = 922. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er statistisk signifikant (P<0,05). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.66 **"I hvilken grad oplever du, at du og din arbejdsplads lykkes med at levere en hjælp til borgeren af høj kvalitet på følgende områder? Kontrol/selvbestemmelse over dagliglivet"**

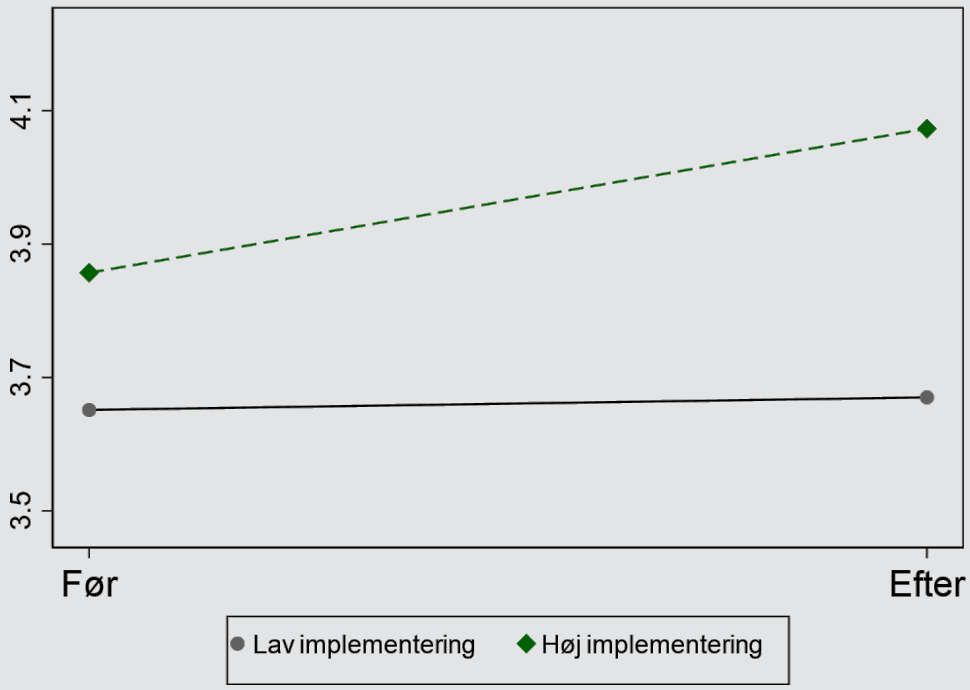




Anm.: Medarbejdere: n = 2.146. Ledere: n = 152. Svarkategorier: 1 = Slet ikke, 2 = I mindre grad, 3 = I nogen grad, 4 = I høj grad, 5 = I meget høj grad. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01) og for ledere (P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

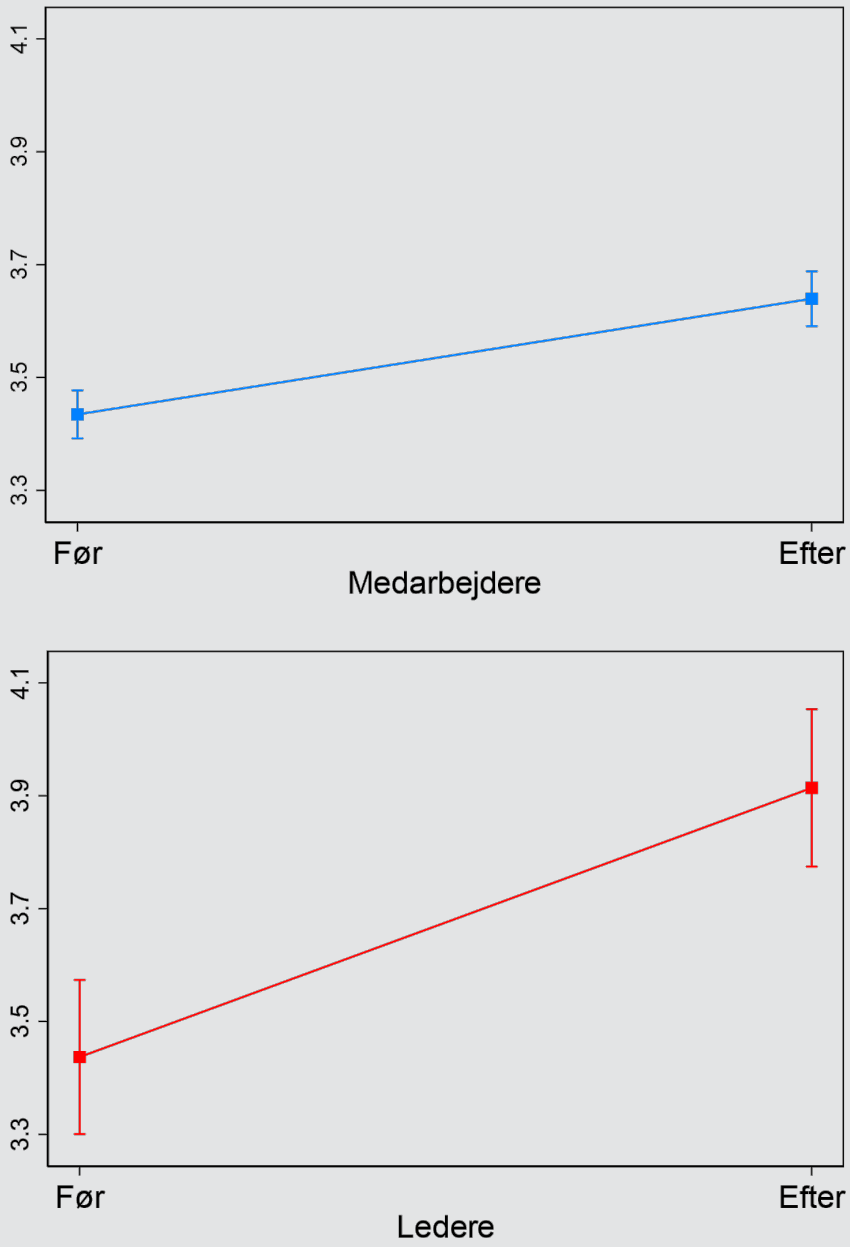
Bilagsfigur 3.67 "Kontrol/selvbestemmelse over dagliglivet", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)



Anm.: Medarbejdere: n = 958. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant ved 0,05-niveauet, men dog signikant ved 0,10-niveauet (P<0,10). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

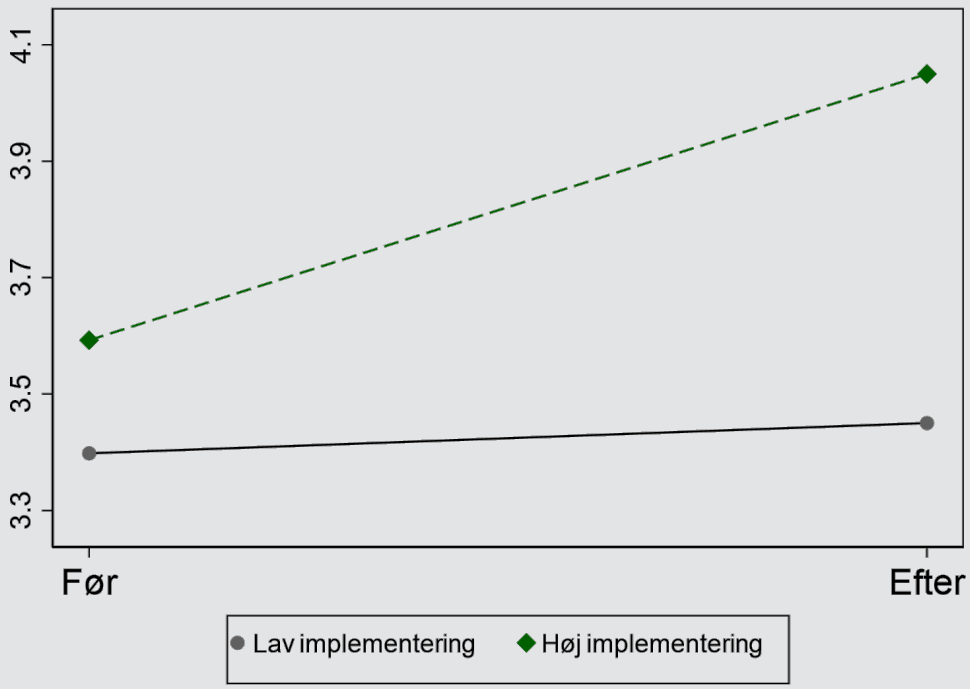
Bilagsfigur 3.68 **"I hvilken grad oplever du, at du og din arbejdsplads lykkes med at levere en hjælp til borgeren af høj kvalitet på følgende områder? Social kontakt"**



Anm.: Medarbejdere: n = 2.067. Ledere: n = 145. Svarkategorier: 1 = Slet ikke, 2 = I mindre grad, 3 = I nogen grad, 4 = I høj grad, 5 = I meget høj grad. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01) og for ledere (P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

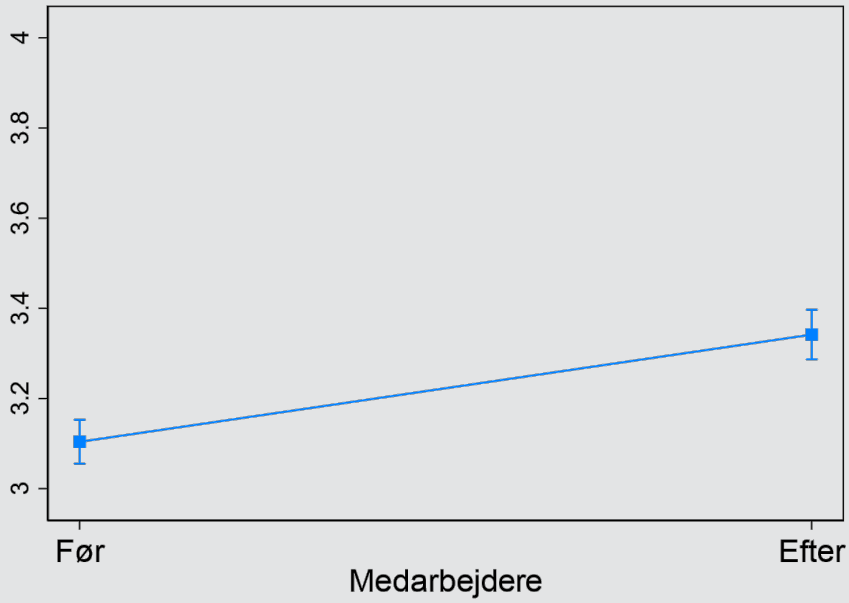
Bilagsfigur 3.69 "Social kontakt", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)

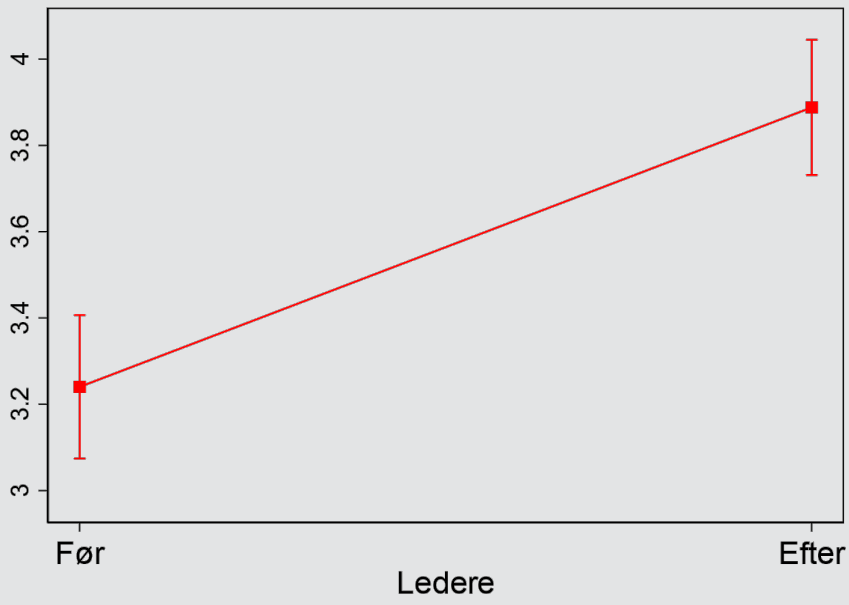


Anm.: Medarbejdere: n = 934. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er statistisk signifikant (P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.70 **"I hvilken grad oplever du, at du og din arbejdsplads lykkes med at levere en hjælp til borgeren af høj kvalitet på følgende områder? Aktiviteter (fx bruge tid på aktiviteter borgeren sætter pris på)"**

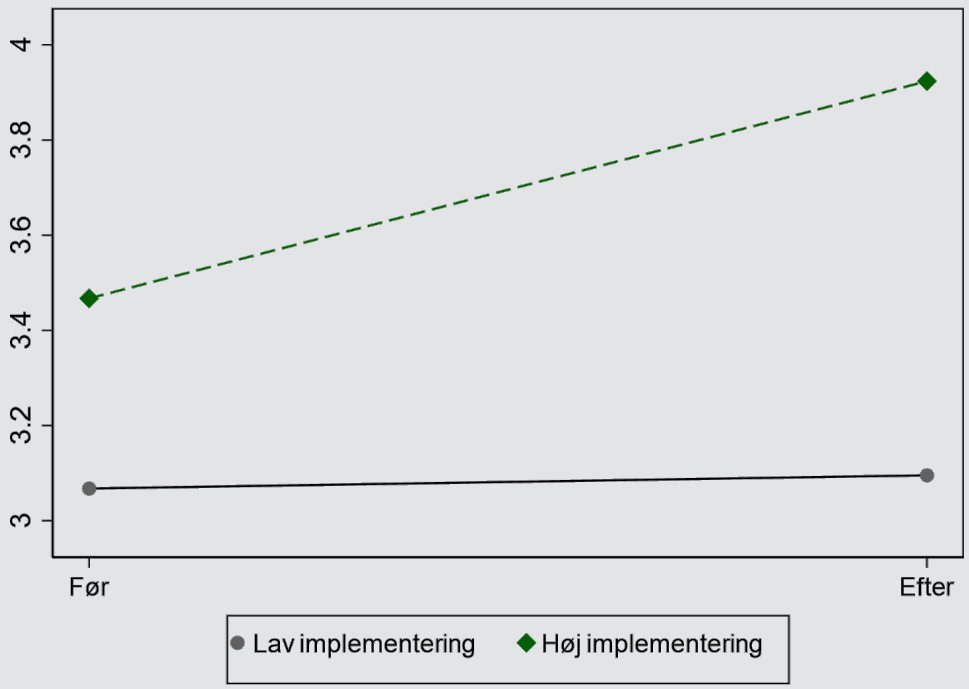




Anm.: Medarbejdere: n = 2.039. Ledere: n = 142. Svarkategorier: 1 = Slet ikke, 2 = I mindre grad, 3 = I nogen grad, 4 = I høj grad, 5 = I meget høj grad. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01) og for ledere (P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

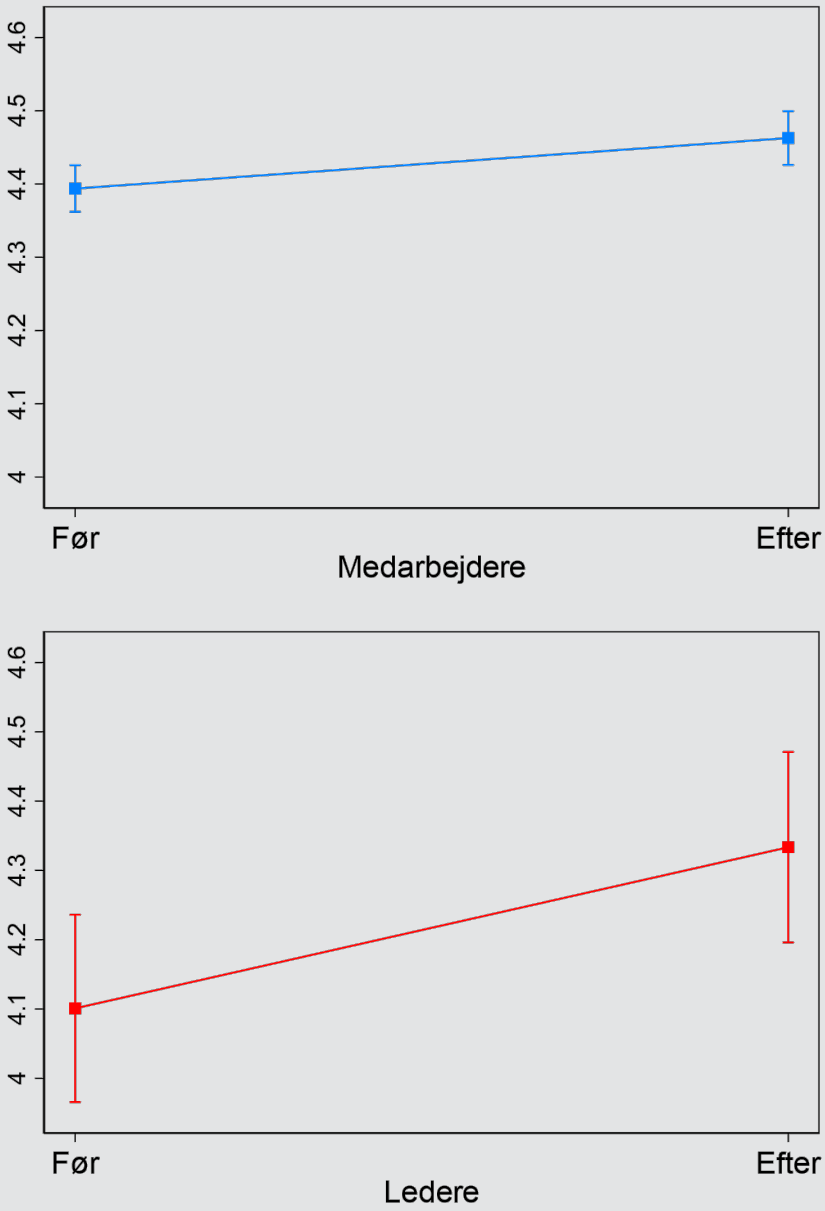
Bilagsfigur 3.71 "Aktiviteter", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)



Anm.: Medarbejdere: n = 921. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er statistisk signifikant (P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

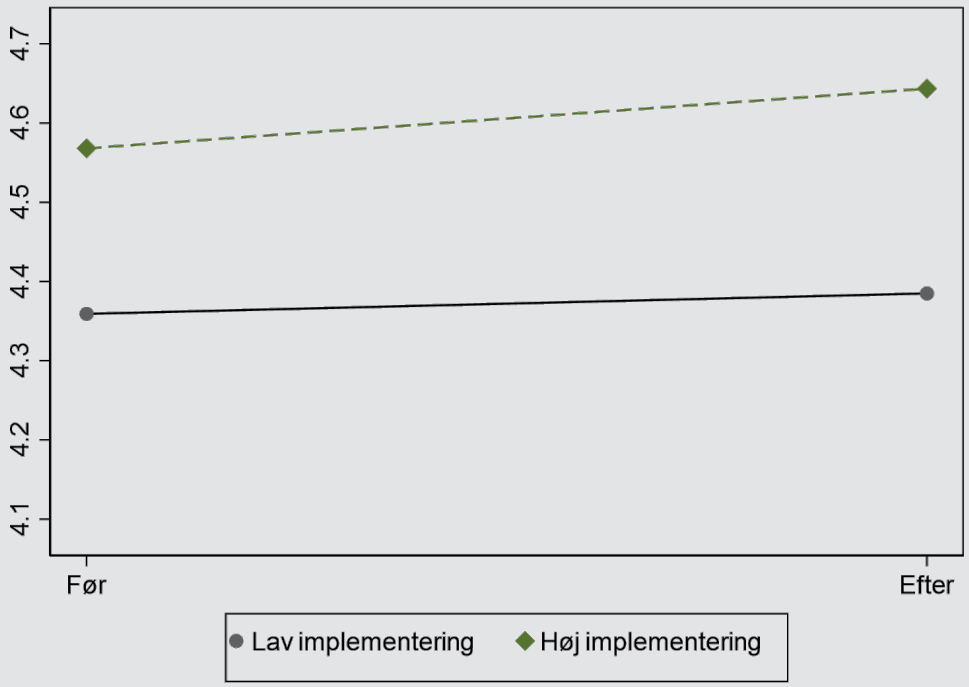
Bilagsfigur 3.72 "Mit arbejde er med til at understøtte en høj kvalitet med hjælpen hos den enkelte borger"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.265. Ledere: n = 155. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,05) og for ledere (P<0,05). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.73 "Mit arbejde er med til at understøtte en høj kvalitet med hjælpen hos den enkelte borger", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)

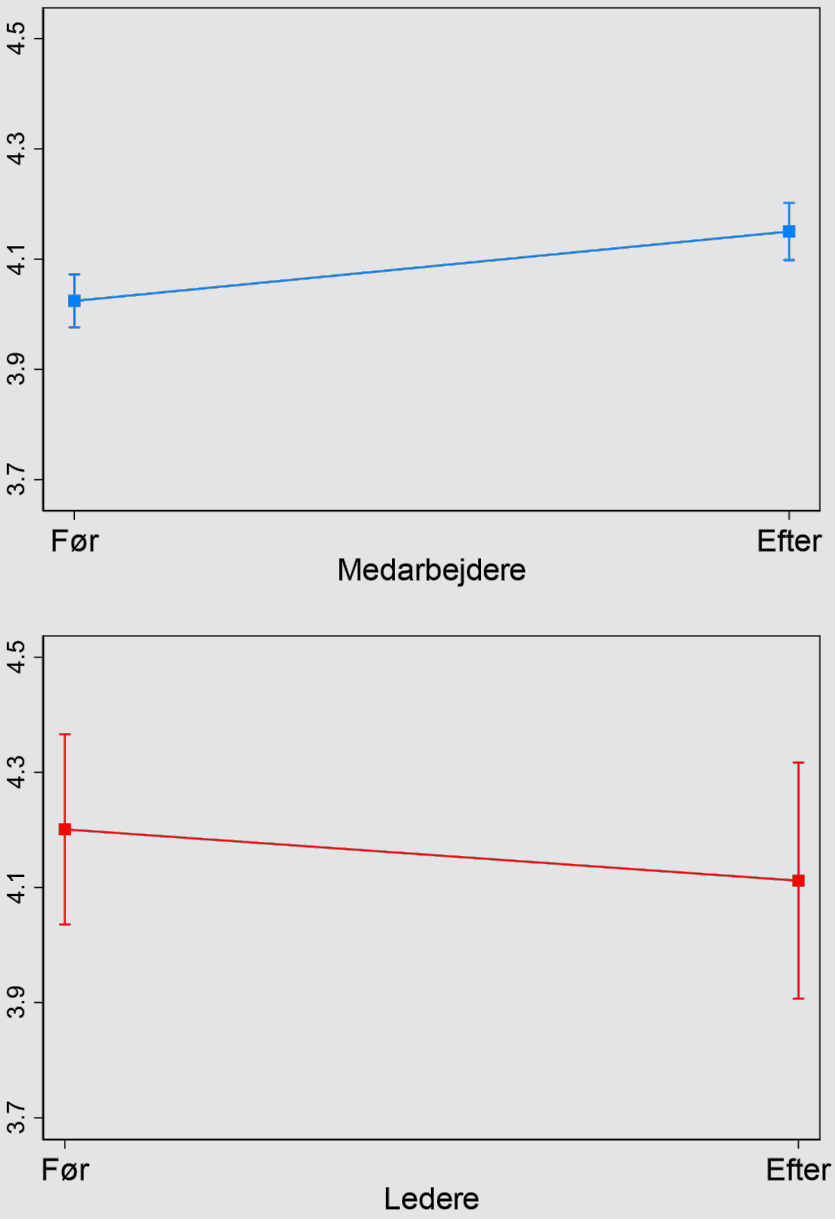


Anm.: Medarbejdere: n = 1.039. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Oplevede virkninger for medarbejdertrivsel (ældre)

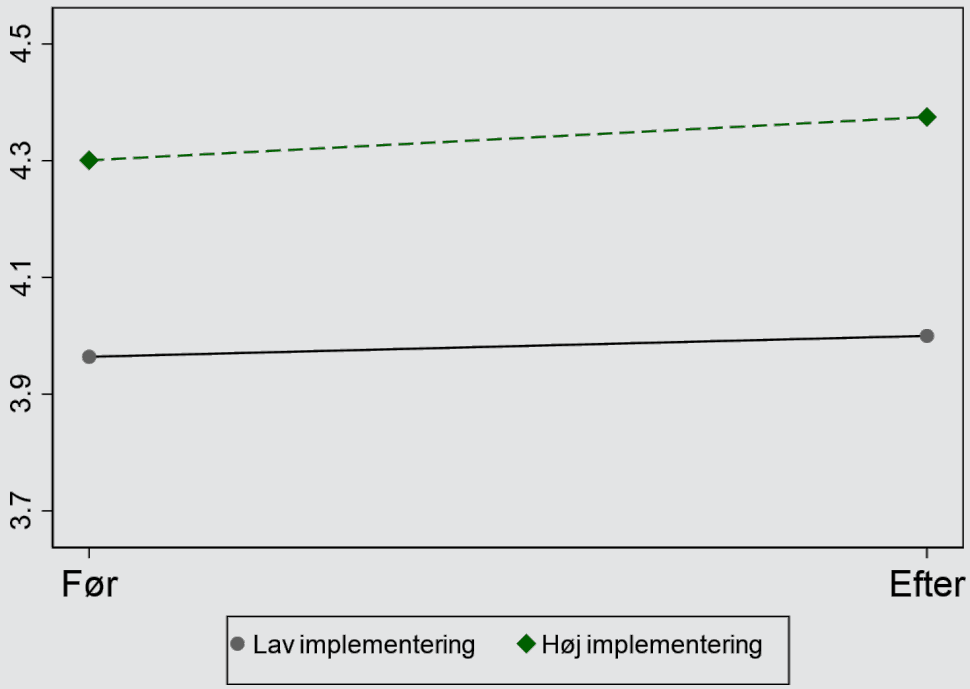
Bilagsfigur 3.74 "Jeg vil anbefale mit arbejde til andre"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.252. Ledere: n = 154. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01), men ikke for ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

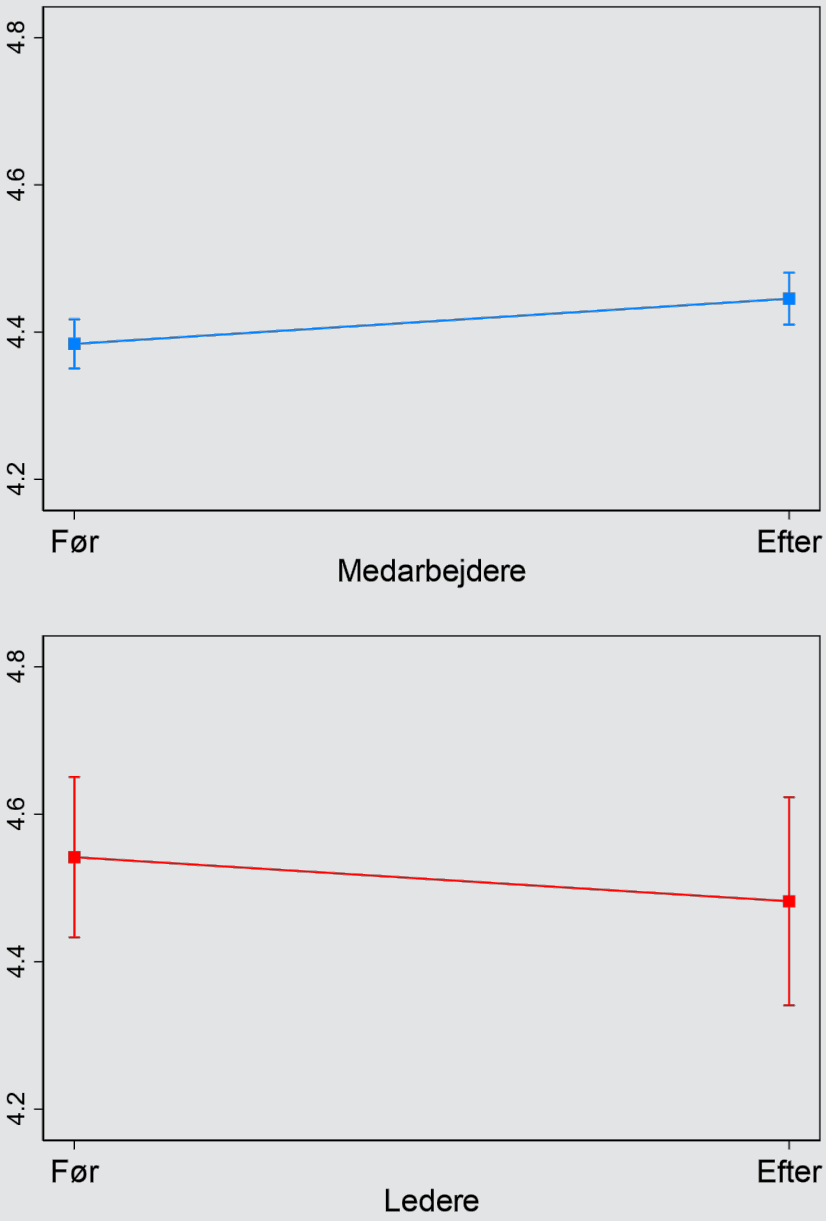
Bilagsfigur 3.75 "Jeg vil anbefale mit arbejde til andre", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)



Anm.: Medarbejdere: n = 1.035. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

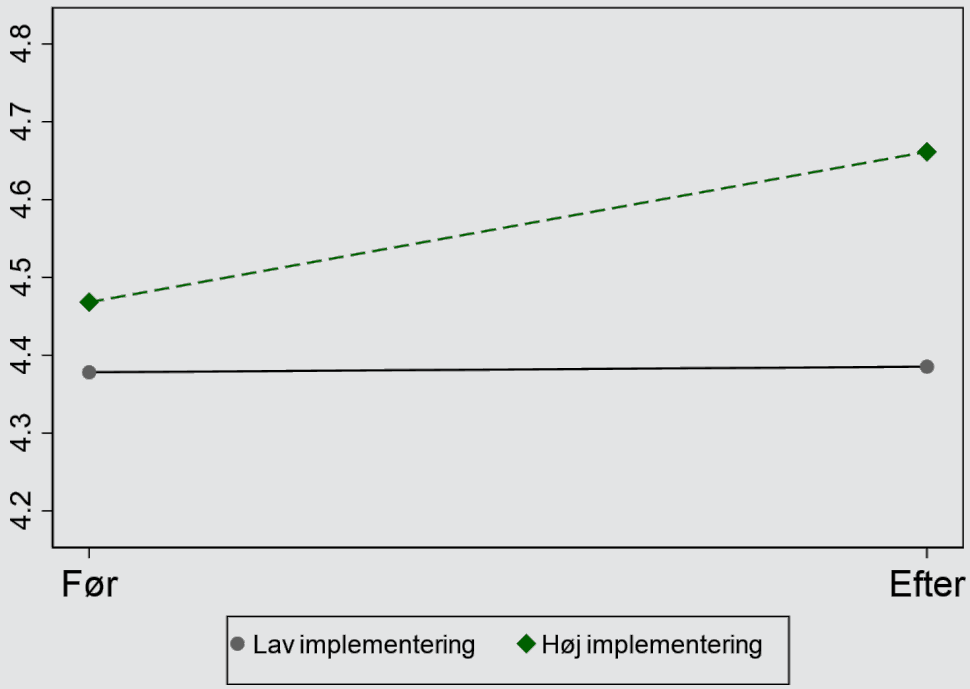
Bilagsfigur 3.76 "Jeg er glad for mit daglige arbejde"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.282. Ledere: n = 157. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,05), men ikke for ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.77 "Jeg er glad for mit daglige arbejde", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)

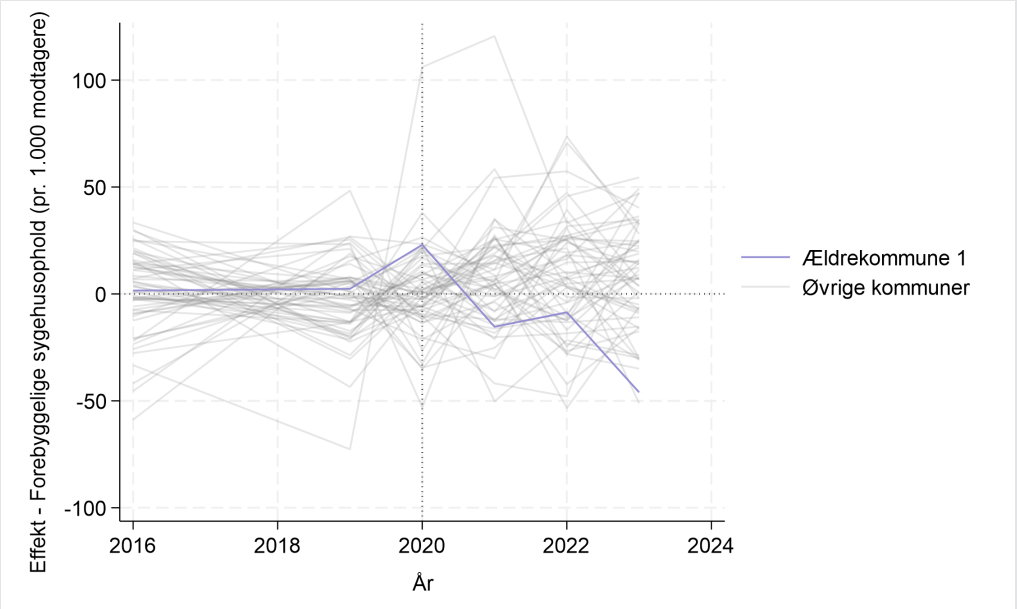


Anm.: Medarbejdere: n = 1.047. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er statistisk signifikant (P<0,05). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Registerdata på virkninger (ældre)

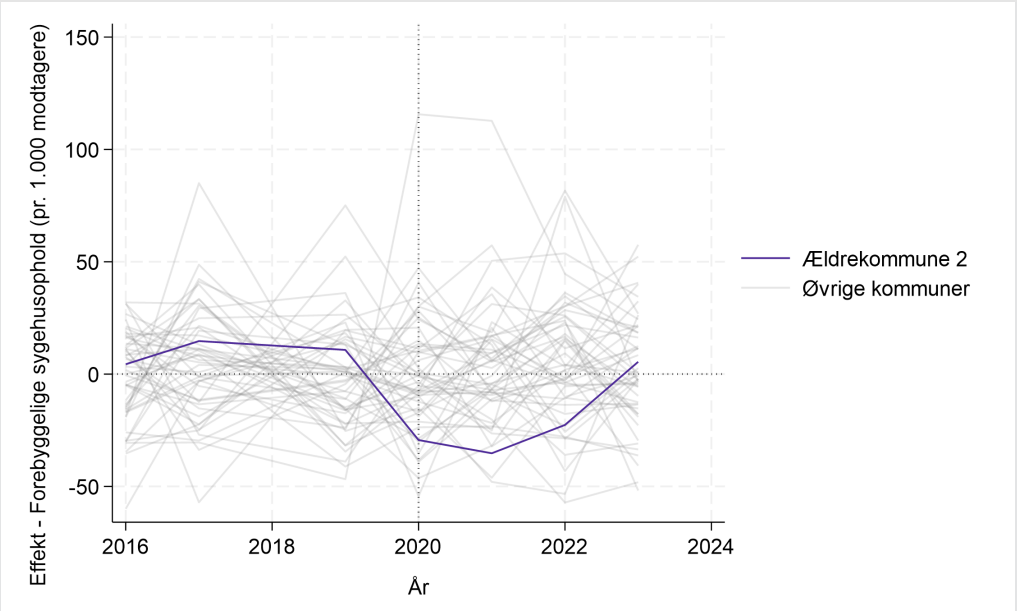
Bilagsfigur 3.78 Forebyggelige sygehusophold for hjemmeplejemodtagere (pr. 1.000 modtagere) ift. syntetisk kontrolgruppe



Anm.: Den blå linje viser den årlige "effekt" i ældrekommune 1 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Der er lavet placebotest for alle øvrige kommuner med data for årene 2016 og 2019-2023 (n = 49). Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2023 er -23,32, og p-værdien er 0,316 (insignifikant). Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Indikatoren er defineret som forebyggelige sygehusophold blandt hjemmehjælpsmodtagere visiteret til personlig pleje på 65 år og derover. Forebyggelige sygehusophold vedrører følgende sygdomme/tilstande: Dehydrering, Forstoppelse Nedre luftvejssygdomme, Blærebetændelse, Gastroenteritis, (mave/tarm-lidelser), Brud, Ernæringsbetinget anæmi, Sociale og plejemæssige forhold og Tryksår.

Kilde: Sundhedsdatastyrelsen (esundhed.dk) og VIVE.

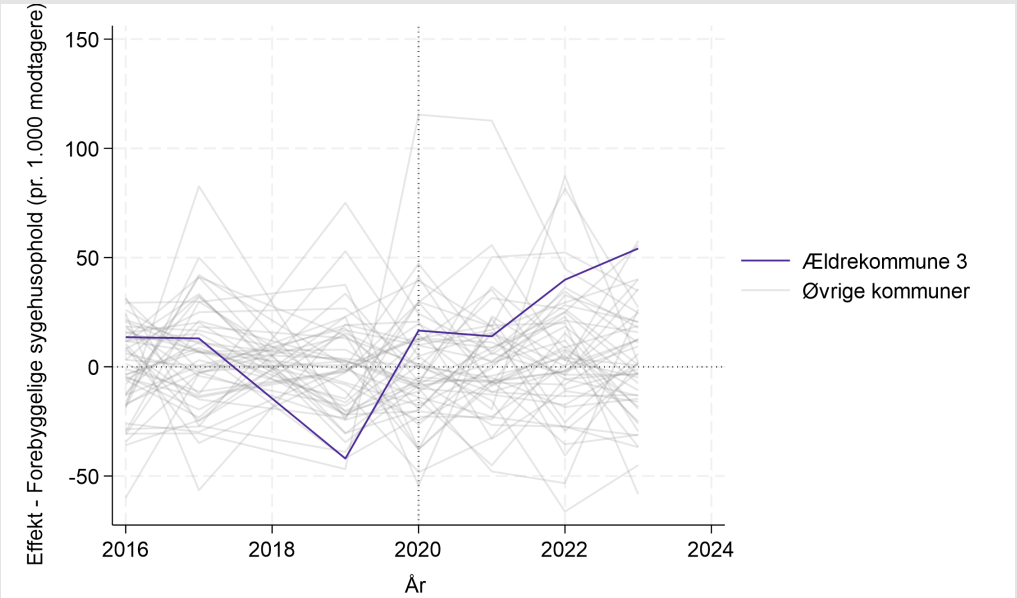
Bilagsfigur 3.79 Forebyggelige sygehusophold for hjemmeplejemodtagere (pr. 1.000 modtagere) ift. syntetisk kontrolgruppe



Anm.: Den blå linje viser den årlige "effekt" i ældrekommune 2 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Der er lavet placebotest for alle øvrige kommuner med data for årene 2016-2017 og 2019-2023 (n = 49). Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2023 er -17,47, og p-værdien er 0,400 (insignifikant). Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Indikatoren er defineret som forebyggelige sygehusophold blandt hjemmehjælpsmodtagere visiteret til personlig pleje på 65 år og derover. Forebyggelige sygehusophold vedrører følgende sygdomme/tilstande: Dehydrering, Forstoppelse Nedre luftvejssygdomme, Blærebetændelse, Gastroenteritis, (mave/tarm lidelser), Brud, Ernæringsbetinget anæmi, Sociale og plejemæssige forhold og Tryksår.

Kilde: Sundhedsdatastyrelsen (esundhed.dk) og VIVE.

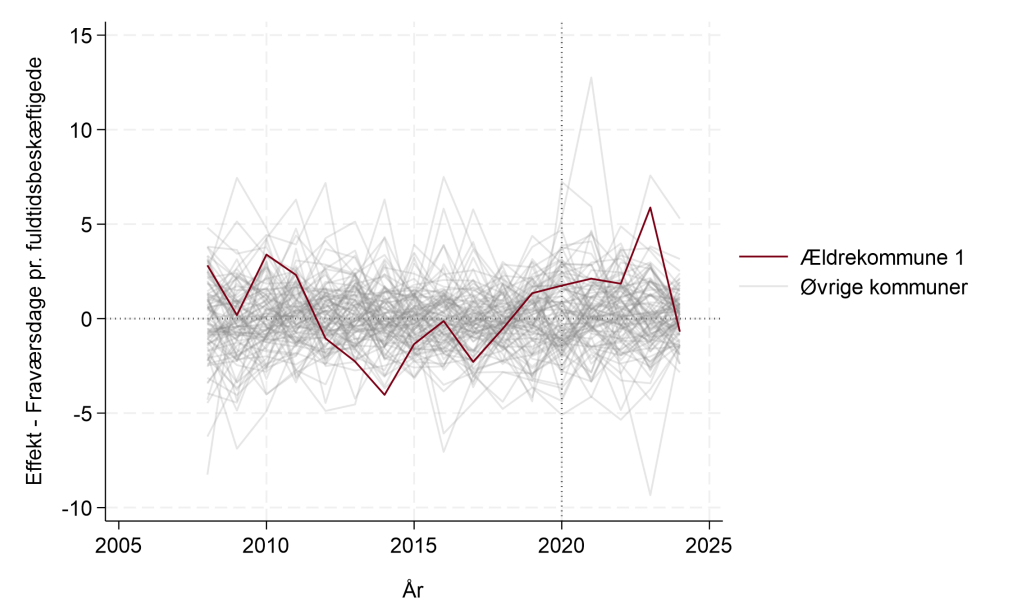
Bilagsfigur 3.80 Forebyggelige sygehusophold for hjemmeplejemodtagere (pr. 1.000 modtagere) ift. syntetisk kontrolgruppe



Anm.: Den blå linje viser den årlige "effekt" i ældrekommune 3 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Der er lavet placebotest for alle øvrige kommuner med data for årene 2016-2017 og 2019-2023 (n = 49). Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2023 er 36,00, og p-værdien er 0,300 (insignifikant). Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Indikatoren er defineret som forebyggelige sygehusophold blandt hjemmehjælpsmodtagere visiteret til personlig pleje på 65 år og derover. Forebyggelige sygehusophold vedrører følgende sygdomme/tilstande: Dehydrering, Forstoppelse Nedre luftvejssygdomme, Blærebetændelse, Gastroenteritis, (mave/tarm lidelser), Brud, Ernæringsbetinget anæmi, Sociale og plejemæssige forhold og Tryksår.

Kilde: Sundhedsdatastyrelsen (esundhed.dk) og VIVE.

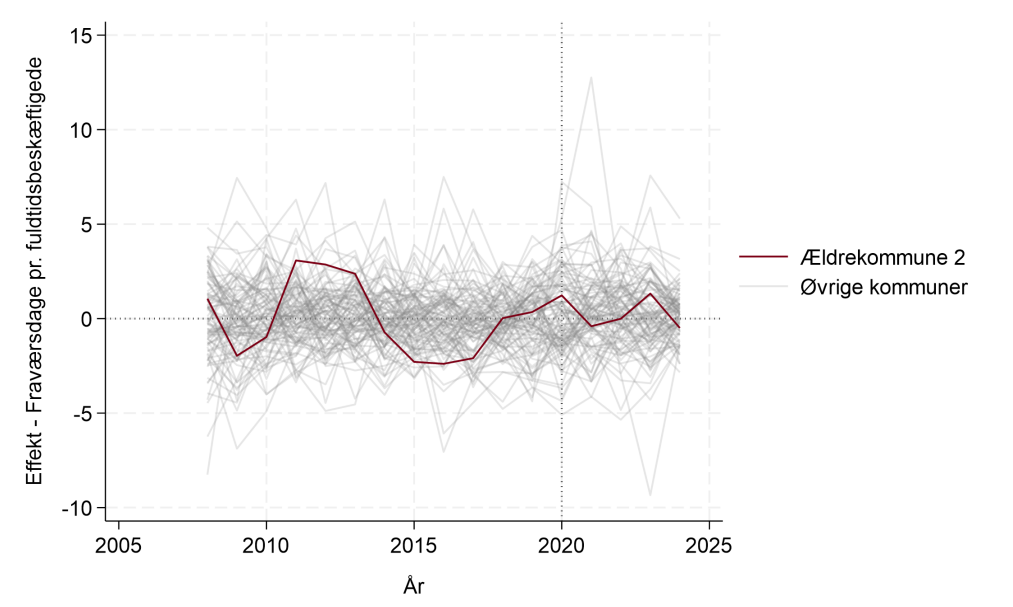
Bilagsfigur 3.81 Fraværsdage pr. fuldtidsbeskæftigede ift. syntetisk kontrolgruppe



Anm.: Den røde linje viser den årlige "effekt" i ældrekommune 1 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Der er lavet placebotest for alle øvrige kommuner. Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2024 er 2,29, og p-værdien er 0,143 (insignifikant). Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Fravær er beregnet som antal årlige fraværsdage (7,4 timer) divideret med antallet af årsværk (ordinært ansatte og månedslønnede omregnet til fuldtidsbeskæftigede). For 2024 drejer det sig om de første 6 måneder. Ældreområdet er afgrænset ved hhv. hovedfunktion 5.30 (2018-2024) og funktion 5.32.32 (2008-2017).

Kilde: KRL og VIVE.

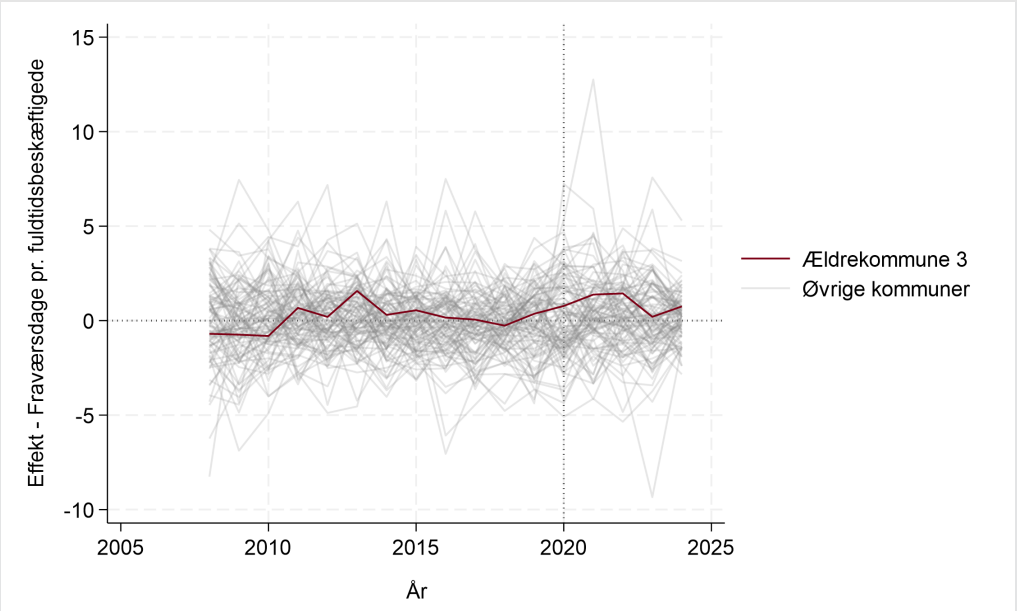
Bilagsfigur 3.82 Fraværsdage pr. fuldtidsbeskæftigede ift. syntetisk kontrolgruppe



Anm.: Den røde linje viser den årlige "effekt" i ældrekommune 2 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Der er lavet placebotest for alle øvrige kommuner. Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2024 er 0,11, og p-værdien er 0,918 (insignifikant). Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Fravær er beregnet som antal årlige fraværsdage (7,4 timer) divideret med antallet af årsværk (ordinært ansatte og månedslønnede omregnet til fuldtidsbeskæftigede). For 2024 drejer det sig om de første 6 måneder. Ældreområdet er afgrænset ved hhv. hovedfunktion 5.30 (2018-2024) og funktion 5.32.32 (2008-2017).

Kilde: KRL og VIVE.

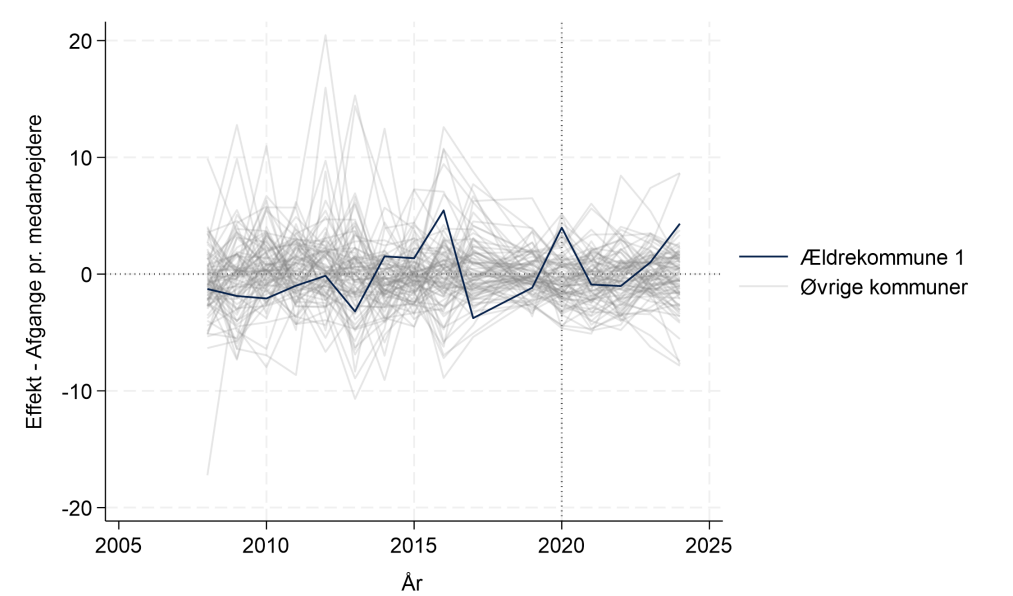
Bilagsfigur 3.83 Fraværsdage pr. fuldtidsbeskæftigede ift. syntetisk kontrolgruppe



Anm.: Den røde linje viser den årlige "effekt" i ældrekommune 3 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Der er lavet placebotest for alle øvrige kommuner. Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2024 er 0,94, og p-værdien er 0,112. Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Fravær er beregnet som antal årlige fraværdsdage (7,4 timer) divideret med antallet af årsværk (ordinært ansatte og månedslønnede omregnet til fuldtidsbeskæftigede). For 2024 drejer det sig om de første 6 måneder. Ældreområdet er afgrænset ved hhv. hovedfunktion 5.30 (2018-2024) og funktion 5.32.32 (2008-2017).

Kilde: KRL og VIVE.

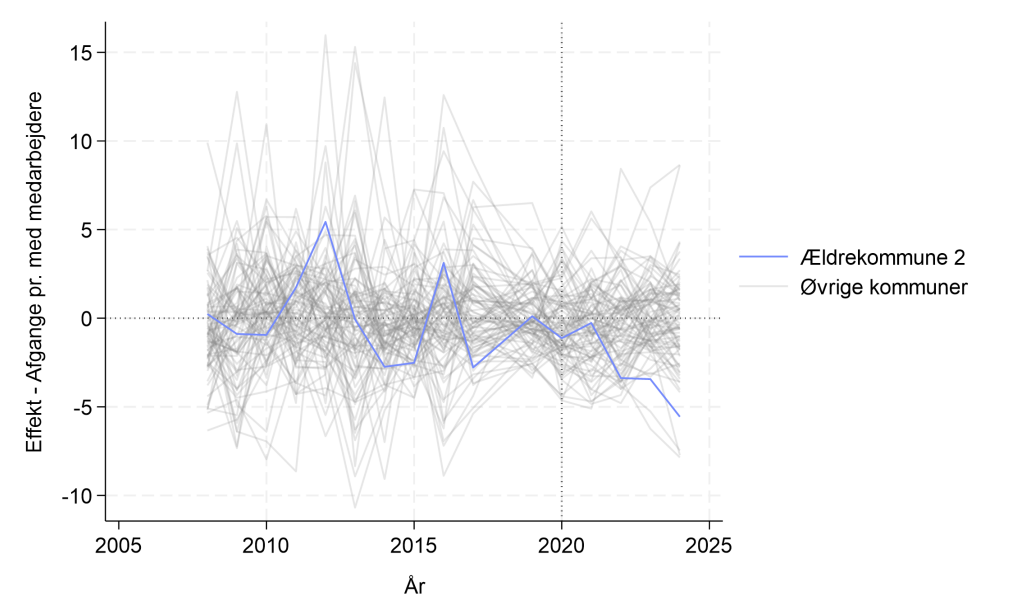
Bilagsfigur 3.84 Afgange pr. fuldtidsmedarbejdere (%) ift. syntetisk kontrolgruppe



Anm.: Den blå linje viser den årlige "effekt" i ældrekommune 1 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Der er lavet placebotest for alle tilnærmelsesvist sammenlignelige kommuner (n = 87, pre-treatment MSPE mindre end 8). Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2024 er 0,85, og p-værdien er 0,386 (87 kommuner) og 0,347 (alle kommuner) (begge insignifikante). Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Job-afgange (dvs. medarbejdere, der er stoppet) inden for et år er beregnet for alle årets 12 måneder sammenlignet med samme måned året før, hvor der er taget et månedligt gennemsnit (medarbejdere er afgrænset til ordinært ansatte og månedslønnede). For 2024 drejer det sig om de første 6 måneder. Ældreområdet er afgrænset ved hhv. hovedfunktion 5.30 (2018-2024) og funktion 5.32.32 (2008-2017).

Kilde: KRL og VIVE.

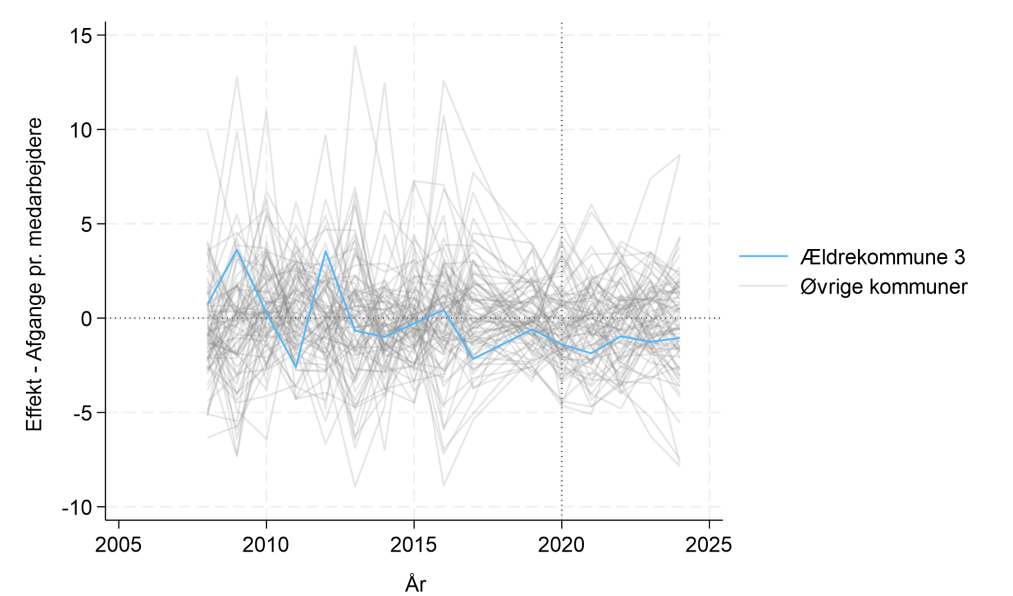
Bilagsfigur 3.85 Afgange pr. fuldtidsmedarbejdere (%) ift. syntetisk kontrolgruppe



Anm.: Den blå linje viser den årlige "effekt" i ældrekommune 2 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Der er lavet placebotest for alle tilnærmelsesvist sammenlignelige kommuner (n = 85, pre-treatment MSPE mindre end 8). Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2024 er -3,16, og p-værdien er 0,105 (85 kommuner) og 0,092 (alle kommuner). Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Job-afgange (dvs. medarbejdere, der er stoppet) inden for et år er beregnet for alle årets 12 måneder sammenlignet med samme måned året før, hvor der er taget et månedligt gennemsnit (medarbejdere er afgrænset til ordinært ansatte og månedslønnede). For 2024 drejer det sig om de første 6 måneder. Ældreområdet er afgrænset ved hhv. hovedfunktion 5.30 (2018-2024) og funktion 5.32.32 (2008-2017).

Kilde: KRL og VIVE.

Bilagsfigur 3.86 Afgange pr. fuldtidsmedarbejdere (%) ift. syntetisk kontrolgruppe

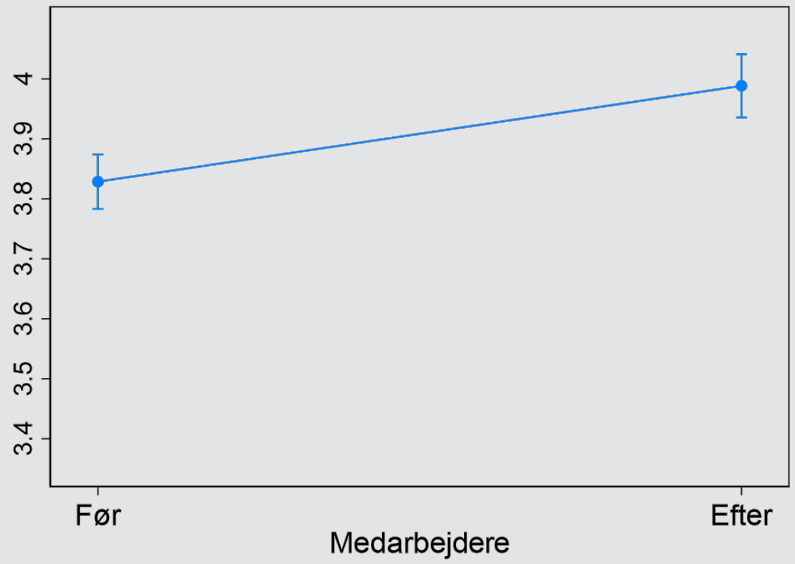


Anm.: Den blå linje viser den årlige "effekt" i ældrekommune 3 sammenlignet med en syntetisk kontrolgruppe (0 = ingen effekt). De øvrige grå linjer er placebotests for alle øvrige kommuner, der er sammenlignet med deres syntetiske kontrolgruppe. En farvet linje efter 2020 omkring den horisontale 0-linje og inden for "båndet" af øvrige kommuner indikerer således fraværet af en virkning for den pågældende indikator. Der er lavet placebotest for alle tilnærmelsesvist sammenlignelige kommuner (n = 81, pre-treatment MSPE mindre end 8). Den gennemsnitlige effekt over årene 2021-2024 er -1,28, og p-værdien er 0,598 (81 kommuner) og 0,520 (alle kommuner) (begge insignifikante). Den syntetiske kontrolgruppe af kommuner er etableret som en funktion af den pågældende outcome-indikator før 2020 samt en række strukturelle variable (størrelse, befolkningstæthed, demografisk fordeling, økonomiske vilkår, uddannelse og ledighed). Job-afgange (dvs. medarbejdere, der er stoppet) inden for et år er beregnet for alle årets 12 måneder sammenlignet med samme måned året før, hvor der er taget et månedligt gennemsnit. (medarbejdere er afgrænset til ordinært ansatte og månedslønnede). For 2024 drejer det sig om de første 6 måneder. Ældreområdet er afgrænset ved hhv. hovedfunktion 5.30 (2018-2024) og funktion 5.32.32 (2008-2017).

Kilde: KRL og VIVE.

Frisættelsens elementer: Statslige og kommunale regler (ældre)

Bilagsfigur 3.87 "Langt de fleste af mine administrative opgaver (krav om registreringer, dokumentation mv.) understøtter arbejdet med at levere kvalitet til borgeren"

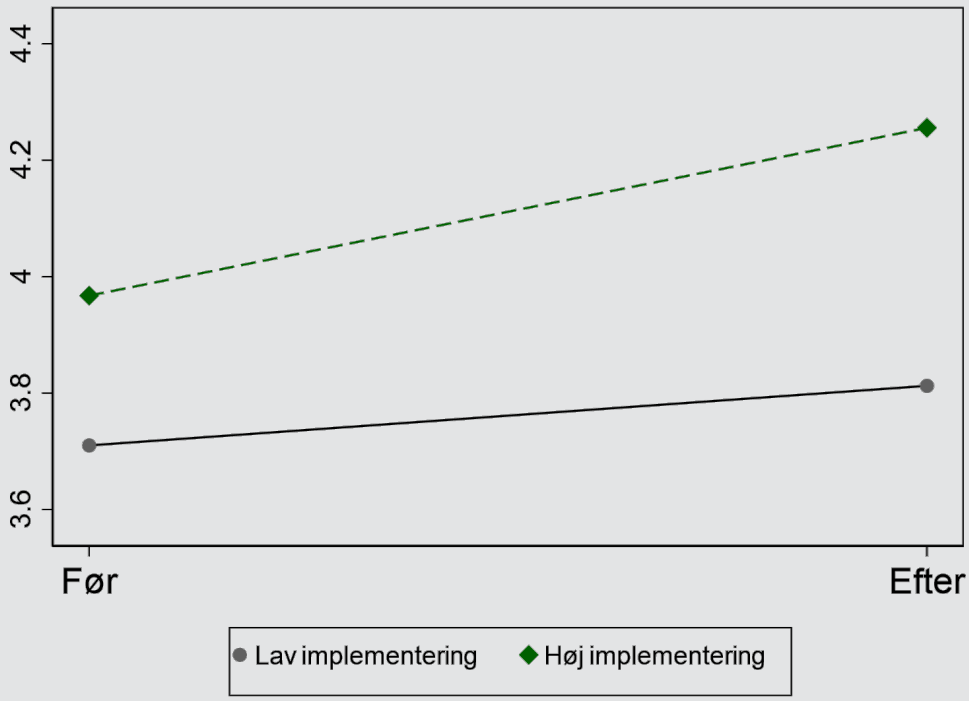




Anm.: Medarbejdere: n = 2.216. Ledere: n = 153. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01), men ikke for ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For ledere var spørgsmålsformuleringen: "Langt de fleste af mine administrative opgaver understøtter mit arbejde som leder med at levere kvalitet til borgeren".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

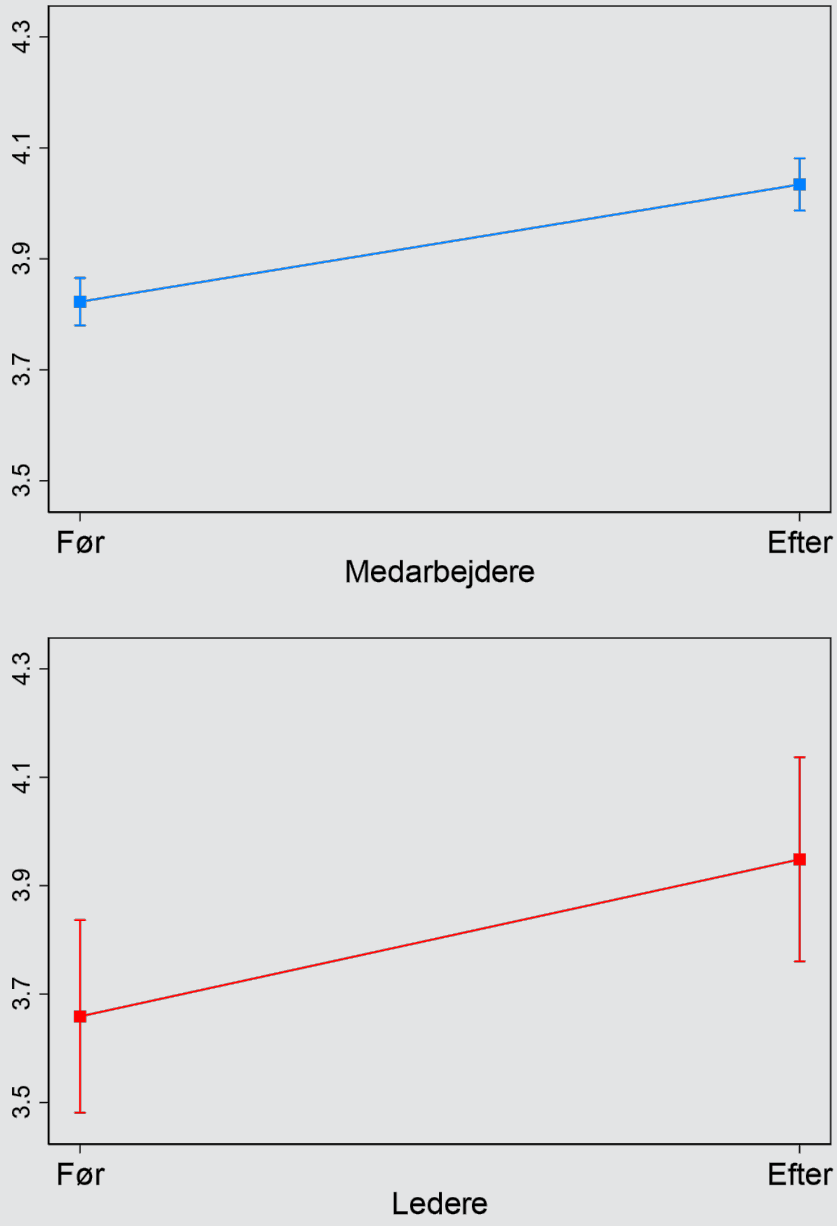
Bilagsfigur 3.88 **"Langt de fleste af mine administrative opgaver understøtter arbejdet med at levere kvalitet til borgeren", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**



Anm.: Medarbejdere: n = 1.012. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

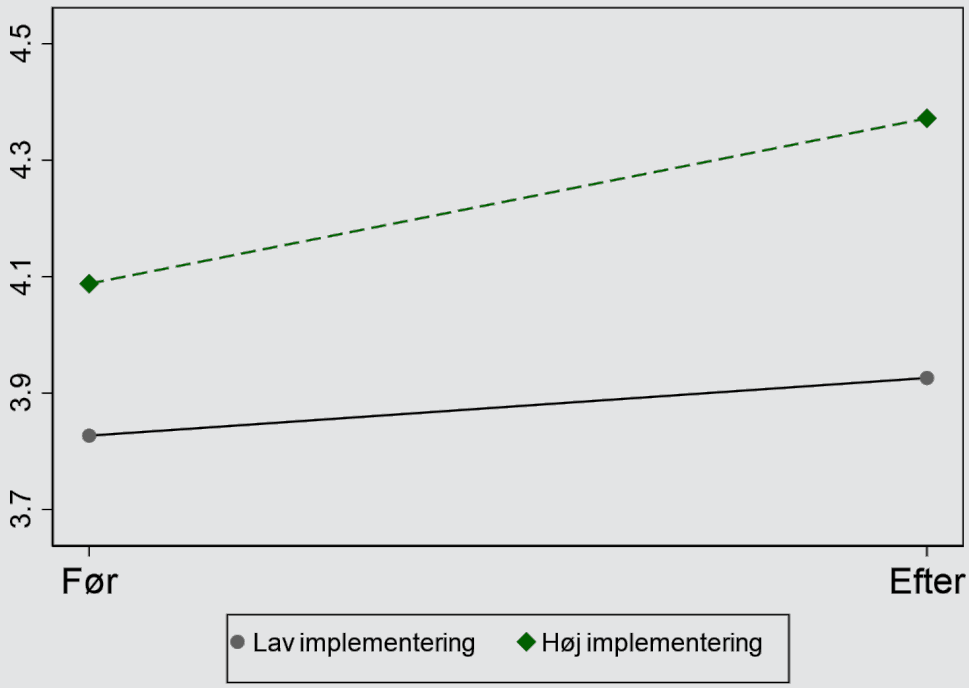
Bilagsfigur 3.89 "Mit arbejde er generelt tilrettelagt på den bedst mulige måde i forhold til at levere en hjælp til borgeren af høj kvalitet"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.257. Ledere: n = 149. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01) og for ledere (P<0,05). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For ledere var spørgsmålsformuleringen: "Mit arbejde som leder er tilrettelagt på den bedst mulige måde i forhold til, at borgeren kan få en hjælp af høj kvalitet".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

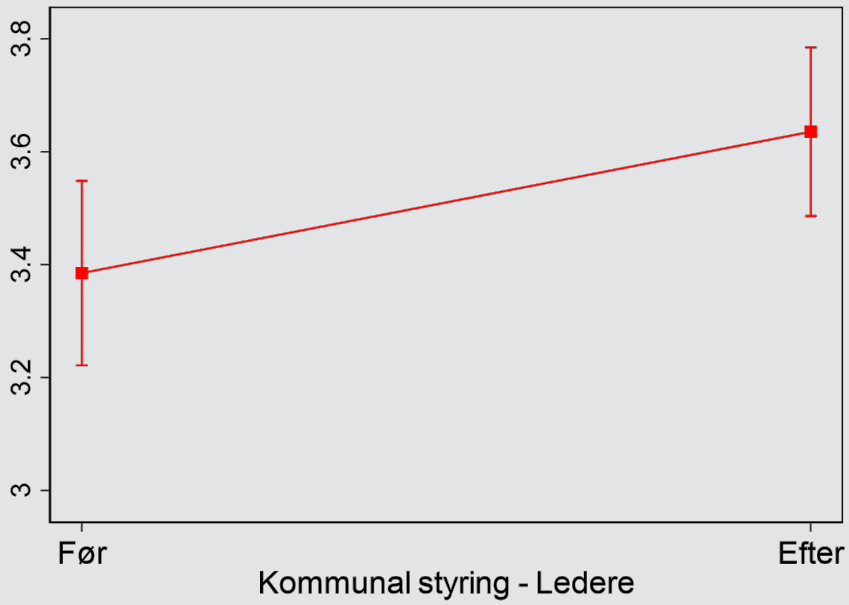
Bilagsfigur 3.90 **"Mit arbejde er generelt tilrettelagt på den bedst mulige måde i forhold til at levere en hjælp til borgeren af høj kvalitet", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**

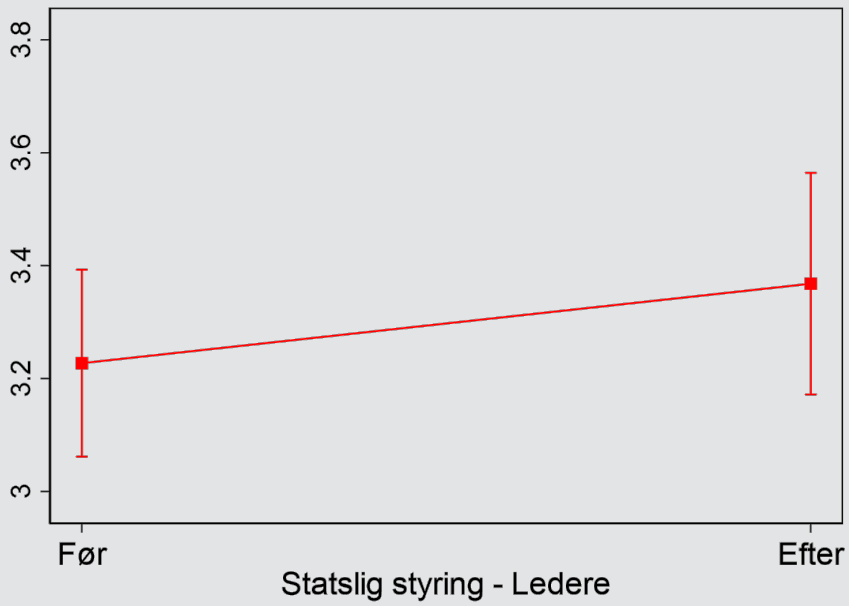


Anm.: Medarbejdere: n = 1.033. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant ved 0,05-niveauet, men dog signikant ved 0,10-niveauet (P<0,10). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.91 **"Den nuværende kommunale/statslige styring på ældreområdet understøtter mine muligheder for at udøve ledelse" (ledere)**



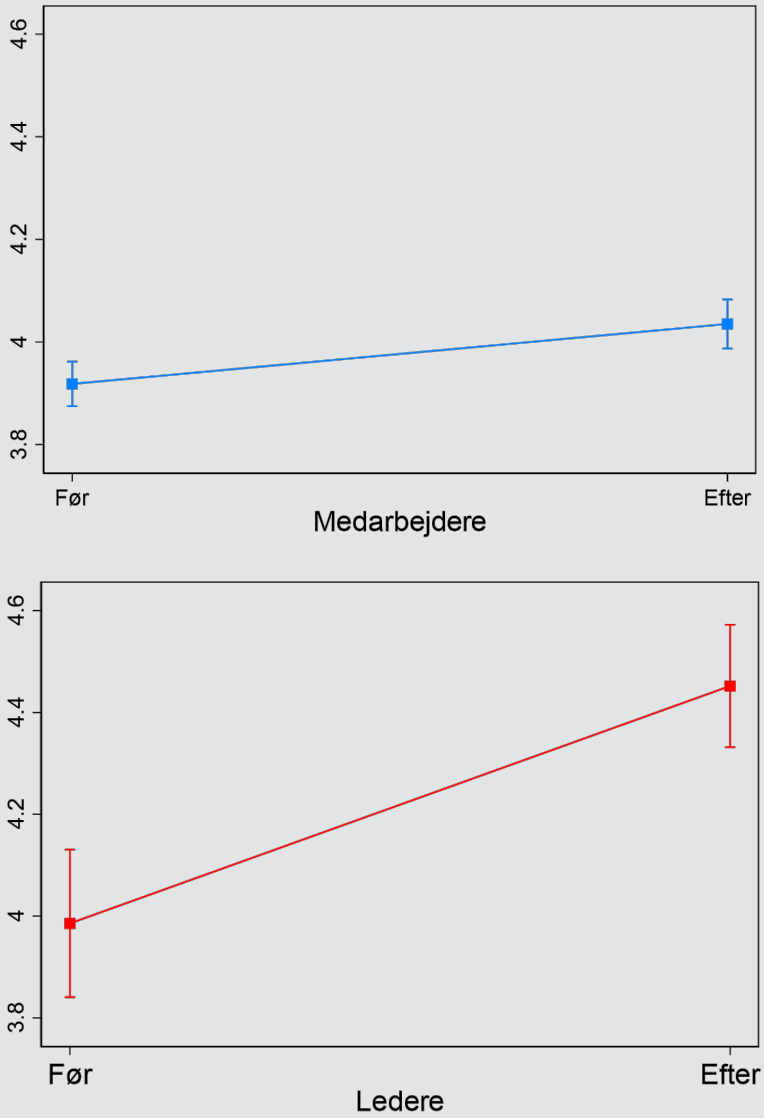


Anm.: Ledere: n = 146 (kommunal styring) og 137 (statslig styring). Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling. Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for "kommunal styring" (P<0,10), men ikke for "statslig styring". Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Frisættelsens elementer: Fagligt råderum og tillid (ældre)

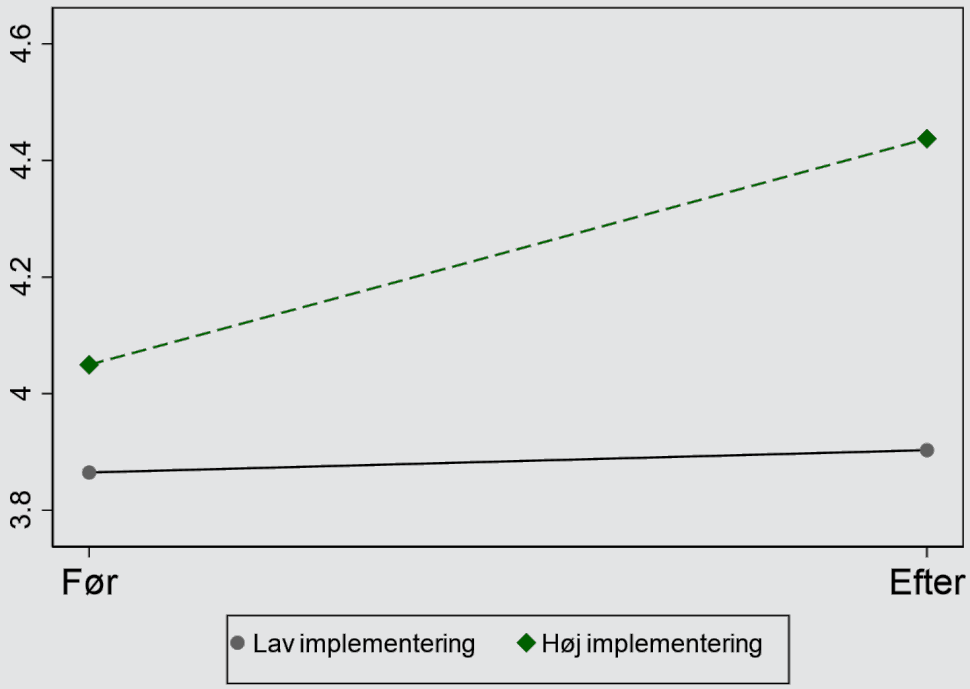
Bilagsfigur 3.92 "Jeg har faglig frihed til at tilrettelægge hjælpen til borgerne"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.232. Ledere: n = 155. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01) og for ledere (P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For ledere var spørgsmålsformuleringen: "Ledelsen giver medarbejderne faglig frihed til at tilrettelægge hjælpen til borgerne".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

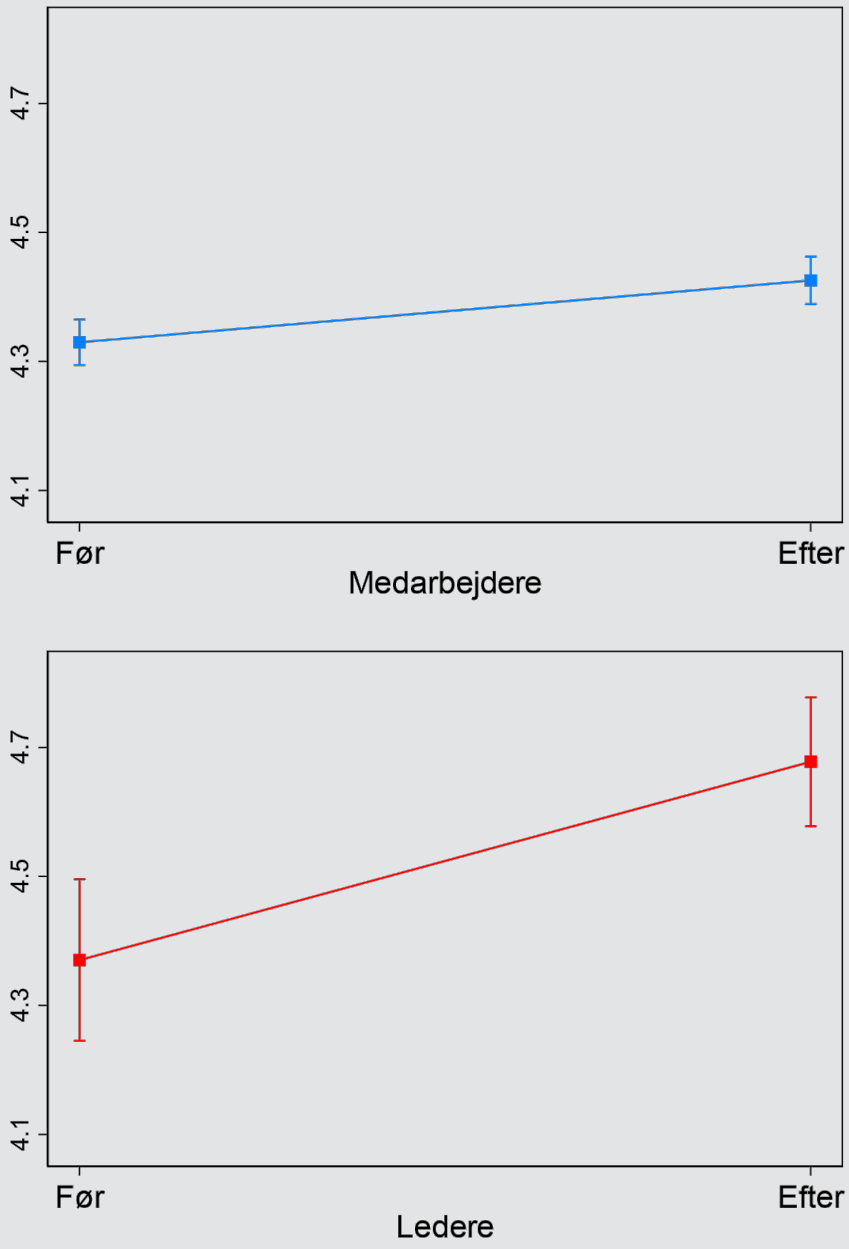
Bilagsfigur 3.93 "Jeg har faglig frihed til at tilrettelægge hjælpen til borgerne", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)



Anm.: Medarbejdere: n = 1.018. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er statistisk signifikant (P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

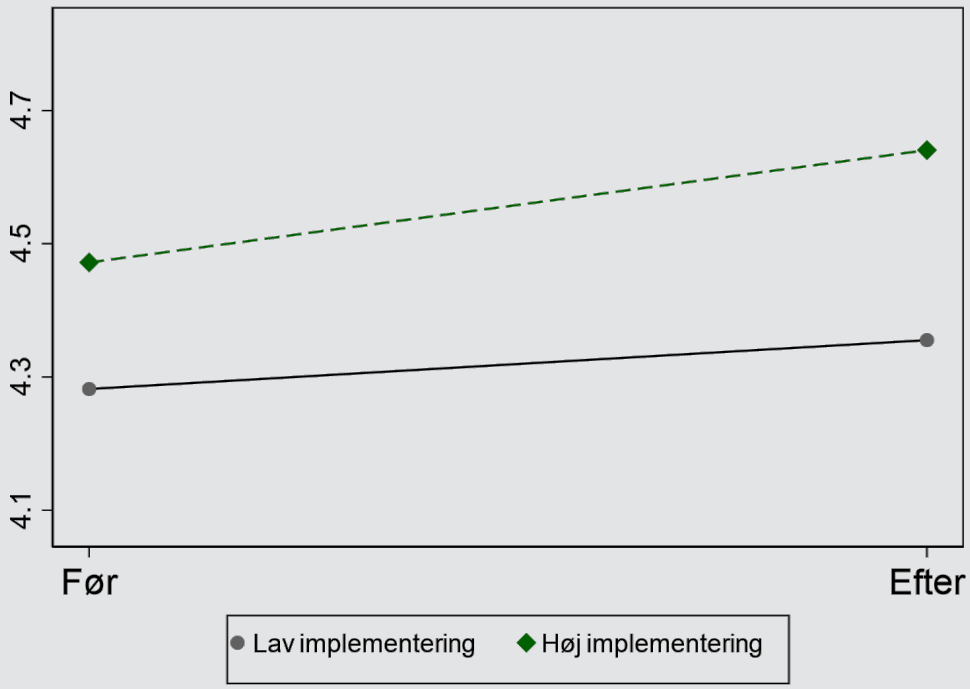
Bilagsfigur 3.94 "Jeg har mulighed for at bruge mine faglige kompetencer til gavn for den enkelte borger"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.256. Ledere: n = 155. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01) og for ledere (P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For ledere var spørgsmålsformuleringen: "Ledelsen giver medarbejderne mulighed for at bruge deres faglige kompetencer til gavn for den enkelte borger".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

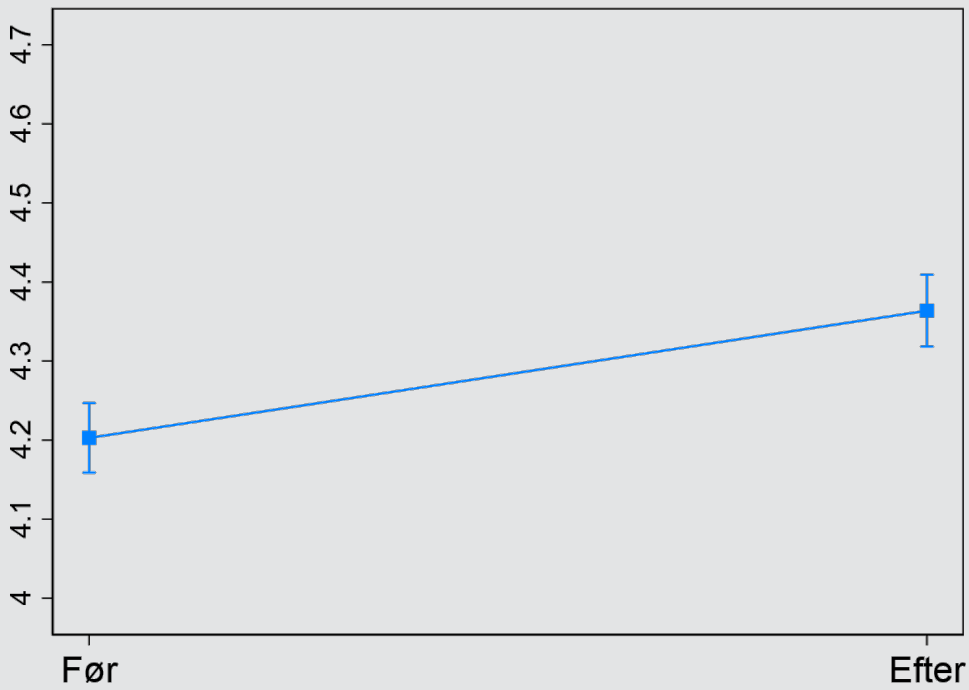
Bilagsfigur 3.95 **"Jeg har mulighed for at bruge mine faglige kompetencer til gavn for den enkelte borger", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**



Anm.: Medarbejdere: n = 1.030. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

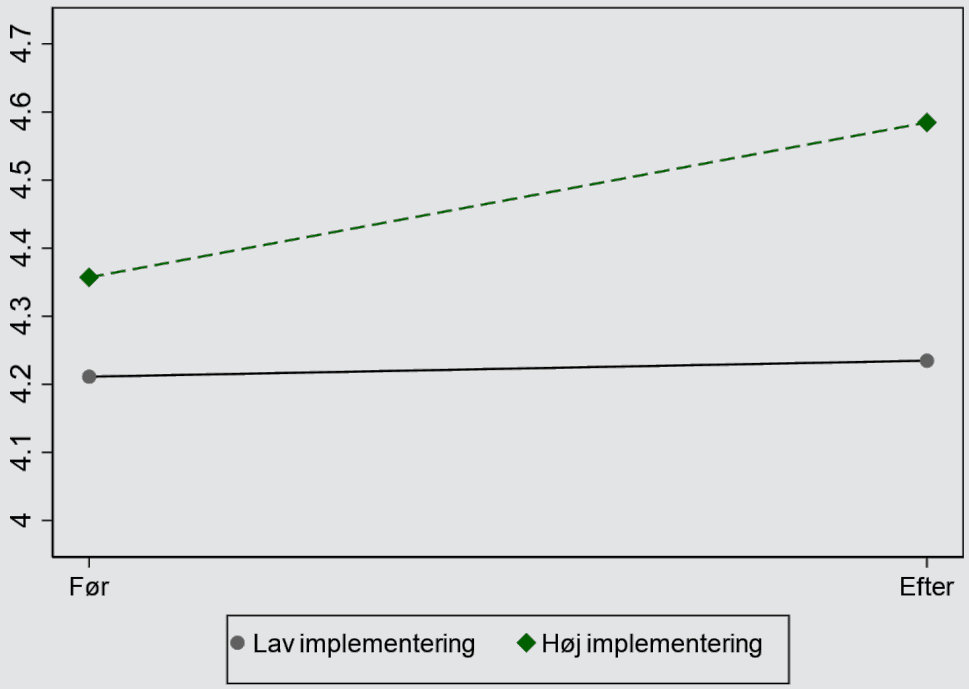
Bilagsfigur 3.96 "Jeg oplever stor faglig tillid fra ledelsen vedr. udførelsen af mit arbejde" (medarbejdere)



Anm.: Medarbejdere: n = 2.260. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune, stilling og alder. Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant (P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For ledere var spørgsmålsformuleringen: "Ledelsen giver medarbejderne mulighed for at bruge deres faglige kompetencer til gavn for den enkelte borger".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.97 "Jeg oplever stor faglig tillid fra ledelsen vedr. udførelsen af mit arbejde", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)

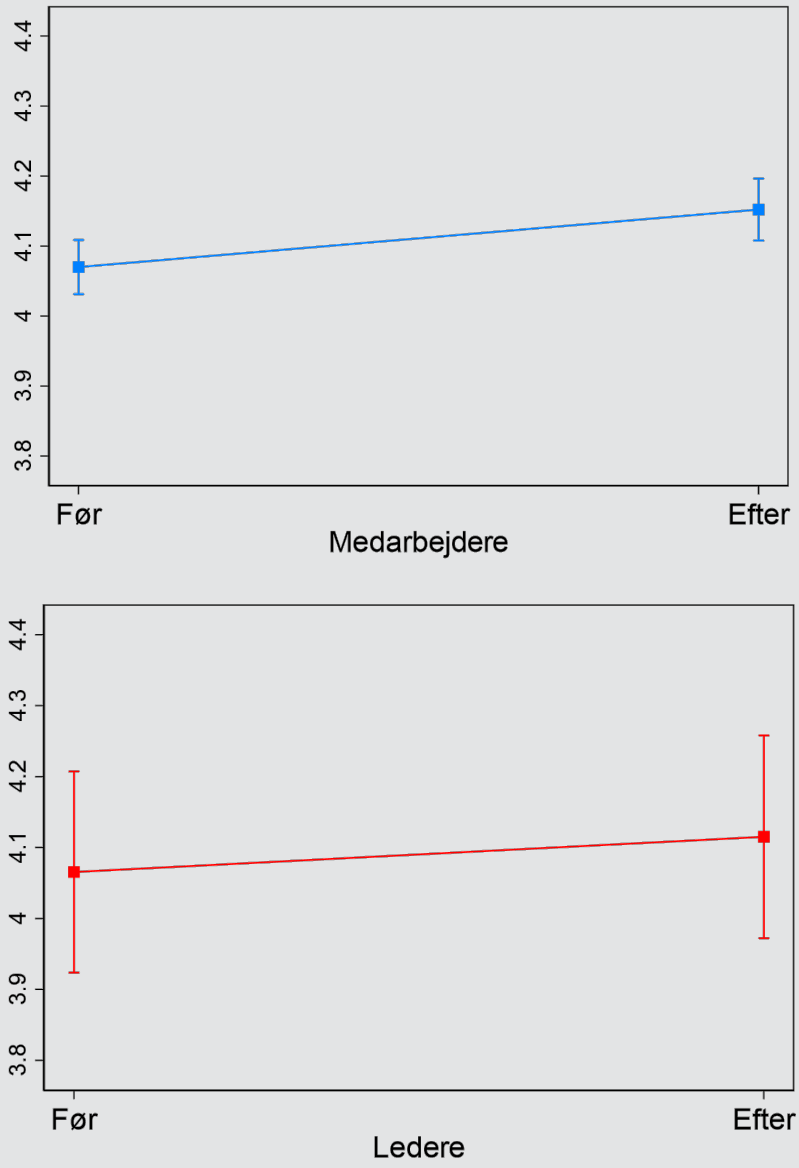


Anm.: Medarbejdere: n = 1.041. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er statistisk signifikant (P<0,05). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Frisættelsens elementer: Borgercentrering (ældre)

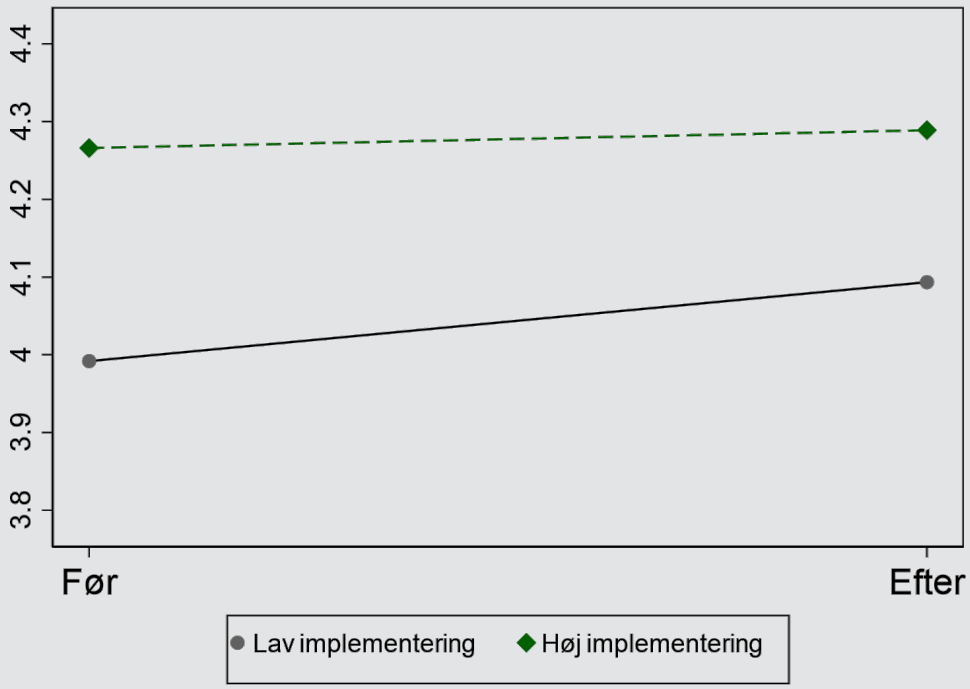
Bilagsfigur 3.98 "De pårørende inddrages i forhold til den hjælp, borgeren modtager"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.175. Ledere: n = 150. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,05), men ikke for ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test. For ledere var spørgsmålsformuleringen: "Ledelsen giver medarbejderne mulighed for at bruge deres faglige kompetencer til gavn for den enkelte borger".

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.99 "De pårørende inddrages i forhold til den hjælp, borgeren modtager", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)

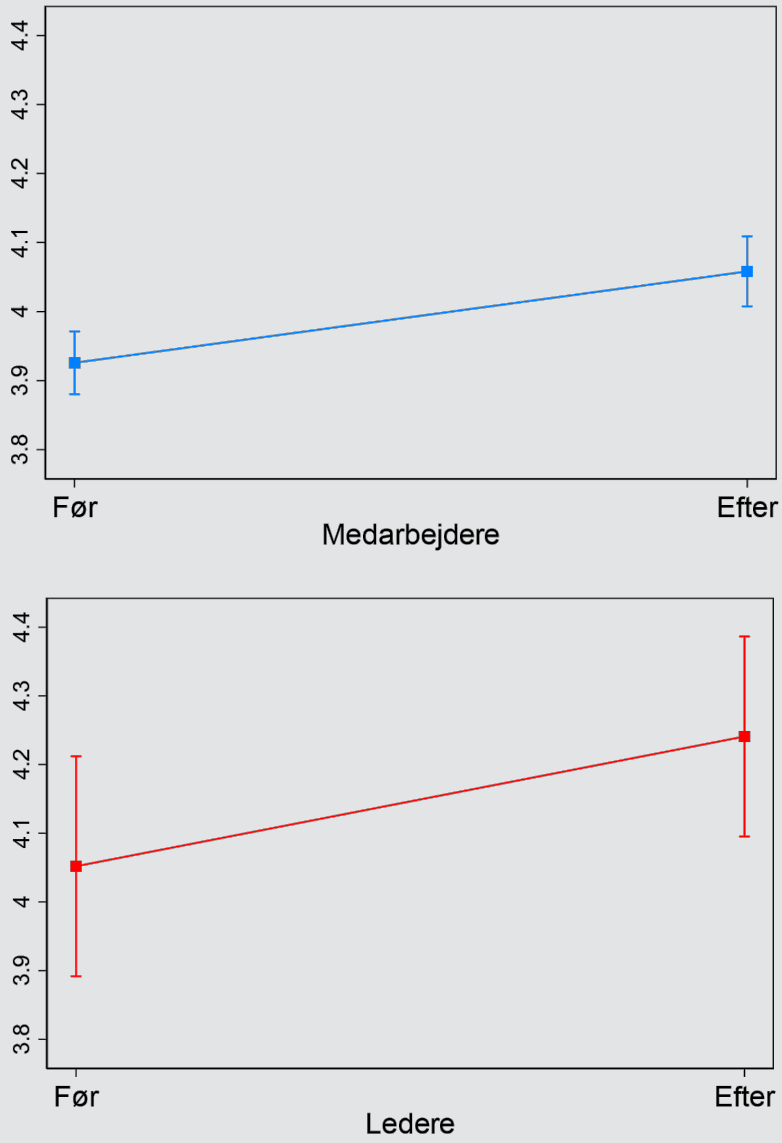


Anm.: Medarbejdere: n = 1.007. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Øvrige forhold (ældre)

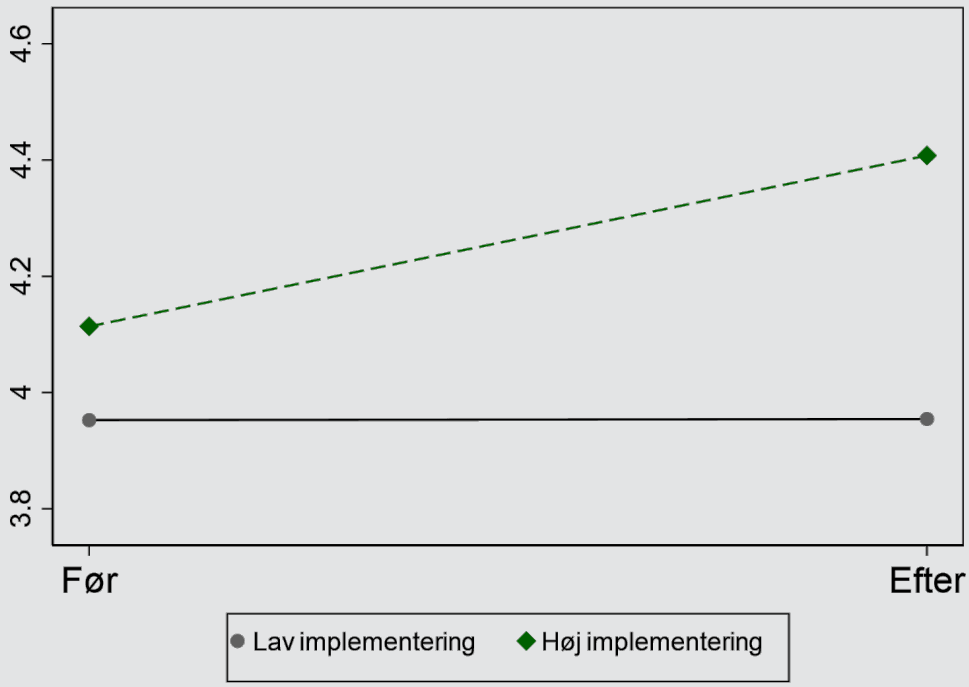
Bilagsfigur 3.100 "Jeg har en oplevelse af, at vi løfter i flok på tværs af medarbejdere og ledere på min arbejdsplads"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.271. Ledere: n = 157. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01), men ikke for ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

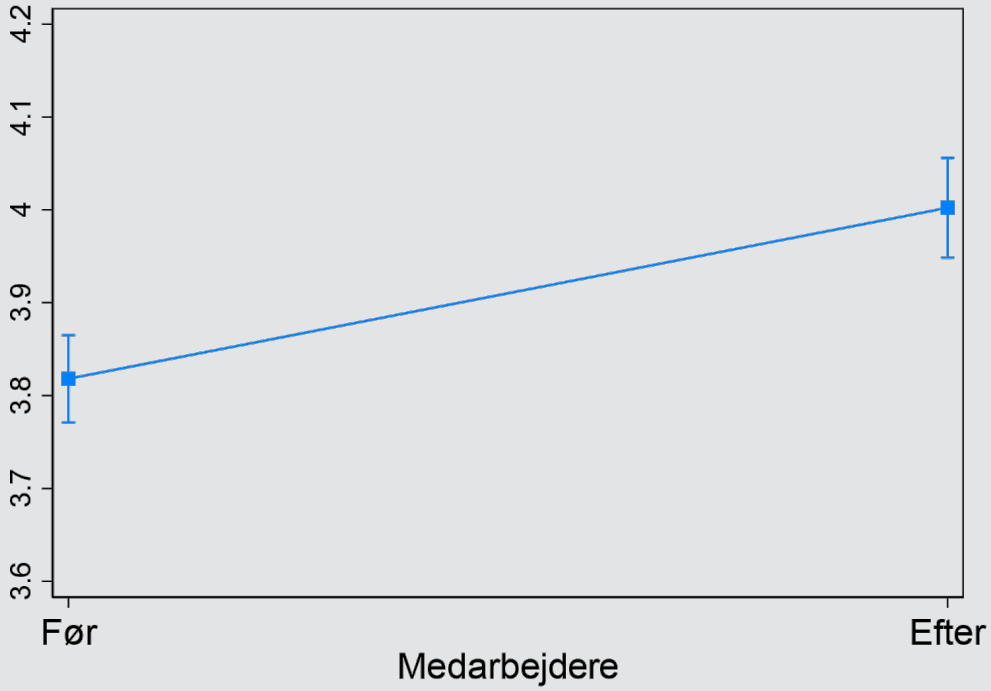
Bilagsfigur 3.101 **"Jeg har en oplevelse af, at vi løfter i flok på tværs af medarbejdere og ledere på min arbejdsplads", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)**



Anm.: Medarbejdere: n = 1.028. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er statistisk signifikant (P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

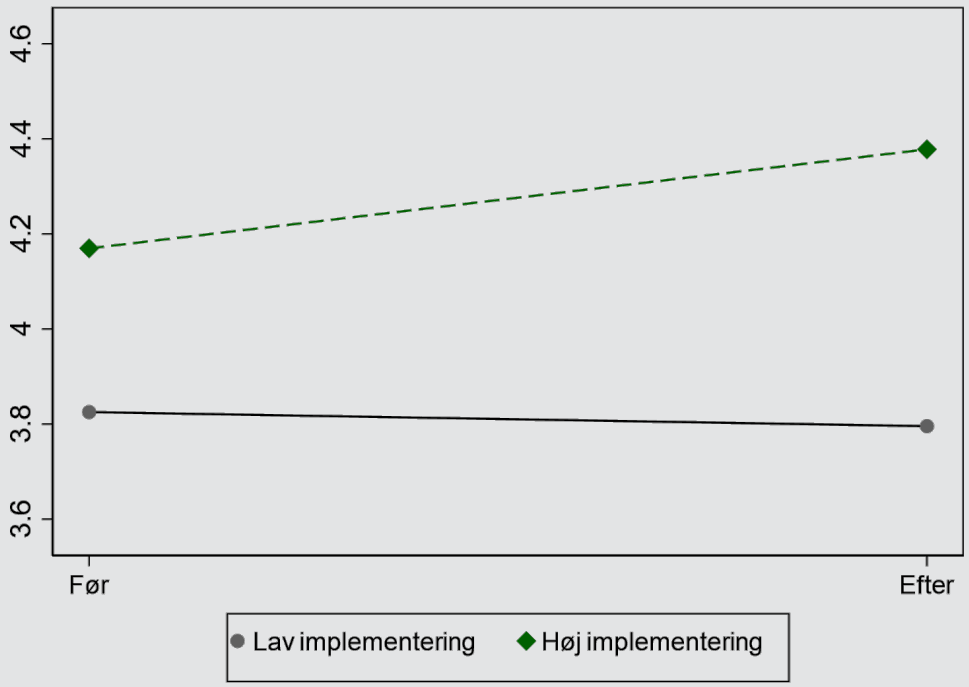
Bilagsfigur 3.102 "Der er fokus og opbakning fra min nærmeste leder"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.221. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune, stilling og alder. Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant (P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

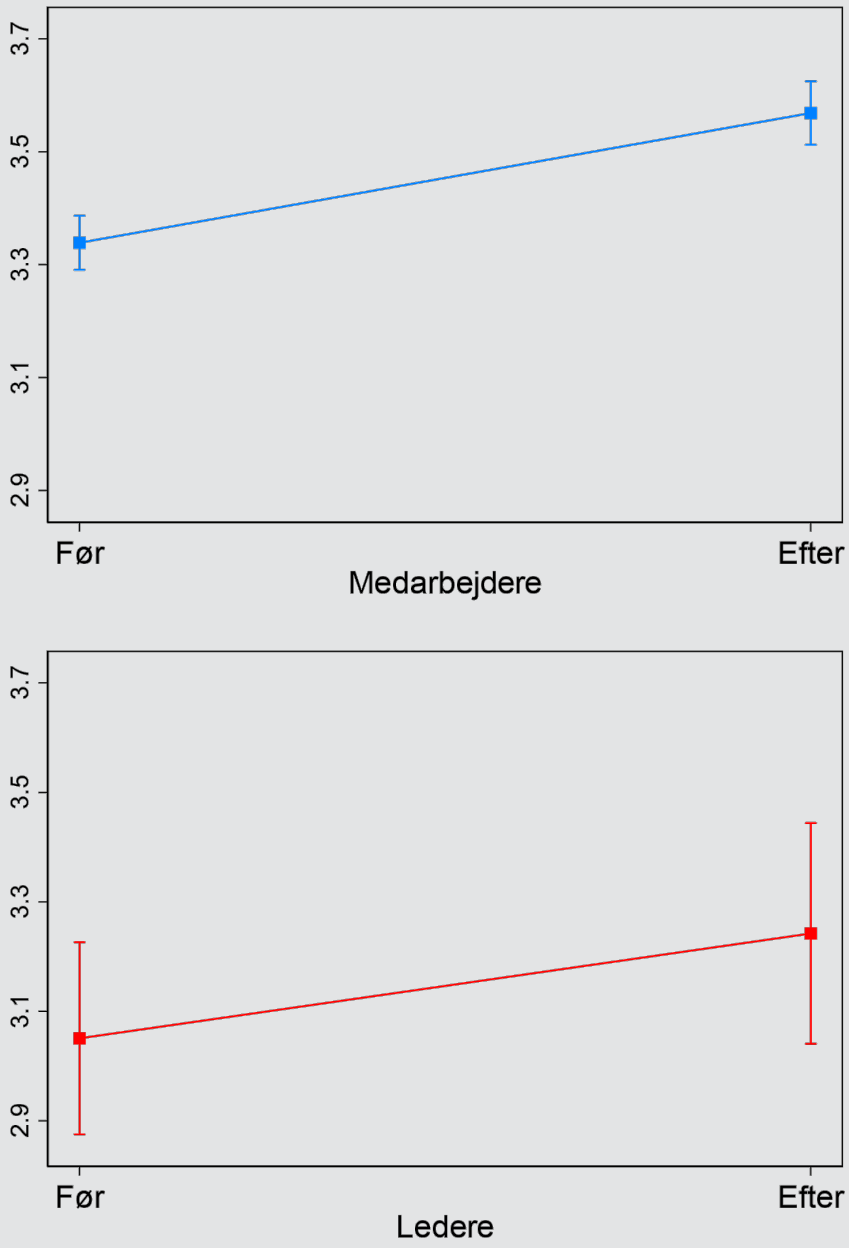
Bilagsfigur 3.103 "Der er fokus og opbakning fra min nærmeste leder", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)



Anm.: Medarbejdere: n = 991. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er statistisk signifikant (P<0,05). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

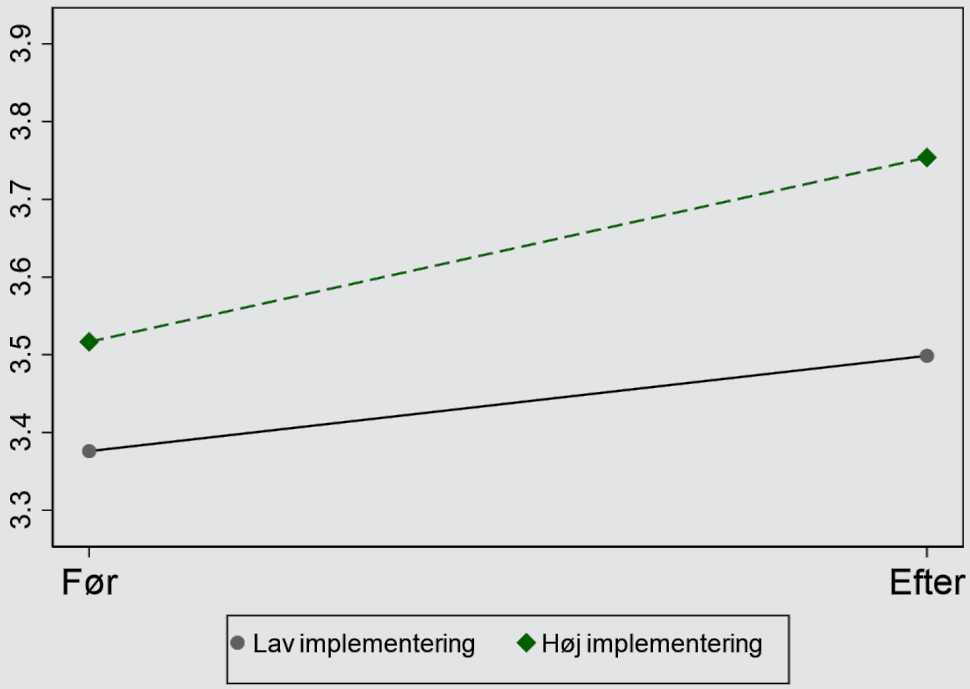
Bilagsfigur 3.104 "Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde"



Anm.: Medarbejdere: n = 2.258. Ledere: n = 157. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01), men ikke for ledere. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

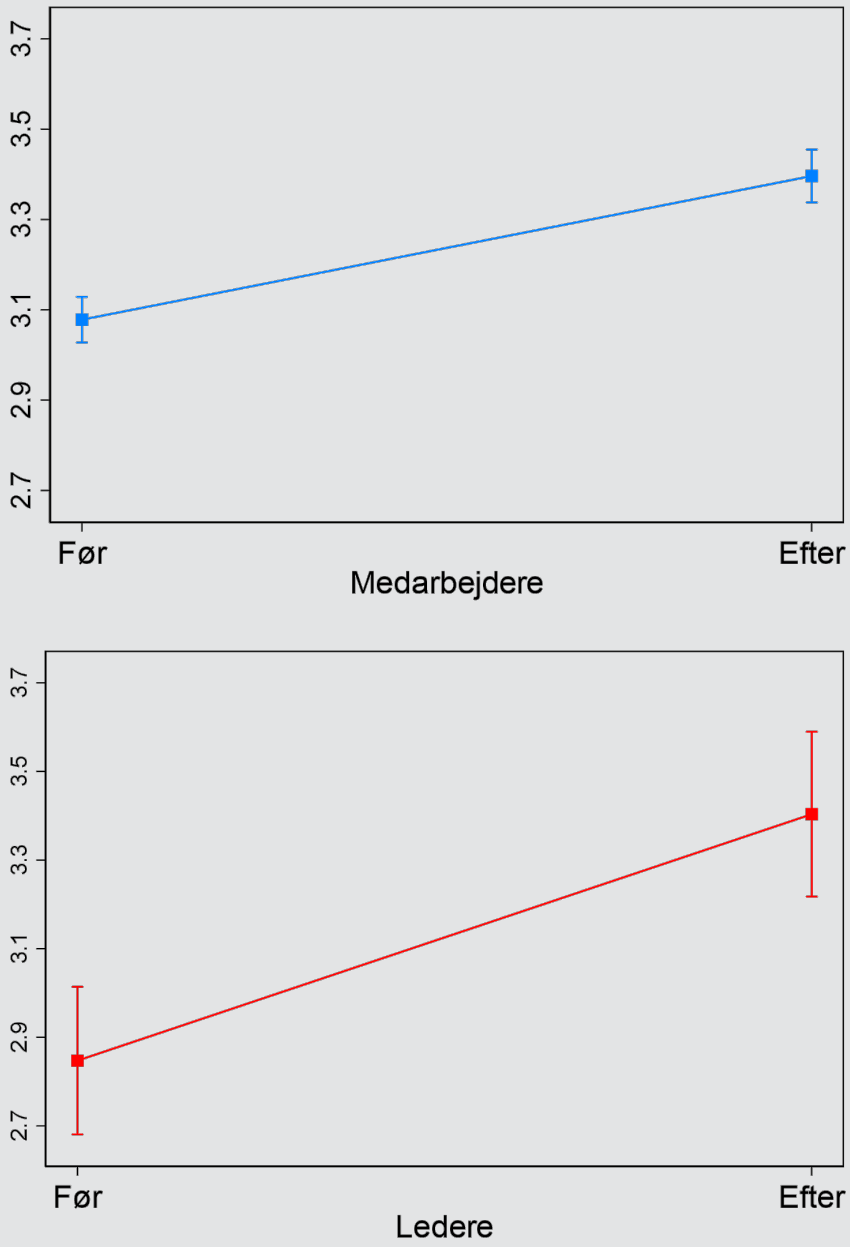
Bilagsfigur 3.105 "Jeg har tid nok til at udføre mit daglige arbejde", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)



Anm.: Medarbejdere: n = 1.010. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

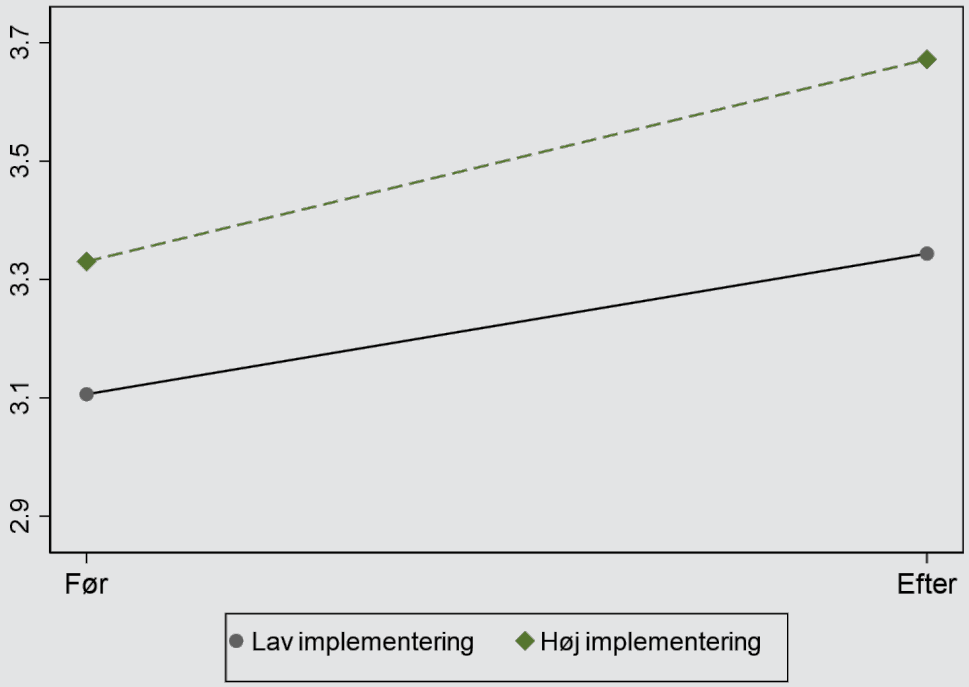
Bilagsfigur 3.106 "Der er ressourcer nok (fx tid afsat til den enkelte borger)", fordelt på implementeringsgrad (medarbejdere, der har besvaret begge målinger)



Anm.: Medarbejdere: n = 2.204. Ledere: n = 148. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling (samt alder for medarbejdere). Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant for medarbejdere (P<0,01) og for ledere P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

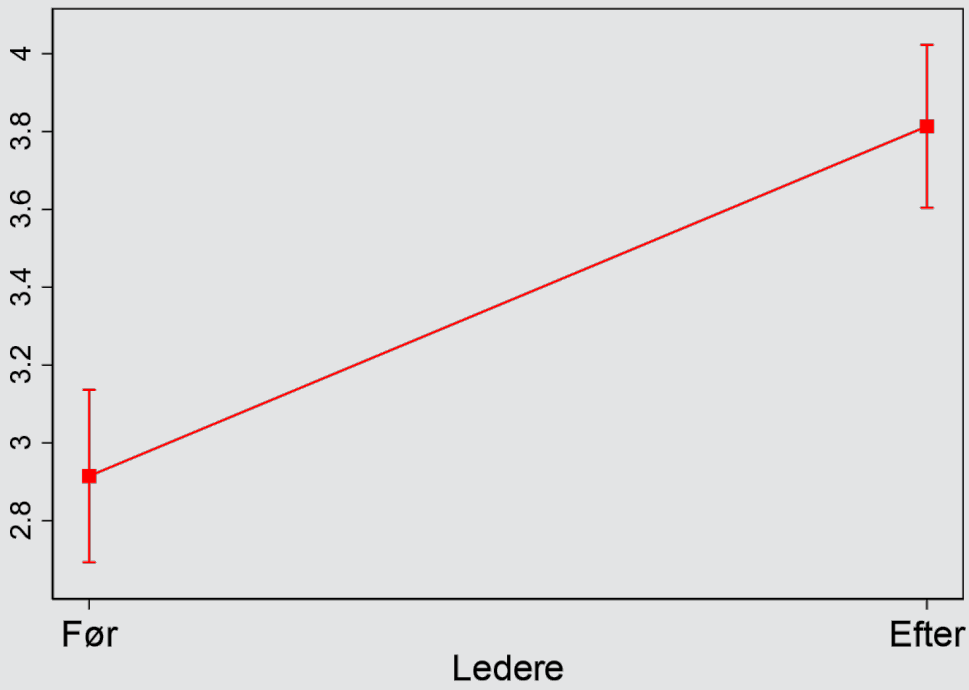
Bilagsfigur 3.107 "Der er ressourcer nok (fx tid afsat til den enkelte borger)"



Anm.: Medarbejdere: n = 982. Figuren viser forudsagte gennemsnit for medarbejdere, der har svaret på både før- og eftermåling. Medarbejderne er fordelt på hhv. høj og lav implementering. Medarbejdere med høj implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i meget høj grad" eller "i høj grad", mens medarbejdere med lav implementering har arbejdet med velfærdsaftalen "i nogen grad", "i mindre grad" eller "slet ikke". Forskellen i udviklingen for de to grupper er ikke statistisk signifikant. Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.

Bilagsfigur 3.108 "Jeg har gode muligheder for at rekruttere det personale, jeg har brug for" (ledere)



Anm.: Ledere: n = 155. Svarkategorier: 1 = Helt uenig, 2 = Overvejende uenig, 3 = Hverken enig eller uenig, 4 = Overvejende enig, 5 = Helt enig. Figuren viser forudsagte gennemsnit i hhv. før- og eftermåling på baggrund af OLS-regression med kontrol for baggrundsvariable (90-%'s konfidensintervaller). Som baggrundsvariable er der kontrolleret for respondents kommune og stilling. Forskellen i gennemsnitsværdi fra før- til eftermåling er statistisk signifikant (P<0,01). Standardfejl er klyngekorrigerede på individniveau og statistisk signifikans givet ved t-test.

Kilde: VIVE-survey i 2021 og 2024.