

[Leader Post-Treatment Survey]

Velkommen til spørgeskemaet!

I spørgeskemaet bliver du bedt om at tage stilling til en række udsagn. Hvis du er i tvivl om, hvor du skal sætte dit kryds, vil dit bedste bud være at foretrække frem for, at du springer spørgsmålet over.

For at få det bedste skærbillede under besvarelsen skal vinduet være maksimeret (dvs. fylde hele skærmen). Efter du har besvaret en sidespørgsmål, skal du selv trykke dig videre til næste side ved hjælp af knappen 'Næste' nederst på siden. Dine svar gemmes, efterhånden som du bladrer fremad til næste spørgsmål. Hvis du må afbryde besvarelsen, eller hvis der skulle opstå problemer med at udfylde skemaet, kan du derfor altid logge på igen med det tilsendte link.

Du kan løbende følge med i, hvor langt du er i besvarelsen. Når du har afsluttet spørgeskemaet, har du mulighed for at printe din besvarelse.

[Performance expectations]

Spørgsmålene på de følgende sider drejer sig om din ledelsesstil. Formålet med spørgsmålene er at få et billede af, hvordan du udøver ledelse. Tag ikke hensyn til, hvad der bliver set som politisk korrekt ledelse, men svar ud fra, hvad du faktisk gør.

De første nedenstående spørgsmål handler om dit fokus på medarbejdernes præstationer.

Som leder...

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
1. Forlanger jeg altid medarbejdernes bedste præstationer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
2. Forventer jeg ikke meget af medarbejdernes præstationer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
3. Vil jeg ikke stille mig tilfreds med andet end medarbejdernes bedste præstationer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
4. Viser jeg, at jeg har høje forventninger til medarbejderne	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Transformational leadership]

De næste spørgsmål handler om dit fokus på at klargøre [organisationen] retning og fremtid for medarbejderne.

Med vision mener vi en konkret beskrivelse af, hvilke mål medarbejderne samlet skal arbejde hen imod. Nogle ledere prioriterer at bruge visioner, mens andre ledere prioriterer andre ledelsesopgaver højere. Vi er interesseret i at høre, i hvilken grad, du som leder gør det første.

Som leder...

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
5. Konkretiserer jeg en klar vision for [organisationens] fremtid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
6. Kommunikerer jeg [organisationens] vision for fremtiden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
7. Har jeg en klar forståelse for, hvor jeg mener vores [organisation] skal være om 5 år	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
8. Gør jeg en løbende indsats for at skabe entusiasme for [organisationens] vision	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
9. Forsøger jeg at få medarbejderne til at acceptere fælles mål for [organisationen]	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
10. Gør jeg en løbende indsats for at få [organisationens] medarbejdere til at arbejde sammen i retning af visionen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
11. Bestræber jeg mig på at gøre det klart for medarbejderne, hvordan de kan bidrage til at opnå [organisationens] mål	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Transactional leadership – Contingent non-pecuniary rewards]

De næste spørgsmål handler om dit fokus på brugen af anerkendelse på [organisationen].

Som leder...

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
12. Giver jeg individuelle medarbejdere positiv feedback, hvis de præsterer godt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
13. Viser jeg aktivt min påskønnelse af medarbejdere, der gør deres arbejde bedre end forventet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
14. Anerkender jeg som oftest ikke individuelle medarbejdere, selvom de præsterer som krævet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
15. Roser jeg personligt medarbejdere, når de gør deres arbejde særlig godt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Transactional leadership – Contingent pecuniary rewards]

De næste spørgsmål handler om dit fokus på brugen af belønninger i [organisationen]. Med belønninger mener vi eksempelvis løntillæg, kurser, frynsegoder og forfremmelser. Du får senere mulighed for at præcisere, hvorvidt og hvordan du anvender forskellige typer belønningsmuligheder.

Som leder...

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
16. Belønner jeg medarbejdernes præstationer, når de lever op til mine krav	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
17. Belønner jeg medarbejderne på baggrund af, hvor godt de præsterer deres arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
18. Gør jeg det klart, hvad medarbejderne vil modtage, hvis de lever op til kravene	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
19. Lader jeg medarbejdernes indsats være afgørende for, hvilke belønninger de modtager	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Transactional leadership – Contingent sanctions]

De næste spørgsmål handler om, hvorvidt du lader det få konsekvenser for de enkelte medarbejdere, hvis de ikke lever op til krav og aftaler. Med konsekvenser mener vi eksempelvis uformelle irettesættelser, påtaler og afskedigelser. Du får senere mulighed for at præcisere, hvorvidt og hvordan du anvender forskellige typer konsekvenser.

Som leder...

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
20. Lader jeg det få konsekvenser for medarbejderne, hvis de præsterer dårligere end deres kollegaer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
21. Sørger jeg for, at det får konsekvenser for medarbejderne, hvis de ikke vedvarende præsterer som krævet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
22. Skrider jeg til handling over for dårligt præsterende medarbejdere, som ikke forbedrer sig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
23. Lader jeg det få konsekvenser for mine medarbejdere, hvis de ikke lever op til mine krav	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Leadership intention]

De to nedenstående spørgsmål handler om din brug af to ledelsesstrategier: 1) at gøre det fordelagtigt for den enkelte medarbejder at bidrage til opnåelse af [organisationens] mål via belønning eller konsekvenser og/eller 2) at få medarbejderne til at dele [organisationens] mål og tage dem ind som deres egne.

Som leder...

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
24. Forsøger jeg at sikre, at det har konsekvenser for de enkelte medarbejdere, hvorvidt de arbejder for at opnå [organisationens] mål	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
25. Forsøger jeg at gøre det til et mål i sig selv for medarbejderne at arbejde for at opnå [organisationens] mål	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Contingent tools to reward employees' good results]

Angiv i hvilken grad du anvender følgende redskaber til at *belønne medarbejdernes gode resultater og følge op på medarbejdernes dårlige resultater*. Dvs. at vi beder dig se bort fra, hvordan du anvender redskaberne uafhængigt af medarbejdernes indsats.

	Slet ikke	I mindre grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
26. Generelle løntillæg	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
27. Engangsvederlag/bonus	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
28. Forfremmelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
29. Kurser og videreuddannelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
30. Omfanget af selvbestemmelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
31. Tildeling af attraktive arbejdsopgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
32. Frynsegoder (fx arbejdstelefon, tablet, avis el.lign.)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
33. Uformelle irettesættelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
34. Påtaler	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
35. Afskedigelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Goal prioritization (only primary schools)]

36. Hvis du skulle prioritere skolens indsats mellem de følgende 7 områder, hvordan ville du så rangere dem?

Du bedes rangordne områderne med tallene 1-7, hvor 1 er det højest prioriterede område og 7 er det lavest prioriterede område. (Der kan være overlap mellem områderne, men forsøg alligevel at give dit bedste bud)

Elevernes sociale kompetencer	_____
Forældretilfredshed	_____
Elevernes faglige læring	_____
Medarbejdernes trivsel	_____
Elevernes personlige udvikling	_____
Elevernes trivsel	_____
Forberedelse af eleverne til ungdomsuddannelse	_____

[Goal prioritization (only secondary schools)]

37. Hvis du skulle prioritere gymnasiets indsats mellem de følgende 7 områder, hvordan ville du så rangere dem?

Du bedes rangordne områderne med tallene 1-7, hvor 1 er det højest prioriterede område og 7 er det lavest prioriterede område. (Der kan være overlap mellem områderne, men forsøg alligevel at give dit bedste bud)

Almen dannelse _____

Studieforberedelse _____

Højt fagligt niveau _____

Høj gennemførselsprocent
(fastholdelse) _____

Undgå underskud på
regnskabet _____

Lærertrivsel _____

Elevtrivsel _____

[Value conflict (only day care)]

38. Tildel hver af nedenstående fem værdier et tal fra 1-5, hvor 1 repræsenterer den værdi, som du mener, er mest ønskværdig at efterstræbe på din arbejdsplads. Du skal give alle værdierne et tal mellem 1 og 5, og du må kun bruge hvert tal én gang:

at opfylde individuelle
forældreønsker _____

at få mest muligt ud af de
tilgængelige ressourcer _____

at leve op til et generelt
samfundsansvar _____

at leve op til faglige
standarder _____

at skabe tæt sammenhæng
med kommunens øvrige
tilbud, f.eks. skoler og SFO _____

[The ethical identity-dilemma]

39. På en skala fra 0 – 10, hvordan vil du da vurdere din fagprofessionelle identitet i forhold til din identitet som generel leder?

- (1) 0 Min fagprofessionelle identitet er klart vigtigst
- (2) 1
- (3) 2
- (4) 3
- (5) 4
- (6) 5 Min fagprofessionelle identitet og min identitet som generel leder er lige vigtige
- (7) 6
- (8) 7
- (9) 8
- (10) 9
- (11) 10 Min identitet som generel leder er klart vigtigst

[The logical identity-dilemma]

40. På en skala fra 0 - 10, hvordan vil du da vurdere din identitet som kollega i forhold til din identitet som chef? (Med kollega menes medarbejdere i [organisationen] - dvs. ikke ledere på samme ledelsesniveau som dig)

- (1) 0 Min identitet som kollega er klart vigtigst
- (2) 1
- (3) 2
- (4) 3
- (5) 4
- (6) 5 Min identitet som kollega og min identitet som chef er lige vigtige
- (7) 6
- (8) 7
- (9) 8
- (10) 9
- (11) 10 Min identitet som chef er klart vigtigst

[Chain-of-command cross-pressure – focus]

41. Selvom vi ved, at ledelse afhænger af den konkrete situation, vil vi alligevel bede dig give det typiske billede af, hvordan du på en skala fra 0 - 10 overvejende placerer dig i situationer, hvor du skal håndtere uforenelige interesser fra dine medarbejdere og dine overordnede.

- (1) 0 Jeg fokuserer primært på varetagelsen af mine medarbejders interesser
- (2) 1
- (3) 2
- (4) 3
- (5) 4
- (6) 5 Jeg fokuserer lige meget på varetagelsen af mine overordnedes interesser og mine medarbejders interesser
- (7) 6
- (8) 7
- (9) 8
- (10) 9
- (11) 10 Jeg fokuserer primært på varetagelsen af mine overordnedes interesser

[Job satisfaction]

42. Samlet set på en skala fra 0 til 10, hvor tilfreds er du med dit nuværende job?

- (1) 0 Meget utilfreds
- (2) 1
- (3) 2
- (4) 3
- (5) 4
- (6) 5
- (7) 6
- (8) 7
- (9) 8
- (10) 9
- (11) 10 Meget tilfreds

[Formal performance management systems]

De følgende spørgsmål handler om brugen af formelle resultatopfølgninger i din [organisation]. Med ordet 'resultater' forstås de substantielle mål, som [organisationen] skal nå, dvs. [omåde-eksempler].

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
43. I min [organisation] har vi opstillet præcise skriftlige målsætninger for netop vores [organisations] resultater	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
44. Der foretages skriftlige evalueringer om min [organisations] opnåede resultater	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
45. Mine overordnede har opstillet klare mål for, hvilke resultater min [organisation] skal opnå	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
46. Min [organisation] er pålagt ovenfra at lave skriftlige evalueringer af vores målopfyldelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Performance information use]

Mange ledere i den offentlige sektor modtager information om deres organisations resultater [område-eksempler]. I hvor høj grad bruger du denne type information til at...

	Slet ikke	I mindre grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
47. Træffe personalemæssige beslutninger?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
48. Træffe beslutninger om fordelingen af vores ressourcer?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
49. Lære, hvordan vi kan forbedre vores arbejde?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Autonomy]

I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn?

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
50. Som leder har jeg stor frihed til at bestemme, hvilke medarbejdere vi skal ansætte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
51. Som leder har jeg stor frihed til at bestemme, hvilke medarbejdere vi skal afskedige	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
52. Som leder har jeg stor frihed til at fordele vores ressourcer inden for [organisationstype]	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
53. Mit [organisation] er frit til selv at bestemme, hvordan vi organiserer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Helt uenig Overvejen
de uenig Hverken
enig eller
uenig Overvejen
de enig Helt enig

vores arbejde

54. Som leder har jeg stor frihed til at benytte økonomiske midler til at belønne medarbejderne
- (1) (2) (3) (4) (5)

[Leadership domain identification]

De følgende spørgsmål handler om dig som leder, og hvor betydningsfuld, du mener, ledelse er. Angiv nedenfor, hvor uenig eller enig du er i følgende udsagn.

- | | Helt uenig | Overvejende uenig | Lidt uenig | Hverken enig eller uenig | Lidt enig | Overvejende enig | Helt enig |
|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 55. Jeg er en ledelsesorienteret person | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> | (7) <input type="checkbox"/> |
| 56. Jeg er en god leder | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> | (7) <input type="checkbox"/> |
| 57. Ledelse er vigtigt for mig | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> | (7) <input type="checkbox"/> |
| 58. Ledelsesevner er vigtige for min karriere | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> | (7) <input type="checkbox"/> |

[Strategy focus]

Spørgsmålene på de følgende sider handler om brugen af strategi [i organizationstype]. Med strategi menes den måde [organisationstype] bestemmer sine langsigtede mål, handlinger og ressourcellokering for at opnå målene. Med udgangspunkt i din [organisations] strategi bedes du tage stilling til følgende udsagn:

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
59. Vi forsøger at være først til at identificere nye måder at gøre tingene på	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
60. At søge efter nye muligheder er en væsentlig del af vores overordnede strategi	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
61. Vi skifter ofte vores fokus til nye aktivitetsområder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
62. Vi forsøger at opretholde en stabil prioritering mellem vores aktiviteter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
63. Vi fokuserer kun på vores kerneaktiviteter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
64. Vi ændrer kun måderne at gøre tingene på, når vi er under pres udefra	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
65. Vi har ikke særligt stort fokus på muligheder for nye aktiviteter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
66. Vi udforsker kun nye muligheder, når vi er under pres udefra	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Organizational self-esteem]

Tænk på de signaler, du modtager gennem dine overordnedes holdninger og adfærd. Angiv nedenfor i hvilken grad, du er enig eller uenig i at udsagnene passer på dig

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejen de enig	Helt enig
67. Jeg betyder noget her	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
68. Jeg bliver taget alvorligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
69. Jeg er vigtig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
70. Man stoler på mig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
71. Der er tiltro til mig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
72. Jeg kan gøre en forskel	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
73. Jeg er værdifuld	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
74. Jeg er hjælpsom	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
75. Jeg er effektiv	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
76. Jeg er samarbejdende	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Work engagement]

De følgende spørgsmål vedrører dit forhold til dit arbejde. Vælg det svar til hvert spørgsmål, som passer bedst på dig.

	Aldrig	Næsten aldrig	Af og til	Jævnlig t	Ofte	Næsten altid	Altid
77. Jeg føler, at jeg sprudler af energi på mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
78. Jeg føler mig stærk og veloplagt på mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
79. Jeg har lyst til at gå på arbejde, når jeg står op om morgenen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
80. Jeg er begejstret for mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
81. Mit arbejde inspirerer mig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
82. Jeg er stolt af det arbejde, jeg udfører	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
83. Jeg føler mig glad, når jeg arbejder hårdt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
84. Jeg er fordybet i mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
85. Jeg lader mig rive med, når jeg arbejder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

[Self-efficacy]

De følgende udsagn handler om dine tanker og følelser I forskellige situationer. For hvert spørgsmål beder vi dig indikere den svarkategori, der giver den mest retvisende beskrivelse af dig. Læs hvert spørgsmål grundigt før du svarer og svar så ærligt som muligt.

	Passer slet ikke	Passer en lille smule	Passer ret godt	Passer fuldstændig
86. Jeg har tiltro til, at jeg effektivt kan håndtere uforudsete situationer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
87. Takket være min opfindsomhed kan jeg håndtere uforudsete situationer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
88. Hvis jeg har problemer, kan jeg som regel finde en god løsning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
89. Jeg kan håndtere hvad som helst, jeg bliver udsat for	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

[Subjective performance I]

Udsagnene på denne side handler om, hvordan du udfører dit arbejde.

Nedenfor bedes du angive, i hvor høj grad du er enig i, at følgende udsagn karakteriserer dig.

I de seneste tre måneder...

	Aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Altid
90. Påtog jeg mig ekstra ansvar	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
91. Påbegyndte jeg selv nye opgaver, når mine gamle opgaver var afsluttet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
92. Tog jeg udfordrende opgaver, når de var tilgængelige	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
93. Fandt jeg kreative løsninger på nye problemer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
94. Blev jeg ved med at lede efter nye udfordringer i mit job	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
95. De fleste dage har jeg en følelse af at have præsteret noget ved at arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Subjective performance II]

I hvor høj grad er du enig i, at følgende udsagn karakteriserer dig som leder:

	Helt uenig	Overvejende uenig	Lidt uenig	Hverken enig eller uenig	Lidt enig	Overvejende enig	Helt enig
96. Jeg opnår målene med mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
97. Jeg indfrier præstationskravene på mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
98. Jeg opfylder alle de krav, jobbet stiller	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
99. Jeg præsterer samlet set godt i arbejdet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
100. Jeg udfører arbejdsopgaverne, som det forventes	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

[Perceived organizational changes]

I hvilket omfang har følgende forandringer været gennemført på din arbejdsplads inden for det seneste år?

	Ingen forandringer	Mindre forandringer	Større forandringer	Meget omfattende forandringer
101. Forandringer i dit eget arbejde (fx i forhold til opgaver og/eller processer)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
102. Forandringer i arbejdspladsens organisation (fx omorganisering, sammenlægning og/eller opsplitning)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
103. Forandringer i overordnet strategi (fx målsætninger og prioriteringer)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

[Perceived performance – Parents’ satisfaction] (Primary schools)

I de følgende spørgsmål beder vi dig give en vurdering af, hvordan din skole klarer sig i forhold til forældretilfredshed.

	Noget dårligere	Lidt dårligere	Cirka lige så godt	Lidt bedre	Noget bedre
104. Hvordan vurderer du, at forældretilfredsheden med din skole samlet set er sammenlignet med andre skoler i kommunen?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
105. Hvordan vurderer du, at forældretilfredsheden med din skole samlet set er sammenlignet med andre skoler, der har et lignende elevgrundlag?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
106. Hvordan vurderer du, at forældretilfredsheden med din skole er lige nu sammenlignet med for et år siden?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Perceived performance - Parents' satisfaction] (Daycare)

I de følgende spørgsmål beder vi dig give en vurdering af, hvordan dit dagtilbud klarer sig i forhold til forældretilfredshed.

	Noget dårligere	Lidt dårligere	Cirka lige så godt	Lidt bedre	Noget bedre
107. Hvordan vurderer du, at forældretilfredsheden med dit dagtilbud samlet set er sammenlignet med andre dagtilbud i kommunen?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
108. Hvordan vurderer du, at forældretilfredsheden med dit dagtilbud samlet set er sammenlignet med andre dagtilbud, der har et lignende børnegrundlag?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
109. Hvordan vurderer du, at forældretilfredsheden med dit dagtilbud er lige nu sammenlignet med for et år siden?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Perceived performance - users' well-being] (Schools)

I de følgende spørgsmål beder vi dig give en vurdering af, hvordan din skole klarer sig i forhold til elevernes trivsel.

	Noget dårligere	Lidt dårligere	Cirka lige så godt	Lidt bedre	Noget bedre
110. Hvordan vurderer du, at elevernes trivsel er i din skole samlet set sammenlignet med andre skoler i kommunen?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
111. Hvordan vurderer du, at elevernes trivsel er i din skole samlet set sammenlignet med andre skoler, der har et lignende elevgrundlag?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
112. Hvordan vurderer du, at elevernes trivsel på din skole er lige nu sammenlignet med for et år siden?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Perceived performance - users' well-being] (Daycare)

I de følgende spørgsmål beder vi dig give en vurdering af, hvordan dit dagtilbud klarer sig i forhold til børnenes trivsel.

	Noget dårligere	Lidt dårligere	Cirka lige så godt	Lidt bedre	Noget bedre
113. Hvordan vurderer du, at børnenes trivsel er i dit dagtilbud samlet set sammenlignet med andre dagtilbud i kommunen?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
114. Hvordan vurderer du, at børnenes trivsel er i dit dagtilbud samlet set sammenlignet med andre dagtilbud, der har et lignende børnegrundlag?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
115. Hvordan vurderer du, at børnenes trivsel i dit dagtilbud er lige nu sammenlignet med for et år siden?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Bullying in the work place]

Følgende handlinger ses ofte som eksempler på negativ adfærd på arbejdspladsen.

Hvor ofte er du blevet udsat for følgende handlinger i de sidste 6 måneder?

	Aldrig	Af og til	Månedligt	Ugentligt	Dagligt
116. At nogen tilbageholder information, som påvirker din arbejdsindsats	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
117. At der bliver spredt sladder og rygter om dig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
118. At blive ignoreret, udelukket fra eller frosset ude af det sociale fællesskab	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
119. At nogen fornærmer eller håner dig som person (f.eks. dine vaner og baggrund), dine holdninger eller dit privatliv	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
120. At blive råbt af eller blive mål for spontan vrede (eller raserianfald)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
121. Gentagne gange at blive mindet om dine fejltagelser eller "bommerter"	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
122. At blive ignoreret eller mødt med fjendtlighed, når du	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

	Aldrig	Af og til	Månedligt	Ugentligt	Dagligt
henvender dig til andre					
123. Vedvarende kritik af dit arbejde og din indsats	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
124. Grov spøg fra folk, som du ikke kommer så godt ud af det med	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Subjective measures of bullying]

Mobning finder sted, når en eller flere personer gentagne gange over en længere periode bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger eller adfærd på sit arbejde, som det er svært at forsvare sig imod.

Har du på din arbejdsplads indenfor de sidste 6 måneder

	Aldrig	Af og til	Månedligt	Ugentligt	Dagligt
125. Været udsat for mobning?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
126. Været vidne til, at en person er blevet mobbet?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
127. Selv mobbet eller været med til at mobbe andre?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Who bullied you? (if not "never" to item 23)]

128. Hvem var det, der mobbede dig? (sæt gerne flere krydser)

- (1) Din nærmeste leder
- (2) Den øverste ledelse
- (3) Kollegaer
- (4) Underordnede
- (5) Kunder/klienter
- (6) Elever/studerende
- (7) Pårørende til elever/studerende
- (8) Hvis andre, hvem? _____

129. Hvis du har yderligere kommentarer, kan du skrive dem her:

Mange tak for din deltagelse!

Du kan udskrive din besvarelse ved hjælp af printikonet:

