

[Employee Post-Treatment Survey]

Velkommen til spørgeskemaet!

I spørgeskemaet bliver du bedt om at tage stilling til en række udsagn om din leders ledelsesstil. Med din leder mener vi

[Nærmeste leder]

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 sides spørgsmål, 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. De sidste sider omhandler faktuelle spørgsmål og er derfor hurtigere at besvare end de første.

Når du har afsluttet spørgeskemaet, har du mulighed for at printe din besvarelse.

Spørgsmålene på de følgende sider drejer sig om din leders ledelsesstil. Med din leder mener vi: [Nærmeste leder]

[Performance expectations]

Formålet med spørgsmålene er at få et billede af, hvordan din leder generelt udøver sin ledelse, så selvom spørgsmålene kan virke overordnede, vil vi bede dig svare så godt som muligt.

De første nedenstående spørgsmål handler om din leders fokus på medarbejdernes præstationer.

Min leder ...

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
1. Forlanger altid medarbejdernes bedste præstationer	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
2. Forventer ikke meget af medarbejdernes præstationer	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
3. Vil ikke stille sig tilfreds med andet end medarbejdernes bedste præstationer	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
4. Viser, at vedkommende har høje forventninger til medarbejderne	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Transformational leadership]

De næste spørgsmål handler om din leders fokus på at klargøre [organisationens] mål 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, din leder gør det første.

Min leder ...

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

[Transactional leadership – contingent non-pecuniary]

De næste spørgsmål handler om din leders fokus på brugen af anerkendelse i [organisationen].

Min leder...

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

[Transactional leadership – contingent pecuniary rewards]

De næste spørgsmål handler om din leders 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 din leder anvender forskellige typer belønningsmuligheder.

Min leder...

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

[Transactional leadership – Contingent sanctions]

De næste spørgsmål handler om, hvorvidt din leder lader det få konsekvenser for de enkelte medarbejdere, hvis de ikke lever op til krav og aftaler.

Med konsekvenser mener vi eksempelvis uformelle irrettesættelser, påtaler og afskedigelser. Du får senere mulighed for at præcisere, hvorvidt og hvordan din leder anvender forskellige typer konsekvenser.

Min leder...

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

[Contingent tools to reward employees' good results]

Angiv i hvilken grad din leder 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 din leder anvender redskaberne uafhængigt af medarbejdernes indsats.

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

[Verbal rewards]

34. Hvis du og dine kolleger klarer jeres opgaver rigtigt godt, får I så ros fra jeres leder?

- (1) ☐ Ja
(2) ☐ Nej

[Verbal rewards, supportive or controlling]

Angiv venligst, hvor enig/uenig, du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
35. Selv min leders rosende kommentarer til mit arbejde føles kontrollerende	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
36. Min leders ros af min indsats bidrager til at udvikle mig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
37. Regelmæssig positiv feedback er med til at understøtte min interesse i arbejdet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Verbal rewards, visibility]

Angiv venligst, hvor enig/uenig, du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
38. Min leder roser offentligt sine medarbejdere	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
39. Min leder giver som oftest anerkendelse for god indsats på tomandshånd	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
40. Min leder gør det meget synligt (fx via nyhedsbreve, opslagstavler osv.), hvilke medarbejdere der klarer sig godt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Perceived organizational changes]

Nedenstående spørgsmål handler om, hvorvidt din leder på en række områder har ændret adfærd i det seneste år.

Min leder ...

	Meget mere end tidligere år	Lidt mere	Ingen mærkbar ændring	Lidt mindre	Meget mindre end tidligere år
41. Giver konkret ros knyttet til medarbejdernes indsats	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
42. Giver konkret ros knyttet til medarbejdernes resultater	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
43. Belønner lønmæssigt de medarbejdere, der gør en stor indsats	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
44. Belønner lønmæssigt de medarbejdere, der leverer bestemte resultater	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
45. Giver negative konsekvenser for medarbejdere, hvis indsats ikke er tilfredsstillende	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
46. Kommunikerer skolens retning for medarbejderne	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
47. Arbejder mod, at alle forstår, hvad skolen skal bidrage med	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
48. Fastholder fokus på, i hvilken retning skolen skal arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[The ethical identity-dilemma]

49. Hvordan opfatter du din leder på en skala fra 0 – 10, hvor 0 er fagprofessionel leder, og 10 er generel leder?

- (0) ☐ 0 Jeg opfatter udelukkende min leder som fagprofessionel leder
- (1) ☐ 1
- (2) ☐ 2
- (3) ☐ 3
- (4) ☐ 4
- (5) ☐ 5 Jeg opfatter min leder lige meget som fagprofessionel leder og som generel leder
- (6) ☐ 6
- (7) ☐ 7
- (8) ☐ 8
- (9) ☐ 9
- (10) ☐ 10 Jeg opfatter udelukkende min leder som generel leder

[The logical identity-dilemma]

50. Hvordan opfatter du din leder på en skala fra 0 – 10, hvor 0 er kollega, og 10 er chef?

- (0) ☐ 0 Jeg opfatter udelukkende min leder som kollega
- (1) ☐ 1
- (2) ☐ 2
- (3) ☐ 3
- (4) ☐ 4
- (5) ☐ 5 Jeg opfatter min leder lige meget som kollega og som chef
- (6) ☐ 6
- (7) ☐ 7
- (8) ☐ 8
- (9) ☐ 9
- (10) ☐ 10 Jeg opfatter udelukkende min leder som chef

[Public service motivation – Self-sacrifice]

De næste spørgsmål handler om din motivation. Tag dig ikke så meget af, hvad der kan opfattes som det politisk korrekte svar, men prøv at svare så ærligt som muligt.

Angiv venligst hvor enig/uenig, du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
51. Det er vigtigere for mig at gøre en forskel i forhold til samfundet end at opnå personlig vinding	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
52. Jeg mener, at man skal bidrage med mere til samfundet, end man modtager	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
53. Jeg er villig til at risikere at skulle tilsidesætte mine personlige behov for samfundets skyld	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
54. Jeg er klar til at lide afsavn for samfundets skyld	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
55. Jeg sætter samfundsmæssige forpligtigelser over hensynet til mig selv	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
56. Jeg er ikke bange for at forsvare andres rettigheder, selvom det betyder, at jeg bliver gjort til grin	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Public service motivation – Compassion]

Angiv venligst, hvor enig/uenig, du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
57. Jeg bliver følelsesmæssigt berørt, når jeg ser mennesker i nød	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
58. For mig er hensyntagen til andres velfærd meget vigtig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
59. Jeg bliver meget berørt, når jeg ser andre mennesker blive behandlet uretfærdigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
60. Jeg føler sympati overfor mindre privilegerede mennesker med problemer	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
61. Daglige begivenheder minder mig ofte om, hvor afhængige vi er af hinanden	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Public service motivation – Attraction to public policy]

Angiv venligst, hvor enig/uenig, du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
62. Jeg forbinder generelt politik med noget positivt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
63. Jeg bryder mig ikke om det politiske spil	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
64. Jeg har ikke særligt høje tanker om politikere	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Public service motivation – Commitment to the public interest]

Angiv venligst, hvor enig/uenig, du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
65. Det er vigtigt for mig, at offentlige ydelser gavner samfundet som helhed	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
66. Det er vigtigt for mig, at de offentlige ydelser er i orden	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
67. Jeg ser helst, at offentligt ansatte gør det, der er bedst for hele samfundet, selvom det skulle gå udover mine egne interesser	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
68. Det er vigtigt for mig at bidrage til det fælles bedste	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
69. Det er min borgerpligt at gøre noget, der tjener samfundets bedste	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[User orientation (only the day care area received item 73)]

Angiv venligst hvor enig/uenig, du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
70. Hensynet til den enkelte er vigtigere end hensynet til formelle regler	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
71. Det giver mig energi at vide, at jeg har gjort det godt for [brugerne]	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
72. Hvis [brugerne] er tilfredse - så er opgaven løst	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
73. Hvis forældrene er tilfredse – så er opgaven løst	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Intrinsic motivation]

Angiv venligst, hvor enig/uenig, du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
74. Jeg nyder i høj grad mit daglige arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
75. En ret stor del af mine arbejdsopgaver er kedelige	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
76. Mit arbejde er meget spændende	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
77. Jeg kan godt lide at udføre de fleste af mine arbejdsopgaver	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Person-environment fit – Person-organization fit]

Angiv venligst, hvor enig/uenig, du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
78. Arbejdspladsens værdier stemmer godt overens med mine egne	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
79. Det, arbejdspladsen står for, er vigtigt for mig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
80. Jeg føler en stærk tilknytning til min arbejdsplads	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
81. Jeg føler mig ikke så godt tilpas med værdierne på min arbejdsplads	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Person-environment fit – Person-job fit]

Angiv venligst, hvor enig/uenig, du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
82. Mit arbejde opfylder de egenskaber, jeg leder efter i et arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
83. I mit job kan jeg ikke udføre den slags arbejde, som jeg helst vil	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
84. Mit job passer godt til mig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
85. Mit job opfylder mine krav til, hvad et godt job bør indeholde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Prosocial impact of the job (87 + 88) & vision valence (89-91)]

Angiv venligst, hvor enig/uenig, du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
86. Mit arbejde gavner samfundet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
87. Jeg kan hjælpe andre mennesker i mit arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
88. Visionen for denne organisation er vigtig for mig personligt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
89. Denne organisation leverer værdifuld offentlig service	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
90. Jeg mener, at prioriteterne i denne organisation er ret vigtige	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Goal prioritization – primary schools]

[Der tales en del om kvaliteten i folkeskolen. F.eks. har der været stort fokus på at måle kvaliteten af undervisningen i de danske folkeskoler.] (only public schools)

91. Hvis du skulle prioritere organisationens indsats mellem de følgende 7 områder, hvordan ville du så rangere dem? (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	_____

[Value conflict (only day care centers)]

De følgende spørgsmål omhandler den måde, du prioriterer forskellige målsætninger.

Hvordan vil du prioritere følgende målsætninger?

92. Rangér målsætningerne på en skala fra 1-5. 1 gives til den højest prioriterede målsætning og 5 til den lavest prioriterede målsætning. Hvert tal må kun tildeles 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	_____

[Goal prioritization – secondary education]

De følgende spørgsmål omhandler den måde, du prioriterer forskellige målsætninger.

Hvordan vil du prioritere følgende målsætninger?

93. Rangér målsætningerne på en skala fra 1-7. 1 gives til den højest prioriterede målsætning og 7 til den lavest prioriterede målsætning. Hvert tal må kun tildeles én gang.

Almen dannelse	_____
Studieforberedelse	_____
Højt fagligt niveau	_____
Høj gennemførelsesprocent (fastholdelse)	_____
Undgå underskud på regnskabet	_____
Lærertrivsel	_____
Elevtrivsel	_____

[Responsibility attribution] (only primary schools)

De næste spørgsmål handler om din vurdering af, hvor stor betydning forskellige aktører har for, hvordan din skole klarer sig.

I hvor høj grad er du enig eller uenig i følgende påstande?

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
94. Min skoleleders indsats er afgørende for, hvordan vores elever klarer sig fagligt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
95. Størrelsen af kommunens skolebudget har ikke særlig stor betydning for, hvor godt min skole klarer sig (only public schools)	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
96. Kommunalbestyrelsens beslutninger er afgørende for, hvordan eleverne på min skole klarer sig fagligt (only public schools)	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
97. Min skoleleder har ikke særlig stor betydning for, hvor godt min skole klarer sig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
98. Kommunalbestyrelsen har ikke særlig stor betydning for, hvor godt min skole klarer sig (only public schools)	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
99. Lærerne på min skole er afgørende for, hvordan eleverne klarer sig fagligt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Job satisfaction]

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

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

[Affectivity]

Denne skala består af en række ord, som beskriver forskellige følelser. Læs hvert punkt og marker det svar, der passer, i feltet ved siden af ordet. Angiv i hvilken grad du generelt føler sådan, dvs. hvordan du har det i gennemsnit.

		Meget lidt eller slet ikke	Lidt	Moderat	Meget	Rigtig meget
101.	Entusiastisk	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
102.	Begejstret	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
103.	Inspireret	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
104.	Glad	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
105.	Nedslået	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
106.	Deprimeret	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
107.	Mismodig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
108.	Fortvivlet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[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
109. At nogen tilbageholder information, som påvirker din arbejdsindsats	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
110. At der bliver spredt sladder og rygter om dig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
111. At blive ignoreret, udelukket fra eller frosset ude af det sociale fællesskab	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
112. At nogen fornærmer eller håner dig som person (fx dine vaner og baggrund), dine holdninger eller dit privatliv	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
113. At blive råbt ad eller blive mål for spontan vrede (eller raserianfald)	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
114. Gentagne gange at blive mindet om dine fejltagelser eller "bommerter"	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
115. At blive ignoreret eller mødt med fjendtlighed, når du henvender dig til andre	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
116. Vedvarende kritik af dit arbejde og din indsats	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

	Aldrig	Af og til	Månedligt	Ugentligt	Dagligt
117. Grov spøg fra folk, som du ikke kommer så godt ud af det med	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[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. Hvor ofte har du på din arbejdsplads indenfor de sidste 6 måneder:

	Aldrig	Af og til	Månedligt	Ugentligt	Dagligt
118. Været udsat for mobning?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
119. Været vidne til, at en person er blevet mobbet?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
120. Selv mobbet eller været med til at mobbe andre?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Who bullied you? (if not "never" at item 125)]

121. Hvem var det er 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) ☐ Andre, hvem _____

[Previous exposure to bullying]

Har du tidligere været udsat for mobning? (sæt gerne flere krydser)

- (1) ☐ Nej
- (2) ☐ Ja, i min egen skoletid
- (3) ☐ Ja, på en tidligere arbejdsplads
- (4) ☐ Ja, på min nuværende arbejdsplads
- (5) ☐ Ja, under min uddannelse
- (6) ☐ Ja, i fritiden/sport/privat
- (8) ☐ Ja, andet _____

[Work load]

De følgende spørgsmål vedrører din arbejdsbyrde. Vælg det svar til hvert spørgsmål, som passer bedst på dig.

		Aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Altid
122.	Kan du bede dine kolleger om hjælp, hvis det er nødvendigt?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
123.	Kan du regne med, at dine kolleger støtter dig, hvis der opstår problemer i dit arbejde?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
124.	Føler du dig værdsat af dine kolleger i dit arbejde?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[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
125. Jeg føler, at jeg sprudler af energi på mit arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
126. Jeg føler mig stærk og veloplagt på mit arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
127. Jeg har lyst til at gå på arbejde, når jeg står op om morgenen	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
128. Jeg er begejstret for mit arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
129. Mit arbejde inspirerer mig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
130. Jeg er stolt af det arbejde, jeg udfører	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
131. Jeg føler mig glad, når jeg arbejder hårdt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
132. Jeg er fordybet i mit arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
133. Jeg lader mig rive med, når jeg arbejder	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐

[Cynicism]

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

	Helt uenig	Overvej ende uenig	Lidt uenig	Hverke n enig eller uenig	Lidt enig	Overvej ende enig	Helt enig
134. Jeg er blevet mindre interesseret i mit arbejde, efter jeg er startet i dette job	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
135. Jeg er blevet mindre begejstret for mit arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
136. Jeg er blevet mere kynisk med hensyn til, om mit arbejde bidrager med noget	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
137. Jeg tvivler på vigtigheden af mit arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐

[Organizational culture]

De følgende spørgsmål handler om kulturen i din organisation.

		Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
138.	Min organisation er et meget dynamisk og innovativt sted	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
139.	Folk i min organisation er generelt villige til at afprøve nye og risikable tiltag	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
140.	Det, der binder os sammen i min organisation, er vores fokus på innovation og udvikling	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
141.	I min organisation er der stort fokus på at være de bedste	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
142.	Vilje til at imødekomme nye udfordringer anses for at være vigtig i min organisation	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Internal communication performance]

De følgende spørgsmål handler om, hvordan der kommunikeres i din organisation.

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
143. Ledelsens kommunikation nedad i organisationen, om, hvordan vi løser vores opgaver, er tilstrækkelig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
144. Ledelsens kommunikation nedad i organisationen om organisationens strategiske retning er tilstrækkelig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
145. Ledelsens kommunikation med feedback om, hvor godt vi løser vores opgaver, er tilstrækkelig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
146. Ledelsens kommunikation opad i organisationen om problemer, vi skal være opmærksomme på, er tilstrækkelig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
147. Kommunikation på tværs i organisationen, hvor vi udtrykker støtte til hinanden, er tilstrækkelig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Sickness absence]

148. Hvor mange arbejdsdage har du været fraværende fra arbejde grundet sygdom inden for de seneste fire arbejdsuger (dvs. også før sommerferien, medmindre du allerede har været tilbage i fire uger)?

—

[Presenteeism]

149. Hvor mange arbejdsdage er du gået på arbejde, selvom du var syg, inden for de seneste fire arbejdsuger (dvs. eventuelt også før sommerferien)?

—

[Subjective performance I: Contextual performance]

Udsagnene på denne side handler om, hvordan du udfører dit arbejde.
Hvor ofte (indenfor de seneste tre arbejds måneder) oplever du, at følgende udsagn karakteriserer dig som medarbejder?.

		Aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Altid
150.	Påtog jeg mig ekstra ansvar	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
151.	Påbegyndte jeg selv nye opgaver, når mine gamle opgaver var afsluttet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
152.	Tog jeg udfordrende opgaver, når de var tilgængelige	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
153.	Fandt jeg kreative løsninger på nye problemer	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
154.	Blev jeg ved med at lede efter nye udfordringer i mit job	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Subjective performance II: Task-based job performance]

I hvor høj grad er du enig i, at følgende udsagn karakteriserer dig som medarbejder?

		Helt uenig	Overvej ende uenig	Lidt uenig	Hverke n enig eller uenig	Lidt enig	Overvej ende enig	Helt enig
155.	Jeg opnår målene med mit arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
156.	Jeg indfrier præstationskravene på mit arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
157.	Jeg opfylder alle de krav, jobbet stiller	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
158.	Jeg præsterer samlet set godt i arbejdet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
159.	Jeg udfører arbejdsopgaverne, som det forventes	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
160.	De fleste dage har jeg en følelse af at have præsteret noget ved at arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐

[Intention to quit]

De følgende spørgsmål vedrører dine overvejelser om at forlade dit arbejde. Vælg det svar på hvert spørgsmål, som passer bedst på dig.

	Aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Altid
161. Hvor ofte tænker du på at forlade din stilling, men blive i organisationen?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
162. Hvor ofte tænker du på at forlade din organisation?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
163. Hvor ofte tænker du på at forlade din branche?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

[Experienced organizational change]

164. I hvilken grad har du oplevet, at der har været forandring på din skole inden for det seneste år?

- (1) ☐ 0 Ingen forandring
- (2) ☐ 1
- (3) ☐ 2
- (4) ☐ 3
- (5) ☐ 4
- (6) ☐ 5
- (7) ☐ 6
- (8) ☐ 7
- (9) ☐ 8
- (10) ☐ 9
- (11) ☐ 10 Meget omfattende forandring

[Change management]

I forbindelse med forandringen...

	Helt uenig	Overvej ende uenig	Lidt uenig	Hverke n enig eller uenig	Lidt enig	Overvej ende enig	Helt enig
165. Oplevede jeg, at min leder vidste, hvad han/hun gjorde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
166. Kunne jeg stole på min leder	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐
167. Var min leder god til at begrunde forandringen	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐

[Stated preferences (ledelsesstil)]

Hvor ofte udviser din leder nedenstående fire lederegenskaber?

Min leder...

	Altid	Sommetider	Aldrig
168. Udtrykker en klar vision for organisation	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐
169. Belønner medarbejdere, der præsterer som krævet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐
170. Fastholder løbende medarbejdernes opmærksomhed på fælles mål	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐
171. Påtaler medarbejdere, der ikke præsterer som krævet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐

[Stated preferences: Preamble and example]

Hvordan skal din leder være?

I de næste spørgsmål skal du vælge, om din nuværende leder skal være en anden ledertype i forhold til de fire lederegenskaber, som du lige har svaret på. Du præsenteres for tre ledertyper, som alle skal forestille at være din nuværende leder, på nær at deres ledelsestype varierer i forhold til de fire lederegenskaber. Vi kalder dem Leder A, Leder B og Nuværende Leder. Lederegenskaberne kan igen have de tre niveauer ”Altid”, ”Sommetider” og ”Aldrig”.

Der er ingen ”rigtige” eller ”forkerte” svar. Hvis du synes, at Leder A eller Leder B er bedre ledertyper end din nuværende leder, skal du vælge den af A og B, som du foretrækker. Omvendt, hvis Leder A og Leder B ikke er bedre i forhold til de fire egenskaber, skal du vælge din ”Nuværende Leder”. Bemærk – dit valg af leder handler ikke om at udskifte din leder med en anden person, men om hvilken ledertype du ønsker, at din leder skal være i forhold til de fire lederegenskaber. Du kommer til at vælge din foretrukne ledertype fire gange med varierende valgmuligheder.

Nedenfor er et eksempel på et spørgsmål, hvor der skal vælges i mellem ledertyper. Kig grundigt på spørgsmålet og lederegenskaberne for de tre ledertyper, og tænk derefter over, hvilken ledertype du foretrækker, din leder skal være. I eksemplet er der sat kryds ved Leder B. Ligesom i dette eksempel skal du på de kommende sider kun sætte ét kryds per spørgsmål.

Spørgsmål X: Hvilken ledertype foretrækker du, at din leder skal være?

(Vælg mellem Leder A, Leder B eller din nuværende leder ved at sætte et kryds i nederste række)

	Leder A	Leder B	Nuværende leder
Udtrykker en klar vision for organisationen og fastholder løbende medarbejdernes opmærksomhed på fælles mål	Altid	Sommetider	
Belønner medarbejdere, der præsterer som krævet	Aldrig	Altid	
Fastholder løbende medarbejdernes opmærksomhed på fælles mål	Sommetider	Aldrig	
Stiller høje krav til medarbejdernes præstationer	Altid	Sommetider	

Jeg foretrækker min leder er som (sæt ét kryds)

- ☐ Leder A **EKSEMPEL**
☒ Leder B
☐ Nuværende leder

[[Stated preferences (Each respondent in the relevant sample had to choose between leaders four times, and so, recieved four different combinations)]]

Spørgsmål [X]: Hvilken ledertype foretrækker du, at din leder skal være?

(Vælg mellem Leder A, Leder B eller din nuværende leder ved at sætte et kryds i nederste række)

	Leder A	Leder B	Nuværen de leder
Udtrykker en klar vision for organisationen og fastholder løbende medarbejdernes opmærksomhed på fælles mål	[Altid/Sommetid er/Aldrig]	[Altid/Sommetid er/Aldrig]	
Belønner medarbejdere, der præsterer som krævet	[Altid/Sommetid er/Aldrig]	[Altid/Sommetid er/Aldrig]	
Fastholder løbende medarbejdernes opmærksomhed på fælles mål	[Altid/Sommetid er/Aldrig]	[Altid/Sommetid er/Aldrig]	
Stiller høje krav til medarbejdernes præstationer	[Altid/Sommetid er/Aldrig]	[Altid/Sommetid er/Aldrig]	

172. Jeg foretrækker min leder som (sæt ét kryds)

- (1) ☐ Leder A
(2) ☐ Leder B
(3) ☐ Nuværende leder

[CPR-request – all except banks]

I undersøgelsen kontrollerer vi statistisk for en række faktorer, som vi ved har betydning for din arbejdssituation. Det handler eksempelvis om alder, uddannelse og antallet af hjemmeboende børn. Denne type oplysninger vil vi gerne (via dit CPR-nummer) trække fra eksisterende registre, fordi det giver mindst mulig ulemage for dig, samtidig med at vi løbende kan følge din organisation.

Vi får aldrig udleveret registeroplysningerne, men trækker alene på dem i anonym form fra Danmarks Statistik. Datatilsynet har selvfølgelig godkendt koblingen, og du er velkommen til at rekvirere denne tilladelse på [område/kontaktperson email]

Det er vigtigt at understrege, at vi som forskere ikke får kendskab til nogen form for registeroplysninger om dig, da koblingen sker anonymt via nøgler, som vi ikke har adgang til.

173. Må vi anonymt koble dine svar fra dette spørgeskema til relevante registeroplysninger?

- (1) ☐ Ja
- (2) ☐ Nej (såfremt du vælger denne kategori, vil vi stille dig nogle få faktuelle spørgsmål)

[Background questions]

174. De følgende spørgsmål omhandler din baggrund. Hvilket år er du født?

- (1) ☐ 1930
- (2) ☐ 1931
- (3) ☐ 1932
- (4) ☐ 1933
- (5) ☐ 1934
- (6) ☐ 1935
- (7) ☐ 1936
- (8) ☐ 1937
- (9) ☐ 1938
- (10) ☐ 1939
- (11) ☐ 1940
- (12) ☐ 1941
- (13) ☐ 1942
- (14) ☐ 1943
- (15) ☐ 1944
- (16) ☐ 1945
- (17) ☐ 1946
- (18) ☐ 1947
- (19) ☐ 1948
- (20) ☐ 1949
- (21) ☐ 1950
- (22) ☐ 1951
- (23) ☐ 1952
- (24) ☐ 1953
- (25) ☐ 1954
- (26) ☐ 1955
- (27) ☐ 1956
- (28) ☐ 1957
- (29) ☐ 1958
- (30) ☐ 1959
- (31) ☐ 1960
- (32) ☐ 1961
- (33) ☐ 1962
- (34) ☐ 1963
- (35) ☐ 1964
- (36) ☐ 1965
- (37) ☐ 1966
- (38) ☐ 1967
- (39) ☐ 1968

- (40) ☐ 1969
- (41) ☐ 1970
- (42) ☐ 1971
- (43) ☐ 1972
- (44) ☐ 1973
- (45) ☐ 1974
- (46) ☐ 1975
- (47) ☐ 1976
- (48) ☐ 1977
- (49) ☐ 1978
- (50) ☐ 1979
- (51) ☐ 1980
- (52) ☐ 1981
- (53) ☐ 1982
- (54) ☐ 1983
- (55) ☐ 1984
- (56) ☐ 1985
- (57) ☐ 1986
- (58) ☐ 1987
- (59) ☐ 1988
- (60) ☐ 1989
- (61) ☐ 1990
- (62) ☐ 1991
- (63) ☐ 1992
- (64) ☐ 1993
- (65) ☐ 1994
- (66) ☐ 1995
- (67) ☐ 1996
- (68) ☐ 1997
- (69) ☐ 1998
- (70) ☐ 1999
- (71) ☐ 2000

175. Køn

- (1) ☐ Mand
- (2) ☐ Kvinde

176. Hvilken grunduddannelse til lærer har du modtaget? (primary schools)

- (1) ☐ Almindelig læreruddannelse
- (2) ☐ Meritlæreruddannelse
- (3) ☐ Anden type læreruddannelse
- (4) ☐ Under uddannelse til lærer
- (5) ☐ Ikke læreruddannet, men anden uddannelse
- (6) ☐ Ikke læreruddannet og heller ikke anden færdiggjort uddannelse

177. Hvor mange fag er du uddannet i? (sæt ét kryds) (secondary schools)

- (1) ☐ Et fag (eks. bachelor -eller kandidatgrad i et fag)
- (2) ☐ To fag (eks. hovedfag og sidefag)
- (3) ☐ Tre eller flere fag (eks. hovedfag og flere forskellige sidefag)

178.

Hvad er din højest gennemførte uddannelse? (Banks, Tax)

- (1) ☐ Folkeskole
- (2) ☐ Afsluttet erhvervsuddannelse
- (3) ☐ Afsluttet gymnasial uddannelse
- (4) ☐ Videregående uddannelse af kort varighed (op til 3 år)
- (5) ☐ Videregående uddannelse af mellemlang varighed (over 3 år, men under 5 år)
- (6) ☐ Videregående uddannelse af lang varighed (5 år eller derover)
- (7) ☐ Ingen
- (8) ☐ Vil ikke svare

179. Hvilken grunduddannelse til pædagog har du modtaget? (Daycare)

- (1) ☐ Pædagoguddannelsen
- (2) ☐ Pædagogmedhjælperuddannelse
- (3) ☐ Anden type pædagoguddannelse
- (4) ☐ Under uddannelse til pædagog
- (5) ☐ Ikke pædagoguddannet, men anden uddannelse
- (6) ☐ Ikke pædagoguddannet og heller ikke anden færdiggjort uddannelse

180. Angiv, hvilke hovedområde(r) du er uddannet inden for (sæt gerne flere krydser) (secondary schools)

- (1) ☐ Samfundsvidenskab
- (2) ☐ Naturvidenskab

- (3) ☐ Sundhedsvidenskab
- (4) ☐ Humaniora

181. Hvilket år blev du færdiguddannet?

- (1) ☐ 1945
- (2) ☐ 1946
- (3) ☐ 1947
- (4) ☐ 1948
- (5) ☐ 1949
- (6) ☐ 1950
- (7) ☐ 1951
- (8) ☐ 1952
- (9) ☐ 1953
- (10) ☐ 1954
- (11) ☐ 1955
- (12) ☐ 1956
- (13) ☐ 1957
- (14) ☐ 1958
- (15) ☐ 1959
- (16) ☐ 1960
- (17) ☐ 1961
- (18) ☐ 1962
- (19) ☐ 1963
- (20) ☐ 1964
- (21) ☐ 1965
- (22) ☐ 1966
- (23) ☐ 1967
- (24) ☐ 1968
- (25) ☐ 1969
- (26) ☐ 1970
- (27) ☐ 1971
- (28) ☐ 1972
- (29) ☐ 1973
- (30) ☐ 1974
- (31) ☐ 1975
- (32) ☐ 1976
- (33) ☐ 1977
- (34) ☐ 1978
- (35) ☐ 1979
- (36) ☐ 1980

- (37) ☐ 1981
- (38) ☐ 1982
- (39) ☐ 1983
- (40) ☐ 1984
- (41) ☐ 1985
- (42) ☐ 1986
- (43) ☐ 1987
- (44) ☐ 1988
- (45) ☐ 1989
- (46) ☐ 1990
- (47) ☐ 1991
- (48) ☐ 1992
- (49) ☐ 1993
- (50) ☐ 1994
- (51) ☐ 1995
- (52) ☐ 1996
- (53) ☐ 1997
- (54) ☐ 1998
- (55) ☐ 1999
- (56) ☐ 2000
- (57) ☐ 2001
- (58) ☐ 2002
- (59) ☐ 2003
- (60) ☐ 2004
- (61) ☐ 2005
- (62) ☐ 2006
- (63) ☐ 2007
- (64) ☐ 2008
- (65) ☐ 2009
- (66) ☐ 2010
- (67) ☐ 2011
- (68) ☐ 2012
- (69) ☐ 2013
- (70) ☐ 2014
- (71) ☐ 2015

182. Hvor mange timer er du ansat til at arbejde om ugen?

- (1) ☐ Fuld tid (37 timer eller derover)
- (2) ☐ Deltid (under 37 timer)

183. Angiv venligst antal timer, du er ansat til at arbejde

- (1) ☐ 1 time
- (2) ☐ 2 timer
- (3) ☐ 3 timer
- (4) ☐ 4 timer
- (5) ☐ 5 timer
- (6) ☐ 6 timer
- (7) ☐ 7 timer
- (8) ☐ 8 timer
- (9) ☐ 9 timer
- (10) ☐ 10 timer
- (11) ☐ 11 timer
- (12) ☐ 12 timer
- (13) ☐ 13 timer
- (14) ☐ 14 timer
- (15) ☐ 15 timer
- (16) ☐ 16 timer
- (17) ☐ 17 timer
- (18) ☐ 18 timer
- (19) ☐ 19 timer
- (20) ☐ 20 timer
- (21) ☐ 21 timer
- (22) ☐ 22 timer
- (23) ☐ 23 timer
- (24) ☐ 24 timer
- (25) ☐ 25 timer
- (26) ☐ 26 timer
- (27) ☐ 27 timer
- (28) ☐ 28 timer
- (29) ☐ 29 timer
- (30) ☐ 30 timer
- (31) ☐ 31 timer
- (32) ☐ 32 timer
- (33) ☐ 33 timer
- (34) ☐ 34 timer
- (35) ☐ 35 timer
- (36) ☐ 36 timer
- (37) ☐ 37 timer

184. Hvilket land er du født i?

- (1) ☐ Danmark
- (2) ☐ Andet land

185. Hvor mange år har du boet i Danmark?

- (1) ☐ 0 år
- (2) ☐ 1 år
- (3) ☐ 2 år
- (4) ☐ 3 år
- (5) ☐ 4 år
- (6) ☐ 5 år
- (7) ☐ 6 år
- (8) ☐ 7 år
- (9) ☐ 8 år
- (10) ☐ 9 år
- (11) ☐ 10 år
- (12) ☐ 11 år
- (13) ☐ 12 år
- (14) ☐ 13 år
- (15) ☐ 14 år
- (16) ☐ 15 år
- (17) ☐ 16 år
- (18) ☐ 17 år
- (19) ☐ 18 år
- (20) ☐ 19 år
- (21) ☐ 20 år
- (22) ☐ 21 år
- (23) ☐ 22 år
- (24) ☐ 23 år
- (25) ☐ 24 år
- (26) ☐ 25 år
- (27) ☐ 26 år
- (28) ☐ 27 år
- (29) ☐ 28 år
- (30) ☐ 29 år
- (31) ☐ 30 år
- (32) ☐ 31 år
- (33) ☐ 32 år
- (34) ☐ 33 år
- (35) ☐ 34 år
- (36) ☐ 35 år
- (37) ☐ 36 år

- (38) ☐ 37 år
- (39) ☐ 38 år
- (40) ☐ 39 år
- (41) ☐ 40 år
- (42) ☐ 41 år
- (43) ☐ 42 år
- (44) ☐ 43 år
- (45) ☐ 44 år
- (46) ☐ 45 år
- (47) ☐ 46 år
- (48) ☐ 47 år
- (49) ☐ 48 år
- (50) ☐ 49 år
- (51) ☐ 50 år
- (52) ☐ 51 år
- (53) ☐ 52 år
- (54) ☐ 53 år
- (55) ☐ 54 år
- (56) ☐ 55 år
- (57) ☐ 56 år
- (58) ☐ 57 år
- (59) ☐ 58 år
- (60) ☐ 59 år
- (61) ☐ 60 år
- (62) ☐ 61 år
- (63) ☐ 62 år
- (64) ☐ 63 år
- (65) ☐ 64 år
- (66) ☐ 65 år
- (67) ☐ 66 år
- (68) ☐ 67 år
- (69) ☐ 68 år
- (70) ☐ 69 år
- (71) ☐ 70 år
- (72) ☐ 71 år
- (73) ☐ 72 år
- (74) ☐ 73 år
- (75) ☐ 74 år
- (76) ☐ 75 år
- (77) ☐ 76 år
- (78) ☐ 77 år
- (79) ☐ 78 år

(80) ☐ 79 år

(81) ☐ 80 år

(82) ☐ 81 år

(83) ☐ 82 år

(84) ☐ 83 år

(85) ☐ 84 år

(86) ☐ 85 år

Antal hjemmeboende børn

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
186.	0-3 år	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐	(8) ☐	(9) ☐	(10) ☐	(11) ☐
187.	4-6 år	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐	(8) ☐	(9) ☐	(10) ☐	(11) ☐
188.	7 år og derover	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐	(7) ☐	(8) ☐	(9) ☐	(10) ☐	(11) ☐

189. Ægteskabelig status

(1) ☐ Gift

(2) ☐ Samlevende

(3) ☐ Enlig

190. Har du anden beskæftigelse end din hovedbeskæftigelse?

(1) ☐ Ja

(2) ☐ Nej

191. Hvilken anden beskæftigelse har du?

192. Hvor mange år har du arbejdet på din nuværende arbejdsplads?

(1) ☐ 0 år

(2) ☐ 1 år

(3) ☐ 2 år

(4) ☐ 3 år

- (5) ☐ 4 år
- (6) ☐ 5 år
- (7) ☐ 6 år
- (8) ☐ 7 år
- (9) ☐ 8 år
- (10) ☐ 9 år
- (11) ☐ 10 år
- (12) ☐ 11 år
- (13) ☐ 12 år
- (14) ☐ 13 år
- (15) ☐ 14 år
- (16) ☐ 15 år
- (17) ☐ 16 år
- (18) ☐ 17 år
- (19) ☐ 18 år
- (20) ☐ 19 år
- (21) ☐ 20 år
- (22) ☐ 21 år
- (23) ☐ 22 år
- (24) ☐ 23 år
- (25) ☐ 24 år
- (26) ☐ 25 år
- (27) ☐ 26 år
- (28) ☐ 27 år
- (29) ☐ 28 år
- (30) ☐ 29 år
- (31) ☐ 30 år
- (32) ☐ 31 år
- (33) ☐ 32 år
- (34) ☐ 33 år
- (35) ☐ 34 år
- (36) ☐ 35 år
- (37) ☐ 36 år
- (38) ☐ 37 år
- (39) ☐ 38 år
- (40) ☐ 39 år
- (41) ☐ 40 år
- (42) ☐ 41 år
- (43) ☐ 42 år
- (44) ☐ 43 år
- (45) ☐ 44 år
- (46) ☐ 45 år

- (47) ☐ 46 år
- (48) ☐ 47 år
- (49) ☐ 48 år
- (50) ☐ 49 år
- (51) ☐ 50 år
- (52) ☐ 51 år
- (53) ☐ 52 år
- (54) ☐ 53 år
- (55) ☐ 54 år
- (56) ☐ 55 år
- (57) ☐ 56 år
- (58) ☐ 57 år
- (59) ☐ 58 år
- (60) ☐ 59 år
- (61) ☐ 60 år

193.**Hvor mange år har du været ansat i din nuværende stilling?**

- (1) ☐ 0 år
- (2) ☐ 1 år
- (3) ☐ 2 år
- (4) ☐ 3 år
- (5) ☐ 4 år
- (6) ☐ 5 år
- (7) ☐ 6 år
- (8) ☐ 7 år
- (9) ☐ 8 år
- (10) ☐ 9 år
- (11) ☐ 10 år
- (12) ☐ 11 år
- (13) ☐ 12 år
- (14) ☐ 13 år
- (15) ☐ 14 år
- (16) ☐ 15 år
- (17) ☐ 16 år
- (18) ☐ 17 år
- (19) ☐ 18 år
- (20) ☐ 19 år
- (21) ☐ 20 år
- (22) ☐ 21 år
- (23) ☐ 22 år
- (24) ☐ 23 år
- (25) ☐ 24 år

- (26) ☐ 25 år
(27) ☐ 26 år
(28) ☐ 27 år
(29) ☐ 28 år
(30) ☐ 29 år
(31) ☐ 30 år
(32) ☐ 31 år
(33) ☐ 32 år
(34) ☐ 33 år
(35) ☐ 34 år
(36) ☐ 35 år
(37) ☐ 36 år
(38) ☐ 37 år
(39) ☐ 38 år
(40) ☐ 39 år
(41) ☐ 40 år
(42) ☐ 41 år
(43) ☐ 42 år
(44) ☐ 43 år
(45) ☐ 44 år
(46) ☐ 45 år
(47) ☐ 46 år
(48) ☐ 47 år
(49) ☐ 48 år
(50) ☐ 49 år
(51) ☐ 50 år
(52) ☐ 51 år
(53) ☐ 52 år
(54) ☐ 53 år
(55) ☐ 54 år
(56) ☐ 55 år
(57) ☐ 56 år
(58) ☐ 57 år
(59) ☐ 58 år
(60) ☐ 59 år
(61) ☐ 60 år

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

Mange tak for din besvarelse!

Din besvarelse er gemt, og du kan derfor lukke din browser.

Du kan udskrive besvarelsen ved at trykke på printerikonet.

