

Spørgeskema til ledere 2016

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

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"/>

De næste spørgsmål handler om dit fokus på at klargøre [organisationens] retning og fremtid for medarbejderne. Med vision mener vi en beskrivelse af det ideale mål, [organisationen] 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	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de 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. 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"/>
7. 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"/>
8. 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"/>

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

Som leder...

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
9. 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"/>
10. 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"/>
11. 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"/>

De næste spørgsmål handler om dit fokus på brugen af belønninger [på/i organisationen]. Med belønninger mener vi eksempelvis løntillæg, kurser, frynsegoder og forfremmelser.

Som leder...

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
12. 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"/>
13. 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"/>
14. 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"/>

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.

Som leder...

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
15. 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"/>
16. 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"/>
17. 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"/>

[Kun grundskoler]

18. 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	_____

[Kun ungdomsuddannelser]

19. 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 _____

Lærertilværelse _____

Elevtilværelse _____

[Kun dagtilbud]

20. 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 _____

21. 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

De følgende spørgsmål handler om brugen af formelle resultatopfølgninger på dit gymnasium. Med ordet 'resultater' forstås de substantielle mål, som [organisationen] skal nå,

[dvs. eksempelvis elevernes læring eller tilfredshed og ikke fx budgetoverholdelse (ungdomsuddannelser)/dvs. elevernes læring eller forældrenes tilfredshed og ikke fx budgetoverholdelse (grundskoler)/ dvs. eksempelvis forældrenes tilfredshed og ikke fx budgetoverholdelse (dagtilbud)/dvs. eksempelvis profit, omsætning eller kundepleje(banker)].

I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn?

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
22. [På/i min organisation] har vi opstillet præcise skriftlige målsætninger for netop vores gymnasiums resultater	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
23. 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"/>
24. 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"/>
25. [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"/>

Mange ledere i den offentlige sektor modtager information om deres organisations resultater

[(fx om elevernes karakterer eller tilfredshed) (grundskoler)/ (fx om forældrenes tilfredshed). (dagtilbud)].

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
26. Træffe personalemæssige beslutninger?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
27. 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"/>
28. 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"/>

I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn?

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
29. 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"/>
30. 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"/>
31. Som leder har jeg stor frihed til at fordele vores ressourcer inden for [organisationen]	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
32. [Min organisation] er frit til selv at bestemme, hvordan vi organiserer vores arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
33. Som leder har jeg stor frihed til at benytte økonomiske midler til at belønne medarbejderne	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

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
34. 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"/>
35. 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"/>
36. 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"/>
37. 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"/>
38. 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"/>

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
39. 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"/>
40. 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"/>
41. 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"/>
42. 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"/>
43. 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"/>

De næste spørgsmål handler om din egen nærmeste leder [hvis du er rektor beder vi dig tænke på din bestyrelsesformands] (ungdomsuddannelser)] fokus på at klargøre [organisationens] mål og fremtid.

Med vision mener vi en beskrivelse af det ideale mål, [organisationen] 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	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
44. Konkretiserer 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"/>
45. Forsøger 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"/>
46. Gør 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"/>
47. Bestræber sig 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"/>

De næste spørgsmål handler om din egen nærmeste leders ledelse.

Min leder...

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
48. Fastsætter klare resultatmål for min [organisation]	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
49. Følger løbende op på, om min [organisation] når sine mål	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
50. Er villig til at skille sig af med ledere, der ikke leverer tilfredsstillende resultater	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
51. Belønner mig økonomisk, hvis min [organisation] klarer sig godt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
52. Fratager mig en del af min løn eller bonus, hvis min [organisation] klarer sig dårligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

