

**[Leader Pre-Treatment Survey 1]**

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.

Undersøgelsen er rettet mod [ledere] (eller den øverste ledelsesansvarlige) på [område]. Hvis du er leder på en ungdomsuddannelsesinstitution med flere uddannelser, vil vi bede dig svare i forhold til den [organisation] du er leder for.

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 derfor er hurtigere at besvare end de første.

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"/>



[Stakeholder influence]

I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn:

*I min [organisation] er vi meget opmærksomme på løbende at tilpasse vores interne organisation og aktiviteter til krav eller ønsker fra...*

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
36. Bestyrelsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
37. Vores medarbejdere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
38. [Brugergruppe]	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[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 moral identity-dilemma]**

**40. På en skala fra 0-10, hvordan vil du da vurdere din identitet som leder i [organisationen] i forhold til din identitet som leder på [område]?**

- (1)  0 Min identitet som leder i [organisationen] er klart vigtigst
- (2)  1
- (3)  2
- (4)  3
- (5)  4
- (6)  5 Min identitet som leder i [organisationen] og min identitet som leder på [området] er lige vigtige
- (7)  6
- (8)  7
- (9)  8
- (10)  9
- (11)  10 Min identitet som leder på [området] er klart vigtigst

**[The logical identity-dilemma]**

**41. 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 – experienced]**

**42. På en skala fra 0 – 10, hvor ofte oplever du at skulle håndtere uforenelige interesser fra dine medarbejdere og dine overordnede?**

- (1)  0 Aldrig
- (2)  1
- (3)  2
- (4)  3
- (5)  4
- (6)  5 Ca. halvdelen af min arbejdstid
- (7)  6
- (8)  7
- (9)  8
- (10)  9
- (11)  10 Konstant

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

**43. 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

[Advancement ambitions]

44. Kunne du på et tidspunkt tænke dig at avancere karrieremæssigt som leder?

- (1)  Ja
- (2)  Nej

[Performance based pay - percentage]

45. Hvis du har mulighed for resultatløn eller andre former for tillæg knyttet til en specifik indsats (dvs. ikke funktions- eller kvalifikationstillæg), hvor meget vil dette tillæg maksimalt svare til i forhold til din årsløn? (angiv i procent)

\_\_\_\_\_

[Performance based pay - criteria]

46. Hvilke kriterier relaterer udløsningen af resultatlønnen eller tillægget sig til? (sæt gerne flere kryds)

- (1)  Medarbejdertilfredshed
- (2)  Brugertilfredshed
- (3)  Budgetoverholdelse
- (4)  Profitskabelse
- (5)  Besparelser
- (6)  Faglig kvalitet [eksempler]
- (7)  Strategiudvikling
- (8)  Andre organisatoriske mål
- (9)  Anden subjektiv vurdering
- (10)  Andet: hvilket \_\_\_\_\_

[Value conflict (only day care)]

47. Tildel hver af de nedenstående 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 ét 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 (only primary schools)]

48. Hvis du skulle prioritere skolens 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 \_\_\_\_\_

Gymnasieforberedelse \_\_\_\_\_

**[Job satisfaction]**

**49. 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. [eksempler].

*I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn?*

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
50. 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"/>
51. 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"/>
52. 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"/>
53. 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 ([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
54. Træffe personalemæssige beslutninger?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
55. 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"/>
56. 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
57. 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"/>
58. 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"/>
59. 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"/>
60. Min [organisation] er fri 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"/>



[Managerial tasks (only the day care area)]

Ved ledelsesansvar kan man skelne mellem ansvar for, at en opgave bliver løftet (uden at man nødvendigvis udfører selve opgaven personligt) og et ansvar for at udføre opgaven. F.eks. kan man som leder have ansvar for, at MUS samtaler bliver gennemført, uden at man forestår selve samtalerne.

Beskriv dit ledelsesansvar for følgende opgaver (sæt kryds ved hver opgave i begge kolonner):

	Jeg har ansvar for, at opgaven bliver løftet		Jeg udfører opgaven		
	Ja	Nej	Ja, ift. alle medarbejdere	Ja, ift. nogle medarbejdere	Nej
61. MUS samtaler	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
62. Lønsamtaler	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
63. Sygefraværssamtaler	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
64. Ansvar for faglig udvikling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
65. Ansvar for den daglige faglige ledelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
66. Hyre medarbejdere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
67. Fyre medarbejdere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
68. Strategisk ledelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
69. Arbejdstilrettelæggelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
70. Budgetansvar	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
71. Økonomiske prioriteringer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

[Background questions (item 71-74 were only given to the day care area)]

**72. Angiv hvilken type dagtilbud, du er leder for.**

- (1)  Børnehave (typisk for børn i alderen 3-6 år)
- (2)  Aldersintegreret institution (typisk for børn i alderen 0-6 år)
- (3)  Vuggestue (typisk for børn under 3 år)
- (4)  Dagpleje (typisk for børn under 3 år)
- (5)  Andet (f.eks. fritidshjem, SFO, klubtilbud), uddyb i svarfeltet til højre \_\_\_\_\_

**73. Angiv etableringsformen for det dagtilbud, du er leder for.**

- (1)  Kommunalt dagtilbud (kommunalt ejede)
- (2)  Selvejende dagtilbud (drevet af private leverandører på baggrund af en indgået driftsaftale med kommunalbestyrelsen)
- (3)  Privat dagtilbud (dagtilbud ejet og drevet af privat leverandør efter godkendelse fra kommunalbestyrelsen)

**Med private dagtilbud skelner man normalt mellem "udliciterede dagtilbud", som er en del af den kommunale forsyning, og "godkendte private dagtilbud", som ikke er en del af den kommunale forsyning, men oprettet med godkendelse fra kommunalbestyrelsen.**

**74. Hvilken type privat dagtilbud er du leder for?**

- (1)  Udliciteret privat dagtilbud
- (2)  Godkendt privat dagtilbud
- (3)  Privat dagpleje

**De følgende spørgsmål omhandler din baggrund.**

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

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

**77. Hvor mange år har du arbejdet som leder i andre organisationer?**

\_\_\_\_\_

**78. Har du tidligere gennemført en lederuddannelse?**

- (1)  Ja
- (2)  Nej

**79. Hvilke type(r) lederuddannelse har du gennemført?**

- (1)  Masteruddannelse
- (2)  Diplomuddannelse
- (3)  Anden lederuddannelse (interne og eksterne)

**80. Hvilken masteruddannelse har du gennemført?**

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Mange tak for din deltagelse!**

**Du kan udskrive din besvarelse ved hjælp af printikonet:**