

[Employee Post-Treatment Survey, SHORT]

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]

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.

[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
1. 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"/>
2. Kommunikerer [organisationens] vision for fremtiden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
3. Har en klar forståelse for, hvor 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"/>
4. Gør 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"/>
5. 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"/>

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
6. 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"/>
7. 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"/>

[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
8. Giver 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"/>
9. Viser aktivt sin 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"/>
10. Anerkender 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"/>
11. Roser 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 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
12. Belønner medarbejdernes præstationer, når de lever op til lederens krav	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
13. Belønner medarbejderne på baggrund af, hvor godt de præsterer i deres arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
14. Gør 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"/>
15. Lader 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 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 irettesættelser, 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
16. Lader 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"/>
17. Sørger 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"/>
18. Skrider 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"/>
19. Lader det få konsekvenser for medarbejderne, hvis de ikke lever op til lederens krav	(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 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
20. Generelle løntillæg	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
21. Engangsvederlag/bonus	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
22. Forfremmelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
23. Kurser og videreuddannelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
24. Omfanget af selvbestemmelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
25. Tildeling af attraktive arbejdsopgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
26. 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"/>
27. Uformelle irettesættelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
28. Påtaler	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
29. Afskedigelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[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
30. Giver konkret ros knyttet til medarbejdernes indsats	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
31. Giver konkret ros knyttet til medarbejdernes resultater	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
32. Belønner lønmæssigt de medarbejdere, der gør en stor indsats	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
33. Belønner lønmæssigt de medarbejdere, der leverer bestemte resultater	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
34. Giver negative konsekvenser for medarbejdere, hvis indsats ikke er tilfredsstillende	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
35. Kommunikerer skolens retning for medarbejderne	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
36. Arbejder mod, at alle forstår, hvad skolen skal bidrage med	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
37. Fastholder fokus på, i hvilken retning skolen skal arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Multiple leaders]

Har du besvaret et lignende spørgeskema om din nuværende leder?

- (1) Ja
(2) Nej

[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
38. Det er vigtigere for mig at gøre en forskel i forhold til samfundet end at opnå personlig vinding	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
39. Jeg mener, at man skal bidrage med mere til samfundet, end man modtager	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
40. Jeg er villig til at risikere at skulle tilsidesætte mine personlige behov for samfundets skyld	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
41. Jeg er klar til at lide afsavn for samfundets skyld	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
42. Jeg sætter samfundsmæssige forpligtigelser over hensynet til mig selv	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
43. Jeg er ikke bange for at forsvare andres rettigheder, selvom det betyder, at jeg bliver gjort til grin	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[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
44. Jeg bliver følelsesmæssigt berørt, når jeg ser mennesker i nød	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
45. For mig er hensyntagen til andres velfærd meget vigtig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
46. Jeg bliver meget berørt, når jeg ser andre mennesker blive behandlet uretfærdigt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
47. Jeg føler sympati overfor mindre privilegerede mennesker med problemer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
48. Daglige begivenheder minder mig ofte om, hvor afhængige vi er af hinanden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[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
49. Jeg forbinder generelt politik med noget positivt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
50. Jeg bryder mig ikke om det politiske spil	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
51. Jeg har ikke særligt høje tanker om politikere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[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
52. Det er vigtigt for mig, at offentlige ydelser gavner samfundet som helhed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
53. Det er vigtigt for mig, at de offentlige ydelser er i orden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
54. Jeg ser helst, at offentligt ansatte gør det, der er bedst for hele samfundet, selvom det skulle gå udover mine egne interesser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
55. Det er vigtigt for mig at bidrage til det fælles bedste	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
56. Det er min borgerpligt at gøre noget, der tjener samfundets bedste	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[User orientation (only the day care area received item 74)]

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

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
57. Hensynet til den enkelte er vigtigere end hensynet til formelle regler	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
58. Det giver mig energi at vide, at jeg har gjort det godt for [brugerne]	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
59. Hvis [brugerne] er tilfredse - så er opgaven løst	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
60. Hvis forældrene er tilfredse – så er opgaven løst	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Intrinsic motivation]

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

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
61. Jeg nyder i høj grad mit daglige arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
62. En ret stor del af mine arbejdsopgaver er kedelige	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
63. Mit arbejde er meget spændende	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
64. Jeg kan godt lide at udføre de fleste af mine arbejdsopgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Job satisfaction]**65. 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

[Subjective performance II: Task-based job performance]**I hvor høj grad er du enig i, at følgende udsagn karakteriserer dig som medarbejder?**

	Helt uenig	Overvejende uenig	Lidt uenig	Hverken enig eller uenig	Lidt enig	Overvejende enig	Helt enig
66. 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"/>
67. 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"/>
68. 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"/>
69. 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"/>
70. 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"/>
71. 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"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

[Background questions]

72. 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

73. Køn

- (1) Mand
- (2) Kvinde

74. 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

75. 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)

76. Hvad er din højst 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

77. 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

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

- (1) Samfundsvidenskab
- (2) Naturvidenskab
- (3) Sundhedsvidenskab
- (4) Humaniora

79. 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

80. 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

81. 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.

