

[Employee Pre-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 derfor er 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 nærmeste 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	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
1. Forlanger 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 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 ikke stille sig 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, at vedkommende 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 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) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
6. 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"/>
7. 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"/>
8. 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"/>
9. 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"/>
10. 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"/>
11. 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	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
12. 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"/>
13. 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"/>
14. 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"/>
15. 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	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
16. 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"/>
17. 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"/>
18. 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"/>
19. 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 irrettesættelser, påtaler og afskedigelser. Du får senere mulighed for at præcisere, hvorvidt og hvordan din leder anvender forskellige typer konsekvenser.

Min leder...

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
20. 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"/>
21. 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"/>
22. 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"/>
23. 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"/>

[Leadership intention]

De to nedenstående spørgsmål handler om din leders 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.

Min leder...

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
24. Forsøger 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 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 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
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 irrettesættelser	(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"/>

[The ethical identity-dilemma]

36. 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 moral identity-dilemma]

37. Hvordan opfatter du din leder på en skala fra 0 – 10, hvor 0 er leder på [organisationen], og 10 er leder på [området]?

- (0) 0 Jeg opfatter udelukkende min leder som leder i [organisationen]
- (1) 1
- (2) 2
- (3) 3
- (4) 4
- (5) 5 Jeg opfatter min leder lige meget som leder i [organisationen] og som leder på [området]
- (6) 6
- (7) 7
- (8) 8
- (9) 9
- (10) 10 Jeg opfatter udelukkende min leder som leder på [området]

[The logical identity-dilemma]

38. 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

[Job description]

[Only the secondary education area]

39. Hvilke af tre følgende udsagn passer bedst på dig?

- (1) Jeg underviser normalt ikke (eks. skolesekretær, pedel, adm. leder)
- (2) Jeg er lærer og underviser normalt mindst én gang i løbet af en uge
- (3) Jeg har en anden baggrund (end lærer) og underviser normalt mindst én gang i løbet af en uge

[Only the primary education area]

40. Hvilke af fire følgende udsagn passer bedst på dig?

- (1) Jeg underviser normalt ikke (eks. skolesekretær, pedel, adm. leder, SFO pædagog uden undervisning)
- (2) Jeg er lærer og underviser normalt mindst én gang i løbet af en uge
- (3) Jeg er pædagog og underviser normalt mindst én gang i løbet af en uge
- (4) Jeg har en anden baggrund (end lærer og pædagog) og underviser normalt mindst én gang i løbet af en uge

[Only day care centers]

41. Hvilke af følgende udsagn passer bedst på dig?

- (1) Jeg er leder af en daginstitution, afdeling eller lignende
- (2) Jeg er pædagog og passer børnene mindst én gang om ugen
- (3) Jeg er pædagogmedhjælper og passer børnene mindst én gang om ugen
- (4) Jeg har en anden stillingsbetegnelse og passer børnene mindst én gang om ugen
- (5) Jeg har en praktisk funktion, hvor jeg ikke direkte passer børnene (fx køkkenmedhjælper, pedel, el. lign.)

42. Hvilke af følgende udsagn passer bedst på dig?

- (1) Jeg er pædagog og passer børnene mindst én gang om ugen
- (2) Jeg er pædagogmedhjælper og passer børnene mindst én gang om ugen
- (3) Jeg har en anden stillingsbetegnelse og passer børnene mindst én gang om ugen
- (4) Jeg har en praktisk funktion, hvor jeg ikke direkte passer børnene (fx køkkenmedhjælper, pedel, el. lign.)

[MLQ]

COPYRIGHT-BESKYTTET, ORDLYD AF SPØRGSMÅL GENGIVES IKKE

[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	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
43. 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"/>
44. 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"/>
45. 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"/>
46. 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"/>
47. 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"/>
48. 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	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
49. 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"/>
50. 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"/>
51. 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"/>
52. 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"/>
53. 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	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
54. 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"/>
55. 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"/>
56. 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	Overveje nde uenig	Hverken enig eller uenig	Overveje nde enig	Helt enig
57. 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"/>
58. 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"/>
59. Jeg ser helst, at offentligt ansatte gør det, der er bedst for hele samfundet, selvom det skulle gå ud over mine egne interesser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
60. 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"/>
61. 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 65)]

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

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
62. 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"/>
63. 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"/>
64. 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"/>
65. 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
66. 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"/>
67. 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"/>
68. 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"/>
69. 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"/>

[Basic needs satisfaction (only the day care, primary education, and secondary education areas received items 70-72)]

De følgende spørgsmål handler om dit forhold til dit arbejde inden for det seneste år (eller den tid, du har været i jobbet, hvis du har skiftet job for nylig).

Angiv hvor enig eller uenig, du er i hvert af nedenstående udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
70. Jeg kan rigtig godt lide de [elever/børn], som jeg [underviser/passar]	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
71. De [børn/elever], som jeg [underviser/passar], virker til at kunne lide mig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
72. Jeg føler mig knyttet til de [elever/børn], som jeg [underviser/passar]	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
73. Jeg føler, at jeg har stor indflydelse på, hvordan mit arbejde udføres	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
74. Jeg har frihed til at udtrykke mine ideer og holdninger på arbejdet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
75. Jeg har gode muligheder for selv at bestemme, hvordan jeg udfører mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Angiv hvor enig eller uenig, du er i hvert af nedenstående udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
76. Jeg kan rigtig godt lide de mennesker, jeg arbejder sammen med	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
77. De mennesker, jeg arbejder sammen med, virker til at kunne lide mig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
78. Jeg føler mig knyttet til de mennesker, jeg arbejder sammen med	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
79. Jeg føler mig meget kompetent, når jeg er på arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
80. Folk på mit arbejde fortæller mig, at jeg er god til det, jeg laver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
81. De fleste dage har jeg en følelse af at have præsteret noget på mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Person-environment fit – Person-organization fit]

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

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
82. Arbejdspladsens værdier stemmer godt overens med mine egne	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
83. Det, arbejdspladsen står for, er vigtigt for mig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
84. Jeg føler en stærk tilknytning til min arbejdsplads	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
85. Jeg føler mig ikke så godt tilpas med værdierne på min arbejdsplads	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Person-environment fit – Person-job fit]

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

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
86. Mit arbejde opfylder de egenskaber, jeg leder efter i et arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
87. I mit job kan jeg ikke udføre den slags arbejde, som jeg helst vil	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
88. Mit job passer godt til mig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
89. Mit job opfylder mine krav til, hvad et godt job bør indeholde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Prosocial impact of the job (90 + 91) & vision valence (92-94)]

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

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
90. Mit arbejde gavner samfundet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
91. Jeg kan hjælpe andre mennesker i mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
92. Visionen for denne organisation er vigtig for mig personligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
93. Denne organisation leverer værdifuld offentlig service	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
94. Jeg mener, at prioriteterne i denne organisation er vigtige	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Goal prioritization – secondary education]

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

Hvordan vil du prioritere følgende målsætninger?

95. *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	_____

[Goal prioritization – primary education]

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

Hvordan vil du prioritere følgende målsætninger?

96. 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.

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?

97. 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	_____

[Performance information experiment (only public 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.

[Her viser undervisningsministeriets opgørelse af karaktergennemsnittet fra folkeskolens afgangsprøver, at [skole] samlet over de seneste 3 år har ligget i den [laveste/midterste/højeste] tredjedel blandt landets folkeskoler, når der tages højde for elevernes sociale baggrund.]

98. *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.*

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

[Acceptance of leadership – only primary schools]

Skoleledere kan udfylde deres rolle på forskellig vis. De næste spørgsmål handler om din holdning til, hvilken indflydelse skolelederen bør have.

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

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
99. Skolelederen bør ikke kunne bestemme lærernes valg af undervisningsmetoder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
100. Skolelederen bør ikke kunne bestemme over organiseringen af lærernes samarbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
101. Som lærer bør man acceptere, at skolelederen har det sidste ord i forhold til organiseringen af ens arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
102. Som lærer bør man acceptere, at skolelederen bestemmer skolens personalepolitik	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[School teachers' working hour rules (only primary school teachers)]

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du ser på de nye arbejdstidsregler. Disse spørgsmål handler om den måde, arbejdstidsreglerne generelt er udformet på nationalt niveau. På den næste side vil du blive bedt om at angive dit syn på henholdsvis din kommunes og din skoleleders indførelse af arbejdstidsreglerne.

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

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
103. De nye arbejdstidsregler signalerer mistillid til det arbejde, jeg udfører	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
104. De nye arbejdstidsregler vil understøtte lærerne i at udnytte arbejdstiden bedst muligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
105. De nye arbejdsregler handler om at kontrollere medarbejdernes arbejdstid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
106. De nye arbejdstidsregler vil give lærerne gode muligheder for at levere god undervisning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

De følgende spørgsmål handler om kommunens indførelse af arbejdstidsreglerne på skolen.

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

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
107. Den måde, kommunen implementerer de nye arbejdstidsregler på, signalerer mistillid til det arbejde, jeg udfører	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
108. Kommunens brug af de nye arbejdstidsregler understøtter lærerne i at udnytte arbejdstiden bedst muligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
109. Kommunen bruger de nye arbejdsregler til at kontrollere medarbejdernes arbejdstid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
110. Kommunens implementering af de nye arbejdstidsregler giver lærerne mulighed for at levere god undervisning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

De følgende spørgsmål handler om din skoleleders indførelse af arbejdstidsreglerne på skolen.

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

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
111. Den måde, min skoleleder implementerer de nye arbejdstidsregler på, signalerer mistillid til det arbejde, jeg udfører	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
112. Skolelederens brug af de nye arbejdstidsregler understøtter lærerne i at udnytte arbejdstiden bedst muligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
113. Min skoleleder bruger de nye arbejdsregler til at kontrollere medarbejdernes arbejdstid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
114. Skolelederens implementering af de nye arbejdstidsregler giver lærerne mulighed for at levere god undervisning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Job satisfaction]

115. 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
116. Entusiastisk	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
117. Begeistret	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
118. Inspireret	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
119. Glad	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
120. Nedslået	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
121. Deprimeret	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
122. Mismodig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
123. Fortvivlet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Bullying in the work place]

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

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

	Aldrig	Af og til	Månedligt	Ugentligt	Dagligt
	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
124. At nogen tilbageholder information, som påvirker din arbejdsindsats	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
125. At der bliver spredt sladder og rygter om dig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
126. At blive ignoreret, udelukket fra eller frosset ude af det sociale fællesskab	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
127. At nogen fornærmer eller håner dig som person (f.eks. dine vaner og baggrund), dine holdninger eller dit privatliv	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
128. At blive råbt af eller blive mål for spontan vrede (eller raserianfald)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
129. Gentagne gange at blive mindet om dine fejltagelser eller "bommerter"	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
130. At blive ignoreret eller mødt med fjendtlighed, når du henvender dig til andre	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
131. Vedvarende kritik af dit arbejde og din indsats	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
132. Grov spøg fra folk, som du ikke kommer så godt ud af det med	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Subjective measures of bullying]

Mobning finder sted, når en eller flere personer gentagne gange over en længere periode bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger eller adfærd på sit arbejde, som det er svært at forsvare sig imod. Hvor ofte har du på din arbejdsplads indenfor de sidste 6 måneder:

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

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

136. 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]**137. 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
138. Mit arbejde kræver, at jeg arbejder rigtig hårdt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
139. Jeg har meget arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
140. Jeg skal arbejde ekstra hårdt for at færdiggøre noget	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Social support]

De følgende spørgsmål vedrører samarbejdet med dine kolleger. Vælg det svar til hvert spørgsmål, som passer bedst på dig.

	Aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Altid
141. Kan du bede dine kolleger om hjælp, hvis det er nødvendigt?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
142. Kan du regne med, at dine kolleger støtter dig, hvis der opstår problemer i dit arbejde?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
143. Føler du dig værdsat af dine kolleger i dit arbejde?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Work engagement]

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

	Aldrig	Næste n aldrig	Af og til	Jævnli gt	Ofte	Næste n altid	Altid
144. Jeg føler, at jeg sprudler af energi på mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
145. Jeg føler mig stærk og veloplagt på mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
146. Jeg har lyst til at gå på arbejde, når jeg står op om morgenen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
147. Jeg er begejstret for mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
148. Mit arbejde inspirerer mig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
149. Jeg er stolt af det arbejde, jeg udfører	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
150. Jeg føler mig glad, når jeg arbejder hårdt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
151. Jeg er fordybet i mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
152. Jeg lader mig rive med, når jeg arbejder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

[Cynicism]

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

	Helt uenig	Overve jende uenig	Lidt uenig	Hverk en enig eller uenig	Lidt enig	Overve jede enig	Helt enig
153. Jeg er blevet mindre interesseret i mit arbejde, efter jeg er startet i dette job.	(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"/>
154. Jeg er blevet mindre begejstret for mit arbejde.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
155. Jeg er blevet mere kynisk med hensyn til, om mit arbejde bidrager med noget.	(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"/>
156. Jeg tvivler på vigtigheden af 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"/>

[Organizational culture]

De følgende spørgsmål handler om kulturen i din organisation.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
157. Min organisation er et meget dynamisk og innovativt sted	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
158. Folk i min organisation er generelt villige til at afprøve nye og risikable tiltag	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
159. Det, der binder os sammen i min organisation, er vores fokus på innovation og udvikling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
160. I min organisation er der stort fokus på at være de bedste	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
161. Vilje til at imødekomme nye udfordringer anses for at være vigtig i min organisation	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Internal communication performance]

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

	Helt uenig	Overveje nde uenig	Hverken enig eller uenig	Overveje nde enig	Helt enig
162. Ledelsens kommunikation nedad i organisationen, om, hvordan vi løser vores opgaver, er tilstrækkelig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
163. Ledelsens kommunikation nedad i organisationen om organisationens strategiske retning er tilstrækkelig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
164. Ledelsens kommunikation med feedback om, hvor godt vi løser vores opgaver, er tilstrækkelig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
165. Ledelsens kommunikation opad i organisationen om problemer, vi skal være opmærksomme på, er tilstrækkelig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
166. Kommunikation på tværs i organisationen, hvor vi udtrykker støtte til hinanden, er tilstrækkelig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Sickness absence]

167. 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]

168. 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 arbejdsmåneder) oplever du, at følgende udsagn karakteriserer dig som medarbejder?.

	Aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Altid
169. 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"/>
170. Påbegyndte jeg selv nye opgaver, når mine gamle opgaver var	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
171. 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"/>
172. 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"/>
173. 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"/>

[Subjective performance II: Task-based job performance]

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

	Helt uenig	Overv ejende uenig	Lidt uenig	Hverk en enig eller uenig	Lidt enig	Overv ejende enig	Helt enig
174. 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"/>
175. 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"/>
176. 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"/>
177. 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"/>
178. 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"/>

[Stated preferences (ledelsesstil)]

Hvilken ledertype er din leder i forhold til nedenstående fire lederegenskaber?

	Aldrig	Sommetider	Altid
179. Udtrykker en klar vision for organisationen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
180. Belønner medarbejdere, der præsterer som krævet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
181. Fastholder løbende medarbejdernes opmærksomhed på fælles mål	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
182. Påtaler medarbejdere, der ikke præsterer som krævet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

[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	Nuværen de 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, received 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]	

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

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

[New employee performance review system]

Forestil dig, at man på din arbejdsplads vil indføre et nyt system til vurdering af de enkelte medarbejders præstationer. Det indebærer, at lederen inden hver medarbejderudviklingssamtale (MUS) skal vurdere den ansattes præstation på en skala fra 0-10. [Gruppe-tekst, se nedenfor]

Kontrol: []

Uddannelse treatment: [Systemet kan bruges til forskning, der kan give viden om samspillet mellem medarbejder og leder]

Økonomisk treatment: [Systemet kan bruges til at sikre en mere omkostningseffektiv tidsanvendelse]

Retfærdighed treatment: [Systemet kan bruges til at sikre en fair og lige behandling af alle ansatte]

Styrning treatment: [Systemet kan give ledelsen information, der kan bruges til at sikre, at nye tiltag implementeres som planlagt]

184. Angiv din enighed/uenighed i, at det samlet set er en god ide at indføre et sådan system

- (1) Helt uenig
- (2) Overvejende uenig
- (3) Hverken enig eller uenig
- (4) Overvejende enig
- (5) Helt enig

[New test system: External management initiative]

Forestil dig, at man på din skole vil indføre et nyt system til at teste elevernes faglige progression. [Gruppe-tekst, se nedenfor] (Grundskoler og ungdomsuddannelser)

Kontrol: []

Uddannelse treatment: [Det kan hjælpe undervisere til at hjælpe eleverne ved at give information om, hvor eleverne har brug for yderligere støtte.]

Viden treatment: [Det kan bruges forskningsmæssigt til at undersøge, hvordan undervisningen virker.]

Økonomi treatment: [Det kan bruges til markedsføring og dermed tiltrække flere elever til skolen.]

Retfærdighed treatment: [Det kan sikre, at alle elever får den undervisning, som passer til deres behov.]

Styring treatment: [Det kan give ledelsen information, der kan bruges til at sikre, at nye tiltag implementeres som intenderet.]

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

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
185. Samlet set synes jeg, det er en god ide at indføre det nye system	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
186. Det nye system vil hjælpe eleverne til at blive dygtigere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
187. Det nye system vil give bedre viden om effekten af forskellige undervisningsformer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
188. Det nye system vil forbedre skolens økonomi	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
189. Det nye system vil sikre, at alle får de ydelser, de har krav på	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
190. Det nye system vil forbedre muligheden for at styre skolen ud fra ledelsens intentioner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Forestil dig, at man i din bank vil indføre et nyt system til at vurdere kundernes kreditværdighed. [Gruppe-tekst, se nedenfor] (Banker)

Kontrol: []

Uddannelse treatment: [Det kan hjælpe kunderne til at lære om deres økonomi, både på indtægts- og udgiftssiden.]

Viden treatment: [Det kan bruges af forskning til at give viden om effekten af forskellige låneformer.]

Økonomi treatment: [Det kan bruges til at sikre større indtjening i banken.]

Retfærdighed treatment: [Det kan hjælpe til at sikre en lige behandling af alle kunder, så de får tilbudt de lån, de kan forvente ud fra deres økonomi.]

Styrning treatment: [Det kan give ledelsen information til at sikre, at medarbejderne anvender de forskellige låneformer optimalt.]

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

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
191. Samlet set synes jeg, det er en god ide at indføre det nye system	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
192. Det nye system vil hjælpe kunderne til at forstå deres økonomiske forhold	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
193. Det nye system vil give bedre viden om effekten af forskellige låneformer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
194. Det nye system vil forbedre organisationens indtjening	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
195. Det nye system vil sikre, at alle kunder får den behandling, de har krav på	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
196. Det nye system vil forbedre muligheden for at styre organisationen ud fra ledelsens intentioner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Forestil dig, at SKAT vil indføre et nyt system til at vurdere borgeres skattepligt. [Gruppetekst, se nedenfor] (SKAT)

Kontrol: []

Uddannelse treatment: [Det kan hjælpe borgerne til at lære om deres skattepligt - og fradragsberettigelser]

Viden treatment: [Det kan bruges af forskning til at give viden om effekten af forskellige ligningsformer.]

Økonomi treatment: [Det kan bruges til at sikre større skatteopkrævning]

Retfærdighed treatment: [Det kan hjælpe til at alle i højere grad kommer til at betale den korrekte skat]

Styring treatment: [Det kan give ledelsen information til at sikre, at skatteligningen foretages korrekt.]

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

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
197. Samlet set synes jeg, det er en god ide at indføre det nye system	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
198. Det nye system vil hjælpe borgerne til at forstå deres skatteforhold	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
199. Det nye system vil give bedre viden om, hvordan skatten bedst opkræves	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
200. Det nye system vil forbedre SKATs økonomi	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
201. Det nye system vil sikre, at alle får den behandling, de har krav på	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
202. Det nye system vil forbedre muligheden for at styre organisationen ud fra ledelsens intentioner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Forestil dig, at man på din arbejdsplads vil indføre et nyt system til at teste børnene.
[Gruppe-tekst, se nedenfor] (Dagtilbud)

Kontrol: []

Uddannelse treatment: [Det kan hjælpe personalet til at hjælpe børnene med deres udvikling ved at give information om, hvor børnene har brug for yderligere støtte]

Viden treatment: [Det kan bruges af forskning til at give viden om effekten af forskellige pædagogiske tiltag.]

Økonomi treatment: [Det kan bruges til markedsføring og dermed tiltrække flere børn til dagtilbuddet.]

Retfærdighed treatment: [Det kan sikre, at alle børn får det pædagogiske tilbud, som de har krav på.]

Styrning treatment: [Det kan give ledelsen information, der kan bruges til at sikre, at nye tiltag implementeres som intenderet.]

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

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig
203. Samlet set synes jeg, det er en god ide at indføre det nye system	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
204. Det nye system vil hjælpe børnene i deres udvikling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
205. Det nye system vil give bedre viden om effekten af forskellige pædagogiske tiltag	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
206. Det nye system vil forbedre dagtilbuddets økonomi	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
207. Det nye system vil sikre, at alle får de ydelser, de har krav på	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
208. Det nye system vil forbedre muligheden for at styre dagtilbuddet ud fra ledelsens intentioner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

[Leadership questions (Only middle leaders in the day care area)]

[Performance expectations – Middle leaders in the day care area]

De foregående spørgsmål, som har omhandlet ledelse, har spurgt ind til din leder. De næste spørgsmål handler derimod om *din egen* 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.

Som leder...

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
209. 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"/>
210. 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"/>
211. 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"/>
212. 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– Middle leaders in the day care area]

De næste spørgsmål handler om dit fokus på at klargøre dagtilbuddets 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	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
213. Konkretiserer jeg en klar vision for dagtilbuddets fremtid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
214. Kommunikerer jeg dagtilbuddets vision for fremtiden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
215. Har jeg en klar forståelse for, hvor jeg mener vores dagtilbud 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"/>
216. Gør jeg en løbende indsats for at skabe entusiasme for dagtilbuddets vision	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
217. Forsøger jeg at få medarbejderne til at acceptere fælles mål for dagtilbuddet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
218. Gør jeg en løbende indsats for at få dagtilbuddets 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"/>
219. Bestræber jeg mig på at gøre det klart for medarbejderne, hvordan de kan bidrage til at opnå dagtilbuddets 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– Middle leaders in the day care area]

De næste spørgsmål handler om dit fokus på brugen af anerkendelse i dagtilbuddet.

Som leder...

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
220. 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"/>
221. 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"/>
222. 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"/>
223. 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– Middle leaders in the day care area]

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

	Helt uenig	Overvejen de uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejen de enig	Helt enig
224. 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"/>
225. 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"/>
226. 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"/>
227. 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 – Middle leaders in the day care area]

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
228. 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"/>
229. 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"/>
230. 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"/>
231. 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 – Middle leaders in the day care area]

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 dagtilbuddets mål via belønning eller konsekvenser og/eller 2) at få medarbejderne til at dele dagtilbuddets mål og tage dem ind som deres egne.

Som leder...

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

[CPR-request – all except banks]

Som nævnt i invitationsmailen 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 ulejlighed 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 [Kontaktmail].

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.

234. 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]

De følgende spørgsmål omhandler din baggrund.

235. Hvilket år er du født?

236. Køn

- (1) Mand
- (2) Kvinde

[Only the secondary education area]

237. Hvor mange fag er du uddannet i? (sæt ét kryds)

- (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)

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

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

[Only primary schools]

239. Hvilken grunduddannelse til lærer har du modtaget? (sæt gerne flere krydser)

- (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

[All except primary schools and day care centers]

240. Hvad er din højest gennemførte uddannelse?

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

[Only the day care area]

241. Hvilken pædagogisk grunduddannelse har du modtaget?

- (1) Pædagoguddannelsen
- (2) Pædagogmedhjælperuddannelse
- (3) Anden type pædagogisk uddannelse
- (4) Under uddannelse til pædagog
- (5) Ikke pædagogisk uddannet, men anden uddannelse
- (6) Ingen færdiggjort uddannelse

[All]

242. Hvilket år blev du færdiguddannet?

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

- (1) Fuld tid (37 timer)
(2) Deltid (mindre end 37 timer om ugen)

244. Angive venligt antal timer, du er ansat til at arbejde, hvis du er ansat på deltid

Antal hjemmeboende børn

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
245. 0-3 år	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
246. 4-6 år	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
247. 7 år og derover	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

248. Ægteskabelig status

- (1) Gift
(2) Samlevende
(3) Enlig

249. Har du anden beskæftigelse end din hovedbeskæftigelse?

- (1) Ja
(2) Nej

250. Hvilken anden beskæftigelse har du?

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

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

253. 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.

