



Spørgeskema

UDVIKLING AF EFFEKTIV LEDERADFÆRD – OM VIRKNINGEN AF FORMELLE LEDERUDDANNELSER

Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i fem danske
kommuner

2015 & 2016

Peter Sørensen

Adjunkt, mag.art & ph.d.-studerende

Aalborg Universitet, Institut for Statskundskab

&

University College Lillebælt, Ledelsesakademiet

I gang med spørgeskemaet

Du skal nu i gang med at besvare et spørgeskema, som handler om effekter af lederuddannelsen 'Diplom i ledelse'.

Spørgeskemaet er en del af et Ph.d.-projekt (dvs. et forskeruddannelsesprojekt), som gennemføres af undertegnede, der er underviser ved University College Lillebælt, Ledelsesakademiet og Ph.d.-stipendiat ved Aalborg Universitet, Institut for Statskundskab.

Temaet for undersøgelsen har stor interesse for danske og internationale forskere såvel som for din kommunes HR-afdeling. Men der er fuld fortrolighed om undersøgelsen, hvilket betyder, at det udelukkende er den Ph.d.-studerende, som har adgang til og mulighed for at se, hvad du har svaret på de enkelte spørgsmål. Der vil ikke blive gengivet svar fra undersøgelsen, som på nogen måde kan henføres til dig, som har medvirket.

God fornøjelse med spørgeskemaet og på forhånd tak for din medvirken

Med venlig hilsen

Peter Sørensen

Adjunkt, mag. art & stud.ph.d.

Mail: peso@ucl.dk / peso@dps.aau.dk

Telefon: 29 36 83 90

University College Lillebælt, LedelsesAkademiet
& Aalborg Universitet, Institut for Statskundskab

Spørgeskema til ledere under uddannelse

1. Hvornår er du påbegyndt diplom i ledelse?

Januar 2012

August 2012

Januar 2013

August 2013

Januar 2014

August 2014

Januar 2015

August 2015

Andet tidspunkt _____

2. Har du taget nogen former for kursus og/eller uddannelse i ledelse inden du påbegynder diplom i ledelse?

Ja

Nej

Spring, hvis ja

2.1. Hvilke former for lederkurser/-uddannelser har du taget?

- (1) Interne kurser i ledelse - korte forløb, der overvejende er tilrettelagt af og afholdt hos arbejdsgiveren
 - (2) Eksterne kurser i ledelse - korte forløb, der overvejende er tilrettelagt af udd.institutioner eller konsulentfirmaer
 - (3) Eksterne lederuddannelsesforløb, fx. fra videregående udd.institutioner eller konsulentfirmaer
 - (4) Den grundlæggende lederuddannelse (Erhvervsskoler/AMU)
 - (5) Akademiuddannelse i ledelse (Erhvervsakademier)
 - (7) Masteruddannelse i ledelse (universiteter/handelshøjskoler)
-

3. Har du personaleansvar?

Ja

Nej

Spring, hvis ja

3.1. Hvor mange ansatte har du personaleansvar for?

1-10

11-20

21-30

31-40

41-50

51-60

61-70

71-80

Flere end 80 men færre end 100

Flere end 100

4. I hvor mange år (inkl. tidligere ansættelser) har du i alt været leder?

0-5 år

6-10 år

11-15 år

16-20 år

21-25 år

26-30 år

Mere end 30 år

5. Hvad er din anciennitet i din nuværende stilling?

0-5 år

6-10 år

11-15 år

16-20 år

21-25 år

26-30 år

Mere end 30 år

6. Hvor mange arbejdstimer udgør en gennemsnitlig arbejdsuge for dig?

- (1) 30-34 timer
 - (2) 35-40 timer
 - (3) 41-45 timer
 - (4) 46-50 timer
 - (5) 51-55 timer
 - (7) 56-60 timer
 - (6) Andet timetal (skriv gerne ca. timetal) _____
-

7. Er du alt i alt tilfreds med dit nuværende job?

- (5) Meget tilfreds
- (4) Tilfreds
- (3) Hverken tilfreds eller utilfreds
- (2) Ikke tilfreds
- (1) Meget utilfreds
- (6) Ønsker ikke at besvare spørgsmålet
- (7) Kommenter gerne _____

Herunder følger en række udsagn om forskellige ledelsesopgaver og lederadfærd.
Vurder venligst udsagnene ved hjælp af fem kategorier:

- 5 I meget høj grad
- 4 I høj grad
- 3 I nogen grad
- 2 I mindre grad
- 1 Slet ikke

8. Om arbejdsopgaver

Jeg:

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
a. Holder medarbejderne orienteret om mål og planer	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
b. Opstiller mål for den enkeltes præstationer	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
c. Definerer/drøfter standarder for kvalitet i opgaverne	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
d. Definerer det faglige niveau for opgavevaretagelsen	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
e. Reorganiserer arbejdsgange for at forbedre effektivitet	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
f. Har en kort planlægningshorisont	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
g. Uddelegerer arbejdsopgaver til enkeltpersoner og/eller grupper	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
h. Gør det klart, hvilke resultater, som forventes opnået for de enkelte arbejdsopgaver	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
i. Prioriterer ved at vælge til og fra blandt organisationens/institutionens opgaver	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
j. Forklarer prioriteter for arbejdsopgaver	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
k. Styrer og koordinerer	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
opgaveløsningen					
I. Løser opståede problemer, som ellers ville forstyrre arbejdsopgaverne	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>

9. Om relationer

Jeg:

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
a. Støtter og opmuntrer medarbejdere med vanskelige opgaver	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
b. Udtrykker tillid til at personer og/eller grupper formår at løse vanskelige opgaver	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
c. Anerkender handlinger og resultater	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
d. Leder ud fra regler og retningslinjer	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
e. Anvender åbenlyst min formelle ledelsesret	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
f. Anvender coaching og/eller fungerer som mentor, når der er behov for det	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
g. Drøfter beslutninger med de medarbejdere/kolleger, som berøres af beslutningerne	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
h. Coacher medarbejdere/kolleger til at beslutte mulige løsninger på opgaver	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
i. Benytter overtalelse som ledelsesredskab	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
j. Benytter pres og tvang som ledelsesredskaber	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
k. Appellerer til værdier, idealer og	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
følelser					
l. Benytter 'noget for noget-principper' som en del af min ledelsespraksis	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
m. Holder medarbejdere/kolleger orienteret om beslutninger, som vedrører dem	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
n. Hjælper til med at løse konflikter mellem medarbejdere/kolleger	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
o. Anvender symboler, ceremonier, ritualer og historier for at opbygge team-/gruppeidentitet	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
p. Opmuntrer til gensidig tillid og samarbejde i organisationen/institutionen	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>

10. Om forandringer

Jeg:

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
a. Holder mig/sig orienteret om forandringer i de eksterne omgivelser for at opdage trusler og muligheder	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
b. Analyserer og fortolker bevidst aktiviteter med henblik på at forklare behov for forandring	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
c. Lærer af kolleger og eksterne interessenter for at få ideer til forbedringer	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
d. Kommunikerer strategisk/målrettet (fx. med medarbejdere, lederkolleger og	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
eksterne interessenter)					
e. Drøfter nye muligheder for organisationen/institutionen med medarbejdere/lederkolleger og/eller chef	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
f. Opmuntre medarbejdere og/eller lederkolleger til at se problemer og udfordringer i et nyt lys	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
g. Udvikler nye ideer til varetagelsen af organisationens/institutionens kerneopgaver	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
h. Faciliterer innovation og entrepenørskab i organisationen/institutionen	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
i. Understøtter kollektiv læring i organisationen/institutionen	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
j. Eksperimenterer med nye måder for at realisere målsætninger	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
k. Laver symbolske forandringer, som understreger nye visioner og/eller strategier	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
l. Gør forandringer meningsfulde for medarbejderne	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
m. Opmuntre til og understøtte initiativer for at implementere større forandringer	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
n. Italesætter og fejrer fremgang/progression i forandringsprocesser	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>

Baggrundsoplysninger

Der afsluttes med en række personlige spørgsmål om din baggrund og nuværende stilling

11. I hvilket årstal er du født?

12. Hvad er dit køn?

- (1) Mand
- (2) Kvinde

13. Hvilket område arbejder du inden for?

Sæt evt. flere krydser

- (1) Kommunale værker
- (2) Miljøområdet
- (3) Det tekniske område
- (4) Dagtilbud børn
- (5) Familieområdet
- (6) Ældre- og handicapområdet
- (7) Andre sociale opgaver
- (8) Sundhedsområdet
- (9) Beskæftigelsesområdet
- (10) Borgerservice
- (11) Skoleområdet
- (12) Det kulturelle område
- (13) Fritids- og idrætsområdet
- (14) Økonomiområdet
- (15) Personaleområdet/HR
- (16) Centralforvaltningen
- (17) Andet_____

14. Har du gennemført anden skoleuddannelse udover folkeskolen?

- (1) Ja
- (2) Nej

Spring, hvis ja

14.1. Hvilke uddannelsesniveauer har du gennemført udover folkeskolen?

- (1) Ungdomsuddannelse (fx. erhvervsuddannelse, gymnasial uddannelse el. lign.)
- (2) Kort videregående uddannelse (fx. kommunal elevuddannelse, social- og sundhedsassistent el. lign.)
- (3) Mellemlang videregående uddannelse (fx. lærer, pædagog, sygeplejerske, ergo-/fysioterapeut el. lign.)
- (4) Lang videregående uddannelse (fx. universitets- eller handelshøjskoleuddannelse)
- (5) Anden uddannelse (skriv gerne hvilken)_____

Du har nu afsluttet spørgeskemaundersøgelsen

Tryk venligst 'Afslut' herunder for at forlade skemaet

Mange tak for din deltagelse!

Har du spørgsmål eller kommentarer til undersøgelsen, er du velkommen til at kontakte:

Adjunkt, mag. art & stud.ph.d. Peter Sørensen

Mail: peso@dps.aau.dk/peso@ucl.dk

Telefon: 29 36 83 90

Aalborg Universitet, Institut for Statskundskab

& University College Lillebælt, LedelsesAkademiet