**Standard Instruksjon**

**Kjære deltaker.**

**Vi er svært takknemlig for at du fyller ut dette spørreskjemaet.**

Som en del av et internasjonalt samarbeid gjennomfører Avdeling for sosialpsykologi ved Goethe-universitetet ved Frankfurt am Main sammen med akademiske kollegaer i flere andre land en studie om tar for seg spørsmål om din *arbeidssituasjon* og *ledere.*

Spørsmålene bør bli besvart i sin helhet spontant, intuitivt og ærlig. Bruk magefølelsen! Det dreier seg om din vurdering, og derfor finnes det ingen riktige eller uriktige svar.

Det legges stor vekt på at alle opplysninger forblir konfidensielle. Undersøkelsen gjennomføres som en del av et større forskningsprosjekt i samarbeid med førsteamanuensis Sut I Wong ved Handelshøyskolen BI. Spørreundersøkelsen er fullt og helt anonym. Dine svar vil ikke kunne knyttes til din person eller identitet.

Dersom du ønsker det, kan du når som helst avbryte gjennomføringen av undersøkelsen. Dette vil ikke få noen konsekvenser.

**Mange takk!**

Med vennlig hilsen

Prof. Dr. Sut I Wong

Handelshøyskolen BI

Nydalsveien 37, 0484, Oslo

E‐post: sut.i.wong@bi.no

Tel: +47‐46410723

**Identity Leadership Inventory**

Steffens, N. K., Haslam, S., A.; Reicher, S. D., Platow, M. J., Fransen, K., Yang, J., Ryan, M. K., Jetten, J., Peters & K. Boen, F. (2014). Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four demensional model. *The Leadership Quarterly,* 25, 1001-1024

Nedenfor vil vi be deg tenke på ditt eget team og din leder. Gjennom hele spørreundersøkelsen ønsker vi at du tar utgangspunkt i det samme teamet og den/de samme lederen/overordnede.

**Lederen som jeg vurderer …**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **helt****uenig****1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **helt****enig****7** |
| … representerer det  teamet står for |  |  |  |  |  |  |  |
| … er representativ  for teamet |  |  |  |  |  |  |  |
| … er modell for  teamet |  |  |  |  |  |  |  |
| … er et foregangseksempel  som teammedlem |  |  |  |  |  |  |  |
| … fremmer teammed- lemmenes interesser |  |  |  |  |  |  |  |
| … forfekter teamets  interesser |  |  |  |  |  |  |  |
| … taler teamets  sak |  |  |  |  |  |  |  |
| … har alltid teamets  interesser i tankene |  |  |  |  |  |  |  |
| … gir medlemmene følelsen  av å tilhøre samme  team |  |  |  |  |  |  |  |
| … skaper følelsen av  samhold i teamet |  |  |  |  |  |  |  |
| … utvikler forståelse  for teammedlemskap  |  |  |  |  |  |  |  |
| … utvikler teamets  forståelse for felles  verdier og idealer |  |  |  |  |  |  |  |
| … tenker ut aktiviteter  som samler team- medlemmene |  |  |  |  |  |  |  |
| … gjennomfører tiltak og ‘events’ slik at teamet  fungerer effektivt |  |  |  |  |  |  |  |
| … utvikler nyttige teamstrukturer  |  |  |  |  |  |  |  |

**Leader-member-exchange (LMX)**

Graen, B. G. & Uhl-Bien, M. (1995). Developement of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years. Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly,* 6, 219-247

Schyns, B. (2002). Überprüfung einer deutschsprachigen Skala zum Leader-Member-Exchange-Ansatz. *Zeitschrift für Differtenzielle und Diagnostische Psychologie,* 23, 235-245

I det følgende avsnittet dreier det seg om evaluering av **interaksjon/samhandling mellom deg og din nærmeste overordnede/leder.** Vennligst kryss av så nær det korrekte som mulig.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Vet du stort sett hvordan dinleder vurderer deg? | **aldri** |  |  |  |  |  | **alltid** |
| Hvor godt kjenner din lederdine problemer på jobben og dine behov? | **slett ikke** |  |  |  |  |  | **meget****godt** |
| Hvor godt forstår lederen ditt potensial/utviklingsmuligheter | **slett ikke** |  |  |  |  |  | **meget** **godt** |
| Hvor stor sjanse er det for at din leder skal bruke sin posisjontil å hjelpe deg å løse dineproblemer på arbeidsplassen? | **lik null** |  |  |  |  |  | **meget****stor** |
| Hvor stor er sannsynlighetenfor at din leder ”på sin bekost-ning” hjelper deg ”ut av klemma”? | **lik null** |  |  |  |  |  | **meget****stor** |
| Jeg har tilstrekkelig tillit til minleder til å forsvare hennes/hansavgjørelser. | **helt** **uenig** |  |  |  |  |  | **helt enig** |
| Hvordan ville du beskrive dittarbeidsforhold til lederen? | **lite****effektivt** |  |  |  |  |  | **meget****effektivt** |

**OCB**

Van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O. & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra-mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management,* 17, 283-301

I det følgende avsnittet skal du **vurdere deg selv** **og ditt forhold til arbeidet.**

Kryss av det som passer best!

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **helt uenig****1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **helt enig****7** |
| Jeg er alltid meget punktlig. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg følger reglene alltidmeget nøye. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg hjelper gjerne nye kollegaer med å orientere seg på arbeidsplassen. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg hjelper kollegaer somhar stor arbeidsbelastning. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg informerer mine kollegaer og foresatte tidlighvis jeg ikke kan komme påarbeid |  |  |  |  |  |  |  |

**Work satisfaction/Tilfredshet på arbeidsplassen**

Van Dick, R., Schnitger, C., Schwartzmann-Buchelt, C. & Wagner, U. (2001). Der Job Diagnostic Survey im Bildungsbereich. Eine Überprüfung der Gültigkeitdes Job Characterics Model bei Lerhrerinnen und Lehrern,

Hochschulangehörigen und Erzieherinnen mit berufsspezifischen Weiterentwicklungen des JDS. (The Job diagnostic survey for educational sector occupations) *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie,* 45, 74-92

I følgende avsnitt dreier det seg om **hvor tilfreds du er med din nåværende jobb.**

Vennligst kryss av det du mener passer best!

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **stemmer****ikke****1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **stemmer****helt****7** |
| Alt i alt er jeg meget godt fornøydmed mitt yrke. |  |  |  |  |  |  |  |
| Stort sett er jeg tilfreds med minaktivitet i min nåværende jobb. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg er tilfreds med at jobben erså sikker. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg er fornøyd med mine inntekter. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg er fornøyd med de kollegaenejeg jobber sammen med. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg er tilfreds med den respekt ogrettferdige behandlingen jeg fårfra min leder. |  |  |  |  |  |  |  |

**Identifikasjon og tillit til lederen.**

Van Dick, R., Grojean, M. W. Christ, O. & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra-mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Managemednt,* 17, 283-301

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviours and their effects on followers’ trust in leader, satisfaction, and orgazational citizenship behaviours. *Leadership Quarterly,* 1(2), 107-142.

Vennligst sett kryss der du mener det passer!

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **helt** **uenig****1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **helt** **enig****7** |
| Jeg identifiserer meg med min organisasjon. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg identifiserer meg med min leder. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg identifiserer meg med min gruppe/mitt team. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg betrakter meg som en del av mitt team |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg er glad for å arbeide i dette teamet. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg føler at jeg har sterke bånd til mine teamkollegaer. |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **stemmer****ikke****1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **stemmer****helt****7** |
| Jeg har tillit til at min nærmeste leder alltid vil forsøke å behandle meg rettferdig. |  |  |  |  |  |  |  |
| Min leder ville aldri forsøke å skaffe segselv fordeler gjennom å bedra/lure sine medarbeidere. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg har fullstendig tillit min leders integritet. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg er meget lojal mot min leder. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg ville støtte min leder i nestenenhver nødsituasjon. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg har en motsetningsfylt lojalitetsfølelseoverfor min leder. |  |  |  |  |  |  |  |

**Innovativ arbeidsadferd.**

Jansen, O. (2002). Job demands, perceptions of effort-reward fairnessand innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* 73(3), 287-302.

Vennligst oppgi i hvilken grad du viser følgende adferd på arbeidsplassen.

Hvor ofte…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **aldri****1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **alltid****7** |
| Kommer du opp med nye ideer for å håndtere vanskelige saker |  |  |  |  |  |  |  |
| Søker du etter nye arbeidsmetoder, arbeidsteknikkereller verktøy? |  |  |  |  |  |  |  |
| Genererer/Frembringer du originale løsninger påproblemene? |  |  |  |  |  |  |  |
| Samler du støtte for innovative ideer? |  |  |  |  |  |  |  |
| Skaffer du deg tilslutning for innovative ideer? |  |  |  |  |  |  |  |
| Prøver du å skape entusiasme for dine innovativeideer blant medlemmene i organisasjonen? |  |  |  |  |  |  |  |
| Sørger du for at innovative ideer blir omsatt til praktisk bruk? |  |  |  |  |  |  |  |
| Introduserer du innovative ideer systematisk i dittarbeidsmiljø? |  |  |  |  |  |  |  |
| Tester du nytteverdien av de innovative ideene? |  |  |  |  |  |  |  |

**Utbrenthet.**

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational*

*Behaviour,* 2, 99-113

Om og hvorvidt/i hvilken grad ditt arbeid påvirker deg er tema for dette avsnittet.

Vennligst angi hvorvidt de følgende utsagn stemmer i ditt tilfelle!

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **aldri****1** | **et par** **ganger** **i året****2** | **hver****måned****3** | **et par****ganger****i måneden****4** | **hver****uke****5** | **et par****ganger****i uken****6** | **hver dag** |
| Jeg føler meg følelsesmessig utslitt av arbeidet mitt. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ved arbeidsdagens slutt følerjeg meg helt ferdig/utmattet, |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg føler meg utslitt når jeg ståropp om morgenen og jeg har enda en arbeidsdag foran meg. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg føler meg utbrent av arbeidet mitt. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg føler meg frustrert i jobbenmin.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg føler at jeg arbeider for hardt på jobben. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg har følelsen av at slutten nærmer seg. |  |  |  |  |  |  |  |
| Å arbeide dag ut og dag inn med mennesker, er en storbelastning for meg.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Å arbeide direkte med mennesker, stresser meg.  |  |  |  |  |  |  |  |

**ILI Scenarios**Source: Rudi & Rolf (building on ideas of Nik)

I dette avsnittet vil vi beskrive ulike scenarier relatert til jobb. Vi ber deg vurdere hvert enkelt scenario med utgangspunkt i ditt team og din teamleder før du besvarer spørsmålene.

*NOTES TO ILI GLOBAL TEAM: When translating the statements in the following ILI Scenarios please make sure to maintain the reference point (i.e. group, outgroup, personal, individuality) as precisely as possible in the wording of the statements. To assist this, the answer category is given at the end of each statement in italicized squared brackets (e.g., "[group]"). This will not be the case in the online participant version.*

***Scenario 1 [Being one of us] – do NOT include this heading in Unipark***

Se for deg at din teamleder ønsker å fremme mer fleksible måter å jobbe på gjennom å gi medlemmene større frihet samt muligheter for å jobbe hjemmefra for dermed å spare reisetid.

Hvor sannsynlig er det at **din teamleder vil handle slik det er beskrevet** i de ulike påstandene under. Vær vennlig å vurdere alle alternativene.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **fullstendigusannsynli** |  |  |  |  |  | **Høyst sannsynlig/sikkert likely/ certain** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Samarbeide med alle teammedlemmene om å utvikle nye måter å jobbe og kommunisere på i teamet som understøtter fleksibilitet og også bidra som rollemodell når denne nye arbeidsmåten implementeres. *[group]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Rekruttere en profesjonell spesialist i fleksible/mobile arbeidsformer og la denne spesialisten utvikle nye fleksible arbeidsrammer samt en kommunikasjonsstrategi for teamet. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Utvikle de nye fleksible rammene for arbeidet og kommunikasjonsstrategien selv fordi lederen anser dette som sitt ansvar i kraft av å være teamleder. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Spørre hvert enkelt teammedlem om å komme opp med ideer om hvordan tilpasse sin måte å jobbe og kommunisere slik at det passer inn i de nye fleksible måtene å jobbe på. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenario 2 [Doing it for us]***

Se for deg at ditt foretak er i alvorlige vanskeligheter grunnet intens konkurranse, og at ditt team må kutte kostnader og bli mer produktivt.

Hvor sannsynlig er det at **din teamleder vil handle slik det er beskrevet** i de ulike påstandene under. Vær vennlig å vurder alle fire alternativene.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **fullstendigusannsynlig** |  |  |  |  |  | **høyst sannsynlig sikkert** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Spørre hvert enkelt teammedlem om å komme opp med sine ideer om hva hun/han selv kan bidra med for å kutte kostnader samt få hvert enkelt teammedlem til å håndtere situasjonen slik de selv mener er best. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Samle hele teamet til en strategi-ettermiddag for å diskutere felles strategier for å håndtere den nye situasjonen, og deretter møte toppledelsen for å forsvare teamet og teamets budsjett. *[group]*  |  |  |  |  |  |  |  |
| Be Human Resources (HR) om å identifisere de team-medlemmene som er minst produktive, og deretter be HR om å bruke denne informasjonen som grunnlag for en kostnadsreduksjonsplan for teamet. *[outgroup]*  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kvitte seg med teammedlemmer som kan representere en trussel mot lederens lederskap i denne vanskelige situasjonen. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenario 3***

Se for deg at foretaket har vært igjennom en mindre restrukturering. Som et resultat av dette skal ditt team utvides med flere nye teammedlemmer.

Hvor sannsynlig er det at **din teamleder vil handle slik det er beskrevet** i de ulike påstandene under. Vær vennlig å vurder alle fire alternativene.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Fullstendig usannsynlig** |  |  |  |  |  | **svært sannsynlig/ sikkert** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Selv utvikle en ny visjon for teamet og deretter kommunisere denne til alle teammedlemmene i et åpent team møte. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Arrangere et heldagsmøte med hele teamet der både gamle og nye teammedlemmer gis anledning til å komme med sine synspunkter på endringene og utvikle en felles forståelse for situasjonen i det nye teamet. *[group]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Invitere noen fra HR- avdelingen til å gjennomføre en teambyggingsprosess for å integrere de nye teammedlemmene. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Snakke med gamle og nye teammedlemmer enkeltvis for å forstå hva hver enkelt trenger for å tilpasse seg den nye situasjonen og bruke disse samtalene til å utvikle planer for å endre jobbinnholdet for det enkelte teammedlem. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenario 4***

Se for deg at samfunnsansvar (f.eks redusere forurensing eller handle etisk) nylig har blitt et viktig tema i ditt foretak. For å fremme samfunnsansvar i ditt team har teamlederen fått ekstra midler til rådighet, og din teamleder må nå bestemme seg for hvilke prosjekter disse midlene skal brukes på.

Hvor sannsynlig er det at **din teamleder vil handle slik som beskrevet** i de ulike påstandene under. Vær vennlig å vurder alle fire alternativene.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **fullstendigusannsynlig** |  |  |  |  |  |  | **svært sannsynlig/ sikkert** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |  | **7** |
| Gi HR-avdelingen myndighet til å velge prosjekter som har vist seg å være populære i andre avdelinger og deretter stille opp med folk som kan implementere prosjektene. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Undersøke hvilke samfunnsansvarsoppgaver ditt team ønsker å jobbe med og deretter jobbe sammen med å implementere disse med bistand fra eksterne grupper (f.eks veldedige organisasjoner). *[group]*  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Få inn noen sosiale entreprenører som din teamleder kjenner for å holde et seminar om samfunnsansvar i din avdeling. *[personal]*  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Spørre hver enkelt i din avdeling hva de kunne tenke seg å gjøre og deretter la den enkelte vurdere og implementere sitt bidrag til samfunnsansvars- agendaen. *[individuality]*  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Statusforskjeller**Source: Rolf

I mange team, særlig i de av en viss størrelse, vil noen ha høyere status enn de øvrige (f.eks teammedlemmer med lang ansiennitet, eller mer erfaring eller ekspertise). Denne høyere statusen kan medføre at de har større innflytelse på beslutninger teamet tar, eller de kan ha visse privilegier (som f.eks større kontor eller lignende).

**Når du tenker på ditt team, tenker du da at det er slike forskjeller?**

Vær vennlig å merk av det som passer.

O nei, alle har same status

O det er enkelte små forskjeller, men disse betyr ingenting for hvordan vi jobber

O ja, det er forskjeller

O ja, det er et tydelig hierarki med noen lengst nede og andre på toppen.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Vær vennlig å markere det som passer | **Lavere enn gjennomsnittet…** |  |  | **Midt på** |  |  | **Høyere enn gjennomsnittete** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Når det kommer til din egen posisjon i teamet, er du… |  |  |  |  |  |  |  |

I hvilken grad er du enig i følgende påstander

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Vær vennlig å markere det som passer. | **Helt uenig** |  |  |  |  |  | **Helt enig** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| I vårt team kan alle bli et medlem med høy status gjennom å utvikle ekspertise og jobbe hardt. |  |  |  |  |  |  |  |
| I vårt team er statusforskjeller legitimt og er basert på den enkeltes ekspertise og bidrag til teamet. |  |  |  |  |  |  |  |
| Statusforskjellene som finnes i vårt team er stabile og vil ikke endre seg. |  |  |  |  |  |  |  |

**Elaboration of task-relevant information**Kearney, E., & Gebert, D. (2009). Managing diversity and enhancing team outcomes: the promise of transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, *94*(1), 77-89.

Deling og utdyping av oppgaverelevant kunnskap kan være svært viktig i forhold til mange arbeidsoppgaver som skal løses i teamet. Vær vennlig å evaluere ditt team i forhold til kunnskapsdeling og utdyping av oppgaverelevant informasjon.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Helt uenig** |  |  |  |  |  | **Helt enig** |
| Medlemmene i mitt team… | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| …utfyller hverandre gjennom å dele kunnskap helt åpent…  |  |  |  |  |  |  |  |
| …vurderer omhyggelig alle muligheter for å komme frem til en optimal løsning…  |  |  |  |  |  |  |  |
| … vurderer hva det enkelte teammedlem kan bidra med av unik kunnskap. |  |  |  |  |  |  |  |
| ….generer ideer og løsninger som er mye bedre enn hva vi kunne klare hver for oss  |  |  |  |  |  |  |  |

**Political leadership and civic citizenship behavior**Rolf et al.

Til slutt ber vi deg tenke på ditt lands fremste politiske leder (f.eks Presidenten/Statsministeren) og svare på noen påstander om vedkommende samt noen om din egen atferd.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Helt uenig** |  |  |  |  |  | **Helt enig** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Lederen i mitt land fremstår som en god rollemodell for innbyggerne. |  |  |  |  |  |  |  |
| Lederen i mitt land fremstår som en forkjemper for landet vårt. |  |  |  |  |  |  |  |
| Lederen i mitt land bidrar til en følelse av samhørighet blant innbyggerne. |  |  |  |  |  |  |  |
| Lederen i mitt land bidrar til å bygge et godt fundament for landet vårt.. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg hjelper gjerne andre som bor i landet mitt. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg står opp for andre som bor i landet mitt når de er i vanskeligheter. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg forsøker å støtte andre som bor i landet mitt og som trenger hjelp eller føler seg isolert. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg vil aktivt bidra for å beskytte landet mitt mot potensielle problemer. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg deler virkelig mitt lands verdier og kjenner meg ett med kulturen. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg deltar i mitt lands kulturelle tradisjoner. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jeg har tillit til andre i mitt land. |  |  |  |  |  |  |  |

**Ett av resultatene av Coronapandemien er at arbeidssituasjonen nokså plutselig har endret seg for mange. Dine svar på disse avsluttende spørsmålene vil hjelpe oss med å gjøre rede også for dette.**

Hvordan samarbeider du for tiden med lederen din?

I continue to collaborate with my leader as before at my usual place of work.

At present, I work from home.

At present, I cannot fulfil my regular work anymore.

 Vi samarbeider som før fordi jeg stadig er på arbeidsplassen

 For tiden jobber jeg hjemmefra

 For tiden er jeg ikke i stand til å gjøre jobben min

Hvor mange ganger **i uken** benytter du deg av følgende i ditt samarbeid med din leder?

[*Scale format after each item: never, once a week, several times a week, once a day, several times a day*]

 **Aldri** **en gang i uken flere ganger i uken daglig flere ganger om dagen**

Personlig samtale (ansikt-til-ansikt)

Videokonferanse (f.eks via Skype)

Personlige telefonsamtaler

Telefonkonferanse

Kjappe meldinger som f.eks å chatte

Talemeldinger (f.eks Mailbox, WhatsApp talemeldinger)

Sosiale nettverk (som f.eks Yammer, intranet, wiki, blogger, online plattformer)

Brev, fax, trykte dokumenter, håndskrevne notater

Hvor stor prosent vil du anslå at ansikt-til-ansikt kommunikasjon med din leder utgjør av all kommunikasjon akkurat nå?

SCROLL BAR, Scale 0% to 100%

Hva er de tre viktigste følgende av Coronapandemien for din arbeidssituasjon?

Hvor mange medlemmer er det i gruppen/teamet? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

I hvilken bransje arbeider du? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Hvor mange ansatte/medarbeidere er det i organisasjonen/foretaket (omtrent)? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Arbeider du i en lederposisjon/-stilling? (Gruppeansvar for minst 3 medarbeidere)

Ja \_\_\_\_

 \_\_\_\_\_ Hvis ja, hvor mange medarbeidere er du ansvarlig for? \_\_\_\_\_\_

Nei \_\_\_\_

Hvor gammel er du?

\_\_\_\_ 18-25 \_\_\_\_ 26-35 \_\_\_\_ 36-45 \_\_\_\_ 46-55 \_\_\_\_\_ eldre

 enn 55

Kjønn:

Er du kvinne eller mann? kvinne \_\_\_\_\_ mann\_\_\_\_\_ annet \_\_\_\_

Din nærmeste leder: kvinne\_\_\_\_\_ mann\_\_\_\_ annet\_\_\_\_\_

Stillingstype: Jeg er ansatt …

\_\_\_\_\_ heltid

\_\_\_\_\_ deltid

\_\_\_\_\_ midlertidig ansatt

\_\_\_\_\_ annet

Yrkeserfaring: Hvor mange år har du vært i jobb?

\_\_\_\_ mindre enn 1 år

\_\_\_\_ 1-3 år

\_\_\_\_ 4-10 år

\_\_\_\_ 10-20 år

\_\_\_\_ mer enn 20 år

Hvor lenge har du arbeidet i din nåværende organisasjon/ditt nåværende foretak?

\_\_\_\_ mindre enn 1 år

\_\_\_\_ 1-3 år

\_\_\_\_ 4-6 år

\_\_\_\_ 7-10 år

\_\_\_\_ mer enn 10 år

**Mange takk for din deltakelse i denne undersøkelsen!**