**Algemene instructies**

**Geachte deelnemer,**

**Dank voor uw steun en bereidheid om aan deze enquête mee te werken!**

Als onderdeel van een internationale samenwerking doet de afdeling sociale psychologie van de Goethe Universiteit Frankfurt (Duitsland) samen met academische collega’s in vele andere landen onderzoek naar uw werksituatie en leidinggevende.

Alle vragen moeten spontaan en intuïtief beantwoord worden. Wees alstublieft eerlijk – het gaat om uw ervaringen. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Indien u vragen heeft, kunt u contact opnemen met Steffen Giessner (sgiessner@rsm.nl).

Voordat u begint, enkele belangrijke opmerkingen over het gebruik van uw gegevens:

**Vrijwilligheid:** deelname aan dit onderzoek is vrijwillig. U kunt uw toestemming om deel te nemen aan dit onderzoek op elk moment en zonder opgaaf van redenen en zonder enig probleem annuleren. Stop gewoon met uw deelname. U kunt uw toestemming om uw gegevens op te slaan ook op elk moment intrekken. Gebruik gewoon het opmerkingenveld om dit aan het einde van de enquête aan te geven.

**Bescherming van gegevensprivacy**: De aard van de gegevensverzameling in dit onderzoek staat niet toe dat er een verband wordt gelegd tussen de antwoorden die u geeft en uw identiteit - de dataset is anoniem. U heeft het recht om uw toestemming om uw gegevens te gebruiken op elk moment in te trekken. Aangezien we uw gegevens echter alleen anoniem opslaan en verwerken, kunnen we niet achteraf bepalen welke gegevensset van u is. Daarom willen wij u erop wijzen dat het voor ons niet mogelijk is om uw dataset op een later tijdstip te verwijderen.

**Gebruik van uw anonieme gegevens:** De resultaten en gegevens van dit onderzoek worden gebruikt in wetenschappelijke publicaties. Dit gebeurt in anonieme vorm, wat betekent dat er geen gegevens aan een specifieke persoon kunnen worden gekoppeld. Bij publicatie van dit onderzoek wordt de volledig anonieme dataset beschikbaar gesteld aan andere onderzoekers in een online dataopslagplaats (via het Open Science Framework).

Door op de knop "doorgaan" te klikken, bevestigt u dat u akkoord gaat met het gebruik van uw gegevens zoals hierboven beschreven en dat u vrijwillig deelneemt.

Dankuwel!

Hieronder willen we dat u denkt aan uw team en leidinggevende (d.w.z. uw directe leidinggevende). Richt u zich gedurende de gehele enquête alstublieft steeds op hetzelfde team en dezelfde bijbehorende leidinggevende.

**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 dimensional model. *The Leadership Quarterly*, 25, 1001-1024

De leidinggevende die ik beoordeel …

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Helemaal niet  akkoord | Helemaal akkoord |
|  | **1** | **7** |
| ... belichaamt waar ons team voor staat.  belichaamt waar ons team voor staat |  |  |
| …is representatief voor de leden van mijn team |  |  |
| …is een goed voorbeeld van een lid van ons team. |  |  |
| …maakt duidelijk wat het betekent om lid te zijn van dit team. |  |  |
| …behartigt de belangen van de leden van mijn team. |  |  |
| ... gedraagt zich als een voorvechter voor het team. |  |  |
| ... komt op voor het team. |  |  |
| …heeft de belangen van het team voor ogen wanneer hij/zij iets doet. |  |  |
| …geeft mensen het gevoel dat ze deel uitmaken van één en hetzelfde team. |  |  |
| …creëert een gevoel van saamhorigheid binnen het team. |  |  |
| …creëert een beeld van wat het betekent om deel uit te maken van het team. |  |  |
| … vormt leden hun percepties over de waarden en idealen van het team. |  |  |
| … bedenkt activiteiten die het team bij elkaar brengt. |  |  |
| …organiseert activiteiten die het team helpen effectiever te functioneren. |  |  |
| …creëert omstandigheden die bevorderlijk zijn voor het team. |  |  |

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Graen, G.B. & Uhl-Bien, M. (1995). Development 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 deutsprachigen Skala zum Leader-Member-Exchange-Ansatz. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 23, 235-245

Het volgende onderdeel gaat over hoe u de **interactie tussen u en uw leidinggevende evalueert (** d.w.z. uw directe leidinggevende**)**. Kruis aan wat van toepassing is.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 1 | 7 |
| Weet u waar u staat met betrekking tot uw leidinggevende, weet u doorgaans hoe tevreden uw leidinggevende is met wat u doet? | **Zelden** | **Heel vaak** |
| Hoe goed begrijpt uw leidinggevende uw werkgerelateerde problemen en behoeften? | **Helemaal niet goed** | **Heel erg goed** |
| Hoe goed herkent uw leidinggevende uw potentieel? | **Helemaal niet goed** | **Heel erg goed** |
| Hoe waarschijnlijk is het dat uw leidinggevende zijn/haar macht gebruikt om u te helpen werkgerelateerde problemen op te lossen? | **Niet** | **Heel groot** |
| Hoe waarschijnlijk is het dat hij/zij „je uit de brand helpt“ ten koste van zichzelf? | **Niet** | **Heel groot** |
| Ik heb genoeg vertrouwen in mijn leidinggevende dat ik zijn/haar beslissing zou verdedigen en rechtvaardigen als hij/zij niet aanwezig zou zijn om dat zelf te doen. | **Zeer mee oneens** | **Zeer mee eens** |
| Hoe zou u de werkrelatie met uw leidinggevende omschrijven? | **Heel erg ineffectief** | **Heel erg effectief** |

**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

In het volgende onderdeel mag **u zichzelf** als werknemer beoordelen. Kruis aan wat van toepassing is.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Helemaal niet  akkoord | Helemaal akkoord |
|  | **1** | **7** |
| Ik ben altijd erg punctueel. |  |  |
| Ik houd me altijd strikt aan de regels |  |  |
| Ik help nieuwe collega’s graag met oriënteren. |  |  |
| Ik help collega’s die een zware werkdruk hebben. |  |  |
| Ik informeer mijn collega’s en superieuren tijdig wanneer ik niet naar het werk kan komen. |  |  |

**Work satisfaction**

Van Dick, R., Schnitger, C., Schwartzmann-Buchelt, C. & Wagner, U. (2001). Der Job Diagnostic Survey im Bildungsbereich: Eine Überprüfung der Gültigkeit des Job Characteristics Model bei Lehrerinnen und Lehrern, Hochschulangehörigen und Erzieherinnen mit berufsspezifischen Weiterentwicklungen des JDS. [The job diagnostic survey for educational sector occupations] *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 45(2), 74-92.

Het volgende onderdeel gaat over **uw tevredenheid met uw huidige werk**. Kruis aan wat van toepassing is.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Is niet van toepassing | Is volledig van toepassing |
|  | **1** | **7** |
| Over het algemeen ben ik erg tevreden met deze functie. |  |  |
| Over het algemeen ben ik tevreden met het soort werk dat ik doe in deze functie. |  |  |
| Ik ben tevreden met de mate van (werk)zekerheid die ik heb. |  |  |
| Ik ben tevreden met de hoogte van mijn salaris en de secundaire arbeidsvoorwaarden die ik krijg. |  |  |
| Ik ben tevreden met de mensen waarmee ik in mijn functie praat en werk. |  |  |
| Ik ben tevreden met de mate van respect en eerlijke behandeling die ik krijg van mijn leidinggevende. |  |  |

**Identification and trust in the leader**

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

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

Kruis aan wat van toepassing is

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Helemaal niet akkoord | Helemaal akkoord |
|  | **1** | **7** |
| Ik identificeer mij met mijn organisatie. |  |  |
| Ik identificeer mij met mijn leidinggevende. |  |  |
| Ik identificeer mij met mijn team. |  |  |
| Ik beschouw mezelf als onderdeel van mijn team. |  |  |
| Ik ben blij in dit team te werken. |  |  |
| Ik voel me sterk verbonden met de collega’s van mijn team. |  |  |
|  | Is niet van toepassing | Is volledig van toepassing |
|  | **1** | **7** |
| Ik ben er vrij zeker van dat mijn leidinggevende me te allen tijde eerlijk zal proberen te behandelen. |  |  |
| Mijn leidinggevende zou nooit proberen om een voordeel te behalen door zijn werknemers te misleiden. |  |  |
| Ik heb een volledig vertrouwen in de integriteit van mijn leidinggevende. |  |  |
| Ik voel een sterke loyaliteit jegens mijn leidinggevende. |  |  |
| Ik zou mijn leidinggevende in bijna elke noodsituatie ondersteunen. |  |  |
| Ik heb gemengde loyaliteitsgevoelens jegens mijn leidinggevende. |  |  |

**Innovative work behavior**

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.

Geef aan in welke mate u het volgende gedrag vertoont op het werk. Hoe vaak…

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Nooit** | **Altijd** |
|  | **1** | **7** |
| ...creëert u nieuwe ideeën voor moeilijke kwesties? |  |  |
| ...zoekt u naar nieuwe werkwijzen/technieken of instrumenten? |  |  |
| ...zoekt u naar originele oplossingen voor problemen? |  |  |
| ...vraagt u om ondersteuning voor innovatieve ideeën? |  |  |
| ... vraagt u om toestemming voor innovatieve ideeën? |  |  |
| … maakt u belangrijke leden binnen de organisatie enthousiast voor innovatieve ideeën? |  |  |
| ... transformeert u innovatieve ideeën naar bruikbare applicaties? |  |  |
| ... introduceert u innovatieve ideeën in de werkomgeving op een systematische manier? |  |  |
| ... evalueert u de bruikbaarheid van innovatieve ideeën? |  |  |

**Burnout**

Maslach, C. & Jackson, S. E.(1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour,* 2, 99-113

Stel in de volgende sectie vast hoe het werk u beïnvloedt. Geef per stelling aan in hoeverre deze voor u waar is.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Nooit | Een paar keer per jaar of minder | Eens per maand of minder | Een paar keer per maand | Eens per week | Een paar keer per week | Dagelijks |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk. |  |  |  |  |  |  |  |
| Aan het eind van een werkdag voel ik me uitgeput. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ik voel me vermoeid als ik ‘s morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ik voel me “opgebrand” door mijn werk. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ik voel me gefrustreerd door mijn baan. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ik heb het gevoel dat ik me teveel inzet voor mijn werk. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ik voel me aan het einde van mijn Latijn. |  |  |  |  |  |  |  |
| De hele dag met mensen werken vormt een zware belasting voor mij. |  |  |  |  |  |  |  |
| Direct samenwerken met mensen geeft mij teveel stress. |  |  |  |  |  |  |  |

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

In de volgende sectie wordt u gevraagd te reageren op verschillende korte werkscenario's. Denk na over elk werkscenario vanuit het perspectief van uw eigen team en teamleider (d.w.z. uw directe leidinggevende) en beantwoord de vragen.

**Scenario 1 [Een van ons zijn] - neem deze kop NIET op in Unipark**

Stel u voor dat uw teamleider de mobiele werkpraktijken in het team zou willen vergroten om leden meer flexibiliteit en extra mogelijkheden te geven om thuis te werken en hun reistijd te verkorten.

Hoe waarschijnlijk is het dat **uw teamleider zou handelen zoals beschreven** in de verschillende onderstaande verklaringen? Geef alstublieft een beoordeling voor alle vier de alternatieven.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zeer onwaarschijnlijk** |  |  |  |  |  | **Zeer waarschijnlijk** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Werk samen met alle teamleden om een ​​nieuwe manier van werken en communiceren in het team te ontwikkelen die mobiel werken ondersteunt en fungeer ook als rolmodel bij het implementeren van deze nieuwe aanpak. [groep] |  |  |  |  |  |  |  |
| Rekruteer/werf een professionele specialist in mobiel werken en laat de specialist een nieuwe mobiele werkomgeving en communicatiestrategie ontwikkelen voor het team. [outgroup] |  |  |  |  |  |  |  |
| Ontwikkel zelf een nieuwe mobiele werkomgeving en communicatiestrategie voor het team omdat de leider dit als haar / zijn verantwoordelijkheid als leider van het team zou zien. [persoonlijk] |  |  |  |  |  |  |  |
| Vraag elk teamlid afzonderlijk om ideeën te bedenken over hoe ze hun eigen werkomgeving en communicatie kunnen aanpassen om nieuwe mobiele werkpraktijken te ondersteunen. [individualiteit] |  |  |  |  |  |  |  |

**Scenario 2 [Voor ons doen]**

Stel u voor datuw bedrijf door zware concurrentie ernstig in de problemen komt en dat uw team kosten moet besparen en productiever moet worden.

Hoe waarschijnlijk is het dat **uw teamleider zou handelen zoals beschreven** in de verschillende onderstaande verklaringen? Geef alstublieft een beoordeling voor alle vier de alternatieven.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zeer onwaarschijnlijk** |  |  |  |  |  | **Zeer waarschijnlijk** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Vraag elk teamlid afzonderlijk om met zijn / haar eigen ideeën te komen over wat zij / hij zou kunnen doen om kosten te besparen en elk lid ertoe te brengen dit probleem naar eigen goeddunken aan te pakken. [individualiteit] |  |  |  |  |  |  |  |
| Breng het hele team samen voor een strategiemiddag om gemeenschappelijke strategieën te bespreken om met de nieuwe situatie om te gaan en ontmoet vervolgens het senior management om het budget en de staf van het team te verdedigen. [groep] |  |  |  |  |  |  |  |
| Vraag het personeel van Human Resources (HR) om teamleden te identificeren die het minst productief zijn en vraag die HR-medewerkers om deze informatie te gebruiken als basis voor een kostenbesparingsplan voor het team. [outgroup] |  |  |  |  |  |  |  |
| Ontsla de mensen in het team die in deze moeilijke situatie een bedreiging kunnen vormen voor het leiderschap van de leider. [persoonlijk] |  |  |  |  |  |  |  |

**Scenario 3 [Een gevoel van ons creëren]**

Stel u voor dat het bedrijf een kleine herstructurering heeft ondergaan. Daarom moet uw team verschillende nieuwe teamleden integreren.

Hoe waarschijnlijk is het **dat uw teamleider zou handelen zoals beschreven** in de verschillende onderstaande verklaringen? Geef alstublieft een beoordeling voor alle vier de alternatieven.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zeer onwaarschijnlijk** |  |  |  |  |  | **Zeer waarschijnlijk** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Ontwikkel zelf een nieuwe visie voor het nieuwe team en communiceer dit vervolgens aan alle teamleden in een open teamvergadering. [persoonlijk] |  |  |  |  |  |  |  |
| Regel een daglange ontmoeting met het hele team zodat oude en nieuwe teamleden de kans krijgen hun mening te geven over de verandering en een gedeelde verstandhouding van het nieuwe team te ontwikkelen. [groep] |  |  |  |  |  |  |  |
| Nodig een lid van de HR-afdeling uit om een ​​teambuildingsessie met het team te houden om de nieuwe teamleden te integreren. [outgroup] |  |  |  |  |  |  |  |
| Spreek individueel met oude en nieuwe teamleden om een ​​idee te krijgen wat elk teamlid nodig heeft om zich aan de nieuwe situatie aan te passen en gebruik deze discussies om plannen te ontwikkelen om het werk van elk individueel teamlid te veranderen. [individualiteit] |  |  |  |  |  |  |  |

**Scenario 4 [waardoor we ertoe doen]**

Stel u voor dat sociale verantwoordelijkheid (bijvoorbeeld om afval te verminderen of ethisch te handelen) de laatste tijd een belangrijk onderwerp is geworden in uw bedrijf. Om de sociale verantwoordelijkheid in uw team te bevorderen, heeft uw bedrijf uw teamleider wat extra geld gegeven en moet uw teamleider nu beslissen welke projecten moeten worden gefinancierd.

Hoe waarschijnlijk is het dat **uw teamleider zou handelen zoals beschreven** in de verschillende onderstaande verklaringen? Geef een beoordeling voor alle vier de alternatieven.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zeer onwaarschijnlijk** |  |  |  |  |  | **Zeer waarschijnlijk** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Autoriseer de HR-afdeling om projecten te selecteren die populair waren bij andere afdelingen en wijs vervolgens mensen toe om deze projecten te implementeren [outgroup] |  |  |  |  |  |  |  |
| Zoek uit welke maatschappelijk verantwoorde praktijken uw team als geheel zou willen promoten en werk vervolgens samen om die praktijken te implementeren met behulp van relevante externe groepen (bijv. Goede doelen). [groep] |  |  |  |  |  |  |  |
| Huur een aantal sociale ondernemers in die uw teamleider persoonlijk kent om een ​​seminar te geven over sociale verantwoordelijkheid op uw afdeling. [persoonlijk] |  |  |  |  |  |  |  |
| Vraag de mensen in uw afdeling individueel wat ze willen doen en laat vervolgens iedere persoon zijn / haar eigen antwoord op de agenda voor maatschappelijke verantwoordelijkheid bedenken en implementeren. [individualiteit] |  |  |  |  |  |  |  |

**Status differences**Source: Rolf

In veel teams, vooral in grotere, hebben sommige mensen een iets hogere status dan andere (bijvoorbeeld teamleden met een langere ambtstermijn, meer ervaring of expertise). Deze hogere status kan betekenen dat ze meer invloed hebben bij de besluitvorming van het team of dat ze bepaalde privileges genieten (bijvoorbeeld een groter kantoor).

**Denktu, gezien uw team, dat er zulke verschillen zijn?**

Kruis aan wat van toepassing is.

O Nee, iedereen heeft dezelfde status.

O Er zijn enkele kleine verschillen die echter geen rol spelen in onze dagelijkse routines.

O Ja, er zijn enkele verschillen.

O Ja, er is een duidelijke hiërarchie met sommigen aan de laagste en sommige aan de bovenkant van het continuüm.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kruis aan wat van toepassing is. | **Lager dan gemiddeld** |  |  | **Precies in het midden** |  |  | **Hoger dan gemiddeld** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Gezien uw eigen positie in het team, bent u …. |  |  |  |  |  |  |  |

In hoeverre bent u het eens over de volgende stellingen ...

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kruis aan wat van toepassing is. | **Helemaal oneens** |  |  |  |  |  | **Helemaal eens** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| In ons team kan iedereen een hoogstaand lid worden door expertise op te doen en hard te werken. |  |  |  |  |  |  |  |
| In ons team zijn statusverschillen legitiem en gebaseerd op de expertise of bijdrage van elk lid |  |  |  |  |  |  |  |
| De verschillen in status die in ons team bestaan, zijn stabiel en kunnen niet worden gewijzigd. |  |  |  |  |  |  |  |

**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.

Het uitwisselen en uitwerken van taakrelevante informatie is zeer relevant voor veel taken die in werkteams worden uitgevoerd. Beoordeel uw team alstublieft. op het uitwisselen en uitwerken van taakrelevante informatie.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Helemaal oneens** |  |  |  |  |  | **Helemaal eens** |
| De leden van mijn team ... | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... elkaar aanvullen door openlijk hun kennis te delen. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... overweeg zorgvuldig alle perspectieven om optimale oplossingen te genereren. |  |  |  |  |  |  |  |
| … overweeg zorgvuldig de unieke informatie die door elk individueel teamlid wordt verstrekt. |  |  |  |  |  |  |  |
| …. ideeën en oplossingen genereren die veel beter zijn dan die we als individuen zouden kunnen ontwikkelen. |  |  |  |  |  |  |  |

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

Ten slotte willen we graag dat u denkt aan de hoogste politieke leider van uw land (bijv. De president / premier) en een paar uitspraken beantwoordt over hem of haar en uw eigen gedrag

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Helemaal oneens** |  |  |  |  |  | **Helemaal eens** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| De leider van mijn land is een model lid van ons land. |  |  |  |  |  |  |  |
| De leider van mijn land treedt op als kampioen voor ons land. |  |  |  |  |  |  |  |
| De leider van mijn land creëert een gevoel van cohesie binnen ons land. |  |  |  |  |  |  |  |
| De leider van mijn land maakt structuren die nuttig zijn voor ons land. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ik help andere mensen die in mijn land wonen. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ik help andere mensen in mijn land als ze het moeilijk hebben. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ik probeer andere mensen in mijn land te steunen die hulp nodig hebben of zich geïsoleerd voelen. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ik onderneem actie om mijn land te beschermen tegen mogelijke problemen. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ik omarm de waarden en cultuur van mijn land. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ik neem deel aan culturele tradities van mijn land. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ik vertrouw andere mensen in mijn land. |  |  |  |  |  |  |  |

Hoeveel leden telt uw team?\_\_\_\_\_\_

In welke bedrijfstak werkt u? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Hoeveel werknemers werken er bij uw bedrijf (ongeveer)? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Bekleed u een leidinggevende functie? (verantwoordelijk voor ten minste 3 medewerkers)

ja / nee

Indien ja: voor hoeveel medewerkers bent u direct verantwoordelijk?

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

Hoe oud bent u?

18-25 25-35 35-45 45-55 ouder dan 55

Wat is uw geslacht?

vrouw man

Wat is het geslacht van uw leidinggevende?

vrouw man

Wat voor aanstelling heeft u?

Full time

Part time

Mini-job

anders

Hoeveel jaar werkervaring heeft u?

minder dan 1 jaar

1 – 3 jaar

4 – 10 jaar

10 – 20 jaar

meer dan 20 jaar

Hoeveel jaar werkt u bij uw huidige werkgever?

minder dan 1 jaar

1 – 3 jaar

4 – 6 jaar

7 – 10 jaar

 meer dan 10 jaar

Als er volgende week nationale verkiezingen zouden zijn, hoe waarschijnlijk is het dan dat u zou stemmen op de huidige politieke leider (of zijn / haar partij, in geval van niet-persoonlijke verkiezingen)?

Zeer waarschijnlijk 0 0 0 0 0 0 0 zeer onwaarschijnlijk

Hoe beoordeelt u uw typische persoonlijke houding in politieke debatten?

Zeer conservatief / 0 0 0 0 0 0 0 zeer liberaal /

Rechts links

**Door de Corona-pandemie zijn de arbeidsomstandigheden voor veel mensen op korte termijn veranderd. Uw antwoorden op deze laatste vragen helpen ons hier rekening mee te houden.**

Hoe werkt u momenteel samen met uw leidinggevender?

Ik blijf samenwerken met mijn leidinggevende zoals voorheen op mijn gebruikelijke werkplek.

Momenteel werk ik vanuit huis.

Momenteel kan ik mijn normale werk niet meer uitvoeren.

Hoe vaak per week gebruikt u momenteel de volgende communicatiemiddelen en -methoden wanneer u samenwerkt met uw leider?

[Schaal: nooit, eenmaal per week, meerdere keren per week, eenmaal per dag, meerdere keren per dag]

• Persoonlijk gesprek (face-to-face)

• Videoconferentie (bijv. Via Skype/Zoom)

• Persoonlijk telefoongesprek

• Conferentie (telefoon) oproep

• Instant messaging zoals b.v. chats

• Spraakberichten (bijv. Mailboxen, WhatsApp-spraakberichten)

• Sociale netwerken (zoals bijv. Yammer, intranet), wiki, online platforms, blogs

• Brieven, fax, gedrukte documenten, handgeschreven notities

Welk percentage van de totale communicatie die u met uw leider heeft, is momenteel face-to-face?

SCROLL BAR, schaal 0% tot 100%

Wat zijn de drie belangrijkste gevolgen van de pandemie van Coronavirus voor uw werk?

THREE BOXES FOR OPEN ANSWERS

**Hartelijk dank voor medewerking!**