

Uddybende vejledning til NFA's Arbejdspladsskema om psykisk arbejdsmiljø og trivsel (DPQ-Arbejdspladsskema)

Konstruktion af skalaer og beregning af skalaværdier

Når vi skal måle psykisk arbejdsmiljø ved hjælp af spørgeskemaer, har vi den udfordring, at vi skal måle nogle komplekse fænomener. De gør vi bedst ved at stille flere spørgsmål, der tillader os at belyse forskellige aspekter af de fænomener, som vi ønsker at måle. Sådan et mål, hvor der indgår flere spørgsmål, kalder vi også en skala.

De fleste temaer inden for det psykiske arbejdsmiljø, som vi måler i spørgeskemaet, måler vi således ved at stille to, tre eller fire spørgsmål, som vi derefter lægges sammen i en skala for det givne aspekt af det psykiske arbejdsmiljø. Andre temaer måler vi ved blot at stille et enkelt spørgsmål.

NFA's Arbejdspladsskema og dette notat er inddelt i følgende syv overordnede områder:

- Arbejdets organisering
- Krav
- Samarbejde
- Ledelse
- Negativ adfærd
- Forandringer
- Trivsel

De numre, der står ud for de enkelte spørgsmål markerer de numre, spørgsmålene har i Arbejdspladsskemaet. Der henvises til spørgeskemaet for information om svarkategorier mv.

Arbejdets organisering

Skalaen 'Indflydelse i arbejdet' består af følgende spørgsmål

- 1.1 Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?
- 1.2 Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?
- 1.3 Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?
- 1.4 Har du indflydelse på, i hvilken rækkefølge du løser dine arbejdsopgaver?

Skalaen 'Udviklingsmuligheder' består af følgende spørgsmål

- 1.5 Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer?
- 1.6 Har du meget varierede arbejdsopgaver?
- 1.7 Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?
- 1.8 Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?

Skalaen 'Rolleklarhed' består af følgende spørgsmål

- 2.1 Er der klare mål for dit eget arbejde?
- 2.2 Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?
- 2.3 Ved du, hvornår du har udført dit arbejde godt?
- 2.4 Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?

Skalaen 'Rollekonflikter' består af følgende spørgsmål

- 2.5 Skal du gøre ting i dit arbejde, som du føler, burde gøres anderledes?
- 2.6 Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?
- 2.7 Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier?
- 2.8 Må du nogle gange afslutte en opgave, før du føler, du er færdig med den?

Skalaen 'Oplevelse af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne' består af følgende spørgsmål

- 3.1 Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?
- 3.2 Har du de redskaber, du har behov for (fx hjælpemidler, værktøj, maskiner, IT-løsninger mv.), så du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?
- 3.3 Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende?
- 3.4 Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med?

Skalaen 'Unødvendige arbejdsopgaver' består af følgende spørgsmål

- 3.5 Bruger du tid på arbejdsopgaver, som du har svært ved at se formålet med?
- 3.6 Bliver du på dit arbejde sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige?
- 3.7 Bliver dit arbejde besværliggjort af u hensigtsmæssige arbejdsgange?
- 3.8 Skal du udføre arbejdsopgaver, som du synes er unødvendige?

Skalaen 'Forudsigelighed i arbejdet' består af følgende spørgsmål

- 4.1 Får du på din arbejdsplads informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?
- 4.2 Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdsopgaver?
- 4.3 Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i, hvem du skal arbejde sammen med?
- 4.4 Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdstider?

Krav i arbejdet

Skalaen 'Arbejdstempo' består af følgende spørgsmål

- 5.1 Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?
- 5.2 Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten af dit arbejde?

Skalaen 'Arbejds mængde' består af følgende spørgsmål

- 5.3 Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?
- 5.4 Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?
- 5.5 Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde?
- 5.6 Kommer du bagud med dit arbejde?

Skalaen 'Følelsesmæssige krav' består af følgende spørgsmål

- 5.7 Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?
- 5.8 Har du i dit arbejde kontakt til personer, der er modvillige eller aggressive overfor dig?
- 5.9 Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere?

Samarbejde

Skalaen 'Samarbejde mellem kolleger' består af følgende spørgsmål

- 6.1 Hjælper I kolleger, der har for meget at lave, der, hvor du arbejder?
- 6.2 Er der en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og dine kolleger?
- 6.3 Er du og dine kolleger enige om, hvad der er det vigtigste i jeres arbejdsopgaver?
- 6.4 Er du og dine kolleger gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?

Skalaen 'Tillid mellem kolleger' består af følgende spørgsmål

- 6.5 Holder du og dine kolleger hinanden underrettede om ting, der er vigtige for at I kan udføre arbejdet godt?
- 6.6 Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt?
- 6.7 Kan du give udtryk for dine meninger og følelser over for dine nærmeste kolleger?
- 6.8 Stoler du og dine kolleger i almindelighed på hinanden?

Ledelse

Skalaen 'Relationer til nærmeste leder' består af følgende spørgsmål

- 7.1 Er forholdet mellem din nærmeste leder og medarbejderne præget af gensidig respekt og anerkendelse?
- 7.2 Har din nærmeste leder stor forståelse for det arbejde, medarbejderne udfører?
- 7.3 Tager din nærmeste leder hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger?
- 7.4 Bidrager din nærmeste leder til at løse konkrete problemer i hverdagen?

Skalaen 'Ledelseskvalitet' består af følgende spørgsmål

- 7.5 Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?
- 7.6 Er din nærmeste leder god til at kommunikere klare mål for arbejdet?
- 7.7 Er din nærmeste leder god til at løse konflikter?
- 7.8 Er din nærmeste leder god til at motivere medarbejderne?

Skalaen 'Social støtte fra nærmeste leder' består af følgende spørgsmål

- 7.9 Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?
- 7.10 Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?

Skalaen 'Retfærdighed' består af følgende spørgsmål

- 8.1 Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?
- 8.2 Kan man få en klar begrundelse, når der træffes væsentlige beslutninger på din arbejdsplads?
- 8.3 Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads?
- 8.4 Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads?

Skalaen 'Medarbejderinddragelse' består af følgende spørgsmål

- 8.5 Opmuntret ledelsen dig og dine kolleger til at komme med ideer til forbedringer?
- 8.6 Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene?
- 8.7 Bliver forslag til forbedringer behandlet seriøst af ledelsen på arbejdspladsen?

'Anerkendelse' måles ved følgende enkeltspørgsmål

- 8.8 Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads?

Forandringer

Skalaen 'Håndtering af forandringer på arbejdspladsen' består af følgende spørgsmål

- 10a.1 Har ledelsen informeret medarbejderne tilstrækkeligt om forandringerne på arbejdspladsen?
- 10a.2 Er medarbejderne blevet inddraget tilstrækkeligt i forbindelse med forandringerne?
- 10a.3 Er du generelt tilfreds med den måde, ledelsen har håndteret forandringerne på?
- 10a.4 Har du forståelse for ledelsens begrundelser for at gennemføre forandringerne?

Negativ adfærd

'Trusler' måles ved følgende enkeltspørgsmål

- 9.1 Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde? *(Med trusler menes mundtlige eller skriftlige trusler eller truende adfærd)*

Hvis ja, hvem er du blevet truet af?

'Vold' måles ved følgende enkeltspørgsmål

- 9.2 Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?

Hvis ja, hvem var voldelig mod dig?

'Mobning' måles ved følgende enkeltspørgsmål

- 9.3 Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde inden for de seneste 12 måneder?
(Mobning finder sted, når en person gentagne gange og over længere tid bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger på sit arbejde. For at kunne sige, at noget er mobning må den, der bliver mobbet, føle, at det er svært at forsvare sig).

Hvis ja, hvem var det, som mobbede dig?

'Seksuel chikane' måles ved følgende enkeltspørgsmål

9.4 Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?

Hvis ja, hvem var det, der udsatte dig for seksuel chikane?

'Diskrimination/dårlig behandling' måles ved følgende enkeltspørgsmål

9.5 Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på din arbejdsplads på grund af f.eks. dit køn, din alder, din etnicitet, din religion, dit helbred eller din seksuelle orientering?

Hvis ja, hvem diskriminerede dig eller behandlede dig dårligt?

'Chikane' måles ved følgende enkeltspørgsmål

9.6 Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet at blive chikaneret af kunder, klienter, patienter, elever eller pårørende i forbindelse med dit arbejde?
(Chikane finder sted, når en person bliver udsat for krænkende handlinger, trusler eller forfølgelse fra personer, man har kontakt til gennem sit arbejde – fx kunder, klienter, patienter, elever eller deres pårørende, men ikke kolleger, overordnede eller underordnede).

Hvis ja, hvordan har chikanen fundet sted?

Trivsel i arbejdet

Skalaen 'Oplevelse af mening i arbejdet' består af følgende spørgsmål

11.1 Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?

11.2 Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?

11.3 Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?

11.4 Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?

Skalaen 'Involvering i arbejdspladsen' består af følgende spørgsmål

11.5 Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?

11.6 Fortæller du dine venner, at din arbejdsplads er et godt sted at arbejde?

11.7 Er du stolt over at arbejde på din arbejdsplads?

11.8 Inspirerer din arbejdsplads dig til at yde dit bedste?

Skalaen 'Samspil mellem arbejdsliv og privatliv' består af følgende spørgsmål

12.1 Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?

12.2 Tager dit arbejde så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?

'Selvrapporteret stress' operationaliseres ved følgende enkeltspørgsmål

1 Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de seneste to uger?

2 Hvad var den vigtigste kilde til din stress/at du følte dig stresset?

Besvares kun, hvis der er svaret 'Hele tiden', 'ofte', 'somme tider' eller 'sjældent' i det foregående spørgsmål.

'Jobtilfredshed' operationaliseres ved følgende enkeltspørgsmål

1 Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt tage i betragtning?

Beregning af skalaværdier

NFA anbefaler følgende fremgangsmåde i forbindelse med beregningen af skalaværdier for de skalaer, der indgår i Arbejdspladsskemaet.

1. Svarpersonerne tildeles en score for deres besvarelser på hvert enkelt spørgsmål. Alle spørgsmål i Arbejdspladsskemaet besvares med udgangspunkt i en svarskala med fem svarkategorier. De fem svarkategorier scores som følger:
 - a. I meget høj grad = 100 // Altid = 100
 - b. I høj grad = 75 // Ofte = 75
 - c. Delvist = 50 // Somme tider = 50
 - d. I lav grad = 25 // Sjældent = 25
 - e. I meget lav grad = 0 // Aldrig/næsten aldrig = 0

2. For at måle et tema så godt som muligt, stiller vi som regel flere spørgsmål om samme tema, fx oplevelse af mening i arbejdet. Når man stiller flere spørgsmål, får man en mere præcis og pålidelig måling af temaet. Svarene på de spørgsmål, der belyser det samme tema, lægges sammen i en skala.

3. Herefter beregnes svarpersonens værdi eller score for hver skala. Skalaværdien beregnes som et simpelt gennemsnit af de scores, som hver svarperson har fået på de enkelte spørgsmål, der indgår i en skala. Der indgår som oftest fire spørgsmål i en skala, så skalaværdien bliver i dette tilfælde et gennemsnit af fire tal.

En svarperson, der svarer 'I høj grad' på tre spørgsmål og 'Delvist' på det fjerde spørgsmål i en skala for således en skalaværdi på 68,75 $(75+75+75+50/4)$. Skalaværdien vil altid ligge mellem 0 og 100.

4. Det er vigtigt, at man sikrer, at alle spørgsmål peger i den samme retning. Hvis et spørgsmål vender 'forkert' i forhold til de øvrige spørgsmål i skalaen, er det vigtigt, at man koder det (jf. tildelingen af værdier i pkt. 1), så det peger i samme retning, som de øvrige spørgsmål i skalaen.
5. Hvis en svarperson ikke har svaret på alle spørgsmål i en skala, kan man bruge følgende regel: Svarpersonen får beregnet en skalaværdi, hvis svarpersonen har besvaret mindst halvdelen af de spørgsmål, der indgår i skalaen.
6. Hvis man gennemfører en spørgeskemaundersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø på en arbejdsplads, kan man beregne et gennemsnit for de enkelte skalaer – både for arbejdspladsen som helhed og for arbejdspladsens enkelte afdelinger – ved at beregne et gennemsnit for de relevante medarbejdere.
7. Når man har beregnet skalaværdier for de enkelte skalaer, er det vigtigt, at fortolke skalaværdierne. Skalaerne kodes således, at en høj skalaværdi viser, at det fænomen, som skalaen måler, forekommer i høj grad. En høj score på skalaen om fx indflydelse i arbejdet viser således, at svarpersonen oplever at have en høj grad af indflydelse i

arbejdet, hvilket almindeligvis betragtes som en indikator på et godt psykisk arbejdsmiljø. Omvendt kan en høj score på skalaen om følelsesmæssige krav betyde, at sværpersonen oplever høje følelsesmæssige krav i arbejdet, hvilket kan indikere et psykisk belastende arbejdsmiljø.

En høj skalaværdi er dermed ikke ensbetydende med et godt psykisk arbejdsmiljø. Skalaværdierne skal således forstås og fortolkes i forhold til det fænomen, skalaen måler.