

**Vejledning til brugere af**

**AMI's korte spørgeskema om**

**psykisk arbejdsmiljø**

2. Udgave



# Baggrunden for det korte skema om psykisk arbejdsmiljø

AMI's korte spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø er udviklet i forbindelse med et større projekt, hvor ca. 2000 arbejdstagere besvarede spørgsmål om deres psykiske arbejdsmiljø og helbred. I den forbindelse blev der udviklet tre spørgeskemaer: Et langt skema til forskningsbrug (141 spørgsmål, 30 dimensioner), et mellemlangt skema til brug for arbejdsmiljøprofessionelle (BST, organisationer, konsulentfirmaer, arbejdstilsynet) med 95 spørgsmål og 26 dimensioner samt et kort skema med 44 spørgsmål og 8 dimensioner. Denne vejledning er knyttet til det korte skema.

Det korte skema kan anvendes, når man på arbejdspladsen ønsker at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø uden at bruge eksperter udefra. De ansatte udfylder et skema hver, og resultaterne gøres op for hver afdeling eller for hele arbejdspladsen samlet, hvis det er en mindre arbejdsplads. Man kan benytte skemaet uden brug af computer, men det er en hjælp at bruge en lommeregner til at regne gennemsnittene ud. Skemaet indeholder ikke personlige oplysninger om køn, alder, uddannelse eller lignende, idet formålet er at belyse *arbejdspladsens* psykiske arbejdsmiljø. Hvis man ikke selv mener, at man kan løse de problemer, der afdækkes ved hjælp af skemaet, kan man henvende sig til BST, organisationerne, et konsulentfirma eller det lokale arbejdstilsyn.

På indersiden af omslaget i skemaet er der angivet en række etiske regler, som skal overholdes i forbindelse med brug af spørgeskemaer. Det betragtes som en selvfølge, at disse regler overholdes, når skemaet anvendes.

AMI stiller spørgeskemaet til rådighed for alle, der ønsker at benytte det.. AMI vil gerne modtage ris og ros i forbindelse med skemaet, således at det kan blive bedre med tiden.

Psykologisk-Sociologisk Afdeling  
Arbejdsmiljøinstituttet  
Lersø Parkalle 105, 2100 København Ø  
Tel: 39 16 52 00  
Fax: 39 16 52 01  
e-mail: [ami@ami.dk](mailto:ami@ami.dk)



# Vejledning i brug af AMI's korte spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø

AMI har udviklet tre spørgeskema til brug ved vurdering af det psykiske arbejdsmiljø: Et kort skema til brug for virksomhederne, et mellemlangt skema til brug for BST og andre eksperter samt et langt skema til forskningsbrug. De tre skemaer er baseret på den samme ide, og spørgsmålene i det korte skema bliver også brugt i de to længere skemaer.

I det korte skema spørges der om, hvilken afdeling man arbejder i. Derudover er der 44 spørgsmål, der er opdelt i 8 dimensioner:

1. *Krav i arbejdet*: 6 spørgsmål (spørgsmål 1a-1f).
2. *Indflydelse og udviklingsmuligheder*: 10 spørgsmål (spørgsmål 2a-2j).
3. *Ledelse, støtte og kommunikation*: 10 spørgsmål (spørgsmål 3a-3j).
4. *Utryghed i arbejdet*: 4 spørgsmål (spørgsmål 4a-4d).
5. *Tilfredshed med arbejdet*: 4 spørgsmål (spørgsmål 5a-5d).
6. *Generelt helbred*: 1 spørgsmål (spørgsmål 6).
7. *Psykisk velvære*: 5 spørgsmål (spørgsmål 7a-7e).
8. *Vitalitet*: 4 spørgsmål (spørgsmål 8a-8d).

Det fremgår af spørgeskemaet, hvordan man lægger point sammen for hver dimension. Dette er der afsat plads til i de enkelte spørgeskemaer. På den måde får hver svarperson et point-tal for hver af de 8 dimensioner. Hvis ikke svarpersonen selv har lagt sine point sammen, kan man gøre det bagefter. Det er under alle omstændigheder en god ide at kontrollere, at pointene er lagt rigtigt sammen. Det skal pointeres, at alle spørgsmålene skal være besvaret i en dimension, for at man kan bruge point-tallet.

For hver dimension udregner man så en gennemsnitlig score for de grupper, man gerne vil vurdere. På en større arbejdsplads kan det være de enkelte afdelinger. På en mindre arbejdsplads kan man nøjes med at udregne gennemsnits scoren for hele arbejdspladsen. Det anbefales, at man ikke anvender grupper, der er for små. Dels kan der blive problemer med anonymiteten og dels kan man ikke "stole på" de statistiske gennemsnit, når grupperne er for små.

På AMI har vi regnet med, at man vil arbejde med grupper på mindst 10 personer. (De statistiske grænser er baseret på mindst 16 personer. Hvis der er færre personer, skal man arbejde med lidt bredere grænser).

Når man har udregnet den gennemsnitlige score for hver dimension, har man mulighed for at sammenligne med gennemsnittet for hele den danske arbejdsstyrke (se nedenfor). På den måde kan man se, om man ligger "bedre" eller "dårligere" end gennemsnittet for Danmark. Disse resultater kan danne grundlag for en diskussion om det psykiske arbejdsmiljø på virksomheden og i dens afdelinger. Hvis man ikke mener, at man selv kan løse problemerne eller trænger til hjælp i øvrigt, kan man henvende sig til BST, organisationerne, arbejdstilsynet eller et konsulentfirma. Disse eksperter har adgang til AMI's mellem lange spørgeskema, som giver et noget mere detaljeret billede af det psykiske arbejdsmiljø.

I det følgende gøres der kort rede for, hvad de otte dimensioner dækker over. Man kan også se, hvordan man kan vurdere de gennemsnitlige point, man har regnet ud. Det skal pointeres, at der er tale om gennemsnit for hele Danmark, og at mange ting kan gøre sig gældende lokalt. Der er altså ikke tale om en "facitliste", men om et udgangspunkt for lokal diskussion og stillingtagen.

Alle udregninger i det følgende er baseret på, at man ønsker at vurdere gennemsnitspoints for en arbejdsplads eller en afdeling med mindst 16 svarpersoner. Hvis der er færre svarpersoner, bør man som sagt operere med lidt bredere "sikkerhedsgrænser".

### ***1. Antal points for krav i arbejdet***

*(Her kan man få mellem 0 og 24 points. Nul betyder, at kravene i arbejdet er meget lave, mens 24 betyder, at kravene er meget høje).*

De krav, der er tale om, er dels kvantitative krav (spm. 1a, 1c, 1e) og dels emotionelle krav (spm 1b, 1d og 1f). Kvantitative krav handler om at have for meget arbejde i forhold til den tid, der er til rådighed. Emotionelle krav vedrører følelsesmæssige belastninger i arbejdet samt krav om at skjule sine følelser. Hvis kravene i arbejdet er høje, skal man være opmærksom på, om de ansatte har tilstrækkelig indflydelse og tilstrækkelig støtte til at kunne klare de høje krav. Det er også vigtigt, at medarbejderne har den personlige kompetence og kunnen, som er nødvendig for at imødekomme kravene i arbejdet. Hvis medarbejderne mangler indflydelse, kompetence eller støtte, kan høje krav være sundhedsskadelige.

*Resultaterne om krav kan vurderes på denne måde:*

Kravene ligger meget højere end gennemsnittet:	Over 12 points
Kravene ligger lidt højere end gennemsnittet:	10-12 points
Gennemsnit for virksomheder i Danmark:	10 points
Kravene ligger lidt lavere end gennemsnittet:	8-10 points
Kravene ligger meget lavere end gennemsnittet:	Under 8 points

## **2. Antal points for indflydelse og udvikling i arbejdet**

*(Her kan man få mellem 0 og 40 points. Nul betyder, at man slet ikke har indflydelse i arbejdet og ikke har udviklingsmuligheder, mens 40 points betyder, at man har ekstremt høj indflydelse og meget gode udviklingsmuligheder).*

Denne dimension er af central betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Den omfatter en række meget vigtige faktorer i arbejdet: Indflydelse, udviklingsmuligheder, frihedsgrader, mening i arbejdet og involvering i arbejdspladsen. Hvis de ansatte scorer lavt på denne dimension, er der sandsynligvis problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Et lavt niveau for indflydelse og udviklingsmuligheder vil føre til stress, helbredsproblemer, fravær, høj personaleomsætning og lav motivation i arbejdet.

*Resultaterne om indflydelse og udviklingsmuligheder kan vurderes på denne måde:*

Indflydelse og udviklingsmuligheder er meget bedre end gennemsnittet:	Over 29 points
Indflydelse og udviklingsmuligheder er lidt bedre end gennemsnittet:	26-29 points
Gennemsnittet for virksomheder i Danmark:	26 points
Indflydelse og udviklingsmuligheder er lidt dårligere end gennemsnittet:	23-26 points
Indflydelse og udviklingsmuligheder er meget dårligere end gennemsnittet:	Under 23 points

### **3. Antal points for ledelse, støtte og kommunikation i arbejdet**

*(Her kan man også få mellem 0 og 40 points. Nul betyder, at ledelsen er meget dårlig, at man ikke får støtte fra andre på sit job, og at kommunikationen er meget dårlig, mens 40 points betyder, at alle tre forhold er så gode, som de kan blive).*

Denne dimension handler om det sociale klima på arbejdspladsen: Social støtte, feedback, socialt fællesskab, relevante informationer på rette tidspunkt samt god ledelseskvalitet. Også dette er en meget vigtig dimension i det psykiske arbejdsmiljø. På dette område er det ikke tilstrækkeligt at "lave regler". Ledelse, støtte og kommunikation handler om, hvordan man omgås hinanden på virksomheden i det daglige arbejde. Hvis virksomheden scorer lavt på denne dimension, er det vigtigt, at alle inddrages i den proces, som skal til for at forbedre forholdene.

*Resultaterne om ledelse, støtte og kommunikation kan vurderes sådan:*

Ledelse, støtte og kommunikation er meget bedre end gennemsnittet:	Over 27 points
Ledelse, støtte og kommunikation er lidt bedre end gennemsnittet:	24-27 points
Gennemsnittet for virksomheder i Danmark:	24 points
Ledelse, støtte og kommunikation er lidt dårligere end gennemsnittet:	21-24 points
Ledelse, støtte og kommunikation er meget dårligere end gennemsnittet:	Under 21 points

### **4. Antal points for utryghed i arbejdet**

*(Her kan man få mellem 0 og 4 points. Nul betyder, at man slet ikke er utryg, mens 4 betyder, at man er meget utryg i sit arbejde).*

Tryghed i arbejdet er af stor betydning for de ansatte. Hvis de ansatte ikke føler sig trygge, kan det give anledning til stress, ængstelse og forskellige andre symptomer. Medarbejdere, som er utrygge, har også større tendens til at søge væk for at opnå bedre sikkerhed i ansættelsen.

*Resultatet om utryghed i arbejdet kan vurderes på denne måde:*

Meget mere utryghed end gennemsnittet	Over 2 points
Noget mere utryghed end gennemsnittet:	1-2 points
Gennemsnittet for virksomheder i Danmark:	1 point
Mindre utryghed end gennemsnittet:	0-1 point

### **5. Tilfredshed med arbejdet**

*(Her kan man få mellem 0 og 12 points. Nul betyder, at man er yderst utilfreds med sit arbejde, mens 12 betyder, at man er meget tilfreds med alle de fire områder, der bliver spurgt om).*

Tilfredshed med arbejdet er et godt samlet mål for, ”hvordan det går” på arbejdspladsen. Hvis det kniber med den almindelige tilfredshed, vil det som regel være et symptom på, at der er noget galt, som man burde se nærmere på. Måske kan man finde svaret ved at se på de øvrige dimensioner i spørgeskemaet.

*Resultatet om tilfredshed med arbejdet kan vurderes således:*

Tilfredsheden med arbejdet ligger meget bedre end gennemsnittet:	Over 9 points
Tilfredsheden med arbejdet ligger lidt bedre end gennemsnittet:	8-9 points
Gennemsnittet for virksomheder i Danmark:	8 points
Tilfredsheden med arbejdet ligger lidt dårligere end gennemsnittet:	7-8 points
Tilfredsheden med arbejdet ligger meget dårligere end gennemsnittet:	Under 7 points

### **6. Generelt helbred (selvvurderet helbred)**

*(Her kan man få mellem 0 og 4 points. Har man nul point er helbredet dårligt, og har man 4, er det fremragende).*

Generelt selvvurderet helbred har vist sig at være et meget vigtigt element i et menneskes samlede sundhed. Mennesker, der selv vurderer deres helbred som dårligt, har også højere fravær, medicinforbrug, brug af læger osv.

Det har også vist sig, at dårligt selvvurderet helbred hænger sammen med flere hospitalsindlæggelser og øget dødelighed på længere sigt. Derfor er selvvurderet helbred en vigtig indikator for sundhedstilstanden på en arbejdsplads.

*Resultatet om generelt helbred kan vurderes sådan:*

Selvvurderet helbred er bedre end gennemsnittet:	Over 3 points
Gennemsnittet for virksomheder i Danmark:	3 points
Selvvurderet helbred er lidt dårligere end gennemsnittet:	2-3 points
Selvvurderet helbred er meget dårligere end gennemsnittet:	Under 2 points

## **7. Psykisk velvære**

*(Her kan man få mellem 0 og 25 points. Nul betyder, at man har det ualmindelig skidt, mens 25 betyder, at det psykiske velvære er så godt, som det kan blive).*

Det psykiske velvære handler om, hvor godt – eller skidt – man har det rent psykisk. Heri indgår nervøsitet, stress og dårligt humør, men også glæde, tilfredshed og engagement. Et godt psykisk velvære har selvfølgelig en stor værdi i sig selv. Derudover ved vi, at stress og depression kan føre til dårligt helbred og udstødning fra arbejdsmarkedet. Mange forskellige undersøgelser har vist, at psykisk velvære hænger sammen med, hvordan arbejdsmiljøet er. Derudover er der naturligvis også en sammenhæng mellem psykisk velvære og en række forhold i fritiden og i familien. Hvis det generelle niveau for psykisk velvære er dårligt på en arbejdsplads, kan det være en god ide at undersøge, om det skyldes arbejdsmiljøet.

*Resultatet for psykisk velvære kan vurderes på denne måde:*

Det psykiske velvære er meget bedre end gennemsnittet:	Over 22 points
Det psykiske velvære er lidt bedre end gennemsnittet:	20-22 points
Gennemsnittet for virksomheder i Danmark:	20 points
Det psykiske velvære er lidt dårligere end gennemsnittet:	18-20 points
Det psykiske velvære er meget dårligere end gennemsnittet:	Under 18 points

## 8. Vitalitet

(Her kan man få mellem 0 og 20 points. Nul betyder, at man er nærmest udmattet og fuldstændig mangler energi, mens 20 betyder, at man er fuld af energi og vitalitet).

Vitalitet er den ”gode ende” af en dimension, hvor man i den anden ende finder udbrændthed og kronisk træthed. Også vitalitet kan hænge sammen med forhold i arbejdet – herunder meget høje krav, lav indflydelse og manglende social støtte i arbejdet. Hvis mange af de ansatte scorer lavt på denne dimension, kan der meget vel være grund til at undersøge, om trætheden eller udmattelsen skyldes arbejdsforholdene.

*Resultatet for vitalitet kan tolkes således:*

Vitaliteten ligger meget bedre end gennemsnittet:	Over 15 points
Vitaliteten ligger lidt bedre end gennemsnittet:	13-15 points
Gennemsnittet for virksomheder i Danmark:	13 points
Vitaliteten ligger lidt dårligere end gennemsnittet:	11-13 points
Vitaliteten ligger meget dårligere end gennemsnittet:	Under 11 points