

Stressforskningsrapport nr 326

COPSOQ II - en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser

Hanne Berthelsen, Hugo Westerlund & Tage Søndergård Kristensen



COPSOQ II - en uppdatering och språklig validering av
den svenska versionen av en enkät för kartläggning
av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser

Hanne Berthelsen, Hugo Westerlund & Tage Søndergård Kristensen

Stressforskningsinstitutet
Stockholms universitet

Stressforskningsinstitutet vid Stockholms universitet är ett kunskapscentrum inom området stressreaktioner och hälsa. Institutet bedriver grund- och tillämpad forskning utifrån tvärvetenskapliga och tvärmetodologiska ansatser.
Föreståndare: Professor Hugo Westerlund

Stress Research Institute at Stockholm University is a knowledge centre focusing on stress reactions and health. The Institute conducts basic and applied research on multidisciplinary and interdisciplinary methodological approaches.
Director: Professor Hugo Westerlund

Ansvarig utgivare: Hugo Westerlund
© 2014 Stressforskningsinstitutet och författarna
ISBN 978-91-978746-5-6
ISSN 0280-2783

E-post: info@stressforskning.su.se, Telefon: 08-16 20 00
Webbplats: www.stressforskning.su.se

Varmt tack till

Anneli Lönnblad, Odont.Mag., Malmö högskola, som genomförde samtliga intervjuer och var aktiv deltagare i de preliminära analyserna och utarbetandet av ändringsförslag på enkätens frågor.

Jari Hakanen, professor vid Centre for Advanced Studies, Helsingfors universitet, som har bidragit med synpunkter, kommentarer och med att fatta beslut rörande de utmaningar som uppstod i processen, samt inte minst inspiration.

Jakob Bue Bjørner, professor vid det danska nationella institutet för arbetsmiljö, för sin insats i samband med designen av studien och för konstruktiv kritik.

Under utvecklingen av projektet bidrog även professor Björn Söderfeldt med sin stora expertis om den psykosociala arbetsmiljön i människovårdande organisationer; en kollega och vän som gått bort och som vi saknar i gruppen.

Dessutom riktas ett tack till kollegorna på Malmö högskola för inspiration och hjälpsamhet i genomförandet.

Ett team av forskare (Arvidsson, Johansson, Kolstrup & Pousette) gjorde 2003 en första översättning av den danska versionen av COPSOQ I till svenska. John Ektor-Andersen uppdaterade löpande denna fram till sammanställningen av en slutversion i 2007 och vi riktar ett varmt tack till honom för den systematiska dokumentationen, som han välvilligt har gjort tillgänglig.

Projektet är finansierat av Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, Forte.

Sammanfattning

Copenhagen Psychosocial Questionnaire version II (COPSOQ II) har utvecklats av det danska nationella forskningscentret för arbetsmiljö (<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk>) som ett tillförlitligt instrument för bedömning av den psykosociala arbetsmiljön och för att underlätta kommunikationen mellan arbetsplatser, de som arbetar med arbetsmiljöfrågor och forskare. Det är ett omfattande, generiskt instrument, som inkluderar dimensioner baserade på olika teorier om psykosociala faktorer i arbetet samt på empirisk forskning, snarare än att vara kopplat till en särskild teori. Den befintliga svenska versionen av COPSOQ II översattes från den danska versionen av enkäten av ett dansk-svenskt forskarteam. Sedan dess har skalor från denna version använts i ett antal studier, men hittills finns inga valideringsstudier publicerade på den svenska versionen. Syftet med denna rapport är att redovisa de övergripande resultaten från första stegen i valideringsprocessen, inklusive en reviderad svensk version av instrumentet.

Det finns en internationell grupp (<http://www.copsoq-network.org>) där praktiker och forskare bland annat diskuterar och fattar beslut kring instrumentets fortsatta utveckling. Den internationella COPSOQ gruppen har enats om att nya översättningar av COPSOQ ska ta avstamp i den engelska versionen av instrumentet. Den pågående valideringen av den svenska versionen av COPSOQ innehåller därför en "back-translation" från svenska till engelska, följt av kognitiva intervjuer för enkätutveckling och en tvärsnittsstudie i kombination med registerdata.

Resultat från "back-translation" proceduren inklusive en systematisk utvärdering visade på utmaningarna i den begreppsliga överensstämmelsen samt ett behov av justeringar för att förbättra tydligheten och användningen av vardagsspråk.

Kognitiva intervjuer genomfördes för att identifiera potentiella problem i enkäten, för att tydliggöra hur olika begrepp och frågor tolkades av de svarande, för att därmed se över den svenska versionen av COPSOQ. Informanter valdes ut för att få variation i ålder, kön, yrke och region. Individuella intervjuer genomfördes med 26 informanter baserade på en kombination av att tänka högt och följdfrågor utifrån en intervjuguide. Intervjuerna spelades in och transkriberades ordagrant. Intervjuerna genomfördes i omgångar följt av en inledande analys innan justeringar av enkätfrågorna gjordes. Dessa analyser gav inblick i frågor som var vanskliga att förstå, frågor som uppfattades på annat sätt än förväntat samt inblick i hur svarsalternativ användes av informanterna. Baserat på resultaten av "back-translation" och intervjuerna, justerades enkäten och testades därefter på nya omgångar av informanter tills formuleringarna värderades fungera bra.

Resultaten från "back-translation"-proceduren indikerade problem med bristande begreppslig överensstämmelse för ett antal frågor mellan den danska och den engelska versionen av COPSOQ. I första hand justerades de svenska frågorna så att de begreppsligt skulle stämma överens med den engelska versionen, men för ett antal frågor fanns det skäl för att behålla överensstämmelsen med den ursprungliga danska versionen (se Appendix C). Resultaten från intervjuerna gjorde att vissa frågor även fick justeras så att begriplighet och relevans fick företräde före överensstämmelse. I rapporten redovisas samtliga beslut om justeringar av formuleringar och betydelsen av detta i relation till den begreppsliga överensstämmelsen. Detta är relevant att känna till när resultat från svenska och internationella undersökningar jämförs. Resultaten från projektet är dessutom relevanta att förhålla

sig till för de övriga internationella versionerna, som har sitt ursprung i den danska versionen samt i relation till den framtida internationella utvecklingen av instrumentet.

Studien kommer att fortsätta med ytterligare undersökningar och analyser av andra aspekter av validitet med särskilt fokus på COPSOQ:s användning inom vårdorganisationer.

Studien har godkänts av Regionala etikprövningsnämnden i södra Sverige och det är finansierat av Svenska Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte).

Abstract

The Copenhagen Psychosocial Questionnaire version II (COPSOQ II) was developed by the Danish National Research Centre for the Working Environment (www.arbejdsmiljoforskning.dk) to be a valid instrument for the assessment of the psychosocial work environment and for facilitating communication between workplaces, work environment professionals, and researchers. It is a comprehensive, generic instrument including numerous dimensions based on an eclectic set of theories on psychosocial factors at work as well as on empirical research, rather than being linked to one particular theory.

The existing Swedish version of COPSOQ II was translated from the Danish version of the questionnaire by a Danish-Swedish team of researchers, but has so far not been back-translated or subjected to psychometric analysis. The aim of this report is to present the overall results from the first steps of the validation process, including a revised Swedish version of the instrument.

An international group of practitioners and researchers using COPSOQ meet regularly for exchange of experiences, discussions and decisions on the instrument's continued development. This international group has agreed that new translations of COPSOQ should be based on the English version of the instrument. The ongoing validation of the Swedish version of COPSOQ therefore includes a back-translation from Swedish to English, followed by cognitive interviews for questionnaire development and a cross-sectional study combined with register data.

Results from the back-translation procedure including a systematic evaluation process revealed challenges in relations to conceptual equivalence as well as a need for adjustments to improve clarity and the use of ordinary contemporary language.

Cognitive interviews were conducted to identify potential problems in the questionnaire, to clarify how different concepts and questions were interpreted by the respondents, and thus to revise the Swedish version of COPSOQ. Informants were selected to achieve variation in age, gender, occupation, and region of residence. Individual interviews were performed with 26 informants using a think aloud approach combined with flexible concurrent probing based on an interview guide. The interviews were audio recorded and transcribed verbatim. The interviews were conducted in rounds followed by an initial analysis before adjustments of the questionnaire items were made. The initial analyses provided insight in questions which were difficult to understand or were understood in another way than expected, in addition to an understanding of how response options were used by informants. Based on the findings from the back-translation and the interviews, the Swedish version of the Swedish was revised and tested on new rounds of informants until it was functioning well.

Results from the back-translation procedure indicate problems with lacking conceptual equivalence for a number of items in the Danish and English versions of COPSOQ. As a starting point the questions were adjusted for equivalence to the English version, but in a number of items equivalence to the original Danish version was preferred to be retained. Results from the interviews implicated that some formulations were adjusted in such a way that comprehensibility and relevance were given preference over equivalence. The present report presents all the decisions we have made about adjustments of the formulations and the consequences for conceptual equivalence. This is relevant to take

into consideration, when results from Swedish and international studies are compared. The results of the project are also relevant in relation to the other language versions of COPSQ, which are developed, based on the Danish version, as well as for decisions concerning the future international development of the instrument.

The project will continue with complementary studies and analyses in relation to other aspects of validity.

The study has been approved by the Regional Ethics Board in Southern Sweden and is funded by the Swedish Research Council for Health, Working Life and Welfare (Forte).

Bakgrund

I det moderna arbetslivet samlas mycket information in genom enkäter och undersökningar, som inte kommer till optimal nytta i arbetsmiljöarbetet. Det finns flera skäl till detta. Ofta används frågeformulär som tagits fram av konsultbolag och som inte genomgått vetenskaplig utvärdering. Även forskare använder ofta olika frågebatterier med snarlika formuleringar, men som inte är tillräckligt lika varandra för att resultatet ska kunna jämföras. Brist på referensvärden gör dessutom resultaten svåra att tolka och avsaknad av tydlig koppling till nyare forskning gör det vanskligt att använda resultaten i planeringen av förebyggande och hälsofrämjande åtgärder på arbetsplatsen.

Föreliggande projekt syftar därför till att tillgängliggöra och främja den praktiska användningen av ett kostnadsfritt, vetenskapligt validerat instrument på svenska, för att bedöma och förbättra arbetsmiljön på olika slags arbetsplatser. Projektet kommer initialt att rikta sig särskilt till arbetsplatser inom sjukhus och tandvård.

Vi har valt att fokusera på Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II)^{1,2} eftersom detta instrument är väl lämpat att identifiera specifika arbetsmiljöproblem, är väl etablerat internationellt, samt bygger på publicerad forskning.

COPSOQ som instrument

COPSOQ är utvecklat för att bidra till förbättrad kommunikation mellan arbetsplatser, de som arbetar med arbetsmiljöfrågor och forskare^{1,2}. Det är ett omfattande, generiskt instrument, som inkluderar dimensioner baserade på olika teorier om psykosociala faktorer i arbetet samt på empirisk forskning, snarare än att vara kopplat till en specifik teori^{1,2}. De viktigaste områdena som instrumentet omfattar är krav i arbetet, arbetsorganisation och arbetsinnehåll, samarbete och ledarskap, balans mellan arbete och privatliv, arbetsplatsens sociala miljö, kränkande beteenden samt hälsa och välbefinnande.

COPSOQ är avsett att fungera som en slags meny från vilken det är möjligt att kostnadsfritt välja skalor och antal frågor utifrån det aktuella behovet^{1,2}. Valideringsstudier på COPSOQ har i de flesta fall tagit avstamp i klassiska psykometriska metoder, men även andra psykometriska analyser är genomförda. Tillfredsställande resultat för de flesta skalor angående golv/tak-effekter och internt bortfall har rapporterats i ett flertal studier¹⁻⁵. Reliabilitet i form av intern konsistens för skalor mättat med Cronbach's alpha har rapporterats¹⁻⁵, supplerat med exempelvis "intra-class correlations" (ICC) i jämförelse med resultat från andra länder samt "test-retest" reliabilitet⁶. Relationer mellan COPSOQ skalor och andra utfallsvariabler som exempelvis sjukfrånvaro^{1,7} eller stress, ångest och arbetsförmåga³⁻⁵ stödjer begreppsvaliditeten. Ett omfattande valideringsstudie baserat på utvärdering av "differential item effect" och "differential item functioning" har dessutom lyft fram specifika frågor som påverkar begreppsvaliditeten positivt eller negativt⁸. Ytterligare analyser av COPSOQ-skalorna har visat sig tillförlitliga vid jämförelser av arbetsmiljön mellan arbetsenheter och organisationer, för att fånga upp avsikt om att byta jobb/arbetsplats, samt för prediktion av sjukfrånvaro och andra hälsorelaterade utfall^{7,9-11}. Analyser av populations- och interventionsdata har använts för fastställning av rekommendationer för minsta viktiga poängskillnader, "minimal important score differences", på de olika skalorna, vilket bidrar till att instrumentet är lämpligt för utvärdering av arbetsplatsinterventioner.

Under de senare åren har det dock rapporterats ökande utmaningar med att få en tillräckligt bra svarsfrekvens på enkätundersökningar^{12, 13}. En av flera faktorer som påverkar svarsfrekvens är hur omfattande enkäten är¹⁴. Även i relation till COPSOQ har längden uppmärksammats som ett potentiellt problem. Exempelvis i Tyskland³ och i Frankrike valde man i första hand enbart att validera kortversionen av COPSOQ⁵. När det rör sig om forskning på sårbara grupper, som exempelvis cancerpatienter, har längden på COPSOQ också setts som problematisk¹⁵.

Även det teoretiska stödet för operationaliseringen av exempelvis mätningen av tillit är ifrågasatt¹⁶. Sådant kritiskt tänkande är viktigt att få fram för den framtida utvecklingen av instrumentet. I den internationala COPSOQ-gruppen diskuteras det fortsatta behovet av att uppdatera COPSOQ så att det anpassas till arbetsmarknadens utveckling samtidigt som kontinuiteten och kompatibiliteten mellan versioner bevaras. Detta är dock inte okomplicerat eftersom arbetsmarknadsutvecklingen skiljer sig mellan i olika delar av världen, förutom det faktum att den första versionen av COPSOQ fortfarande används på flera håll.

COPSOQ inom forskning

COPSOQ II har översatts till mer än 25 språk och används världen över¹⁷. Det betyder att den samlade kunskapsmängden ökar snabbt och kontinuerligt. Ett exempel på internationell användning är ETUCE-studien av lärare från 21 europeiska länder, inklusive Sverige¹⁸. Sådana studier är viktiga för att öka förståelsen av hur ledning och organisation påverkar arbetsmiljö, hälsa och trivsel i olika kontexter. Inom svensk forskning har COPSOQ främst använts i relation till sjukfrånvaro och rehabilitering av smärtpatienter¹⁹, samt i internationella jämförande studier med svenskt deltagande^{20, 21}. För närvarande är COPSOQ II-skalor inkluderade i exempelvis den riksrepresentativa SLOSH-kohorten (Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health)²² och i en pågående studie kring implementering av Lean management i vårdsektorn²³ samt en studie om arbetsrelaterade kränkningar via sociala medier²⁴.

Praktisk användning av COPSOQ

Särskilt i Spanien, Tyskland, Belgien och Danmark är den praktiska användningen av COPSOQ utbredd. COPSOQ används av arbetsmarknadens parter för kartläggning av arbetsmiljön, exempelvis av fackförbund, företagshälsovård och HR-avdelningar¹ och är ett erkänt verktyg för riskbedömning²⁵. En sammanhållen kartläggning genom COPSOQ med tillgängliga, relevanta referensvärden kan ge ledningen en överblick över de specifika problemställningar som finns inom organisationen eller inom enskilda avdelningar och yrkesgrupper. Detaljnivån gör det samtidigt tydligt vad man med fördel kan agera på för att främja såväl arbetsmiljön som den organisatoriska lönsamheten (reducera sjukfrånvaro, personalomsättning med mera).

Trots att COPSOQ i andra länder har visat sig framgångsrikt som en koppling mellan forskning och praktik och trots att COPSOQ-skalor ingår i ett ökande antal forskningsprojekt i Sverige, så används de i dagsläget endast i begränsad omfattning i konkret arbetsmiljöarbete.

COPSOQ på svenska

Ett team av forskare gjorde 2003 en preliminär översättning av den danska versionen av COPSOQ II till svenska (Arvidsson, Johansson, Kolstrup & Pousette), och denna version uppdaterades löpande av Ektor-Andersen fram till sammanställningen av en slutversion 2007²⁶. Sedan dess har skalor från

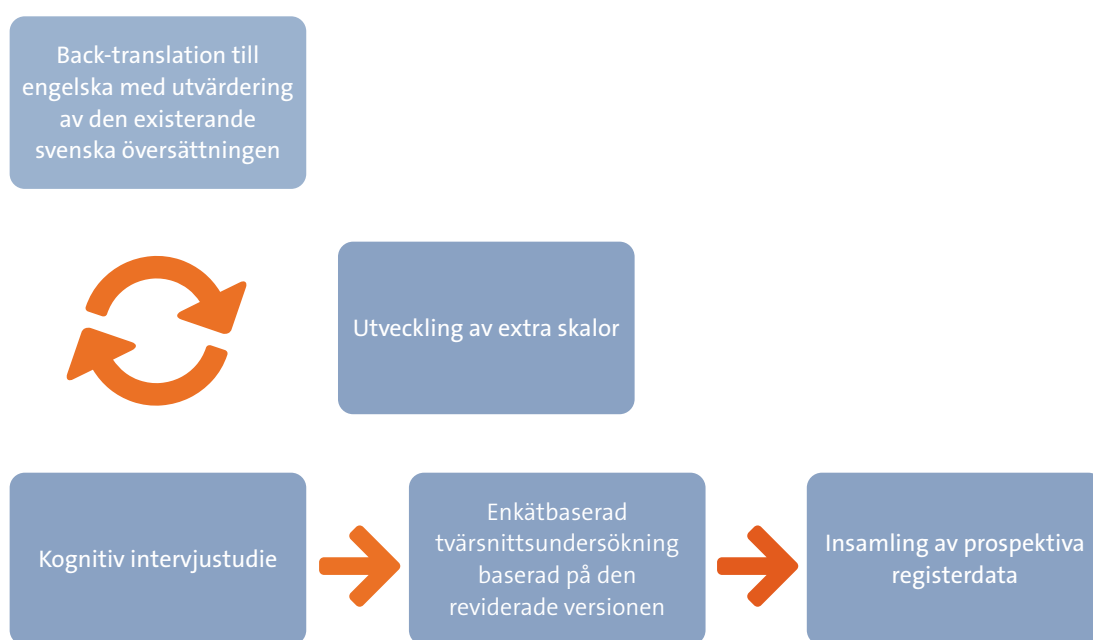
denna version använts i ett antal studier, men tills vidare finns inga deciderade valideringsstudier publicerat på den svenska versionen.

År 2007 genomfördes en första internationell workshop för COPSOQ i Köpenhamn, och sedan har den följts upp vartannat år¹⁷. Denna serie workshops är en samlingsplats för forskare och praktiker, som använder sig av COPSOQ för olika ändamål. I detta internationella forum fattas beslut om den framtida utvecklingen av instrumentet och arbetsgrupper etableras. På Symposium 2011 i Barcelona beslutades att den engelska översättningen av COPSOQ ska ligga till grund för framtida översättningar och därmed vara den officiella primära versionen. Därmed tillkommer ytterligare ett skäl för en valideringsstudie, nämligen att se till att den svenska versionen överensstämmer med den engelska.

Enligt Statistiska centralbyråns yrkesstatistik från 2012 över förvärvsarbetande anställda mellan 16-64 år utgör assisterande personal inom vårdsektorn (undersköterskor, sjukvårdsbiträden, vårdbiträden, personliga assistenter med flera) den största yrkesgruppen på arbetsmarknaden²⁷. 2010 var drygt en halv miljon människor anställda som vård- och omsorgspersonal med kortare utbildning och av dessa var 86% kvinnor²⁸. En ännu högre koncentration av kvinnor finns inom tandvården, där 97% av alla tandhygienister och nästan 100% av alla tandsköterskor är kvinnor²⁷. Även om skillnaderna i sjukfrånvaro mellan män och kvinnor har minskat de senaste 10 åren, så har kvinnor fortfarande betydligt högre sjukfrånvaro²⁸. Vårdarbetet är i snabb förändring i Sverige genom ökade vårdbehov men med begränsade resurser. Behovet ökar därför av ett mätinstrument för att kunna följa utvecklingen, även på den lokala arbetsplatsen. Mot bakgrund av detta fokuseras projektet på att validera COPSOQ II särskilt i relation till vårdsektorn.

Syfte med rapporten

Syftet med denna rapport är att presentera utvärderingen av den existerande svenska översättningen och vidareutvecklingen fram mot en reviderad svensk version. Valideringsstudiens övergripande design framgår av Figur 1.



Figur 1. Övergripande design av valideringsstudien

Utvärdering av den existerande svenska översättningen

Översättning från svenska till engelska

Första steget var att översätta den existerande svenska versionen till engelska. Rekommendationer enligt Gullemin et al. om att välja en översättare med certifiering, tvåspråkig med engelska som modersmål följdes genom att vi valde en översättare som är medlem av Sveriges Facköversättarförening, (SFÖ). Översättaren är född i Storbritannien, bosatt i Sverige sedan många år och har lång erfarenhet av att översätta texter inom sociologisk forskning. Översättaren fick ingen förhandsinformation om intentionen med enskilda frågor eller vad enkäten avser att mäta, för inte att influera översättningen (29). Däremot blev översättaren på förhand ombedd att använda ett enkelt språk och att göra en översättning av egentligt innehåll utan att lägga till sin egen tolkning (30). Översättaren blev dessutom ombedd att kommentera de eventuella frågor som upplevdes problematiska eller svåra att översätta.

Överensstämmelsen mellan översättningen och den engelska versionen av COPSOQ II

Nästa steg var att systematiskt jämföra begreppslig överensstämmelse mellan den engelska översättningsversionen och den officiella engelska versionen av COPSOQ II efter samma koncept som tidigare använd vid valideringen av SF36³¹. Översättaren samt två akademiskt tränade svenskar med hög kompetens inom engelska instruerades att bedöma den begreppsliga överensstämmelsen mellan varje introducerande text, fråga och svarsalternativ i de två engelska versionerna på en skala från 0-100, där "0" skulle förstås som "inte alls perfekt" och "100" som "perfekt". Dessutom blev de ombedd att kommentera sina skattningar. Dessa varierade mellan 0 och 100, men med en tydlig takeffekt eftersom ett flertal antog värden 100. Översättaren angav bristande begreppslig överensstämmelse (förstått som ett värde på mindre än 100) i 14% av sina bedömningar, utvärderare 1 angav 13% och utvärderare 2 angav 46%. Samstämmigheten i bedömningen av den begreppsliga överensstämmelsen mätt med den icke-parametriska metoden Spearmans ρ korrelationskoefficient framgår av Tabell 1. Cohens koefficient κ är dock ett mer robust mått (31), och därför gjordes dessutom en dikotomisering (värden 100 eller värden mindre än 100) samt en utvärdering av överensstämmelsen även med denna metod (Tabell 2).

Spearman's ρ	Översättare	Utvärderare 1	Utvärderare 2
Översättare	1,00	0,45**	0,43**
Utvärderare 1	0,45**	1,00	0,48**
Utvärderare 2	0,43**	0,48**	1,00

** Korrelationen är signifikant på 0,01 nivå (2-tailed)

Tabell 1. Samstämmigheten i bedömningen av den begreppsliga överensstämmelsen mellan den officiella engelska versionen av COPSOQ II och översättningen av den befintliga svenska versionen till engelska mätt med den icke-parametriska metoden Spearmans ρ korrelationskoefficient.

Cohens koefficient κ	Översättare	Utvärderare 1	Utvärderare 2
Översättare	1,00	0,42**	0,26**
Utvärderare 1	0,42**	1,00	0,29**
Utvärderare 2	0,26**	0,29**	1,00

** Signifikant på 0,01 nivå

Tabell 2. Samstämmigheten i bedömningen av den begreppsliga överensstämmelsen mellan den officiella engelska versionen av COPSOQ II och översättningen av den befintliga svenska versionen till engelska mätt med Cohens koefficient κ .

Överensstämmelsen mätt med Spearmann's ρ låg generellt betydligt högre än rapporterat i SF36-valideringen³¹, medan resultaten var mer likartade mätt med koefficient κ .

Utvärdering av språklig kvalitet av den befintliga svenska versionen av COPSOQ II

De två utvärderarna med svensk bakgrund ombads även att utvärdera språket i den svenska versionen avseende klarhet/läsbarhet och brist på vardagsspråk, dvs. tillkrånglat eller omodernt språkbruk på samma vis från 0-100 samt kommentera med eventuella förslag på förbättringar. Utvärderare 1 värderade att det fanns problem med klarhet/läsbarhet i 3% och med användning av vardagsspråk i 1% av fallen. De motsvarande siffrorna för utvärderare 2 var 13% respektive 5%.

Samstämmigheten mellan de två utvärderarna analyserades på samma vis som beskrivits för begreppslig överensstämmelse. Resultatet var att många konkreta förslag på språkliga förbättringar identifierades, men att inga statistiskt signifikanta samband mellan de två utvärderarnas bedömningar fanns.

Sammanfattning av resultat från utvärderingen av den befintliga svenska versionen

Sammanfattningsvis identifierades

- skillnader i svarsalternativ jämfört med den engelska versionen (extra svarsalternativ var tillagda och enstaka fattades i den svenska versionen)
- skillnader i rubriker mellan språken (text och begrepp)
- inkonsekvent användning av ord i den svenska versionen, så att olika svenska ord använts för att översätta samma ord (exempelvis arbete/jobb och arbetsledning/ledning)
- vissa ord var svåra att översätta eftersom begrepp i engelska och svenska kan ha överlappande men olika betydelsesdomäner
- bristande begreppslig överensstämmelse beroende på att den befintliga svenska versionen överensstämmer med den ursprungliga danska versionen, medan den engelska avviker den engelska och den danska versionen överensstämmer, medan den svenska avviker
- förslag på språkliga förbättringar

Då den befintliga svenska versionen hade översatts från den ursprungliga danska versionen och inte den nu gällande officiella engelska versionen, och då ett antal år har gått sedan den utvecklades, var det inte förvånande att det fanns den typen av språkliga problem. Behovet av att justera enkäten tillsammans med behovet av att studera innehållsvaliditet närmare ledde till att en kognitiv bedömningsstudie genomfördes.

Kognitiv intervjustudie

Syfte

Kognitiva intervjuer genomfördes för att tydliggöra hur olika begrepp och frågor tolkades av de svarande, därigenom identifiera potentiella problem i enkäten, och på basis av detta se över den svenska versionen av COPSOQ II.

Urval av informanter

Forskarna kontaktade personer inom sina egna nätverk för att identifiera kontaktpersoner från olika delar av Sverige. Dessa kontaktpersoner lämnade därnäst förslag på vänner och kollegor som de ansåg var lämpliga för studien och kunde antas vara villiga att delta. Informanter valdes ut från dessa listor med målet att uppnå variation på kön, ålder, hemvist och yrke.

Tjugo kvinnliga och sex manliga informanter deltog. Åldern varierade från yngre än 30 år till äldre än 60 år. Informanterna kom från Umeå i norr till Malmö i söder, från Göteborg i väster till Stockholm i öster, och även informanter födda i annat land än Sverige inkluderades. Informanternas arbetslivserfarenhet varierade från att ha varit 1 till 38 år på arbetsmarknaden och deras arbetstid varierade mellan 26 och 40 timmar per vecka. Personer från olika yrkesgrupper inom såväl den privata som den offentliga sektorn intervjuades.

Det övergripande valideringsprojektet har särskilt fokus på vårdsektorn. Från hälso-och sjukvården deltog sjukvårdsbiträden, sjuksköterskeassistenter, sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor och läkare. Av dessa hade även några chefsansvar. På ett liknande sätt var de olika yrkena inom tandvården representerade. Eftersom COPSOQ är ett generiskt instrument var det relevant att i denna delstudie säkra ytterligare variation i yrken. Nio intervjuer genomfördes därför med personer inom andra typer av yrken, såsom traditionella arbetare, samt t.ex. specialister och projektledare från industri och personer från kreativa miljöer.

Datainsamling

Intervjuerna genomfördes under hösten 2013. Datainsamlingen fortsatte med nya intervjuer baserade på de omformulerade frågorna tills de reviderade formuleringarna inte längre bedömdes som problematiska och tills det uppnåddes mättnad i uppfattningar av olika ord och begrepp. Med andra ord, att det inte längre framkom substantiella nya reflektioner gällande informanternas uppfattningar av de begreppen, som var av särskilt intresse att få fram kunskap om. Tid och plats för intervjuerna beslutades i samarbete med informanterna. Intervjuerna varade 40-70 minuter. Några informanter föredrog att intervjuas hemma, medan andra valde ett café eller ett ostört rum på sin arbetsplats. Informanten instruerades i att tänka högt när de svarade på frågor som ”hur många fönster har du där du bor?” När informanten kände sig bekväm med processen påbörjades intervjun, som baserades på en intervjuguide (Appendix B). Det betonades att vårt intresse var att få kunskap om hur de förstod frågorna och tänkte när de besvarade dem, snarare än om deras konkreta psykosociala arbetsmiljö. Därför uppmanades informanten att behålla sin ifyllda enkät, och i övriga fall förstördes det ifyllda frågeformuläret direkt efter intervjun. Det etiska tillståndet för att använda proceduren med att tänka högt omfattade enbart personer inom vården. Därför användes ett reviderat intervjuprotokoll för informanter med andra typer av jobb. Den största skillnaden var att övning och uppmaning att tänka

högt uteslöts från förfarandet. Istället betonades användning av följdfrågor, liksom en instruktion att stänga av bandspelare om känslig information skulle komma fram under intervjun.

Enkäten gavs till informanten sida för sida. De flesta informanter valde att läsa texten på varje fråga högt och prata högt med sig själva om sina svar. Då och då var informanterna dock ganska tysta. I sådana situationer, användas öppna utforskande frågor som ”Vad tänkte du på när du fyllde i den här frågan?” eller ”Hur kom du på ditt svar på denna fråga?” syftande till att stimulera informanten att vidareutveckla sina tankar i relation till frågor och svarsalternativ. Såväl standardiserade samt icke-standardiserade frågor som antingen initierats av intervjuaren eller utlösts av informantens beteende användes enligt rekommendationer från Willis³².

Intervjuerna gjordes i fem omgångar. Korta anteckningar som angav allmänna intryck och omedelbara reflektioner noterades efter varje intervju förutom ljudupptagningen. Efter varje intervjuomgång granskades de övergripande problemen i förhållande till formuleringar av två personer, som sedan gjorde förslag för forskargruppen om förändringar av enkäten i enlighet med resultaten. Denna initiala analys syftade specifikt till att identifiera potential för utveckling av den svenska versionen, justera formuleringar och sedan testa dessa.

Etik

Studien godkändes av den regionala etikprövningsnämnden i södra Sverige (Dnr. 2013/256 och 2013/505). Informanterna mottog en förfrågan om deltagande som inkluderade skriftlig information om syftet med projektet, intervjuförfarandet, juridiska rättigheter i samband med frivilligt deltagande, samt uppgifter om relevanta kontaktpersoner för ytterligare frågor och ett formulär för att ge sitt samtycke till att delta i projektet (Appendix A). I samband med genomförandet av intervjun, mottog informanterna dessutom muntlig information och fick möjlighet att ställa frågor innan de undertecknade samtycket att delta. Deltagarnas sekretess säkrades genom att kodlistor skapades och datamaterialet avidentifierades.

Resultat från den initiala analysen

Den initiala analysen av intervjuerna gav ny kunskap om vilka frågor som var svåra att förstå eller besvara, vilka som uppfattades annorlunda än förväntat enligt den teoretiska bakgrunden, samt hur olika svarsalternativ användes. Den kunskap som kom fram låg till grund för en revision av den svenskspråkiga enkäten, vilken testades på nya informanter och justerades tills den bedömdes fungera tillfredsställande.

I Appendix C finns en sammanfattande översikt av dimensionerna, frågorna och svarsalternativen i den reviderade svenska versionen med kortfattade kommentarer som redovisar det som har ändrats i förhållande till den ursprungliga svenska versionen samt bakgrunden till ändringarna. Beskrivningen av dimensionerna baseras på Tage Søndergård Kristensens danska redovisning av dessa³³. För att ge en överblick av överensstämmelsen med de danska och engelska versionerna finns även dessa med i tabellerna, och där det bedömts att denna brister mellan ett eller flera språk har detta införts som en kommentar. En samlad översikt över skalor med förklaringar till hur svaren kvantifieras och medelvärden för skalor beräknas framgår av appendix D följt av en kopia på enkäten.

Processen med att utveckla den befintliga svenska versionen gav dessutom ny kunskap om COPSOQ II sett ur ett internationellt perspektiv. Resultaten visar på att det i flera fall finns diskrepanser inklusive begreppsliga skillnader mellan den tidigare officiella danska och den numera officiella engelska versionen. Medan några av de problem som identifierades omedelbart kunde åtgärdas i den reviderade svenska versionen, så var andra av en sådan karaktär att vi var tvungna att prioritera mellan klarhet/funktionalitet och överensstämmelse med den engelska versionen.

Resultaten från denna svenska valideringsstudie avseende överensstämmelse mellan de danska och engelska versionerna kommer därför även att bli relevanta för den framtida internationella utvecklingen av COPSOQ som instrument. En del av de COPSOQ II-versioner som har utvecklats på olika språk är baserade på en procedur innefattande "translation-backtranslation" till båda danska och engelska och utifrån detta är fastställd den slutgiltiga formuleringen av frågor och svarsalternativ (3-5). Med de skillnader som identifierats i det befintliga svenska valideringsprojektet finns en risk att den internationella begreppsliga överensstämmelsen är bristande avseende dessa frågor.

Metodologiska överväganden

Vi anser att det var en fördel att alla intervjuer genomfördes ansikte mot ansikte. Detta tillvägagångssätt bidrog till en atmosfär där informanterna berättade om sitt arbetsliv samt andra frågor på ett öppet sätt. I metoden med att tänka högt under intervjun, är den roll som är tilltänkt för intervjuaren att störa så lite som möjligt, men att vara mer aktiv när följdfrågor används³⁴. Vi valde en kombination av dessa metoder och det faktum att intervjuaren hade kompetens i såväl samtalsteknik som i arbetsmiljöteori, medförde bra möjligheter att ställa relevanta förtydligande frågor, vilket bidrog till en djupare kunskap än vad som hade varit möjligt om vi endast hade använt standardiserade följdfrågor. Vi skulle ha föredragit att ha samma protokoll och procedur för alla intervjuer, men i praktiken visade sig intervjuerna få ganska likartad karaktär eftersom informanterna i allmänhet tycktes hamna i två grupper: antingen pratade de spontant högt med sig själva utan mycket stimulans, eller också behövdes frågor för att få dem att berätta mer, där de exempelvis hade problem. Inga informanter tog upp någon personlig eller känslig information; det fanns inte heller någon som valde att dra sig ur studien. Flera informanter uttryckte efter intervjun att de hade upplevt det som berikande att ha möjlighet att tänka och tala om sin arbetssituation i relation till ifyllandet av enkäten.

Triangulering i form av att två forskare, som individuellt sammanfattade resultaten efter varje omgång av intervjuer, diskuterade dessa och gjorde en sammanfattning av problem och lösningsförslag som presenterades för forskargruppen, bidrog till en strukturerad och öppen utvecklingsprocess. Innan intervjuerna påbörjades presenterades enkäten för en panel av kollegor från Centrum för Tillämpade Arbetslivsstudier som bedömde att vissa COPSOQ II-frågor inte följer gällande konventioner för utformning av frågor, som till exempel att fråga om bara en sak i taget. Det är dock värt att notera att en del av de saker som kritiserades av expertpanelen, inte visade sig skapa problem i intervjuerna med lekmän, och vice versa. Detta bekräftar att intervjuerna reellt bidrog med ytterligare insikt i konsekvenserna för olika beslut kring revidering av enkäten. Ytterligare förväntas en systematisk innehållsanalys av det samlade transkriberade datamaterialet bli värdefullt som underlag för tolkning av resultat från psykometriska analyser⁸.

Nästa steg i valideringsprocessen

I denna rapport presenteras de första stegen i en validerings- och utvecklingsprocess gällande den svenska översättningen av den mellanlånga versionen av COPSOQ II. Fokus ligger på utvärdering och förbättring av översättningen. Rapporten redovisar validitet dels i form av begreppsmässig överensstämmelse mellan den reviderade svenska versionen och den engelska standardversionen, dels en utvärdering av den språkliga begripligheten med hjälp av ett brett urval av svenska arbetstagare.

De kommande stegen i valideringsprocessen är avsedda att inriktas specifikt på att validera COPSOQ II inom vårdsektorn. Material från intervjustudien kommer dessutom att kunna ge kunskap om hur väl enkätens frågor täcker in relevanta frågeställningar bland vårdpersonal (innehållsvaliditet) och därigenom ge stöd till utvecklingen av kompletterande frågor. Nästa steg är en enkätstudie inom vårdorganisationer med efterföljande påkoppling av registerdata om t.ex. sjukfrånvaro och personalomsättning. Detta kommer ge möjlighet att utvärdera de psykometriska egenskaperna för såväl skalorna som för de enskilda frågorna i COPSOQ II på svenska. Ytterligare aspekter av begreppsvaliditet förutom kriteriebestämda validitetsaspekter kommer undersökas, exempelvis genom analyser av samspel mellan hur individer och grupper av individer på samma arbetsplats skattar olika aspekter av den psykosociala arbetsmiljön; korrelationer mellan COPSOQ-skalor och andra skalor samt i relation till arbetsplatsers personalomsättning med mera. Resultaten av dessa analyser kommer spridas i vetenskapliga tidskrifter och på konferenser, samt allteftersom projektet fortsätter även att tillgängliggöras i sammanfattning på instrumentets svenska hemsida: www.copsoq.se

Referenser

1. Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, Bjorner JB. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian journal of public health*. 2010;38(3 Suppl):8-24.
2. Kristensen TS, Hannerz H, Hogh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian journal of work, environment & health*. 2005;31(6):438-49.
3. Nubling M, Stossel U, Hasselhorn HM, Michaelis M, Hofmann F. Measuring psychological stress and strain at work - Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany. *Psycho-social medicine*. 2006;3:Doc05.
4. Moncada S, Utzet M, Molinero E, Llorens C, Moreno N, Galtes A, et al. The copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain--a tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American journal of industrial medicine*. 2014;57(1):97-107.
5. Dupret E, Bocerean C, Teherani M, Feltrin M, Pejtersen JH. Psychosocial risk assessment: French validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). *Scandinavian journal of public health*. 2012;40(5):482-90.
6. Thorsen SV, Bjorner JB. Reliability of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Scandinavian journal of public health*. 2010;38(3 suppl):25-32.
7. Rugulies R, Aust B, Pejtersen JH. Do psychosocial work environment factors measured with scales from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict register-based sickness absence of 3 weeks or more in Denmark? *Scandinavian journal of public health*. 2010;38(3 Suppl):42-50.
8. Bjorner JB, Pejtersen JH. Evaluating construct validity of the second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire through analysis of differential item functioning and differential item effect. *Scandinavian journal of public health*. 2010;38(3 Suppl):90-105.
9. Borritz M. Burnout in human service work - causes and consequences: Copenhagen; 2006.
10. Clausen T, Christensen KB, Borg V. Positive work-related states and long-term sickness absence: a study of register-based outcomes. *Scandinavian journal of public health*. 2010;38(3 Suppl):51-8.
11. Li J, Fu H, Hu Y, Shang L, Wu Y, Kristensen TS, et al. Psychosocial work environment and intention to leave the nursing profession: results from the longitudinal Chinese NEXT study. *Scandinavian journal of public health*. 2010;38(3 Suppl):69-80.
12. Cook JV, Dickinson HO, Eccles MP. Response rates in postal surveys of healthcare professionals between 1996 and 2005: an observational study. *BMC Health Serv Res*. 2009;9:160.
13. Edwards PJ, Roberts I, Clarke MJ, Diguiseppi C, Wentz R, Kwan I, et al. Methods to increase response to postal and electronic questionnaires. *The Cochrane database of systematic reviews*. 2009(3):Mr000008.
14. Fan W, Yan Z. Factors affecting response rates of the web survey: A systematic review. *Computers in Human Behavior*. 2010;26(2):132-9.
15. Ladehoff N, Sturm K, Mehnert A. Work-related self-report measures and assessment tools in cancer survivorship: A systematic literature review. *Disability and rehabilitation*. 2013;35(2):100-12.
16. Berthelsen H, Pejtersen JH, Soderfeldt B. Measurement of social support, community and trust in dentistry. *Community dentistry and oral epidemiology*. 2011;39(4):289-99.
17. COPSOQ International Network [20-06-2014]. Available from: <http://www.copsoq-network.org>.

18. Nübling M, Vomstein M, Haug A, Nübling T, Adiwidjaja A. European-Wide Survey on Teachers Work Related Stress -Assessment, Comparison and Evaluation of the Impact of Psychosocial Hazards on Teachers at their Workplace. Brussels: European Trade Union Committee for Education, 2011.
19. Kristiansen J, Ektor-Andersen J, Bondesson E, Orbaek P, Persson R, Garde AH, et al. Low heart rate variability is associated with extended pain-related sick leave among employed care-seekers. *Journal of rehabilitation medicine*. 2011;43(11):976-82.
20. Nyberg A, Holmberg I, Bernin P, Alderling M, Akerblom S, Widerszal-Bazyl M, et al. Destructive managerial leadership and psychological well-being among employees in Swedish, Polish, and Italian hotels. *Work (Reading, Mass)*. 2011;39(3):267-81.
21. Sandsjo L, Larsman P, Vollenbroek-Hutten MM, Laubli T, Juul-Kristensen B, Klipstein A, et al. Comparative assessment of study groups of elderly female computer users from four European countries: questionnaires used in the NEW study. *European journal of applied physiology*. 2006;96(2):122-6.
22. Theorell T, Magnusson Hanson L, Oxenstierna G, P M, LG N. Subjective cognitive stress symptoms and cognitive functioning in the working Swedish population. The 10th Swedish Stress Research Conference; 7 May 2012. Linköping, Sweden.
23. Ulhassan W, Sandahl C, Westerlund H, Henriksson P, Bennermo M, von Thiele Schwarz U, et al. Antecedents and characteristics of lean thinking implementation in a Swedish hospital: a case study. *Quality management in health care*. 2013;22(1):48-61.
24. <http://www.mah.se/Forskning/omforskning/Organisation/Program/Centrum-for-tillampad-arbetslivsforskning-CTA/Forskning/Forskningsprojekt-CTA/Cybermobbing-i-arbetslivet/https://www.facebook.com/cybermobbingiarbetslivet>.
25. http://oshwiki.eu/wiki/Interventions_to_prevent_and_manage_psychosocial_risks_and_work-related_stress.
26. Ektor-Andersen J. Sweden [20-06-2014]. Available from: www.ektor-andersen.se.
27. Statistiska centralbyrån. Yrkesstrukturen i Sverige 2012. Yrkesregistret med yrkesstatistik. AM 33 SM 1401. Örebro: 2012.
28. Försäkringskassan. Socialförsäkringsrapport 2012:14. Sjukskrivningar i olika yrken under 2000-talet. Antal ersatta sjukskrivningsdagar per anställd år 2002–2010. Stockholm: Försäkringskassan. Analys och prognos, 2012.
29. Guillemin F, Bombardier C, Beaton D. Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: literature review and proposed guidelines. *Journal of clinical epidemiology*. 1993;46(12):1417-32.
30. Eremenco SL, Cella D, Arnold BJ. A comprehensive method for the translation and cross-cultural validation of health status questionnaires. *Evaluation & the health professions*. 2005;28(2):212-32.
31. Bjorner JB, Thunedborg K, Kristensen TS, Modvig J, Bech P. The Danish SF-36 Health Survey: translation and preliminary validity studies. *Journal of clinical epidemiology*. 1998;51(11):991-9.
32. Willis GB. *Cognitive Interviewing: A tool for improving Questionnaire Design*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.; 2005. 335 p.
33. Kristensen TS. Det mellemlange skema. Vejledning i brugen af Tre-dækker skemaet. København2008.
34. Beatty PC, Willis GB. Research Synthesis: The Practice of Cognitive Interviewing. *Public Opinion Quarterly*. 2007;71(2):287-311.

Appendix A. Intervjuinformation

Arbetslivet har stor betydelse för de flesta. I detta forskningsprojekt ska vi vidareutveckla ett befintligt frågeformulär och anpassa det till att fungera på svenska arbetsplatser. Det rör sig om frågor som i flera länder har visat sig lämpliga för att kartlägga arbetsmiljön och trivsel på arbetsplatsen.

Vi vill be dig att delta i ett samtal där du fyller i några enkätfrågor om din arbetsmiljö, samarbete med kolleger och trivsel på arbetsplatsen. Vi vill också gärna fråga dig om hur du tolkar olika frågor och begrepp, t ex vad du räknar som arbetsuppgifter. Ett antal personer inom olika yrkesgrupper kommer var för sig att intervjuas i samband med att de fyller i enkätfrågor. Vi kommer inte att samla in svaren på frågorna i sig, utan det är deltagarnas tankar och synpunkter på frågorna som är av intresse för oss. Vi avser inte att samla in känsliga personuppgifter, och kommer pausa inspelningen om sådana framkommer i samtalet. Vi har valt att fråga dig om att ställa upp för detta, eftersom vi genom kollegor och andra kring dig har fått veta att du skulle vara lämplig att fråga om detta. Det är helt frivilligt att delta i projektet. Du kan utan särskild förklaring avstå från att delta och när som helst avbryta ditt deltagande. Om du väljer att avstå från att delta eller att avbryta, kommer detta inte att få några negativa konsekvenser för dig.

Om du väljer att delta får du själv välja plats för intervjun och bestämmer när det skulle kunna passa dig. Intervjun kommer att ta cirka en timme och spelas in på band. Det krävs ingen förberedelse från din sida och själva intervjun kommer att ske i samtalsform på svenska.

Studiens resultat kommer presenteras i en vetenskaplig artikel i en erkänd tidskrift samt på en projekthemsida. Projektet följer gällande forskningsetiska riktlinjer och resultaten av intervjuerna kommer att presenteras på ett sådant sätt, att det inte kommer att vara möjligt att identifiera enskilda personer och platser.

Bandupptagningar och utskrifter kommer att hanteras i enlighet med personuppgifts- och sekretesslagens föreskrifter. Dina personuppgifter hanteras med sekretess och dina synpunkter kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av dem. Undersökningen är godkänd av etisk prövningsnämnd. All hantering av personuppgifter faller under personuppgiftslagen (1998:204). Ansvarig för dina personuppgifter är Malmö Högskola. Personuppgiftsombud vid Malmö Högskola är Mikael Ottoson, telefon 0709-65 53 78. Mail: mikael.ottoson@mah.se

Projektet finansieras av Forskningsrådet för Arbetsliv och Socialvetenskap. Ansvarig för studien är Dr. Hanne Berthelsen. Om du har några frågor eller kommentarer, så får du mycket gärna ta kontakt på telefon 40-66 58570 eller mail: hanne.berthelsen@mah.se

Med vänlig hälsning

Hanne Berthelsen, Odont.Dr.
Forskare och projektledare
Malmö högskola

Anneli Lönnblad, Odont.mag.
Universitetsadjunkt
Malmö högskola

Appendix B. Intervjuguide (vårdpersonal)

Introduktion

I detta forskningsprojekt ska vi vidareutveckla ett befintligt frågeformulär och anpassa det till att fungera på svenska arbetsplatser. Det rör sig om frågor som i flera länder har visat sig lämpliga för att kartlägga arbetsmiljön och trivsel på arbetsplatsen.

Det vi önskar din hjälp med är att delta i ett samtal där du fyller i svar på frågor från en enkät om din arbetsmiljö och sedan blir intervjuad kring dessa frågor. Det går sådan för sig att du till en början får en sida med frågor från en enkät om din arbetsmiljö, relationer till kolleger och hur du mår på jobbet. Då får du fylla i svar på frågorna i ditt eget tempo. Sedan kommer jag fråga dig hur du uppfattar frågorna, svarsalternativen och olika begrepp i enkäten. Samlad kommer vi högst att hålla på i en timmes tid.

Vi kommer inte att samla in dina svar på frågorna i sig, utan det är dina synpunkter på frågorna som är av intresse för oss och som bandas. Syftet med intervjun är att undersöka begripligheten av frågorna, så vi sedan kan vidareutveckla och förbättra frågorna i enkäten. Vi avser inte att samla in känsliga personuppgifter (dvs. uppgifter som berör den enskildes etnicitet, politiska, religiösa eller filosofiska åsikter, medlemskap i fackförening, eller uppgifter som berör hälsa eller sexualliv). Om samtalet kommer in på personliga eller känsliga frågor kommer vi att pausa inspelningen.

Du skall veta om att det är helt frivilligt att delta i projektet. Du kan utan särskild förklaring avstå från att delta och när som helst avbryta ditt deltagande. Om du väljer att avstå från att delta eller att avbryta, kommer detta inte att få några negativa konsekvenser för dig.

Har du några frågor så här långt? Är du med på att fortsätta?

Intervju

Notera: om informanten kommer in på personliga eller känsliga frågor på ett vis så känsliga personuppgifter kan framkomma, då är det viktigt att pausa inspelningen direkt.

Starttid på intervju noteras och inledningsvis frågas:

- *Din ålder?*
- *Vilken del av Sverige bor du i?*
- *Vad jobbar du med?*

En sida med frågor från enkäten lämnas ut (enkäten är den svenska versionen av Copenhagen Psychosocial Questionnaire samt nya frågor om positiva aspekter i arbetet, engagement och utrymme för äldre på arbetsplatsen (Bilaga 5B i etikansökan).

När informanten har svarat skriftligt på en sida med enkät frågor, då ställs muntliga följdfrågor för att avklara begripligheten av frågorna samt svaralternativen.

Exemplen på möjliga följdfrågor:

- *Jag så att du tog en lite paus då du skulle besvara frågan ”om du ibland måste göra saker i ditt arbete som kan verka onödiga”.*
 - *Vad tänkte du då?*
 - *Hur kom det sig?*
 - *Var där något som gjorde att det var svårt att svara på frågan?*
 - *Vill du berätta för mig vad du upplever man frågor om här?*
- *I en av frågorna står ”arbetsplats”.*
 - *Då du svarade på frågan, vad tänkte du då på som din arbetsplats?*
 - *Var det sjukhuset eller den avdelning du jobbar på eller kanske något helt annat? (företag/avdelning/enhet/klinik/annat)*
- *I en av de frågor du svarade på står ”arbetskamrater”*
 - *Vem tänkte du på som dina arbetskamrater då du svarade?*
 - *I en annan fråga står ”kollegor”. Vem tänkte du då på? De samma eller några andra?*
 - *Uppfattar du arbetskamrater och kollegor som det samma –eller vad är skillnaden för dig?*
- *I en av de frågor du svarade på står ”arbetsledningen”*
 - *Vem tänkte du på som din arbetsledning?*
 - *I en annan fråga står ”ledningen”. Uppfattar du arbetsledningen och ledningen som det samma – eller vad är skillnaden för dig?*

Denna procedur fortsätts med en ny sida från enkäten efterföljt av uppklarande följdfrågor i högst en timma. Om informanten tröttes ut, då kan proceduren avslutas tidigare.

Sluttidspunkt för intervju noteras.

Avslutning

Nu är vi genom själva intervjuen. Är där något ytterligare du önskar att lägga till? Eller kommentera? Eller fråga om?

Du är också mycket välkommen att ta kontakt till mig sedan om du har något du önskar att ta upp i efterhand, eller om du i efterhand önskar att dra tillbaka ditt samtycka.

Ljudupptagning avslutas, informanten uppmanas att behålla sina enkätsvar och annars makuleras dessa i direkt anslutning till intervjuen.

Appendix C. Den reviderade svenska versionen av COPSOQ jämförd med den ursprungliga danska och den officiella engelska

A. Krav i arbetet

Kvantitativa krav

Kvantitativa krav handlar om hur mycket man ska uppnå på sitt arbete. I formuläret handlar fyra frågor om ett möjligt missförhållande mellan arbetsuppgifternas omfång och den tid som är tillgänglig för att utföra dessa på ett tillfredsställande sätt. Om det konstant finns höga kvantitativa krav kan det uppstå stress. Det underlättar om man har inflytande på sitt arbete och resurser för att tillmötesgå kraven. Det är också en stor fördel att kraven är klara och entydiga, så att man vet när man har utfört uppgiften på ett tillfredsställande sätt.

QD1 ¹	Er ditt arbete ojämnt fördelt, så att det hober sig op? (Alltid, Ofta, Sommetider, Själdent, Aldrig/nästan aldrig)	Is your workload unevenly distributed so it piles up? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	Ingen anmärkning
QD2	Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? (Alltid, Ofta, Sommetider, Själdent, Aldrig/nästan aldrig)	How often do you not have time to complete all your work tasks? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra alla dina arbetsuppgifter? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	Ingen anmärkning
QD3	Kommer du bagud med dit arbejde? (Alltid, Ofta, Sommetider, Själdent, Aldrig/nästan aldrig)	Do you get behind with your work? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Kommer du efter med ditt arbete? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	Ändrat för överensstämmelse med den engelska versionen: "i ditt arbete" ändrat till "med ditt arbete"
QD4	Har du tid nok til dine arbejdsopgaver? (Alltid, Ofta, Sommetider, Själdent, Aldrig/nästan aldrig)	Do you have enough time for your work tasks? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Har du tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	Ingen anmärkning

OBS! Omvänd poängsättning

¹ Appendix: scales of the COPSOQ II questionnaire i Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, Björner JB. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Scandinavian journal of public health. 2010;38(3 Suppl):8-24

Arbetstempo

Vi har valt att skilja frågorna om arbetstempo från de övriga frågorna om kvantitativa krav. Detta beror på att ett antal jobb enbart lägger vikt vid högt tempo, och att ett högt tempo kan ha andra konsekvenser för den anställde än exempelvis en stor arbetsmängd och många deadlines. Högt tempo kallas också intensifiering av arbetet och har historiskt sett särskilt varit känt i arbeten med löpande band, tidsstudier och så vidare. Under de senare åren har vi sett nya områden, där det också läggs stor vikt vid intensifiering, exempelvis inom hemtjänsten.

WP1	Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? (Alltid, Ofte, Sommetider, Sjældent, Aldrig/næsten aldrig)	Do you have to work very fast? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	Språkligt justerat till en mer vanlig, samtida svenska: "Är det nödvändigt" ändrat till "Är du tvungen"
WP2	Er arbejdstempoet højt gennem hele arbejdsdagen? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Do you work at a high pace throughout the day? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Arbetar du i ett högt tempo under hela dagen? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ny översättning eftersom den inte fanns i den tidigare svenska versionen.
WP3	Er det vigtigt at holde et højt arbejdstempo? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Is it necessary to keep working at a high pace? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Måste du hålla ett högt arbetstempo? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ändrat för överensstämmelse med den engelska versionen: "Är det viktigt att hålla" ändrat till "Måste du hålla"
				De danska och engelska versionerna är olika.

Känslomässiga krav

Känslomässiga krav uppstår nästan alltid när man arbetar med människor. I situationer med höga känslomässiga krav är det viktigt att arbetet är upplagt så att de anställda ges förutsättningar för att hantera dessa krav.

ED1	Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer? (Alltid, Ofte, Sommetider, Sjældent, Aldrig/næsten aldrig)	Does your work put you in emotionally disturbing situations? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	Ändrat för bättre begriplighet samt för bättre överensstämmelse med den engelska versionen: "Försätter ditt arbete dig i känslomässigt svåra situationer?" är ändrat till "Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer?"
ED2	Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde? (Alltid, Ofte, Sommetider, Sjældent, Aldrig/næsten aldrig)	Do you have to relate to other people's personal problems as part of your work? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Måste du förhålla dig till andra människors personliga problem i ditt arbete? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	Ändrat för överensstämmelse med engelska versionen: "ta ställning till" ändrat till "förhålla dig till" Danska och engelska versionen överensstämmer inte.
ED3	Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Is your work emotionally demanding? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Är ditt arbete känslomässigt krävande? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning
ED4	Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Do you get emotionally involved in your work? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Blir du känslomässigt berörd av ditt arbete? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning

B. Arbetets organisering och innehåll

Inflytande

Inflytande i arbetet handlar om den anställdes egen arbetssituation och är en mycket viktig del av den psykiska arbetsmiljön. I formuläret finns frågor om inflytande i en rad förhållanden, som har direkt betydelse för den anställde.

IN1	Har du stor inflydelse på beslutningar om ditt arbete? (Alltid, Ofta, Sommetider, Själdent, Aldrig/nästan aldrig)	Do you have a large degree of influence concerning your work? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	Om ordet beslut inkluderas handlar frågan om kontroll över arbetet, och om det exkluderas handlar den om kontroll i arbetet. Olika alternativ testades och den ordagranna översättningen från engelska fungerade inte eftersom informanter uppfattade det som oklart och därför valde de det mittersta svarsalternativet för att hantera osäkerheten i tolkningen. Slutgiltigt ändrades frågan till en formulering som några informanter själva använde när de formulerade sig kring deras kontroll över arbetet. Den danska och svenska versionen överensstämmer, medan den engelska versionen avviker.
IN2	Har du inflydelse på, hvem du arbejder sammen med? (Alltid, Ofta, Sommetider, Själdent, Aldrig/nästan aldrig)	Do you have a say in choosing who you work with? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Kan du påverka vem du arbetar tillsammans med? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	Ingen anmärkning
IN3	Har du inflydelse på mængden af dit arbejde? (Alltid, Ofta, Sommetider, Själdent, Aldrig/nästan aldrig)	Can you influence the amount of work assigned to you? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Kan du påverka din arbetsmängd? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	Ingen anmärkning
IN4	Har du inflydelse på, hvad du laver på dit arbejde? (Alltid, Ofta, Sommetider, Själdent, Aldrig/nästan aldrig)	Do you have any influence on what you do at work? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Kan du påverka vad du gör i ditt arbete? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	Versaler ändrat: från "VAD" till "vad".

Utvecklingsmöjligheter

Ett utvecklande arbete innebär utmaningar för den anställde och ger förutom professionell utveckling även utveckling på det personliga planet. Avsaknad av utvecklingsmöjligheter kan skapa apati, hjälplöshet och passivitet.

PD1	Kräver ditt arbete, at du er initiativrig? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Does your work require you to take the initiative? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Kräver ditt arbete att du tar initiativ? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ändrat "initiativrik" till "tar initiativ" för överensstämmelse med intentionen från den ursprungliga danska versionen. Samtliga tre utvärderare kommenterade den engelska formuleringen och gav som förslag att ändra denna till "take initiatives" för mer klarhet. Danska och engelska versionen överensstämmer inte
PD2	Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Do you have the possibility of learning new things through your work? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Har du möjlighet att lära dig något nytt genom ditt arbete? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning
PD3	Kan du bruge din kunnen eller færdigheder i dit arbejde? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Can you use your skills or expertise in your work? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Kan du använda ditt kunnande eller dina färdigheter i ditt arbete? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning Är inte helt överens med den engelska, men bäst möjliga tillämpning.
PD4	Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine evner? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Does your work give you the opportunity to develop your skills? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Erbjuder ditt arbete möjligheter att utveckla dina färdigheter? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning

Variation i arbetet

Denna dimension handlar om huruvida arbetet är varierat eller inte. Ett monotont arbete kännetecknas ofta av både lågt inflytande och få utvecklingsmöjligheter.

VA1	Er ditt arbete varierat? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	Is your work varied? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Är ditt arbete varierat? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	Ingen anmärkning
-----	--	---	--	------------------

Mening i arbetet

Ett meningsfullt arbete ger syfte och sammanhang. Syftet är ”lodrätt”, det vill säga att arbetet eller produkten har relation till ett mer allmänt syfte, som till exempel att bota sjuka eller att producera nyttiga produkter. Sammanhang är ”vågrätt”, det vill säga att man kan se hur ens eget arbete bidrar till verksamhetens samlade produkt. Om man anser att det egna arbetet är meningsfullt vill man nästan alltid engagera sig i sitt arbete.

MW1	Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Is your work meaningful? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Är ditt arbete meningsfullt? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ändrat från ”arbetsuppgifter” till ”arbete” för överensstämmelse med den engelska versionen. Danska och engelska versionen överensstämmer inte
MW2	Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Do you feel that the work you do is important? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Känner du att din arbetsinsats är viktig? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning
MW3	Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Do you feel motivated and involved in your work? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Känner du dig motiverad och engagerad i ditt arbete? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning

Involvering på arbetsplatsen

Denna dimension handlar om hur involverad man känner sig på sin arbetsplats. Det är alltså inte arbetet i sig eller gruppen som är i fokus här utan företaget man är anställd i.

CW1	Nyder du at fortælle om din arbejdsplads til andre mennesker? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Do you enjoy telling others about your place of work? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	-	Informanter reflekterade kring annat än involvering på arbetsplatsen, t.ex. etiska problem i samband med tystnadsplikt eller om man som person gillar att prata eller inte. Frågan utgår därför från den svenska versionen.
CW2	Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Do you feel that your place of work is of great importance to you? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Tycker du att din arbetsplats har stor betydelse för dig? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Inte tidigare översatt till svenska.
CW3	Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Would you recommend a good friend to apply for a position at your workplace? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Skulle du rekommendera andra att söka anställning på din arbetsplats? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	"God vän" ändrat till "andra". Informanter resonerade kring exempelvis om de skulle kunna tänka sig att jobba med en god vän eller om att de inte hade en god vän med samma yrke. Eftersom frågan också har gett problem i danska undersökningar beslutades att ändra frågan, så den i högre grad speglar involvering på arbetsplatsen. Detta fungerade bra vid intervjuerna.
CW4	Hvor ofte tænker du på at søge arbejde et andet sted? (Alltid, Ofte, Sommetider, Sjældent, Aldrig/næsten aldrig)	How often do you consider looking for work elsewhere? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Hur ofta överväger du att söka ett nytt jobb? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	OBS! Den reviderade frågan stämmer inte överens med de engelska och danska versionerna. Ny översättning (fanns inte med i den tidigare svenska versionen).
OBS! Omvänd poängsättning				

C. Samarbete och ledning

Förutsägbarhet

Förutsägbarhet innebär att undvika ovisshet och osäkerhet. Detta uppnås genom att ge de anställda relevant information vid rätt tidpunkt. Det är en central uppgift för ledningen att ge relevant information. Det är alltså inte en fråga om förutsägbarhet i betydelsen att man ska kunna förutse detaljerna i vardagen. I stället är det ”de stora dragen” som är viktiga här.

PR1	Får du på din arbetsplats informationer om f.eks. viktiga beslutningar, ändringar och framtidsplaner i god tid? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	At your place of work, are you informed well in advance concerning for example important decisions, changes, or plans for the future? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Får du information i god tid på din arbetsplats t.ex. när det gäller viktiga beslut, förändringar och framtidsplaner? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning
PR2	Får du all den information, du behöver för att klara ditt arbete godt? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Do you receive all the information you need in order to do your work well? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Får du veta allt du behöver för att klara ditt arbete på ett bra sätt? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning

Klarhet i rollerna

Klarhet i rollerna handlar om den anställdes förståelse för sin roll i arbetet, d.v.s. för arbetsuppgifternas innehåll, för vad som förväntas samt ansvarsområde. Hög grad av rollklarhet anses generellt vara bra eftersom detta har betydelse för om man trivs i sitt arbete, medan låg rollklarhet kan ge stress. Dock måste det finnas en balans mellan att allt är schemalagt och beskrivet i detalj och den nödvändiga friheten och kreativiteten i arbetet.

CL1	Er der klare mål for dit eget arbejde? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Does your work have clear objectives? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Finns det klara mål för ditt arbete? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning
CL2	Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarssområder? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Do you know exactly which areas are your responsibility? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Vet du exakt vilka som är dina ansvarsområden? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ändrat "helt klart" till "exakt" för bättre överensstämmelse med den engelska versionen.
CL3	Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Do you know exactly what is expected of you at work? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Vet du precis vad som förväntas av dig i ditt arbete? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning

Rollkonflikter

Rollkonflikter handlar om två saker: 1. Olika förväntningar från olika människor. 2. Konflikt mellan förväntningar hos den anställde och hos andra. Rollkonflikter kan leda till stress hos individen och orsaka konflikter.

CO1	Foretager du dig noget i arbejdet, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Do you do things at work, which are accepted by some people but not by others? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Gör du saker i arbetet som accepteras av vissa personer men inte av andra? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning
CO2	Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Are contradictory demands placed on you at work? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Ställs det krav som strider mot varandra i ditt arbete? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	"Motstridiga krav" ändrat till "krav som strider mot varandra" för att öka begripligheten.
CO3	Må du somme tider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Do you sometimes have to do things, which ought to have been done in a different way? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Måste du ibland göra något som egentligen borde ha gjorts annorlunda? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning
CO4	Må du somme tider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Do you sometimes have to do things, which seem to be unnecessary? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Måste du ibland göra saker i ditt arbete som kan verka onödiga? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	"För dig" är borttaget för överensstämmelse med den engelska versionen, som inte har den personliga notation som den danska har. Den engelska versionen avviker från den danska.

Ledningskvalitet

Denna dimension handlar om hur den anställda upplever den närmsta chefens ledarskap i olika sammanhang. Ledningskvalitet anses vara en central faktor i den psykiska arbetsmiljön

QL	I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste ledelse på din arbejdsplads -	To what extent would you say that your immediate superior...	I vilken utsträckning anser du att din närmaste chef —	Ingen anmärkning
QL1	søger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	makes sure that the individual member of staff has good development opportunities? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	– ser till att samtliga medarbetare har bra utvecklingsmöjligheter? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	”De enskilda medarbetarna” ändrat till ”samtliga medarbetare” eftersom frågan refererar till gruppens uppfattning, medan den tidigare formuleringen hade en benägenhet att få informanterna att reflektera enbart i relation till sig själva.
QL2	prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	gives high priority to job satisfaction? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	– prioriterar trivseln på arbetsplatsen högt? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	”Trivseln” motsvarar inte det engelska ”job satisfaction”. De svenska och danska versionerna överensstämmer, men den engelska avviker. ”Arbetsstillfredsställelse” är något den enskilda arbetstagaren upplever, inte något en chef kan prioritera, därför uppfattas trivseln som ett klart bättre alternativ.
QL3	er god til at planlægge arbejdet? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	is good at work planning? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	– är bra på att planera arbetet? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Den engelska versionen avviker från den danska och svenska. Ingen anmärkning
QL4	er god til at løse konflikter? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	is good at solving conflicts? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	– är bra på att hantera konflikter? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	”Lösas” ändrat till ”hanteras”. Informanter påpekade att det snarare är ledarens uppgift att hantera än att lösa konflikter. Den svenska versionen avviker därmed från de danska och engelska.

Socialt stöd från överordnade

Socialt stöd från den närmsta överordnade fokuserar på hjälp, återkoppling och den närmsta chefens vilja att lyssna. Det är viktigt att hjälp och stöd ges på ett konstruktivt sätt, i rätt tid och på rätt plats. ”Goda råd” är nämligen sällan goda om den anställde inte har bett om dem eller känner behov av dem och det kan då vara sämre än att inte ge några råd alls.

SS1	Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet? (Alltid, Ofte, Sommetider, Sjældent, Aldrig/næsten aldrig)	How often is your nearest superior willing to listen to your problems at work? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Om du behöver, är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	”Problem med arbetsuppgifterna” ändrat till ”problem som rör ditt arbete” för översämsstämmelse. Ett antal informanter berättade om att de sällan hade behov av hjälp, men att de fick den om de behövde den. ”Om du behöver” är därför lagt till meningen. <i>OBS! Den svenska versionen är inte i överensstämmelse med de engelska och danska versionerna.</i>
SS2	Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste overordnede? (Alltid, Ofte, Sommetider, Sjældent, Aldrig/næsten aldrig)	How often do you get help and support from your nearest superior? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	”Med ditt arbete” lagt till som precisering av språk. ”Om du behöver” är lagt till (se ovanför). <i>OBS! Den svenska versionen är inte i överensstämmelse med de engelska och danska versionerna.</i>
SS3	Hvor ofte taler din nærmeste overordnede med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (Alltid, Ofte, Sommetider, Sjældent, Aldrig/næsten aldrig)	How often does your nearest superior talk with you about how well you carry out your work? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Hur ofta talar din närmaste chef med dig om hur du utför ditt arbete? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	”Bra” är borttaget. Informanter (med och utan ledningsuppdrag) kommenterade att det var konstigt att fråga enbart om beröm fast att det är återkoppling som känns relevant. ”Bra” bidrog till att frågan uppfattades som att den enbart syftade till positiv kritik/beröm. Som alternativ testades ”väl”, men med samma resultat. Slutligen testades att ta bort bra/väl vilket resulterade i att informanter reflekterade mer balanserat kring återkoppling på kvaliteten av arbets utförande och inte längre kommenterade frågans innehåll negativt.

Socialt stöd från kollegor

Det sociala stödet från kollegor är en viktig del av det sociala nätverket på arbetsplatsen. Stöd handlar om att få den rätta hjälpen vid den rätta tidpunkten. Det handlar också om att få relevant kritik men på sådant sätt att man inte går i försvarsställning.

SC1	Hvor ofte får du hjælp og støtte fra dine kolleger? (Alltid, Ofte, Sommetider, Sjældent, Aldrig/næsten aldrig)	How often do you get help and support from your colleagues? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	”Arbetskamrater/kollegor” svårt att översätta från svenska till engelska. Båda orden testades. I frågorna kring den sociala gemenskapen var det naturliga använda uttryck arbetskamrater, medan det var kollegor när det var fråga om det sociala stödet. Frågan har reviderats i översensstämmeelse med detta. De engelska och danska versionerna frågar hur ofta man får hjälp och stöd. Resultat från intervjuerna (de intervjuade??) pekade på att detta påverkas av många olika faktorer, som t.ex. personlighet och aktuellt behov av hjälp, medan det som upplevdes att vara viktigt var om stödet finns när det behövs. Frågan reviderades enligt detta. Svartalternativen ändrade för översensstämmeelse.
SC2	Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? (Alltid, Ofte, Sommetider, Sjældent, Aldrig/næsten aldrig)	How often are your colleagues willing to listen to your problems at work? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	Den reviderade svenska versionen är därför inte i översensstämmeelse med de engelska/danska versionerna. Svartalternativen ändrade för översensstämmeelse.
SC3	Hvor ofte taler dine kolleger med dig om, hvor godt du udfører dit arbejde? (Alltid, Ofte, Sommetider, Sjældent, Aldrig/næsten aldrig)	How often do your colleagues talk with you about how well you carry out your work? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Hur ofta talar dina kollegor med dig om hur du utför ditt arbete? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	”Arbetskamrater” ändrades till ”kollegor”, och ”arbetsuppgifterna” till ”arbetet” för översensstämmeelse. Som i frågan ovan lades ”om du behöver” till i början av meningen. Den reviderade svenska versionen är därför inte i översensstämmeelse med de engelska/danska versionerna. Arbetskamrater ändrades till kollegor enligt ovanstående. ”Hur bra/hur väl” testades, men fungerade inte eftersom det i stor utsträckning uppfattades som om man fick beröm snarare än positiv/negativ återkoppling och det blev ifrågasatt om det var kollegors uppgift. Ordet ”bra” togs bort och därefter fungerade frågan bättre.

Belöning

Den anställda kan belönas på ett antal olika sätt för sin insats. De viktigaste belöningsformerna är lön, karriärmöjligheter och erkännande. Denna dimension fokuserar på det dagliga erkännandet efter det att man har utfört ett bra arbete. Belöning är en central del i den psykiska arbetsmiljön, eftersom belöning handlar om upplevelsen av rättfärdighet. Anställda som inte upplever att de får rimlig belöning för sina insatser reagerar ofta på detta genom att minska den egna insatsen. Härigenom kan verksamheten få mindre produktiva och mindre engagerade medarbetare.

RE1	Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Is your work recognized and appreciated by the management? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Uppmärksammar och uppskattar ledningen din arbetsinsats? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	"Arbetsledningen" ändrat till "ledningen" för överensstämmelse. Språkligt justerat till mer vanlig, samtida svenska.
RE2	Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Does the management at your workplace respect you? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Respekteras du av ledningen på din arbetsplats? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning
RE3	Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Are you treated fairly at your workplace? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Behandlas du rättvist på din arbetsplats? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning

Social gemenskap i arbetet

Denna dimension handlar om huruvida de anställda samarbetar bra och om det finns en känsla av gemenskap. Den sociala gemenskapen har stor betydelse för trivseln och stämningen på en arbetsplats.

SW1	Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger? (Alltid, Ofte, Sommetider, Sjældent, Aldrig/næsten aldrig)	Is there a good atmosphere between you and your colleagues? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	Svarsalternativen ändrade för överensstämmelse. Arbetskamrat/kollega testades
SW2	Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads? (Alltid, Ofte, Sommetider, Sjældent, Aldrig/næsten aldrig)	Is there good co-operation between the colleagues at work? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	Svarsalternativen ändrade för överensstämmelse. Arbetskamrat/kollega testades
SW3	Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads? (Alltid, Ofte, Sommetider, Sjældent, Aldrig/næsten aldrig)	Do you feel part of a community at your place of work? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats? (Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig)	"Delaktig i gemenskapen" ändrat till "delaktig i en gemenskap" för överensstämmelse. Svarsalternativen ändrade för överensstämmelse.

D. Tillfredsställelse

Tillfredsställelse med arbetet

Den anställdes tillfredsställelse med arbetet är självklart en mycket viktig dimension. Detta utesluter dock inte samtidigt problem.

JS	Angående dit arbete i allmänhet. Hur tillfredsställad är du med –	Regarding your work in general. How pleased are you with	Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställad är du med:	Ingen anmärkning
JS1	- dine fremtidsudsigter i arbejdet? (Meget tilfreds, Utilfreds, Meget utilfreds)	your work prospects? (Very satisfied. Satisfied. Unsatisfied. Very unsatisfied. Not relevant)	dina framtidsutsikter i jobbet? (Mycket tillfredsställad, Tillfredsställad, Varken eller, Otillfredsställad, Mycket otillfredsställad)	Här är de danska och engelska versionerna olika. "dina framtidsmöjligheter i jobbet" handlar i den danska om framtiden inom nuvarande jobb, medan den engelska versionen bättre skulle översättas som "dina framtidsutsikter gällande arbete", som är mer generellt. Eftersom det är en enkät om arbetsmiljö och denna sektion handlar om jobbtillfredsställelse beslutas att behålla den formulering som motsvarar den ursprungliga danska versionen. Ett framtida förslag är att ändra den engelska versionen så att den blir i överensstämmelse med den ursprungliga danska.
				Svarsalternativen ändrade. Informanterna i den första intervjuundan efterfrågade ett mellanalternativ eftersom avståndet mellan att vara tillfredsställad och otillfredsställad upplevdes vara för stort och ett neutralt alternativ saknades. Svartalternativen ändrades från fyra till fem i denna fråga och i de övriga frågor i samma skala. Den svenska versionen är inte begreppslog överensstämmande med den engelska versionen
				Den engelska versionen avviker från den danska version.

JS2	- arbejdsmiljøet? (Meget tilfreds, Tilfreds, Utilfreds, Meget utilfreds)	the physical working conditions? (Very satisfied. Satisfied. Unsatisfied. Very unsatisfied. Not relevant)	fysiska arbetsförhållanden? (Mycket tillfredsställd, Tillfredsställd, Varken eller, Otillfredsställd, Mycket otillfredsställd)	Ändrat "arbetsmiljön" till "fysiska arbetsförhållanden" för överensstämmelse med den engelska versionen. Även "fysiska arbetsmiljön" testades, men "fysiska arbetsförhållanden" fungerade förståelsemässigt bättre. <i>OBS! Den svenska versionens svarsalternativ är inte i överensstämmelse med de engelska och danska versionerna.</i>
JS3	- måden, dine evner bruges på? (Meget tilfreds, Tilfreds, Utilfreds, Meget utilfreds)	the way your abilities are used? (Very satisfied. Satisfied. Unsatisfied. Very unsatisfied. Not relevant)	det sätt dina kunskaper används på? (Mycket tillfredsställd, Tillfredsställd, Varken eller, Otillfredsställd, Mycket otillfredsställd)	"Kunskaper" är inte ordagrant i begreppslig överensstämmelse med den engelska och den danska versionen, men bästa möjliga översättning som passar i vanliga nutida samtida svenska. Svarsalternativen ändrade (se föregående fråga)
JS4	- dit job som helhed, alt taget i betragtning? (Meget tilfreds, Tilfreds, Utilfreds, Meget utilfreds)	your job as a whole, everything taken into consideration? (Very satisfied. Satisfied. Unsatisfied. Very unsatisfied. Not relevant)	ditt arbete som helhet, allt inräknat? (Mycket tillfredsställd, Tillfredsställd, Varken eller, Otillfredsställd, Mycket otillfredsställd)	<i>OBS! Den svenska versionens svarsalternativ är inte i överensstämmelse med de engelska och danska versionerna.</i> Svarsalternativen ändrade (se föregående fråga) <i>OBS! Den svenska versionens svarsalternativ är inte i överensstämmelse med de engelska och danska versionerna.</i>

E. Arbete och privatliv

Konflikt mellan arbete och privatliv

Dessa tre frågor belyser den möjliga konflikten mellan arbete och familj/privatliv. Vi fokuserar särskilt på två områden, nämligen konflikt rörande energi (psykisk och fysisk energi) och konflikt rörande tid.

WF1	<p>Sker det, at der er konflikt mellem dit arbejde og privatliv, sådan at du helst ville være "begge steder på én gang"?</p> <p>(Ja, ofte; Ja, jævnligt; Sjældent; Nej, aldrig)</p>	<p>Do you often feel a conflict between your work and your private life, making you want to be in both places at the same time?</p> <p>(Yes, often. Yes, sometimes. Rarely. No, never).</p>	<p>Upplever du ofta en konflikt mellan ditt arbete och privatliv, så att du helst hade velat vara på "båda ställena samtidigt"?</p> <p>Ja, helt säkert; Ja, till viss del; Ja, men bara lite; Nej, inte alls</p>	<p>"Händer det att det blir konflikt" ändrat till "Upplever du ofta en konflikt" för överensstämmelse med engelska. Svarsalternativen ändrade till samma som för de övriga frågorna i skalan då de passar bättre än frekvensen när det frågas om hur ofta.</p>
WF2	<p>Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?</p> <p>(Ja, helt sikkert; Ja, til en vis grad; Ja, men kun lidt; Nej, slet ikke)</p>	<p>Do you feel that your work drains so much of your energy that it has a negative effect on your private life?</p> <p>(Yes, certainly. Yes, to a certain degree. Yes, but only very little. No, not at all).</p>	<p>Känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt?</p> <p>(Ja, helt säkert; Ja, till viss del; Ja, men bara lite; Nej, inte alls)</p>	<p>Ingen anmärkning</p>
WF3	<p>Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?</p> <p>(Ja, helt sikkert; Ja, til en vis grad; Ja, men kun lidt; Nej, slet ikke)</p>	<p>Do you feel that your work takes so much of your time that it has a negative effect on your private life?</p> <p>(Yes, certainly. Yes, to a certain degree. Yes, but only very little. No, not at all).</p>	<p>Känner du att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt?</p> <p>(Ja, helt säkert; Ja, till viss del; Ja, men bara lite; Nej, inte alls)</p>	<p>"Att privatlivet blir lidande" ändrat till "att det påverkar privatlivet negativt" för bättre överensstämmelse med den engelska versionen.</p>
WF4	<p>Siger din familie eller venner til dig, at du arbejder for meget?</p> <p>(Ja, helt sikkert; Ja, til en vis grad; Ja, men kun lidt; Nej, slet ikke)</p>	<p>Do your friends or family tell you that you work too much?</p> <p>(Yes, certainly. Yes, to a certain degree. Yes, but only very little. No, not at all).</p>	<p>Säger din familj eller dina vänner till dig att du arbetar för mycket?</p> <p>Ja, helt säkert; Ja, till viss del; Ja, men bara lite; Nej, inte alls</p>	<p>"Har sagt" ändrat till "säger" för överensstämmelse.</p>

OBS! Engelska versionen av frågan avviker från den danska.

F. Värderingar på arbetsplatsen

Tillit och trovärdighet mellan ledning och medarbetare

Tillit är ett nyckelord för förståelsen av kulturen på en arbetsplats. Tillit handlar i grund och botten om huruvida man litar på varandra i det dagliga arbetet eller ej. Tillit handlar också om att man fritt kan ge uttryck för attityder och känslor utan att vara rädd för negativa reaktioner. Motsatsen till en arbetsplats med tillit är en med många kontrollsysteem och övervakning.

TM1	Stoler ledelsen på, att medarbetarna gör ett godtyckligt arbete? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvist, I liten grad, I mycket liten grad)	Does the management trust the employees to do their work well? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Litar ledningen på att medarbetarna gör ett bra jobb? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvist, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning
TM2	Kan man stole på de uttalanden, der kommer fra ledelsen? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Can you trust the information that comes from the management? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Kan man lita på den information som kommer från ledningen? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvist, I liten grad, I mycket liten grad)	"Vad som sägs..." är ändrat till "information" för överensstämmelse.
TM3	Holder ledelsen vigtige informationer skjult for medarbejderne? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Does the management withhold important information from the employees? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Undanhåller ledningen viktig information från de anställda? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvist, I liten grad, I mycket liten grad)	"Döljer" ändrat till "undanhåller" för överensstämmelse med den engelska versionen. OBS! Den engelska och danska versionen stämmer inte fullt överens.
TM4	Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Are the employees able to express their views and feelings? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Är det möjligt för de anställda att uttrycka sina åsikter och känslor? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvist, I liten grad, I mycket liten grad)	OBS! Omvänd poängsättning

Tillit och trovärdighet mellan de anställda inbördes

På en modern arbetsplats med lösa nätverk och ständiga ändringar på arbetsmarknaden är det avgörande att alla har förtroende för och litar på varandra i det dagliga arbetet. Denna dimension handlar om huruvida de anställda upplever en ömsesidig tillit och om de följer information för ledningen.

TE1	Holder de ansatte informationer skjult for hinanden? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Do the employees withhold information from each other? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Undanhåller de anställda information från varandra? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad) <i>OBS! Omvänd poängsättning</i>	Döljer” ändrat till ”undanhåller” och ”viktig information” ändrat till ”information” för överensstämmelse med den engelska versionen. <i>OBS! Den engelska och danska versionen stämmer inte fullt överens</i>
TE2	Holder de ansatte informationer skjult for ledelsen? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Do the employees withhold information from the management? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Undanhåller de anställda information från ledningen? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad) <i>OBS! Omvänd poängsättning</i>	”Döljer” ändrat till ”undanhåller” och ”viktig information” ändrat till ”information” för överensstämmelse med den engelska versionen. <i>OBS! Den engelska och danska versionen stämmer inte fullt överens</i>
TE3	Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Do the employees in general trust each other? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Litar de anställda i allmänhet på varandra? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning

Rättvisa och respekt

Rättvisa och respekt är centrala värden på en arbetsplats såväl som i resten av samhället. Rättvisa och respekt på arbetsplatsen handlar om flera saker, exempelvis om arbetsuppgifter och erkännande fördelas rättvist eller om processen i sig upplevs som rättvis. Det kan också handla om hantering av konflikter eller hantering av förslag från de anställda. Om medarbetarna inte känner sig behandlade på ett rättvist sätt och med respekt kommer det att medföra en lång rad negativa konsekvenser för både verksamheten och de anställda.

JU1	Bliver konflikter løst på en retfærdig måde? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Are conflicts resolved in a fair way? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Löses konflikter på ett rättvist sätt? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning
JU2	Bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Are employees appreciated when they have done a good job? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Blir de anställda uppskattade för en bra arbetsinsats? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	"Man" ändrat till "de anställda" för överensstämmelse med den engelska versionen, som är tydligare med att frågan gäller gruppens uppfattning snarare än den individuella erfarenheten. <i>OBS! Den danska versionen avviker från den engelska.</i>
JU3	Bliver alle forslag fra de ansatte behandlet seriøst af ledelsen? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Are all suggestions from employees treated seriously by the management? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Hanterar ledningen alla förslag från de anställda seriöst? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning
JU4	Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Is the work distributed fairly? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Fördelas arbetsuppgifterna på ett rättvist sätt? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Ingen anmärkning

Inkluderande och det sociala ansvaret

Inkluderande handlar om huruvida det finns plats för medarbetare som inte liknar de andra anställda på ett antal olika områden. Mångfald kan ses som en resurs. Om verksamheten inte uppmuntrar till inkluderande kan hela samhället ta skada i och med att marginalisering och utfrysning kan föra med sig stora sociala och ekonomiska konsekvenser.

S11	Bliwer mænd og kvinder behandlet som ligeværdige på din arbejdsplads? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Are men and women treated equally at your workplace? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Behandlas män och kvinnor som jämställda på din arbetsplats? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Inte översatt till svenska tidigare
S12	Er der plads til ansatte med forskellig etnisk baggrund og religion? (I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I ringe grad, I meget ringe grad)	Is there space for employees of a different race and religion? (To a very large extent, To a large extent, Somewhat, To a small extent, To a very small extent)	Finns det utrymme för anställda av olika etnisk bakgrund och med olika religion? (I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad)	Inte översatt till svenska tidigare

G. Hälsa och välbefinnande

Självskattad hälsa

Självskattad/upplevd hälsa är personens värdering av sitt eget samlade hälsotillstånd. Det har visat sig att denna värdering hänger ihop med till exempel frånvaro, tidig pension, användande av hälsovård och total dödlighet.

GH1	Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (Fremragende, Værdig godt, Godt, Mindre godt, Dårligt)	In general, would you say your health is: (Excellent, Very good, Good, Fair, Poor)	I allmänhet, skulle du vilja säga att din hälsa är: (Utmärkt, Mycket god, God, Någorlunda, Dålig)	Hur tycker du att din hälsa är i allmänhet? ändrat till "I allmänhet, skulle du vilja säga att din hälsa är:" som överensstämmer med formuleringen i SF36 (http://www.fou.nu/info/dir/ansokan/35441/Sweden_(Swedish)_SF-36v2_Standard.pdf)
-----	--	---	--	---

Stress

Stress definieras ofta som en kombination av spänning och olust. Korttidsstress kan vara nyttig och bra när man ska prestera lite mer än normalt. Däremot är en förhöjd stressnivå över en längre period skadlig för både livskvaliteten, arbetsinsatsen och hälsan. Långvarig stress ökar bland annat risken för hjärtsjukdomar, olika magbesvär, depression och sjukdomar i muskuloskeletala systemet.

ST1	Hvor tit har du haft problemer med at slappe af? (Hele tiden, En stor del af tiden, En del af tiden, Lidt af tiden, På intet tidspunkt)	How often have you had problems relaxing? (All of the time, Most of the time, A good bit of the time, Some of the time, A little of the time, None of the time)	Hur ofta har du haft svårt att koppla av? (Hela tiden, En stor del av tiden, En del av tiden, En liten del av tiden, Inte alls)	"För" borttaget då meningen annars betyder någonting helt annat än de danska och engelska versionerna.
ST2	Hvor tit har du været irriteret? (Hele tiden, En stor del af tiden, En del af tiden, Lidt af tiden, På intet tidspunkt)	How often have you been irritable? (All of the time, Most of the time, A good bit of the time, Some of the time, A little of the time, None of the time)	Hur ofta har du varit lättretlig? (Hela tiden, En stor del av tiden, En del av tiden, En liten del av tiden, Inte alls)	Ingen anmärkning
ST3	Hvor tit har du været anspændt? (Hele tiden, En stor del af tiden, En del af tiden, Lidt af tiden, På intet tidspunkt)	How often have you been tense? (All of the time, Most of the time, A good bit of the time, Some of the time, A little of the time, None of the time)	Hur ofta har du varit anspänd? (Hela tiden, En stor del av tiden, En del av tiden, En liten del av tiden, Inte alls)	"Spänd" ändrat till "anspänd": Informanter uttryckte osäkerhet på vad som menats, "anspänd" fungerade bättre
ST4	Hvor tit har du været stresset? (Hele tiden, En stor del af tiden, En del af tiden, Lidt af tiden, På intet tidspunkt)	How often have you been stressed? (All of the time, Most of the time, A good bit of the time, Some of the time, A little of the time, None of the time)	Hur ofta har du varit stressad? (Hela tiden, En stor del av tiden, En del av tiden, En liten del av tiden, Inte alls)	"Känt dig" ändrat till "varit"

Utbrändhet

Denna dimension handlar om graden av fysisk och psykisk trötthet/utmattning hos den anställde. Vi har valt fyra frågor från Copenhagen Burnout Inventory (Skalan för personlig utbrändhet). En förhöjd grad av utbrändhet hänger samman med förhöjd frånvaro, arbetsupphåll, sömnesbesvär och risk för hjärtsjukdom.

BO1	Hvor tit har du følt dig udkørt? (Hele tiden, En stor del af tiden, En del af tiden, Lidt af tiden, På intet tidspunkt)	How often have you felt worn out? (All of the time, Most of the time, A good bit of the time, Some of the time, A little of the time, None of the time)	Hur ofta har du saknat ork och energi? (Hela tiden, En stor del av tiden, En del av tiden, En liten del av tiden, Inte alls)	"Känt dig utmattad" ändrat till "saknat ork och energi". Omformulerat på grund av att informanter upplevde det konstigt att få en fråga om "utmattad" för sedan att få frågor om "känslomässigt" respektive "fysiskt utmattad".
BO2	Hvor tit har du været fysisk udmattet? (Hele tiden, En stor del af tiden, En del af tiden, Lidt af tiden, På intet tidspunkt)	How often have you been physically exhausted? (All of the time, Most of the time, A good bit of the time, Some of the time, A little of the time, None of the time)	Hur ofta har du varit fysiskt utmattad? (Hela tiden, En stor del av tiden, En del av tiden, En liten del av tiden, Inte alls)	"Kroppsligt utmattad" ändrat till "fysiskt utmattad". Informanter reflekterade i relation till "kroppsligt" kring utmattning som följt av exempelvis sport, medan "fysiskt" fungerade bättre.
BO3	Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet? (Hele tiden, En stor del af tiden, En del af tiden, Lidt af tiden, På intet tidspunkt)	How often have you been emotionally exhausted? (All of the time, Most of the time, A good bit of the time, Some of the time, A little of the time, None of the time)	Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad? (Hela tiden, En stor del av tiden, En del av tiden, En liten del av tiden, Inte alls)	"Känt dig" ändrat till "varit"
BO4	Hvor tit har du været træt? (Hele tiden, En stor del af tiden, En del af tiden, Lidt af tiden, På intet tidspunkt)	How often have you felt tired? (All of the time, Most of the time, A good bit of the time, Some of the time, A little of the time, None of the time)	Hur ofta har du känt dig trött? (Hela tiden, En stor del av tiden, En del av tiden, En liten del av tiden, Inte alls)	Ingen anmärkning

Sömnbesvär

Dålig sömnkvalitet visar sig vanligen på två sätt: man sover för lite (färre än sju timmar) och man sover oroligt. En god sömn är en förutsättning för att kunna prestera på jobbet utan att man blir utsliten. Sömnbesvär innebär ökad risk för hjärtsjukdom. Det finns också en större risk för arbetsplatsolyckor samt för låg kvalitet och låg produktivitet i arbetet.

SL1	Hvor tit har du sovet dårligt og uroligt? (Hele tiden, En stor del af tiden, En del af tiden, Lidt af tiden, På intet tidspunkt)	How often have you slept badly and restlessly? (All of the time, Most of the time, A good bit of the time, Some of the time, A little of the time, None of the time)	Hur ofta har du sovit dåligt eller oroligt? (Hela tiden, En stor del av tiden, En del av tiden, En liten del av tiden, Inte alls)	Ingen anmärkning
SL2	Hvor tit har du haft svært ved at falde i søvn? (Hele tiden, En stor del af tiden, En del af tiden, Lidt af tiden, På intet tidspunkt)	How often have you found it hard to go to sleep? (All of the time, Most of the time, A good bit of the time, Some of the time, A little of the time, None of the time)	Hur ofta har du haft svært att somna? (Hela tiden, En stor del av tiden, En del av tiden, En liten del av tiden, Inte alls)	Ingen anmärkning
SL3	Hvor tit er du vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen? (Hele tiden, En stor del af tiden, En del af tiden, Lidt af tiden, På intet tidspunkt)	How often have you woken up too early and not been able to get back to sleep? (All of the time, Most of the time, A good bit of the time, Some of the time, A little of the time, None of the time)	Hur ofta har du vaknat för tidigt och inte kunnat somna om? (Hela tiden, En stor del av tiden, En del av tiden, En liten del av tiden, Inte alls)	Ingen anmärkning
SL4	Hvor tit er du vågnet flere gange og haft svært ved at falde i søvn igen? (Hele tiden, En stor del af tiden, En del af tiden, Lidt af tiden, På intet tidspunkt)	How often have you woken up several times and found it difficult to get back to sleep? (All of the time, Most of the time, A good bit of the time, Some of the time, A little of the time, None of the time)	Hur ofta har du vaknat flera gånger och haft svært att somna om? (Hela tiden, En stor del av tiden, En del av tiden, En liten del av tiden, Inte alls)	"Inte kunnat somna om" är ändrat till "haft svært att somna om" för överensstämmelse.

Konflikter och kränkande beteenden

TV1	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads? (Ja, dagligt; Ja, ugentligt; Ja, månedligt; Ja, af og til; Nej)	Have you been exposed to threats of violence at your workplace during the last 12 months? (Yes, daily; Yes, weekly; Yes, monthly; Yes, a few times; No)	Har du under de seneste 12 måneder blivt utsatt for hot om våld på din arbetsplats? (Ja, dagligen; Ja, varje vecka; Ja, varje månad; Ja, några gånger; Nej)	Ingen anmärkning
TV2	Hvis ja, fra hvem? (sæt gerne flere krydser) (Kolleger, En leder, Underordnede, Klienter/kunder/patienter)	If yes, from whom? (You may tick off more than one) (Colleagues, Manager/superior, Subordinates, Clients/ customers/ patients)	Om ja, från vem? (Det går att markera med flera kryss)	"Markera gärna med flera kryss" ändrat till "Det går att markera med flera kryss".
PV1	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads? (Ja, dagligt; Ja, ugentligt; Ja, månedligt; Ja, af og til; Nej)	Have you been exposed to physical violence at your workplace during the last 12 months? (Yes, daily; Yes, weekly; Yes, monthly; Yes, a few times; No)	Har du under de seneste 12 måneder blivt utsatt för fysiskt våld på din arbetsplats? (Ja, dagligen; Ja, varje vecka; Ja, varje månad; Ja, några gånger; Nej)	Ingen anmärkning
PV2	Hvis ja, fra hvem? (sæt gerne flere krydser) (Kolleger, En leder, Underordnede, Klienter/kunder/patienter)	If yes, from whom? (You may tick off more than one) (Colleagues, Manager/superior, Subordinates, Clients/ customers/ patients)	Om ja, från vem? (Det går att markera med flera kryss)	"Markera gärna med flera kryss" ändrat till "Det går att markera med flera kryss".
BU	Ved mobning forstår man, at man gentagne gange bliver udsat for ubehagelig eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig imod.	Bullying means that a person repeatedly is exposed to unpleasant or degrading treatment, and that the person finds it difficult to defend himself or herself against it.	Med mobbing menas att man upprepade gånger blir utsatt för obehagliga eller kränkande handlingar, som det är svårt att försvara sig emot.	"Förstås" ändrat till "menas" samt "och" ändrat till "eller" för överensstämmelse med de engelska och danska versionerna.
BU1	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads? (Ja, dagligt; Ja, ugentligt; Ja, månedligt; Ja, af og til; Nej)	Have you been exposed to bullying at your workplace during the last 12 months? (Yes, daily; Yes, weekly; Yes, monthly; Yes, a few times; No)	Har du under de seneste 12 måneder blivt utsatt för mobbing på din arbetsplats? (Ja, dagligen; Ja, varje vecka; Ja, varje månad; Ja, några gånger; Nej)	Ingen anmärkning
BU2	Hvis ja, fra hvem? (sæt gerne flere krydser) (Kolleger, En leder, Underordnede, Klienter/kunder/patienter)	If yes, from whom? (You may tick off more than one) (Colleagues, Manager/superior, Subordinates, Clients/ customers/ patients)	Om ja, från vem? (Det går att markera med flera kryss)	"Markera gärna med flera kryss" ändrat till "Det går att markera med flera kryss".

SH1	<p>Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?</p> <p>(Ja, dagligt; Ja, ugentligt; Ja, månedligt; Ja, af og til; Nej)</p> <p>Hvis ja, fra hvem? (sæt gerne flere krydser)</p> <p>(Kolleger, En leder, Underordnede, Klienter/kunder/patienter)</p>	<p>Have you been exposed to undesired sexual attention at your workplace during the last 12 months?</p> <p>(Yes, daily; Yes, weekly; Yes, monthly; Yes, a few times; No)</p> <p>If yes, from whom? (You may tick off more than one)</p> <p>(Colleagues, Manager/superior, Subordinates, Clients/ customers/ patients)</p>	<p>Har du under de seneste 12 måneder blevet utsat for icke önskvärd sexuell uppmärksamhet på din arbetsplats?</p> <p>(Ja, dagligen; Ja, varje vecka; Ja, varje månad; Ja, några gånger; Nej)</p> <p>Om ja, från vem? (Det går att markera med flera kryss)</p> <p>(Kollegor, En överordnad, Underställda, Klienter/kunder/patienter)</p>	<p>Ingen anmärkning</p> <p>"Markera gärna med flera kryss" ändrat till "Det går att markera med flera kryss".</p>
-----	--	---	---	---

Appendix D. Scoring samt beräkning av medelvärden i COPSOQ

Hur beräknar man medelvärden och fördelningar?

I COPSOQ-enkäten används följande metod för beräkning av medelvärden på skalor och fördelningar:

1. För varje enskild fråga tilldelas svarspersonen en score. I de flesta frågor används scores/poäng 0 – 25 – 50 – 75 - 100 för de fem svarsalternativen. Om det finns fyra svarsalternativ används 0 - 33,3 - 66,7 - 100. Med andra ord: samma avstånd mellan svarsalternativen.
2. För att kunna bedöma en dimension på bästa sätt, ställs oftast flera frågor om samma dimension, exempelvis vad gäller inflytande i arbetet. Det medverkar till att ge bättre tillförlitlighet och precision.
3. För varje enskild svarsperson räknas ett medelvärde fram för varje dimension. Detta räknas ut som ett medelvärde av de poäng som personen har fått på de enskilda frågorna i dimensionen. Oftast finns fyra frågor i en dimension, och då blir det medelvärdet av dessa fyra frågor. Medelvärdet kan ligga mellan 0 och 100.
4. I enskilda fall är en fråga ”felvänd” i förhållande till de andra frågorna i dimensionen. Detta gäller exempelvis frågan ”Har du tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter?” inom dimensionen ”kvantitativa krav”. Då vänder man på svarsalternativen för frågan så att det är höga krav, som får den högre poängen.
5. Om en svarsperson inte har svarat på samtliga frågor i en dimension, använder man följande regel: Svarspersonen räknas med om vederbörande har svarat på åt minsten hälften av frågorna i dimensionen – och annars inte.
6. Man räknar därefter ut medelvärden för grupper av svarspersoner på var och en av dimensionerna.
7. När man sedan jämför medelvärden måste det finnas en viss skillnad för att den kan betraktas som betydelsefull/relevant. När man räknar med skalor från 0-100 vill det oftast vara så att skillnader på mindre än 5 poäng inte kan anses vara av särskild betydelse eftersom de personer som det hela rör sig om inte ”kan känna skillnaden”. (Observera, statistisk signifikans är något annat. När man har stora datamaterial krävs endast en skillnad på 1-2 poäng för att man kan erhålla statistiskt signifikanta skillnader. Om grupperna är mindre, då krävs större skillnader).
8. Är det då alltid bra att ligga högt på en dimension? Svaret är nej! Det är exakt som med allt annat i livet. Det är bra att ha en hög lön, men inte att ha ett högt blodtryck. Så förhåller det sig också med dimensionerna i COPSOQ.

Översikt på dimensioner

På följande dimensioner är *låga* nivåer bäst:

- Kvantitativa krav
- Arbetstempo
- Känsломässiga krav
- Rollkonflikter
- Relationen mellan arbete och privatliv
- Stress
- Utbrändhet
- Sömnbesvär
- Konflikter och kränkande beteenden

På följande dimensioner är *höga* nivåer bäst:

- Inflytande
- Utvecklingsmöjligheter
- Variation
- Mening i arbetet
- Involvering på arbetsplatsen
- Förutsägbarhet
- Klarhet i rollerna
- Ledningskvalitet
- Socialt stöd från överordnade
- Socialt stöd från kollegor
- Belöning
- Social gemenskap i arbetet
- Tillfredsställelse med arbetet
- Tillit och trovärdighet mellan ledning och medarbetare
- Tillit och trovärdighet mellan de anställda inbördes
- Rättvisa och respekt
- Inkluderande och det sociala ansvaret
- Självskattad hälsa

Appendix E. COPSQ enkäten på svenska

COPSOQ Sverige

mellanlång version

Frågor om den psykosociala arbetsmiljön

Psykosocial arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse

Följande frågor handlar om psykosocial arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse.

Vissa frågor kanske passar dig och ditt arbete bättre än andra frågor men vänligen försök att besvara alla frågorna ändå. Markera det svar som passar bäst in på dig och ditt arbete.

	Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig / nästan aldrig
Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Måste du förhålla dig till andra människors personliga problem i ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kan du påverka vem du arbetar tillsammans med?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kan du påverka vad du gör i ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommer du efter med ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Är ditt arbete varierat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra alla dina arbetsuppgifter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har du tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kan du påverka din arbetsmängd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur ofta överväger du att söka ett nytt jobb?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur ofta talar dina kollegor med dig om hur du utför ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	I mycket hög grad	I hög grad	Delvis	I liten grad	I mycket liten grad
Måste du hålla ett högt arbetstempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Är ditt arbete känslomässigt krävande?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kräver ditt arbete att du tar initiativ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Är ditt arbete meningsfullt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Får du information i god tid på din arbetsplats t.ex. när det gäller viktiga beslut, förändringar och framtidsplaner?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Finns det klara mål för ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ställs det krav som strider mot varandra i ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uppmärksammar och uppskattar ledningen din arbetsinsats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Känner du att din arbetsinsats är viktig?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skulle du rekommendera andra att söka anställning på din arbetsplats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vet du exakt vilka som är dina ansvarsområden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respekteras du av ledningen på din arbetsplats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blir du känslomässigt berörd av ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kan du använda ditt kunnande eller dina färdigheter i ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Får du veta allt du behöver för att klara ditt arbete på ett bra sätt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gör du saker i arbetet som accepteras av vissa personer men inte av andra?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Behandlas du rättvist på din arbetsplats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vet du precis vad som förväntas av dig i ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Måste du ibland göra något som egentligen borde ha gjorts annorlunda?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har du möjlighet att lära dig något nytt genom ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Känner du dig motiverad och engagerad i ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Måste du ibland göra saker i ditt arbete som kan verka onödiga?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetar du i ett högt tempo under hela dagen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erbjuder ditt arbete möjligheter att utveckla dina färdigheter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tycker du att din arbetsplats har stor betydelse för dig?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är du med:

	Mycket tillfredsställd	Tillfredsställd	Verken eller	Otillfredsställd	Mycket otillfredsställd
Dina framtidsutsikter i jobbet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fysiska arbetsförhållanden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det sätt dina kunskaper används på?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ditt arbete som helhet, allt inräknat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arbetsplatsen sett som en helhet

Frågorna nedan avser inte ditt eget jobb utan din arbetsplats som helhet

	I mycket hög grad	I hög grad	Delvis	I liten grad	I mycket liten grad
Litar ledningen på att medarbetarna gör ett bra jobb?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kan man lita på den information som kommer från ledningen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Löses konflikter på ett rättvist sätt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Undanhåller ledningen viktig information från de anställda?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blir de anställda uppskattade för en bra arbetsinsats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Undanhåller de anställda information från varandra?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Undanhåller de anställda information från ledningen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Litar de anställda i allmänhet på varandra?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hanterar ledningen alla förslag från de anställda seriöst?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Är det möjligt för de anställda att uttrycka sina åsikter och känslor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fördelas arbetsuppgifterna på ett rättvist sätt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Följande frågor avser din relation till din närmaste chef

	Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig / nästan aldrig
Om du behöver, är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur ofta talar din närmaste chef med dig om hur du utför ditt arbete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I vilken utsträckning anser du att din närmaste chef –

	I mycket hög grad	I hög grad	Delvis	I liten grad	I mycket liten grad
– ser till att samtliga medarbetare har bra utvecklingsmöjligheter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– prioriterar trivseln på arbetsplatsen högt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– är bra på att planera arbetet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
– är bra på att hantera konflikter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dessa frågor handlar om ifall det finns plats för alla på din arbetsplats.

	I mycket hög grad	I hög grad	Delvis	I liten grad	I mycket liten grad
Behandlas män och kvinnor som jämställda på din arbetsplats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Finns det utrymme för anställda av olika etnisk bakgrund och med olika religion?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hälsa och trivsel

Följande frågor avser hur du har haft det under de senaste 4 veckorna

	Hela tiden	En stor del av tiden	En del av tiden	En liten del av tiden	Inte alls
Hur ofta har du sovit dåligt eller oroligt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur ofta har du saknat ork och energi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur ofta har du haft svårt att somna?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur ofta har du varit fysiskt utmattad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur ofta har du vaknat för tidigt och inte kunnat somna om?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur ofta har du känt dig trött?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur ofta har du vaknat flera gånger och haft svårt att somna om?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur ofta har du haft svårt att koppla av?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur ofta har du varit lättretlig?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur ofta har du varit anspänd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur ofta har du varit stressad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Utmärkt	Mycket god	God	Någorlunda	Dålig
I allmänhet, skulle du vilja säga att din hälsa är:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arbete och privatliv

Följande frågor handlar om relationen mellan arbete och privatliv.

	Ja, helt säkert	Ja, till viss del	Ja, men bara lite	Nej, inte alls
Upplever du ofta en konflikt mellan ditt arbete och privatliv, så att du helst hade velat vara på "båda ställena samtidigt"?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Känner du att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Säger din familj eller dina vänner till dig att du arbetar för mycket?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Konflikter och kränkande beteenden

	Ja, dagligen	Ja, varje vecka	Ja, varje månad	Ja, några gånger	Nej
Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för hot om våld på din arbetsplats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Om ja, från vem? (Det går att markera med flera kryss)			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Ja, dagligen	Ja, varje vecka	Ja, varje månad	Ja, några gånger	Nej
Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för fysiskt våld på din arbetsplats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Om ja, från vem? (Det går att markera med flera kryss)			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Med mobbing menas att man upprepade gånger blir utsatt för obehagliga eller kränkande handlingar, som det är svårt att försvara sig emot.

	Ja, dagligen	Ja, varje vecka	Ja, varje månad	Ja, några gånger	Nej
Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för mobbing på din arbetsplats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Om ja, från vem?			<input type="radio"/>		
(Det går att markera med flera kryss)			<input type="radio"/>		
			<input type="radio"/>		
			<input type="radio"/>		

	Ja, dagligen	Ja, varje vecka	Ja, varje månad	Ja, några gånger	Nej
Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet på din arbetsplats?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Om ja, från vem?			<input type="radio"/>		
(Det går att markera med flera kryss)			<input type="radio"/>		
			<input type="radio"/>		
			<input type="radio"/>		

Tack för att du tog dig tid att fylla i alla frågorna!

Stressforskningsrapporter 2003-2014

- 326 *Berthelsen H, Westerlund H, Søndergård Kristensen T (2014)* COPSQ II - en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser
- 325 *Tucker P, Bejerot E, Kecklund G, Aronsson G & Åkerstedt T (2013)* Doctors' work hours in Sweden: Their impact on sleep, health, work-family balance, patient care and thoughts about work.
- 324 *Åkerstedt T, Ingre M, Kecklund G (2012)* Vad kännetecknar bra och dåliga skiftscheman?
- 323 *Lowden A, Åkerstedt T (2012)* Ljus i kontrollrummet vid Forsmark 3 anpassat till skiftschema för optimering av synergonomi, vakenhet och återhämtning.
- 322 *Kecklund G, Ingre M, Åkerstedt T (2010)* Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning.
- 321 *Kinsten A, Magnusson Hanson L, Hyde M, Oxenstierna G, Westerlund H, Theorell T (2007)* SLOSH – Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health: a nationally representative psychosocial survey of the Swedish working population.
- 320 *Oxenstierna G, Widmark M, Finnholm K, Elofsson S (2008)* Psykosociala faktorer i dagens arbetsliv och hur man mäter och beskriver dem.
- 319 *Kecklund G, Eriksen CA, Åkerstedt T (2006)* Hälsa, arbetstider och säkerhet inom polisen.
- 318 *Thulin Skantze E (2006)* Organisationsstrukturens betydelse för de anställdas hälsa. En explorativ studie baserad på fokusgruppsintervjuer bland chefer.
- 317 *Søndergaard HP (2006)* Hälsoeffekter av rån och övriga traumatiska händelser bland handelsanställda. Delstudie I och II.
- 316 *Holmén-Isaksson M (2005)* Rehabilitering. En förhandling mellan individer och organisationer.
- 315 *Widmark M (2005)* Det nya arbetslivet. En explorativ studie som jämför två dominerande psykosociala arbetsmiljömodeller med aktuell arbetsmiljöproblematik i organisationsförhållanden.
- 314 *Hasselhorn HM, Theorell T, Hammar N, Alfredsson L, Westerholm P and the WOLF Study Group (2004)* Occupational health care team ratings and self reports of demands and decision latitude – results from the Swedish WOLF Study.
- 313 *Bernin P, Theorell T (2004)* Mönster för framgångsrikt ledarskap i vården.
- 312 *Söderström M, Jeding K, Ekstedt M, Kecklund G, Åkerstedt T (2003)* Arbetsmiljö, stress och utbrändhet inom ett företag i IT-branschen.
- 311 *Hansen Egon (2003)* Stress, Stream of Affect, Emotions, and Background Variables: Exploratory Experiment with Poetry Reading II.
- 310 *Pernler H, Gillberg M (2003)* Sömnvanor och sömnproblem hos barn i förskoleåldern.

Stressforskningsinstitutet

Stockholms universitet 106 91 Stockholm www.stressforskning.su.se

ISBN 978-91-978746-5-6



9 789197 874656 >



Stockholms
universitet