



MALMÖ HÖGSKOLA



# Att utforma en enkät

– angående tandhygienistens psykosociala arbetsmiljö

Emily Clarence  
Charlotte Göransson

Handledare: Björn Söderfeldt.  
Docent i samhällsmedicin och  
professor i samhällsodontologi.

Kandidatuppsats 15 hp  
Påbyggnadsprogrammet för tandhygienister  
Maj 2011

Malmö Högskola  
Odontologiska fakulteten  
205 06 Malmö

## **Sammanfattning**

Psykosociala faktorer kännetecknar allt som inte berör fysiska omständigheter på en arbetsplats. En god psykosocial arbetsmiljö ses bland annat när det råder goda relationer med arbetskamrater och när ansvars- och beslutstagande möjliggörs.

Eftersom det i dagsläget råder otillräcklig information inom området är syftet med denna studie att ta fram och utforma en enkät med frågor som berör tandhygienistens psykosociala arbetsmiljö.

Frågorna i enkäten kommer att konstrueras utifrån de redan etablerade frågorna i Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSOQ. Enkäten ska sedan prövas i en pilotstudie. Efter utförd pilotstudie redovisas respondenternas kommentarer på enkätens innehåll och disposition. Resultatet visar att frågorna i COPSOQ innehåller en del svagheter vad avser formulering och innebörd. För enkäten som helhet har både fördelar och nackdelar påträffats.

Slutsatsen blir därför att enkäten inför eventuellt framtida ändamål bör bearbetas och förtydligas innan den realiserar.

## **Abstract**

Psychosocial factors characterize everything that does not concern physical circumstances at a workplace. A good psychosocial work environment is exemplified by good relations with colleagues and the possibility of taking responsibility and making decisions.

The information regarding the dental hygienist psychosocial work environment is insufficient. The aim of this study is therefore to develop and design a questionnaire within the given subject.

The questionnaire will be based on established questions in the Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSOQ. The questionnaire will then be tested in a pilot study. The pilot study will present the respondents comments on the questionnaire, in terms of its content and presentation. Results show that the questions in COPSOQ contain some weaknesses regarding formulation and meaning. For the survey as a whole, both advantages and disadvantages were encountered.

It is therefore concluded that the questionnaire for any future purpose should be reworked and refined before application.

# Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	1
Abstract .....	1
Innehållsförteckning .....	2
1. Inledning.....	3
2. Teori .....	3
2.1 Modeller som mäter psykosocial arbetsmiljö .....	3
2.2 Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) .....	4
2.3 Psykosocial arbetsmiljö .....	4
2.4 Etiska ställningstagande .....	5
3. Problem .....	6
3.1 Syfte.....	6
3.2 Frågeställningar .....	6
4. Material och Metod .....	6
5. Resultat och diskussion (se enkät bilaga 1).....	7
5.1 Slutsats.....	10
Referenser.....	11
Bilaga 1. Enkät .....	14

# 1. Inledning

I dagsläget finns det omkring 2700 yrkesverksamma tandhygienister i Sverige. Regeringen förutspår att antalet tandhygienister kommer öka inom en tioårsperiod. Detta samtidigt som antalet yrkesverksamma tandläkare kommer att minska bland annat på grund av stora pensionsavgångar. Vid en jämförelse inom tandvårdsprofessionerna är tandhygienisterna den åldersmässigt yngsta gruppen. Med denna bakgrund kommer efterfrågan på tandhygienister att öka och möjligen nuvarande arbetsuppgifter behöva utvecklas [1].

Inom tandvården arbetar professionerna nära varandra och en ständig Kooperation sker mellan arbetsgivare, kollegor och patienter. En god arbetsmiljö är därför essentiell för att främja samarbetet på kliniken [2]. När man bedömer miljön på en arbetsplats tas både fysiska och psykiska faktorer i beaktande. I denna studie kommer det sistnämnda att vara i fokus. En god psykosocial arbetsmiljö kännetecknas bland annat av goda relationer med kollegor och patienter, varierande arbetsuppgifter, ett gott ledarskap och möjlighet till ansvarstagande och beslutstagande. En mindre bra psykosocial arbetsmiljö präglas av brist på ovannämnda faktorer, tidsbrist, stress, dålig lön, misslyckade patientbehandlingar och låg produktivitet [2,3].

Det finns ett flertal modeller som vill förklara förhållandet mellan arbete och de anställdas hälsa. De mest framstående modellerna är Demand-Control (DC-modellen) och Effort-Reward Imbalance (ERI- modellen). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) är ett frågeformulär och en metod, som består av frågor rörande psykosocial arbetsmiljö [4, 5].

## 2. Teori

### *2.1 Modeller som mäter psykosocial arbetsmiljö*

Demand-Control (DC-modellen) härstammar från 1970-talet men är fortfarande aktuell i frågor rörande psykosocial arbetsmiljö. Modellen fokuserar på de krav som ställs på den anställda och den kontroll som han eller hon har över sitt arbete. DC-modellen består av två hypoteser. I den första hypotesen anses höga krav och begränsat beslutsutrymme påverka den anställdes hälsa negativt. Detta kan leda till att den anställde blir utmattad och får andra problem med hälsan. När den anställde ges mer ansvar och får ta egna beslut kan denne arbeta i egen takt vilket därmed ger lägre risk för psykisk och fysisk ohälsa [4].

Enligt den andra hypotesen lär sig den anställde mest när arbetet ställer höga krav och ger högt beslutsutrymme. Detta ökar arbetsmotivationen och den anställdes kunskaper vilket alstrar personlig utveckling. Om den anställde ges mindre beslutsutrymme samtidigt som låga krav ställs finns ingen möjlighet till utveckling inom professionen [4].

Effort-Reward Imbalance (ERI- modellen) utvecklades två decennier efter DC-modellen. ERI- modellen inriktar sig på den anställdes arbetsinsats och den belöning som fås tillbaka. Modellen antyder att dessa två faktorer måste vara i balans för att fungera och ge en god psykosocial arbetsmiljö. Insatser beskrivs enligt ERI- modellen som de krav och skyldigheter arbetsplatsen ställer. Belöning däremot är något den anställde får tilldelat av antingen arbetsgivaren eller samhället såsom pengar, trygghet i sin anställning och självkänsla [4]. Arbeten som utsätter sina anställda för hög ansträngning men som ger låg belöning skapar obalans. Att inte bli uppskattad på sin arbetsplats kan vara en stor stressfaktor som i slutändan kan leda till bland annat hjärt- och kärlsjukdomar och depression. Stressfaktorn blir mer påtaglig när den anställde är en så kallad överpresterare som tar på sig för mycket arbete [4].

För att nämna men inte vidare gå in på är kritiken för DC-modellen och ERI- modellen bland annat att de är gamla. DC-modellen kritiseras för att det inte finns lika mycket beprövad evidens för den andra hypotesen som det finns för den första. För både DC-modellen och

ERI- modellen finns det andra psykosociala riskfaktorer som behöver vägas in vad gäller individens välmående [4, 6].

## **2.2 Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)**

Frågeformuläret COPSOQ är en metod som i teorin baseras på DC-modellen och ERI-modellen. COPSOQ är dock inte bunden till modellerna i fråga, utan har istället vidgat perspektiven vad gäller psykosocial arbetsmiljö. COPSOQ anses därför vara det mest uppdaterade frågeformuläret både vad avser innehållets kontext och sin plats i tiden. COPSOQ bildades för att tillfredställa arbetarnas miljö på jobbet och för att tillge forskare en enkät med validitet. Därutöver möjliggör enkäten nationella och internationella jämförelser samt förbättrad kommunikation på arbetsplatsen [5].

COPSOQ finns tillgänglig i två versioner. COPSOQ I täcker viktiga aspekter inom psykosocial arbetsmiljö och frågorna i enkäten ska kunna användas av den enskilde individen, företag och anställda. COPSOQ II har samma struktur som I men har efter en utvärdering av sin föregångare uppdaterats. Det som har aktualiserats i COPSOQ II är bland annat arbetsplatsens sociala kapital vad avser tillit och rättvisa. I denna studie kommer version II att användas [7].

COPSOQ består av tre nivåer med olika längd vad avser antalet frågor; en kort version som kan användas på arbetsplatser, en mellan version som används för professioner inom arbetsmiljö och en lång version för forskare [5]. Den långa versionen består av totalt 141 frågor fördelade under 30 dimensioner. Dimensionerna kan förklaras som övergripande rubriker som beskriver de efterkommande frågornas innehåll och mening. Fördelen med den långa versionen är att forskaren kan välja ut de frågor som är relevanta för sin undersöknings ändamål [8-10].

Det finns rekommenderade anvisningar för hur COPSOQ bör användas. För det första bör inte enkäten utföras om det inte finns en intention att förbättra arbetsituationen. Dessutom bör respondenterna vara anonyma, frivilliga, och ha get sitt samtycke. En svarsfrekvens under 60 % anses vara otillfredsställande och påvisar dålig psykosocial arbetsmiljö [11, 12]. Kvaliteten på enkäten försämras om respondenternas svarsfrekvens är låg, dessutom tappas relevanta svar. För bästa resultat och för att se om enkäten gjort skillnad bör uppföljning göras ett par år efter den första enkäten delades ut. Det finns ingen direkt lösning på de problem som kan uppstå på enskilda arbetsplatser utan det är upp till varje arbetsplats att lösa dilemmat utifrån egna resurser. Det varje arbetsplats bör ha i beaktande är att inte finna sig i företeelser som går att förändra [11, 12].

## **2.3 Psykosocial arbetsmiljö**

Att arbeta kan frambringa personlig tillväxt, utveckla sociala relationer och ge inkomst, vilket är viktiga faktorer i varje människas liv [13].

I en studie från 1996 [14] visar det sig att 70 % av tandhygienisterna är nöjda med sina arbetsuppgifter. Samma studie visar däremot att 30 % har tankar om att sluta som tandhygienist. En annan studie visar att en av åtta tandhygienister är emotionellt utmattade och otillfredsställda med sina arbetsuppgifter [15].

Tandvårdsprofessionens arbete skiljer sig från andra yrken, bland annat på grund av den relation som uppstår mellan patient och vårdgivare. Patienten har en aktiv roll och en egen vilja i den vård som han eller hon får, vilket vårdgivaren måste respektera och ta hänsyn till [13]. En av de viktigaste faktorerna för att upprätthålla en god relation mellan profession och patient är trovärdighet. Vid behandling är patienten beroende av tandhygienistens goda vilja, vilket innebär att patienten måste förlita sig på att tandhygienisten utför behandlingen med god intention. Trovärdighet är även relevant kollegor emellan [13]. Sociala relationer inom tandvården bildas genom ett ömsesidigt mottagande och överlämnade av stöd från

arbetsgivare, kollegor och patienter. Det finns olika exempel på vad som karakteriserar socialt stöd, såsom självkänsla, bekräftelse, pengar, tid, råd och information. Brist på socialt stöd i arbetet kan vara förenat med stress och mindre avkoppling [13, 16].

Kollegor som hjälper och ställer upp för varandra förbättrar samarbetet och arbetsmiljön. Det är upp till alla på kliniken att göra sitt yttersta för att uppnå en trevlig atmosfär. Miljön kan förbättras genom regelbundna klinikmöten där positiva och negativa synpunkter tas upp och reds ut [3]. Det har framkommit att arbetsförhållanden påverkar vårdgivarens subjektiva hälsa vilket i sin tur avgör vårdens kvalitet [3]. För att kunna uppnå arbetstillfredsställelse och därmed öka produktiviteten krävs att relationer, arbetsvillkor och arbets säkerhet fungerar på en klinik. När dessa omständigheter fungerar så kan arbetsmiljön bli mer positiv [3, 14].

I en svensk studie [3] visar det sig att tandhygienister som arbetar på små kliniker är mer tillfredställda med sitt arbete jämfört med tandhygienister på större kliniker. Att arbeta på små kliniker ger dessutom färre sjukdagar. Vidare är de tandhygienister som arbetar i storstäder mer tillfredställda än de som arbetar i mindre orter [3, 14]. Arbetet som utförs på kliniken underlättas om kliniken är modern och har ny utrustning. Därutöver föredras små behandlingsrum där behandlaren når allt inom räckhåll. Oljud, väsen från ultraljud och dåligt skärpta scalinginstrument anses vara ansträngande faktorer i arbetsmiljön [3].

Tandhygienister som har lite tid avsatt för varje patient och därmed inte hinner arbeta förebyggande upplever sämre arbetsmiljö. Att inte ha tillräckligt med tid för varje patient anses generera mycket stress. En lösning som underlättar detta dilemma är att ansvara för sin egen tidbok. Varierande arbetsuppgifter och en varierande patientklientel, det vill säga patienter med olika typer av orala åkommor är önskvärt [3].

En faktor som motiverar tandhygienister är nöjda patienter som kan tänka sig att återkomma för behandling. Ytterligare en faktor är nya och stimulerande arbetsuppgifter som förbättrar och uppdaterar nuvarande kunskaper. Detta kan erhållas genom utbildningskurser och genom ett ömsesidigt utbyte av erfarenheter och information från handledda tandhygieniststudenter [3].

Symtom från nacke, axlar, armar och händer, även kallat muskuloskeletal besvär, har blivit allt mer uppmärksammat inom tandvårdsprofessionen [17]. Förutom att detta ger fysisk ohälsa kan även den mentala hälsan påverkas. Tandhygienister inom offentlig tandvård uppger mer fysiska symtom jämfört med kollegor i den privata sektorn. Detta kan bero på att man inom Folk tandvården för det mesta arbetar heltid, det vill säga 40 timmar i veckan, vilket kan frambringa ökad fysisk belastning [18]. I en studie av Ylipää et al [18] har privatanställda tandhygienister möjlighet att arbeta mindre och upplever dessutom mer auktoritet och självständighet i sitt arbete [3, 18]. Äldre tandhygienister med många års arbetslivserfarenhet upplever orättvisa när nyexaminerade tandhygienister får nästan eller lika mycket i lön [14].

Stressande faktorer för tandhygienisten är att kunna kombinera arbete med privatliv, att arbeta utan assistans och att inte få stöd från arbetsgivare och ledning. En chef som däremot uppmuntrar, stödjer, ser och hör sina anställda anses motiverande för en god psykosocial arbetsmiljö [3,15].

## ***2.4 Etiska ställningstagande***

Vid utformandet av en enkät bör etiska aspekter ses över. Detta har varit relevant även i denna studie trots att syftet inte varit att behandla och analysera respondenternas svar angående deras psykosociala hälsa. Istället var det huvudsakliga syftet att genom respondenternas kommentarer undersöka huruvida frågorna i COPSOQ har några begränsningar och avslöja eventuella fördelar respektive nackdelar med enkäten som helhet [19]. Eftersom ämnet psykosocial arbetsmiljö berör människors hälsa underkastas denna uppsats etikprövningslagen. Det innebär att frågekonstruktörerna ska respektera och vara försiktiga

med privata och personliga uppgifter. Enligt Vetenskapsrådet bör fyra forskningsetiska krav beaktas vid utformandet av en enkät; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Informationskravet innebär att frågekonstruktörerna informerar respondenterna om enkätens syfte på ett grundligt sätt. Dessutom innebär kravet att patienten ska ha ställt upp frivilligt. Samtyckeskravet innebär att respondenterna ger ett samtycke över sin medverkan i enkäten. Konfidentialitetskravet innebär att respondenterna inte ska kunna identifieras av någon utomstående. Nyttjandekravet innebär att informationen i enkäten endast får användas för det ändamål som respondenterna informerats om [19].

Enligt Personuppgiftslagen måste en anmälan ske på särskild blankett vid behandling av en individs personuppgifter. Dessa uppgifter avser information som kan kopplas till en person, som till exempel etnicitet eller hälsoärenden. Informationen ska därför hanteras med försiktighet. En forskare får endast använda sig av personuppgifter i begränsad utsträckning. I enkätsammanhang bör forskaren dock inte ha helt anonyma enkäter utan istället använda sig av en konfidentiell kodlista, vilket innebär att informationen är sluten för utomstående [19, 20].

### **3. Problem**

Det är få studier som behandlar ämnet tandhygienistens psykosociala arbetsmiljö [3]. En god psykosocial arbetsmiljö är inte bara betydelsefull för tandhygienisten ifråga utan också för hela tandvårdsorganisationens välmående. En icke fungerande psykosocial arbetsmiljö kan bland annat bidra till långtidssjukskrivningar och konflikter inom arbetsteamet [3, 21]. Med andra ord är informationen om tandhygienistens psykosociala arbetsmiljö i nuläget otillräcklig [3]. Att ta fram och utforma en enkät inom ämnet ifråga skulle därför inte bara gynna blivande och yrkesverksamma tandhygienister utan alla som arbetar inom och berörs av tandvården.

#### **3.1 Syfte**

Syftet med denna studie är att ta fram och utforma en enkät med frågor som berör tandhygienistens psykosociala arbetsmiljö. Frågorna i enkäten kommer att konstrueras utifrån de redan etablerade frågorna i COPSQ. Enkäten ska sedan prövas på ett antal slumpmässigt utvalda tandhygienister i en pilotstudie.

#### **3.2 Frågeställningar**

1. Har frågorna i COPSQ några begränsningar?
2. Vilka eventuella fördelar respektive nackdelar synliggörs med enkäten efter utförd pilotstudie?

### **4. Material och Metod**

I denna kandidatuppsats har valet av litteratur främst använts från vetenskapliga artiklar, doktorsavhandlingar och böcker. De vetenskapliga artiklarna har inhämtats från den medicinska vetenskapliga sökmotorn, PubMed/Medline [22]. Vid sökningen på PubMed användes sökorden: "Psychosocial environment dental hygienist" "Dental hygienists work environment", "Dentists work environment", där 6, 58 respektive 180 stycken artiklar påträffades. För att utesluta de artiklar som inte var relevanta för ämnet gjordes ett grovt urval genom en snabbgranskning av artiklarnas sammanfattningar. De kriterier som urvalet baserades på var att informationen i artiklarna i så stor utsträckning som möjligt enbart skulle beröra tandhygienistens psykosociala arbetsmiljö. Dessutom eftersträvades så nya artiklar

som möjligt. Slutligen valdes sex artiklar ut, vilket resulterade i ett tidsintervall från 1996 till 2010 [3, 14, 15, 18, 21, 23].

Vad avser de avhandlingar och böcker som använts i studien har värdefulla upplysningar erhållits från handledaren. Inspiration och litteraturförslag har också inhämtats från ett FÖS arbete vars syfte också var att utforma en enkät [24].

För att i denna studie kunna utforma en enkät med frågor angående tandhygienistens psykosociala arbetsmiljö har Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) använts. COPSOQ är ett frågeformulär som innehåller frågor angående psykosocial arbetsmiljö och är bland annat till för att förbättra arbetsvillkoren för anställda. COPSOQ utvecklades i Danmark av Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø (NFA) under ledning av professor Tage Søndergård Kristensen [5].

För att undersöka enkätfrågornas funktion och kvalitet, har en pilotstudie utförts på tre tandhygienister. Syftet med pilotstudien var att ta reda på hur tandhygienisterna, även kallat respondenterna, uppfattade de frågor och svarsalternativ som ställdes i enkäten. Dessutom skulle eventuellt felkonstruerade och saknade frågor eller svarsalternativ framkomma [19]. Respondenterna valdes ut slumpmässigt genom att frågekonstruktörerna skickade ut mail till olika Folktandvårdskliniker och privata kliniker i Malmö. Mailet innehöll en förfrågan om vem som skulle vara intresserad av att ställa upp i enkäten. Informationsbladet från enkäten bifogades i mailet för att ge respondenterna en uppfattning om enkätens syfte. Mailet resulterade i svar från tre tandhygienister, två verksamma i Folktandvård och en verksam i den privata sektorn.

Metoden har således varit både kvantitativ och kvalitativ i den mån att en enkät utformats och frågekonstruktörerna varit ute i den verklighet som studerats [25]. Under studieprocessens gång har en loggbok förts i syfte att underlätta författarnas tankegångar och hålla den satta tidsramen.

## 5. Resultat och diskussion (se enkät bilaga 1)

Enkäten består av totalt 27 dimensioner och 9 sakfrågor. Frågorna i enkäten är strukturellt formulerade med bundna svarsalternativ. Detta har visat vara det mest effektiva tillvägagångssättet vid utformandet av en enkät. Vid öppna frågor riskerar frågekonstruktörerna bortfall och svårhanterlig information. Dessutom finns en risk att respondenterna inte svarar på grund av språksvårigheter, stavningsproblematik eller ointresse [20]. Frågorna som ingår i enkäten har valts utifrån vad frågekonstruktörerna tror yrkesverksamma tandhygienister har kunskap om och nytta av i yrket. För att undvika förvirring och oönskade bortfall har långa frågeformuleringar i enkäten undvikits [20]. Dessutom har frågorna begränsats i sitt omfång för att endast uppta högst 30 minuter av respondentens tid [19].

I det följande kommer frågorna i COPSOQ diskuteras och analyseras utifrån respondenternas kommentarer. Detta för att kunna besvara frågeställningen om huruvida frågorna i COPSOQ har några begränsningar. I dimension 1- 5 ställs frågor som berör olika krav inom tandhygienistens yrke. I den första dimensionen ställs frågor om kvantitativa krav. Avsikten med frågorna är bland annat att få information om tandhygienistens arbetsmängd och arbetstakt [4, 8-10]. Efter utförd pilotstudie kritiserades fråga 1a *Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög?*, eftersom innebörden av ”samlas på hög” ansågs otydlig. Respondenten funderade över huruvida det var arbetet med administration eller patientbehandling som åsyftades. Fråga 1c *Hur ofta kan du ta det lugnt och ändå hinna med att utföra dina arbetsuppgifter?*, kritiserades för att respondenten ansåg att man inte var på arbetet för att ”ta det lugnt”. I en studie av Bjorner et al [26] bedöms fråga 1b *Kommer du efter i ditt arbete?* inte var relevant under dimensionen kvantitativa krav. Detta eftersom frågan är utformad som en konsekvens av kraven och inte som ett krav i sig.



Dimension 2 ställer frågor om kognitiva krav där avsikten är att få en inblick i tandhygienistens tankeprocesser kring sitt arbete. Dimension 3 ställer frågor om emotionella krav där syftet är att få information om tandhygienistens känslomässiga situation. Dimension 4 ställer frågor kring krav på att dölja känslor. Fråga 4b *Kräver ditt arbete att du döljer dina känslor?* anses vara central under sin givna dimension [26].

I dimension 5 ställs frågor om sensoriska krav där intentionen är att få information om tandhygienistens sinnesintryck. Fråga 5a *Medför ditt arbete att du måste kunna se mycket skarpt och tydligt?* förstods inte av respondenten då syftningen ”skarpt och tydligt” ansågs vara diffus och ett förtydligande hade varit önskvärt. Respondenterna tyckte att fråga 5d *Kan andra individer ta skada om du begår misstag på ditt arbete?*, borde utvecklas eftersom de inte förstod om frågan syftade till kollegor eller patienter.

I dimension 6-12 ställs frågor om inflytande, utvecklingsmöjligheter, involvering och rollkonflikter på arbetet. Dimension 6 handlar om tandhygienistens möjlighet till inflytande vad avser arbetstakt och arbetsmängd. Anledningen till att dimensionen fick ingå i enkäten är att mer ansvarstagande och beslutstagande ger lägre risk för psykisk och fysisk ohälsa [4]. Fråga 6b *Har du stort inflytande över beslut som gäller ditt arbete?*, anses vara relevant under sin givna dimension eftersom frågan direkt mäter inflytandet [26]. Respondenten förstod inte huruvida det var antalet patienter eller antalet arbetstimmar som åsyftades i fråga 6d *Kan du påverka din arbetsmängd?*. Fråga 6g *Kan du påverka vad du gör i ditt arbete?*, tycktes vara svårbesvarad eftersom tandhygienistens arbetsuppgifter är givna och till en viss del begränsade.

I dimension 7 ställs frågor om utvecklingsmöjligheter. Avsikten är att få kännedom om tandhygienistens möjligheter till vidareutveckling. Dimension 8 avser tandhygienistens frihet i arbetet och består av fråga *Kan du gå ifrån för att prata med en arbetskamrat?*. Respondenterna fann frågan svår att tyda då det anses självklart att kunna konsultera sina kollegor angående patientfrågor men svårare vad avser personliga ärenden. ”Att snacka skit” ingår inte i arbetsuppgifterna enligt en av respondenterna. En bättre fråga vore en som berör tandhygienistens arbetstider.

I dimension 9 handlar frågorna om tandhygienistens meningsfullhet i arbetet. Frågorna ställs i syfte om att synliggöra motivation och engagemang i arbetet. Fråga 9c *Känner du dig motiverad och engagerad i ditt arbete?*, bedöms vara relevant för sin dimension eftersom frågan ger ett personligare perspektiv [26].

Frågorna i dimension 10 berör involveringen i arbetet. Avsikten med frågorna är att få kunskap om tandhygienistens engagemang på arbetsplatsen och arbetsplatsens betydelse. I dimension 11 ställs frågan *Får du information i god tid på din arbetsplats t.ex. när det gäller viktiga beslut, förändringar och framtidsplaner?*. Den här typen av frågor har visat sig vara viktiga i strävan efter en god psykosocial arbetsmiljö [26].

I dimension 12 ställs frågor om olika rollkonflikter som kan uppstå i arbetet som tandhygienist, exempelvis är det viktigt att få information om tandhygienisten upplever motstridiga krav.

I dimension 13-17 efterfrågas vad som kännetecknar ett gott ledarskap, bra relationer med kollegor och om socialt stöd och arbetstillfredsställelse finns. I dimension 13 handlar frågorna om ledarskapskvalitet på kliniken. Frågorna ställs i syfte om att få en insyn i hur ledarskapet fungerar vad avser bland annat uppskattning och trivsel. En av respondenterna tyckte att det i dimension 13 saknades en fråga som handlade om hur chefen visar sin anställda uppskattning. Dimension 14-16 behandlar socialt stöd, sociala relationer och social gemenskap. Anledningen till att frågorna ställs är att väsentlig information gällande stöd från kollegor, stämning mellan arbetskamrater och arbetssituation avslöjas.

Dimension 17 berör frågor om arbetstillfredsställelse, där avsikten är att ta reda på hur tillfredställd tandhygienisten är med sitt arbete. En av respondenterna förstod inte innebörden

av "framtidutsikter" i fråga 17a *Angående ditt jobb i allmänhet. Hur nöjd är du med... – dina framtidutsikter i arbetet?*. Respondenten förstod inte om framtidutsikten avsåg tandhygienistyrket i sig eller arbetsplatsen. Detta då man vid ett och samma tillfälle kan vara nöjd med yrket men mindre tillfredställd med arbetsplatsen.

I dimension 18-23 ställs frågor om självvärderad och mental hälsa, vitalitet och stressymtom. Meningen med dimension 18 är att få reda på tandhygienistens självupplevda hälsa, då detta kan påverka den psykosociala arbetsmiljön. En av respondenterna ansåg fråga 18b *Hur riktiga eller felaktiga är följande påståenden enligt dig... – jag förväntar mig att min hälsa kommer att försämrats*, vara förutsägbar. Respondenten menade att alla människors hälsa förväntas bli sämre med åldern. Dessutom ansåg samma respondent att fråga 18c – *min hälsa är utmärkt*, borde tas bort då fråga 18a besvarar samma fråga.

I dimension 19 handlar frågorna om tandhygienistens mentala hälsa, där ändamålet är att informeras om tandhygienistens psykiska tillstånd. Dessutom är det viktigt att ta reda på tandhygienistens livsglädje, och därför ställs det frågor om detta under dimension 20. Under dimension 21 ställs frågor om olika beteendemässiga stressymtom. Stressymtomen kan påverka tandhygienistens förhållningssätt till andra människor. I dimension 22 och 23 efterfrågas stressymtom som kan förklaras med antingen fysiska eller psykiska faktorer. Frågorna är relevanta då muskuloskeletala besvär blivit alltmer påtagligt inom tandvårdsprofessionen och har visat sig påverka den mentala och fysiska hälsan [17].

I dimension 24-27 ställs frågor om olika typer av problemlösningar, rättvis arbetsmiljö och privatliv. Dimension 24 ställer frågor om eget initiativ till problemlösning. Frågorna är betydelsefulla av den orsaken att tandhygienisten inte bör acceptera problem som går att förändra [12]. Det är därför även viktigt att ställa frågor om passivitet gällande problemlösning, vilket görs i dimension 25. En av respondenterna tyckte att frågorna *Vad brukar du göra när det uppstår problem i ditt arbete? 25a – accepterar du situationen för att det ändå inte går att göra något åt dem?* och *25b – arbetar du vidare och låtsas som om problemet inte fanns?*, var negativt formulerade. Men respondenten kunde ändå förstå kontexten av frågorna i sammanhang med dimension 24.

Dimension 26 vill belysa hur rättvis tandhygienistens arbetsmiljö är. Därför ställs frågor om lön och mångfald inom verksamheten. Fråga 26e *Finns det utrymme för mångfald inom verksamheten?*, ifrågasattes av respondenterna då innebörden av "mångfald" ansågs svårdefinierad. Respondenterna förstod inte om det var patienterna eller de anställda som åsyftades i frågan. Dimension 27 innehåller frågor som vill ta reda på tandhygienistens personliga inställning till arbete och privatliv. Att ha ett fungerande privatliv och samtidigt kunna fungera bra i arbetet har visat sig vara viktigt för en god psykosocial arbetsmiljö.

I slutet av enkäten ställs ett antal sakfrågor [27] som också kan tänka sig påverka tandhygienistens psykosociala arbetsmiljö. Sakfrågorna beskriver det faktiska läget och här är man inte intresserad av tandhygienistens tycke eller attityd. I enkätsammanhang har det visat sig lämpligt att ställa dessa frågor i slutet av enkäten. Ett inledande av dessa frågor har visat sig medföra omotivation och svarsbortfall [20]. Fråga 28 konstaterar om respondenten är man eller kvinna. Fråga 29 efterfrågar respondentens ålder. Att fråga om en individs ålder har visat sig vara känsligt. Därför ska man undvika att fråga "Hur gammal är du?". En lösning på dilemmat är att ange svarsalternativ i femårsklasser vilket ger respondenten en känsla av integritet [20]. I frågorna 30-32 är syftet att informeras om hur länge respondenten arbetat som tandhygienist, var tandhygienisten är verksam i nuläget och hur många arbetstimmar veckan består av. En av respondenterna ansåg fråga 33 *Hur många patienter har du en vanlig vecka?*, skulle förstärkas med en tilläggsfråga som avser avsatt tid för patientbehandling. I frågeställningarna 34- 36 är ändamålet att delge hur länge tandhygienisten arbetat på sin nuvarande arbetsplats, hur familjesituationen ser ut samt hur många sjukdagar tandhygienisten haft.

Sist i enkäten lämnades plats för respondentens egna kommentarer. Öppna frågor bör som tidigare nämnts undvikas i enkäter men att ställa en öppen fråga i slutet har visat sig vara effektivt [20]. Detta då respondenten fritt kan kommentera enkätens upplägg och annan väsentlig information om arbetsplatsen delges.

Efter utförd pilotstudie synliggjordes fördelar och nackdelar med enkäten. Respondenterna gav fördelaktiga synpunkter på enkäten vad avsåg frågornas relevans för ämnet, enkätens professionella disposition samt frågornas potential att framkalla tankeprocesser. Dessutom ansåg respondenterna enkäten vara lagom i sitt omfång och inte för krävande. Enligt respondenterna var nackdelen med enkäten att vissa frågor saknades, bland annat vad avser arbetstider och lönevillkor. Dessutom tycktes de olika svarsalternativen störa harmonin vid besvarandet av frågorna i enkäten. En av respondenterna tyckte att enkäten hade förbättrats om samma svarsalternativ ställts i följd.

Syftet med pilotstudien var att undersöka om enkäten och dess innehåll fungerar innan den faktiska enkäten genomförs. Eftersom detta var enkätens första provundersökning gjordes pilotstudien på en mindre grupp människor. Huruvida antalet respondenter i studien var för få, kan diskuteras, trots att det inte finns något absolut svar på hur många som måste ingå i en pilotstudie. Frågekonstruktörerna är emellertid överens om att en framtida pilotstudie skulle omfatta fler än tre respondenter [19].

Ur etisk synvinkel har frågekonstruktörerna medvetet haft de fyra etiska principerna i beaktande vid utformandet av enkäten. Detta trots att vissa element inte varit relevanta under denna första fas i utformandet av enkäten. Till exempel så har frågan om konfidentialitet inte varit aktuell eftersom respondenterna inte tillfrågades om personuppgifter. Respondenterna kunde således inte identifieras av utomstående i vilket fall som helst. För att skydda respondenternas privata åsikter eliminerades dessutom enkäten efter besvarandet. Respondenterna upplevde inte frågorna i enkäten som stötande eller inskränkande [19].

## **5.1 Slutsats**

Efter utförd pilotstudie har frågorna i COPSQ visat sig innehålla en del svagheter, främst vad avser formulering och innebörd. Angivna frågor i resultat och diskussion behöver ett förtydligande eller omformulerande för att respondenten ska kunna förstå frågorna till fullo. Om enkäten ”Tandhygienisters uppfattning av den psykosociala arbetsmiljön” ska användas för framtida ändamål bör de fördelar och nackdelar som föreslogs av respondenterna ses över. Ett sådant initiativ kan leda till att enkäten behöver bearbetning och omarbetning. Dessutom vore det då aktuellt för ytterligare pilotstudier. Eftersom kunskapen om tandhygienistens psykosociala arbetsmiljö i dagsläget är otillräcklig är det viktigt att enkäten realiserar.

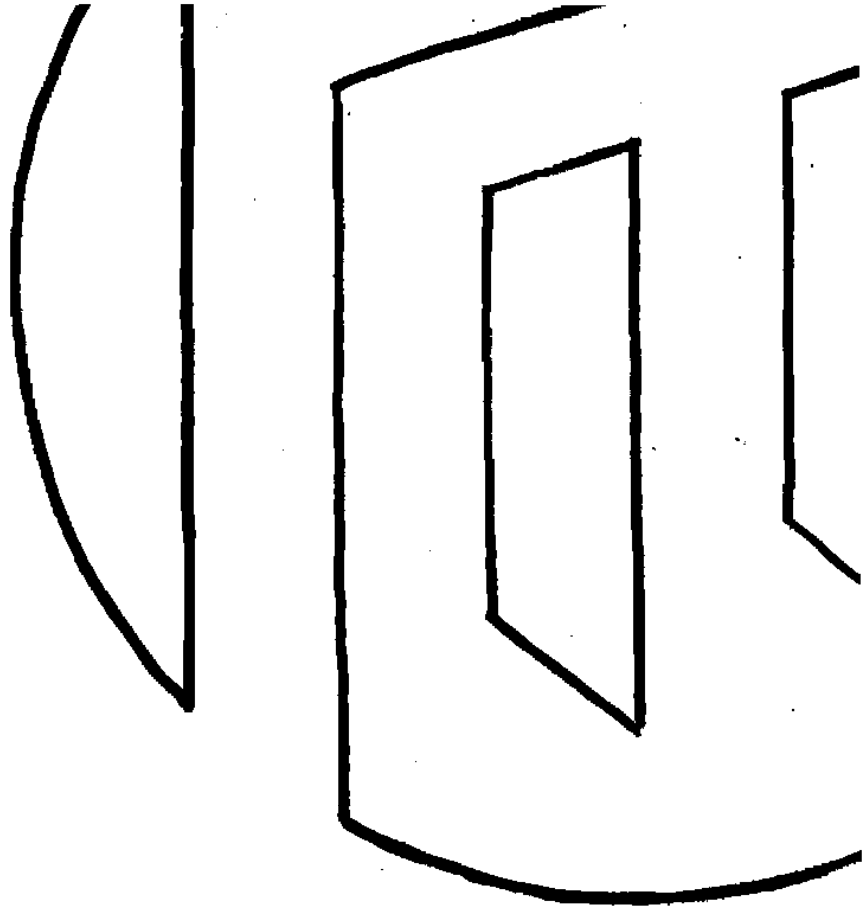
## Referenser

1. Regeringen och Regeringskansliet, Statens offentliga utredningar (SOU). Tandvården till 2010. SOU 2002:53. <http://www.regeringen.se/content/1/c4/27/42/55f5c944.pdf> Hämtad 2011-01-25
2. Tandhygienistföreningen. Arbetsmiljöprogram. 2009. <http://www.tandhygienistforening.a.se/fileadmin/Documents/Arbetsmiljo-10.pdf> Hämtad 2011-01-25
3. Candell A, Engström M. Dental hygienists' work environment: motivating, facilitating, but also trying. *Int J Dent Hygiene* 2010; 8:204-212.
4. Van Vegchel N. Two models. A study of interactions and specificity in relation to the Demand-Control Model and the Effort-Reward Imbalance Model. 2005. <http://igitur-archive.library.uu.nl/dissertations/2005-0922-200002/index.htm> Hämtad 2011-02-03
5. Kristensen TS. A questionnaire is more than a questionnaire. *Scand J Public Health* 2010; 38: 149-155.
6. Burr H, Albertsen K, Rugulies R, Hannerz H. Do dimensions from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict vitality and mental health over and above the job strain and effort-reward imbalance models?. *Scand J Public Health* 2010;38: 59- 68.
7. Pejtersen HJ, Kristensen TS, Borg V, Bjorner Bue J. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scand J Public Health* 2010; 38:8-24.
8. Kristensen TS, Borg V. Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) A questionnaire on psychosocial working conditions, health and well-being in three versions. Edition 2003. <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Spoergeskemaer/copsoq/english-copsoq-2-ed-2003-pdf.pdf> Hämtad 2011-02-03
9. Andersen Ektor J, Ørbæk P, Pousette A. Frågor om Hälsa och trivsel på arbetsplatsen. [http://www.ektor-andersen.se/Downloadable/QuestionnairesGuidelines/COPSOQ\\_SEff-enl-översättningsdok.pdf](http://www.ektor-andersen.se/Downloadable/QuestionnairesGuidelines/COPSOQ_SEff-enl-översättningsdok.pdf) Hämtad 2011-02-03
10. Arvidsson, Johansson, Kolstrup, Pousette. Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ/[CPQ]). COPSOQ preliminär svensk version 030526. [http://www.ektor-andersen.se/Downloadable/QuestionnairesGuidelines/COPSOQ\\_%C3%B6vers%C3%A4ttningsdokumentation\\_rev20070920.pdf](http://www.ektor-andersen.se/Downloadable/QuestionnairesGuidelines/COPSOQ_%C3%B6vers%C3%A4ttningsdokumentation_rev20070920.pdf) Hämtad 2011-02-03
11. Kristensen TS. General presentation. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire and the three-level-concept. <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/projekter/amis-spoergeskema-om-psykisk-arbejdsmiljo/~media/Spoergeskemaer/copsoq/copsoq-general-presentation.pdf> Hämtad 2011-02-03

12. Kristensen TS. General presentation. The Soft Guidelines of NIOH, Copenhagen. How to go from survey to action. <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/projekter/amis-spoergeskema-om-psykisk-arbejdsmiljoe/~media/Spoergeskemaer/copsoq/soft-guidelines-of-copsoq.pdf> Hämtad 2011-02-03
13. Berthelsen H. *Work-related support, community and trust. Dentistry in Sweden and Denmark*. Department of Oral Public health faculty of Odontology, Malmö University, Malmö, Sweden, 2010.
14. Ylipää V, Arnetz BB, Preber H, Benkö Sandelin S. Determinants of Work Satisfaction among Swedish Dental Hygienists. *Scand J Caring Sci* 1996; 10: 247-253.
15. Gorter RC. Work stress and burnout among dental hygienists. *Int J Dent Hygiene* 2005; 3: 88-92.
16. Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø. Psykosociale faktorer påvirker hjerterytme og koncentration af stresshormon. Arkiv 2011. <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/nyheder/arkiv/2011/psykosociale-faktorer-paavirker-hjerterytme-og-koncentration-af-stresshormon> Hämtad 2011-02-01
17. Rolander B, Bellner A-L. Experience of musculo-skeletal disorders, intensity of pain, and general conditions in work – The case of employees in non-private dental clinics in a county in southern Sweden. *Work* 2001; 17:65-73.
18. Ylipää V, Arnetz BB, Benkö Sandelin S, Rydén H. Physical and psychosocial work environments among Swedish dental hygienists: Risk indicators for musculoskeletal complaints. *Swed Dent J* 1997; 21: 111-120.
19. Ejlertsson G. *Enkäten i praktiken. En handbok i enkätmetodik*. 2:a upplagan. Studentlitteratur Lund 2005.
20. Trost J. *Enkätboken*. 3:e upplagan. Studentlitteratur Lund 2007.
21. Petrén V, Levin G, Chohan T, Preber H, Candell A, Bergström J. Swedish dental hygienists' preferences for workplace improvement and continuing professional development. *Int J Dent Hygiene* 2005;3:117-125.
22. U.S National Library of Medicine, National Center for Biotechnology Information. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/> Hämtad 2011-02-01
23. Ylipää V, Szuster F, Spencer J, Preber H, Benkö Sandelin S, Arnetz BB. Health, Mental Well-Being, and Musculoskeletal Disorders: A Comparison Between Swedish and Australian Dental Hygienists. *J Dent Hyg* 2002; 76: 47- 58.
24. Engström T, Hartman M. *Tandskydd En enkät inriktad på tandläkares kunskaper, attityder och erfarenheter av tandskydd*. FÖS K5 Odontologiska Fakulteten Malmö. 2003: 1-14. Handledare Björn Söderfeldt.

25. Karolinska institutet. Vad är en vetenskaplig artikel? - en guide.  
<http://bridge.kib.ki.se/vetartikel/player.html> Hämtad 2011-02-01
26. Björner 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. *Scand J Public Health* 2010; 38: 90-105.
27. Ordell S, Hjalms K, Berthelsen H, Bergström K, Söderfeldt B. *Svenska och danska tandläkares uppfattning av Det Goda Arbetet*. Malmö Högskola, Odontologiska fakulteten, Samhällsodontologiska avd.

## Bilaga 1. Enkät



### Tandhygienisters uppfattning av den psykosociala arbetsmiljön



MALMÖ HÖRSKOLA



## En enkät om tandhygienisters uppfattning av den psykosociala arbetsmiljön



Tandhygienistyrket etablerades på 1960-talet i Sverige, och har sedan dess utvecklats med bland annat fler, varierande och delegerade arbetsuppgifter. Ett sådant framåtskridande förutsätter en uppdatering av tandhygienistens mentala hälsa.

Inom tandvården arbetar professionerna nära varandra och en ständig Kooperation sker mellan arbetsgivare, kollegor och patienter. En god arbetsmiljö är därför viktig för att främja samarbetet på kliniken. När man bedömer miljön på en arbetsplats tas både fysiska och psykiska faktorer i beaktande. Inom den psykosociala arbetsmiljön ingår bland annat relationer mellan kollegor och patienter, arbetsuppgifter, ledarskap, möjlighet till ansvarstagande och beslutstagande, patientbehandlingar samt lön.

Informationen om tandhygienistens psykosociala arbetsmiljö är i dagsläget otillräcklig. Att ta fram och utforma en enkät inom ämnet ifråga skulle därför inte bara gynna blivande och yrkesverksamma tandhygienister utan alla som arbetar inom och berörs av tandvården.

### **Sekretess**

I denna undersökning är deltagarnas medverkan givetvis frivillig. Svaren är anonyma och ingen utom vi som står för undersökningen kommer att ha tillgång till enkätsvaren.

Emily Clarence  
Tandhygienist

Charlotte Göransson  
Tandhygienist

---

**Postadress**  
Malmö Högskola  
Odontologiska fakulteten

**Besöksadress**  
Carl Gustavs väg 34  
205 06 Malmö

**E-post**  
oth08009@student.mah.se  
oth08010@student.mah.se



**I ditt arbete som tandhygienist ställs du inför olika krav som mer eller mindre påverkar din psykosociala arbetsmiljö**

**1. Kvantitativa krav**

	Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/ nästan aldrig
Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommer du efter i ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur ofta kan du ta det lugnt och ändå hinna med att utföra dina arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du för lite att göra på ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**2. Kognitiva krav**

	Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/ nästan aldrig
Måste du överblicka många saker samtidigt i ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kräver ditt arbete att du ska komma ihåg mycket?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kräver ditt arbete att du fattar snabba beslut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kräver ditt arbete att du fattar svåra beslut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är ditt arbete ansvarsfullt? Kräver ditt arbete ett brett kunnande?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur ofta måste du hantera svåra problem i ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**3. Emotionella krav**

	I mycket hög grad	I hög grad	Delvis	I liten grad	I mycket liten grad
Är ditt arbete känslomässigt krävande?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blir du känslomässigt berörd av ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kräver ditt arbete att du blir personligt involverad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 4. Krav på att dölja känslor

	Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/ nästan aldrig
Kräver ditt arbete att du håller inne med dina åsikter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	I mycket hög grad	I hög grad	Delvis	I liten grad	I mycket liten grad
Kräver ditt arbete att du döljer dina känslor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 5. Sensoriska krav

	Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/ nästan aldrig
Medför ditt arbete att du måste kunna se mycket skarpt och tydligt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medför ditt arbete att du medvetet måste styra dina kroppsrörelser t.ex. av armar och händer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kräver ditt arbete ständig uppmärksamhet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan andra individer ta skada om du begår misstag på ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 6. Inflytande

**Följande frågor handlar om inflytande, utvecklingsmöjligheter och involvering på din arbetsplats**

	Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/ nästan aldrig
Fattar andra beslut rörande ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du stort inflytande över beslut som gäller ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan du påverka din arbetstakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan du påverka din arbetsmängd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan du påverka förläggningen av din arbetstid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan du påverka hur du utför ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan du påverka vad du gör i ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan du påverka din arbetsmiljö?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 7. Utvecklingsmöjligheter

	Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/ nästan aldrig
Är ditt arbete varierat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kräver ditt arbete en hög grad av kunnande eller färdigheter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	I mycket hög grad	I hög grad	Delvis	I liten grad	I mycket liten grad
Har du möjlighet att lära dig något nytt genom ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erbjuder ditt arbete möjligheter att utveckla dina färdigheter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 8. Frihet i arbetet

	Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/ nästan aldrig
Kan du gå ifrån för att prata med en arbetskamrat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 9. Meningsfullhet

	I mycket hög grad	I hög grad	Delvis	I liten grad	I mycket liten grad
Är dina arbetsuppgifter meningsfulla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Känner du att du gör en viktig arbetsinsats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Känner du dig motiverad och engagerad i ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 10. Involvering i arbetsplatsen

	I mycket hög grad	I hög grad	Delvis	I liten grad	I mycket liten grad
Kan du tänka dig att vara kvar på din nuvarande arbetsplats resten av ditt arbetsliv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Känner du att arbetsplatsens problem också är dina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Upplever du att din arbetsplats har stor personlig betydelse för dig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 11. Förutsägbarhet

	I mycket hög grad	I hög grad	Delvis	I liten grad	I mycket liten grad
Får du information i god tid på din arbetsplats t.ex. när det gäller viktiga beslut, förändringar och framtidsplaner?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 12. Rollkonflikt

	I mycket hög grad	I hög grad	Delvis	I liten grad	I mycket liten grad
Ställs det motstridiga krav på dig i ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Måste du ibland göra något, som egentligen borde ha gjorts annorlunda?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 13. Ledarskapskvalitet

En god psykosocial arbetsmiljö kännetecknas av ett gott ledarskap och bra relationer med kollegor, därför ställs ett antal frågor om detta

I vilken utsträckning anser du att din närmaste chef...

	I mycket hög grad	I hög grad	Delvis	I liten grad	I mycket liten grad
– uppskattar personalen och tar hänsyn till individen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– prioriterar vidareutbildning och personalutveckling högt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– prioriterar trivseln på arbetsplatsen högt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– är bra på att fördela arbetsuppgifterna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– är bra på att lösa konflikter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– är bra på att kommunicera med personalen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 14. Socialt stöd

	Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/nästan aldrig
Hur ofta får du hjälp och stöd från dina arbetskamrater?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur ofta är dina arbetskamrater beredda att lyssna till dina problem med arbetsuppgifterna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur ofta får du hjälp och stöd från din närmaste chef?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 15. Sociala relationer

	Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/nästan aldrig
Arbetar du isolerad från dina arbetskamrater?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du möjlighet att tala med dina arbetskamrater under arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 16. Social gemenskap

	Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/ nästan aldrig
Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Känner du dig delaktig i gemenskapen på din arbetsplats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 17. Arbetstillfredsställelse

Angående ditt jobb i allmänhet. Hur nöjd är du med...	Mycket tillfredsställd	Tillfredsställd	Otillfredsställd	Mycket otillfredsställd	Ej relevant
– dina framtidsutsikter i arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– dina arbetskamrater?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– den fysiska arbetsmiljön?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– de utmaningar och kompetenskrav som ditt arbete innebär?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– ditt arbete som helhet, allt inräknat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– relationen med dina patienter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Här frågar vi om hur du värderar din egen hälsa

### 18. Generell självvärderad hälsa

	Utmärkt	Mycket god	God	Någorlunda	Dålig
Hur tycker du att din hälsa är i allmänhet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Hur riktiga eller felaktiga är följande påståenden enligt dig...</b>	<b>Gäller precis</b>	<b>Gäller ungefär</b>	<b>Gäller lite grann</b>	<b>Gäller inte alls</b>	
– jag förväntar mig att min hälsa kommer att försämrans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
– min hälsa är utmärkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## 19. Mental hälsa

**Dessa frågor handlar om hur du har haft det de senaste fyra veckorna.**

**Hur stor del av tiden de senaste fyra veckorna...**

Alltid   Ofta   Ibland   Sällan   Aldrig/  
nästan aldrig

– har du varit mycket nervös?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– har du känt dig nedstämd och deppig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– har du känt dig lugn och avslappnad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– har du varit glad och nöjd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 20. Vitalitet

**Dessa frågor handlar om hur du har haft det de senaste fyra veckorna. Hur stor del av tiden de senaste fyra veckorna...**

Alltid   Ofta   Ibland   Sällan   Aldrig/  
nästan aldrig

– har du känt dig utsliten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– har du varit full av energi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– har du känt dig trött?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 21. Beteendemässiga stressymtom

**Tag ställning till varje enskilt påstående och ange hur bra det har stämt in på dig under de senaste fyra veckorna...**

Ja, helt säkert   Ja, till viss del   Ja, men bara lite   Nej, inte alls

– jag har inte haft lust att tala med några människor/har dragit mig undan från andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– jag har inte haft tid för avkoppling eller nöjen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– jag har varit lättirriterad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– jag har varit initiativlös	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– jag har varit jäktad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 22. Somatiska stressymtom

Hur ofta har du under de senaste fyra veckorna...	Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/ nästan aldrig
- haft ont i magen eller haft problem med magen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- haft tryck över bröstet eller bröstsmärtor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- haft yrsel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- haft huvudvärk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- haft spänningar i olika muskler?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 23. Kognitiva stressymtom

Hur ofta har du under de senaste fyra veckorna...	Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/ nästan aldrig
-haft problem med koncentrationen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-haft svårt att fatta beslut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-haft svårt att tänka klart?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 24. Problemfokuserad coping

Nu följer några frågor om problemlösning och om arbete och privatliv

Vad brukar du göra när det uppstår problem i ditt arbete?	Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/ nästan aldrig
-försöker du ta reda på vad du möjligen kan göra för att lösa problemen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-gör du något för att lösa problemen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 25. Resignerande coping

Vad brukar du göra när det uppstår problem i ditt arbete?

	Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/ nästan aldrig
–accepterar du situationen för att det ändå inte går att göra något åt dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
–arbetar du vidare och låtsas som om problemet inte fanns?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 26. Rättvis arbetsmiljö

	Ja, helt säkert	Ja, till viss del	Ja, men bara lite	Nej, inte alls
Behandlas du rättvist på din arbetsplats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är din lön rättvis i förhållande till din insats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Behandlas män och kvinnor som jämställda på din arbetsplats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finns det vissa medarbetare som särskilt gynnas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finns det utrymme för mångfald inom verksamheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 27. Arbete och privatliv

	I mycket hög grad	I hög grad	Delvis	I liten grad	I mycket liten grad
Händer det att det blir konflikt mellan ditt arbete och privatliv så att du helst hade velat vara på "båda ställena samtidigt"?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Känner du att ditt arbete tar så mycket av din tid att privatlivet blir lidande?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Ja, helt säkert	Ja, till viss del	Ja, men bara lite	Nej, inte alls
Har din familj eller dina vänner sagt till dig att du arbetar för mycket?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Det finns många saker som kan påverka din psykosociala arbetsmiljö. Därför kommer nu några frågor om dig själv och din arbetssituation

28. Är du:

Man  Kvinna

29.

Din ålder:

-20 år  21-25 år  26-30 år  31-35 år  36-40 år

41-45 år  46-50 år  51-55 år  56-60 år  61 - år

30. Vilket år avslutade du din tandhygienistutbildning? \_\_\_\_\_

31.

Jag arbetar som tandhygienist på:

Privatklinik

Folk tandvård

Sjukhustandvård

Något annat \_\_\_\_\_

32. Hur många timmar i veckan arbetar du som tandhygienist?

Totalt \_\_\_\_\_ timmar.

Därav cirka \_\_\_\_\_ timmar med direkt patientkontakt.

33. Hur många patienter har du en vanlig vecka?

Ca \_\_\_\_\_ patienter

34. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats? \_\_\_\_\_

