

## Danish University Colleges

### Supervision på plejecentre i Kolding Kommune - statusrapport I.

Døssing, Anne; Ankersen, Pia Vedel; Nielsen, Christian Valbirk

*Publication date:*  
2021

[Link to publication](#)

*Citation for pulished version (APA):*

Døssing, A., Ankersen, P. V., & Nielsen, C. V. (2021). *Supervision på plejecentre i Kolding Kommune - statusrapport I.*

#### **General rights**

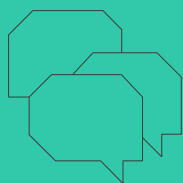
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

#### **Download policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Bliv opdateret  
VIA University College



# Supervision på pleje- centre i Kolding Kom- mune - Statusrapport I

## Trivsel og udbrændthed ved opstart af supervisionsforløb

Pia Vedel Ankersen  
Christian Valbirk Nielsen  
Anne Døssing

2021

Bliv opdateret  
**VIA University College**

**Kolofon**

Forfattere:  
Pia Vedel Ankersen  
Christian Valbirk Nielsen  
Anne Døssing

Forskningscenter for ledelse, organisation  
og samfund, VIA University College.

Aarhus, april 2021.

ISBN:  
978-87-995920-2-9

## INDHOLD

---

<b>1</b>	<b>Indledning</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Valg af to validerede spørgerammer</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Oplevelsen af stress - Percived Stress Scale (PSS)</b>	<b>5</b>
<b>3.1</b>	<b>Oplevelsen af stress blandt medarbejderne på plejecentrene</b>	<b>6</b>

---

<b>4</b>	<b>Spørgsmål til måling af udbrændthed</b>	<b>7</b>
<b>4.1</b>	<b>Udbrændthed</b>	<b>8</b>
<b>4.2</b>	<b>Sammenligning med PUMA-undersøgelsen</b>	<b>10</b>

---

<b>5</b>	<b>Konklusion på analyse af stress og udbrændthed</b>	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>Litteraturliste</b>	<b>12</b>
<b>7</b>	<b>Bilag</b>	<b>13</b>

---

## 1 Indledning

Denne rapport er første statusrapport fra projektet "Supervision på plejecentre i Kolding Kommune".

Ultimo 2020 igangsatte Kolding Kommune et supervisionsforløb for plejepersonalet på tre udvalgte plejecentre. Formålet med supervisionsforløbene er bl.a., at forebygge udbrændthed, understøtte trivslen og fremme refleksion blandt medarbejderne på plejecentrene.

I tilknytning til udrulningen af disse supervisionsforløb har Kolding Kommune indgået et samarbejde med VIA University College med henblik på evaluering og følgeforskning på udrulningen af interventionen.

Evalueringen udføres af VIAs Efter- og Videreuddannelses – social, beskæftigelse og sundhed (SOS) og Forskningscenter for ledelse, organisation og samfund (FLOS).

Evalueringen indebærer

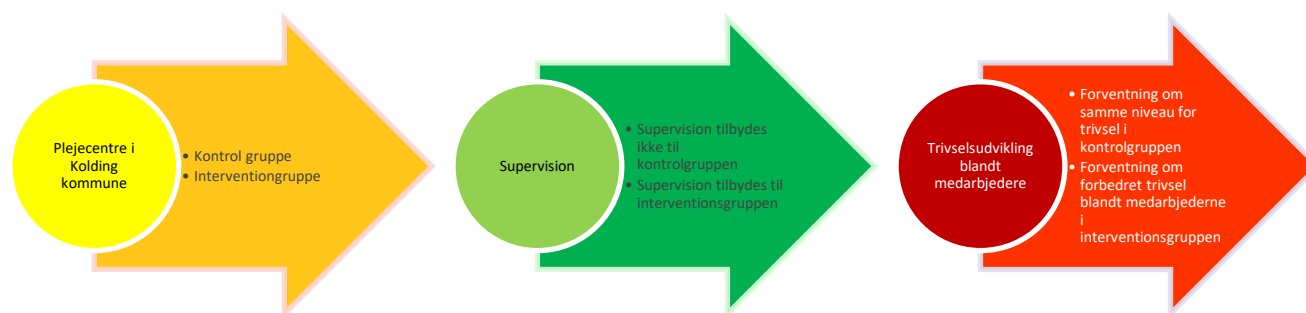
- kvalitative interviews med medarbejdere og supervisor
- spørgeskemaundersøgelse forud for opstart af supervisionsforløbene og igen efter et halvt år

Denne rapport er første statusrapport og har karakter af at være en såkaldt "base-line" måling. Rapporten har til formål på baggrund af spørgeskemaundersøgelsens første del at beskrive medarbejdernes selvvaluerede trivsel og oplevelse af udbrændthed. Medarbejderne, som modtager supervision, udgør interventionsgruppen, mens medarbejderne på de øvrige plejecentre i Kolding Kommune udgør kontrolgruppen.

Ved at gentage spørgeskemaundersøgelsen efter et halvt år med supervision bliver det muligt at sammenligne medarbejdernes niveau for selvoplevede stress og udbrændthed før og efter, at de har gennemgået supervisionsforløb.

Figur 1 er en overordnet illustration af den forventede sammenhæng mellem tilbud om supervisionsforløb på udvalgte plejecentre og medarbejdernes arbejdsrelaterede trivsel.

Figur 1. Illustration af forventet årsagssammenhæng mellem supervisionsintervention og trivselsudvikling blandt medarbejdere på plejecentre i Kolding Kommune.



---

## 2 Valg af to validerede spørgerammer

Til at afdække udviklingen i medarbejdernes oplevelse af stress og udbrændthed har projektgruppen udvalgt to validerede spørgsmålsbatterier; dels Cohens *Percived Stress Scale* (PSS) og dels *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI).<sup>1-3</sup> *Percived Stress Scale* består af i alt 10 spørgsmål, som spørger ind til oplevelsen af stress, hvilket vil sige interviewpersonens perciperede stress. *Copenhagen Burnout Inventory* består af 19 spørgsmål, som spørger ind til person-, arbejds- og klientrelateret udbrændthed.

De to spørgsmålsbatterier er udvalgt, da de er såvel nationalt som internationalt validerede og benyttes i flere lignende undersøgelser - eksempelvis anvendes stress-skalaen (PSS) i den nationale undersøgelse 'Hvordan har du det?'. Den omfattende anvendelse af spørgebatterierne giver mulighed for, at der kan sammenlignes øvrige undersøgelser af udbrændthed og stress blandt medarbejdere. Dette forbedrer muligheden for, at vurdere om det oplevede niveau for stress og udbrændthed blandt medarbejderne på plejecentrene i Kolding Kommune er højt eller lavt.

I det følgende beskrives spørgsmålene i PSS efterfulgt af en afrapportering af det oplevede stressniveauet blandt medarbejderne. Efterfølgende beskrives spørgsmålene i CBI efterfulgt af en gennemgang af niveauet for udbrændthed blandt medarbejderne på plejecentrene i Kolding Kommune.

---

## 3 Oplevelsen af stress - Percived Stress Scale (PSS)

Den amerikanske psykolog Sheldon Cohens *Percived Stress Scale* er som meget anden nyere stressforskning baseret på den amerikanske psykolog Richard Lazarus' kognitive stressmodel.<sup>1,4,5</sup> Stress opstår ifølge Lazarus i et samspil mellem omgivelser og individ. Stress udløses af stresspåvirkninger, men individets egen vurdering af, hvorvidt en begivenhed eller en tilstand er stressende, er en vigtig mellemkommende betydning for sammenhængen mellem stresspåvirkningen og stressreaktionen. Stress og mestringsevnen er derfor koblet tæt sammen i Lazarus' stressmodel.

Lazarus definerer stress som:

***"en særlig relation mellem personen og omgivelserne, som personen vurderer udfordrer eller overskrider hans eller hendes ressourcer, og truer hans eller hendes velbefindende"***

På baggrund af stressdefinitionen er det muligt at forestille sig stressreduktion gennem forskellige tiltag. For det første kan stress minimeres ved at reducere de krav og forventninger individet oplever. For det andet kan stress reduceres ved at forbedre ressourcetsituationen, hvilket kan være såvel i psykologisk og social som i materiel forstand. For det tredje kan individets egen evne til at mestre udfordringer forbedres. Supervisionsforløbene blandt medarbejderne på plejecentrene i Kolding Kommune kan i denne optik forstås som et målrettet forsøg på, at forbedre medarbejdernes psykologiske ressourcer og dermed forbedre mestringsevnen.

De 10 spørgsmål i PSS fremgår af tabel 1. Introduktionen til de 10 spørgsmål er formuleret således:

*"For hvert spørgsmål bedes du markere, hvor ofte du følte eller tænkte på den pågældende måde inden for de seneste 4 uger på en skala fra aldrig, næsten aldrig, en gang imellem, ofte til meget ofte (ved ikke og ønsker ikke at svare er også muligheder)".*

Tabel 1. Oversigt over spørgsmålsformuleringerne på Cohens PSS oversat til dansk

<b>Nr.</b>	<b><i>Percived stress scale spørgsmålsformulering</i></b>
1	Er du blevet oprevet over noget, der skete uventet?
2	Har du følt, at du ikke kunne kontrollere de betydningsfulde ting i dit liv?
3	Har du følt dig nervøs og "stresset"?
4	Har du følt dig sikker på din evne til at klare dine personlige problemer?
5	Har du følt, at tingene gik, som du gerne vil have det?
6	Har du følt, at du ikke kunne overkomme alle de ting, du skulle?
7	Har du været i stand til at håndtere dagligdags irritationsmomenter?
8	Har du følt, at du havde styr på tingene?
9	Er du blevet vred over ting, som du ikke havde indflydelse på?
10	Har du følt, at dine problemer hobede sig så meget op, at du ikke kunne klare dem?

### 3.1 Oplevelsen af stress blandt medarbejderne på plejecentrene

320 medarbejdere har besvaret spørgsmålene, hvoraf er 169 medarbejdere ansat på interventions-plejecentre, hvor der planlægges supervisionsforløb og 133 medarbejdere på kontrol-plejecentrene.

Stressniveauet udregnes ved at summere svarene på spørgsmålene, som har værdier gående fra 0-4, hvor 0 er et svar, der angiver at respondenteren ikke oplever stress. Eksempelvis vil respondenteren have svaret 'aldrig' på spørgsmål 1, om hvorvidt han/hun er blevet oprevet over noget, der skete uventet og 'meget ofte' til at tingene gik, som du gerne ville have det (spørgsmål 5). Maksimum scoren er derfor 40, som angiver et maksimalt niveau af stress, mens scoren 0 angiver, at respondenteren slet ikke oplever stress.

Tabel 2 viser den gennemsnitlige score, spredningen i scoren samt antallet af respondenter i kontrolgruppen og interventionsgrupper, som har besvaret spørgsmålene. Respondenterne i interventionsgruppen scorer gennemsnitligt 2,5 point højere end respondenterne i kontrolgruppen. Standardafvigelsen viser, at respondenterens typiske afvigelse fra gennemsnittet er meget ens. I denne sammenhæng er en højere score lig med et højere stressniveau.

Tabel 2. Oplevet stress for plejecentersansatte i Kolding Kommune før supervision. Fordelt på kontrol- og interventionsplejecentre. November/december 2020.

	<i>Kontrolgruppen</i>	<i>Interventionsgruppen</i>
<i>Gennemsnit</i>	11,6	14,1
<i>Standardafvigelse</i>	5,8	5,9
<i>Respondenter</i>	133	169

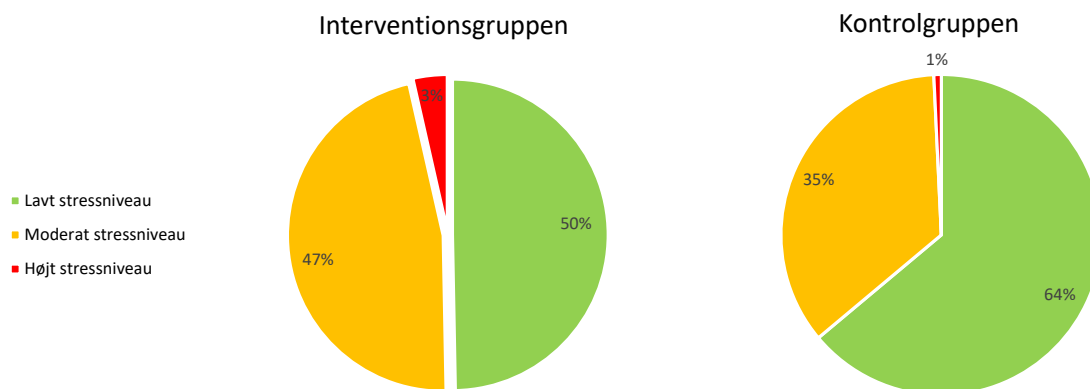
Note: 18 respondenter har svaret "ved ikke" eller "ønsker ikke at svare" og er udeladt. Derudover er 285 respondenter udeladt grundet manglende svar.

Stress-skalaen kan også indeles i kategorier for niveauet af stress. Respondenter, der score 0-13, har et lavt stressniveau. Respondenter, der score 14-25 har et moderat stressniveau og respondenter, der score 27-40 har et højt stressniveau. Dermed ses det, at interventionsgruppens gennemsnit angiver et moderat stressniveau, hvorimod respondenter i kontrolgruppen i gennemsnit har et lavt stressniveau.

Figur 2 (nedenfor) viser fordelingen af medarbejdere i de tre niveauer for stress i henholdsvis kontrolgruppen og interventionsgruppen. Det fremgår af figuren, at andelen af medarbejdere med lavt stressniveau er størst i kontrolgruppen, hvor 64% har lavt stressniveau, 35% har et moderat stressniveau, mens kun 1 procent har et højt stressniveau. I interventionsgruppen har halvdelen af medarbejderne et lavt stressniveau, mens 47% har et moderat og 3% har et højt stressniveau.

Følgelig viser base-line målingen, at interventions- og kontrolgruppen som udgangspunkt ikke oplever det samme stressniveau, idet medarbejderne i kontrolgruppens stressniveau er lavere end medarbejdernes i interventionsgruppens. Dette skal der tages højde for i den endelige vurdering af effekten af supervision på plejecentrene i Kolding Kommune.

Figur 2. Opfattet stress blandt plejecenteransatte i interventions- og kontrolgruppen i procent. Kolding Kommune. November/december 2020



Note: 133 respondenter i kontrolgruppen og 169 respondenter i interventionsgruppen. 18 respondenter er udeladt grundet "ved ikke" og "ønsker ikke at svare" besvarelser.

## 4 Spørgsmål til måling af udbrændthed

Udbrændthed er en særlig form for langvarig stress-reaktion, som måler en oplevelse af at mangle energi og motivation i arbejdet. Copenhagen Burnout Inventory (CBI) er et spørgeskema, som kan anvendes til at måle udbrændthed.

Spørgeskemaet er udviklet i forbindelse med forskningsprojektet PUMA (Projekt Udbrændthed, Motivation og Arbejdsglæde) i regi af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø<sup>26</sup>. Det kan anvendes til at



måle niveauet af udbændthed i større populationer eksempelvis på en arbejdsplads. Spørgeskemaet kan anvendes til at måle udbændthed i forhold til tre områder:

1. Personlig udbændthed
2. Arbejdsrelateret udbændthed
3. Klientrelateret udbændthed

I forbindelse med PUMA-projektet er niveauet af udbændthed undersøgt blandt jordemødre, hjemmehjælpere (henholdsvis i hovedstadsområdet og provinsen), sygeplejersker (henholdsvis med og uden ledelsesansvar).

## 4.1 Udbændthed

Skalaen er udarbejdet ved en summering af svarene på en række spørgsmål indenfor de tre kategorier (personlig, arbejdsrelateret, klientrelateret udbændthed). Hver kategori er ikke opbygget på baggrund af et ens antal spørgsmål. Scoren på f.eks. personlig udbændthed er således ikke direkte sammenlignelig med scoren på arbejdsrelateret eller klientrelateret udbændthed. Spørgsmålene fremgår af bilaget.

Tabel 3 viser den gennemsnitlige udbændthed for respondenterne i kontrolgruppen og interventionsgruppen. I parentes er standardafvigelsen angivet.

Tabel 3. Gennemsnitlig udbændthed hos plejecenteransatte i Kolding Kommune før supervision. Fordelt på kontrol- og interventionsplejcentre. November/december 2020.

	<i>Kontrolgruppen</i>	<i>Interventionsgruppen</i>
<i>Personlig udbændthed</i>	9,2	10,3
<i>Arbejdsrelateret udbændthed</i>	7,3	9,3
<i>Klientrelateret udbændthed</i>	3,5	5,8

Note: 192 respondenter har svaret i interventionsgruppen. 155 respondenter har svaret i kontrolgruppen. 290 respondenter har enten ikke svaret eller svaret "ved ikke" eller "ønsker ikke at svare" og er derfor udeladt. Standardafvigelsen er i parentes

Niveauet for udbændthed er højere blandt medarbejderne i interventionsgruppen.

Dermed gør det samme mønster sig gældende ved de tre former for udbændthed, som ved respondenternes oplevelse af stress.

Til fortolkning af CBI-scoren er der inden for de tre former for udbændthed angivet en række fortolkningskategorier, der spænder fra 'Ingen tegn på udbændthed' til 'Meget udbændt'. Imellem disse to yderpoler er der en kategori, som påpeger nødvendigheden af en opmærksomhed og symptomer på udbændthed.

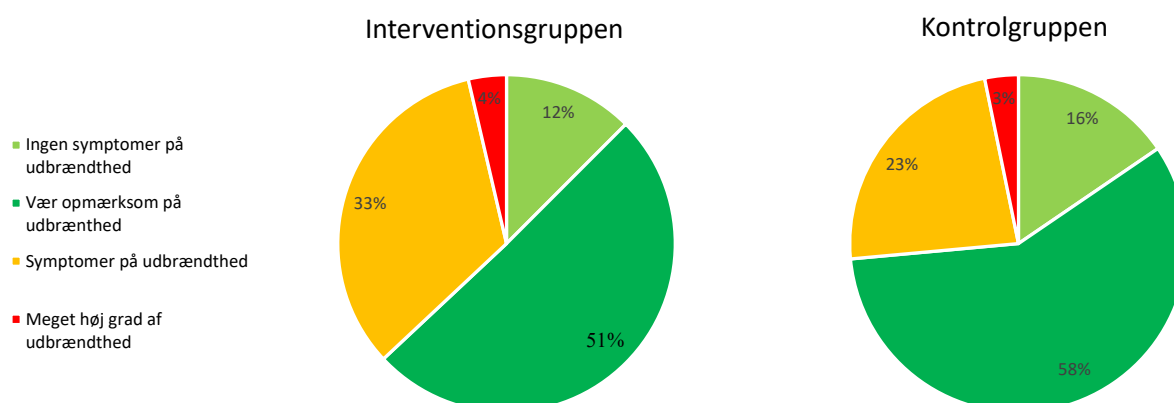
Gennemsnitscoren for interventionsgruppen er således, som den fremgår af tabel 2, i kategorien 'Vær opmærksom' indenfor alle tre områder af udbændthed.

Tabel 4. Fortolkning af score på personlig-, arbejdsrelateret og klientrelateret udbændthed

	<i>Personlig udbændthed</i>	<i>Arbejdsrelateret udbændthed</i>	<i>Klientrelateret udbændthed</i>
<i>Ingen symptomer</i>	0-5 point	0-6 point	0-5 point
<i>Vær opmærksom</i>	6-11 point	7-13 point	6-11 point
<i>Symptomer</i>	12-17 point	14-20 point	12-17 point
<i>Meget udbændt</i>	18+ point	21+ point	18+ point

I det følgende illustreres fordelingen af niveauet af personlig-, arbejdsrelateret og klientrelateret udbrændthed blandt medarbejdere i henholdsvis interventions- og kontrolgruppen

Figur 3. Personlig udbrændthed blandt plejecenteransatte i interventions- og kontrolgruppen i procent. Kolding Kommune. November/december 2020

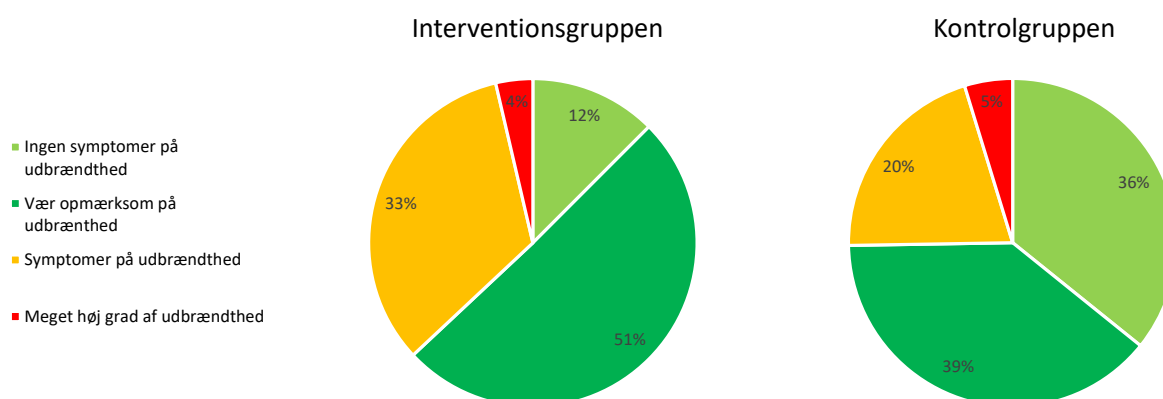


Note: 192 respondenter i interventionsgruppen og 155 respondenter i kontrolgruppen.

Figur 3 viser, at 33% af medarbejderne i interventionsgruppen har symptomer på personlig udbrændthed og 4% i meget høj grad er udbrændte. Andelen af medarbejder uden symptomer på udbrændthed er 12%. Mens der bør være opmærksomhed på 51% af medarbejderne.

I kontrolgruppen har 23% symptomer på udbrændthed og 3% er i meget høj grad udbrændte. 16% har ingen symptomer, mens der er et behov for en opmærksomhed på 58%.

Figur 4. Arbejdsrelateret udbrændthed blandt plejecenteransatte i interventions- og kontrolgruppen i procent. Kolding Kommune. November/december 2020



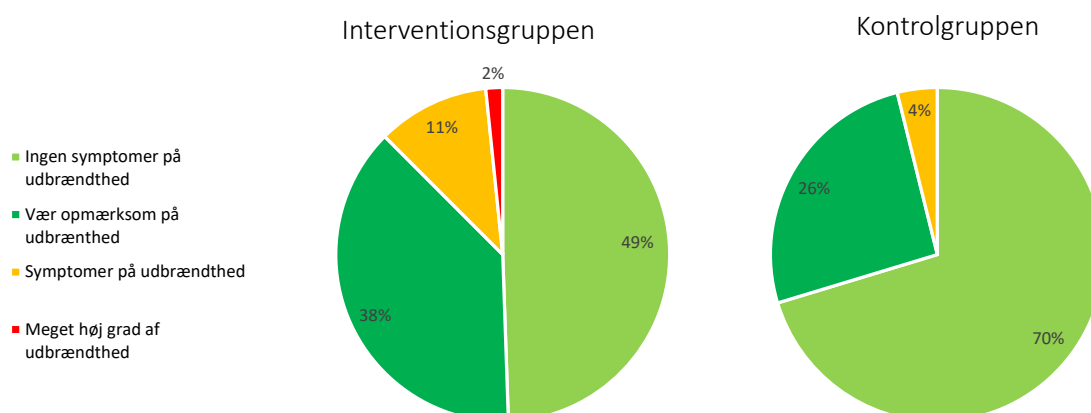
Note: 192 respondenter i interventionsgruppen og 155 respondenter i kontrolgruppen.

I interventionsgruppen udviser 12% ikke symptomer på arbejdsrelateret udbrændthed. Halvdelen er i kategorien, hvor der bør være en opmærksomhed, mens 33% har symptomer på udbrændthed og 4% kan kategoriseres som udbrændte på baggrund af deres svar på CBI-spørgsmålene.

I kontrolgruppen har 36% ingen symptomer på arbejdsrelateret udbrændthed, mens 20% har symptomer og 5% har arbejdsrelateret udbrændthed.

Sammenlignes de to grupper fremgår det igen, at interventionsgruppen målt på CBI er betydelig mere udbrændte.

Figur 5. Klientrelateret udbrændthed blandt plejecenteransatte i interventions- og kontrolgruppen i procent. Kolding Kommune. November/december 2020



Note: 192 respondenter i interventionsgruppen og 155 respondenter i kontrolgruppen.

Den sidste kategori angår klientrelateret udbrændthed. Cirka halvdelen af interventionsgruppens medarbejderenes svar angiver, at der bør være en opmærksomhed på udbrændthed (38%), at der er tale om symptomer på udbrændthed (11%) eller at der er tale om en meget høj grad af udbrændthed (2%). I kontrolgruppen har 70% ingen symptomer på udbrændthed.

Det overordnede billede, som tegner sig ved en sammenligning mellem udbrændthed blandt medarbejderne på de plejecentre, der vil få tilbud supervisionsforløb (interventionsgruppen) og medarbejdere på plejecentre, der ikke vil få tilbudt supervisionsforløb, er at niveauet for udbrændthed er betydelig højere blandt medarbejderne i interventionsgruppen.

Spørgsmålet er dog, om niveauet er højere end blandt hjemmehjælperne, som indgik i PUMA-undersøgelsen. Dette undersøges i det følgende.

## 4.2 Sammenligning med PUMA-undersøgelsen

For bedre at kunne fortolke udbrændtheden på plejecentrene i undersøgelsen i Kolding Kommune, er det relevant at sammenholde resultaterne herfra med graden af udbrændthed andre steder i landet. Projekt Udbrændthed, Motivation og Arbejdsglæde, som blev udført af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i perioden 1996-2005, sammenligner besvarelser fra medarbejdere i hjemmeplejen i en provinskommune og i hovedstadsområdet <sup>6</sup>.

Tabel 5. Sammenligning med resultaterne for PUMA-undersøgelsen.

	<i>Provins-kommune</i>	<i>Hovedstads-området</i>	<i>Kontrolgruppen</i>	<i>Interventions-gruppen</i>
<i>Personlig udbrændth-ed</i>	7,9	10,3	9,2	10,3
<i>Arbejdsrelateret ud-brændthed</i>	7,9	11,7	7,3	9,3
<i>Klientrelateret ud-brændthed</i>	6,4	8,6	3,5	5,8

Note: Provinskommunen er Vojens og hovedstadsområdet er Valby. Se (Quist & Bach, 2009) for yderligere uddybelse af PUMA-undersøgelsen.

Sammenligningen mellem PUMA-undersøgelsens resultater og resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen blandt medarbejderne på plejecentrene i Kolding Kommune fremgår af tabel 4. Det fremgår, at niveauet for klientrelateret udbrændthed er relativt lavt for både interventionsgruppen og kontrolgruppen i sammenligning med PUMA-undersøgelsen. Modsat er niveauet for personlig udbrændthed relativt højt i interventionsgruppen og til dels i kontrolgruppen. Niveauet for arbejdsrelateret udbrændthed er for kontrolgruppen lavere end i provinskommunen i PUMA-undersøgelsen, mens det i interventionsgruppen er højere.

Samlet set vurderes det, at resultatet for niveauet af udbrændthed i undersøgelsen i Kolding Kommune ligger på et forventeligt niveau.

## 5 Konklusion på analyse af stress og udbrændthed

Nærværende statusrapport afdækker på forskellig vis niveauet dels for stress og dels for udbrændthed blandt medarbejdere på plejecentrene i Kolding Kommune. Dette med henblik på at have et udgangspunkt for at vurdere, hvorvidt udrulningen af supervisionsforløb til medarbejdere på udvalgte plejecentre kan reducere oplevelsen af stress og udbrændthed. En reduktion i oplevelsen af stress og udbrændthed formodes at kunne bidrage til bedre trivsel og arbejdsmotivation blandt medarbejderne.

Analyserne har påvist flere forhold, der bør være opmærksomhed på i vurderingen af, hvorvidt supervisionsforløb har den ønskede sammenhæng med en oplevelse af mindre stress og mindre udbrændthed. Helt centralt står det, at det oplevede niveau for stress udbrændthed er højere blandt medarbejdere på de plejecentre, der bliver tilbudt supervisionsforløb. Det betyder, at forventningen til effekten af supervisionsforløb på disse plejecentre skal tilpasses denne viden.

---

## 6 Litteraturliste

1. Cohen S, Williamson G. Perceived stress in a probability sample of the United States. *Soc Psychol Heal.* 1988;13.
2. Kristensen TS, Borritz M, Villadsen E, Christensen KB. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work Stress.* 2005;19(3):192-207. doi:10.1080/02678370500297720
3. Ankersen PV, Poulsen S, Schnor C, Nielsen AL, Hjortbak M, Larsen FB. *Hvordan Har Du Det? 2010. Sundhedsprofil for Region Og Kommuner - Unge.* Aarhus: Region Midtjylland; 2011.
4. Kavanagh DJ. Stress, Appraisal and Coping. In: Lazarus and S. Folkman, New York: Springer, 1984, pp. 444, \$31.95. *Behav Cogn Psychother.* 1986;14(4). doi:10.1017/s0141347300015019
5. Lazarus RS, Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping - Richard S. Lazarus, PhD, Susan Folkman, PhD. *Heal Psychol A Handb.* 1984.
6. Quist, HS & E. Bach. PUMA - Projekt Udbrændthed, Motivation og arbejdsglæde. Slutrapport - samlet undersøgelsesrapport. 2009;(September). <https://amff.dk/media/11586/puma.pdf>

---

## 7 Bilag

<https://nfa.dk/-/media/NFA/Vaerktojer/CBI-egen-test.ashx?la=da>

### CBI

CBI (Copenhagen Burnout Inventory) - et spørgeskema til måling af udbændthed

Spørgeskemaet består af tre dele.

1. Personlig udbændthed
2. Arbejds-relateret udbændthed
3. Klient-relateret udbændthed

Skemaet er udformet således, at den enkelte på en simpel måde kan vurdere sin egen udbændthed på de tre områder. På sidste side i skemaet angives, hvordan man kan fortolke resultaterne. Vi sammenligner her med undersøgelsen PUMA (Projekt Udbændthed, Motivation og Arbejdsglæde), hvor cirka 2000 personer har udfyldt skemaet.

---

#### 1. Personlig udbændthed

Sæt kun ét kryds ud for hvert spørgsmål, og besvar alle spørgsmålene.

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig eller næsten aldrig
Hvor tit føler du dig træt ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
Hvor tit er du fysisk udmattet ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
Hvor tit er du følelsesmæssigt udmattet ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
Hvor tit tænker du: "Nu kan jeg ikke klare mere" ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
Hvor tit føler du dig udkørt ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
Hvor tit føler du dig svag og modtagelig overfor sygdom ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

Kryds af og læg derefter tallene sammen.

Skriv summen her: \_\_\_\_\_

---

## 2. Arbejds-relateret udbrændthed

---

Sæt kun ét kryds ud for hvert spørgsmål, og besvar alle spørgsmålene.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Udmatter dit arbejde dig følelsesmæssigt ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
Føler du dig frustreret af dit arbejde ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
Føler du dig udbrændt på grund af dit arbejde ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Føler du, at hver time er en belastning for dig, når du er på arbejde ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
Er du udmattet om morgenen ved tanken om endnu en dag på arbejdet ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
Føler du dig udkørt, når din arbejdsdag er slut ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	Aldrig/næsten aldrig	Sjældent	Somme tider	Ofte	Altid
Har du overskud til at være sammen med familie og venner i fritiden ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

---

Kryds af og læg derefter tallene sammen for alle 7 spørgsmål.

Skriv summen her: \_\_\_\_\_

---

### 3. Klient-relateret udbrændthed

(Ordet "klienter" kan erstattes med patienter, elever, beboere, indsatte o. lign., alt efter hvad der er relevant i situationen).

---

Sæt kun ét kryds ud for hvert spørgsmål, og besvar alle spørgsmålene.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Føler du, at det er belastende at arbejde med klienter ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
Bliver du tappet for energi af at arbejde med klienter ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
Føler du, at det er frustrerende at arbejde med klienter ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
Føler du, at du giver mere, end du får igen i dit arbejde med klienter ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig eller næsten aldrig
Er du træt af at arbejde med klienter ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
Er du somme tider i tvivl om, hvor længe du orker at blive ved med at arbejde med klienter ?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

---

Kryds af og læg derefter tallene sammen for alle 6 spørgsmål.

Skriv summen her: \_\_\_\_\_



# Tolkning af resultaterne

## 1. Personlig udbrændthed:

- 0-5 point: Du har ingen tegn på udbrændthed  
6-11 point: Der er nogle ting, som du skal være opmærksom på  
12-17 point: Du har symptomer på udbrændthed, som du bør gøre noget ved  
18+: Du er så udmattet og udbrændt, at du straks bør søge hjælp til at ændre din situation

"Landsgennemsnittet" for danskere er 7,7

Gennemsnittet for deltagerne i PUMA er 8,6  
Jordemødre 10,7  
Hjemmehjælpere i hovedstadsområdet 10,3  
Sygeplejersker 9,1  
Hjemmehjælpere i en provinskommune 7,9  
Afdelings- og oversygeplejersker 7,1

---

## 2. Arbejds-relateret udbrændthed:

- 0-6 point: Du har ingen tegn på udbrændthed i relation til dit arbejde  
7-13 point: Der er nogle ting, som du skal være opmærksom på i forhold til dit arbejde  
14-20 point: Du har symptomer på udbrændthed, som du bør gøre noget ved  
21+: Du er så udmattet og udkørt, at du straks bør søge hjælp til at ændre din arbejdssituation

Her kender vi ikke "landsgennemsnittet".

Gennemsnittet for alle deltagere i PUMA er 9,2  
Jordemødre 12,2  
Hjemmehjælpere i hovedstadsområdet 11,7  
Reservelæger 11,1  
Sygeplejersker 10,2  
Afdelings- og oversygeplejersker 8,1  
Hjemmehjælpere i en provinskommune 7,9

---

## 3. Klient-relateret udbrændthed:

- 0-5 point: Du har ingen tegn på udbrændthed i relation til dit arbejde med klienter  
6-11 point: Der er nogle ting, som du skal være opmærksom på i forhold til dit arbejde  
12-17 point: Du har symptomer på udbrændthed, som du bør gøre noget ved  
18+: Du er så udmattet og tappet for energi af at arbejde med klienter, at du straks bør søge hjælp til at ændre din situation

Her kender vi ikke "landsgennemsnittet"

Gennemsnittet for alle deltagere i PUMA er 7,2  
Fængselsbetjente 9,8  
Jordemødre 9,0  
Hjemmehjælpere i hovedstadsområdet 8,6  
Sygeplejersker 7,5  
Hjemmehjælpere i en provinskommune 6,4  
Afdelings- og oversygeplejersker 4,4

Marianne Borritz & Tage Søndergård Kristensen  
Arbejdsmiljøinstituttet, Lersø Parkallé 105, 2100 København Ø  
Tlf.: 39 16 52 00, e-mail: [mb@ami.dk](mailto:mb@ami.dk) & [tsk@ami.dk](mailto:tsk@ami.dk)