

Danish University Colleges

## Supervision på plejecentre i Kolding Kommune - statusrapport II stress og udbrændthed ved opstart og efter 6 måneder

Ankersen, Pia Vedel; Døssing, Anne

*Publication date:*  
2021

*Document Version*  
Peer-review version

[Link to publication](#)

*Citation for pulished version (APA):*

Ankersen, P. V., & Døssing, A. (2021). *Supervision på plejecentre i Kolding Kommune - statusrapport II: stress og udbrændthed ved opstart og efter 6 måneder*. VIA University College.

### General rights

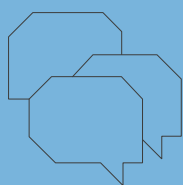
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- 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 plejecentre i Kolding Kommune - Statusrapport II

## Stress og udbændthed ved opstart og efter 6 måneder

Pia Vedel Ankersen  
Anne Døssing

2021

Bliv opdateret  
VIA University College

**Kolofon**

Forfattere:  
Pia Vedel Ankersen  
Anne Døssing  
Med sparring og grafiske illustrationer fra Aktivator

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

Aarhus, september 2021.

ISBN:  
978-87-995949-1-7

## 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>4</b>   | <b>Datagrundlag</b>                                               | <b>7</b>  |
| <b>5</b>   | <b>Karakteristika for medarbejdergrupperne</b>                    | <b>8</b>  |
| <b>6</b>   | <b>Oplevelse af supervision</b>                                   | <b>8</b>  |
| <b>7</b>   | <b>Oplevelsen af stress blandt medarbejderne på plejecentrene</b> | <b>9</b>  |
| <b>8</b>   | <b>Spørgsmål til måling af udbrændthed</b>                        | <b>11</b> |
| <b>8.1</b> | <b>Udbrændthed</b>                                                | <b>11</b> |
| <b>8.2</b> | <b>Sammenligning med PUMA-undersøgelsen</b>                       | <b>18</b> |
| <b>9</b>   | <b>Konklusion på analyse af stress og udbrændthed</b>             | <b>19</b> |
| <b>10</b>  | <b>Litteraturliste</b>                                            | <b>21</b> |
| <b>11</b>  | <b>Bilag</b>                                                      | <b>22</b> |

---

---

## 1 Indledning

Denne rapport er anden statusrapport fra projektet "Supervision på plejecentre i Kolding Kommune", første rapport blev offentliggjort i april 2020.

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 videreuddannelse - Social, beskæftigelse og sundhed (SOS) og Forskningscenter for ledelse, organisation og samfund (FLOS).

Evalueringen indebærer:

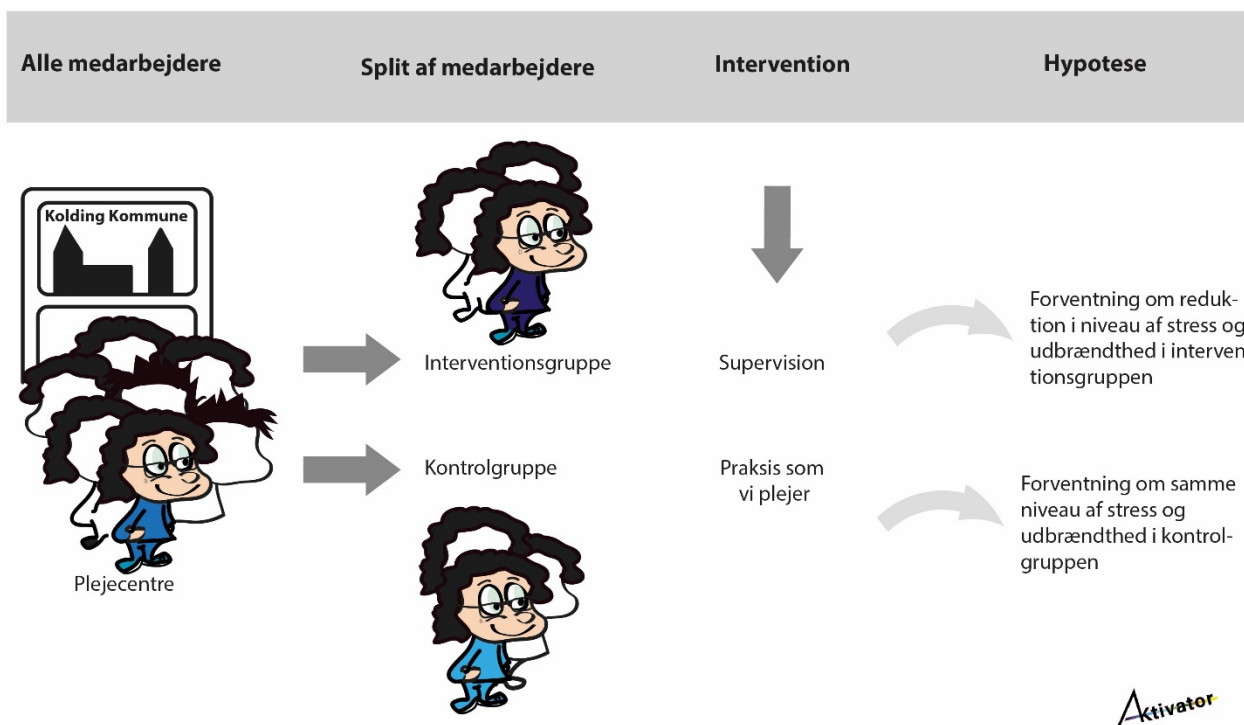
- Proceसेvaluering med fokus på indholdet i supervisionen
- Kvalitative interviews med medarbejdere og supervisor (disse indgår i den samlede procesrapport)
- Spørgeskemaundersøgelse forud for opstart af supervisionsforløbene og igen efter et halvt år

Denne rapport har til formål at beskrive medarbejdernes selvvaluerede oplevelse af stress og 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 er det muligt at sammenligne medarbejdernes niveau for selvoplevede stress og udbrændthed før og efter, at de har gennemgået supervisionsforløb.

Den overordnede hypotese for sammenhæng mellem tilbud om supervisionsforløb på udvalgte plejecentre og medarbejdernes arbejdsrelaterede trivsel er vist i Figur 1.

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



## 2 Valg af to validerede spørgerammer

Til at afdække udviklingen i medarbejdernes oplevelse af trivsel målt ved stress og deres oplevelse af 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 Sundhedsprofilundersøgelse: '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 stressniveau 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 mellemkomende 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 ressourcesituationen, 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' og '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

| Nr. | Percived stress scale spørgsmålsformulering                                        |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------|
| 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? |

---

## 4 Datagrundlag

Samtlige ansatte på plejecentrene har fået e-mail med link til deltagelse, hvorfor undersøgelsen er en totalundersøgelse. Første udsendelse har været i november/december 2020 og anden i juni 2021. Påmindelsesmail er efterfølgende sendt.

Tabel 2 viser deltagernes fordeling. 405 medarbejdere har besvaret skema 1, hvoraf 206 medarbejdere er ansat på plejecentre, hvor supervision foregår og 199 medarbejdere er ansat på et af kontrol-plejecentrene. I runde 2 har 363 medarbejdere svaret på undersøgelsen med 185 i interventionsgruppen og 178 i kontrolgruppen.

Tabel 2 Datagrundlag for undersøgelserne

| Runde | Udsendt | Svaret | Antal i<br>interventionsgruppen | Antal i<br>kontrolgruppen | Procent<br>deltagelse |
|-------|---------|--------|---------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| 1     | 665     | 405    | 206                             | 199                       | 60,9                  |
| 2     | 711     | 363    | 185                             | 178                       | 51,1                  |
| I alt | 1376    | 768    | 405                             | 377                       | 100,0                 |

Undersøgelse er udsendt med 6 måneders mellemrum, hvorfor de to udtræk er påvirkelig af personaleudskiftning, og at nogen medarbejdere svarer på begge mens andre kun på det ene skema. Der er 252 gengangere mellem de to runder, og 516 som kun svarer på det ene skema. Fire plejecentre udgør interventionsgruppen mens seks plejecentre udgør kontrolgruppen.



## 5 Karakteristika for medarbejdergrupperne

Tabel 3 viser, at der er en klar overvægt af kvinder, som udgør 98% af medarbejdergruppen i runde 1 og 94% i runde 2. Gennemsnitsalderen i runde 1 er 47,8 år og i runde 2 48,6 år. Der er lidt flere over 50 år end under 50 år. Plejecentrenes deltagelse varierer en del og spænder mellem 11-74 medarbejdere pr. runde, hvilket betyder, at hvert center udgør mellem 3 og 19 procent. I analyserne som angår stress og udbrændthed splittes data for plejecentrene op i forhold til, om de indgår i interventionsgruppen eller kontrolgruppen.

Tabel 3 Karakteristika for undersøgelsesgruppen

| Fordeling på centrale variable |         |         |
|--------------------------------|---------|---------|
|                                | Runde 1 | Runde 2 |
| I alt antal                    | 405     | 363     |
| <b>Køn</b>                     | Procent |         |
| Kvinde                         | 98      | 94      |
| Mand                           | 2       | 6       |
| <b>Alder</b>                   |         |         |
| 18-49 år                       | 45      | 44      |
| 50 år +                        | 55      | 56      |

## 6 Oplevelse af supervision

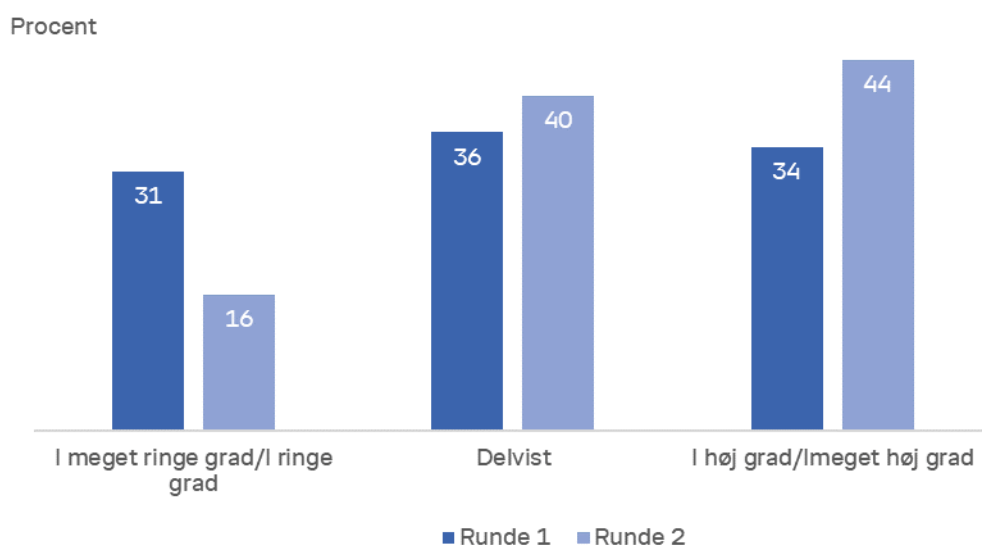
I runde 1 er der på tværs af supervisions- og kontrolgruppen 55%, som svarer, at de ingen supervisionsamtaler har haft. Runde 1 fandt sted i starten af forløbet, hvorfor det er helt naturligt, at der på dette tidspunkt ikke er en stor andel, som mener, at de har deltaget i supervision. Ved runde 2 er der 45%, der svarer, at de ingen supervisionsamtaler har haft, 5-7% husker det ikke, og resten har haft én eller flere som vist i tabel 4. Splittes tallene op på de to grupper er tendensen logisk nok, at flere i interventionsgruppen har haft supervision. Samtidig falder andelen i supervisionsgruppen, der svarer ingen supervision fra runde 1 til runde 2.

Tabel 4 Antal supervisionssamtaler

| Antal supervisionssamtaler i procent | Runde 1- alle | Runde 2 -alle | Runde 1 - intervention | Runde 2 - intervention | Runde 1- kontrol | Runde 2 - kontrol |
|--------------------------------------|---------------|---------------|------------------------|------------------------|------------------|-------------------|
| Ingen                                | 55            | 45            | 40                     | 24                     | 76               | 74                |
| 1                                    | 22            | 5             | 31                     | 5                      | 9                | 6                 |
| 2 eller flere                        | 19            | 43            | 26                     | 66                     | 8                | 11                |
| Husker ikke                          | 5             | 7             | 3                      | 6                      | 6                | 9                 |
| I alt                                | 100           | 100           | 100                    | 100                    | 100              | 100               |

På figur 2 er vist, hvordan medarbejderne vurderer udbyttet af samtalerne i forhold til at få indsigt i, hvordan de selv agerer overfor beboer og kolleger. Efter et halvt år med supervision er der 44%, som svarer, at de i meget høj grad eller høj grad har fået ny indsigt. Overordnet set viser grafen, at i runde 1 fordeler medarbejderne sig nogenlunde med en tredjedel i hver kategori (høj, mellem og lav), mens fordelingen i runde 2 skubber sig mod højre, hvilket vil sige, at en større andel svarer delvist i høj eller meget høj grad til, at de har fået ny indsigt.

Figur 2. Har supervisionen givet dig ny indsigt i, hvordan du agerer overfor beboere eller kolleger?  
Runde 1 og 2 for plejehjemscentre i Kolding Kommune



## 7 Oplevelsen af stress blandt medarbejderne på 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 overvåget 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. De fire spørgsmål, som er formuleret positivt er vendt om, så svarene matcher kodningen af de seks negative spørgsmål i sammenlægningen af scoren.

Tabel 5 viser den gennemsnitlige score, spredningen i scoren samt antallet af respondenter i kontrolgruppen og interventionsgrupper, som har besvaret spørgsmålene. Respondenterne i interventionsgruppen scorer gennemsnitligt 2,4 point højere end respondenterne i kontrolgruppen for runde 1 og 0,6 point i forhold til runde 2. Standardafvigelsen viser, at respondenternes typiske afvigelse fra gennemsnittet er meget ens. I denne sammenhæng er en højere score lig med et højere stressniveau.

Tabel 5. Oplevet stress for plejecentersansatte i Kolding Kommune før og efter supervision fordelt på kontrol- og interventionsplejecentre.

| Stressscore           | Gennemsnit | Standardafvigelse | Antal respondenter |
|-----------------------|------------|-------------------|--------------------|
| Runde 1, intervention | 14,0       | 5,8               | 195                |
| Runde 2, intervention | 13,3       | 5,9               | 178                |
| Runde 1, kontrol      | 11,6       | 5,8               | 133                |
| Runde 2, kontrol      | 12,7       | 5,9               | 114                |

Note: Der er mellem 31 og 46 respondenter i DE fire viste grupper, som ikke indgår grundet de enten ikke har svaret eller har svaret "ved ikke" eller "ønsker ikke at svare".

Sammenlignes stressniveauet for kontrolgruppen og interventionsgruppen for runde 1 og 2 kan vi se, at interventionsgruppens niveau falder med 0,7 point fra 14 i første runde til 13,3 i anden runde, hvilket kan være udtryk for en tilfældig forskel. Kontrolgruppens niveau stiger samtidig med 1,1 point. Disse resultater afspejler hele gruppens svar.

Stress-skalaen kan også inddeles i kategorier for niveauet af stress. Respondenter, der scorer 0-13, har et lavt stressniveau. Respondenter, der scorer 14-26, har et moderat stressniveau, og respondenter, der scorer 27-40, har et højt stressniveau.

Dermed ses det, at interventionsgruppens gennemsnit angiver et moderat stressniveau i runde 1, mens dette niveau er lavt i runde 2. I kontrolgruppen ligger gennemsnittet i begge runder i kategorien 'lavt stressniveau'.

Lav



Moderat



Høj



Interventionsgruppen runde 2  
Kontrolgruppen runde 1  
Kontrolgruppen runde 2

Interventionsgruppen runde 1

Activator

Kigger vi nærmere på de individer, der indgår i begge målinger, kan vi se deres stressniveau i tabel 6. Tallene viser nogenlunde samme mønster som ovenfor med en forskel i interventionsgruppen på -0,3 point og +1,2 point for kontrolgruppen ved runde 1 sammenlignet med runde 2. Interventionsgruppens gennemsnit ved første undersøgelse er 0,4 lavere og kontrolgruppens 0,2 point lavere, hvis vi kun kigger på gengangerne, frem for alle der svarer i runde 1 (forskellen ved sammenligning af tabel 5 og 6). Gennemsnittet ligger i runde 2 dog ikke signifikant lavere end ved runde 1. Det vil sige, at vi ikke kan konkludere, at gengangernes stressniveau er faldet i løbet af perioden.

Tabel 6. Oplevet stress for plejecentersansatte i Kolding Kommune før og efter supervision fordelt på kontrol- og interventionsplejecentre.

| Stressscore                       | Gennemsnit | Standardafvigelse | Antal respondenter |
|-----------------------------------|------------|-------------------|--------------------|
| Runde 1, intervention (genganger) | 13,6       | 5,4               | 122                |
| Runde 2, intervention (genganger) | 13,3       | 5,5               | 124                |
| Runde 1, kontrol (genganger)      | 11,4       | 5,6               | 89                 |
| Runde 2, Kontrol (genganger)      | 12,2       | 6,2               | 81                 |

I runde 2 er det to individer, der ikke har svaret på stressspørgsmålene for interventionsgruppen og tilsvarende otte individer i kontrolgruppen, hvorfor n ikke er ens.

Ved yderligere elaborering af data med fokus på det enkelte individs udvikling i stresscoren, det vil sige, når vi udelukkende ser på de individer, der svarer i begge runder og sammenligner deres score, kan vi se, at der er henholdsvis 4,6% og 12%, som er på samme niveau for interventionsgruppen og kontrolgruppen. Der er derved 7 procentpoint flere i kontrolgruppen, som forbliver på samme niveau. Yderligere gælder, at resten af individerne faktisk flytter niveau enten til et lavere eller højere stressniveau, hvilket sammenligning af gennemsnit jf. ovenfor ikke afslører noget om. Ved at se på dem, der flytter sig, viser tabel 7, at der i interventionsgruppen er 56% med et lavere stressniveau, mens der i kontrolgruppen er 45% med et lavere stressniveau ved runde 2. Samtidig er der 40% med et højere stressniveau i interventionsgruppen og 43% med et højere stressniveau i kontrolgruppen. Forskellen mellem interventionsgruppen og kontrolgruppens niveau er ved et så relativt lille n ikke statistisk signifikant.

Forskydningerne i stressniveau er udtryk for en forskel i scoren, og det skal i denne sammenhæng nævnes, at en stor andel af forskydningerne falder i området +/- 4 point på skalaen, hvorved en forskydning i stressniveauet kan være udtryk for et enkelt spørgsmål, som scores lavere/højere på.

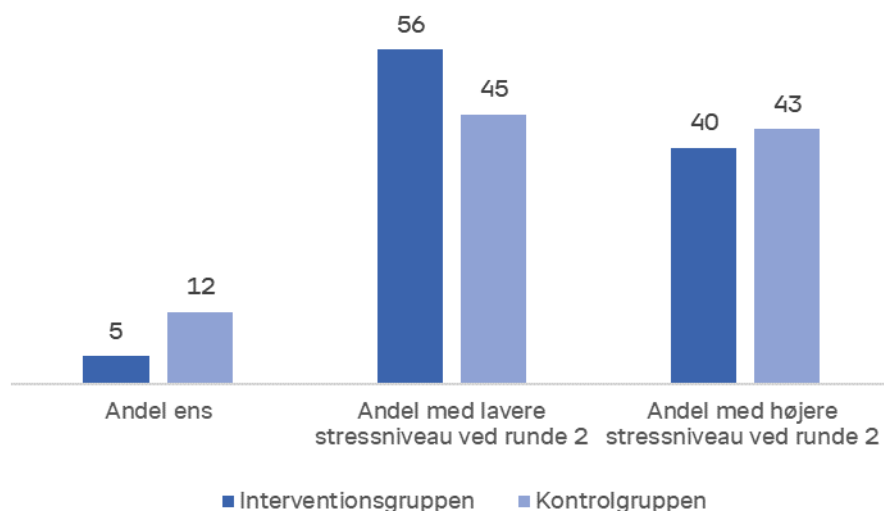
Tabel 7. Oplevet stress for plejecentersansatte i Kolding Kommune før og efter supervision fordelt på andelen der flytter sig eller forbliver på samme niveau.

| Forskel i stresscoren<br>Runde 2 minus runde 1 | Andel ens | Andel med lavere<br>stressniveau ved<br>runde 2 | Andel med højere<br>stressniveau ved<br>runde 2 | Antal gen-<br>gangere |
|------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------|
| Interventionsgruppen                           | 4,6       | 55,9                                            | 39,5                                            | 109                   |
| Kontrolgruppen                                 | 12,0      | 45,0                                            | 42,6                                            | 75                    |

Visuelt kan forskydningerne ses i figur 3.

Figur 3. Forskel på individniveau fra runde 1 til runde 2 i stressscoren for plejecenteransatte i Kolding Kommune

Procent



## 8 Spørgsmål til måling af udbrændthed

Udbrændthed er en særlig form for langvarig stress-reaktion, som i denne sammenhæng er målt ved at anvende Copenhagen Burnout Inventory (CBI).

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

1. Personlig udbrændthed
2. Arbejdsrelateret udbrændthed
3. Klientrelateret udbrændthed

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

### 8.1 Udbrændthed

Skalaen er udarbejdet ved en summering af svarene på en række spørgsmål inden for de tre kategorier (personlig, arbejdsrelateret, klientrelateret udbrændthed). 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 8 viser den gennemsnitlige udbændthed for respondenterne i kontrolgruppen og interventionsgruppen for de to runder.

Tabel 8. Oplevet udbændthed for plejecentersansatte i Kolding Kommune før og efter supervision fordelt på tre typer af udbændthed.

| Udbændthed       | Gennemsnit- Runde 1  |                    |                |                    | Gennemsnit- Runde 2  |                    |                |                    |
|------------------|----------------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------|--------------------|
|                  | Interventionsgruppen | Standard-afvigelse | Kontrolgruppen | Standard-afvigelse | Interventionsgruppen | Standard-afvigelse | Kontrolgruppen | Standard-afvigelse |
| Personlig        | 10,2                 | 4,1                | 9,2            | 4,1                | 9,7                  | 4,2                | 9,5            | 4,3                |
| Arbejdsrelateret | 9,3                  | 5,6                | 7,3            | 4,9                | 8,7                  | 5,3                | 7,8            | 5,0                |
| Klientrelateret  | 5,9                  | 4,5                | 3,5            | 3,6                | 5,7                  | 4,5                | 4,2            | 4,0                |

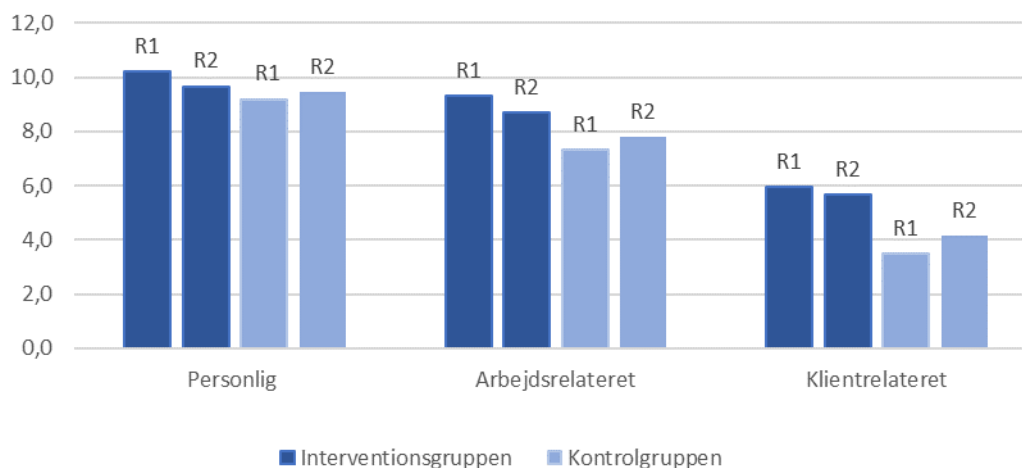
Niveauet for udbændthed er højere blandt medarbejderne i interventionsgruppen (de afrundede gennemsnitsværdier ligger mellem 1- 2,5 højere i interventionsgruppen i runde 1 og mellem 0,2 – 1,5 højere i runde 2).

For interventionsgruppen falder gennemsnittet for personlig udbændthed med 0,5, for arbejdsrelateret med udbændthed 0,6 og for klientrelateret med udbændthed 0,3. For kontrolgruppen ses det modsatte med en stigning for alle tre niveauer, dog er værdierne små fra 0,3- 0,7 på de tre typer af udbændthed.

Grafisk illustreret fremgår gennemsnitsværdierne på figur 4.

Figur 4. Personlig udbændthed blandt plejecentersansatte i interventions- og kontrolgruppen vist på gennemsnit for plejecentersansatte i Kolding Kommune.

#### Score gennemsnit



Ved runde 2 er forskellen mellem interventionsgruppen og kontrolgruppens niveau derved udlignet mere, således at de gennemsnitlige scorer har en forskel på 0,2- 1,5, hvor de tidligere var 1-2,5.

Betragter vi kun de individer, som er gengangere i begge runder, vil værdierne i tabel 8 ovenfor variere mellem 0,0- 0,5 point på gennemsnittet. De steder hvor de største forskelle findes (ikke vist), er ved interventionsgruppen i runde 1 under arbejdsrelateret udbændthed, hvor gennemsnittet for gengangerne ligger på 8,8 og er derved 0,5 lavere end de 9,3 for alle i interventionsgruppen i runde 1 (jf. tabel 8). Gengangernes udgangspunkt er derved lidt lavere. Derudover ses det ved runde 2 for klientrelateret udbændthed, at interventionsgruppen har et gennemsnit på 6,3 for gengangere, mens det for alle i runde 2 er på 5,7. I praksis betyder det, at når gennemsnittene sammenlignes falder den arbejdsrelaterede gennem-

snitsværdi for alle i interventionsgruppen med 0,6 point, mens den for gengangerne faktisk stiger 0,2 point. For den klientrelaterede udbændthed betyder det for interventionsgruppen, at når vi ser på alle, falder denne 0,2 point på gennemsnitsscoren (tabel 8), mens der for gengangerne ses en stigning på 0,6 point.

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

Tabel 9. 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                         |

Gennemsnitsscoren for interventionsgruppen er således, som den fremgår af tabel 8 og figur 4 i kategorien 'Vær opmærksom' inden for alle tre områder af udbændthed både i runde 1 og runde 2. For kontrolgruppen gælder dette billede ligeledes med den undtagelse, at klientrelateret udbændthed ligger i 'Ingen symptomer' for begge runder.

Figur 5 viser fordelingen i de fire kategorier for A) Interventionsgruppen og B) Kontrolgruppen for personlig udbændthed, mens figur 6 viser tilsvarende for arbejdsrelateret udbændthed og figur 7 for klientrelateret udbændthed.

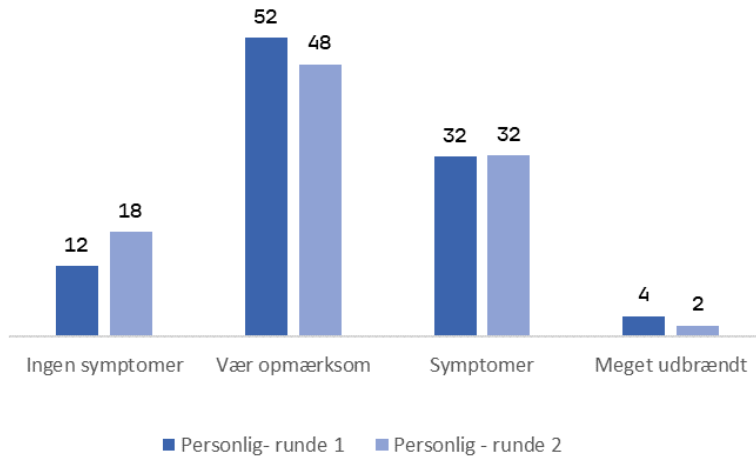
Figur 5.A viser, at 32% af medarbejderne i interventionsgruppen har symptomer på personlig udbændthed i runde 1 og 2, mens 4-2% er i kategorien meget udbændte. Andelen af medarbejder uden symptomer på udbændthed er 12% i runde 1 og 18 % i runde 2. Mens der i kategorien opmærksomhed ligger 52% i runde 1 og 48 % i runde 2.

I kontrolgruppen (Figur 5.B) har 23% symptomer på udbændthed i runde 1 og 26 % i runde 2. Andelen af meget udbændte ligger på 3-4%, mens der i runde 1 er 16% uden symptomer og tilsvarende 18% uden symptomer i runde 2. I kategorien behov for opmærksomhed ligger der 58% i runde 1 og 52% i runde 2.

Figur 5. Personlig udbændthed blandt plejecenteransatte i interventions- og kontrolgruppen fordelt i de fire kategorier i procent. Kolding Kommune.

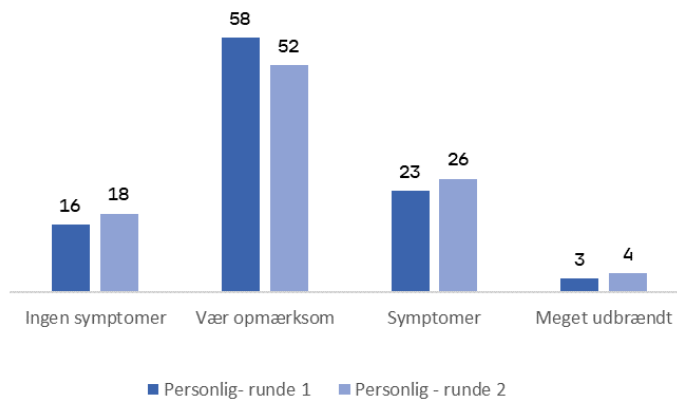
A) Interventionsgruppen – personlig

Procent



B) Kontrolgruppen – personlig

Procent

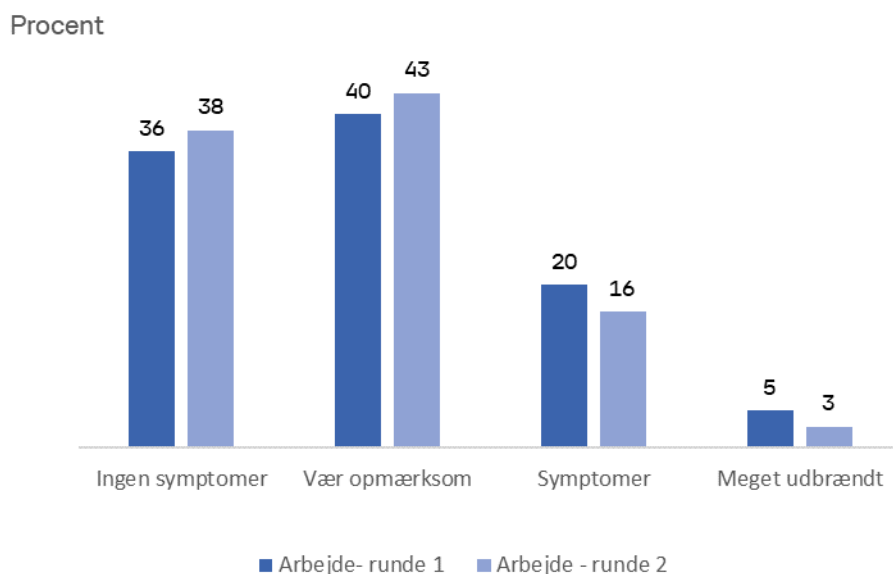


Figur 6.a viser, at 20% af medarbejderne i interventionsgruppen har symptomer på arbejdsrelateret udbændthed i runde 1 og 16% i runde 2, mens 5-3% er i kategorien meget udbændt. Andelen af medarbejder uden symptomer på udbændthed er 36% i runde 1 og 38 % i runde 2. Mens der i kategorien 'vær opmærksom' ligger 40% i runde 1 og 43 % i runde 2.

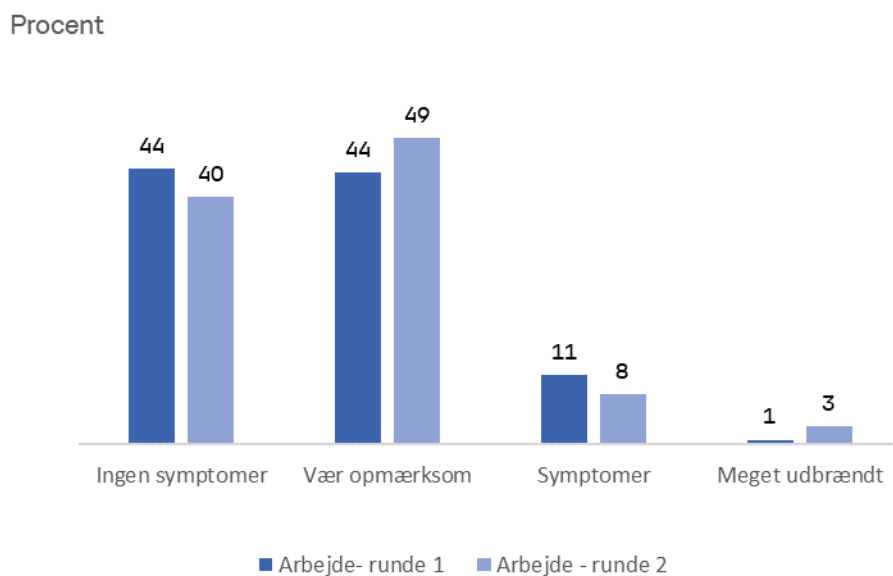
I kontrolgruppen (Figur 6.b) har 11% symptomer på udbændthed i runde 1 og 8% i runde 2. Andelen af meget udbændte ligger på 1-3%, mens der i runde 1 er 44% uden symptomer og tilsvarende 40% uden symptomer i runde 2. I kategorien 'vær opmærksom' ligger der 44% i runde 1 og 49% i runde 2.

Figur 6. Arbejdsrelateret udbændthed blandt plejecenteransatte i interventions- og kontrolgruppen fordelt i de fire kategorier i procent. Kolding Kommune.

A) Interventionsgruppen – arbejdsrelateret



B) Kontrolgruppen – arbejdsrelateret



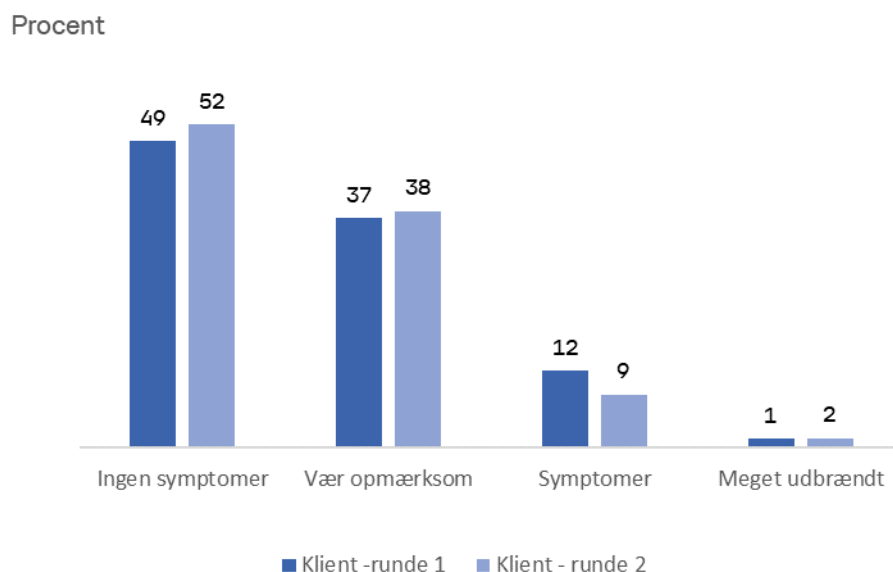


Figur 7.a viser, at 12% af medarbejderne i interventionsgruppen har symptomer på klientrelateret udbændthed i runde 1 og 9% i runde 2, mens 1-2% er i kategorien meget udbændte. Andelen af medarbejder uden symptomer på udbændthed er 49% i runde 1 og 52% i runde 2. Mens der i kategorien opmærksomhed ligger henholdsvis 37% og 38% for runde 1 og 2.

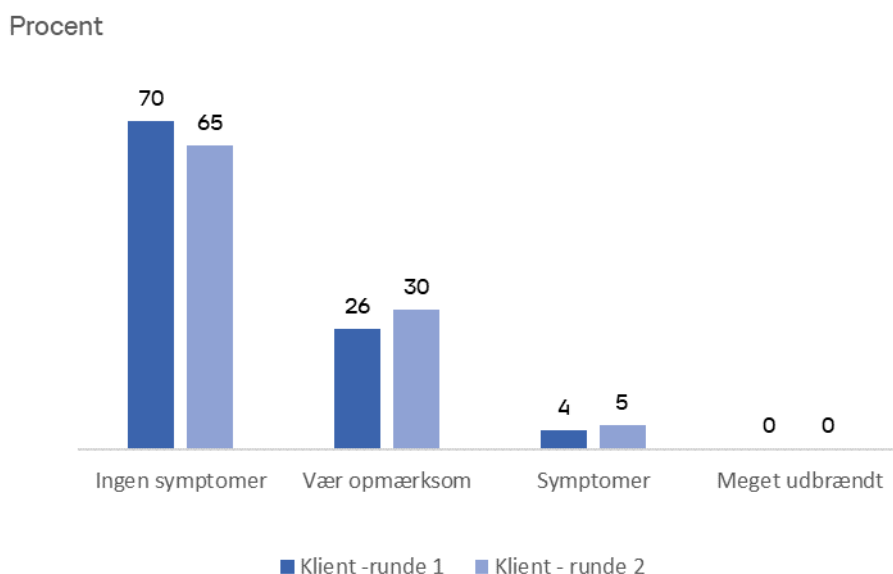
I kontrolgruppen (Figur 7.b) har henholdsvis 4% og 5% symptomer på udbændthed i runde 1 og 2. Andelen af meget udbændte ligger på 0% i begge runder, mens der i runde 1 er 70% uden symptomer og tilsvarende 65% uden symptomer i runde 2. I kategorien behov for opmærksomhed ligger der 26% i runde 1 og 30% i runde 2.

Figur 7. Klientrelateret udbændthed blandt plejecenteransatte i interventions- og kontrolgruppen fordelt i de fire kategorier i procent. Kolding Kommune.

A) Interventionsgruppen – klientrelateret



B) Kontrolgruppen – klientrelateret



På tværs af de tre former for udbrændthed er den klientrelateret den, der ligger lavest, og dermed har flest, som ingen symptomer har.

Det overordnede billede som tegner sig ved en sammenligning mellem udbrændthed blandt medarbejderne på de plejecentre, der får tilbudt supervisionsforløb (interventionsgruppen) og medarbejdere på plejecentre, der ikke får tilbudt supervisionsforløb, er at niveauet for udbrændthed er betydelig højere blandt medarbejderne i interventionsgruppen i udgangspunktet (runde 1) sammenlignet med kontrolgruppen. Seks måneder efter er forskellen til kontrolgruppen reduceret lidt.

Igen er det dog interessant kun at se på gruppen, som indgår i begge runder, og hvorvidt det beskrevne mønster gælder for disse individer. Når vi sammenligner niveauet ved runde 2 i forhold til runde 1 viser tabel 10, at der i interventionsgruppen er nogenlunde samme andel, der får en bedre score (41,6%), som får en dårligere score (45,5%). I kontrolgruppen er det især ved personlig udbrændthed, hvor der ses en forskel. Her er der 10 procentpoint flere, som har en lavere score i runde 2 i forhold til andelen, der har en højere score i runde 2 (48,4% versus 38,4%).

For den klientrelaterede udbrændthed er der for interventionsgruppen 38%, som har det bedre i runde 2 mens det for kontrolgruppen er 27%. Herved ses et omvendt mønster. Der er flere i kontrolgruppen, som forbliver på samme niveau (28% versus 18% i interventionsgruppen), men når der ses bort fra andelen af ens er der stadig i interventionsgruppen 46%, som har et lavere niveau, mens 54% har et højere niveau (ikke vist i tabellen). I kontrolgruppen er der 37%, som har et lavere niveau og 63%, som har et højere niveau ved runde 2 for den klientrelaterede udbrændthed.

Overordnet set gælder således, at for den personlige og arbejdsrelaterede udbrændthed er det nogenlunde samme eller højere andel, som har et lavere niveau ved runde 2 i kontrolgruppen sammenlignet med interventionsgruppen, mens det for den klientrelaterede udbrændthed er omvendt, idet interventionsgruppen har en relativ set højere andel med lavere udbrændthed end kontrolgruppen.

Tabel 10. Oplevet udbrændthed for plejecentersansatte i Kolding Kommune før og efter supervision fordelt på andelen der flytter sig eller forbliver på samme niveau fordelt på tre typer.

|                  |                      | Andel med lavere udbrændthed ved runde 2 | Andel med højere udbrændthed ved runde 2 | Antal gengangere |
|------------------|----------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------|
| Personlig        | Interventionsgruppen | 12,9                                     | 41,6                                     | 132              |
|                  | Kontrolgruppen       | 13,1                                     | 48,4                                     | 99               |
| Arbejdsrelateret | Interventionsgruppen | 13,8                                     | 41,7                                     | 130              |
|                  | Kontrolgruppen       | 13,4                                     | 43,4                                     | 97               |
| Klientrelateret  | Interventionsgruppen | 17,5                                     | 38,1                                     | 126              |
|                  | Kontrolgruppen       | 27,6                                     | 26,5                                     | 98               |

## 8.2 Sammenligning med PUMA-undersøgelsen

For bedre at kunne fortolke udbændtheden på plejecentrene i undersøgelsen i Kolding Kommune, er det relevant at sammenholde resultaterne herfra med graden af udbændthed andre steder i landet. Projekt Udbændthed, 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 11. Sammenligning med resultaterne for PUMA-undersøgelsen.

|                                    | <i>Provins-kommune</i> | <i>Hovedstads-området</i> | <i>Kontrolgruppen v. runde 2</i> | <i>Interventionsgruppen v. runde 2</i> |
|------------------------------------|------------------------|---------------------------|----------------------------------|----------------------------------------|
| <i>Personlig udbændthed</i>        | 7,9                    | 10,3                      | 9,2                              | 9,9                                    |
| <i>Arbejdsrelateret udbændthed</i> | 7,9                    | 11,7                      | 7,4                              | 9,1                                    |
| <i>Klientrelateret udbændthed</i>  | 6,4                    | 8,6                       | 3,8                              | 6,3                                    |

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 11. Niveaulet for klientrelateret udbændthed er relativt lavt for kontrolgruppen og på niveau for interventionsgruppen i sammenligning med PUMA-undersøgelsen. Modsat er niveaulet for personlig udbændthed relativt højt i interventionsgruppen og til dels i kontrolgruppen. Niveaulet for arbejdsrelateret udbændthed er for kontrolgruppen lavere end i provinskommunen i PUMA-undersøgelsen, mens det i interventionsgruppen er højere.

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

---

## 9 Konklusion på analyse af stress og udbændthed

En reduktion i oplevelsen af stress og udbændthed formodes at kunne bidrage til bedre trivsel og arbejdsmotivation blandt medarbejderne. Nærværende statusrapport afdækker forskellige niveauer for dels stress og dels personlig, arbejdsrelateret og klientrelateret udbændthed på plejecentrene i Kolding Kommune.

Formålet har samtidig været at vurdere, hvorvidt udrulningen af supervisionsforløb til medarbejdere på udvalgte plejecentre kan reducere oplevelsen af stress og udbændthed.

Analyserne viser, at det ikke er uden betydning, hvordan vi vælger at splitte data op. For at nuancere billedet er der både vist resultater for samtlige deltagere, en reduceret gruppe, hvor kun dem der svarer begge gange er med og til sidst udvikling på individniveau i forhold til stigning/fald i stress og udbændthedsniveauet. Det giver god mening at se på det enkelte individs egen udvikling over perioden i forhold til en antagelse om, at supervision kan have betydning. En gruppe af medarbejdere har valgt kun at svare én gang, men selv om de havde valgt at svare begge gange, vil der i praksis altid være personaleomsætning, så spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne vil altid afspejle det niveau, de pågældende medarbejdere oplever på det givne tidspunkt, og ved måling over tid vil der falde nogle fra og komme nye til. Samtidig er det derfor relevant at se på hele medarbejdergruppens niveau, da det har betydning for arbejdsmiljøet på plejecentrene og giver et overbliksbillede på det pågældende tidspunkt.

### Hvad kan vi sige om stressniveauet?

Analyserne viser flere interessante pointer. Ved sammenligning er den overordnede tendens, at kontrolgruppens niveau i udgangspunktet ligger lavere end interventionsgruppens (runde 1). Når vi ser på hele gruppen, og når vi udelukkende ser på gengangerne, er der en tendens til et lille fald i niveauet for stressscoren for interventionsgruppen, mens kontrolgruppens niveau ser ud til at stige, jf. hypotesen om et fald i stressniveauet illustreret på figur 1. Ændringerne er ikke voldsomme, men det kan konkluderes, at forskellen mellem kontrolgruppen og interventionsgruppen er reduceret ved anden måling. I forhold til opdelingen af de tre niveauer af stress baseret på stresscoren går interventionsgruppens gennemsnit til at være i kategorien 'moderat stressniveau' i runde 1, til at falde i kategorien 'lavt stressniveau' i runde 2.

### Hvad kan vi sige om udbændthed?

For udbændthed gælder at, når vi sammenligner alle fra runde 1 og runde 2 ser vi et lille fald i de tre typer af udbændthed for interventionsgruppen og en lille stigning for kontrolgruppen. Splitter vi data op i forhold til den gruppe af medarbejdere, som er gengangere, kan vi ikke se samme fald i arbejdsrelaterede udbændthed. I denne sammenhæng skal nævnes, at for arbejdsrelateret udbændthed ligger gengangerne i udgangspunktet ved runde 1 lidt lavere end hele gruppen, hvorved et yderligere fald alt andet lige vil være sværere at påvise. For den klientrelaterede udbændthed, ses heller ikke et fald, men tværtimod en lille stigning, når vi kun ser på gengangerne. Niveauet for personlig udbændthed ligger nogenlunde stabilt.

Ved yderligere afgrænsning til gengangernes individuelle gennemsnitsscore ser vi, at relativt få forbliver på samme niveau over tid, og at der i interventionsgruppen er nogenlunde samme andel der får en bedre score, som andelen der får en dårligere score ved runde 2. I kontrolgruppen er det især ved personlig udbændthed, hvor der ses en forskel. Her er der 10 procentpoint flere, som har en lavere score i runde 2 i forhold til andelen, der har en højere score i runde 2. Overordnet set gælder således, at for den personlige og arbejdsrelaterede udbændthed er det nogenlunde samme eller højere andel, som har et lavere niveau ved runde 2 i kontrolgruppen sammenlignet med interventionsgruppen, mens det for den klientrelaterede udbændthed er omvendt, idet interventionsgruppen har en relativ set højere andel med lavere udbændthed end kontrolgruppen. En mulig hypotese kunne være, at supervisionsgruppen er bedre rustet til at modstå presset i relation til den klientrelaterede udbændthed, der har tendens til en generel stigning i perioden. Denne tendens kan derved ikke bekræfte hypotesen om, at kontrolgruppens niveau er stabilt over tid jf. figur 1.

I arbejdet med udbændthed har analyserne vist, at det er relevant at skelne mellem de forskellige typer af udbændthed, da de ikke udvikler sig ens, ej heller har samme niveau i udgangspunktet.

I vurderingen af om niveauet i Koldings Kommunes plejecentrene er højt eller lavt generelt set, viser sammenligningen med PUMA-undersøgelsen, at niveau for de tre typer af udbændthed blandt medarbejderne

på plejecentrene i Kolding Kommune ligger under hovedstadsniveauet men over niveauet for en provinskommune. For klientrelateret udbrændthed har kontrolgruppen dog et relativt lavt niveau i Kolding Kommune.

De umiddelbare små forskydninger i niveauerne, som data viser, er ikke nok til nagelfaste konklusioner, men spørgsmålet er, om udviklingen fortsætter, og at der over en længere periode vil kunne ses mere tydelige forskydninger? For mennesker, der befinder sig på de kritiske niveauer af udbrændthed eller stress har det taget lang tid at opbygge niveauet, og det vil ofte tage meget langt tid at opnå et sundere niveau og lande på de mere ukritiske niveauer, hvorfor gentagne målingerne over tid kan være en fordel. Undersøgelsen er udelukkende baseret på selvvurderet opfattelse af stress og udbrændthed.

Derudover kan der være en risiko for at der blandt dem, der ikke svarer (udgør 49-39% af medarbejderne), kan der være en overvægt af medarbejdere, som føler sig meget stresset eller udbrændte og derved ikke har overskud til at deltage i undersøgelsen. Hvorvidt dette gør sig gældende er ikke yderligere undersøgt.

---

## 10 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. 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 Udbændthed, Motivation og arbejdsglæde. Slutrapport - samlet undersøgelsesrapport. 2009;(September). <https://amff.dk/media/11586/puma.pdf>

---

## 11 Bilag

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

### CBI

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

Spørgeskemaet består af tre dele.

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

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

---

#### 1. Personlig udbrændthed

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)