

Poängsättning COPSOQ III, Svensk standardversion

Denna PDF är skapad som ett verktyg för att överblicka poängsättningen och räkna ut resultatet för COPSOQ. Observera att PDF:en är skapad med utgångspunkt i COPSOQ III, svensk standardversion. Området kränkande beteende ligger sist i detta dokument med en separat beskrivning av hur resultatet för de skalor som ingår kan presenteras. Av bl.a. etiska skäl finns det inte poäng på skalorna inom området kränkande beteende.

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

1. För varje enskild fråga tilldelas svarspersonen en poäng. Frågorna använder poängen 0 – 25 – 50 – 75 – 100 för de fem svarsalternativen. En generell princip är att poängsättningen följer den riktning som skalans namn indikerar.
2. Generellt ställs flera frågor, exempelvis vad gäller inflytande i arbetet. Svaren läggs ihop till en skala vilket bidrar till tillförlitlighet och precision.
3. För varje enskild svarsperson räknas ett medelvärde fram för varje skala. Detta räknas ut som ett medelvärde av de poäng som personen har fått på de enskilda frågorna i skalan. Oftast finns flera frågor i en skala, och då blir det medelvärdet av dessa frågor. Medelvärdet kan ligga mellan 0 och 100.
4. Observera att en fråga är "felvänd" i förhållande till de andra frågorna inom den specifika skalan. Detta gäller frågan "Hur ofta överväger du att söka ett nytt jobb?" inom skalan "Engagemang i organisationen". Då vänder man på svarsalternativen för frågan så att det är höga krav, som får den högre poängen.
5. Om en svarsperson inte har svarat på samtliga frågor i en skala, använder man följande regel: Svarspersonen räknas med om vederbörande har svarat på åtminsten hälften av frågorna i skalan.
6. Man räknar därefter ut medelvärden för grupper av svarspersoner på var och en av skalorna.
7. Vid tolkning av resultat från en arbetsplatsundersökning är det nödvändigt att veta om skillnader i poäng är väsentliga och innebär en kännbar skillnad för medarbetarna. När man räknar med skalor från 0-100 vill det oftast vara så att skillnader på mindre än 5–10 poäng inte kan anses vara av särskild betydelse eftersom de personer som det hela rör sig om inte "kan känna skillnaden". Observera att statistisk signifikans är något annat. Statistisk signifikans används främst för forskningsändamål och är typiskt inte tillämpningsbart i det praktiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatser.
8. Är det då alltid bra att ligga högt på en skala? Svaret är nej! Det är exakt som med allt annat i livet. Det är bra att ha en hög lön, men inte att ha ett högt blodtryck. Så förhåller det sig också med skalorna i COPSOQ.

För att referera till svensk version av COPSOQ III, använd följande referens: Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergström, G., Burr, H. (2020) Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and Establishment of Benchmarks for Psychosocial Risk Management in Sweden. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol 17 (9), 3179.

| Område | Skala | Önsvärt högt/lågt värde | Variabelnamn | Frågor | Svarsalternativ | | | | |
|------------------------------------|------------------------|-------------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------|--------|------------|-----------------------|
| Krav i arbetet | Kvantitativa krav | Lågt | | | Alltid | Ofta | Ibland | Sällan | Aldrig/ nästan aldrig |
| | | | QD1 | Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | QD2 | Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra alla dina arbetsuppgifter? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Arbetstempo | Lågt | QD3 | Kommer du efter med ditt arbete? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | WP1 | Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Känslomässiga krav | Lågt | | | I mycket hög grad | I hög grad | Delvis | I låg grad | I mycket låg grad |
| | | | WP2 | Arbetar du i ett högt tempo under hela dagen? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | | | Alltid | Ofta | Ibland | Sällan | Aldrig/ nästan aldrig |
| | | | ED1 | Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | ED2 | Måste du hantera andra människors personliga problem i ditt arbete? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | | | I mycket hög grad | I hög grad | Delvis | I låg grad | I mycket låg grad |
| | | | ED3 | Är ditt arbete känslomässigt krävande? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| Arbetets organisering och innehåll | Inflytande | Högt | | | Alltid | Ofta | Ibland | Sällan | Aldrig/ nästan aldrig |
| | | | INX1 | Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | IN2 | Kan du påverka vem du arbetar tillsammans med? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | IN3 | Kan du påverka din arbetsmängd? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Utvecklingsmöjligheter | Högt | IN4 | Kan du påverka vad du gör i ditt arbete? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | | | I mycket hög grad | I hög grad | Delvis | I låg grad | I mycket låg grad |
| | | | PD2 | Har du möjlighet att lära dig något nytt genom ditt arbete? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | PD3 | Kan du använda ditt kunnande eller dina färdigheter i ditt arbete? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Variation i arbetet | Högt | PD4 | Erbjuder ditt arbete möjligheter att utveckla dina färdigheter? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | | | Alltid | Ofta | Ibland | Sällan | Aldrig/ nästan aldrig |
| | Mening i arbetet | Högt | VA1 | Är ditt arbete varierat? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | | | I mycket hög grad | I hög grad | Delvis | I låg grad | I mycket låg grad |
| | | | MW1 | Är ditt arbete meningsfullt? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |

| Område | Skala | Önsvärt högt/lågt värde | Variabelnamn | Frågor | Svarsalternativ | | | | |
|--------------------------|------------------------------|-------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------|---------------|---------------|------------------------------|
| | | | | | I mycket hög grad | I hög grad | Delvis | I låg grad | I mycket låg grad |
| Relationer och ledarskap | Förutsägbarhet | Högt | PR1 | Får du information i god tid på din arbetsplats t.ex. när det gäller viktiga beslut, förändringar och framtidsplaner? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | PR2 | Får du veta allt du behöver för att klara ditt arbete på ett bra sätt? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Erkännande | Högt | RE1 | Uppmärksammar och uppskattar ledningen din arbetsinsats? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | RE3 | Behandlas du rättvist på din arbetsplats? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Rolltydlighet | Högt | CL1 | Finns det klara mål för ditt arbete? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | CL2 | Vet du exakt vilka som är dina ansvarsområden? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | CL3 | Vet du precis vad som förväntas av dig i ditt arbete? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Rollkonflikter | Lågt | CO2 | Ställs det krav som strider mot varandra i ditt arbete? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | CO3 | Måste du ibland göra något som egentligen borde ha gjorts annorlunda? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | IT1 | Måste du ibland göra saker i ditt arbete som kan verka onödiga? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Ledarskapskvalitet | Högt | QL_T | I vilken utsträckning anser du att din närmaste chef – | | | | | |
| | | | QLX1 | ser till att samtliga medarbetare har bra utvecklingsmöjligheter? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | QL3 | är bra på att planera arbetet? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | QL4 | är bra på att hantera konflikter? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Socialt stöd från överordnad | Högt | | | Alltid | Ofta | Ibland | Sällan | Aldrig/ nästan aldrig |
| | | | SSX1 | Om du behöver är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | SSX2 | Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Socialt stöd från kollegor | Högt | SCX1 | Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | SCX2 | Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Social gemenskap i arbetet | Högt | SW1 | Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | SW2 | Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | SW3 | Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |

| Område | Skala | Önsvärt högt/lågt värde | Variabelnamn | Frågor | Svarsalternativ | | | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------|--------------|------------------|-------------------------|
| Samspel mellan individ och arbete | Engagemang i organisationen | Högt | | | I mycket hög grad | I hög grad | Delvis | I låg grad | I mycket låg grad |
| | | | CWX3 | Skulle du rekommendera andra att söka anställning på din arbetsplats? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | | | Alltid | Ofta | Ibland | Sällan | Aldrig/nästan aldrig |
| | | | CW4 | Hur ofta överväger du att söka ett nytt jobb? | 0 | 25 | 50 | 75 | 100 |
| | | | | | I mycket hög grad | I hög grad | Delvis | I låg grad | I mycket låg grad |
| | | | CW5 | Är du stolt över att vara en del av den organisation som du arbetar inom? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Arbetsengagemang | Högt | | | Alltid | Ofta | Ibland | Sällan | Aldrig |
| | | | WE1 | Jag känner mig full av energi när jag utför mitt arbete. | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | WE2 | Jag har ett brinnande intresse för mitt arbete. | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | WE3 | Jag är starkt engagerad i mitt arbete. | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Oro för arbetslöshet | Lågt | | | I mycket hög grad | I hög grad | Delvis | I låg grad | I mycket låg grad |
| | | | J11 | Oroar du dig för att bli arbetslös? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | J12 | Oroar du dig för att ny teknologi kan göra dig överflödig? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Oro för förändrade arbetsförhållanden | Lågt | J13 | Är du orolig för att det skulle bli svårt att hitta nytt arbete om du blev arbetslös? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | IW1 | Är du orolig för att bli omplacerad mot din vilja? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Kvalitet i arbetet | Högt | IW2 | Är du orolig för att dina arbetsuppgifter förändras mot din vilja? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | QW1 | I vilken utsträckning anser du att det är möjligt att utföra dina arbetsuppgifter med en tillfredsställande kvalitet? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Tillfredsställelse med arbetet | Högt | QW2 | Är du nöjd med kvaliteten på det arbete som utförs på din arbetsplats? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | | | Mycket tillfredsställd | Tillfredsställd | Varken eller | Otillfredsställd | Mycket otillfredsställd |
| | | | JS_T | Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är du med – | | | | | |
| JS1 | | | dina framtidsutsikter i jobbet? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 | |
| JS2 | | | de fysiska arbetsförhållandena? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 | |
| | JS3 | det sätt dina kunskaper används på? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 | | |
| | JS4 | ditt arbete som helhet, allt inräknat? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 | | |

| Område | Skala | Önsvärt högt/lågt värde | Variabelnamn | Frågor | Svarsalternativ | | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------|--------|------------|-------------------|
| | | | | | I mycket hög grad | I hög grad | Delvis | I låg grad | I mycket låg grad |
| Samspel mellan individ och arbete | Konflikt mellan arbete och privatliv | Lågt | WF2 | Känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | WF3 | Känner du att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | WF5 | Känner du att kraven i ditt arbete stör privatlivet? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| Socialt kapital | Horisontell tillit | Högt | TE3 | Litar medarbetarna i allmänhet på varandra? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Vertikal tillit | Högt | TM1 | Litar ledningen på att medarbetarna gör ett bra jobb? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | TMX2 | Kan medarbetarna lita på den information som kommer från ledningen? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | TM4 | Är det möjligt för medarbetarna att uttrycka sina åsikter och känslor? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Organisatorisk rättvisa | Högt | JU1 | Löses konflikter på ett rättvist sätt? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | JU2 | Blir medarbetarna uppskattade för en bra arbetsinsats? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| JU4 | | | Fördelas arbetsuppgifterna på ett rättvist sätt? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 | |
| Hälsa och välbefinnande | Självskattad hälsa | Högt | | | Utmärkt | Mycket god | God | Någorlunda | Dålig |
| | | | GH1 | I allmänhet, skulle du vilja säga att din hälsa är: | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Utbrändhet | Lågt | BO_T | Följande frågor avser hur du har haft det under de senaste 4 veckorna. | | | | | |
| | | | BO1 | Hur ofta har du saknat ork och energi? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | BO2 | Hur ofta har du varit fysiskt utmattad? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | BO3 | Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | Stress | Lågt | ST_T | Följande frågor avser hur du har haft det under de senaste 4 veckorna. | | | | | |
| | | | ST1 | Hur ofta har du haft svårt att koppla av? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| | | | ST2 | Hur ofta har du varit lättretlig? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 |
| ST3 | | | Hur ofta har du varit anspänd? | 100 | 75 | 50 | 25 | 0 | |

Område: Kränkande beteenden

På alla arbetsplatser bör det finnas en nolltolerans mot kränkande beteenden. Detta är också reglerat i lagstiftningen, där arbetsgivaren har ett tydligt ansvar för att förebygga olika typer av kränkande beteenden, samt utreda om situationen skulle uppstå. Denna skyldighet gäller även om kränkningarna sker efter arbetstid eller på andra platser, även digitala.

Kränkningar kan ske helt internt mellan medarbetare, men även utföras av externa parter så som kunder, klienter, brukare, patienter eller elever/studenter. Inom COPSOQ har vi två frågor för varje typ av kränkande beteende som undersöks. Frågorna är tidsspecifika och handlar om kränkningar som upplevts de senaste 12 månaderna. Den första frågan handlar om frekvensen av det kränkande beteendet. Den andra frågan ställs endast till de personer som valt något av "ja-alternativen" på den första frågan och handlar om vem som utfört det kränkande beteendet. Det ska vara möjligt att kryssa för fler än ett alternativ på den andra frågan.

Vid redovisning av frågorna inom området kränkande beteenden är det extra viktigt att vara uppmärksam på anonymiteten bevaras och att man särskilt beaktar antalet respondenter på enkätundersökningen.

Ett sätt att presentera resultatet på är att slå ihop resultatet för de olika "ja-alternativen" på varje skala, exempelvis såhär:

| Exempel på resultat från undersökning | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Har du under de senaste 12 månaderna varit utsatt för hot om våld på din arbetsplats? | |
| Ja, dagligen | 0% |
| Ja, varje vecka | 0% |
| Ja, varje månad | 4% |
| Ja, några gånger | 6% |
| Nej | 90% |

| Exempel på presentation av resultat från undersökning | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Har du under de senaste 12 månaderna varit utsatt för hot om våld på din arbetsplats? | |
| Ja | 10% |
| Nej | 90% |

| Område | Skala | Fråga |
|---------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kränkande beteenden | Hot om våld | Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för hot om våld på din arbetsplats? |
| | | Ja, dagligen |
| | | Ja, varje vecka |
| | | Ja, varje månad |
| | | Ja, några gånger |
| | | Nej |
| | Fysiskt våld | Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för fysiskt våld på din arbetsplats? |
| | | Ja, dagligen |
| | | Ja, varje vecka |
| | | Ja, varje månad |
| | | Ja, några gånger |
| | | Nej |
| | Mobbning | Med mobbing menas att man upprepade gånger blir utsatt för obehagliga eller kränkande handlingar, som det är svårt att försvara sig emot. Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för mobbing på din arbetsplats? |
| | | Ja, dagligen |
| | | Ja, varje vecka |
| | | Ja, varje månad |
| | | Ja, några gånger |
| | | Nej |
| | Digitala kränkningar | Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för kränkningar på sociala medier (t.ex. Facebook), via e-post eller SMS som har något med ditt arbete att göra? |
| | | Ja, dagligen |
| Ja, varje vecka | | |
| Ja, varje månad | | |
| Ja, några gånger | | |
| Nej | | |

| Följdfråga vid val av något av ja-alternativen (flera svarsalternativ är möjliga) |
|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Om ja, från vem? |
| Kollegor |
| En överordnad |
| Underställda |
| Klienter, kunder eller patienter |
| Om ja, från vem? |
| Kollegor |
| En överordnad |
| Underställda |
| Klienter, kunder eller patienter |
| Om ja, från vem? |
| Kollegor |
| En överordnad |
| Underställda |
| Klienter, kunder eller patienter |
| Om ja, från vem? |
| Kollegor |
| En överordnad |
| Underställda |
| Klienter, kunder eller patienter |

| Område | Skala | Fråga |
|---------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kränkande beteenden | Icke önskvärd sexuell uppmärksamhet | Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet på din arbetsplats? |
| | | Ja, dagligen |
| | | Ja, varje vecka |
| | | Ja, varje månad |
| | | Ja, några gånger |
| | | Nej |

| Följdfråga vid val av något av ja-alternativen |
|------------------------------------------------|
| Om ja, från vem? |
| Kollegor |
| En överordnad |
| Underställda |
| Klienter, kunder eller patienter |