



Det Nationale Forskningscenter
for Arbejdsmiljø

DPQ-Kort

**Udvikling og test af en kort
version af Dansk Psykosocialt
Spørgeskema (DPQ)**

Thomas Clausen, Simone Vestergaard Christiansen, Jeppe Karl Busk Sørensen,
Karl Bang Christensen og Reiner Rugulies

DPQ-Kort

Udvikling og test af kort version af Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ)

**Thomas Clausen, Simone Vestergaard Christiansen, Jeppe Karl Busk
Sørensen, Karl Bang Christensen, Reiner Rugulies**

NFA-rapport

Titel	DPQ-Kort
Undertitel	Udvikling og test af kort version af Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ)
Forfattere	Thomas Clausen, Simone Vestergaard Christiansen, Jeppe Karl Busk Sørensen, Karl Bang Christensen, Reiner Rugulies
Udgiver(e)	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Udgivet	September 2025
Finansiell støtte	Velliv Foreningen
ISBN	978-87-7904-444-9
Internetudgave	nfa.dk

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Lersø Parkallé 105
2100 København Ø
Tlf.: 39165200
Fax: 39165201
e-post: nfa@nfa.dk
Hjemmeside: nfa.dk

Forord

Det psykosociale arbejdsmiljø har stor betydning for helbred, trivsel og opgaveløsning blandt både ledere og medarbejdere.

Arbejdspladsens egen, lokale indsats omkring det psykosociale arbejdsmiljø kan således både bidrage til at styrke samarbejdet, opgaveløsningen og arbejdsglæden blandt ledere og medarbejdere. Og på den længere bane tyder forskningen på, at et godt psykosocialt arbejdsmiljø også bidrager til at understøtte et godt mentalt og somatisk helbred samt lavere sygefravær og styrket fastholdelse af medarbejdere på arbejdspladsen. Arbejdspladsen udgør dermed en vigtig forebyggelsesarena, og den lokale arbejdsmiljøindsats må derfor betragtes som et vigtigt element i den forebyggende indsats.

For at understøtte den lokale arbejdsmiljøindsats er det vigtigt, at der stilles forskningsbaserede værktøjer til rådighed, som arbejdspladser kan anvende, når de skal kortlægge det psykosociale arbejdsmiljø og dermed skabe et solidt videnskabsmæssigt fundament for den efterfølgende arbejdsmiljøindsats. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har gennem årene leveret spørgeskemaer, som arbejdspladser i Danmark har haft gavn af i forhold til at gennemføre spørgeskemabaserede kortlægninger af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen. NFA har senest udviklet Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ), og den arbejdspladsrettede version (DPQ-Arbejdspladsskema) har været flittigt brugt på både offentlige og private arbejdspladser.

Arbejdspladsernes erfaringer med DPQ-Arbejdspladsskema er generelt gode, men der har vist sig et behov for at udvikle en kort version af DPQ, hvilket kan understøtte en yderligere udbredelse af spørgeskemaet. Formålet med denne rapport er således at beskrive udviklingen af DPQ-Kort. I rapporten undersøger vi både de psykometriske egenskaber ved DPQ-Kort samt erfaringerne fra en række tests af spørgeskemaet, som er blevet gennemført på syv mindre arbejdspladser.

Vi ønsker at rette en tak til Lektor Henrik Lund, Institut for Mennesker og Teknologi, Roskilde Universitet, og Seniorforsker Jan Hyld Pejtersen, Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (VIVE) for gode og konstruktive kommentarer i deres lektørbedømmelse af en tidligere version af denne rapport. Endelig skal der rettes en varm tak til vores kollega, Karen Bo Frydendall (NFA), for årvågen korrekturlæsning af rapporten.

Udviklingen af DPQ-Kort er blevet finansieret af Velliv Foreningen, der har til formål at styrke den mentale sundhed på arbejdspladser i Danmark.

København, den 1. september 2025.

Thomas Clausen, Simone Vestergaard Christiansen, Jeppe Karl Busk Sørensen, Karl Bang Christensen og Reiner Rugulies

Indhold

Forord	4
Indhold	5
Sammenfatning	7
Summary	8
1. Indledning	9
1.1 DPQ: Dansk Psykosocialt Spørgeskema	10
1.1.1 Om DPQ-Arbejdspladsskema	11
1.2 Projektets formål	11
2. Måling af psykosocialt arbejdsmiljø i spørgeskemaer	13
2.1 Måling af psykosocialt arbejdsmiljø i DPQ-Arbejdspladsskema	13
2.2 Fremgangsmåde i udviklingen af DPQ-Kort	13
2.2 Endelig udgave af DPQ-Kort	14
Del 1: Kvantitativ analyse af DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort	16
3. Metode	16
3.1 Projektets kvantitative datagrundlag	16
3.1.1 Beskrivelse af datasæt 1	16
3.1.2 Beskrivelse af datasæt 2	17
3.1.3 Analyse af de kvantitative data	18
4. Resultater fra kvantitative analyser	21
4.1 Korrelationer mellem de udvalgte enkeltspørgsmål og de fulde skalaer i DPQ-Arbejdspladsskema	21
4.2 Hvordan måles de 16 dimensioner i de to versioner af DPQ?	23
4.2.1 Gennemsnit på multi-item skalaer og enkeltspørgsmål	23
4.2.2 Rangordning af job- og branchegrupper	25
4.3 Komparativ analyse af prædiktiv validitet	25
4.3.1 Udfald: Tilfredshed med psykosocialt arbejdsmiljø	26
4.3.2 Udfald: Depressive symptomer	27
4.3.3 Udfald: Langvarigt sygefravær	30
4.4. Sammenfatning og diskussion på rapportens Del 1	31
Del 2: Kvalitativ undersøgelse af erfaringer med DPQ-Kort	33
5. Arbejdspladsernes erfaringer med DPQ-Kort	33
5.1 Beskrivelse af de deltagende arbejdspladser	33
5.2 Metode	35
5.3 Test af DPQ-Kort	35
5.4 Rapportformat til tilbagemelding af resultater	36
5.4.1 Tilbagemeldingsrapportens opbygning	37
5.4.2 Indledning, procesvejledning og læsevejledning	38
5.4.3 Oversigtstabel og figurer i rapporten	39
5.4.4 Rapportens kapitler	39
5.4.5 Dialog og den videre proces på arbejdspladsen	40

5.4.6 Fokusområder for arbejdsmiljøindsatser på de seks arbejdspladser	41
5.4.7 Facilitering af resultater og proces	43
5.4.8 Samlet vurdering af DPQ-Kort og tilbagemeldingsrapport.....	44
5.5 Sammenfatning og diskussion på rapportens Del 2	45
6. Konklusion	46
Referencer	47
Appendix 1: DPQ-Kort	49
Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort	53
Appendix 2b: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort	70
Appendix 3: Resultater fra prospektive analyse af sammenhænge mellem DPQ og risiko for depression i 14 jobgrupper.....	87
Appendix 4: Skabelon til tilbagemeldings-rapport, arbejdspladsniveau	94
Appendix 5: Skabelon til tilbagemeldings-rapport, afdelingsniveau.....	135

Sammenfatning

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har udviklet Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ), der kan anvendes til undersøgelse og analyse af psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel. I den forbindelse har NFA udviklet DPQ-Arbejdspladsskema, der er en arbejdspladsrettet version af spørgeskemaet, der ved hjælp af 88 spørgsmål måler 30 dimensioner af psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel. Erfaringerne fra DPQ-Arbejdspladsskema er generelt gode, men der er også meget, der tyder på, at mange brugere finder, at spørgeskemaet er langt og at spørgeskemaets længde kan udgøre en barriere for yderligere udbredelse af spørgeskemaet.

I denne rapport beskriver vi udviklingen og testen af en kort version af DPQ-Arbejdspladsskema, som hedder DPQ-Kort. DPQ-Kort indeholder 23 spørgsmål som måler 23 dimensioner af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen inden for følgende seks områder:

- Arbejdets organisering
- Krav i arbejdet
- Samarbejde mellem kolleger
- Ledelse
- Negative handlinger
- Trivsel i arbejdet

Vores analyser viser overordnet, at DPQ-Kort, sammenlignet med DPQ-Arbejdspladsskema, tilbyder en tilfredsstillende måling af psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen, der kan danne udgangspunkt for den lokale indsats for at styrke psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel på mindre og mellemstore virksomheder.

I projektet har vi derfor også udviklet et rapportformat til tilbagemelding af resultater til de arbejdspladser, der måtte bruge DPQ-Kort til kortlægning af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen. Vi har testet DPQ-Kort på syv mindre virksomheder og har i samarbejde med disse virksomheder også testet og videreudviklet rapportformatet til tilbagemelding af resultater.

Samlet set viser resultaterne i denne rapport, at DPQ-Kort tilbyder et solidt og troværdigt alternativ til DPQ-Arbejdspladsskema. I denne sammenhæng er det dog vigtigt at være opmærksom på, at der vil være et trade-off mellem præcision eller enkelthed i forhold til, om man vælger at bruge DPQ-Arbejdspladsskema eller DPQ-Kort til at kortlægge det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på sin arbejdsplads. Fordelen ved at bruge DPQ-Arbejdspladsskema vil være, at man får den mest præcise måling af psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel, mens fordelene ved DPQ-Kort vil være, at det lige præcis er kort og dermed mere overskueligt at anvende i forbindelse med en kortlægning af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på konkrete arbejdspladser – både for arbejdspladsen som helhed og for de enkelte medarbejdere.

Summary

The National Research Centre for the Working Environment (NFA) has developed the Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ), which can be used to survey and analyze psychosocial working conditions and employee well-being. In this context, NFA has developed the DPQ-Workplace Questionnaire, a workplace-oriented version of the questionnaire, which deploys 88 questions to assess 30 dimensions of the psychosocial work environment and the well-being of employees. Overall, the experiences with the DPQ-Workplace Questionnaire have been positive, but there are also clear indications that many users find the questionnaire quite extensive, which may pose a barrier to its broader use in specific workplaces.

In this report we describe the development and test of a shorter version of the DPQ-Workplace Questionnaire, called DPQ-Short. DPQ-Short comprises 23 questions measuring 23 dimensions of the psychosocial work environment and well-being in the workplace across the following six areas:

- Work organization
- Demands at work
- Cooperation among colleagues
- Leadership
- Negative acts
- Work-related well-being

Overall, our analyses suggest that the DPQ-Short, compared to the full DPQ-Workplace Questionnaire, provides a satisfactory assessment of the psychosocial work environment and well-being at the workplace, which can serve as a starting point for local efforts to improve psychosocial working conditions and employee well-being; particularly in small and medium-sized enterprises.

As part of this project, we have also developed a reporting format for providing feedback to workplaces that use the DPQ-Short to map their psychosocial work environment and employee well-being. We tested the DPQ-Short in seven small companies and, in collaboration with these companies, also tested and refined the reporting format for reporting results to the workplaces.

In conclusion, the findings of this report show that the DPQ-Short offers a solid and credible alternative to the full DPQ-Workplace Questionnaire. It is important, however, to be aware that there will be a trade-off between precision and simplicity depending on whether one chooses to use the DPQ-Workplace Questionnaire or the DPQ-Short to assess psychosocial working conditions and employee well-being in the workplace. The advantage of using the full DPQ-Workplace Questionnaire is that it provides the most precise measurement of work environment and well-being, while the benefit of the DPQ-Short exactly is its brevity, making it more accessible and manageable for mapping the psychosocial work environment and well-being—both for the organization and for individual employees.

1. Indledning

Forskningen viser, at det psykosociale arbejdsmiljø hænger tæt sammen med medarbejdernes trivsel og helbred (1-3), sygefravær (4, 5) og opgaveløsning (6). På den baggrund har ledere og medarbejdere på arbejdspladser i Danmark mange gode grunde til at være opmærksomme på den lokale indsats omkring det psykosociale arbejdsmiljø. En metode til at skabe handlingsorienteret viden omkring det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på en arbejdsplads kan være at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse.

Spørgeskemaer er på mange måder velegnede til måling af det psykosociale arbejdsmiljø på arbejdspladser. For det første giver spørgeskemametoden mulighed for, at man kan undersøge komplekse fænomener, som fx psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel, i større populationer. Når man undersøger det psykosociale arbejdsmiljø på en arbejdsplads ved hjælp af spørgeskemaer, er det også muligt at sammenligne resultaterne for forskellige grupper, som fx afdelinger på en arbejdsplads, samt at følge udviklingen over tid.

For det andet giver et velkonstrueret spørgeskema en systematik i kortlægningen af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen således, at man med spørgeskemaundersøgelsen sikrer, at man får skabt viden om de væsentligste aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen.

For det tredje baserer en spørgeskemabesvarelse sig på svarpersonernes generelle oplevelser og erfaringer fra arbejdspladsen. Resultaterne fra en spørgeskemaundersøgelse baserer sig således på svarpersonernes egne oplevelser af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen. Det må betragtes som en styrke ved metoden, da medarbejderne på en arbejdsplads kan betegnes som eksperter i deres eget arbejdsmiljø. Ved at bruge spørgeskemaer til beskrivelse af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på en arbejdsplads, kan man sige, at arbejdsmiljøet bliver beskrevet af de personer, der har det bedste kendskab til det.

Ved at bruge spørgeskemaer, sikrer man for det fjerde, at alle medarbejdere har lige muligheder for at bidrage til at beskrive det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen.

Endelig giver spørgeskemametoden også gode muligheder for at sikre svarpersonens anonymitet og fortrolighed i svarsituationen og i den efterfølgende bearbejdning af besvarelserne. Denne anonymitet øger muligheden for, at de svar, som svarpersonen giver, afspejler svarpersonens faktiske oplevelse af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen – også i forhold til de aspekter af arbejdsmiljøet, der kan være vanskelige at tale om, som fx mobning eller samarbejdsvanskeligheder i forhold til ledere og/eller kolleger.

På trods af disse fordele, er spørgeskemametoden også forbundet med nogle ulemper. Spørgeskemadata beskrives ofte som et 'øjebliksbillede', og selvom en sådan beskrivelse ikke nødvendigvis yder spørgeskemadata retfærdighed, skal det anerkendes, at man ved at anvende spørgeskemadata ikke kan beskrive eller forstå den fulde kompleksitet i medarbejdernes oplevelse af det psykosociale arbejdsmiljø på en arbejdsplads.

Herudover er der også mange arbejdspladser, der oplever vanskeligheder med at overføre resultaterne fra abstrakte kategorier i et spørgeskema, som fx 'rolleklarhed', 'arbejdsomfang' og 'ledelseskvalitet', til den daglige praksis på arbejdspladsen.

Hvis man gennemfører en spørgeskemaundersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på en arbejdsplads, vil det derfor altid være en god ide, at man på arbejdspladsen bruger resultaterne som afsæt for en dialog om, hvad resultaterne fortæller om det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen, samt hvilke handlemuligheder undersøgelsen anviser: Er der nogle problemer i det psykosociale arbejdsmiljø, der skal gøres noget ved? Eller er der nogle ting, der går godt, som man skal gøre en indsats for at holde fast i?

På den baggrund kan det siges, at spørgeskemametoden tilbyder et stærkt værktøj i forhold til at kortlægge psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladser og på den baggrund identificere mulige indsatser, der kan bringes i spil for at understøtte arbejdsmiljø, trivsel og opgaveløsning på arbejdspladsen.

1.1 DPQ: Dansk Psykosocialt Spørgeskema

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har udviklet Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ).¹ DPQ er et forskningsbaseret spørgeskema, der kan anvendes til at undersøge det psykosociale arbejdsmiljø inden for følgende områder:

- Arbejdets organisering
- Krav i arbejdet
- Samarbejde mellem kolleger
- Ledelse
- Forandringer
- Negative handlinger
- Trivsel i arbejdet

Der er udviklet to versioner af DPQ-spørgeskemaet:

- Et forskningsskema, der med 118 spørgsmål måler 38 forskellige dimensioner af psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel
- Et arbejdspladsskema, der med 88 spørgsmål måler 30 forskellige dimensioner af psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel

DPQ-spørgeskemaet er et valideret spørgeskema, der er blevet udviklet gennem en langvarig proces, der både har baseret sig på kvalitative og kvantitative metoder. Resultaterne af valideringsanalyserne er offentliggjort i en dansksproget dokumentationsrapport (7) og i to videnskabelige artikler, der er offentliggjort i internationale videnskabelige tidsskrifter med fagfællebedømmelse (2, 8). Resultaterne af

¹ Når vi omtaler DPQ i generelle termer, henviser vi enten til 'DPQ' eller 'DPQ-spørgeskemaet'. Når vi henviser til mere specifikke versioner af skemaet, bruger vi betegnelserne 'DPQ-Forskningskema', 'DPQ-Arbejdspladsskema' eller 'DPQ-Kort'.

valideringsanalyserne viser, at DPQ tilbyder en valid og reliabel måling af psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel.

DPQ-spørgeskemaet måler altså, kort sagt, det, det skal måle, og resultaterne viser også, at de udviklede måleinstrumenter for de enkelte dimensioner af det psykosociale arbejdsmiljø hænger sammen med indikatorer på arbejdstageres helbred og trivsel, som fx jobtilfredshed (7), depressive symptomer (2) og langvarigt sygefravær (2). På denne baggrund forekommer det således oplagt at anvende DPQ-spørgeskemaet i forebyggelsesøjemed på konkrete arbejdspladser.

1.1.1 Om DPQ-Arbejdspladsskema

Som nævnt ovenfor, har NFA udviklet en version af DPQ, som konkrete arbejdspladser kan bruge til at 'tage temperaturen' på det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen. DPQ-Arbejdspladsskema er en ægte delmængde af DPQ-Forskningsskema og indeholder som nævnt 88 spørgsmål, der måler 30 forskellige dimensioner af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen. De 30 dimensioner er udvalgt i samarbejde med en følgegruppe, bestående af arbejdsmarkedets parter.

Erfaringerne med brugen af DPQ-Arbejdspladsskema på konkrete arbejdspladser er gode, og spørgeskemaet bliver anvendt af flere private og offentlige arbejdspladser.² NFA har også brugt DPQ-Arbejdspladsskema på hjemmesiden 'trivelspakke.dk'. For det første gav trivelspakke.dk arbejdspladser mulighed for at bruge DPQ-Arbejdspladsskema til at gennemføre en kortlægning af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen. For det andet gav trivelspakke.dk adgang til et procesværktøj, som arbejdspladserne kunne bruge som en procesunderstøttende guide, der ledte dem gennem de trin, der skulle til, for at de kunne omsætte resultater fra en spørgeskemabaseret kortlægning til konkrete forbedringer i arbejdsmiljø og trivsel (9).

En evaluering af trivelspakke.dk viser, at mange arbejdspladser har gode erfaringer med at kortlægge arbejdsmiljøet ved hjælp af DPQ-Arbejdspladsskema og at tilbagemeldingen af resultater fra spørgeskemaundersøgelsen har været handlingsanvisende og brugbare (9). Men det betones også af flere aktuelle og potentielle brugere, at DPQ-Arbejdspladsskema er langt, og at det kunne blive mere udbredt, hvis der blev udviklet en kortere version.

1.2 Projektets formål

Formålet med nærværende projekt har således været at udvikle en kortere version af DPQ-spørgeskemaet end det aktuelle DPQ-Arbejdspladsskema.

² Kilde: Rapportens førsteforfatters egen kommunikation med brugere af DPQ-Arbejdspladsskema.

En kort version af spørgeskemaet vil styrke tilgængeligheden af validerede spørgeskemaer, der kan anvendes som led i indsatser omkring det psykosociale arbejdsmiljø, der kan bidrage til at forebygge mistrivsel blandt medarbejdere på arbejdspladser i Danmark. En anden central leverance fra projektet har været et handlingsorienteret rapportformat for tilbagemelding af resultater til de arbejdspladser, der anvender den korte version af DPQ, som vi i det følgende vil kalde DPQ-Kort.

I denne rapport præsenterer vi følgende resultater fra kvantitative og kvalitative analyser af DPQ-Kort.

1. Resultater fra en række kvantitative analyser, hvor vi sammenligner DPQ-Kort med den fulde version af DPQ-Arbejdspladsskema.
2. Resultater fra en kvalitativ interviewundersøgelse på syv mindre arbejdspladser, der har deltaget i en pilottest af DPQ-Kort.

I forbindelse med testen af DPQ-Kort har vi betjent os af såvel kvantitative som kvalitative metoder. Vi har anvendt kvantitative metoder i den komparative analyse af de psykometriske egenskaber af DPQ-Kort og DPQ-Arbejdspladsskema.

Vi har bragt kvalitative metoder i anvendelse i den del af projektet, hvor vi har undersøgt erfaringerne med brugen af DPQ-Kort samt det udviklede rapportformat for tilbagemelding af resultater på syv mindre virksomheder.

2. Måling af psykosocialt arbejdsmiljø i spørgeskemaer

I det følgende vil vi kort beskrive, hvordan vi operationaliserer og måler forskellige dimensioner af psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel i DPQ-Arbejdspladsskema og den fremgangsmåde, vi har anvendt i forbindelse med udviklingen af DPQ-Kort.

2.1 Måling af psykosocialt arbejdsmiljø i DPQ-Arbejdspladsskema

Når vi skal måle psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel ved hjælp af spørgeskemaer, har vi den udfordring, at vi skal måle nogle komplekse ikke-observerbare fænomener. Det gør vi bedst ved at stille flere spørgsmål (items) om den samme dimension, hvilket tillader os at belyse forskellige aspekter af de fænomener, som vi ønsker at måle. Sådan et mål, hvor der indgår flere spørgsmål (items), kalder vi også en multi-item skala.

For at måle de enkelte dimensioner så godt som muligt, stiller vi som regel flere spørgsmål om samme dimension, hvilket giver en mere præcis og pålidelig måling af dimensionen. De fleste dimensioner inden for det psykosociale arbejdsmiljø, som vi måler i DPQ-Arbejdspladsskema, har vi således målt ved at stille to, tre eller fire spørgsmål, og efter at have undersøgt, om disse spørgsmål korrelerer tilfredsstillende med hinanden, lægges de sammen i en multi-item skala for den givne dimension af det psykosociale arbejdsmiljø. Andre dimensioner måles ved blot at stille et enkelt spørgsmål.

2.2 Fremgangsmåde i udviklingen af DPQ-Kort

I forbindelse med udviklingen af DPQ-Kort har forskergruppen overvejet tre strategier:

1. Der skæres ned i antallet af dimensioner, der måles i DPQ-Arbejdspladsskemaet, men antallet af spørgsmål, der anvendes til at operationalisere hver dimension (multi-item skala), bevares.
2. Antallet af dimensioner bibeholdes, men antallet af spørgsmål, der anvendes til at operationalisere hver dimension (multi-item skala), reduceres.
3. Både antallet af dimensioner og antallet af spørgsmål, der anvendes til at operationalisere hver dimension (multi-item skala), reduceres.

I evalueringen af trivselspakke.dk fremhæver mange brugere det som en styrke, at spørgeskemaet belyser mange forskellige dimensioner af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen. Det giver gode muligheder for at 'komme godt omkring' det psykosociale arbejdsmiljø, når man drøfter resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen på arbejdspladsen (9). Disse tilbagemeldinger peger således i retning af strategi nummer to. Men for at projektet også kommer til at resultere i et kort spørgeskema, har vi valgt at tage udgangspunkt i strategi nummer 3, der anviser en reduktion i såvel antallet af dimensioner som antallet af spørgsmål i spørgeskemaet. Som det fremgår af afsnit 2.2 neden for, har vi således reduceret antallet af dimensioner fra 30 til 23 og antallet af spørgsmål fra 88 til 23.

I forbindelse med udviklingen af DPQ-spørgeskemaet gennemførte forskergruppen en kognitiv test af de enkelte spørgsmåls forståelighed, indhold og relevans i forhold til interviewpersonens arbejdsituation. Den kognitive test blev gennemført i en række kvalitative interviews med repræsentanter fra 13 forskellige branchegrupper og har bidraget til at sikre spørgeskemaets indholdsvaliditet (7). Denne indholdsvaliditet vil således også være gældende for de enkeltspørgsmål (items), der indgår i DPQ-Kort.

Herudover har vi i udvælgelsen af de konkrete spørgsmål været opmærksomme på at udvalgte spørgsmål med et handlingsanvisende indhold og har derfor i videst muligt omfang udvalgt spørgsmål, der knytter sig tæt an til den konkrete opgaveløsning, der er på arbejdspladsen. Det giver en fælles opgaverelateret reference til den efterfølgende drøftelse af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen omkring det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen, der bør finde sted på arbejdspladsen i kølvandet på spørgeskemaundersøgelsen.

2.2 Endelig udgave af DPQ-Kort

Den endelige udgave af DPQ-Kort indeholder således 23 spørgsmål, der belyser 23 forskellige dimensioner af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen – se tabel 2.1.³ DPQ-Kort indeholder spørgsmål fra seks af de syv overordnede områder fra DPQ-Arbejdspladsskema (arbejdets organisering, krav i arbejdet, samarbejde, ledelse, negativ adfærd og trivsel i arbejdet). Området 'Forandringer' fra DPQ-Arbejdspladsskema indgår *ikke* i DPQ-Kort.

Tabel 2.1: Områder, dimensioner og spørgsmål, der er inkluderet i DPQ-Kort-spørgeskemaet

Område	Dimension	Spørgsmål
Krav i arbejdet	Arbejdstempo (2)	Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?
	Arbejdsomængde (4)	Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?
	Følelsesmæssige krav (3)	Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?
Arbejdets organisering	Indflydelse i arbejdet (4)	Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?
	Udviklingsmuligheder (4)	Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?
	Klare mål i arbejdet (4)	Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?
	Muligheder for at løse arbejdsopgaver (4)	Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?
	Unødvendige arbejdsopgaver (4)	Bliver dit arbejde besværliggjort af u hensigtsmæssige arbejdsgange?
Samarbejde	Samarbejde mellem kolleger (4)	Er du og dine kolleger gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?

³ Se også Appendix 1 for oversigt over DPQ-Kort med både instruktionstekster, spørgsmål og svarkategorier.

	Tillid mellem kolleger (4)	Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt?
Ledelse	Ledelseskvalitet (4)	Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?
	Social støtte fra nærmeste leder (2)	Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?
	Retfærdighed (4)	Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads?
	Medarbejder-inddragelse (3)	Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene?
	Anerkendelse (1)	Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads?
Negativ adfærd	Trusler (1)	Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde?
	Vold (1)	Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?
	Mobning (1)	Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde inden for de seneste 12 måneder?
	Seksuel chikane (1)	Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?
Trivsel i arbejdet	Mening i arbejdet (4)	Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?
	Konflikt mellem arbejdsliv og privatliv (2)	Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?
	Stress (1)	Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de seneste to uger?
	Jobtilfredshed (1)	Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?

Note: Parentesen ud for navnet på hver dimension angiver, hvor mange spørgsmål, der indgår i operationaliseringen af multi-item skalaen.

DPQ-Kort-spørgeskemaet indeholder således 23 spørgsmål. For de fire spørgsmål under området 'Negativ adfærd' indeholder spørgeskemaet to opfølgningsspørgsmål til de personer, der svarer, at de har været udsat for enten trusler, vold, mobning og/eller seksuel chikane. Disse spørgsmål drejer sig om 1) hvem, der har stået bag den negative adfærd (fx leder, kollega, underordnet eller ekstern (fx kunder, klienter eller patienter)) og 2) om problemet er blevet løst. For spørgsmålet om stress bliver der stillet et opfølgningsspørgsmål, der fokuserer på den oplevede kilde til den rapporterede stress: arbejde, privatliv eller både arbejde og privatliv.

Del 1: Kvantitativ analyse af DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

I rapportens første del, vil vi præsentere resultater fra en komparativ kvantitativ analyse af de psykometriske egenskaber ved DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort.

3. Metode

I det følgende vil vi kort beskrive det kvantitative datagrundlag for analyserne. I analyserne vil vi sammenligne de 16 multi-item-skalaer med fire, tre eller to items fra DPQ-Arbejdspladsskema med de enkeltspørgsmål (items), der er udvalgt til at måle de relevante dimensioner i DPQ-Kort.

3.1 Projektets kvantitative datagrundlag

Vi har anvendt følgende datasæt til analysen af de psykometriske egenskaber i DPQ-Kort:

1. Data fra valideringsanalyserne for DPQ-Forskningsskema, der er indsamlet i 2015 (7, 8)
2. Data fra den nationale referenceundersøgelse for DPQ-Arbejdspladsskema, der er indsamlet i 2019 (10, 11).

3.1.1 Beskrivelse af datasæt 1

I forbindelse med udviklingen af DPQ-Forskningsskema gennemførte vi i april 2015 en spørgeskemaundersøgelse, hvor vi udsendte spørgeskemaer til 8.958 personer, der var stratificeret i følgende 14 jobgrupper.

1. Almindeligt kontorarbejde
2. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere
3. Postbudearbejde
4. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)
5. Salgsarbejde i butik
6. Teknisk tegnearbejde
7. Undervisning på grundskoleniveau (børn, 1.-10. klasse)
8. Politiarbejde
9. Smedearbejde
10. Arbejde med privatkunder – standardprodukter (Bankrådgivere)
11. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser
12. Almindeligt lægearbejde
13. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg
14. Ledelse inden for forretningsservice og administrative funktioner

De 14 jobgrupper blev udtrukket med henblik på at repræsentere forskellige positioner på arbejdsmarkedet for så vidt angår type af arbejde (vidensarbejde, omsorgsarbejde,

produktionsarbejde og salgsarbejde) og forskellige uddannelsesniveauer (kort, mellemlangt og langt).

Dataindsamlingen blev gennemført som en internetbaseret undersøgelse. Svarpersoner, der ikke umiddelbart besvarede spørgeskemaet, blev først rykket pr. brev og siden pr. telefon. I forbindelse med afslutningen af rykkerproceduren fik svarpersoner, der endnu ikke havde svaret, tilsendt et papirspørgeskema. Denne undersøgelse vil i det følgende blive omtalt som 'baselineundersøgelsen'.

I alt deltog 4.340 af de 8.958 inviterede svarpersoner i baselineundersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 48,4. På tværs af de 14 jobgrupper varierede svarprocenten mellem 35 procent (Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)) og 62 procent (Teknisk tegnearbejde).

Herefter blev alle 4.340 deltagere i baselineundersøgelsen bedt om at besvare et kort spørgeskema om deres helbred og trivsel ca. seks måneder efter baseline. Formålet med denne del af dataindsamlingen var at undersøge den prædiktive validitet for de skalaer, der blev udviklet til DPQ. Af de 4.340 svarpersoner, der deltog i første runde, fik vi kontakt med 4.319, og 2.540 af disse mulige svarpersoner valgte at besvare det andet opfølgningsspørgeskema. Denne undersøgelse vil i det følgende blive omtalt som 'follow-up-undersøgelsen'.

Datasæt nummer 1 giver således mulighed for at foretage analyser på data, der er indsamlet på samme tid (tværsnitsanalyser) og på forskellige tidspunkter (prospektive analyser). For en nærmere beskrivelse af datasæt 1, henvises til en række publikationer fra Clausen og kolleger (2, 7, 8).

3.1.2 Beskrivelse af datasæt 2

I efteråret 2019 gennemførte NFA en dataindsamling, der havde til formål at tilvejebringe et datagrundlag for DPQ-Arbejdspladsskema, der var repræsentativt for arbejdstagere i Danmark. Deltagerne i denne spørgeskemaundersøgelse er stratificeret i 19 brancheområder og er inden for hvert af de 19 brancheområder blevet udtrukket tilfældigt i e-Indkomstregistret, som indeholder oplysninger om lønudbetalinger til borgere i Danmark. De 19 branchegrupper er:

1. Landbrug, skovbrug og fiskeri
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed
3. Bygge og anlæg
4. Handel med direkte kundekontakt
5. Handel uden direkte kundekontakt
6. Transport
7. Hoteller og restauranter
8. Information og kommunikation
9. Finansiering og forsikring
10. Vidensservice
11. Rengøring og anden operationel service

12. Offentlig administration
13. Forsvar, politi og retsvæsen
14. Undervisning: Grundskole
15. Undervisning: Ungdoms- og videregående uddannelse
16. Sundhedsvæsen
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.
19. Kultur og fritid

Deltagerne blev kontaktet via e-Boks og fik tilsendt invitationsbrev og op til fire påmindelser i dataindsamlingsperioden. Deltagere, der ikke havde adgang til e-Boks, blev kontaktet pr. brev.

Over 12.000 deltagere inden for 19 brancheområder blev udtrukket til at deltage i denne spørgeskemaundersøgelse. Brancheområderne er defineret på baggrund af en tilpasset version af Danmarks Statistiks klassifikation "Dansk Branchekode 2007" (DB07). Vi fik helt eller delvist svar fra 5.046 arbejdstagere, hvilket giver en svarprocent på 41,3. Mænd udgjorde 47,7 procent af deltagerne, mens kvinder udgjorde 52,3 procent.

Datasæt nummer 2 giver mulighed for at foretage analyser på data, der er indsamlet på samme tid (tværsnitsanalyser). For en nærmere beskrivelse af datasæt 2, henvises til følgende publikation (10).

3.1.3 Analyse af de kvantitative data

I de kvantitative analyser, hvor vi sammenligner DPQ-Kort med DPQ-Arbejdspladsskema, har vi både gennemført analyser af tværsnitsdata (dvs. baselineundersøgelsen i datasæt 1 og datasæt 2) og longitudinelle data (dvs. follow-upundersøgelsen i datasæt 1).

3.1.3.1 Korrelationsanalyser

I analyserne af datasæt 1 og datasæt 2 har vi undersøgt, hvordan de enkeltspørgsmål (items), der er udvalgt til DPQ-Kort, korrelerer med de 16 multi-item skalaer med fire, tre eller to items, som indgår i DPQ-Arbejdspladsskema.

Disse analyser er gennemført som korrelationsanalyser (Pearson's produkt moment korrelationer r) og resultaterne fortolkes med afsæt i Cohen (12), som anbefaler at r større end 0,5 betragtes som en stærk sammenhæng mellem to variable.

3.1.3.2 Analyser af gennemsnit

I analyserne af datasæt 1 og datasæt 2 har vi også undersøgt gennemsnit på de dimensioner, der indgår i hhv. DPQ-Kort og i DPQ-Arbejdspladsskemaet – både for de samlede populationer og for de forskellige job- og branchegrupper, der indgår i de to datasæt. I DPQ-Kort måles alle dimensioner af det psykosociale arbejdsmiljø med enkeltspørgsmål og i DPQ-Arbejdspladsskema måles 16 af disse dimensioner i multi-item skalaer med 4, 3 eller 2 spørgsmål. I disse analyser undersøger vi, hvordan de forskellige job- og branchegrupper, der indgår i datasæt 1 og datasæt 2, rangordner sig,

når vi går fra den fulde multi-item skala fra DPQ-Arbejdspladsskema til det enkeltspørgsmål, der er udvalgt til DPQ-Kort.

I disse analyser har vi beregnet gennemsnitsscorer på de enkelte multi-item skalaer og enkeltspørgsmål, hvor gennemsnitsscoren kan variere mellem 0 og 100, og hvor en score på 100 er udtryk for den højest mulige score på en given dimension. De enkelte job- og branchegrupper er efterfølgende blevet rangordnet efter gennemsnitsscorer på de enkelte multi-item skalaer fra DPQ-Arbejdspladsskema og på de enkelte spørgsmål, der indgår i DPQ-Kort. Det er efterfølgende blevet undersøgt i hvor høj grad, der er overensstemmelse mellem den måde, de to spørgeskemaer rangordner job- og branchegrupperne på. Disse analyser er gennemført som tværseksanalyser.

For at undersøge graden af overensstemmelse i den , som hhv. den fulde multi-item skala og det udvalgte enkeltspørgsmål rangordner forskellige job- og branchegrupper på, har vi for hver dimension foretaget en korrelationsanalyse (Pearson's r) af de enkelte grupper rangorden blandt de job- og branchegrupper, der indgår i datasæt 1 og datasæt 2.

3.1.3.3 Analyser af sammenhænge mellem dimensionerne i DPQ og relevante udfald

I disse analyser har vi undersøgt de prospektive sammenhænge mellem dimensionerne i de to versioner af DPQ (Multi-item skalaer i DPQ-Arbejdspladsskema og enkeltspørgsmål i DPQ-Kort) og de tre følgende udfaldsvariable:

- Tilfredshed med psykisk arbejdsmiljø (Målt med spørgsmålet: Hvor tilfreds er du med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads? (2, 7, 8)). I denne analyse har vi anvendt follow-up undersøgelsen fra datasæt 1.
- Depression (MDI) (2, 13, 14) (Målt med spørgeskemaet Major Depression Inventory (MDI), der indeholder 12 spørgsmål. MDI resulterer i en score mellem 0 og 50, og en klinisk valideringsanalyse viser, at en MDI-score på 21 eller derover indikerer depression (13). I denne analyse har vi anvendt follow-up undersøgelsen fra datasæt 1.
- Langvarigt sygefravær (2, 15) (Målt som mindst seks sammenhængende uger med sygefravær i det nationale DREAM-register⁴ i en opfølgingsperiode på 12 måneder efter spørgeskemaundersøgelsen). I denne analyse har vi anvendt baselineundersøgelsen fra datasæt 1, som er blevet koblet med data fra DREAM-registret.

Vi har gennemført prospektive analyser af sammenhænge mellem dimensionerne i de to versioner af DPQ og udfaldsvariablen '*Tilfredshed med psykisk arbejdsmiljø*' ved hjælp af multipel lineær regressionsanalyse. I analyserne har vi undersøgt sammenhængene mellem multi-item skalaer og enkeltspørgsmål fra de to versioner af DPQ målt ved baseline og udfaldsvariablen '*Tilfredshed med psykisk arbejdsmiljø*' målt ved follow-up. I analyserne har vi justeret for udfaldsvariablen målt ved baseline.

⁴ DREAM er et nationalt register, der indeholder oplysninger om alle udbetalinger af overførselsindkomster i Danmark, herunder sygedagpenge.

Vi har undersøgt de prospektive sammenhænge mellem dimensionerne i de to versioner af DPQ og risikoen for depression ved hjælp af multipel logistisk regressionsanalyse. I analyserne har vi undersøgt sammenhængene mellem multi-item skalaer og enkeltspørgsmål fra de to versioner af DPQ målt ved baseline og risikoen for en MDI-score på 21 eller derover ved follow-up. I analyserne har vi ekskluderet svarpersoner med en MDI-score på 21 eller derover ved baseline, og analysen viser således sammenhængen mellem psykosociale arbejdsmiljøfaktorer og risikoen for, at der opstår depression (dvs. MDI-score på 21 eller derover) blandt svarpersonerne i løbet af den seks-måneders opfølgningsperiode.

Vi har undersøgt de prospektive sammenhænge mellem dimensionerne i de to versioner af DPQ og risikoen for langvarigt sygefravær ved hjælp af multipel Cox regressionsanalyse. I analyserne har vi undersøgt sammenhængene mellem multi-item skalaer og enkeltspørgsmål fra de to versioner af DPQ målt ved baseline og udfaldsvariablen langvarigt sygefravær i løbet af en 12 måneders opfølgningsperiode. I disse analyser har vi ekskluderet svarpersoner med langvarigt sygefravær i de 24 måneder, der gik forud for spørgeskemaundersøgelsen.

Alle analyser er gennemført i SAS, og de multiple regressionsanalyser er justeret for svarpersonernes køn, alder og jobgruppe. Alle uafhængige variable fra DPQ er blevet standardiseret.

4. Resultater fra kvantitative analyser

I de følgende tre afsnit præsenterer vi resultaterne fra de komparative kvantitative analyser af de psykometriske egenskaber af de 16 multi-item skalaer fra DPQ-Arbejdspladsskema og de 16 enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort, der repræsenterer de 16 multi-item skalaer. I disse analyser belyser vi følgende problemstillinger:

1. Hvordan korrelerer de udvalgte enkeltspørgsmål i DPQ-Kort med de 16 multi-item skalaer fra DPQ-Arbejdspladsskema, der består af enten 4, 3 eller 2 spørgsmål?
2. Hvordan er de gennemsnitlige skalascores for de 16 dimensioner i de to versioner af DPQ-spørgeskemaet? Og hvordan rangordnes de forskellige job- og branchegrupper i hhv. 16 multi-item skalaer fra DPQ-Arbejdspladsskema og det enkeltspørgsmål fra disse multi-item skalaer, der er udvalgt til DPQ-Kort?
3. Hvordan hænger de 16 multi-item skalaer fra DPQ-Arbejdspladsskema med 4, 3 eller 2 spørgsmål og det enkeltspørgsmål fra disse skalaer, der er udvalgt til DPQ-Kort, sammen med relevante udfaldsvariable i prospektive analyser?

4.1 Korrelationer mellem de udvalgte enkeltspørgsmål og de fulde skalaer i DPQ-Arbejdspladsskema

Tabel 4.1 viser, at de udvalgte enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort korrelerer højt med de multi-item skalaer fra DPQ-Arbejdspladsskema, som de er udvalgt fra. Disse resultater viser sig i analyserne af begge datasæt.

Med en enkelt undtagelse er alle korrelationer i de to datasæt højere end 0,8, hvilket viser, at der er en høj grad af overensstemmelse mellem den måling af de enkelte dimensioner af psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel, der tilbydes i de to spørgeskemaer. Alle korrelationer ligger således klart over 0,5, som i litteraturen anses for at være udtryk for en stærk korrelation mellem to variable (12).

Resultaterne fra denne komparative analyse, tyder således på, at de enkeltspørgsmål, der er udvalgt til DPQ-Kort, tilbyder en tilfredsstillende måling af de 16 dimensioner af psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel, når man sammenligner med DPQ-Arbejdspladsskema.

Tabel 4.1: Pearson's r korrelationer mellem multi-item skalaer og enkeltspørgsmål for de 16 dimensioner af DPQ-Arbejdspladsskema, der måles med mere end ét spørgsmål: Resultater fra datasæt 1 og 2

Multi-item skala	Enkeltspørgsmål	Datasæt 1	Datasæt 2
Område: Krav i arbejdet			
Arbejdstempo (2)	Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	0,86	0,89
Arbejdsmængde (4)	Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	0,80	0,84
Følelsesmæssige krav (3)	Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?	0,84	0,85
Område: Arbejdets organisering			
Indflydelse i arbejdet (4)	Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?	0,88	0,87
Udviklingsmuligheder (4)	Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	0,88	0,88
Rolleklarhed (4)	Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	0,84	0,87
Muligheder for at løse arbejdsopgaverne (4)	Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?	0,84	0,85
Unødvendige arbejdsopgaver (4)	Bliver dit arbejde besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange?	0,82	0,85
Område: Samarbejde			
Samarbejde mellem kolleger (4)	Er du og dine kolleger gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?	0,84	0,85
Tillid mellem kolleger (4)	Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt?	0,76	0,80
Område: Ledelse			
Ledelseskvalitet (4)	Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	0,87	0,89
Social støtte fra nærmeste leder (2)	Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?	0,88	0,95
Retfærdighed (4)	Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads?	0,88	0,90
Medarbejderinddragelse (3)	Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene?	0,92	0,93
Område: Trivsel i arbejdet			
Mening i arbejdet (4)	Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	0,84	0,85
Konflikt mellem arbejde og privatliv (2)	Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?	0,92	0,93

4.2 Hvordan måles de 16 dimensioner i de to versioner af DPQ?

I dette afsnit ser vi nærmere på, om der er forskelle på gennemsnittet på de 16 dimensioner af psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel, når man måler dem med hhv. DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort. Vi undersøger også, om der er forskelle på, hvordan forskellige job- og branchegrupper rangordnes, når man bruger målemetoderne i de to versioner af DPQ. Disse analyser gennemføres i både datasæt 1 og datasæt 2.

4.2.1 Gennemsnit på multi-item skalaer og enkeltspørgsmål

Tabel 4.2 viser, at der i begge datasæt er nogle forskelle på, hvordan DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort estimerer gennemsnittet på de 16 dimensioner af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen.

For dimensionerne 'Indflydelse i arbejdet' og 'Arbejdsomængde' er gennemsnittet for enkeltspørgsmålet fra DPQ-Kort mere end 3 point lavere end det gennemsnit, man får, når man måler de to dimensioner med DPQ-Arbejdspladsskema – og dette gælder for analyserne af begge datasæt.

For begge datasæt er der kun mindre forskelle (dvs. 3 point eller derunder) på gennemsnittet for dimensionerne 'Rolleklarhed', 'Muligheder for at løse arbejdsopgaverne', 'Tillid' og 'Medarbejderinddragelse', når man måler disse dimensioner med DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort.

Resultaterne viser også, at gennemsnittet for enkeltspørgsmålet fra DPQ-Kort er mere end 3 point højere end gennemsnittet fra DPQ-Arbejdspladsskema for dimensionerne 'Udviklingsmuligheder', 'Unødvendige arbejdsopgaver', 'Arbejdstempo', 'Følelsesmæssige krav', 'Samarbejde med kolleger', 'Ledelseskvalitet', 'Retfærdighed', 'Mening i arbejdet' og 'Konflikt mellem arbejde og privatliv'. Disse resultater gælder for analyserne af begge datasæt.

For dimensionen 'Social støtte fra leder' er resultaterne ikke entydige. For dimensionen 'Social støtte fra leder' er forskellen på gennemsnittet større end 3 i datasæt 1, men ikke datasæt 2.

Endelig skal det bemærkes, at resultaterne i tabel 4.2 baserer sig på stratificerede datasæt, og der tages derfor forbehold for, at resultaterne ikke er repræsentative for alle arbejdstagere i Danmark.

Tabel 4.2: Gennemsnit for multi-item skalaer og enkeltspørgsmålene fra DPQ-Kort for de 16 dimensioner af DPQ-Arbejdspladsskema, der måles med mere end ét spørgsmål: Resultater fra datasæt 1 og 2

Dimension	Gennemsnit: Datasæt 1		Gennemsnit: Datasæt 2	
	Multi-item skala	Enkeltspørgsmål	Multi-item skala	Enkeltspørgsmål
Område: Krav i arbejdet				
Arbejdstempo	55,0	61,3	53,1	62,0
Arbejdsomængde	49,5	45,7	44,4	40,4
Følelsesmæssige krav	38,3	45,7	35,4	43,2
Område: Arbejdets organisering				
Indflydelse i arbejdet	64,3	58,5	71,6	66,3
Udviklingsmuligheder	61,7	66,7	61,8	66,4
Rolleklarhed	70,9	71,0	70,9	72,0
Muligheder for at løse arbejdsopgaverne	63,2	65,5	64,0	64,7
Unødvendige arbejdsopgaver	36,4	42,4	34,9	39,6
Område: Samarbejde				
Samarbejde mellem kolleger	65,9	69,1	67,1	71,4
Tillid mellem kolleger	71,0	73,2	71,8	73,9
Område: Ledelse				
Ledelseskvalitet	57,0	61,7	57,0	63,0
Social støtte fra nærmeste leder	64,6	68,5	67,4	68,0
Retfærdighed	62,6	67,9	65,2	69,7
Medarbejderinddragelse	56,9	54,6	62,1	59,1
Område: Trivsel i arbejdet				
Mening i arbejdet	69,4	74,4	72,4	77,1
Konflikt mellem arbejde og privatliv	24,3	26,6	39,9	43,5

4.2.2 Rangordning af job- og branchegrupper

I analysen har vi også undersøgt, hvordan de to målemetoder (dvs. DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort) rangordner forskellige job- og branchegrupper på de 16 dimensioner. Resultaterne fra disse analyser, der både er foretaget for de 14 jobgrupper i datasæt 1 og de 19 branchegrupper i datasæt 2, vises i Appendix 2a og 2b.

For at danne et overblik over den store mængde af resultater i tabel 4.1 og 4.2, har vi undersøgt korrelationen mellem, hvordan de forskellige job- og branchegrupper rangordner sig i hhv. DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort. Tabel 4.3 viser høje korrelationer for begge datasæt, hvilket tyder på, at der er en høj grad af konsistens i den måde, som forskellige job- og branchegrupper rangordner sig på i de to versioner af DPQ-spørgeskemaet. Den lavest observerede korrelation er på 0,74 og de øvrige korrelationer ligger over 0,8.

Tabel 4.3: Korrelation mellem job- og branchegrupperes placering når de rangeres efter gennemsnit på hhv. multi-item skala fra DPQ-Arbejdspladsskema og enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort (Pearson's r korrelation)

	Datasæt 1	Datasæt 2
Arbejdsomængde	0,80	0,83
Arbejdstempo	0,83	0,87
Følelsesmæssige krav	0,96	0,98
Indflydelse	0,89	0,98
Udviklingsmuligheder	0,97	0,93
Rolleklarhed	0,93	0,95
Opgaveløsning	0,94	0,95
Unødvendige arbejdsopgaver	0,83	0,93
Tillid	0,84	0,74
Samarbejde med kolleger	0,95	0,88
Ledelseskvalitet	0,90	0,90
Social støtte fra ledelsen	0,82	0,96
Retfærdighed	0,94	0,92
Involvering af medarbejdere	0,92	0,91
Mening i arbejdet	0,96	0,90
Konflikt mellem arbejde og privatliv	0,91	0,94

Note: Der indgår 14 jobgrupper i datasæt 1 og 19 branchegrupper i datasæt 2.

4.3 Komparativ analyse af prædiktiv validitet

Vi har også undersøgt, hvordan de 16 multi-item skalaer fra DPQ-Arbejdspladsskema med 4, 3 eller 2 spørgsmål og det udvalgte enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort hænger sammen med følgende udfaldsvariable i prospektive analyser:

- Tilfredshed med det psykosociale arbejdsmiljø
- Depressive symptomer
- Langvarigt sygefravær

Ved at gennemføre disse prospektive analyser foretager vi en sammenligning af den prædiktive validitet i de to versioner af DPQ-spørgeskemaet (2).

4.3.1 Udfald: Tilfredshed med psykosocialt arbejdsmiljø

Tabel 4.4 viser de prospektive sammenhænge mellem 19 dimensioner af DPQ målt ved baseline og svarpersonernes overordnede vurdering af det psykosociale arbejdsmiljø ved follow-up efter seks måneder. I kolonnen 'Multi-item skala' findes der resultater for de 16 dimensioner fra DPQ-Arbejdspladsskema, der måles med 2, 3 eller 4 spørgsmål. I kolonnen 'Enkeltspørgsmål' findes der resultater for disse 16 dimensioner, målt med enkeltspørgsmål i DPQ-Kort samt resultaterne for dimensionerne 'Anerkendelse', 'Stress' og 'Jobtilfredshed', der også måles med enkeltspørgsmål i DPQ-Arbejdspladsskema.

En standardiseret beta-koefficient (Std. β), der er større end 0, viser en positiv sammenhæng mellem to variable (fx, at en højere score på dimensionen 'Ledelseskvalitet' ved baseline hænger sammen med en højere score på spørgsmålet om 'Tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø' ved follow-up). En standardiseret beta-koefficient (Std. β), der er mindre end 0, viser en negativ sammenhæng mellem to variable (fx, at en højere score på dimensionen 'Konflikt mellem arbejde og privatliv' ved baseline hænger sammen med en lavere score på spørgsmålet om 'Tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø' ved follow-up).

Når man sammenligner de standardiserede beta-koefficienter i de to kolonner ('Multi-item skala og 'Enkeltspørgsmål'), ser man de samme overordnede tendenser i resultaterne for multi-item skalaerne fra DPQ-Arbejdspladsskema og de enkeltspørgsmål, der er udvalgt til DPQ-Kort. Tabellen tyder også på, at sammenhængene generelt set er kraftigere, når man måler psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel ved hjælp af multi-item skalaer, end når man måler dem med enkeltspørgsmål. Det er i denne forbindelse vigtigt at påpege, at estimerne har nogenlunde samme størrelse og peger i samme retning, uanset om man bruger multi-item skalaer eller enkeltspørgsmål i analyserne.

I to tilfælde ('Unødvendige arbejdsopgaver' og 'Arbejdstempo') er sammenhængene mellem de udvalgte enkeltspørgsmål og udfaldsvariablen statistisk non-signifikante. For spørgsmålet 'Bliver dit arbejde besværliggjort af u hensigtsmæssige arbejdsgange?' (fra multi-item skalaen 'Unødvendige arbejdsopgaver') viser resultaterne en tydelig tendens i retning af en negativ sammenhæng, mens der findes en meget svag sammenhæng mellem spørgsmålet 'Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?' (fra multi-item skalaen 'Arbejdstempo') og svarpersonernes overordnede tilfredshed med det psykosociale arbejdsmiljø ved follow-up.

Tabel 4.4: Sammenhænge mellem multi-item skalaer og enkeltspørgsmål i de to versioner af DPQ (baseline) og overordnet tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø (follow-up). Resultater fra standardiseret lineær regressionsanalyse

Dimension	Multi-item skala		Enkeltspørgsmål	
	Std. β	P-værdi	Std. β	P-værdi
Arbejdsomængde	-1,13	0,0048	-1,55	0,0002
Arbejdshastighed	-1,39	0,0010	-0,21	0,6104
Følelsesmæssige krav	-1,29	0,0059	-1,48	0,0011
Indflydelse	2,16	<0,0001	2,01	<0,0001
Udviklingsmuligheder	1,42	0,0033	1,04	0,0260
Rolleklarhed	1,96	<0,0001	1,27	0,0025
Muligheder for at løse arbejdsopgaverne	2,84	<0,0001	1,71	0,0003
Unødvendige arbejdsopgaver	-1,24	0,0048	-0,64	0,1333
Tillid til kolleger	1,80	<0,0001	1,07	0,0119
Samarbejde med kolleger	1,97	<0,0001	1,35	0,0016
Ledelseskvalitet	2,91	<0,0001	2,53	<0,0001
Social støtte fra ledelsen	2,79	<0,0001	2,47	<0,0001
Retfærdighed	3,92	<0,0001	2,79	<0,0001
Involvering af medarbejdere	2,65	<0,0001	2,31	<0,0001
Anerkendelse	-		2,03	<0,0001
Mening i arbejdet	2,38	<0,0001	1,61	0,0002
Konflikt mellem arbejde og privatliv	-1,63	0,0001	-1,98	<0,0001
Stress	-		-1,61	<0,0001
Jobtilfredshed	-		2,65	<0,0001

4.3.2 Udfald: Depressive symptomer

Tabel 4.5 viser sammenhænge mellem 19 dimensioner af DPQ målt ved baseline og risikoen for, at svarpersonerne udvikler symptomer på depression (defineret som en score på ≥ 21 på MDI-skalaen) ved follow-up efter seks måneder. I analysen har vi udeladt svarpersoner med en MDI-score ≥ 21 ved baseline.

Som i afsnit 4.3.1 findes der i kolonnen 'Multi-item skala' resultater for de 16 dimensioner fra DPQ-Arbejdspladsskema, der måles med 2, 3 eller 4 spørgsmål. I kolonnen 'Enkeltspørgsmål' findes der resultater for disse 16 dimensioner, målt med enkeltspørgsmål i DPQ-Kort samt resultaterne for dimensionerne 'Anerkendelse', 'Stress' og 'Jobtilfredshed', der også måles med enkeltspørgsmål i DPQ-Arbejdspladsskema.

Tabel 4.5: Sammenhænge mellem multi-item skalaer og enkeltspørgsmål i de to versioner af DPQ (baseline) og depressive symptomer (MDI) (follow-up). Resultater fra logistisk regressionsanalyse

Dimension	Multi-item skala			Enkeltspørgsmål	
	OR	95%CI		OR	95%CI
Arbejdsomængde	1,66	1,35-2,04		1,38	1,12-1,69
Arbejdstempo	1,70	1,37-2,10		1,40	1,14-1,73
Følelsesmæssige krav	1,96	1,58-2,43		1,97	1,58-2,47
Indflydelse	0,68	0,55-0,84		0,69	0,56-0,85
Udviklingsmuligheder	0,69	0,56-0,86		0,66	0,53-0,81
Rolleklarhed	0,66	0,55-0,79		0,70	0,58-0,85
Muligheder for at løse arbejdsopgaverne	0,49	0,40-0,60		0,54	0,45-0,66
Unødvendige arbejdsopgaver	1,38	1,14-1,68		1,30	1,07-1,58
Tillid til kolleger	0,67	0,55-0,81		0,74	0,61-0,90
Samarbejde med kolleger	0,71	0,59-0,86		0,76	0,63-0,91
Ledelseskvalitet	0,64	0,53-0,78		0,67	0,55-0,81
Social støtte fra ledelsen	0,58	0,48-0,70		0,61	0,51-0,73
Retfærdighed	0,57	0,48-0,69		0,59	0,49-0,70
Involvering af medarbejdere	0,57	0,46-0,69		0,57	0,46-0,70
Anerkendelse	-			0,60	0,49-0,72
Mening i arbejdet	0,57	0,47-0,70		0,66	0,55-0,80
Konflikt mellem arbejde og privatliv	1,91	1,57-2,34		1,97	1,61-2,42
Stress	-			2,39	1,92-2,98
Jobtilfredshed	-			0,56	0,48-0,66

En odds ratio (OR), der er større end 1, viser en positiv sammenhæng mellem to variable (fx, at en højere score på dimensionen 'Konflikt mellem arbejde og privatliv' ved baseline hænger sammen med en forøget risiko for depressive symptomer (MDI $\geq$ 21) ved follow-up). En odds ratio (OR), der er mindre end 1, viser en negativ sammenhæng mellem to variable (fx, at en højere score på dimensionen 'Indflydelse' ved baseline hænger sammen med en lavere risiko for depressive symptomer (MDI $\geq$ 21) ved follow-up).

Når man sammenligner odds ratioerne i de to kolonner ('Multi-item skala og 'Enkeltspørgsmål'), ser man de samme overordnede tendenser i resultaterne for multi-item skalaerne fra DPQ-Arbejdspladsskema og de enkeltspørgsmål, der er udvalgt til DPQ-Kort. Som vi også så i tabel 4.4, tyder resultaterne i tabel 4.5 også på, at sammenhængene i nogle tilfælde er kraftigere, når man måler psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel ved hjælp af multi-item skalaer, end når man måler dem med enkeltspørgsmål. Men det er i denne forbindelse vigtigt at påpege, at estimerne er statistisk signifikante, at de har

nogenlunde samme størrelse og peger i samme retning, uanset om man bruger multi-item skalaer eller enkeltspørgsmål i analyserne.⁵

I en supplerende analyse har vi undersøgt sammenhængen mellem de 17 dimensioner af DPQ og depressive symptomer i hver af de 14 jobgrupper, der indgik i baselineundersøgelsen i datasæt 1 – se Appendix 3. Overordnet set udviser resultaterne fra disse analyser de samme mønstre som resultaterne fra tabel 4.5. Resultaterne viser således, at højere niveauer af følgende dimensioner fra DPQ hænger sammen med en reduceret risiko for depressive symptomer inden for hver af de 14 jobgrupper:

- Indflydelse
- Udviklingsmuligheder
- Rolleklarhed
- Muligheder for at løse arbejdsopgaverne
- Tillid til kolleger
- Samarbejde med kolleger
- Ledelseskvalitet
- Social støtte fra leder
- Retfærdighed
- Medarbejderinddragelse
- Anerkendelse
- Mening i arbejdet
- Jobtilfredshed

Resultaterne viser også, at højere niveauer af følgende dimensioner fra DPQ hænger sammen med en forøget risiko for depressive symptomer inden for hver af de 14 jobgrupper:

- Unødvendige arbejdsopgaver
- Arbejdsmængde
- Arbejdstempo
- Følelsesmæssige krav
- Konflikt mellem arbejde og privatliv
- Stress

Som det fremgår af Appendix 3, varierer styrken af sammenhængene på tværs af de 14 jobgrupper. Men overordnet set tyder resultaterne på, at der også på jobgruppeniveau kan spores et ensartet mønster i sammenhængene mellem – på den ene side – multi-item skalaer og enkeltspørgsmål fra DPQ og – på den anden side – det udvalgte mål for depressive symptomer. I få tilfælde finder vi dog, at estimatet for enkeltspørgsmålet peger i en anden retning end estimatet for multi-item skalaen (disse resultater er markeret med gult i Appendix 3). Dette må imidlertid betragtes som tilfældig variation i resultaterne.

⁵ Sammenhængene er statistisk signifikante, hvis værdien 1 ikke indgår i konfidensintervallet (95%CI).

4.3.3 Udfald: Langvarigt sygefravær

Tabel 4.6 viser sammenhænge mellem 19 dimensioner af DPQ målt ved baseline og risikoen for, at svarpersonerne bliver langvarigt sygefraværende (defineret som seks sammenhængende uger) i løbet af en ét-årig opfølgningsperiode.

Som oven for findes der i kolonnen 'Multi-item skala' resultater for de 16 dimensioner fra DPQ-Arbejdspladsskema, der måles med 2, 3 eller 4 spørgsmål. I kolonnen 'Enkeltspørgsmål' findes der resultater for disse 16 dimensioner, målt med enkeltspørgsmål i DPQ-Kort, samt resultaterne for dimensionerne 'Anerkendelse', 'Stress' og 'Jobtilfredshed', der også måles med enkeltspørgsmål i DPQ-Arbejdspladsskema.

Tabel 4.6: Sammenhænge mellem multi-item skalaer og enkeltspørgsmål i de to versioner af DPQ (baseline) og risiko for langvarigt sygefravær (follow-up). Resultater fra logistisk regressionsanalyse

Dimension	Multi-item skala			Enkeltspørgsmål	
	HR	95%CI		HR	95%CI
Arbejdsomængde	1,23	1,05-1,44		1,16	0,98-1,36
Arbejdstempo	1,16	0,99-1,36		1,08	0,92-1,26
Følelsesmæssige krav	1,28	1,08-1,52		1,31	1,10-1,56
Indflydelse	0,84	0,72-0,89		0,89	0,75-1,04
Udviklingsmuligheder	0,90	0,76-1,07		0,94	0,80-1,10
Rolleklarhed	0,93	0,80-1,08		0,98	0,84-1,15
Muligheder for at løse arbejdsopgaverne	0,72	0,62-0,84		0,78	0,67-0,90
Unødvendige arbejdsopgaver	1,16	0,99-1,36		1,10	0,94-1,29
Tillid til kolleger	0,82	0,71-0,95		0,90	0,77-1,05
Samarbejde med kolleger	0,88	0,76-1,02		0,92	0,79-1,06
Ledelseskvalitet	0,89	0,76-1,03		0,86	0,74-1,01
Social støtte fra ledelsen	0,88	0,76-1,03		0,88	0,76-1,02
Retfærdighed	0,80	0,69-0,93		0,79	0,68-0,91
Involvering af medarbejdere	0,87	0,74-1,02		0,90	0,77-1,05
Anerkendelse	-			0,82	0,70-0,95
Mening i arbejdet	0,83	0,71-0,96		0,90	0,78-1,04
Konflikt mellem arbejde og privatliv	1,47	1,26-1,71		1,49	1,28-1,73
Stress	-			1,47	1,26-1,72
Jobtilfredshed	-			0,79	0,69-0,91

En hazard ratio (HR), der er større end 1, viser en positiv sammenhæng mellem to variable (fx, at en højere score på dimensionen 'Konflikt mellem arbejde og privatliv' ved baseline hænger sammen med en forøget risiko for langvarigt sygefravær i løbet af den ét-årige opfølgningsperiode). En HR, der er mindre end 1, viser en negativ sammenhæng mellem to variable (fx, at en højere score på dimensionen 'Indflydelse' ved baseline

hænger sammen med en lavere risiko for langvarigt sygefravær i løbet af den ét-årige opfølgningsperiode).

Når man sammenligner hazard ratioerne i de to kolonner ('Multi-item skala og 'Enkeltspørgsmål'), ser man de samme overordnede tendenser i resultaterne for multi-item skalaerne fra DPQ-Arbejdspladsskema og de enkeltspørgsmål, der er udvalgt til DPQ-Kort. Som vi også så i de ovenstående tabeller, viser tabel 4.6 også, at sammenhængene generelt set er kraftigere, når man måler psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel ved hjælp af multi-item skalaer, end når man måler dem med enkeltspørgsmål. Men også her er det vigtigt at påpege, at estimerne har nogenlunde samme størrelse og peger i samme retning, uanset om man bruger multi-item skalaer eller enkeltspørgsmål i analyserne.

Herudover skal det bemærkes, at flere sammenhænge bliver statistisk non-signifikante, når vi bevæger os fra multi-item skala til enkeltspørgsmål.⁶ Her er det imidlertid vigtigt, at pointere, at vi med vores analyser fokuserer på, om vi kan spore de samme mønstre i sammenhængene, uagtet om vi måler med multi-item skala eller enkeltspørgsmål, og dette understøttes af resultaterne i tabel 4.6 – også selvom nogle af resultaterne er statistisk non-signifikante.

4.4. Sammenfatning og diskussion på rapportens Del 1

I den komparative kvantitative analyse af de psykometriske egenskaber i DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort har vi fundet, at DPQ-Kort tilbyder en tilfredsstillende måling af psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel, når man sammenligner med DPQ-Arbejdspladsskema.

For det første har vi fundet, at enkeltspørgsmålene fra DPQ-Kort korrelerer højt med de 16 multi-item skalaer fra DPQ-Arbejdspladsskema med enten 4, 3 eller 2 spørgsmål. Disse resultater gælder både for datasæt 1 og datasæt 2, og med en enkelt undtagelse ligger alle observerede pearson's r korrelationer over 0,8, hvilket indikerer et stort overlap i den variation, der indfanges i de enkeltspørgsmål, der er udvalgt til DPQ-Kort og multi-item skalaerne fra DPQ-Arbejdspladsskema.

For det andet viser analysen, at der nogle forskelle på, hvordan gennemsnittet på de forskellige dimensioner estimeres af multi-item skalaerne fra DPQ-Arbejdspladsskema og enkeltspørgsmålene fra DPQ-Kort. For nogle dimensioner – fx 'Indflydelse i arbejdet' og 'Arbejdsomfang' – måler DPQ-Kort et lavere gennemsnit end DPQ-Arbejdspladsskema. På andre dimensioner – fx 'Udviklingsmuligheder', 'Arbejdshastighed' og 'Ledelseskvalitet' – måler DPQ-Kort et højere gennemsnit end DPQ-Arbejdspladsskema. Endelig er der også dimensioner, hvor de to versioner af DPQ måler relativt ensartede niveauer på konkrete dimensioner af det psykosociale arbejdsmiljø, som fx 'Rolleklarhed' og 'Tillid'. Disse forskelle på, hvordan gennemsnittet på de forskellige dimensioner estimeres i DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort, er imidlertid

⁶ Sammenhængene er statistisk signifikante, hvis værdien 1 ikke indgår i konfidensintervallet (95%CI).

ikke overraskende, da der også er forskel på gennemsnittet på de spørgsmål, der indgår i multi-item skalaerne i DPQ-Arbejdspladsskema. I analyserne har vi således også testet, hvordan job- og branchegrupperne fra datasæt 1 og datasæt 2 rangordnes på hhv. multi-item skalaerne fra DPQ-Arbejdspladsskema og enkeltspørgsmålene fra DPQ-Kort. Resultaterne fra denne analyse viser en høj grad af overensstemmelse mellem, hvordan multi-item skalaer og enkeltspørgsmål rangordner job- og branchegrupperne fra de to datasæt.

Endelig viser resultaterne fra de prospektive analyser en høj grad af overensstemmelse mellem de sammenhænge, vi har observeret mellem multi-item skalaerne fra DPQ-Arbejdspladsskema og enkeltspørgsmålene fra DPQ-Kort og de tre udvalgte udfaldsvariable: 1) tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø, 2) depressive symptomer og 3) langvarigt sygefravær. Resultaterne viser generelt, at multi-item skalaerne fra DPQ-Arbejdspladsskema har stærkere sammenhænge med de tre udfaldsvariable end de udvalgte enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort. Men det vigtigste resultat i denne sammenhæng er imidlertid, at vi kan spore de samme overordnede mønstre i de observerede sammenhænge, uanset om vi anvender multi-item skalaerne fra DPQ-Arbejdspladsskema eller enkeltspørgsmålene fra DPQ-Kort.

Samlet set tyder resultaterne fra de komparative psykometriske analyser på, at DPQ-Kort udgør et solidt og troværdigt alternativ til DPQ-Arbejdspladsskema. Dog tyder analyserne på, at multi-item skalaerne fra DPQ-Arbejdspladsskema måler psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel med en højere grad af præcision end enkeltspørgsmålene fra DPQ-Kort.

Der vil derfor være et trade-off mellem præcision eller enkelthed i forhold til, om man på en given arbejdsplads vælger at kortlægge psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel med DPQ-Arbejdspladsskema eller DPQ-Kort. Fordelen ved at bruge DPQ-Arbejdspladsskema vil være, at man får den mest præcise måling af arbejdsmiljø og trivsel, mens fordelene ved DPQ-Kort vil være, at det lige præcis er kort og dermed være mere overskueligt at anvende i forbindelse med en kortlægning af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen – både for organisationen og for de enkelte medarbejdere på arbejdspladsen.

Del 2: Kvalitativ undersøgelse af erfaringer med DPQ-Kort

I rapportens anden del beskriver vi resultaterne fra en kvalitativ kortlægning på syv arbejdspladser, hvor vi har undersøgt arbejdspladsernes udbytte og erfaringer med brugen af DPQ-Kort; herunder den rapportering af resultater, som arbejdspladserne modtog efter at have gennemført en spørgeskemaundersøgelse med DPQ-Kort.

5. Arbejdspladsernes erfaringer med DPQ-Kort

Den kvalitative kortlægning er gennemført ved interviews af leder- og medarbejderrepræsentanter fra de deltagende arbejdspladser samt en konsulent, som har testet DPQ-Kort og anvendt tilbagemeldingsrapporterne som del af et arbejdspladsforløb. I interviewene undersøgte vi, hvordan deltagerne oplevede brugen af selve spørgeskemaet, hvordan de oplevede anvendeligheden af tilbagemeldingsrapporten samt hvilke handleplaner eller initiativer, som spørgeskemaet samt tilbagemeldingsrapporten har medført. I dette kapitel ønsker vi dermed at besvare følgende spørgsmål:

- 1) Hvordan oplevede deltagerne at besvare spørgeskemaet (DPQ-Kort)? (Fx brugervenlighed, spørgsmål)
- 2) Hvordan oplevede deltagerne at læse og bruge tilbagemeldingsrapporten? (Fx læsevejledning, dialogspørgsmål, forståelse af figurer og tabeller)
- 3) Hvordan kunne tilbagemeldingsrapporten bruges til at sætte gang i dialogen på arbejdspladsen, og kunne dialogen skabe grobund for videre handling? (Handleplaner og den videre proces)

5.1 Beskrivelse af de deltagende arbejdspladser

For at teste DPQ-Kort og dets anvendelighed i praksis har vi i projektet samarbejdet med flere forskellige typer af arbejdspladser. Der er i alt syv arbejdspladser, som har deltaget i undersøgelsen og afprøvet DPQ-Kort samt modtaget tilbagemeldingsrapporter med resultater fra spørgeskemaundersøgelsen. Seks spørgeskemaundersøgelser blev gennemført med onlinespørgeskemaer, der blev udsendt af NFA. Vi inviterede 169 medarbejdere til at deltage i disse seks undersøgelser og modtog svar fra i alt 145 medarbejdere. På de seks arbejdspladser varierede svarprocenterne mellem 79 og 94. På en arbejdsplads blev spørgeskemaundersøgelsen gennemført af en ekstern konsulent, hvor medarbejderne besvarede DPQ-Kort analogt med pen og papir. I denne undersøgelse besvarede alle medarbejderne spørgeskemaet.

Vi har i alt udarbejdet syv tilbagemeldingsrapporter på arbejdspladsniveau samt 11 rapporter med resultater til afdelinger med fem medarbejdere eller flere.

Som det fremgår af tabel 5.1, har tre arbejdspladser deltaget i projektet gennem en ekstern konsulent, som har kørt trivselsforløb på arbejdspladserne. NFA har samarbejdet med den eksterne konsulent, som har sørget for tilbagemelding af resultater fra undersøgelsen og videre faciliteret den efterfølgende proces på de tre arbejdspladser.

For de resterende fire arbejdspladser har det enten været ledere eller en arbejdsmiljørepræsentant fra arbejdspladsen, som har stået for tilbagemelding af resultater og faciliteringen af den videre proces. Erfaringerne fra brugen af DPQ-Kort og tilbagemeldingsrapporten kommer derfor dels fra et konsulent-perspektiv og dels fra et leder-/arbejdsmiljørepræsentantperspektiv.

Tabel 5.1: Beskrivelse af de deltagende arbejdspladser

Arbejdsplads	Antal medarbejdere	Antal afdelinger	Svarprocent	Facilitering
Privat skole og børneinstitution	31	2	87	Leder
Produktions- og handelsvirksomhed	23	1	100	Ekstern konsulent
Teknisk servicevirksomhed	33	3	79	Ekstern konsulent
Virksomhed inden for salg og handel	16	2	94	Ekstern konsulent
Virksomhed i energi- og miljøsektoren	24	2	94	Leder
Privat skole og børneinstitution	37	2	81	Leder
Privat skole for børn med særlige behov	28	1	93	Arbejdsmiljørepræsentant

I det følgende vil vi beskrive, hvordan vores interviewpersoner (ekstern konsulent, arbejdsmiljørepræsentant og ledere) har oplevet brugen af DPQ-Kort, tilbagemeldingsrapporten og den efterfølgende proces, men også, hvordan de vurderer, at medarbejderne på arbejdspladserne vurderede spørgeskemaet og den efterfølgende proces omkring tilbagemelding og opfølgning på resultaterne fra undersøgelsen.

De deltagende arbejdspladser har været involveret i følgende aktiviteter:

- Modtaget og gennemført en spørgeskemaundersøgelse med DPQ-Kort

- Modtaget en tilbagemeldingsrapport med procesvejledning, korte beskrivelser af 23 dimensioner inden for psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel, resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen samt prioriterings- og handleplansskema.

5.2 Metode

I forbindelse med projektet har vi gennemført semi-strukturerede interviews med repræsentanter fra de deltagende arbejdspladser og den eksterne konsulent. Der er blevet udarbejdet referater af de gennemførte interviews, og den viden, vi har fået fra interviews, er løbende blevet anvendt i forbindelse med udviklingsprocessen.

I interviewene har vi både fokuseret på deltagernes oplevelse af DPQ-Kort og på, om tilbagemeldingsrapportens format, opsætning og indhold fremstod klart, anvendeligt og meningsfuldt i forhold til at kunne læse, bruge og omsætte resultaterne til konkrete indsatser til forbedring af det psykosociale arbejdsmiljø. For at vurdere dette spurgte vi ind til, om måden, hvorpå resultaterne blev præsenteret, gav mening, om dialogspørgsmålene var brugbare, og i hvilken grad introtekster og oversigtstabeller understøttede anvendelsen af rapporten i praksis.

Vi har løbende tilrettet tilbagemeldingsrapporten på baggrund af de tilbagemeldinger, vi har fået fra de deltagende arbejdspladser, hvor vi med et pragmatisk udgangspunkt har anvendt den viden, vi har fået fra arbejdspladserne i en form for iterativ udvikling af tilbagemeldingsrapporten, så den i højere grad imødekommer arbejdspladsernes behov og ønsker.

5.3 Test af DPQ-Kort

Flere af de deltagende arbejdspladser har tidligere anvendt DPQ-Arbejdspladsskema og fundet, at det var langt, og med fordel kunne forkortes. Den generelle tilbagemelding fra de deltagende arbejdspladser i dette projekt er, at DPQ-Kort har et passende antal spørgsmål og indeholder relevante og centrale dimensioner til belysning af psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel. Erfaringen fra testen af spørgeskemaet er, at de 23 dimensioner, som indgår i spørgeskemaet "[...] *er nok til, at der er noget at arbejde videre med.*"

Det er endvidere arbejdspladsernes erfaring fra tidligere spørgeskemaundersøgelser, at der er brug for kortere spørgeskemaer. Den eksterne konsulent beretter, at han er vant til at bruge meget korte spørgeskemaer, hvor han typisk plukker lidt fra det oprindelige DPQ-Arbejdspladsskema alt efter den specifikke arbejdsplads' behov. Konsulenten bruger primært spørgeskemaundersøgelser som afsæt for dialog på de arbejdspladser, han arbejder for. Konsulenten ser derfor positivt på, at der er blevet udviklet en kort version af DPQ-Arbejdspladsskema og vurderer, at de 23 spørgsmål er et passende antal

spørgsmål for de typer arbejdspladser, han er i kontakt med, men det vurderes også, at det ikke bør være længere.

Ligeledes fortæller en leder fra en af de deltagende børne- og uddannelsesinstitutioner, at det førhen har været en udfordring for dem, at de har brugt for lange spørgeskemaer, og de vurderer derfor, at DPQ-Kort i høj grad imødekommer deres behov og ønsker, både i forhold til længden og indholdet af spørgeskemaet. Denne vurdering deles af de øvrige deltagende arbejdspladser.

På én arbejdsplads vurderer en arbejdsmiljørepræsentant, at han selv synes, at DPQ-Kort er lidt til den korte side, fordi problematikken omkring det psykosociale arbejdsmiljø er så relevant for ham: *"I min optik er den lige til den korte side. Jeg kunne godt have tænkt mig noget midt imellem [DPQ-Kort og DPQ-Arbejdspladsskema]."* Han siger dog også, at hans kolleger lader til at have været tilfredse med længden på det udsendte spørgeskema, og han anerkender endvidere præmissen om, at spørgeskemaet skal holdes kort, da *"[...] det skal være noget, som man kan klare relativt hurtigt i en travl hverdag – ellers bliver det måske bare noget, man skøjter hurtigt hen over."*

På en arbejdsplads giver en leder udtryk for, at de færreste medarbejdere synes, at spørgeskemaundersøgelser er en *"fed oplevelse"*, men hun vurderer, at DPQ-Kort er meget brugervenligt, at spørgsmålene er nemme at forstå, og at svarmulighederne gav mening. Lederen fortæller endvidere, at hun har spurgt sine medarbejdere om deres oplevelse med at besvare spørgeskemaet, og her har tilbagemeldingen også været positiv: *"Alle har sagt, at det var nemt at gå til."*

Samlet set tyder erfaringerne fra de deltagende arbejdspladser på, at DPQ-Kort *'kommer godt omkring'* de forskellige dimensioner inden for psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel, og spørgeskemaet danner, sammen med tilbagemeldingsrapporten, et solidt fundament for at kunne gøre en indsats omkring det psykosociale arbejdsmiljø. Tilbagemeldingerne fra arbejdspladserne tyder også på, at DPQ-Kort indeholder et passende antal spørgsmål, som gør, at de fleste faggrupper og arbejdspladser kan finde tid og overskud til at besvare spørgeskemaet.

Det samlede indtryk efter at have talt med informanterne på de syv arbejdspladser er dermed, at DPQ-Kort opfylder de behov og ønsker til et arbejdspladsspørgeskema, som arbejdspladserne har efterspurgt.

5.4 Rapportformat til tilbagemelding af resultater

I forbindelse med projektet har vi også udviklet en prototype på en rapport, der kan anvendes til tilbagemelding af resultater fra en spørgeskemaundersøgelse, der er

gennemført med DPQ-Kort. Vi har udviklet en tilbagemeldingsrapport, der melder resultater tilbage til hele arbejdspladsen og en rapport, der melder resultater tilbage på afdelingsniveau. De to rapportformater tager udgangspunkt i de rapportformater, der blev udviklet i forbindelse med trivselspakke.dk (9) og kan ses i Appendix 4 og 5.

5.4.1 Tilbagemeldingsrapportens opbygning

Rapporten starter med en kort beskrivelse af psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel. Herefter beskrives de seks faser, som indsatsen for at vedligeholde og forbedre det psykosociale arbejdsmiljø anbefales at følge på hjemmesiden nfatrivsel.dk.

Herefter kommer en kort læsevejledning og en forklaring på, hvordan man læser rapportens resultater.

Undersøgelsens hovedresultater præsenteres herefter i to oversigtstabeller. Rapportens tabel 1 viser en oversigt over resultaterne for de 19 dimensioner, der ligger inden for følgende områder:

- Arbejdets organisering
- Krav i arbejdet
- Samarbejde
- Ledelse
- Trivsel

I den version af rapporten, der melder resultater tilbage på arbejdspladsniveau, sammenlignes arbejdspladsens resultater for de enkelte spørgsmål fra DPQ-Kort med resultaterne for de samme spørgsmål for et gennemsnit af arbejdstagere i Danmark. I den version af rapporten, der melder resultater tilbage på afdelingsniveau, sammenlignes afdelingens resultater både med resultaterne for hele arbejdspladsen og for det førnævnte gennemsnit af arbejdstagere i Danmark.

Rapportens tabel 2 viser resultaterne for de fire dimensioner, der ligger inden for området *Negativ adfærd*.

Herefter præsenteres de 23 dimensioner, der måles i DPQ-Kort i en række enkeltstående kapitler. Kapitlerne starter med en kort beskrivelse af den relevante dimension (fx *Indflydelse i arbejdet*) og viser herefter resultatet for det udvalgte enkeltspørgsmål. Kapitlet bliver rundet af med en række dialogspørgsmål, der relaterer sig til den relevante dimension. De udvalgte dialogspørgsmål er de spørgsmål fra DPQ-Arbejdspladsskema, der ikke kom til at indgå i DPQ-Kort, hvilket sikrer dialogspørgsmålenes tematiske relevans.

De generelle erfaringer, som de syv arbejdspladser har gjort sig angående tilbagemeldingsrapporten, er, at rapporten er nem at gå til, og den beskrives som nem at læse og forstå. Endvidere er den brugervenlig og pædagogisk i fremstillingen af resultaterne. Ud over, at tilbagemeldingsrapporten og formidlingen af resultaterne deri er nemme at læse og forstå, så bliver den også beskrevet som *"et godt redskab"*, og en informant siger videre, at *"det er verdensklasse, det kan nærmest ikke blive nemmere at gå til."* Den generelle vurdering af tilbagemeldingsrapporten er derfor, at den både er læse- og brugervenlig, men i høj grad også fungerer som et redskab, der hjælper arbejdspladserne godt videre i deres proces efter at have gennemført en undersøgelse med DPQ-Kort.

5.4.2 Indledning, procesvejledning og læsevejledning

Rapportens indledning beskriver kort formålet med rapporten og præsenterer en forståelse af psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel. Herefter kommer der et afsnit, hvor der præsenteres en procesvejledning, der med udgangspunkt i hjemmesiden nfatrivsel.dk giver et bud på, hvordan arbejdspladserne kan bruge rapporten til at tilrettelægge og gennemføre en proces på baggrund af resultaterne.

Derudover indeholder indledningen en kort læsevejledning, som understøtter læseren i forhold til at læse og fortolke resultaterne. Begge vejledninger vurderes som en nødvendighed for at læse rapporten og sikre en meningsfuld anvendelse af rapportens indhold. Én af arbejdspladserne fremhævede især vigtigheden af både proces- og læsevejledning og fortalte endvidere, at de aktivt havde brugt læsevejledningen, da de gennemgik rapporten for at sikre korrekt læsning af resultaterne. Disse vejledninger vurderes derfor som nødvendige, og især for brugere, der ikke har arbejdet med lignende metodikker før, er sådanne vejledninger afgørende for rapportens brugbarhed. Tilbagemeldingsrapporten skal kunne læses og anvendes af personer, som er vant til at arbejde med spørgeskemaresultater og trivselsundersøgelser, men den skal også kunne anvendes af nyere og mere uerfarne brugere, og derfor vurderes dels indledning, procesvejledning og læsevejledning som vigtige for rapportens anvendelighed.

Den eksterne konsulent foreslog undervejs i projektet, at det kunne være brugbart for arbejdspladserne, hvis man inkluderede et handleplansskema i tilbagemeldingsrapporten. Det er konsulentens erfaring, at mange ledere ikke er vant til at arbejde med det psykosociale arbejdsmiljø på den måde, som denne proces forudsætter. Ifølge konsulenten mangler mange ledere en systematisk tilgang eller fast praksis for, hvordan de skal omsætte resultaterne fra en spørgeskemaundersøgelse til konkrete handlinger. På denne baggrund har vi valgt at tilføje et prioriterings- og handleplansskema til tilbagemeldingsrapporterne for at sikre, at arbejdspladserne har et anvendeligt værktøj, som kan understøtte den videre proces.

5.4.3 Oversigtstabel og figurer i rapporten

Arbejdspladserne fremhæver især oversigtstabellen (Tabel 1), hvor resultaterne bliver sammenholdt med et landsgennemsnit (dvs. et vægtet gennemsnit for arbejdstagere i Danmark). I oversigtstabellen bliver arbejdspladsens resultater endvidere markeret med en grøn eller rød farve, alt efter om resultatet er fem point 'bedre' eller 'dårligere' end landsgennemsnittet. Valget af de røde og grønne farver bliver endvidere beskrevet som meningsfulde og intuitivt nemme at forstå. Samlet set giver oversigtstabellen altså et hurtigt og nemt overblik over resultaterne, og det erfares også, at oversigtstabellen i sig selv giver en masse at tale om.

Den eksterne konsulent bemærkede, at *"så længe medarbejderne kan holde resultatet op mod noget [et landsgennemsnit], så giver resultaterne god mening."* En leder gav endvidere udtryk for, at rapporten var overraskende nem at gå til, at det var godt med landsgennemsnittet, samt at det også var fint, at afdelinger kan sammenligne sig med hinanden. Der ligger således en stor værdi i, at man kan sammenligne sine resultater med et eksternt referencepunkt; fx et landsgennemsnit eller andre afdelinger inden for samme arbejdsplads. Af denne grund har vi også i den endelige udgave af tilbagemeldingsrapporten bevaret både oversigtstabeller og figurer, hvor resultater sammenholdes med et dansk landsgennemsnit og i afdelingsrapporterne sammenlignes afdelingens resultat også med det samlede gennemsnit for hele arbejdspladsen.

5.4.4 Rapportens kapitler

For hvert af de 23 kapitler har vi i tilbagemeldingsrapporten skrevet en kort introtekst, der beskriver den specifikke dimension samt indsat en figur, som visuelt viser resultatet inden for den pågældende dimension. Tilbage meldingen fra de syv arbejdspladser er, at selve figuren og visualiseringen af resultatet er nem at læse, men nogle informanter har også givet udtryk for, at det har været vanskeligt at forstå og fortolke resultaterne. I den endelige udgave af tilbagemeldingsrapporten, har vi derfor revideret læsevejledningen, så det er tydeliggjort, hvordan resultaterne skal læses. De tests, som vi har gennemført på de senest tilkomne arbejdspladser, tyder på, at rapporternes forståelighed er blevet forbedret.

De handlingsorienterede beskrivelser af det psykosociale arbejdsmiljø, der indleder hvert kapitel, er vigtige for arbejdspladsernes indsats for at vedligeholde og forbedre det psykosociale arbejdsmiljø, da de dels giver arbejdspladsen adgang til viden om psykosocialt arbejdsmiljø, og dels hjælper arbejdspladsen med at få taget hul på dialogen om det psykosociale arbejdsmiljø – en dialog, der igen er en forudsætning for at etablere problemforståelser, der tager udgangspunkt i arbejdspladsens situation og medarbejdernes oplevelse af det psykosociale arbejdsmiljø. Adgangen til viden om psykosocialt arbejdsmiljø og etableringen af lokalt funderede problemforståelser er en

forudsætning for, at man kan udvikle målrettede indsatser, der specifikt adresserer de udfordringer, der er på arbejdspladsen.

I rapportens kapitler er der indarbejdet supplerende dialogspørgsmål, som relaterer sig til de relevante dimensioner. Disse spørgsmål er tænkt som inspiration til dialog og refleksion i medarbejdergruppen og kan understøtte en drøftelse af resultaterne eller dimensionen som helhed. Dialogspørgsmålene er de spørgsmål fra DPQ-Arbejdspladsskema, der ikke er blevet udvalgt til at indgå i DPQ-Kort, og på den måde bliver alle spørgsmål fra DPQ-Arbejdspladsskema således bragt i spil i tilbagemeldingsrapporten.

I interviewene med de deltagende arbejdspladser fremgik det, at nogle har anvendt disse spørgsmål som en del af opfølgningen på undersøgelsen, mens andre endnu ikke er nået dertil. De sidstnævnte arbejdspladser planlægger dog at bruge spørgsmålene i den videre proces. I de tilfælde, hvor arbejdspladserne har brugt dialogspørgsmålene, er tilbagemeldingen, at de opleves som relevante og anvendelige – og særligt i tilfælde, hvor der er behov for at få nuanceret forståelsen af et konkret resultat eller dimension – eller som en af informanterne siger: *"Dialogspørgsmålene gør det, de skal"*.

5.4.5 Dialog og den videre proces på arbejdspladsen

Den opfølgende dialog efter en spørgeskemaundersøgelse er vigtig, da spørgeskemaresultater sjældent kan stå alene, når man ønsker at arbejde med det psykosociale arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Den opfølgende dialog er bl.a. afgørende for at nuancere forståelsen af spørgeskemaundersøgelsens resultater. Gennem dialog kan ledere og medarbejdere i fællesskab drøfte deres erfaringer fra arbejdspladsen, som er centrale for at forstå de udfordringer, der måtte være i arbejdsmiljøet. Ligeledes er det vigtigt at inddrage medarbejderne i dialogen om resultaterne, både for at sikre deres inddragelse i processen, men også for at kunne identificere de mest relevante temaer og problemstillinger, der bør danne grundlag for videre handling og løsningsforslag.

Nogle af arbejdspladserne erfarer også, at selve dialogen om arbejdsmiljøet og drøftelsen af resultaterne i sig selv er værdifuld for medarbejderne. Den eksterne konsulent beretter bl.a., at *"selvom de har det godt [godt psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel], så er det stadig en stor tilfredsstillelse for dem at se resultaterne og have dialogen."* En leder fortæller endvidere, at selvom resultaterne ikke var overraskende for personalet, så gav drøftelsen af resultaterne alligevel en følelse af, at *"medarbejderne følte sig set i det [deres oplevelse af arbejdsmiljøet]"*. At gennemføre en trivselsundersøgelse og efterfølgende give medarbejderne mulighed for at indgå i en dialog om resultaterne kan dermed betragtes som en form for anerkendelse af medarbejdernes oplevelser af deres arbejdsmiljø.

Den generelle tilbagemelding fra arbejdspladserne er, at tilbagemeldingsrapporten giver et godt udgangspunkt for dialogen om det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen. Informanterne fra de syv arbejdspladser tilkendegiver, at man på baggrund af tilbagemeldingsrapporten har haft gode og konstruktive dialoger om, hvilke fokusområder, der bør prioriteres, samt hvordan man kan arbejde videre med resultaterne om det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen. Dog fremhævedes det også, at sådanne dialoger kræver tillid og tryghed i medarbejdergruppen, og nogle resultater er sværere at tale om end andre, som fx resultater om *Negativ adfærd*.

5.4.6 Fokusområder for arbejdsmiljøindsatser på de seks arbejdspladser

I vores interview med arbejdspladserne har vi spurgt ind til, hvilke konkrete handlinger og initiativer, der er blevet igangsat eller planlagt på baggrund af undersøgelsen med DPQ-Kort.

I tabel 5.2 ses en oversigt over de syv arbejdspladser og de fokusområder, som de har valgt at arbejde videre med på baggrund af undersøgelsen.

Tabel 5.2: Oversigt over valgte fokusområder

Arbejdsplads	Valgte fokusområder
Privat skole og børneinstitution	Arbejdspladsen valgte at arbejde videre med områderne <i>Krav i arbejdet</i> og <i>Trivsel</i> som to overordnede fokusområder på tværs af hele organisationen. Derudover havde de to afdelingsledere hver deres fokusområde, som de ville arbejde videre med på afdelingsniveau. For den ene afdeling var der et ønske om sætte nogle <i>klare mål i arbejdet</i> (rolleklarhed) og få defineret kerneopgaven tydeligt i håb om, at dette vil lette stressniveauet hos medarbejderne. For den anden afdeling var der først og fremmest en sag om mobning, som skulle håndteres. Herefter var målet at sætte fokus på psykologisk tryghed for bl.a. at komme en ' <i>snakken i krogene</i> '-kultur til livs, som lederen i denne afdeling mistænkte godt kunne være relateret til sagen om mobning. Lederen forsøgte derfor at håndtere denne sag om mobning mere kollektivt end individuelt.
Virksomhed i energi- og miljøsektoren	Arbejdspladsen valgte at arbejde videre med de dimensioner, som var markeret med rødt i tilbagemeldingsrapporten. Disse dimensioner var henholdsvis <i>unødvendige arbejdsopgaver</i> , <i>arbejdsomængde</i> , <i>konflikt mellem arbejde og privatliv</i> , <i>stress</i> og <i>jobtilfredshed</i> . Planen er i første omgang at afholde møder i hver afdeling, hvor medarbejderne får mulighed for at gå i dialog omkring resultaterne og på den måde udfolde de valgte fokusområder. Resultaterne viste også forekomst af <i>mobning</i> på arbejdspladsen, og de planlægger derfor at gennemføre en mini-APV med fokus på mobning, da de gerne vil undersøge dette igen for at se, om det er et problem, de også skal arbejde videre med.

Privat skole og børneinstitution	Arbejdspladsen planlægger at sætte fokus på forebyggelse af <i>vold og trusler</i> , da resultaterne viser en øget forekomst af dette sammenlignet med deres forrige APV. Herudover viste resultaterne forekomst af <i>mobning</i> på arbejdspladsen, som er noget leder og arbejdsmiljørepræsentant i fælleskab vil forsøge at håndtere.
Privat skole for børn med særlige behov	Arbejdspladsen har planlagt at arbejde videre med temaer om <i>anerkendelse</i> og <i>medarbejderinddragelse</i> , da resultaterne inden for disse to dimensioner især har rykket sig siden deres forrige APV-undersøgelse. Arbejdsmiljørepræsentantens plan er i første omgang at invitere medarbejderne til et møde, hvor lederne ikke deltager, for at forsøge at skabe et rum, hvor temaerne <i>anerkendelse</i> og <i>medarbejderinddragelse</i> kan blive udfoldet og nuanceret. Derudover viste resultaterne forekomst af <i>mobning</i> , hvilket arbejdspladsen også har planer om at forsøge at håndtere.
Sammenfatning for de virksomheder, der blev faciliteret af den eksterne konsulent	Processerne på disse virksomheder er blevet faciliteret af en ekstern konsulent, og vi har derfor ikke konkret viden om, hvilke fokusområder, der er blevet udviklet på hver af de specifikke arbejdspladse. En ekstern konsulent nævner dog følgende tematikker, som er kommet op på de arbejdspladse, som han har arbejdet med: 1) <i>Udviklingsmuligheder</i> og uddannelse af projektledere, 2) Etablering af telefonboks, der gerne skulle forårsage mindre støj på kontorpladserne, 3) <i>Unødvendige arbejdsopgaver</i> ift. rapportering og dokumentation og 4) <i>Anerkendelse</i> .

Tabel 5.2 viser en oversigt over, hvilke fokusområder de forskellige arbejdspladse har valgt at arbejde videre med på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen. Som tabellen illustrerer, har alle arbejdspladse fundet frem til ét eller flere områder, hvor de ønsker at forbedre deres psykosociale arbejdsmiljø og øge trivslen. På tidspunktet, hvor vi interviewede arbejdspladserne, var det forskelligt, hvor langt de var i processen – nogle havde haft dialoger i medarbejdergruppen, mens andre blot havde drøftet resultaterne i deres samarbejdsudvalg.

Som det også fremgår af tabel 5.2, er der fire ud af syv arbejdspladse, hvor resultaterne viste forekomst af negativ adfærd, primært mobning. For disse arbejdspladse var dette naturligvis noget, som kom til at fylde meget i drøftelsen af resultaterne. Fælles for alle arbejdspladse med forekomst af mobning var, at de søgte råd og vejledning hos os for, hvordan sådan en sag kunne håndteres. I sådanne situationer sidder lederen typisk tilbage med manglende viden om problemet, fordi resultaterne opgøres anonymt, og det er videre et tema, som kan være svært at drøfte i plenum. En af informanterne siger fx "*Som [facilitator] skal man selvfølgelig gøre sig nogle tanker om, om dialogen er en man kan have i rummet, eller om den egner sig bedre et andet sted.*" I de fleste tilfælde, håndterede arbejdspladserne det ved at opfordre medarbejderne til at gå til deres leder eller arbejdsmiljørepræsentant, hvis man ønskede, at sagen skulle håndteres.

5.4.7 Facilitering af resultater og proces

DPQ-Kort er primært tænkt til anvendelse af arbejdspladser uden brug af ekstern konsulentstøtte, hvorfor det også er vigtigt, at DPQ-Kort samt tilbagemeldingsrapporten fremstår brugervenlig og nem at gå til i forhold til at kunne anvende den i praksis.

I afsnit 5.4.1 og 5.4.2 beskrev vi, hvordan tilbagemeldingsrapporten er opbygget, og hvordan arbejdspladserne har vurderet dens brugervenlighed og anvendelighed i praksis. De overordnede tilbagemeldinger var, at rapporten og resultaterne er nemme at læse og bruge, og at formatet egner sig til både erfarne og mindre erfarne brugere.

I projektet er vi dog også blevet opmærksomme på, at selvom tilbagemeldingsrapporten vurderes nem og overskuelig at læse, så kan det alligevel være svært for ledere og arbejdsmiljørepræsentanter at gennemføre og facilitere disse processer. Det handler dels om, at det typisk ikke er deres kernefaglighed at facilitere arbejdsmiljøprocesser, og dels handler det om, at nogle er mindre erfarne i at arbejde systematisk med arbejdsmiljøet. Vi hører fx en leder sige: *"Det er lidt uvant for mig at arbejde med arbejdsmiljøet på denne måde, men det virker overskueligt at gå til, og rapporten har været nem at bruge"*, mens en anden leder siger: *"Jeg er jo bare pædagog. Hele det der APV er bare svært at gå ind i. Men det, I har lavet her, det er bare lige til højreskøjten."*

I interviewet med den eksterne konsulent, spørger vi ham, hvad han tænker vil være det mest udfordrende, hvis en arbejdsplads selv skulle gennemføre undersøgelsen og facilitere processen, hvortil han svarer: *"Det kræver selvfølgelig, at nogle kan facilitere det. Fx en intern HR-konsulent, LMU-repræsentant eller lignende"*, og han siger endvidere: *"Det kræver nogle gode ledere til at drive processen."* Herudover nævner konsulenten også, at *"det selvfølgelig kræver tillid og tryghed at kunne tage snakken om de her spørgeskemaundersøgelser."* Vi er endvidere bekendt med, at én af arbejdspladserne har kontaktet en ekstern arbejdsmiljørådgiver til at hjælpe med den videre proces.

Samlet set peger flere af udsagnene på, at det kan være udfordrende for en arbejdsplads selv at facilitere undersøgelsens resultater og den efterfølgende proces, der følger med. For nogle arbejdspladser, vil det derfor være en fordel, hvis man har mulighed for at lade en ekstern konsulent eller anden uafhængig aktør stå for faciliteringen af sådanne processer. Fordelene knytter sig dels til, at konsulenter typisk besidder specialiserede kompetencer inden for procesfacilitering, som ikke nødvendigvis er til stede internt på arbejdspladsen, og dels til, at de med deres faglige indsigt og erfaring kan stille spørgsmål, der udfordrer og nuancerer arbejdspladsens selvforståelse.

Det er derfor den samlede vurdering, at på trods af materialets burgervenhed, så kan det være en udfordring for arbejdspladsen selv at facilitere den efterfølgende proces, som DPQ-Kort og tilbagemeldingsrapporten lægger op til.

5.4.8 Samlet vurdering af DPQ-Kort og tilbagemeldingsrapport

Samlet set har vi modtaget positive tilkendegivelser fra arbejdspladserne – både i forhold til selve spørgeskemaet og til tilbagemeldingsrapporten, som vurderes at være et brugbart redskab til at understøtte arbejdspladsernes videre indsats vedrørende det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen.

Vi har både hørt udsagn som: *"Helt generelt et fint materiale", "Jeg er jo bare pædagog. Hele det der APV er bare svært at gå ind i. Men det, I har lavet her, det er bare lige til højreskøjten"* og *"Det er verdensklasse, det kan nærmest ikke blive nemmere at gå til."*

Flere udsagn og fortællinger fra arbejdspladserne indikerer, at undersøgelsen med DPQ-Kort har været værdifuld. Dels har undersøgelsen for nogle arbejdspladser medført, at vigtige ting er kommet frem i lyset, som arbejdspladsen nu kan reagere på. For andre arbejdspladser er oplevelsen, at undersøgelsen har bekræftet dem i, at de har et godt psykosocialt arbejdsmiljø, og på trods af dette har det stadig været værdifuldt for dem at have en dialog om arbejdsmiljøet (citater konsulent: *"Det var stor tilfredsstillelse for dem at se resultaterne og have dialogen."*).

En fortælling fra en anden arbejdsplads, beretter om, at ens subjektive føling med arbejdsmiljøet sjældent kan fungere som en valid eller brugbar vurdering af arbejdsmiljøets tilstand. En af de arbejdsmiljørepræsentanter, vi har talt med, fortæller, at han synes, at han har en god føling med arbejdsmiljøet, og hans indtryk er, at hans kolleger generelt trives. Derfor var det en stor overraskelse for ham at se resultaterne fra undersøgelsen, som bl.a. viste forekomst af mobning. For ham var det således en øjenåbner at se resultaterne fra undersøgelsen med DPQ-Kort, men det var positivt i den forstand, at det gav ham noget mere konkret at forholde sig til end sin egen føling. Dette eksempel underbygger tesen om, at uanset, om man har et godt eller dårligt psykosocialt arbejdsmiljø, så er det altid en god idé at tage temperaturen på arbejdsmiljøet ved at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse – og gerne med mulighed for anonym besvarelse. Samtidig skal det anerkendes, at resultater fra en spørgeskemaundersøgelse selvfølgelig ikke kan tegne et fuldstændigt billede af arbejdsmiljøet, idet der mangler nogle nuancer, som bør udfoldes og udforskes gennem medarbejderinddragende dialoger.

Resultaterne fra en undersøgelse med DPQ-Kort kan imidlertid tydeliggøre, hvordan en andel af medarbejderne oplever arbejdsmiljøet og trivslen i arbejdet og dermed give

arbejdspladsen et konkret grundlag for det videre arbejdsmiljøarbejde. Vurderingen er derfor, at DPQ-Kort og det udviklede format for tilbagemeldingsrapporten er nok til, at der er noget at arbejde videre med, og som den eksterne konsulent også siger: *"23 spørgsmål er fint. Der behøver ikke være flere. Det er nok til at give noget arbejde med"*, ligesom han også fortæller, at *"der er mange gode ting, som de [arbejdspladserne] rykker på."*

5.5 Sammenfatning og diskussion på rapportens Del 2

Samlet set tyder tilbagemeldingerne fra arbejdspladserne på, at DPQ-Kort dækker centrale aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen, og resultaterne bidrager dermed til at give en pejling på, hvordan det står til med arbejdsmiljøet. Interviewmaterialet tyder også på, at resultaterne fra tilbagemeldingsrapporterne bør suppleres med opfølgende dialog og evt. også anden 'data' (fx viden fra MUS-samtaler) i den videre proces for at få et mere nuanceret grundlag at handle ud fra.

Samlet set lader DPQ-Kort og det udviklede format for tilbagemeldingsrapporten til at tilbyde et solidt fundament for at gennemføre en proces omkring det psykosociale arbejdsmiljø, da det i høj grad rammesætter en handlings- og løsningsorienteret dialog om det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen.

6. Konklusion

I denne rapport har vi præsenteret en kort version af DPQ-Arbejdspladsskema: DPQ-Kort. I rapporten har vi sammenlignet DPQ-Kort med DPQ-Arbejdspladsskema og har i de gennemførte komparative psykometriske analyser fundet, at DPQ-Kort tilbyder et tilfredsstillende alternativ til DPQ-Arbejdspladsskema, når man ser på følgende karakteristika:

- Multi-item skalaerne fra DPQ-Arbejdspladsskema korrelerede højt med de udvalgte enkelsspørgsmål fra DPQ-Kort.
- Der var visse forskelle på gennemsnittene for de enkelte dimensioner, alt efter om man måler dem med multi-item skalaer fra DPQ-Arbejdspladsskema eller de udvalgte enkelsspørgsmål fra DPQ-Kort. Vi fandt dog en høj grad af overensstemmelse mellem de to metoders rangordning af job- og branchegrupper.
- Det blev fundet ensartede mønstre i de prospektive sammenhænge mellem hhv. multi-item skalaer fra DPQ-Arbejdspladsskema og de udvalgte enkelsspørgsmål fra DPQ-Kort på den ene side og de følgende tre udfaldsvariable: tilfredshed med psykosocialt arbejdsmiljø, depressive symptomer og langvarigt sygefravær på den anden side.

Herudover testede vi et format for tilbagemelding af resultater med DPQ-Kort på syv arbejdspladser med i alt 14 afdelinger. Testen medførte enkelte justeringer af rapportformatet. Den generelle tilbagemelding fra de syv arbejdspladser var, at tilbagemeldingsrapportens format gav et godt overblik over resultaterne fra undersøgelsen med DPQ-Kort og at rapporten gav udgangspunkt for en god dialog omkring, hvordan man kan gøre en indsats omkring det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen.

Samlet set tyder resultaterne fra projektet på, at DPQ-Kort udgør et godt og kort alternativ til DPQ-Arbejdspladsskema. Analyserne tyder dog klart på, at DPQ-Arbejdspladsskema måler psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel mere præcist end enkelsspørgsmålene fra DPQ-Kort.

Der vil derfor altid være en afvejning af, om man foretrækker præcision eller enkelthed på en given arbejdsplads, og om man derfor vælger at kortlægge det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen med DPQ-Arbejdspladsskema eller DPQ-Kort. Ved at bruge DPQ-Arbejdspladsskema får man den mest præcise måling af arbejdsmiljø og trivsel, mens fordelene ved DPQ-Kort lige præcis er, at den er kort og dermed mere overskuelig at anvende til kortlægning af det psykosociale arbejdsmiljø og trivslen på mindre og mellemstore arbejdspladser.

Referencer

1. Rugulies R, Aust B, Greiner BA, Arensman E, Kawakami N, LaMontagne AD, et al. Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces. *Lancet*. 2023;402(10410):1368-81.
2. Clausen T, Christensen K, Sørensen J, Bjørner J, Madsen I, Borg V, et al. The predictive validity of the Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire with regard to onset of depressive disorders and long-term sickness absence. *Annals of work Exposure and Health*. 2023;67(2):195-207.
3. Niedhammer I, Bertrais S, Witt K. Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scand J Work Environ Health*. 2021.
4. Mathisen J, Nguyen TL, Jensen JH, Mehta AJ, Rugulies R, Rod NH. Impact of hypothetical improvements in the psychosocial work environment on sickness absence rates: a simulation study. *Eur J Public Health*. 2022.
5. Bruun JE, Dalsager L, Nordentoft M, Framke E, Madsen IEH, Sørensen JK, et al. Det psykosociale arbejdsmiljø og risikoen for diabetes, sygefravær og førtidspensionering blandt lønmodtagere i Danmark (PSA-DISPO). København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø; 2022.
6. Clausen T, Meng A, Borg V. Does social capital in the workplace predict job performance, work engagement and psychological well-being? A prospective analysis. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*. 2019;60(10):800-5.
7. Clausen T, Madsen I, Christensen K, Bjørner J, Poulsen O, Maltesen T, et al. Dansk Psykosocialt Spørgeskema - Et spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø. Dokumentationsrapport [Danish Psychosocial Questionnaire - A questionnaire on psychosocial working environment. Documentation report]. København [Copenhagen]; 2017 2017.
8. Clausen T, Madsen IE, Christensen KB, Bjørner JB, Poulsen OM, Maltesen T, et al. The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ): Development, content, reliability and validity. *Scand J Work Environ Health*. 2019;45(4):356-69.
9. Clausen T. Slutrapport for projektet: Udvikling af et internetbaseret værktøj til virksomheders arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø; 2023.
10. Bruun JE, Clausen T. Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ) En undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø på danske arbejdspladser. . København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø; 2022.
11. Clausen T. DPQ-Arbejdspladsskema. Nationale Referencetal. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø; 2020.
12. Cohen J. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2nd Edition. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Earlbaum Associates, Inc.; 1988 1988.
13. Bech P, Timmerby N, Martiny K, Lunde M, Søndergaard S. Psychometric evaluation of the Major Depression Inventory (MDI) as depression severity scale using the LEAD (Longitudinal Expert Assessment of All Data) as index of validity. *BMC psychiatry*. 2015;15:190.
14. Bech P, Rasmussen NA, Olsen LR, Noerholm V, Abildgaard W. The sensitivity and specificity of the Major Depression Inventory, using the Present State Examination as the index of diagnostic validity. *J Affect Disord*. 2001;66(2-3):159-64.

15. Hjollund NH, Larsen FB, Andersen JH. Register-based follow-up of social benefits and other transfer payments: accuracy and degree of completeness in a Danish interdepartmental administrative database compared with a population-based survey. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2007;35(5):497-502.

Appendix 1: DPQ-Kort

Kære deltager

Dette spørgeskema handler om psykisk arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen.

Spørgeskemaet berører en lang række forskellige temaer, som fx samarbejde, ledelse, arbejdets organisering og indhold samt de krav og forventninger, der er i arbejdet. Alle disse temaer har betydning for trivsel på arbejdspladsen.

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen kan anvendes til inspiration og som grundlag for dialog og udvikling omkring psykisk arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen.

Det tager ca. 5 minutter at svare på spørgeskemaet. Du svarer på spørgsmålene ved at krydse dit svar af i en af de svarkategorier, der findes ud for spørgsmålene.

Fortrolighed

Dine svar bliver behandlet fortroligt. Der vil kun blive præsenteret resultater for hele arbejdspladsen og for de enkelte afdelinger på arbejdspladsen. Dine svar vil ikke kunne genkendes, når undersøgelsens resultater præsenteres.

Tak, fordi du vil deltage!

De første spørgsmål handler om indholdet og organiseringen af dit arbejde

- Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?
- Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?
- Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?
- Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?
- Bliver dit arbejde besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange? Svarkategorier: I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I lav grad, I meget lav grad

De næste spørgsmål handler om kravene i dit arbejde

- Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?
- Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?
- Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?

Svarkategorier: Altid, Ofte, Somme tider, Sjældent, Aldrig/næsten aldrig

De følgende spørgsmål handler om ledelse og samarbejde på din arbejdsplads

- Er du og dine kolleger gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?
- Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt?
- Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?
- Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?
- Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads?
- Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene?
- Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads?

Svarkategorier: I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I lav grad, I meget lav grad

De følgende spørgsmål handler om konflikter på arbejdspladsen

- Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde? (*Med trusler menes mundtlige eller skriftlige trusler eller truende adfærd*)

Svarkategorier: Ja, dagligt eller næsten dagligt; Ja, ugentligt; Ja, månedligt; Ja, sjældnere; Nej.

- Hvis ja, hvem er du blevet truet af?

Svarkategorier: En leder; kolleger; underordnede; kunder, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl.; truslerne er blevet fremsat anonymt

- Hvis du har været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?

Svarkategorier: Ja, problemet er blevet løst; Ja, problemet er til en vis grad blevet løst; Nej, problemet er ikke blevet løst

- Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?

Svarkategorier: Ja, dagligt eller næsten dagligt; Ja, ugentligt; Ja, månedligt; Ja, sjældnere; Nej.

- Hvis ja, hvem var voldelig mod dig?

Svarkategorier: En leder; Kolleger; Underordnede; Kunder, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl.

- Hvis du har været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?

Svarkategorier: Ja, problemet er blevet løst; Ja, problemet er til en vis grad blevet løst; Nej, problemet er ikke blevet løst

- Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde inden for de seneste 12 måneder? (*Mobning finder sted, når en person gentagne gange og over længere tid bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger på sit arbejde. For at kunne sige, at noget er mobning må den, der bliver mobbet, føle, at det er svært at forsvare sig*).

Svarkategorier: Ja, dagligt eller næsten dagligt; Ja, ugentligt; Ja, månedligt; Ja, sjældnere; Nej.

- Hvis ja, hvem var det, som mobbede dig?

Svarkategorier: En leder; Kolleger; Underordnede; Kunder, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl.

- Hvis du har været udsat for mobning i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?

Svarkategorier: Ja, problemet er blevet løst; Ja, problemet er til en vis grad blevet løst; Nej, problemet er ikke blevet løst

- Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?

Svarkategorier: Ja, dagligt eller næsten dagligt; Ja, ugentligt; Ja, månedligt; Ja, sjældnere; Nej.

- Hvis ja, hvem var det, der udsatte dig for seksuel chikane?

Svarkategorier: En leder; Kolleger; Underordnede; Kunder, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl.

- Hvis du har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?

Svarkategorier: Ja, problemet er blevet løst; Ja, problemet er til en vis grad blevet løst; Nej, problemet er ikke blevet løst

De sidste spørgsmål handler om din trivsel i arbejdet

- Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?
- Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?

Svarkategorier: I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I lav grad, I meget lav grad

- Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de seneste to uger?

Svarkategorier: Hele tiden, Ofte, Somme tider, Sjældent, Aldrig

- Hvad var den vigtigste kilde til din stress/at du følte dig stresset?

- Besvares kun, hvis der er svaret 'Hele tiden', 'ofte', 'somme tider' eller 'sjældent' i det foregående spørgsmål.

Svarkategorier: Arbejde, Privatliv, Både arbejde og privatliv

- Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?

Svarkategorier: En skala fra 0 til 10, hvor 0 angiver den lavest mulige tilfredshed og 10 angiver den højst mulige tilfredshed.

Du er nu færdig med spørgeskemaet.

Tak for din besvarelse

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ- Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Indflydelse i arbejdet (Udvalgt item: Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Jobgruppe	Mean	Jobgruppe	Mean
13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	78,0	13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	75,3
3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	77,2	3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	72,1
10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	74,6	10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	70,3
6. Almindeligt lægearbejde	67,9	6. Almindeligt lægearbejde	67,6
9. Smedearbejde	66,0	9. Smedearbejde	60,6
1. Almindelig kontorarbejde	65,9	4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	58,5
4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	65,3	5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	56,6
11. Salgsarbejde i butik	63,8	1. Almindelig kontorarbejde	56,5
2. Teknisk tegnearbejde	63,2	14. Politiarbejde	56,0
12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	62,2	2. Teknisk tegnearbejde	55,7
14. Politiarbejde	61,3	11. Salgsarbejde i butik	55,1
5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	60,6	12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	55,0
7. Postbudarbejde	49,0	7. Postbudarbejde	42,5
8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	44,5	8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	36,9

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Udviklingsmuligheder (Udvalgt item: Har du muligheder for at lære nyt gennem dit arbejde?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Jobgruppe	Mean	Jobgruppe	Mean
3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	77,6	3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	86,2
6. Almindeligt lægearbejde	77,3	6. Almindeligt lægearbejde	82,5
13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	72,6	13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	75,9
10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	68,3	10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	74,4
4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	66,6	4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	70,2
12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	64,4	5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	69,2
5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	62,6	12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	68,6
9. Smedearbejde	60,7	1. Almindelig kontorarbejde	65,9
1. Almindelig kontorarbejde	60,0	14. Politiarbejde	65,4
14. Politiarbejde	59,2	2. Teknisk tegnearbejde	63,8
2. Teknisk tegnearbejde	58,2	9. Smedearbejde	63,4
11. Salgsarbejde i butik	54,4	11. Salgsarbejde i butik	61,5
7. Postbudarbejde	41,7	7. Postbudarbejde	43,8
8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	41,5	8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	42,7

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Rolleklarhed (Udvalgt item: Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Jobgruppe	Mean	Jobgruppe	Mean
7. Postbudarbejde	76,1	7. Postbudarbejde	78,0
6. Almindeligt lægearbejde	76,0	6. Almindeligt lægearbejde	76,3
4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	75,6	4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	74,9
12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	73,4	8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	74,9
11. Salgsarbejde i butik	71,5	12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	74,2
13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	70,8	11. Salgsarbejde i butik	72,7
8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	70,7	9. Smedearbejde	71
1. Almindelig kontorarbejde	70,5	1. Almindelig kontorarbejde	70,2
9. Smedearbejde	70,3	14. Politiarbejde	69,8
14. Politiarbejde	69,3	13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	69
10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	68,5	2. Teknisk tegnearbejde	68,3
2. Teknisk tegnearbejde	68,2	10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	67,9
5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	67,9	5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	66,6
3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	66,2	3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	62,1

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Muligheder for at løse arbejdsopgaver (Udvalgt item: Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Jobgruppe	Mean	Jobgruppe	Mean
13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	69,5	13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	71,9
10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	68,3	10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	71,3
3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	67,5	3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	69,4
9. Smedearbejde	67,0	1. Almindelig kontorarbejde	68,4
1. Almindelig kontorarbejde	66,3	9. Smedearbejde	68,3
2. Teknisk tegnearbejde	65,7	2. Teknisk tegnearbejde	67,9
6. Almindeligt lægearbejde	64,0	11. Salgsarbejde i butik	67,3
12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	62,8	12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	67,1
11. Salgsarbejde i butik	62,5	6. Almindeligt lægearbejde	66,9
8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	61,6	4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	62,6
7. Postbudarbejde	59,5	7. Postbudarbejde	59,5
4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	58,9	14. Politiarbejde	59,5
5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	56,5	8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	59,3
14. Politiarbejde	53,5	5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	55,8

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Unødvendige arbejdsopgaver (Udvalgt item: Bliver dit arbejde besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Jobgruppe	Mean	Jobgruppe	Mean
14. Politiarbejde	44,8	14. Politiarbejde	51,8
6. Almindeligt lægearbejde	43,2	6. Almindeligt lægearbejde	49,5
5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	41,7	12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	45,1
4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	39,3	5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	44,9
3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	37,2	3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	43,7
9. Smedearbejde	36,9	9. Smedearbejde	43,2
7. Postbudarbejde	36,6	4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	42,5
12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	36,2	7. Postbudarbejde	42,5
8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	34,7	2. Teknisk tegnearbejde	40,2
11. Salgsarbejde i butik	33,8	13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	39,2
1. Almindelig kontorarbejde	32,1	8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	38,9
13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	32,1	1. Almindelig kontorarbejde	38,7
2. Teknisk tegnearbejde	32,0	10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	38,2
10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	31,7	11. Salgsarbejde i butik	35,9

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Arbejdstempo (Udvalgt item: Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Jobgruppe	Mean	Jobgruppe	Mean
8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	67,2	8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	77,7
12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	60,0	12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	68,3
6. Almindeligt lægearbejde	57,9	6. Almindeligt lægearbejde	65,3
5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	57,5	7. Postbudarbejde	63,8
7. Postbudarbejde	57,2	13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	62,1
4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	55,3	11. Salgsarbejde i butik	61,0
13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	54,7	2. Teknisk tegnearbejde	60,4
10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	53,4	4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	60,1
2. Teknisk tegnearbejde	53,3	1. Almindelig kontorarbejde	58,6
11. Salgsarbejde i butik	52,2	10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	58,0
14. Politiarbejde	51,5	5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	57,6
1. Almindelig kontorarbejde	51,3	14. Politiarbejde	55,4
3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	50,3	3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	53,3
9. Smedearbejde	45,2	9. Smedearbejde	53,0

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Arbejdsmængde (Udvalgt item: Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Jobgruppe	Mean	Jobgruppe	Mean
3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	55,1	5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	56,8
6. Almindeligt lægearbejde	54,8	3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	53,9
10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	54,7	12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	52,4
5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	54,4	14. Politiarbejde	49,7
13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	52,9	6. Almindeligt lægearbejde	49,1
12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	52,5	10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	48,5
2. Teknisk tegnearbejde	51,2	13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	47,7
14. Politiarbejde	50,6	1. Almindelig kontorarbejde	46,5
1. Almindelig kontorarbejde	48,4	2. Teknisk tegnearbejde	45,2
4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	48,2	4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	44,4
9. Smedearbejde	45,2	11. Salgsarbejde i butik	40,6
7. Postbudarbejde	43,2	9. Smedearbejde	37,3
11. Salgsarbejde i butik	42,5	7. Postbudarbejde	35,3
8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	36,6	8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	28,6

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Følelsesmæssige krav (Udvalgt item: Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Jobgruppe	Mean	Jobgruppe	Mean
5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	59,5	5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	71,3
14. Politiarbejde	54,5	6. Almindeligt lægearbejde	65,8
4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	53,6	4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	61,3
6. Almindeligt lægearbejde	50,5	14. Politiarbejde	57,2
13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	38,3	13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	47,6
12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	36,3	3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	45,7
1. Almindelig kontorarbejde	35,1	12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	43,4
3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	34,8	1. Almindelig kontorarbejde	41,9
11. Salgsarbejde i butik	32,4	11. Salgsarbejde i butik	38,2
10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	31,4	10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	37,8
8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	29,9	2. Teknisk tegnearbejde	34,6
7. Postbударbejde	28,4	8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	34,0
2. Teknisk tegnearbejde	27,5	7. Postbударbejde	33,1
9. Smedearbejde	26,8	9. Smedearbejde	30,5

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Samarbejde mellem kolleger (Udvalgt item: Er du og dine kolleger gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Jobgruppe	Mean	Jobgruppe	Mean
14. Politiarbejde	70,8	14. Politiarbejde	75,5
11. Salgsarbejde i butik	68,9	11. Salgsarbejde i butik	71,3
6. Almindeligt lægearbejde	68,8	12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	71,3
12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	68,1	13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	71,2
4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	67,9	4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	70,9
5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	67,8	6. Almindeligt lægearbejde	70,8
13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	67,3	5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	70,7
10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	65,7	10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	69,4
1. Almindelig kontorarbejde	65,6	1. Almindelig kontorarbejde	69,2
2. Teknisk tegnearbejde	65	2. Teknisk tegnearbejde	69,2
9. Smedearbejde	64,8	9. Smedearbejde	68,8
3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	62,9	3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	67,9
7. Postbударbejde	60,2	8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	60,3
8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	57,6	7. Postbударbejde	59,5

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Tillid mellem kolleger (Udvalgt item: Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Jobgruppe	Mean	Jobgruppe	Mean
5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	76,4	6. Almindeligt lægearbejde	79,5
6. Almindeligt lægearbejde	74,7	3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	76,6
14. Politiarbejde	74,6	5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	76,6
12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	73,1	12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	75,4
3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	72,5	2. Teknisk tegnearbejde	74,8
13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	72,4	10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	74,8
10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	72,2	14. Politiarbejde	74,6
4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	71,7	13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	74,2
11. Salgsarbejde i butik	71,4	1. Almindelig kontorarbejde	73,4
2. Teknisk tegnearbejde	70,8	4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	73,4
1. Almindelig kontorarbejde	70,7	11. Salgsarbejde i butik	72,1
9. Smedearbejde	66,7	9. Smedearbejde	68,9
7. Postbudarbejde	64,2	7. Postbudarbejde	66,1
8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	60,9	8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	62,6

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Ledelseskvalitet (Udvalgt item: Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Jobgruppe	Mean	Jobgruppe	Mean
12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	65,2	12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	67,3
4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	60,4	4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	62,8
6. Almindeligt lægearbejde	59,5	6. Almindeligt lægearbejde	60,5
10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	59,1	7. Postbudearbejde	60,3
11. Salgsarbejde i butik	58,3	11. Salgsarbejde i butik	60,1
13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	58,3	13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	59,7
3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	57,0	3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	56,5
1. Almindelig kontorarbejde	56,6	10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	56,4
14. Politiarbejde	56,3	14. Politiarbejde	56,1
5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	55,4	1. Almindelig kontorarbejde	56,0
2. Teknisk tegnearbejde	55,1	2. Teknisk tegnearbejde	56,0
7. Postbudearbejde	54,7	5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	53,0
9. Smedearbejde	50,1	9. Smedearbejde	51,6
8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	48,7	8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	51,1

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Social støtte fra nærmeste leder (Udvalgt item: Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Jobgruppe	Mean	Jobgruppe	Mean
12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	71,6	12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	73,7
13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	66,9	13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	72,6
10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	66,6	10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	71,3
4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	65,7	3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	69,0
11. Salgsarbejde i butik	65,7	4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	69,0
6. Almindeligt lægearbejde	65,4	6. Almindeligt lægearbejde	68,7
1. Almindelig kontorarbejde	65,3	1. Almindelig kontorarbejde	68,5
3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	65,2	5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	68,1
2. Teknisk tegnearbejde	63,7	2. Teknisk tegnearbejde	67,9
5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	63,2	9. Smedearbejde	67,8
7. Postbudarbejde	62,7	7. Postbudarbejde	66,7
14. Politiarbejde	62,1	11. Salgsarbejde i butik	66,1
9. Smedearbejde	61,2	14. Politiarbejde	65,7
8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	56,7	8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	61,4

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Retfærdighed (Udvalgt item: Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Jobgruppe	Mean	Jobgruppe	Mean
13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	70,0	13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	74,2
6. Almindeligt lægearbejde	67,9	10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	73,0
10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	67,6	6. Almindeligt lægearbejde	72,8
5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	65,3	5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	72,0
11. Salgsarbejde i butik	64,1	12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	69,3
12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	64,0	1. Almindelig kontorarbejde	68,4
3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	63,9	4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	68,4
4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	63,4	11. Salgsarbejde i butik	68,2
1. Almindelig kontorarbejde	62,9	3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	67,3
7. Postbudaarbejde	60,7	7. Postbudaarbejde	65,9
2. Teknisk tegnearbejde	60,3	9. Smedearbejde	65,0
9. Smedearbejde	58,5	2. Teknisk tegnearbejde	64,7
14. Politiarbejde	54,1	14. Politiarbejde	60,5
8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	53,1	8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	59,6

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Medarbejderinddragelse (Udvalgt item: Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Jobgruppe	Mean	Jobgruppe	Mean
13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	65,3	13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	62,4
6. Almindeligt lægearbejde	63,3	6. Almindeligt lægearbejde	60,9
10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	62,6	10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	59,8
4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	61,2	12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	58,1
12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	61,2	4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	58
5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	59,3	11. Salgsarbejde i butik	56,9
3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	58,5	1. Almindelig kontorarbejde	55,7
1. Almindelig kontorarbejde	57,9	5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	55,3
2. Teknisk tegnearbejde	56,6	3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	54,3
11. Salgsarbejde i butik	56,5	2. Teknisk tegnearbejde	53,4
7. Postbudaarbejde	53,3	7. Postbudaarbejde	51,8
9. Smedearbejde	52,7	9. Smedearbejde	50,8
8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	45,1	8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	45,1
14. Politiarbejde	41,6	14. Politiarbejde	41,1

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Mening i arbejdet (Udvalgt item: Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Jobgruppe	Mean	Jobgruppe	Mean
6. Almindeligt lægearbejde	81,7	6. Almindeligt lægearbejde	85,7
13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	76,5	4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	81,5
4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	76,2	5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	80,4
3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	75,5	13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	80,1
10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	72,8	3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	78,1
5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	72,7	10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	76,5
2. Teknisk tegnearbejde	69,7	2. Teknisk tegnearbejde	74,3
1. Almindelig kontorarbejde	69,2	14. Politiarbejde	73,8
14. Politiarbejde	68,4	1. Almindelig kontorarbejde	73,5
9. Smedearbejde	67,7	9. Smedearbejde	73,3
12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	67,6	12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	73,1
11. Salgsarbejde i butik	62,9	7. Postbudarbejde	67,5
7. Postbudarbejde	58,8	11. Salgsarbejde i butik	66,3
8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	53,6	8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	60,3

Appendix 2a: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 1 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Konflikt mellem arbejde og privatliv (Udvalgt item: Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Jobgruppe	Mean	Jobgruppe	Mean
3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	44,6	5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	46,4
5. Undervisning på grundskoleniveau (børn 1.-10. klasse)	42,8	3. Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser	44,8
6. Almindeligt lægearbejde	42,5	6. Almindeligt lægearbejde	42,8
8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	38,7	8. Industrielt slagteriarbejde og behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	42,4
13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	37,8	7. Postbudearbejde	40,0
7. Postbudearbejde	36,1	4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	38,0
10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	35,8	13. Ledelse indenfor forretningsservice og administrative funktioner	37,7
11. Salgsarbejde i butik	34,0	11. Salgsarbejde i butik	37,3
12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	33,3	12. Arbejde med privatkunder - standardprodukter (Bankrådgivere)	37,1
14. Politiarbejde	33,0	10. Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	36,5
4. Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	32,4	14. Politiarbejde	34,7
1. Almindelig kontorarbejde	28,9	1. Almindelig kontorarbejde	33,5
2. Teknisk tegnearbejde	28,6	2. Teknisk tegnearbejde	32,7
9. Smedearbejde	28,6	9. Smedearbejde	31,3

Appendix 2b: Komparativ analyse af jobgruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ- Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Appendix 2b: Komparativ analyse af branchegruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Indflydelse i arbejdet (Udvalgt item: Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Branchegruppe	Mean	Branchegruppe	Mean
10. Vidensservice	79,5	10. Vidensservice	74,5
8. Information og kommunikation	79,2	8. Information og kommunikation	74,4
1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	78,4	1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	74,3
15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	76,0	3. Bygge og anlæg	71,8
3. Bygge og anlæg	74,5	15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	69,5
5. Handel - uden direkte kundekontakt	74,2	5. Handel - uden direkte kundekontakt	68,4
9. Finansiering og forsikring	73,6	9. Finansiering og forsikring	68,4
4. Handel - med direkte kundekontakt	73,2	4. Handel - med direkte kundekontakt	67,5
19. Kultur og fritid	73,0	12. Offentlig administration	65,7
12. Offentlig administration	72,2	19. Kultur og fritid	64,8
11. Rengøring og anden operationel service	71,0	2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	64,4
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	69,9	18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	64,4
14. Undervisning: Grundskole	68,7	14. Undervisning: Grundskole	64,3
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	68,6	11. Rengøring og anden operationel service	63,6
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	68,5	17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	63,0
7. Hoteller og restauranter	68,2	7. Hoteller og restauranter	63,0
13. Forsvar, politi og retsvæsen	67,1	13. Forsvar, politi og retsvæsen	62,3
16. Sundhedsvæsen	65,9	6. Transport	60,5
6. Transport	64,1	16. Sundhedsvæsen	60,1

Appendix 2b: Komparativ analyse af branchegruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Udviklingsmuligheder (Udvalgt item: Har du muligheder for at lære nyt gennem dit arbejde?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Branchegruppe	Mean	Branchegruppe	Mean
10. Vidensservice	68,3	10. Vidensservice	74,2
15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	67,0	8. Information og kommunikation	73,0
9. Finansiering og forsikring	66,9	15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	72,2
8. Information og kommunikation	66,1	9. Finansiering og forsikring	71,9
1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	65,4	12. Offentlig administration	71,0
3. Bygge og anlæg	65,3	16. Sundhedsvæsen	69,8
12. Offentlig administration	65,3	3. Bygge og anlæg	68,1
16. Sundhedsvæsen	64,0	19. Kultur og fritid	67,1
13. Forsvar, politi og retsvæsen	63,9	13. Forsvar, politi og retsvæsen	67,0
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	61,4	1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	66,3
19. Kultur og fritid	61,3	14. Undervisning: Grundskole	65,7
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	59,8	17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	65,5
4. Handel - med direkte kundekontakt	58,9	18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	64,8
5. Handel - uden direkte kundekontakt	58,9	5. Handel - uden direkte kundekontakt	63,8
14. Undervisning: Grundskole	58,8	4. Handel - med direkte kundekontakt	62,2
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	58,1	11. Rengøring og anden operationel service	61,5
11. Rengøring og anden operationel service	57,6	2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	61,3
7. Hoteller og restauranter	52,6	6. Transport	56,0
6. Transport	51,7	7. Hoteller og restauranter	55,6

Appendix 2b: Komparativ analyse af branchegruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Rolleklarhed (Udvalgt item: Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Branchegruppe	Mean	Branchegruppe	Mean
1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	77,4	1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	77,5
7. Hoteller og restauranter	74,5	6. Transport	76,4
3. Bygge og anlæg	73,7	3. Bygge og anlæg	75,6
6. Transport	73,6	7. Hoteller og restauranter	75,4
4. Handel - med direkte kundekontakt	72,9	5. Handel - uden direkte kundekontakt	74,8
9. Finansiering og forsikring	72,5	4. Handel - med direkte kundekontakt	74,5
10. Vidensservice	72,3	16. Sundhedsvæsen	72,9
5. Handel - uden direkte kundekontakt	71,9	19. Kultur og fritid	72,8
11. Rengøring og anden operationel service	71,5	10. Vidensservice	72,7
16. Sundhedsvæsen	71,5	9. Finansiering og forsikring	72,6
19. Kultur og fritid	71,4	11. Rengøring og anden operationel service	72,0
8. Information og kommunikation	71,1	8. Information og kommunikation	71,5
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	70,0	17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	71,1
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	69,9	2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	71,0
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	69,6	18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	70,8
13. Forsvar, politi og retsvæsen	68,6	13. Forsvar, politi og retsvæsen	69,7
14. Undervisning: Grundskole	67,6	14. Undervisning: Grundskole	68,4
12. Offentlig administration	67,4	12. Offentlig administration	68,2
15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	67,4	15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	67,2

Appendix 2b: Komparativ analyse af branchegruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Muligheder for at løse arbejdsopgaver (Udvalgt item: Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Branchegruppe	Mean	Branchegruppe	Mean
1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	73,7	1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	74,1
10. Vidensservice	69,4	8. Information og kommunikation	71,1
8. Information og kommunikation	69,1	10. Vidensservice	71,0
3. Bygge og anlæg	68,8	9. Finansiering og forsikring	68,9
11. Rengøring og anden operationel service	67,5	3. Bygge og anlæg	68,4
5. Handel - uden direkte kundekontakt	66,9	11. Rengøring og anden operationel service	68,2
9. Finansiering og forsikring	66,2	5. Handel - uden direkte kundekontakt	68,0
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	66,0	7. Hoteller og restauranter	66,2
7. Hoteller og restauranter	65,5	4. Handel - med direkte kundekontakt	66,1
15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	65,0	19. Kultur og fritid	65,6
6. Transport	64,9	2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	65,4
19. Kultur og fritid	64,9	6. Transport	64,7
4. Handel - med direkte kundekontakt	64,2	15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	63,9
12. Offentlig administration	64,0	12. Offentlig administration	63,5
16. Sundhedsvæsen	60,9	13. Forsvar, politi og retsvæsen	61,6
13. Forsvar, politi og retsvæsen	59,2	16. Sundhedsvæsen	61,3
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	57,1	17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	58,3
14. Undervisning: Grundskole	56,9	14. Undervisning: Grundskole	57,1
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	55,1	18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	55,9

Appendix 2b: Komparativ analyse af branchegruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Unødvendige arbejdsopgaver (Udvalgt item: Bliver dit arbejde besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Branchegruppe	Mean	Branchegruppe	Mean
13. Forsvar, politi og retsvæsen	42,8	13. Forsvar, politi og retsvæsen	49,8
14. Undervisning: Grundskole	41,5	16. Sundhedsvæsen	45,2
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	39,0	12. Offentlig administration	43,0
16. Sundhedsvæsen	38,8	14. Undervisning: Grundskole	41,9
12. Offentlig administration	37,1	18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	41,0
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	37,0	3. Bygge og anlæg	40,5
3. Bygge og anlæg	35,0	2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	40,0
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	34,3	17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	39,9
15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	33,9	9. Finansiering og forsikring	39,6
5. Handel - uden direkte kundekontakt	33,8	5. Handel - uden direkte kundekontakt	39,5
6. Transport	33,8	15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	39,2
4. Handel - med direkte kundekontakt	33,4	4. Handel - med direkte kundekontakt	38,4
9. Finansiering og forsikring	33,4	6. Transport	37,9
7. Hoteller og restauranter	33,0	8. Information og kommunikation	37,8
11. Rengøring og anden operationel service	32,7	11. Rengøring og anden operationel service	36,2
8. Information og kommunikation	30,9	19. Kultur og fritid	35,3
19. Kultur og fritid	29,4	7. Hoteller og restauranter	34,2
10. Vidensservice	28,7	10. Vidensservice	33,7
1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	26,9	1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	29,2

Appendix 2b: Komparativ analyse af branchegruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Arbejdstempo (Udvalgt item: Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Branchegruppe	Mean	Branchegruppe	Mean
7. Hoteller og restauranter	58,3	7. Hoteller og restauranter	69,2
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	58,1	9. Finansiering og forsikring	66,3
14. Undervisning: Grundskole	57,4	16. Sundhedsvæsen	66,0
16. Sundhedsvæsen	56,5	4. Handel - med direkte kundekontakt	64,2
9. Finansiering og forsikring	55,9	18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	63,8
12. Offentlig administration	55,7	12. Offentlig administration	63,5
4. Handel - med direkte kundekontakt	54,7	5. Handel - uden direkte kundekontakt	63,2
15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	54,7	10. Vidensservice	63,1
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	54,5	15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	62,7
10. Vidensservice	52,7	3. Bygge og anlæg	62,6
13. Forsvar, politi og retsvæsen	52,6	14. Undervisning: Grundskole	61,9
5. Handel - uden direkte kundekontakt	52,5	17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	61,7
8. Information og kommunikation	52,4	13. Forsvar, politi og retsvæsen	61,3
3. Bygge og anlæg	50,4	8. Information og kommunikation	61,1
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	48,7	2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	58,8
6. Transport	48,7	6. Transport	57,9
11. Rengøring og anden operationel service	48,0	11. Rengøring og anden operationel service	57,9
19. Kultur og fritid	47,6	19. Kultur og fritid	57,6
1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	45,4	1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	57,1

Appendix 2b: Komparativ analyse af branchegruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Arbejdsmængde (Udvalgt item: Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Branchegruppe	Mean	Branchegruppe	Mean
12. Offentlig administration	49,2	14. Undervisning: Grundskole	50,0
9. Finansiering og forsikring	48,9	12. Offentlig administration	46,0
14. Undervisning: Grundskole	48,2	18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	45,7
16. Sundhedsvæsen	47,5	17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	44,2
8. Information og kommunikation	46,9	9. Finansiering og forsikring	44,0
5. Handel - uden direkte kundekontakt	46,6	16. Sundhedsvæsen	43,4
10. Vidensservice	46,0	4. Handel - med direkte kundekontakt	41,8
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	46,0	15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	41,4
13. Forsvar, politi og retsvæsen	45,2	5. Handel - uden direkte kundekontakt	40,9
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	45,1	13. Forsvar, politi og retsvæsen	39,9
15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	45,0	8. Information og kommunikation	39,7
4. Handel - med direkte kundekontakt	44,3	10. Vidensservice	38,2
3. Bygge og anlæg	44,1	3. Bygge og anlæg	37,5
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	42,2	2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	36,6
11. Rengøring og anden operationel service	40,5	11. Rengøring og anden operationel service	35,6
19. Kultur og fritid	38,8	19. Kultur og fritid	35,6
6. Transport	38,0	7. Hoteller og restauranter	34,6
7. Hoteller og restauranter	37,9	6. Transport	30,0
1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	34,8	1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	30,0

Appendix 2b: Komparativ analyse af branchegruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Følelsesmæssige krav (Udvalgt item: Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Branchegruppe	Mean	Branchegruppe	Mean
14. Undervisning: Grundskole	53,9	14. Undervisning: Grundskole	63,4
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	51,6	17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	58,1
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	45,5	18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	57,8
16. Sundhedsvæsen	43,8	16. Sundhedsvæsen	55,7
13. Forsvar, politi og retsvæsen	39,6	13. Forsvar, politi og retsvæsen	45,2
12. Offentlig administration	36,9	15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	45,0
15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	35,5	12. Offentlig administration	44,8
11. Rengøring og anden operationel service	34,0	9. Finansiering og forsikring	41,0
7. Hoteller og restauranter	33,8	11. Rengøring og anden operationel service	40,3
4. Handel - med direkte kundekontakt	32,2	7. Hoteller og restauranter	39,5
9. Finansiering og forsikring	31,4	19. Kultur og fritid	39,3
19. Kultur og fritid	30,8	4. Handel - med direkte kundekontakt	37,9
5. Handel - uden direkte kundekontakt	29,3	5. Handel - uden direkte kundekontakt	37,0
6. Transport	29,3	8. Information og kommunikation	35,9
3. Bygge og anlæg	28,1	3. Bygge og anlæg	34,9
8. Information og kommunikation	28,1	6. Transport	33,1
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	26,4	10. Vidensservice	32,7
10. Vidensservice	26,1	2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	32,3
1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	21,9	1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	27,1

Appendix 2b: Komparativ analyse af branchegruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Samarbejde mellem kolleger (Udvalgt item: Er du og dine kolleger gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Branchegruppe	Mean	Branchegruppe	Mean
7. Hoteller og restauranter	73,2	1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	76,4
1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	72,5	8. Information og kommunikation	75,2
8. Information og kommunikation	70,3	19. Kultur og fritid	74,4
19. Kultur og fritid	68,9	7. Hoteller og restauranter	74,3
10. Vidensservice	68,6	10. Vidensservice	73,1
3. Bygge og anlæg	67,7	13. Forsvar, politi og retsvæsen	72,7
16. Sundhedsvæsen	67,5	14. Undervisning: Grundskole	72,4
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	67,5	3. Bygge og anlæg	72,0
13. Forsvar, politi og retsvæsen	67,3	9. Finansiering og forsikring	71,4
9. Finansiering og forsikring	67,1	16. Sundhedsvæsen	71,1
4. Handel - med direkte kundekontakt	66,9	11. Rengøring og anden operationel service	70,9
14. Undervisning: Grundskole	66,6	18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	70,8
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	66,5	5. Handel - uden direkte kundekontakt	70,4
5. Handel - uden direkte kundekontakt	66,3	17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	70,1
11. Rengøring og anden operationel service	65,6	12. Offentlig administration	69,9
12. Offentlig administration	65,4	2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	69,8
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	65,1	4. Handel - med direkte kundekontakt	69,2
15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	64,9	15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	69,2
6. Transport	64,6	6. Transport	68,5

Appendix 2b: Komparativ analyse af branchegruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Tillid mellem kolleger (Udvalgt item: Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Branchegruppe	Mean	Branchegruppe	Mean
8. Information og kommunikation	75,3	14. Undervisning: Grundskole	77,8
14. Undervisning: Grundskole	74,3	15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	76,0
19. Kultur og fritid	73,5	8. Information og kommunikation	75,7
10. Vidensservice	73,4	12. Offentlig administration	75,2
1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	73,0	16. Sundhedsvæsen	75,2
9. Finansiering og forsikring	72,7	19. Kultur og fritid	75,1
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	72,5	10. Vidensservice	75,1
7. Hoteller og restauranter	72,2	9. Finansiering og forsikring	75,1
12. Offentlig administration	72,2	1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	74,7
16. Sundhedsvæsen	72,2	18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	74,4
13. Forsvar, politi og retsvæsen	72,1	13. Forsvar, politi og retsvæsen	73,8
15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	71,9	11. Rengøring og anden operationel service	73,0
11. Rengøring og anden operationel service	71,5	17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	72,7
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	70,7	6. Transport	72,7
3. Bygge og anlæg	70,2	4. Handel - med direkte kundekontakt	71,3
4. Handel - med direkte kundekontakt	70,0	7. Hoteller og restauranter	71,1
5. Handel - uden direkte kundekontakt	69,6	5. Handel - uden direkte kundekontakt	71,1
6. Transport	69,3	3. Bygge og anlæg	70,9
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	68,9	2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	70,8

Appendix 2b: Komparativ analyse af branchegruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Ledelseskvalitet (Udvalgt item: Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Branchegruppe	Mean	Branchegruppe	Mean
1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	64,1	1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	70,2
10. Vidensservice	61,3	9. Finansiering og forsikring	67,9
9. Finansiering og forsikring	61,1	10. Vidensservice	67,0
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	60,1	18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	66,5
8. Information og kommunikation	58,7	8. Information og kommunikation	65,0
3. Bygge og anlæg	57,7	16. Sundhedsvæsen	64,7
16. Sundhedsvæsen	57,6	14. Undervisning: Grundskole	64,4
7. Hoteller og restauranter	57,3	19. Kultur og fritid	64,2
14. Undervisning: Grundskole	57,0	15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	63,3
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	57,0	17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	62,8
15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	56,9	12. Offentlig administration	62,7
19. Kultur og fritid	56,2	3. Bygge og anlæg	62,3
13. Forsvar, politi og retsvæsen	56,1	7. Hoteller og restauranter	62,3
11. Rengøring og anden operationel service	56,0	11. Rengøring og anden operationel service	62,1
5. Handel - uden direkte kundekontakt	55,3	13. Forsvar, politi og retsvæsen	60,9
12. Offentlig administration	55,0	5. Handel - uden direkte kundekontakt	59,9
4. Handel - med direkte kundekontakt	54,3	4. Handel - med direkte kundekontakt	59,5
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	52,9	2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	58,5
6. Transport	51,9	6. Transport	55,3

Appendix 2b: Komparativ analyse af branchegruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Social støtte fra nærmeste leder (Udvalgt item: Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Branchegruppe	Mean	Branchegruppe	Mean
1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	73,8	1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	73,5
10. Vidensservice	71,8	10. Vidensservice	73,2
8. Information og kommunikation	70,4	8. Information og kommunikation	72,4
9. Finansiering og forsikring	70,2	18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	71,1
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	70,2	9. Finansiering og forsikring	70,1
15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	68,7	15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	69,1
3. Bygge og anlæg	68,2	14. Undervisning: Grundskole	68,6
14. Undervisning: Grundskole	67,7	12. Offentlig administration	68,6
12. Offentlig administration	67,4	13. Forsvar, politi og retsvæsen	68,4
5. Handel - uden direkte kundekontakt	66,7	3. Bygge og anlæg	68,0
13. Forsvar, politi og retsvæsen	66,6	11. Rengøring og anden operationel service	67,4
7. Hoteller og restauranter	66,2	5. Handel - uden direkte kundekontakt	67,1
19. Kultur og fritid	65,7	19. Kultur og fritid	67,1
11. Rengøring og anden operationel service	65,6	7. Hoteller og restauranter	66,4
16. Sundhedsvæsen	65,6	2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	65,8
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	65,2	16. Sundhedsvæsen	65,5
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	65,0	17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	64,9
4. Handel - med direkte kundekontakt	64,4	6. Transport	64,1
6. Transport	62,6	4. Handel - med direkte kundekontakt	63,9

Appendix 2b: Komparativ analyse af branchegruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Retfærdighed (Udvalgt item: Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Branchegruppe	Mean	Branchegruppe	Mean
1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	73,3	1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	77,1
10. Vidensservice	70,0	10. Vidensservice	74,1
3. Bygge og anlæg	68,6	14. Undervisning: Grundskole	72,6
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	67,4	3. Bygge og anlæg	72,4
9. Finansiering og forsikring	67,3	18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	71,6
8. Information og kommunikation	67,2	8. Information og kommunikation	71,5
14. Undervisning: Grundskole	66,2	5. Handel - uden direkte kundekontakt	70,4
19. Kultur og fritid	65,8	11. Rengøring og anden operationel service	70,2
5. Handel - uden direkte kundekontakt	65,4	9. Finansiering og forsikring	70,0
15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	65,2	15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	69,9
11. Rengøring og anden operationel service	64,5	19. Kultur og fritid	69,2
7. Hoteller og restauranter	64,3	4. Handel - med direkte kundekontakt	68,8
4. Handel - med direkte kundekontakt	63,7	16. Sundhedsvæsen	68,3
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	63,4	17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	68,0
16. Sundhedsvæsen	63,3	13. Forsvar, politi og retsvæsen	67,9
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	62,9	2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	67,8
12. Offentlig administration	62,5	7. Hoteller og restauranter	66,4
13. Forsvar, politi og retsvæsen	62,2	12. Offentlig administration	66,3
6. Transport	60,5	6. Transport	63,9

Appendix 2b: Komparativ analyse af branchegruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Medarbejderinddragelse (Udvalgt item: Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Branchegruppe	Mean	Branchegruppe	Mean
1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	70,6	1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	69,1
10. Vidensservice	67,3	10. Vidensservice	63,9
9. Finansiering og forsikring	65,9	9. Finansiering og forsikring	62,4
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	65,2	3. Bygge og anlæg	61,6
8. Information og kommunikation	64,8	18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	60,8
19. Kultur og fritid	64,1	8. Information og kommunikation	60,4
15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	64,0	15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	60,4
16. Sundhedsvæsen	62,8	16. Sundhedsvæsen	59,8
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	62,3	19. Kultur og fritid	59,6
5. Handel - uden direkte kundekontakt	61,9	7. Hoteller og restauranter	59,6
3. Bygge og anlæg	61,8	17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	58,8
14. Undervisning: Grundskole	61,0	5. Handel - uden direkte kundekontakt	58,4
12. Offentlig administration	60,8	12. Offentlig administration	58,0
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	59,7	14. Undervisning: Grundskole	57,5
7. Hoteller og restauranter	59,7	11. Rengøring og anden operationel service	57,5
11. Rengøring og anden operationel service	59,3	4. Handel - med direkte kundekontakt	57,2
4. Handel - med direkte kundekontakt	59,2	2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	56,4
13. Forsvar, politi og retsvæsen	57,0	13. Forsvar, politi og retsvæsen	54,1
6. Transport	54,6	6. Transport	52,0

Appendix 2b: Komparativ analyse af branchegruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Mening i arbejdet (Udvalgt item: Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Branchegruppe	Mean	Branchegruppe	Mean
1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	76,4	1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	81,9
15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	75,5	16. Sundhedsvæsen	80,7
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	75,4	18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	80,6
16. Sundhedsvæsen	75,3	15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	79,0
3. Bygge og anlæg	74,6	17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	78,7
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	73,8	3. Bygge og anlæg	78,3
10. Vidensservice	73,7	14. Undervisning: Grundskole	77,6
14. Undervisning: Grundskole	73,2	12. Offentlig administration	77,5
8. Information og kommunikation	73,1	13. Forsvar, politi og retsvæsen	77,1
19. Kultur og fritid	72,7	5. Handel - uden direkte kundekontakt	76,9
9. Finansiering og forsikring	72,5	8. Information og kommunikation	76,5
13. Forsvar, politi og retsvæsen	72,3	10. Vidensservice	76,4
12. Offentlig administration	72,2	19. Kultur og fritid	76,4
5. Handel - uden direkte kundekontakt	72,1	9. Finansiering og forsikring	75,8
11. Rengøring og anden operationel service	69,8	11. Rengøring og anden operationel service	75,7
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	68,9	6. Transport	75,1
4. Handel - med direkte kundekontakt	67,4	2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	73,7
6. Transport	67,3	4. Handel - med direkte kundekontakt	72,8
7. Hoteller og restauranter	66,4	7. Hoteller og restauranter	72,2

Appendix 2b: Komparativ analyse af branchegruppe-rangering i datasæt 2 for DPQ-Arbejdspladsskema og DPQ-Kort

Konflikt mellem arbejde og privatliv (Udvalgt item: Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?)

Skala fra DPQ-Arbejdspladsskema		Enkeltspørgsmål fra DPQ-Kort	
Branchegruppe	Mean	Branchegruppe	Mean
14. Undervisning: Grundskole	48,3	14. Undervisning: Grundskole	53,6
13. Forsvar, politi og retsvæsen	44,9	7. Hoteller og restauranter	47,9
7. Hoteller og restauranter	44,3	13. Forsvar, politi og retsvæsen	47,4
15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	43,7	15. Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	47,3
12. Offentlig administration	42,7	18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	46,4
4. Handel - med direkte kundekontakt	41,7	12. Offentlig administration	45,8
8. Information og kommunikation	41,1	4. Handel - med direkte kundekontakt	45,3
6. Transport	41,0	17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	44,6
18. Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	40,6	8. Information og kommunikation	44,1
19. Kultur og fritid	40,1	6. Transport	44,0
17. Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	38,8	16. Sundhedsvæsen	42,5
9. Finansiering og forsikring	38,6	19. Kultur og fritid	42,1
16. Sundhedsvæsen	38,0	3. Bygge og anlæg	41,0
5. Handel - uden direkte kundekontakt	36,9	9. Finansiering og forsikring	40,3
10. Vidensservice	36,7	10. Vidensservice	39,9
3. Bygge og anlæg	36,1	5. Handel - uden direkte kundekontakt	39,4
2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	35,3	2. Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	38,6
1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	34,6	11. Rengøring og anden operationel service	38,6
11. Rengøring og anden operationel service	34,5	1. Landbrug, skovbrug og fiskeri	35,9

Appendix 3: Resultater fra prospektive analyse af sammenhænge mellem DPQ og risiko for depression i 14 jobgrupper

Jobgrupper	Indflydelse i arbejdet				Udviklingsmuligheder				Rolleklarhed			
	Skala		Item		Skala		Item		Skala		Item	
	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI
1. Almindeligt kontorarbejde (N= 272)	0.36	0.23 - 0.56	0.42	0.27 - 0.65	0.46	0.30 - 0.72	0.48	0.31 - 0.72	0.41	0.28 - 0.62	0.53	0.34 - 0.76
2. Teknisk tegnearbejde (N= 293)	0.52	0.33 - 0.84	0.64	0.41 - 1.00	0.60	0.38 - 0.94	0.73	0.46 - 1.16	0.47	0.31 - 0.71	0.60	0.40 - 0.89
3. Undervisning, forskning, lang videreg. udd (N= 236)	0.70	0.44 - 1.13	0.70	0.46 - 1.06	0.60	0.38 - 0.96	0.70	0.43 - 1.14	0.48	0.33 - 0.70	0.57	0.40 - 0.81
4. Social- og sundhedsarbejde, medhj (N= 205)	0.99	0.57 - 1.73	1.17	0.66 - 2.08	0.80	0.47 - 1.37	0.79	0.48 - 1.30	1.17	0.69 - 1.97	1.07	0.65 - 1.78
5. Undervisning, grundskole (N= 299)	0.39	0.24 - 0.63	0.49	0.32 - 0.76	0.79	0.48 - 1.29	1.14	0.72 - 1.82	0.50	0.33 - 0.76	0.64	0.44 - 0.93
6. Almindeligt lægearbejde (N= 245)	0.57	0.26 - 1.27	0.47	0.21 - 1.04	0.72	0.30 - 1.72	0.82	0.35 - 1.93	0.52	0.23 - 1.15	0.55	0.28 - 1.07
7. Postbudaarbejde (N= 244)	0.58	0.38 - 0.88	0.59	0.38 - 0.91	0.73	0.48 - 1.12	0.88	0.59 - 1.31	0.71	0.46 - 1.11	0.63	0.41 - 0.97
8. Industrielt slagteriarbejde (N= 277)	0.69	0.51 - 0.92	0.66	0.48 - 0.92	0.64	0.45 - 0.92	0.73	0.53 - 1.01	0.59	0.42 - 0.82	0.59	0.40 - 0.85
9. Smedearbejde (N= 229)	0.83	0.50 - 1.39	0.91	0.54 - 1.53	1.25	0.72 - 2.19	1.15	0.67 - 1.96	1.17	0.66 - 2.07	1.13	0.62 - 2.03
10. Ingeniørarbejde, bygge og anlæg (N= 327)	0.54	0.31 - 0.95	0.70	0.40 - 1.24	0.39	0.22 - 0.71	0.44	0.24 - 0.82	0.47	0.30 - 0.72	0.42	0.26 - 0.67
11. Salgsarbejde i butik (N= 250)	0.54	0.36 - 0.80	0.69	0.47 - 1.04	0.70	0.48 - 1.01	0.64	0.45 - 0.92	0.46	0.33 - 0.65	0.57	0.42 - 0.79
12. Arbejde med privatkunder - Bank (N= 339)	1.03	0.65 - 1.64	1.04	0.65 - 1.65	1.23	0.77 - 1.95	1.22	0.76 - 1.96	0.68	0.47 - 1.00	0.76	0.51 - 1.14
13. Ledelse, forretning og administration (N= 296)	0.29	0.15 - 0.58	0.35	0.18 - 0.67	0.31	0.16 - 0.59	0.36	0.20 - 0.65	0.37	0.23 - 0.60	0.40	0.25 - 0.64
14. Politiarbejde (N= 279)	0.68	0.37 - 1.24	0.97	0.56 - 1.68	0.73	0.39 - 1.35	0.90	0.48 - 1.69	0.67	0.41 - 1.09	0.59	0.37 - 0.94

Jobgrupper	Muligheder for at løse arbejdsopgaverne				Unødvendige arbejdsopgaver				Arbejdsomængde			
	Skala		Item		Skala		Item		Skala		Item	
	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI
1. Almindeligt kontorarbejde (N= 272)	0.37	0.24 - 0.57	0.41	0.27 - 0.63	2.30	1.56 - 3.39	1.49	1.04 - 2.15	1.45	0.98 - 2.14	1.02	0.68 - 1.52
2. Teknisk tegnearbejde (N= 293)	0.47	0.31 - 0.73	0.54	0.37 - 0.81	1.61	1.04 - 2.49	1.33	0.86 - 2.07	0.88	0.56 - 1.39	0.84	0.54 - 1.31
3. Undervisning, forskning, lang videreg. udd (N= 236)	0.49	0.31 - 0.76	0.60	0.41 - 0.89	1.57	1.06 - 2.31	1.17	0.79 - 1.74	1.29	0.83 - 2.02	1.20	0.78 - 1.85
4. Social- og sundhedsarbejde, medhj (N= 205)	0.70	0.41 - 1.18	0.68	0.39 - 1.20	1.74	0.99 - 3.07	1.51	0.86 - 2.62	1.33	0.77 - 2.29	0.79	0.43 - 1.45
5. Undervisning, grundskole (N= 299)	0.36	0.23 - 0.56	0.45	0.29 - 0.68	2.41	1.61 - 3.63	2.36	1.55 - 3.59	2.07	1.30 - 3.30	1.75	1.05 - 2.90
6. Almindeligt lægearbejde (N= 245)	0.40	0.19 - 0.87	0.55	0.27 - 1.09	1.62	0.76 - 3.45	1.55	0.73 - 3.29	6.59	2.25 - 19.29	3.59	1.29 - 10.01
7. Postbudearbejde (N= 244)	0.58	0.40 - 0.84	0.57	0.39 - 0.84	2.13	1.43 - 3.18	1.53	1.01 - 2.31	2.91	1.78 - 4.74	2.07	1.39 - 3.09
8. Industrielt slagteriarbejde (N= 277)	0.59	0.44 - 0.81	0.67	0.50 - 0.89	2.82	1.92 - 4.13	2.45	1.70 - 3.52	1.84	1.32 - 2.58	1.99	1.45 - 2.72
9. Smedearbejde (N= 229)	0.89	0.53 - 1.50	0.63	0.37 - 1.06	1.64	1.00 - 2.70	1.38	0.84 - 2.27	1.19	0.70 - 2.02	1.21	0.71 - 2.06
10. Ingeniørarbejde, bygge og anlæg (N= 327)	0.23	0.13 - 0.42	0.38	0.22 - 0.66	2.66	1.61 - 4.38	1.77	1.12 - 2.79	2.60	1.36 - 4.97	1.75	1.03 - 2.96
11. Salgsarbejde i butik (N= 250)	0.44	0.30 - 0.65	0.44	0.30 - 0.65	1.94	1.35 - 2.79	2.01	1.41 - 2.87	1.64	1.14 - 2.34	1.63	1.10 - 2.43
12. Arbejde med privatkunder - Bank (N= 339)	0.54	0.34 - 0.85	0.57	0.37 - 0.89	1.34	0.89 - 2.03	1.80	1.19 - 2.74	1.68	1.13 - 2.49	1.80	1.19 - 2.73
13. Ledelse, forretning og administration (N= 296)	0.26	0.13 - 0.54	0.46	0.25 - 0.84	3.46	1.90 - 6.28	2.98	1.69 - 5.26	2.71	1.27 - 5.75	2.41	1.25 - 4.65
14. Politiarbejde (N= 279)	0.57	0.34 - 0.97	0.62	0.37 - 1.05	2.16	1.30 - 3.60	1.40	0.85 - 2.29	2.33	1.22 - 4.44	1.76	0.94 - 3.31

Jobgrupper	Arbejdstempo				Følelsesmæssige krav				Tillid til kolleger			
	Skala		Item		Skala		Item		Skala		Item	
	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI
1. Almindeligt kontorarbejde (N= 272)	2.05	1.36 - 3.08	2.09	1.35 - 3.26	3.35	2.13 - 5.27	2.44	1.58 - 3.76	0.54	0.38 - 0.76	0.80	0.56 - 1.14
2. Teknisk tegnearbejde (N= 293)	1.31	0.80 - 2.14	1.17	0.71 - 1.92	1.57	0.97 - 2.57	1.30	0.82 - 2.07	0.62	0.42 - 0.91	0.83	0.53 - 1.28
3. Undervisning, forskning, lang videreg. udd (N= 236)	1.15	0.75 - 1.75	0.96	0.65 - 1.43	1.48	0.97 - 2.27	1.50	0.97 - 2.32	0.53	0.36 - 0.78	0.58	0.39 - 0.87
4. Social- og sundhedsarbejde, medhj (N= 205)	1.80	1.02 - 3.16	1.46	0.84 - 2.52	1.77	0.93 - 3.34	1.92	0.98 - 3.77	0.93	0.55 - 1.55	1.20	0.71 - 2.03
5. Undervisning, grundskole (N= 299)	2.77	1.67 - 4.58	2.24	1.39 - 3.62	2.67	1.62 - 4.41	3.55	1.83 - 6.88	0.55	0.34 - 0.88	0.76	0.50 - 1.15
6. Almindeligt lægearbejde (N= 245)	3.05	1.23 - 7.59	1.68	0.71 - 3.96	5.02	1.72 - 14.65	2.59	0.88 - 7.63	0.55	0.24 - 1.24	0.92	0.37 - 2.27
7. Postbudaarbejde (N= 244)	2.07	1.32 - 3.23	1.58	1.04 - 2.38	1.83	1.23 - 2.72	2.03	1.32 - 3.11	0.57	0.39 - 0.84	0.77	0.53 - 1.11
8. Industriel slagteriarbejde (N= 277)	1.47	1.07 - 2.01	1.14	0.83 - 1.56	2.78	1.90 - 4.08	2.63	1.81 - 3.84	0.66	0.48 - 0.92	0.71	0.51 - 1.00
9. Smedearbejde (N= 229)	1.38	0.84 - 2.28	1.43	0.83 - 2.47	1.86	1.06 - 3.26	1.16	0.66 - 2.04	0.71	0.44 - 1.14	1.03	0.60 - 1.75
10. Ingeniørarbejde, bygge og anlæg (N= 327)	2.79	1.53 - 5.08	1.94	1.10 - 3.42	1.79	1.02 - 3.14	2.04	1.15 - 3.60	0.34	0.19 - 0.58	0.64	0.40 - 1.01
11. Salgsarbejde i butik (N= 250)	1.59	1.10 - 2.29	1.26	0.87 - 1.83	1.96	1.32 - 2.91	1.52	1.01 - 2.26	0.54	0.39 - 0.74	0.50	0.36 - 0.70
12. Arbejde med privatkunder - Bank (N= 339)	3.28	1.96 - 5.49	2.48	1.15 - 4.07	1.35	0.86 - 2.10	1.78	1.15 - 2.78	0.80	0.53 - 1.21	0.87	0.60 - 1.27
13. Ledelse, forretning og administration (N= 296)	2.52	1.29 - 4.93	1.71	0.89 - 3.28	3.55	1.86 - 6.77	2.81	1.43 - 5.53	0.31	0.17 - 0.53	0.53	0.32 - 0.87
14. Politiarbejde (N= 279)	3.21	1.61 - 6.42	1.74	0.94 - 3.21	5.62	2.47 - 12.78	4.27	1.83 - 9.94	0.58	0.35 - 0.96	0.79	0.44 - 1.43

Jobgrupper	Samarbejde				Ledelseskvalitet				Social støtte fra leder			
	Skala		Item		Skala		Item		Skala		Item	
	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI
1. Almindeligt kontorarbejde (N= 272)	0.56	0.39 - 0.79	0.58	0.41 - 0.82	0.49	0.34 - 0.70	0.50	0.36 - 0.71	0.48	0.34 - 0.68	0.45	0.33 - 0.63
2. Teknisk tegnearbejde (N= 293)	0.72	0.48 - 1.07	0.62	0.42 - 0.94	0.73	0.47 - 1.13	0.78	0.51 - 1.18	0.74	0.49 - 1.12	0.76	0.50 - 1.18
3. Undervisning, forskning, lang videreg. udd (N= 236)	0.57	0.39 - 0.83	0.71	0.48 - 1.06	0.63	0.42 - 0.95	0.69	0.46 - 1.03	0.66	0.45 - 0.97	0.76	0.52 - 1.12
4. Social- og sundhedsarbejde, medhj (N= 205)	0.99	0.62 - 1.58	0.88	0.53 - 1.44	0.74	0.46 - 1.18	0.64	0.39 - 1.06	0.68	0.43 - 1.09	0.67	0.42 - 1.07
5. Undervisning, grundskole (N= 299)	0.55	0.34 - 0.87	0.82	0.53 - 1.27	0.78	0.50 - 1.21	0.65	0.43 - 0.98	0.79	0.51 - 1.23	0.81	0.51 - 1.26
6. Almindeligt lægearbejde (N= 245)	0.63	0.25 - 1.55	0.84	0.36 - 1.93	0.61	0.27 - 1.35	0.54	0.24 - 1.22	0.56	0.27 - 1.19	0.52	0.26 - 1.06
7. Postbudaarbejde (N= 244)	0.66	0.46 - 0.94	0.73	0.52 - 1.02	0.53	0.36 - 0.79	0.49	0.33 - 0.72	0.60	0.43 - 0.84	0.59	0.42 - 0.82
8. Industrielt slagteriarbejde (N= 277)	0.71	0.52 - 0.98	0.58	0.42 - 0.79	0.53	0.38 - 0.76	0.55	0.39 - 0.78	0.53	0.37 - 0.75	0.50	0.35 - 0.70
9. Smedearbejde (N= 229)	0.77	0.45 - 1.32	0.88	0.52 - 1.48	0.79	0.46 - 1.34	0.64	0.38 - 1.07	0.70	0.40 - 1.22	0.58	0.35 - 0.98
10. Ingeniørarbejde, bygge og anlæg (N= 327)	0.38	0.23 - 0.60	0.42	0.27 - 0.65	0.41	0.24 - 0.69	0.35	0.21 - 0.59	0.41	0.25 - 0.66	0.43	0.27 - 0.67
11. Salgsarbejde i butik (N= 250)	0.55	0.40 - 0.78	0.58	0.42 - 0.82	0.54	0.38 - 0.79	0.57	0.40 - 0.82	0.53	0.38 - 0.76	0.51	0.37 - 0.72
12. Arbejde med privatkunder - Bank (N= 339)	0.71	0.47 - 1.08	0.72	0.47 - 1.09	0.80	0.52 - 1.23	0.77	0.50 - 1.20	0.68	0.44 - 1.06	0.60	0.41 - 0.88
13. Ledelse, forretning og administration (N= 296)	0.28	0.15 - 0.53	0.28	0.15 - 0.53	0.32	0.18 - 0.56	0.41	0.24 - 0.70	0.45	0.28 - 0.75	0.52	0.32 - 0.84
14. Politiarbejde (N= 279)	0.46	0.26 - 0.81	0.59	0.36 - 0.96	0.72	0.41 - 1.26	0.71	0.41 - 1.24	0.74	0.43 - 1.28	0.84	0.50 - 1.42

Jobgrupper	Retfærdighed				Medarbejderinddragelse				Mening i arbejdet			
	Skala		Item		Skala		Item		Skala		Item	
	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI
1. Almindeligt kontorarbejde (N= 272)	0.39	0.27 - 0.57	0.47	0.33 - 0.66	0.40	0.27 - 0.59	0.43	0.29 - 0.65	0.28	0.18 - 0.45	0.39	0.26 - 0.59
2. Teknisk tegnearbejde (N= 293)	0.49	0.33 - 0.73	0.59	0.41 - 0.85	0.53	0.34 - 0.81	0.57	0.37 - 0.87	0.56	0.35 - 0.90	0.66	0.42 - 1.03
3. Undervisning, forskning, lang videreg. udd (N= 236)	0.59	0.40 - 0.87	0.63	0.44 - 0.89	0.63	0.41 - 0.97	0.59	0.38 - 0.92	0.30	0.19 - 0.50	0.49	0.32 - 0.74
4. Social- og sundhedsarbejde, medhj (N= 205)	0.71	0.43 - 1.17	0.84	0.53 - 1.34	0.74	0.45 - 1.23	0.80	0.49 - 1.30	0.54	0.31 - 0.93	0.65	0.39 - 1.10
5. Undervisning, grundskole (N= 299)	0.63	0.42 - 0.97	0.75	0.50 - 1.13	0.64	0.43 - 0.96	0.66	0.44 - 1.00	0.33	0.19 - 0.56	0.59	0.38 - 0.90
6. Almindeligt lægearbejde (N= 245)	0.48	0.20 - 1.12	0.46	0.22 - 0.97	0.70	0.31 - 1.63	0.68	0.30 - 1.54	0.36	0.15 - 0.84	0.64	0.29 - 1.39
7. Postbudaarbejde (N= 244)	0.54	0.37 - 0.79	0.57	0.39 - 0.82	0.58	0.38 - 0.89	0.55	0.36 - 0.86	0.71	0.50 - 1.01	0.77	0.54 - 1.09
8. Industriel slagteriarbejde (N= 277)	0.47	0.34 - 0.66	0.48	0.35 - 0.66	0.48	0.33 - 0.69	0.54	0.38 - 0.76	0.65	0.49 - 0.86	0.75	0.58 - 0.97
9. Smedearbejde (N= 229)	0.71	0.43 - 1.19	0.59	0.35 - 1.00	0.87	0.55 - 1.38	0.86	0.53 - 1.37	0.81	0.48 - 1.39	0.81	0.47 - 1.38
10. Ingeniørarbejde, bygge og anlæg (N= 327)	0.40	0.23 - 0.70	0.55	0.31 - 0.96	0.48	0.29 - 0.79	0.57	0.35 - 0.95	0.26	0.15 - 0.45	0.41	0.25 - 0.67
11. Salgsarbejde i butik (N= 250)	0.48	0.34 - 0.67	0.49	0.35 - 0.70	0.57	0.40 - 0.82	0.54	0.38 - 0.79	0.53	0.38 - 0.74	0.69	0.51 - 0.92
12. Arbejde med privatkunder - Bank (N= 339)	0.63	0.43 - 0.92	0.60	0.42 - 0.88	0.82	0.55 - 1.22	0.80	0.54 - 1.19	0.44	0.28 - 0.68	0.55	0.35 - 0.84
13. Ledelse, forretning og administration (N= 296)	0.34	0.20 - 0.57	0.46	0.29 - 0.72	0.32	0.19 - 0.56	0.39	0.23 - 0.67	0.19	0.10 - 0.37	0.24	0.13 - 0.46
14. Politiarbejde (N= 279)	0.55	0.35 - 0.87	0.60	0.39 - 0.94	0.70	0.41 - 1.19	0.82	0.48 - 1.40	0.40	0.23 - 0.72	0.59	0.33 - 1.05

Jobgrupper	Konflikt mellem arbejde og privatliv			
	Skala		Item	
	OR	95% CI	OR	95% CI
1. Almindeligt kontorarbejde (N= 272)	3.31	2.13 - 5.12	3.49	2.22 - 5.50
2. Teknisk tegnearbejde (N= 293)	3.52	2.21 - 5.60	3.19	2.01 - 5.08
3. Undervisning, forskning, lang videreg. udd (N= 236)	2.20	1.44 - 3.36	3.08	1.91 - 4.97
4. Social- og sundhedsarbejde, medhj (N= 205)	2.62	1.62 - 4.24	2.59	1.55 - 4.34
5. Undervisning, grundskole (N= 299)	3.46	2.10 - 5.69	4.68	2.68 - 8.20
6. Almindeligt lægearbejde (N= 245)	2.99	1.15 - 7.81	4.96	1.69 - 14.59
7. Postbudarbejde (N= 244)	3.17	1.95 - 5.17	4.67	2.67 - 8.17
8. Industrielte slagteriarbejde (N= 277)	2.84	1.95 - 4.14	2.99	2.02 - 4.42
9. Smedearbejde (N= 229)	3.51	1.79 - 6.90	2.89	1.58 - 5.27
10. Ingeniørarbejde, bygge og anlæg (N= 327)	3.07	1.81 - 5.19	3.08	1.82 - 5.20
11. Salgsarbejde i butik (N= 250)	1.73	1.22 - 2.45	1.88	1.30 - 2.72
12. Arbejde med privatkunder - Bank (N= 339)	2.67	1.80 - 3.97	3.42	2.20 - 5.31
13. Ledelse, forretning og administration (N= 296)	2.42	1.37 - 4.27	3.11	1.65 - 5.86
14. Politiarbejde (N= 279)	4.98	2.56 - 9.69	5.39	2.80 - 10.39

Appendix 4: Skabelon til tilbagemeldingsrapport, arbejdspladsniveau

Psykisk arbejdsmiljø og trivsel
Resultater fra en spørgeskemaundersøgelse
Arbejdspladsrapport

Arbejdsplads

Måned År

Undersøgelsen er gennemført i måned år
Antal besvarelser: [indsæt antal besvarelser]
Svarprocent: [indsæt svarprocent]

Indhold

Indhold	2
Om rapporten.....	3
Arbejdets organisering.....	7
Krav i arbejdet	13
Samarbejde	17
Ledelse.....	20
Negative handlinger på arbejdspladsen.....	26
Trivsel	31
Læs mere	36

Om rapporten

Denne rapport viser resultaterne fra en spørgeskemaundersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø og jeres trivsel i arbejdet.

Rapporten viser jeres svar på 23 emner, som hver er belyst af ét spørgsmål, som I har besvaret.

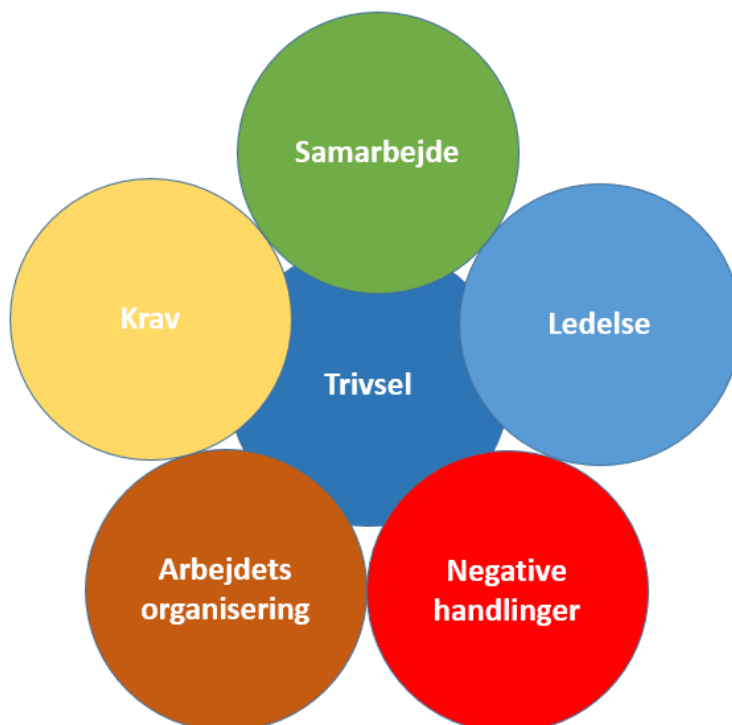
De 23 emner er inddelt i

- fem områder, der beskriver det psykiske arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads
- ét område, der beskriver jeres trivsel i arbejdet.

Begge dele er noget, der har betydning både for arbejdspladsen og for medarbejderne. Meget forskning peger nemlig på, at arbejdspladser er mere effektive og har et lavere sygefravær, når medarbejderne har et godt psykisk arbejdsmiljø og trives i deres arbejde.

I figur 1 kan I se de fem områder af det psykiske arbejdsmiljø, som alle sammen har betydning for medarbejderes trivsel i arbejdet. Hvis I vil forbedre trivslen på jeres arbejdsplads, er det derfor en god idé at se på, om I kan forbedre arbejdsmiljøet inden for et eller flere af disse områder.

Figur 1. De fem områder af det psykiske arbejdsmiljø, der findes yderst i figuren, har alle betydning for medarbejderes trivsel i arbejdet.



Sådan forbedrer I jeres psykiske arbejdsmiljø og trivsel

Når I vil igangsætte en indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, anbefaler vi, at I deler processen op i seks faser. Indsatsen for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø er blevet planlagt i fase 1, og alle medarbejdere har fået mulighed for at udfylde et spørgeskema om deres psykiske arbejdsmiljø og trivsel (fase 2).

Nu skal I gennemgå resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen, så I

- får et overblik over, hvordan I oplever det psykiske arbejdsmiljø og trivslen på jeres arbejdsplads (sidste del af fase 2)
- kan prioritere de områder og emner, der er relevante for jer at arbejde videre med for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø og trivslen (fase 3 og 4).



I kan finde guides og værktøjer til de seks faser på hjemmesiden: nfatrivsel.dk

Sådan bruger I rapporten

Resultaterne for de 23 emner af det psykiske arbejdsmiljø og jeres trivsel i arbejdet bliver gennemgået i denne rapport. Der er et kapitel for hvert emne.

Gennemgå et emne ad gangen. Start med at læse den korte beskrivelse af emnet. Kig bagefter på figuren, som viser, hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål. Figuren viser også resultaterne fra en repræsentativ stikprøve af danske arbejdstagere, og I kan dermed sammenligne jeres resultat med en dansk landsgennemsnit.

Det er vigtigt, at I får talt om resultaterne, da det giver et godt afsæt for jeres videre indsats omkring jeres psykiske arbejdsmiljø og trivsel. I hvert kapitel er der nogle ekstra dialogspørgsmål, som kan hjælpe jer med at komme i gang med dialogen.

Bliv enige om prioriterede indsatsområder

Det er vigtigt, at I får diskuteret resultaterne fra undersøgelsen grundigt. Sørg for, at I tager afsæt i jeres hverdag på arbejdspladsen, når I taler om resultaterne. På den måde sikrer I jer, at I får prioriteret de emner, som er mest relevante for jer. Hvis indsatsen bygger på jeres erfaringer, oplevelser og arbejdsgange, vil I have de bedste muligheder for at skabe en bedre arbejdsplads og dermed et forbedret psykisk arbejdsmiljø.

I kan både vælge at arbejde med nogle emner, hvor I har nogle udfordringer og hvor en indsats vil være med til at løse nogle klare problemer i arbejdsmiljøet. Men det kan også være relevant at sætte gang i en indsats inden for nogle emner, hvor I allerede har en godt arbejdsmiljø, som I gerne vil holde fast i. **Prioritéér de vigtigste indsatsområder i fællesskab og undgå at sætte for mange skibe i søen på én gang.**

Oversigt over resultater

Sådan læser I resultaterne

Tabel 1 viser resultaterne for seks af de områder, som handler om jeres psykiske arbejdsmiljø og trivsel. Resultaterne for det sidste område, *Negative handlinger*, er vist i tabel 2.

Resultaterne for hvert emne i tabel 1 er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100:

- 100 point svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret 'I meget høj grad' eller 'Altid'.
- 75 point svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret 'I høj grad' eller 'Ofte'.
- 50 point svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret 'Delvist' eller 'Sommetider'.
- 25 point svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret 'I lav grad' eller 'Sjældent'.
- 0 point svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret 'I meget lav grad' eller 'Aldrig/næsten aldrig'.

I tabel 1 bliver arbejdspladsens resultater sammenlignet med resultaterne for et gennemsnit af arbejdstagere i Danmark (DK).¹

Et resultat er markeret med

- **Grøn**, hvis resultatet er fem point bedre end gennemsnittet for arbejdstagere i Danmark (DK). Det kan betyde, at I har nogle styrker i jeres arbejdsmiljø inden for de 'grønne' emner, som I eventuelt kan drøfte, hvordan I kan bevare.
- **Rød**, hvis resultatet er fem point dårligere end gennemsnittet for arbejdstagere i Danmark (DK). Det kan betyde, at I har nogle udfordringer i jeres arbejdsmiljø inden for de 'røde' emner, som I bør drøfte, om I skal gøre noget ved.

Rapporten viser kun resultater for arbejdspladsen, hvis fem eller flere har besvaret spørgsmålene om de enkelte emner.

¹De data, der beskriver landsgennemsnittet for arbejdstagere i Danmark er indsamlet af NFA i efteråret 2019. Resultaterne baserer sig på svar fra ca. 5.000 deltagere. Læs mere om undersøgelsen i rapporten [DPQ-Arbejdspladsskema. Nationale referencetal \(nfa.dk\)](https://nfa.dk/DPQ-Arbejdspladsskema)

Tabel 1. Oversigt over resultater fra spørgeskemaundersøgelsen.

Område	Emne	DK	Arbejdsplads
Arbejdets organisering	Indflydelse i arbejdet	66	83
	Udviklingsmuligheder	66	69
	Klare mål i arbejdet	72	82
	Oplevelse af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne	65	67
	Unødvendige arbejdsopgaver*	40	22
Krav i arbejdet	Arbejdstempo*	63	47
	Arbejdsomængde*	41	29
	Følelsesmæssige krav*	43	42
Samarbejde	Samarbejde mellem kolleger	64	80
	Tillid til kolleger	73	83
Ledelse	Ledelseskvalitet	63	86
	Social støtte fra nærmeste leder	68	84
	Retfærdighed	69	84
	Medarbejderinddragelse	58	71
	Anerkendelse	65	84
Trivsel	Mening i arbejdet	76	88
	Konflikt mellem arbejdsliv og privatliv*	44	34
	Stress*	40	27
	Jobtilfredshed	72	85

*betyder, at en *høj score* kan være et tegn på, at der er et problem inden for emnet. For de resterende emner kan en *lav score* være tegn på, at der er et problem.

Note: Resultaterne for hvert emne er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100.

Negative handlinger på arbejdspladsen

I spørgeskemaundersøgelsen er I blevet spurgt, om I har været udsat for negative handlinger.

Der er fire emner om negative handlinger, som vises i tabel 2. Tabel 2 viser, hvor mange procent af alle medarbejdere på arbejdspladsen, der har svaret, at de i et eller andet omfang har været udsat for negative handlinger. I kan se en mere udførlig beskrivelse af resultaterne i afsnittet *Negative handlinger på arbejdspladsen*.

Tabel 2. Oversigt over resultater fra spørgeskemaundersøgelsen om negative handlinger.

Område	Emne	DK	Arbejdsplads
Negative handlinger	Trusler	18%	17%
	Vold	5%	21%
	Mobning	10%	3%
	Seksuel chikane	2%	0%

Arbejdets organisering

Inden for området *Arbejdets organisering* er der fokus på medarbejdernes oplevelse af arbejdsopgavernes indhold, men også selve rammerne for udførelsen af arbejdet.

Dette afsnit viser resultaterne for de fem emner, der handler om arbejdets indhold og organisering:

- Indflydelse i arbejdet
- Udviklingsmuligheder
- Klare mål i arbejdet
- Muligheder for at løse opgaverne
- Unødvendige arbejdsopgaver

Når I diskuterer resultaterne, er det vigtigt, at I ser på:

- *hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål*
- *hvordan jeres arbejdsplads placerer sig i forhold landsgennemsnittet (DK)*

Indflydelse i arbejdet

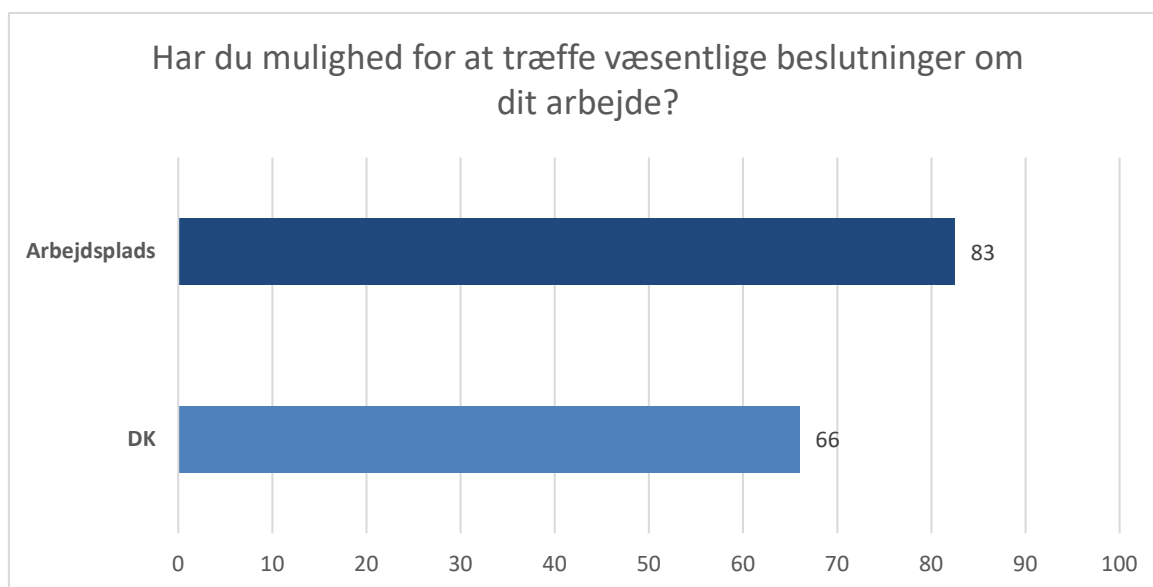
Indflydelse i arbejdet handler om, hvorvidt medarbejderne har indflydelse på, hvordan de udfører deres arbejdsopgaver. Det kan fx være de metoder, medarbejderne skal bruge til at løse en opgave eller prioriteringen af i hvilken rækkefølge, de skal løse arbejdsopgaverne.

Hvis medarbejderne føler, at de har en reel indflydelse, vil de ofte føle sig mere motiverede og trives bedre i deres arbejde. De vil også bedre kunne håndtere krav og udfordringer i arbejdet på en god måde.

Er medarbejdernes indflydelse for lav, kan det omvendt føre til frustration og dårlig trivsel.

Indflydelse i arbejdet er målt med spørgsmålet: *Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om indflydelse i arbejdet. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Indflydelse i arbejdet', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?
- Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?
- Har du indflydelse på i hvilken rækkefølge, du løser dine arbejdsopgaver?
- Har du indflydelse på dine arbejdstider?

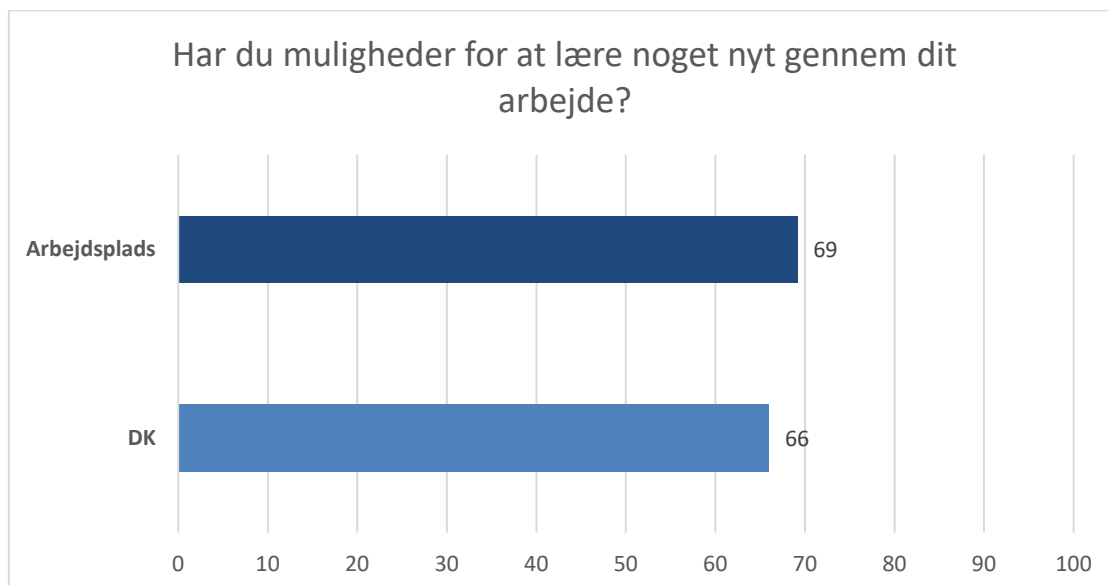
Udviklingsmuligheder

Udviklingsmuligheder handler om, hvorvidt medarbejderne oplever, at de har mulighed for at kunne udvikle deres kompetencer og lære nyt gennem arbejdet. Medarbejderne vil ofte opleve, at de har mulighed for at udvikle sig, hvis de har udfordrende og udviklende arbejdsopgaver. Det kan også være gennem ekstern uddannelse, interne kurser og oplæring i nye arbejdsopgaver på arbejdspladsen, at medarbejderne oplever udvikling.

Generelt vil medarbejderne være mere motiverede og trives bedre, hvis de kan udvikle sig gennem deres arbejde. Det kan også være med til at fastholde medarbejderne, hvis de oplever, at deres behov for faglig udvikling indfries der, hvor de er.

Udviklingsmuligheder er målt med spørgsmålet: *Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om udviklingsmuligheder. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Udviklingsmuligheder', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer?
 - Har du meget varierede arbejdsopgaver?
 - Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?
-

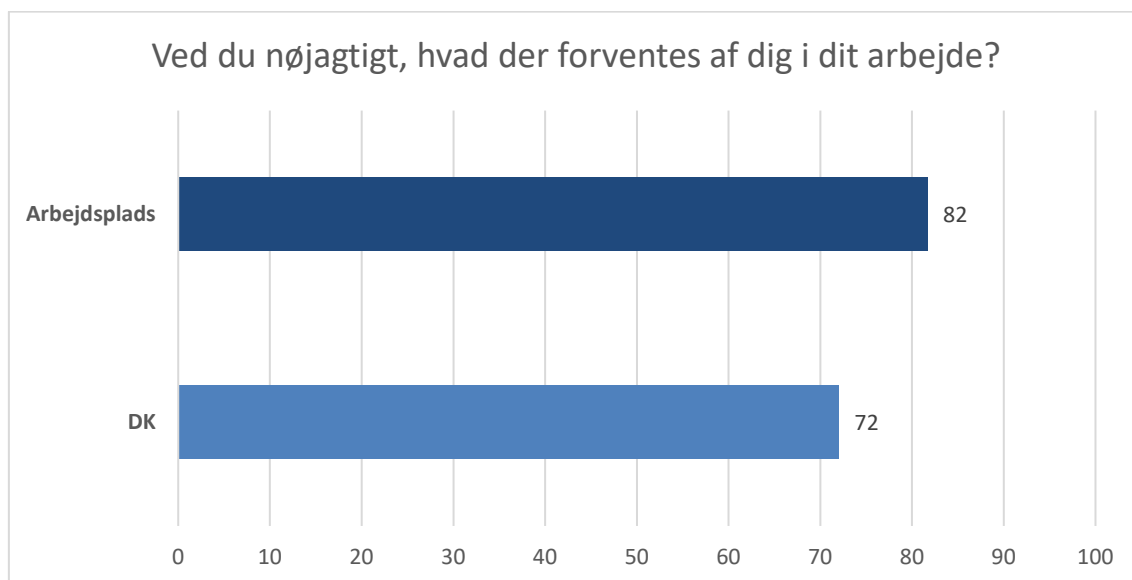
Klare mål i arbejdet

Oplevelsen af at have klare mål i ens arbejde handler om at have tilstrækkeligt med information om, hvordan arbejdet skal udføres, og information om hvilke mål og forventninger, der er til ens arbejde.

Hvis medarbejderne ikke ved, hvad der forventes af dem i deres arbejde og hvis de ikke har en klar forståelse af mål og ansvarsområder, kan det føre til konflikter og misforståelser på arbejdspladsen. Klare mål i arbejdet kan omvendt have betydning for medarbejdernes muligheder for at løse arbejdsopgaverne og for deres trivsel i arbejdet.

Klare mål i arbejdet er målt med spørgsmålet: *Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om klare mål i arbejdet. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Klare mål i arbejdet', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Er der klare mål for dit eget arbejde?
- Ved du, hvornår du har udført dit arbejde godt?
- Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?

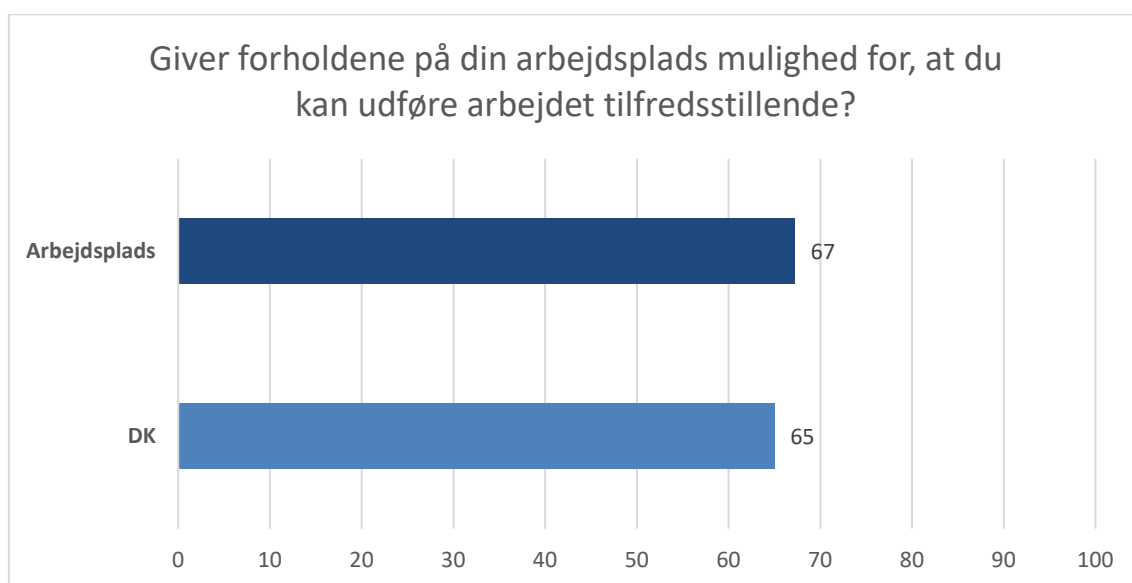
Muligheder for at løse arbejdsopgaverne

Den måde, arbejdet er organiseret på, og de redskaber, medarbejderne har til rådighed, har både betydning for, om medarbejderne føler, at de kan lykkes med deres arbejde, og om de kan udføre arbejdet i en kvalitet, de kan være tilfredse med.

Medarbejdere vil som regel have bedre trivsel og arbejdsglæde, hvis de oplever, at de har gode muligheder for at løse deres arbejdsopgaver på en tilfredsstillende måde.

Muligheder for at løse arbejdsopgaverne er målt med spørgsmålet: *Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om muligheder for at løse arbejdsopgaverne. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Muligheder for at løse arbejdsopgaverne', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Har du de redskaber, du har behov for (fx hjælpemidler, værktøj, maskiner, IT-løsninger mv.), så du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?
- Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende?
- Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med?

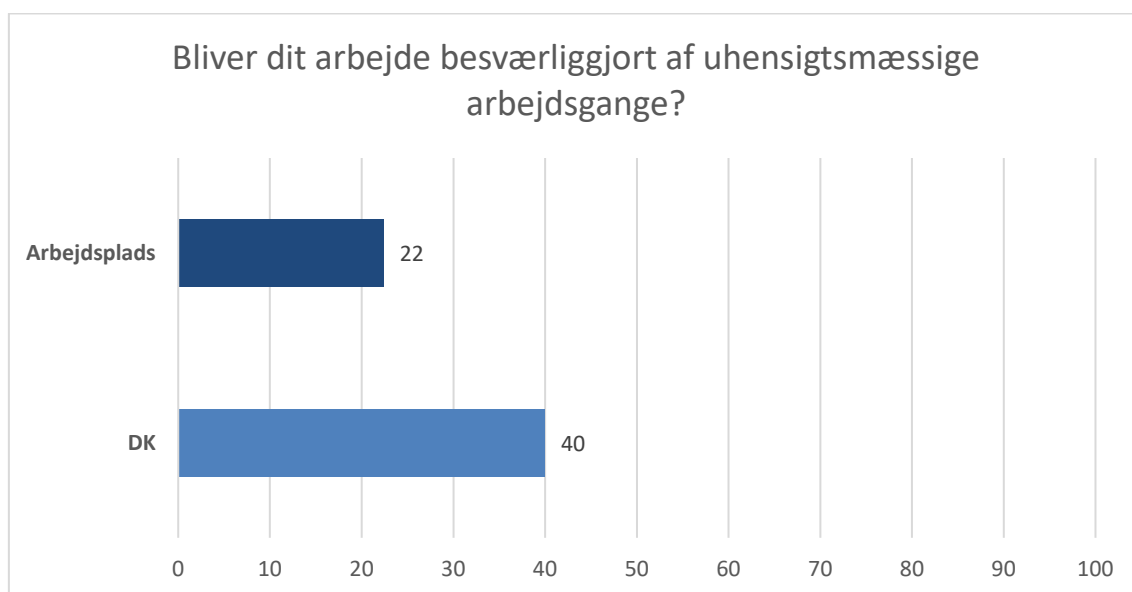
Unødvendige arbejdsopgaver

Oplevelsen af at have unødvendige arbejdsopgaver handler om indholdet i arbejdsopgaverne og måden, arbejdet er organiseret på.

Hvis medarbejderne har svært ved at se formålet med sine arbejdsopgaver eller har svært ved at udføre arbejdsopgaverne på grund af den måde, arbejdet er organiseret på, kan det føre til frustration og dårlig trivsel.

Unødvendige arbejdsopgaver er målt med spørgsmålet: *Bliver dit arbejde besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om unødvendige arbejdsopgaver. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Unødvendige arbejdsopgaver', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Bruger du tid på arbejdsopgaver, som du har svært ved at se formålet med?
- Bliver du på dit arbejde sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige?
- Skal du udføre arbejdsopgaver, som du synes er unødvendige?

Krav i arbejdet

Inden for området *Krav i arbejdet* er der fokus på medarbejdernes oplevelse af de krav, som de stilles overfor i deres arbejde. Det kan være følelsesmæssige krav, forventninger til arbejdsomængde, og i hvilket tempo arbejdet skal udføres i.

Dette afsnit viser resultaterne for de tre emner, der handler om krav i arbejdet.

- Arbejdstempo
- Arbejdsomængde
- Følelsesmæssige krav

Når I diskuterer resultaterne, er det vigtigt, at I ser på:

- *hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål*
- *hvordan jeres arbejdsplads placerer sig i forhold landsgennemsnittet (DK)*

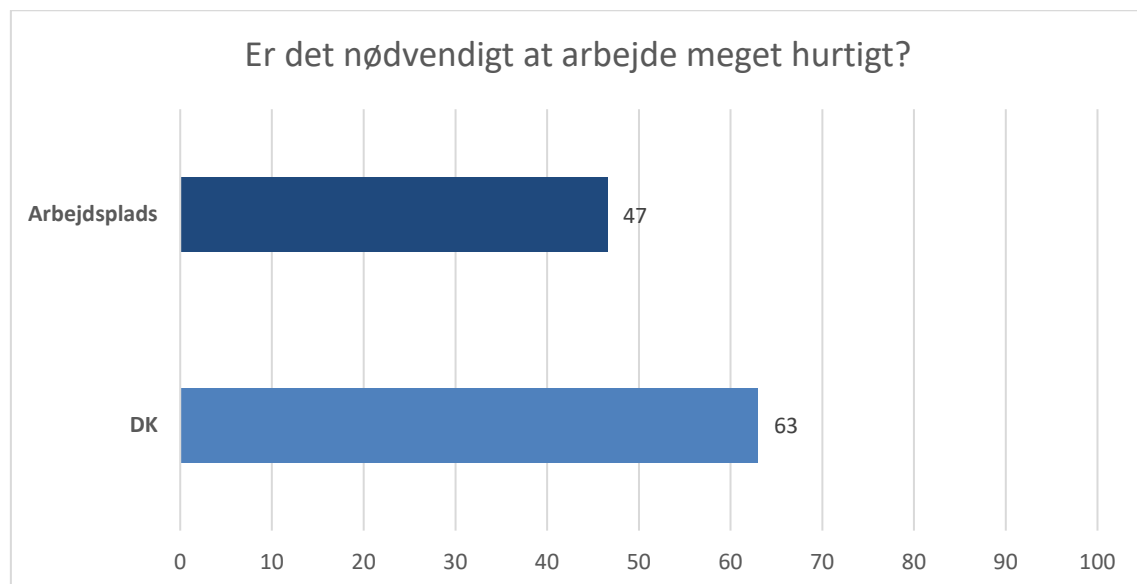
Arbejdstempo

Arbejdstempo er et af de krav, der stilles i arbejdet. Hvis arbejdstempoet bliver for højt, kan det opleves som en belastning, og det kan påvirke kvaliteten af arbejdet, fordi medarbejderne ikke føler, at de har tilstrækkelig tid til at udføre opgaverne. Er arbejdstempoet omvendt for lavt, vil medarbejderne mangle udfordringer og blive demotiverede. Hvis medarbejderne oplever en lang periode med et for højt eller for lavt arbejdstempo, kan det få betydning for deres trivsel i arbejdet. Hvis arbejdstempoet er tilpas, er der en god chance for at medarbejderne vil trives i arbejdet.

Det kan være nemmere at håndtere et højt arbejdstempo, hvis man fx har høj indflydelse og gode relationer til ledere og kolleger.

Arbejdstempo er målt med spørgsmålet: *Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om arbejdstempo. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='Altid', 75='Ofte', 50='Sommetider', 25='Sjældent', 0='Aldrig/næsten aldrig'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Arbejdstempo', kan I bruge dette dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten af dit arbejde?

Arbejdsmængde

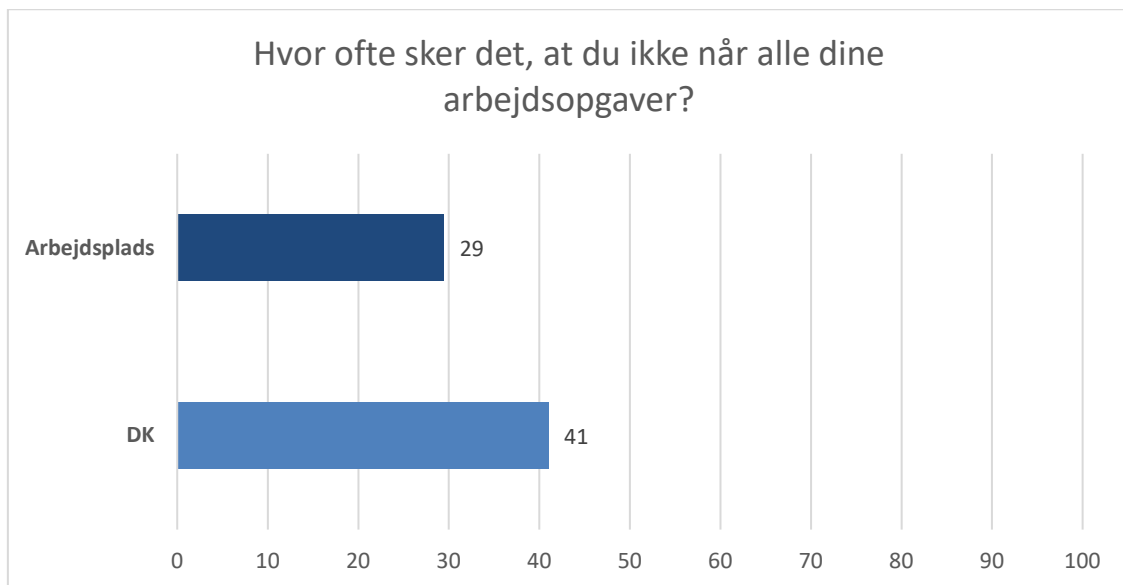
Arbejdsmængde handler om den mængde af arbejdsopgaver, som medarbejderen har. Hvis mængden af arbejdsopgaver bliver for stor, kan medarbejderen have svært ved at følge med. Hvis arbejdet er svært at forudsige, kan mængden af arbejde også stige pludseligt, og det kan give medarbejderen et stort arbejdspress.

Arbejdsmængden har stor betydning for medarbejdernes trivsel. Hvis medarbejderne oplever, at mængden af arbejdsopgaver er tilpas, vil det være motiverende og overskueligt for dem at passe deres arbejde. Hvis arbejdsmængden bliver for stor eller for lille, kan det føre til dårlig trivsel og eventuelt stress.

Det kan være nemmere at håndtere en stor arbejdsmængde på en god måde, hvis man fx har høj indflydelse og gode relationer til ledere og kolleger.

Arbejdsmængde er målt med spørgsmålet: *Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om arbejdsmængde. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='Altid', 75='Ofte', 50='Sommetider', 25='Sjældent', 0='Aldrig/næsten aldrig'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Arbejdsmængde', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?
- Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde?
- Kommer du bagud med dit arbejde?

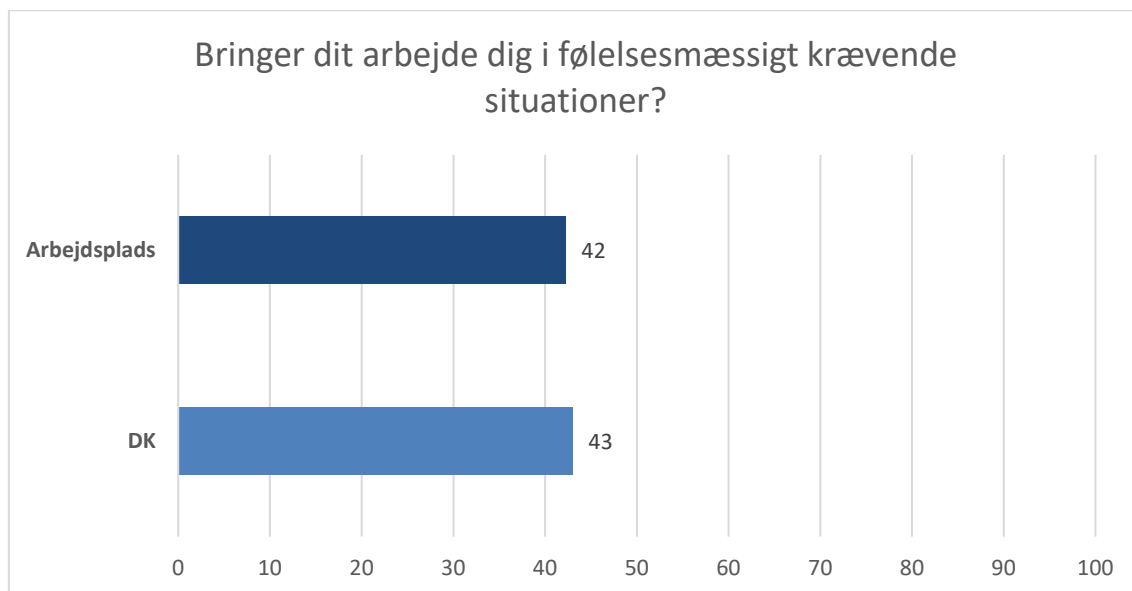
Følelsesmæssige krav

Følelsesmæssige krav i arbejdet forekommer især hos medarbejdere, der har tæt kontakt med elever, klienter, patienter og deres pårørende. Følelsesmæssige krav kan være til stede i jobs, hvor man direkte møder personer i svære livssituationer. Det kan også ske indirekte gennem samarbejde med kolleger og i jobtyper, hvor man håndterer svære personlige sager.

Det kan være vanskeligt at håndtere høje følelsesmæssige krav i sit arbejde. Har man høje følelsesmæssige krav gennem en længere periode, kan det blive en arbejdsmæssig belastning. Det er derfor vigtigt, at både ledere og kolleger er opmærksomme og støtter hinanden. Det er med til at forebygge, at høje følelsesmæssige krav fører til dårlig trivsel på arbejdspladsen.

Følelsesmæssige krav er målt med spørgsmålet: *Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om følelsesmæssige krav. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='Altid', 75='Ofte', 50='Sommetider', 25='Sjældent', 0='Aldrig/næsten aldrig'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Følelsesmæssige krav', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Har du i dit arbejde kontakt til personer, der er modvillige eller aggressive over for dig?
- Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere?

Samarbejde

Inden for området *Samarbejde* er der fokus på medarbejdernes oplevelser af deres samarbejdsrelationer til andre kolleger, men også om der er en fælles forståelse af arbejdsopgaverne, og hvordan dette påvirker samarbejdet om kerneopgaven.

Dette afsnit viser resultaterne for de to emner af det psykiske arbejdsmiljø, der handler om samarbejdet mellem kolleger.

- Samarbejde med kolleger
- Tillid til kolleger

Når I diskuterer resultaterne, er det vigtigt, at I ser på:

- *hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål*
- *hvordan jeres arbejdsplads placerer sig i forhold landsgennemsnittet (DK)*

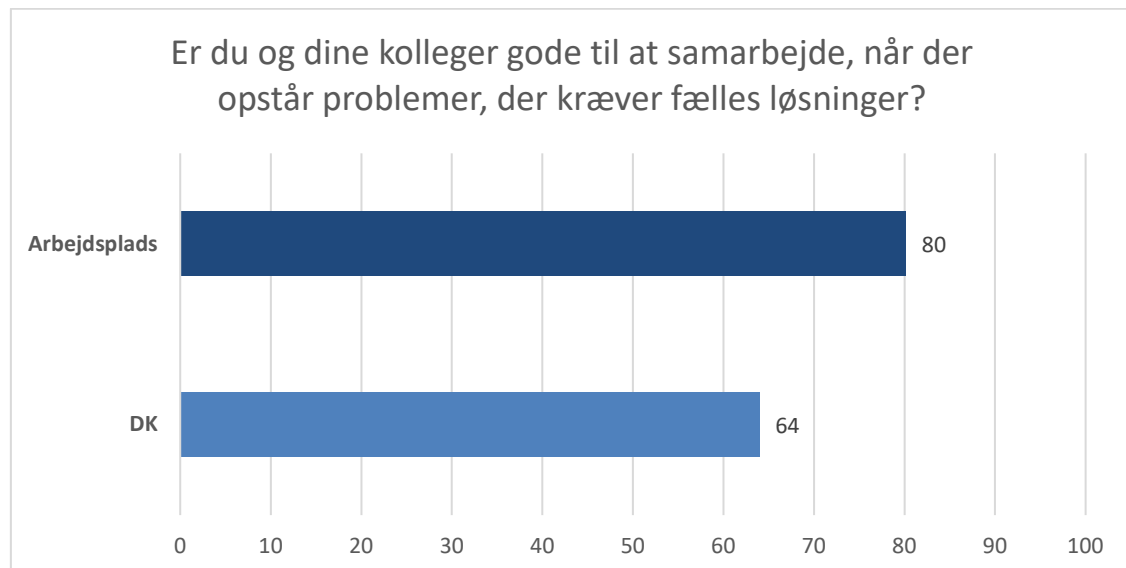
Samarbejde med kolleger

Der er mange forhold på arbejdspladsen, som kan have betydning for samarbejdet mellem kolleger. Praktisk hjælp og sparring om, hvordan man udfører opgaverne, er eksempler på de konkrete måder, medarbejdere samarbejder på. Men der er også det mere relationelle, som handler om fx at have tillid til hinanden og anerkende hinandens bidrag til løsningen af en opgave.

Samarbejdet mellem kolleger på en arbejdsplads er vigtigt for medarbejdernes trivsel og for deres muligheder for at kunne løse arbejdsopgaverne i fællesskab. Samarbejdet mellem kolleger er en del af den *sociale kapital* på arbejdspladsen.

Samarbejde med kolleger er målt med spørgsmålet: *Er du og dine kolleger gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om samarbejde med kolleger. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Samarbejde med kolleger', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Hjælper I kolleger, der har for meget at lave, der hvor du arbejder?
- Er der en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og dine kolleger?
- Er du og dine kolleger enige om, hvad der er det vigtigste i jeres arbejdsopgaver?

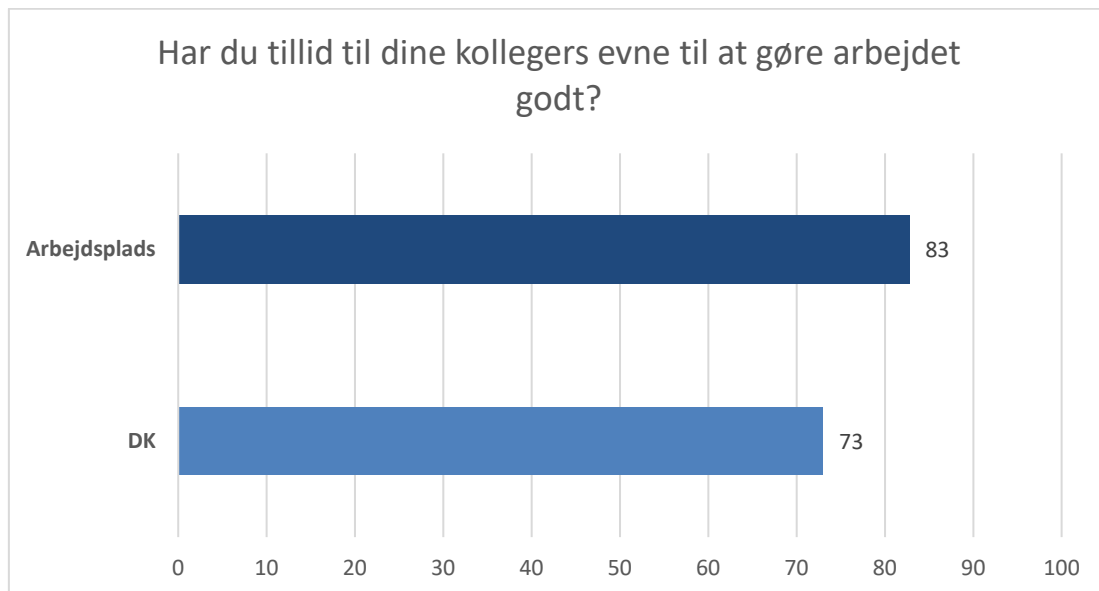
Tillid til kolleger

Tillid er centralt for et godt samarbejde mellem kolleger. Tillid kommer til udtryk i vores adfærd over for vores kolleger. Det handler bl.a. om at lytte til andres synspunkter, at kunne give opgaver videre og at orientere hinanden om, hvad man hver især laver. Det handler også om at kunne stole på sine kolleger og at turde sige til, hvis der er problemer. Hvis der er en høj grad af tillid mellem medarbejderne vil der ofte også være en høj grad af psykologisk tryghed på arbejdspladsen.

Tillid er en del af den *sociale kapital* på arbejdspladsen og er vigtig for medarbejdernes trivsel i arbejdet og for deres muligheder for at samarbejde om arbejdsopgaverne.

Tillid til kolleger er målt med spørgsmålet: *Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om tillid til kolleger. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Tillid til kolleger', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Holder du og dine kolleger hinanden underrettede om ting, der er vigtige for, at I kan udføre arbejdet godt?
- Kan du give udtryk for dine meninger og følelser over for dine nærmeste kolleger?
- Stoler du og dine kolleger i almindelighed på hinanden?

Ledelse

Inden for området *Ledelse* er der fokus på medarbejdernes oplevelse af deres relationer til nærmeste leder og andre ledelseslag på arbejdspladsen.

Dette afsnit viser resultaterne for de seks emner inden for det psykiske arbejdsmiljø, der handler om ledelse.

- Ledelseskvalitet
- Støtte fra leder
- Retfærdighed
- Inddragelse
- Anerkendelse

Når I diskuterer resultaterne, er det vigtigt, at I ser på:

- *hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål*
- *hvordan jeres arbejdsplads placerer sig i forhold landsgennemsnittet (DK)*

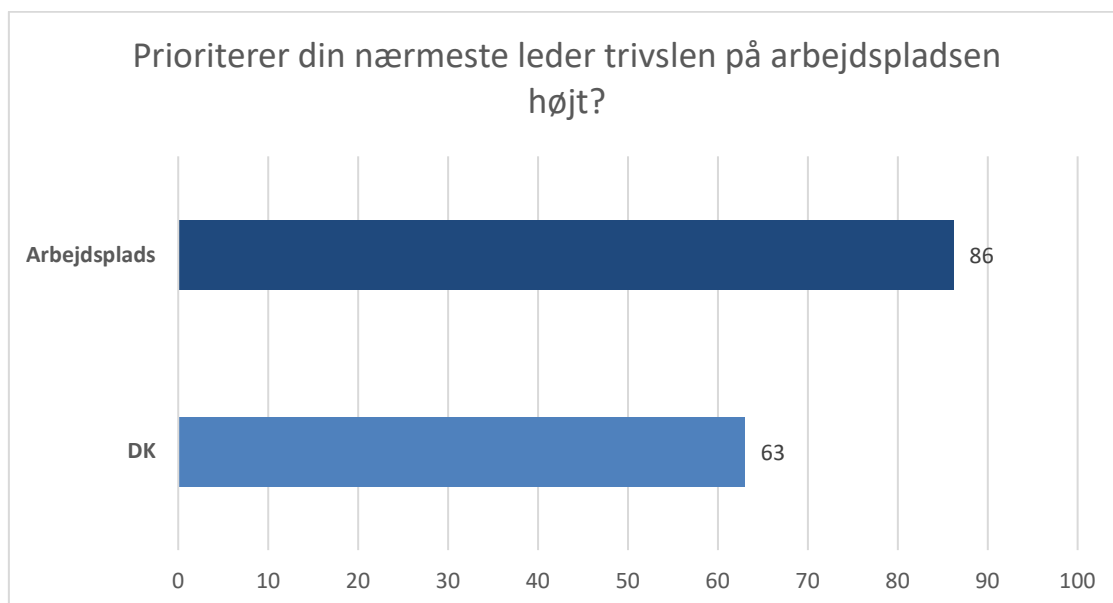
Ledelseskvalitet

Lederes måde at lede på sætter på mange måder rammerne for arbejdet. Ledelse handler om at *lede* sine medarbejdere, og derfor indeholder ledelse rigtig mange funktioner. Det er alt lige fra sparring og planlægning af arbejdet til løsning af konflikter mellem medarbejdere, faglig udvikling og rammer for samarbejde. Netop derfor er ledelse et af de vigtigste elementer i et godt psykisk arbejdsmiljø.

En høj ledelseskvalitet er med til at skabe klare rammer og hjælper medarbejderne til at kunne håndtere de krav, der er i arbejdet. Ledelseskvaliteten har derfor også stor betydning for medarbejdernes trivsel og arbejdsglæde.

Ledelseskvalitet er målt med spørgsmålet: *Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om ledelseskvalitet. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Ledelseskvalitet', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Er din nærmeste leder god til at kommunikere klare mål for arbejdet?
- Er din nærmeste leder god til at løse konflikter?
- Er din nærmeste leder god til at motivere medarbejderne?

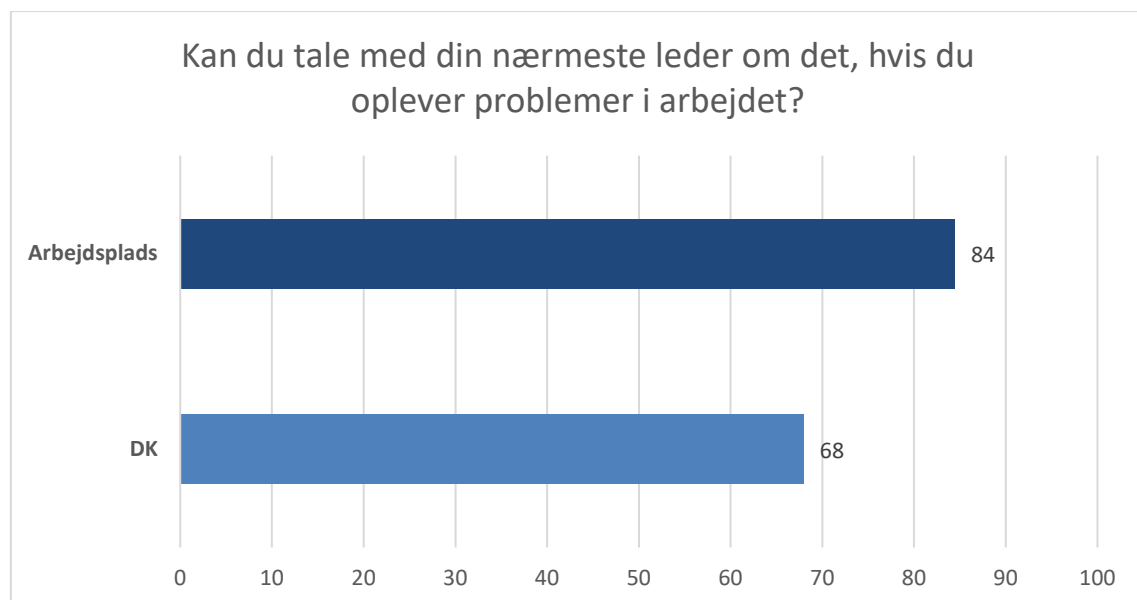
Støtte fra leder

Støtte fra ens leder hænger tæt sammen med ledelseskvalitet. Støtte skal ses i en bred forstand. Man skelner normalt mellem praktisk støtte (hjælp), følelsesmæssig støtte og informationsmæssig støtte.

Behovet for de forskellige former for støtte afhænger både af situationen og af den enkelte medarbejder. Men det at kunne opsøge sin leder og få støtte er helt centralt for medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen og for den enkelte medarbejders muligheder for at kunne håndtere de krav og mulige belastninger, der er i arbejdet.

Støtte fra leder er målt med spørgsmålet: *Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om støtte fra leder. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Støtte fra leder', kan I bruge dette dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?

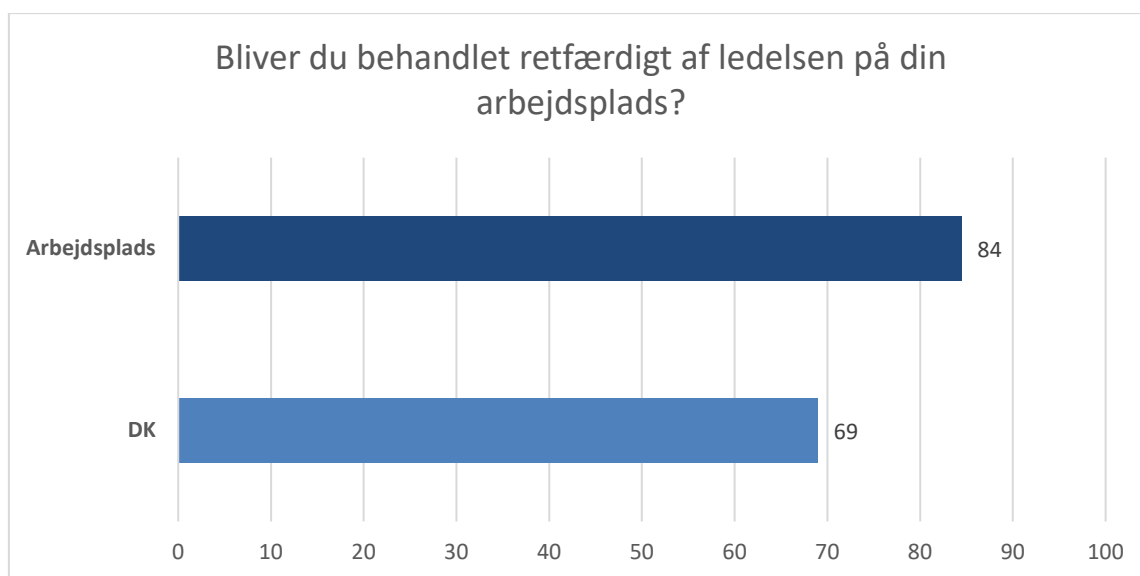
Retfærdighed

Retfærdighed og det at føle sig retfærdigt behandlet, handler blandt andet om, at medarbejderne oplever, at tingene går ordentligt for sig på arbejdspladsen, fx når der skal træffes vigtige beslutninger. Men også om, hvorvidt medarbejderne selv føler sig behandlet på en god og respektfuld måde, fx i forbindelse med fordeling af arbejdsopgaver, løn og anerkendelse.

Medarbejdernes oplevelse af retfærdighed på arbejdspladsen er en del af den *sociale kapital* og har stor betydning for deres trivsel.

Retfærdighed er målt med spørgsmålet: *Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om retfærdighed. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Retfærdighed', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?
- Kan man få en klar begrundelse, når der træffes væsentlige beslutninger på din arbejdsplads?
- Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads?

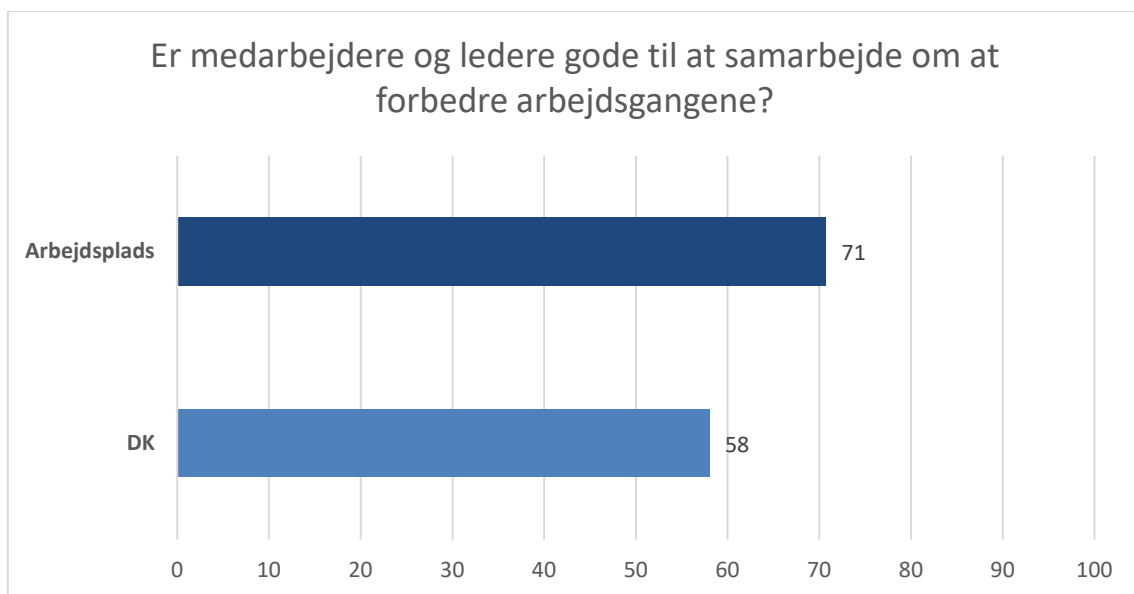
Inddragelse

Inddragelse handler om, at lederen lytter til medarbejderne og inddrager deres viden og idéer til at forbedre arbejdsgangene på arbejdspladsen. Medarbejderne har et solidt kendskab til og erfaringer med arbejdsgange og forhold på arbejdspladsen, som lederen kan drage stor nytte af. Medarbejderne vil ofte selv føle sig som eksperter, og det gør det helt centralt for deres følelse af anerkendelse og mening, at de bliver inddraget.

Det vil også styrke forholdet mellem leder og medarbejder, hvis medarbejderen bliver inddraget i planlægningen af arbejdet og i at finde frem til mulige forbedringer.

Inddragelse er målt med spørgsmålet: *Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgange?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om inddragelse. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Inddragelse', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Opmuntrer ledelsen dig og dine kolleger til at komme med ideer til forbedringer?
- Bliver forslag til forbedringer behandlet seriøst af ledelsen på arbejdspladsen?

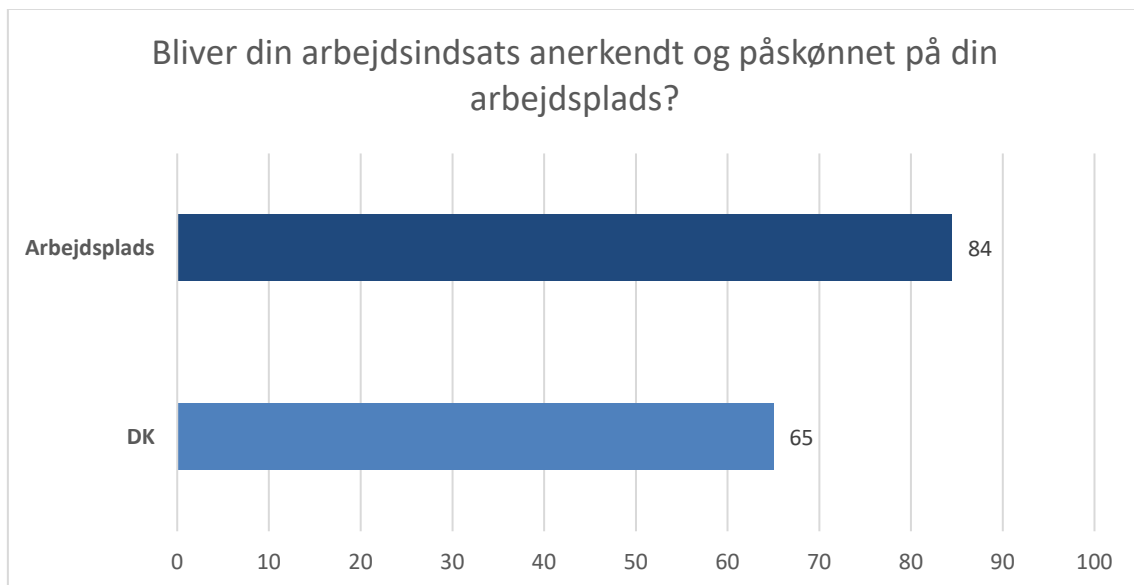
Anerkendelse

Anerkendelse handler om langt mere end bare et skulderklap. Det handler også om de gensidige relationer på arbejdspladsen, og om hvordan medarbejderen oplever at blive anerkendt for deres indsats. Anerkendelse handler også om at være opmærksom på og spørge ind til, hvor medarbejderne oplever succes, og hvor de har brug for mere viden eller sparring.

For de fleste medarbejdere har det stor betydning at blive anerkendt for deres arbejdsindsats, blandt andet fordi det giver dem motivation og styrker deres trivsel. Det er forskelligt, hvordan og hvor meget anerkendelse den enkelte medarbejder har brug for, men som leder og kollega er det vigtigt at være opmærksom på, hvordan du kan anerkende dine medarbejders og kollegers arbejdsindsats.

Anerkendelse er målt med ét spørgsmål: *Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om anerkendelse. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Negative handlinger på arbejdspladsen

Dette afsnit viser resultaterne for de seks emner af det psykiske arbejdsmiljø, der handler om negative handlinger på arbejdspladsen.

- Trusler
- Vold
- Mobning
- Seksuel chikane

Sådan kan I gå videre med resultaterne om negative handlinger

En god håndtering af negative handlinger på arbejdspladsen handler om, at I får en dialog om problemet.

Hvis de negative handlinger opstår mellem medarbejdere eller mellem ledere og medarbejdere på arbejdspladsen, er det vigtigt, at I ser på, hvordan I kan forebygge det. Det kan være, at I skal se på kulturen, fx hvordan omgangstonen er blandt de ansatte.

Hvis de negative handlinger finder sted mellem medarbejdere og brugere (fx kunder, klienter, patienter, elever mv.) er det også vigtigt, at I ser på, om I kan forebygge det. I skal tale om det på arbejdspladsen og hjælpe hinanden med både at håndtere oplevelser med negative handlinger og relationen til den eller de brugere, det drejer sig om.

Det kan være vanskeligt at få taget hul på dialogen om negative handlinger på arbejdspladsen – især, hvis de negative handlinger kommer fra ledere eller medarbejdere. Derfor kan det i nogle tilfælde være en god ide, at få hjælp ude fra til at håndtere problemstillingen.

Trusler

Trusler forekommer for det meste i jobs, hvor man har en høj grad af kontakt med mennesker, fx i fængsler, på psykiatriske institutioner, bosteder, skadestuer, plejehjem, socialforvaltninger og skoler. Trusler kan også forekomme indbyrdes mellem kolleger på en arbejdsplads.

Trusler kan blandt andet betragtes som trusler om vold, trusler om hærværk mod arbejdspladser eller trusler mod medarbejderens familie eller venner. Trusler sker ikke kun i interaktionen mellem to mennesker. Det kan også være via sms, e-mail og hjemmesider.

Hvis en medarbejder oplever trusler i forbindelse med deres arbejde, kan det have en negativ konsekvens for deres trivsel.

Tabellen nedenfor viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om trusler. Svarene angives i procent, og tabellen viser også resultatet for et gennemsnit af danske arbejdstagere.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde?	DK	Arbejdsplads
Ja, dagligt eller næsten dagligt	1%	0%
Ja, ugentligt	2%	0%
Ja, månedligt	4%	0%
Ja, sjældnere	12%	17%
Nej	82%	83%

Medarbejdere, som har tilkendegivet, at de har været udsat for trusler, er også blevet stillet spørgsmålet "Hvis du har været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?". I tabellen nedenfor ses fordelingen af svar på dette spørgsmål.

Hvis du har været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?	
Ja, problemet er blevet løst	40%
Ja, problemet er til en vis grad blevet løst	60%
Nej, problemet er ikke blevet løst	0%

Fysisk vold

Fysisk vold forekommer for det meste i jobs, hvor man har en høj grad af kontakt med mennesker, fx i fængsler, på psykiatriske institutioner, bosteder, skadestuer, plejehjem, socialforvaltninger og skoler. Vold kan også forekomme indbyrdes mellem kolleger på en arbejdsplads.

Fysisk vold kan fx være overfald, slag, spark, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande og spyt. I mange brancher kalder man det også udadreagerende adfærd.

Hvis en medarbejder oplever vold eller udadreagerende adfærd i forbindelse med deres arbejde, kan det have en negativ konsekvens for deres trivsel.

Tabellen nedenfor viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om fysisk vold. Svarene angives i procent, og tabellen viser også resultatet for et gennemsnit af danske arbejdstagere.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?	DK	Arbejdsplads
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0%	0%
Ja, ugentligt	0%	0%
Ja, månedligt	1%	0%
Ja, sjældnere	3%	21%
Nej	95%	79%

Medarbejdere, som har tilkendegivet, at de har været udsat for fysisk vold, er også blevet stillet spørgsmålet "Hvis du har været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?". I tabellen nedenfor ses fordelingen af svar på dette spørgsmål.

Hvis du har været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?	
Ja, problemet er blevet løst	83%
Ja, problemet er til en vis grad blevet løst	17%
Nej, problemet er ikke blevet løst	0%

Mobning

Mobning kan opstå mellem to eller flere medarbejdere på en arbejdsplads. Der er tale om mobning, hvis man regelmæssigt, over længere tid eller gentagne gange bliver udsat for krænkende eller negative handlinger, som opfattes sårende, nedværdigende, og som man ikke selv kan forsvare sig imod. Mobning kan se ud på mange måder. Det kan fx være, hvis man bliver overdrevent overvåget på sin arbejdsplads, at der bliver tilbageholdt vigtige informationer, som påvirker ens arbejdsindsats, eller hvis man bliver ydmyget, gjort til grin og ignoreret.

Forskningen viser, at mobning kan have negativ betydning for medarbejdernes trivsel, helbred og selvopfattelse. Mobning kan føre til sygefravær og alvorlige mentale helbredsproblemer.

Tabellen nedenfor viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om mobning. Svarene angives i procent, og tabellen viser også resultatet for et gennemsnit af danske arbejdstagere.

Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde inden for de seneste 12 måneder?	DK	Arbejdsplads
Ja, dagligt eller næsten dagligt	1%	0%
Ja, ugentligt	1%	0%
Ja, månedligt	2%	0%
Ja, sjældnere	6%	3%
Nej	90%	97%

Medarbejdere, som har tilkendegivet, at de har oplevet mobning på arbejdspladsen, er også blevet stillet spørgsmålet "Hvis du har været udsat for mobning i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?". I tabellen nedenfor ses fordelingen af svar på dette spørgsmål.

Hvis du har været udsat for mobning i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?	
Ja, problemet er blevet løst	0%
Ja, problemet er til en vis grad blevet løst	100%
Nej, problemet er ikke blevet løst	0%

Seksuel chikane

Der er tale om seksuel chikane, hvis en medarbejder udsættes for uønskede handlinger af seksuel karakter, som man oplever som krænkende og grænseoverskridende. Seksuel chikane på arbejdspladsen er et multifacetteret og komplekst fænomen, og inden for forskningen skelnes der mellem tre forskellige kategorier af adfærd: 1) kønskrænkende adfærd, 2) uønsket seksuel opmærksomhed og 3) seksuel tvang. Seksuel chikane kan fx være uønskede berøringer, sjofle kommentarer eller uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner.

Hvis en medarbejder oplever at blive udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde, kan det have negative konsekvenser for deres trivsel. Derfor er det vigtigt, at medarbejderen har nogen at snakke med på arbejdspladsen. I kan på arbejdspladsen vedtage politikker på området, så der er klare retningslinjer for, hvordan det skal håndteres.

Tabellen nedenfor viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om seksuel chikane. Svarene angives i procent, og tabellen viser også resultatet for et gennemsnit af danske arbejdstagere.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?	DK	Arbejdsplads
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0%	0%
Ja, ugentligt	0%	0%
Ja, månedligt	0%	0%
Ja, sjældnere	2%	0%
Nej	98%	100%

Medarbejdere, som har tilkendegivet, at de har oplevet seksuel chikane på arbejdspladsen, er også blevet stillet spørgsmålet "Hvis du har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?". I tabellen nedenfor ses fordelingen af svar på dette spørgsmål.

Hvis du har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?	
Ja, problemet er blevet løst	0%
Ja, problemet er til en vis grad blevet løst	0%
Nej, problemet er ikke blevet løst	0%

Trivsel

Inden for området *Trivsel i arbejdet* er der fokus på medarbejdernes oplevelse af arbejde som helhed, herunder de reaktioner som medarbejderne kan have på baggrund af deres oplevelse af arbejdssituationen og det psykosociale arbejdsmiljø.

Dette afsnit viser resultaterne for de fire emner, der handler om medarbejdernes trivsel i arbejdet.

- Mening i arbejdet
- Stress
- Konflikt mellem arbejde og privatliv
- Jobtilfredshed

Når I diskuterer resultaterne, er det vigtigt, at I ser på:

- *hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål*
- *hvordan jeres arbejdsplads placerer sig i forhold landsgennemsnittet (DK)*

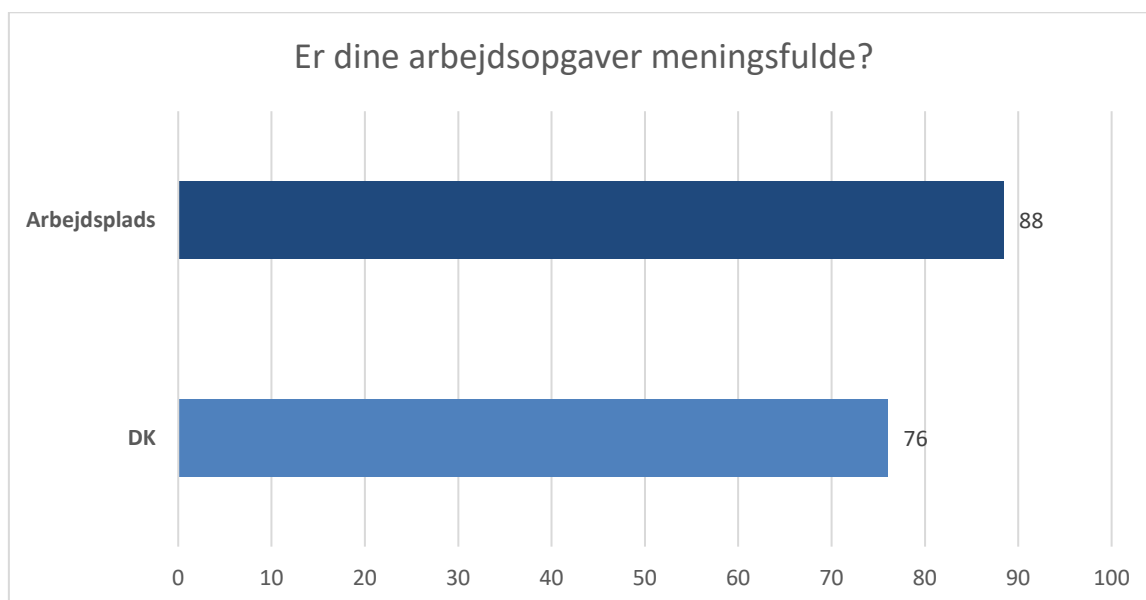
Mening i arbejdet

Mening i arbejdet handler om, hvorvidt medarbejderne oplever, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde, interessante, inspirerende og bidrager til motivation, arbejdsglæde og selvtillid. Det handler også om, hvorvidt medarbejderne følger, at deres arbejdsopgaver har et væsentligt formål, som bidrager til arbejdspladsens samlede mål. Det har stor betydning for medarbejdernes trivsel, at de oplever, at deres arbejde er meningsfuldt.

Når medarbejdere oplever mening i arbejdet, kan det også være nemmere at håndtere høje krav i arbejdet. Forskning viser, at medarbejdere med en lav grad af mening i arbejdet har en større risiko for langvarigt sygefravær. Hvis medarbejderne oplever en høj grad af mening i arbejdet, er det et tegn på, at de har et godt psykisk arbejdsmiljø.

Mening i arbejdet er målt med spørgsmålet: *Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om mening i arbejdet. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Mening i arbejdet', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?
- Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?
- Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?

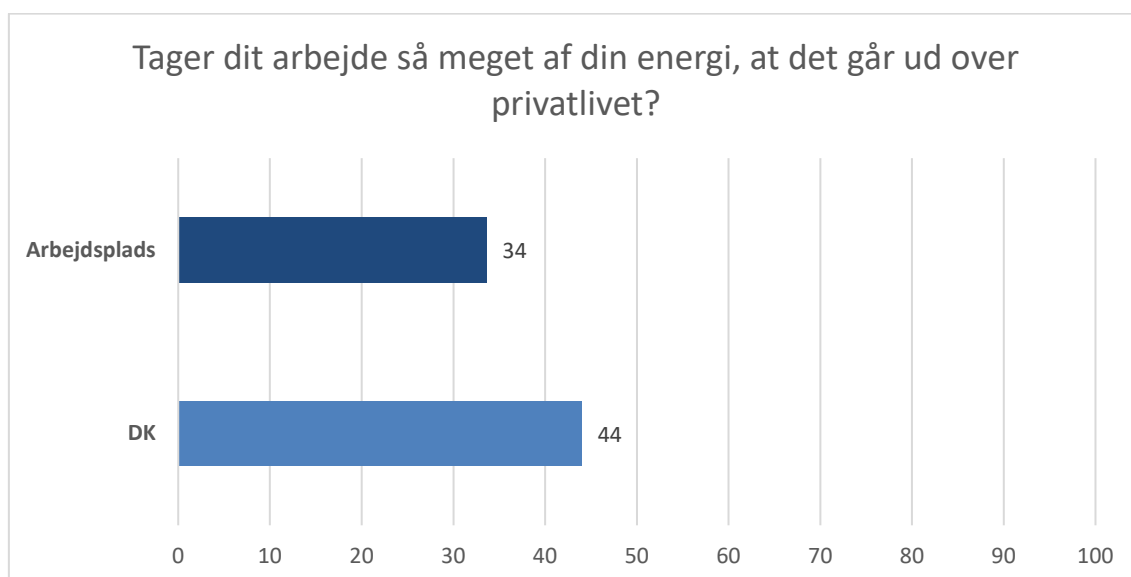
Konflikt mellem arbejde og privatliv

Konflikt mellem arbejde og privatliv handler om, hvordan den enkelte medarbejder føler, at arbejdslivet påvirker privatlivet. Det kan blive et problem, hvis medarbejderen oplever, at arbejdet tager så meget tid og energi, at det går ud over ens privatliv.

Hvis medarbejderne har klare mål i deres arbejde og ansvarsområder, og hvis de oplever at have indflydelse på beslutninger samt en god støtte fra leder og kolleger, vil det ofte mindske risikoen for, at der opstår en konflikt mellem arbejde og privatliv. Det skyldes dels følelsen af, at der er hjælp at hente, og at man har overblik over ens arbejde.

Konflikt mellem arbejde og privatliv er målt med spørgsmålet: *Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om konflikt mellem arbejde og privatliv. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Konflikt mellem arbejde og privatliv', kan I bruge dette dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Tager dit arbejde så meget af din *tid*, at det går ud over privatlivet?

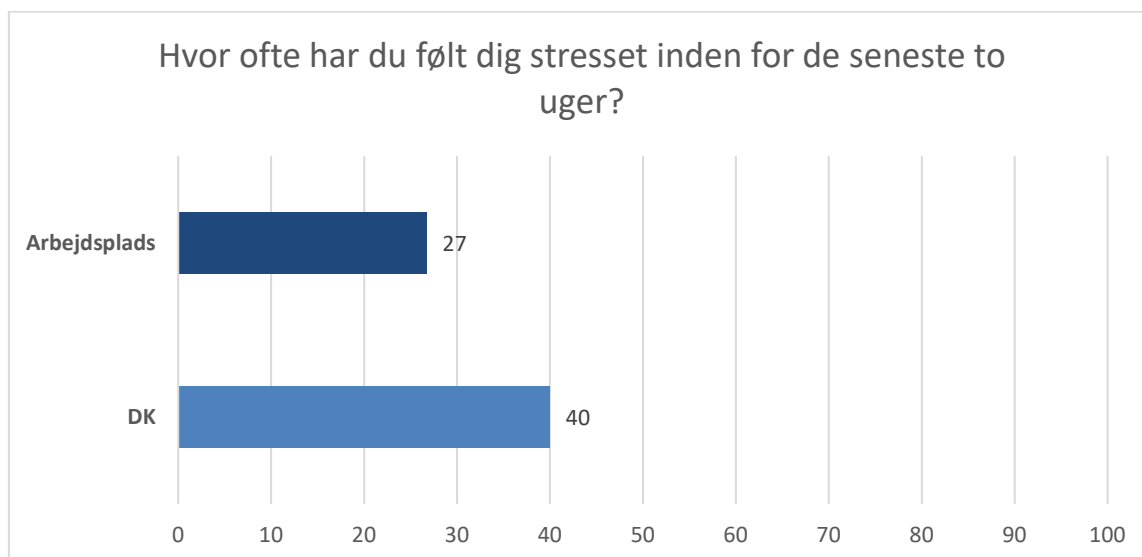
Stress

Stress kan opstå, hvis medarbejdere oplever en ubalance mellem de krav, der bliver stillet til dem i arbejdet, og de rammer og ressourcer de har til rådighed til at løse deres arbejdsopgaver. Det kan fx være, hvis en medarbejder oplever at have alt for mange eller for krævende opgaver i forhold til den tid eller de kompetencer, han eller hun har til rådighed.

Arbejdsrelateret stress kan også opstå i situationer, hvor medarbejderen føler sig dårligt behandlet på arbejdspladsen. Det kan fx være en oplevelse af at blive behandlet med manglende respekt eller omtanke, eller det kan være i forbindelse med konflikter på arbejdspladsen, som fx mobning.

Stress er målt med spørgsmålet: *Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de sidste to uger?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om stress. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='Hele tiden', 75='Ofte', 50='Sommetider', 25='Sjældent', 0='Aldrig'

De medarbejdere, der har svaret, at de har følt sig stressede inden for de sidste to uger, blev også spurgt, hvad den vigtigste kilde var til, at de følte sig stressede. Tabellen viser, hvordan medarbejderne har svaret på spørgsmålet.

Hvad var den vigtigste kilde til din stress?	DK	Arbejdsplads
Arbejde	55%	22%
Privatliv	6%	17%
Både arbejde og privatliv	39%	61%

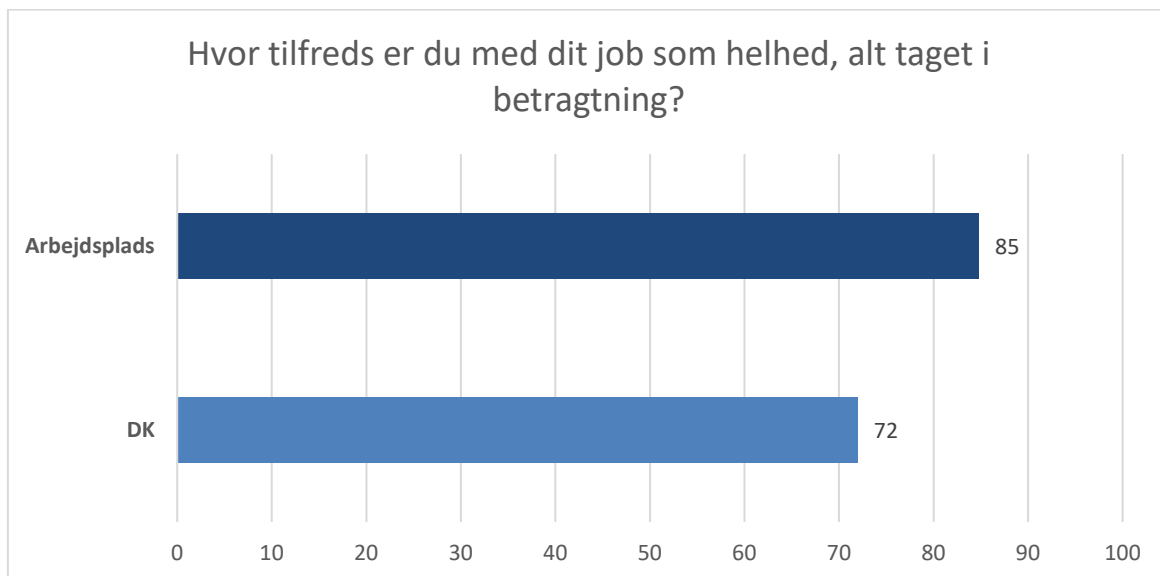
Jobtilfredshed

Jobtilfredshed handler om, hvorvidt medarbejderne overordnet set er tilfredse med deres arbejde. Jobtilfredshed afhænger af mange forskellige forhold i arbejdslivet. Det kollegiale, ens leder samt de forhold, der er på arbejdspladsen, er alle faktorer, der kan have betydning for medarbejdernes jobtilfredshed.

Jobtilfredshed kan betragtes som en generel indikator for medarbejdernes trivsel i arbejdet. Et godt psykisk arbejdsmiljø vil øge medarbejdernes jobtilfredshed. En høj grad af jobtilfredshed kan også betragtes som en ressource i arbejdslivet. Det øger nemlig medarbejdernes motivation og evne til at håndtere svære forhold i arbejdet.

Jobtilfredshed er målt med et enkelt spørgsmål: *Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?*

Figuren viser, hvordan medarbejderne på [Indsæt Arbejdsplads' navn] har besvaret spørgsmålet om jobtilfredshed. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='Højest mulige jobtilfredshed', 0='Lavest mulige jobtilfredshed'

Læs mere

Som nævnt i starten af rapporten kan I læse meget mere om psykisk arbejdsmiljø og hvordan I kan gennemføre en indsats, der kan forbedre jeres psykiske arbejdsmiljø og trivsel på: www.nfatrivsel.dk

På de næste sider kan I finde et prioriteringsskema og handleplansskema.

I **prioriteringsskemaet** kan I skrive de temaer ned, som I vil prioritere at arbejde videre med.

I kan bruge **handleplansskemaet** til at lave nogle klare handleplaner for jeres arbejdsmiljøindsats. Når I laver en handleplan, er det vigtigt, at I tydeligt beskriver, hvordan I vil gribe indsatsen an. Det kan fx være en god idé at lave en tidsplan for indsatsen og udpege en leder og en medarbejder som tovholdere for indsatsen.

Prioriteringsskema

Område af det psykiske arbejdsmiljø, som vi vil arbejde med	Begrundelse

Handleplansskema

Handleplansskema	Indhold	Noter
Indsatsområde	Beskriv problemstillingen og dens betydning for jeres trivsel og muligheder for at udføre arbejdsopgaverne.	
Beskrivelse af handleplan	Konkret og detaljeret beskrivelse af, hvordan I vil arbejde med problemstillingen.	
Ansvarlige/Tovholdere	Hvem er ansvarlig for, at I holder fokus på handleplanen? Udpeg gerne en medarbejder og en leder, som tovholder.	
Tidsplan/deadlines	Hvornår gør I hvad, og hvornår er I i mål med indsatsen? Udarbejd gerne delmål, der også fejres.	
Hvordan og hvornår følger vi op på handleplanen?	Aftal hvordan og hvornår, I følger op på indsatsen. Det er vigtigt med løbende opfølgning, sparring og tilpasning af handleplanen.	
Hvordan forankrer vi handleplanen i afdelingens arbejdsgange?	Jeres daglige arbejde skal passes, derfor skal I tænke på, hvordan handleplanen kan indarbejdes i jeres daglige opgaveløsning.	

Appendix 5: Skabelon til tilbagemeldingsrapport, afdelingsniveau

Psykisk arbejdsmiljø og trivsel

Resultater fra en spørgeskemaundersøgelse

Arbejdsplads

Afdeling

Indsæt Måned År

Undersøgelsen er gennemført i måned år
Antal besvarelser: [indsæt antal besvarelser]
Svarprocent: [indsæt svarprocent]

Indhold

Indhold	2
Om rapporten.....	3
Arbejdets organisering	7
Krav i arbejdet	13
Samarbejde	17
Ledelse.....	20
Negative handlinger på arbejdspladsen.....	26
Trivsel	31
Læs mere	36

Om rapporten

Denne rapport viser resultaterne fra en spørgeskemaundersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø og jeres trivsel i arbejdet.

Rapporten viser jeres svar på 23 emner, som hver er belyst af ét spørgsmål, som I har besvaret.

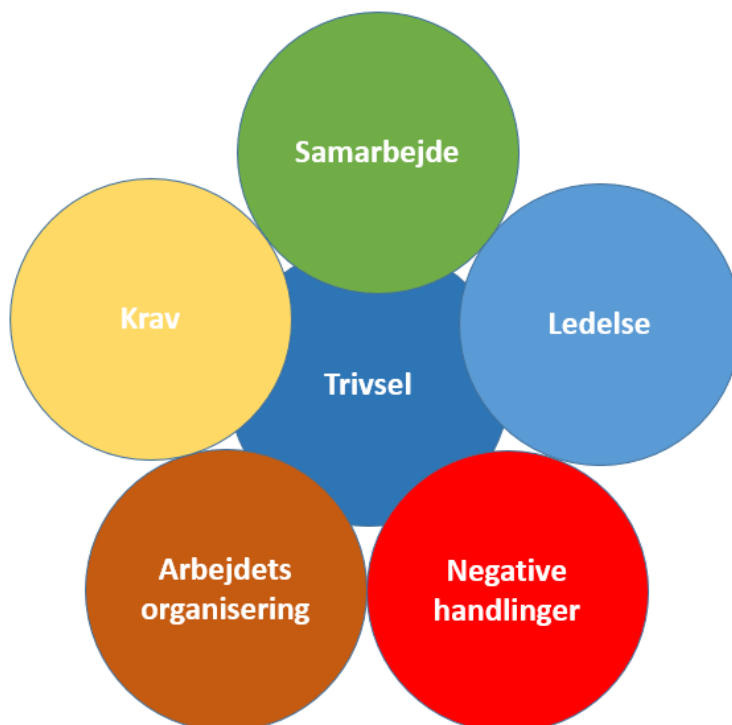
De 23 emner er inddelt i

- fem områder, der beskriver det psykiske arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads
- ét område, der beskriver jeres trivsel i arbejdet.

Begge dele er noget, der har betydning både for arbejdspladsen og for medarbejderne. Meget forskning peger nemlig på, at arbejdspladser er mere effektive og har et lavere sygefravær, når medarbejderne har et godt psykisk arbejdsmiljø og trives i deres arbejde.

I figur 1 kan I se de fem områder af det psykiske arbejdsmiljø, som alle sammen har betydning for medarbejderes trivsel i arbejdet. Hvis I vil forbedre trivslen på jeres arbejdsplads, er det derfor en god idé at se på, om I kan forbedre arbejdsmiljøet inden for et eller flere af disse områder.

Figur 1. De fem områder af det psykiske arbejdsmiljø, der findes yderst i figuren, har alle betydning for medarbejderes trivsel i arbejdet.



Sådan forbedrer I jeres psykiske arbejdsmiljø og trivsel

Når I vil sætte en indsats i gang for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, anbefaler vi, at I deler processen op i seks faser. Indsatsen for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø planlægges i fase 1, og alle medarbejdere har fået mulighed for at udfylde et spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø og trivsel (fase 2).

Nu skal I gennemgå resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen, så I

- får et overblik over, hvordan I oplever det psykiske arbejdsmiljø og trivslen på jeres arbejdsplads (sidste del af fase 2)
- kan prioritere de områder og emner, der er relevante for jer at arbejde videre med for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø og trivslen (fase 3 og 4).



I kan finde guides og værktøjer til de seks faser på hjemmesiden: nfatrivsel.dk

Sådan bruger I rapporten

Resultaterne for de 23 emner af det psykiske arbejdsmiljø og jeres trivsel i arbejdet bliver gennemgået i denne rapport. Der er et kapitel for hvert emne.

Gennemgå et emne ad gangen. Start med at læse den korte beskrivelse af emnet. Kig bagefter på figuren, som viser, hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål. Tabellen viser også resultaterne fra en repræsentativ stikprøve af danske arbejdstagere, og I kan dermed sammenligne jeres resultat med en dansk landsgennemsnit.

Det er vigtigt, at I får talt om resultaterne, da det giver et godt afsæt for jeres videre indsats omkring jeres psykiske arbejdsmiljø og trivsel. I hvert kapitel er der nogle ekstra dialogspørgsmål, som kan hjælpe jer med at komme i gang med dialogen.

Bliv enige om prioriterede indsatsområder

Det er vigtigt, at I får diskuteret resultaterne fra undersøgelsen grundigt. Sørg for, at I tager afsæt i jeres hverdag på arbejdspladsen, når I taler om resultaterne. På den måde sikrer I jer, at I får prioriteret de emner, som er mest relevante for jer. Hvis indsatsen bygger på jeres egne erfaringer, oplevelser og arbejds gange, vil I have de bedste muligheder for at skabe en bedre arbejdsplads med et godt psykisk arbejdsmiljø og en god trivsel.

I kan både vælge at arbejde med nogle emner, hvor I har nogle udfordringer og hvor en indsats vil være med til at løse nogle klare problemer i arbejdsmiljøet. Men det kan også være relevant at sætte gang i en indsats inden for nogle emner, hvor I allerede har en godt arbejdsmiljø, som I gerne vil holde fast i. **Priorité de vigtigste indsatsområder i fællesskab og undgå at sætte for mange skibe i søen på én gang.**

Oversigt over resultater

Sådan læser I resultaterne

Tabel 1 viser resultaterne for fem af de områder, som handler om jeres psykiske arbejdsmiljø og trivsel. Resultaterne for det sidste område, *Negative handlinger*, er vist i tabel 2.

Resultaterne for hvert emne i tabel 1 er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point:

- 100 point svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret 'I meget høj grad' eller 'Altid'.
- 75 point svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret 'I høj grad' eller 'Ofte'.
- 50 point svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret 'Delvist' eller 'Sommetider'.
- 25 point svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret 'I lav grad' eller 'Sjældent'.
- 0 point svarer til, at medarbejderne i gennemsnit har svaret 'I meget lav grad' eller 'Aldrig/næsten aldrig'.

I tabel 1 bliver afdelingens resultater sammenlignet med resultaterne for et gennemsnit af arbejdstagere i Danmark (DK).¹ Tabellen viser også resultatet for hele [Indsæt Arbejdsplads' navn].

Et resultat er markeret med

- **Grøn**, hvis resultatet er fem point bedre end gennemsnittet for arbejdstagere i Danmark (DK). Det kan betyde, at I har nogle styrker i jeres arbejdsmiljø inden for de 'grønne' emner, som I eventuelt kan drøfte, hvordan I kan bevare.
- **Rød**, hvis resultatet er fem point dårligere end gennemsnittet for arbejdstagere i Danmark (DK). Det kan betyde, at I har nogle udfordringer i jeres arbejdsmiljø inden for de 'røde' emner, som I bør drøfte, om I skal gøre noget ved.

Rapporten viser kun resultater for arbejdspladsen, hvis fem eller flere har besvaret spørgsmålene om de enkelte emner.

¹De data, der beskriver landsgennemsnittet for arbejdstagere i Danmark er indsamlet af NFA i efteråret 2019. Resultaterne baserer sig på svar fra ca. 5.000 deltagere. Læs mere om undersøgelsen i rapporten [DPQ-Arbejdspladsskema. Nationale referencetal \(nfa.dk\)](https://nfa.dk/DPQ-Arbejdspladsskema)

Tabel 1. Oversigt over resultater fra spørgeskemaundersøgelsen.

Område	Emne	DK	Arbejdsplads	Afdeling
Arbejdets organisering	Indflydelse i arbejdet	66	83	79
	Udviklingsmuligheder	66	69	72
	Klare mål i arbejdet	72	82	83
	Oplevelse af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne	65	67	60
	Unødvendige arbejdsopgaver*	40	22	26
Krav i arbejdet	Arbejdstempo*	63	47	49
	Arbejdsmængde*	41	29	31
	Følelsesmæssige krav*	43	42	43
Samarbejde	Samarbejde mellem kolleger	64	80	82
	Tillid til kolleger	73	83	82
Ledelse	Ledelseskvalitet	63	86	87
	Social støtte fra nærmeste leder	68	84	84
	Retfærdighed	69	84	85
	Medarbejderinddragelse	58	71	66
	Anerkendelse	65	84	87
Trivsel	Mening i arbejdet	76	88	88
	Konflikt mellem arbejdsliv og privatliv*	44	34	38
	Stress*	40	27	29
	Jobtilfredshed	72	85	86

*betyder, at en *høj score* kan være et tegn på, at der er et problem inden for emnet. For de resterende emner kan en *lav score* være tegn på, at der er et problem.

Note: Resultaterne for hvert emne er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.

Negative handlinger på arbejdspladsen

I spørgeskemaundersøgelsen er I blevet spurgt, om I har været udsat for negative handlinger.

Der er fire emner om negative handlinger, som vises i tabel 2. Tabel 2 viser, hvor mange procent af medarbejderne i afdelingen og på hele arbejdspladsen, der har svaret, at de i et eller andet omfang har været udsat for negative handlinger.

I kan se en mere udførlig beskrivelse af resultaterne i afsnittet *Negative handlinger på arbejdspladsen*.

Tabel 2. Oversigt over resultater fra spørgeskemaundersøgelsen om negative handlinger.

Område	Emne	DK	Arbejdsplads	Afdeling
Negative handlinger	Trusler	18%	17%	24%
	Vold	5%	21%	35%
	Mobning	10%	3%	6%
	Seksuel chikane	2%	0%	0%

Arbejdets organisering

Inden for området *Arbejdets organisering* er der fokus på medarbejdernes oplevelse af arbejdsopgavernes indhold og på rammerne for udførelsen af arbejdet.

Dette afsnit viser resultaterne for de fem emner, der handler om arbejdets indhold og organisering:

- Indflydelse i arbejdet
- Udviklingsmuligheder
- Klare mål i arbejdet
- Muligheder for at løse opgaverne
- Unødvendige arbejdsopgaver

Når I diskuterer resultaterne, er det vigtigt, at I ser på:

- *hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold til hele arbejdspladsen*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold landsgennemsnittet (DK)*

Indflydelse i arbejdet

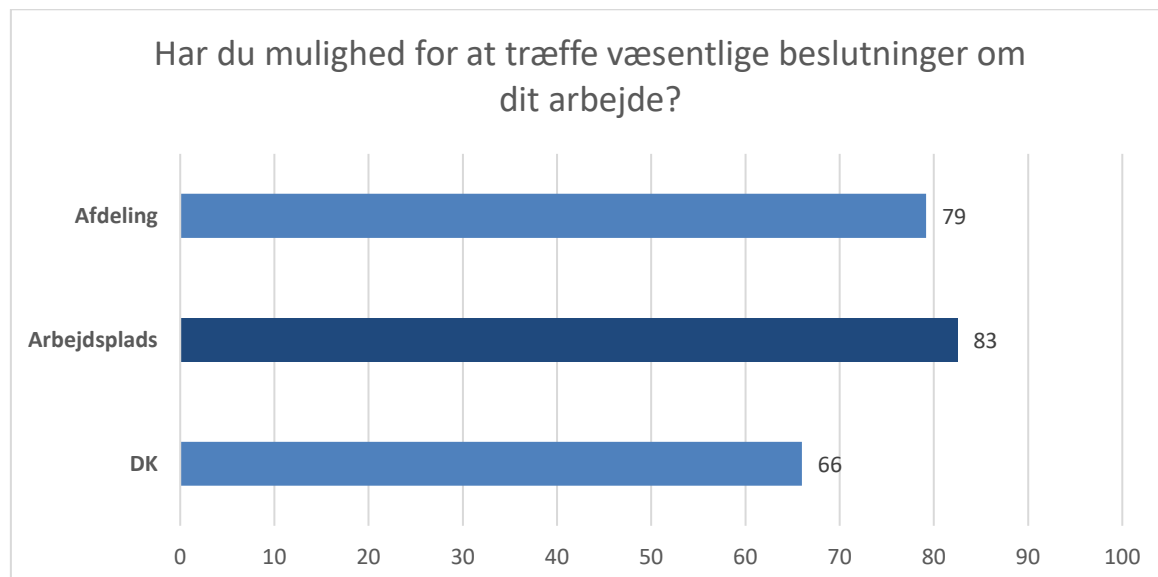
Indflydelse i arbejdet handler om, hvorvidt medarbejderne har indflydelse på, hvordan de udfører deres arbejdsopgaver. Det kan fx være de metoder, medarbejderne skal bruge til at løse en opgave eller prioriteringen af i hvilken rækkefølge, de skal løse arbejdsopgaverne.

Hvis medarbejderne føler, at de har en reel indflydelse, vil de ofte føle sig mere motiverede og trives bedre i deres arbejde. De vil også bedre kunne håndtere krav og udfordringer i arbejdet på en god måde.

Er medarbejdernes indflydelse for lav, kan det omvendt føre til frustration og dårlig trivsel.

Indflydelse i arbejdet er målt med spørgsmålet: *Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om indflydelse i arbejdet. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Indflydelse i arbejdet', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?
- Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?
- Har du indflydelse på i hvilken rækkefølge, du løser dine arbejdsopgaver?
- Har du indflydelse på dine arbejdstider?

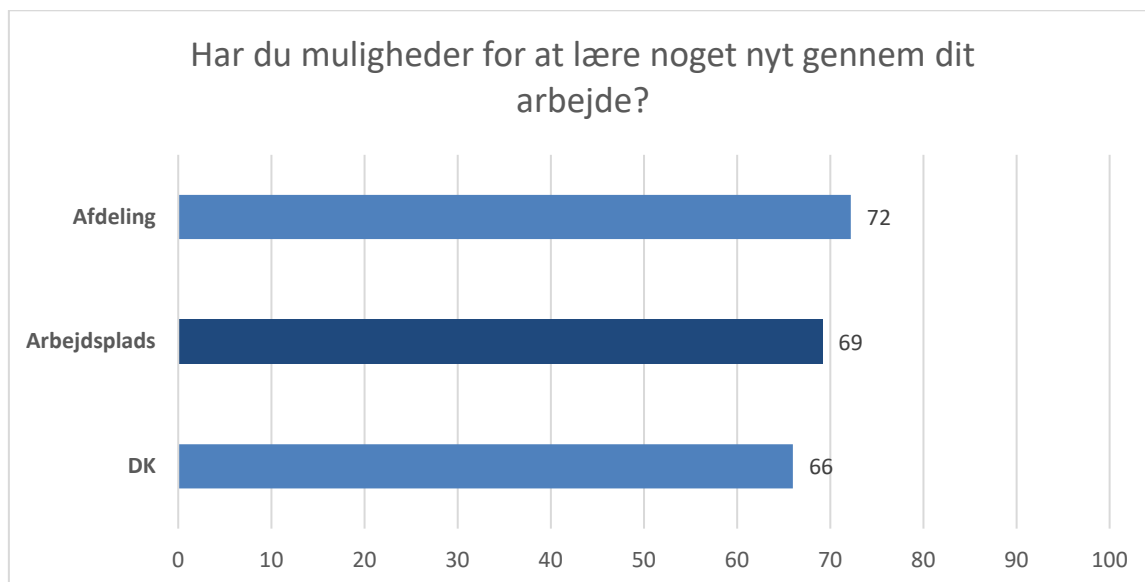
Udviklingsmuligheder

Udviklingsmuligheder handler om, hvorvidt medarbejderne oplever, at de har mulighed for at kunne udvikle deres kompetencer og lære nyt gennem arbejdet. Medarbejderne vil ofte opleve, at de har mulighed for at udvikle sig, hvis de har udfordrende og udviklende arbejdsopgaver. Det kan også være gennem ekstern uddannelse, interne kurser og oplæring i nye arbejdsopgaver på arbejdspladsen, at medarbejderne oplever udvikling.

Generelt vil medarbejderne være mere motiverede og trives bedre, hvis de kan udvikle sig gennem deres arbejde. Det kan også være med til at fastholde medarbejderne, hvis de oplever, at deres behov for faglig udvikling indfries der, hvor de er.

Udviklingsmuligheder er målt med spørgsmålet: *Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om udviklingsmuligheder. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Udviklingsmuligheder', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer?
- Har du meget varierede arbejdsopgaver?
- Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?

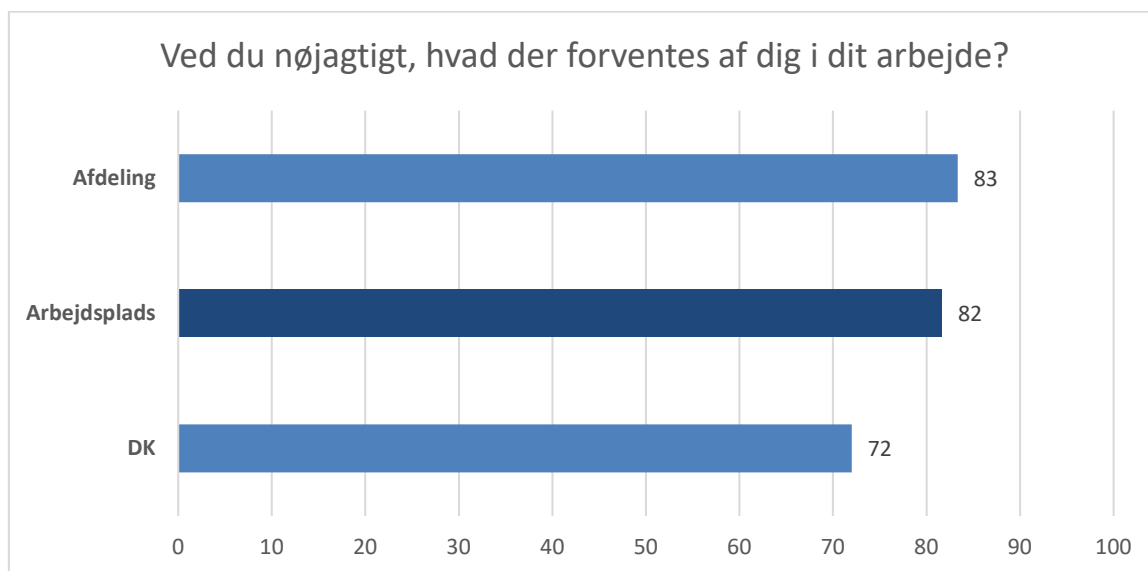
Klare mål i arbejdet

Oplevelsen af at have klare mål i ens arbejde handler om at have tilstrækkeligt med information om, hvordan arbejdet skal udføres, og information om hvilke mål og forventninger, der er til ens arbejde.

Hvis medarbejderne ikke ved, hvad der forventes af dem i deres arbejde og hvis de ikke har en klar forståelse af mål og ansvarsområder, kan det føre til konflikter og misforståelser på arbejdspladsen. Klare mål i arbejdet kan omvendt have betydning for medarbejdernes muligheder for at løse arbejdsopgaverne og for deres trivsel i arbejdet.

Klare mål i arbejdet er målt med spørgsmålet: *Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om klare mål i arbejdet. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Klare mål i arbejdet', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Er der klare mål for dit eget arbejde?
- Ved du, hvornår du har udført dit arbejde godt?
- Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?

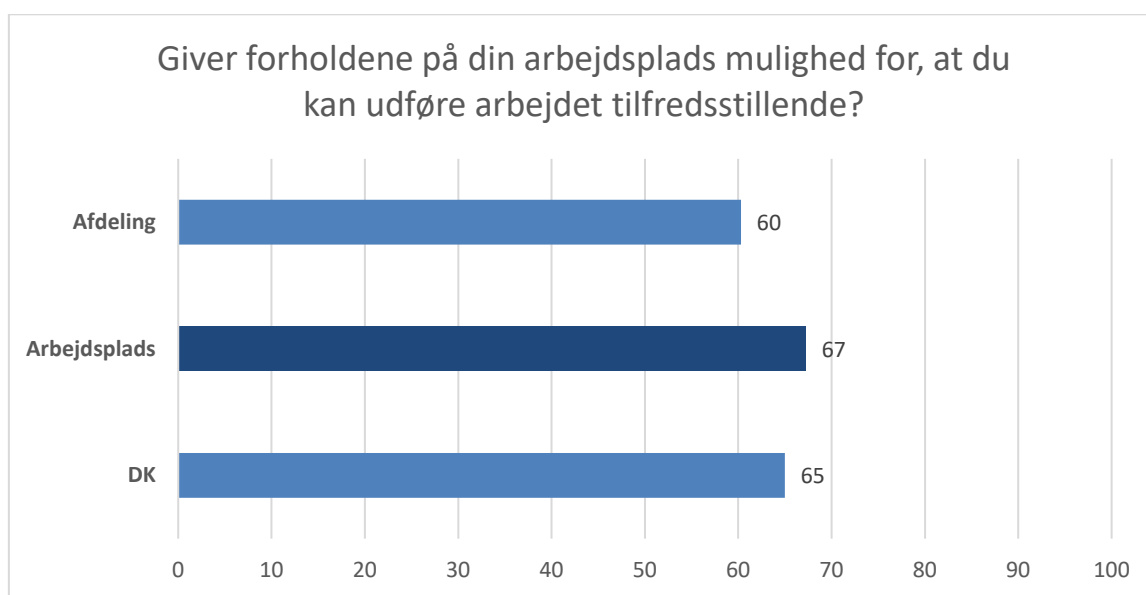
Muligheder for at løse arbejdsopgaverne

Den måde, arbejdet er organiseret på, og de redskaber, medarbejderne har til rådighed, har både betydning for, om medarbejderne føler, at de kan lykkes med deres arbejde, og om de kan udføre arbejdet i en kvalitet, de kan være tilfredse med.

Medarbejdere vil som regel have bedre trivsel og arbejdsglæde, hvis de oplever, at de har gode muligheder for at løse deres arbejdsopgaver på en tilfredsstillende måde.

Muligheder for at løse arbejdsopgaverne er målt med spørgsmålet: *Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om muligheder for at løse arbejdsopgaverne. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Muligheder for at løse arbejdsopgaverne', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Har du de redskaber, du har behov for (fx hjælpemidler, værktøj, maskiner, IT-løsninger mv.), så du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?
- Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende?
- Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med?

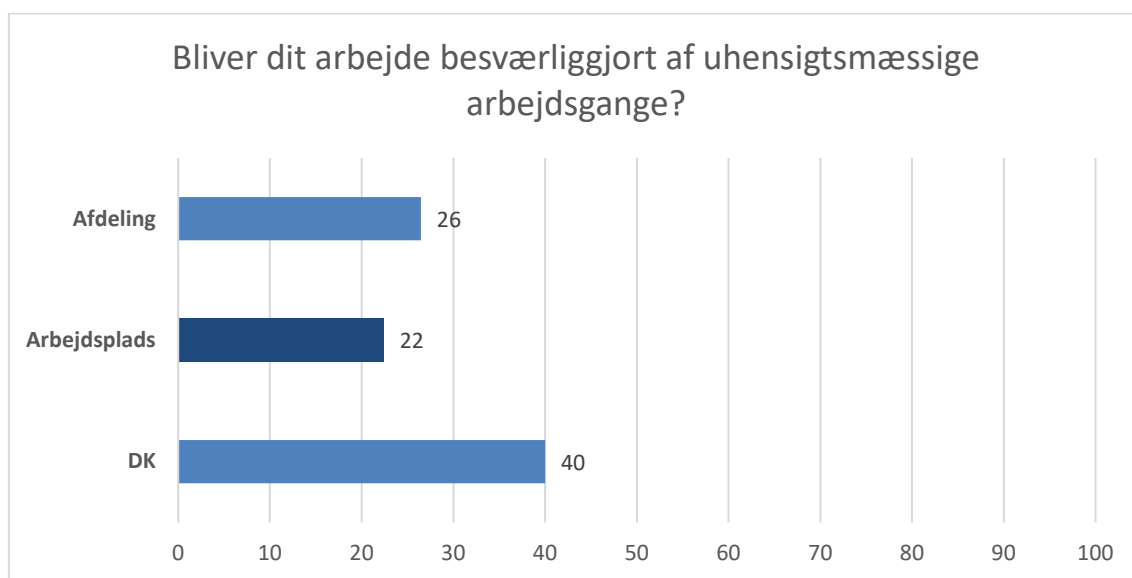
Unødvendige arbejdsopgaver

Oplevelsen af at have unødvendige arbejdsopgaver handler om indholdet i arbejdsopgaverne og måden, arbejdet er organiseret på.

Hvis medarbejderne har svært ved at se formålet med sine arbejdsopgaver eller har svært ved at udføre arbejdsopgaverne på grund af den måde, arbejdet er organiseret på, kan det føre til frustration og dårlig trivsel.

Unødvendige arbejdsopgaver er målt med spørgsmålet: *Bliver dit arbejde besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om unødvendige arbejdsopgaver. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Unødvendige arbejdsopgaver', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Bruger du tid på arbejdsopgaver, som du har svært ved at se formålet med?
- Bliver du på dit arbejde sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige?
- Skal du udføre arbejdsopgaver, som du synes er unødvendige?

Krav i arbejdet

Inden for området *Krav i arbejdet* er der fokus på medarbejdernes oplevelse af de krav, som de stilles overfor i deres arbejde. Det kan være følelsesmæssige krav, forventninger til arbejdsomængde, og i hvilket tempo arbejdet skal udføres i.

Dette afsnit viser resultaterne for de tre emner, der handler om krav i arbejdet.

- Arbejdstempo
- Arbejdsomængde
- Følelsesmæssige krav

Når I diskuterer resultaterne, er det vigtigt, at I ser på:

- *hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold til hele arbejdspladsen*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold landsgennemsnittet (DK)*

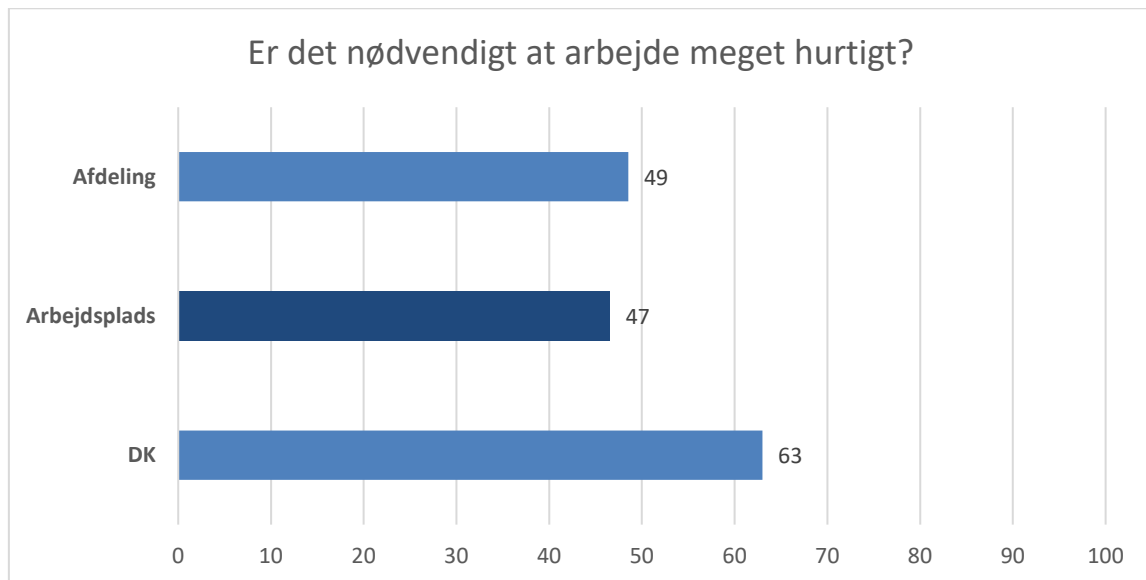
Arbejdstempo

Arbejdstempo er et af de krav, der stilles i arbejdet. Hvis arbejdstempoet bliver for højt, kan det opleves som en belastning, og det kan påvirke kvaliteten af arbejdet, fordi medarbejderne ikke føler, at de har tilstrækkelig tid til at udføre opgaverne. Er arbejdstempoet omvendt for lavt, vil medarbejderne mangle udfordringer og blive demotiverede. Hvis medarbejderne oplever en lang periode med et for højt eller for lavt arbejdstempo, kan det få betydning for deres trivsel i arbejdet. Hvis arbejdstempoet er tilpas, er der en god chance for at medarbejderne vil trives i arbejdet.

Det kan være nemmere at håndtere et højt arbejdstempo, hvis man fx har høj indflydelse og gode relationer til ledere og kolleger.

Arbejdstempo er målt med spørgsmålet: *Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om arbejdstempo. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='Altid', 75='Ofte', 50='Sommetider', 25='Sjældent', 0='Aldrig/næsten aldrig'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Arbejdstempo', kan I bruge dette dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten af dit arbejde?

Arbejdsmængde

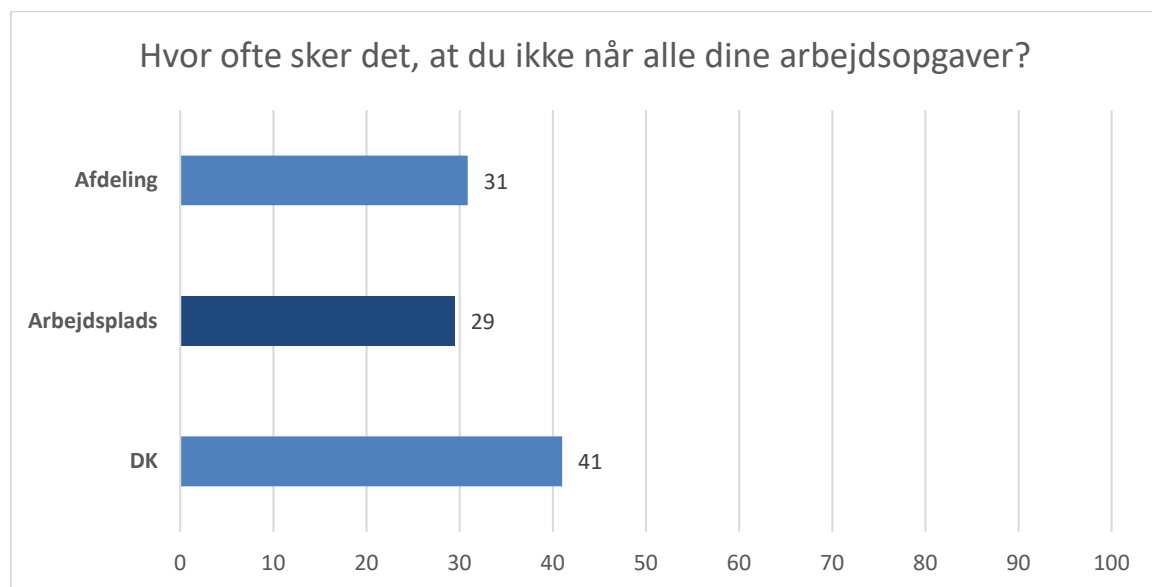
Arbejdsmængde handler om den mængde af arbejdsopgaver, som medarbejderen har. Hvis mængden af arbejdsopgaver bliver for stor, kan medarbejderen have svært ved at følge med. Hvis arbejdet er svært at forudsige, kan mængden af arbejde også stige pludseligt, og det kan give medarbejderen et stort arbejdspress.

Arbejdsmængden har stor betydning for medarbejdernes trivsel. Hvis medarbejderne oplever, at mængden af arbejdsopgaver er tilpas, vil det være motiverende og overskueligt for dem at passe deres arbejde. Hvis arbejdsomængden bliver for stor eller for lille, kan det føre til dårlig trivsel og eventuelt stress.

Det kan være nemmere at håndtere en stor arbejdsomængde på en god måde, hvis man fx har høj indflydelse og gode relationer til ledere og kolleger.

Arbejdsmængde er målt med spørgsmålet: *Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om arbejdsomængde. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='Altid', 75='Ofte', 50='Sommetider', 25='Sjældent', 0='Aldrig/næsten aldrig'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Arbejdsmængde', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspress?
- Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde?
- Kommer du bagud med dit arbejde?

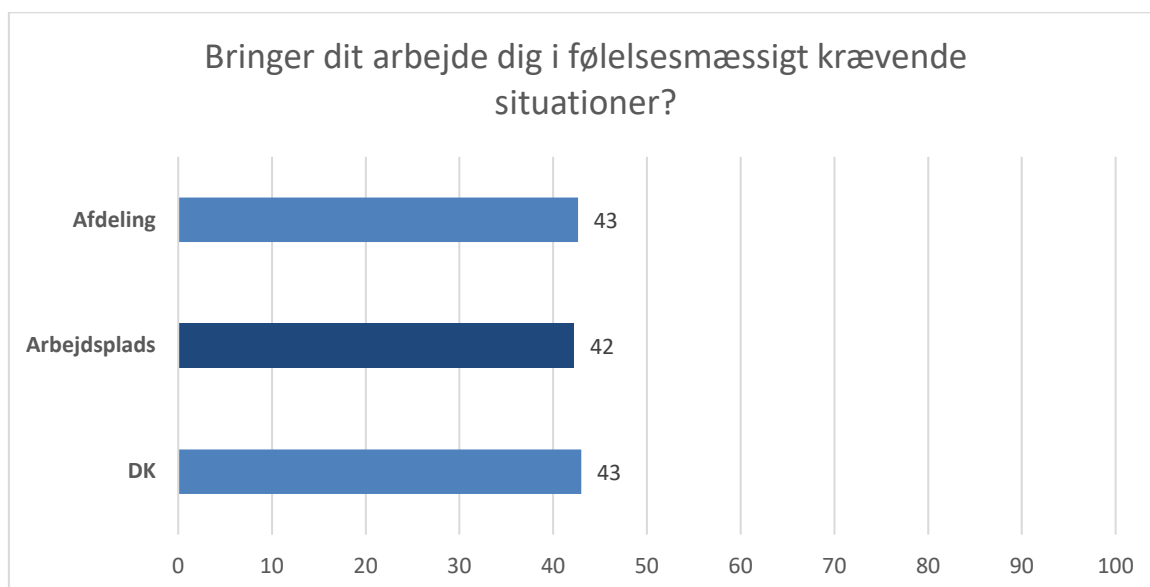
Følelsesmæssige krav

Følelsesmæssige krav i arbejdet forekommer især hos medarbejdere, der har tæt kontakt med elever, klienter, patienter og deres pårørende. Følelsesmæssige krav kan være til stede i jobs, hvor man direkte møder personer i svære livssituationer. Det kan også ske indirekte gennem samarbejde med kolleger og i jobtyper, hvor man håndterer svære personlige sager.

Det kan være vanskeligt at håndtere høje følelsesmæssige krav i sit arbejde. Har man høje følelsesmæssige krav gennem en længere periode, kan det blive en arbejdsmæssig belastning. Det er derfor vigtigt, at både ledere og kolleger er opmærksomme og støtter hinanden. Det er med til at forebygge, at høje følelsesmæssige krav fører til dårlig trivsel på arbejdspladsen.

Følelsesmæssige krav er målt med spørgsmålet: *Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om følelsesmæssige krav. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='Altid', 75='Ofte', 50='Sommetider', 25='Sjældent', 0='Aldrig/næsten aldrig'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Følelsesmæssige krav', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Har du i dit arbejde kontakt til personer, der er modvillige eller aggressive over for dig?
- Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere?

Samarbejde

Inden for området *Samarbejde* er der fokus på medarbejdernes oplevelser af deres samarbejdsrelationer til andre kolleger, men også om der er en fælles forståelse af arbejdsopgaverne, og hvordan dette påvirker samarbejdet om kerneopgaven.

Dette afsnit viser resultaterne for de to emner af det psykiske arbejdsmiljø, der handler om samarbejdet mellem kolleger.

- Samarbejde med kolleger
- Tillid til kolleger

Når I diskuterer resultaterne, er det vigtigt, at I ser på:

- *hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold til hele arbejdspladsen*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold landsgennemsnittet (DK)*

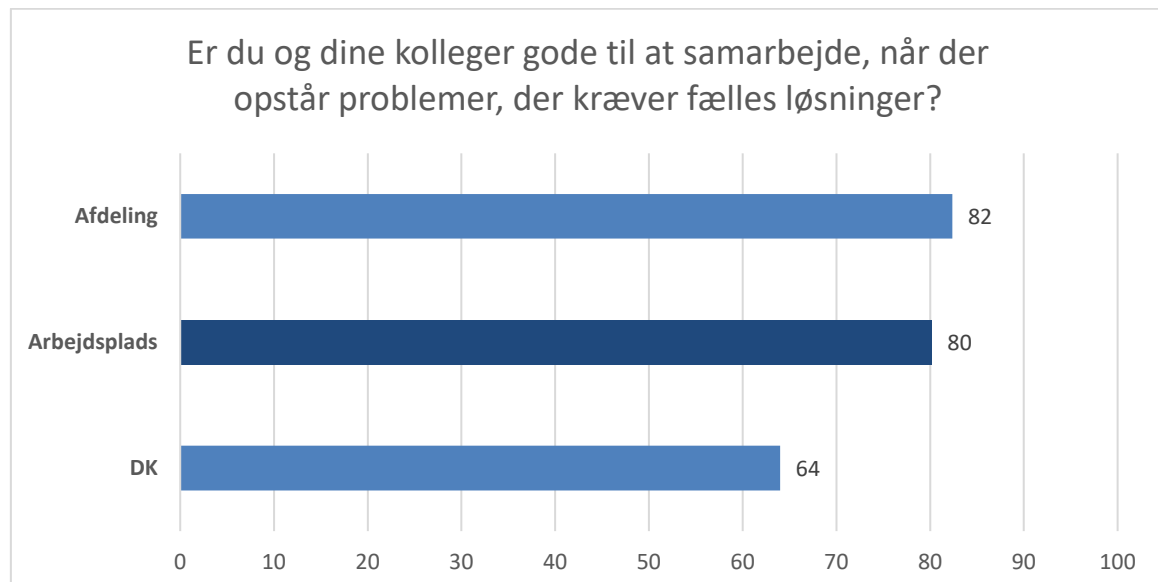
Samarbejde med kolleger

Der er mange forhold på arbejdspladsen, som kan have betydning for samarbejdet mellem kolleger. Praktisk hjælp og sparring om, hvordan man udfører opgaverne, er eksempler på de konkrete måder, medarbejdere samarbejder på. Men der er også det mere relationelle, som handler om fx at have tillid til hinanden og anerkende hinandens bidrag til løsningen af en opgave.

Samarbejdet mellem kolleger på en arbejdsplads er vigtigt for medarbejdernes trivsel og for deres muligheder for at kunne løse arbejdsopgaverne i fællesskab. Samarbejdet mellem kolleger er en del af den *sociale kapital* på arbejdspladsen.

Samarbejde med kolleger er målt med spørgsmålet: *Er du og dine kolleger gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om samarbejde med kolleger. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Samarbejde med kolleger', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Hjælper I kolleger, der har for meget at lave, der hvor du arbejder?
- Er der en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og dine kolleger?
- Er du og dine kolleger enige om, hvad der er det vigtigste i jeres arbejdsopgaver?

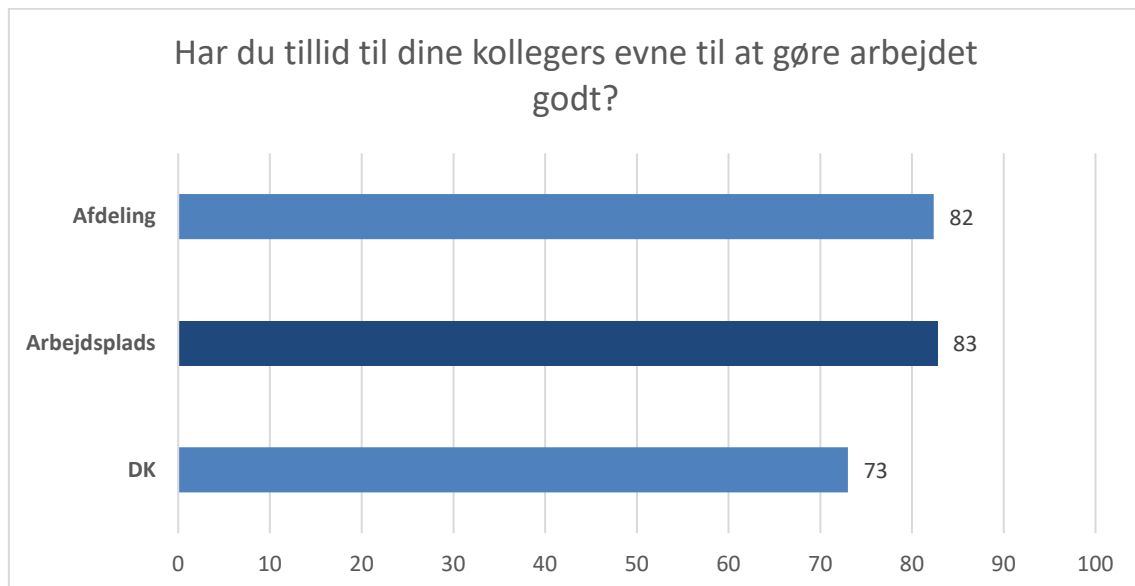
Tillid til kolleger

Tillid er centralt for et godt samarbejde mellem kolleger. Tillid kommer til udtryk i vores adfærd over for vores kolleger. Det handler bl.a. om at lytte til andres synspunkter, at kunne give opgaver videre og at orientere hinanden om, hvad man hver især laver. Det handler også om at kunne stole på sine kolleger og at turde sige til, hvis der er problemer. Hvis der er en høj grad af tillid mellem medarbejderne vil der ofte også være en høj grad af psykologisk tryghed på arbejdspladsen.

Tillid er en del af den *sociale kapital* på arbejdspladsen og er vigtig for medarbejdernes trivsel i arbejdet og for deres muligheder for at samarbejde om arbejdsopgaverne.

Tillid til kolleger er målt med spørgsmålet: *Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om tillid til kolleger. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Tillid til kolleger', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Holder du og dine kolleger hinanden underrettede om ting, der er vigtige for, at I kan udføre arbejdet godt?
- Kan du give udtryk for dine meninger og følelser over for dine nærmeste kolleger?
- Stoler du og dine kolleger i almindelighed på hinanden?

Ledelse

Inden for området *Ledelse* er der fokus på medarbejdernes oplevelse af deres relationer til nærmeste leder og andre ledelseslag på arbejdspladsen.

Dette afsnit viser resultaterne for de seks emner inden for det psykiske arbejdsmiljø, der handler om ledelse.

- Ledelseskvalitet
- Støtte fra leder
- Retfærdighed
- Inddragelse
- Anerkendelse

Når I diskuterer resultaterne, er det vigtigt, at I ser på:

- *hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold til hele arbejdspladsen*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold landsgennemsnittet (DK)*

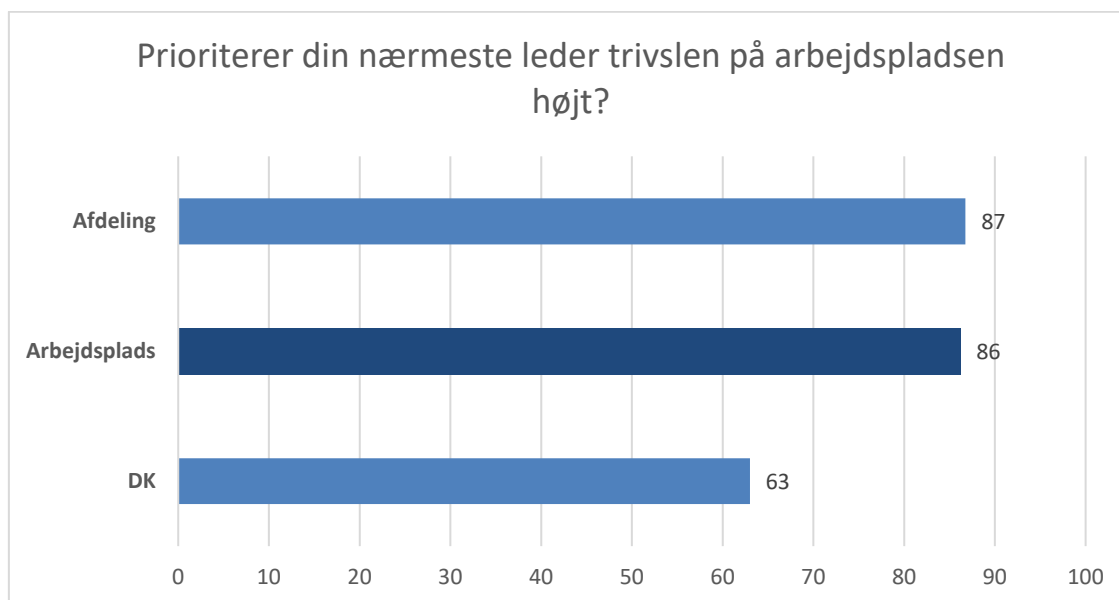
Ledelseskvalitet

Lederes måde at lede på sætter på mange måder rammerne for arbejdet. Ledelse handler om at *lede* sine medarbejdere, og derfor indeholder ledelse rigtig mange funktioner. Det er alt lige fra sparring og planlægning af arbejdet til løsning af konflikter mellem medarbejdere, faglig udvikling og rammer for samarbejde. Netop derfor er ledelse et af de vigtigste elementer i et godt psykisk arbejdsmiljø.

En høj ledelseskvalitet er med til at skabe klare rammer og hjælper medarbejderne til at kunne håndtere de krav, der er i arbejdet. Ledelseskvaliteten har derfor også stor betydning for medarbejdernes trivsel og arbejdsglæde.

Ledelseskvalitet er målt med spørgsmålet: *Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om ledelseskvalitet. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Ledelseskvalitet', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Er din nærmeste leder god til at kommunikere klare mål for arbejdet?
- Er din nærmeste leder god til at løse konflikter?
- Er din nærmeste leder god til at motivere medarbejderne?

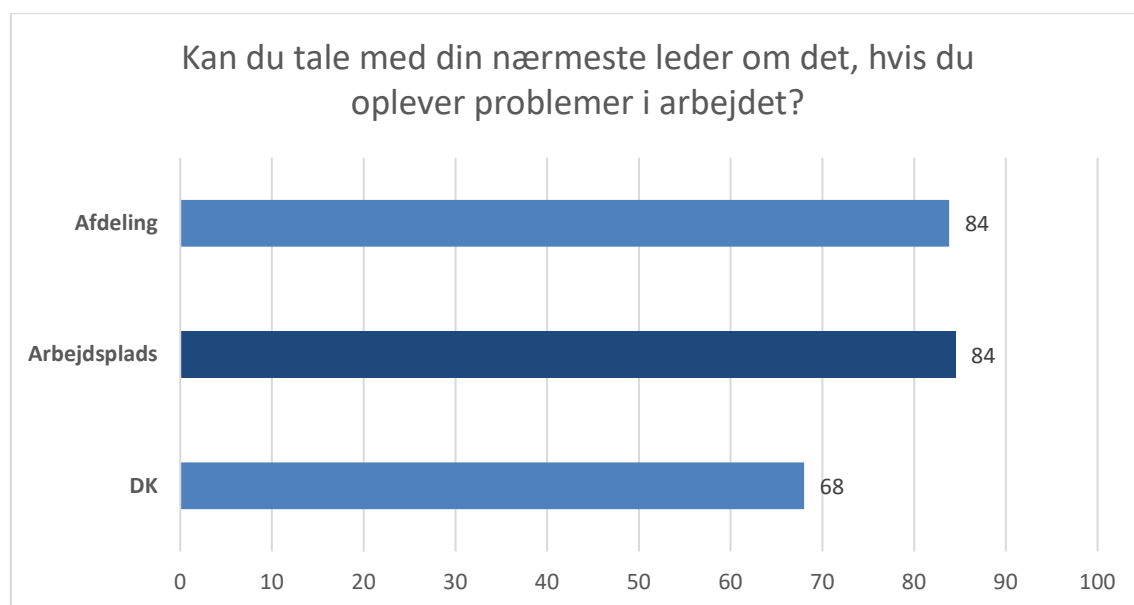
Støtte fra leder

Støtte fra ens leder hænger tæt sammen med ledelseskvalitet. Støtte skal ses i en bred forstand. Man skelner normalt mellem praktisk støtte (hjælp), følelsesmæssig støtte og informationsmæssig støtte.

Behovet for de forskellige former for støtte afhænger både af situationen og af den enkelte medarbejder. Men det at kunne opsøge sin leder og få støtte er helt centralt for medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen og for den enkelte medarbejders muligheder for at kunne håndtere de krav og mulige belastninger, der er i arbejdet.

Støtte fra leder er målt med spørgsmålet: *Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om støtte fra leder. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Støtte fra leder', kan I bruge dette dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?

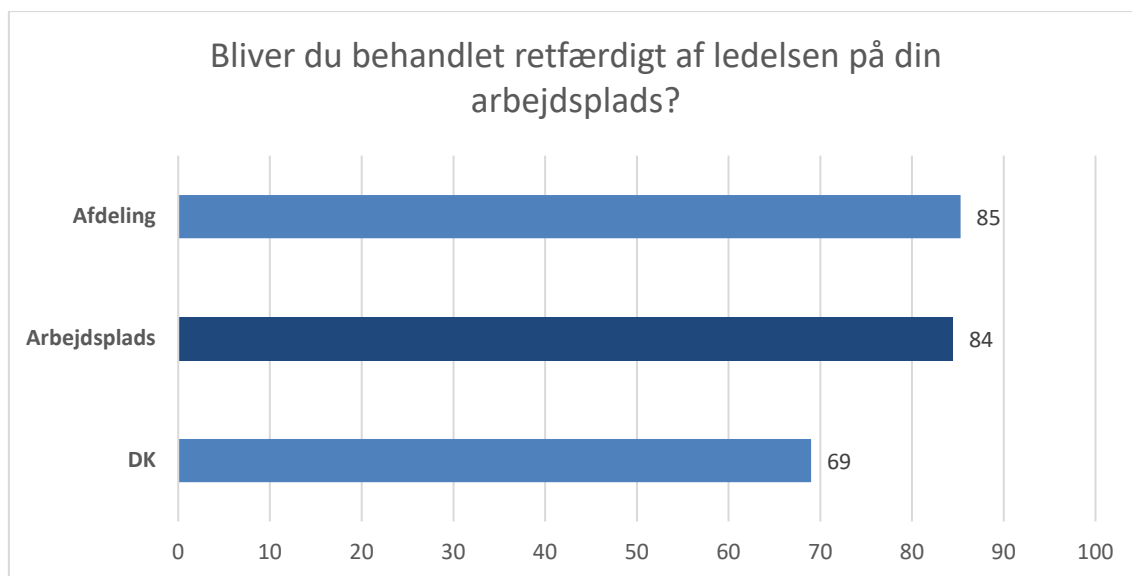
Retfærdighed

Retfærdighed og det at føle sig retfærdigt behandlet, handler blandt andet om, at medarbejderne oplever, at tingene går ordentligt for sig på arbejdspladsen, fx når der skal træffes vigtige beslutninger. Men også om, hvorvidt medarbejderne selv føler sig behandlet på en god og respektfuld måde, fx i forbindelse med fordeling af arbejdsopgaver, løn og anerkendelse.

Medarbejdernes oplevelse af retfærdighed på arbejdspladsen er en del af den *sociale kapital* og har stor betydning for deres trivsel.

Retfærdighed er målt med spørgsmålet: *Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om retfærdighed. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Retfærdighed', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?
- Kan man få en klar begrundelse, når der træffes væsentlige beslutninger på din arbejdsplads?
- Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads?

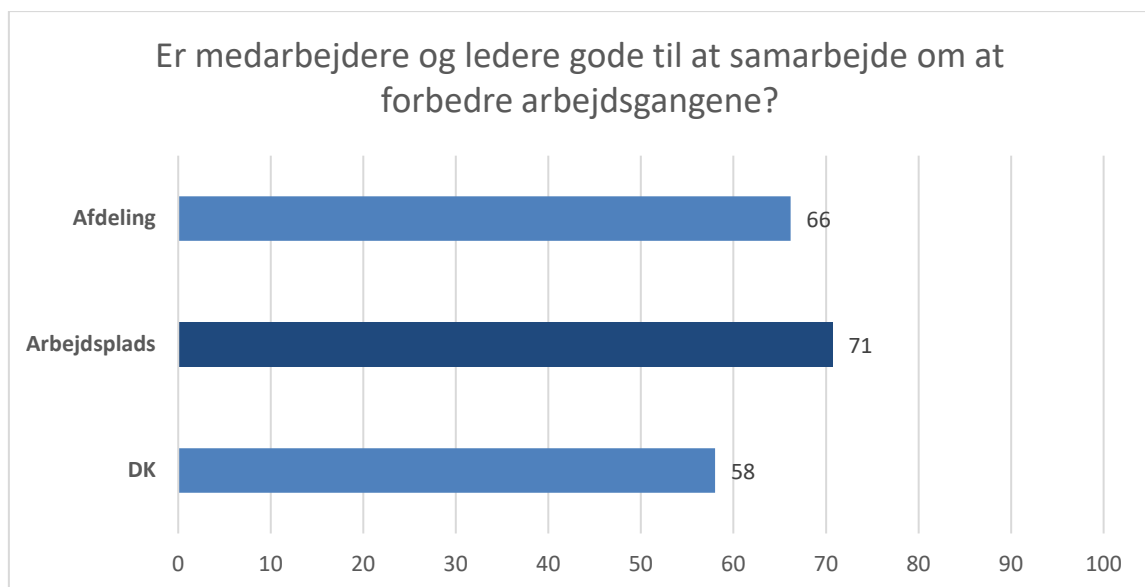
Inddragelse

Inddragelse handler om, at lederen lytter til medarbejderne og inddrager deres viden og idéer til at forbedre arbejdsgangene på arbejdspladsen. Medarbejderne har et solidt kendskab til og erfaringer med arbejdsgange og forhold på arbejdspladsen, som lederen kan drage stor nytte af. Medarbejderne vil ofte selv føle sig som eksperter, og det gør det helt centralt for deres følelse af anerkendelse og mening, at de bliver inddraget.

Det vil også styrke forholdet mellem leder og medarbejder, hvis medarbejderen bliver inddraget i planlægningen af arbejdet og i at finde frem til mulige forbedringer.

Inddragelse er målt med spørgsmålet: *Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgange?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om inddragelse. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Inddragelse', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Opmuntrer ledelsen dig og dine kolleger til at komme med ideer til forbedringer?
- Bliver forslag til forbedringer behandlet seriøst af ledelsen på arbejdspladsen?

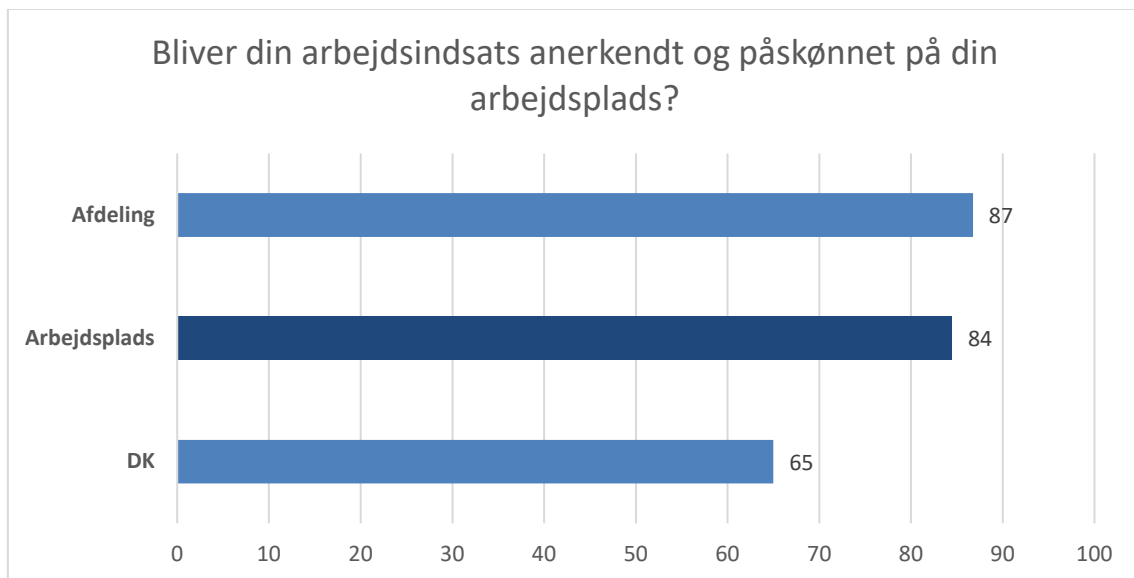
Anerkendelse

Anerkendelse handler om langt mere end bare et skulderklap. Det handler også om de gensidige relationer på arbejdspladsen, og om hvordan medarbejderen oplever at blive anerkendt for deres indsats. Anerkendelse handler også om at være opmærksom på og spørge ind til, hvor medarbejderne oplever succes, og hvor de har brug for mere viden eller sparring.

For de fleste medarbejdere har det stor betydning at blive anerkendt for deres arbejdsindsats, blandt andet fordi det giver dem motivation og styrker deres trivsel. Det er forskelligt, hvordan og hvor meget anerkendelse den enkelte medarbejder har brug for, men som leder og kollega er det vigtigt at være opmærksom på, hvordan du kan anerkende dine medarbejders og kollegers arbejdsindsats.

Anerkendelse er målt med ét spørgsmål: *Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om anerkendelse. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Negative handlinger på arbejdspladsen

Dette afsnit viser resultaterne for de seks emner af det psykiske arbejdsmiljø, der handler om negative handlinger på arbejdspladsen.

- Trusler
- Vold
- Mobning
- Seksuel chikane

Sådan kan I gå videre med resultaterne om negative handlinger

En god håndtering af negative handlinger på arbejdspladsen handler om, at I får en dialog om problemet.

Hvis de negative handlinger opstår mellem medarbejdere eller mellem ledere og medarbejdere på arbejdspladsen, er det vigtigt, at I ser på, hvordan I kan forebygge det. Det kan være, at I skal se på kulturen, fx hvordan omgangstonen er blandt de ansatte.

Hvis de negative handlinger finder sted mellem medarbejdere og brugere (fx kunder, klienter, patienter, elever mv.) er det også vigtigt, at I ser på, om I kan forebygge det. I skal tale om det på arbejdspladsen og hjælpe hinanden med både at håndtere oplevelser med negative handlinger og relationen til den eller de brugere, det drejer sig om.

Det kan være vanskeligt at få taget hul på dialogen om negative handlinger på arbejdspladsen – især, hvis de negative handlinger kommer fra ledere eller medarbejdere. Derfor kan det i nogle tilfælde være en god ide, at få hjælp ude fra til at håndtere problemstillingen.

Trusler

Trusler forekommer for det meste i jobs, hvor man har en høj grad af kontakt med mennesker, fx i fængsler, på psykiatriske institutioner, bosteder, skadestuer, plejehjem, socialforvaltninger og skoler. Trusler kan også forekomme indbyrdes mellem kolleger på en arbejdsplads.

Trusler kan blandt andet betragtes som trusler om vold, trusler om hærværk mod arbejdspladser eller trusler mod medarbejderens familie eller venner. Trusler sker ikke kun i interaktionen mellem to mennesker. Det kan også være via sms, e-mail og hjemmesider.

Hvis en medarbejder oplever trusler i forbindelse med deres arbejde, kan det have en negativ konsekvens for deres trivsel.

Tabellen nedenfor viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om trusler. Svarene angives i procent, og tabellen viser også resultatet for et gennemsnit af danske arbejdstagere samt for hele [Indsæt arbejdsplads' navn].

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde?	DK	Arbejdsplads	Afdeling
Ja, dagligt eller næsten dagligt	1%	0%	0%
Ja, ugentligt	2%	0%	0%
Ja, månedligt	4%	0%	0%
Ja, sjældnere	12%	17%	24%
Nej	82%	83%	76%

Medarbejdere, som har tilkendegivet, at de har været udsat for trusler, er også blevet stillet spørgsmålet "Hvis du har været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?". I tabellen nedenfor ses fordelingen af svar på dette spørgsmål.

Hvis du har været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?	
Ja, problemet er blevet løst	50%
Ja, problemet er til en vis grad blevet løst	50%
Nej, problemet er ikke blevet løst	0%

Fysisk vold

Fysisk vold forekommer for det meste i jobs, hvor man har en høj grad af kontakt med mennesker, fx i fængsler, på psykiatriske institutioner, bosteder, skadestuer, plejehjem, socialforvaltninger og skoler. Vold kan også forekomme indbyrdes mellem kolleger på en arbejdsplads.

Fysisk vold kan fx være overfald, slag, spark, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande og spyt. I mange brancher kalder man det også udadreagerende adfærd.

Hvis en medarbejder oplever vold eller udadreagerende adfærd i forbindelse med deres arbejde, kan det have en negativ konsekvens for deres trivsel.

Tabellen nedenfor viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om fysisk vold. Svarene angives i procent, og tabellen viser også resultatet for et gennemsnit af danske arbejdstagere samt for hele [Indsæt arbejdsplads' navn].

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?	DK	Arbejdsplads	Afdeling
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0%	0%	0%
Ja, ugentligt	0%	0%	0%
Ja, månedligt	1%	0%	0%
Ja, sjældnere	3%	21%	35%
Nej	95%	79%	65%

Medarbejdere, som har tilkendegivet, at de har været udsat for fysisk vold, er også blevet stillet spørgsmålet "Hvis du har været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?". I tabellen nedenfor ses fordelingen af svar på dette spørgsmål.

Hvis du har været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?	
Ja, problemet er blevet løst	83%
Ja, problemet er til en vis grad blevet løst	17%
Nej, problemet er ikke blevet løst	0%

Mobning

Mobning kan opstå mellem to eller flere medarbejdere på en arbejdsplads. Der er tale om mobning, hvis man regelmæssigt, over længere tid eller gentagne gange bliver udsat for krænkende eller negative handlinger, som opfattes sårende, nedværdigende, og som man ikke selv kan forsvare sig imod. Mobning kan se ud på mange måder. Det kan fx være, hvis man bliver overdrevent overvåget på sin arbejdsplads, at der bliver tilbageholdt vigtige informationer, som påvirker ens arbejdsindsats, eller hvis man bliver ydmyget, gjort til grin og ignoreret.

Forskningen viser, at mobning kan have negativ betydning for medarbejdernes trivsel, helbred og selvopfattelse. Mobning kan føre til sygefravær og alvorlige mentale helbredsproblemer.

Tabellen nedenfor viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om mobning. Svarene angives i procent, og tabellen viser også resultatet for et gennemsnit af danske arbejdstagere samt for hele [Indsæt arbejdsplads' navn].

Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde inden for de seneste 12 måneder?	DK	Arbejdsplads	Afdeling
Ja, dagligt eller næsten dagligt	1%	0%	0%
Ja, ugentligt	1%	0%	0%
Ja, månedligt	2%	0%	0%
Ja, sjældnere	6%	3%	6%
Nej	90%	97%	94%

Medarbejdere, som har tilkendegivet, at de har oplevet mobning på arbejdspladsen, er også blevet stillet spørgsmålet "Hvis du har været udsat for mobning i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?". I tabellen nedenfor ses fordelingen af svar på dette spørgsmål.

Hvis du har været udsat for mobning i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?	
Ja, problemet er blevet løst	0%
Ja, problemet er til en vis grad blevet løst	100%
Nej, problemet er ikke blevet løst	0%

Seksuel chikane

Der er tale om seksuel chikane, hvis en medarbejder udsættes for uønskede handlinger af seksuel karakter, som man oplever som krænkende og grænseoverskridende. Seksuel chikane på arbejdspladsen er et multifacetteret og komplekst fænomen, og inden for forskningen skelnes der mellem tre forskellige kategorier af adfærd: 1) kønskrænkende adfærd, 2) uønsket seksuel opmærksomhed og 3) seksuel tvang. Seksuel chikane kan fx være uønskede berøringer, sjofle kommentarer eller uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner.

Hvis en medarbejder oplever at blive udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde, kan det have negative konsekvenser for deres trivsel. Derfor er det vigtigt, at medarbejderen har nogen at snakke med på arbejdspladsen. I kan på arbejdspladsen vedtage politikker på området, så der er klare retningslinjer for, hvordan det skal håndteres.

Tabellen nedenfor viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om seksuel chikane. Svarene angives i procent, og tabellen viser også resultatet for et gennemsnit af danske arbejdstagere samt for hele [Indsæt arbejdsplads' navn].

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?	DK	Arbejdsplads	Afdeling
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0%	0%	0%
Ja, ugentligt	0%	0%	0%
Ja, månedligt	0%	0%	0%
Ja, sjældnere	2%	0%	0%
Nej	98%	100%	100%

Medarbejdere, som har tilkendegivet, at de har oplevet seksuel chikane på arbejdspladsen, er også blevet stillet spørgsmålet "Hvis du har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?". I tabellen nedenfor ses fordelingen af svar på dette spørgsmål.

Hvis du har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med dit arbejde, er sagen blevet løst på din arbejdsplads?	
Ja, problemet er blevet løst	0%
Ja, problemet er til en vis grad blevet løst	0%
Nej, problemet er ikke blevet løst	0%

Trivsel

Inden for området *Trivsel i arbejdet* er der fokus på medarbejdernes oplevelse af arbejde som helhed, herunder de reaktioner som medarbejderne kan have på baggrund af deres oplevelse af arbejdssituationen og det psykosociale arbejdsmiljø.

Dette afsnit viser resultaterne for de fire emner, der handler om medarbejdernes trivsel i arbejdet.

- Mening i arbejdet
- Stress
- Konflikt mellem arbejde og privatliv
- Jobtilfredshed

Når I diskuterer resultaterne, er det vigtigt, at I ser på:

- *hvordan I har svaret på de enkelte spørgsmål*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold til hele arbejdspladsen*
- *hvordan jeres afdeling placerer sig i forhold landsgennemsnittet (DK)*

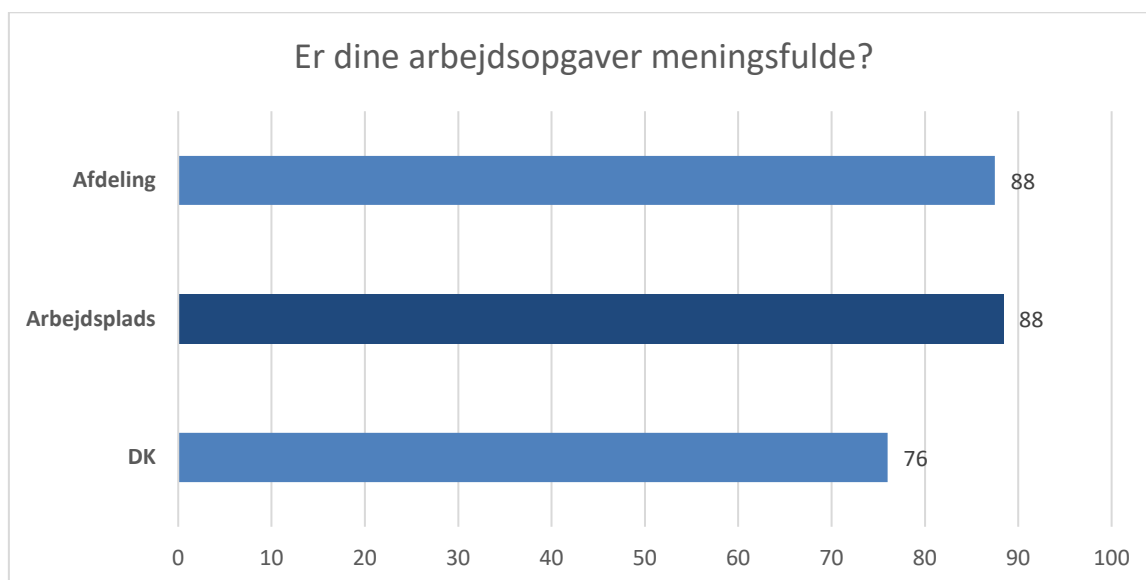
Mening i arbejdet

Mening i arbejdet handler om, hvorvidt medarbejderne oplever, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde, interessante, inspirerende og bidrager til motivation, arbejdsglæde og selvtillid. Det handler også om, hvorvidt medarbejderne følger, at deres arbejdsopgaver har et væsentligt formål, som bidrager til arbejdspladsens samlede mål. Det har stor betydning for medarbejdernes trivsel, at de oplever, at deres arbejde er meningsfuldt.

Når medarbejdere oplever mening i arbejdet, kan det også være nemmere at håndtere høje krav i arbejdet. Forskning viser, at medarbejdere med en lav grad af mening i arbejdet har en større risiko for langvarigt sygefravær. Hvis medarbejderne oplever en høj grad af mening i arbejdet, er det et tegn på, at de har et godt psykisk arbejdsmiljø.

Mening i arbejdet er målt med spørgsmålet: *Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om mening i arbejdet. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Mening i arbejdet', kan I bruge disse dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?
- Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?
- Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?

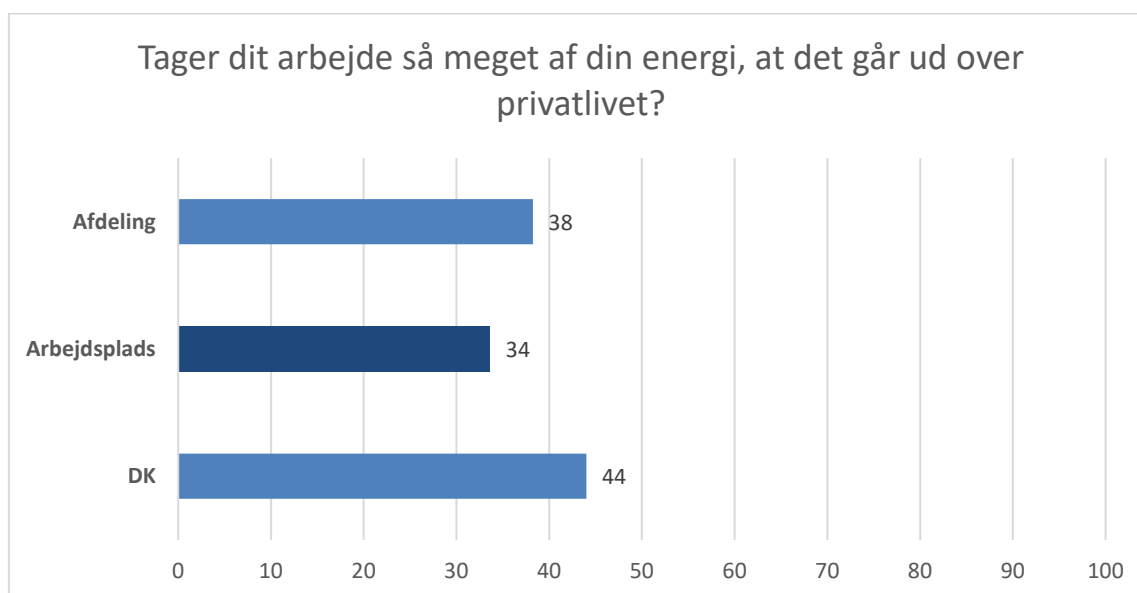
Konflikt mellem arbejde og privatliv

Konflikt mellem arbejde og privatliv handler om, hvordan den enkelte medarbejder føler, at arbejdslivet påvirker privatlivet. Det kan blive et problem, hvis medarbejderen oplever, at arbejdet tager så meget tid og energi, at det går ud over ens privatliv.

Hvis medarbejderne har klare mål i deres arbejde og ansvarsområder, og hvis de oplever at have indflydelse på beslutninger samt en god støtte fra leder og kolleger, vil det ofte mindske risikoen for, at der opstår en konflikt mellem arbejde og privatliv. Det skyldes dels følelsen af, at der er hjælp at hente, og at man har overblik over ens arbejde.

Konflikt mellem arbejde og privatliv er målt med spørgsmålet: *Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om konflikt mellem arbejde og privatliv. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='I meget høj grad', 75='I høj grad', 50='Delvist', 25='I lav grad', 0='I meget lav grad'

Hvis I har lyst til at tale lidt mere om emnet 'Konflikt mellem arbejde og privatliv', kan I bruge dette dialogspørgsmål.

Dialogspørgsmål

- Tager dit arbejde så meget af din *tid*, at det går ud over privatlivet?

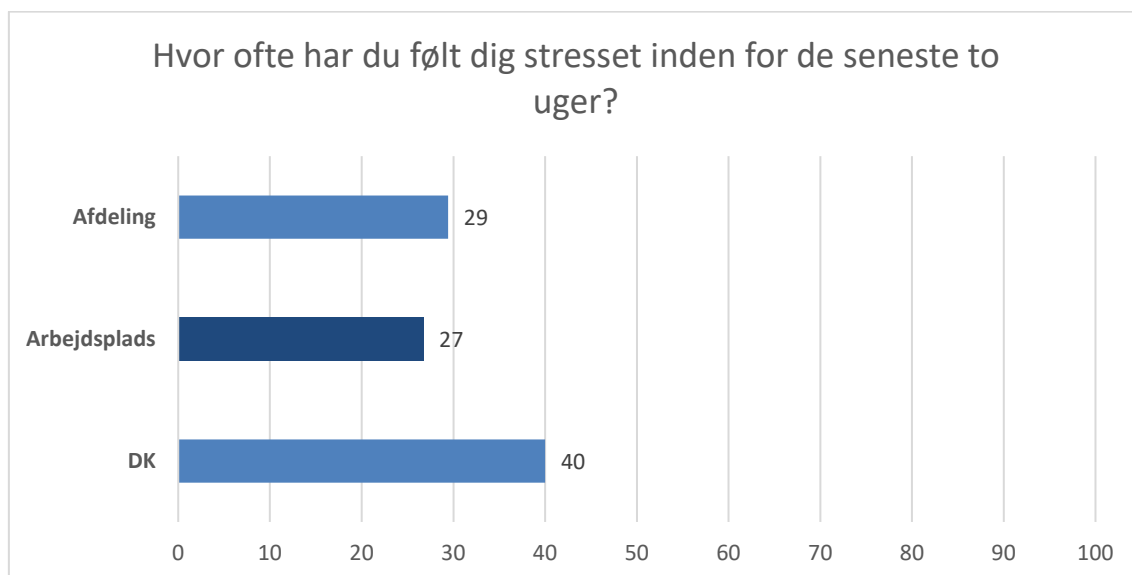
Stress

Stress kan opstå, hvis medarbejdere oplever en ubalance mellem de krav, der bliver stillet til dem i arbejdet, og de rammer og ressourcer de har til rådighed til at løse deres arbejdsopgaver. Det kan fx være, hvis en medarbejder oplever at have alt for mange eller for krævende opgaver i forhold til den tid eller de kompetencer, han eller hun har til rådighed.

Arbejdsrelateret stress kan også opstå i situationer, hvor medarbejderen føler sig dårligt behandlet på arbejdspladsen. Det kan fx være en oplevelse af at blive behandlet med manglende respekt eller omtanke, eller det kan være i forbindelse med konflikter på arbejdspladsen, som fx mobning.

Stress er målt med spørgsmålet: *Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de sidste to uger?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om stress. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='Hele tiden', 75='Ofte', 50='Sommetider', 25='Sjældent', 0='Aldrig'

De medarbejdere, der har svaret, at de har følt sig stressede inden for de sidste to uger, blev også spurgt, hvad den vigtigste kilde var til, at de følte sig stressede. Tabellen viser, hvordan medarbejderne har svaret på spørgsmålet.

Hvad var den vigtigste kilde til din stress?	DK	Arbejdsplads	Afdeling
Arbejde	55%	22%	30%
Privatliv	6%	17%	20%
Både arbejde og privatliv	39%	61%	50%

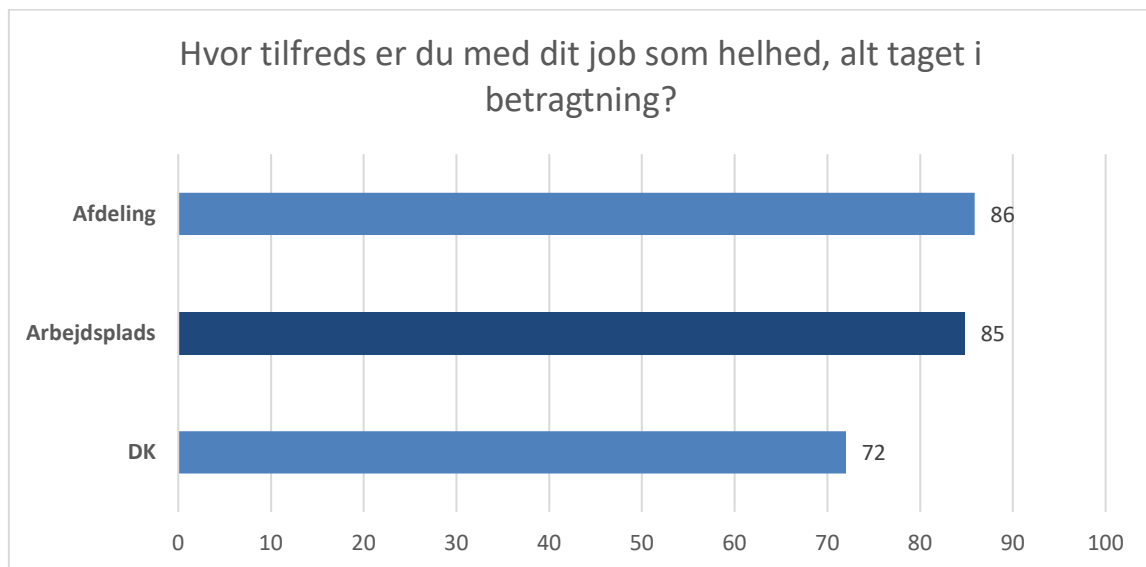
Jobtilfredshed

Jobtilfredshed handler om, hvorvidt medarbejderne overordnet set er tilfredse med deres arbejde. Jobtilfredshed afhænger af mange forskellige forhold i arbejdslivet. Det kollegiale, ens leder samt de forhold, der er på arbejdspladsen, er alle faktorer, der kan have betydning for medarbejdernes jobtilfredshed.

Jobtilfredshed kan betragtes som en generel indikator for medarbejdernes trivsel i arbejdet. Et godt psykisk arbejdsmiljø vil øge medarbejdernes jobtilfredshed. En høj grad af jobtilfredshed kan også betragtes som en ressource i arbejdslivet. Det øger nemlig medarbejdernes motivation og evne til at håndtere svære forhold i arbejdet.

Jobtilfredshed er målt med et enkelt spørgsmål: *Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?*

Figuren viser, hvordan medarbejdere i [Indsæt Afdelings navn] har besvaret spørgsmålet om jobtilfredshed. Figuren viser også resultatet for landsgennemsnittet. Resultatet er opgjort på en skala, der går fra 0 til 100 point.



Note: 100='Højest mulige jobtilfredshed', 0='Lavest mulige jobtilfredshed'

Læs mere

Som nævnt i starten af rapporten kan I læse meget mere om psykisk arbejdsmiljø og hvordan I kan gennemføre en indsats, der kan forbedre jeres psykiske arbejdsmiljø og trivsel på: www.nfatrivsel.dk

På de næste sider kan I finde et prioriteringsskema og handleplansskema.

I **prioriteringsskemaet** kan I skrive de temaer ned, som I vil prioritere at arbejde videre med.

I kan bruge **handleplansskemaet** til at lave nogle klare handleplaner for jeres arbejdsmiljøindsats. Når I laver en handleplan, er det vigtigt, at I tydeligt beskriver, hvordan I vil gribe indsatsen an. Det kan fx være en god idé at lave en tidsplan for indsatsen og udpege en leder og en medarbejder som tovholdere for indsatsen.

Prioriteringsskema

Område af det psykiske arbejdsmiljø, som vi vil arbejde med	Begrundelse

Handleplansskema

Handleplansskema	Indhold	Noter
Indsatsområde	Beskriv problemstillingen og dens betydning for jeres trivsel og muligheder for at udføre arbejdsopgaverne.	
Beskrivelse af handleplan	Konkret og detaljeret beskrivelse af, hvordan I vil arbejde med problemstillingen.	
Ansvarlige/Tovholdere	Hvem er ansvarlig for, at I holder fokus på handleplanen? Udpeg gerne en medarbejder og en leder, som tovholder.	
Tidsplan/deadlines	Hvornår gør I hvad, og hvornår er I i mål med indsatsen? Udarbejd gerne delmål, der også fejres.	
Hvordan og hvornår følger vi op på handleplanen?	Aftal hvordan og hvornår, I følger op på indsatsen. Det er vigtigt med løbende opfølgning, sparring og tilpasning af handleplanen.	
Hvordan forankrer vi handleplanen i afdelingens arbejdsgange?	Jeres daglige arbejde skal passes, derfor skal I tænke på, hvordan handleplanen kan indarbejdes i jeres daglige opgaveløsning.	

