



Det Nationale Forskningscenter
for Arbejdsmiljø

DPQ- Arbejdsplads- skema

Nationale referencetal

DPQ-Arbejdspladsskema

Nationale referencetal

Thomas Clausen

NFA-PJECE

Titel	DPQ-Arbejdspladsskema
Undertitel	Nationale referencetal
Forfatter	Thomas Clausen
Udgiver	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Udgivet	2020
Finansiell støtte	Arbejdsmiljøforskningsfonden
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

Indhold

Indledning	4
Indflydelse i arbejdet	6
Udviklingsmuligheder	7
Rolleklarhed (Klare krav i arbejdet)	8
Rollekonflikter (Modstridende krav)	9
Mulighederne for at løse arbejdsopgaverne	10
Unødvendige arbejdsopgaver	11
Forudsigelighed i arbejdet	12
Arbejdstempo	13
Arbejdsomængde	14
Følelsesmæssige krav	15
Samarbejde med kolleger	16
Tillid til kolleger	17
Relationer til nærmeste leder	18
Ledelseskvalitet	19
Støtte fra leder	20
Retfærdighed	21
Medarbejderinddragelse	22
Anerkendelse	23
Forandringer på arbejdspladsen	24
Trusler	25
Vold	26
Mobning	27
Seksuel chikane	28
Diskrimination	29
Chikane	30
Mening i arbejdet	31
Engagement i arbejdspladsen	32
Stress	33
Konflikt mellem arbejde og privatliv	34
Jobtilfredshed	35
Om dataindsamlingen	36

Indledning

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har udviklet en arbejdspladsrettet version af sit nye spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø, som hedder DPQ-Arbejdspladsskema.

NFA har i efteråret 2019 gennemført en undersøgelse med DPQ-Arbejdspladsskema for at undersøge, hvordan det psykosociale arbejdsmiljø ser ud for godt 12.000 danske arbejdstagere.

Undersøgelsen er nu afsluttet og vi fik svar fra omkring 5.000 svarpersoner. I det følgende beskriver vi resultaterne for den samlede gruppe af svarpersoner. Deltagerne er opdelt i 19 branchegrupper, men i dette notat beskriver vi udelukkende resultater for den samlede gruppe af svarpersoner. Alle resultater er vægtede, så resultaterne er repræsentative for arbejdstagere i Danmark.

Resultaterne giver et billede af, hvordan det psykosociale arbejdsmiljø ser ud for arbejdstagere i Danmark og kan anvendes som sammenligningsmateriale for arbejdspladser, der bruger DPQ-Arbejdspladsskema i forbindelse med en kortlægning af det psykosociale arbejdsmiljø.

Om resultaterne

DPQ-Arbejdspladsskema indeholder 88 spørgsmål, der samlet set måler 30 forskellige dimensioner af det psykosociale arbejdsmiljø.

Når vi skal måle psykosocialt arbejdsmiljø ved hjælp af spørgeskemaer, har vi den udfordring, at vi skal måle nogle komplekse fænomener. Det gør vi bedst ved at stille flere spørgsmål, der tillader os at belyse forskellige aspekter af de fænomener, som vi ønsker at måle. Sådan et mål, hvor der indgår flere spørgsmål, kalder vi også en skala. De fleste temaer inden for det psykosociale arbejdsmiljø, som vi måler i spørgeskemaet, måler vi således ved at stille to, tre eller fire spørgsmål, som vi derefter lægger sammen i en skala for det givne aspekt af det psykosociale arbejdsmiljø. Andre temaer måler vi ved blot at stille et enkelt spørgsmål.

I det følgende viser vi resultater for såvel skalaer som for de enkelte spørgsmål, der indgår i DPQ-Arbejdspladsskemaet. For de enkelte spørgsmål præsenterer vi fordelingen på spørgsmålene. For skalaer og enkeltspørgsmål viser vi gennemsnittet for svarpersonernes besvarelser (dog ikke for spørgsmålene om negativ adfærd).

Gennemsnittet præsenteres på en skala, der går fra 0 til 100, og tabellen nedenfor viser, hvordan værdierne på denne skala skal fortolkes.

Værdi	Betydning
100	Svarer til, at alle har svaret 'I meget høj grad' eller 'Altid' på spørgsmålene
75	Svarer til, at alle har svaret 'I høj grad' eller 'Ofte' på spørgsmålene
50	Svarer til, at alle har svaret 'Delvist' eller 'Sommetider' på spørgsmålene
25	Svarer til, at alle har svaret 'I lav grad' eller 'Sjældent' på spørgsmålene
0	Svarer til, at alle har svaret 'I meget lav grad' eller 'Aldrig' på spørgsmålene

Indflydelse i arbejdet

Skalaen 'Indflydelse i arbejdet' måles med fire spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de fire enkeltspørgsmål.

Skala for indflydelse på arbejdet	71,3
Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	76,6
Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?	70,6
Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?	65,8
Har du indflydelse på i hvilken rækkefølge, du løser dine arbejdsopgaver?	72,2

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de fire spørgsmål (procent).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	36,2	39,9	19,3	3,4	1,3
Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?	23,8	43,2	26,1	5,5	1,5
Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?	19,9	38,6	29,1	9,4	3,0
Har du indflydelse på i hvilken rækkefølge, du løser dine arbejdsopgaver?	30,3	38,4	23,4	5,5	2,4

Udviklingsmuligheder

Skalaen 'Udviklingsmuligheder' måles med fire spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de fire enkeltspørgsmål.

Skala for udviklingsmuligheder	61,5
Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer?	63,3
Har du meget varierede arbejdsopgaver?	66,0
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	66,5
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	50,0

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de fire spørgsmål (procent).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer?	19,0	35,7	30,2	10,0	5,2
Har du meget varierede arbejdsopgaver?	20,1	37,3	32,0	7,9	2,8
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	21,4	38,2	28,9	7,9	3,6
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	9,8	23,5	35,7	18,9	12,1

Rolleklarhed (Klare krav i arbejdet)

Skalaen 'Rolleklarhed' måles med fire spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de fire enkeltspørgsmål.

Skala for rolleklarhed	70,5
Er der klare mål for dit eget arbejde?	68,6
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	71,8
Ved du, hvornår du har udført dit arbejde godt?	68,6
Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?	72,8

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de fire spørgsmål (procent).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Er der klare mål for dit eget arbejde?	16,3	50,0	26,6	5,9	1,2
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	21,0	52,0	21,3	4,5	1,2
Ved du, hvornår du har udført dit arbejde godt?	18,7	47,8	25,2	5,9	2,4
Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?	22,6	52,3	20,2	3,5	1,4

Rollekonflikter (Modstridende krav)

Skalaen 'Rollekonflikter' måles med fire spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de fire enkeltspørgsmål.

Skala for rollekonflikter	37,9
Skal du gøre ting i dit arbejde, som du føler, burde gøres anderledes?	48,6
Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	38,0
Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier?	24,7
Må du nogle gange afslutte en opgave, før du føler, du er færdig med den?	40,4

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de fire spørgsmål (procent).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Skal du gøre ting i dit arbejde, som du føler, burde gøres anderledes?	8,9	17,3	40,1	26,6	7,1
Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	5,5	11,6	30,0	35,3	17,7
Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier?	3,0	5,9	17,7	33,4	39,9
Må du nogle gange afslutte en opgave, før du føler, du er færdig med den?	6,6	15,0	30,5	29,2	18,8

Mulighederne for at løse arbejdsopgaverne

Skalaen 'Mulighederne for at løse arbejdsopgaverne' måles med fire spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de fire enkeltspørgsmål.

Skala for mulighederne for at løse arbejdsopgaverne	64,0
Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?	64,6
Har du de redskaber, du har behov for (fx hjælpemidler, værktøj, maskiner, IT-løsninger mv.), så du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?	69,9
Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende?	57,2
Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med?	64,5

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de fire spørgsmål (procent).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?	12,6	44,0	34,4	7,2	1,8
Har du de redskaber, du har behov for (fx hjælpemidler, værktøj, maskiner, IT-løsninger mv.), så du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?	20,2	47,9	24,3	6,2	1,3
Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende?	10,5	33,3	36,3	14,3	5,7
Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med?	13,6	42,9	33,6	7,7	2,2

Unødvendige arbejdsopgaver

Skalaen 'Unødvendige arbejdsopgaver' måles med fire spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de fire enkeltspørgsmål.

Skala for unødvendige arbejdsopgaver	35,5
Bruger du tid på arbejdsopgaver, som du har svært ved at se formålet med?	35,5
Bliver du på dit arbejde sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige?	32,6
Bliver dit arbejde besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange?	40,2
Skal du udføre arbejdsopgaver, som du synes er unødvendige?	33,9

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de fire spørgsmål (procent).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Bruger du tid på arbejdsopgaver, som du har svært ved at se formålet med?	4,7	10,1	26,6	39,6	19,0
Bliver du på dit arbejde sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige?	3,3	9,4	24,0	41,1	22,2
Bliver dit arbejde besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange?	6,0	13,9	30,7	33,8	15,6
Skal du udføre arbejdsopgaver, som du synes er unødvendige?	4,0	9,9	26,2	37,4	22,5

Forudsigelighed i arbejdet

Skalaen 'Forudsigelighed i arbejdet' måles med fire spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de fire enkeltspørgsmål.

Skala for forudsigelighed i arbejdet	61,8
Får du på din arbejdsplads informationer om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	53,7
Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdsopgaver?	61,6
Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i, hvem du skal arbejde sammen med?	60,6
Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdstider?	71,6

Note: Spørgsmål 1: 100 = 'I meget høj grad', 75 = 'I høj grad', 50 = 'Delvist', 25 = 'I lav grad', 0 = 'I meget lav grad'.
Spørgsmål 2, 3 og 4: 100 = 'Aldrig', 75 = 'Ofte', 50 = 'Somme tider', 25 = 'Sjældent', 0 = 'Aldrig/næsten aldrig'.

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de fire spørgsmål (procent).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Får du på din arbejdsplads informationer om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	10,1	27,8	37,1	16,7	8,2
Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdsopgaver?	17,9	31,0	33,8	14,1	3,2
Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i, hvem du skal arbejde sammen med?	21,6	28,9	26,5	16,3	6,7
Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdstider?	39,3	27,4	18,4	10,0	4,9

Arbejdstempo

Skalaen 'Arbejdstempo' måles med to spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de to enkeltspørgsmål.

Skala for arbejdstempo	53,5
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	62,7
Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten af dit arbejde?	44,3

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de to spørgsmål (procent).

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	12,1	37,4	41,1	8,0	1,4
Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten af dit arbejde?	4,1	17,6	38,2	31,8	8,3

Arbejds mængde

Skalaen 'Arbejds mængde' måles med fire spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de fire enkeltspørgsmål.

Skala for arbejds mængde	45,1
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	40,7
Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?	51,9
Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde?	45,0
Kommer du bagud med dit arbejde?	42,7

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de fire spørgsmål (procent).

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	3,6	17,8	30,5	34,1	14,0
Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?	4,2	30,7	38,7	21,2	5,2
Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde?	3,5	22,0	34,7	30,5	9,3
Kommer du bagud med dit arbejde?	3,4	17,0	38,6	29,1	11,9

Følelsesmæssige krav

Skalaen 'Følelsesmæssige krav' måles med tre spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de tre enkeltspørgsmål.

Skala for arbejdsmængde	34,9
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?	42,7
Har du i dit arbejde kontakt til personer, der er modvillige eller aggressive overfor dig?	31,7
Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere?	30,5

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de tre spørgsmål (procent).

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?	3,5	21,2	33,2	26,6	15,5
Har du i dit arbejde kontakt til personer, der er modvillige eller aggressive overfor dig?	2,0	11,4	27,4	29,9	29,4
Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere?	1,7	10,1	26,5	32,2	29,6

Samarbejde med kolleger

Skalaen 'Samarbejde med kolleger' måles med fire spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de fire enkeltspørgsmål.

Skala for samarbejde med kolleger	67,0
Hjælper I kolleger, der har for meget at lave, der, hvor du arbejder?	63,7
Er der en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og dine kolleger?	68,6
Er du og dine kolleger enige om, hvad der er det vigtigste i jeres arbejdsopgaver?	64,5
Er du og dine kolleger gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?	71,2

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de fire spørgsmål (procent). Tal i parenteser viser den vægtede fordeling på de fire spørgsmål uden svarkategorien 'Har ingen kolleger'.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Har ingen kolleger
Hjælper I kolleger, der har for meget at lave, der, hvor du arbejder?	13,5 (13,7)	40,6 (41,4)	34,1 (34,7)	6,1 (6,3)	3,9 (4,0)	1,8
Er der en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og dine kolleger?	21,0 (21,4)	43,0 (43,8)	25,2 (25,7)	5,8 (6,0)	3,1 (3,2)	1,8
Er du og dine kolleger enige om, hvad der er det vigtigste i jeres arbejdsopgaver?	11,4 (11,6)	45,0 (45,8)	33,4 (34,0)	6,0 (6,1)	2,4 (2,5)	1,8
Er du og dine kolleger gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?	21,5 (21,9)	47,8 (48,7)	22,9 (23,3)	4,3 (4,4)	1,6 (1,6)	1,8

Tillid til kolleger

Skalaen 'Tillid til kolleger' måles med fire spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de fire enkeltspørgsmål.

Skala for tillid til kolleger	71,4
Holder du og dine kolleger hinanden underrettede om ting, der er vigtige, for at I kan udføre arbejdet godt?	68,9
Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt?	73,5
Kan du give udtryk for dine meninger og følelser over for dine nærmeste kolleger?	69,9
Stoler du og dine kolleger i almindelighed på hinanden?	73,4

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de fire spørgsmål (procent). Tal i parenteser viser den vægtede fordeling på de fire spørgsmål uden svarkategorien 'Har ingen kolleger'.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Har ingen kolleger
Holder du og dine kolleger hinanden underrettede om ting, der er vigtige, for at I kan udføre arbejdet godt?	17,7 (18,1)	47,7 (48,6)	25,8 (26,3)	4,9 (5,0)	2,0 (2,1)	1,8
Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt?	23,5 (23,9)	50,4 (51,4)	20,1 (20,5)	3,2 (3,2)	1,0 (1,0)	1,8
Kan du give udtryk for dine meninger og følelser over for dine nærmeste kolleger?	20,7 (21,1)	46,2 (47,0)	24,3 (24,7)	4,5 (4,6)	2,5 (2,5)	1,8
Stoler du og dine kolleger i almindelighed på hinanden?	24,5 (25,0)	49,7 (50,6)	19,1 (19,5)	2,9 (3,0)	1,9 (2,0)	1,8

Relationer til nærmeste leder

Skalaen 'Relationer til nærmeste leder' måles med fire spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de fire enkeltspørgsmål.

Skala for relationer til nærmeste leder	64,1
Er forholdet mellem din nærmeste leder og medarbejderne præget af gensidig respekt og anerkendelse?	66,9
Har din nærmeste leder stor forståelse for det arbejde, medarbejderne udfører?	67,4
Tager din nærmeste leder hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger?	61,5
Bidrager din nærmeste leder til at løse konkrete problemer i hverdagen?	60,6

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de fire spørgsmål (procent). Tal i parenteser viser den vægtede fordeling på de fire spørgsmål uden svarkategorien 'Har ingen leder'.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Har ingen leder
Er forholdet mellem din nærmeste leder og medarbejderne præget af gensidig respekt og anerkendelse?	20,9 (21,3)	40,5 (41,3)	25,0 (25,5)	7,2 (7,4)	4,4 (4,5)	2,1
Har din nærmeste leder stor forståelse for det arbejde, medarbejderne udfører?	21,5 (21,9)	41,7 (42,6)	22,6 (23,1)	7,5 (7,6)	4,6 (4,7)	2,1
Tager din nærmeste leder hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger?	14,4 (14,8)	37,0 (37,8)	31,5 (32,2)	9,0 (9,2)	5,9 (6,0)	2,1
Bidrager din nærmeste leder til at løse konkrete problemer i hverdagen?	15,9 (16,3)	35,1 (35,8)	28,5 (29,1)	11,4 (11,7)	7,0 (7,1)	2,1

Ledelseskvalitet

Skalaen 'Ledelseskvalitet' måles med fire spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de fire enkeltspørgsmål.

Skala for ledelseskvalitet	56,5
Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	62,6
Er din nærmeste leder god til at kommunikere klare mål for arbejdet?	57,0
Er din nærmeste leder god til at løse konflikter?	52,2
Er din nærmeste leder god til at motivere medarbejderne?	54,5

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de fire spørgsmål (procent). Tal i parenteser viser den vægtede fordeling på de fire spørgsmål uden svarkategorien 'Har ingen leder'.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Har ingen leder
Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	20,0 (20,5)	34,0 (34,7)	26,4 (26,9)	10,1 (10,3)	7,4 (7,6)	2,1
Er din nærmeste leder god til at kommunikere klare mål for arbejdet?	13,1 (13,4)	32,3 (33,0)	30,3 (31,0)	13,4 (13,7)	8,8 (9,0)	2,1
Er din nærmeste leder god til at løse konflikter?	10,6 (10,8)	25,4 (25,9)	35,5 (36,2)	14,8 (15,2)	11,6 (11,9)	2,1
Er din nærmeste leder god til at motivere medarbejderne?	11,5 (11,7)	28,9 (29,5)	33,7 (34,4)	13,5 (13,8)	10,3 (10,5)	2,1

Støtte fra leder

Skalaen 'Støtte fra leder' måles med to spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de to enkeltspørgsmål.

Skala for støtte fra leder	67,2
Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?	67,6
Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?	66,8

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de to spørgsmål (procent). Tal i parenteser viser den vægtede fordeling på de fire spørgsmål uden svarkategorien 'Har ingen leder'.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Har ingen leder
Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?	25,0 (25,5)	38,2 (39,0)	21,7 (22,1)	7,0 (7,1)	6,1 (6,3)	2,1
Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?	25,0 (25,5)	35,3 (36,0)	24,0 (24,6)	7,9 (8,0)	5,7 (5,9)	2,1

Retfærdighed

Skalaen 'Retfærdighed' måles med fire spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de fire enkeltspørgsmål.

Skala for retfærdighed	64,9
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	60,7
Kan man få en klar begrundelse, når der træffes væsentlige beslutninger på din arbejdsplads?	58,2
Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads?	71,0
Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads?	69,4

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de fire spørgsmål (procent).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	9,2	38,2	41,2	8,9	2,4
Kan man få en klar begrundelse, når der træffes væsentlige beslutninger på din arbejdsplads?	9,7	34,4	38,6	13,6	3,8
Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads?	24,9	45,1	21,7	5,8	2,5
Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads?	22,0	44,4	24,9	6,3	2,3

Medarbejderinddragelse

Skalaen 'Medarbejderinddragelse' måles med tre spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de tre enkeltspørgsmål.

Skala for medarbejderinddragelse	61,5
Opmuntrer ledelsen dig og dine kolleger til at komme med ideer til forbedringer?	65,3
Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene?	58,5
Bliver forslag til forbedringer behandlet seriøst af ledelsen på arbejdspladsen?	60,7

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de tre spørgsmål (procent).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Opmuntrer ledelsen dig og dine kolleger til at komme med ideer til forbedringer?	21,6	37,3	25,6	11,5	4,0
Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene?	12,7	32,1	35,9	15,1	4,2
Bliver forslag til forbedringer behandlet seriøst af ledelsen på arbejdspladsen?	14,7	35,3	32,2	13,7	4,2

Anerkendelse

'Anerkendelse' måles med ét spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for spørgsmålet.

Anerkendelse: Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads?	64,9
--	------

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på spørgsmålet (procent).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads?	19,5	38,8	27,4	10,5	3,8

Forandringer på arbejdspladsen

I DPQ-Arbejdspladsskema bliver svarpersoner stillet følgende spørgsmål: 'Er der blevet gennemført større forandringer på din arbejdsplads inden for det sidste år?'. 48,1 procent svarer 'Ja' og 51,9 procent svarer 'Nej' til dette spørgsmål. De personer, der svarer 'Ja' til dette spørgsmål, bliver stillet fire spørgsmål om, hvordan forandringerne er blevet håndteret. Disse fire spørgsmål er samlet i skalaen 'Forandringer på arbejdspladsen'.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de fire enkeltspørgsmål.

Skala for forandringer på arbejdspladsen	51,2
Har ledelsen informeret medarbejderne tilstrækkeligt om forandringerne på arbejdspladsen?	55,4
Er medarbejderne blevet inddraget tilstrækkeligt i forbindelse med forandringerne?	42,7
Er du generelt tilfreds med den måde, ledelsen har håndteret forandringerne på?	47,5
Har du forståelse for ledelsens begrundelser for at gennemføre forandringerne?	59,0

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de fire spørgsmål (procent).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Har ledelsen informeret medarbejderne tilstrækkeligt om forandringerne på arbejdspladsen?	10,6	31,5	34,5	15,7	7,7
Er medarbejderne blevet inddraget tilstrækkeligt i forbindelse med forandringerne?	6,5	16,4	34,4	26,8	15,9
Er du generelt tilfreds med den måde, ledelsen har håndteret forandringerne på?	8,5	22,1	34,4	21,1	13,9
Har du forståelse for ledelsens begrundelser for at gennemføre forandringerne?	15,2	34,3	30,2	11,9	8,4

Trusler

'Trusler' er blevet målt med ét spørgsmål. I spørgeskemaet er 'trusler' blevet defineret på følgende måde:

'Med trusler menes mundtlige eller skriftlige trusler eller truende adfærd.'

Tabel 1 viser den vægtede svarfordeling på spørgsmålet.

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde?	Procent
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,7
Ja, ugentligt	2,5
Ja, månedligt	3,6
Ja, sjældnere	11,6
Nej	81,6

De personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler blev derefter spurgt om, hvem der havde udsat dem for trusler.

Tabel 2 viser besvarelsene på disse spørgsmål.

Hvem er du blevet truet af?	Procent*
En leder	15,9
Kolleger	10,1
Underordnede	2,5
Kunder, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl. (med pårørende tænker vi på pårørende til elever, klienter eller patienter)	77,2
Truslen/truslerne er blevet fremsat anonymt	2,5

* Opgjort i procent af de svarpersoner, der har svaret, at de har været udsat for trusler. Resultaterne i tabellen summerer ikke nødvendigvis til 100, da svarpersoner har kunnet afgive svar i mere end en kategori.

Vold

'Vold' er blevet målt med ét spørgsmål.

Tabel 1 viser den vægtede svarfordeling på spørgsmålet.

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?	Procent
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,3
Ja, ugentligt	0,5
Ja, månedligt	1,0
Ja, sjældnere	3,4
Nej	94,9

De personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold blev derefter spurgt om, hvem der havde udsat dem for vold.

Tabel 2 viser besvarelsene på disse spørgsmål.

Hvem var voldelig mod dig?	Procent*
En leder	3,9
Kolleger	1,7
Underordnede	0,9
Kunder, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl. (med pårørende tænker vi på pårørende til elever, klienter eller patienter)	93,5

* Opgjort i procent af de svarpersoner, der har svaret, at de har været udsat for vold. Resultaterne i tabellen summerer ikke nødvendigvis til 100, da svarpersoner har kunnet afgive svar i mere end en kategori.

Mobning

'Mobning' er blevet målt med ét spørgsmål.

I spørgeskemaet er 'Mobning' blevet defineret på følgende måde: " 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."

Tabel 1 viser den vægtede svarfordeling på spørgsmålet.

Har du været udsat for mobning på din nuværende arbejdsplads inden for de sidste 12 måneder?	Procent
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,6
Ja, ugentligt	1,4
Ja, månedligt	1,8
Ja, sjældnere	6,2
Nej	90,0

De personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning blev derefter spurgt om, hvem der havde udsat dem for mobning.

Tabel 2 viser besvarelsene på disse spørgsmål.

Hvem var det, der mobbede dig?	Procent*
En leder	30,6
Kolleger	69,7
Underordnede	6,4
Kunder, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl. (med pårørende tænker vi på pårørende til elever, klienter eller patienter)	9,8

* Opgjort i procent af de svarpersoner, der har svaret, at de har været udsat for mobning. Resultaterne i tabellen summerer ikke nødvendigvis til 100, da svarpersoner har kunnet afgive svar i mere end en kategori.

Seksuel chikane

'Seksuel chikane' er blevet målt med ét spørgsmål.

Tabel 1 viser den vægtede svarfordeling på spørgsmålet.

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?	Procent
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,1
Ja, ugentligt	0,1
Ja, månedligt	0,2
Ja, sjældnere	2,0
Nej	97,5

De personer, der har svaret, at de har været udsat for seksuel chikane blev derefter spurgt om, hvem der havde udsat dem for seksuel chikane. Tabel 2 viser besvarelsene på disse spørgsmål.

Hvem var det, der udsatte dig for seksuel chikane?	Procent*
En leder	9,2
Kolleger	41,4
Underordnede	2,3
Kunder, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl. (med pårørende tænker vi på pårørende til elever, klienter eller patienter)	54,0

* Opgjort i procent af de svarpersoner, der har svaret, at de har været udsat for seksuel chikane. Resultaterne i tabellen summerer ikke nødvendigvis til 100, da svarpersoner har kunnet afgive svar i mere end en kategori.

Diskrimination

'Diskrimination' er blevet målt med ét spørgsmål.

Tabel 1 viser den vægtede svarfordeling på spørgsmålet.

Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på din arbejdsplads på grund af dit køn, din alder, din etnicitet, din religion, dit helbred eller din seksuelle orientering?	Procent
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,4
Ja, ugentligt	0,4
Ja, månedligt	1,1
Ja, sjældnere	4,8
Nej	93,2

De personer, der har svaret, at de har været udsat for diskrimination blev derefter spurgt om, hvem der havde diskrimineret dem. Tabel 2 viser besvarelsene på disse spørgsmål.

Hvem diskriminerede eller behandlede dig dårligt?	Procent*
En leder	44,2
Kolleger	49,6
Underordnede	8,1
Kunder, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl. (med pårørende tænker vi på pårørende til elever, klienter eller patienter)	25,8

* Opgjort i procent af de svarpersoner, der har svaret, at de har været udsat for diskrimination. Resultaterne i tabellen summerer ikke nødvendigvis til 100, da svarpersoner har kunnet afgive svar i mere end en kategori.

Chikane

'Chikane' er blevet målt med ét spørgsmål.

I spørgeskemaet er 'Chikane' blevet defineret på følgende måde: *"Chikane finder sted, når en person bliver udsat for krænkende handlinger, trusler eller forfølgelse fra personer, som man har kontakt med gennem sit arbejde - fx kunder, klienter, patienter, elever eller deres pårørende, men ikke kolleger, overordnede eller underordnede."*

Tabel 1 viser den vægtede svarfordeling på spørgsmålet.

Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet at blive chikaneret af kunder, klienter, patienter, elever eller pårørende i forbindelse med dit arbejde?	Procent
Ja, dagligt eller næsten dagligt	0,6
Ja, ugentligt	0,9
Ja, månedligt	1,6
Ja, sjældnere	7,5
Nej	89,4

De personer, der har svaret, at de har været udsat for chikane blev derefter spurgt om, hvordan chikanen har fundet sted.

Tabel 2 viser besvarelsene på disse spørgsmål.

Hvordan har chikanen fundet sted?	Procent*
Jeg er blevet opsøgt på min arbejdsplads	50,9
Jeg er blevet opsøgt udenfor min arbejdsplads, fx derhjemme eller ude i byen	4,1
Jeg har oplevet chikane via sociale medier på internettet	6,8
Jeg har oplevet chikane via telefon, SMS, e-mail eller brev	27,7

* Opgjort i procent af de svarpersoner, der har svaret, at de har været udsat for chikane. Resultaterne i tabellen summerer ikke nødvendigvis til 100, da svarpersoner har kunnet afgive svar i mere end en kategori.

Mening i arbejdet

Skalaen 'Mening i arbejdet' måles med fire spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de fire enkeltspørgsmål.

Skala for mening i arbejdet	71,2
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	70,7
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	76,1
Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?	69,4
Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?	68,4

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de fire spørgsmål (procent).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	23,8	46,2	21,8	5,5	2,7
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	28,4	51,4	17,4	2,2	0,7
Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?	21,8	43,8	26,8	5,5	2,2
Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?	21,8	42,8	25,6	6,9	2,9

Engagement i arbejdspladsen

Skalaen 'Engagement i arbejdspladsen' måles med fire spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de fire enkeltspørgsmål.

Skala for engagement i arbejdspladsen	65,8
Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	64,2
Fortæller du dine venner, at din arbejdsplads er et godt sted at arbejde?	64,8
Er du stolt over at arbejde på din arbejdsplads?	68,7
Inspirerer din arbejdsplads dig til at yde dit bedste?	65,5

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de fire spørgsmål (procent).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	23,0	35,1	24,8	9,7	7,4
Fortæller du dine venner, at din arbejdsplads er et godt sted at arbejde?	23,9	34,9	24,1	10,8	6,3
Er du stolt over at arbejde på din arbejdsplads?	27,5	36,3	24,2	7,7	4,4
Inspirerer din arbejdsplads dig til at yde dit bedste?	22,3	35,5	28,6	9,1	4,4

Stress

'Stress' måles med et enkelt spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for spørgsmålet.

Stress: Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de sidste to uger? **40,0**

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på spørgsmålet (procent).

	Hele tiden	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig
Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de sidste to uger?	4,5	18,4	29,9	27,0	20,2

De medarbejdere, der har svaret, at de har følt sig stressede inden for de sidste to uger (dvs. 'Sjældent' eller oftere), blev også spurgt, hvad der var den vigtigste kilde til, at de følte sig stressede. Tabellen viser, hvad medarbejderne har svaret.

Arbejde	54,6 procent
Privatliv	6,2 procent
Både arbejde og privatliv	39,3 procent

Konflikt mellem arbejde og privatliv

Skalaen 'Konflikt mellem arbejde og privatliv' måles med to spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for skalaen og de to enkeltspørgsmål.

Skala for konflikt mellem arbejde og privatliv	40,3
Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?	44,1
Tager dit arbejde så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?	36,5

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på de to spørgsmål (procent).

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad
Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?	8,0	15,8	34,2	28,6	13,4
Tager dit arbejde så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?	4,9	11,4	29,1	34,1	20,6

Jobtilfredshed

'Jobtilfredshed' måles med ét spørgsmål.

Tabel 1 viser det vægtede gennemsnit for spørgsmålet.

Jobtilfredshed: Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	71,7
---	-------------

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

Tabel 2 viser den vægtede svarfordeling på spørgsmålet (procent).

Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	Procent
0: Lavest mulige jobtilfredshed	0,8
1	0,9
2	2,4
3	3,9
4	4,8
5	6,9
6	7,9
7	17,3
8	27,0
9	18,5
10: Højest mulige jobtilfredshed	9,5

Om dataindsamlingen

NFA har udsendt DPQ-Arbejdspladsskema til en stikprøve på 12.222 arbejdstagere i Danmark. Stikprøven blev udtrukket i e-Indkomstregistret, der indeholder oplysninger om lønudbetalinger til borgere i Danmark. Stikprøven blev stratificeret efter 19 overordnede branchegrupper.

Undersøgelsen startede i oktober 2019 og blev afsluttet i starten af januar 2020. Deltagerne blev kontaktet via brev i e-Boks og der blev udsendt fire påmindelser i dataindsamlings-perioden. Svarpersoner, der ikke havde adgang til e-Boks blev kontaktet pr. brev.

Vi fik helt eller delvist svar fra 5.046 deltagere, hvilket giver en svarprocent på 41,3. De indsamlede data er blevet vægtet i forhold til branchegruppe, alder og køn. De resultater, der præsenteres i dette notat kan således betragtes som værende repræsentative for arbejdstagere i Danmark. Dataindsamlingen blev gennemført af NFA.

