Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Fra kortlægning til handling: Et procesværktøj til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø

Thomas Clausen
Seniorforsker, Cand.scient.pol., Ph.d
Johan Simonsen Abildgaard
Seniorforsker, Cand. Psych. Ph.d.

Stressbehandlingskonferencen, KU, 23. januar 2020

Procesværktøj om psykosocialt arbejdsmiljø

- Det psykosociale arbejdsmiljø på arbejdspladserne har betydning for arbejdstageres trivsel i arbejdet
- Mange arbejdspladser bruger spørgeskemabaseret kortlægning som en del af deres lokale arbejdsmiljøindsats
- Mange arbejdspladser oplever vanskeligheder med at omsætte resultaterne fra spørgeskemaundersøgelser til forbedringer af det psykosociale arbejdsmiljø
- NFA har udviklet et nyt spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø
- NFA er i gang med at udvikle et procesværktøj, der kan understøtte arbejdspladsernes opfølgning på en spørgeskemabaseret kortlægning af det psykosociale arbejdsmiljø

DANSK PSYKOSOCIALT SPØRGESKEMA (DPQ)

Original article

Scand J Work Environ Health. 2019;45(4):356–369. doi:10.5271/sjweh.3793

The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ): Development, content, reliability and validity

by Thomas Clausen, PhD,[1] Ida EH Madsen, PhD,[1] Karl Bang Christensen, PhD,[2] Jakob B Bjorner, PhD,[1,2,3] Otto M Poulsen, PhD,[1] Thomas Maltesen, MSc,[2] Vilhelm Borg, MSc,[1] Reiner Rugulies, PhD [1,2,4]

Clausen T, Madsen IEH, Christensen KB, Bjorner JB, Poulsen OMP, Maltesen T, Borg V, Rugulies R. The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ): Development, content, reliability and validity. *Scand J Work Environ Health.* 2019;45(4):356–369. doi:10.5271/sjweh.3793

Objectives The aim of this study was to describe the development and the content of the Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ) and to test its reliability and validity.

Methods We describe the identification of dimensions, the development of items, and the qualitative and quantitative tests of the reliability and validity of the DPQ. Reliability and validity of a 150 item version of the DPQ was evaluated in a stratified sample of 8958 employees in 14 job groups of which 4340 responded. Reliability was investigated using internal consistency and test-retest reliability. The factorial validity was investigated using confirmatory factor analysis (CFA). For each multi-item scale, we undertook CFA within each job group an multi-group CFA to investigate factorial invariance across job groups. Finally, using multi-group multi-fact CFA, we investigated whether scales were empirically distinct.

Results Internal consistency reliabilities and test-retest reliabilities were satisfactory. Factorial validity of multi-item scales was satisfactory within each of the 14 job groups. Factorial invariance was demonstrated fo of the 28 multi-item scales. The hypothesis that the scales of the DPQ were empirically distinct was supp The final DPQ version consisted of 119 items covering 38 different psychosocial work environment dimen

Conclusions Overall, the DPQ is a reliable and valid instrument for assessing psychosocial working condi a variety of job groups. The results indicate, however, that questions about psychosocial working conditi be understood differently across job groups, which may have implications for the comparability of quest based measures of psychosocial working conditions across job groups.

Key terms job characteristic; occupational health; psychosocial working environment; stress; su characteristic; working condition.

Participation in the workforce is a central component in most people's lives. Psychosocial working conditions are important predictors of worker's well-being, both in terms of the immediate day-to-day well-being at work (1–5) and work-life sustainability (6–14). Moreover, meta-analyses of cohort studies have demonstrated that adverse psychosocial working conditions are prospectively associated with an increased risk of cardiovascular disease (15–18), diabetes (19–21), musculoskeletal disorders (22) and mental disorders (23–27).

Self-administered questionnaires are the most widely used method to measure psychosocial working condi-

tions. Some questionnaires meas the psychosocial work environm theory hypothesizing that these specific outcomes, such as the employees or labor market p examples are instruments t effort–reward imbalance ((30), workplace social cap job tasks (33). Other ques distinct theory but offer co of the psychosocial work environment. National Institute for Occupational Safety and Hea

[1] National Research Centre for the Working Environment, Copenhagen, Denmark.
[2] Department of Public Health, University of Copenhagen, Denmark.
[3] Optum Patient Insights, Johnston, RI, USA.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Om Arbejdspladsskemaet

- Belyser syv overordnede områder af psykisk arbejdsmiljø og trivsel
- Indeholder 87 spørgsmål, der dækker 30 emner inden for psykisk arbejdsmiljø og trivsel

Overordnede tematikker i DPQ-Arbejdspladsskema

- Arbejdets organisering
- Krav
- Samarbejde
- Ledelse
- Negativ adfærd
- Forandringer
- Trivsel

Overordnede tematikker i DPQ-Arbejdspladsskema

Original article

Scand J Work Environ Health. 2019;45(4):356–369. doi:10.5271/sjweh.3793

The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ): Development, content, reliability and validity

by Thomas Clausen, PhD,[1] Ida EH Madsen, PhD,[1] Karl Bang Christensen, PhD,[2] Jakob B Bjorner, PhD,[1,2,3] Otto M Poulsen, PhD,[1] Thomas Maltesen, MSc,[2] Vilhelm Borg, MSc,[1] Reiner Rugulies, PhD [1,2,4]

Clausen T, Madsen IEH, Christensen KB, Bjorner JB, Poulsen OMP, Maltesen T, Borg V, Rugulies R. The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ): Development, content, reliability and validity. *Scand J Work Environ Health.* 2019;45(4):356–369. doi:10.5271/sjweh.3793

Objectives The aim of this study was to describe the development and the content of the Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ) and to test its reliability and validity.

Methods We describe the identification of dimensions, the development of items, and the qualitative and quantitative tests of the reliability and validity of the DPQ. Reliability and validity of a 150 item version of the DPQ was evaluated in a stratified sample of 8958 employees in 14 job groups of which 4340 responded. Reliability was investigated using internal consistency and test-retest reliability. The factorial validity was investigated using confirmatory factor analysis (CFA). For each multi-item scale, we undertook CFA within each job group and

DANSK PSYKOSOCIALT SPØRGESKEMA

- ET SPØRGESKEMA OM PSYKOSOCIALT ARBEJDSMILJØ

Thomas Clausen, Ida EH Madsen, Karl Bang Christensen, Jakob B Bjørner, Otto M Poulsen, Thomas Maltesen, Jesper Møller Pedersen, Vilhelm Borg & Reiner Rugulies

Indsamling af nationale referencedata

- Vi har udsendt spørgeskemaet til 12.307 personer, der er stratificeret i 19 branchegrupper
- Resultaterne bliver offentliggjort på NFA's hjemmeside

Landbrug, skovbrug og fiskeri
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed
Bygge og anlæg
Handel - med direkte kundekontakt
Handel - uden direkte kundekontakt
Transport
Hoteller og restauranter
Information og kommunikation
Finansiering og forsikring
Videnservice
Rengøring og anden operationel service
Offentlig administration
Forsvar, politi og retsvæsen
Undervisning: Grundskole
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse
Sundhedsvæsen
Sociale institutioner: Plejehjem mv.
Sociale institutioner: Daginstitutioner, dagcentre mv.
Kultur og fritid

Udbredelse af Arbejdspladsskemaet

- Arbejdspladsskemaet stilles til rådighed for virksomheder, der gerne vil anvende det
- https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Dansk-psykosocialt-sporgeskema/DPQ-Arbejdspladsskema

Men…

- …det er vel ikke nok med et godt spørgeskema og en fin kortlægning…?
- En god proces kræver jo også, at man får omsat resultaterne fra kortlægningen til konkrete handlinger

Tal med din sidekammerat

- Hvilke erfaringer har I med at bruge spørgeskemabaseret kortlægning til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, og hvor ser I udfordringerne i sådan en indsats?

DPQ PROCESVÆRKTØJ

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Elementer i DPQ procesværktøj

Indsatsområde	
Beskrivelse af handleplanen	
Ansvarlige/Tovholdere	
Tidspla	
Hvorda handle	
Hvorda arbejds	
Hvorda psykisk	

		AFSTEM Er handleplanern
Indsatsområde	Hvad gjorde vi?	Ja

5
Evaluering
1
Opstart
4
Implementering
2
Kortlægning
3
Prioritering og handleplaner

Planlæg processen fra start til slut

Oversigt over jeres resultater fra spørgeskemaundersøgelsen.

Område	Emne	Virksomhed	Afd. 1	Afd. 2	Afd. 3
Arbejdets organisering	Indflydelse i arbejdet	70	70	70	69
	Udviklingsmuligheder	53	55	49	50
	Klare mål i arbejdet	64	61	71	70
	Modstridende krav*	44	48	37	39
	Muligheder for at løse arbejdsopgaverne	64	60	72	71
	Unødvendige arbejdsopgaver*	35	34	38	33
	Forudsigelighed	66	69	62	60
Krav	Arbejdstempo*	47	52	36	40
	Arbejdsmængde*	34	37	27	31
	Følelsesmæssige krav*	39	45	25	22

Tilbagemeldingsrapport

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.

Oversigt over jeres resultater fra spørgeskemaundersøgelsen.

Område	Emne	Virksomhed	Afd. 1
Arbejdets organisering	Indflydelse i arbejdet	70	70
	Udviklingsmuligheder	53	55
	Klare mål i arbejdet	64	61
	Modstridende krav*	44	48
	Muligheder for at løse arbejdsopgaverne	64	60
	[illegible]	35	34

Tabellen nedenfor viser, hvad medarbejderne i gennemsnit har svaret på muligheder for at løse arbejdsopgaverne.

Spørgsmål	Virksomhed	Afd.
Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?	61	61
Har du de redskaber, du har behov for (fx hjælpemidler, værktøj, maskiner, IT-løsninger mv.), så du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?	69	72
Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende?	63	66
Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med?	65	67

Lav konkrete handleplaner

Indsatsområde	
Beskrivelse af handleplanen	
Ansvarlige/Tovholdere	
Tidsplan/deadlines	
Hvordan og hvornår følger vi op på handleplanen?	
Hvordan forankrer vi handleplanen i arbejdsgangene?	
Hvordan arbejder vi videre med det psykiske arbejdsmiljø?	

Selv den bedste handleplan implementerer ikke sig selv

- Aftaler om opfø
- Visualisering
- Brug eksisteren
- ”Det er svært at

Handleplaner

Indsatsområde	Handleplan	Ansvarlige	Fremdrift				
			Planlagt	Sat i gang	Godt i gang	Næsten i mål	Gennemført
			Planlagt	Sat i gang	Godt i gang	Næsten i mål	Gennemført
			Planlagt	Sat i gang	Godt i gang	Næsten i mål	Gennemført
			Planlagt	Sat i gang	Godt i gang	Næsten i mål	Gennemført
			Planlagt	Sat i gang	Godt i gang	Næsten i mål	Gennemført
			Planlagt	Sat i gang	Godt i gang	Næsten i mål	Gennemført
			Planlagt	Sat i gang	Godt i gang	Næsten i mål	Gennemført
			Planlagt	Sat i gang	Godt i gang	Næsten i mål	Gennemført
			Planlagt	Sat i gang	Godt i gang	Næsten i mål	Gennemført
			Planlagt	Sat i gang	Godt i gang	Næsten i mål	Gennemført

Sådan udfylder I: I dette skema sættes kun overskriften og markerings af hvor langt man er nået. Den udførlige handleplan føres et andet sted.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Evaluer på hver handleplan og uddrag læring af hele processen

Evaluer på hver handleplan og uddrag læring af hele processen

DPQ ONLINE-INDSATSPAKKE

Prioriterings-vippen

Sæt X på hver linje. Hvad hælder d

Kan-opgave_ _ _ _ _Skal-opgave
Ikke vigtigt_ _ _ _ _Vigtigt
Dyrt, svært_ _ _ _ _Billigt, let
Urealistisk_ _ _ _ _Realistisk
Lille effekt af indsats_ _ _ _ _Stor effekt a
Effekt for få_ _ _ _ _Effekt for ma
Vil skabe utilfredshed_ _ _ _ _Vil skabe tilf
Problem vil løse sig selv_ _ _ _ _ Vil ikke løse
Ingen betydning for fravær_ _ _ _ _Betydning f
Risiko ved indsats_ _ _ _ _Ingen risiko

Vi g

Oversigt over resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen.

Område	Emne	Afd. 1	Virksomhed	DK
Arbejdets organisering	Indflydelse i arbejdet	70	70	70
	Udviklingsmuligheder	53	55	49
	Klare mål i arbejdet	64	61	71
	Modstridende krav*	44	48	37
	Muligheder for at løse arbejdsopgaverne	64	60	72
	Unødvendige arbejdsopgaver*	35	34	38
	Forudsigelighed	66	69	62
Krav	Arbejdstempo*	47	52	36
	Arbejdsmængde*	34	37	27
	Følelsesmæssige krav*	39	45	25
Samarbejde	Samarbejde med kolleger	63	62	63
	Tillid til kolleger	70	72	65
Ledelse	Relationer til nærmeste leder	72	73	69
	Ledelseskvalitet	65	63	69
	Støtte fra leder	75	77	70
	Retfærdighed	67	68	66
	Inddragelse	69	68	71
	Anerkendelse	65	64	66
Forandringer	Håndtering af forandringer	63	-	-

Test og udbredelse af online-indsatspakken

- Vi tester online-indsatspakken i en række virksomheder
- Vi vil udbrede online-indsatspakken til alle relevante virksomheder

Afslutning

- NFA har udviklet et nyt spørgeskema til at måle psykisk arbejdsmiljø
- NFA udvikler procesværktøj og onlinespørgeskema
- Procesværktøjet klæder arbejdspladserne på til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø og derved forebygge stress og mistrivsel
- Online-indsatspakken sætter mindre og mellemstore virksomheder i stand til at gennemføre og handle på en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø

Tak for opmærksomheden!

Send os en email, hvis I vil opdateres om DPQ

JSS@NFA.DK
TCL@NFA.DK