

Analysenotat NOA-L 2025

National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere

**Psykisk arbejdsmiljø
Ergonomisk arbejdsmiljø
Kemisk og biologisk arbejdsmiljø
Arbejdsulykker
Støj og hånd-arm vibrationer**

Forord

Undersøgelsen 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' NOA-L, som er blevet gennemført hvert andet år siden 2021, giver et billede af det aktuelle arbejdsmiljø i Danmark samt udviklingen fra 2021 til 2025.

Undersøgelsen er en del af Beskæftigelsesministeriets løbende overvågning af udviklingen på arbejdsmiljøområdet. Formålet med NOA-L er at belyse udbredelsen og udviklingen i væsentlige positive og negative faktorer i arbejdsmiljøet samt bidrage til datagrundlaget for forskning i arbejdsmiljøet. Undersøgelsen anvendes også til at følge op på arbejdsmiljømålene i 'Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen', indgået mellem den daværende socialdemokratiske regering og arbejdsmarkedets parter i december 2020.

I undersøgelsen svarer lønmodtagere på spørgsmål inden for arbejdsmiljøemnerne:

- Psykisk arbejdsmiljø
- Ergonomisk arbejdsmiljø
- Kemisk og biologisk arbejdsmiljø
- Arbejdsulykker
- Støj og hånd-arm vibrationer

Dertil har lønmodtagerne også svaret på spørgsmål om bl.a. arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljøet, forebyggelse af specifikke arbejdsmiljøpåvirkninger og deres arbejdsevne og helbred.

I dette analysenotat gives et kort overblik, hvor der er lagt vægt på at beskrive resultater om arbejdsmiljøet i 2025 samt udviklingen fra 2021 til 2025. Notatet omfatter lønmodtageres svar på spørgsmål om positive og negative faktorer i det psykiske arbejdsmiljø. Endvidere beskrives svar om det ergonomiske, kemiske og biologiske arbejdsmiljø, udsættelse for arbejdsulykker og sikkerhed på arbejdspladsen samt støj og hånd-arm vibrationer. Endelig indgår der også resultater om lønmodtageres oplevelse af deres arbejdssituation og helbred.

Resultaterne findes også i en datavisning på Arbejdstilsynets hjemmeside ([NOA-L](#)), hvor resultaterne er opdelt på køn, aldersgrupper, branche- og jobgrupper samt offentlig og privat sektor. I datavisningen findes yderligere resultater for spørgsmål om forebyggelse inden for ergonomisk, kemisk og biologisk arbejdsmiljø samt helbred.

Arbejdstilsynet, juni 2026

Indholdsfortegnelse

Sammenfatning af udviklingen fra 2021 til 2025.....	5
Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø og sundhedsfremme	5
Psykisk arbejdsmiljø.....	5
Ergonomisk arbejdsmiljø	5
Kemisk og biologisk arbejdsmiljø.....	6
Arbejdsulykker og sikkerhed.....	6
Støj og hånd-arm vibrationer.....	6
Arbejdsevne og helbred.....	6
Oversigt over udviklingstendenser for alle arbejdsmiljøemner.....	6
Læsevejledning og bemærkninger til fortolkning af resultater	10
1. Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø	11
2. Sundhedsfremme på arbejdspladsen.....	11
3. Arbejdstidens placering.....	12
4. Psykisk arbejdsmiljø.....	12
4.1 Arbejdets organisering og indhold.....	12
Indflydelse i arbejdet og udviklingsmuligheder	12
Indflydelse på arbejdstider	12
Muligheder for at løse arbejdsopgaver	13
Rollekonflikter.....	13
Rolleklarhed	13
4.2 Ledelse og samarbejde.....	14
Ledelseskvalitet og social støtte fra nærmeste leder	14
Inddragelse af medarbejdere	14
Retfærdighed	15
Anerkendelse.....	15
Relationer til nærmeste kollegaer.....	16
4.3 Krav i arbejdet.....	16
Arbejdsomængde og arbejdstempo	16
Følelsesmæssige krav og krav om at skjule følelser.....	17
Grænseløst arbejde	18
4.4 Negative handlinger	18
Krænkende handlinger, vold og trusler om vold	18
Krænkende handlinger, vold og trusler om vold fra interne og eksterne	19
4.5 Reaktioner på arbejdssituationen	20
Mening i arbejdet.....	20
Konflikt mellem arbejde og privatliv	20
Usikkerhed i ansættelsen	20

Jobtilfredshed	21
Selvvurderet stress.....	21
5. Ergonomisk arbejdsmiljø	23
5.1 Fysiske krav i arbejdet	23
Løft, bæring, skub og træk	23
Arbejdsstillinger	23
Gentagne armbevægelser	23
Gående, stående og siddende arbejde	23
5.2 Fysisk anstrengende arbejde	24
6. Kemisk og biologisk arbejdsmiljø.....	24
Hudpåvirkninger og hudproblemer	24
Biologisk materiale og organisk støv	25
Støv, gasser, dampe og røg.....	25
7. Arbejdsulykker	26
7.1 Forekomsten af arbejdsulykker	26
7.2 Sikkerhed på arbejdspladsen	26
8. Støj og vibrationer	27
Generende støj og kraftig støj.....	27
Hånd-arm-vibrationer	27
9. Arbejdsevne og helbred.....	28
9.1 Arbejdsevne og træthed.....	28
Arbejdsevne.....	28
Træthed.....	29
9.2 Helbred	29
Smerter i kroppen og begrænset i arbejdet	29
Arbejdsrelateret sygdom.....	30
Selvvurderet helbred.....	30
Bilag 1: Datagrundlag i NOA-L 2021-2025.....	31
Population, stikprøve og svarprocent	31
Vægtning af data og usikkerhed	32

Sammenfatning af udviklingen fra 2021 til 2025

Overordnet set er der fra 2021 til 2025 en statistisk signifikant fremgang inden for enkelte områder i hovedsageligt det psykiske arbejdsmiljø. På øvrige områder i det psykiske arbejdsmiljø og inden for andre dele af arbejdsmiljøet er der enten et uændret niveau, hvor forskellene mellem 2021 og 2025 ikke er statistisk signifikante, eller en statistisk signifikant tilbagegang. Der er en tilbagegang fra 2021 til 2025 i lønmodtageres oplevelse af deres arbejdssevne og helbred. Det varierer, hvor store ændringerne er inden for de enkelte områder, og ændringer skal fortolkes med forbehold for, at COVID-19 pandemien i 2021 potentielt kan have haft betydning for arbejdsmiljøet afhængig af branche og job. Ændringernes størrelse fremgår af skemaet sidst i sammenfatningen.

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø og sundhedsfremme

Lønmodtageres oplevelse af arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljøet er uændret fra 2021 til 2025. Der ses en fremgang inden for sundhedsfremme og især i tilbud om motionsfaciliteter via arbejdspladsen, men også i små motionsaktiviteter i dagligdagen.

Psykisk arbejdsmiljø

I det psykiske arbejdsmiljø er der fremgang inden for området 'grænseløst arbejde', hvor der er et fald i andelen af lønmodtagere, der rapporterer at arbejde på fridage, at det er nødvendigt at arbejde over, og at de står til rådighed uden for normal arbejdstid. Der er også flere, som rapporterer indflydelse på arbejdstider, og at der er tid til at holde pauser i løbet af arbejdsdagen. Inden for området 'relationer til nærmeste kollegaer' er der flere, som rapporterer enighed mellem kolleger om, hvad der er de vigtigste arbejdsopgaver.

Der er tilbagegang i lønmodtageres rapportering af udviklingsmuligheder, rolleklarhed og oplevelsen af retfærdighed på arbejdspladsen. Endvidere er der færre som rapporterer, at medarbejdere og ledere er gode til at forbedre arbejdsgange, og inden for relationer til nærmest kollegaer er der færre, som rapporterer, at man hjælper kollegaer, der har for meget at lave.

Inden for krav til arbejdsomfang og arbejdstempo er der også en tilbagegang, idet relativt flere lønmodtagere rapporterer et arbejdstempo, som påvirker kvaliteten af arbejdet, at de kommer bagud i arbejdet, og de ikke kan nå alle arbejdsopgaver, og relativt flere rapporterer, at arbejdet kræver, at man skjuler sine følelser. Der er også en stigning i rapporteringen af alle former for krænkende handlinger, vold og trusler om vold både fra interne på arbejdspladsen og fra eksterne. Stigningen sker især fra 2021, hvor der var et relativt lavt niveau under COVID-19 pandemien, og til 2023.

Samtidig ses der inden for lønmodtageres 'reaktioner på arbejdssituationen' en tilbagegang i bl.a. jobtilfredshed, og relativt flere lønmodtagere oplever, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over arbejdslivet. Endvidere rapporterer relativt flere lønmodtagere selv vurderet stress, hvor den vigtigste kilde er arbejde eller arbejdsopgaver og privatliv. Stigningen ses blandt kvinder, mens niveauet er uændret blandt mænd.

På en række områder i det psykiske arbejdsmiljø er niveauet uændret mellem 2021 og 2025. Det gælder bl.a. lønmodtageres rapportering af en høj grad af indflydelse i arbejdet, ledelseskvalitet og social støtte fra nærmeste leder samt høje følelsesmæssige krav. Endvidere er lønmodtageres oplevelse af, at arbejdet giver dem selvtillid og arbejdsglæde, uændret.

Ergonomisk arbejdsmiljø

Inden for det ergonomiske arbejdsmiljø er lønmodtageres rapportering af løft, bæring, skub og træk, forskellige typer arbejdsstillinger, gentagne armbevægelser samt gående og stående arbejde uændret fra 2021 til 2025. Samtidig er den gennemsnitlige score for lønmodtageres oplevelse af, hvor fysisk anstrengende deres arbejde er, også uændret. Der er relativt flere lønmodtagere, som rapporterer overvejende siddende arbejde.

Kemisk og biologisk arbejdsmiljø

Inden for det kemiske og biologiske arbejdsmiljø er der relativt færre lønmodtagere, der rapporterer om våde eller fugtige hænder i arbejdstiden. Faldet sker især fra 2021, hvor der var et relativt højt niveau under COVID-19 pandemien, og til 2023. Samtidig ses der også et fald i rapporteringen af hudproblemer.

Relativt flere lønmodtagere rapporterer, at de er udsat for biologisk materiale, mens andelen, der rapporterer, at de tydeligt kan se eller lugte organisk støv, er uændret. Tilsvarende er rapporteringen af støv fra mineraler eller metaller samt gasser, dampe eller røg uændret.

Arbejdsulykker og sikkerhed

Fra 2021 til 2025 er andelen af lønmodtagere, der rapporterer, at de det seneste år er kommet til skade i én eller flere ulykker i forbindelse med deres arbejde, uændret. Det gælder også andelen, som har haft fravær det seneste år pga. af en arbejdsulykke.

Med hensyn til lønmodtageres oplevelse af sikkerheden på deres arbejdsplads er der relativt flere, som rapporterer, at man hjælper hinanden med altid at arbejde sikkert, mens der omvendt er færre, som rapporterer, at de får den nødvendige vejledning og instruktion i at arbejde sikkert. Rapporteringen af at ledelsen inddrager medarbejdere i beslutninger vedrørende sikkerhed, og at ledelsen opmuntrer til altid at arbejde sikkert, er uændret. Tilsvarende gælder for information om farer, som kan føre til arbejdsulykker, et nyt spørgsmål, som blev tilføjet i 2023.

Støj og hånd-arm vibrationer

Relativt flere lønmodtagere rapporterer forstyrrende baggrundsstøj og kraftig støj, mens rapportering af udsættelse for hånd-arm vibrationer er uændret.

Arbejdsevne og helbred

Der er generelt en tilbagegang fra 2021 til 2025 i lønmodtageres oplevelse af deres arbejdsevne og helbred. Der ses bl.a. en tilbagegang i den gennemsnitlige score for lønmodtageres oplevelse af deres arbejdsevne og herunder i rapporteringen af arbejdsevnen i forhold til de psykiske krav i arbejdet. Oplevelsen af arbejdsevnen i forhold til de fysiske krav er uændret. Generelt er oplevelsen af træthed efter arbejde steget, og relativt flere lønmodtagere rapporterer, at de tager smertestillende medicin for komme igennem en hel arbejdsdag. Dertil rapporterer relativt flere lønmodtagere sygdom det seneste år, som de vurderer skyldes arbejdet, og færre vurderer, at de har et godt helbred alt i alt.

Oversigt over udviklingstendenser for alle arbejdsmiljøemner

I nedenstående skema findes en oversigt over udviklingstendenserne for alle arbejdsmiljøemner beskrevet i rapporten. I rapportens enkelte afsnit fremgår, hvordan resultaterne er opgjort for de forskellige kategorier. Der er i de fleste tilfælde tale om procentandele af alle lønmodtagere.

I skemaet første kolonne med arbejdsmiljøemne er positive faktorer i arbejdsmiljøet skrevet med blå tekst, negative faktorer med rød tekst, mens bordeaux er anvendt for helbredsspørgsmål. I den midterste kolonne er fremhævet kategorier inden for emnet, hvor der er statistisk signifikante forskelle mellem 2021 og 2025 (se bilag 1 for uddybning af signifikans), og forskellen beskrives i procentpoint (PP), hvor det er relevant. Dertil beskrives også ikke statistisk signifikante forskelle hvis:

- Andelen af lønmodtagere, som rapporterer en faktor, ligger under 10 pct. og forskellen mellem resultatet i 2021 og 2025 er mindst 0,5 procentpoint
- Andelen af lønmodtagere, som rapporterer en faktor, ligger over 10 pct. og forskellen mellem resultatet i 2021 og 2025 er mindst 1,0 procentpoint

I sidste kolonne angives for hvert emne tendensen fra 2021 til 2025 med farvede pile, som viser om der er tale om statistisk signifikant positiv eller negativ udvikling eller om niveauet er uændret:

- Angiver statistisk signifikant positiv udvikling
- Angiver statistisk signifikant negativ udvikling
- Angiver uændret niveau eller at forskellen ikke er statistisk signifikant

Arbejds miljøemne og kategori	Forskelle mellem 2021 og 2025	Tendens fra 2021 til 2025
Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø (3 spg.)	Uændret prioritering af forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer, involvering af medarbejdere i beslutninger, der påvirker deres arbejdsmiljø, samt tilpasning af arbejdet, hvis medarbejdere har behov for det.	→
Sundhedsfremme på arbejdspladsen (2 spg.)	Signifikant stigning i tilbud om motionsfaciliteter (7,2 PP) og tilbud om små motionsaktiviteter i dagligdagen (1,7 PP).	↗
Arbejdstidens placering	Ikke signifikant stigning i fast natarbejde eller skiftende tider med natarbejde (0,7 PP).	→
Psykisk arbejdsmiljø, arbejdets organisering og indhold		
Indflydelse i arbejdet (4 spg.)	Ikke signifikant stigning i indflydelse på hvordan opgaver løses (1,4 PP).	→
Udviklingsmuligheder (2 spg.)	Signifikant fald i mulighed for at lære nyt (2,8 PP), ikke signifikant fald i mulighed for at udvikle kompetencer (1,5 PP).	↘
Indflydelse på arbejdstider (1 spg.)	Signifikant stigning i indflydelse på arbejdstider (3,4 PP).	↗
Muligheder for at løse arbejdsopgaver (1 spg.)	Uændret mulighed for at udføre arbejdet i tilfredsstillende kvalitet.	→
Rollekonflikter (1)	Uændret modstridende krav i arbejdet.	→
Rolleklarhed (3 spg.)	Signifikant fald i ved hvad der forventes (2,1 PP) og ikke signifikant fald i ved hvornår arbejde er udført godt (1,7 PP). Signifikant fald i vejledning og instruktion (19,7 PP) med forbehold for ændringer i spørgeskema.	↘
Psykisk arbejdsmiljø, ledelse og samarbejde		
Ledelseskvalitet (3 spg.)	Ikke signifikant stigning i at nærmeste leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen (1,2 PP), at nærmeste leder er god til at kommunikere klare mål for arbejdet (1,0 PP) og nærmeste leder er god til at motivere medarbejderne (1,0 PP).	→
Social støtte fra nærmeste leder (2 spg.)	Ikke signifikant fald i at kunne tale med deres nærmest leder, hvis der er problemer i arbejdet (1,1 PP) og i råd og vejledning af nærmeste leder, hvis der er brug for det (1,1 PP).	→
Inddragelse af medarbejdere (1 spg.)	Signifikant fald i at medarbejdere og ledere er gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene (3,6 PP).	↘
Retfærdighed (4 spg.)	Signifikant fald i at konflikter bliver løst på en retfærdig måde (3,5 PP) og klar begrundelse, når der træffes væsentlige beslutninger på deres arbejdsplads (2,8 PP).	↘
Anerkendelse (2 spg.)	Uændret anerkendelse og påskønnelse af arbejdsindsats og gode fremtidsmuligheder i jobbet.	→
Relationer til nærmeste kollegaer (4 spg.)	Signifikant fald i hjælper kolleger, der har for meget at lave (1,9 PP) og stigning i enige om, hvad der er det vigtigste i arbejdsopgaver (3,0 PP).	↗
Psykisk arbejdsmiljø, krav i arbejdet		
Arbejds mængde (4 spg.)	Signifikant stigning i at arbejdstempoet påvirker kvaliteten af arbejdet (2,1 PP) og at man kommer bagud med arbejdet (1,4 PP).	↗
Arbejdstempo (2 spg.)	Signifikant stigning i at kan ikke når alle arbejdsopgaver (2,5 PP).	↗
Afbrydelser i arbejdet (1 spg.)	Ikke signifikant stigning i afbrydelser i igangværende arbejde (1,3 PP)	→
Tid til at holde pauser (1 spg.)	Signifikant stigning i tid til at holde pauser i løbet af arbejdsdagen (3,5 PP).	↗
Følelsesmæssige krav (2 spg.)	Ikke signifikant stigning i relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere (1,1 PP).	→
Krav om at skjule følelser (1 spg.)	Signifikant stigning i krav om at skjule følelser (5,1 PP).	↗
Grænseløst arbejde (3 spg.)	Signifikant fald i arbejde på fridage (2,6 PP), nødvendigt at arbejde over (2,3 PP) og stå til rådighed udenfor normale arbejdstid (3,8 PP).	↘
Psykisk arbejdsmiljø, konflikter i relation til arbejdet		
Krænkende handlinger (5 spg.), vold og trusler om vold (2 spg.)	Signifikant stigning i chikane fra eksterne (5,3 PP), diskrimination eller forskelsbehandling (5,3 PP), mobning (2,1 PP), seksuel chikane (2,3 PP), uønsket seksuel opmærksomhed (2,0 PP), fysisk vold (1,8 PP) og trusler om vold (2,0 PP). Stigningerne sker primært fra 2021 til 2023, og et relativt lavt niveau i 2021 skal ses i lyset af COVID-19-pandemien og at ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og arbejdsmiljø afhængigt af branche og jobfunktion kan have medført at færre hændelser afhængigt af branche og jobfunktion.	↗
Krænkende handlinger fra interne/eksterne	Signifikant stigning i krænkende handlinger (chikane, diskrimination el. forskelsbehandling, mobning, seksuel chikane eller uønsket seksuel opmærksomhed) fra interne (øverste ledelse, nærmeste leder, kolleger eller underordnede) (8,7 PP). Stigning i krænkende handlinger (diskrimination el. forskelsbehandling, mobning, seksuel chikane eller uønsket seksuel opmærksomhed) og fra eksterne (kunder, borgere, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl.) (7,8 PP).	↗
Vold og trusler om vold fra interne/eksterne	Signifikant stigning i vold og/eller trusler om vold fra eksterne (kunder, borgere, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl.) (2,3 PP).	↗

Psykisk arbejdsmiljø, reaktioner på arbejdssituationen		
Mening i arbejdet (1 spg.)	Uændret selvtilid og arbejdsglæde	→
Konflikt mellem arbejde privatliv (1 spg.)	Signifikant stigning i at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet (6,8 PP).	→
Usikkerhed i ansættelsen	Signifikant stigning i bekymring for at blive arbejdsløs (1,2 PP). Ikke signifikant stigning i bekymring for at blive forflyttet til andet arbejde (0,5 PP).	→
Jobtilfredshed (1 spg.)	Signifikant fald i gennemsnitlig score (0-10) fra 7,5 til 7,2	→
Selvvrurderet stress	Ikke signifikant stigning i selvrapporteret stress (1,2 PP)	→
Selvvrurderet stress, hvor vigtigste kilde er arbejde eller både arbejde og privatliv	Signifikant stigning i selvrapporteret stress, hvor vigtigste kilde er arbejde eller arbejde og privatliv (1,4 PP)	→
Selvvrurderet stress, køn	Signifikant stigning i selvrapporteret stress for kvinder (2,2 PP), og i stress hvor den vigtigste kilde er arbejde eller både arbejde og privatliv (2,5 PP) Uændret for mænd	→ →
Ergonomisk arbejdsmiljø		
Løft, bæring, skub eller træk (2 spg.)	Ikke signifikant fald i bæring og løft (1,5 PP) samt skub eller træk (1,1 PP)	→
Arbejdsstillinger (3 spg.)	Ikke signifikant stigning i ryggen vredet eller bøjet (1,3 PP)	→
Gentagne armbevægelser (1 spg.)	Uændret gentagne armbevægelser (fx pakkearbejde, montering, maskinfødding, udskæring)	→
Gående, stående arbejde (1 spg.)	Uændret gående og stående arbejde	→
Siddende arbejde (1 spg.)	Signifikant stigning i siddende arbejde (2,5 PP)	→
Fysisk anstrengende arbejde (1 spg.)	Uændret gennemsnitlig score (0-10)	→
Kemisk og biologisk arbejdsmiljø		
Vådt arbejde (1 spg.)	Signifikant fald i våde eller fugtige hænder (5,1 PP) Faldet sker primært fra 2021 til 2023, og et relativt højt niveau i 2021 skal ses i lyset af COVID-19 pandemien kan have haft betydning for arbejdsmiljøet og fx øget håndvask og rengøring afhængig af branche og job.	→
Hudkontakt med kemikalier (1 spg.)	Uændret hudkontakt med kemikalier (fx olie, rengørings- eller affedningsmidler).	→
Hudproblemer (1 spg.)	Signifikant fald i hudproblemer på hænder (9,1 PP). Faldet sker primært fra 2021 til 2023 og skal ses i lyset af COVID-19 pandemien.	→
Biologisk materiale og organiske støv (2 spg.)	Signifikant stigning udsættelse for biologisk materiale (fx planter, dyr, bio-affald, bakterier) (1,5 PP). Organisk støv er uændret.	→
Støv, gasser, dampe og røg (2 spg.)	Ikke signifikant fald i støv fra mineraler eller metaller (fx fra byggeri, i industri eller på værksteder) (0,5 PP) samt ikke signifikant stigning i gasser, dampe eller røg (fra fx udstødning, stegeos, rygning eller opløsningsmidler) (0,6 PP)	→
Arbejdsulykker og sikkerhed		
Arbejdsulykker (2 spg.)	Ikke signifikant stigning i andel, som er kommet til skade i en arbejdsulykke (0,5 PP). Uændret andel med fravær fra arbejdet på grund af en arbejdsulykke.	→
Sikkerhedsklima (5 spg.)	Signifikant stigning i at man hjælper hinanden med at arbejde sikkert (1,4 PP) Fald i den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse (1,5 PP)	→ →
Støj og vibrationer		
Støj (2 spg.)	Signifikant stigning i både forstyrrende baggrundsstøj (5,8 PP) og kraftig støj (2,6 PP).	→
Hånd-arm vibrationer (1 spg.)	Uændret hånd-arm vibrationer.	→
Helbred og arbejdsevne		
Arbejdsevne (3 spg.)	Signifikant fald i gennemsnitlig score (0-10) for arbejdsevne fra 8,2 til 8,1. Signifikant fald i arbejdsevne i forhold til psykiske krav (1,7 PP). Uændret arbejdsevne i forhold til fysiske krav.	→
Træthed (3 spg.)	Signifikant stigning i tager mere end en time at komme sig efter en arbejdsdag (4,3 PP), svært at vise interesse for andre lige efter arbejde (3,8 PP) og udmattet i slutning af arbejdsdag (4,1 PP)	→
Smerter i kroppen, begrænset i arbejdet og smertestillende medicin (3. spg.)	Ikke signifikant stigning i andel med smerter (1,6 PP). Begrænset i arbejdet pga. af smerter er uændret. Stigning i andel som tager smertestillende medicin for at komme igennem en hel arbejdsdag (1,4 PP)	→ →
Smerter i kroppen og smertestillende medicin, køn	Ikke signifikant stigning blandt både mænd (1,8 PP) og kvinder (1,3 PP) i andel med smerter. Signifikant stigning blandt kvinder i andel som tager smertestillende medicin for at komme igennem en hel arbejdsdag (2,0 PP).	→ →
Arbejdsrelateret sygdom (1 spg.)	Signifikant stigning i sygdom som vurderes skyldes arbejdet (1,7 PP)	→
Selvvrurderet helbred	Signifikant fald i andel med godt, vældig godt eller fremragende helbred alt i alt (1,9 PP)	→

Læsevejledning og bemærkninger til fortolkning af resultater

I analysenotatet beskrives kort udviklingen fra 2021 til 2025 i lønmodtageres svar på spørgsmål om positive og negative faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, fysiske krav i det ergonomiske arbejdsmiljø samt påvirkninger i det kemiske og biologiske arbejdsmiljø. Dertil beskrives udviklingen i lønmodtageres rapportering af tilskadekomst i arbejdsulykker og deres oplevelse af sikkerhed på arbejdspladsen samt udsættelse for støj og hånd-arm vibrationer. Endelig beskrives udviklingen i lønmodtageres oplevelse af deres arbejdsituation samt deres helbred.

Udviklingen vises i diagrammer, typisk i form af en procentandel af lønmodtagere, som har rapporteret en positiv eller negativ faktor i arbejdsmiljøet. I enkelte tilfælde bliver lønmodtagerne bedt om at svare på en skala fra 0 til 10, og i disse tilfælde vises en gennemsnitlig score for alle lønmodtageres svar.

Resultaterne i de enkelte år er behæftet med usikkerhed, og i beskrivelserne fremhæves statistisk signifikante forskelle mellem 2021 og 2025. Dertil er det valgt også at beskrive ikke signifikante forskelle mellem 2021 og 2025, når forskellen er af en hvis størrelse. Det gælder, hvis 1) andelen af lønmodtagere, som rapporterer en faktor, ligger under 10 pct. og forskellen mellem resultatet i 2021 og 2025 er mindst 0,5 procentpoint, eller hvis 2) andelen af lønmodtagere, som rapporterer en faktor, ligger over 10 pct. og forskellen mellem resultatet i 2021 og 2025 er mindst 1,0 procentpoint.

Resultaterne i 2025 er baseret på svar fra ca. 24.200 lønmodtagere og svarprocenten var 32,1. Svarprocenten har været faldende fra 33,3 pct. i 2023 og 47,5 pct. i 2021. Svarene er i de enkelte år vægtet for så vidt muligt at tage højde for forskellige svarprocenter afhængig af bl.a. køn, alder og herkomst. I bilag 1 findes en yderligere beskrivelse af data.

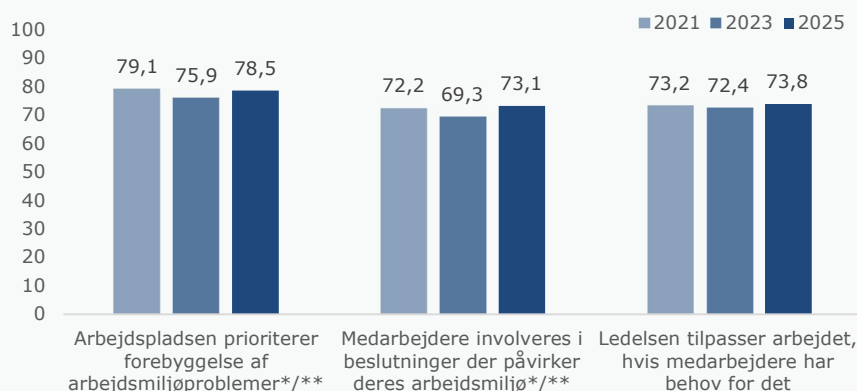
I fortolkningen af udviklingen fra 2021 til 2025 er det relevant at være opmærksom på, at dataindsamlingen i NOA-L 2021 blev gennemført under COVID-19 pandemien. Potentielt kan ændrede arbejdsopgaver, restriktioner og virksomheders hjemsendelse af medarbejdere have haft betydning for arbejdsmiljøet i både positiv og negativ retning afhængig af hvilken branche og hvilket job, der er tale om. For nogle faktorer i arbejdsmiljøet ses tydelige forskelle i lønmodtageres svar mellem 2021 og 2023. Det gælder rapporteringen af våde eller fugtige hænder, som ligger højere i 2021 end i 2023 og 2025, mens andelen, som rapporterer forskellige former for krænkende handlinger, vold og trusler om vold, ligger væsentligt lavere i 2021 end i 2023 og 2025.

1. Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

I 2025 svarer ca. 79 pct. af lønmodtagere, at arbejdspladsen i høj eller meget høj grad prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer, og fx ca. 73 pct. at medarbejdere involveres i beslutninger, der påvirker deres arbejdsmiljø. Andelen for de tre spørgsmål om arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljøet har ændret sig mindre end 1 procentpoint sammenlignet med 2021 (figur 1.1).

Figur 1.1

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø
Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer i 'høj grad' eller 'i meget høj grad'



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025.

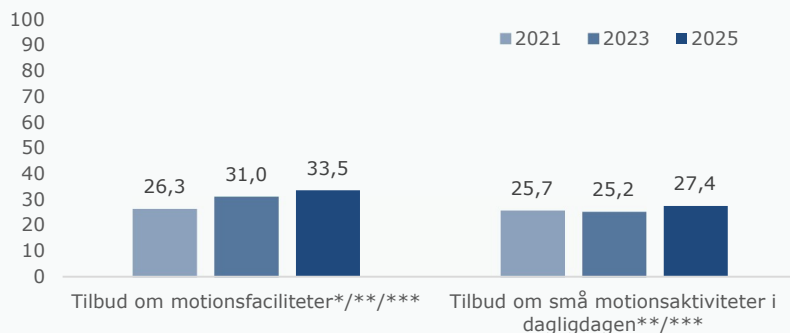
Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

2. Sundhedsfremme på arbejdspladsen

I 2025 svarer ca. 34 pct. af lønmodtagere, at de inden for det seneste år via deres arbejdsplads har fået tilbud om motionsfaciliteter (fx fitness, løbeklub, badminton el.lign.). Der er en statistisk signifikant stigning i andelen på 7,2 procentpoint fra 2021 til 2025 (figur 2.2). Andelen, som har fået tilbud om små motionsaktiviteter i dagligdagen (fx elastikøvelser, walk-and-talk el.lign.) stiger med 1,7 procentpoint til ca. 27 pct. i 2025 (statistisk signifikant).

Figur 2.1

Sundhedsfremme
Andel (pct.) af lønmodtagere, som inden for det seneste år har fået tilbud om sundhedsfremme



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025.

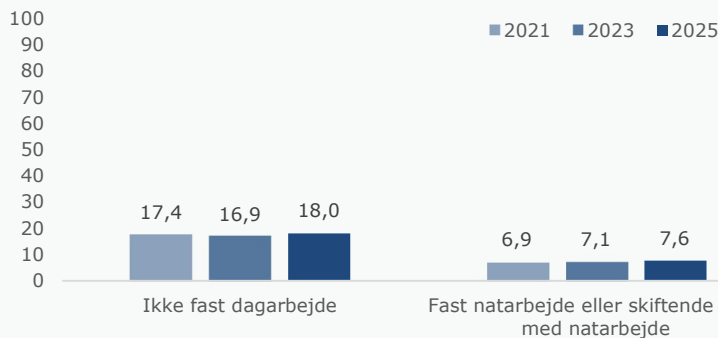
Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

3. Arbejdstidens placering

I 2025 svarer ca. 18 pct. af lønmodtagere, at de sædvanligvis har fast aftenarbejde eller skiftende arbejdstiden uden natarbejde (ikke fast dagarbejde) og 7,6 pct. at de sædvanligvis har fast natarbejde eller skiftende arbejdstider med natarbejde. Fra 2021 til 2025 er der en ikke statistisk signifikant stigning på 0,7 procentpoint i andelen med natarbejde.

Figur 3.1

Arbejdstidens placering
Andel (pct.) af lønmodtagere



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025. Ikke fast dagarbejde omfatter fast aftenarbejde og skiftende arbejdstider uden natarbejde.

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-I.) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

4. Psykisk arbejdsmiljø

4.1 Arbejdets organisering og indhold

Indflydelse i arbejdet og udviklingsmuligheder

I 2025 svarer ca. 73 af lønmodtagere, at de i høj eller meget høj grad har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver, mens fx ca. 57 pct. har mulighed for at træffe væsentlige beslutninger (figur 4.1). Der er en ikke statistisk signifikant stigning på 1,4 procentpoint fra 2021 til 2025 i indflydelse på, hvordan arbejdsopgaver løses.

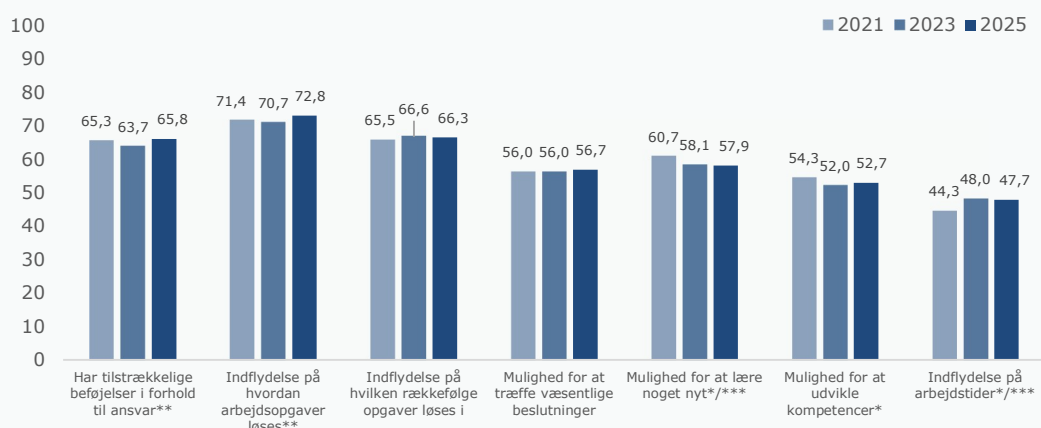
For udviklingsmuligheder er der et statistisk signifikant fald på 2,8 procentpoint i andelen af lønmodtagere, der svarer, at de i høj eller meget høj grad har mulighed for at lære nyt, fra ca. 61 pct. i 2021 til ca. 58 pct. i 2025. Der er også et fald på 1,5 procentpoint i mulighed for at udvikle kompetencer til ca. 53 pct., men det er ikke statistisk signifikant.

Indflydelse på arbejdstider

I 2025 svarer ca. 48 pct. af lønmodtagere, at de i høj eller meget høj grad har indflydelse på deres arbejdstider, fx hvornår de møder eller går hjem fra arbejde, (figur 4.1). Andelen er steget med 3,4 procentpoint fra 2021 til 2025 (statistisk signifikant).

Figur 4.1

Indflydelse i arbejdet (4 spg.) og udviklingsmuligheder (2 spg.) samt indflydelse på arbejdstider (1 spg.)
Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'i høj grad' eller 'i meget høj grad'



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025.

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

Muligheder for at løse arbejdsopgaver

I 2025 svarer ca. 68 pct. af lønmodtagere, at de i høj grad eller meget i høj grad kan udføre arbejdet i en kvalitet, som de er tilfredse med (figur 4.2). Andelen har ændret sig mindre end 1 procentpoint sammenlignet med 2021.

Rollekonflikter

I 2025 svarer ca. 19 pct. af lønmodtagere, at der i høj eller meget høj grad bliver stillet modstridende krav i arbejdet (figur 4.2). Andelen har ændret sig mindre end 1 procentpoint sammenlignet med 2021.

Rolleklarhed

I 2025 svarer ca. 77 pct. af lønmodtagere, at de i høj eller meget høj grad nøjagtigt ved, hvad der forventes af dem i deres arbejde, og ca. 70 pct. svarer, at de ved, hvornår de har udført arbejdet godt (figur 4.2). Der er et statistisk signifikant fald fra 2023 til 2025 på 2,1 procentpoint i viden om, hvad der forventes og et ikke signifikant fald på 1,7 procentpoint i viden om, hvornår arbejdet er udført godt. Der skal tages forbehold for ændringer i svarkategorierne i 2025 for de to spørgsmål, som blev tilføjet i 2023, og at det kan have betydning for resultaterne¹.

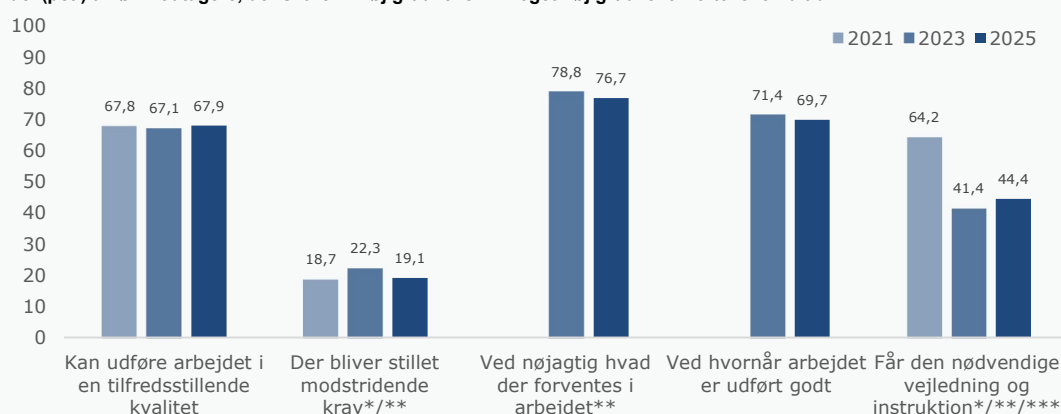
Der er markant fald på 19,7 procentpoint fra ca. 64 pct. i 2021 til ca. 41 pct. i 2023 i andelen af lønmodtagere, der svarer, at de ofte eller altid får den vejledning og instruktion, de behøver for at udføre deres arbejde (figur 4.2). I 2025 stiger andelen med 3,0 procentpoint til ca. 44 pct., men der er fortsat en markant forskel i forhold til i 2021. Det skal bemærkes, at faldet skal ses i lyset af ændringer i spørgeskemaet i 2023, som kan have haft indflydelse på, hvordan der svares på spørgsmålet om vejledning og instruktion².

¹ Se evt. nærmere beskrivelse i [Datagrundlag - NOA-L 2025](#).

² I 2023 udgår et spørgsmål, om man får den information man behøver for at udføre sit arbejde, som blev stillet umiddelbart før spørgsmålet om vejledning og instruktion i NOA-L 2021, og hvor svarskalaen for de to spørgsmål var ens. Det bemærkes endvidere, at resultatet om instruktion og vejledning i NOA-L 2021 er sammenligneligt med resultater i den tidligere lønmodtagerundersøgelse 'Arbejdsmiljø og Helbred' AH (66 pct. i 2018), hvor også begge spørgsmål indgik som i NOA-L 2021.

Figur 4.2

Muligheder for at løse arbejdsopgaver (1 spg.), modstridende krav (1 spg.) samt rolleklarhed (3 spg.)
Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'i høj grad' eller 'i meget høj grad' eller 'ofte' eller 'altid'



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025. For de to spørgsmål om rolleklarhed skal der tages forbehold for, at svarkategorierne i 2025 blev rettet til 5-punkts svarskalaen 'I meget høj grad' - 'I meget lav grad' fra 5-punkts svarskalaen 'Altid' - 'Aldrig' i 2023. Endvidere kan en ændring i spørgeskemaet i 2023 være medvirkende til det markante fald i andelen der svarer, at de ofte eller altid får den nødvendige vejledning og information.

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L.) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

4.2 Ledelse og samarbejde

Ledelseskvalitet og social støtte fra nærmeste leder

I 2025 svarer ca. 61 pct. af lønmodtagere, at nærmeste leder i høj eller meget høj grad prioriterer trivsel på arbejdspladsen, mens fx ca. 47 pct. svarer, at nærmeste leder er god til at motivere medarbejderne (figur 4.3).

Der er fra 2021 til 2025 en ikke statistisk signifikant stigning på 1,2 procentpoint i andelen, der svarer, at nærmeste leder i høj eller meget høj grad prioriterer trivsel på arbejdspladsen og på 1,0 procentpoint i andelen, der svarer, at deres nærmeste leder i høj eller meget høj grad er god til at kommunikere klare mål for arbejdet. Der er et ikke signifikant fald på 1,0 procentpoint i andelen, der svarer, at deres nærmeste leder i høj eller meget høj grad er god til at motivere medarbejderne.

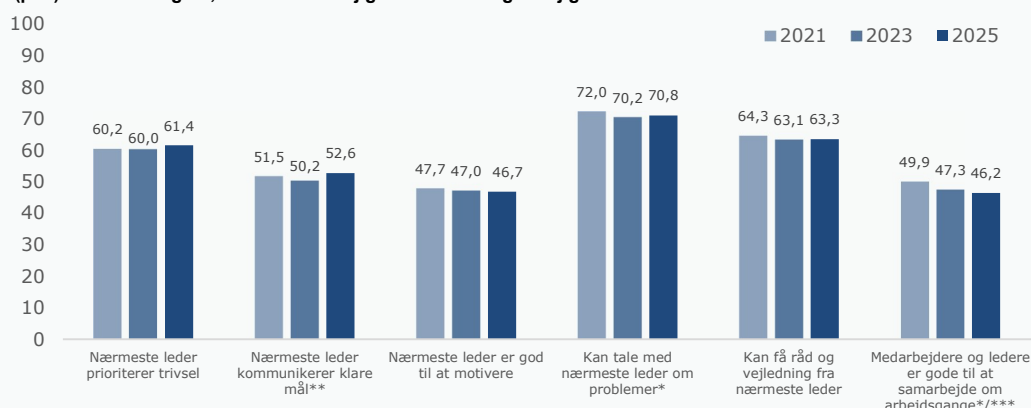
Der er fra 2021 til 2025 et ikke statistisk signifikant fald på 1,1 procentpoint i både andelen, der svarer, at de i høj eller meget høj grad kan tale med deres nærmeste leder om det, hvis de oplever problemer i arbejdet, og i at de kan få råd og vejledning af deres nærmeste leder, hvis de får brug for det.

Inddragelse af medarbejdere

I 2025 svarer ca. 46 pct. af lønmodtagere, at medarbejdere og ledere i høj eller meget høj grad er gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene. Der er et statistisk signifikant fald på 3,6 procentpoint fra 2021 til 2025.

Figur 4.3

Ledelseskvalitet (3 spg.) og sociale støtte fra nærmeste leder (2 spg.) samt inddragelse af medarbejdere
Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'i høj grad' eller 'i meget høj grad'



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

Retfærdighed

I 2025 svarer ca. 71 pct. af lønmodtagere, at de i høj eller meget høj grad bliver respekteret af ledelsen på deres arbejdsplads, mens fx ca. 47 pct. svarer, at de i høj eller meget høj grad kan få en klar begrundelse, når der træffes væsentlige beslutninger på deres arbejdsplads (figur 4.4).

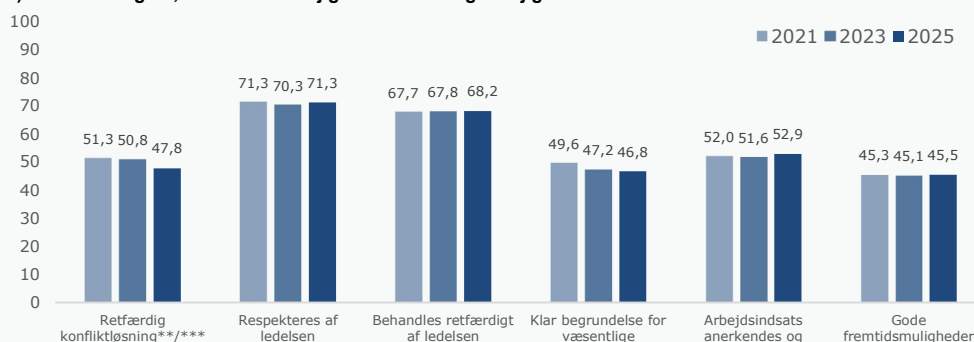
Der er fra 2021 til 2025 et statistisk signifikant fald i på 3,5 procentpoint i andelen, der svarer, at konflikter i høj eller meget høj grad bliver løst på en retfærdig måde, og på 2,8 procentpoint i andelen, der svarer, at de i høj eller meget høj grad kan få en klar begrundelse, når der træffes væsentlige beslutninger på deres arbejdsplads.

Anerkendelse

I 2025 svarer ca. 53 pct. af lønmodtagere, at deres arbejdsindsats i høj eller meget høj grad bliver anerkendt og påskønnet på deres arbejdsplads, mens ca. 46 pct. svarer, at de har gode fremtidsmuligheder i deres job (figur 4.4). Andelen har ændret sig mindre end 1 procentpoint sammenlignet med 2021.

Figur 4.4

Retfærdighed (4 spg.) og anerkendelse (2 spg.)
Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'i høj grad' eller 'i meget høj grad'



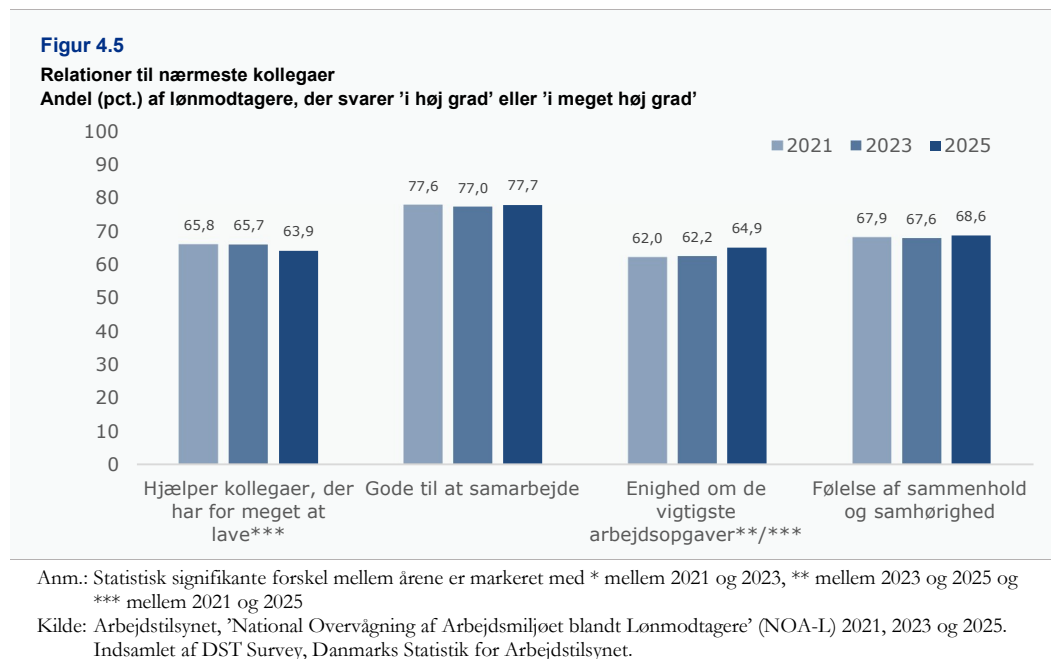
Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

Relationer til nærmeste kollegaer

I 2025 svarer ca. 78 pct. af lønmodtagere, at de og deres kolleger i høj eller meget høj grad er gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger, mens fx ca. 64 pct. svarer, at man i høj eller meget høj grad hjælper kolleger, der har for meget at lave (figur 4.5).

Der er fra 2021 til 2025 et statistisk signifikant fald på 1,9 procentpoint i andelen, der svarer, at man i høj eller meget høj grad hjælper kolleger, der har for meget at lave, og en statistisk signifikant stigning på 3,0 procentpoint i andelen, der svarer, at de og deres kolleger er enige om, hvad der er det vigtigste i deres arbejdsopgaver.



4.3 Krav i arbejdet

Arbejdsmængde og arbejdstempo

I 2025 svarer ca. 40 pct. af lønmodtagere, at det ofte eller altid er nødvendigt, at arbejde meget hurtigt, mens fx ca. 19 pct. svarer, at arbejdstempoet ofte eller altid er så højt, at det påvirker kvaliteten af deres arbejde (figur 4.6).

Der er fra 2021 til 2025 en statistisk signifikant stigning på 2,1 procentpoint i andelen, der svarer, at arbejdstempoet ofte eller altid er så højt, at det påvirker kvaliteten af deres arbejde og på 1,4 procentpoint i andelen, der ofte eller altid kommer bagud med deres arbejde.

Der er endvidere en statistisk signifikant stigning fra 2021 til 2025 på 2,5 procentpoint i andelen, der svarer, at det ofte eller altid sker, at de ikke når alle deres arbejdsopgaver og en ikke signifikant stigning på 1,0 procentpoint i andelen, der svarer, at det ofte eller altid er nødvendigt at arbejde meget hurtigt.

Afbrydelser i arbejdet

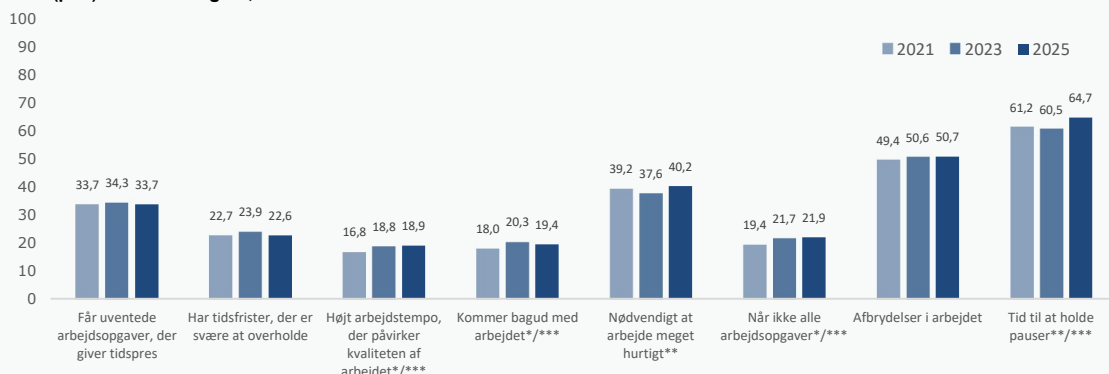
I 2025 svarer ca. 51 pct. af lønmodtagere, at de ofte eller altid bliver afbrudt i det arbejde, de er i gang med, og fra 2021 til 2025 er der en ikke statistisk signifikant stigning i andelen på 1,3 procentpoint (figur 4.6).

Tid til at holde pauser

I 2025 svarer ca. 65 pct. af lønmodtagere, at de ofte eller altid har tid til at holde pauser i løbet af arbejdsdagen, og fra 2021 til 2025 er der en statistisk signifikant stigning på 3,5 procentpoint (figur 4.6).

Figur 4.6

Arbejdsmængde (4 spg.) og arbejdstempo (2 spg.) samt afbrydelser (1 spg.) og tid til at holde pauser (1 spg.)
Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'ofte' eller 'altid'



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

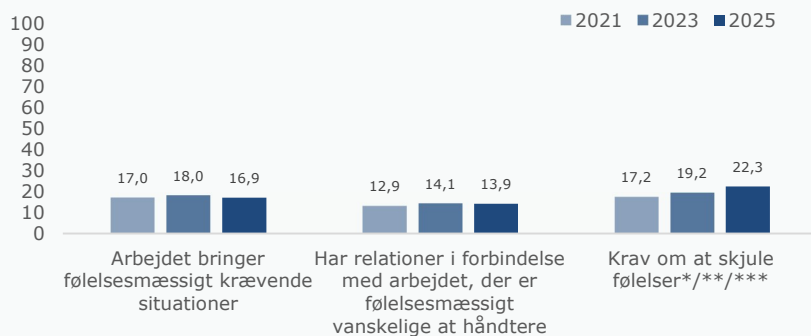
Følelsesmæssige krav og krav om at skjule følelser

I 2025 svarer ca. 17 pct. af lønmodtagere, at arbejdet ofte eller altid bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer, mens ca. 14 pct. svarer, at de i forbindelse med deres arbejde ofte eller altid har relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere (figur 4.7). Der er fra 2021 til 2025 en ikke signifikant stigning på 1,1 procentpoint i andelen, der har relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere.

I 2025 er der ca. 22 pct. af lønmodtagere, der svarer, at deres arbejde i høj eller meget høj grad kræver, at de skjuler deres følelser, og der er en statistisk stigning i andelen på 5,1 procentpoint fra 2021 til 2025 (figur 4.7).

Figur 4.7

Følelsesmæssige krav (2 spg.) og krav om at skjule følelser (1 spg.)
Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'ofte' eller 'altid' eller 'i høj grad' eller 'i meget høj grad' (skjule følelser)



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

Grænseløst arbejde

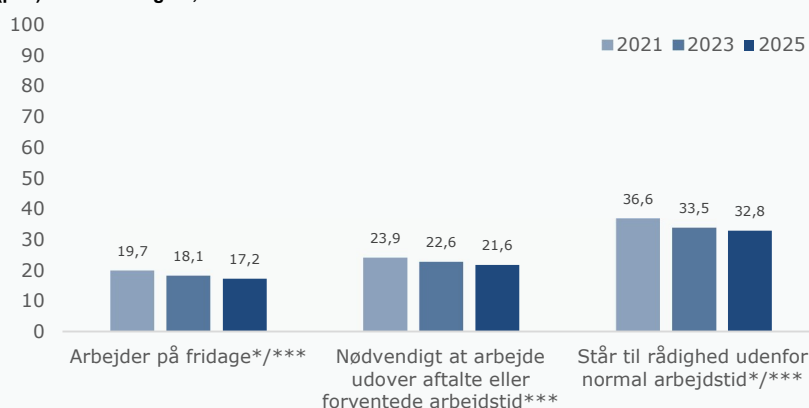
I 2025 svarer ca. 33 pct., at de ofte eller altid står til rådighed for deres arbejde udenfor deres normale arbejdstid, og ca. 17 pct. svarer, at de ofte eller altid arbejder på dage, hvor de egentlig har fri, fx i weekender, fridage eller ferier (figur 4.8).

Der er fra 2021 til 2025 et signifikant fald på 2,6 procentpoint i andelen, der svarer, at de ofte eller altid arbejder på dage, hvor de egentlig har fri, fx i weekender, fridage eller ferier. Dertil er der et fald på 2,3 procentpoint i andelen, der svarer, at det ofte eller altid er nødvendigt at arbejde over, dvs. ud over deres aftalte eller forventede arbejdstid samt på 3,8 procentpoint i andelen, der ofte eller altid står til rådighed for deres arbejde udenfor deres normale arbejdstid.

Figur 4.8

Grænseløst arbejde

Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'ofte' eller 'altid'



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

4.4 Negative handlinger

Krænkende handlinger, vold og trusler om vold

I 2025 svarer ca. 19 pct. af lønmodtagere, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for chikane fra eksterne (kunder, borgere, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl.) i forbindelse med deres arbejde, og fx svarer 4,7 pct., at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

Der er fra 2021 til 2025 statistisk signifikante stigninger i alle former for krænkende handlinger, vold og trusler om vold. Stigningerne sker primært fra 2021 til 2023 og stigningerne fra 2023 til 2025 er ikke statistisk signifikante. De relativt lavere niveauer i 2021 kan hænge sammen med COVID-19-pandemien og ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og arbejdsmiljøet, som kan have medført, at færre har været udsat for krænkende handlinger, vold og trusler om vold, afhængigt af branche og jobfunktion.

Der er en statistisk signifikant stigning på 5,3 procentpoint i andelen, der har været udsat for chikane fra eksterne (kunder, borgere, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl.) i forbindelse med deres arbejde fra 2021 til 2025. Endvidere er der en stigning på 5,3 procentpoint i diskrimination eller forskelsbehandling, på 2,1 procentpoint i mobning, på 2,3 i seksuel chikane samt 2,0 procentpoint i uønsket seksual opmærksomhed.

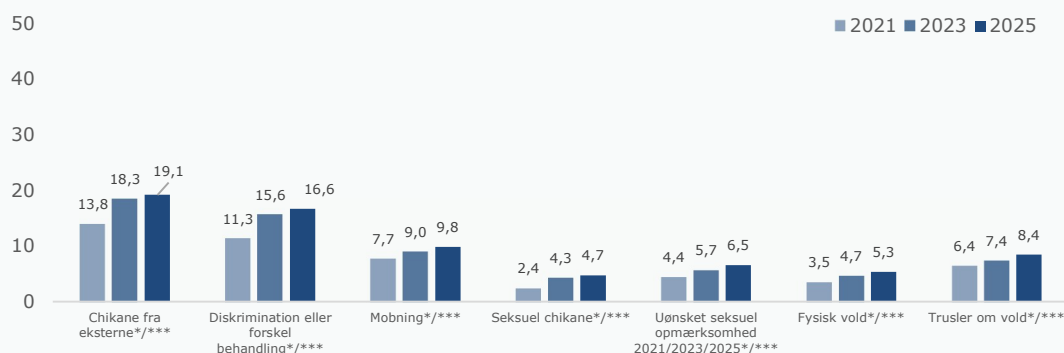
Samlet set stiger andelen af lønmodtagere, der svarer, at de har været udsat for seksuel chikane og/eller uønsket seksuel opmærksomhed med 1,9 procentpoint fra 5,3 procent i 2021 til 7,2 i 2025. Der skal tages forbehold for, at spørgsmålet om uønsket seksuel opmærksomhed blev ændret i 2023 og justeret i 2025 og i den forbindelse blev der foretaget ændringer i hjælpepetekst for seksuel chikane i 2023.

For fysisk vold er der en statistisk signifikant stigning på 1,8 procentpoint og for trusler om vold på 2,0 procentpoint.

Figur 4.9

Krænkende handlinger (5 spg.), vold og trusler om vold (2 spg.)

Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'ja, dagligt', 'ja, ugentligt', 'ja, månedligt' eller 'ja, sjældnere' til inden for de sidste 12 måneder



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025. Den generelt lavere rapportering af krænkende handlinger, vold og trusler om vold i 2021 skal ses i lyset af, at COVID-19 pandemien kan have haft betydning for arbejdets tilrettelæggelse og arbejdsmiljøet og at færre har oplevet krænkende handlinger, vold og trusler afhængig af branche og job. For spørgsmålet om diskrimination og dårlig behandling skal der endvidere tages forbehold for justering af spørgsmål i 2023. Tilsvarende for spørgsmål om seksuel chikane, hvor der er ændringer i hjælpepetekst for seksuel chikane i 2023 og for spørgsmål om uønsket seksuel opmærksomhed, som blev ændret i 2023 og justeret i 2025.

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

Krænkende handlinger, vold og trusler om vold fra interne og eksterne

I 2025 svarer samlet set ca. 23 pct. af lønmodtagere, at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for en eller flere former for krænkende handlinger (chikane, diskrimination el. forskelsbehandling, mobning, seksuel chikane eller uønsket seksuel opmærksomhed) fra eksterne (kunder, borgere, klienter, patienter, elever, pårørende m.fl.) i forbindelse med deres arbejde (figur 4.10) Endvidere svarer ca. 18 pct. at de har været udsat for en eller flere former for krænkende handlinger (diskrimination el. forskelsbehandling, mobning, seksuel chikane eller uønsket seksuel opmærksomhed) fra interne (øverste ledelse, nærmeste leder, kolleger eller underordnede).

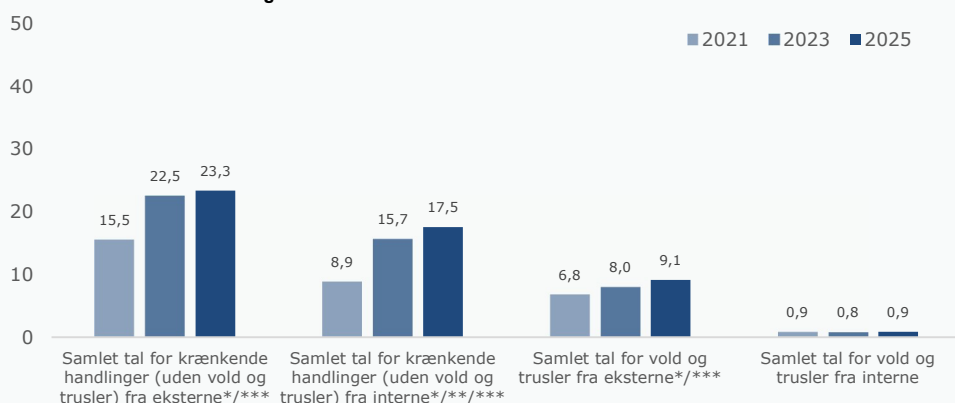
I 2025 svarer samlet set 9,1 pct., at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for vold og/eller trusler om vold fra eksterne i forbindelse med deres arbejde, mens ca. 0,9 pct. svarer, at de har været udsat for vold og/eller trusler om vold fra interne.

Der er fra 2021 til 2025 en statistisk signifikant stigning på 8,7 procentpoint i andelen, der har været udsat for en eller flere former for krænkende handlinger fra interne og på 7,8 procentpoint i andel fra eksterne. Der er fra 2021 til 2025 også en statistisk signifikant stigning på 2,3 procentpoint i andelen, der har været udsat for vold og/eller trusler om vold fra eksterne.

Figur 4.10

Krænkende handlinger, vold og trusler fra intern og eksterne

Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'ja, dagligt', 'ja, ugentligt', 'ja, månedligt' eller 'ja, sjældnere' til en eller flere former for krænkende handlinger inden for de sidste 12 måneder



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025. Den generelt lavere rapportering af krænkende handlinger, vold og trusler om vold i 2021 skal ses i lyset af COVID-19 pandemien, som kan have haft betydning for arbejdsmiljøet og at færre har oplevet krænkende handlinger, vold og trusler afhængig af branche og job. For spørgsmålet om diskrimination og dårlig behandling skal der endvidere tages forbehold for justering af spørgsmål i 2023. Tilsvarende for spørgsmål om seksuel chikane, hvor der er ændringer i hjælpeordet for seksuel chikane i 2023 og for spørgsmål om uønsket seksuel opmærksomhed, som blev ændret i 2023 og justeret i 2025.

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-I.) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

4.5 Reaktioner på arbejdssituationen

Mening i arbejdet

I 2025 svarer ca. 58 pct. af lønmodtagere, at deres arbejde i høj eller meget høj grad giver dem selvtilid og arbejdsglæde. Andelen er uændret fra 2021 til 2025.

Konflikt mellem arbejde og privatliv

I 2025 svarer ca. 27 pct. af lønmodtagere, at deres arbejde i høj eller meget høj grad tager så meget af deres energi, at det går ud over privatlivet, og fra 2021 til 2025 er der en statistisk signifikant stigning på 6,8 procentpoint.

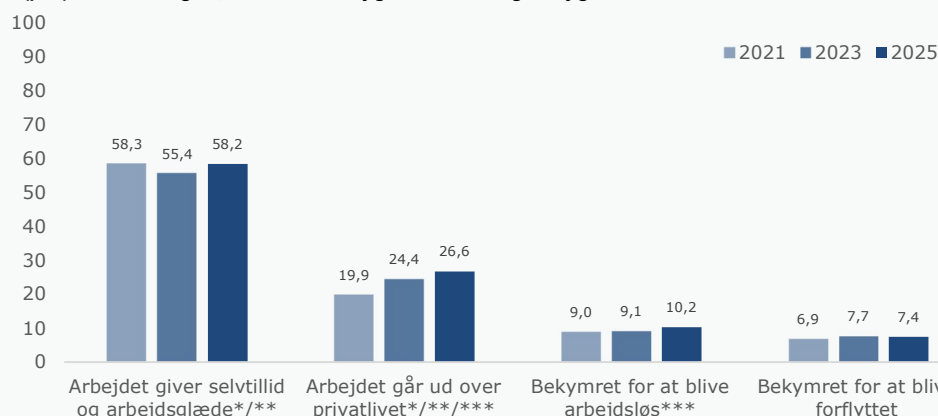
Usikkerhed i ansættelsen

I 2025 svarer ca. 10 pct., at de i høj eller meget høj grad er bekymrede for at blive arbejdsløse. Der er en statistisk signifikant stigning på 1,2 procentpoint fra 2021 til 2025.

I 2025 svarer ca. 7 pct., at de i høj eller meget høj grad er bekymrede for, at de mod deres vilje forflyttes til andet arbejde. Der er fra 2021 til 2025 en ikke statistisk signifikant stigning på 0,5 procentpoint.

Figur 4.11

Mening i arbejdet, konflikt mellem arbejde og privatliv samt usikkerhed i ansættelsen
Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'i høj grad' eller 'i meget høj grad'



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025.

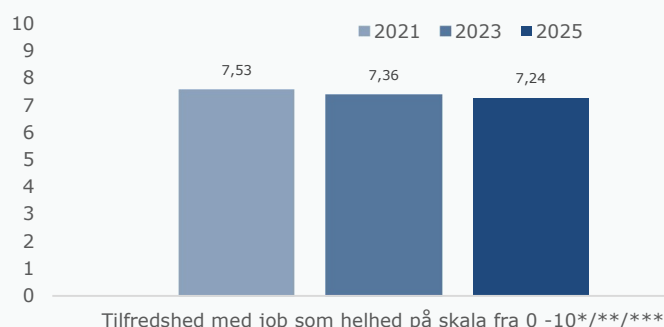
Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

Jobtilfredshed

I 2025 er den gennemsnitlige score for, hvor tilfreds lønmodtagerne er med deres job som helhed, alt taget i betragtning 7,2 på en skala fra 0 (slet ikke tilfreds) til 10 (meget tilfreds). Der er fra 2021 til 2025 et statistisk signifikant fald i den gennemsnitlige score på 0,3 fra 7,5 til 7,2.

Figur 4.12

Jobtilfredshed
Gennemsnitlig score på en skala fra 0 (slet ikke tilfreds) til 10 (meget tilfreds).



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025.

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

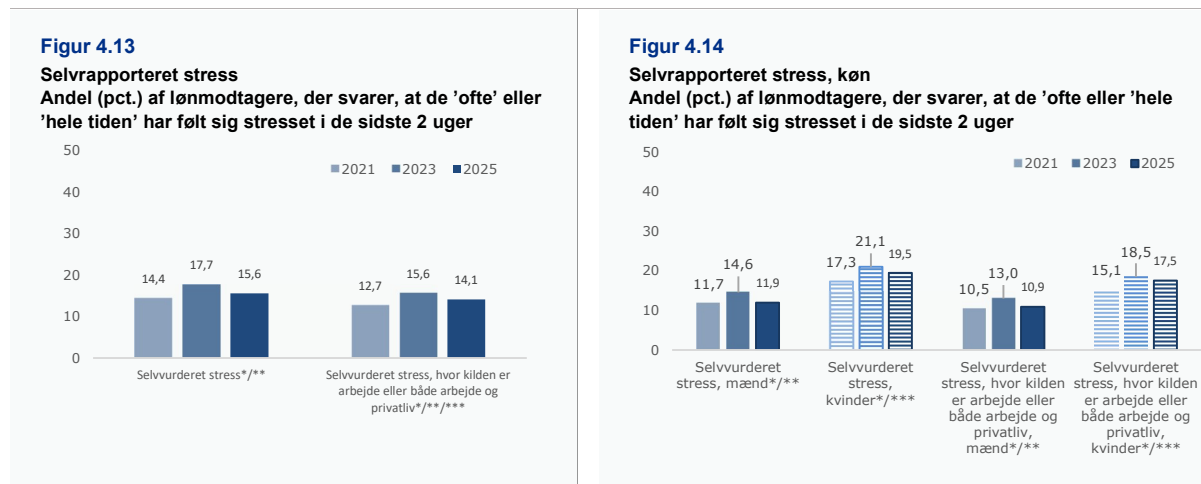
Selv vurderet stress

I 2025 svarer ca. 16 pct. af lønmodtagere, at de ofte eller hele tiden har følt sig stresset i de sidste 2 uger. Der er en ikke signifikant stigning fra 2021 til 2025 på 1,2 procentpoint (figur 4.13).

Fra 2021 til 2025 er der en statistisk signifikant stigning på 1,4 procentpoint i andelen, der svarer, at de ofte eller hele tiden har følt sig stresset, og at den vigtigste kilde til stress er 'arbejde' eller 'både arbejde og privatliv' (figur 4.13). Andelen stiger fra ca. 13 pct. i 2021 til ca. 14 pct. i 2025.

For kvinder ses der en statistisk signifikant stigning på 2,2 procentpoint fra ca. 17 pct. i 2021 til ca. 19 pct. i 2025, og tilsvarende i andelen, hvor den vigtigste kilde er 'arbejde eller 'både arbejde og privatliv'

på 2,5 procentpoint fra ca. 15 pct. til ca. 18 pct. For mænd er der ikke statistisk signifikante forskelle mellem 2021 og 2025.



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025.

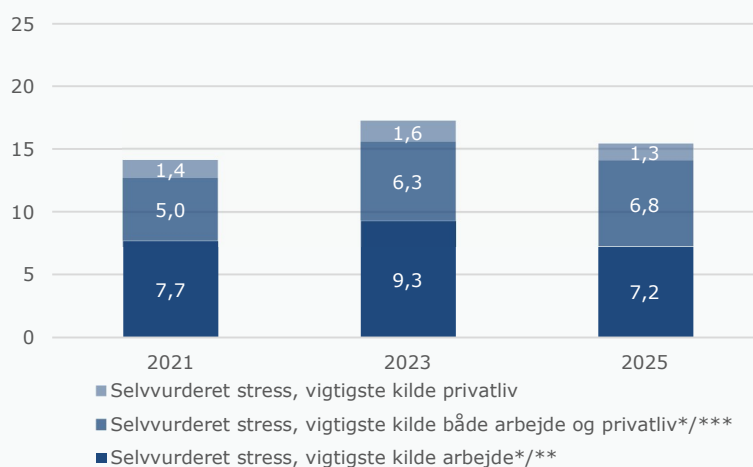
Lønmodtagere, som svarer, at de har følt sig stresset, får efterfølgende et opfølgende spørgsmål om den vigtigste kilde til stress er 'arbejde', 'både arbejde og privatliv' eller 'privatliv'.

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

I 2025 svarer 7,2 pct. af lønmodtagere, at de ofte eller hele tiden har følt sig stresset i de sidste 2 uger og at den vigtigste kilde til deres stress er 'arbejdet', mens 6,8 pct. svarer 'både arbejde og privatliv' og 1,3 pct. svarer 'privatliv'. Dertil har 1,1 pct. af lønmodtagere svaret, at de ofte eller hele tiden har følt sig stresset, men svaret 'ikke relevant' eller ikke oplyst den vigtigste kilde til stress. Fra 2021 til 2025 er der en statistisk signifikant stigning i andelen, der ofte eller hele tiden har følt sig stresset i de sidste 2 uger og hvor den vigtigste kilde er 'både arbejde og privatliv'.

Figur 4.15**Selvrapporteret stress og vigtigste kilde til stress**

Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer, at de 'ofte' eller 'hele tiden' har følt sig stresset i de sidste 2 uger, samt angivet vigtigste kilde til stress



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025.

Lønmodtagere, som svarer, at de har følt sig stresset, får efterfølgende et opfølgende spørgsmål om den vigtigste kilde til stress er 'arbejde', 'både arbejde og privatliv' eller 'privatliv'. I 2021 har 2,0 pct., i 2023 2,5 pct. og i 2025 1,1 pct. svaret 'ikke relevant' eller undladt at svare på spørgsmål om vigtigste kilde til stress.

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

5. Ergonomisk arbejdsmiljø

5.1 Fysiske krav i arbejdet

Løft, bæring, skub og træk

I 2025 svarer ca. 33 pct. af lønmodtagere, at de bærer eller løfter i ca. $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden eller mere, og ca. 25 pct. at de skubber eller trækker. Der er ikke statistisk signifikante fald på 1,5 procentpoint i andelen, som bærer eller løfter, og på 1,1 procentpoint i andelen, som skubber eller trækker, fra 2021 til 2025.

Arbejdsstillinger

I 2025 svarer ca. 42 pct. af lønmodtagere, at de arbejder med ryggen vredet eller foroverbøjet i ca. $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden eller mere, ca. 25 pct. svarer, at de arbejder med armene i eller over skulderhøjde og ca. 21 pct., at de sidder på hug eller ligger på knæ, når de arbejder. Fra 2021 til 2025 er der et ikke statistisk signifikant fald på 1,3 procentpoint i andelen, som arbejder med vredet eller foroverbøjet ryg.

Gentagne armbevægelser

I 2025 svarer ca. 27 pct. af lønmodtagere, at de gør gentagne armbevægelser (fx pakkearbejde, monter, maskinfødding, udskæring) i ca. $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden eller mere. Andelen er uændret fra 2021 til 2025.

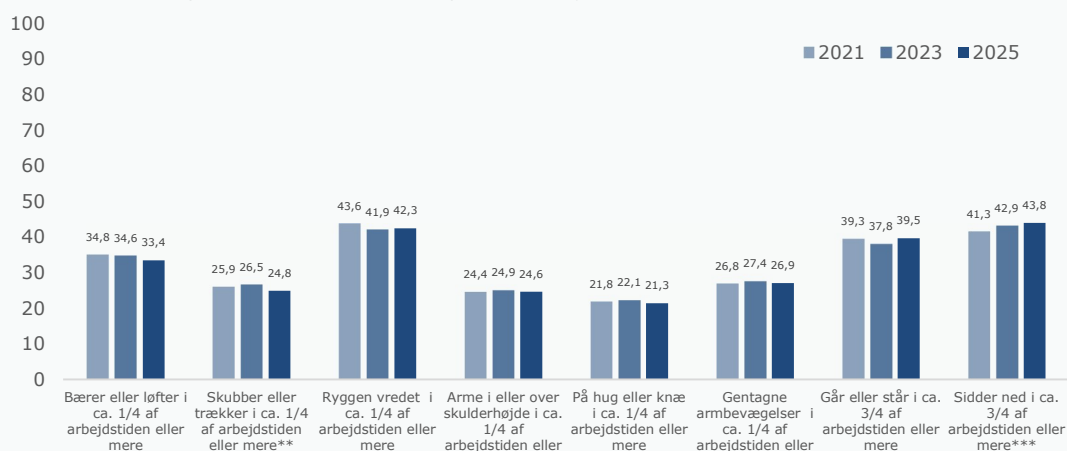
Gående, stående og siddende arbejde

I 2025 svarer ca. 40 pct. af lønmodtagere, at de går eller står i ca. $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden eller mere. Andelen som sidder ned i ca. $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden eller mere stiger med 2,5 procentpoint fra ca. 41 pct. i 2021 til ca. 44 pct. i 2025 (statistisk signifikant).

Figur 5.1

Fysiske krav i arbejdet

Andel (pct.) af lønmodtagere, der rapporterer forskellige former for fysiske krav



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

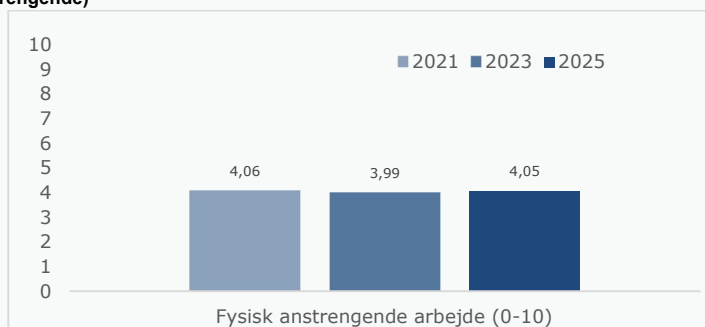
5.2 Fysisk anstrengende arbejde

I 2025 er den gennemsnitlige score for hvor fysisk anstrengende lønmodtagere opfatter deres nuværende arbejde ca. 4,0 på en skala fra 0 (overhovedet ikke anstrengende) til 10 (maksimalt anstrengende). Fra 2021 til 2025 er der ingen statistisk signifikant ændring i den gennemsnitlige score.

Figur 5.1

Fysisk anstrengende arbejde

Gennemsnitlig score på en skala fra 0 (overhovedet ikke anstrengende) til 10 (maksimalt anstrengende)



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

6. Kemisk og biologisk arbejdsmiljø

Hudpåvirkninger og hudproblemer

I 2025 svarer ca. 24 pct. af lønmodtagere, at de har våde eller fugtige hænder, inklusiv håndvask, i ca. 1/4 af arbejdstiden eller mere. Fra 2021 til 2025 er der et statistisk signifikant fald på 5,1 procentpoint.

Andelen af lønmodtagere, der svarer, at de har hudkontakt med kemikalier, fx olie, rengørings- eller af-fedtningsmidler er ca. 13 pct. i 2025 og uændret fra 2021 til 2025 (figur 6.1).

I 2025 svarer ca. 23 pct. af lønmodtagere, at de ofte eller altid har haft hudproblemer på hænderne inden for de sidste 12 måneder. Fra 2021 til 2025 er der et statistisk signifikant fald på 9,1 procentpoint.

Den relativt højere rapportering af våde eller fugtige hænder samt hudproblemer i 2021 skal ses i lyset af, at COVID-19 pandemien kan have haft betydning for arbejdsmiljøet og fx øget håndvask og rengøring afhængig af branche og job.

Biologisk materiale og organisk støv

I 2025 svarer ca. 16 pct. af lønmodtagere, at de i deres daglige arbejde er udsat for biologisk materiale fx planter, dyr, bio-affald, bakterier i ca. ¼ af arbejdstiden eller mere. Fra 2021 til 2025 er der en statistisk signifikant stigning på 1,5 procentpoint (figur 6.1).

Endvidere svarer 8,8 pct. af lønmodtagere, at de i ca. ¼ af arbejdstiden eller mere tydeligt kan se eller lugte organisk støv fra fx planter, dyr eller affald, når de udfører deres arbejde. Andelen har ændret sig mindre end 0,5 procentpoint sammenlignet med 2021.

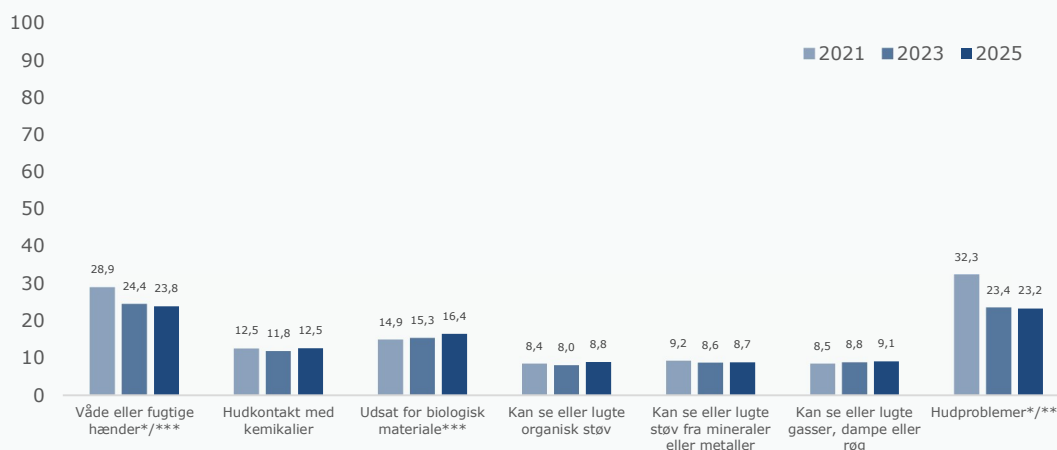
Støv, gasser, dampe og røg

I 2025 svarer 8,7 pct. af lønmodtagere, at de i ca. ¼ af arbejdstiden eller mere tydeligt kan se eller lugte støv fra mineraler eller metaller, fra fx byggeri, i industrien eller på værksteder, når de udfører deres arbejde. Der er et ikke statistisk signifikant fald på 0,5 procentpoint fra 2021 til 2025.

I 2025 svarer 9,1 pct. af lønmodtagere, at de i ca. ¼ af arbejdstiden eller mere tydelige kan se eller lugte gasser, dampe eller røg, fra fx udstødning, stegeos, rygning eller opløsningsmidler, når de udfører deres arbejde. Der er en ikke statistisk signifikant stigning på 0,6 procentpoint fra 2021 til 2025.

Figur 6.1

Kemiske og biologiske påvirkninger samt hudproblemer
Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'ca. ¼ af arbejdstiden' eller mere eller 'ofte' eller 'altid' har haft hudproblemer på hænder inden for de sidste 12 måneder



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025. Den relativt højere rapportering af våde eller fugtige hænder samt hudproblemer i 2021 skal ses i lyset af, at COVID-19 pandemien kan have haft betydning for arbejdsmiljøet og fx øget håndvask og rengøring afhængig af branche og job.

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

7. Arbejdsulykker

7.1 Forekomsten af arbejdsulykker

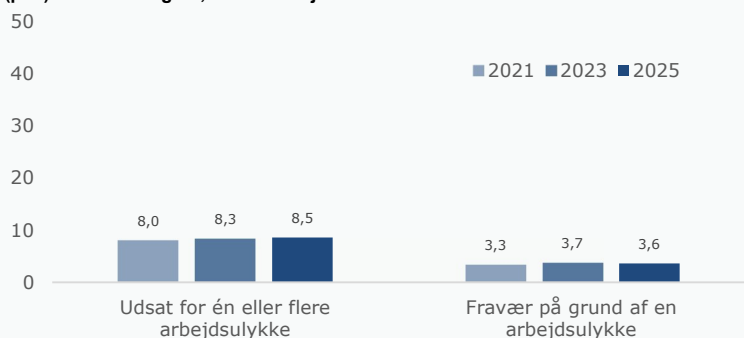
I 2025 er der 8,5 pct. af lønmodtagere, der svarer, at de inden for de seneste 12 måneder er kommet til skade i en eller flere ulykker i forbindelse med deres arbejde (figur 7.1). Der er en ikke signifikant stigning i andelen på 0,5 procentpoint fra 2021 til 2025.

I 2025 svarer 3,6 pct. af lønmodtagere, at de har haft fravær fra arbejdet på grund af en arbejdsulykke de seneste 12 måneder. Andelen har ændret sig mindre end 0,5 procentpoint sammenlignet med 2021.

Figur 7.1

Arbejdsulykker

Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'ja' til inden for de seneste 12 måneder



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

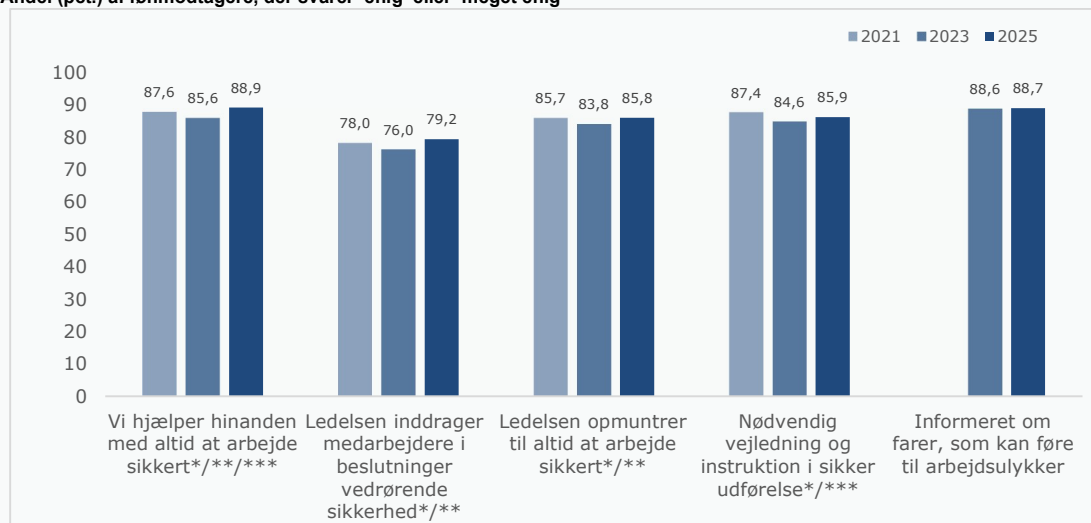
7.2 Sikkerhed på arbejdspladsen

I 2025 svarer ca. 89 pct. af lønmodtagere, at de er enige eller meget enige i, at man hjælper hinanden med at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram, og fx svarer ca. 79 pct., at ledelsen inddrager medarbejderne i beslutninger vedrørende sikkerhed (figur 7.2).

Fra 2021 til 2025 er der en statistisk signifikant stigning på 1,4 procentpoint i andelen, som er enig eller meget enig i, at man hjælper hinanden med at arbejde sikkert og en ikke signifikant stigning på 1,2 procentpoint for inddragelse af medarbejdere i beslutninger vedrørende sikkerhed. Omvendt er der et statistisk signifikant fald på 1,5 procentpoint i andelen, der svarer, at de er enige eller meget enige i, at de får den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet.

Figur 7.2

Sikkerhedsklima (4 spg.) samt information om farer
Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'enig' eller 'meget enig'



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025. De fire første spørgsmål er validerede spørgsmål vedrører sikkerhedsklima, mens det femte er et nyt spørgsmål, som blev tilføjet i 2023.

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

8. Støj og vibrationer

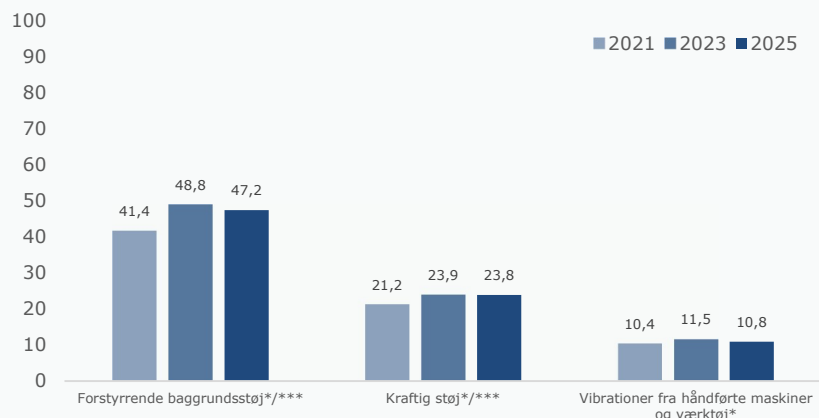
Generende støj og kraftig støj

I 2025 svarer ca. 47 pct. af lønmodtagere, at de er udsat for baggrundsstøj, der forstyrrer deres arbejde i ca. ¼ af arbejdstiden eller mere (figur 8.1). Der er en statistisk signifikant stigning i andelen på 5,8 procentpoint fra 2021 til 2025.

I 2025 svarer ca. 24 pct., at de er udsat for støj, der er så kraftig, at de føler, at de er nødt til at beskytte deres ører imod støjen i ca. ¼ af arbejdstiden eller mere, og andelen er steget med 2,6 procentpoint mellem 2021 og 2025 (statistisk signifikant).

Hånd-arm-vibrationer

I 2025 svarer ca. 11 pct. af lønmodtagere, at de i ca. ¼ af arbejdstiden eller mere er udsat fra vibrationer fra maskiner eller værktøj, som de holder med hænderne. Andelen har ændret sig mindre end 0,5 procentpoint sammenlignet med 2021.

Figur 8.1**Støj (2 spg.) og hånd-arm vibrationer (1 spg.)****Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'ca. 1/3 af arbejdstiden' eller mere**

Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

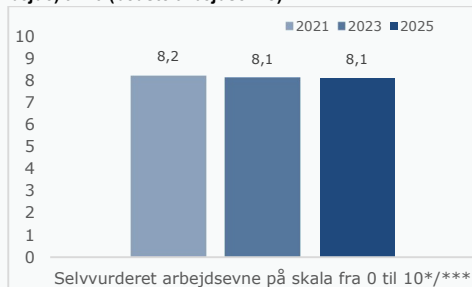
9. Arbejdsevne og helbred

9.1 Arbejdsevne og træthed

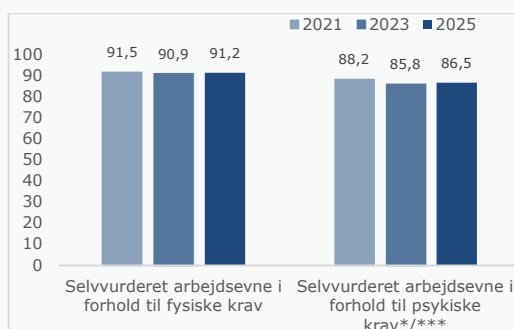
Arbejdsevne

I 2025 er den gennemsnitlige score for lønmodtageres vurdering af deres arbejdsevne 8,1 på en skala fra 0 til 10 (figur 9.1). Fra 2021 til 2025 er der et statistisk signifikant fald fra 8,2 til 8,1.

I 2025 vurderer ca. 91 pct. af lønmodtagere, at deres nuværende arbejdsevne er god, særdeles god eller fremragende i forhold til de fysiske krav i arbejdet (figur 9.1). I forhold til de psykiske krav i arbejdet udgør andelen 87 pct. i 2025, og andelen er faldet med 1,7 procentpoint i forhold til i 2021 (statistisk signifikant).

Figur 9.1**Selv vurderet arbejdsevne****Gennemsnitlig score på en skala fra 0 (ude af stand til at arbejde) til 10 (bedste arbejdsevne)**

Selv vurderet arbejdsevne på skala fra 0 til 10*/***

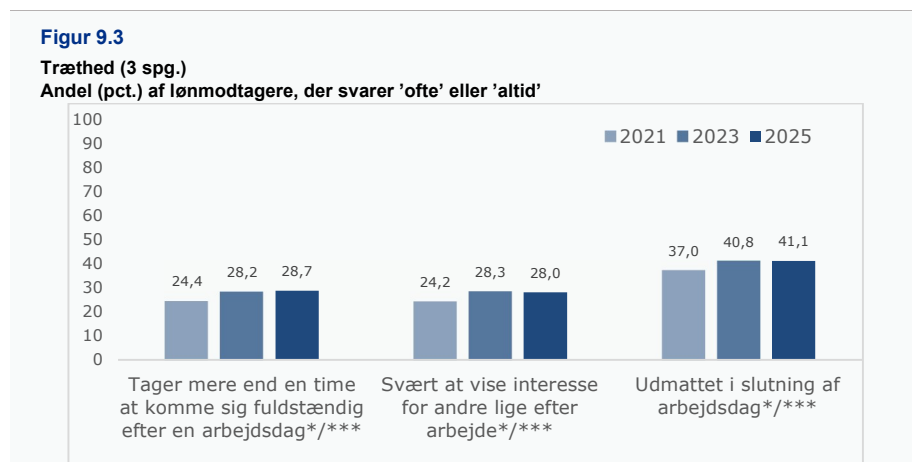
Figur 9.2**Selv vurderet arbejdsevne i forhold til fysiske og psykiske krav**
Andel (pct) der svarer 'god', 'særdeles god' eller 'fremragende'

Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

Træthed

I 2025 svarer ca. 41 pct. af lønmodtagere, at de ofte eller altid er udmattet i slutningen af deres arbejdsdag, og fx ca. 28 pct. svarer, at de har svært ved at udvise interesse for andre mennesker, lige når de er kommet hjem fra arbejde (figur 9.3). Fra 2021 til 2025 er der statistisk signifikante stigninger i rapporteringen af træthed for alle de tre spørgsmål på mellem 3,8 og 4,3 procentpoint.



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejds miljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-I.) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

9.2 Helbred

Smerter i kroppen og begrænset i arbejdet

I 2025 svarer ca. 29 pct. af lønmodtagere, at de inden for de seneste 3 måneder ofte eller altid har haft smerter i kroppen (undtagen hovedet). Fra 2021 til 2025 er der en ikke statistisk signifikant stigning i andelen på 1,6 procentpoint (figur 9.4).

I 2025 svarer 5,9 pct. af lønmodtagere, at de inden for de seneste 3 måneder ofte eller altid har været begrænset på deres arbejde på grund af smerter. Andelen har ændret sig mindre end 0,5 procentpoint sammenlignet med 2021 (figur 9.4).

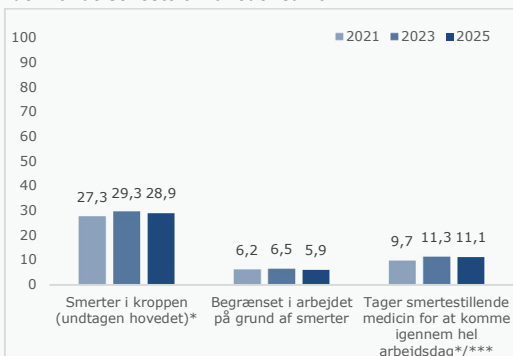
I 2025 svarer endvidere ca. 11 pct., at de inden for de seneste 3 måneder ofte eller altid har været nødsaget til at tage smertestillende medicin for at komme igennem en hel arbejdsdag. Andelen er steget med 1,4 procentpoint fra 2021 til 2025 (statistisk signifikant).

Kvinder svarer oftere (ca. 32 pct.) end mænd (ca. 26 pct.), at de inden for de seneste 3 måneder ofte eller altid har haft smerter i kroppen. For begge køn er der en ikke statistisk signifikant stigning fra 2021 til 2025 på 1,3 procentpoint for kvinder og 1,8 procentpoint for mænd (figur 9.5).

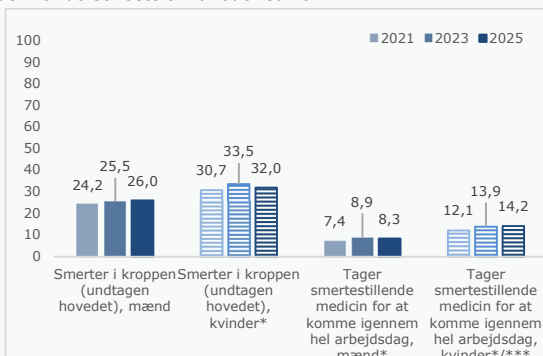
Kvinder svarer også oftere (ca. 14 pct.) end mænd (8,3 pct.), at de har været nødsaget til at tage smertestillende medicin for at komme igennem en hel arbejdsdag, og for kvinder er der en statistisk signifikant stigning på 2,0 procentpoint fra 2021 til 2025.

Figur 9.4**Smerter i kroppen**

Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'ofte' eller 'altid' inden for de seneste 3 måneder samt

**Figur 9.5****Smerter i kroppen, køn**

Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'ofte' eller 'altid' inden for de seneste 3 måneder samt



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025.

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

Arbejdsrelateret sygdom

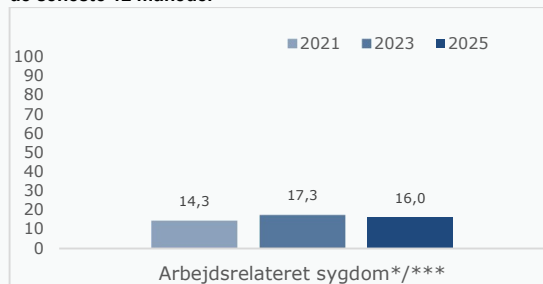
I 2025 svarer ca. 16 pct. af lønmodtagere, at de inden for de seneste 12 måneder har haft en sygdom, som de mener, skyldes arbejdet, og der er en statistisk signifikant stigning på 1,7 procentpoint fra 2021 til 2025 (figur 9.6).

Selvvrurderet helbred

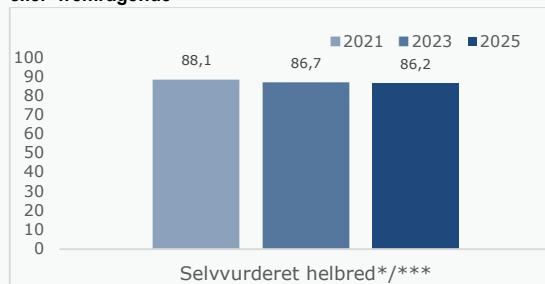
I 2025 svarer ca. 86 pct. af lønmodtagere, at de synes, at deres helbred alt i alt er godt, vældig godt eller fremragende (figur 9.7), og andelen er faldet med 1,9 procentpoint fra 2021 til 2025 (statistisk signifikant).

Figur 9.6**Arbejdsrelateret sygdom**

Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'ja' til inden for de seneste 12 måneder

**Figur 9.7****Selvvrurderet helbred**

Andel (pct.) af lønmodtagere, der svarer 'godt', 'vældig godt' eller 'fremragende'



Anm.: Statistisk signifikante forskel mellem årene er markeret med * mellem 2021 og 2023, ** mellem 2023 og 2025 og *** mellem 2021 og 2025.

Kilde: Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

Bilag 1: Datagrundlag i NOA-L 2021-2025

I dette afsnit beskrives datagrundlaget for de resultater, der præsenteres i afrapporteringen. Undersøgelsen NOA-L er blevet gennemført i 2021, 2023 og 2025 og for yderligere information om datagrundlaget for de enkelte indsamlingsår henvises til [NOA-L](#).

Population, stikprøve og svarprocent

Populationerne er her betegnelsen for de personer, der havde mulighed for at blive udtrukket til undersøgelserne.

Populationerne har hvert år været afgrænset ud fra følgende kriterier:

- 1) De var i alderen 15 til 69 år
- 2) De var registrerede som lønmodtagere i E-indkomstregisteret med minimum 34 timers arbejde pr. måned i en periode afgrænset til 3 måneder
 - Hvis en person er registreret med flere job i E-Indkomstregisteret, anvendes oplysningerne om det job med flest timer.

I bilagstabel 1 fremgår antal lønmodtagere, populationsstørrelse, bruttostikprøve, nettostikprøve, antal svar og svarprocent for 2021-2025. Der trækkes hvert år en ny tilfældig stikprøve blandt lønmodtagere i populationen.

Populationen er stratificeret i 38 branchegrupper ud fra en kategorisering af branchen for personens arbejdsplads (produktionsenhed) i det Erhvervsstatistiske Register. I 2021 blev stikprøven trukket ved stratificering (disproportional allokering), hvor der er trukket lige mange lønmodtagere i hver branchegruppe, uanset branchegruppens størrelse. I 2023 blev stikprøvestørrelsen øget med i alt ca. 4.000 lønmodtagere fordelt ligeligt blandt de 38 strata med ca. 1.800 i hver, med undtagelse af stratum 21 Polit, beredskab og fængsler samt stratum 17.1 Offentlig administration og arbejdsformidling, hvor stikprøven var henholdsvis 1.900 og 1.850, da andelen af personer med adressebeskyttelse var højere i disse grupper. I 2025 blev stikprøvestørrelsen øget yderligere med ca. 9.000 lønmodtagere med henblik på at kompensere for et forventet fald i svarprocenten. Stikprøvestørrelsen blev beregnet på baggrund af svarprocenterne i NOA-L 2023, så der forventeligt kunne opnås 600 besvarelser i hvert stratum i 2025. Der blev som minimum udtrukket 1.800 personer pr. stratum, og de endelige størrelser varierede mellem 1.800 og 2.800 personer.

Bilagstabel 1

Population, stikprøve og svarprocent i NOA-L 2021, 2023 og 2025

	2021	2023	2025
Antal lønmodtagere	2.758.233	2.985.927	3.047.070
Population	2.296.664	2.444.566	2.512.125
Bruttostikprøve	64.826	68.550	77.800
Nettostikprøve	63.391	67.102	77.671
Svar	30.099	22.359	24.922
- heraf i arbejde på svartidspunkt ^{*)}	28.648	21.737	24.167
Svarprocent	47,5	33,3	32,1

Anm.: ^{*)} I antal svar indgår respondenter, som har oplyst at de ikke var i arbejde på svartidspunktet. Disse respondenter får alene spørgsmål om helbred mv., som findes i spørgeskemaets sidste del.

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (LBESK01). Arbejdstilsynet, 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) 2021, 2023 og 2025. Indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet.

Vægtning af data og usikkerhed

Der er anvendt vægte i beregning af resultater fra undersøgelsen for så vidt muligt at sikre repræsentativitet. Det skyldes både, at stikprøven er stratificeret på branchegrupper, og at bortfaldet for undersøgelsen er skævt fordelt på forskellige grupper i populationen. Danmarks Statistik har beregnet vægte, der anvendes til at opregne den enkelte persons bidrag til den fulde population.

Resultaterne i undersøgelsen er behæftet med usikkerhed, fordi de er indsamlet i en stikprøve frem for i den fulde population af lønmodtagere. Den statistiske usikkerhed kan udtrykkes gennem konfidensintervaller. Konfidensintervaller angiver et interval, hvori et resultat med 95 pct. sandsynlighed ligger. Derved er de velegnede til sammenligning af fx to andele, hvor overlappende værdier angiver, at der ikke er statistisk forskel på de to andele. Omvendt vil konfidensintervaller, der ikke overlapper, udtrykke, at der med 95 pct. sandsynlighed er forskel på to andele – dvs. der er signifikant forskel.

Oplysninger om konfidensintervaller samt vægtede og uvægtede antal respondenter for de præsenterede resultater kan findes i datavisning for NOA-L 2021-2025 her: [NOA-L](#).

Analysenotat NOA-L 2025

National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere

Psykisk arbejdsmiljø

Ergonomisk arbejdsmiljø

Kemisk og biologisk arbejdsmiljø

Arbejdsulykker

Støj og hånd-arm vibrationer

Arbejdstilsynet, juni 2026

www.at.dk