



Psykosocialt arbejdsmiljø blandt arbejdstagere på Færøerne

En spørgeskemaundersøgelse

Psykosocialt arbejdsmiljø blandt arbejdstagere på Færøerne.

En spørgeskemaundersøgelse

Annika Helgadóttir Davidsen, Thomas Clausen, Marie Louise Bak, Bo Netterstrøm, Pál
Weihe

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Afdelingen for Arbejdsmedicin og
Folkesundhed & Fakultet for Sundhedsvidenskab, Færøernes Universitet.
København 2023

NFA-rapport

Titel	Psykosocialt arbejdsmiljø blandt arbejdstagere på Færøerne.
Undertitel	En spørgeskemaundersøgelse
Forfattere	Thomas Clausen, Annika Helgadóttir Davidsen, Marie Louise Bak, Bo Netterstrøm, Pál Weihe
Udgiver	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Udgivet	Marts 2023
Finansiell støtte	Granskingarráðið, Vellivforeningen, Betri Stuðul og Fakfelagssamstarvið
Internetudgave	nfa.dk

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

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

Forord

Projektets oprindelige arbejdstitel var "kortlægning af arbejdsmiljøet blandt færøske arbejdstagere – med særlig fokus på det mentale helbred hos unge". Intentionen var og er at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø på Færøerne, belyst både kvantitativt og kvalitativt. I supplement til en spørgeskemaundersøgelse ville vi invitere et udsnit af de yngre og førstegangsansatte til et interview om deres mentale helbred i arbejdslivet. Desuden vil også de fysiske arbejdsmiljøpåvirkninger blive beskrevet ved hjælp af spørgeskemaer.

I vores nabolande stiger forekomsten af, og dermed også udgifterne til, arbejdsrelateret stress. Flere undersøgelser viser desuden et stigende antal unge, der oplever mentale helbredsproblemer så som angst og depression. Vi har ingen grund til at tro, at det forholder sig meget anderledes på Færøerne. Formålet med denne undersøgelse er todelt: Først vil vi beskrive arbejdsmiljøet blandt de omkring 28.000 arbejdstagere på Færøerne ved brug af et dansk valideret spørgeskema. Eftersom yngre arbejdstagere og førstegangsansatte i andre undersøgelser har vist sig at have en mere sårbar position på arbejdsmarkedet end deres ældre kollegaer, vil vi sideløbende igennem interviews med en gruppe unge arbejdstagere, belyse deres forhold på arbejdsmarkedet med fokus på deres mentale sundhed, stress og betydningen af gode arbejdsfællesskaber.

Projektet er det første af sin slags på Færøerne, og vi har derfor etableret et samarbejde mellem færøske og danske forskere på arbejdsmiljøområdet for at sikre kvaliteten og gennemførligheden af projektet. Undersøgelsen er blevet mulig med velvillig økonomisk støtte fra bidragsydere både i Danmark og på Færøerne. Denne rapport udgør den første afrapportering af spørgsmålene vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Det er vores hensigt at undersøge datamaterialet yderligere og udforme en mere dybdegående rapport, som også inkluderer det fysiske arbejdsmiljø.

Resultaterne vil efterfølgende blive formidlet på færøsk til relevante modtagere på Færøerne. Desuden i videnskabelige tidsskrifter, i det omfang vi finder interessante sammenhænge, idet det færøske samfund må anses at have et helt særligt arbejdsmarked, idet beskæftigelsen og den gennemsnitlige arbejdstid er blandt de højeste i vores del af verden. Det tilstræbes at gøre råmaterialet tilgængelig for alle parter på arbejdsmarkedet og for myndigheder, dog uden at kompromittere deltagernes anonymitet.

Resultaterne fra undersøgelsen giver os mulighed for at udpege særlige indsatsområder i forhold til at fremme sundhed blandt færøske arbejdstagere, og resultaterne vil derfor have en værdi på flere niveauer: for den enkelte medarbejder, for arbejdsgiverne og for det politiske system med ansvaret for det færøske arbejdsmarked.

Thorshavn, marts 2023

Pál Weihe

Indhold

Sammenfatning	5
1 Indledning	7
2 Undersøgelsens metode	9
2.1 Beskrivelse af deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen	9
2.2 Kort beskrivelse af DPQ-Forskningskema	12
3 Resultater	13
3.1 Arbejdets organisering	13
3.2 Krav i arbejdet	15
3.3 Samarbejde	17
3.4 Ledelse	19
3.5 Forandringer	21
3.6 Negativ adfærd	22
3.7 Trivsel.....	23
4 Afslutning	25
Referencer	34

Sammenfatning

I denne rapport præsenterer vi resultater fra en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse af arbejdsmiljøet blandt arbejdstagere på Færøerne. Undersøgelsen er den første af sin art, der er gennemført på Færøerne og undersøgelsen tilvejebringer dermed ny viden om psykosocialt og fysisk arbejdsmiljø på Færøerne.

I denne rapport præsenterer vi resultater omkring det psykosociale arbejdsmiljø og i undersøgelsen har vi spurgt ind til 38 forskellige aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø, der igen kan grupperes i syv overordnede områder:

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

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen peger både på ligheder og forskelle, når man sammenligner de danske og de færøske svarpersoner. Resultaterne viser, overordnet set, nogle ensartede mønstre i besvarelserne fra svarpersonerne fra Færøerne og Danmark. Når man ser på besvarelserne inden for områderne Arbejdets organisering, samarbejde, ledelse og trivsel, anlægger svarpersonerne fra Færøerne som helhed en relativt positiv vurdering af de forskellige aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø. Og når man ser på områder Krav i arbejdet, tyder besvarelserne på, at de færøske svarpersoner kravene er håndterbare.

En sammenligning af resultaterne for de færøske og de danske svarpersoner viser både forskelle og ligheder. Resultaterne viser, at svarpersonerne fra Danmark, scorer højere på skalaerne indflydelse i arbejdet, udviklingsmuligheder og forudsigelighed i arbejdet, end svarpersonerne fra Færøerne. Resultaterne viser videre, at de færøske svarpersoner generelt oplever et bedre samarbejde med deres kolleger end de danske svarpersoner, da svarpersonerne fra Færøerne scorer noget højere på skalaerne om samarbejde med kolleger end de danske svarpersoner.

Blandt svarpersoner fra Færøerne viser undersøgelsen videre en højere forekomst af negativ adfærd end blandt de danske svarpersoner. Den højere forekomst viser sig inden for emnerne vold, trusler, mobning, seksuel chikane og diskrimination. På baggrund af disse resultater kan de således forekomme overraskende, at svarpersonerne fra Færøerne generelt rapporterer om bedre arbejdsrelateret trivsel end svarpersonerne fra Danmark – det gælder især for emnerne stress og konflikt mellem arbejde og privatliv.

De resultater, der præsenteres i denne rapport udgør den første afrapportering af resultater fra projektet. I forbindelse med projektet er der planlagt endnu en rapport,

der vil beskrive resultaterne fra undersøgelsen mere udførligt ved at beskrive resultaterne vedrørende det psykosociale og det fysiske arbejdsmiljø mere udførligt – blandt andet ved at sammenligne på tværs af køn, aldersgrupper og stillingsgrupper på det færøske arbejdsmarked. Resultaterne fra projektet vil således kunne bidrage til at identificere grupper på det færøske arbejdsmarked, der i særlig grad er kendetegnede ved belastninger i arbejdsmiljøet, der på længere sigt kan få betydning for deres trivsel, helbred og arbejdsevne.

1 Indledning

Det psykosociale arbejdsmiljø har stor betydning for arbejdstageres helbred og trivsel. Forskningen tyder på, at gode psykosociale arbejdsbetingelser hænger sammen med en reduceret risiko for mentale helbredproblemer (Clausen 2023; Nieuwenhuijsen et al., 2010), en forbedret mulighed for at fastholde medarbejdere (Clausen et al., 2013) samt en reduceret risiko for langvarigt sygefravær og ufrivillig afgang fra arbejdsmarkedet (Clausen et al., 2014a; Clausen et al., 2014b; Clausen et al., 2014c; Clausen et al., 2014d; Framke et al., 2020; Sørensen et al., 2020).

Det psykosociale arbejdsmiljø er et komplekst fænomen, der er kendetegnet ved en lang række forskelligartede psykologiske og sociale faktorer og processer, som arbejdstagere oplever i relation til deres arbejde og som nævnt oven for, er det psykosociale arbejdsmiljø en væsentlig faktor i et bæredygtigt arbejdsliv.

For at kunne iværksætte indsatser, der sigter mod at skabe de bedst mulige psykosociale arbejdsbetingelser, er det imidlertid vigtigt at tilvejebringe en viden om, hvilke styrker og udfordringer, der er i det psykosociale arbejdsmiljø – og dette gælder både for den lokale arbejdsmiljøindsats på konkrete arbejdspladser og i forbindelse med nationale indsatser, der sætter fokus på psykosociale arbejdsmiljøforbedringer. Til at undersøge dette anvendes der ofte spørgeskemaer, da spørgeskemaer bidrager til at sikre en bred kortlægning af de mange forskellige faktorer, der indgår i det psykosociale arbejdsmiljø.

I denne rapport præsenterer vi resultater fra en spørgeskemaundersøgelse af arbejdsmiljøet blandt arbejdstagere i Færøerne. Undersøgelsen er gennemført af Afdelingen for Arbejdsmedicin og Folkesundhed, Færøernes Sygehusvæsen og er den første af sin art i Færøerne. Rapporten præsenterer dermed ny viden om, hvilke styrker og udfordringer, der er i arbejdsmiljøet på færøske arbejdspladser. I denne rapport vil der primært blive fokuseret på resultater vedrørende det psykosociale arbejdsmiljø og for at tilvejebringe en indikation på, hvilke styrker og udfordringer, der kendetegner det psykosociale arbejdsmiljø på færøske arbejdspladser, vil resultaterne fra den færøske undersøgelse blive sammenlignet med resultater, der er indsamlet blandt et repræsentativt udsnit af danske arbejdstagere.

De resultater, der præsenteres i denne rapport er indsamlet ved hjælp af spørgeskemaet *Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ)* (Clausen et al., 2019a; Clausen et al., 2023; Clausen et al., 2017), der er udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Denne rapport beskriver undersøgelsens overordnede resultater for det psykosociale arbejdsmiljø i Færøerne og de færøske resultater bliver sammenlignet med resultater fra en dansk referencepopulation. I en senere rapport vil vi videre beskrive resultaterne for forskellige grupper, der er opdelt på køn, alder og branche og disse resultater vil kunne anvendes med henblik på at identificere brancheområder, hvor der i særlig grad kan

være behov for at iværksætte indsatser, der sigter mod at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø og dermed de berørte arbejdstageres trivsel i arbejdet.

Spørgeskemaundersøgelsen belyser også andre arbejdsmiljøfaktorer, som fx ergonomisk arbejdsmiljø og risiko for arbejdsulykker, samt en række indikatorer på svarpersonernes helbred og trivsel.

Rapporten præsenterer således ny og vigtig viden om det psykosociale arbejdsmiljø blandt arbejdstagere i Færøerne, men inden vi præsenterer resultaterne, vil vi kort beskrive undersøgelsens population og metode.

2 Undersøgelsens metode

2.1 Beskrivelse af deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen

Resultaterne i denne rapport er baseret på data fra en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse som Afdelingen for Arbejdsmedicin og Folkesundhed, Færøernes Sygehusvæsen har gennemført blandt alle arbejdstagere på Færøerne i perioden april til december 2021.

Vi inviterede alle færøske arbejdstagere ældre end 18 år til at deltage i spørgeskemaundersøgelsen. I april 2021 var den anslåede baggrundspopulation ca. 16.000 arbejdstagere (www.hagstova.fo), og vi fik hele eller delvise besvarelser fra 9.140 svarpersoner. Det svarer til en svarprocent på 57.

Vi gennemførte spørgeskemaundersøgelsen ved hjælp af et onlinespørgeskema. Vi inviterede først svarpersonerne gennem radio, tv og sociale medier. Derefter sendte vi e-mails til de største arbejdsgivere med en opfordring til dem og deres ansatte at udfylde spørgeskemaet. Halvvejs i indsamlingsperioden sendte vi et postkort ud til alle husstande på Færøerne, og senere sendte vi en besked til alle færing, der var registreret i MinBoks med information om undersøgelsen og en opfordring til at besvare spørgsmålene, såfremt modtagerne var i målgruppen.

Som nævnt fik vi hele eller delvise besvarelser fra 9.140 svarpersoner. Tabel 2.1 beskriver udvalgte karakteristika ved svarpersonerne. Knap 60 procent af deltagerne er kvinder og svarpersonerne fordeler sig jævnt over de forskellige aldersgrupper – de fleste er i alderen 25-64 år. Tabel 2.1 viser også fordelingen af deltager på forskellige stillingsgrupper, der er opgjort efter FISCO-grupperingen. Tabellen viser, at deltagerne fordeler sig over en lang række forskellige stillingsgrupper og de største stillingsgrupper er gruppe 23 (Undervisning og pædagogisk arbejde), gruppe 41 (Almindeligt kontor- og sekretærarbejde) og gruppe 22 (Arbejde inden for sundhedsområdet). Endelig viser tabel 2.1, at omkring halvdelen af svarpersonerne svarer, at de har en mellemlang eller lang videregående uddannelse og at knap ni procent ikke har anden uddannelse end Folkeskolen.

Som følge af dataindsamlingsmetoden har det ikke været muligt at lave en bortfaldsanalyse, der kan give viden om, om der er nogle systematiske skævheder i, hvilke demografiske grupper, der har været mindre tilbøjelige til at deltage i undersøgelsen. Erfaringsmæssigt ved vi dog, at mænd er mindre tilbøjelige til at deltage end kvinder og at yngre arbejdstagere er mindre tilbøjelige til at deltage end ældre arbejdstagere, men det har ikke været muligt at undersøge bortfaldet i denne undersøgelse, da vi ikke kan sammenligne de faktiske deltagere med baggrundspopulationen.

I denne rapport sammenligner vi resultaterne fra den færøske undersøgelse med resultater fra en undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø, der er foretaget i en

stratificeret stikprøve af danske arbejdstagere i efteråret 2019. Resultaterne fra den danske spørgeskemaundersøgelse er blevet vægtet i forhold til branchegruppe, alder og køn og kan således antages at være repræsentative for arbejdstagere i Danmark (Bruun & Clausen, 2022).

Den danske undersøgelsespopulation består af 5.046 personer (svarprocent: 41,3). Gennemsnitsalderen er på 47,3 år og 52,3 procent af svarpersonerne er kvinder. På disse parametre adskiller de to populationer sig kun lidt fra hinanden, da gennemsnitsalderen for de færøske svarpersoner er på 46,8 år og 57,9 procent er kvinder. Når man sammenligner branche- og stillingsgrupperne i de to populationer kan der imidlertid være større forskelle.

Tabel 2.1: Beskrivelse af udvalgte karakteristika af deltagerne i undersøgelsen

	Antal	Procent
Stillingskoder - FISCO undergrupper		
11 Øverste ledelse i lovgivende myndigheder, virksomheder og organisationer	101	1,8
12 Ledelse inden for administration og erhvervsorienterede funktioner	142	2,5
13 Ledelse af hovedaktiviteten inden for produktions- og servicevirksomhed	262	4,6
14 Ledelse af hovedaktiviteten inden for hotel og restauration, detail- og en gros	46	0,8
21 Arbejde inden for naturvidenskab og ingeniørvirksomhed	152	2,7
22 Arbejde inden for sundhedsområdet	462	8,1
23 Undervisning og pædagogisk arbejde	973	17,1
24 Arbejde inden for økonomi, administration og salg	310	5,4
25 Arbejde inden for informations- og kommunikationsteknologi	63	1,1
26 Arbejde inden for jura, samfundsvidenskab og kultur	177	3,1
31 Teknikerarbejde inden for videnskab, ingeniørvirksomhed og skibs- og luftfart	426	7,5
32 Teknikerarbejde og assisterende arbejde inden for sundhedsområdet	91	1,6
33 Arbejde inden for forretningsservice, økonomi, administration og salg	167	2,9
34 Arbejde inden for jura, samfundsvidenskab og kultur	36	0,6
35 Informations- og kommunikationsteknikerarbejde	108	1,9
41 Almindeligt kontor- og sekretærarbejde	483	8,5
42 Kundeservice	124	2,2
43 Almindeligt beregnings- og registreringsarbejde	74	1,3
44 Andet almindeligt kontor- og kundeservicearbejde	10	0,2
51 Servicearbejde	145	2,5
52 Salgsarbejde (ekskl. agentarbejde)	210	3,7
53 Omsorgsarbejde	219	3,8
54 Rednings- og overvågningsarbejde	43	0,8

61 Arbejde inden for landbrug og gartneri ekskl. medhjælp	13	0,2
62 Arbejde inden for skovbrug, fiskeri og jagt	73	1,3
71 Håndværkspræget arbejde inden for byggeri, undtagen elektrikerarbejde	108	1,9
72 Metal- og maskinarbejde	87	1,5
73 Præcisionshåndværk og grafisk arbejde	16	0,3
74 Arbejde inden for det elektriske og elektroniske område	66	1,2
75 Fødevarefremstilling, snedkeriarbejde, beklædningsfremstilling og beslægtede erhverv	14	0,2
81 Operatørarbejde ved stationære anlæg og maskiner	81	1,4
82 Monteringsarbejde	5	0,1
83 Chaufførarbejde og førere af køretøjer og mobile maskiner	138	2,4
91 Rengøringsarbejde	66	1,2
92 Manuelt arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri	25	0,4
93 Manuelt arbejde inden for råstofudvinding, bygge- og anlægssektoren, produktion	78	1,4
94 Manuelt arbejde med tilberedning af mad	39	0,7
96 Renovationsarbejde og andet manuelt arbejde	59	1,0
Total	5692	
Alder		
< 25 år	329	5,7
25 - 34 år	826	14,4
35 - 44 år	1249	21,8
45 - 54 år	1507	26,3
55 - 64 år	1368	23,9
65 - 74 år	426	7,4
> 74 år	31	0,5
Total og gennemsnitsalder	5736	46,8
Køn		
Kvinde	3324	57,9
Mand	2418	42,1
Total Køn	5742	
Uddannelse		
Folkeskole	680	9,0
Gymnasial uddannelse	755	10,0
Erhvervsuddannelse (murer, tømrer, elektriker)	821	10,8
Kort videregående uddannelse	1042	13,7
Mellemlang videregående uddannelse	2654	34,9
Lang videregående uddannelse	1232	16,2
Anden uddannelse	413	5,4
Total Uddannelse	7597	

2.2 Kort beskrivelse af DPQ-Forskningskema

DPQ-spørgeskemaet er et anvendelsesorienteret spørgeskema, der er udviklet med henblik på at indfange de mest relevante aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø. Det indeholder 119 spørgsmål, der samlet set måler 38 forskellige emner opdelt i følgende syv områder, der beskriver psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel i arbejdet:

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

Flere af emnerne i DPQ-Arbejdspladsskema er målt med to, tre eller fire spørgsmål, som efterfølgende lægges sammen i en skala. Brugen af skalaer, giver mulighed for at belyse forskellige aspekter af det givne fænomen. De resterende emner, måles blot med enkeltspørgsmål.

Områderne *Samarbejde*, *Ledelse* og *Forandringer* er tidligere (i Clausen et al. (2017)) samlet under ét område under betegnelsen *Interpersonelle relationer i arbejdet: ledelse og samarbejde*. Dette område er i den populære formidling fra DPQ-Arbejdspladsskema opdelt i tre særskilte områder.

I det følgende præsenterer vi resultater for såvel skalaer som for enkeltspørgsmål, der indgår i DPQ-Forskningskemaet. Vi præsenterer gennemsnittet såvel skalaer som for enkeltspørgsmål. Dette gør vi for emnerne inden for alle områderne med undtagelse af *Negativ adfærd*, hvor vi i stedet præsenterer den gennemsnitlige forekomst i procent.

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

Table 2.2: Nøgle til fortolkning af skalaværdier

Skalaværdi	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

Læs mere om DPQ skemaet i den videnskabelige artikel: Clausen et al. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2019; 45(4):356-369. <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.3793> eller på NFAs hjemmeside: <https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Dansk-psykosocialt-sporgeskema>

3 Resultater

I dette kapitel præsenterer vi resultater for de 38 emner i DPQ-Forskningskema. Vi præsenterer resultaterne for hele den færøske population og for 30 af emnerne, har vi mulighed for at sammenligne resultaterne med referenceresultater fra Danmark.

3.1 Arbejdets organisering

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

Området udgør en væsentlig del af det psykosociale arbejdsmiljø og meget tyder på, at rammerne for arbejdet, herunder rolleklarhed, indflydelse i arbejdet og mulighederne for at kunne løse arbejdsopgaver, både hænger sammen med arbejdstageres trivsel i arbejdet (Clausen & Borg, 2010b; Clausen & Borg, 2011; Meyer et al., 2002; Nielsen & Daniels, 2012; Sasser & Sørensen, 2016; Svane-Petersen et al., 2019), og med arbejdstageres mentale helbred (Framke et al., 2020; Madsen et al., 2014) og risiko for førtidspensionering (Seeberg et al., 2020). Derudover indikerer fund fra tidligere litteratur, at arbejdets organisatoriske rammer har betydning for arbejdstageres mulighed for at håndtere krav i arbejdet på en sådan måde, at det ikke går ud over arbejdstagernes trivsel og helbred (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2005; Clark et al., 2017; Gluschkoff et al., 2017; Hobfoll, 2001).

Spørgeskemaundersøgelsen belyser følgende otte emner, som afspejler forskellige aspekter af området *Arbejdets organisering*:¹

- Indflydelse i arbejdet
- Indflydelse på arbejdstider
- Udviklingsmuligheder
- Rolleklarhed
- Rollekonflikter
- Muligheder for at løse arbejdsopgaverne
- Unødvendige arbejdsopgaver
- Forudsigelighed

Tabel 3.1 viser resultaterne fra den færøske population og den danske referencepopulation for området *Arbejdets organisering*. Resultaterne viser, at svarpersonerne fra Færøerne har en score på 63,8 på skalaen om *indflydelse i arbejdet*, og der færøske svarpersoner vurderer derfor deres indflydelse i arbejdet som værende lavere end den

¹ Se bilag 1 for en beskrivelse af de spørgsmål, der belyser de otte emner.

danske referencepopulation, der har en score på 71,3 på skalaen om indflydelse i arbejdet.

De færøske svarpersoner har en score på 52,2 på skalaen om *indflydelse på arbejdstider*. Disse spørgsmål blev ikke stillet til deltagerne i den undersøgelse, hvor der blev indsamlet data for den danske referencepopulation, og der er derfor ikke et mulighed at sammenligne resultaterne for denne skala.

Svarpersonerne fra Færøerne ligger også lavere end den danske referencepopulation, når vi ser på resultaterne for den skala, der måler *udviklingsmuligheder*. De færøske svarpersoner har en score på 55,6, mens den danske sammenligningsgruppe har en score på 61,5.

For skalaerne *rolleklarhed* og *rollekonflikter* er der kun mindre forskelle på de to populationer. For *rolleklarhed* scorer de færøske svarpersoner 68,8, mens scoren for den danske sammenligningsgruppe er på 70,5. For *rollekonflikter* er skalascoren for svarpersonerne fra Færøerne på 35,7, mens den gennemsnitlige score for den danske reference population er på 37,9.

Når man sammenligner de danske og færøske svarpersoner, er der ligeledes kun små forskelle på skalaerne oplevelse af *mulighederne for at løse arbejdsopgaverne* og *unødvendige arbejdsopgaver*. Endelig viser resultaterne, at svarpersonerne fra Færøerne oplever en klart lavere grad af *forudsigelighed* i arbejdet (skalascor: 49,4) end den danske referencepopulation (skalascor: 61,8).

Tabel 3.1: Arbejdets organisering: Resultater for færøske og danske svarpersoner (målt på skala fra 0 til 100)

Emne	Resultater for Færøerne	Resultater for Danmark
Indflydelse i arbejdet	63,8	71,3
Indflydelse på arbejdstider	52,2	*
Udviklingsmuligheder	55,6	61,5
Rolleklarhed	68,8	70,5
Rollekonflikter	35,7	37,9
Oplevelse af muligheder for at løse arbejdsopgaverne	64,4	64,0
Unødvendige arbejdsopgaver	33,1	35,5
Forudsigelighed i arbejdet	49,4	61,8

Når man sammenligner resultaterne viser de, at der er forskel på det psykosociale arbejdsmiljø inden for emnerne *indflydelse i arbejdet*, *udviklingsmuligheder* og *forudsigelighed*. Disse emner betegnes i den videnskabelige litteratur som 'ressourcer' i det psykosociale arbejdsmiljø og de observerede forskelle kan blandt andet skyldes, at der er forskel på de typer af jobs, der er på hhv. det færøske og det danske arbejdsmarked.

3.2 Krav i arbejdet

Inden for området *Krav i arbejdet* er der fokus på arbejdstagernes oplevelse af de krav, som de stilles overfor i deres arbejde. Dette kan fx være følelsesmæssige krav eller krav der indebærer forventninger til den mængde af arbejdsopgaver, der skal udføres samt det tempo, arbejdsopgaverne skal udføres i. På den ene side kan krav i arbejdet betragtes som udfordringer, der motiverer arbejdstagerne og skaber meningsfulde arbejdssituationer (Crawford et al., 2010; Podsakoff et al., 2007). På den anden side kan kravene, specielt hvis de bliver for store og står på i længere perioder, dog også medføre en lavere grad af trivsel, reduceret psykologisk velbefindende og i sidste ende langvarigt sygefravær og førtidspension (Bowling et al., 2015; Clausen et al., 2014a; Karasek, 1979; Rugulies et al., 2010; Schaufeli, 2004; Seeberg et al., 2020). Kravene i arbejdet kan således både betragtes som faglige udfordringer, men også som potentielle belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø.

Spørgeskemaundersøgelsen belyser følgende emner, som afspejler forskellige aspekter af området *Krav i arbejdet*:²

- Arbejdstempo
- Arbejds mængde
- Følelsesmæssige krav
- Krav om at skjule følelser
- Kognitive krav
- Grænseløst arbejde

Tabel 3.2 viser resultaterne fra den færøske population og den danske referencepopulation for området *Krav i arbejdet*. Resultaterne viser, at der kun er små forskelle på resultaterne for Danmark og Færøerne, når man ser på skalaen *Arbejds mængde*. For skalaen *Arbejdstempo*, viser resultaterne, at svarpersonerne fra Færøerne oplever en lidt lavere arbejdstempo (skalascore: 49,3) end svarpersonerne fra den danske referencepopulation (skalascore: 53,5).

Omvendt viser resultaterne, at svarpersonerne fra Færøerne oplever nogle mere intense *følelsesmæssige krav* i arbejdet (skalascore: 43,3) end svarpersonerne fra den danske referencepopulation (skalascore: 34,9).

² Se bilag 1 for en beskrivelse af de spørgsmål, der belyser de seks emner.

Tabel 3.2: Krav i arbejdet: Resultater for færøske og danske svarpersoner (målt på skala fra 0 til 100)

Skala	Resultater for Færøerne	Resultater for Danmark
Arbejdsomængde	44,5	45,1
Arbejdstempo	49,3	53,5
Følelsesmæssige krav	43,3	34,9
Krav om at skjule følelser	60,6	*
Kognitive krav	69,7	*
Grænseløst arbejde	46,1	*

For de sidste tre skalaer findes der ikke sammenligningsresultater fra den danske referencepopulation. Resultaterne viser imidlertid, at de færøske svarpersoner oplever relativt høje krav om at skjule følelser i arbejdssituationen (Skalaværdi: 60,6, hvilket svarer til at besvarelserne gennemsnitligt ligger mellem svarkategorierne 'Delvist' og 'I høj grad'). Resultaterne for skalaen *kognitive krav* viser også, at svarpersonerne fra Færøerne oplever høje krav til koncentration og fordybelse i arbejdet (Skalaværdi: 69,7, hvilket svarer til at besvarelserne gennemsnitligt ligger tæt på svarkategorien 'I høj grad'). Endelig viser resultaterne en skalaværdi på 46,1 for skalaen *grænseløst arbejde*.

Sammenfattende tyder resultaterne således på, at der kun er små forskelle på oplevelsen af *arbejdsomængde* og *arbejdstempo*, når man sammenligner resultaterne for de færøske og de danske svarpersoner. Der er større forskelle på de to populationer, når man ser på de *følelsesmæssige krav* i arbejdet, hvor de færøske svarpersoner ligger væsentligt højere end den danske referencepopulation. Dette resultat forekommer ikke overraskende, da de følelsesmæssige krav i arbejdet ofte er høje i forbindelse med relationsarbejde inden for fx sundhed, omsorg, undervisning mv., og netop disse stillingsgrupper er store i den færøske undersøgelsespopulation.

3.3 Samarbejde

Inden for området *Samarbejde* er der fokus på arbejdstagernes oplevelse af deres samarbejdsrelationer til kolleger. Gode samarbejdsrelationer på arbejdspladsen kan betragtes som muliggørende faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø, der har betydning for arbejdstageres helbred og trivsel (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2005; Hobfoll, 2001). Tidligere studier har fundet, at arbejdstagere, der oplever gode samarbejdsrelationer til kolleger og ledere, udviser en højere grad af trivsel i arbejdet (Clausen & Borg, 2011; Clausen et al., 2019; Edmondson & Lei, 2014; Guinot et al., 2014; Nielsen & Daniels, 2012), mens arbejdstagere, der oplever dårlige samarbejdsrelationer, udviser en lavere grad af trivsel i arbejdet (Grynderup et al., 2013; Sinokki et al., 2010; Stansfeld & Candy, 2006). Derudover indikerer fund fra tidligere litteratur, at de interpersonelle rammer for arbejdets udførelse har betydning for arbejdstageres mulighed for at håndtere af arbejdsmæssige krav på en sådan måde, at det ikke går ud over deres trivsel og helbred (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2005; Hobfoll, 2001).

Spørgeskemaundersøgelsen belyser følgende emner, som afspejler forskellige aspekter af området *Samarbejde*:³

- Samarbejde med kolleger
- Relationer til nærmeste kolleger
- Tillid til kolleger

Tabel 3.3 viser resultaterne fra den færøske population og den danske referencepopulation for området *Samarbejde*. Resultaterne viser, at svarpersonerne fra Færøerne ligger væsentligt højere end den danske referencepopulation, når man ser på deres vurdering af mulighederne for at få social støtte fra de nærmeste kolleger. Resultaterne viser videre, at de færøske svarpersoner ligger lidt højere end de danske svarpersoner i deres vurdering af, om de har tillid til de nærmeste kolleger. Endelig viser resultaterne, at svarpersonerne i den færøske undersøgelsespopulation anlægger en positiv vurdering af deres relationer til deres nærmeste kolleger. Her viser resultaterne en skalascore på 72,6, hvilket indebærer, at besvarelsene gennemsnitligt ligger tæt på svarkategorien 'I høj grad'.

Tabel 3.3: Samarbejde med kolleger: Resultater for færøske og danske svarpersoner (målt på skala fra 0 til 100)

Skala	Resultater for Færøerne	Resultater for Danmark
Social støtte fra nærmeste kolleger	73,3	67,0
Relationer til nærmeste kolleger	72,6	*
Tillid til kolleger	74,8	71,4

³ Se bilag 1 for en beskrivelse af de spørgsmål, der belyser de tre emner.

Resultaterne for området *Samarbejde* tyder på, at der blandt de færøske svarpersoner findes nogle stærke sociale ressourcer i det psykosociale arbejdsmiljø. Adgangen til disse sociale ressourcer betragtes i den arbejdspsykologiske forskning som vigtige bestanddele i et bæredygtige psykosocialt arbejdsmiljø.

3.4 Ledelse

Inden for området *Ledelse* er der fokus på arbejdstageres oplevelse af deres relationer til nærmeste ledelse og andre ledelseslag i organisationen. Relationen mellem arbejdstagere og ledere er vigtig, da ledelsen i høj grad udstikker rammerne for, hvordan arbejdsopgaver skal løses på arbejdspladsen. Det er derfor en væsentlig fordel, hvis ledere og medarbejdere har tillid til hinanden og, at der er klare gensidige forventninger til hinandens bidrag til opgaveløsningen. Som beskrevet i forrige afsnit, så har tidligere studier fundet, at arbejdstagere, der oplever gode samarbejdsrelationer til kolleger og ledere, udviser en højere grad af trivsel i arbejdet (Clausen & Borg, 2011; Clausen et al., 2019; Edmondson & Lei, 2014; Guinot et al., 2014; Nielsen & Daniels, 2012), mens arbejdstagere, der oplever dårlige samarbejdsrelationer, udviser en lavere grad af trivsel i arbejdet (Grynderup et al., 2013; Sinokki et al., 2010; Stansfeld & Candy, 2006).

Spørgeskemaundersøgelsen belyser følgende emner, som afspejler forskellige aspekter af området *Ledelse*:⁴

- Relationer til nærmeste leder
- Ledelseskvalitet
- Støtte fra leder
- Retfærdighed
- Inddragelse
- Anerkendelse

Tabel 3.4 viser resultaterne fra den færøske population og den danske referencepopulation for området *Ledelse*. Resultaterne viser, at svarpersonerne fra Færøerne ligger tæt på den danske referencepopulation, når man ser på deres vurdering af *Social støtte fra nærmeste leder*, *Ledelseskvalitet*, *Relationer til nærmeste leder*, *Retfærdighed* og *Anerkendelse*. Når man ser på skalaen for *Medarbejderinddragelse*, viser tabel 3.4, at de færøske svarpersoner (skalaværdi: 53,6) ligger væsentligt lavere end den danske referencepopulation (skalaværdi: 61,5).

Tabel 3.4: Ledelse: Resultater for færøske og danske svarpersoner (målt på skala fra 0 til 100)

Skala	Resultater for Færøerne	Resultater for Danmark
Social støtte fra nærmeste leder	67,6	67,2
Ledelseskvalitet	58,9	56,5
Relationer til nærmeste leder	63,6	64,1
Retfærdighed	63,2	64,9
Medarbejderinddragelse	53,6	61,5
Anerkendelse	64,4	64,9

⁴ Se bilag 1 for en beskrivelse af de spørgsmål, der belyser de seks emner.

Den psykosociale arbejdsmiljøforskning tyder på, at ledelse er en vigtig faktor i det psykosociale arbejdsmiljø, som har betydning for arbejdstageres helbred og trivsel i arbejdet. Resultaterne fra undersøgelsen tyder på, at der kun er få og små forskelle på danske og færøske arbejdstagere oplevelse af de seks emner, der indgår i området *Ledelse*.

3.5 Forandringer

Inden for området *Forandringer* er der fokus på arbejdstagernes oplevelse af de forandringer, der finder sted på deres arbejdsplads. Når der sker forandringer på arbejdspladsen, kan det skabe usikkerhed og et øget pres blandt arbejdstagerne - især hvis arbejdstagerne ikke ved, hvilke konsekvenser forandringerne kan have for dem. Forandringerne kan fx dreje sig om omstruktureringer, indførelse af ny teknologi eller afskedigelser af medarbejdere.

Forskningen tyder på, at den måde, som forandringerne bliver håndteret på, både kan have betydning for selve implementeringen af forandringerne på arbejdspladsen og for arbejdstagernes trivsel i forbindelse med forandringsprocessen.

Spørgeskemaundersøgelsen belyser følgende emne inden for området *Forandringer*:⁵

- Håndtering af forandringer

Tabel 3.5 viser, at svarpersonerne fra Færøerne ligger tæt på den danske referencepopulation, når man ser på deres vurdering af *Håndtering af forandringer*.

Tabel 3.5: Forandringer: Resultater for færøske og danske svarpersoner (målt på skala fra 0 til 100)

Skala	Resultater for Færøerne	Resultater for Danmark
Håndtering af forandringer	49,6	51,2

⁵ Se bilag 1 for en beskrivelse af de spørgsmål, der belyser emnet.

3.6 Negativ adfærd

Inden for området *Negativ adfærd* er der fokus på de forskellige former for interpersonelle konflikter, som arbejdstagerne kan blive involveret i i forbindelse med deres arbejde. Langt de fleste arbejdstagere har i arbejdsrelaterede sammenhænge kontakt til andre mennesker – enten personer, som de arbejder sammen med (kolleger, ledere eller underordnede) eller personer, som de har kontakt til i forbindelse med, at de udfører deres arbejde (kunder, klienter, patienter, elever mv.). I sådanne relationer er der risiko for, at der kan opstå negativ adfærd, som fx trusler, vold, mobning, diskrimination og chikane og forskningen tyder på, at eksponering for negativ adfærd øger risikoen for negative udfald med relation til helbred, trivsel og sygefravær (Clausen et al., 2012; Clausen et al., 2013; Clausen et al., 2022; Conway et al., 2022; Hoffmann et al., 2020; Rugulies et al., 2012; Rugulies et al., 2020).

Spørgeskemaundersøgelsen belyser følgende emner, som afspejler forskellige aspekter af området *Negativ adfærd*:⁶

- Trusler
- Vold
- Mobning
- Seksuel chikane
- Diskrimination
- Chikane

Tabel 3.6 viser resultaterne fra den færøske population og den danske referencepopulation for området *Negativ adfærd*. Resultaterne viser en højere forekomst af *trusler*, *vold*, *mobning*, *seksuel chikane* og *diskrimination* blandt de færøske svarpersoner end i den danske referencepopulation. Omvendt viser tabel 3.6 en lavere forekomst af *chikane* blandt svarpersoner fra Færøerne end i den danske referencepopulation. Tabel 3.6 viser videre, at trusler er den hyppigst forekommende form for negativ adfærd blandt såvel færøske som blandt danske svarpersoner.

Tabel 3.6: Negativ adfærd: Resultater for færøske og danske svarpersoner (målt i procent)

Skala	Resultater for Færøerne	Resultater for Danmark
Trusler	23,2	18,4
Vold	6,6	5,2
Mobning	12,4	10,0
Seksuel chikane	5,9	2,4
Diskrimination	11,0	6,7
Chikane	8,1	10,6

⁶ Se bilag 1 for en beskrivelse af de spørgsmål, der belyser de seks emner.

3.7 Trivsel

Inden for området *Trivsel* er der fokus på arbejdstagernes oplevelse af arbejdet som helhed, herunder de reaktioner de kan have på baggrund af oplevelsen af deres arbejdssituation og det psykosociale arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Arbejdstageres oplevelse af trivsel i arbejdet præsikteres af faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø som fx ledelseskvalitet, indflydelse, rolleklarhed og følelsesmæssige krav (Arnold et al., 2007; Clausen & Borg, 2011) og hænger derudover sammen med bl.a. langvarigt sygefravær, arbejdsophør og mentale helbredsproblemer (Amstad et al., 2011; Burr et al., 2010; Clausen & Borg, 2010a; Clausen et al., 2014a; Davey et al., 2009; Halbesleben, 2010).

Spørgeskemaundersøgelsen belyser følgende emner, som afspejler forskellige aspekter af området *Trivsel*:⁷

- Oplevelse af mening i arbejdet
- Involvering i arbejdspladsen
- Engagement
- Usikkerhed i ansættelsen
- Stress
- Jobtilfredshed
- Tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø
- Konflikt mellem arbejdsliv og privatliv

Tabel 3.7 viser resultaterne fra den færøske population og den danske referencepopulation for området *Trivsel*. Resultaterne viser, at svarpersonerne fra Færøerne har en score på 68,7 på skalaen om *mening i arbejdet*, og de færøske svarpersoner vurderer derfor deres oplevelse af mening i arbejdet som værende lavere end den danske referencepopulation, der har en score på 71,2 på skalaen.

Omvendt udviser svarpersonerne fra den færøske population derimod en højere grad af *Involvering i arbejdspladsen* (70,4) end svarpersonerne fra den danske referencepopulation (skalascore: 65,8).

De færøske svarpersoner lader også til at have en bedre trivsel end den danske sammenligningsgruppe, når man ser på resultaterne for emnerne *Stress*, *Jobtilfredshed* og *Konflikt mellem arbejde og privatliv*. Svarpersonerne fra Færøerne har en væsentligt lavere skalascore på skalaen *Stress*, hvor en høj score indikerer en høj grad af stress og dermed lav trivsel i arbejdet (Skalascore, Færøerne: 31,8; Skalascore, Danmark: 40,0). De færøske svarpersoner har endvidere en noget højere skalascore på skalaen *Jobtilfredshed* end den danske referencepopulation. Og endelig viser resultaterne, at svarpersonerne fra

⁷ Se bilag 1 for en beskrivelse af de spørgsmål, der belyser de otte emner.

Færøerne har en klart lavere score på skalaen *Konflikt mellem arbejde og privatliv* end den danske sammenligningsgruppe (Skalascor, Færøerne: 32,5; Skalascor, Danmark: 40,3). For emnet *Konflikt mellem arbejde og privatliv* indikerer en høj skalascor en høj grad af konflikt mellem arbejde og privatliv og dermed lav trivsel i arbejdet.

Tabel 3.7: Trivsel: Resultater for færøske og danske svarpersoner (målt på skala fra 0 til 100)

Skala	Resultater for Færøerne	Resultater for Danmark
Oplevelse af mening i arbejdet	68,7	71,2
Involvering i arbejdspladsen	70,4	65,8
Engagement	67,4	*
Usikkerhed i ansættelsen	21,1	*
Stress	31,8	40,0
Jobtilfredshed	77,2	71,7
Tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø	70,3	*
Konflikt mellem arbejdsliv og privatliv	32,5	40,3

For emnerne *Engagement*, *Usikkerhed i ansættelsen* og *Tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø*, findes der ingen resultater for den danske sammenligningsgruppe. Skalscores viser imidlertid, at de færøske svarpersoner i gennemsnit ligger tæt på svarkategorien 'I høj grad', når de besvarer spørgsmålene om *Engagement* og *Tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø*, mens de ligger tæt på svarkategorien 'I lav grad', når de besvarer spørgsmålene om *Usikkerhed i ansættelsen*.

Resultaterne viser således en relativt høj grad af trivsel i arbejdet blandt de færøske svarpersoner, når man sammenligner dem med den danske referencepopulation – især, når man ser på emnerne *Stress* og *Konflikt mellem arbejde og privatliv*. Som nævnt i starten af dette afsnit, er medarbejdernes trivsel i arbejdet vigtige prædiktorer for risiko for fx langvarigt sygefravær, arbejdsophør og mentale helbredsproblemer og resultaterne tyder derfor på, at der er nogle vigtige trivselsrelaterede ressourcer blandt de færøske svarpersoner, der kan have betydning for deres helbred og trivsel på længere sigt.

4 Afslutning

Vi har i denne rapport præsenteret resultater fra en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø blandt arbejdstagere på Færøerne og resultaterne er blevet sammenlignet med resultater fra en undersøgelse, der er gennemført blandt et udsnit af arbejdstagere i Danmark.

Undersøgelsen er den første af sin art, der er gennemført på Færøerne og undersøgelsen tilvejebringer dermed ny viden om det psykosociale arbejdsmiljø på Færøerne.

I spørgeskemaundersøgelsen har vi spurgt ind til 38 forskellige aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø, der kan grupperes i syv overordnede områder:

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

Overordnet set viser resultaterne nogle ensartede mønstre i besvarelserne fra de færøske og de danske svarpersoner. Når man ser på besvarelserne inden for områderne *Arbejdets organisering, samarbejde, ledelse* og *trivsel*, anlægger de færøske svarpersoner som helhed generelt en relativt positiv vurdering af de forskellige aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø. Og når man ser på områder *Krav i arbejdet*, tyder besvarelserne på at kravene er håndterbare. Resultaterne viser dog, at de færøske svarpersoner oplever kravene om at skjule følelser og oplevelsen af kognitive krav i arbejdet som værende mere intense end de andre aspekter af krav i arbejdet, der belyses i undersøgelsen.

Når man sammenligner resultaterne for de færøske og de danske svarpersoner, findes der både forskelle og ligheder. Resultaterne viser, at svarpersonerne fra den danske referencepopulation, scorer højere på skalaerne *indflydelse i arbejdet, udviklingsmuligheder* og *forudsigelighed i arbejdet*, end de færøske svarpersoner. Disse resultater tyder således på, at de danske svarpersoner – i højere grad end svarpersonerne fra Færøerne – har nogle organisatoriske ressourcer i det psykosociale arbejdsmiljø, der kan understøtte deres opgaveløsning og trivsel i arbejdet. Resultaterne viser videre, at de færøske svarpersoner oplever et bedre samarbejde med deres kolleger end de danske svarpersoner, da svarpersonerne fra Færøerne scorer noget højere på skalaerne om samarbejde med kolleger end de danske svarpersoner.

Blandt de færøske svarpersoner viser undersøgelsen videre en højere forekomst af negativ adfærd end blandt de danske svarpersoner. Den højere forekomst viser sig inden for emnerne *vold, trusler, mobning, seksuel chikane* og *diskrimination*. Det er vigtigt at være

opmærksom på disse resultater, da forskningen viser, at negativ adfærd på arbejdspladsen er en væsentlig risikofaktor for fx sygefravær og depressive lidelser (Se afsnit 3.6). På baggrund af disse resultater kan de således forekomme overraskende, at svarpersonerne fra Færøerne generelt rapporterer om bedre arbejdsrelateret trivsel end de danske svarpersoner – det gælder især for emnerne *stress* og *konflikt mellem arbejde og privatliv*.

Resultaterne peger således både på ligheder og forskelle, når man sammenligner de danske og de færøske svarpersoner. Andre resultater fra de spørgeskemadata, der er indsamlet i den danske referencepopulation, viser imidlertid, at der er store forskelle på tværs af branchegrupper, når man ser på de forskellige emner, der belyses i spørgeskemaet. Forskellene i de resultater, som vi finder for hhv. færøske og danske arbejdstagere kan således enten skyldes faktiske forskelle i det psykosociale arbejdsmiljø eller, at branchesammensætningen varierer på tværs af de to populationer.

Som nævnt indledningsvist indeholder spørgeskemaundersøgelsen også resultater om ergonomisk arbejdsmiljø, arbejdsulykker og svarpersonernes helbred og trivsel. Resultaterne om disse temaer er ikke beskrevet i denne rapport, men vil blive beskrevet i en senere publikation, der vil bibringe en mere udførlig beskrivelse af resultaterne. I den kommende publikation vil vi også se nærmere på, om der er forskelle i arbejdsmiljø og trivsel, når man sammenligner på tværs af karakteristika som køn, alder og stillingsgruppe. Disse resultater vil også kunne bidrage til at identificere grupper på det færøske arbejdsmarked, der har særlige udfordringer med hensyn til arbejdsmiljø og trivsel.

Bilag 1: Skalaer og enkeltspørgsmål i DPQ-Forskningsspørgeskema

Område: Arbejdets organisering

Skalaen 'Indflydelse i arbejdet' består af følgende spørgsmål

1. Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?
2. Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?
3. Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?
4. Har du indflydelse på, i hvilken rækkefølge du løser dine arbejdsopgaver?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Skalaen 'Indflydelse på arbejdstider' består af følgende spørgsmål

1. Har du indflydelse på dine arbejdstider, fx hvornår du møder eller går hjem fra arbejde?
2. Har du indflydelse på, hvornår du holder pauser i løbet af arbejdsdagen?
3. Har du indflydelse på, hvornår du holder ferie og fridage?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Skalaen 'Udviklingsmuligheder' består af følgende spørgsmål

1. Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer?
2. Har du meget varierede arbejdsopgaver?
3. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?
4. Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Skalaen 'Rolleklarhed' består af følgende spørgsmål

1. Er der klare mål for dit eget arbejde?
2. Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?
3. Ved du, hvornår du har udført dit arbejde godt?
4. Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?

Skalaen 'Rollekonflikter' består af følgende spørgsmål

1. Skal du gøre ting i dit arbejde, som du føler, burde gøres anderledes?
2. Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?
3. Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier?
4. Må du nogle gange afslutte en opgave, før du føler, du er færdig med den?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Skalaen 'Oplevelse af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne' består af følgende spørgsmål

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

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Skalaen 'Unødvendige arbejdsopgaver' består af følgende spørgsmål

- 1 Bruger du tid på arbejdsopgaver, som du har svært ved at se formålet med?
- 2 Bliver du på dit arbejde sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige?
- 3 Bliver dit arbejde besværliggjort af u hensigtsmæssige arbejdsgange?
- 4 Skal du udføre arbejdsopgaver, som du synes er unødvendige?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Skalaen 'Forudsigelighed i arbejdet' består af følgende spørgsmål

- 1 Får du på din arbejdsplads informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?
- 2 Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdsopgaver?
- 3 Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i, hvem du skal arbejde sammen med?
- 4 Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdstider?

Svarkategorier for spørgsmål 1: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad.

Svarkategorier for spørgsmål 2-4: Altid, ofte, nogle gange, af og til, aldrig/næsten aldrig

Område: Krav i arbejdet

Skalaen 'Arbejdstempo' består af følgende spørgsmål

- 1 Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?
- 2 Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten af dit arbejde?

Svarkategorier: Altid, ofte, nogle gange, af og til, aldrig/næsten aldrig

Skalaen 'Arbejds mængde' består af følgende spørgsmål

- 1 Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?
- 2 Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tids pres?
- 3 Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde?
- 4 Kommer du bagud med dit arbejde?

Svarkategorier: Altid, ofte, nogle gange, af og til, aldrig/næsten aldrig

Skalaen 'Følelsesmæssige krav' består af følgende spørgsmål

- 1 Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?
- 2 Har du i dit arbejde kontakt til personer, der er modvillige eller aggressive overfor dig?
- 3 Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere?
- 4 Har du i dit arbejde kontakt til personer, der befinder sig i vanskelige situationer (personer, der fx er ramt af alvorlig sygdom, ulykke, sorg, krise eller sociale problemer)?

Svarkategorier: Altid, ofte, nogle gange, af og til, aldrig/næsten aldrig

Skalaen 'Krav om at skjule følelser' består af følgende spørgsmål

- 1 Skal du være venlig og imødekommende over for alle – uanset hvordan de er over for dig?
- 2 Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad.

Skalaen 'Kognitive krav' består af følgende spørgsmål

- 1 Kræver dit arbejde maksimal opmærksomhed?
- 2 Skal du bearbejde store mængder information i dit arbejde?
- 3 Kræver dit arbejde, at du tager komplicerede beslutninger?
- 4 Skal du overskue mange ting på én gang i dit arbejde?

Svarkategorier: Sp. 1, 2 og 3: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad; Sp. 4 og 5: Altid, ofte, somme tider, sjældent, aldrig/næsten aldrig.

Skalaen 'Grænseløst arbejde' består af følgende spørgsmål

- 1 Hvor ofte står du til rådighed for dit arbejde udenfor din normale arbejdstid?
- 2 Hvor ofte arbejder du hjemme udenfor normal arbejdstid, fx om aftenen, i weekender eller ferier?
- 3 Hvor ofte arbejder du på dage, hvor du egentlig har fri, fx i weekender, fridage eller ferier?
- 4 Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over, dvs. udover din aftalte eller forventede

Svarkategorier: Altid, ofte, nogle gange, af og til, aldrig/næsten aldrig.

Område: Interpersonelle relationer i arbejdet: Ledelse og samarbejde

Skalaen 'Social støtte fra kolleger' består af følgende spørgsmål

- 1 Kan du få praktisk hjælp til arbejdet af dine kolleger, hvis du får brug for det?
- 2 Kan du få råd og vejledning af dine kolleger, hvis du får brug for det?
- 3 Kan du tale med dine kolleger om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?
- 4 Er du og dine kolleger opmærksomme på hinandens trivsel?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Skalaen 'Relationer til nærmeste kolleger' består af følgende spørgsmål

- 1 Hjælper I kolleger, der har for meget at lave, der, hvor du arbejder?
- 2 Er der en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og dine kolleger?
- 3 Er du og dine kolleger enige om, hvad der er det vigtigste i jeres arbejdsopgaver?
- 4 Er du og dine kolleger gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Skalaen 'Tillid til kolleger' består af følgende spørgsmål

- 1 Holder du og dine kolleger hinanden underrettede om ting, der er vigtige for at I kan udføre arbejdet godt?
- 2 Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt?
- 3 Kan du give udtryk for dine meninger og følelser over for dine nærmeste kolleger?
- 4 Stoler du og dine kolleger i almindelighed på hinanden?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Skalaen 'Social støtte fra nærmeste leder' består af følgende spørgsmål

- 1 Kan du få praktisk hjælp til arbejdet af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?
- 2 Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?
- 3 Følger din nærmeste leder op på samtaler om eventuelle problemer, du har oplevet i arbejdet?
- 4 Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Skalaen 'Relationer til nærmeste leder' består af følgende spørgsmål

- 1 Er forholdet mellem din nærmeste leder og medarbejderne præget af gensidig respekt og anerkendelse?
- 2 Har din nærmeste leder stor forståelse for det arbejde, medarbejderne udfører?
- 3 Tager din nærmeste leder hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger?
- 4 Bidrager din nærmeste leder til at løse konkrete problemer i hverdagen?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Skalaen 'Ledelseskvalitet' består af følgende spørgsmål

- 1 Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?
- 2 Er din nærmeste leder god til at kommunikere klare mål for arbejdet?
- 3 Er din nærmeste leder god til at løse konflikter?
- 4 Er din nærmeste leder god til at motivere medarbejderne?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Skalaen 'Retfærdighed' består af følgende spørgsmål

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

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Skalaen 'Medarbejderinddragelse' består af følgende spørgsmål

- 1 Opmuntrer ledelsen dig og dine kolleger til at komme med ideer til forbedringer?
- 2 Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene?
- 3 Bliver forslag til forbedringer behandlet seriøst af ledelsen på arbejdspladsen?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Skalaen 'Håndtering af forandringer på arbejdspladsen' består af følgende spørgsmål

- 1 Har ledelsen informeret medarbejderne tilstrækkeligt om forandringerne på arbejdspladsen?
- 2 Er medarbejderne blevet inddraget tilstrækkeligt i forbindelse med forandringerne?
- 3 Er du generelt tilfreds med den måde, ledelsen har håndteret forandringerne på?
- 4 Har du forståelse for ledelsens begrundelser for at gennemføre forandringerne?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Emnet 'Anerkendelse' operationaliseres ved følgende enkeltspørgsmål

- 1 Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Område: Konflikter på arbejdspladsen

Emnet 'Trusler' operationaliseres ved følgende enkeltspørgsmål

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

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

Emnet 'Vold' operationaliseres ved følgende enkeltspørgsmål

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

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

Emnet 'Mobning' operationaliseres ved følgende enkeltspørgsmål

Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde inden for de seneste 12 måneder?

(*Mobning finder sted, når en person gentagne gange og over længere tid bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger på sit arbejde. For at kunne sige, at noget er mobning må den, der bliver mobbet, føle, at det er svært at forsvare sig*).

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

Emnet 'Seksuel chikane' operationaliseres ved følgende enkeltspørgsmål

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

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

Emnet 'Diskrimination/dårlig behandling' operationaliseres ved følgende enkeltspørgsmål

Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på din arbejdsplads på grund af f.eks. dit køn, din alder, din etnicitet, din religion, dit helbred eller din seksuelle orientering?

Emnet 'Chikane' operationaliseres ved følgende enkeltspørgsmål

Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet at blive chikaneret af kunder, klienter, patienter, elever eller pårørende i forbindelse med dit arbejde?
(Chikane finder sted, når en person bliver udsat for krænkende handlinger, trusler eller forfølgelse fra personer, man har kontakt til gennem sit arbejde – fx kunder, klienter, patienter, elever eller deres pårørende, men ikke kolleger, overordnede eller underordnede).

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

Område: Reaktioner på arbejdssituationen

Skalaen 'Oplevelse af mening i arbejdet' består af følgende spørgsmål

- 1 Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?
- 2 Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?
- 3 Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?
- 4 Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Skalaen 'Involvering i arbejdspladsen' består af følgende spørgsmål

- 1 Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?
- 2 Fortæller du dine venner, at din arbejdsplads er et godt sted at arbejde?
- 3 Er du stolt over at arbejde på din arbejdsplads?
- 4 Inspirerer din arbejdsplads dig til at yde dit bedste?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad

Skalaen 'Engagement' består af følgende spørgsmål

- 1 Jeg føler mig fuld af energi, når jeg er på arbejde
- 2 Jeg er entusiastisk omkring mit arbejde
- 3 Jeg føler mig glad, når jeg arbejder intensivt
- 4 Jeg føler mig stærk og energisk, når jeg er på arbejde
- 5 Jeg er stolt af det arbejde, jeg udfører
- 6 Jeg er opslugt af mit arbejde
- 7 Når jeg står op om morgenen, har jeg lyst til at gå på arbejde
- 8 Jeg bliver inspireret af mit arbejde
- 9 Når jeg arbejder, glemmer jeg tid og sted

Svarkategorier: Aldrig, næsten aldrig, sjældent, nogle gange, ofte, meget ofte, altid.

Skalaen 'Usikkerhed i ansættelsen' består af følgende spørgsmål

- 1 Er du bekymret for at blive arbejdsløs?
- 2 Er du bekymret for, at det kan blive svært at finde et nyt job, hvis du bliver arbejdsløs?
- 3 Er du bekymret for, at du mod din vilje forflyttes til andet arbejde?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad.

Emnet 'Stress' operationaliseres ved følgende enkeltspørgsmål

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

Svarkategorier: Hele tiden, ofte, somme tider, sjældent, aldrig.

Emnet 'Jobtilfredshed' operationaliseres ved følgende enkeltspørgsmål

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

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

Emnet 'Overordnet vurdering af psykosocialt arbejdsmiljø' operationaliseres ved følgende enkeltspørgsmål

- 1 Hvor tilfreds er du alt i alt med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?

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

Skalaen 'Samspil mellem arbejdsliv og privatliv' består af følgende spørgsmål

- 1 Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?
- 2 Tager dit arbejde så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?
- 3 Tager dit arbejde så meget af din opmærksomhed, at det går ud over privatlivet?

Svarkategorier: I meget høj grad, i høj grad, delvist, i lav grad, i meget lav grad.

Referencer

Amstad FT, Meier LL, Fasel U, Elfering A, Semmer NK. A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology* 2011;16(2):151-169.

Arnold KA, Turner N, Barling J, Kelloway EK, McKee MC. Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology* 2007;12(3):193-203.

Bakker AB, Demerouti E. The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology* 2007;22(3):309-328.

Bakker AB, Demerouti E, Euwema MC. Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 2005;10(2):170-180.

Bowling N, Alarcon G, Bragg C, Hartman M. A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & Stress* 2015;29:95-113.
10.1080/02678373.2015.1033037

Bruun JE, Clausen T. Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ). En undersøgelse af det psykosocialt arbejdsmiljø på danske arbejdspladser. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2023.

Burr H, Albertsen K, Rugulies R, Hannerz H. Do dimensions from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict vitality and mental health over and above the job strain and effort-reward imbalance models? *Scand J Public Health* 2010;38(3 Suppl):59-68. 10.1177/1403494809353436

Clark A, Aust B, Bonde JP, Hoffmann S, Jensen J, Laursen L, Nordentoft M, Rugulies R, Vejstrup S, VibergTecza K, Rod NH. Psykosocialt arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser. København: Københavns Stressforskningscenter, 2017.

Clausen T, Borg V. Do positive work-related states mediate the association between psychosocial work characteristics and turnover? A longitudinal analysis. *International Journal of Stress Management* 2010a;17(4):308-324.

Clausen T, Borg V. Psychosocial Work Characteristics as Predictors of Affective Organisational Commitment: A Longitudinal Multi-Level Analysis of Occupational Well-Being. *Applied Psychology: Health and Well-Being* 2010b;2(2):182-203.

Clausen T, Borg V. Job demands, job resources and meaning at work. *Journal of Managerial Psychology* 2011;26(8):665-681.

Clausen T, Burr H, Borg V. Do psychosocial job demands and job resources predict long-term sickness absence? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 39,408 individuals in four occupational groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2014a;87:909-917.

Clausen T, Burr H, Borg V. Do psychosocial work conditions predict risk of disability pensioning? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 40,554 observations. *Scandinavian Journal of Public Health* 2014b;42(4):377-384.

Clausen T, Burr H, Borg V. Does affective organizational commitment and experience of meaning at work predict long-term sickness absence? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 61,302 observations in four job groups. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 2014c;56(2):129-135.

Clausen T, Burr H, Borg V. Does affective organizational commitment and experience of meaning at work predict risk of disability pensioning? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 40,554 observations in four occupational groups. *American Journal of Industrial Medicine* 2014d;57:709-717.

Clausen T, Høgh A, Borg V. Acts of offensive behaviour and risk of long-term sickness absence in the Danish elder-care services: a prospective analysis of register-based outcomes. *Int. Arch. Occup Environ Health* 2012;85(4):381-387.

Clausen T, Høgh A, Carneiro IG, Borg V. Does psychological wellbeing mediate the association between acts of offensive behaviour and turnover among care workers? A longitudinal analysis. *Journal of Advanced Nursing* 2013;69(6):1301-1313.

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

Clausen T, Madsen IEH, Christensen KB, Bjorner JB, Poulsen OM, Maltesen T, Pedersen JM, Borg V, Rugulies R. Dansk psykosocialt spørgeskema - et spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø [Danish Psychosocial Questionnaire - A questionnaire on psychosocial working conditions]. Copenhagen: The National Research Centre for the Working Environment, 2017.

Clausen T, Meng A, Borg V. Does Social Capital in the Workplace Predict Job Performance, Work Engagement, and Psychological Well-Being? A Prospective Analysis. *J Occup Environ Med* 2019;61(10):800-805. 10.1097/jom.0000000000001672

Clausen T, Rugulies R, Li J. Workplace discrimination and onset of depressive disorders in the Danish workforce: A prospective study. *J Affect Disord*. Online ahead of print. 2022. doi: 10.1016/j.jad.2022.09.036

Clausen T, Christensen K, Sørensen J, Bjorner J, Madsen I, Borg V, et al. The predictive validity of the Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire with regard to onset of depressive disorders and long-term sickness absence. *Annals of Work Exposure and Health*. 2023;67(2):195-207.

Conway PM, Erlangsen A, Grynderup MB, Clausen T, Rugulies R, Bjorner JB, et al. Workplace bullying and risk of suicide and suicide attempts: A register-based prospective cohort study of 98 330 participants in Denmark. *Scand J Work Environ Health*. 2022;48(6):425-34. doi: 10.5271/sjweh.4034

Crawford E, Lepine J, Rich B. Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *The Journal of applied psychology* 2010;95:834-848. 10.1037/a0019364

Davey MM, Cummings G, Newburn-Cook CV, Lo EA. Predictors of nurse absenteeism in hospitals: a systematic review. *Journal of Nursing Management* 2009;17(3):312-330.

- Edmondson AC, Lei Z. Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 2014;1(1):23-43. 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305
- Framke E, Svane-Petersen AC, Holm A, Burr H, Melchior M, Sivertsen B, Stansfeld S, Sørensen JK, Virtanen M, Rugulies R, Madsen IEH. Cumulated and most recent job control and risk of disability pension in the Danish Work Life Course Cohort (DaWCo). *Eur J Public Health* 2020. 10.1093/eurpub/ckaa107
- Gluschkoff K, Elovainio M, Hintsala T, Pentti J, Salo P, Kivimäki M, Vahtera J. Organisational justice protects against the negative effect of workplace violence on teachers' sleep: a longitudinal cohort study. *Occup. Environ. Med* 2017;74(7):511-516.
- Grynderup MB, Mors O, Hansen Å M, Andersen JH, Bonde JP, Kærgaard A, Kærlev L, Mikkelsen S, Rugulies R, Thomsen JF, Kolstad HA. Work-unit measures of organisational justice and risk of depression--a 2-year cohort study. *Occup Environ Med* 2013;70(6):380-385. 10.1136/oemed-2012-101000
- Guinot, J., Chiva R, Roca-Puig V. Interpersonal trust, stress and satisfaction at work: An empirical study. *Personnel Review* 2014;43(1):96-115.
- Halbesleben JRB. A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. I: Bakker AB & Leiter MP (Red.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, 2010.
- Hobfoll SE. The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources theory. *Applied Psychology: An International Review* 2001;50(3):337-370.
- Hoffmann SH, Bjorner JB, Xu T, Mortensen J, Török E, Westerlund H, Persson V, Aust B, Rod NH, Clark AJ. Workplace Violence and Long-term Sickness Absence: Assessment of the Potential Buffering Effect of Social Support in Two Occupational Cohort Studies. *J Occup Environ Med* 2020;62(10):830-838. 10.1097/jom.0000000000001975
- Karasek RA. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* 1979;24(2):285-308.
- Madsen IEH, Tripathi M, Borritz M, Rugulies R. Unnecessary work tasks and mental health: a prospective analysis of Danish human service workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2014;40(6):631-638.
- Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnytsky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior* 2002;61(1):20-52.
- Nielsen K, Daniels K. Does shared and differentiated transformational leadership predict followers' working conditions and well-being? *The Leadership Quarterly* 2012;23(3):383-397.
- Nieuwenhuijsen K, Bruinvels D, Frings-Dresen M. Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine-Oxford* 2010;60(4):277-286.

Podsakoff NP, LePine JA, LePine MA. Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 2007;92(2):438-454.

Rugulies R, Aust B, Pejtersen JH. Do psychosocial work environment factors measured with scales from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict register-based sickness absence of 3 weeks or more in Denmark? *Scand J Public Health* 2010;38(3 Suppl):42-50.
10.1177/1403494809346873

Rugulies R, Madsen IE, Hjarsbech PU, Hogh A, Borg V, Carneiro IG, Aust B. Bullying at work and onset of a major depressive episode among Danish female eldercare workers. *Scand. J. Work Environ Health* 2012;38(3):218-227.

Rugulies R, Sorensen K, Aldrich PT, Folker AP, Friberg MK, Kjaer S, Nielsen MBD, Sorensen JK, Madsen IEH. Onset of workplace sexual harassment and subsequent depressive symptoms and incident depressive disorder in the Danish workforce. *J Affect Disord* 2020;277:21-29.
10.1016/j.jad.2020.06.058

Sasser M, Sørensen OH. Doing a good job - the effect of primary task quality on well-being and job satisfaction. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries* 2016;26(3):323-336.

Schaufeli WB. The future of occupational health psychology. *Applied Psychology: An International Review* 2004;53(4):502-517.

Seeberg KGV, Nielsen HB, Andersen HVE, Andersen LL, Bengtzen E, Bruun JE, Christiansen ALN, Dyhr LMT, Framke E, Keller SKM, Larsen DB, Nielsen HB, Nordentoft M, Sørensen JK, Sørensen K, Windolf-Nielsen A, Madsen IEH, Rugulies R. Litteraturgennemgang med supplerende analyser af årsagerne til ufrivillig, før-tidig tilbagetrækning fra Arbejdsmarkedet. Afslutningsrapport til Arbejdsmiljø-forskningsfonden. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA): Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA): (NFA) DNFFA, 2020.

Sinokki M, Hinkka K, Ahola K, Gould R, Puukka P, Lönnqvist J, Virtanen M. Social support as a predictor of disability pension: The Finnish Health 2000 Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2010;52(7):733-739.

Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health - a metaanalytic review. *Scand. J. Work Environ Health* 2006;32(6):443-462.

Svane-Petersen AC, Holm A, Burr H, Framke E, Melchior M, Rod NH, Sivertsen B, Stansfeld S, Sørensen JK, Virtanen M, Rugulies R, Madsen IEH. Psychosocial working conditions and depressive disorder: disentangling effects of job control from socioeconomic status using a life-course approach. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 2019. 10.1007/s00127-019-01769-9

Sørensen JK, Framke E, Clausen T, Garde AH, Johnsen NF, Kristiansen J, Madsen IEH, Nordentoft M, Rugulies R. Leadership Quality and Risk of Long-term Sickness Absence Among 53,157 Employees of the Danish Workforce. *J Occup Environ Med* 2020;62(8):557-565.
10.1097/jom.0000000000001879

