



Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ)

En undersøgelse af
det psykosociale
arbejds miljø
på danske
arbejdspladser

Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ)

En undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø på danske arbejdspladser

Julie Eskildsen Bruun og Thomas Clausen

NFA-rapport

Titel	Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ)
Undertitel	En undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø på danske arbejdspladser
Forfattere	Julie Eskildsen Bruun og Thomas Clausen
Udgiver	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Udgivet	September 2022
Finansiel støtte	Arbejdsmiljøforskningsfonden (AMFF-projekt 66-2017-03) og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (intern bevilling)
ISBN	978-87-7904-400-5
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

I denne rapport præsenterer vi resultater fra en spørgeskemaundersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø blandt arbejdstagere i Danmark. Spørgeskemaundersøgelsen er en del af projektet "Udvikling af procesværktøj til NFA's Virksomhedsskema om psykisk arbejdsmiljø", der gennemføres af det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) med støtte fra Arbejdsmiljøforskningsfonden (Projektnummer: 66-2017-03/Sagsnummer: 20175100245).

Formålet med dette projekt er at udvikle et værktøj, der kan understøtte arbejdsmiljøindsatsen vedrørende det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladser i Danmark med særligt henblik på at yde processtøtte til arbejdspladser, der anvender NFA's arbejdspladsrettede spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø (DPQ-Arbejdspladsskema) til at kortlægge deres eget psykosociale arbejdsmiljø. En del af dette projekt er således at indsamle nationale referencedata, der kan anvendes som sammenligningsgrundlag for arbejdspladser, der bruger DPQ-Arbejdspladsskema.

Denne rapport bidrager således med vigtig viden om, hvordan det psykosociale arbejdsmiljø ser ud i 19 branchegrupper på det danske arbejdsmarked. Resultaterne kan dels anvendes til at identificere brancheområder, der har særlige udfordringer i det psykosociale arbejdsmiljø og dels kan resultaterne anvendes i forbindelse med den lokale arbejdsmiljøindsats på arbejdspladser.

Rapporten bidrager dermed med viden, der kan bidrage til at realisere den nationale arbejdsmiljøstrategis ambition om at nedbringe antallet af arbejdstagere på det danske arbejdsmarked, der er udsat for belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø

Vi vil gerne takke lektørerne Henrik Lund, Lektor på Institut for Mennesker og Teknologi, Roskilde Universitet, og Karl Bang Christensen, Professor på Afdeling for Biostatistik, Institut for Folkesundhedsvidenskab, Københavns Universitet, for deres gode og konstruktive kommentarer til en tidligere version af rapporten.

Endelig ønsker vi at takke de arbejdstagere som beredvilligt tog sig tid til at deltage i spørgeskemaundersøgelsen.

Henriette Bjørn Nielsen, Forskningschef

Indhold

Sammenfatning	9
Summary	13
1 Indledning	17
2 Undersøgelsens metode	19
2.1 Beskrivelse af deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen	19
2.2 Kort beskrivelse af DPQ-Arbejdspladsskema	22
3 Resultater	24
3.1 Arbejdets organisering	24
3.1.1 Indflydelse i arbejdet	25
3.1.2 Udviklingsmuligheder	27
3.1.3 Rolleklarhed (klare mål i arbejdet)	29
3.1.4 Rollekonflikter (modstridende krav)	31
3.1.5 Muligheder for at løse arbejdsopgaverne	33
3.1.6 Unødvendige arbejdsopgaver	35
3.1.7 Forudsigelighed	37
3.2 Krav	39
3.2.1 Arbejdstempo	40
3.2.2 Arbejds mængde	42
3.2.3 Følelsesmæssige krav	44
3.3 Samarbejde	46
3.3.1 Samarbejde med kolleger	47
3.3.2 Tillid til kolleger	49
3.4 Ledelse	51
3.4.1 Relationer til nærmeste leder	52
3.4.2 Ledelseskvalitet	54
3.4.3 Støtte fra leder	56
3.4.4 Retfærdighed	58
3.4.5 Inddragelse	60
3.4.6 Anerkendelse	62
3.5 Forandringer	64
3.5.1 Håndtering af forandringer	65
3.6 Negativ adfærd	68
3.6.1 Trusler	69
3.6.2 Vold	71
3.6.3 Mobning	73
3.6.4 Seksuel chikane	75
3.6.5 Diskrimination	77
3.6.6 Chikane	79
3.7 Trivsel	81
3.7.1 Mening i arbejdet	82
3.7.2 Engagement i arbejdspladsen	84

3.7.3 Konflikt mellem arbejde og privatliv	86
3.7.4 Stress	88
3.7.5 Jobtilfredshed.....	91
4 Afslutning	93
Referencer	95

Sammenfatning

Formålet med denne rapport er at præsentere resultater fra en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse om det psykosociale arbejdsmiljø på danske arbejdspladser. Undersøgelsen baserer sig på NFA's spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø, Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ). DPQ er offentliggjort i to versioner: DPQ-Forskningskema og DPQ-Arbejdspladsskema.

Denne rapport beskriver resultater fra en spørgeskemaundersøgelse, hvor vi har udsendt DPQ-Arbejdspladsskema til godt 12.000 arbejdstagere, der er ansat inden for 19 brancheområder. Lidt over 5.000 svarede på spørgeskemaet.

DPQ-Arbejdspladsskema indeholder 87 spørgsmål, der måler 30 forskellige emner, der vedrører psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel. De 30 emner kan yderligere inddeles i syv overordnede områder:

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

Figur 1 giver et overblik over, hvordan de 19 brancheområders gennemsnitlige score på 24 af de 30 emner i DPQ-Arbejdspladsskema ser ud sammenlignet med landsgennemsnittet. De seksemner inden for området *Negativ adfærd* indgår af tekniske årsager ikke i tabellen.

Felter markeret med grøn indikerer, at den gennemsnitlige arbejdstager inden for det pågældende brancheområde rapporterer et signifikant bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Felter markeret med rød indikerer, at den gennemsnitlige arbejdstager inden for det pågældende brancheområde rapporterer et signifikant dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

Figur 1 viser, at arbejdstageres oplevelse af det psykosociale arbejdsmiljø er forskelligt mellem de 19 brancheområder, som deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen arbejder inden for. Resultaterne viser, at brancheområdet "Landbrug, skovbrug og fiskeri" med enkelte undtagelser ligger bedre end landsgennemsnittet på alle de emner, der indgår i spørgeskemaet. Derudover ligger brancheområderne "Vidensservice" og "Information og kommunikation" bedre end landsgennemsnittet i hovedparten af emnerne inden for områder som *Arbejdets organisering*, *Krav*, *Samarbejde*, *Ledelse* og *Håndtering af forandringer*. Generelt har de tre nævnte brancheområder det til fælles, at de ikke signifikant adskiller sig negativt fra landsgennemsnittet på nogle af de 24 emner af det psykosociale arbejdsmiljø, der vises i figur 1.

Figur 1: Oversigt over resultater for de 19 brancheområder

Område	Arbejdets organisering							Krav			Samarbejde		Ledelse						Trivsel				Emne		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		23	24
Landbrug, skovbrug og fiskeri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1. Indflydelse i arbejdet
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	2. Udviklingsmuligheder	
Bygge og anlæg	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	3. Rolleklarhed		
Handel med direkte kundekontakt	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	4. Rollekonflikter			
Handel uden direkte kundekontakt	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	5. Muligheder for at løse arbejdsopgaverne				
Transport	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	6. Unødvendige arbejdsopgaver					
Hoteller og restauranter	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	7. Forudsigelighed						
Information og kommunikation	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	8. Arbejdstempo							
Finansiering og forsikring	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	9. Arbejdsmængde								
Vidensservice	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	10. Følelsesmæssige krav									
Rengøring og anden operationel service	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	11. Samarbejde med kolleger										
Offentlig administration	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	12. Tillid til kolleger											
Forsvar, politi og retsvæsen	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	13. Relationer til nærmeste leder												
Undervisning: Grundskole	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	14. Ledelseskvalitet													
Undervisning: Ungdoms- og videregående udd.	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	15. Støtte fra leder														
Sundhedsvæsen	16	17	18	19	20	21	22	23	24	16. Retfærdighed															
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	17	18	19	20	21	22	23	24	17. Inddragelse																
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	18	19	20	21	22	23	24	18. Anerkendelse																	
Kultur og fritid	19	20	21	22	23	24	19. Håndtering af forandringer																		
	20	21	22	23	24	20. Mening i arbejdet																			
	21	22	23	24	21. Engagement i arbejdspladsen																				
	22	23	24	22. Stress																					
	23	24	23. Konflikt mellem arbejde og privatliv																						
	24	24. Jobtilfredshed																							

I modsætning til hertil er andre brancheområder i højere grad er kendetegnet ved en række udfordringer i det psykosociale arbejdsmiljø. Disse brancheområder er:

- Handel med direkte kundekontakt
- Transport
- Hoteller og restauranter
- Forsvar, politi og retsvæsen
- Undervisning: Grundskole
- Sundhedsvæsen
- Sociale institutioner: Ældrepleje mv.
- Daginstitutioner, fritidsklubber mv.

Figur 1 viser således, at medarbejdere inden for brancheområderne "Forsvar, politi og retsvæsen" og "Undervisning: Grundskole" rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet på hovedparten af emnerne inden for områder som *Arbejdets organisering* og *Krav*. Herudover tyder resultaterne på, at omsorgsfagene ("Sundhedsvæsen", "Sociale institutioner: Ældrepleje mv." og "Daginstitutioner, fritidsklubber mv.") har nogle udfordringer i det psykosociale arbejdsmiljø, når man ser på *Arbejdets organisering* og *Krav*. Omvendt har disse grupper også nogle ressourcer i det psykosociale arbejdsmiljø, da de scorer højt på emnet *Mening i arbejdet*. Inden for brancheområdet "Transport" viser resultaterne, at arbejdstagere i disse typer af jobs svarer, at de har lavere *indflydelse i arbejdet* og dårligere *udviklingsmuligheder* end landsgennemsnittet samt at de oplever dårlige relationer på arbejdspladsen og lavere trivsel i arbejdet end landsgennemsnittet. Endelig bør det nævnes at arbejdstagere inden for brancheområdet "Handel med direkte kundekontakt" rapporterer om dårligere udviklingsmuligheder, mindre anerkendelse samt lavere trivsel i arbejdet end landsgennemsnittet.

Resultaterne fra de seks emner om *Negativ adfærd*, der ikke fremgår af figur 1, viser, at det især er arbejdstagere i omsorgsfagene ("Undervisning: Grundskole", "Sundhedsvæsen", "Sociale institutioner: Ældrepleje mv.", "Daginstitutioner, fritidsklubber mv.") samt "Forsvar, politi og retsvæsen", der rapporterer, at de har været udsat for vold og trusler i arbejdet. Herudover viser resultaterne, at det især er arbejdstagere med direkte kontakt til kunder eller borgere ("Handel med direkte kundekontakt", "Sociale institutioner: Ældrepleje mv.", "Undervisning: Grundskole", "Transport", "Forsvar, politi og retsvæsen", "Hoteller og restauranter" og "Sundhedsvæsen"), der svarer, at de har været udsat for seksuel chikane, diskrimination eller chikane. Endelig tegner der sig ikke et klart mønster i forhold til de brancheområder, der mest hyppigt rapporterer om mobning.

På baggrund af rapportens resultater konkluderer vi, at arbejdstagere inden for flere brancheområder er udfordrede af flere belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø og, at arbejdstageres oplevelse af det psykosociale arbejdsmiljø varierer på tværs af de 19

brancheområder. Dette er et vigtigt opmærksomhedspunkt i den fremtidige indsats for at forebygge negative konsekvenser af belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø.

Resultaterne i denne rapport kan anvendes af arbejdspladser, der har kortlagt det psykosociale arbejdsmiljø ved hjælp af DPQ Arbejdspladsskema og som kunne have behov for et branchespecifikt sammenligningsgrundlag.

Herudover kan resultaterne også anvendes med henblik på at identificere brancheområder, der i særlig grad har behov for at iværksætte indsatser, der sigter mod at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø og dermed de berørte arbejdstageres trivsel i arbejdet. Disse indsatser kan dels gennemføres på overordnet niveau med specifikke branchegrupper eller typer af jobs som målgruppe eller på arbejdspladsniveau med henblik på at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø på konkrete arbejdspladser. I forhold til sidstnævnte typer af indsatser, kan der henvises til hjemmesiden *nfatrivsel.dk*, der beskriver, hvordan man som arbejdsplads kan gennemføre arbejdsmiljøindsatser med udgangspunkt i de emner, der indgår i DPQ-Arbejdspladsskema.

Summary

The aim of this report is to present results from a nationwide questionnaire survey on the psychosocial work environment in Danish workplaces. The survey is based on the NFA's questionnaire on psychosocial work environment, Danish Psychosocial Questionnaire (DPQ). The DPQ has been published in two versions: the DPQ Research Questionnaire and the DPQ Workplace Questionnaire.

This report describes the results of a survey in which we invited more than 12,000 employees employed in 19 different industry areas to fill in the DPQ Workplace Questionnaire. Just over 5,000 responded to the questionnaire.

The DPQ Workplace Questionnaire contains 87 questions that measure 30 different topics related to psychosocial work environment and well-being. The 30 topics can further be divided into the following seven overall domains:

- Work organization
- Demands
- Cooperation
- Management
- Changes in the workplace
- Negative acts
- Well-being

Figure 1 provides an overview of the average scores on 24 of the 30 items in the DPQ Workplace Questionnaire for the 19 industry areas compared to the national average. For technical reasons, the six topics in the area of *Negative Acts* are not included in the table.

Fields marked in green indicate that the average worker in the industry in question reports a significantly better psychosocial work environment than the national average. Fields marked in red indicate that the average worker in the industry area in question reports a significantly worse psychosocial work environment than the national average.

Figure 1 shows that employees' experience of the psychosocial work environment differs across the 19 industry areas in which the participants in the survey work. The results show that the industry area "Agriculture, forestry and fishing" with a few exceptions has a better psychosocial work environment than the National average on all topics included in the questionnaire. In addition, the industry areas "Knowledge service" and "Information and communication" are better than the national average in most of the topics within domains such as *Work organization*, *Demands*, *Cooperation*, *Management* and *Change management*. A common attribute of these three industry areas is that they do not differ significantly negatively from the national average on any of the 24 topics of the psychosocial work environment shown in Figure 1.

Figure 1: Overview of results for the 19 industries

Domain	Work organization							Demands			Cooperation		Management						Well-being						Topic
Industry area	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Topic
Agriculture, forestry and fishing	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	1. Influence at work
Industry, extraction of raw materials + utilities	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	2. Possibilities for development
Building and construction	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	3. Role clarity
Trade with direct customer contact	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Red	Red	Red	Red	4. Role conflicts
Trade without direct customer contact	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	5. Possibilities for performing work tasks
Transport	Red	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	6. Unnecessary work tasks
Hotels and restaurants	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	7. Predictability
Information and communication	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	8. Work pace
Finance and insurance	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	9. Quantitative demands
Knowledge service	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	10. Emotional demands
Cleaning and other operational services	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	11. Cooperation with colleagues
Public service	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Red	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	12. Trust between colleagues
Defense, police and judiciary	Red	Green	Green	Red	Red	Red	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Red	Red	Green	Green	Green	13. cooperation with immediate superior
Teaching: Primary school	Red	Green	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Red	14. Quality of leadership
Teaching: Secondary school+further education	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	15. Leadership support
Health care	Red	Green	Green	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	16. Justice
Social institutions: Eldercare, etc.	Green	Green	Green	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	17. Involvement of employees
Daycare for children, leisure clubs, etc.	Red	Green	Green	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	18. Recognition
Culture and leisure	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	19. Change management
																									20. Meaning at work
																									21. Commitment to the workplace
																									22. Stress
																									23. Conflict between work and private life
																									24. Job satisfaction

In contrast, other industry areas are to a greater extent characterized by a number of challenges in the psychosocial work environment. These industry areas are:

- Trade with direct customer contact
- Transport
- Hotels and restaurants
- Defense, police and judiciary
- Teaching: Primary school
- Health care
- Social institutions: Eldercare, etc.
- Day care centers (e.g. kindergartens), leisure clubs, etc.

Accordingly, figure 1 shows that employees within the industry areas “Defense, police and justice” and “Teaching: Primary school” report a poorer psychosocial work environment than the national average on the majority of topics in overall domains such as *Work organization* and *Demands*. In addition, the results indicate that workers in human service jobs (“Health care”, “Social institutions: Elderly care, etc.” and “Day care institutions, leisure clubs, etc.”) are faced with challenges in the psychosocial work environment when looking at *Work organization* and *Demands*. Conversely, these groups also have some resources in the psychosocial work environment, as they score high on the topic meaning at work. Within the industry area “Transport”, the results indicate that workers in these types of jobs respond that they have lower influence at work and poorer opportunities for development than the national average and that they experience poorer relationships in the workplace and lower well-being at work than the national average. Finally, it should be mentioned that workers in the industry area “Trade with direct customer contact” report poorer opportunities for development, less recognition and lower well-being at work than the national average.

The results from the six topics on *Negative Acts*, which do not appear in Figure 1, show that it is especially workers in human service jobs (“Teaching: Primary school”, “Health care”, “Social institutions: Elderly care, etc.”, “Day care centers, leisure clubs, etc.”) as well as “Defense, Police and the Judiciary”, who report that they have been exposed to violence and threats at work. In addition, the results show that workers with direct contact to customers or citizens (“Trade with direct customer contact”, “Social institutions: Elderly care, etc.”, “Teaching: Primary school”, “Transport”, “Defense, police and justice”, “Hotels and restaurants” and “Health care”), are more likely to report that they have been subjected to sexual harassment, discrimination or harassment than the National average. Finally, there is no clear pattern in relation to the industry areas that most frequently report bullying.

Based on the results of this report, we conclude that workers in several industry areas are challenged by a series of strains in the psychosocial work environment and that workers' experience of the psychosocial work environment varies across the 19 industry

areas. This is an important point of attention in future efforts to prevent negative consequences of strains in the psychosocial work environment.

The results in this report can be used by workplaces that have surveyed their own psychosocial work environment using the DPQ Workplace Questionnaire and who might need an industry-specific benchmark.

In addition, the results can also be used to identify industry areas that may be in particular need to undertake initiatives aimed at improving the psychosocial work environment and the well-being of the affected workers at work. These initiatives can partly be implemented at a general level with specific industry groups or types of jobs as a target group or at the workplace level with a view to improve the psychosocial work environment in specific workplaces. In relation to the latter types of initiatives, reference can be made to the website *nfatrivsel.dk*, which describes how workplaces can implement work environment initiatives based on the topics included in the DPQ Workplace Questionnaire.

1 Indledning

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 har betydning for deres trivsel (Nielsen et al., 2008; Nieuwenhuijsen et al., 2010a), deres fysiske og mentale helbred (Seeberg et al., 2020), og deres tilknytning til arbejdsmarkedet (Clausen et al., 2014a, b; Clausen et al., 2014c; Clausen et al., 2014d; Framke et al., 2020; Sørensen et al., 2020).

Vigtigheden af området afspejles også af, at temaet 'psykosocialt arbejdsmiljø' udgør en central og prioriteret del af den *Nationale Strategi for Arbejdsmiljøforskning* (Beskæftigelsesministeriet, 2020). Målet med den nationale strategi (og tidligere nationale strategier på arbejdsmiljøområdet) er bl.a. at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø og dermed reducere antallet af beskæftigede, der er psykisk overbelastede, ved (Beskæftigelsesministeriet, 2020; Regeringen, 2011).

Inden man begynder at tale om mulige indsatser til forbedring af det psykosociale arbejdsmiljø, er det nødvendigt at have et klart billede af, hvori udfordringerne eventuelt består. 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. Derudover kan det for mange være nemmere at beskrive negative arbejdsmiljøfaktorer som samarbejdsproblemer og krænkende adfærd i spørgeskemaer fremfor i direkte kontakt med andre (Arbejdstilsynet, 2020).

Det er derfor vigtigt, at spørgeskemaerne om det psykosociale arbejdsmiljø er opdaterede for derigennem at sikre, at målingerne på området er relevante og up to date. Af denne grund har Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i 2017 lanceret et nyt spørgeskema kaldet Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ) (Clausen et al., 2019a; Clausen et al., 2017). Det er udviklet to versioner af DPQ-skemaet: et DPQ-Forskningsskema og et DPQ-Arbejdspladsskema.

DPQ-Arbejdspladsskema er efterfølgende blevet brugt i en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse, som startede i oktober 2019 og blev afsluttet i januar 2020. Formålet med denne spørgeskemaundersøgelse var at give et opdateret billede af danske arbejdstageres oplevelse af det psykosociale arbejdsmiljø, hvor resultaterne kan anvendes som sammenligningsmateriale for arbejdspladser, der bruger DPQ-Arbejdspladsskemaet.

I denne rapport præsenteres resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen, der beskriver det psykosociale arbejdsmiljø for arbejdstagere i 19 brancheområder. Der er tidligere udgivet en rapport, der beskriver de samlede resultater for alle deltagerne i

undersøgelsen.¹ Denne rapport giver således en mere nuanceret beskrivelse af resultaterne på brancheområdeniveau.

Resultaterne fra undersøgelsen viser, at der er store forskelle på det psykosociale arbejdsmiljø på tværs af de 19 brancheområder. Resultaterne peger på et godt psykosocialt arbejdsmiljø i nogle brancheområderne (fx Landbrug, skovbrug og fiskeri, Information og kommunikation, Finansiering og forsikring og Vidensservice), men andre brancheområder i højere grad er kendetegnet ved en række udfordringer i det psykosociale arbejdsmiljø. Disse brancheområder er:

- Handel med direkte kundekontakt
- Transport
- Hoteller og restauranter
- Forsvar, politi og retsvæsen
- Undervisning: Grundskole
- Sundhedsvæsen
- Sociale institutioner: Ældrepleje mv.
- Daginstitutioner, fritidsklubber mv.

Det er fælles for disse brancheområder, at arbejdstagerne primært beskæftiger sig med kontakt til kunder, borgere, klienter, patienter, elever mv.

De resultater, der bliver præsenteret i denne rapport bidrager til at beskrive det psykosociale arbejdsmiljø i en række brancheområder på det danske arbejdsmarked. Resultaterne kan dels anvendes af arbejdspladser, der har kortlagt det psykosociale arbejdsmiljø ved hjælp af DPQ Arbejdspladsskema og som kunne have behov for et branchespecifikt sammenligningsgrundlag.

Resultaterne i denne rapport kan også anvendes med henblik på at identificere brancheområder, der i særlig grad har behov for at iværksætte indsatser, der sigter mod at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø og dermed de berørte arbejdstageres trivsel i arbejdet. Disse indsatser kan dels gennemføres på overordnet niveau med specifikke branchegrupper eller typer af jobs som målgruppe.

Indsatserne kan også gennemføres på arbejdspladsniveau og i den forbindelse er det vigtigt, at man på arbejdspladsen gennemfører en tydelig afklaring af, hvilke typer af arbejdsmiljøproblemer, der er relevante at arbejde med på arbejdspladsen og hvordan de fremtræder. NFA har udviklet et procesværktøj, der understøtter arbejdspladsers muligheder for at gennemføre arbejdsmiljø indsatser på baggrund af resultater fra DPQ- Arbejdspladsskema. Procesværktøjet beskriver de faser som arbejdsmiljøindsatsen bør gennemgå og kan findes på hjemmesiden nfatrivsel.dk

¹ Rapporten *DPQ-Arbejdspladsskema. Nationale Referencetal* kan downloades på <https://nfa.dk/da/Forskning/Udgivelse?journalId=25d24dc1-b0b7-4171-92c7-994252f498c7>

2 Undersøgelsens metode

2.1 Beskrivelse af deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen

Resultaterne i denne rapport er baseret på data fra en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse som NFA har udført med DPQ-Arbejdspladsskema. Deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen er stratificeret i 19 brancheområder og er inden for hver af de 19 brancheområder blevet udtrukket tilfældigt i e-Indkomstregistret, som indeholder oplysninger om lønudbetalinger til borgere i Danmark. Deltagerne blev kontaktet via e-Boks og fik tilsendt invitationsbrev og op til fire påmindelser i dataindsamlingsperioden. Deltagere, der ikke havde adgang til e-Boks blev kontaktet pr. brev.

Over 12.000 deltagere inden for 19 brancheområder blev udtrukket til at deltage i spørgeskemaundersøgelsen. Brancheområderne er defineret på baggrund af en tilpasset version af Danmarks Statistiks klassifikation "Dansk Branchekode 2007" (DB07). DB07 er en 6-cifret branchenomenklatur, der angiver regler og retningslinjer for, hvilken branche en virksomhed skal placeres i. Derved sikrer man, at brancheplaceringen i alle erhvervsgrupper foretages på samme måde i hele Danmark.

Tabel 2.1 giver et overblik over, hvilke typer af jobs, der indgår i de 19 brancheområder.

Vi fik helt eller delvist svar fra 5.046 arbejdstagere, hvilket giver en svarprocent på 41,3. Som det fremgår af tabel 2.2, er 47,7 % af deltagerne mænd og 52,3 % er kvinder. Gennemsnitalderen er 47,3 år, og hovedparten af arbejdstagerne bor i Hovedstadsområdet. Derudover indgår der flest arbejdstagere med en mellemlang videregående uddannelse, og sammenlignet med de resterende brancheområder arbejder flest inden for brancheområderne "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed" og "Sociale institutioner: Ældrepleje mv."

De indsamlede data er vægtet i forhold til brancheområde, alder og køn og derefter brugt i deskriptive analyser. De resultater, der præsenteres i rapporten, kan således antages at være repræsentative for arbejdstagere i Danmark.

Tabel 2.1: Oversigt over typer af jobs, der indgår i hver af de 19 brancheområder

Brancheområde	Eksempler på jobs
Landbrug, skovbrug og fiskeri	Dyrkning af afgrøder, Husdyravl, Serviceydelser til landbrug, Forarbejdning af afgrøder, Jagt og fangst af dyr, Fremstilling af tømmer, træhugningsaffald og Fiskeri, havbrug og ferskvandsbrug
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	Indvinding af mineraler, olie og gas, Serviceydelser til råstofindvinding, Jobs inden for fremstillingsindustri, El-, gas- og fjernvarmeforsyning, Vandforsyning, Kloakvæsen og Affaldshåndtering og genbrug
Bygge og anlæg	Opførelse af bygninger, Anlægsarbejde, Nedrivning, Fundering, Elinstallation, VVS-arbejde, Tømrerarbejde, Malerarbejde, Glarmesterarbejde, Tagdækning og Murerarbejde
Handel med direkte kundekontakt	Salg af biler og motorcykler, Købmænd, kiosker og supermarkeder, Detailhandel og specialforretninger, Servicestationer, Ejendomshandel og udlejning af ejendomme og Rejsebureauer
Handel uden direkte kundekontakt	Engroshandel, Internethandel, Autoværksteder og Salg af reservedele til biler og motorcykler
Transport	Transport af passagerer med bus og tog, Transport af gods, Flyttemænd, Skibsfart, Luftfart, Oplagring- og pakhusearbejde, Parkering og vejhjælp, Speditørarbejde og Post- og kurerarbejde
Hoteller og restauranter	Hotel og feriebolig, Konference- og kursuscentre, Campingpladser, Restauranter, Pizza- og grill- og isbarer, Catering og Caféer, værtshuse, diskoteker mv.
Information og kommunikation	Journalistisk virksomhed, Forlagsvirksomhed, Produktion af film og TV, Biografarbejde, Produktion af musik og radio, Telekommunikation, IT- og computervirksomhed og Websider og pressetjenester
Finansiering og forsikring	Banker og sparekasser, Investeringsvirksomhed, Realkreditvirksomhed, Forsikringsvirksomhed og Pensionskasser
Vidensservice	Advokater og juridisk bistand, Revision og bogføring, Virksomhedsrådgivning, Kommunikationsrådgivning, Ingeniør- og arkitektarbejde, Reklame og markedsanalyse, Oversættelse og tolkearbejde, Dyrlæger, Foreninger (fx fagforeninger og arbejdsgiverforeninger) og Politiske partier
Rengøring og anden operationel service	Udlejning og leasingvirksomhed, Arbejdsformidling og vikarbureauer, Vagt- og sikkerhedstjenester, Ejendomsservice, Rengøringsarbejde, Vinduespudsning, Gartnararbejde og landskabspleje, Call-centre, Fotokopiering, dokumentbehandling og anden kontorservice, Reparation af varer, Vaskerier og renserier, Frisører og skønhedspleje, Bedemænd og begravelsesvæsen
Offentlig administration	Offentlig administration i ministerier og styrelser, Offentlig administration i regioner og Offentlig administration i kommuner
Forsvar, politi og retsvæsen	Forsvaret, Domstole, Fængselsvæsen, Politi og Brandvæsen
Undervisning: Grundskole	Folkeskoler, Friskoler, Privatskoler og Specialskoler
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	Gymnasium og HF, Ungdoms- og efterskoler, Tekniske skoler og fagskoler, Videregående uddannelser, Anden undervisning af unge og voksne
Sundhedsvæsen	Hospitaler, Praktiserende læger og speciallæger, Praktiserende tandlæger, Sundhedspleje, Hjemmesygepleje, Jordemødre, Fysio- og ergoterapeuter og Psykologisk rådgivning
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	Plejehjem, Beskyttede boliger, Hospice, Genoptræningscentre, Døgninstitutioner, Behandlingshjem, Hjemmehjælp for ældre, syge og handicappede og Dagcentre
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	Daginstitutioner for børn, Skolefritidsordninger og Fritids- og ungdomsklubber
Kultur og fritid	Teater- og koncertvirksomhed, Udøvende kunstnere, Biblioteker og arkiver, Museer, Zoologiske haver og botaniske haver, Sport og drift af sportsanlæg og Forlystelser og fritidsaktiviteter

Tabel 2.2: Udvalgte karakteristika af arbejdstagerne i spørgeskemaundersøgelsen

	Antal	Procent	Gennemsnit
Total	5.046	100,0	
Køn			
Mænd	2.407	47,7	
Kvinder	2.639	52,3	
Alder			47,3
< 25 år	255	5,1	
25-34 år	645	12,8	
35-44 år	997	19,8	
45-54 år	1.503	29,8	
55-64 år	1.426	28,3	
65-74 år	208	4,1	
> 74 år	10	0,2	
Region			
Sjælland	707	14,0	
Syddanmark	1.119	22,2	
Midtjylland	1.134	22,5	
Hovedstaden	1.583	31,4	
Nordjylland	487	9,7	
Uoplyst	16	0,3	
Højest fuldførte uddannelse			
Folkeskole uden afgangsprøve	137	2,7	
Folkeskole med afgangsprøve	287	5,7	
Gymnasial uddannelse	442	8,8	
Erhvervsuddannelse	966	19,1	
Kort videregående uddannelse	627	12,4	
Mellemlang videregående uddannelse	1.428	28,3	
Lang videregående uddannelse	839	16,6	
Anden uddannelse	35	0,7	
Brancheområde			
Landbrug, skovbrug og fiskeri	196	3,9	
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	399	7,9	
Bygge og anlæg	188	3,7	
Handel med direkte kundekontakt	248	4,9	
Handel uden direkte kundekontakt	268	5,3	
Transport	217	4,3	
Hoteller og restauranter	148	2,9	
Information og kommunikation	243	4,8	
Finansiering og forsikring	248	4,9	
Vidensservice	242	4,8	
Rengøring og anden operationel service	271	5,4	
Offentlig administration	290	5,7	
Forsvar, politi og retsvæsen	264	5,2	
Undervisning: Grundskole	295	5,8	
Undervisning: Ungdoms- og videregående udd.	316	6,3	
Sundhedsvæsen	352	7,0	
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	401	7,9	
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	198	3,9	
Kultur og fritid	262	5,2	

2.2 Kort beskrivelse af DPQ-Arbejdspladsskema

DPQ-Arbejdspladsskema er et anvendelsesorienteret spørgeskema, der er udviklet med henblik på at indfange de mest relevante aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø. Det indeholder 87 spørgsmål, der samlet set måler 30 forskellige emner opdelt i følgende syv områder, der beskriver psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel i arbejdet:

- Arbejdets organisering
- Krav
- 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-Arbejdspladsskemaet. Vi præsenterer landsgennemsnit samt gennemsnittet med tilhørende 95% konfidensinterval for arbejdstagernes besvarelser fordelt på brancheområde (se beskrivelse af konfidensinterval i faktaboks). Dette gør vi for emnerne inden for alle områderne med undtagelse af *Negativ adfærd*, hvor vi i stedet præsenterer de gennemsnitlige fordelinger for alle deltagere i undersøgelsen (landsfordelingen) og fordelinger i procenter på brancheområdeniveau. Gennemsnittet præsenteres på en skala, der går fra 0 til 100, og tabellen nedenfor viser, hvordan værdierne på denne skala skal fortolkes. Ved spørgsmål med færre end fem besvarelser har vi af datasikkerhedsmæssige årsager ikke præsenteret resultaterne.

Tabel 3: Beskrivelse af skalaer

Værdi	Betydning
100	Svarer til, at alle har svaret 'I meget høj grad' eller 'Aldrig' 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

Hvad er et 95% konfidensinterval?

Et konfidensinterval kan betragtes som et interval, som det beregnede gennemsnit ligger inden for med en vis sikkerhed – i dette tilfælde 95 %. På den baggrund er det muligt at undersøge, om eventuelle forskelle på grupperne er statistisk signifikante. I denne forbindelse taler man om signifikante forskelle, når landsgennemsnittet ikke indgår i konfidensintervallerne for de enkelte brancheområder.

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 30 emner i DPQ-Arbejdspladsskema. Vi præsenterer resultaterne for hver af de 19 brancheområder og sammenligner resultaterne med landsgennemsnittet. Vi henviser til tabel 2.1 for en beskrivelse af de typer af jobs, der indgår i hvert af de 19 brancheområder, som vi præsenterer resultater for i det følgende.

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, 2010c, 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 af arbejdsmæssige krav 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).

DPQ-Arbejdspladsskema indeholder følgende emner, som afspejler forskellige aspekter af området *Arbejdets organisering*:

- Indflydelse i arbejdet
- Udviklingsmuligheder
- Rolleklarhed (klare mål i arbejdet)
- Rollekonflikter (modstridende krav)
- Muligheder for at løse arbejdsopgaverne
- Unødvendige arbejdsopgaver
- Forudsigelighed

Vi vil i de følgende afsnit præsentere resultaterne for de syv emner, der omhandler området *Arbejdets organisering*.

3.1.1 Indflydelse i arbejdet

Emnet *Indflydelse i arbejdet* handler om, hvorvidt arbejdstagerne oplever, at de har mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om deres eget arbejde. Mere specifikt handler det om arbejdstageres indflydelse på, hvordan de udfører deres arbejdsopgaver. Det kan fx være i forhold til de metoder, der skal bruges til at løse en opgave eller prioriteringen af, hvilken rækkefølge arbejdsopgaverne skal løses i.

Der er blevet gennemført mange undersøgelser, der belyser betydningen af indflydelse i arbejdet for arbejdstageres helbred og trivsel. Tidligere studier har fundet, at et lavt niveau af indflydelse i arbejdet hænger sammen med øget risiko for langvarigt sygefravær (Clausen et al., 2014a), førtidspension (Framke et al., 2020), søvnproblemer (Van et al., 2013), mentale helbredsproblemer (Häusser et al., 2010; Stansfeld & Candy, 2006; Svane-Petersen et al., 2019; Theorell et al., 2015), hjerte-karsygdomme (Kivimäki et al., 2012) og muskel-skeletbesvær (Clausen et al., 2013a; Hauke et al., 2011). Omvendt viser studier, at et højt niveau af indflydelse hænger sammen med arbejdstageres oplevelse af mening i arbejdet (Clausen & Borg, 2011) samt engagement i arbejdspladsen (Clausen & Borg, 2010c; Meyer et al., 2002). En høj grad af indflydelse i arbejdet kan også moderere betydningen af belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø for udviklingen af stress (Skakon et al., 2011).

Vi måler emnet *Indflydelse i arbejdet* med følgende fire spørgsmål:

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

Tabel 3.1.1 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Indflydelse i arbejdet* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Information og kommunikation", "Vidensservice", "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse" og "Handel uden direkte kundekontakt" en signifikant højere score på skalaen for *Indflydelse i arbejdet* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en højere grad af indflydelse i arbejdet end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Sundhedsvæsen", "Transport", "Forsvar, politi og retsvæsen", "Daginstitutioner, fritidsklubber mv." og "Undervisning: Grundskole" har en signifikant lavere score på skalaen for *Indflydelse i arbejdet* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en lavere grad af indflydelse i arbejdet end landsgennemsnittet.

Tabel 3.1.1: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Indflydelse i arbejdet*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Information og kommunikation	79,0	76,6 - 81,4
Vidensservice	78,3	75,8 - 80,8
Landbrug, skovbrug og fiskeri	78,1	75,2 - 81,0
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	76,2	74,1 - 78,2
Handel uden direkte kundekontakt	74,4	72,0 - 76,8
Bygge og anlæg	73,5	70,6 - 76,4
Kultur og fritid	72,7	70,0 - 75,4
Finansiering og forsikring	72,5	69,7 - 75,4
Handel med direkte kundekontakt	72,4	69,6 - 75,2
Landsgennemsnit		71,3
Offentlig administration	71,0	68,5 - 73,6
Rengøring og anden operationel service	70,5	67,7 - 73,4
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	70,0	67,8 - 72,2
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	69,7	67,7 - 71,8
Undervisning: Grundskole	68,4	66,3 - 70,4
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	67,3	64,4 - 70,1
Hoteller og restauranter	67,5	63,2 - 71,8
Forsvar, politi og retsvæsen	66,0	63,4 - 68,7
Transport	65,6	62,2 - 69,1
Sundhedsvæsen	65,6	63,4 - 67,8

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.1.2 Udviklingsmuligheder

Emnet *Udviklingsmuligheder* handler om, hvorvidt arbejdstagerne oplever, at de gennem arbejdet har mulighed for at lære nyt og udvikle deres kompetencer. Dette kan fx være gennem udviklende og udfordrende arbejdsopgaver, ekstern uddannelse eller interne kurser.

Gode udviklingsmuligheder på arbejdspladsen er en del af et godt arbejdsmiljø og kan betragtes som en positiv faktor i arbejdsmiljøet. Tidligere studier har fundet, at lave udviklingsmuligheder hænger sammen med øget risiko for udbrændthed (Borritz et al., 2005), samt at arbejdstagere oplever arbejdet som belastende (Pisanti, 2012). Derudover hænger lave udviklingsmuligheder sammen med arbejdstageres ønske om at forlade arbejdspladsen (Li et al., 2010) og trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet (Thorsen et al., 2012). Omvendt kan gode udviklingsmuligheder bidrage til at moderere betydningen af belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø for udviklingen af stress (Skakon et al., 2011).

Vi måler emnet *Udviklingsmuligheder* med følgende fire spørgsmål:

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

Tabel 3.1.2 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Udviklingsmuligheder* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Vidensservice", "Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse", "Finansiering og forsikring", "Information og kommunikation", "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Bygge og anlæg", "Offentlig administration" og "Sundhedsvæsen" en signifikant højere score på skalaen for *Udviklingsmuligheder* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en højere grad af udviklingsmuligheder i arbejdet end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Transport", "Hoteller og restauranter", "Handel med direkte kundekontakt", "Rengøring og anden operationel service" og "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed" har en signifikant lavere score på skalaen for *Udviklingsmuligheder* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en lavere grad af udviklingsmuligheder i arbejdet end landsgennemsnittet.

Tabel 3.1.2: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Udviklingsmuligheder*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Vidensservice	69,2	66,6 - 71,9
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	67,1	64,7 - 69,4
Finansiering og forsikring	66,7	64,1 - 69,3
Information og kommunikation	66,4	63,6 - 69,1
Landbrug, skovbrug og fiskeri	66,0	62,5 - 69,4
Bygge og anlæg	65,9	62,6 - 69,2
Offentlig administration	65,1	62,4 - 67,7
Sundhedsvæsen	64,4	62,1 - 66,8
Forsvar, politi og retsvæsen	63,8	61,1 - 66,5
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	62,1	60,1 - 64,1
Landsgennemsnit		61,5
Kultur og fritid	60,5	57,1 - 63,9
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	59,3	56,2 - 62,3
Handel uden direkte kundekontakt	59,0	56,5 - 61,5
Undervisning: Grundskole	58,8	56,0 - 61,7
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	58,6	56,4 - 60,8
Rengøring og anden operationel service	58,0	54,7 - 61,3
Handel med direkte kundekontakt	57,7	54,4 - 61,0
Hoteller og restauranter	54,0	49,2 - 58,8
Transport	52,5	48,7 - 56,2

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.1.3 Rolleklarhed (klare mål i arbejdet)

Emnet *Rolleklarhed* handler om, hvorvidt arbejdstagerne oplever, at der er klarhed om den rolle, de forventes at udfylde i deres arbejdsfunktion. Det vil sige, om der er tilstrækkelig information om, hvordan arbejdstagerne skal udføre deres arbejde, og om de mål og forventninger der er til arbejdet. For at opnå rolleklarhed, er det vigtigt, at der er foretaget en forventningsafstemning mellem ledere og arbejdstagere samt mellem de kolleger, der skal samarbejde for at løse en given arbejdsopgave.

Rolleklarhed har betydning for arbejdstageres trivsel på arbejdspladsen, og mangel på rolleklarhed kan føre til frustrationer og konflikter. Et studie af Notelaers et al. (2010) har fundet, at mangel på rolleklarhed hænger sammen med mobning på arbejdspladsen. Derudover har andre tidligere studier fundet, at uklare roller i en arbejdssituation hænger sammen med mindre engagement i arbejdspladsen (Clausen & Borg, 2010c) og oplevelsen af en lav grad af mening i arbejdet (Clausen & Borg, 2011).

Vi måler emnet *Rolleklarhed* med følgende fire spørgsmål:

- Er der klare mål for det eget arbejde?
- Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?
- Ved du, hvornår du har udført dit arbejde godt?
- Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?

Tabel 3.1.3 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Rolleklarhed* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri" og "Transport" en signifikant højere score på skalaen for *Rolleklarhed* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for dette brancheområde gennemsnitligt oplever en højere grad af rolleklarhed i deres arbejde end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Undervisning: Grundskole", "Offentlig administration" og "Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse" har en signifikant lavere score på skalaen for *Rolleklarhed* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en lavere grad af rolleklarhed i deres arbejde end landsgennemsnittet.

Tabel 3.1.3: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Rolleklarhed*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Landbrug, skovbrug og fiskeri	77,0	74,4 – 79,6
Hoteller og restauranter	73,5	70,0 – 77,1
Transport	73,4	70,7 – 76,1
Bygge og anlæg	73,0	70,4 – 75,5
Handel med direkte kundekontakt	72,6	69,7 – 75,4
Finansiering og forsikring	71,6	68,4 – 74,8
Rengøring og anden operationel service	71,6	69,3 – 73,9
Vidensservice	71,5	69,0 – 74,0
Handel uden direkte kundekontakt	71,4	69,3 – 73,6
Information og kommunikation	71,3	69,2 – 73,5
Sundhedsvæsen	71,1	69,2 – 72,9
Kultur og fritid	70,9	68,6 – 73,1
Landsgennemsnit	70,5	
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	69,6	67,0 – 72,2
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	69,5	67,7 – 71,4
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	69,0	67,0 – 70,9
Forsvar, politi og retsvæsen	68,4	66,2 – 70,6
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	67,0	64,5 – 69,5
Offentlig administration	66,8	64,5 – 69,1
Undervisning: Grundskole	66,1	63,6 – 68,5

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.1.4 Rollekonflikter (modstridende krav)

Emnet *Rollekonflikter* handler om, hvorvidt arbejdstageren oplever, at der er forskellige forventninger og krav til den arbejdsindsats, der skal leveres. Det kan fx være kunder, klienter, ledere eller kolleger, som har nogle andre forventninger til det arbejde, der skal udføres, end arbejdstageren selv. Det kan også være, at arbejdstageren ikke føler, at han/hun har de nødvendige ressourcer eller kompetencer til rådighed til at udføre en opgave på en måde, der lever op til forventningerne. Emnet *Rollekonflikter* adskiller sig fra emnet *Rolleklarhed*, ved at fokusere på arbejdstagerens oplevelse af andres forventninger til det arbejde, der skal udføres, frem for forståelsen af egen rolle i arbejdsfunktionen.

Ligesom med manglende rolleklarhed har oplevelsen af rollekonflikter på en arbejdsplads også betydning for arbejdstageres trivsel. Tidligere studier har fundet, at rollekonflikter hænger sammen med mobning (Notelaers et al., 2010) og hyppig personaleudskiftning på arbejdspladsen (Clausen & Borg, 2010b). Derudover hænger rollekonflikter også sammen med øget risiko for stress (Edwards et al., 2000) og langvarigt sygefravær (Rugulies et al., 2010).

Vi måler emnet *Rollekonflikter* med følgende fire spørgsmål:

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

Tabel 3.1.4 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Rollekonflikter* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Undervisning: Grundskole", "Daginstitutioner, fritidsklubber mv.", "Sociale institutioner: Ældrepleje mv." og "Forsvar, politi og retsvæsen" en signifikant højere score på skalaen for *Rollekonflikter* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en højere grad af rollekonflikter i arbejdet end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Finansiering og forsikring", "Vidensservice" "Information og kommunikation" og "Kultur og fritid" har en signifikant lavere score på skalaen for *Rollekonflikter* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en lavere grad af rollekonflikter i arbejdet end landsgennemsnittet.

Tabel 3.1.4: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Rollekonflikter*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Undervisning: Grundskole	45,7	43,1 – 48,4
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	45,7	42,1 – 49,3
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	44,0	41,4 – 46,5
Forsvar, politi og retsvæsen	41,6	38,8 – 44,4
Hoteller og restauranter	39,4	34,9 – 43,9
Handel med direkte kundekontakt	39,1	35,4 – 42,8
Offentlig administration	38,7	36,1 – 41,2
Sundhedsvæsen	38,5	36,2 – 40,9
Bygge og anlæg	38,0	34,4 – 41,6
Landsgennemsnit		37,9
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	36,9	34,3 – 39,5
Handel uden direkte kundekontakt	35,9	33,6 – 38,2
Rengøring og anden operationel service	35,9	33,0 – 38,7
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	35,8	33,6 – 38,1
Transport	35,3	32,0 – 38,6
Kultur og fritid	34,6	31,9 – 37,4
Information og kommunikation	34,5	31,7 – 37,4
Vidensservice	33,5	31,0 – 36,0
Finansiering og forsikring	32,7	30,2 – 35,2
Landbrug, skovbrug og fiskeri	31,4	28,0 – 34,8

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.1.5 Muligheder for at løse arbejdsopgaverne

Emnet *Muligheder for at løse arbejdsopgaverne* handler om, hvorvidt arbejdstagerne oplever, at forholdene på deres arbejdsplads understøtter deres opgaveløsning. Mere specifikt handler det om, at arbejdstagerne oplever at have de ressourcer til rådighed, som de har brug for, for at kunne levere et tilfredsstillende stykke arbejde.

Det er en generel antagelse, at arbejdstagere vil have bedre trivsel og arbejdsglæde, hvis de oplever at have gode muligheder for kunne at løse deres arbejdsopgaver. Et studie af Sasser & Sørensen (2016) har fundet, at arbejdstageres oplevelse af mulighederne for at kunne udføre kerneopgaven, hænger sammen med jobtilfredshed og udbrændthed. Dog er emnet fortsat et relativt nyt fokuspunkt i den videnskabelige litteratur, og der er derfor begrænset empirisk dokumentation for den præcise betydning af oplevelsen af muligheder for at kunne løse arbejdsopgaver.

Vi måler emnet *Muligheder for at løse arbejdsopgaverne* med følgende fire spørgsmål:

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

Tabel 3.1.5 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Muligheder for at løse arbejdsopgaverne* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Information og kommunikation", "Vidensservice", "Bygge og anlæg", "Rengøring og anden operationel service", "Handel uden direkte kundekontakt" og "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed" en signifikant højere score på skalaen for *Muligheder for at løse arbejdsopgaverne* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever bedre mulighed for at kunne løse deres arbejdsopgaver end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Daginstitutioner, fritidsklubber mv.", "Undervisning: Grundskole", "Sociale institutioner: Ældrepleje mv.", "Forsvar, politi og retsvæsen" og "Sundhedsvæsen" har en signifikant lavere score på skalaen for *Muligheder for at løse arbejdsopgaverne* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever dårligere muligheder for at kunne løse deres arbejdsopgaver end landsgennemsnittet.

Tabel 3.1.5: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Muligheder for at løse arbejdsopgaverne*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Landbrug, skovbrug og fiskeri	73,9	71,2 – 76,7
Information og kommunikation	70,1	67,5 – 72,6
Vidensservice	69,1	66,6 – 71,6
Bygge og anlæg	68,1	65,4 – 70,9
Rengøring og anden operationel service	67,1	64,7 – 69,5
Handel uden direkte kundekontakt	66,7	64,4 – 68,9
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	66,0	64,0 – 68,0
Hoteller og restauranter	65,8	62,0 – 69,5
Finansiering og forsikring	65,6	63,3 – 67,9
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	65,0	62,8 – 67,2
Transport	64,5	61,2 – 67,9
Kultur og fritid	64,4	61,9 – 66,9
Offentlig administration	64,2	61,9 – 66,5
Landsgennemsnit		64,0
Handel med direkte kundekontakt	63,7	60,7 – 66,7
Sundhedsvæsen	60,8	58,5 – 63,1
Forsvar, politi og retsvæsen	59,0	56,7 – 61,3
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	57,1	55,0 – 59,1
Undervisning: Grundskole	56,7	54,5 – 59,0
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	52,2	48,9 – 55,6

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.1.6 Unødvendige arbejdsopgaver

Emnet *Unødvendige arbejdsopgaver* handler om arbejdstageres oplevelse af indholdet og organiseringen af deres arbejde. Et eksempel kan være, at arbejdstagerne har svært ved at se formålet med de arbejdsopgaver, som de skal udføre eller, at udførelsen af deres arbejdsopgaver hæmmes af den måde, arbejdet er organiseret på (Semmer et al., 2007b).

Oplevelsen af unødvendige arbejdsopgaver har betydning for arbejdstageres trivsel og adfærd på arbejdspladsen. Et studie af Semmer et al. (2007b) har fundet, at oplevelsen af at have unødvendige arbejdsopgaver opfattes som en stressor i det omfang, at det kan føre til, at arbejdstagere bliver fremmedgjort fra de arbejdsmæssige aktiviteter (offences to the *self*). Derudover hænger oplevelsen af unødvendige arbejdsopgaver sammen med reduceret psykologisk velbefindende (Madsen et al., 2014; Semmer et al., 2007b), kontraproduktiv adfærd på arbejdspladsen (Semmer et al., 2010) og øget risiko for stress (Björk et al., 2013).

Vi måler emnet *Unødvendige arbejdsopgaver* med følgende fire spørgsmål:

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

Tabel 3.1.6 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Unødvendige arbejdsopgaver* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Forsvar, politi og retsvæsen", "Undervisning: Grundskole", "Sundhedsvæsen" og "Sociale institutioner: Ældrepleje mv." en signifikant højere score på skalaen for *Unødvendige arbejdsopgaver* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en højere grad af unødvendige arbejdsopgaver end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Vidensservice", "Kultur og fritid" og "Information og kommunikation" har en signifikant lavere score på skalaen for *Unødvendige arbejdsopgaver* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en lavere grad af unødvendige arbejdsopgaver end landsgennemsnittet.

Tabel 3.1.6: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Unødvendige arbejdsopgaver*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Forsvar, politi og retsvæsen	43,5	40,5 – 46,5
Undervisning: Grundskole	41,5	38,5 – 44,5
Sundhedsvæsen	39,1	36,6 – 41,7
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	39,0	36,6 – 41,4
Offentlig administration	38,1	35,3 – 40,9
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	36,8	33,0 – 40,7
Bygge og anlæg	36,3	32,6 – 40,1
Landsgennemsnit		35,5
Transport	35,4	31,5 – 39,3
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	34,8	32,5 – 37,1
Handel med direkte kundekontakt	34,7	31,0 – 38,3
Handel uden direkte kundekontakt	34,5	31,8 – 37,2
Finansiering og forsikring	34,3	31,6 – 37,0
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	34,3	31,7 – 36,8
Hoteller og restauranter	33,4	28,9 – 37,9
Rengøring og anden operationel service	33,4	30,3 – 36,4
Information og kommunikation	30,2	27,1 – 33,2
Kultur og fritid	30,0	27,3 – 32,7
Vidensservice	29,8	27,1 – 32,5
Landbrug, skovbrug og fiskeri	27,9	24,4 – 31,5

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.1.7 Forudsigelighed

Emnet *Forudsigelighed* handler om, hvorvidt arbejdstagerne oplever en forudberegnelighed i den arbejdssituation, som de møder ind til på en ny arbejdsdag. Samtidig handler *Forudsigelighed* også om, at arbejdstagerne bliver informeret om, hvad der sker på arbejdspladsen med hensyn til eventuelle ændringer i fx arbejdsopgaver og arbejdstider.

Graden af forudsigelighed i arbejdet har betydning for arbejdstageres mulighed for at kunne forudsige og planlægge deres arbejdsindsats, hvilket igen kan have betydning for deres muligheder for at udføre deres arbejdsopgaver. Mangel på forudsigelighed i arbejdet må altså forventes at kunne føre til dårligere trivsel blandt arbejdstagere. Dette underbygges af et studie af Li et al. (2010), som har fundet, at en lav grad af forudsigelighed i arbejdet hænger sammen med arbejdstageres ønske om at forlade deres arbejdsplads.

Vi måler emnet *Forudsigelighed* med følgende fire spørgsmål:

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

Tabel 3.1.7 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Forudsigelighed* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Finansiering og forsikring", "Information og kommunikation", "Vidensservice" og "Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse" en signifikant højere score på skalaen for *Forudsigelighed* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en højere grad af forudsigelighed i arbejdet end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Forsvar, politi og retsvæsen" og "Bygge og anlæg" har en signifikant lavere score på skalaen for *Forudsigelighed* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en lavere grad af forudsigelighed i arbejdet end landsgennemsnittet.

Tabel 3.1.7: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Forudsigelighed*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Landbrug, skovbrug og fiskeri	67,6	63,4 – 71,7
Finansiering og forsikring	66,9	63,5 – 70,3
Information og kommunikation	66,6	63,5 – 69,7
Vidensservice	66,3	63,4 – 69,2
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	64,7	62,1 – 67,4
Offentlig administration	64,1	61,4 – 66,9
Rengøring og anden operationel service	63,5	60,0 – 67,1
Sundhedsvæsen	62,0	59,6 – 64,3
Kultur og fritid	61,9	58,7 – 65,1
Landsgennemsnit		61,8
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	61,6	59,0 – 64,2
Handel med direkte kundekontakt	61,5	57,7 – 65,4
Handel uden direkte kundekontakt	61,0	57,9 – 64,2
Undervisning: Grundskole	60,9	57,9 – 64,0
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	60,8	57,3 – 64,3
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	59,5	57,1 – 61,9
Hoteller og restauranter	59,0	54,1 – 63,9
Transport	58,2	54,2 – 62,1
Bygge og anlæg	57,7	53,8 – 61,5
Forsvar, politi og retsvæsen	55,2	52,1 – 58,2

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.2 Krav

Inden for området *Krav* 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 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.

DPQ-Arbejdspladsskema indeholder følgende emner, som afspejler forskellige aspekter af området *Krav*:

- Arbejdstempo
- Arbejdsomfang
- Følelsesmæssige krav

Vi vil i de følgende afsnit præsentere resultaterne for de tre emner, der omhandler området *Krav*.

3.2.1 Arbejdstempo

Emnet *Arbejdstempo* handler om arbejdstagernes oplevelse af det tempo deres arbejdsopgaver skal udføres i. Arbejdstempoet kan dels manifestere sig ved, at arbejdsmængden er så stor, at arbejdstagerne skal udføre deres arbejdsopgaver i et højt tempo, for at kunne nå alle deres opgaver, eller ved at tempoet er direkte dikteret af arbejdsgangene, fx i forbindelse med operatørarbejde på maskiner.

En vigtig del af et godt arbejdsmiljø er, at arbejdstagere oplever at have nok at se til, men på et niveau, hvor de stadig kan overskue deres arbejdsopgaver. Et for højt arbejdstempo kan betyde, at arbejdstagerne har svært ved at nå alle deres opgaver, hvilket vil påvirke kvaliteten af arbejdet. Derudover har et studie af Clausen et al. (2014a) fundet, at et højt arbejdstempo hænger sammen med en øget risiko for langvarigt sygefravær.

Vi måler emnet *Arbejdstempo* med følgende to spørgsmål:

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

Tabel 3.2.1 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Arbejdstempo* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Hoteller og restauranter", "Daginstitutioner, fritidsklubber mv.", "Undervisning: Grundskole" og "Sundhedsvæsen" en signifikant højere score på skalaen for *Arbejdstempo* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt rapporterer om et højere arbejdstempo end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Kultur og fritid", "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed" og "Rengøring og anden operationel service" har en signifikant lavere score på skalaen for *Arbejdstempo* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt rapporterer om et lavere arbejdstempo end landsgennemsnittet.

Tabel 3.2.1: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Arbejdstempo*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Hoteller og restauranter	59,8	55,8 – 63,8
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	59,8	56,7 – 62,9
Undervisning: Grundskole	57,3	54,3 – 60,3
Sundhedsvæsen	56,7	54,4 – 59,0
Finansiering og forsikring	56,5	53,8 – 59,1
Handel med direkte kundekontakt	56,2	53,0 – 59,4
Offentlig administration	56,0	53,4 – 58,5
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	55,9	53,6 – 58,2
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	55,1	52,7 – 57,5
Vidensservice	53,9	51,5 – 56,4
Landsgennemsnit		53,5
Handel uden direkte kundekontakt	53,1	50,7 – 55,6
Forsvar, politi og retsvæsen	52,4	49,9 – 55,0
Bygge og anlæg	51,6	48,6 – 54,6
Information og kommunikation	51,3	48,1 – 54,5
Transport	50,6	47,0 – 54,1
Rengøring og anden operationel service	48,9	45,8 – 52,1
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	48,7	46,6 – 50,9
Kultur og fritid	48,1	45,4 – 50,8
Landbrug, skovbrug og fiskeri	47,3	43,8 – 50,7

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.2.2 Arbejdsmængde

Emnet *Arbejdsmængde* handler om, hvordan arbejdstagerne oplever mængden af de arbejdsopgaver de skal håndtere i forbindelse med deres arbejde. Arbejdsmængden kan betegnes som et krav i arbejdet og kan vise sig ved, at den er så omfattende eller vanskelig at forudsige, at arbejdstagerne oplever et stort arbejdspress.

Arbejdsmængden har betydning for arbejdstageres trivsel og velbefindende. Tidligere studier har fundet, at en stor arbejdsmængde hænger sammen med stress-relaterede tilstande (Nieuwenhuijsen et al., 2010a), reduceret psykologisk velbefindende (Bowling et al., 2015) og mobning på arbejdspladsen (Notelaers et al., 2010). Derudover har et studie af Clausen et al. (2014a) fundet, at arbejdstagere med henholdsvis stor eller lille arbejdsmængde har en øget risiko for langvarigt sygefravær, når man sammenligner med arbejdstagere med en moderat arbejdsmængde.

Vi måler emnet *Arbejdsmængde* med følgende fire spørgsmål:

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

Tabel 3.2.2 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Arbejdsmængde* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Finansiering og forsikring", "Offentlig administration", "Undervisning: Grundskole", "Vidensservice" og "Sundhedsvæsen" en signifikant højere score på skalaen for *Arbejdsmængde* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt rapporterer om større arbejdsmængde end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Hoteller og restauranter", "Kultur og fritid", "Transport", "Rengøring og anden operationel service" og "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed" har en signifikant lavere score på skalaen for *Arbejdsmængde* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt rapporterer om lavere arbejdsmængde end landsgennemsnittet.

Tabel 3.2.2: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Arbejdsområde*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Finansiering og forsikring	49,2	46,1 – 52,2
Offentlig administration	49,2	46,4 – 51,9
Undervisning: Grundskole	47,8	45,2 – 50,4
Vidensservice	47,7	45,1 – 50,4
Sundhedsvæsen	47,6	45,2 – 49,9
Handel uden direkte kundekontakt	47,1	44,5 – 49,7
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	46,8	44,5 – 49,1
Information og kommunikation	46,4	43,2 – 49,6
Handel med direkte kundekontakt	45,5	42,3 – 48,8
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	45,5	42,9 – 48,1
Landsgennemsnit		45,1
Forsvar, politi og retsvæsen	45,0	42,3 – 47,8
Bygge og anlæg	44,4	41,2 – 47,6
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	44,0	40,5 – 47,4
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	42,6	40,4 – 44,8
Rengøring og anden operationel service	41,1	37,9 – 44,2
Transport	40,5	36,9 – 44,1
Kultur og fritid	38,7	35,9 – 41,5
Hoteller og restauranter	38,1	33,6 – 42,6
Landbrug, skovbrug og fiskeri	34,6	31,1 – 38,2

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.2.3 Følelsesmæssige krav

Emnet *følelsesmæssige krav* handler om, i hvor høj grad arbejdstagerne oplever, at de i deres arbejde oplever følelsesmæssigt krævende situationer, hvor de fx er i kontakt med personer, der er modvillige eller aggressive eller personer der befinder sig i vanskelige livssituationer. Følelsesmæssige krav i arbejdet er et fænomen, der især berører arbejdstagere, der i kraft af deres arbejde, er nødt til at forholde sig til personer, som fx kunder klienter, patienter, elever mv. Dog behøver oplevelsen af følelsesmæssige krav ikke nødvendigvis at relatere sig til direkte personlige kontakter, da de følelsesmæssige belastninger også kan stamme fra indirekte kontakter, som fx i forbindelse med sagsbehandling af sociale sager.

Følelsesmæssige krav kan være psykisk belastende og kan medføre, at arbejdstagere skal investere en høj grad af følelsesmæssig energi for at kunne fungere i deres arbejde. Tidligere studier har fundet, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet hænger sammen med arbejdstageres ønske om at forlade deres arbejdsplads (Li et al., 2010), mentale helbredsproblemer (Madsen et al., 2022) og langvarigt sygefravær (Framke et al., 2021). Omvendt har et studie af Clausen & Borg (2010b) dog også fundet, at høje følelsesmæssige krav hænger sammen med en oplevelse af mening i arbejdet, hvilket tyder på at fænomenet både kan betragtes som en potentiel belastning, men også som et krav i arbejdet, der bidrager til at skabe mening for visse arbejdstagere.

Vi måler emnet *følelsesmæssige krav* med følgende tre spørgsmål:

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

Tabel 3.2.3 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Følelsesmæssige krav* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Undervisning: Grundskole", "Sociale institutioner: Ældrepleje mv.", "Daginstitutioner, fritidsklubber mv.", "Sundhedsvæsen" og "Forsvar, politi og retsvæsen" en signifikant højere score på skalaen for *Følelsesmæssige krav* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt rapporterer om højere følelsesmæssige krav end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed", "Vidensservice", "Information og kommunikation", "Bygge og anlæg", "Handel uden direkte kundekontakt", "Transport" og "Kultur og fritid" har en signifikant lavere score på skalaen for *Følelsesmæssige krav* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for

disse brancheområder gennemsnitligt rapporterer om lavere følelsesmæssige krav end landsgennemsnittet.

Tabel 3.2.3: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Følelsesmæssige krav*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Undervisning: Grundskole	54,7	52,2 – 57,2
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	50,8	48,5 – 53,1
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	45,3	41,5 – 49,1
Sundhedsvæsen	44,2	41,6 – 46,7
Forsvar, politi og retsvæsen	39,2	36,3 – 42,2
Offentlig administration	37,3	34,4 – 40,2
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	35,3	32,7 – 37,9
Hoteller og restauranter	34,9	29,8 – 40,1
Landsgennemsnit		34,9
Rengøring og anden operationel service	33,9	30,7 – 37,1
Handel med direkte kundekontakt	32,9	29,6 – 36,2
Finansiering og forsikring	32,8	29,4 – 36,1
Kultur og fritid	31,4	28,3 – 34,4
Transport	30,8	27,3 – 34,3
Handel uden direkte kundekontakt	29,8	27,4 – 32,2
Bygge og anlæg	28,3	25,1 – 31,6
Information og kommunikation	27,4	24,4 – 30,4
Vidensservice	26,9	24,2 – 29,5
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	26,2	24,0 – 28,4
Landbrug, skovbrug og fiskeri	21,6	18,2 – 25,0

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

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., 2019b; 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).

DPQ-Arbejdspladsskema indeholder følgende emner, som afspejler forskellige aspekter af området *Samarbejde*:

- Samarbejde med kolleger
- Tillid til kolleger

Vi vil i de følgende afsnit præsentere resultaterne for de to emner, der omhandler området *Samarbejde*.

3.3.1 Samarbejde med kolleger

Emnet *Samarbejde med kolleger* handler om, hvordan arbejdstagerne oplever samarbejdsrelationen til deres kolleger og den gensidige anerkendelse, der ligger der i. Mere specifikt handler det om, hvorvidt arbejdstagerne oplever sammenhold, samhørighed, og tilstrækkelig hjælp og sparring mellem kolleger på deres arbejdsplads.

Samarbejde med kolleger udgør en del af den sociale kapital på arbejdspladsen, og kvaliteten af samarbejdsrelationerne har betydning for arbejdstageres helbred og trivsel (Borg et al., 2014). 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., 2019b; 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). Herudover tyder en anden undersøgelse på, at et godt samarbejde inden for teams, har betydning for arbejdstageres oplevelse af mulighederne for at løse arbejdsopgaverne (Clausen et al., 2019b).

Vi måler emnet *Samarbejde med kolleger* med følgende fire spørgsmål:

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

Tabel 3.3.1 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Samarbejde med kolleger* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Hoteller og restauranter", "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Information og kommunikation" samt "Vidensservice" en signifikant højere score på skalaen for *Samarbejde med kolleger* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt rapporterer om bedre samarbejde med kolleger end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne med de laveste score på skalaen for *Samarbejde med kolleger* ikke afviger signifikant fra landsgennemsnittet. Det betyder, at brancheområderne generelt ikke adskiller sig fra landsgennemsnittet, ved at opleve en signifikant lavere grad af samarbejde mellem kolleger.

Tabel 3.3.1: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Samarbejde med kolleger*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Hoteller og restauranter	75,3	71,9 – 78,6
Landbrug, skovbrug og fiskeri	73,2	70,3 – 76,2
Information og kommunikation	71,9	69,3 – 74,5
Vidensservice	69,4	67,1 – 71,7
Kultur og fritid	69,2	66,5 – 71,8
Bygge og anlæg	68,5	65,3 – 71,6
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	68,0	64,7 – 71,3
Forsvar, politi og retsvæsen	67,6	65,1 – 70,2
Sundhedsvæsen	67,5	65,4 – 69,5
Landsgennemsnit		67,0
Finansiering og forsikring	66,8	63,9 – 69,6
Rengøring og anden operationel service	66,4	63,8 – 69,0
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	66,3	64,1 – 68,5
Handel uden direkte kundekontakt	66,1	63,6 – 68,6
Handel med direkte kundekontakt	65,9	62,8 – 69,0
Undervisning: Grundskole	65,8	63,0 – 68,6
Offentlig administration	65,6	63,2 – 67,9
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	65,5	63,5 – 67,6
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	64,9	62,4 – 67,4
Transport	64,8	61,7 – 68,0

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.3.2 Tillid til kolleger

Emnet *Tillid til kolleger* handler om, hvorvidt arbejdstagere oplever at have tillid til, at deres kolleger udviser en adfærd, der er i overensstemmelse med de normer og forventninger, der råder i en arbejdssituation. Det kan fx være at lytte til andres synspunkter, at kunne give arbejdsopgaver videre og at orientere hinanden om ting, der er vigtige for opgaveløsningen. Derudover handler tillid også om, hvorvidt arbejdstagere stoler på deres kolleger i forhold til at udtrykke meninger og følelser og turde sige til, hvis der er problemer.

Tillid er et centralt element i koordineringen af menneskelig adfærd, og det må således også betragtes som en forudsætning for at få samarbejdsrelationer til at fungere på en arbejdsplads (Read, 2014). Dermed udgør tillid en del af arbejdspladsers sociale kapital og er vigtigt for arbejdstageres trivsel i arbejdet. Et studie af Guinot et al. (2014) har fundet, at tillid hænger sammen med jobtilfredshed. Derudover har et studie af Edmondson & Lei (2014) fundet, at tillid er centralt for at forstå fænomener som læring, samarbejde og performance i teams og organisationer.

Vi måler emnet *Tillid til kolleger* med følgende fire spørgsmål:

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

Tabel 3.3.2 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Tillid til kolleger* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, atbrancheområdet "Information og kommunikation" en signifikant højere score på skalaen for *Tillid til kolleger* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt rapporterer om en højere grad af tillid til kolleger end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområdet "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed" har en signifikant lavere score på skalaen for *Tillid til kolleger* end landsgennemsnittet. Det betyder, at arbejdstagere inden for dette brancheområde gennemsnitligt rapporterer om en lavere grad af tillid til kolleger end landsgennemsnittet.

Tabel 3.3.2: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Tillid til kolleger*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Information og kommunikation	76,2	73,8 – 78,5
Undervisning: Grundskole	73,8	71,2 – 76,4
Kultur og fritid	73,8	71,2 – 76,4
Vidensservice	73,7	71,2 – 76,2
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	73,5	70,4 – 76,5
Hoteller og restauranter	73,4	69,8 – 77,0
Landbrug, skovbrug og fiskeri	73,0	69,9 – 76,2
Forsvar, politi og retsvæsen	72,5	70,2 – 74,7
Offentlig administration	72,4	70,0 – 74,7
Finansiering og forsikring	72,2	69,1 – 75,3
Sundhedsvæsen	72,1	70,1 – 74,2
Rengøring og anden operationel service	72,0	69,4 – 74,7
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	72,0	69,8 – 74,2
Landsgennemsnit		71,4
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	71,3	69,3 – 73,3
Bygge og anlæg	70,4	66,9 – 73,9
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	69,5	67,7 – 71,3
Handel uden direkte kundekontakt	69,4	67,0 – 71,7
Handel med direkte kundekontakt	68,9	66,1 – 71,8
Transport	68,9	65,9 – 72,0

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

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., 2019b; 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).

DPQ-Arbejdspladsskema indeholder følgende emner, som afspejler forskellige aspekter af området *Ledelse*:

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

Vi vil i de følgende afsnit præsentere resultaterne for de seks emner, der omhandler området *Ledelse*.

3.4.1 Relationer til nærmeste leder

Emnet *Relationer til nærmeste leder* handler om, hvordan arbejdstagere oplever deres forhold til den nærmeste leder på arbejdspladsen. Dette er både med hensyn til, om arbejdstagerne oplever gensidig respekt, anerkendelse og forståelse mellem dem og den nærmeste leder, men også om arbejdstagere oplever, at den nærmeste leder bidrager til problemløsning i hverdagen.

En god relation til nærmeste leder har betydning for arbejdstageres muligheder for at udføre arbejdsopgaver på en tilfredsstillende måde. Relationer til nærmeste leder er en del af den sociale kapital på arbejdspladsen og har derfor ligesom førnævnte emner betydning for arbejdstageres trivsel i arbejdet og for deres muligheder for at udføre deres arbejdsopgaver (Clausen et al., 2019b; Meng et al., 2018).

Vi måler emnet *Relationer til nærmeste leder* med følgende fire spørgsmål:

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

Tabel 3.4.1 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Relationer til nærmeste leder* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Vidensservice" og "Information og kommunikation" en signifikant højere score på skalaen for *Relationer til nærmeste leder* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt rapporterer om bedre relationer til deres nærmeste leder end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområdet "Transport" har en signifikant lavere score på skalaen for *Relationer til nærmeste leder* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt rapporterer om dårligere relationer til deres nærmeste leder end landsgennemsnittet.

Tabel 3.4.1: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Relationer til nærmeste leder*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Landbrug, skovbrug og fiskeri	72,4	69,1 – 75,7
Vidensservice	70,3	66,9 – 73,7
Information og kommunikation	68,5	65,0 – 71,9
Hoteller og restauranter	67,5	62,6 – 72,4
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	66,6	63,6 – 69,6
Finansiering og forsikring	66,3	62,7 – 70,0
Bygge og anlæg	65,7	61,9 – 69,5
Undervisning: Grundskole	65,0	61,9 – 68,0
Sundhedsvæsen	64,5	62,2 – 66,9
Handel uden direkte kundekontakt	64,5	61,4 – 67,6
Landsgennemsnit		64,1
Forsvar, politi og retsvæsen	63,8	60,7 – 66,9
Kultur og fritid	63,8	60,1 – 67,5
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	63,3	59,1 – 67,6
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	62,9	60,1 – 65,8
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	62,7	60,0 – 65,4
Offentlig administration	62,5	59,4 – 65,7
Rengøring og anden operationel service	61,8	58,4 – 65,2
Handel med direkte kundekontakt	61,1	56,8 – 65,3
Transport	59,0	55,0 – 63,0

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.4.2 Ledelseskvalitet

Emnet *Ledelseskvalitet* handler om, hvordan arbejdstagerne oplever deres nærmeste leders måde at lede på. Ledelseskvalitet drejer sig både om sparring, planlægning af arbejde, konfliktløsning og formidling af mål. Herudover er lederens evne til at motivere arbejdstagerne ved at skabe rammer for faglig udvikling og samarbejde også vigtig.

Høj ledelseskvalitet bidrager til at skabe klare rammer på en arbejdsplads, og har stor betydning for arbejdstageres trivsel og arbejdsglæde. Tidligere studier har fundet, at en høj grad af ledelseskvalitet hænger sammen med arbejdstageres oplevelse af mening i arbejdet (Arnold et al., 2007; Clausen & Borg, 2011), psykologiske velbefindende (Nielsen & Daniels, 2012) og engagement i arbejdspladsen (Clausen & Borg, 2010c; Meyer et al., 2002), hvorimod en lav grad af ledelseskvalitet hænger sammen med langvarigt sygefravær (Clausen et al., 2014a; Sørensen et al., 2020).

Vi måler emnet *Ledelseskvalitet* med følgende fire spørgsmål:

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

Tabel 3.4.2 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Ledelseskvalitet* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Vidensservice", "Finansiering og forsikring" og "Information og kommunikation" en signifikant højere score på skalaen for *Ledelseskvalitet* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en højere grad af ledelseskvalitet end landsgennemsnittet.

Tabel 3.4.2 viser også, at brancheområdet "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed" har end signifikant lavere score på skalaen for *Ledelseskvalitet* end landsgennemsnittet. Det betyder, at arbejdstagere inden for dette brancheområde gennemsnitligt oplever en lavere grad af ledelseskvalitet end landsgennemsnittet.

Tabel 3.4.2: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Ledelseskvalitet*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Landbrug, skovbrug og fiskeri	63,4	59,5 – 67,2
Vidensservice	61,3	57,6 – 65,0
Finansiering og forsikring	60,9	57,4 – 64,3
Information og kommunikation	60,7	56,9 – 64,6
Hoteller og restauranter	59,9	54,4 – 65,4
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	59,0	54,8 – 63,2
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	58,4	55,5 – 61,2
Sundhedsvæsen	57,6	54,8 – 60,4
Bygge og anlæg	57,4	53,1 – 61,7
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	57,1	54,0 – 60,2
Undervisning: Grundskole	56,9	53,7 – 60,1
Landsgennemsnit		56,5
Rengøring og anden operationel service	56,3	52,6 – 60,0
Forsvar, politi og retsvæsen	56,1	52,7 – 59,5
Kultur og fritid	55,2	51,3 – 59,0
Handel uden direkte kundekontakt	54,7	51,1 – 58,4
Offentlig administration	54,6	51,4 – 57,7
Handel med direkte kundekontakt	54,4	50,2 – 58,7
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	53,2	50,2 – 56,2
Transport	52,1	47,7 – 56,6

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.4.3 Støtte fra leder

Emnet *Støtte fra leder* handler om, hvorvidt arbejdstagerne oplever støtte fra deres nærmeste leder. Støtte indebærer både praktisk støtte (hjælp), følelsesmæssig støtte (opbakning) og informationsmæssig støtte (sparring), hvor behovet for de forskellige former for støtte afhænger af situationen og af den enkelte arbejdstager. Emnet *Støtte fra leder* er beslægtet med emnet *Ledelseskvalitet*.

Det at få støtte fra ledelsen har betydning for arbejdstageres muligheder for at kunne håndtere de krav og mulige belastninger, der er i deres arbejde. Et studie af Connell et al. (2003) har fundet, at social støtte fra ledelsen hænger sammen med arbejdstageres engagement i arbejdspladsen og deres overvejelser om at søge nyt arbejde. Derudover har et studie af Nieuwenhuijsen et al. (2010a) fundet, at en lav grad af social støtte fra ledelsen hænger sammen med en øget risiko for, at arbejdstagere udvikler stressrelaterede tilstande. Endelig viser en undersøgelse fra sundhedsvæsenet, at arbejdstagere, der er udsat for vold og trusler, har en øget risiko for langvarigt sygefravær, og at denne risiko er mindre blandt arbejdstagere der oplever en høj grad af social støtte fra ledelsen sammenlignet med arbejdstagere, der oplever en lav grad af social støtte fra ledelsen (Clark et al., 2017).

Vi måler emnet *Støtte fra leder* med følgende to spørgsmål:

- Kan du tale med din nærmeste leder, hvis du oplever problemer i arbejdet?
- Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?

Tabel 3.4.3 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Støtte fra leder* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Vidensservice" og "Information og kommunikation" en signifikant højere score på skalaen for *Støtte fra leder* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en højere grad af støtte fra deres nærmeste leder end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområdet "Transport" har end signifikant lavere score på skalaen for *Støtte fra leder* end landsgennemsnittet. Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en lavere grad af støtte fra deres nærmeste leder end landsgennemsnittet.

Tabel 3.4.3: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Støtte fra leder*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Landbrug, skovbrug og fiskeri	73,6	69,7 – 77,5
Vidensservice	72,8	68,9 – 76,7
Information og kommunikation	72,1	68,5 – 75,7
Finansiering og forsikring	69,5	65,4 – 73,5
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	69,2	66,1 – 72,2
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	69,1	64,5 – 73,7
Hoteller og restauranter	68,7	63,0 – 74,5
Undervisning: Grundskole	68,2	64,6 – 71,9
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	67,8	64,6 – 71,0
Bygge og anlæg	67,8	63,9 – 71,7
Landsgennemsnit		67,2
Offentlig administration	66,5	63,2 – 69,9
Forsvar, politi og retsvæsen	66,5	63,0 – 69,9
Handel uden direkte kundekontakt	66,3	62,6 – 70,0
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	66,0	63,1 – 69,0
Sundhedsvæsen	65,9	62,9 – 68,8
Rengøring og anden operationel service	65,7	62,0 – 69,4
Kultur og fritid	65,0	61,0 – 69,1
Handel med direkte kundekontakt	63,8	59,3 – 68,3
Transport	62,6	58,4 – 66,7

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.4.4 Retfærdighed

Emnet *Retfærdighed* handler om, hvorvidt arbejdstagerne oplever, at tingene går ordentligt til på arbejdspladsen (procedureretfærdighed) og at de selv bliver behandlet på en god og respektfuld måde (relationsretfærdighed). Dette kan fx være i tilfælde, hvor der skal træffes vigtige beslutninger eller i forbindelse med fordeling af arbejdsopgaver, løn og anerkendelse (Colquitt et al., 2001).

Oplevelsen af retfærdighed kan betragtes som en del af arbejdspladsers sociale kapital og har betydning for arbejdstageres trivsel og helbred. Tidligere studier har fundet, at arbejdstageres oplevelse af retfærdighed hænger sammen med jobtilfredshed (Aalto et al., 2014), hvor manglen på retfærdighed på arbejdspladsen, hænger sammen med øget risiko for stress-relaterede symptomer (Nieuwenhuijsen et al., 2010b), lavt psykologisk velbefindende (Elovainio et al., 2015) og depression (Grynderup et al., 2013).

Vi måler emnet *Retfærdighed* med følgende fire spørgsmål:

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

Tabel 3.4.4 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Retfærdighed* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri" og "Vidensservice" en signifikant højere score på skalaen for *Retfærdighed* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en højere grad af retfærdighed på deres arbejdsplads end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Transport", "Forsvar, politi og retsvæsen" og "Offentlig administration" har en signifikant lavere score på skalaen for *Retfærdighed* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en lavere grad af retfærdighed på deres arbejdsplads end landsgennemsnittet.

Tabel 3.4.4: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Retfærdighed*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Landbrug, skovbrug og fiskeri	73,4	70,4 – 76,4
Vidensservice	69,8	66,9 – 72,7
Information og kommunikation	67,9	64,8 – 71,1
Bygge og anlæg	67,8	64,2 – 71,4
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	67,7	64,4 – 71,1
Finansiering og forsikring	66,9	64,3 – 69,5
Undervisning: Grundskole	66,4	63,9 – 68,9
Hoteller og restauranter	66,2	61,5 – 70,9
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	65,3	62,8 – 67,7
Handel uden direkte kundekontakt	65,2	62,6 – 67,9
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	65,1	62,9 – 67,3
Kultur og fritid	64,9	61,6 – 68,1
Landsgennemsnit	64,9	
Rengøring og anden operationel service	64,7	61,9 – 67,6
Sundhedsvæsen	63,1	61,0 – 65,3
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	63,0	60,8 – 65,2
Handel med direkte kundekontakt	62,7	59,5 – 66,0
Offentlig administration	61,7	58,9 – 64,5
Forsvar, politi og retsvæsen	61,6	58,9 – 64,2
Transport	60,5	56,9 – 64,0

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.4.5 Inddragelse

Emnet *Inddragelse* handler om lederes og medarbejderes samarbejde om forbedringer på arbejdspladsen. Dette kan fx være i tilfælde, hvor lederne vælger at lytte til arbejdstagerne og inddrage deres viden og idéer i forbindelse med ændringer på arbejdspladsen.

Inddragelsen af arbejdstagere i vigtige beslutninger udgør en del af den sociale kapital på arbejdspladsen. Arbejdstagere vil ofte have et solidt kendskab til og erfaringer med både arbejdspladsen og forhold på arbejdspladsen, som kan være brugbart i organiseringen af arbejdet. Derudover vil inddragelsen af arbejdstagere i vigtige beslutninger, give arbejdstagerne følelsen af anerkendelse og mening og det vil styrke forholdet mellem lederen og arbejdstageren. På trods af, at der ikke foreligger forskningsbaseret viden angående sammenhængen mellem medarbejderinddragelse og trivsel, antager vi derfor alligevel, at der er en sammenhæng.

Vi måler emnet *Inddragelse* med følgende tre spørgsmål:

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

Tabel 3.4.5 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Inddragelse* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Vidensservice", "Daginstitutioner, dagentre mv.", "Finansiering og forsikring" samt "Information og kommunikation" en signifikant højere score på skalaen for *Inddragelse* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en højere grad af medarbejderinddragelse på deres arbejdsplads end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Transport" og "Forsvar, politi og retsvæsen" har en signifikant lavere score på skalaen for *Inddragelse* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en lavere grad af medarbejderinddragelse på deres arbejdsplads end landsgennemsnittet.

Tabel 3.4.5: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Inddragelse*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Landbrug, skovbrug og fiskeri	70,8	67,3 – 74,3
Vidensservice	67,1	63,8 – 70,4
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	65,7	61,9 – 69,5
Finansiering og forsikring	65,5	62,8 – 68,3
Information og kommunikation	65,4	61,7 – 69,0
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	64,1	61,3 – 66,8
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	63,4	60,9 – 66,0
Kultur og fritid	63,1	59,3 – 66,8
Sundhedsvæsen	62,7	60,0 – 65,3
Handel uden direkte kundekontakt	61,8	58,6 – 65,0
Hoteller og restauranter	61,7	56,1 – 67,3
Landsgennemsnit		61,5
Undervisning: Grundskole	60,7	57,7 – 63,8
Offentlig administration	60,2	57,1 – 63,4
Bygge og anlæg	59,9	55,9 – 63,9
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	59,8	57,1 – 62,5
Rengøring og anden operationel service	59,3	55,9 – 62,7
Handel med direkte kundekontakt	58,4	54,3 – 62,4
Forsvar, politi og retsvæsen	57,1	54,1 – 60,0
Transport	53,9	49,2 – 58,6

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.4.6 Anerkendelse

Emnet *Anerkendelse* handler om, hvorvidt arbejdstagerne oplever at blive anerkendt for deres arbejdsindsats. Anerkendelse handler både om at give et skulderklap, men også om at være opmærksom på og spørge ind til, hvordan arbejdstagerne udfører deres arbejdsopgaver, og hvor de kan have brug for mere viden, sparring eller konstruktiv feedback.

Ligesom mange af de andre emner inden for området *Ledelse*, udgør *Anerkendelse* en del af den sociale kapital på arbejdspladsen og forventes at have betydning for arbejdstageres trivsel og helbred. Manglende anerkendelse på arbejdet kan opleves som værende uretfærdig, hvilket igen kan bidrage til, at medarbejdere mister motivation og trivlsen i arbejdet reduceres.

Vi måler emnet *Anerkendelse* med det følgende spørgsmål:

- Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads?

Tabel 3.4.6 viser det vægtede landsgennemsnit for emnet *Anerkendelse* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri" og "Information og kommunikation", "Vidensservice", "Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse" og "Daginstitutioner, fritidsklubber mv." en signifikant højere score på spørgsmålet for *Anerkendelse* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for dette brancheområde gennemsnitligt oplever en højere grad af anerkendelse i arbejdet end med landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Transport" og "Handel med direkte kundekontakt" har en signifikant lavere score på spørgsmålet for *Anerkendelse* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for dette brancheområde gennemsnitligt oplever en lavere grad af anerkendelse i arbejdet end med landsgennemsnittet.

Tabel 3.4.6: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Anerkendelse*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Landbrug, skovbrug og fiskeri	73,9	69,7 – 78,0
Information og kommunikation	69,2	65,5 – 73,0
Vidensservice	69,0	65,3 – 72,7
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	68,2	65,0 – 71,5
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	69,9	65,7 – 74,0
Finansiering og forsikring	67,4	63,5 – 71,3
Handel uden direkte kundekontakt	67,2	64,0 – 70,4
Bygge og anlæg	66,6	61,8 – 71,3
Rengøring og anden operationel service	66,1	62,5 – 69,7
Hoteller og restauranter	65,3	59,6 – 71,1
Sundhedsvæsen	65,2	62,3 – 68,2
Landsgennemsnit		64,9
Kultur og fritid	64,9	60,7 – 69,0
Undervisning: Grundskole	64,6	61,1 – 68,0
Offentlig administration	63,9	60,4 – 67,5
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	63,7	60,9 – 66,5
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	63,0	60,2 – 65,9
Forsvar, politi og retsvæsen	61,5	57,7 – 65,2
Handel med direkte kundekontakt	59,2	54,9 – 63,5
Transport	58,2	53,7 – 62,7

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.5 Forandringer

Inden for området *Forandringer* er der fokus på arbejdstagernes oplevelse af de forandringer, der foretages 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.

DPQ-Arbejdspladsskema indeholder følgende emne inden for området *Forandringer*:

- Håndtering af forandringer

Vi vil i det følgende afsnit præsentere resultaterne for emnet, der omhandler området *Forandringer*.

3.5.1 Håndtering af forandringer

Emnet *Håndtering af forandringer* handler om, hvordan større forandringer (fx afskedigelsesrunder eller omorganiseringer), er blevet håndteret på arbejdspladsen.

Håndtering af organisatoriske forandringer på arbejdspladsen har i stigende grad været genstandsfelt for forskning inden for arbejdspsykologien. Forandringer på arbejdspladsen kan nemlig hænge sammen med belastninger i form af øgede krav i arbejdet eller usikkerhed om, hvilken betydning forandringerne vil have, og disse belastninger kan medvirke til negative helbredsudfald (Bambra et al., 2007). Flere studier har dog imidlertid også fundet, at den måde, som ledelsen på arbejdspladsen håndterer forandringerne på, har betydning for, hvor belastende arbejdstagerne oplever forandringsprocesserne (Pahkin et al., 2011).

Vi måler forekomsten af forandringer med det følgende spørgsmål:

- Er der blevet gennemført større forandringer på din arbejdsplads inden for det sidste år (fx en omorganisering af arbejdspladsen eller en fyringsrunde)?

Arbejdstagerne, der rapporterede, at de inden for det sidste år havde oplevet større forandringer på deres arbejdsplads, blev yderligere stillet følgende spørgsmål:

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

Tabel 3.5.1 viser andelen af arbejdstagere der har oplevet forandringer på arbejdspladsen. Som det fremgår af tabellen, så rapporterede en større andel af arbejdstagere inden for brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Bygge og anlæg", "Hoteller og restauranter", "Rengøring og anden operationel service", "Undervisning: Grundskole", "Transport", "Sundhedsvæsen" og "Information og kommunikation", at de har oplevet forandringer på arbejdspladsen sammenlignet med landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at færre arbejdstagere inden for brancheområderne "Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse", "Forsvar. Politi og retsvæsen", "Finansiering og forsikring", "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed", "Offentlig administration", "Sociale institutioner: Plejehjem", "Daginstitutioner, fritidsklubber mv.", "Kultur og fritid", "Handel uden direkte kundekontakt" og "Vidensservice" rapporterede, at de har oplevet forandringer på arbejdspladsen sammenlignet med landsgennemsnittet.

Tabel 3.5.1: Andel af arbejdstagere der har oplevet forandringer på arbejdspladsen, på landsplan og fordelt på brancheområde

Brancheområde	Nej (%)	Ja (%)
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	39,5	60,5
Forsvar, politi og retsvæsen	42,6	57,4
Finansiering og forsikring	43,9	56,1
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	44,3	55,7
Offentlig administration	46,5	53,5
Kultur og fritid	49,5	50,5
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	50,4	49,6
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	50,6	49,4
Handel uden direkte kundekontakt	51,1	48,9
Vidensservice	51,3	48,7
Landsfordeling	51,9	48,1
Information og kommunikation	52,1	47,9
Sundhedsvæsen	52,3	47,7
Transport	53,4	46,6
Undervisning: Grundskole	55,0	45,0
Rengøring og anden operationel service	55,6	44,4
Hoteller og restauranter	61,0	39,0
Bygge og anlæg	75,4	24,6
Landbrug, skovbrug og fiskeri	80,0	20,0

Tabel 3.5.2 viser arbejdstagernes oplevelse af håndteringen af de rapporterede forandringer. Blandt arbejdstagerne der rapporterede, at de inden for det sidste år har oplevet forandringer på arbejdspladsen, er arbejdstagere inden for brancheområdet "Vidensservice" gennemsnitligt mere tilfredse med håndteringen af forandringerne end landsgennemsnittet (markeret med grøn), hvorimod den gennemsnitlige tilfredshed med håndteringen af forandringerne er lavere end landsgennemsnittet inden for brancheområderne "Transport" og "Forsvar, politi og retsvæsen" (markeret med rød).

Tabel 3.5.2: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Håndtering af forandringer*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Landbrug, skovbrug og fiskeri	59,7	49,4 – 70,0
Vidensservice	58,3	54,0 – 62,7
Hoteller og restauranter	55,5	46,6 – 64,4
Handel uden direkte kundekontakt	55,3	50,6 – 60,0
Undervisning: Grundskole	55,0	50,2 – 59,9
Information og kommunikation	54,4	48,6 – 60,1
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	53,6	49,5 – 57,6
Offentlig administration	51,7	47,3 – 56,1
Handel med direkte kundekontakt	51,5	44,8 – 58,1
Landsgennemsnit		51,2
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	51,0	47,6 – 54,4
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	49,9	46,4 – 53,4
Finansiering og forsikring	49,6	45,2 – 53,9
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	49,2	43,0 – 55,5
Rengøring og anden operationel service	49,1	43,3 – 54,9
Bygge og anlæg	48,7	39,8 – 57,5
Kultur og fritid	48,4	43,2 – 53,6
Sundhedsvæsen	48,0	43,8 – 52,1
Forsvar, politi og retsvæsen	45,8	41,5 – 50,1
Transport	41,5	35,6 – 47,5

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

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 konflikter som trusler, vold, mobning, diskrimination og chikane og meget tyder på, at sådanne konflikter kan betragtes som potentielle belastninger for arbejdstagerne (Clausen et al., 2012; Clausen et al., 2013b).

DPQ-Arbejdspladsskema indeholder følgende emner, som afspejler forskellige aspekter af området *Negativ adfærd*:

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

Vi vil i de følgende afsnit præsentere resultaterne for de seks emner, der omhandler området *Negativ adfærd*.

3.6.1 Trusler

Emnet *Trusler* handler om, hvorvidt arbejdstagerne, inden for 12 måneder før de besvarede spørgeskemaet, har været udsat for trusler i forbindelse med deres arbejde. Trusler kan betragtes som manifestationen på en konflikt mellem to eller flere personer og forekommer oftest i jobgrupper, hvor arbejdstagerne arbejder med fx kunder, klienter, patienter eller elever.

Der er i den videnskabelige litteratur klare indikationer på at udsættelse for trusler i arbejdet har negativ betydning for arbejdstageres helbred og trivsel i arbejdet. To studier af Clausen et al. (2012) og Clausen et al. (2013b) af arbejdstagere i ældreplejen har fundet, at forekomsten af trusler hænger sammen med en øget risiko for henholdsvis langvarigt sygefravær og arbejdsophør, og et studie af Xu et al. (2018b) har fundet, at trusler hang sammen med med type-2 diabetes.

Vi måler forekomsten af trusler med det følgende spørgsmål:

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

Arbejdstagerne, der rapporterede, at de havde været udsat for trusler, blev yderligere stillet følgende spørgsmål:

- Hvem er du blevet truet af?

Tabel 3.6.1 viser andelen af arbejdstagere der er blevet udsat for trusler i forbindelse med deres arbejde. Som det fremgår af tabellen, så rapporterede en større andel af arbejdstagere inden for brancheområderne "Sociale institutioner: Ældrepleje mv.", "Undervisning: Grundskole", "Sundhedsvæsen", "Forsvar, politi og retsvæsen", "Transport" og "Rengøring og anden operationel service", at de har været udsat for trusler i forbindelse med deres arbejde sammenlignet med landsfordelingen.

Derudover fremgår det, at færre arbejdstagere inden for brancheområderne "Vidensservice", "Information og kommunikation", "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed", "Handel uden direkte kundekontakt", "Finansiering og forsikring", "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse", "Bygge og anlæg", "Kultur og fritid", "Hoteller og restauranter", "Offentlig administration", "Handel med direkte kundekontakt" og "Daginstitutioner, fritidsklubber mv." rapporterede, at de har været udsat for trusler i forbindelse med deres arbejde sammenlignet med landsfordelingen.

Blandt arbejdstagerne der rapporterede, at de havde været udsat for trusler i forbindelse med deres arbejde, var 77,2 % blevet truet af kunder, klienter, patienter, elever,

pårørende, m.fl., 15,9 % var blevet truet af en leder, 10,1 % var blevet truet af en kollega og 2,5 % var blevet truet af en underordnet.

Tabel 3.6.1: Andel af arbejdstagere der er blevet udsat for trusler i forbindelse med deres arbejde, på landsplan og fordelt på brancheområde

Brancheområde	Nej (%)	Ja, sjældnere (%)	Ja, Månedligt (%)	Ja, ugentligt (%)	Ja dagligt, eller næsten dagligt (%)
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	54,4	23,2	9,8	9,5	3,1
Undervisning: Grundskole	59,6	19,0	8,0	10,3	3,0
Sundhedsvæsen	71,0	18,4	5,6	4,6	
Forsvar, politi og retsvæsen	71,9	18,4	6,2	2,2	
Transport	76,4	15,6	5,3		
Rengøring og anden operationel service	76,9	16,7	4,1	2,3	
Landsfordeling	81,6	11,6	3,6	2,5	0,7
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	83,2	10,8			
Handel med direkte kundekontakt	83,3	11,0	3,3		
Offentlig administration	83,5	12,6	3,2		
Hoteller og restauranter	84,2	7,7	5,0		
Kultur og fritid	85,0	11,4	2,9		
Bygge og anlæg	85,1	9,9	3,6		
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	88,4	10,9			
Landbrug, skovbrug og fiskeri	89,3	8,5			
Finansiering og forsikring	91,1	5,2			
Handel uden direkte kundekontakt	91,8	5,1			
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	92,1	5,8	1,5		
Information og kommunikation	92,4	5,1			
Vidensservice	94,2	5,2			

Note: Der vises kun resultater, når der er fem eller flere personer, der har svaret inden for de enkelte svarkategorier. De 'blanke' celler i tabellen kan dermed tilskrives, at der er færre end fem personer, der har svaret bekræftende inden for de relevante svarkategorier.

3.6.2 Vold

Emnet *Vold* handler om, hvorvidt arbejdstagerne inden for 12 måneder før de besvarede spørgeskemaet har været udsat for vold i forbindelse med deres arbejde. Vold kan betragtes som en konflikt mellem to eller flere personer, der inkluderer en voldelig adfærd. Konflikten forekommer oftest i jobgrupper, hvor arbejdstagerne arbejder med fx kunder, klienter, patienter eller elever.

Der er i den videnskabelige litteratur enighed om, at vold på arbejdspladsen har betydning for arbejdstageres helbred. Tidligere studier har fundet, at vold på arbejdspladsen hænger sammen med øget risiko for langvarigt sygefravær (Hoffmann et al., 2020), antidepressiv behandling (Madsen et al., 2011), type 2 diabetes (Xu et al., 2018b) og kardiovaskulære sygdomme (Xu et al., 2018a).

Vi måler forekomsten af vold med det følgende spørgsmål:

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

Arbejdstagerne, der rapporterede, at de havde været udsat for vold, blev yderligere stillet følgende spørgsmål:

- Hvem var voldelig mod dig?

Tabel 3.6.2 viser andelen af arbejdstagere der er blevet udsat for vold i forbindelse med deres arbejde. Som det fremgår af tabellen, så rapporterede en større andel af arbejdstagere inden for brancheområderne "Undervisning: Grundskole", "Sociale institutioner: Ældrepleje mv.", "Daginstitutioner, fritidsklubber mv.", "Sundhedsvæsen", "Forsvar, politi og retsvæsen" og "Hoteller og restauranter", at de har været udsat for vold i forbindelse med deres arbejde sammenlignet med landsfordelingen.

Derudover fremgår det, at færre arbejdstagere inden for brancheområderne "Industri, råstofvindning og forsyningsvirksomhed", "Finansiering og forsikring", "Vidensservice", "Offentlig administration", "Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse", "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Handel uden direkte kundekontakt", "Bygge og anlæg", "Handel med direkte kundekontakt", "Kultur og fritid", "Information og kommunikation", "Rengøring og anden operationel service" og "Transport" rapporterede, at de har været udsat for vold i forbindelse med deres arbejde sammenlignet med landsfordelingen.

Blandt arbejdstagerne der rapporterede, at de havde været udsat for vold i forbindelse med deres arbejde, havde 93,5 % oplevet at kunder, klienter, patienter, elever, pårørende, m.fl. havde udsat dem for vold og 3,9 % havde oplevet at en leder havde udsat dem for vold.

Tabel 3.6.2: Andel af arbejdstagere der har oplevet vold i forbindelse med deres arbejde, på landsplan og fordelt på brancheområde

Brancheområde	Nej (%)	Ja, sjældnere (%)	Ja, Månedligt (%)	Ja, ugentligt (%)	Ja dagligt, eller næsten dagligt (%)
Undervisning: Grundskole	75,1	17,3	5,2	2,2	
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	77,8	10,1	6,1	3,0	2,3
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	84,4	11,3			
Sundhedsvæsen	91,7	6,5			
Forsvar, politi og retsvæsen	91,9	6,3			
Hoteller og restauranter	94,2				
Landsfordeling	94,9	3,4	1,0	0,5	0,3
Transport	97,1				
Rengøring og anden operationel service	97,6	2,4			
Information og kommunikation	97,9				
Kultur og fritid	98,3				
Handel med direkte kundekontakt	98,7				
Bygge og anlæg	98,9				
Handel uden direkte kundekontakt	99,2				
Landbrug, skovbrug og fiskeri	99,3				
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	99,6				
Offentlig administration	99,7				
Vidensservice	100,0				
Finansiering og forsikring	100,0				
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	100,0				

Note: Der vises kun resultater, når der er fem eller flere personer, der har svaret inden for de enkelte svarkategorier. De 'blanke' celler i tabellen kan dermed tilskrives, at der er færre end fem personer, der har svaret bekræftende inden for de relevante svarkategorier.

3.6.3 Mobning

Emnet *Mobning* handler om, hvorvidt arbejdstagerne inden for 12 måneder før de besvarede spørgeskemaet, har været udsat for mobning i forbindelse med deres arbejde. Mobning er en form for konflikt, der finder sted mellem to eller flere personer, hvor man gentagne gange og over længere tid bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger. For at kunne sige, at noget er mobning, må den, der bliver mobbet, føle, at det er svært at forsvare sig selv (Einarsen et al., 2011). I modsætning til vold og trusler er mobning et fænomen, der primært finder sted mellem arbejdstagere på en arbejdsplads og ikke i forbindelse med kontakt til fx kunder, klienter, patienter eller elever.

Der er i den videnskabelige litteratur enighed om, at mobning på arbejdspladsen har betydning for arbejdstageres helbred og trivsel. Tidligere studier har fundet, at mobning hænger sammen med øget risiko for langvarigt sygefravær (Clausen et al., 2012), arbejdsophør (Clausen et al., 2016; Clausen et al., 2013b) og sygenærvær (Conway et al., 2016). Derudover har et studie (Rugulies et al. 2012) fundet, at mobning på arbejdspladsen hænger sammen med en øget risiko for depression. Endelig viser forskningen, at mobning på arbejdspladsen også øger risikoen for selvmordsadfærd (Conway et al., 2022).

Vi måler forekomsten af mobning med det følgende spørgsmål:

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

Arbejdstagerne, der rapporterede, at de havde været udsat for mobning, blev yderligere stillet følgende spørgsmål:

- Hvem var det, som mobbede dig?

Tabel 3.6.3 viser andelen af arbejdstagere, der er blevet udsat for mobning i forbindelse med deres arbejde. Som det fremgår af tabellen, så rapporterede en større andel af arbejdstagere inden for brancheområderne "Transport", "Offentlig administration", "Rengøring og anden operationel service", "Handel med direkte kundekontakt", "Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse", "Sociale institutioner: Ældrepleje mv.", "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed" og "Daginstitutioner, fritidsklubber mv.", at de har været udsat for mobning i forbindelse med deres arbejde sammenlignet med landsfordelingen.

Derudover fremgår det, at færre arbejdstagere inden for brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Vidensservice", "Information og kommunikation", "Handel uden direkte kundekontakt", "Bygge og anlæg", "Hoteller og restauranter", "Forsvar, politi og retsvæsen", "Kultur og fritid", "Finansiering og forsikring", "Undervisning: Grundskole" og "Sundhedsvæsen" rapporterede, at de har været udsat for mobning i forbindelse med deres arbejde sammenlignet med landsfordelingen.

Blandt arbejdstagerne, der rapporterede, at de havde været udsat for mobning i forbindelse med deres arbejde, var 69,7 % blevet mobbet af en kollega, 30,6 % var blevet mobbet af en leder, 9,8 % var blevet mobbet af kunder, klienter, patienter, elever, pårørende, m.fl., mens 6,4 % var blevet mobbet af en underordnet.

Tabel 3.6.3: Andel af arbejdstagere der har oplevet mobning i forbindelse med deres arbejde, på landsplan og fordelt på brancheområde

Brancheområde	Nej (%)	Ja, sjældnere (%)	Ja, Månedligt (%)	Ja, ugentligt (%)	Ja dagligt, eller næsten dagligt (%)
Transport	85,0	8,0		3,7	
Offentlig administration	86,1	8,8	3,0		
Rengøring og anden operationel service	87,1	8,6		2,2	
Handel med direkte kundekontakt	88,5	6,3	3,1		
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	88,8	9,0			
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	88,9	5,3	2,3	1,5	2,0
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	89,0	7,0	1,5	2,4	
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	89,2	6,8			
Landsfordeling	90,0	6,2	1,8	1,4	0,6
Sundhedsvæsen	90,1	6,4		1,4	
Undervisning: Grundskole	90,1	7,9			
Finansiering og forsikring	91,4	5,0			
Kultur og fritid	91,7	5,5			
Forsvar, politi og retsvæsen	92,3	5,4			
Hoteller og restauranter	92,4	3,6			
Bygge og anlæg	92,5	5,2			
Handel uden direkte kundekontakt	93,4	4,6			
Information og kommunikation	93,6	4,1			
Vidensservice	94,4	2,6			
Landbrug, skovbrug og fiskeri	98,2				

Note: Der vises kun resultater, når der er fem eller flere personer, der har svaret inden for de enkelte svarkategorier. De 'blanke' celler i tabellen kan dermed tilskrives, at der er færre end fem personer, der har svaret bekræftende inden for de relevante svarkategorier.

3.6.4 Seksuel chikane

Emnet *Seksuel chikane* handler om, hvorvidt arbejdstagerne inden for 12 måneder før de besvarede spørgeskemaet, har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde. Seksuel chikane finder sted, når en person gentagne gange og over længere tid oplever uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende oplever som krænkende.

Der er i den videnskabelige litteratur enighed om, at seksuel chikane har betydning for arbejdstageres trivsel og helbred. Tidligere studier har fundet, at seksuel chikane på arbejdspladsen hænger sammen med øget risiko for selvmordsforsøg (Magnusson Hanson et al., 2020), selvmord (Magnusson Hanson et al., 2020), depressive symptomer (Friborg et al., 2017; Houle et al., 2011; Rugulies et al., 2020) og depression (Rugulies et al., 2020). Derudover har et studie af Hogh et al. (2016) fundet, at mænd, men ikke kvinder, der oplever uønsket seksuel opmærksomhed fra kolleger, har en øget risiko for langvarigt sygefravær.

Vi måler forekomsten af seksuel chikane med det følgende spørgsmål:

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

Arbejdstagerne, der rapporterede, at de havde været udsat for seksuel chikane, blev yderligere stillet følgende spørgsmål:

- Hvem var det, der udsatte dig for seksuel chikane?

Tabel 3.6.4 viser andelen af arbejdstagere, der er blevet udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde. Som det fremgår af tabellen, så rapporterede en større andel af arbejdstagere inden for brancheområderne "Sociale institutioner: Ældrepleje mv.", "Hoteller og restauranter", "Sundhedsvæsen", "Handel med direkte kundekontakt", "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed", "Information og kommunikation" og "Finansiering og forsikring", at de har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde sammenlignet med landsfordelingen.

Derudover fremgår det, at færre arbejdstagere inden for brancheområderne "Vidensservice", "Bygge og anlæg", "Forsvar, politi og retsvæsen", "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Rengøring og anden operationel service", "Offentlig administration", "Handel uden direkte kundekontakt", "Transport", "Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse", "Daginstitutioner, fritidsklubber mv.", "Kultur og fritid" og "Undervisning: Grundskole" rapporterede, at de har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde sammenlignet med landsfordelingen.

Blandt arbejdstagerne der rapporterede, at de havde været udsat for seksuel chikane, var 54,0 % blevet chikaneret af kunder, klienter, patienter, elever, pårørende, m.fl., 41,4 % var blevet chikaneret af en kollega og 9,2 % var blevet chikaneret af en leder.

Tabel 3.6.4: Andel af arbejdstagere der har oplevet seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde, på landsplan og fordelt på brancheområde

Brancheområde	Nej (%)	Ja, sjældnere (%)	Ja, Månedligt (%)	Ja, ugentligt (%)	Ja dagligt, eller næsten dagligt (%)
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	93,0	4,8			
Hoteller og restauranter	93,9				
Sundhedsvæsen	96,3	2,4			
Handel med direkte kundekontakt	96,5				
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	97,1	2,9			
Information og kommunikation	97,3				
Finansiering og forsikring	97,4				
Landsfordeling	97,5	2,0	0,2	0,1	0,1
Undervisning: Grundskole	97,6	2,4			
Kultur og fritid	98,0				
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	98,2				
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	98,5				
Transport	98,6				
Handel uden direkte kundekontakt	98,7				
Offentlig administration	98,7				
Rengøring og anden operationel service	98,7				
Landbrug, skovbrug og fiskeri	99,0				
Forsvar, politi og retsvæsen	99,0				
Bygge og anlæg	99,4				
Vidensservice	100,0				

Note: Der vises kun resultater, når der er fem eller flere personer, der har svaret inden for de enkelte svarkategorier. De 'blanke' celler i tabellen kan dermed tilskrives, at der er færre end fem personer, der har svaret bekræftende inden for de relevante svarkategorier.

3.6.5 Diskrimination

Emnet *Diskrimination* handler om, hvorvidt arbejdstagerne, inden for 12 måneder før de besvarede spørgeskemaet, har været udsat for diskrimination eller dårlig behandling i forbindelse med deres arbejde. Diskrimination finder sted, når en person eller en gruppe personer bliver negativt forskelsbehandlet på baggrund af fordomme rettet mod dem. Disse fordomme kan basere sig på ét eller flere karakteristika ved personen eller gruppen. I denne sammenhæng tænker vi på diskrimination af personer i grupper, der er defineret på baggrund af køn, alder, etnicitet, religion, helbredstilstand eller seksuel orientering.

En dansk undersøgelse tyder på, at personer, der svarer, at de har været udsat for diskrimination eller dårlig behandling i forbindelse med deres arbejde, har en signifikant forøget risiko for at udvikle en depressiv lidelse i løbet af en seks-måneders opfølgingsperiode (Clausen et al., 2022).

Vi måler forekomsten af diskrimination med det følgende spørgsmål:

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

Arbejdstagerne, der rapporterede, at de havde været udsat for diskrimination, blev yderligere stillet følgende spørgsmål:

- Hvem diskriminerede eller behandlede dig dårligt?

Tabel 3.6.5 viser andelen af arbejdstagere der svarer, at de er blevet udsat for diskrimination eller dårlig behandling i forbindelse med deres arbejde. Som det fremgår af tabellen, så rapporterede en større andel af arbejdstagere inden for brancheområderne "Handel med direkte kundekontakt", "Hoteller og restauranter", "Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse", "Kultur og fritid", "Transport", "Undervisning: Grundskole" og "Sociale institutioner: Ældrepleje mv.", at de har været udsat for diskrimination i forbindelse med deres arbejde sammenlignet med landsfordelingen.

Derudover fremgår det, at færre arbejdstagere inden for brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Sundhedsvæsen", "Vidensservice", "Bygge og anlæg", "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed", "Daginstitutioner, fritidsklubber mv.", "Rengøring og anden operationel service", "Offentlig administration", "Information og kommunikation", "Handel uden direkte kundekontakt", "Finansiering og forsikring" og "Forsvar, politi og retsvæsen" rapporterede, at de har været udsat for diskrimination i forbindelse med deres arbejde sammenlignet med landsfordelingen.

Blandt arbejdstagerne, der rapporterede, at de havde været udsat for diskrimination, var 49,6 % blevet diskrimineret af en kollega, 44,2 % var blevet diskrimineret af en leder, 25,8 % var blevet diskrimineret af kunder, klienter, patienter, elever, pårørende, m.fl. og 8,1 % var blevet diskrimineret af en underordnet.

Tabel 3.6.5: Andel af arbejdstagere der har oplevet diskrimination i forbindelse med deres arbejde, på landsplan og fordelt på brancheområde

Brancheområde	Nej (%)	Ja, sjældnere (%)	Ja, Månedligt (%)	Ja, ugentligt (%)	Ja dagligt, eller næsten dagligt (%)
Handel med direkte kundekontakt	83,6	14,0			
Hoteller og restauranter	90,4	5,9			
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	90,9	7,2			
Kultur og fritid	90,9	7,2			
Transport	91,1	4,8			
Undervisning: Grundskole	91,5	6,0			
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	91,7	6,4			
Landsfordeling	93,2	4,8	1,1	0,4	0,4
Forsvar, politi og retsvæsen	93,6	4,1			
Finansiering og forsikring	94,0	3,7			
Handel uden direkte kundekontakt	94,2	4,5			
Information og kommunikation	94,4	2,5			
Offentlig administration	94,6	3,9			
Rengøring og anden operationel service	94,8	4,2			
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	94,9	3,7			
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	95,0	3,5			
Bygge og anlæg	95,7				
Vidensservice	96,1	2,4			
Sundhedsvæsen	96,2	2,4			
Landbrug, skovbrug og fiskeri	99,2				

Note: Der vises kun resultater, når der er fem eller flere personer, der har svaret inden for de enkelte svarkategorier. De 'blanke' celler i tabellen kan dermed tilskrives, at der er færre end fem personer, der har svaret bekræftende inden for de relevante svarkategorier.

3.6.6 Chikane

Emnet *Chikane* handler om, hvorvidt arbejdstagerne inden for 12 måneder før de besvarede spørgeskemaet, har været udsat for chikane. Chikane er en form for konflikt, der finder sted mellem to eller flere personer og forekommer oftest i jobgrupper, hvor arbejdstagerne arbejder med fx kunder, klienter, patienter eller elever.

Emnet har påkaldt sig en del opmærksomhed de seneste år, hvor arbejdstagere har oplevet at blive chikaneret, bl.a. ved at blive opsøgt udenfor deres arbejdsplads eller ved at blive 'hængt ud' på de sociale medier på internettet.

Vi måler forekomsten af chikane med det følgende spørgsmål:

- Har du inden for de sidste 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 med gennem sit arbejde – fx kunder klienter, patienter, elever eller deres pårørende, men ikke kolleger, overordnede eller underordnede*).

Arbejdstagerne, der rapporterede, at de havde været udsat for chikane, blev yderligere stillet følgende spørgsmål:

- Hvordan har chikanen fundet sted?

Tabel 3.6.6 viser andelen af arbejdstagere, der svarer, at de er blevet udsat for chikane i forbindelse med deres arbejde. Som det fremgår af tabellen, så rapporterede en større andel af arbejdstagere inden for brancheområderne "Handel med direkte kundekontakt", "Sociale institutioner: Ældrepleje mv.", "Undervisning: Grundskole", "Transport", "Forsvar, politi og retsvæsen", "Offentlig administration", "Bygge og anlæg", "Kultur og fritid", "Rengøring og anden operationel service" og "Sundhedsvæsen", at de har været udsat for chikane sammenlignet med landsfordelingen.

Derudover fremgår det, at færre arbejdstagere inden for brancheområderne "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed", "Handel uden direkte kundekontakt", "Information og kommunikation", "Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse", "Vidensservice", "Finansiering og forsikring", "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Daginstitutioner, fritidsklubber mv." og "Hoteller og restauranter" rapporterede, at de har været udsat for chikane sammenlignet med landsfordelingen.

Blandt de arbejdstagere der rapporterede, at de havde været udsat for chikane, var 50,9 % blevet opsøgt på deres arbejdsplads, 27,7 % var blevet chikaneret via telefon, SMS, e-mail eller brev, 6,8 % var blevet chikaneret via de sociale medier på internettet og 4,1 % var blevet opsøgt uden for deres arbejdsplads.

Tabel 3.6.6: Andel af arbejdstagere der har oplevet chikane, på landsplan og fordelt på brancheområde

Brancheområde	Nej (%)	Ja, sjældnere (%)	Ja, Månedligt (%)	Ja, ugentligt (%)	Ja dagligt, eller næsten dagligt (%)
Handel med direkte kundekontakt	76,7	16,6	2,7		
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	78,6	12,9	2,6	3,8	2,0
Undervisning: Grundskole	82,6	10,8	2,1	3,4	
Transport	85,3	8,3	3,0		
Forsvar, politi og retsvæsen	86,0	8,1	2,9		
Offentlig administration	86,8	10,6			
Bygge og anlæg	86,9	9,0			
Kultur og fritid	88,8	9,5			
Rengøring og anden operationel service	89,0	9,8			
Sundhedsvæsen	89,2	8,3	1,9		
Landsfordeling	89,4	7,5	1,6	0,9	0,6
Hoteller og restauranter	89,6	5,2			
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	90,1	8,2			
Landbrug, skovbrug og fiskeri	93,7	5,6			
Finansiering og forsikring	94,5	3,4			
Vidensservice	94,5	4,2			
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	94,8	4,8			
Information og kommunikation	96,3	3,2			
Handel uden direkte kundekontakt	96,9	2,1			
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	97,4	2,6			

Note: Der vises kun resultater, når der er fem eller flere personer, der har svaret inden for de enkelte svarkategorier. De 'blanke' celler i tabellen kan dermed tilskrives, at der er færre end fem personer, der har svaret bekræftende inden for de relevante svarkategorier.

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 prædikteres 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).

DPQ-Arbejdspladsskema indeholder følgende emner, som afspejler forskellige aspekter af området *Trivsel*:

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

Vi vil i de følgende afsnit præsentere resultaterne for de fem emner, der omhandler området *Trivsel*.

3.7.1 Mening i arbejdet

Emnet *Mening i arbejdet* handler om, hvorvidt arbejdstagerne oplever, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde, interessante, inspirerende og bidrager til motivation, arbejdsglæde og selvtillid.

Oplevelsen af mening i arbejdet hænger sammen med faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, som fx ledelseskvalitet, indflydelse, rolleklarhed og følelsesmæssige krav (Arnold et al., 2007; Clausen & Borg, 2011). Derudover har tidligere studier fundet, at en høj score på skalaen for *Mening i arbejdet* hænger sammen med reduceret risiko for langvarigt sygefravær (Clausen et al., 2014a), førtidspension (Clausen et al., 2014b) og arbejdsophør (Clausen & Borg, 2010a). Et studie af Burr et al. (2010) har endvidere fundet, at oplevelsen af mening i arbejdet hænger sammen med arbejdstageres mentale helbred og oplevelse af energi.

Vi måler emnet *Mening i arbejdet* med følgende fire spørgsmål:

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

Tabel 3.7.1 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Mening i arbejdet* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse", "Sundhedsvæsen", "Daginstitutioner, fritidsklubber mv." og "Sociale institutioner: Ældrepleje mv." en signifikant højere score på skalaen for *Mening i arbejdet* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en højere grad af mening i arbejdet end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Handel med direkte kundekontakt" "Hoteller og restauranter", "Transport" og "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed" har en signifikant lavere score på skalaen for *Mening i arbejdet* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en lavere grad af mening i arbejdet end landsgennemsnittet.

Tabel 3.7.1: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Mening i arbejdet*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Landbrug, skovbrug og fiskeri	76,2	73,1 – 79,2
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	75,3	73,0 – 77,5
Sundhedsvæsen	75,3	73,2 – 77,4
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	75,0	71,7 – 78,3
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	74,2	72,1 – 76,3
Bygge og anlæg	73,9	70,6 – 77,1
Information og kommunikation	73,0	69,9 – 76,1
Vidensservice	72,7	70,0 – 75,5
Undervisning: Grundskole	72,2	69,7 – 74,7
Forsvar, politi og retsvæsen	71,7	69,1 – 74,3
Offentlig administration	71,7	68,8 – 74,6
Handel uden direkte kundekontakt	71,5	69,0 – 74,0
Finansiering og forsikring	71,5	68,7 – 74,2
Kultur og fritid	71,4	67,8 – 74,9
Landsgennemsnit		71,2
Rengøring og anden operationel service	69,1	66,1 – 72,0
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	68,5	66,2 – 70,7
Transport	66,5	62,9 – 70,1
Hoteller og restauranter	65,0	59,7 – 70,2
Handel med direkte kundekontakt	64,8	61,0 – 68,5

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.7.2 Engagement i arbejdspladsen

Emnet *Engagement i arbejdspladsen* handler om, hvorvidt arbejdstagerne oplever, at deres arbejdsplads er et godt sted at arbejde. Arbejdstagere, der føler sig som en del af arbejdspladsen, vil ofte være mere motiverede i deres arbejde, og de vil opleve, at det at være en del af arbejdspladsen er et mål og en belønning i sig selv.

Arbejdstageres engagement i arbejdspladsen har både betydning for deres trivsel og helbred. Et studie af Halbesleben (2010) har fundet, at engagement i arbejdet hænger sammen med arbejdstageres performance og helbred, og at det hænger sammen med arbejdstageres eventuelle ønsker om at skifte arbejde. Derudover har et studie af Clausen et al. (2014c) fundet, at en lav grad af engagement i arbejdspladsen hænger sammen med en øget risiko for sygefravær, og et studie af Clausen & Borg (2010b) har fundet, at en lav grad af engagement i arbejdspladsen hænger sammen med en øget risiko for arbejdsophør.

Vi måler emnet *Engagement i arbejdspladsen* med følgende fire spørgsmål:

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

Tabel 3.7.2 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Engagement i arbejdspladsen* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Vidensservice", "Bygge og anlæg", "Kultur og fritid" samt "Sundhedsvæsen" en signifikant højere score på skalaen for *Engagement i arbejdspladsen* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever et større engagement i deres arbejdsplads end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Transport" og "Handel med direkte kundekontakt" har en signifikant lavere score på skalaen for *Engagement i arbejdspladsen* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever et re engagement i deres arbejdsplads end landsgennemsnittet.

Tabel 3.7.2: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Engagement i arbejdspladsen*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Landbrug, skovbrug og fiskeri	74,5	70,6 – 78,4
Vidensservice	71,4	68,3 – 74,5
Bygge og anlæg	71,0	66,9 – 75,0
Kultur og fritid	70,0	66,5 – 73,5
Sundhedsvæsen	69,2	66,4 – 72,0
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	68,1	65,3 – 71,0
Information og kommunikation	67,8	63,9 – 71,7
Handel uden direkte kundekontakt	67,6	64,6 – 70,6
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	66,7	63,8 – 69,7
Finansiering og forsikring	66,7	62,8 – 70,6
Forsvar, politi og retsvæsen	66,5	63,3 – 69,7
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	65,8	61,5 – 70,1
Landsgennemsnit	65,8	
Rengøring og anden operationel service	65,6	62,1 – 69,1
Undervisning: Grundskole	65,3	61,9 – 68,7
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	63,1	60,3 – 66,0
Offentlig administration	63,0	59,5 – 66,5
Hoteller og restauranter	63,0	57,1 – 68,9
Handel med direkte kundekontakt	60,0	55,6 – 64,4
Transport	58,2	53,4 – 62,9

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.7.3 Konflikt mellem arbejde og privatliv

Emnet *Konflikt mellem arbejde og privatliv* handler om, hvorvidt arbejdstagerne oplever, at arbejdslivet påvirker deres privatliv. Dette kan fx være i tilfælde, hvor arbejdstagerne oplever, at arbejdet tager så meget energi og/eller tid, at det går ud over deres privatliv.

Oplevelsen af, at der er en konflikt mellem arbejde og privatliv hænger sammen med flere andre psykosociale arbejdsmiljøfaktorer. Et studie af Michel et al. (2011) har fundet, at rollekonflikter og stor arbejdsmængde hænger sammen med en øget risiko for at opleve konflikt mellem arbejde og privatliv, mens rolleklarhed hænger sammen med en reduceret risiko for at opleve konflikt mellem arbejde og privatliv. Derudover har et studie af Amstad et al. (2011) fundet, at oplevelsen af konflikt mellem arbejde og privatliv hænger sammen med både mentale- og somatiske helbredsproblemer.

Vi måler emnet *Konflikt mellem arbejde og privatliv* med følgende to spørgsmål:

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

Tabel 3.7.3 viser det vægtede landsgennemsnit for skalaen for *Konflikt mellem arbejde og privatliv* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Undervisning: Grundskole", "Forsvar, politi og retsvæsen", "Handel med direkte kundekontakt" og "Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse" en signifikant højere score på skalaen for *Konflikt mellem arbejde og privatliv* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en højere grad af konflikt mellem arbejde og privatliv end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Rengøring og anden operationel service" og "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed" har en signifikant lavere score på skalaen for *Konflikt mellem arbejde og privatliv* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en lavere grad af konflikt mellem arbejde og privatliv end landsgennemsnittet.

Tabel 3.7.3: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Konflikt mellem arbejde og privatliv*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Undervisning: Grundskole	47,9	44,6 – 51,2
Forsvar, politi og retsvæsen	45,9	42,3 – 49,5
Handel med direkte kundekontakt	45,1	40,5 – 49,8
Hoteller og restauranter	44,8	38,9 – 50,6
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	44,3	40,8 – 47,7
Transport	43,3	38,8 – 47,9
Offentlig administration	42,7	39,5 – 45,9
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	42,6	38,4 – 46,7
Kultur og fritid	41,4	37,8 – 44,9
Information og kommunikation	41,1	37,0 – 45,3
Landsgennemsnit	40,3	
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	39,7	36,9 – 42,4
Vidensservice	39,4	36,0 – 42,9
Finansiering og forsikring	38,8	35,2 – 42,4
Handel uden direkte kundekontakt	38,4	35,1 – 41,7
Sundhedsvæsen	38,3	35,4 – 41,1
Bygge og anlæg	38,0	33,8 – 42,2
Landbrug, skovbrug og fiskeri	37,6	33,2 – 41,9
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	36,0	33,4 – 38,6
Rengøring og anden operationel service	35,1	31,5 – 38,8

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

3.7.4 Stress

Emnet *Stress* handler om, hvor ofte (og årsagen til) arbejdstagerne har følt sig stresset i forbindelse med deres arbejde inden for to uger før, de besvarede spørgeskemaet.

Arbejdsrelateret stress kan betragtes som konsekvensen af en ubalance, mellem de krav, der stilles i en arbejdssituation, og de rammer og ressourcer, som arbejdstagerne har til rådighed i forbindelse med udførelse af deres arbejdsopgaver (Bakker & Demerouti, 2007; Karasek, 1979; Schabracq, 2004). Herudover kan arbejdsrelateret stress opstå i situationer, hvor arbejdstagerne føler sig dels dårligt eller uretfærdigt behandlet på arbejdspladsen (Judge & Colquitt, 2004), dels behandlet med manglende respekt og omtanke (Semmer et al., 2007a) eller i forbindelse med konflikter på arbejdspladsen fx i form af mobning (Nielsen & Einarsen, 2012).

Vi måler emnet *Stress* med det følgende spørgsmål:

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

Arbejdstagerne, der rapporterede, at de 'Hele tiden', 'Ofte', 'Sommetider' eller 'Sjældent' følte sig stresset, blev yderligere stillet følgende spørgsmål:

- Hvad var den vigtigste kilde til din stress?

Tabel 3.7.4 viser det vægtede landsgennemsnit for emnet *Stress* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Undervisning: Grundskole", "Sociale institutioner: Ældrepleje mv.", "Handel med direkte kundekontakt" og "Daginstitutioner, fritidsklubber mv." en signifikant højere score på spørgsmålet for *Stress* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en højere grad af stress end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed" og "Finansiering og forsikring" har en signifikant lavere score på spørgsmålet for *Stress* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en lavere grad af stress end landsgennemsnittet.

Tabel 3.7.4: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Stress*

Brancheområde	Gns	95% CI
Undervisning: Grundskole	48,7	45,2 – 52,2
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	46,7	43,5 – 49,9
Handel med direkte kundekontakt	46,0	41,1 – 51,0
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	44,8	40,0 – 49,7
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	42,8	39,1 – 46,5
Offentlig administration	42,2	38,2 – 46,2
Hoteller og restauranter	42,1	36,4 – 47,9
Sundhedsvæsen	40,8	37,5 – 44,1
Landsgennemsnit		40,0
Handel uden direkte kundekontakt	39,3	35,7 – 42,8
Information og kommunikation	39,0	35,2 – 42,8
Vidensservice	38,6	34,8 – 42,3
Forsvar, politi og retsvæsen	38,2	34,3 – 42,0
Transport	36,8	32,2 – 41,4
Kultur og fritid	36,8	32,9 – 40,6
Rengøring og anden operationel service	36,5	32,3 – 40,7
Finansiering og forsikring	36,1	32,3 – 39,9
Bygge og anlæg	35,3	30,2 – 40,4
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	34,5	31,6 – 37,4
Landbrug, skovbrug og fiskeri	29,3	24,4 – 34,2

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

Tabel 3.7.4a viser de vigtigste kilder til stress. Blandt arbejdstagerne, der rapporterede, at de 'Hele tiden', 'Ofte', 'Sommetider' eller 'Sjældent' følte sig stresset, var den vigtigste kilde til stress, uanset brancheområde, i overvejende grad arbejdet eller samspillet mellem arbejdet og privatliv.

Tabel 3.7.4a: Vægtede gennemsnit for brancheområder fordelt på kilder til stress

Brancheområde	Privatli		Arbejde + privatliv
	Arbejde	v	
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	48,8	8,0	43,2
Handel - uden direkte kundekontakt	46,2	3,2	50,6
Information og kommunikation	52,3	4,9	42,8
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	57,9	4,7	37,4
Finansiering og forsikring	60,4	6,1	33,4
Vidensservice	54,4	6,6	39,0
Landbrug, skovbrug og fiskeri	37,7	11,6	50,8
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	58,2	3,8	38,0
Hoteller og restauranter	48,9	6,7	44,4
Sundhedsvæsen	58,0	6,4	35,6
Rengøring og anden operationel service	53,6	7,1	39,4
Kultur og fritid	41,2	6,2	52,6
Bygge og anlæg	57,8	5,0	37,2
Offentlig administration	54,7	7,8	37,5
Forsvar, politi og retsvæsen	55,1	8,8	36,1
Transport	55,9		38,6
Undervisning: Grundskole	61,3	6,9	31,8
Handel - med direkte kundekontakt	56,1	6,8	37,1
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	61,4	5,9	32,8

3.7.5 Jobtilfredshed

Emnet *Jobtilfredshed* kan betragtes som en overordnet indikator på arbejdstagernes trivsel i arbejdet og handler om, hvorvidt arbejdstagerne er tilfredse med deres arbejde.

Et godt psykosocialt arbejdsmiljø vil øge arbejdstageres jobtilfredshed, og en høj grad af jobtilfredshed kan betragtes som en ressource i arbejdslivet, da det har betydning for arbejdstageres motivation og evne til at håndtere svære forhold i arbejdet. Tidligere studier har fundet, at en høj grad af retfærdighed (Elovainio et al., 2010) og tillid (Guinot et al., 2014) hænger sammen med høj jobtilfredshed, mens konflikter i form af mobning (Nielsen & Einarsen, 2012) hænger sammen med lavere jobtilfredshed. Derudover hænger høj jobtilfredshed sammen med bedre præstationer i arbejdet (job performance) (Judge et al., 2001), reduceret risiko for sygefravær (Davey et al., 2009) og arbejdstageres ønske om at blive i sit arbejde (Wagner, 2007).

Vi måler emnet *Jobtilfredshed* med det følgende spørgsmål:

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

Tabel 3.7.5 viser det vægtede landsgennemsnit for emnet *Jobtilfredshed* samt den gennemsnitlige score for hvert af de 19 brancheområder. Tabellen viser, at brancheområderne "Bygge og anlæg", "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Vidensservice", "Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse" og "Finansiering og forsikring" en signifikant højere score på spørgsmålet for *Jobtilfredshed* end landsgennemsnittet (markeret med grøn). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en højere grad af tilfredshed med deres arbejde end landsgennemsnittet.

Derudover fremgår det, at brancheområderne "Hoteller og restauranter" og "Handel med direkte kundekontakt" har en signifikant lavere score på spørgsmålet for *Jobtilfredshed* end landsgennemsnittet (markeret med rød). Det betyder, at arbejdstagere inden for disse brancheområder gennemsnitligt oplever en lavere grad af tilfredshed med deres arbejde end landsgennemsnittet.

Tabel 3.7.5: Vægtet landsgennemsnit og den gennemsnitlige score for hvert brancheområde for emnet *Jobtilfredshed*

Brancheområde	Gns.	95% CI
Bygge og anlæg	77,6	74,3 – 80,8
Landbrug, skovbrug og fiskeri	77,1	73,5 – 80,7
Vidensservice	75,9	73,3 – 78,5
Undervisning: Ungdomsuddannelse, videregående uddannelse	75,3	72,8 – 77,9
Finansiering og forsikring	74,7	71,8 – 77,6
Information og kommunikation	74,5	71,6 – 77,5
Kultur og fritid	74,4	71,2 – 77,7
Handel uden direkte kundekontakt	74,1	71,5 – 76,7
Rengøring og anden operationel service	72,3	69,2 – 75,5
Sundhedsvæsen	72,3	70,0 – 74,6
Landsgennemsnit		71,7
Forsvar, politi og retsvæsen	71,7	69,0 – 74,3
Offentlig administration	70,5	67,4 – 73,6
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	69,8	67,3 – 72,3
Sociale institutioner: Ældrepleje mv.	69,8	67,5 – 72,2
Undervisning: Grundskole	69,4	66,6 – 72,3
Transport	69,3	65,7 – 72,9
Daginstitutioner, fritidsklubber mv.	68,4	64,5 – 72,4
Handel med direkte kundekontakt	67,0	63,1 – 70,8
Hoteller og restauranter	65,3	60,3 – 70,4

Note: Den grønne markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et bedre psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet. Den røde markering indikerer, at deltagerne fra brancheområdet rapporterer om et dårligere psykosocialt arbejdsmiljø end landsgennemsnittet.

4 Afslutning

Vi har i denne rapport præsenteret resultater fra en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø inden for 19 brancheområder.

Resultaterne viser, at arbejdstageres oplevelse af det psykosociale arbejdsmiljø er forskelligt på tværs af de 19 brancheområder. Som det fremgår af Figur 1, ligger brancheområdet "Landbrug, skovbrug og fiskeri" bedre end landgennemsnittet på alle emnerne med undtagelser af *Tillid til kolleger*, *Håndtering af forandringer* og *Konflikt mellem arbejde og privatliv*. Derudover ligger brancheområderne "Vidensservice" og "Information og kommunikation" bedre end landgennemsnittet i hovedparten af emnerne inden for områder som *Arbejdets organisering*, *Krav*, *Samarbejde*, *Ledelse* og *Håndtering af forandringer*. Generelt har de tre nævnte brancheområder det til fælles, at de ikke adskiller sig negativt fra landsgennemsnittet på nogle af de 24 emner af det psykosociale arbejdsmiljø, der indgår i Figur 1.

I modsætning til dette ligger brancheområderne "Forsvar, politi og retsvæsen" og "Undervisning: Grundskole" dårligere end landgennemsnittet i hovedparten af temaerne inden for områder som *Arbejdets organisering* og *Krav* og derudover ligger de generelt ikke bedre end landsgennemsnittet i de 24 temaer af det psykosociale arbejdsmiljø, der indgår i Figur 1. Herudover tyder resultaterne på, at omsorgsfagene ("Sundhedsvæsen", "Sociale institutioner: Ældrepleje mv." og "Daginstitutioner, fritidsklubber mv.") har nogle udfordringer i det psykosociale arbejdsmiljø, når man ser på *Arbejdets organisering* og *Krav*. Omvendt har disse grupper også nogle ressourcer i det psykosociale arbejdsmiljø, da de scorer højt på emnet *Mening i arbejdet*.

De seks emner om *Negativ adfærd* indgår af tekniske årsager ikke i Figur 1. Resultaterne viser dog, at det især er arbejdstagere i omsorgsfagene ("Undervisning: Grundskole", "Sundhedsvæsen", "Sociale institutioner: Ældrepleje mv.", "Daginstitutioner, fritidsklubber mv.") samt "Forsvar, politi og retsvæsen", der rapporterer, at de har været udsat for vold og trusler i arbejdet. Herudover viser resultaterne, at det især er arbejdstagere med direkte kontakt til kunder eller borgere ("Handel med direkte kundekontakt", "Sociale institutioner: Ældrepleje mv.", "Undervisning: Grundskole", "Transport", "Forsvar, politi og retsvæsen", "Hoteller og restauranter" og "Sundhedsvæsen"), der svarer, at de har været udsat for seksuel chikane, diskrimination eller chikane. Endelig tegner der sig ikke et klart mønster i forhold til de brancheområder, der rapporterer om mobning.

Rapporten indeholder også en række begrænsninger, der har betydning for fortolkningen af resultaterne. For det første indeholder rapporten udelukkende resultater, der beskriver forekomsten af de 30 emner i det psykosociale arbejdsmiljø i de 19 branchegrupper. Rapporten indeholder således ikke ny viden om, hvordan de beskrevne emner inden for det psykosociale arbejdsmiljø hænger sammen med

hinanden eller med indikatorer på arbejdstageres helbred og trivsel. I rapporten har vi dog gennemgået en større mængde litteratur, der beskriver sammenhænge mellem de 30 emner og relevante indikatorer på helbred og trivsel.

En anden begrænsning er, at rapporten beskriver resultater på brancheområdeniveau. Det kan således ikke afvises, at rapporteringen af resultater på brancheområdeniveau kan indebære, at mulige arbejdsmiljøproblemer på jobgruppeniveau kan blive 'maskeret' af at problematikken ikke forekommer i andre af de jobgrupper, der indgår i branchegruppen. Der er derfor vigtigt, at resultaterne i denne rapport ikke betragtes som en facitliste over arbejdsmiljøet i de berørte brancheområder, men at man i brugen af resultaterne også forholder sig til de konkrete arbejdsforhold, der er i konkrete jobgrupper og på konkrete arbejdspladser.

Endelig skal det bemærkes, at resultaterne i denne rapport beskriver det psykosociale arbejdsmiljø på branchegruppeniveau. Man kan således godt have et godt psykosocialt arbejdsmiljø, selvom man arbejder i et brancheområde med mange 'røde' markeringer'. Og man kan godt have et dårligt arbejdsmiljø, selvom man arbejder inden for et brancheområde med mange grønne markeringer. Resultaterne kan således ikke fortælle noget om arbejdsmiljøet på konkrete arbejdspladser og erfaringerne viser, at der kan være store forskelle i arbejdsmiljøet på tværs af forskellige arbejdspladser inden for de samme brancheområder. Det er således vigtigt, at man på arbejdspladsen har en løbende opmærksomhed på det psykosociale arbejdsmiljø og at man iværksætter indsatser, hvis der identificeres udfordringer i arbejdsmiljøet – enten som følge af den løbende dialog, man har om arbejdsmiljøet eller som følge af, at man har gennemført en spørgeskemaundersøgelse og på den baggrund har identificeret en række udfordringer, man gerne vil arbejde videre med.

På baggrund af rapportens resultater kan det konkluderes, at arbejdstagere inden for flere brancheområder er udfordrede af flere belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø, og at arbejdstageres oplevelse af det psykosociale arbejdsmiljø varierer på tværs af de 19 brancheområder. Dette er et vigtigt opmærksomhedspunkt i den fremtidige indsats for at forebygge negative konsekvenser af belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø.

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.

Arbejdstilsynet. Spørgeskemaundersøgelser 2020. Lokaliseret på

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.

Bambra C, Egan M, Thomas S, Petticrew M, Whitehead M. The psychosocial and health effects of workplace reorganisation. 2. A systematic review of task restructuring interventions. *Journal of Epidemiology and Community Health* 2007;61(12):1028-1037.

Beskæftigelsesministeriet. National strategi for arbejdsmiljøforskning. 2020.

Björk L, Bejerot E, Jacobshagen N, Härenstam A. I shouldn't have to do this: Illegitimate tasks as a stressor in relation to organizational control and resource deficits. *Work and Stress* 2013;27. 10.1080/02678373.2013.818291

Borg V, Cayuelas-Mateu N, Clausen T. Udvikling af en ny metode til undersøgelse af social kapital på arbejdspladsen [Development of a new method for investigating social capital in the workplace]. København: Environment] DNFFANRCftW, 2014.

Borritz M, Bültmann U, Rugulies R, Christensen KB, Villadsen E, Kristensen TS. Psychosocial Work Characteristics as Predictors for Burnout: Findings From 3-Year Follow Up of the PUMA Study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 2005;47(10):1015-1025.

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

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, Vejlstrup S, VibergTecza K, Rod NH. Psykosocialt arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser. København: Københavns Stressforskningscenter, 2017.

Clausen T, Andersen LL, Holtermann A, Jorgensen AFB, Aust B, Rugulies R. Do self-reported psychosocial working conditions predict low back pain after adjustment for both physical work load and depressive symptoms? A prospective study among female eldercare workers. *Occupational and Environmental Medicine* 2013a;Online first.

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. Do Positive Work-Related States Mediate the Association Between Psychosocial Work Characteristics and Turnover? A Longitudinal Analysis. *International Journal of Stress Management* 2010b;17:308-324. 10.1037/a0021069

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* 2010c;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, Hansen JV, Hogh A, Garde AH, Persson R, Conway PM, Grynderup M, B, Hansen AM, Rugulies R. Exposure to negative acts and risk of turnover: a study of a register-based outcome among employees in three occupational groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2016;89:1269-1278.

Clausen T, Hogh 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, Hogh 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* 2013b;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* 2019b;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

Colquitt J, Conlon D, Wesson M, Porter C, Ng K. Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *The Journal of applied psychology* 2001;86:425-445. 10.1037//0021-9010.86.3.425

Connell J, Ferres N, Travaglione T. Engendering trust in manager-subordinate Relationships: Predictors and outcomes. *Personnel Review* 2003;32:569-587. 10.1108/00483480310488342

Conway PM, Clausen T, Hansen ÅM, Hogh A. Workplace bullying and sickness presenteeism: cross-sectional and prospective associations in a 2-year follow-up study. *Int Arch Occup Environ Health* 2016;89(1):103-114. 10.1007/s00420-015-1055-9

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

Edwards D, Burnard P, Coyle D, Fothergill A, Hannigan B. Stress and burnout in community mental health nursing: a review of the literature. *J Psychiatr Ment Health Nurs* 2000;7(1):7-14. 10.1046/j.1365-2850.2000.00258.x

Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL. The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. I: Einarsen S, et al. (Red.). *Bullying and harassment in the workplace*. Boca Raton: CRC Press, 2011. s. 3-40.

Elovainio M, Heponiemi T, Jokela M, Hakulinen C, Penseu J, Aalto AM, Kivimäki M. Stressful work environment and wellbeing: What comes first? *J. Occup Health Psychol* 2015;20(3):289-300.

Elovainio M, Kuusio H, Aalto AM, Sinervo T, Heponiemi T. Insecurity and shiftwork as characteristics of negative work environment: psychosocial and behavioural mediators. *Journal of Advanced Nursing* 2010;66(5):1080-1091.

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

Framke E, Sørensen JK, Alexanderson K, Farrants K, Kivimäki M, Nyberg ST, et al. Emotional demands at work and risk of long-term sickness absence in 1.5 million employees in Denmark: a prospective cohort study on effect modifiers. *The Lancet Public health*. 2021;6(10):e752-e9.

Friberg MK, Hansen JV, Aldrich PT, Folker AP, Kjær S, Nielsen MBD, Rugulies R, Madsen IEH. Workplace sexual harassment and depressive symptoms: a cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *BMC Public Health* 2017;17(1):675. 10.1186/s12889-017-4669-x

Gluschkoff K, Elovainio M, Hintsa 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.

Hauke A, Flintrop J, Brun E, Rugulies R. The impact of work-related psychosocial stressors on the onset of musculoskeletal disorders in specific body regions: A review and meta-analysis of 54 longitudinal studies. *Work & Stress* 2011;25(3):243-256.

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, Bjoerner 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

Hogh A, Conway PM, Clausen T, Madsen IEH, Burr H. Unwanted sexual attention at work and long-term sickness absence: a follow-up register-based study. *BMC Public Health* 2016;16(678):1-10.

Houle J, Staff J, Mortimer J, Uggen C, Blackstone J. The impact of sexual harassment on depressive symptoms during early occupational career. *Society and Mental Health* 2011;1(2):89-105.

Häusser JA, Mojzisch A, Niesel M, Schulz-Hardt S. Ten years on: A review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress* 2010;24(1):1-35. doi: 10.1080/02678371003683747

Judge T, Colquitt J. Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *The Journal of applied psychology* 2004;89:395-404. 10.1037/0021-9010.89.3.395

Judge TA, Thoresen CJ, Bono JE, Patton GK. The Job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin* 2001;127:376-407.

Karasek RA. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* 1979;24(2):285-308.

Kivimäki M, Nyberg ST, Batty GD, Fransson EI, Heikkilä K, Alfredsson L, Bjorner JB, Borritz M, Burr H, Casini A, Clays E, De BD, Dragano N, Ferrie JE, Geuskens GA, Goldberg M, Hamer M, Hooftman WE, Houtman IL, Joensuu M, Jokela M, Kittel F, Knutsson A, Koskenvuo M, Koskinen A, Kouvonen A, Kumari M, Madsen IE, Marmot MG, Nielsen ML, Nordin M, Oksanen T, Pentti J, Rugulies R, Salo P, Siegrist J, Singh-Manoux A, Suominen SB, Vaananen A, Vahtera J, Virtanen M, Westerholm PJ, Westerlund H, Zins M, Steptoe A, Theorell T. Web Appendix 2. Analysis of job strain and coronary heart disease based on alternative job strain definitions. Web Appendix to the article: Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. *The Lancet* 2012;380(9852):1491-1497.

Li J, Fu H, Hu Y, Shang L, Wu Y, Kristensen TS, Mueller BH, Hasselhorn HM. Psychosocial work environment and intention to leave the nursing profession: results from the longitudinal Chinese NEXT study. *Scandinavian Journal of Public Health* 2010;38:69-80.

Madsen IEH, Burr H, Diderichsen F, Pejtersen JH, Borritz M, Bjorner JB, Rugulies R. Work-related violence and incidence use of psychotropics. *American Journal of Epidemiology* 2011;174(12):1354-1362.

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.

Madsen IE, Sørensen JK, Bruun JE, Framke E, Burr H, Melchior M, et al. Emotional demands at work and risk of hospital-treated depressive disorder in up to 1.6 million Danish employees: a prospective nationwide register-based cohort study. *Scand J Work Environ Health*. 2022;48(4):302-11.

Magnusson Hanson LL, Nyberg A, Mittendorfer-Rutz E, Bondestam F, Madsen IEH. Work related sexual harassment and risk of suicide and suicide attempts: prospective cohort study. 2020;370:m2984. 10.1136/bmj.m2984 %J BMJ

Meng A, Clausen T, Borg V. The association between team-level social capital and individual-level work engagement: Differences between subtypes of social capital and the impact of intra-team agreement. *Scand J Psychol* 2018;59(2):198-205. 10.1111/sjop.12435

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.

Michel JS, Kotrba LM, Mitchelson JK, Clark MA, Baltes BB. Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior* 2011;32(5):689-725. doi:10.1002/job.695

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.

Nielsen K, Yarker J, Brenner SO, Randall R, Borg V. The importance of transformational leadership style for the well-being of employees working with older people. *Journal of Advanced Nursing* 2008;63(5):465-475.

Nielsen M, Einarsen S. Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress* 2012;26(309):332.

Nieuwenhuijsen K, Bruinvels D, Frings-Dresen M. Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine-Oxford* 2010a;60(4):277-286.

Nieuwenhuijsen K, Bruinvels D, Frings-Dresen M. Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occup Med (Lond)* 2010b;60(4):277-286.

Notelaers G, De Witte H, Einarsen S. A job characteristics approach to explain workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2010;19(4):487-504. 10.1080/13594320903007620

Pahkin K, Mattila-Holappa P, Nielsen K, al. e. Steps towards sound change – Initiatives for ensuring employee well-being during restructuring. . Warsaw: Central Institute for Labour Protection - National Research Institute. 2011.

Pisanti R. Job Demands-Control-Social Support Model and coping strategies: predicting burnout and wellbeing in a group of Italian Nurses. / Il modello Domanda-Controllo-Sostegno Sociale e il ruolo delle strategie di coping nella predizione del benessere e del burnout in un gruppo di infermieri italiani. *La Medicina del lavoro* 2012;103:466-481.

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.

Read EA. Workplace social capital in nursing: an evolutionary concept analysis. *J Adv Nurs* 2014;70(5):997-1007. 10.1111/jan.12251

Regeringen. En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020. Aftale mellem regeringen (Venstre og Det Konservative Folkeparti), In: Socialdemokraterne DFoDRV (Red.), Aftaletekst tilgået den 19. oktober 2016 via <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Et%20godt%20arbejdsliv/Arbejdsmiljoe/Ny%20strategi%20frem%20til%202020.aspx>, 2011.

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, Høgh 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.

Schabracq M. *Everyday Well-Being and Stress in Work and Organisations*. 2004. s. 7-36.

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.

Semmer N, Jacobshagen N, Meier L, Elfering A. Occupational stress research: the "Stress-as-offense-to-self" perspective. I: Houdmont J & McIntyre S (Red.). *Occupational Health Psychology*. Nottingham: Nottingham University Press, 2007a. s. 43-59.

Semmer N, Jacobshagen N, Meier L, Elfering A. Occupational stress research: The "Stress-as-Offense-to-Self" perspective. 2007b. s. 203.

Semmer NK, Tschan F, Meier LL, Facchin S, Jacobshagen N. Illegitimate Tasks and Counterproductive Work Behavior. 2010;59(1):70-96. 10.1111/j.1464-0597.2009.00416.x

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.

Skakon J, Kristensen T, Christensen K, Labriola M. Do managers experience more stress than employees? Results from the Intervention Project on Absence and Well-being (IPAW) study among Danish managers and their employees. *Work (Reading, Mass.)* 2011;38:103-109.
10.3233/WOR-2011-1112

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

Theorell T, Hammarstrom A, Aronsson G, Traskman Bendz L, Grape T, Hogstedt C, Marteinsdottir I, Skoog I, Hall C. A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health* 2015;15(738):738. 10.1186/s12889-015-1954-4

Thorsen SV, Rugulies R, Løngaard K, Borg V, Thielen K, Bjorner JB. The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2012;85(4):437-445.

Van LM, Beckers DG, Kompier MA, Dijksterhuis A, Geurts SA. Psychosocial work characteristics and sleep quality: a systematic review of longitudinal and intervention research. *Scand. J. Work Environ Health* 2013;39(6):535-549.

Wagner CM. Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: Literature review. *Journal of Advanced Nursing* 2007;60(3):235-247.

Xu T, Magnusson Hanson L, Lange T, Starkopf L, Westerlund H, Madsen IEH, Rugulies R, Pentti J, Stenholm S, Vahtera J, Hansen ÅM, Virtanen M, Kivimäki M, Rod N. Workplace bullying and workplace violence as risk factors for cardiovascular disease: A multi-cohort study. *European heart journal* 2018a;40. 10.1093/eurheartj/ehy683

Xu T, Magnusson Hanson LL, Lange T, Starkopf L, Westerlund H, Madsen IEH, Rugulies R, Pentti J, Stenholm S, Vahtera J, Hansen ÅM, Kivimäki M, Rod NH. Workplace bullying and violence as risk factors for type 2 diabetes: a multicohort study and meta-analysis. *Diabetologia* 2018b;61(1):75-83. 10.1007/s00125-017-4480-3

Aalto AM, Heponiemi T, Väänänen A, Bergbom B, Sinervo T, Elovainio M. Is working in culturally diverse working environment associated with physicians' work-related well-being? A cross-sectional survey study among Finnish physicians. *Health Policy* 2014;117(2):187-194. 10.1016/j.healthpol.2014.02.006

