

Sálarligt og sosialt arbeiðsumhvørvi hjá føroyskum arbeiðstakarum

Ein spurnakanning

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



Arbeid og tú

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Deildin fyri Arbeiðs- og Almannaheilsu, Deildin fyri heilsu- og sjúkrarøktarvísindi, Fróðskaparsetur Føroya. Keypmannahavn/Tórshavn 2023

NFA-frágreiðing

Heiti	Sálarligt og sosialt arbeiðsumhvørvi hjá føroyskum arbeiðstakarum
Undirheiti	Ein spurnakanning
Høvundar	Annika Helgadóttir Davidsen, Thomas Clausen, Marie Louise Bak, Bo Netterstrøm, Pál Weihe. Herborg Haraldsen hevur umsett úr donskum.
Útgevvari	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Útgivið	Mars 2023
Fíggarligur stuðul	Granskingarráðið, Vellivforeningen, Betri Stuðul og Fakfelagssamstarvið
Internetútgáva	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

Formæli – Arbeiðið og Tú

Upprunaheitið á verkætlanini var “kortlegging av arbeiðsumhvørvinum millum føroyskar arbeiðstakarar – við serligum atliti at sálarligu heilsuna hjá ungum”. Ætlanin var og er at kortleggja sálarliga arbeiðsumhvørvið í Føroyum, lýst bæði kvantitativt og kvalitativt. Harumframt verður líkamliga ávirkanin av arbeiðsumhvørvinum lýst við hjálp av spurnabløðum.

I grannalondum okkara er títteleikin, og harvið eisini útreiðslurnar, av strongd í samband við arbeiði, hækkandi. Fleiri kanningar vísa harafturat eina øking í talinum á ungum við sálarligum heilsutrupulleikum, eitt nú angist og tunglyndi. Endamálið við hesari kanning er tvíbýtt: Fyrst fara vit at lýsa arbeiðsumhvørvið hjá teimum uml. 28.000 arbeiðstakarunum í Føroyum, hetta við at nýta eitt danskt validerað spurnablað. Av tí at støðan hjá yngru arbeiðstakarum og støðan hjá teimum, ið sett eru í starv á fyrsta sinni, í øðrum kanningum hevur víst seg at vera viðkvæmari á arbeiðsmarknaðinum enn hjá eldru starvsfelagum teirra, fara vit samstundis at hava samrøður við ein bólk av ungum arbeiðstakarum, lýsa viðurskifti teirra á arbeiðsmarknaðinum við serligum atliti at sálarligu heilsuni og týðninginum av góðum arbeiðsfelagsskapum.

Verkætlanin “Arbeiðið og Tú” er tann fyrsta av sínum slag í Føroyum, og fyri at tryggja dygdina og fremjingina av verkætlanini, hava vit tí sett eitt samstarv á stovn millum føroyskar og danskar granskarar á økinum ‘arbeiðsumhvørvi’. Kanningin er vorðin møgulig við fíggarligum stuðli bæði úr Danmark og Føroyum. Hetta er fyrsti liður av frágreiðingini, ið leggur dent á úrslitini viðvíkjandi sálarliga arbeiðsumhvørvinum. Okkara ætlan er at kanna dátutilfarið meiri og at gera eina gjølligari frágreiðing, sum eisini umfatar tað líkamliga arbeiðsumhvørvið.

Úrslitini verða eftirfylgjandi miðlað á føroyskum til viðkomandi móttakarar í Føroyum. Hartil eisini í vísindaligum tíðarritum, í tann mun vit finna áhugaverdar samanhagir. Hetta tí at mett verður, at føroyska samfelagið hevur ein heilt serligan arbeiðsmarknað, tí arbeiðsfjaldin og arbeiðstíðin í miðal er millum tey hægstu í okkara parti av heiminum. Miðað verður ímóti at gera dátutilfarið atkomuligt fyri allar partar á arbeiðsmarknaðinum og fyri myndugleikar, tó við at varðveita anonymitetin hjá luttakarunum.

Úrslitini frá kanningini geva okkum møguleika at vísa á serlig átaksøki fyri at fremja góða heilsu hjá føroyskum arbeiðstakarum, og úrslitini fara tí at hava virði fyri einstaka arbeiðstakaran, arbeiðsgevararnar og ta politisku skipanina við ábyrgdini fyri føroyska arbeiðsmarknaðinum.

Tórshavn, mars 2023

Pál Weihe

Innihaldsvirlit

Formæli – Arbeiðið og Tú	3
Innihaldsvirlit	4
Samanumtøka	5
1 Inngangur	7
2 Mannagongd	9
2.1 Lýsing av luttakarunum í spurnakanningini	9
2.2 Stutt lýsing av DPQ spurnablaðnum	12
3 Úrslit	13
3.1 Hvussu arbeiðið er skipað	13
3.2 Krøv í arbeiðinum	14
3.3 Samstarv	17
3.4 Leiðsla	19
3.5 Broytingar	21
3.6 Neiligur atburður	22
3.7 Trivnaður	23
4 Endi	25
Fylgiskjal 1: Stigar og einstakir spurningar í DPQ- Granskingarspurnablaðnum	27
Keldulisti	35

Samanumtøka

Í hesi frágreiðing leggja vit úrslit fram av eini landsumfatandi spurnakanning av arbeiðsumhvørvinum hjá arbeiðstakarum í Føroyum. Kanningin er tann fyrsta av sínum slag gjørd í Føroyum, og kanningin hevur tí við sær nýggja vitan um sálarliga, sosiala og likamliga arbeiðsumhvørvið í Føroyum.

Í frágreiðingini leggja vit fram úrslit, sum snúgva seg um sálarliga og sosiala arbeiðsumhvørvið. Í kanningini hava vit spurt um 38 ymiskar síður av sálarliga og sosiala arbeiðsumhvørvinum, sum kunnu deilast upp í sjev yvirskipað øki:

- Hvussu arbeiðið er skipað
- Krøv í arbeiðinum
- Samstarv
- Leiðsla
- Broytingar
- Neiligur atburður
- Trivnaður

Úrslitini frá spurnakanningini benda bæði á líkleikar og munir, tá donsku og føroysku svarpersónarnir verða samanbornir. Sum heild vísa úrslitini nøkur einstáttað mynstur í svarunum hjá arbeiðstakarum í Føroyum og Danmark. Tá hugt verður eftir svarunum undir økjum *hvussu arbeiðið er skipað*, *samstarvi*, *leiðslu* og *trivnaði*, er metingin hjá svarpersónunum í Føroyum sum heild lutfalsliga jalig av ymiskum síðunum av sálarliga og sosiala arbeiðsumhvørvinum. Tá hugt verður eftir *krøv í arbeiðinum*, benda svarini á, at føroysku svarpersónarnir meta krøvini vera til at handfara.

Úrslitini vísa, at svarpersónarnir úr Danmark skora hægri viðvíkjandi *ávirkan í arbeiðinum*, *mennigarmøguleikum* og *forsøgni í arbeiðinum* enn svarpersónarnir úr Føroyum. Harafturat vísa úrslitini, at føroysku svarpersónarnir sum heild fata samstarvið við starvsfelagarnar betri enn donsku svarpersónarnir, sum sæst við, at svarpersónarnir úr Føroyum skora nakað hægri enn teir donsku viðvíkjandi samstarvi við starvsfelagar.

Kanningin vísir harafturat eina hægri útbreiðslu av neiligum atburði hjá føroysku svarpersónunum enn hjá teimum donsku. Hendan hægri útbreiðslan sæst innan harðskap, hóttanir, happing, kynsliga happing og mismun. Havandi hesi úrslit í huga, kann tað tykjast heldur óvæntað, at svarpersónarnir úr Føroyum sum heild siga frá betri trivnaði í samband við arbeiði, enn svarpersónarnir úr Danmark. Hetta ger seg serliga galdandi, tá tað snýr seg um strongd og samspæl millum arbeiðslív og heimalív.

Henda frágreiðing er tann fyrsta, ið viðger úrslit frá verkætlanini “Arbeiðið og Tú”, har vit leggja dent á sálarliga og sosiala arbeiðsumhvørvið. Ætlanin er at gera eina

frágreiðing afturat, har úrslitini frá kanninginini av sálarliga, sosiala og likamliga arbeiðsumhvørvinum verða lýst nágreiniligari – millum annað við at samanbera tvørtur um kyn, aldursbólk og starv á føroyska arbeiðsmarknaðinum. Úrslitini frá verkætlanini kunnu sostatt vera við til at eyðmerkja bólkar á føroyska arbeiðsmarknaðinum, sum í serligan mun eru merkt av einum ovbyrjaðum arbeiðsumhvørvi, sum við tíðini kann hava týðning fyri teirra trivnað, heilsu og arbeiðsførleika.

1 Inngangur

Sálarliga arbeiðsumhvørvið hevur stóran týðning fyri heilsu og trivnað hjá arbeiðstakarum. Gransking bendir á, at góðar sálarligar og sosialar arbeiðstreytir eru tengdar at minni vanda fyri sálarligum trupulleikum (Clausen 2023; Nieuwenhuijsen et al., 2010a), betri móguleika fyri at starvsfólk vera verandi í starvi (Clausen et al., 2013b) og minni vanda fyri langtíðar sjúkrafráveru og óviljað at gevast við at arbeiða (Clausen et al., 2014a, b; Clausen et al., 2014c; Clausen et al., 2014d; Framke et al., 2020; Sørensen et al., 2020).

Sálarliga og sosiala arbeiðsumhvørvið er eitt samansett fyribrigdi, ið er eyðkent av fleiri ymiskum sálarfrøðiligum og sosialum tættum og gongdum, sum arbeiðstakarar uppliva í samband við teirra arbeiði, og sum nevnt omanfyri er sálarliga arbeiðsumhvørvið ein avgerandi táttur í einum burðardyggum arbeiðslívi.

Fyri at kunna seta í verk átøk, ið hava til endamáls at skapa bestu psykososialu arbeiðstreytirnar, er umráðandi at hava eina vitan um, hvørjar styrkir og hvørjar avbjóðingar eru í psykososiala arbeiðsumhvørvinum – bæði fyri arbeiðsumhvørvisátøk á ítøkiligum arbeiðsplássunum og fyri landsumfatandi átøk. Fyri at kanna hetta, verða oftast nýtt spurnabløð, av tí at spurnabløð eru við til breitt at kortleggja teir mongu tættirnar, ið eru partar av psykososiala arbeiðsumhvørvinum.

Í hesi frágreiðing leggja vit fram úrslit frá eini spurnakanningini “Arbeiðið og Tú” um arbeiðsumhvørvið hjá føroyskum arbeiðstakarum. Kanningin er gjørd á Deildini fyri Arbeiðs- og Almannaheilsu og er tann fyrsta av sínum slag í Føroyum. Umframt spurningar um psykososiala arbeiðsumhvørvið, lýsir spurnakanningin eisini aðrar tættir í arbeiðsumhvørvinum, so sum ergonomiskt arbeiðsumhvørvi, vandan fyri arbeiðsvanlukkum, umframt eina røð av øðrum tættum innan heilsu og trivnað hjá arbeiðstakarunum. Frágreiðingin inniheldur sostatt nýggja vitan um, hvørjar styrkir og hvørjar avbjóðingar eru í arbeiðsumhvørvinum á føroyskum arbeiðsplássum. Í hesi frágreiðing hyggja vit serliga at úrslitum viðvíkjandi psykososiala arbeiðsumhvørvinum. Síðani verða úrslitini frá føroysku kanningini samanborin við úrslit, sum eru innsavnað hjá einum tilvísingarbólki av donskum arbeiðstakarum.

Úrslitini, ið verða lögð fram í hesi frágreiðing, eru innsavnað við spurnablaðnum *Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ)* (Clausen et al., 2019a; Clausen et al., 2023; Clausen et al., 2017), sum er ment av Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Henda frágreiðing lýsir sum nevnt yvirskipaðu úrslitini frá kanningini av psykososiala arbeiðsumhvørvinum í Føroyum, og tey føroysku úrslitini verða samanborin við úrslit frá donskum tilvísingarbólki av arbeiðstakarum. Í eini komandi frágreiðing lýsa vit úrslitini fyri ymsar bólkar, ið eru deild á kyn, aldur og vinnu. Tey úrslitini kunnu verða nýtt til at eyðmerkja vinnuøki, har serligur tørvur kann vera á at gera átøk, ið hava til

endamáls at betra um psykososiala arbeiðsumhvørvið og harvið trivnaðin hjá ávísimum arbeiðstakarum.

Frágreiðingin leggur sostatt fram nýggja og týðandi vitan um psykososiala arbeiðsumhvørvið hjá arbeiðstakarum í Føroyum, men áðrenn vit leggja úrslitini fram, fara vit at lýsa luttakararnar og mannagongdina.

2 Mannagongd

2.1 Lýsing av luttakarunum í spurnakanningini

Úrslitini í hesi frágreiðing eru grundað á tøl frá einari landsumfatandi spurnakanning, sum Deildin fyri Arbeids- og Almannaheilsu hevur staðið fyri í tíðarskeiðinum apríl til desember 2021.

Vit bjóðaðu øllum arbeiðstakarum í Føroyum eldri enn 18 ár at luttaka í kanningini og fingi full ella lutvís svar frá 9.140 arbeiðstakarum. Tá kanningin byrjaði, varð viðkomandi bólkurin av arbeiðstakarum settur at vera umleið 16.000 arbeiðstakarar, ið vóru eldri enn 18 ár, høvdu føroyskar arbeiðsgevarar, og skiltu nóg væl føroyskt til at kunna svara spurningunum.

Vit nýttu netbornu skipanina REDCAP til spurnakanningina og bjóðaðu fyrst øllum arbeiðstakarum eldri enn 18 ár at svara við at lýsa í útvarpi, sjónvarpi og á sosialum miðlum. Vit sendu eisini teldubrøv til størstu arbeiðsgevararnar í Føroyum fyri at fáa teir at eggja starvsfólkunum at svara spurningunum. Umleið hálvvegis í dátuinnsavningini sendu vit eitt postkort út til øll húski, ið fingi lýsingar umvegis Posta, og seinni sendu vit eini boð umvegis MínBoks til øll, ið vóru skrásett í hesi skipan, við kunning um kanningina og eini áheitan um at luttaka.

Sum áður nevnt fingi vit full ella partvís svar frá 9.140 arbeiðstakarum. Hetta svarar til eina luttøku á 57%. Talva 2.1. lýsir nøkur eyðkenni hjá luttakarunum. Gott og væl 60 prosent av luttakarunum eru kvinnur, og luttakararnir spjaða seg javnt yvir ymsu aldursbólkarnar – tó eru flest teirra í aldrinum 25-64 ár. Talvan vísir eisini, í hvørjum størvum luttakararnir eru, flokkað eftir føroysku útgávuni av International Standard Classification of Occupations (FISCO). Størstu starvsflokkarnir eru er bólkur 23 (Serkøn í frálæru og námsfrøði), bólkur 41 (Vanligt skrivstovu- og skrivaraarbeiði) og bólkur 22 (Serkøn á heilsuøkinum). Umleið helvtin av luttakarunum svara, at tey hava eina millumlanga ella langa hægri útbúgving, og at gott og væl níggju prosent ikki hava aðra útbúgving enn fólkaskúlan.

Vegna mátan, dáturnar eru innsavnaðar, hevur ikki verið møguligt at gjørt eina greining av teimum, ið ikki valdu at luttaka. Henda greining kann annars geva innlit í, um regluligur skeivleiki er í, hvørjir demografiskir bólkar í minni mun hava luttikið í kanningini. Royndirnar siga okkum tó, at kvinnur í størri mun enn menn og eldri arbeiðstakarar í størri mun enn yngri arbeiðstakarar hava lyndi til at luttaka í slíkum kanningum.

Í hesi frágreiðing samanbera vit úrslitini frá føroysku kanningini við úrslit frá eini kanning av psykososiala arbeiðsumhvørvinum, sum á heysti 2019 er gjørd í einari stratifiseraðari stakkanning av donskum arbeiðstakarum.

Úrslitini frá donsku spurnakanningini eru vígað í mun til vinnugrein, aldur og kyn, og eru sostatt umboðandi fyri arbeiðstakarar í Danmark (Bruun & Clausen, 2022).

Bólkurin av arbeiðstakarum í donsku kanningini telur 5.046 svarpersónar (svarprosent: 41,3). Miðalaldurin er 47,3 ár, og 52,3 prosent av svarpersónunum eru kvinnur. Bert lítil munur er á bólkunum hesum viðvíkjandi, tí miðalaldurin fyri føroysku svarpersónarnar er 46,8 ár, og 57,9 prosent eru kvinnur. Tá vinnugreinar og starvsbólkar í báðum bólkunum verða samanbornar, kunnu tó størri munir vera.

Talva 2.1: Lýsing av luttakarunum í spurnakanningini

	Tal	Prosent
Starvsbólkar sambært FISCO flokkingini		
11 Ovasta leiðsla í lóggevandi myndugleikum, virkjum og felagsskapum	101	1,8
12 Umsitingar- og virkisleiðarar	142	2,5
13 Høvuðsleiðsla í framleiðslu- og tænastrivirksemi	262	4,6
14 Høvuðsleiðsla fyri mat- og gistingarhús, heil- ella smásølu og aðrari tænastriveiting	46	0,8
21 Serkøn í náttúruvísindi og verkfrøði	152	2,7
22 Serkøn á heilsuøkinum	462	8,1
23 Serkøn í frálæru og námsfrøði	973	17,1
24 Serkøn í vinnubúskapi, umsiting og sølu	310	5,4
25 Serkøn í kunningar- og samskiftistøkni	63	1,1
26 Serkøn størv í lögfrøði, samfelagsfrøði og mentan	177	3,1
31 Yrkiskøn í náttúruvísindi og verkfrøði og skipa- og loftferðslu	426	7,5
32 Tøknningar og atstøðingar á heilsuøkinum	91	1,6
33 Yrkiskøn í figgjartænastrum, umsiting og sølu	167	2,9
34 Arbeiði við lóg, samfelagsvísindi og mentan	36	0,6
35 Kunningar- og samskiftistøkningar	108	1,9
41 Vanligt skrivstovu- og skrivaraarbeiði	483	8,5
42 Kundatænasta	124	2,2
43 Skrivstovuarbeiði við útrokning og skráseting	74	1,3
44 Annað vanligt kontór- og kundatænastruarbeiði	10	0,2
51 Tænastruveitarar	145	2,5
52 Sølufólk (onnur enn søluumboð)	210	3,7
53 Umsorganararbeiði	219	3,8
54 Bjargingar- og eftiransingartænasta	43	0,8
61 Yrkiskøn í landbúnaði og garðyrki (onnur enn hjálparar)	13	0,2
62 Yrkiskøn í skógarvinnu, fiskivinnu og veiðu	73	1,3
71 Arbeiði av handverksligum slagi í byggivinnuni, annað enn elektrikaraarbeiði	108	1,9
72 Metal- og maskinararbeiði	87	1,5
73 Nákvæmt handverk og grafiskt arbeiði	16	0,3
74 Arbeiði við ravmagn og elektronikki	66	1,2

75 Matvøruframleiðsla, træsmið, klæðnavirking og samsvarandi	14	0,2
81 Arbeiði við stöðuføstum framleiðslumaskinum	81	1,4
82 Samsetingsarbeiði (montering)	5	0,1
83 Førarar av akførum og koyrandi útgerð	138	2,4
91 Reingerðararbeiði	66	1,2
92 Ófaklært arbeiði í landbúnaði, skógarvinnu og fiskiskapi	25	0,4
93 Ófaklært arbeiði í ráevnis- og byggi-, framleiðslu- og flutningsvinnuni	78	1,4
94 Hjálpararbeiði við matframleiðslu	39	0,7
96 Ruskarbeiði og annað ófaklært arbeiði	59	1,0
Samanlagt yrki	5692	
Aldur		
< 25 ár	329	5,7
25 - 34 ár	826	14,4
35 - 44 ár	1249	21,8
45 - 54 ár	1507	26,3
55 - 64 ár	1368	23,9
65 - 74 ár	426	7,4
> 74 ár	31	0,5
Samanlagt og miðalaldur	5736	46,8
Kyn		
Kvinna	3324	57,9
Maður	2418	42,1
Kyn tilsamans	5742	
Útbúgving		
Fólkaskúli	680	9,0
Studentsprógv, HF, HH ella aðra miðnámsútbúgving	755	10,0
Faklærd/ur (t.d. timburmaður, hárfriðkari, elektrikari)	821	10,8
Stutt, undir 3 ár (t.d. løgreglufólk, merkonomur)	1042	13,7
Miðal long, 3-4 ár (t.d. fólkaskúlalærari, blaðfólk, sjúkrarøktarfrøðingur, fysioterapeutur)	2654	34,9
Long, longri enn 4 ár (t.d. sivilverkfrøðingur, lækni, sálarfrøðingur)	1232	16,2
Onnur útbúgving	413	5,4
Samanlagt útbúgving	7597	

2.2 Stutt lýsing av DPQ spurnablaðnum

DPQ spurnablaðið er eitt brúksrættað spurnablað, ið er ment fyri at lýsa tær mest viðkomandi síðurnar av psykososialum arbeiðsumhvørvi. Tað er samansett av 119 spurningum, ið fevna um 38 ymisk evni, ið eru deild upp í hesi sjei øki, ið lýsa psykososialt arbeiðsumhvørvi og trivnað í arbeiðinum:

- Hvussu arbeiðið er skipað
- Krøv í arbeiðinum
- Samstarv
- Leiðsla
- Broytingar
- Neiligur atburður
- Trivnaður

Fleiri av evnunum í DPQ eru lýst við tveimum, trimum ella fyra spurningum, sum síðani verða lagdir saman í ein stiga. Tey evnini, ið ikki verða lögð saman í ein stiga, verða lýst við einkultum spurningum.

Her leggja vit fram úrslit fyri bæði stigar og einkultar spurningar, sum eru partur av DPQ. Vit leggja fram miðaltøl fyri stigar og einkultar spurningar. Hetta gera vit fyri evnini innan øll øki, undantikið fyri *neiligun atburð*, har vit í staðin leggja fram miðal títteleikan í prosentum.

Miðaltalið verður lýst á einum stiga, ið gongur frá 0 til 100, og talvan niðanfyrir vísir, hvussu virðini á hesum stiga eiga at verða tulkað.

Tava 2.2: Tulking av stigavirðum

Stigavirði	Týdningur
100	Merkir, at øll hava svarað 'Í sera stóran mun' ella 'Altíð' upp á spurningarnar
75	Merkir, at øll hava svarað 'Í stóran mun' ella 'Ofra' upp á spurningarnar
50	Merkir, at øll hava svarað 'Partvíst' ella 'Av og á' upp á spurningarnar
25	Merkir, at øll hava svarað 'Í lítlan mun' ella 'Sjaldan' upp á spurningarnar
0	Merkir, at øll hava svarað 'Í sera lítlan mun' ella 'Aldrin' upp á spurningarnar

Les meira um DPQ spurnablaðið í vísindaligu greinini: Clausen et al. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2019; 45(4):356-369. <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.3793> ella á heimasíðuni hjá NFA: <https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Dansk-psykosocialt-sporgeskema>

3 Úrslit

I hesum partinum leggja vit fram úrslit fyri tey 38 evnini í DPQ. Vi leggja fram úrslitini fyri føroysku arbeiðstakararnar, og fyri 30 av evnunum hava vit móguleika fyri at samanbera úrslitini við danskar arbeiðstakarar.

3.1 Hvussu arbeiðið er skipað

Innan økið *hvussu arbeiðið er skipað* er dentur lagdur á, hvussu arbeiðstakararnir uppliva innihaldið av arbeiðsuppgávu og treytirnar fyri at útinna arbeiðið.

Økið er ein týðandi partur av psykososiala arbeiðsumhvørvinum, og nógv bendir á, at treytirnar fyri arbeiðinum, millum annað greidleiki í leiklutum, ávirkan á arbeiðið og móguleikarnir fyri at loysa arbeiðsuppgávur, bæði er tengt at trivnaðinum í arbeiðinum (Clausen & Borg, 2010c, 2011; Meyer et al., 2002; Nielsen & Daniels, 2012; Sasser & Sørensen, 2016; Svane-Petersen et al., 2019), at sálarheilsuni hjá arbeiðstakarum (Framke et al., 2020; Madsen et al., 2014) og at vandanum fyri fyrítíðarpensjón (Seeberg et al., 2020). Harumframt týða onnur úrslit uppá, at organisatorisku treytirnar í arbeiðinum hava týdning fyri móguleikan hjá arbeiðstakaranum at handfara krøv í arbeiðinum á slíkan hátt, at tað ikki hevur neiliga ávirkan á trivnað og heilsu (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2005; Clark et al., 2017; Gluschkoff et al., 2017; Hobfoll, 2001).

Spurnakanningin lýsir hesi átta evni, sum vísa ymiskar síður av økinum *hvussu arbeiðið er skipað*.¹

- Ávirkan í arbeiðinum
- Ávirkan á arbeiðstíðir
- Menningarmóguleikar
- Greidleiki um leiklutir
- Ósemjur um leiklutir
- Móguleikar fyri at loysa arbeiðsuppgávarnar
- Óneyðugar arbeiðsuppgávur
- Forsøgri í arbeiðinum

Talva 3.1 vísir úrslitini hjá føroysku svarpersónunum og danska tilvísingarbólkinum fyri økið *hvussu arbeiðið er skipað*. Úrslitini vísa, at miðaltalið hjá svarpersónum úr Føroyum er 63,8 á stiganum fyri *ávirkan í arbeiðinum*, og føroyskir svarpersónar meta tí sína ávirkan í arbeiðinum lægri enn danir, ið hava 71,3 í miðal á sama stiga.

¹ Sí fylgiskjal 1 fyri at síggja spurningarnar, ið lýsa tey átta evnini.

Føroysku svarpersónarnir hava eitt miðaltal á 52,2 á stiganum fyri *ávirkan á arbeiðstíðir*. Hesir spurningar vórðu ikki settir donsku luttakarunum, og tí er ikki møgult at samanbera úrslit á hesum stiga.

Svarpersónarnir úr Føroyum hava eisini eitt lægri miðaltal enn danski tilvísingarbólkurin, tá vit hyggja at úrslitunum fyri tann stigan, ið mátar *menningarmøguleikar*. Føroysku svarpersónarnir hava eitt miðaltal á 55,6, meðan danir hava eitt miðaltal á 61,5.

Fyri stigarnar *greidleika um leiklutir* og *ósemjur um leiklutir* er lítil munur á bólkunum. Fyri *ósemjur um leiklutir* hava føroysku svarpersónarnir 68,8 í miðal, meðan danir hava 70,5 í miðal. Fyri *greidleika um leiklutir* er miðaltalið á stiganum 35,7 fyri føroysku svarpersónarnar, meðan miðaltalið hjá donsku svarpersónunum er 37,9.

Tá donsku og føroysku svarpersónarnir verða samanbornir, eru eisini lítil munur á stigunum *møguleikar fyri at loysa arbeiðsuppgávurnar* og *óneyðugar arbeiðsuppgávur*. Endaliga vísa úrslitini, at svarpersónar úr Føroyum í lægri mun uppliva *forsøgni í arbeiðinum* (miðaltal: 49,9) enn svarpersónar úr Danmark (miðaltal: 61,8).

Talva 3.1: Hvussu arbeiðið er skipað: Úrslit hjá føroyskum og donskum svarpersónum (mátað á stiga frá 0 til 100)

Evni	Úrslit fyri Føroyar	Úrslit fyri Danmark
Ávirkan á arbeiðið	63,8	71,3
Ávirkan á arbeiðstíðir	52,2	*
Menningarmøguleikar	55,6	61,5
Greidleiki um leiklutir	68,8	70,5
Ósemjur um leiklutir	35,7	37,9
Møguleikar fyri at loysa arbeiðsuppgávurnar	64,4	64,0
Óneyðugar arbeiðsuppgávur	33,1	35,5
Forsøgni í arbeiðinum	49,4	61,8

* Eingi donsk tøl eru tøk

Tá vit samanbera úrslitini, vísa tey, at munur er á psykososiala arbeiðsumhvørvinum innan evnini *ávirkan í arbeiðinum*, *menningarmøguleikar* og *forsøgni*. Hesi evni verða í vísindaliga lesnaðinum mett sum tilfeingi í psykososiala arbeiðsumhvørvinum, og munirnir kunnu m.a. standast av, at munur er á sløgunum av størvunum á føroyska og danska arbeiðsmarknaðinum.

3.2 Krøv í arbeiðinum

Innan økið *krøv í arbeiðinum* er sjóneykan sett á, hvussu arbeiðstakarar uppliva krøvini, tey fáa í sínum arbeiði. Hetta kunnu t.d. vera kenslulig krøv ella krøv, sum innihalda væntanir til mongdina av arbeiðsuppgávum, sum skulu gerast, umframt ferðina,

arbeiðsuppgávurnar skulu útinnast í. Á ein hátt kunnu krøv í arbeiðinum fatast sum avbjóðingar, sum motivera arbeiðstakararnar og viðvirka til meningsfullar arbeiðsstøður (Crawford et al., 2010; Podsakoff et al., 2007). Hinvegin kunnu krøvini, serliga um tey gerast ov stór og eru til staðar í longri tíð, eisini viðvirka til lægri trivnað, langtíðar sjúkraskrivning og fyriritíðarpensjón (Bowling et al., 2015; Clausen et al., 2014a; Karasek, 1979; Rugulies et al., 2010; Schaufeli, 2004; Seeberg et al., 2020). Krøvini í arbeiðinum kunnu sostatt fatast sum fakligar avbjóðingar, men eisini sum møgulig byrða í psykososiala arbeiðsumhvørvinum.

Spurnakanningin viðger hesi evni, sum lýsa ymisk viðurskifti av økinum *krøv í arbeiðinum*:²

- Arbeiðsferð
- Arbeiðsmongd
- Kenslulig krøv
- Krøv um at fjala kenslur
- Kognitiv krøv
- Markleyst arbeiði

Talva 3.2 vísir úrslitini frá føroysku og donsku svarpersónunum viðvíkjandi *krøvum í arbeiðinum*. Úrslitini vísa, at bara lítil munur er á úrslitunum fyri Føroyar og Danmark, tá hugt verður eftir stiganum *arbeiðsmongd*. Fyri *arbeiðsferð* vísa úrslitini, at svarpersónar úr Føroyum uppliva eitt sindur lægri arbeiðsferð (miðaltal: 49,3) enn svarpersónar úr danska tilvísingarbólkinum (miðaltal: 53,5).

Umvent vísa úrslitini, at svarpersónar úr Føroyum uppliva størri kenslulig krøv í arbeiðinum (miðaltal: 43,3) enn svarpersónarnir frá danska tilvísingarbólkinum (miðaltal: 34,9).

² Sí fylgiskjal 1 fyri at síggja spurningarnar, ið lýsa tey seks evnini.

Talva 3.2: Krøv í arbeiðinum: Úrslit hjá føroyskum og donskum svarpersónum (mátað á stiga frá 0 til 100)

Stigi	Úrslit fyri Føroyar	Úrslit fyri Danmark
Arbeðsmongd	44,5	45,1
Arbeðsferð	49,3	53,5
Kenslulig krøv	43,3	34,9
Krøv um at fjala kenslur	60,6	*
Kognitiv krøv	69,7	*
Markleyst arbeiði	46,1	*

* Eingi donsk tøl eru tøk

Fyri trý tey síðstu evnini eru eingi úrslit frá danska tilvísingarbólkinum at samanbera við. Úrslitini vísa tó, at føroysku svarpersónarnir uppliva lutvíst høg *krøv um at fjala kenslur* í arbeiðsstøðuni (miðaltal: 60,6, sum svarar til, at svarini í miðal liggja millum svarmøguleikarnar 'partvíst' og 'í stóran mun'). Úrslitini fyri *kognitiv krøv* vísa eisini, at svarpersónar úr Føroyum uppliva høg krøv til hugsavnan og hugdýping í arbeiðinum (miðaltal: 69,7, sum svarar til, at svarini í miðal liggja tætt at svarmøguleikanum 'í stóran mun'). At enda vísa úrslitini eitt miðaltal á 46,1 fyri evnið *markleyst arbeiði*.

Samanumtikið týða úrslitini á, at lítil munur er á, hvussu føroyskir og danskir svarpersónar uppliva *arbeðsmongd* og *arbeðsferð*. Størri munur er á *kensluligum krøvum*, har føroysku svarpersónarnir uppliva munandi hægri kenslulig krøv í arbeiðinum samanborið við danska tilvísingarbólkin. Hetta úrslitið kemur tó ikki óvart á, tí kenslulig krøv eru ofta høg hjá arbeiðstakarum innan umsorganararbeiði, t.d. innan heilsu, umsorgan og frálæru, og júst hesir starvsbólkar eru væl umboðaðir í kanningini.

3.3 Samstarv

Innan økið *samstarv* verður dentur lagdur á, hvussu arbeiðstakarnir uppliva samstarvið við starvsfelagarnar. Gott samstarv við onnur á arbeiðsplássinum er ein tóttur í psykososiala arbeiðsumhvørvinum av stórum týðningi fyri heilsu og trivnað hjá arbeiðstakararnum (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2005; Hobfoll, 2001). Kanningar hava víst, at arbeiðstakarar, ið uppliva gott samstarv við starvsfelagar og leiðarar, trívast betri í arbeiðinum (Clausen & Borg, 2011; Clausen et al., 2019b; Edmondson & Lei, 2014; Guinot et al., 2014; Nielsen & Daniels, 2012), meðan arbeiðstakarar, sum uppliva vánaligt samstarv, trívast verri í arbeiðinum (Grynderup et al., 2013; Sinokki et al., 2010; Stansfeld & Candy, 2006). Harumframt benda onnur úrslit á, at interpersonellu treytirnar fyri, hvussu arbeiðið verður útint, hevur týðning fyri møguleikan hjá arbeiðstakarum at handfara krøv á arbeiðinum á slíkan hátt, at tað ikki ávirkar trivnað og heilsu neiliga (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2005; Hobfoll, 2001).

Spurnakanningin lýsir hesi evni, sum endurspeгла ymiskar síður av økinum *samstarv*:³

- Samstarv við starvsfelagar
- Sambond við nærmastu starvsfelagar
- Álit á starvsfelagar

Talva 3.3 vísir úrslitini frá føroyska kanningarbólkinum og danska tilvísingarbólkinum viðvíkjandi *samstarvi*. Úrslitini vísa, at svarpersónar úr Føroyum hava hægri miðaltal enn danski tilvísingarbólkurin, tá hugt verður at metingini av at fáa sosialan stuðul frá nærmastu starvsfeløgnum. Úrslitini vísa eisini, at føroysku svarpersónarnir hava eina hægri meting enn teir dansku, tá tað snýr seg um álit á nærmastu starvsfelagarnar. At enda vísa úrslitini, at føroysku svarpersónarnir hava eina jaliga meting av sínum sambondum við nærmastu starvsfelagarnar. Her vísa úrslitini eitt miðaltal á 72,6, ið merkir, at svarini í miðal liggja tætt at svarmøguleikanum '*Í stóran mun*'.

Talva 3.3: Samstarv við starvsfelagar: Úrslit hjá føroyskum og danskum svarpersónum (mátað á stiga frá 0 til 100)

Stigi	Úrslit fyri Føroyar	Úrslit fyri Danmark
Sosialur stuðul frá nærmastu starvsfeløgnum	73,3	67,0
Sambond við nærmastu starvsfelagarnar	72,6	*
Álit á starvsfelagar	74,8	71,4

* Eingi dansk tøl eru tøk

³ Sí fylgiskjal 1 fyri at síggja spurningarnar, ið lýsa tey trý evnini.

Úrslitini innan økið *samstarv* benda á, at føroysku svarpersónarnir hava stórt sosialt tilfeingi í sálarliga og sosiala arbeiðsumhvørvinum. Tann atgongd, sum er til sosiala tilfeingið, verður í arbeiðssálarfrøðiligari gransking mett sum týðningarmikil partur av einum burðardyggum psykososialum arbeiðsumhvørvi.

3.4 Leiðsla

Innan økið *leiðslu* verður dentur lagdur á, hvussu arbeiðstakarar uppliva sambandið við nærmastu leiðslu og onnur sløg av leiðslu á arbeiðsplássinum. Sambandið millum arbeiðstakarar og leiðara er umráðandi, tí tað er í stóran mun leiðslan, ið leggur karmarnar fyri, hvussu arbeiðsuppgávur skulu loysast. Tað er tí eisini ein týðandi fyrimunur, tá leiðarar og starvsfólk hava álit á hvørjum øðrum, og greiðar væntanir eru til íkastið frá báðum pørtum, tá ið uppgávur skulu loysast. Sum áður lýst, hava kanningar víst, at arbeiðstakarar, sum uppliva gott samstarv og hava gott samband við starvsfelagar og leiðarar, trívast betur í arbeiðinum (Clausen & Borg, 2011; Clausen et al., 2019; Edmondson & Lei, 2014; Guinot et al., 2014; Nielsen & Daniels, 2012), ímeðan arbeiðstakarar, sum uppliva vánaligt samstarv og hava ringt samband við starvsfelagar, trívast verri í arbeiðinum (Grynderup et al., 2013; Sinokki et al., 2010; Stansfeld & Candy, 2006).

Spurnakanningin lýsir hesi evni, sum endurspeгла ymiskar síður av økinum *leiðsla*:⁴

- Samband við nærmasta leiðara
- Leiðslugóðska
- Sosialur stuðul frá nærmasta leiðara
- Rættvísi
- Hvussu leiðslan tekur starvsfólk uppí
- Viðurkenning

Talva 3.4 vísir úrslitini frá føroyska kanningarbólkinum og danska tilvísingarbólkinum fyri økið *leiðslu*. Úrslitini vísa, at svarpersónarnir úr Føroyum liggja tætt at danska tilvísingarbólkinum, tá hugt verður eftir teirra meting av *sosialum stuðli frá nærmasta leiðara, leiðslugóðsku, sambandi við nærmasta leiðara, rættvísi* og *hvussu leiðslan tekur starvsfólk uppí*. Tá hugt verður eftir evninum *hvussu leiðslan tekur starvsfólk uppí*, vísir talva 3.4, at føroysku svarpersónarnir (miðaltal: 53,6) liggja munandi lægri enn danski tilvísingarbólkurin (miðaltal: 61,5).

Talva 3.4: Leiðsla: Úrslit fyri føroyskar og danskar svarpersónar (mátað á stiga frá 0 til 100)

Stigi	Úrslit fyri Føroyar	Úrslit fyri Danmark
Samband við nærmasta leiðara	67,6	67,2
Leiðslugóðska	58,9	56,5
Sosialur stuðul frá nærmasta leiðara	63,6	64,1
Rættvísi	63,2	64,9
Hvussu leiðslan tekur starvsfólk uppí	53,6	61,5
Viðurkenning	64,4	64,9

⁴ Sí fylgiskjal 1 fyri at síggja spurningarnar, ið lýsa tey seks evnini.

Granskingin innan økið bendir á, at leiðsla er ein týdningarmikil tástur í sálarliga og sosiala arbeiðsumhvørvinum, ið hevur týdning fyri heilsuna og trivnaðin hjá arbeiðstakaranum í arbeiðinum. Úrslitini frá kanninginini benda á, at tað bert eru smáir munir á, hvussu danskir og føroyskir arbeiðstakarar uppliva tey seks evnini, sum eru partur av økinum *leiðsla*.

3.5 Broytingar

Innan økið *broytingar* er fokus á, hvussu arbeiðstakarin upplivir broytingar á teirra arbeiðsplássi. Tá broytingar koma fyri á arbeiðsplássinum, kann hetta gera, at arbeiðstakarnir kenna seg ótryggar og meira trýstar – serliga um arbeiðstakarnir ikki vita, hvørjar avleiðingar broytingarnar møguliga hava fyri teir. Broytingarnar kunnu t.d. snúgva seg um umskipanir, at taka í nýtslu nýggja tøkni ella uppsagnir av starvsfeløgum.

Granskingin bendir á, at mátin, broytingarnar verða handfarnar, bæði kunnu hava týðning fyri sjálva verksetingina av broytingunum á arbeiðsplássinum og fyri trivnaðin hjá arbeiðstakarunum í sambandi við broytingargongdina.

Spurnakanningin lýsir hesi evni innan økið *broytingar*:⁵

- Handfaring av broytingum á arbeiðsplássinum

Talva 3.5 vísir, at svarpersónarnir úr Føroyum liggja tætt upp at danska tilvísingarbólkinum, tá hugt verður eftir teirra meting av *handfaring av broytingum á arbeiðsplássinum*.

Talva 3.5: Broytingar: Úrslit fyri føroyskar og danskar svarpersónar (mátað á stiga frá 0 til 100)

Stigi	Úrslit fyri Føroyar	Úrslit fyri Danmark
Handfaring av broytingum á arbeiðsplássinum	49,6	51,2

⁵ Sí fylgiskjal 1 fyri at síggja spurningarnar, ið lýsa evnið.

3.6 Neiligur atburður

Innan økið *neiligan atburð* verður dentur lagdur á ymisku sløginum av ósemjum, sum kunnu koma fyri hjá arbeiðstakarum í sambandi við teirra arbeiði. Nógvt teir flestu arbeiðstakararnir hava í arbeiðshøpi samband við onnur fólk – antin persónar, sum teir arbeiða saman við (starvsfelagar, leiðarar ella fólk undir sær), ella persónar, sum teir hava samband við, tá teir útinna sítt arbeiði (viðskiftafólk, sjúklingar, næmingar v.m.). Í tílíkum sambondum er vandi fyri neiligum atburði, sum t.d. hóttanum, harðskapi, happing, mismuni og ágangi (chikanu). Granskingin bendir á, at eksponering fyri neiligum atburði økir um vandan fyri neiligum avleiðingum í mun til heilsu, trivnað og sjúkrafráveru (Clausen et al., 2012; Clausen et al., 2013; Clausen et al., 2022; Conway et al., 2022; Hoffmann et al., 2020; Rugulies et al., 2012; Rugulies et al., 2020).

Spurnakanningin lýsir hesi evni, sum endurspeгла ymiskar síður av økinum *neiligum atburði*:⁶

- Hóttanir
- Harðskapur
- Happing
- Kynslig happing
- Mismunur
- Ágangur (chikana)

Talva 3.6 vísir úrslitini frá føroyska kanningarbólkinum og danska tilvísingarbólkinum fyri økið *neiligan atburð*. Úrslitini vísa, at *hóttanir*, *harðskapur*, *kynslig happing* og *mismunur* oftari kemur fyri hjá føroysku svarpersónunum enn í danska tilvísingarbólkinum. Hinvegin vísir talva 3.6, at *ágangur (chikana)* kemur í minni mun fyri hjá svarpersónum úr Føroyum samanborið við danska tilvísingarbólkin. Talva 3.6 vísir harafturat, at hóttanir er tann neiligi atburðurin, sum oftast kemur fyri bæði hjá føroysku og dansku svarpersónunum.

Talva 3.6: Neiligur atburður: Úrslit fyri føroyskar og danskar svarpersónar (mátað í prosentum)

Stigi	Úrslit fyri Føroyar	Úrslit fyri Danmark
Hóttanir	23,2	18,4
Harðskapur	6,6	5,2
Happing	12,4	10,0
Kynslig happing	5,9	2,4
Mismunur	11,0	6,7
Ágangur (chikana)	8,1	10,6

⁶ Sí fylgiskjal 1 fyri at síggja spurningarnar, ið lýsa tey seks evnini.

3.7 Trivnaður

Innan fyri økið *trivnað* er fokus á, hvussu arbeiðstakarin upplivir arbeiðið í síni heild. Herímillum hvussu hon/hann møguliga reagerar, við støði í hvussu hon/hann upplivir arbeiðsstøðuna og tað sálarliga og sosiala arbeiðsumhvørvið á arbeiðsplássinum.

Tættir í sálarliga og sosiala arbeiðsumhvørvinum, kunnu siga nakað um hvussu arbeiðstakarin upplivir trivnað í arbeiðinum. T.d. leiðslugóðska, ávirkan, greiðir leiklutir og kenslulig krøv (Arnold et al., 2007; Clausen & Borg, 2011), og er harumframt tengt at m.a. langari sjúkrafráveru, arbeiðssteðgi og sálarligum heilsutrupuleikum (Amstad et al., 2011; Burr et al., 2010; Clausen & Borg, 2010a; Clausen et al., 2014a; Davey et al., 2009; Halbesleben, 2010).

Spurnakanningin lýsir hesi evni, sum endurspegla ymisk síður af økinum *trivnaði*:⁷

- Uppliving av meining í arbeiðinum
- Involvering á arbeiðsplássinum
- Engagement
- Óvissa í starvssetanini
- Strongd
- Nøgðsemi við arbeiðið
- Nøgðsemi við sálarliga arbeiðsumhvørvið
- Samspæl millum arbeiðslív og heimalív

Talva 3.7 vísir úrslitini hjá føroyska kanningarbólkinum og danska tilvísingarbólkinum fyri økið *trivnað*. Úrslitini vísa, at svarpersónarnir úr Føroyum hava í miðal 68,7 á stiganum um *meining í arbeiðinum*, sum er lægri enn danski tilvísingarbólkurin, sum hevur 71,2 í miðal.

Hinvegin kenna føroysku svarpersónarnir seg í størri mun kenna seg í størri mun *involverað á arbeiðsplássinum* (70,4), enn svarpersónarnir í danska tilvísingarbólkinum (65,8).

Tað letur til, at føroysku svarpersónarnir eisini hava betri trivnað enn danski tilvísingarbólkurin, tá hugt verður eftir úrslitunum fyri evnini *strongd*, *nøgðsemi við arbeiðið* og *samspæl millum arbeiðslív og heimalív*. Svarpersónarnir úr Føroyum hava munandi lægri miðaltal viðvíkjandi *strongd*, har høgt miðaltal sipar til høgt støði av strongd og harvið lágt støði av trivnaði í arbeiðinum (miðaltal fyri Føroyar: 31,8; miðaltal fyri Danmark: 40,0). Føroysku svarpersónarnir hava harafturat eitt nakað hægri miðaltal viðvíkjandi *nøgðsemi við arbeiðið* enn danski tilvísingarbólkurin. Til seinast vísa úrslitini, at svarpersónarnir úr Føroyum hava munandi lægri miðaltal viðvíkjandi *samspæli millum arbeiðslív og heimalív* enn danski tilvísingarbólkurin (miðaltal Føroyar: 32,5; miðaltal

⁷ Sí fylgiskjal 1 fyri at síggja spurningarnar, ið lýsa tey átta evnini.

Danmark: 40,3). Í evninum *samspæl millum arbeiðslív og heimalív* sipar eitt høgt miðaltal til vánaligt samspæl ímillum arbeiði og heimalív, sum soleiðis merkir ringur trivnaður í arbeiðinum.

Talva 3.7: Trivnaður: Úrslit fyri føroysku og dansku svarpersónarnar (mátað á stiga frá 0 til 100)

Stigi	Úrslit fyri Føroyar	Úrslit fyri Danmark
Uppliving av meining í arbeiðinum	68,7	71,2
Involvering á arbeiðsplássinum	70,4	65,8
Engagement	67,4	*
Óvissa í starvssetanini	21,1	*
Strongd	31,8	40,0
Nøgðsemi við arbeiðið	77,2	71,7
Nøgðsemi við sálarliga arbeiðsumhvørvið	70,3	*
Samspæl millum arbeiðslív og heimalív	32,5	40,3

* Eingi dansk tøl eru tøk

Fyri evnini *engagement*, *óvissu í starvssetanini*, og *nøgðsemi við sálarliga arbeiðsumhvørvið*, eru eingi úrslit fyri danska tilvísingarbólkin. Tó vísa tøluni, at føroysku svarpersónarnir í miðal liggja tætt at svarmøguleikanum 'Í stóran mun', tá ið teir svara spurningunum um *engagement* og *nøgðsemi við sálarliga arbeiðsumhvørvið*, meðan teir liggja tætt at svarmøguleikanum 'Í lítlan mun', tá ið teir svara spurningunum um *óvissu í starvssetanini*.

Úrslitini vísa sostatt eitt lutfalsliga høgt støði av trivnaði í arbeiðinum hjá føroysku svarpersónunum, tá teir verða samanbornir við danska tilvísingarbólkin – serliga tá hugt verður at evnunum *strongd* og *samspæl millum arbeiðslív og heimalív*. Sum nevnt í byrjanini av hesum partinum, kann trivnaður hjá arbeiðstakarunum í arbeiðinum í stóran mun vera við til at siga frá vandanum fyri eitt nú langtíðar sjúkrafráveru, arbeiðssteðgi og sálarligum heilsutrupulleikum. Úrslitini benda soleiðis á, at í mun til trivnað hava føroysku svarpersónarnir eitt umráðandi tilfeingi, sum í longdini kann hava týðning fyri teirra heilsu og trivnað.

4 Endi

Í hesi frágreiðing hava vit lagt úrslit fram av eini landsumfatandi spurnakanning av sálarliga og sosiala arbeiðsumhvørvinum hjá arbeiðstakarum í Føroyum, og úrslitini vórðu samanborin við úrslit frá einari kanning, sum er gjørd av einum úrskurði av arbeiðstakarum í Danmark.

Kanningin er tann fyrsta av sínum slag, sum er gjøgnumførd í Føroyum, og kanningin útvegar sostatt nýggja vitan um sálarliga og sosiala arbeiðsumhvørvið í Føroyum.

Í spurnakanningini hava vit spurt um 38 ymisk síður av sálarliga og sosiala arbeiðsumhvørvinum, sum verður bólkað í sjei yvirskipað øki:

- Hvussu arbeiðið er skipað
- Krøv í arbeiðinum
- Samstarv
- Leiðsla
- Broytingar
- Neiligur atburður
- Trivnaður

Sum heild vísa úrslitini nøkur einstáttað mynstur í svarunum hjá teimum føroysku og dansku svarpersónunum. Tá hugt verður eftir svarunum innan økini *hvussu arbeiðið er skipað*, *samstarvi*, *leiðslu* og *trivnaði*, geva føroysku svarpersónarnir sum heild stórt sæð eina lutfalsliga jaliga meting av teim ymiskum síðunum av sálarliga og sosiala arbeiðsumhvørvinum. Tá hugt verður eftir økinum *krøv í arbeiðinum*, benda svarini á, at krøvini eru til at handfara. Úrslitini vísa tó, at føroysku svarpersónarnir uppliva krøvini um at fjala kenslur og kognitivu krøvini í arbeiðinum at vera størri enn aðrar síður av krøvum í arbeiðinum, ið verða lýstar í kanningini.

Verða úrslitini hjá føroysku og dansku svarpersónunum samanborin, síggjast bæði munir og líkleikar. Úrslitini vísa, at svarpersónarnir úr danska tilvísingarbólkinum hava hægri miðtaltal viðvíkjandi *ávirkan á arbeiðið*, *meningarmøguleikum* og *forsøgni í arbeiðinum*, enn føroysku svarpersónarnir. Hesi úrslit benda sostatt á, at dansku svarpersónarnir – í hægri mun enn svarpersónarnir úr Føroyum – hava nakað av organisatoriskum tilfeingi í sálarliga og sosiala arbeiðsumhvørvinum, ið kann stuðla undir bæði uppgávuloysing og trivnaði í arbeiðinum. Úrslitini vísa harafturat, at føroysku svarpersónarnir uppliva betri samstarv við starvsfelagarnar enn dansku svarpersónarnir, tí svarpersónarnir úr Føroyum hava nakað hægri miðtaltal enn dansku svarpersónarnir, tá talan er um samstarv við starvsfelagar.

Kanningin vísir harumframt ein hægri títteleika av neiligum atburði hjá føroysku svarpersónunum enn hjá dansku svarpersónunum. Hesin hægri títteleiki sæst innan evnini *harðskap*, *hóttanir*, *happing*, *kynsliga happing* og *mismun*. Tað er umráðandi at vísa hesum úrslitum uppmerksemi, av tí at granskingin vísir, at neiligur atburður á

arbeiðsplássinum er ein týðandi vansi fyri eitt nú sjúkrafráveru og tunglyndi (sí kapittul 3.6). Við støði í hesum úrslitunum kann tað sostatt koma nakað óvart á, at svarpersónarnir úr Føroyum stórt sæð greiða frá betri trivnaði í samband við arbeiði enn dansku svarpersónarnir – hetta ger seg serliga galdandi fyri evnini *strongd* og *samspæl millum arbeiðslív og heimalív*.

Úrslitini peika sostatt bæði á líkleikar og munir, tá ið dansku og føroysku svarpersónarnir verða samanbornir. Onnur úrslit frá dátum úr sama spurnablað, sum er innsavnað í danska tilvísingarbólkinum, vísa tó á stórar munir tvørtur um vinnugreinar, tá hugt verður eftir teimum ymisku evnunum, ið verða lýst í spurnablaðnum. Munirnir á úrslitunum hjá ávikavist føroysku og dansku arbeiðstakarunum kunnu sostatt antin koma av veruligum munum í psykososiala arbeiðsumhvørvinum ella av tí at samansetingin av vinnum er ymisk tvørtur um teir báðar bólkarnar.

Sum nevnt í byrjanini inniheldur spurnakanningin eisini úrslit um m.a. ergonomiska arbeiðsumhvørvið, arbeiðsóhapp onnur viðurskipti innan heilsu og trivnað hjá svarpersónunum. Úrslitini um hesi evni eru ikki lýst í hesi frágreiðing, men fara at verða lýst í einari útgávu, sum kemur seinni, og sum fer at veita eina nágreiniligari lýsing av úrslitunum. Í komandi útgávuni fara vit eisini at hyggja nærri at, um munir eru í arbeiðsumhvørvi og trivnaði, tá samanborið verður tvørtur um eyðkenni so sum kyn, aldur og starvsból. Hesi úrslit fara eisini at kunna vera við til at avgera, hvørjir bólkur á føroyska arbeiðsmarknaðinum, ið serliga hava avbjóðingar við atlitum at arbeiðsumhvørvi og trivnaði.

Fylgiskjal 1: Evni og einstakir spurningar í DPQ Granskingarspurnablaðnum

Øki: Hvussu arbeiðið er skipað

Evnið 'Ávirkan á arbeiðið' er samsett av hesum spurningunum

1. Hevur tú ávirkan á, hvussu tú loysir tínar arbeiðsuppgávur?
- 2 Hevur tú nóg mikið av heimildum í mun til tína ábyrgd í arbeiðinum?
- 3 Hevur tú móguleika fyri at taka týðandi avgerðir um títt arbeiði?
- 4 Hevur tú ávirkan á, í hvørjari raðfylgju tú loysir tínar arbeiðsuppgávur?

Svarmøguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun

Evnið 'Ávirkan á arbeiðstíðir' er samsett av hesum spurningunum

- 1 Hevur tú ávirkan á tínar arbeiðstíðir, t.d. nær tú møtir til arbeiðis ella fert heim úr arbeiði?
- 2 Hevur tú ávirkan á, nær tú heldur steðgir gjøgnum arbeiðsdagin?
- 3 Hevur tú ávirkan á, nær tú hevur frítíð og frídagar?

Svarmøguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun

Evnið 'Menningarmøguleikar' er samsett av hesum spurningunum

- 1 Gevur títt arbeiði tær móguleika fyri at menna tínar fakligu førleikar?
- 2 Hevur tú ógvuliga skiftandi arbeiðsuppgávur?
- 3 Hevur tú móguleika fyri at læra okkurt nýtt í tínum arbeiði?
- 4 Hevur tú góðar móguleikar fyri at útbúgva teg víðari?

Svarmøguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun

Evnið 'Greidleiki um leiklutir' er samsett av hesum spurningunum

- 1 Eru greið mál fyri títt arbeiði?
- 2 Veitst tú ítøkiliga, hvat verður væntað av tær í tínum arbeiði?
- 3 Veitst tú, nær tú hevur gjørt eitt gott arbeiði?
- 4 Er greitt fyri tær, hvørji tíni ábyrgdarøki eru?

Svarmøguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun

Evnið 'Ósemjur um leiklutir' er samsett av hesum spurningunum

- 1 Hevur tú arbeiðsuppgávur, sum tú heldur skulu gerast øðrvísi?
- 2 Verða krøv sett til tín í tínum arbeiði, sum ikki eru í samsvar við hvørt annað?
- 3 Hevur tú arbeiðsuppgávur, ið eru í stríð við tíni persónligu virði?
- 4 Verður tú onkuntíð noydd/ur at fullføra eina arbeiðsuppgávu, áðrenn tú kennir, at tú ert liðug/ur við hana?

Svarmøguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun

Evnið 'Möguleikar fyri at loysa arbeiðsuppgávnar' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Eru viðurskiftini á arbeiðsplássinum hóskandi, so tú fært útint títt arbeiði nóg væl?
- 2 Hevur tú tey arbeiðsamboð, tú hevur tørv á (t.d. hjálpartól, amboð, maskinur, KT-loysnir), soleiðis at tú kanst útinna títt arbeiði nóg væl?
- 3 Eru nóg mikið av starvsfólkum til, at tú kanst útinna títt arbeiði nóg væl?
- 4 Fært tú arbeitt soleiðis, at arbeiðið hevur eina góðsku, tú ert nøgd/ur við?

Svarmöguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun

Evnið 'Óneyðugar arbeiðsuppgávur' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Brúkar tú tíð uppá arbeiðsuppgávur, sum tú hevur trupult við at síggja endamálið við?
- 2 Verður tú í tínum arbeiði sett/ur í støður, sum eru óneyðuga truplar?
- 3 Verður arbeiðið gjørt truplari av óhóskandi arbeiðsgongdum?
- 4 Skalt tú útinna arbeiðsuppgávur, sum tú heldur vera óneyðugar?

Svarmöguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun

Evnið 'Forsøgni í arbeiðinum' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Verður tú í góðari tíð kunnað/ur um t.d. týðandi avgerðir, broytingar og framtíðarætlanir?
- 2 Verður tú kunnað/ur í góðari tíð, um broytingar eru í tínum arbeiðsuppgávum?
- 3 Verður tú kunnað/ur í góðari tíð, um broytingar eru í, hvørjum tú skalt arbeiða saman við?
- 4 Verður tú kunnað/ur í góðari tíð, um broytingar eru í tínum arbeiðstíðum?

Svarmöguleikar fyri spurning 1: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun

Svarmöguleikar fyri spurning 2-4: Altíð, ofta, av og á, sjáldan, ongantíð/næstan ongantíð

Øki: Krøv í arbeiðinum

Evnið 'Arbeiðsferð' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Er neyðugt at arbeiða sera skjótt?
- 2 Er arbeiðsferðin so høg, at tað ávirkar góðskuna í tínum arbeiði?

Svarmöguleikar: Altíð, ofta, av og á, sjáldan, ongantíð/næstan ongantíð

Evnið 'Arbeiðsmongd' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Hvussu ofta hendir tað, at tú ikki nært allar tínar arbeiðsuppgávur?
- 2 Hvussu ofta fært tú óvæntaðar arbeiðsuppgávur, ið seta teg undir tíðartrýst?
- 3 Hvussu ofta hevur tú tíðarfreistir, ið eru truplar at halda?
- 4 Kemur tú afturút við tínum arbeiði?

Svarmöguleikar: Altíð, ofta, av og á, sjáldan, ongantíð/næstan ongantíð

Evnið 'Kenslulig krøv' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Kemur tú í kensluligar krevjandi stöður undir arbeiðinum?
- 2 Hevur tú í tínum arbeiði samband við fólk, ið eru tvør ella ágangandi?
- 3 Hevur tú í tínum arbeiði sambond, ið eru kensluliga trupul at handfara?
- 4 Hevur tú í tínum arbeiði samband við fólk, ið eru í truplum stöðum (t.d. persónar raktir av álvarsamari sjúku, vanlukku, í sorg, kreppu ella við sosialum trupulleikum)?

Svarmøguleikar: Altíð, ofta, av og á, sjáldan, ongantíð/næstan ongantíð

Evnið 'Krøv um at fjala kenslur' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Skalt tú vera vinarlig/ur og fyrikomandi mótvegis øllum, uttan mun til hvussu tey eru mótvegis tær?
- 2 Krevur títt arbeiði, at tú fjalir tínar kenslur?

Svarmøguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun

Evnið 'Kognitiv krøv' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Krevur títt arbeiði, at tú hugsavnar teg fult og heilt?
- 2 Skalt tú í tínum arbeiði viðgera stórar mongdir av kunning ella vitan?
- 3 Krevur títt arbeiði, at tú tekur fløkjasligar avgerðir?
- 4 Skalt tú í tínum arbeiði halda skil á nógvum samstundis?

Svarmøguleikar fyri sp. 1, 2 og 3: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun; sp. 4 og 5: Altíð, ofta, av og á, sjáldan, ongantíð/næstan ongantíð

Evnið 'Markleyst arbeiði' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Hvussu ofta ert tú tøk/ur uttan fyri vanliga arbeiðstíð?
- 2 Hvussu ofta arbeiðir tú heima uttan fyri vanliga arbeiðstíð, t.d. um kvøldið, um vikuskiftið ella í frítíðini?
- 3 Hvussu ofta arbeiðir tú dagar, har tú í veruleikanum hevur frí, t.d. um vikuskiftið, á frídøgum ella í frítíðum?
- 4 Hvussu ofta er neyðugt at arbeiða yvir, tvs. longri enn tína avtalaðu ella væntaðu arbeiðstíð?

Svarmøguleikar: Altíð, ofta, av og á, sjáldan, ongantíð/næstan ongantíð

Øki: Sambond millum starvsfólk í arbeiðinum: Leiðsla og samstarv

Evnið 'Sosialur stuðul frá nærmastu starvsfeløgum' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Fært tú hjálp til arbeiðið frá tínum starvsfeløgum, um tú hevur tørv á tí?
- 2 Fært tú ráð og vegleiðing frá tínum starvsfeløgum, um tú hevur tørv á tí?
- 3 Kanst tú tosa við tínar starvsfelagar um tað, um tit uppliva trupulleikar í arbeiðinum?
- 4 Geva tú og tíni starvsfelagar tykkum far um trivnaðin hjá hvørjum øðrum?

Svarmøguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun, havi ongar starvsfelagar

Evnið 'Sambond við nærmastu starvsfelagar' er samansett av hesum spurningum

- 1 Hjálpa tit starvsfeløgum, ið hava ov nógv at gera?
- 2 Er ein kensla av samanholdi og felagsskapi millum teg og tínar starvsfelagar?
- 3 Eru tú og tínir starvsfelagar samd um, hvat tað týðningarmiklasta er í tykkara arbeiðsuppgávum?
- 4 Duga tú og tínir starvsfelagar væl at samstarva, tá trupulleikar taka seg upp, ið krevja felags loysnir?

Svarmøguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun, havi ongar starvsfelagar

Evnið 'Álit á starvsfelagar' er samansett av hesum spurningum

- 1 Siga tit hvørjum øðrum frá um viðurskifti, ið eru umráðandi fyri, at tit kunnu útinna arbeiðið nóg væl?
- 2 Hevur tú álit á førleikunum hjá starvsfeløgnum at útinna arbeiðið væl?
- 3 Kanst tú siga tínum nærmastu starvsfeløgum frá tínum meiningum og kenslum?
- 4 Hava tú og tínir starvsfelagar vanlig álit á hvørjum øðrum?

Svarmøguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun, havi ongar starvsfelagar

Evnið 'Sosialur stuðul frá nærmasta leiðara' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Fært tú praktiska hjálp til arbeiðið frá tínum nærmasta leiðara, um tú hevur tørv á tí?
- 2 Kanst tú tosa við tín nærmasta leiðara, um tú upplivir trupulleikar í arbeiðinum?
- 3 Fylgir tín nærmasti leiðari upp, um tit hava havt samrøður um trupulleikar í arbeiðinum?
- 4 Fært tú ráð og vegleiðing frá tínum nærmasta leiðara, um tú hevur tørv á tí?

Svarmøguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun, havi ongan leiðara

Evnið 'Samband við nærmasta leiðara' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Er sambandið ímillum tín nærmasta leiðara og starvsfólkini merkt av sínámillum virðing og viðurkenning?
- 2 Hevur tín nærmasti leiðari gott skil á tí arbeiðinum, ið starvsfólkið úttinnir?
- 3 Tekur tín nærmasti leiðari atlit at tørvum og sjónarmiðum hjá starvsfólkunum, tá hann ella hon tekur avgerðir?
- 4 Hjálpir tín nærmasti leiðari við at loysa ítøkiligar trupulleikar í gerandisdegnum?

Svarmøguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun, havi ongan leiðara

Evnið 'Leiðslugóðska' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Raðfestir tín nærmasti leiðari trivnaðin høgt á arbeiðsplássinum?
- 2 Dugir tín nærmasti leiðari at miðla klár mál fyri arbeiðið?
- 3 Dugir tín nærmasti leiðari væl at loysa ósemjur?

4 Dugir tín nærmasti leiðari væl at motivera starvsfólkið?

Svarmöguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun, havi ongan leiðara

Evnið 'Rættvísi' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Verða ósemjur loystar á rættvísan hátt?
- 2 Fært tú eina greiða grundgeving, tá týðandi avgerðir verða tiknar á arbeiðsplássinum?
- 3 Virðir leiðslan á tínum arbeiðsplássi teg?
- 4 Fer leiðslan á tínum arbeiðsplássi rættvíst við tær?

Svarmöguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun

Evnið 'Hvussu leiðslan tekur starvsfólk uppí' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Eggjar leiðslan tær og tínum starvsfeløgum at koma við hugskotum um broytingar?
- 2 Duga starvsfólk og leiðarar at samstarva um at bøta um arbeiðsgongdir?
- 3 Tekur leiðslan á arbeiðsplássinum uppskot um menning og framstig í álvara?

Svarmöguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun

Evnið 'Handfaring av broytingum á arbeiðsplássinum' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Hevur leiðslan í nóg stóran mun kunnað starvsfólkini um broytingarnar á arbeiðsplássinum?
- 2 Eru starvsfólkini í nóg stóran mun tikin við í mun til broytingarnar?
- 3 Ert tú yvirskipað nøgd/ur við mátan, leiðslan hevur handfarið broytingarnar?
- 4 Skilir tú grundgevingarnar hjá leiðsluni fyri at seta broytingarnar í verk?

Svarmöguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun, ongar størri broytingar hava verið á arbeiðsplássinum

Evnið 'Viðurkenning' verður mátað við hesum eina spurningi

- 1 Verður títt arbeiðsavrik viðurkent og virðismett á tínum arbeiðsplássi?

Svarmöguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun

Øki: Ósemjur á arbeiðsplássinum

Evnið 'Hóttanir' verður mátað við hesum eina spurningi

Hevur tú seinastu 12 mánaðirnar verið fyri hóttanum í samband við títt arbeiði?

(Hóttanir kunnu vera munnligar ella skrivligar ella hóttandi atferð)

Svarmöguleikar: Ja – dagliga ella næstan dagliga; ja – vikuliga; ja, mánaðarliga; ja – men sjáldan; nei

Evnið 'Harðskapur' verður mátað við hesum eina spurningi

Hevur tú seinastu 12 mánaðirnar verið fyri likamligum harðskapi í samband við títt arbeiði?

Svarmöguleikar: Ja – dagliga ella næstan dagliga; ja – vikuliga; ja, mánaðarliga; ja – men sjáldan;

nei

Evnið 'Happing' verður mátað við hesum eina spurningi

Hevur tú seinastu 12 mánaðirnar verið fyri happing í tinum núverandi arbeiði?

(Happing er, tá ið ein ella fleiri persónar regluliga og yvir eitt longri tíðarskeið ella endurtakandi og á grovan hátt útseta ein ella fleiri persónar fyri harðari viðferð, sum viðkomandi upplivir sum særandi ella eyðmýkjandi, og har viðkomandi fólir, at tað er trupult at verja seg).

Svarmøguleikar: Ja – dagliga ella næstan dagliga; ja – vikuliga; ja, mánaðarliga; ja – men sjáldan; nei

Evnið 'Kynslig happing' verður mátað við hesum eina spurningi

Hevur tú seinastu 12 mánaðirnar verið fyri kynsligari happing (t.d. at onkur nertir við teg, uttan at tú ynskir tað, umbønir um kynsligt samband, fúlt skemt ella fúlar viðmerkingar) á tinum arbeiðsplássi?

Svarmøguleikar: Ja – dagliga ella næstan dagliga; ja – vikuliga; ja, mánaðarliga; ja – men sjáldan; nei

Evnið 'Mismunur/vánalig viðferð' verður mátað við hesum eina spurningi

Hevur tú seinastu 12 mánaðirnar verið fyri mismuni ella ert tú illa viðfarin á tinum arbeiðsplássi (vegna t.d. kyn, aldur, uppruna, átrúnað, politiska sannføring, heilsu, brek ella kynsliga sannføring)?

Svarmøguleikar: Ja – dagliga ella næstan dagliga; ja – vikuliga; ja, mánaðarliga; ja – men sjáldan; nei

Evnið 'Chikana' verður mátað við hesum eina spurningi

Hevur tú seinastu 12 mánaðirnar verið fyri ágangi (chikanu) av viðskiftafólki, sjúklingum, næmingum ella avvarðandi (at næmingum, viðskiftafólki ella sjúklingum) í samband við títt arbeiði?

(Við ágang (chikanu) meina vit, tá ein persónur verður eyðmýktur, hóttur ella eltur av fólki, sum viðkomandi hevur samband við gjøgnum arbeiði – t.d. viðskiftafólk, sjúklingum, næmingum ella teirra avvarðandi, men ikki starvsfeløgum, leiðarum ella starvsfólki, viðkomandi er leiðari hjá).

Svarmøguleikar: Ja – dagliga ella næstan dagliga; ja – vikuliga; ja, mánaðarliga; ja – men sjáldan; nei

Øki: Hvussu arbeiðstakarinn reagerar uppá arbeiðsstøðuna

Evnið 'Uppliving av meining í arbeiðinum' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Kennir tú, at tú ert upptikin av og hugsavnað/ur um títt arbeiði?
- 2 Geva tínar arbeiðsuppgávur meining?
- 3 Heldur tú, at arbeiðsuppgávnar geva íblástur og eru áhugaverdar?
- 4 Gevur títt arbeiði tær sjálvsálit og arbeiðsgleði?

Svarmøguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun

Evnið 'Involvement á arbeidsplássinum' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Vilt tú mæla øðrum til at søkja arbeiði á tínum arbeidsplássi?
- 2 Fortelur tú tínum vinum, at títt arbeidspláss er eitt gott stað at arbeiða?
- 3 Ert tú errin av at arbeiða á tínum arbeidsplássi?
- 4 Gevur títt arbeidspláss tær íblástur til at gera títt besta?

Svarmøguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun

Evnið 'Engagement' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Eg kenni meg fulla/n av orku, tá eg eri til arbeiðis
- 2 Eg eri eldhugað/ur í mínum arbeiði
- 3 Eg kenni meg glaða/n, tá eg arbeiði við ágrýtni
- 4 Eg kenni meg sterka/n og leggi alla orku í, tá eg eri til arbeiðis
- 5 Eg eri errin av tí arbeiði, eg geri
- 6 Eg gloymi meg burtur í mínum arbeiði
- 7 Tá ið eg vakni um morgunin, havi eg hug at fara til arbeiðis
- 8 Eg fáí íblástur av mínum arbeiði
- 9 Tá ið eg arbeiði, gloymi eg tíð og stað

Svarmøguleikar: Ongantíð, næstan ongantíð, sjáldan, onkuntíð, ofta, sera ofta, altíð

Evnið 'Óvissa í starvssetanini' er samansett av hesum spurningunum

- 1 Stúrir tú fyri at gerast arbeiðsleys/ur?
- 2 Stúrir tú fyri, at tað kann verða trupult at finna eitt nýtt starv, um tú verður arbeiðsleys/ur?
- 3 Stúrir tú fyri, at tú móti tínum vilja verður flutt/ur í annað starv?

Svarmøguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun

Evnið 'Strongd' verður mátað við hesum eina spurningi

- 1 Hvussu ofta hevur tú seinastu 2 vikurnar kent teg strongda/n?

Svarmøguleikar: Ongantíð, sjáldan, av og á, ofta, alla tíðina

Evnið 'Nøgdsemi við arbeiðið' verður mátað við hesum eina spurningi

- 1 Hvussu nøgd/ur ert tú við títt starv sum heild?

Svarmøguleikar: Ein stigi frá 0 til 10, har 0 er lægst móguliga nøgdsemi við starvið og 10 er hægst móguliga nøgdsemi við starvið.

Evnið 'Nøgdsemi við sálarliga arbeiðsumhvørvið' verður mátað við hesum eina spurningi

- 1 Hvussu nøgd/ur ert tú samanumtikið við sálarliga arbeiðsumhvørvið á tínum arbeidsplássi?

Svarmøguleikar: Ein stigi frá 0 til 10, har 0 er lægst móguliga nøgdsemi við starvið og 10 er hægst móguliga nøgdsemi við starvið.

Evnið 'Samspæl millum arbeiðslív og heimalív' er samansett av hesum spurningunum

1 Krevur títt arbeiði so nógv av tínari orku, at tað gongur út yvir heimalívið?

2 Krevur títt arbeiði so nógv av tínari tíð, at tað gongur út yvir heimalívið?

3 Krevur títt arbeiði so nógv av tínum uppmerksemi, at tað gongur út yvir heimalívið?

Svarmøguleikar: Í sera stóran mun, í stóran mun, partvíst, í lítlan mun, í sera lítlan mun

Keldulisti

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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