

EQUALIS

Analyse

Et godt arbejdsliv for alle

December 2025

Denne rapport er udarbejdet i forbindelse med projektet 'Et godt arbejdsliv for alle' af Tænk tanken EQUALIS i perioden fra februar 2024 til oktober 2025. Projektet er støttet af TrygFonden.

I tillæg til nærværende rapport er der udgivet et inspirationskatalog, som formidler rapportens indsigter på handlingsorienteret vis. Kataloget søger at inspirere ledere og arbejdsgivere til mulige tiltag og initiativer eller udbygning af eksisterende tiltag, der kan understøtte en tryggere arbejdsplads med større trivsel – et bedre arbejdsliv for alle.

Find kataloget [her](#).

Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	4
2. Metode og målgruppeudvælgelse.....	5
3. Hovedkonklusioner	7
4. Omsorg under pres – mellem faglighed, samvittighed og struktur... 	9
5. Tavshed, tryghed og kollegiale fællesskaber	15
6. Medbestemmelse og balance mellem arbejds- og privatliv	20
7. Litteratur	24

1. Indledning

Selvom danske kvinder har en af verdens højeste beskæftigelsesrater, er der stadig kønnede udfordringer på flere dele af det danske arbejdsmarked. Dette gælder bl.a., når vi ser på kvinders oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø på visse dele af arbejdsmarkedet. Nyere undersøgelser peger på, at kvinder hyppigere rammes af utryghed på arbejdspladsen. Det gælder særligt kvinder i alderen 30-49 år, som oplever flere udfordringer sammenlignet med mænd og både yngre og ældre kvinder.

De utryghedsskabende faktorer er blandt andet dårligere helbred, begrænsede muligheder for fleksible arbejdstider og hjemmearbejde samt oplevede ringere muligheder for videreuddannelse og kompetenceudvikling. En betydelig andel ønsker at arbejde mindre, og i denne gruppe er jobtilfredsheden relativt lav. Desuden oplever mange en betydelig frygt for at udvikle stress. Det kommer særligt til udtryk blandt dem, der arbejder med mennesker, hvor mere end halvdelen frygter jobrelateret stress, udbændthed og nedslidning på grund af tidligere erfaringer med sådanne problemer (TrygFonden, 2022).

Vi finder lignende og sammenhængende fund i EQUALIS' Diversitetsbarometer. Barometeret viser bl.a., at kvinder generelt angiver at opleve mere arbejdsrelateret stress sammenlignet med mænd, og at kvinder har tendens til at tage flere egne sygedage end mænd (EQUALIS, 2025).

I den offentlige samtale tilskrives denne kønsforskel ofte det kønsopdelte arbejdsmarked, herunder at kvinder i langt højere grad end mænd arbejder inden for professioner med borger- og patientkontakt. Inden for social- og sundhedssektoren er 80 pct. af de ansatte kvinder (EQUALIS, 2025). Fra forskningen ved vi, at udfordringer med fysisk og psykisk arbejdsmiljø inden for velfærdssektoren i høj grad skyldes kombinationen af høje følelsesmæssige krav og lav kontrol over arbejdstilrettelæggelse (Hansson, 2021; Hansson et al., 2022; Madsen et al., 2022; Vammen et al., 2016).

Netop pleje- og omsorgssektoren er derudover en branche med mangel på arbejdskraft, som kun ser ud til at vokse, hvor der er risiko for, at medarbejderne forlader sektoren, og som samtidig er essentiel for opretholdelse af velfærdssystemet (se bl.a. VIVE, 2021).

For at blive klogere på medvirkende årsager, mekanismer og nuancer i oplevelse af trivsel og tryghed – eller mangel på samme – blandt kvinder, bidrager nærværende rapport til det eksisterende vidensgrundlag fra forskning og undersøgelser på pleje- og omsorgsområdet. En dybere forståelse for medarbejderne i denne sektors hverdag og de utryghedsskabende elementer, de kan opleve, er essentiel for at kunne finde de rigtige løsninger, der sikrer tryghed og trivsel for alle på arbejdspladsen.

God læselyst!

2. Metode og målgruppeudvælgelse

I dette afsnit beskrives kort den metodiske tilgang, der er anvendt i rapporten. Se rapportens metodebilag for yderligere information om dataindsamling og analyse.

Rapporten er baseret på datamateriale indsamlet i perioden februar 2024 til september 2025.

Dataindsamlingen har bestået af:

- En litteraturgennemgang af relevant forskning og undersøgelser
- Kvalitativ dataindsamling i form af ni interviews og en rundbordssamtale med ansatte og relevante aktører fra omsorgs- og plejesektoren.

I litteraturkortlægningen er inddraget relevant forskning fra perioden 2014-2024, der, med udgangspunkt i Danmark eller sammenlignelige lande, adresserer parametre af tryghed og utryghed på arbejdsmarkedet for kvinder mellem 30-49 år.

Den tidsmæssige afgrænsning fastsættes til de seneste ti år for at sikre, at de inkluderede studier er tidssvarende, så deres resultater fortsat er relevante i den arbejdsmarkedskontekst, der gør sig gældende i dag.

Den geografiske afgrænsning inkluderer altså vesteuropæiske lande, så resultaterne er mulige at bruge i en dansk kontekst, mens størstedelen af de inkluderede studier og undersøgelser er danske, hvilket er særligt relevant, når vi undersøger faggrupper, der har forskelligartede betingelser og rammer i forskellige lande.

Der er gennemført en litteratursøgningen af to omgange. I første omgang med et bredt sigte og med udgangspunkt i de identificerede faktorer for utryghed. Denne søgning har skabt et fundament til identifikation af, hvilke faggrupper, der er særligt fremtrædende i litteraturen om udfordringer på arbejdsmarkedet i relation til de udvalgte faktorer.

Litteratursøgningen har vist, at især nogle faggrupper fremhæves som særligt udsatte i forskningen på området. Det drejer sig om faggrupper inden for omsorg og pleje.

Anden omgang af litteratursøgningen er derfor foretaget med fokus på faggrupperne ***SOSU-assistenten og -hjælper, pædagoger og jordemødre***, alle faggrupper med en stærk overrepræsentation af kvinder, hvis stillinger er præget af et højt arbejdspress, lav kontrol over arbejdets tilrettelæggelse samt store krav til følelsesmæssig involvering i arbejdet. Samtidig er det alle professioner, hvor der er, eller i perioder har været, mangel på arbejdskraft og høj risiko for, at medarbejderne forlader sektoren (BUPL, 2025; FOA, 2025; Jordemoderforeningen, 2021).

I denne anden søgerunde blev også undersøgelser og analyser inkluderet for at højne inddragelsen af viden om de udvalgte faggrupper.

Det kvalitative materiale består af enkeltinterviews med kvinder fra de udvalgte faggrupper samt en rundbordssamtale med repræsentanter fra relevante faglige organisationer og arbejdspladser. Den kvalitative dataindsamling har haft til formål at give et mere dybdegående indblik i erfaringerne fra sektoren for at få en dybere forståelse for utryghedsskabende faktorer samt potentielle løsningsmuligheder.

Definition af tryghed

Vi har i dette projekts definition af tryghed taget udgangspunkt i parametre, der af TrygFonden (2022) defineres som tryghedsskabende, herunder bl.a.

- Oplevelse af helbred og bekymring herom
- Oplevelse af at besidde de rette kvalifikationer nu og i fremtiden
- Motivation for arbejdet og arbejdsglæde
- Oplevelse af fleksibilitet i forhold til ønsket arbejdstid og -tilrettelæggelse
- Oplevelse af indflydelse på arbejdsgangen og opgaver.

I dette projekt er fokus på den del af tryghed på arbejdspladsen, der kan påvirkes direkte af arbejdsgiveren/arbejdspladsen. Det vil sige, at vi ser på arbejdstid, omstændigheder for arbejdet, indhold af arbejdet og lignende. Vi fokuserer ikke eksplicit på større strukturelle forhold i sektoren, herunder den generelle ressourcemangel, men denne lægger som et bagtæppe til forståelse af de forhold, der kan udfordre tryghed og trivsel i omsorgs- og plejesektoren.

Vi fokuserer i denne rapport ikke på (u)tryghed i forbindelse med graviditet og barsel. Ikke fordi det ikke er relevant, men fordi en lang række af vores udgivelser fokuserer på netop barsel og indvirkningen her på arbejdsmarkedsdeltagelse. Vi henviser derfor til vores udgivelse "Den gode tilbagevenden fra barsel" (EQUALIS, 2024A), som netop omhandler barslendes oplevelser før, under og efter barsel, for mere information om dette område.

Brugen af begrebet "tryghed på arbejdspladsen" i denne rapport indkapsler dermed tryghed i ansættelsen samt mental, emotionel og fysisk tryghed på arbejdspladsen. Vi drager inspiration fra Amy Edmondsons definition af "psykologisk tryghed" – at der skabes et trygt rum, hvor alle tør udtrykke deres tanker, spørgsmål, bekymringer og fortælle om fejl, de har begået (Edmondson, 2018).

3. Hovedkonklusioner

I dette kapitel præsenteres analysens hovedkonklusioner.

1. Oplevelsen af knappe ressourcer skaber en følelse af utilstrækkelighed over for både borgere og kollegaer

Analysen viser, at medarbejdere i pleje- og omsorgssektoren arbejder under vilkår, hvor oplevelsen af at være underbemandet, imødekomme høje følelsesmæssige krav fra borgere og lav indflydelse kan skabe et pres, der udfordrer både tryghed, trivsel og faglighed. Interviewpersonerne beskriver en hverdag præget af tidspres og uforudsigelighed, hvor det ikke altid er muligt at leve op til deres professionelle idealer. Det fører til moralsk stress, dårlig samvittighed og til frygt for udbrændthed. Flere interviewpersoner oplever, at organisatoriske forandringer og øget kompleksitet i borger- og patientforløb forstærker utrygheden, mens oplevet manglende tid til dokumentation, sparring og restitution bidrager til en følelse af utilstrækkelighed.

En måde at imødekomme denne udfordring kan blandt andet bestå i en central indsats for at sikre rammer, der giver medarbejdere mulighed for restitution, supervision og faglig refleksion som en integreret del af arbejdet. Klar prioritering af opgaver og tydelige strukturer, der anerkender både omsorgsarbejdet og de administrative opgaver, kan reducere oplevelsen af overbelastning. Styrket ledelseskvalitet – herunder anerkendelse, gennemsigtighed og tilgængelighed – kan øge oplevelsen af støtte og skabe større tillid. Øget indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen samt kompetenceudvikling, der understøtter egenomsorg og professionel identitet, kan øge modstandskraften og forbedre fastholdelsen. Endelig peger forskningen på, at kollegial støtte, struktureret sparring og feedback fra borgere og patienter er vigtige elementer i at styrke trivsel og kvalitet i omsorgsarbejdet.

2. Organisatorisk tavshed kan hindre læring, udvikling og social støtte medarbejderne imellem

Bekymring for at miste faglig integritet eller blive set som mindre kompetent betyder, at nogle medarbejdere i omsorgs- og plejesektoren vælger ikke at tale højt om de fejl, de begår i arbejdet. Samme bekymring gør også, at de undlader at dele de usikkerheder, der kan opstå i håndteringen af forskellige faglige situationer i løbet af arbejdsdagen. Dette medfører en risiko for, at hændelser ikke rapporteres og dermed ikke bruges som læringsmuligheder. På denne måde forsvinder et essentielt grundlag for sparring, fælles refleksion og gensidig støtte kollegaer imellem.

Samtidig betyder oplevet mangel på faste strukturer for debriefing og støtte efter belastende episoder, at medarbejdere – særligt de yngre – ofte oplever at stå alene med de psykiske eftervirkninger, hvilket øger risikoen for mistvivsel og udbrændthed.

For at imødekomme disse udfordringer peger analysen på flere løsninger. Et øget fokus på psykologisk tryghed – herunder anerkendende ledelse, klare procedurer og konsekvent håndtering af udfordrende episoder – kan mindske frygten for at tale åbent om fejl og usikkerheder. Faste, strukturerede debriefinger og supervision efter svære hændelser kan sikre, at medarbejdere ikke står alene, og skabe rum for refleksion og fælles læring. Derudover kan systematisk sparring i hverdagen, tværfaglige læringsrum og makkerordninger styrke kollegiale relationer og lette presset på både nye og erfarne medarbejdere. En tydelig kultur, hvor fejl betragtes som læringsmuligheder frem for personlige nederlag, kan dermed styrke både faglig kvalitet og medarbejdernes trivsel.

3. Manglende medbestemmelse kan påvirke relationen til ledelsen

Kapitlet peger på, at manglende indflydelse på vagtplaner og uforudsigelige arbejdsgange kan skabe en grundlæggende oplevelse af lav kontrol, som påvirker både trivsel og relationen til ledelsen. Når ændringer sker med kort varsel og uden inddragelse, svækkes tilliden, og medarbejdere oplever, at deres erfaringer og behov ikke anerkendes. Dette forstærkes i miljøer med oplevede høje følelsesmæssige krav, hvor tidspres og ansvar ofte overstiger mulighederne for reel medbestemmelse. Skiftende vagtstrukturer udfordrer samtidig balancen mellem arbejde og privatliv og fører for mange til sociale afsavn, helbreds-mæssige belastninger og i nogle tilfælde nødvendige arbejdstidsreduktioner. Disse rammevilkår rammer særligt medarbejdere med omsorgsforpligtelser og bidrager til en strukturel ulighed, hvor kvinder i højere grad end mænd må tilpasse arbejdslivet efter privatlivet.

Analysen peger på flere løsninger. Øget medbestemmelse i planlægningen af vagter og arbejdstid kan styrke oplevelsen af retfærdighed og skabe større ejerskab i personalegruppen. Tydelig kommunikation om prioriteringer og begrundelser for ændringer kan forbedre relationen til ledelsen og reducere oplevelsen af uigennemsigthed. Et styrket fokus på god ledelseskvalitet – herunder anerkendelse, retfærdig opgavetildeling og tilgængelighed – kan desuden mindske konflikter og fremme et mere trygt arbejdsmiljø. Endelig viser forskningen, at bedre muligheder for fleksibilitet, samt tiltag, der understøtter balancen mellem arbejds- og familieliv, kan reducere risikoen for udbrændthed og fastholde medarbejdere i sektoren.

4. Omsorg under pres – mellem faglighed, samvittighed og struktur

Omsorgs- og plejesektoren i Danmark udgør en væsentlig del af velfærdsstatens fundament. Samtidig kan organisatorisk travlhed og strukturelle begrænsninger føre til et arbejdsmiljø, hvor medarbejdere oplever stress, dårlig samvittighed og udbændthed. I dette kapitel ser vi nærmere på disse parametre, som kan udfordre tryghed og trivsel i arbejdslivet.

Hvad fortæller forskningen?

Kvinder har i gennemsnit flere sygedage end mænd, især i den kommunale sektor, hvor arbejdet typisk indebærer følelsesmæssig belastning (EQUALIS 2025, Beskæftigelsesministeriet, 2023). Denne forskel hænger sammen med, at kvinder oftere befinder sig i stillinger med lavere kontrol over tilrettelæggelse af arbejdet og har arbejdsgange med høje følelsesmæssige krav, som f.eks. er tilfældet i stillinger med nær borger- og/eller patientkontakt. Forskningen viser, at medarbejdere, der besidder jobs med lav kontrol og samtidig oplever manglende social eller økonomisk anerkendelse for deres arbejdsindsats er i øget risikoen for udbændthed (Blöchliger et al., 2018).

Mere end halvdelen af kvinder i aldersgruppen 30-49 år frygter jobrelateret stress, udbændthed og nedslidning på grund af tidligere erfaringer med disse problemer, og flere kvinder end mænd føler et pres, når de regelmæssigt arbejder uden for normal arbejdstid (TrygFonden, 2022).

Kvinder rammes i særlig grad af arbejdsrelateret stress. Andelen af kvinder, der oplever stress på arbejdet, er 47 pct. højere end blandt mænd (Tænk tanken EQUALIS, 2024B).

4.1 Knappe ressourcer og dårlig samvittighed

Flere parametre påvirker, hvordan medarbejdere i pleje og omsorgsfagernes tryghed udfordres på deres arbejdsplads. Et af de parametre, der går igen i interviews, er oplevelsen af at have knappe ressourcer til at løfte arbejdsopgaven. Blandt interviewpersonerne er der således en gennemgående oplevelse af, at det daglige arbejde foregår under tidspres, og at mængden af opgaver sjældent kan løses inden for den afsatte arbejdstid.

Oplevelsen af knappe ressourcer fører til en frygt for stress og udbændthed, som er udbredt både hos dem selv og blandt deres kollegaer. Ligeledes er sygemeldinger, blandt medarbejderne, blevet noget, de forventer sker med jævne mellemrum.

Denne opfattelse afspejler data på området, som viser, at op mod hver femte ansatte i døgninstitutioner, hjemmepleje og daginstitutioner rapporterer symptomer på stress (Arbejdstilsynet, 2023). Samtidigt tegner et studie et billede af, at også manglende indflydelse og dårlig ledelseskvalitet er parametre, der i tillæg til knappe ressourcer kan udfordre trygheden. Studiet undersøger, hvordan psykologiske arbejdskrav og arbejdsressourcer påvirker langtidssygefravær på mere end tre uger. Resultaterne viser, at lav indflydelse på arbejdet, forstået som medarbejderens oplevelse af, hvor meget indflydelse de har på deres arbejdsopgaver, samt oplevet dårlig ledelseskvalitet signifikant øger risikoen for langtidssygefravær. Samtidigt antyder studiet, at høje krav til medarbejderens psykiske indsats på arbejdet kan medføre negative konsekvenser for sundhed og trivsel (Clausen et al., 2014).

Flere interviewpersoner fortæller, at oplevelsen af knappe ressourcer i det daglige blandt andet skyldes en oplevelse af, at der er forskel på, hvad der burde gøres for borgerne eller patienterne, og hvad tiden og ressourcerne tillader. Det skaber frustration, moralsk stress og en oplevelse af utilstrækkelighed. Beskrivelsen af dårlig samvittighed er gennemgående hos flere interviewpersoner – en følelse, der opstår, når faglige idealer ikke kan realiseres i praksis. Den dårlige samvittighed retter sig både mod borgerne og mod kollegerne, fordi fravær eller pauser betyder øget belastning for kollegerne. Høje følelsesmæssige krav i jobbet, bliver således også et parameter, der påvirker medarbejdernes oplevelse af tryghed i jobbet.

”Der bliver den her form for uundværlighedskultur, hvor alle er bange for, at hvis de ikke kommer på arbejde, så falder alting fra hinanden.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

I litteraturen finder vi flere studier, der ser nærmere på konsekvenserne af at besidde et job med høje følelsesmæssige krav. Et dansk studie finder, at følelsesmæssige krav på arbejdspladsen udgør en risikofaktor for at udvikle en klinisk depression (Vammen et al., 2016), mens et andet studie tilsvarende viser højere risiko for at udvikle en depression, der hospitalsbehandles, når man har et arbejde med høje følelsesmæssige krav (Madsen et al., 2022). Et tredje studie viser, at jordemødre oplever stor meningsfuldhed i deres arbejde, men at de samtidigt arbejder under høje krav og organisatoriske rammer, der er præget af manglende ressourcer og mangel på organisatorisk støtte, som kan understøtte jordemødrene i udførelsen af deres arbejde. Dette belastede arbejdsmiljø påvirker jordemødrenes jobtilfredshed og arbejdsrelaterede sundhed negativt (Hansson, 2021).

”Hvem skal passe på de her mennesker, hvis jeg ikke passer på dem? Men hvem skal passe på mig, hvis jeg ikke engang har energi til at passe på mig selv, fordi der ikke er nogen, der passer på mig?”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

Flere interviewpersoner oplever, at det høje arbejdspress fører til en uundværlighedsfølelse blandt medarbejderne. Når de er fraværende grundet sygdom eller ikke kan tage overarbejde, oplever de, at de svigter kollegaerne. Når medarbejdergruppen i forvejen er presset, bliver det vanskeligt at sige fra. En interviewperson beskriver dette som et “dobbelt omsorgssvigt”, hvor medarbejderen ved fravær føler, de svigter på flere områder – kollegaerne, der må løbe hurtigere, og borgerne, der påvirkes af mangel på ressourcer.

”Der er bare så mange mennesker, man svigter, hvis man melder sig syg, fordi man er syg.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

Nogle interviewpersoner giver i forlængelse af dette udtryk for, at det er vanskeligt at efterlade arbejdet på arbejdspladsen. Bekymringer og ansvarsfølelse over for borgere, patienter og arbejdspladsen er følelser og tanker, der tages med hjem og påvirker privatlivet. Manglende indflydelse, en oplevelse af dårlig ledelse og knappe ressourcer samt høje følelsesmæssige krav som grundvilkår i jobbet er derfor alle parametre, der påvirker, hvordan medarbejdere i pleje- og omsorgssektoren oplever tryk på arbejdspladsen.

4.2 Arbejdsdagen på gulvet – mellem fagligt engagement og strukturelle udfordringer

Blandt interviewpersonerne beskrives en kultur, hvor arbejdet med borgere og patienter er blevet sværere at holde til. Det drejer sig både om en oplevelse af stigende kompleksitet i borgere og patienters forløb og om en hverdag, der er uforudsigelig, og hvor det er vanskeligt at prioritere opgaverne. Her er det særligt balancen mellem administrativt arbejde og det borgernære arbejde, der udfordrer en hverdag med høj tryk, trivsel og arbejdsglæde.

Blandt jordemødre er det især uforudsigeligheden i arbejdet, som kan være udfordrende. Flere interviewpersoner beskriver, at de sjældent ved, hvad de møder ind til, og at de i løbet af en arbejdsdag bliver flyttet rundt adskillige gange. Dette resulterer i, at de sjældent har tid til at følge et forløb med en patient fra start til slut og dermed ikke kan færdiggøre arbejdet med, hvad det indebærer af sundhedspleje, omsorg og dokumentation. Interviewpersonerne beskriver, at de mange flytninger fører til utilsigtede hændelser, idet de hurtigt skal kunne omstille sig til nye akutte

situationer, og at de ikke når at færdiggøre dokumentationsarbejdet fra tidligere fødsler. Den manglende sammenhæng skaber utryghed, både for medarbejderne selv og for patienter og pårørende.

Forskning peger på, at organisatoriske forandringer såsom fusioner, nedskæringer og ledelsesudskiftninger øger risikoen for fratrædelser og langtidssygefravær (Høy et al., 2017). Disse strukturelle faktorer bidrager til følelsen af uforudsigelighed og manglende støtte. En arbejdsplads, hvor ressourcerne konstant flyttes, og bemanningen ændres, efterlader medarbejderne i et vedvarende beredskab, som både tærer på energi og faglighed.

Blandt pædagogerne opleves der ligeledes manglende tid til administrativt arbejde. Nogle pointerer, at de ser sig nødsaget til at passe børn, samtidig med de udfører administrativt arbejde, eller udfører det administrative arbejde i pauser, da der ikke er ressourcer til, at de kan gå fra. Dette skyldes blandt andet en oplevelse af, at der er et stigende antal børn, der har særlige behov, og at der mangler ressourcer til at varetage disse behov. Ligeledes oplever pædagogerne et stigende antal forældre, der behøver vejledning og sparring i forhold børnene, hvilket også indsnævrer tiden i en i forvejen presset hverdag.

”Man er jo lidt utilstrækkelig langt hen ad vejen i sådan et arbejde, på grund af børns udfordringer, mængden af arbejdsopgaver eller manglende kollegaer – det er hårdt arbejde.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

Højere kompleksitet i borgernes forløb opleves også hos de interviewede jordemødre. Her fremhæver flere, at de oplever en stigning i antallet af komplicerede fødsler, hvorfor hver fødsel tager længere tid end tidligere. Flere komplicerede fødsler forringer muligheden for at finde tid til dokumentation og administrativt arbejde. En proces, der ikke kun er vigtig for at undgå fejl, men som også er en måde, hvorpå jordemoderen kan restituere efter akutte situationer og skabe overblik, inden hun går videre til næste fødsel.

”[Jeg mangler] nogle klare rammer for at beskytte mig selv. Og ellers bliver man stresset. Fordi jeg bliver aldrig færdig.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

Generelt forekommer der en oplevelse blandt sundhedspersonale og pædagoger af, at handlingsplaner og optimeringsplaner kun allokerer tid og hænder til borger- og patientnære opgaver. Planerne tager ikke højde for alle de opgaver, herunder administrative opgaver som dokumentation og rum for faglig udvikling og sparring, der ligger udenom kerneydelsen. Dette resulterer ikke kun i stress og udbrændthed, men også i at medarbejderne kan stå tilbage med en følelse af mangel på anerkendelse af alle dele

af det arbejde, de skal have tid til at løfte. Samlet set medvirker dette til lavere trivsel og arbejdsglæde blandt medarbejderne.

Et schweizisk studie, der undersøger symptomer på udbrændthed hos pædagoger i børneinstitutioner, viser, at netop manglende anerkendelse i kombination med lav kontrol over arbejdsopgaverne resulterer i højere niveauer af udbrændthed hos den enkelte pædagog (Blöchliger et al., 2018). Et svensk studie viser ligeledes, at faktorer såsom arbejdsomængde, rollekonflikter og høje følelsesmæssige krav har negativ indflydelse på jordemødres jobtilfredshed (Hansson et al., 2022).

Flere interviewpersonerne påpeger, at de grundet hverdagens sammensætning og vanskeligheden i at nå de relevante arbejdsopgaver, ikke kan holde til at være ”på gulvet” i længere tid, forstået som ude blandt borgerne. Dette fører til, at mange søger væk fra de borgernære funktioner og hen i administrative stillinger, ledelsesstillinger, tager orlov eller skifter erhverv. Når erfarne medarbejdere forlader de borgernære stillinger, kan det have konsekvenser for fagligheden og kontinuiteten i arbejdet.

”Hvis jeg skulle have fortsat som pædagog med børnetimer, det havde jeg ikke holdt til. Det er et hårdt arbejde. For mig var det godt at skifte og gøre noget andet, Den uro, der er, og følelsen af at være utilstrækkeligt langt hen ad vejen i sådan et arbejde.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

”Jeg har haft to selvvalgte orlovsperioder. Fordi jeg begge gange kunne mærke, at jeg var ved at miste gejsten. Og sådan en jordemor ville jeg ikke være. Så jeg sparrede op og gav mig selv to åndehuller. Det var fantastisk.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

I interviewene udtrykkes et behov for støtte, refleksion og tydelige rammer for, hvordan man lægger arbejdet fra sig ved endt arbejdsdag samt for, hvordan man prioriterer opgaverne i løbet af arbejdsdagen. Forskningen viser, at uddannelse og supervision, der fokuserer på egenomsorg og professionel faglig identitet, kan styrke medarbejdernes modstandskraft og reducere mængden af medarbejdere, der forlader sektoren (Hunter & Warren, 2014). Kompetenceudvikling, supervision og støtte fra kollegaer samt feedback fra patienter fremhæves ligeledes som vigtige elementer i at styrke og opretholde medarbejdere i pleje- og omsorgssektorens trivsel på arbejdet (Thapa et al., 2021).

Opsamling

Omsorgsarbejdet kan være præget af en spænding mellem faglighed og strukturelle rammer. Høje følelsesmæssige krav, lav kontrol og en udbredt uundværlighedskultur

skaber et arbejdsmiljø, hvor dårlig samvittighed, stress og udbrændthed er udbredte udfordringer blandt medarbejderne.

Analysen peger på, at et bæredygtigt omsorgsarbejde kan understøttes af, at restitution, supervision og vejledning bliver integreret i arbejdets struktur, så medarbejderne får den nødvendige tid til refleksion og faglig udvikling.

5. Tavshed, tryghed og kollegiale fællesskaber

Et centralt tema på tværs af interviewpersonerne er oplevelsen af organisatorisk tavshed, både omkring fejl og omkring de følelsesmæssigt svære oplevelser, som arbejdet kan indebære. Denne tavshed kan have konsekvenser for læring, samarbejde, tryghed og trivsel. Det ser vi nærmere på i dette kapitel.

Hvad fortæller forskningen?

Et trygt socialt og fagligt arbejdsmiljø spiller en stor rolle for den trivsel og faglig udvikling, medarbejdere har mulighed for at opretholde.

Forskning og undersøgelser viser, at kvinder oftere end mænd udsættes for mobning, chikane og seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen (Tænk tanken EQUALIS, 2024; TrygFonden, 2022; Friborg et al., 2017).

Et dansk studie viser, at mere end hver tredje pædagog ikke oplever psykologisk tryghed på deres arbejdsplads (Lykkegaard & Sørensen, 2023).

Ledelsen spiller her en afgørende rolle. Anerkendende kommunikation, tydelige procedurer og konsekvent håndtering af overtrædelser kan øge psykologisk tryghed og reducere tavshed. Omvendt kan en utydelig eller fraværende ledelse bidrage til, at tavshed og mistillid får lov at vokse (Lykkegaard & Sørensen, 2023).

5.1 Tavshedens årsager og konsekvenser

Flere interviewpersoner fortæller, at et utryghedsskabende element i deres arbejdsliv omhandler håndtering af fejl i arbejdet. De oplever, at det kan være risikabelt at tale åbent om de fejl, de begår eller risikerer at begå i arbejdet. Bekymring for at miste faglig integritet eller blive set som mindre kompetent betyder, at flere vælger ikke at tale højt om de fejl, de begår i arbejdet, eller de usikkerheder, der kan være, i korrekt faglig håndtering af forskellige situationer i løbet af arbejdsdagen.

Frygten for fejl medfører, ifølge interviewpersonerne, en risiko for, at hændelser ikke rapporteres, og at fejl dermed ikke bruges som læringsmuligheder. På denne måde forsvinder et essentielt grundlag for sparring, fælles refleksion og gensidig støtte kollegaer imellem.

”Utryghed kommer blandt andet til udtryk ved at man er bange for at lave fejl, og at det føles utilgiveligt at lave fejl - i stedet for at det er en del af den menneskelige erfaring, at man laver fejl, og at man kan blive klogere af det”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

Den ”organisatoriske tavsheds” opstår ofte af ønsket om at beskytte sin faglighed. Flere udtrykker en bekymring for, at kolleger vil se anderledes på dem, hvis de deler fejl, de har begået. En interviewperson fortæller eksempelvis, at hun blev mødt med skepsis, fordi hun havde et tæt forhold til borgerne, hvilket blandt nogle kollegaer blev tolket som manglende professionel distance. Dette betød, at interviewpersonen fremover blev mere tilbageholdende med at dele usikkerheder eller stille spørgsmål af frygt for at kollegaerne ville betvivle hendes faglighed. Denne frygt risikerer dermed at blive en barriere for tillid, samarbejde og faglig udvikling på tværs.

Tavsheden får dermed både praktiske og følelsesmæssige konsekvenser. Når fejl eller svære hændelser ikke italesættes, forhindres ikke blot læring, men også opbygningen af et tæt kollegialt fællesskab. Som konsekvens heraf bliver sparring vanskelig, fordi medarbejderne ikke taler om, hvordan det går, og derfor ikke kender hinandens styrker og udviklingsområder. Dermed går medarbejderne glip af den støtte, der kan gøre det lettere at håndtere stress og forebygge udbrændthed.

Omsorgsarbejde indebærer ofte tæt kontakt med borgere i sårbare situationer, og derfor er risikoen for vold, trusler og krænkende adfærd en del af arbejdsvilkårene. En kultur, hvor fejl og usikkerhed forties, kan derfor også medføre, at grænseoverskridende adfærd fra borgere, patienter eller pårørende i mindre grad rapporteres og italesættes, fordi medarbejderen kan blive i tvivl om, hvorvidt de håndterede situationen korrekt – eller om de måske selv bærer en del af skylden for adfærden. En interviewperson beskriver i forlængelse af dette, at det for nogle medarbejdere kan være vanskeligt at bedømme situationens alvor i en travl hverdag, hvor det ikke er unormalt at være udsat for trusler.

”Når jeg kunne se i vores journalsystem, at der havde været optrin, så opsøgte jeg de kollegaer, der havde været involveret og spurgte dem, hvorfor der ikke lå en registrering på vold og trusler i forhold til den her oplevelse. Og så affejler de det og siger, at det ikke var så slemt, og at det jo ofte sker. Flere af mine kollegaer synes, rapporteringen tager en masse tid fra alle mulige andre ting. Nogle havde ikke engang lært, hvordan man laver registreringer. Og så tænker ledelsen jo bare, at det er dejligt, at vi ikke har noget vold og trusler her hos os.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

Flere studier viser, at udsættelse for vold og trusler på arbejdspladsen øger risikoen for depression og PTSD (Madsen et al., 2021; Andersen et al., 2018). Et studie dokumenterer, at krænkende adfærd fra kollegaer eller ledere øger risikoen for

førtidspension (Clausen et al., 2023). Når medarbejdere frygter at blive udstillet eller mødt med mistro, vælger mange tavshed frem for åbenhed. Dette understøttes af forskning, der viser, at mobning og utryghed gensidigt forstærker hinanden (Rosander & Salin, 2023). Dermed risikerer tavshed ikke kun at blive en kulturel udfordring, men en risikofaktor i arbejdsmiljøet.

5.2 Mangel på rum til refleksion og kollegial støtte

En anden dimension af tavsheden handler om manglende mulighed for refleksion og støtte efter svære eller traumatiske hændelser. Flere interviewpersoner peger på, at der mangler faste rammer for debriefing og bearbejdning af oplevelser, som sætter spor. Når arbejdet rummer dødsfald, vold, svære diagnoser eller følelsesmæssigt krævende episoder, efterlades mange alene med ansvaret for at håndtere de psykiske eftervirkninger.

”Det kan nogle gange være svært at gribe kollegaer, når de så bryder sammen på arbejdspladsen [efter en voldsom arbejdssituation]. Hvem skal tage den opgave, jeg er i gang med, mens jeg skal give kollegaerne omsorg? Der går tingene bare så hurtigt i dag, at det er svært at finde den tid til at give den omsorg.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

”Når man kommer [til ledelsen] med forslag om nogle tiltag i forhold til forebyggelse inden for det mentale arbejdsmiljø, så synes jeg lidt, det bliver negligeret frem for de fysiske ting, eller det, at vi har mange opgaver.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

Samtidig peger mere erfarne medarbejdere på, at de bekymrer sig særligt om deres yngre og mindre erfarne kollegaer, når de kan observere, at der ikke er faste procedurer og et ’sikkerhedsnet’, som griber dem efter traumatiske episoder. Det skaber for disse medarbejdere et ekstra pres og en følelse af utryghed at føle sig ansvarlige for, at de yngre kollegaer får den hjælp, de har brug for, og som de ikke er sikre på, de modtager automatisk.

Forskningen viser, at medarbejdere, der har været involveret i traumatiske hændelser, ofte oplever stress, angst og skyldfølelse (Schrøder et al., 2016). Når der mangler støtte, supervision eller ledelsesmæssig opfølgning, kan oplevelserne udvikle sig til langvarige belastningsreaktioner. Et dansk studie dokumenterer, at manglende støtte fra ledelsen øger risikoen for fejl og lavere kvalitet i arbejdet (Schrøder et al., 2019). Tavsheden får dermed både individuelle og kollektive konsekvenser: uden sparring bliver faglig udvikling vanskelig, og uden støtte risikerer medarbejdere at stå alene med oplevelser, der kan føre til mistvivsel eller udbrændthed.

Trods presset fremhæver mange interviewpersoner kollegialt fællesskab som en af de mest betydningsfulde faktorer for arbejdsglæde og tryghed. Når relationerne fungerer,

bliver de et fundament for både faglig sparring og følelsesmæssig støtte. Flere beskriver, hvordan kendskab til hinanden, både fagligt og mere personligt, skaber større tryghed og letter samarbejdet i akutte situationer.

”Hvis jeg trykker på alarmknappen, og jeg så kender de tre mennesker, der kommer ind, og de kender mig, for vi har lige siddet og spist en frokost sammen, og jeg ved, hvor længe de har været jordemødre, så ved jeg også, hvem jeg kan bede om hvad, og hvem der tager styring [...]. Så giver det en tryghed. Så er man bare lidt hurtigere til at skabe et godt teamwork i en akut situation.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

Flere interviewpersoner beskriver ligeledes, at sparring og støtte fra kolleger er afgørende for motivationen til at møde på arbejde.

”Vi har så dyb omsorg og kerer for og har respekt for hinanden. Det er det, der gør, at vi også godt kan lide at komme på vores arbejde.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

Forskning viser, at det følelsesmæssige arbejde kolleger imellem – det at støtte, lytte og dele erfaringer – opbygger en fælles emotionel kapital, der styrker både trivsel og faglig kvalitet (Monrad, 2016). Når dette fællesskab svækkes, forringes ikke blot arbejdsmiljøet, men også evnen til at håndtere stress og forebygge fejl (Munch et al., 2020). Uden for arbejdstiden viser et studie desuden, at sociale netværk og fysisk aktivitet er vigtige restitutionsfaktorer, der styrker både helbred og arbejdsglæde (Thapa et al., 2021).

”Vi er her for en fælles ting [børnene], og for at den mission kan lykkes bedst muligt, så er vi nødt til at kigge på os som team.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

Opsamling

En kultur, der på nogle områder kan være præget af tavshed, er ikke blot et resultat af personlig bekymring, men en konsekvens af strukturelle og kulturelle forhold på arbejdspladsen. Når der mangler rum til at dele fejl, svære oplevelser og følelsesmæssige belastninger, risikerer både medarbejdernes trivsel og kvaliteten af arbejdet at blive udfordret.

Analysen viser behovet for at styrke psykologisk tryghed gennem faste rammer for debriefing, systematisk ledelsesstøtte og åbne læringsrum. Et arbejdsmiljø, hvor fejl ses som læring og støtte er legitim, er en forudsætning for bæredygtig trivsel og faglig

kvalitet i omsorgsarbejdet. Det er ligeledes relevant at fokusere på at understøtte det gode kollegiale fællesskab og sammenhold på tværs, som kan være afgørende for medarbejdernes oplevelse af tryghed i pressede situationer.

6. Medbestemmelse og balance mellem arbejds- og privatliv

På tværs af interviews fremstår lav indflydelse på vagtplaner, uforudsigelighed i arbejdsgange og manglende medbestemmelse som centrale udfordringer i medarbejdernes arbejdsliv. Kombinationen af højt arbejdspress, følelsesmæssigt engagement og begrænsede muligheder for kontrol over egen arbejdstid er udfordrende både organisatorisk og for den enkeltes oplevelse af tryghed, trivsel og arbejdsglæde. Dette ser vi nærmere på i kapitlet.

Hvad fortæller forskningen?

Der er forskel på mænd og kvinders arbejdsmarkedstilknytning, herunder hvor meget de arbejder. Mens 84 pct. af mænd arbejder fuldtid, gælder det for 72 pct. af kvinder (EQUALIS, 2025). Forskningen peger på, at årsagerne varierer: hvor mænd oftest henviser til helbred, som årsag til, at de går ned i arbejdstid, peger kvinder i højere grad på familiemæssige forhold (Danmarks Statistik, 2023).

Imidlertid viser Tryghedsmålingen, at kun et mindretal – 16 pct. af kvinder og 12 pct. af mænd – henviser til familien som årsag til ønsket om kortere arbejdstid. I stedet er den mest udbredte årsag, at svarpersonen ikke kan overkomme mere arbejde (TrygFonden, 2022). Det antyder, at deltidsarbejde ikke udelukkende er et udtryk for familiære hensyn, men i høj grad en konsekvens af strukturelle forhold på arbejdsmarkedet.

Forskning viser, at indflydelse på ens arbejde er essentielt for arbejdstilfredsheden, og Tryghedsmålingen viser, at ca. en ud af seks oplever, at deres medbestemmelsesmulighederne ret dårlige eller meget dårlige (TrygFonden, 2022). Tal fra Arbejdstilsynet viser, at medarbejdere ansat i døgninstitutioner og hjemmepleje har den laveste jobtilfredshed, når de sammenlignes med andre brancher, mens ansatte i daginstitutioner følger lige efter (Arbejdstilsynet, 2023).

6.1 Uforudsigelighed, manglende kontrol og forholdet til ledelsen

Flere interviewpersoner beskriver, at vagtplaner, der hyppigt ændres med kort varsel, og at skiftende prioriteringer i arbejdsopgaverne gør det vanskeligt at skabe kontinuitet i arbejdet. Den uforudsigelige arbejdsgang fører til en oplevelse af at have ringe kontrol over hverdagen, og mange oplever, at denne manglende forudsigelighed

smitter af på deres relation til ledelsen. Flere interviewpersoner fortæller, at ændringer ofte sker uden inddragelse, hvilket skaber frustration og en følelse af ikke at blive hørt.

”Min indflydelse på forudsigelighed i hverdagen bliver taget fra mig. Min mulighed for at have medindflydelse bliver taget fra mig [...] Så når andre bestemmer over mig, og jeg mister min medindflydelse, er det svært.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

Disse oplevelser genfindes i forskningen, der viser, at medarbejderes kontrol over deres arbejdssituation og kvaliteten af interaktionerne med deres ledere er afgørende for både trivsel og sundhed. Lav grad af indflydelse på arbejdet øger risikoen for langtidssygefravær, mens højere grad af medbestemmelse er forbundet med bedre trivsel og engagement (Clausen et al., 2014).

Tal fra Arbejdstilsynet viser, at ansatte i døgninstitutioner, hjemmepleje og på hospitaler er blandt de medarbejdere, der i mindst grad oplever at have tilstrækkelige beføjelser i forhold til deres ansvar (Arbejdstilsynet, 2023). Denne oplevelse af lav kontrol forstærkes i miljøer med høje følelsesmæssige krav, herunder tæt kontakt med borgere, patienter, pårørende og lignende, hvor ansvar og pres ofte følges ad uden tilsvarende indflydelse.

Manglende indflydelse har også konsekvenser for relationen mellem medarbejdere og ledelse. I interviewene beskrives, hvordan medarbejderne ofte oplever, at ledelsen er distanceret fra hverdagen på gulvet, og at beslutninger om ressourcer og vagtplaner træffes uden forståelse for de praktiske og menneskelige konsekvenser, både private og faglige. Denne oplevelse af uigennemsigtighed kan svække tilliden og reducere følelsen af fælles ansvar.

”Man bliver bare en brik i puslespillet, eller en myre i tuen, så det er enormt meningsløst på en eller anden måde.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

Flere interviewpersoner beskriver, at de oplever at have en dårlig relation til ledelsen, som kommer af, at et presset system medfører ledere, der tvinges til at lægge et uhensigtsmæssigt pres på medarbejderne. Interviewpersonerne beskriver, at når de oplever at blive pressede, vil de ofte stille sig i opposition til lederne. Dette fører til en negativ relation mellem personale og ledelse og til en oplevelse af ikke at blive set og hørt. Dette kan resultere i, at medarbejdere stopper, tager orlov eller søger andre stillinger.

Et øget fokus på medbestemmelse kan ifølge interviewpersonerne skabe bedre samarbejde og mere trygge arbejdsmiljøer. Når medarbejdere inddrages i planlægningen af arbejdstid og vagtstruktur, styrkes oplevelsen af retfærdighed og anerkendelse. Flere interviewpersoner fremhæver, at inddragelse og tydelig kommunikation om prioriteringer øger følelsen af ejerskab og reducerer konflikter mellem medarbejdere og ledelse. Dette understøttes også i et dansk studie, som viser, at god ledelseskvalitet, forstået som tydelig kommunikation, anerkendelse og retfærdig opgavetildeling, har en direkte positiv effekt på medarbejderes psykiske helbred (Clausen et al., 2014).

6.2 Arbejdets rytme og konflikt mellem arbejds- og privatliv

Især interviewpersoner, der arbejder under skiftende vagtstruktur, oplever, at netop denne struktur gør det vanskeligt at forene arbejdsliv og privatliv. De mange aften-, nat- og weekendvagter påvirker både helbred, socialt liv og familierelationer. Flere fortæller, at de i perioder mister kontakten til venner og netværk, fordi arbejdstiderne sjældent harmonerer med andres, og at dette også påvirker arbejdsglæden. For enlige og forældre uden stort netværk kan udfordringen være store, da det bliver vanskeligt at få hverdagen til at hænge sammen med børnepasning og praktiske gøremål.

”Dem, der bliver skilt, hvordan gør de det med delebørn, hvordan får man et vagtskema til at hænge sammen? De lægger en hel masse vagter i de uger, hvor de ikke har børnene, så de har mere fritid i de uger, hvor de har børnene. Men det gør jo, at de ikke har noget tid til et socialt liv selv. Så det kræver et enormt stort netværk at arbejde på skiftende tidspunkter af døgnet.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

Forskning viser, at der er en tæt sammenhæng mellem ubalance i arbejdsliv og privatliv og risikoen for udbrændthed. Et studie viser, at både konflikter, hvor arbejdet påvirker hjemmet, og konflikter, hvor hjemmet påvirker arbejdet, øger risikoen for udbrændthed (Blom et al., 2014). Det understreger behovet for at se arbejds- og familieliv som gensidigt afhængige sfærer. Tal fra Arbejdstilsynet viser endvidere, at hospitalsområdet er blandt de brancher, hvor flest medarbejdere har skiftende arbejdstider med nattevagter (Arbejdstilsynet, 2023), hvilket placerer disse medarbejdergrupper i en særlig risikozone.

Flere interviewpersoner fortæller, at de midlertidigt må gå ned i tid for at kunne forene arbejdet med familielivet. Deltidsarbejde beskrives af interviewpersonerne som udbredt i sektoren, og at det ofte anvendes som en strategi til at håndtere ubalancen mellem arbejde og privatliv. For nogle betyder det økonomisk utryghed, mens andre oplever et pres for at vælge mellem faglig karriere og privat trivsel. Dette mønster afspejles i

internationale undersøgelser, som viser, at kvinder oftere end mænd oplever konflikt mellem arbejds- og familieliv (Nilsen et al., 2017).

“Nogle kollegaer fortæller, at de bliver nødt til at forlade deres job, fordi de kan ikke få det til at hænge sammen økonomisk med den lave løn.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

”Jeg har haft nogle perioder, hvor jeg har følt mig omsorgstræt. Hvor vi simpelthen har lavet for meget i vagterne. Jeg har ikke haft mulighed for at restituere. Så jeg gik ned i tid, det hjalp lidt på det. Men det hjalp jo ikke de andre kollegaer.”

Medarbejder i omsorgs- og plejesektoren

Samtidig viser forskning, at kvinder i højere grad end mænd bærer hovedansvaret for ulønnet omsorgsarbejde i hjemmet, herunder det mentale arbejde med planlægning og koordinering (VIVE, 2022; Reich-Stiebert et al., 2023). Dette bidrager til stress og lavere oplevet livskvalitet og medvirker til at fastholde en strukturel ulighed, hvor kvinder i højere grad end mænd må tilpasse arbejdet til privatlivet – frem for omvendt.

Opsamling

Manglende indflydelse på vagtplaner og uforudsigelige arbejdsgange skaber en kæde af konsekvenser, der rækker fra lav trivsel og stress til svækkede relationer til ledelsen og ubalance mellem arbejde og privatliv. Når medarbejdere har ringe kontrol over deres arbejdstid, og beslutninger træffes uden inddragelse, opleves arbejdslivet som uforudsigeligt og ufleksibelt. Samtidig forstærkes kønsforskelle i beskæftigelse, deltidsarbejde og økonomisk utryghed.

Analysen peger på, at øget medbestemmelse, tydelig kommunikation og fleksible strukturer for planlægning kan styrke både trivsel, tryghed og tilknytning til omsorgssektoren. Dette kan medvirke til at opretholde en bedre balance mellem arbejde og privatliv, samt at medarbejderne i højere grad oplever sig inddragede i arbejdsgange og øvrige vilkår, der former deres hverdag.

7. Litteratur

Andersen, Lars Peter, Annie Høgh, Ask Elklit, Johan Hviid Andersen & Karin Biering (2018). Work-related threats and violence and post-traumatic symptoms in four high-risk occupations: short- and long-term symptoms. *Int Arch Occup Environ Health* 92(2): 195-208.

Arbejdstilsynet (2023). Datavisning: National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2021 og 2023.

Beskæftigelsesministeriet (2023). Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2023.

Blom, Victoria, Magnus Sverke, Lennart Bodin, Gunnar Bergström, Petra Lindfors and Pia Svedberg (2014). Work-Home Interference and Burnout. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 56(4): 361-366.

Blöchliger, Olivia R., & Bauer, G. F. (2018). Correlates of burnout symptoms among child care teachers. A multilevel modeling approach. *European Early Childhood Education Research Journal*. 26(1): 7-25.

BUPL (2025). [27 kommuner har fået færre pædagoger på trods af minimumsnormeringer](#).

Clausen, Thomas, Hermann Burr & Vilhelm Borg (2014). 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. *Int Arch Occup Environ Health* 87(8): 909-17.

Clausen, Thomas, Jesper Pihl-Thingvad, Ebbe Villadsen & Lars L. Andersen (2023). Acts of offensive behaviour and risk of disability pension in Danish female eldercare workers: prospective cohort with 11-year register follow-up. *Scandinavian Journal of Public Health*: 1-7.

Edmondson, A. C. (2018). The fearless organization. John Wiley & Sons.

FOA (2025). [Behov for 25.000 flere SOSU'er om ti år: Fremskrivning af arbejdskraftbehovet for SOSU-området 2024-2034](#).

Friberg, Maria K., Jørgen V. Hansen, Per T. Aldrich, Anna P. Folker, Susie Kjær, Maj Britt D. Nielsen, Reiner Rugulies & Ida E. H. Madsen (2017). 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. *BCM Public Health* 17(675).

Hansson, Malin (2021). A meaningful work in a strained context - exploring midwives' work situation and professional role. University of Gothenburg.

Hansson, Malin, Anna Dencker, Ingela Lundgren, Ing-Marie Carlsson, Monica Eriksson & Gunnel Hensing (2022). Job satisfaction in midwives and its association with organisational and psychosocial factors at work: a nation-wide, cross-sectional study. *BMC Health Services Research* 22: 436.

Hunter, Billie & Lucie Warren (2014). Midwives' experiences of workplace resilience. *Midwifery* 30 (8): 926-934.

Høy, Johan Jensen, Esben Meulengracht Flachs, Janne Skakon, Naja Hulvej Rod & Jens Peter Bonde (2017). Dual impact of organisational change on subsequent exit from work unit and sickness absence: a longitudinal study among public healthcare employees. *Occupational & Environmental Medicine* 75 (7).

Jordemoderforeningen (2021). [Hver tredje jordemoder forlader fødegangen efter få år.](#)

Lykkegaard, Eva & Betina S. Sørensen (2023). Psykologisk tryghed blandt pædagoger i dagtilbud. *Paideia – tidsskrift for professionel pædagogisk praksis* 25: 58-67.

Madsen, Ida E. H., Annemette Coop Svane-Petersen, Anders Holm, Hermann Burr, Elisabeth Framke, Maria Melchior, Naja Hulvej Rod, Børge Sivertsen, Stephen Stansfeld, Jeppe Karl Sørensen, Marianna Virtanen & Reiner Rugulies (2021). Work-related violence and depressive disorder among 955,573 employees followed for 6.99 million person-years. The Danish Work Life Course Cohort study Work-related violence and depression. *Journal of Affective Disorders* 288: 136-144.

Madsen E. E. H., J. K. Sørensen, J. E. Bruun, E. Framke, H. Burr, M. Melchior, B. Silvertsen, S. Stansfeld, M. Kivimäki, R. Rugulies (2022). 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* 48(4): 302-311.

Monrad, Merete (2016). Kollegialt følelsesarbejde på plejehjem og i dagsinstitutioner. *Dansk Sociologi* 3-4 (27).

Munch, Pernille Kold, Charlotte Diana Nørregaard Rasmussen, Marie Brik Jørgensen & Anne Konring Larsen (2020). Which work environment challenges are top of mind among eldercare workers and how would they suggest to act upon them in everyday practice? Process evaluation of a workplace health literacy intervention. *Applied Ergonomics* 90.

Nilsen, Wendy, Anni Skipstein, Kristian A. Østby & Arnstein Mykletun (2017). Examination of the double burden hypothesis—a systematic review of work-family conflict and sickness absence. *The European Journal of Public Health* 27(3): 465-471.

Reich-Stiebert, Laura Froehlich & Jan-Bennet Voltmer (2023). Gendered Mental Labor: A Systematic Literature Review on the Cognitive Dimension of Unpaid Work Within the Household and Childcare. *Sex Roles A Journal of Research* **88**: 475-495.

Rosander, M. & Salin, D. (2023). A hostile work climate and workplace bullying: reciprocal effects and gender differences. *Employee Relations* **45(7)**: 46-61.

Schrøder, Katja, Pia Veldt Larsen, Jan Stener Jørgensen, Jacob V. B. Hjelmberg, Ronald F. Lamont & Niels Christian Hvidt (2016). Psychosocial health and well-being among obstetricians and midwives involved in traumatic childbirth. *Midwifery* **41**: 45-53.

Schrøder, Katja, Hanan H Edrees, René dePont Christensen, Jan Stener Jørgensen, Ronald Frances Lamont & Niels Christian Hvidt (2019). Second victims in the labor ward: Are Danish midwives and obstetricians getting the support they need? *Int J Qual Health Care* **31 (8)**: 583-589.

Thapa, Dip Raj, Anette Ekström-Bergström, Alexandra Krettek & Kristina Areskoug-Josefsson (2021). Support and resources to promote and sustain health among nurses and midwives in the workplace: A qualitative study. *Nordic Journal of Nursing Research* **41(3)**: 166-174.

TrygFonden (2022). Tryghed i arbejdslivet – nu og i fremtiden.

Tænketanken EQUALIS (2024A). [Den gode tilbagevenden fra barsel](#). Hvordan kan virksomhed og barslende i fællesskab skabe gode rammer før, under og efter barselsforløb, der øger den barslendes trivsel, tilknytning og fortsatte karriereudvikling?

Tænketanken EQUALIS (2024B). [Diversitetsbarometeret 2024](#).

Tænketanken EQUALIS (2025). [Diversitetsbarometeret 2025](#).

Vammen, Marianne Agergaard, Sigurd Mikkelsen, Åse Marie Hansen, Jens Peter Bonde, Matias B. Grynderup, Henrik Kolstad, Linda Kærlev, Ole Mors, Reiner Rugulies and Jane Frølund Thomsen (2016). *Journal of Occupational and Environmental Medicine* **58(10)**: 994-1001.

VIVE (2021). Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder.

VIVE (2022). Forklaringer på og konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked – en vidensoversigt.