

Kvinder arbejder under høje følelsesmæssige krav

Temanummer: Arbejdsmiljø

Vi har længe vidst, at kvinder halter bagud, når det kommer til ligeløn. Jo flere kollegaer, der er kvinder, desto lavere er lønnen i branchen. Men det er ikke kun på lønnen, at brancher domineret af kvinder halter bagud. Denne analyse viser, at både kvindelige og mandlige ansatte i kvindedominerede brancher oplever langt større følelsesmæssige krav på arbejdet, f.eks. krav til at håndtere følelsesmæssigt belastende situationer. Det kan være situationer, hvor en læge skal overlevere dårlige nyheder, eller hvor en pædagog på en døgninstitution skal drage omsorg for udadreagerende borgere. Høje følelsesmæssige krav på arbejdet udgør en risiko for et usundt psykisk arbejdsmiljø, og analysen viser, at høje følelsesmæssige krav korrelerer med højere sygefravær i branchen. Det kan altså ses som en dobbelt straf, hvor ansatte i brancher domineret af kvinder ikke alene får mindre i løn – de står også over for nogle udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø, som udgør en reel risiko for de ansattes psykiske sundhed.

Indledning

I Danmark har vi et kønsopdelt arbejdsmarked, hvilket betyder, at mænd og kvinder i høj grad arbejder i forskellige stillinger og brancher. Lidt forsimplet kan man sige, at kvinder typisk arbejder med mennesker, mens mænd typisk arbejder med ting (Holt & Søndebro 2022: 58). Kønsopdelingen fører alt andet lige til et mere ineffektivt arbejdsmarked, hvor tilpasningen mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft ikke fungerer optimalt, når den tilgængelige arbejdskraft er begrænset af lønmodtagernes køn (Holt & Søndebro 2022: 34). Og konsekvenserne af det kønsopdelte arbejdsmarked rammer ikke kun på samfundsplan – men også på det individuelle niveau. Vi ved nemlig, at jo højere andelen af kvinder er i en branche, desto lavere er gennemsnitslønnen (Se f.eks. Cevea 2021, Albæk et al. 2019, Lønstrukturkomitéen 2023: 72-73). Det kønsopdelte arbejdsmarked afspejler sig altså i lønforskelle mellem brancher, og dermed lønforskelle mellem køn.

Noget tyder på, at lønmodtagere i brancher med mange kvinder ikke kun mærker det kønsopdelte arbejdsmarked, når de kigger på deres lønseddel – det kan også mærkes på det psykiske arbejdsmiljø. Bl.a. sygeplejersker, pædagoger og SOSU'er har berettet om hårdt psykiske arbejdsmiljø i deres fag (se f.eks. debatindlæg af Brøndum & Gaardsdal 2023 og Melchoirsén 2023). Denne analyse undersøger aspekter ved det psykiske arbejdsmiljø og peger på, at kønsopdelingen på arbejdsmarkedet ser ud til at pålægge kvinder en



**STINE LAURBERG
MYSEN**
Analytiker,
Tænketanken Cevea



**LAURA ANKER
NIELSEN**
Analysemedarbejder,
Tænketanken Cevea

dobbelt straf: Ikke alene tjener kvinder mindre, de betaler også en højere pris for at gå på arbejde.

Psykisk arbejdsmiljø afhænger af arbejdspladsspecifikke forhold, men også af strukturelle forhold, som knytter sig til bestemte brancher og stillinger. Der findes i litteraturen stærk evidens for, at høje krav kombineret med lav grad af kontrol i arbejdet generelt skaber et mere stressende arbejdsmiljø (Häusser et al. 2010). Et aspekt ved dette, der ofte bliver overset, er de følelsesmæssige krav i arbejdet.

Høje følelsesmæssige krav i lønarbejde indgår i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø, og udgør derfor et anerkendt aspekt af psykisk arbejdsmiljø. Høje følelsesmæssige krav forekommer oftest i arbejdet med mennesker, hvor man skal håndtere andre menneskers følelser og adfærd, ligesom man i visse tilfælde også skal skjule egne følelser (Arbejdstilsynet 2020). Både danske og internationale studier har vist, at høje følelsesmæssige krav i lønarbejde øger risikoen for langtidssygemelding, klinisk depression og udbrændthed (Framke et al. 2021, Madsen et al. 2022, Tusford & Bradley 2014). At møde høje følelsesmæssige krav på ens arbejde har altså ikke alene en betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Det har også konsekvenser for de ansattes helbred.

Studier af sygefravær viser, at kvinder har højere sygefravær end mænd, men studierne har haft svært ved at klarlægge årsagen hertil (Flyvholm et al. 2019, Ardito et al. 2012, Østby et al. 2018). Et finsk studie har vist, at sygefravær forårsaget af mentale og adfærdsmæssige forstyrrelser generelt er højere for kvinder end for mænd, men at forskellen forsvinder, når man kontrollerer for jobtitel (Laaksonen et al. 2020: 398). Det kan altså tyde på, at kønsopdelingen på arbejdsmarkedet kan være en af forklaringerne på kvinders højere sygefravær pga. psykisk helbred.

På den baggrund ser vi nærmere på sammenhængen mellem høje følelsesmæssige krav, det kønsopdelte arbejdsmarked og sygefravær. Vi undersøger først omfanget af høje følelsesmæssige krav i forskellige brancher afhængigt af andelen af kvindelige ansatte i brancherne. Dernæst ser vi på, hvorvidt sygefraværet er større i lønarbejde med høje følelsesmæssige krav. Det skal bidrage med nye perspektiver på ligestillingsudfordringer, der kan udspringe af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

Data og metode

For at afdække høje følelsesmæssige krav i lønarbejde, anvender vi data fra den nationale overvågning af arbejdsmiljøet blandt lønmodtagere (NOA-L). Dette er en tilbagevendende spørgeskemaundersøgelse, som foretages hver andet år af Arbejdstilsynet. Her anvender vi data fra den seneste undersøgelse i 2023. Formålet med spørgeskemaundersøgelsen er bl.a. at belyse arbejdsmiljø blandt danske lønmodtagere – både det fysiske og det psykiske. Undersøgelsen er foretaget blandt 21.737 lønmodtagere (Arbejdstilsynet 2024).

Følelsesmæssige krav måles ud fra respondenternes selvrapporterede vurdering af, hvor ofte de oplever, at deres arbejde er følelsesmæssigt krævende. Det forstås her ud fra to aspekter. Det første aspekt vedrører, hvor ofte respondenter i sit arbejde bliver bragt i følelsesmæssigt krævende situationer. Det andet aspekt vedrører, hvor ofte respondenter i forbindelse med sit arbejde oplever at have relationer, som er følelsesmæssigt svære at håndtere.

Høje følelsesmæssige krav måles her binært. Respondenter, som har svaret enten "ofte" eller "altid" på spørgsmålene om oplevelsen af at have følelsesmæssige krav ses som havende et arbejde med høje følelsesmæssige krav. Det betyder, at når vi aggregerer følelsesmæssige krav på brancheniveau, bliver de statistiske tests foretaget som proportionstest, hvor vi undersøger de statistiske forskelle mellem brancher i andelen af personer, der oplever at have et job med høje følelsesmæssige krav. En branche vurderes til at være præget af høje følelsesmæssige krav, hvis andelen af beskæftigede der oplever både følelsesmæssigt krævende situationer og vanskelige relationer er signifikant større end gennemsnittet for alle brancher. Som brancheinddeling anvendes Arbejdstilsynets 37 branchegrupper.

Vi sammenholder graden af høje følelsesmæssige krav med kønsfordelingen i hver af brancherne. Når kvinder eller mænd udgør mere end 60 pct. af de beskæftigede i en branche, kalder vi branchen henholdsvis kvindedomineret eller mandedomineret. Kønsbalancerede brancher er således brancher, hvor begge køn udgør mellem 40 og 60 pct. af de beskæftigede i branchen. Grænsen om minimum 40 pct. repræsentation er fastlagt ud fra andre mål for ligestilling mellem kønnene, f.eks. EU's direktivforslag om kønsbalance blandt bestyrelsesmedlemmer i noterede selskaber.

Kønsfordelingen i brancherne er beregnet baseret på åbne registerdata for beskæftigede efter køn og DB07-branche i perioden 2019-2022 fra Danmarks Statistiks statistikbank (RAS309), hvor DB07-brancherne er grupperet til at stemme overens med Arbejdstilsynets branchegrupper. Kønsfordelingen beregnes på antal personer, uanset om disse har en ugentlig arbejdstid på 15 eller 37 timer. Alle ansatte vægter altså ens i vurderingen af, om en branche er kønsbalanceret eller hhv. kvindedomineret eller mandedomineret.

Hernæst er brancherne grupperet som hhv. mandedominerede, kvindedominerede eller kønsbalancerede brancher. Brancherne i hver kategori vægter ens uanset antallet af beskæftigede. I tilfælde med få respondenter er brancherne udeladt.

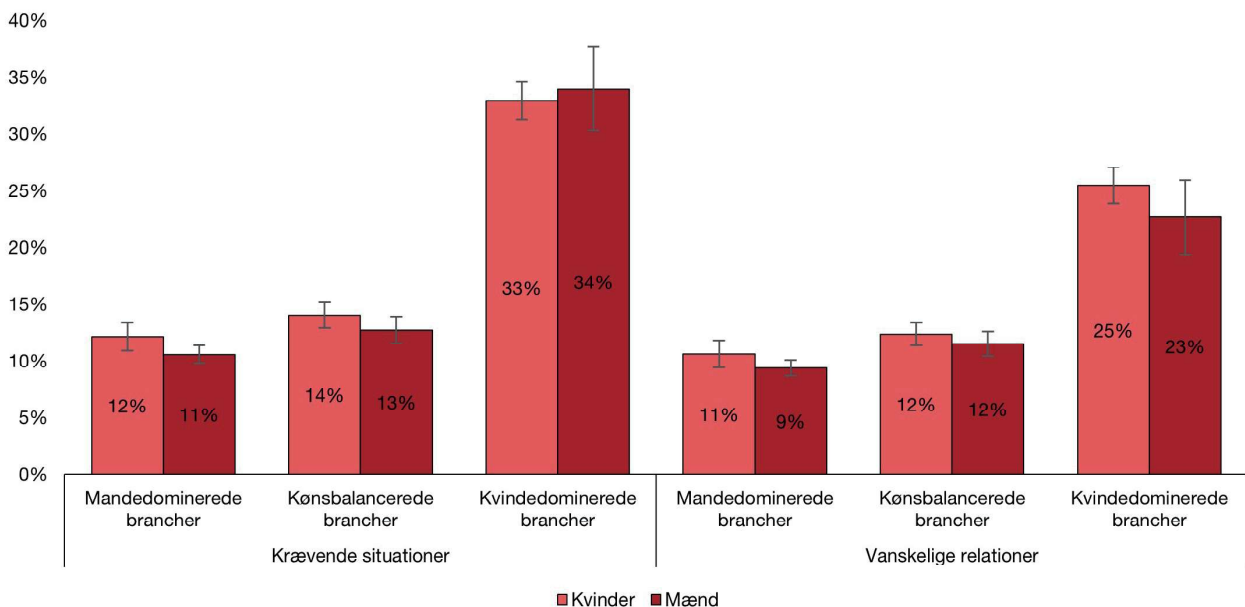
Data om lønmodtagernes sygefravær stammer fra Danmarks Statistik (FRA026 FRA027, FRA028, FRA030). Her er det alene fravær, som er registreret som "egen sygdom", som er medtaget. Dvs. at fravær f.eks. pga. børns sygdom og barsel ikke indgår heri. Fraværet er opgjort i procent pr. ansatte, hvilket sikrer sammenlignelighed mellem stillinger uafhængigt af omfanget af deltidsansættelser.

Følelsesmæssige krav og kvindeandel i faget

Vi ser først nærmere på omfanget af høje følelsesmæssige krav i brancher afhængigt af andelen af kvinder i branchen. Figur 1 viser, at hver tredje beskæftigede i kvindedominerede brancher ofte oplever at stå i følelsesmæssige krævende situationer på deres arbejde. For kvinderne gælder det 33 pct. og for mændene 34 pct. I både de kønsbalancerede og mandedominerede brancher er de følelsesmæssigt krævende situationer en mindre del af arbejdet. Her er det blot 11-14 pct., som oplever følelsesmæssigt krævende situationer i deres arbejde. Det svarer til, at omtrent hver 8. beskæftigede i brancher, som ikke er kvindedominerede, ofte oplever at stå i følelsesmæssigt krævende situationer på deres arbejde. Beskæftigede i kvindedominerede brancher står altså langt oftere i situationer på arbejdet, som er følelsesmæssigt krævende, sammenlignet med beskæftigede i både kønsbalancerede og mandedominerede brancher ($p < 0,001$).

Også når vi ser på følelsesmæssigt vanskelige relationer er beskæftigede i kvindedominerede brancher mere udsatte. Her er det knap hver fjerde (25 pct. af kvinderne og 23 pct. af mændene), som i forbindelse med deres arbejde ofte har følelsesmæssigt vanskelige relationer. Til sammenligning er andelen i de kønsbalancerede og mandedominerede brancher, der ofte oplever vanskelige relationer, kun 9-12 pct. Der er altså over dobbelt så mange i de kvindedominerede brancher, som ofte har følelsesmæssigt krævende relationer i deres arbejde sammenlignet med beskæftigede i enten kønsbalancerede eller mandedominerede brancher ($p < 0,001$).

Figur 1. Andel som ofte eller altid oplever følelsesmæssige krav i jobbet fordelt på køn og andel kvinder i branchen



Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Arbejdstilsynet (NOA-L 2023) og Danmarks Statistik (RAS309).

Note: Spørgsmålsformulering: "Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?" og "Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere?" Andelen angiver dem, som har svaret enten "Ofte" eller "Altid".

Nogle vil sikkert indvende, at de højere følelsesmæssige krav i kvindedominerede brancher kan skyldes, at kvinder er mere tilbøjelige til at føle sig følelsesmæssigt belastet. At det er medarbejderens køn og altså ikke karakteren af det arbejde, de udfører, som er årsag til den større følelsesmæssige belastning. Figur 1 viser, at det ikke forholder sig sådan. Der er nemlig ikke signifikante forskelle i mænd og kvinders vurdering af hverken krævende situationer eller vanskelige relationer i de kvindedominerede erhverv ($p=0,63$ og $0,17$). Her er maksimalt 2 pct.-points forskel mellem mænd og kvinder – både for følelsesmæssigt krævende situationer og følelsesmæssigt vanskelige relationer. Det tyder altså på, at det er karakteren af arbejdet i de pågældende brancher, der kan forklare forskelle i de følelsesmæssige krav – og ikke de ansattes køn.

Brancher med høje følelsesmæssige krav

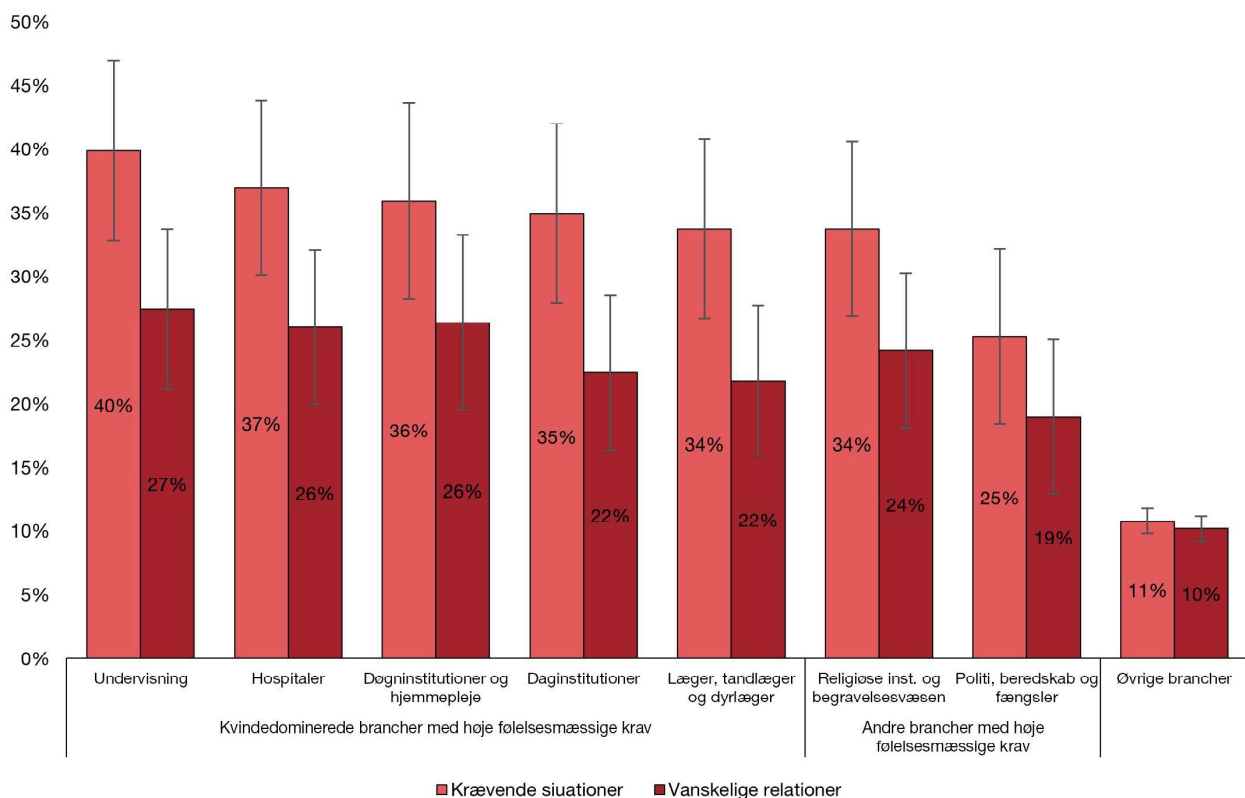
Når vi ser nærmere på de enkelte brancher, tegner der sig et mere nuanceret billede af brancherne med høje følelsesmæssige krav. Her har vi slået mænd og kvinder sammen, da der som sagt ikke er signifikante kønsforskelle i oplevede følelsesmæssige krav. Vi sonderer derfor ikke mellem oplevede følelsesmæssige krav afhængigt af medarbejderens køn.

Figur 2 viser de syv brancher, som ligger over gennemsnittet for de oplevede følelsesmæssige krav – både når det kommer til krævende situationer og vanskelige relationer. Fælles for de syv brancher er, at de oplevede følelsesmæssige krav er signifikant højere end i de øvrige brancher ($p < 0,05$).

Ud af de syv brancher med høje følelsesmæssige krav, er fem kvindedominerede. Der er altså en overvægt af kvindedominerede brancher med høje følelsesmæssige krav, mens der også er undtagelser til dette. Ansatte inden for ”Religiøse institutioner og begravelsesvæsen”, altså f.eks. præster ansat i kirker og bedemænd, er en kønsbalanceret branche (58 pct. kvinder), hvor de følelsesmæssige krav er høje, se figur 2. Ansatte inden for ”Politi, beredskab og fængsel”, altså f.eks. ambulancereddere og fængselsbetjente, oplever ligeledes høje følelsesmæssige krav, hvilket er en mandedomineret branche (29 pct. kvinder). Brancher med høje følelsesmæssige krav har altså alt i alt en overvægt af kvindelige ansatte, men er ikke udelukkende forbeholdt kvindedominerede brancher.

Det er dog ikke alle kvindedominerende brancher, hvor de følelsesmæssige krav er højere end gennemsnittet. Branchen ”Frisører og anden personlig pleje” er kvindedomineret branche (81 pct. kvinder), hvor de ansatte ikke oplever følelsesmæssige krav i større omfang end de øvrige brancher. Det er derfor ikke i sig selv andelen af kvinder, som fører til højere følelsesmæssige krav i kvindedominerede brancher.

Figur 2. Andel som ofte eller altid oplever følelsesmæssige krav i jobbet fordelt på udvalgte brancher



Kilde: Data fra Arbejdstilsynet (NOA-L 2023) og egne beregninger.

Note: Spørgsmålsformulering: "Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?" og "Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere?" Andelen angiver dem, som har svaret enten "Ofte" eller "Altid". Andelen, som oplever høje følelsesmæssige krav, er et vægtet gennemsnit for mænd og kvinder i hver branche.

Fællesnævneren for brancher med høje følelsesmæssige krav er derfor ikke andelen af kvinder i branchen. Hvad de syv brancher med høje følelsesmæssige krav har til fælles er, at brancherne primært beskæftiger sig med relationelt arbejde med borgere. I hjemmeplejen skal SOSU'en yde omsorg for ældre, ofte syge og ensomme borgere. På hospitalerne oplever lægerne at operationer kan gå galt og have fatale konsekvenser for patienten og de pårørende. I beredskabet kommer ambulanceredderen ud til færdselsuheld, hvor en tilfældig forbipasserende kan være blevet kørt fatalt ned og være i livsfare. Når man har et arbejde med høje følelsesmæssige krav, stiller det altså både krav til at håndtere andres og egne følelser.

I relationelt arbejde med børn, udsatte eller syge kan det opleves som en stor afmagt, hvis man ikke er i stand til at yde den hjælp, som borgeren har brug for (se f.eks. Olesen et al. 2023). Mange vil komme til at vende det indad og tænke, at de måske kunne have handlet anderledes. I relationelt arbejde vil man ligeledes være udsat for verbale eller fysiske konflikter, som også kan være følelsesmæssigt belastende. Samtidig forventes det, at man fremstår professionel, fattet og venlig både overfor borgerne og deres pårørende, uanset hvor følelsesmæssigt presset man selv er.

Høje følelsesmæssige krav er altså ikke en ekstra byrde, som kun pålægges kvinder, men det er en byrde som ofte er i brancher med en høj andel af kvinder. I de syv brancher med de højeste følelsesmæssige krav er over 600.000 beskæftigede kvinder, mens der er godt 230.000 mænd – altså 2,6 gange flere kvinder end mænd (Danmarks Statistik 2022). Det er altså en effekt af det kønsopdelte arbejdsmarked, at kvinder oftere oplever negativ påvirkning på deres psykiske arbejdsmiljø af følelsesmæssigt krævende arbejde.

Følelsesmæssige krav og sygefravær

Som nævnt i artiklens indledning har flere studier vist, at høje følelsesmæssige krav i lønarbejde øger risikoen for langtidssygemelding, klinisk depression og udbrændthed (Framke et al. 2021, Madsen et al. 2022, Tusford & Bradley 2014). I følgende afsnit ser vi derfor nærmere på, hvorvidt ansatte med høje følelsesmæssige krav også har højere sygefravær.

Når vi sammenholder omfanget af følelsesmæssige krav med sygefravær, gør vi dette for stillinger frem for brancher, på grund af mangel på data om sygefravær på brancheniveau. Det betyder f.eks. at vi ikke kender sygefraværet for alle ansatte på hospitaler, men at vi i stedet kender sygefraværet for sygeplejersker. Ideelt set burde vi sammenligne sygefraværet på brancheniveau, ligesom vi gør i vurderingen af høje følelsesmæssige krav. Derfor har vi foretaget en kvalitativ vurdering af, hvilke stillinger der hører under brancher, hvor de beskæftigede oplever høje følelsesmæssige krav ifølge analysen. Vi medtager stillinger med mindst 1.000 fuldtidsstillinger for både mænd og kvinder. Det gør vi for at sikre robuste estimater for sygefravær. Se tabel 1 for overblik over stillinger med høje følelsesmæssige krav.

Tabel 1. Brancher og stillinger med høje følelsesmæssige krav

Brancher med høje følelsesmæssige krav	Stillinger med høje følelsesmæssige krav
Undervisning	<ul style="list-style-type: none"> • Almen undervisning efter grundskoleniveau • Specialundervisning • Undervisning på grundskoleniveau (inkl. 10. klasse) • Undervisning ved erhvervsuddannelser
Hospitaler	<ul style="list-style-type: none"> • Almindeligt lægearbejde • Omsorgsarbejde på institutioner og hospitaler (ekskl. plejehjem) • Sygeplejerskearbejde
Døgninstitutioner og hjemmepleje	<ul style="list-style-type: none"> • Omsorgsarbejde på institutioner og hospitaler (ekskl. plejehjem) • Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem) • Socialrådgivningsarbejde • Specialpædagogisk arbejde
Daginstitutioner	<ul style="list-style-type: none"> • Børneomsorgsarbejde • Pædagogisk arbejde • Specialpædagogisk arbejde

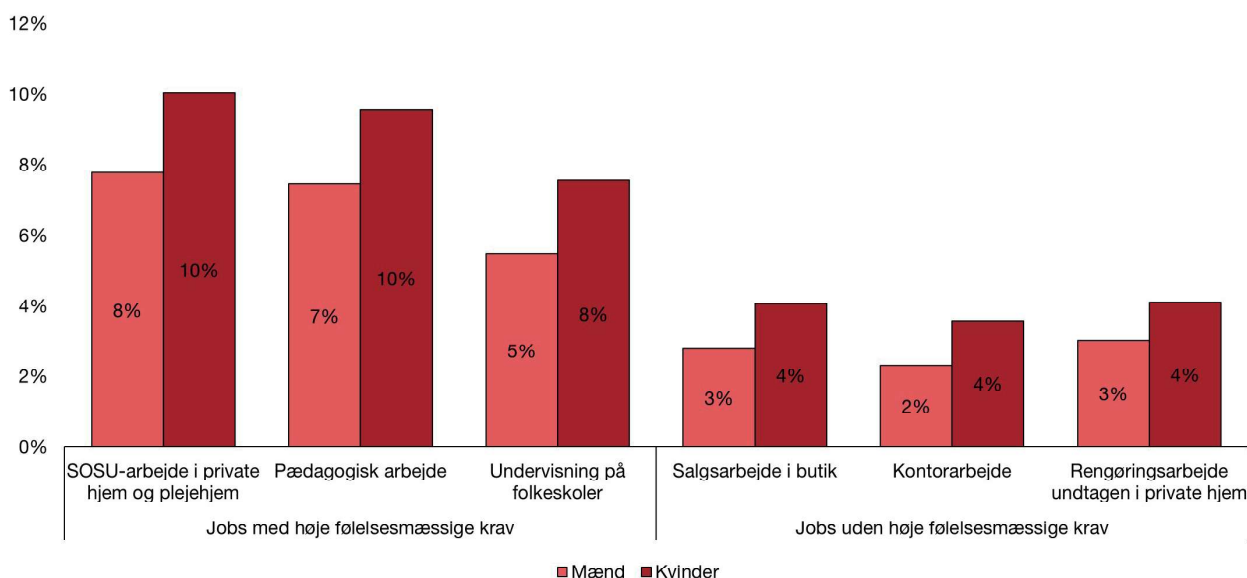
Brancher med høje følelsesmæssige krav	Stillinger med høje følelsesmæssige krav
Læger, tandlæger og dyrlæger	• Almindeligt lægearbejde
Religiøse institutioner og begravelsesvæsen	
Politi, beredskab og fængsler	• Politiarbejde

Note: Stillingerne er kun indplaceret i én branche, også selvom ansatte i samme stilling kan arbejde i flere brancher. I analysen af sygefravær sonderer vi alene mellem stillinger, hvorfor inddelingen af stillinger mellem brancher med høj følelsesmæssige krav ikke er central for analysens resultater.

De højere følelsesmæssige krav afspejler sig i sygefraværet på tværs af stillingskategorier. Mens sygefraværet for mandlige ansatte er 5,8 pct. i stillinger med høje følelsesmæssige krav, er sygefraværet blandt mænd 3,2 pct. i stillinger uden høje følelsesmæssige krav. Det svarer til 55 pct. højere sygefravær i stillinger med høje følelsesmæssige krav. For kvinder er tallene hhv. 7,7 og 4,7 pct. svarende til 60 pct. højere sygefravær i stillinger med høje følelsesmæssige krav.

Figur 3 viser de tre stillinger med flest ansatte inden for stillinger hhv. med og uden høje følelsesmæssige krav. Ser vi på de tre stillinger, hvor de følelsesmæssige krav er høje, er sygefraværet systematisk højere end i de tre største stillinger uden høje følelsesmæssige krav. Sygefraværet er i gennemsnit 2,6 gange højere for mænd og 2,3 gange højere for kvinder i stillingerne med høje følelsesmæssige krav, når vi sammenligner stillingerne i figur 3.

Figur 3. Fraværsprocenter for udvalgte stillinger



Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Danmarks Statistik (FRA026, FRA027, FRA028 og FRA030) og Arbejdstilsynet (NOA-L 2023).

Note: Både SOSU-arbejde, pædagogisk arbejde og undervisning på folkeskoler vedrører den kommunale sektor, mens salgsarbejde i butik, kontorarbejde og rengøringsarbejde er i den private sektor. De viste stillinger er de tre største stillinger målt på fuldtidspersoner for stillinger hhv. med og uden følelsesmæssige krav.

Afslutning

Denne artikel har vist, at det kønsopdelte arbejdsmarked ikke alene har en betydning for lønnen i en branche, men at andelen af kvinder også hænger sammen med øget risici i det psykiske arbejdsmiljø. I kvindedominerede brancher oplever både mænd og kvinder højere følelsesmæssige krav i deres arbejde. Ca. 830.000 personer er ansat i brancher med høje følelsesmæssige krav, hvoraf langt størstedelen af de ansatte er kvinder.

Høje følelsesmæssige krav udgør en risiko for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø – og videre også deres psykiske sundhed. Vi har i denne analyse vist, at sygefraværet er højere både for mænd og kvinder, der er ansat i jobs i de brancher, som er præget af følelsesmæssigt krævende relationelt arbejde. Især indenfor undervisning, sundhed og socialt arbejde er sygefraværet væsentligt højere end i brancher uden høje følelsesmæssige krav.

Vi har vist, at der er klar sammenhæng mellem følelsesmæssige krav og sygefravær for at bidrage til viden og debat om konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked. Det kønsopdelte arbejdsmarked har nemlig ikke alene en betydning for, hvilken løn man kan forvente at få. Det betyder også, at kvinder er mere udsatte for et krævende psykisk arbejdsmiljø med høje følelsesmæssige krav. Yderligere undersøgelse af konsekvenserne af følelsesmæssigt krævende arbejde er nødvendig for at kunne afdække, hvorvidt sammenhængen med sygdom er kausal.

Referencer

- Albæk, K., Casier, F. & Larsen, M. (2019): "Er kvindefag stadig lavtlønsgag? En analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i forskellige arbejdsfunktioner". VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. <https://www.vive.dk/media/pure/14441/3558078>
- Arbejdstilsynet (2020): "Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, nr. 1406". <https://at.dk/regler/bekendtgørelser/psykisk-arbejdsmiljoe-1406-sam/>
- Arbejdstilsynet (2024): "Datagrundlag i National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere – NOA-L 2023". Lokaliseret 6. september 2024 på: <https://at.dk/media/kh1bx5pr/datagrundlag-i-national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere-noa-l-2023.pdf>
- Ardito, C. & Leombruni, R. & Pacelli, L. & d'Errico, A. (2012). "Eurofound. Health and Well-being at Work: A Report Based on the Fifth European Working Conditions Survey". Dublin, Ireland: Eurofound.
- Brøndum, D. & Gaardsdal, J. (2023, 14. marts): "Socialrådgivere og pædagoger i opråb til regeringen: Husk indsatsen for det psykiske arbejdsmiljø", Altinget: <https://www.alinget.dk/arbejdsmarked/artikel/socialraadgiver-og-paedagoger-i-opraab-til-regeringen-husk-indsatsen-for-det-psykiske-arbejdsmiljoe>
- Cevea (2021): "Ligeløn om 109 år – hvis vi ikke gør noget inden". <https://cevea.dk/analyse/ligeloen-om-109-aar-hvis-vi-ikke-goer-noget-inden/>
- Danmarks Statistik (2022): "Statistikbanken: Beskæftigede efter branche (DB07) og køn (2008-2022) – RAS 309".
- Flyvholm, M., Thorsen, S.V. & Bültmann, U. (2019). "Fraværssrapport 2019: Deskriptiv analyse af lønmodtagernes sygefravær i Danmark – belyst ud fra register- og spørgeskemadata". Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. <https://www.ft.dk/samling/20191/alm-del/BEU/bilag/103/2130351.pdf>
- Framke, E., Sørensen, J.K., Alexanderson, K., Farrants, K., Kivimäki, M., Nyberg, S.T., Pedersen, J., Madsen, I.E.H., Rugulies, R. (2021). "Emotional demands at work and risk of long-term sickness absence in 1.5 million employees in Denmark: a prospective cohort study on effect modifiers". *Lancet Public Health*: 6(10)
- Häusser, J.A., Mojzsisch, A., Niesel, M., Schulz-Hard, S. (2010). "Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being". *Work & Stress*, 24(1), 1-35
- Holt, H. & Søndebro, K.I. (2022): "Forklaringer på og konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked – En vidensoversigt". VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. <https://www.vive.dk/media/pure/4vlb0lxj/22934241>

- Laaksonen, M., Martikainen, P., Rahkonen, O., & Lahelma, E. (2012). "The effect of occupational and workplace gender composition on sickness absence". *Journal of occupational and environmental medicine*, 54(2), 224–230. https://journals.lww.com/joem/abstract/2012/02000/the_effect_of_occupational_and_workplace_gender.16.aspx
- Lønstrukturkomitéen (2023, juni): "Lønstrukturkomitéens hovedrapport". <https://www.loenstrukturkomiteen.dk/media/m3klvrmg/loenstrukturkomite-ns-hovedrapport.pdf>
- Madsen, I.E., Sørensen, J.K., Bruun, J.E., Framke, E., Burr, H., Melchior, M., Sivertsen B., Stansfeld, S., Kivimäki, M., Rugulies, R. (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". *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 48(4)
- Melchoirsén, M. (2022, 31. august): "FOA: Dårligt arbejdsmiljø er en tikkende bombe under velfærdssamfundet". *Altinget*: <https://www.altinget.dk/aeldre/artikel/foa-daarligt-arbejdsmiljoe-er-en-tikkende-bombe-under-velfaerdssamfundet>
- Olesen, K.G., Gylling, M., Vaaben, N. (2023). "Med samvittigheden på arbejde. Acceleration, moralsk stress og bedre koordination i velfærdsprofessionelt arbejde". *Københavns Professionshøjskole*
- Tuxford, L.M., & Bradley, G.L. (2014). "Emotional job demands and emotional exhaustion in teachers". *Educational Psychology*, 35(8), 1006–1024. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01443410.2014.912260>
- Østby, K.A., Mykletun, A. & Nilsen, W. (2018). "Explaining the gender gap in sickness absence". *Occupational Medicine*, 68, 320-326