RAPPORT



Anställningsform och arbetsvillkor

– Arbetsmiljö och arbetsrelaterade attityder och beteenden bland kvinnor och män

Anna Tanimoto
Petra Lindfors
Claudia Bernhard-Oettel
Magnus Sverke

NOWSTARS
Psykologiska institutionen

Stockholms universitet

Utgiven 1 juni 2026

En forskningsrapport från NOWSTARS, ett Forte-finansierat forskningsprogram
Referensnummer: 2019-01311_Forte
Omslagsfoto: Marvin Meyer, Unsplash

Anställningsform och arbetsvillkor

– Arbetsmiljö och arbetsrelaterade attityder och beteenden bland kvinnor och män

Rapportens författare:

Anna Tanimoto

Petra Lindfors

Claudia Bernhard-Oettel

Magnus Sverke

och NOWSTARS-gruppen

Medverkande forskare

Forskningsprogrammet NOWSTARS har haft sin bas vid Psykologiska institutionen, Stockholms universitet och organiserats med en huvudprojektledare samt en gemensam styrgrupp.

Medverkande forskare		Projekt
Styrgrupp		
Magnus Sverke[1]	professor	Huvudprojektledare; Projektledare: Teoretisk integration; Handel, Facket
Claudia Bernhard-Oettel[1]	professor	Projektledare: Egna verksamheter, Bemanning
Petra Lindfors[1]	professor	Projektledare: Högskola
Övriga medverkande forskare		
Sophia Appelbom[1]	fil dr	Teoretisk integration
Constanze Eib[2]	docent	Egna verksamheter
Helena Falkenberg[1]	fil dr	Handel
Johnny Hellgren[1]	docent	Projektledare: Facket; Teoretisk integration
Constanze Leineweber[1]	professor	Teoretisk integration
Lena Låstad[3]	fil dr	Projektledare: Bemanning; Teoretisk integration
Franziska Müller[1]	doktorand	Egna verksamheter, Bemanning
Jacobus Pienaar[1]	docent	Projektledare: Handel
Anne Richter[4]	docent	Högskola
Philip Ström[1]	doktorand	Handel
Mia Söderberg[1]	docent	Handel, Facket
Anna Tanimoto[1]	fil dr	Högskola, Facket

Övriga medverkande forskare listas i alfabetisk ordning.

Affiliering:

[1]Stockholms universitet, Psykologiska institutionen

[2] Handelshögskolan

[3] Stockholms universitet, Institutionen för pedagogik och didaktik

[4] Karolinska Institutet

Referensgrupper

Forskningsprogrammet vill rikta ett varmt tack till den vetenskapliga referensgruppen för värdefulla bidrag under programmets gång.

Vetenskaplig referensgrupp		
Gunnar Aronsson	Professor emeritus	Stockholms universitet
Tomas Berglund	Professor	Göteborgs universitet
Nele De Cuyper	Professor	KU Leuven, Belgien
Hans De Witte	Professor	KU Leuven, Belgien
Annika Härenstam	Professor emeritus	Stockholms universitet
Saija Mauno	Professor	Tampere University, Finland
Hugo Westerlund	Professor	Stockholms universitet

Vi vill också passa på att tacka Arbetsmarknadens referensgrupp för värdefulla insikter och synpunkter. Arbetsmarknadens referensgrupp har bestått av representanter för olika organisationer.

Arbetsmarknadens referensgrupp		
Arbetsgivarverket		
Emil Björkman	Utredare	2026
Emelie Hägerström	Utredare	2024–2025
Karin Berglund	Utredare	2022–2023
Sofie Andersson	Utredare	2019–2022
Arbetsmiljöverket		
Christina Jonsson	Seniorrådgivare	2024–2026
Viktoria Bergström	Senioranalytiker	2022–2023
Hannes Kantelius	Senioranalytiker	2019–2022
Landsorganisationen i Sverige (LO)		
Lena Persson,	Ombudsman för arbetsmiljöfrågor	2023–2026
Cyrene Martinsson Waern	Ombudsman för arbetsmiljöfrågor	2019–2022
Myndigheten för arbetsmiljökunskap[1]		
Marta Sousa-Ribeiro Larsson[2]	Processledande analytiker	2024–2026
Anna Mannikoff	Stf generaldirektör	2019–2023
Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)		
Karin Fristedt	Utredare arbetsmiljö	2019–2026
Svenskt Näringsliv		
Patrik Karlsson	Arbetsmarknadsexpert	2019–2026
Tjänstemännens centralorganisation (TCO)		
Martine Syrjänen Stålberg	Utredare arbetsmiljö	2023–2026
Ulrika Hagström	Utredare arbetsmiljö	2019–2022

Tack till:

- alla som medverkat i referensgrupper till varje projekt, egna verksamheter, bemanning, handeln och högskolan.
- alla som deltagit i de olika enkät- och intervjustudier som genomförts inom ramen för programmet.

[1] Sedan 1/1 2026 är Myndigheten för arbetsmiljökunskap en del av Arbetsmiljöverket.

[2] Från och med 2026 på Arbetsmiljömiljöverket.

FÖRORD **7**

RAPPORTENS INNEHÅLL OCH DEN TÄNKTA MÅLGRUPPEN 7

FORSKNINGSPROGRAMMETS ORGANISATION 8

SAMMANFATTNING **9**

SYFTE **11**

BAKGRUND **12**

Branscher och sektorer som ingår i programmet *13*

Fackets roll *15*

METOD **17**

Data *17*

Gruppindelningar *18*

Enkät *19*

Analyser *20*

RESULTAT **21**

ARBETSRELATERAD OTRYGGHET 22

Anställningsotrygghet *23*

Ekonomisk otrygghet *25*

ARBETSMILJÖ 28

Riskfaktorer *28*

Friskfaktorer *30*

ARBETSRELATERADE ATTITYDER OCH BETEENDEN 32

KARRIÄRMÖJLIGHETER 35

ATTITYDER TILL FACKET 37

DISKUSSION OCH SLUTSATSER **42**

BETYDELSEN AV ANSTÄLLNINGSFORM FÖR ARBETSRELATERAD OTRYGGHET 42

BETYDELSEN AV BAKGRUNDSFAKTORER FÖR ARBETSRELATERAD OTRYGGHET 43

BETYDELSEN AV ANSTÄLLNINGSFORM FÖR ARBETSPRESTATION 44

OM KVINNOR OCH MÄN 45

EGNA VERKSAMHETER 46

BEMANNINGSBRANSCHEN 47

HANDELN 48

HÖGSKOLAN 49

PRAKTISKA IMPLIKATIONER **51**

ANSTÄLLNINGSFORM 51

KVINNORS OCH MÄNS ARBETSMILJÖ 52
FACKLIGA ORGANISATIONER 53
AVSLUTANDE REFLEKTION 54

SLUTSATSER 55

REFERENSER 56

BILAGA 1. ENKÄTFRÅGOR. 59

BILAGA 2. STATISTISKA ANALYSER 62

BILAGA 3. DETALJERAD RESULTATREDOVISNING. 63

BILAGA 4. REFLEKTIONSMATERIAL 72

Reflektionsmaterial: En loppa för alla 73
Reflektionsmaterial: Egna verksamheter 74
Reflektionsmaterial: Bemanningsbranschen 75
Reflektionsmaterial: Handeln 76
Reflektionsmaterial: Högskolan 77

Förord

Sveriges regering gav forskningsrådet Forte i uppdrag att bedriva ett tioårigt nationellt forskningsprogram på temat Arbetslivets utmaningar (Forte, 2026). Den här rapporten sammanfattar forskningsprogrammet "Anställningskontrakt, otrygghet, fackligt medlemskap, arbetsvillkor, arbetsrelaterade attityder och hälsa bland kvinnor och män på en flexibel arbetsmarknad" (2019-01311_Forte)[3]. Det sexåriga forskningsprogrammet påbörjades 2019 och var ett av de första som fick finansiering.

Forskningsprogrammet går under akronymen NOWSTARS som står för *New Organization of Work in Self-employment, Temporary agency work, Academia, and Retail in Sweden*. Det huvudsakliga syftet med programmet var att klargöra betydelsen av anställningsform, anställningsvillkor och otrygghet för förvärvsarbetande kvinnor och män i Sverige för att därigenom bidra till att främja ett hållbart arbetsliv.

Rapportens innehåll och den tänkta målgruppen

Det övergripande syftet med rapporten är att undersöka och sammanfatta betydelsen av anställningsform och arbetsvillkor för kvinnors och mäns arbetsmiljö, arbetsrelaterade attityder och beteenden samt attityder till facket i fyra olika branscher och sektorer där anställningsformer och anställningsvillkor varierar, nämligen egna verksamheter, bemanningsbranschen, handeln och högskolan.

Den här rapporten är riktad till alla de individer, grupper och verksamheter vars arbete berör anställnings- och arbetsvillkor samt arbetsmiljö. Det inkluderar praktiker som exempelvis konsulter, chefer och medarbetare, skyddsombud och representanter för företagshälsor, arbetsmarknadens parter med arbetsgivare och fackliga representanter på olika nivåer, myndigheter och politiker samt andra intresserade. Rapporten presenterar forskningsresultat och tillhandahåller också råd och vägledning till

[3] Mer information om forskningsprogrammet finns här: https://www.vr.se/swecris.html?project%2525253D2022-02404_Formas#/project/2019-01311_Forte ?

individer, grupper och verksamheter med intresse för frågor kopplade till ett hållbart arbetsliv.

Forskningsprogrammets organisation

NOWSTARS har samverkat med två olika referensgrupper, en vetenskaplig referensgrupp och en referensgrupp för arbetsmarknadens aktörer. Den vetenskapliga referensgruppen har inkluderat väletablerade nationella och internationella forskare med expertis inom arbetslivsforskning. Gruppen har haft i uppdrag att ge råd och bistå med synpunkter kring forskningsprogrammets utformning, fokus och prioriteringar. Arbetsmarknadens referensgrupp har inkluderat representanter från arbetsmarknadens parter såsom arbetsgivarorganisationer, fackliga centralorganisationer samt myndigheter. Gruppen har bland annat haft i uppdrag att bistå med råd avseende forskningsprogrammets inriktning samt hur forskningsresultaten kan användas i praktiken.

Forskningsprogrammet (NOWSTARS) har organiserats i sex olika forskningsprojekt. Dessa utgörs av fyra empiriska projekt (egna verksamheter, bemanningsbranschen, handeln och högskolan) där data har samlats in samt två överbryggande projekt (teoretisk integrering och facket), vart och ett med en projektledare, en projektgrupp och en referensgrupp.

Sammanfattning

Arbetsmarknaden i många länder, inklusive Sverige, präglas alltmer av flexibilitet, särskilt genom olika flexibla anställningsformer, som exempelvis projektanställningar och bemanningsanställningar. Flexibla anställningsformer kan gynna verksamheter när de snabbt behöver anpassa sig efter ekonomiska förändringar, men kan samtidigt skapa osäkerhet och otrygghet hos individen. Det kan i sin tur ha en negativ påverkan på arbetsmiljö, arbetsrelaterade attityder och beteenden, karriärmöjligheter och attityder till facket. För att främja ett hållbart arbetsliv med trygghet och goda arbetsvillkor för kvinnor och män i Sverige är det därför viktigt att undersöka betydelsen av anställningsform, särskilt i branscher och sektorer där variationen i anställningsform är stor.

I rapporten undersöker vi fyra branscher och sektorer: egna verksamheter, bemanning, handel och högskola. Rapporten bygger på enkätdata från 4 644 personer, som samlats in inom ramen för forskningsprogrammet NOWSTARS från hösten 2021 till hösten 2022. Resultaten visar att anställningsform har betydelse för kvinnors och mäns arbetsrelaterade otrygghet, arbetsmiljö, arbetsrelaterade attityder och beteenden, karriärmöjligheter samt attityder till facket.

Om anställningsform och arbetsrelaterad otrygghet:

- I samtliga branscher och sektorer, med undantag för bemanning, är en tidsbegränsad anställning förenad med högre anställningsotrygghet. En sådan otrygghet angående den egna anställningen handlar troligen främst om oro inför framtida möjligheter till arbete.
- Ekonomisk otrygghet är högst hos individer i handeln. Ekonomisk otrygghet skiljer sig mellan tillsvidare- och tidsbegränsat anställda lärare och forskare i högskolan.

Om kön och arbetsmiljö:

- Kön visar sig ha stor betydelse för känslomässiga krav: kvinnor rapporterar högre känslomässiga krav än män i samtliga undersökta fall, undantaget bemanning. En möjlig förklaring till det är att kvinnor i högre utsträckning än män har arbeten där de möter andra människor.

Om anställningsform och arbetsrelaterade attityder och beteenden:

- Tidsbegränsad anställning hänger samman med högre arbetsprestation i alla branscher och sektorer utom högskolan där tillsvidareanställning är förenad med högre arbetsprestation.

Om kön och attityder till facket:

- Kvinnor visar mer positiva attityder till facket än män. Det hänger troligtvis samman med att fler kvinnor än män är fackligt anslutna.

Anställningsform, anställningsvillkor och kön visar sig ha betydelse för arbetsrelaterad otrygghet, arbetsmiljö, attityder och beteenden i arbetet, karriärmöjligheter samt attityder till facket. För verksamheter är det därmed angeläget att överväga när, hur och hur länge olika tidsbegränsade anställningar bör användas. Dessutom är ett fortsatt systematiskt arbetsmiljöarbete viktigt för att säkerställa att kvinnor och män ges likvärdiga förutsättningar i arbetslivet. För fackliga organisationer innebär resultaten att rekrytering av fler medlemmar, särskilt män och individer med egna verksamheter, är en ett viktigt led i att stärka fackets relevans på arbetsmarknaden. Med insatser som förbättrar arbetsvillkor och främjar en god arbetsmiljö finns förutsättningar till bättre hållbarhet för individer och verksamheter.

Syfte

Rapportens syfte är att undersöka betydelsen av anställningsform för kvinnors och mäns arbetsmiljö samt arbetsrelaterade attityder och beteenden på den svenska arbetsmarknaden. Särskilt fokus läggs på fyra strategiskt utvalda empiriska fall som omfattar variation vad gäller olika anställningsformer. Dessa empiriska fall inkluderar egna verksamheter (egenföretagare och egenanställda), bemanningsanställda, handelsanställda och högskoleanställda. Mer specifikt är syftet med rapporten att belysa och kontrastera eventuella skillnader och likheter mellan fallen avseende:

- Arbetsrelaterad otrygghet: anställningsotrygghet och ekonomisk otrygghet
- Arbetsmiljö: kvantitativa krav, känslomässiga krav, organisatoriska rättvisa, socialt stöd och kontroll
- Arbetsrelaterade attityder och beteenden: arbetstrivsel, engagemang, viljan att stanna kvar och arbetsprestation
- Karriärmöjligheter: anställningsbarhet och karriärnöjdhet
- Attityder till facket: nöjdhet med facket, fackets möjligheter att påverka och stöd för idén med facklig organisering

Dessutom undersöks skillnader avseende:

- Anställningsform, sysselsättningsgrad, ledningsansvar, kön, ålder och utbildningsnivå

Avslutningsvis diskuteras praktiska implikationer.

Bakgrund

Under de senaste decennierna har den svenska arbetsmarknaden genomgått olika förändringar. De här förändringarna hänger exempelvis samman med globalisering, teknisk utveckling samt politisk och ekonomisk omvandling. I samband med det har anställningsformer och anställningsvillkor i många länder, inklusive Sverige, förändrats. Det kan relateras till en ökad flexibilitet som genomsyrar alla delar av arbetslivet och medför anpassningar på alla nivåer, från verksamhetsnivå till individnivå. Även om en sådan strävan mot flexibilitet kan vara viktig för verksamheten kan det bidra till ökad osäkerhet och otrygghet kring anställnings- och arbetsvillkor, vilket i sin tur kan ha negativ påverkan på individers arbetsmiljö, arbetsrelaterade attityder och beteenden, karriärmöjligheter och attityder till facket.

Även om tillsvidareanställningar fortfarande är norm i Sverige, präglas arbetsmarknaden i allt högre grad av alternativa anställningsformer som exempelvis projektanställningar, bemanningsanställningar och olika typer av uppdragsbaserat arbete. Sådana anställningsformer kan bidra till ökad osäkerhet och otrygghet kring anställnings- och arbetsvillkor på arbetsmarknaden i stort. Samtidigt kan det finnas skillnader mellan olika branscher och sektorer. Olika anställningsformer kan också bidra till skillnader i upplevelser av otrygghet och arbetsmiljö samt i attityder och beteenden som är relaterade till arbetet. Sådana skillnader kan finnas mellan branscher och sektorer men också mellan människor som utför liknande arbete inom en och samma bransch eller sektor. Med hänsyn till att den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad (Arbetsmiljöverket, 2022) är det angeläget att uppmärksamma skillnader och likheter mellan kvinnor och män när det gäller olika arbetsrelaterade upplevelser. Anställningsform och kön kan ha implikationer för individer men också för verksamheter. För att främja ett hållbart arbetsliv för kvinnor och män i Sverige, där trygghet och goda arbetsvillkor utgör centrala förutsättningar, är det därför relevant att undersöka betydelsen av anställningsform i branscher och sektorer där det finns variation avseende anställningsformer.

Branscher och sektorer som ingår i programmet

Forskningsprogrammet inkluderar fyra olika empiriska fall. De valdes ut för att de omfattar olika anställningsformer. Fallen inkluderar 1) *egna verksamheter*, som består av egenföretagare (EF) och egenanställda (EA), 2) *bemanningsbranschen*, 3) *handeln* och 4) *högskolesektorn*. Utöver variation i anställningsform, representerar de fyra fallen olika grupper av individer som varierar i ålder, utbildningsnivå, könsfördelning och anställningsvillkor. Den här variationen möjliggör jämförelser mellan och inom fallen avseende arbetsrelaterad otrygghet, arbetsmiljö, arbetsrelaterade attityder och beteenden, karriärmöjligheter samt attityder till facket. Det är områden som har implikationer för både individer och verksamheter.

Egna verksamheter

Egna verksamheter omfattar två uppdragsbaserade arbetssätt, egenföretagande och egenanställning. Egenföretagare (EF) är individer som har ett eget registrerat företag, såsom enskild firma eller aktiebolag. I projektet inkluderades enbart egenföretagare som arbetar ensamma i sina företag, det vill säga de har inga anställda. Eftersom egenföretagare bedriver en varaktig verksamhet (även under tider när de inte har uppdrag) kategoriseras de som tillsvidareanställda när det gäller gruppindelning avseende anställningsform. Egenföretagande kännetecknas av en hög grad av frihet när det gäller att utforma och organisera arbetet, till exempel genom att besluta om när arbetet utförs samt sätta den egna lönen. I likhet med egenföretagande är egenanställning en form där individen identifierar och utför uppdrag. Till skillnad från egenföretagare har egenanställda (EA) inget registrerat företag, utan de är anställda av ett egenanställningsföretag som i lagens mening är arbetsgivare under den tid som ett uppdragsarbete pågår. Egenanställningsföretaget sköter administration, som fakturering till kunderna och utbetalning av lön till de egenanställda, efter att ha dragit av skatt och arbetsgivaravgifter. På det här sättet liknar egenanställning en kort tidsbegränsad anställning där arbetet utförs som ett s k gig. Eftersom anställningen är tidsbegränsad och upphör när uppdraget är slutfört kan egenanställda kategoriseras som tidsbegränsat anställda i jämförelser avseende anställningsform. Egen verksamhet, i form av egenföretagande eller egenanställning, kan vara den huvudsakliga sysselsättningen för en individ. Samtidigt kan det också kombineras med en traditionell

anställning i någon annan verksamhet. Det betyder att individer med egna verksamheter kan arbeta heltid eller deltid.

Bemanningsbranschen

Arbete i bemanningsbranschen har blivit allt vanligare i Sverige, särskilt bland unga. Den här typen av anställning kan ses som en väg in på arbetsmarknaden eftersom den ger en möjlighet att få arbetslivserfarenhet. Det går också att kombinera studier med en bemanningsanställning. En bemanningsanställning är en unik anställningsform som kännetecknas av en trepartsrelation där en individ är anställd av ett bemanningsföretag men utför sitt arbete hos en eller flera klientorganisationer. Även om bemanningsanställda i Sverige kan vara tillsvidareanställda eller tidsbegränsat anställda (Håkansson m fl, 2013), betraktas en bemanningsanställning ibland som en språngbräda till en trygg, tillsvidareanställning hos klientorganisationen. Att arbeta i bemanningsbranschen utgör för många unga ett första inträde i arbetslivet, något som kan ha implikationer för framtida karriärval och karriärmöjligheter. Bemanningsanställning kan också vara en väg tillbaka till arbetslivet för individer som hamnat utanför arbetsmarknaden, exempelvis på grund av arbetslöshet eller långtidssjukfrånvaro. Mot bakgrund av det är bemanningsbranschen intressant att undersöka.

Handeln

Handelssektorn, som inkluderar detaljhandel, partihandel och motorhandel, är en stor och viktig del av den svenska arbetsmarknaden, där cirka elva procent av arbetskraften återfinns. Under de senaste åren har handeln genomgått stora förändringar. Det har skett till följd av den växande e-handeln, vilket innebär att fler anställda numera arbetar på lager snarare än i fysiska butiker. Det kan, i sin tur, medföra förändringar i hur arbetet upplevs. För att verksamheter snabbt ska kunna anpassa sig efter ekonomiska cykler och varierande personalbehov har behoven av flexibilitet ökat. Det har bidragit till en framväxt av olika anställningsformer. Exempelvis är olika slags tidsbegränsade anställningar, nolltimmarskontrakt (en form av tillsvidareanställning utan garanterade arbetstimmar) och deltidsarbete vanligt förekommande. I likhet med bemanningsbranschen, utgör handeln ett första steg in i arbetslivet för många unga. Den

flexibilitet som olika anställningsformer medför kan vara positiv, särskilt för unga som kombinerar arbete med studier eller annan sysselsättning. För andra grupper kan sådana anställningsformer medföra undersysselsättning och oförutsägbarhet kring arbetstider, vilket i förlängningen medför försörjningssvårigheter. Därför är det viktigt att undersöka betydelsen av olika anställningsformer och anställnings- eller arbetsvillkor för individer som arbetar i den svenska handelssektorn.

Högskolan

Högskolan fyller en viktig samhällsfunktion genom sin uppgift att utbilda, bedriva forskning, och bidra till utveckling genom att skapa och sprida kunskap. I Sverige utgör högskolan den största delen av den offentliga sektorn. Omkring sextio procent av de verksamma i högskolan är forskande och undervisande personal (Universitetskanslersämbetet, 2025). De flesta som ingår i *forskande och undervisande personal* är disputerade kvinnor och män. Eftersom en doktorsexamen innebär en längre utbildning har lärare och forskare lagt omfattande tid och resurser på ett framtida arbete i högskolesektorn. Det innebär dock inte att alla kan stanna kvar i sektorn; konkurrensen är hög och det kan vara svårt att få en tillsvidareanställning. Samtidigt är tidsbegränsade anställningar vanliga. Det kan kopplas till de ekonomiska villkor som omgärdar finansiering av forskning. Villkoren i högskolesektorn kan medföra varierande erfarenheter kopplade till anställningsform, arbetsrelaterad otrygghet och arbetsmiljö. Dessutom finns en tydlig könssegregering i högskolan. Det betyder att andelen kvinnor och män är snedfördelad på olika sätt. Det speglas exempelvis i att trettiotre procent av professorerna är kvinnor medan resten är män (Universitetskanslersämbetet, 2025). Mot bakgrund av den här könssegregeringen kan det finnas variationer i erfarenheter av arbetsmiljö samt i arbetsrelaterade attityder och beteenden bland kvinnor och män i svensk högskolesektor.

Fackets roll

I Sverige har fackliga organisationer länge haft en avgörande roll i frågor som berör arbetslivet och de är viktiga aktörer när det gäller att främja goda anställningsvillkor och en god arbetsmiljö. Facklig närvaro på arbetsplatsen kan alltså bidra till arbetet med att förbättra såväl anställnings- och arbetsvillkor som arbetsmiljö. Samtidigt bidrar

en hög anslutningsgrad till att facket behåller sitt institutionella inflytande och medbestämmande. Under de senaste decennierna har dock antalet fackligt anslutna minskat (Kjellberg, 2025). Det har skett parallellt med ökningen av tidsbegränsade anställningsformer. Med tanke på den här utvecklingen kan det vara så att fackföreningsrörelsen inte har anpassat sig tillräckligt i förhållande till de förändringar som skett på arbetsmarknaden. Det kan exempelvis handla om att organisera individer med olika typer av tidsbegränsade anställningar. Facket står därmed inför utmaningen att nå yrkesarbetande med olika anställningsformer, som dessutom ofta är mindre benägna att ansluta sig till en facklig organisation. Samtidigt kan det vara just dessa individer, utifrån den mer utsatta situation som deras anställning kan medföra, som skulle ha mest nytta av det stöd och skydd som ett fackligt medlemskap kan erbjuda. Här saknas kunskap om hur dessa individer förhåller sig till facket, vilken inställning de har till facket och i vilken utsträckning de ser facket som en relevant aktör som också kan påverka deras arbetssituation till det bättre. Mot bakgrund av det finns det ett behov av ytterligare kunskap kring hur kvinnor och män med olika anställningsformer uppfattar facket. Genom att förstå attityder till facket går det att identifiera strategier som fackliga organisationer kan använda för att nå ut till dessa grupper och bättre tillvarata deras specifika intressen.

Metod

Data

Föreliggande rapport är baserad på enkätdata som samlades in från alla fyra empiriska fall under hösten 2021 fram till hösten 2022[4]. Tabell 1 inkluderar information om varje empiriskt fall och motsvarande datainsamling). Totalt baseras resultaten på uppgifter från 4 644 personer[5].

Tabell 1. Översiktlig beskrivning av datainsamling och datamaterial.

Empiriskt fall		Tidpunkt	Kanaler	Urvalsstorlek[6]
Egna verksamheter	Egen-företagare (EF)	Hösten 2021 - hösten 2022	Digital enkät via olika källor, tex egenanställningsföretag, intresseorganisationer och fackförbund.	435
	Egen-anställda (EA)	Hösten 2021 - hösten 2022		226
Bemanning		November 2021 till januari 2022	Digital enkät via olika arbetsgivare: tre bemanningsföretag.	238
Handel		September till december 2022	Digital enkät via olika källor: flera fackförbund som organiserar anställda i handeln.	953
Högskola		September till november 2021	Digital enkät via SCB	2792

Not. För mer detaljerad information se Müller m fl., 2023; Sverke m fl., 2025; Tanimoto m fl., 2025.

[4] Datainsamlingar påbörjades efter återgång i arbetet efter pandemin (Folkhälsomyndigheten, 2021).

[5] Efter exkludering av individer som inte hade svar på 85% och mer av påståenden.

[6] Urvalsstorleken kan variera mellan de olika analyserna.

Gruppindelningar

Utöver jämförelser mellan de olika fallen gjordes även andra jämförelser (se gruppindelningar i tabell 2). Jämförelserna inom respektive fall gjordes med avseende på anställningsform, sysselsättningsgrad, ledningsansvar, kön, ålder och utbildningsnivå.

Tabell 2. Gruppindelning, tillhörande kategorier och exempel.

Gruppindelning	Indelning	Exempel
Anställningsform	Tillsvidareanställning	
	Tidsbegränsad anställning	Projektanställning, provanställning, vikariat
Sysselsättningsgrad	Heltidsarbete	
	Deltidsarbete	
Ledningsansvar	Ja	
	Nej	
Kön[7]	Kvinnor	
	Män	
Ålder[8]	Unga vuxna	Mellan 18 och 29 år
	Medelålders	Mellan 30 och 49 år
	Äldre	Mellan 50 och 67 år
Eftergymnasial utbildning[9]	Ja	Mer än gymnasial utbildning
	Nej	Upp till gymnasial utbildning

Tabell 3 visar antalet individer och procentuell fördelning totalt sett och inom respektive fall med uppdelning i olika grupper. Antalet individer varierar beroende på gruppindelning. För individer med egna verksamheter ställdes inga frågor om ledningsansvar. Det fanns inga unga vuxna som arbetade i högskolan. Eftersom målgruppen i högskolan omfattade disputerade personer fanns inga personer *utan eftergymnasial utbildning*.

[7] I denna rapport innefattar kön endast kvinnor och män. Möjligheten att indikera *annat* fanns med i enkäten men sampelstorleken begränsade möjligheten till statistiska jämförelser.

[8] Gränsen för åldersbaserade analyser sattes vid 67 år, eftersom detta är den officiella pensionsåldern i Sverige. Inom ett av de empiriska fallen, högskolan, fanns det inga individer i åldersgruppen *unga vuxna* (endast i *medelålders* och *äldre*). Därför är analyser inom högskolan avseende ålder baserad på jämförelser mellan enbart två åldersgrupper.

[9] Utbildningsnivå delades in i två kategorier, eftergymnasial utbildning, *ja* eller *nej*. Eftersom de undersökta individerna inom högskolan bestod enbart av disputerade kvinnor och män (med minst en doktorsexamen), blev det därmed inte möjligt att jämföra med lägre grad av utbildning inom detta fall.

Tabell 3. Antal individer och procentuell fördelning för olika gruppindelningar inom respektive fall.

	Empiriskt fall, n-tal och (%)					
Grupp-indelning	Egna verksamheter		Bemanning	Handel	Högskola	Alla
	EF	EA				
Anställningsform						4399
Tillsvidare	435 (100%)	-	55 (23%)	637 (90%)	2406 (86%)	3533 (80%)
Tidsbegränsad	-	226 (100%)	182 (77%)	72 (10%)	386 (14%)	866 (20%)
Sysselsättningsgrad						4385
Heltid	225 (52%)	38 (17%)	210 (88%)	382 (55%)	2447 (88%)	3302 (75%)
Deltid	209 (48%)	186 (83%)	28 (12%)	318 (45%)	342 (12%)	1083 (25%)
Ledningsansvar						3685
Ja	-	-	40 (17%)	190 (28%)	1596 (58%)	1826 (50%)
Nej	-	-	198 (83%)	493 (72%)	1168 (42%)	1859 (50%)
Kön						4644
Kvinnor	273 (63%)	99 (44%)	129 (54%)	663 (70%)	1325 (48%)	2489 (54%)
Män	162 (37%)	127 (56%)	109 (46%)	290 (30%)	1467 (53%)	2155 (46%)
Ålder						4556
Unga vuxna	< 5 (1%)	10 (5%)	140 (59%)	136 (14%)	-	290 (6%)
Medelålders	155 (40%)	77 (41%)	76 (32%)	457 (48%)	1342 (48%)	2107 (46%)
Äldre	228 (59%)	103 (54%)	20 (9%)	358 (38%)	1450 (52%)	2159 (48%)
Eftergymnasial utbildning						4548
Ja	338 (22%)	152 (68%)	117 (49%)	266 (31%)	2792 (100%)	3665 (81%)
Nej	95 (78%)	71 (32%)	120 (51%)	597 (69%)	-	883 (19%)

Not. EF = egenföretagare; EA = egenanställda.

Enkät

Rapporten baserats på enkätsvar[10,11] som samlades in via digitala enkäter. De frågor som ingick i enkäterna baserades på vedertagna mätinstrument. Frågorna besvarades

[10] Insamlade data inom högskolan inkluderade även registerdata såsom kön och ålder.

[11] I vissa undantagsfall ställdes någorlunda olika frågor till egenföretagare och egenanställda samt fler frågor till bemanningsanställda. Detta eftersom egna verksamheter inte har en arbetsgivare och bemanningsanställda ingår i en trepartsrelation som består av klientorganisationen och bemanningsföretaget.

på en skala från 1 till 5, där 1 = *stämmer inte alls* och 5 = *stämmer helt*. Frågorna finns i bilaga 1, tabell 1.1.

Analyser

I föreliggande rapport har olika statistiska analysmetoder använts för att identifiera skillnader och likheter mellan de olika empiriska fallen. På samma sätt har analyser gjorts för att undersöka olika gruppindelningar inom respektive fall. När en statistiskt säkerställd skillnad rapporteras innebär det att skillnaden med hög sannolikhet är verklig och inte beror på slumpmässiga variationer. Bilaga 2 inkluderar detaljer kring de statistiska analyserna.

Resultat

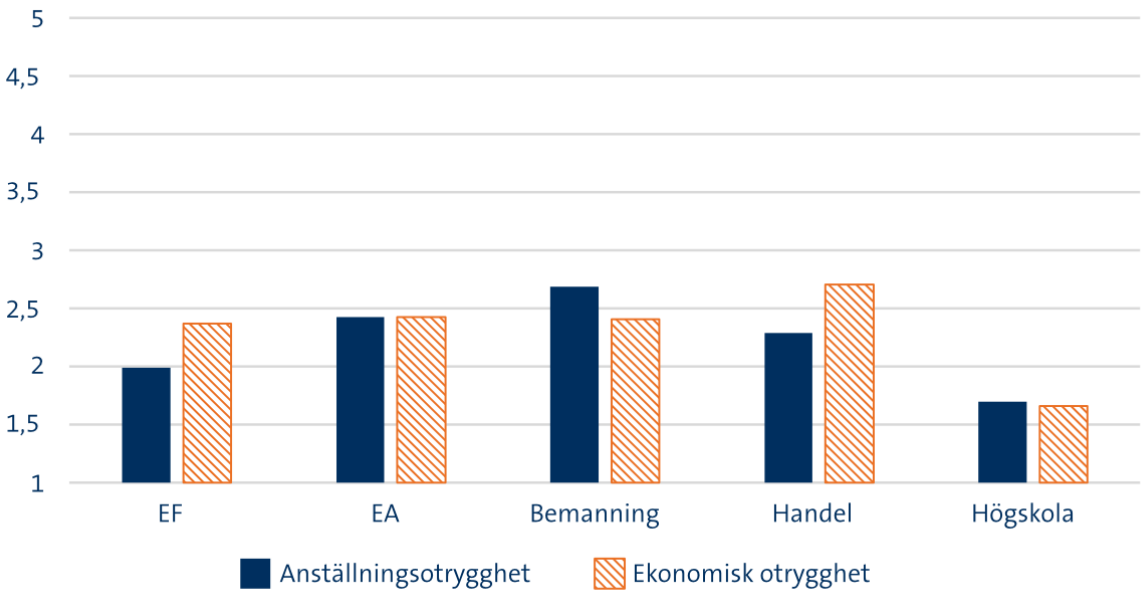
Resultaten presenteras utifrån följande områden: 1) arbetsrelaterad otrygghet, 2) arbetsmiljö, 3) arbetsrelaterade attityder och beteenden, 4) karriärmöjligheter, och 5) attityder till facket. Rapportens fokusområde utgörs av arbetsrelaterad otrygghet i form av anställningsotrygghet och ekonomisk otrygghet. Därför presenteras resultat för alla gruppindelningar (anställningsform, sysselsättningsgrad, ledningsansvar, kön, ålder och utbildning) för anställningsotrygghet och ekonomisk otrygghet (se bilaga 3, tabell 3.1 för detaljerade resultat). För resterande områden ingår endast resultat uppdelat på anställningsform och kön. Detaljerade resultat finns i bilagor för arbetsmiljö (bilaga 3, tabell 3.2), arbetsrelaterade attityder och beteenden (bilaga 3, tabell 3.3), karriärmöjligheter (bilaga 3, tabell 3.4) samt attityder till facket (bilaga 3, tabell 3.5).

För varje område finns först en figur som presenterar medelvärden för olika faktorer, uppdelat på respektive fall. Sedan presenteras resultaten i textform tillsammans med mer specifika resultat i tillhörande figur för att belysa särskilt intressanta fynd.

Arbetsrelaterad otrygghet

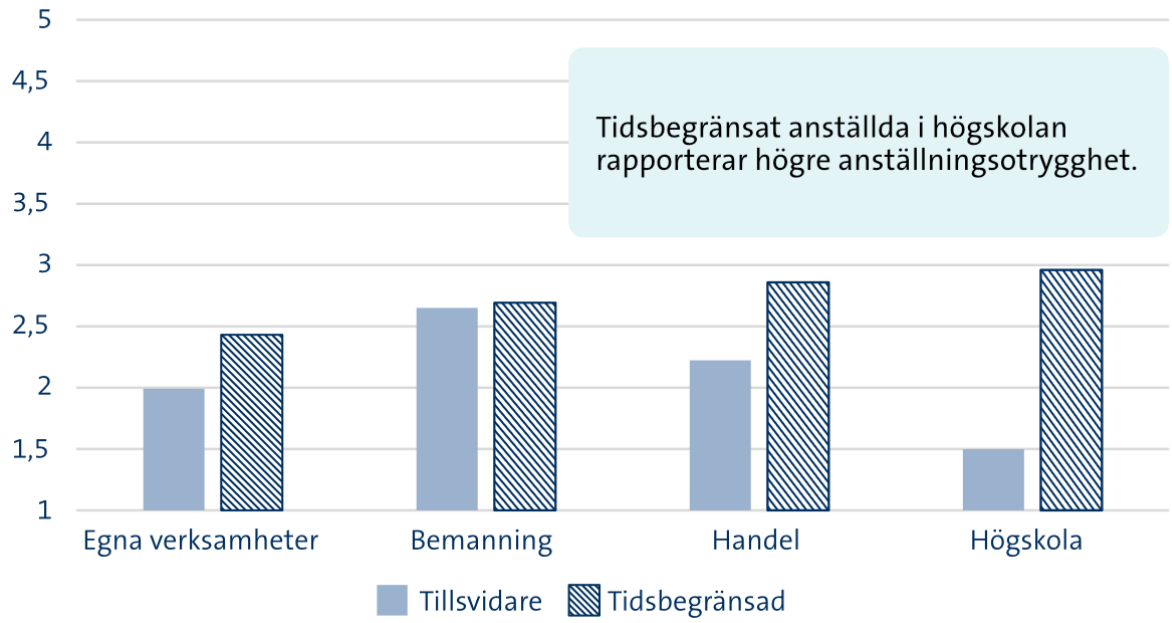
Arbetsrelaterad otrygghet inkluderar *anställningsotrygghet* och *ekonomisk otrygghet.* Generellt sett var otryggheten låg till måttlig. Högskolan utmärkte sig som lägst avseende anställningsotrygghet och ekonomisk otrygghet (se figur 1). Skillnader fanns även inom fallen för alla gruppindelningar (se bilaga 3, tabell 3.1), det vill säga anställningsform, sysselsättningsgrad, ledningsansvar, kön, ålder och utbildning.

Figur 1. Medelvärden i arbetsrelaterad otrygghet.



Anställningsotrygghet

Figur 2. Anställningsotrygghet bland tillsvidare- och tidsbegränsat anställda.



Det fanns skillnader i anställningsotrygghet beroende på *anställningsform*. Tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda skilde sig åt i sina skattningar av anställningsotrygghet i de olika fallen (se figur 2) på så sätt att tidsbegränsat anställda rapporterade högre anställningsotrygghet än tillsvidareanställda. Det enda undantaget var bemanningsanställda, där ingen statistiskt säkerställd skillnad framkom. Skillnaden mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda var störst i högskolan där lärare och forskare med tidsbegränsad anställning bedömde sin anställningsotrygghet som betydligt högre än de med tillsvidareanställning.

Även *sysselsättningsgrad* (hel- och deltidsarbete) hade betydelse för anställningsotrygghet men endast för bemanningsanställda och i högskolan, dock i motsatt riktning. Bemanningsanställda med en heltidsanställning rapporterade högre anställningsotrygghet än deltidsanställda. I högskolan var det tvärtom: deltidsanställda lärare och forskare rapporterade högre anställningsotrygghet än de med heltidsanställning.

För *ledningsansvar*[12] fanns en statistiskt säkerställd skillnad enbart för högskolan där de utan ledningsansvar rapporterade högre anställningsotrygghet än de med ledningsansvar.

När det gäller *kön* framkom en statistiskt säkerställd skillnad endast för egenanställda där kvinnor rapporterade högre anställningsotrygghet än män.

Ålder visade sig vara av betydelse för anställningsotrygghet i handeln och i högskolan. De äldre i handeln rapporterade lägre anställningsotrygghet än unga vuxna och personer i medelåldern. Ett liknande mönster framkom för högskolan, där äldre rapporterade lägre anställningsotrygghet än de som var medelålders.

Vad gäller *utbildning*[13] framkom statistiskt säkerställda skillnader enbart för handeln där individer med eftergymnasial utbildning rapporterade högre anställningsotrygghet än de utan eftergymnasial utbildning.

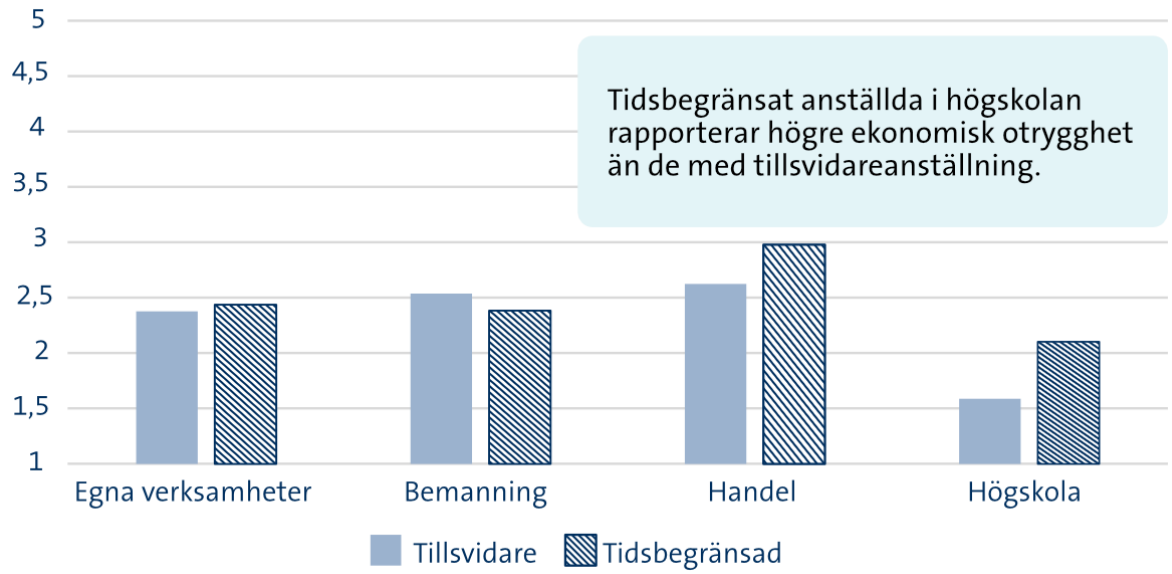
[12] Frågor om ledningsansvar ställdes bara inom bemanning, handel och högskola eftersom individer med egna verksamheter endast har ansvar för sig själva.

[13] Skillnader undersöktes i samtliga fall förutom i högskolan. Alla som undersöktes i högskolan var disputerade och därför ingick inte i analyserna om eftergymnasial utbildning.

Ekonomisk otrygghet

När det gäller *anställningsform* var den andra aspekten av arbetsrelaterad otrygghet, ekonomisk otrygghet, jämförbar bland tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda i egna verksamheter, bemanning, och i handeln. Precis som för anställningsotrygghet, framkom att de tidsbegränsat anställda i högskolan upplevde en högre oro kring den egna ekonomiska situationen än de med tillsvidareanställning (se figur 3).

Figur 3. Ekonomisk otrygghet bland tillsvidare- och tidsbegränsat anställda.



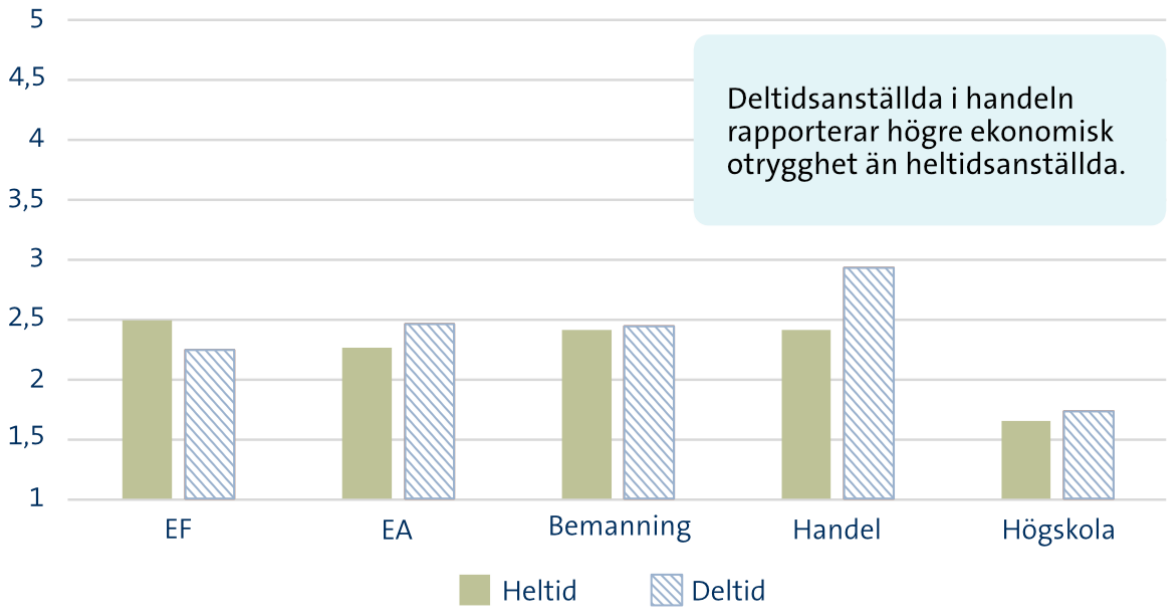
Sysselsättningsgrad visade sig ha betydelse i handeln. En statistiskt säkerställd skillnad visade att deltidsanställda rapporterade högre ekonomisk otrygghet än de med heltidsarbete (se figur 4).

För *ledningsansvar* framkom en statistiskt säkerställd skillnad i handeln. De utan ledningsansvar rapporterade högre ekonomisk otrygghet än de med ledningsansvar.

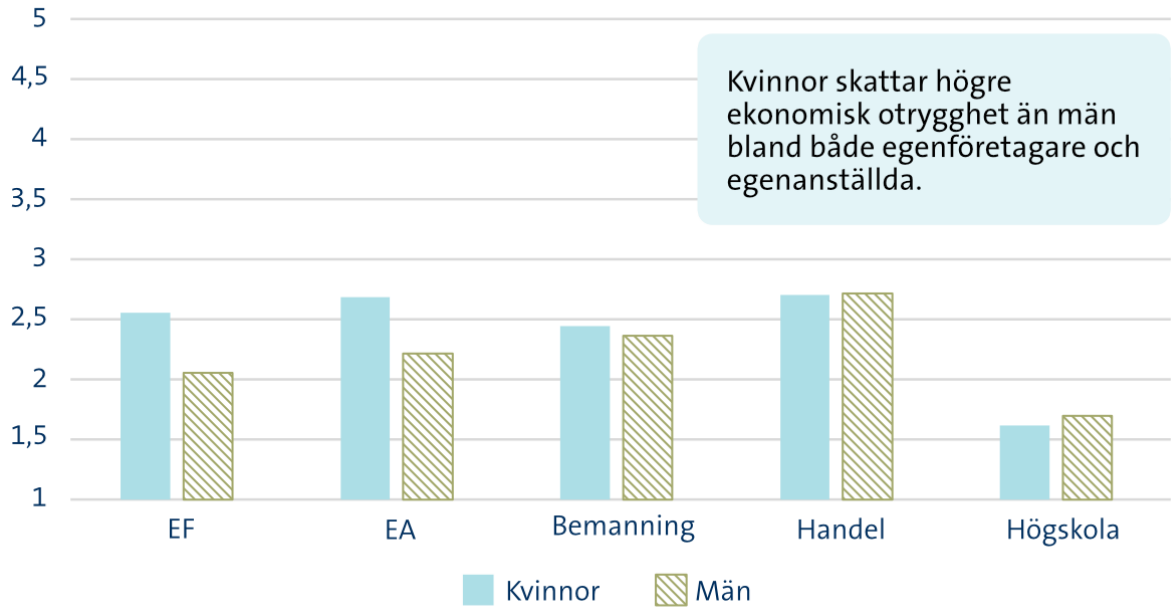
När det gäller *kön* framkom skillnader mellan kvinnor och män i ekonomisk otrygghet enbart inom egna verksamheter (se figur 5). Bland både egenföretagare och egenanställda rapporterade kvinnor högre ekonomisk otrygghet.

Det observerade mönstret för *ålder* och anställningsotrygghet återkom även i relation till ekonomisk otrygghet. Äldre i handeln upplevde mindre ekonomisk otrygghet än unga vuxna och medelålders och äldre i högskolan upplevde lägre oro kring sin ekonomiska situation än de som var medelålders.

Figur 4. Ekonomisk otrygghet bland hel- och deltidsanställda.



Figur 5. Ekonomisk otrygghet bland kvinnor och män.



Vad gäller *utbildningsnivå* framkom det inga statistiskt säkerställda skillnader inom något av fallen.

Anställningsspecifika villkor i form av anställningsform och sysselsättningsgrad är mest avgörande för såväl anställningsotrygghet som ekonomisk otrygghet. Samtidigt har ledningsansvar, kön, ålder och utbildningsnivå betydelse för upplevelsen av arbetsrelaterad otrygghet.

Arbetsmiljö

I den här delen beskrivs resultat för organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer. Arbetsmiljöfaktorerna har delats in i risk- och friskfaktorer. Tabell 4 inkluderar definitioner av de olika faktorerna. Bland riskfaktorerna ingår krav i form av kvantitativa krav och känslomässiga krav. Friskfaktorer omfattar organisatorisk rättvisa, socialt stöd, och kontroll. När det gäller gruppindelning diskuteras endast skillnader avseende anställningsform och kön.

Tabell 4. Risk- och friskfaktorer samt definitioner.

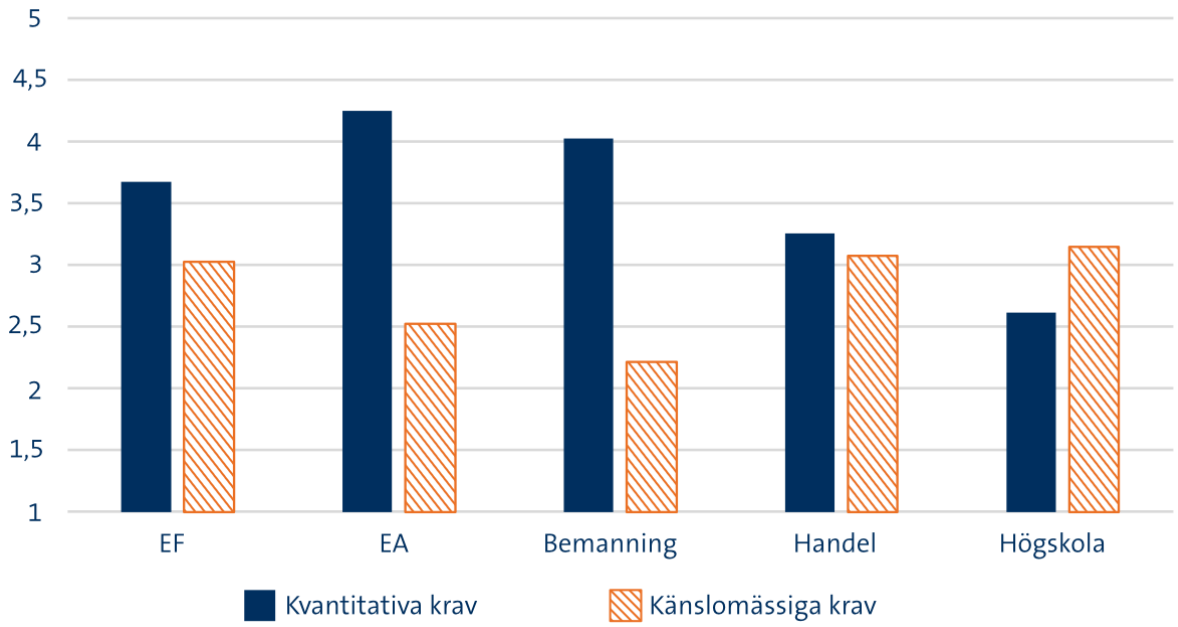
Riskfaktorer	Definition
Kvantitativa krav	Stor arbetsmängd där det handlar om att producera mycket inom ett visst tidsintervall, exempelvis att ta hand om många kunder eller klienter.
Känslomässiga krav	Krav som gör att en individ behöver anpassa och hantera sina känslor samt hur de uttrycks i arbetet.
Friskfaktorer	
Organisatorisk rättvisa	I vilken utsträckning en individ upplever sig rättvist behandlad.
Socialt stöd	Stöd i form av att någon lyssnar och engagerar sig. Stödet kan komma från chefer och kollegor till exempel.
Kontroll	Möjligheten att bestämma hur, när och med vem arbetet utförs samt möjligheten att ha inflytande i organisationen och autonomi i arbetet.

Not. Definitionerna är baserade på Sverke med flera (2016).

Riskfaktorer

När det gäller riskfaktorer fanns skillnader både mellan och inom fallen. Med fokus på riskfaktorerna, skilde sig kvantitativa krav markant mellan olika fall. Som syns i figur 6 var de högst inom egenanställning och lägst i högskolan. Däremot var känslomässiga krav högst inom egenföretagande, handel och högskola och lägst inom egenanställning samt bemanning.

Figur 6. Medelvärden i riskfaktorer.



Kvantitativa krav

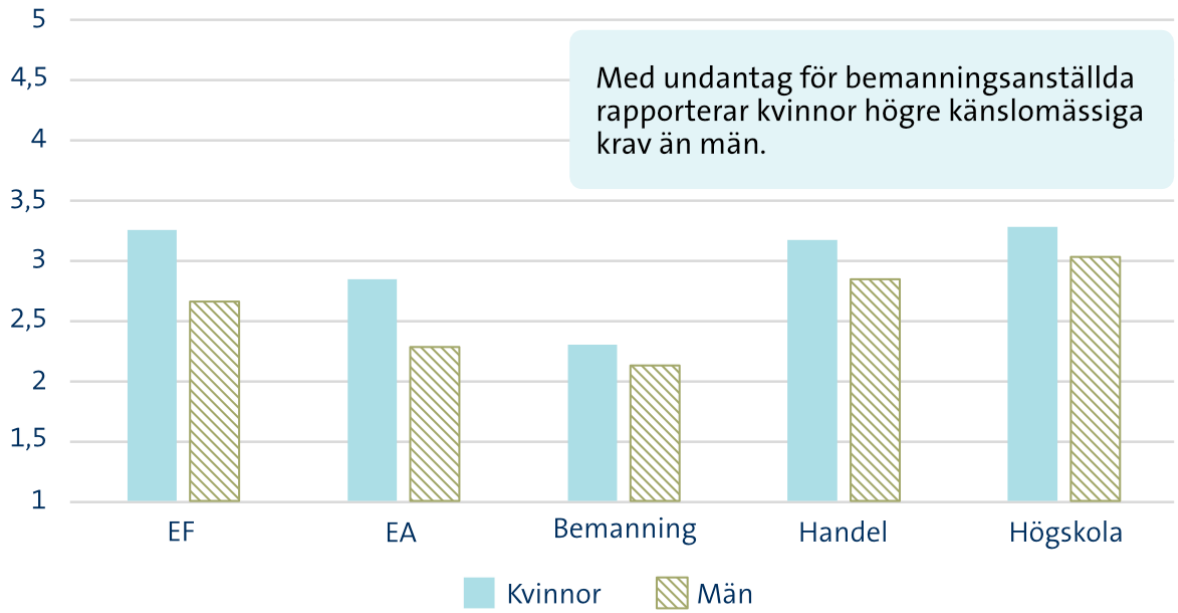
Inom egna verksamheter framkom en statistiskt säkerställd skillnad mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda där de tidsbegränsat anställda (EA) rapporterade högre krav. I högskolan fanns könsskillnader där kvinnor rapporterade lägre kvantitativa krav än män.

Känslomässiga krav

Anställningsform visade sig vara en viktig faktor för känslomässiga krav inom egna verksamheter och i högskolan. Inom egna verksamheter skattade tillsvidareanställda (EF) känslomässiga krav som högre än de tidsbegränsat anställda (EA). I högskolan var det tvärtom: känslomässiga krav upplevdes som högre av tidsbegränsat anställda.

Av riskfaktorerna var känslomässiga krav den faktor som skilde sig konsekvent inom fallen. Det åskådliggörs i figur 7. Det fanns en statistisk säkerställd interaktionseffekt mellan empiriskt fall och kön. Det innebär att kvinnor rapporterade högre känslomässiga krav än män i samtliga fall med undantag för bemanning.

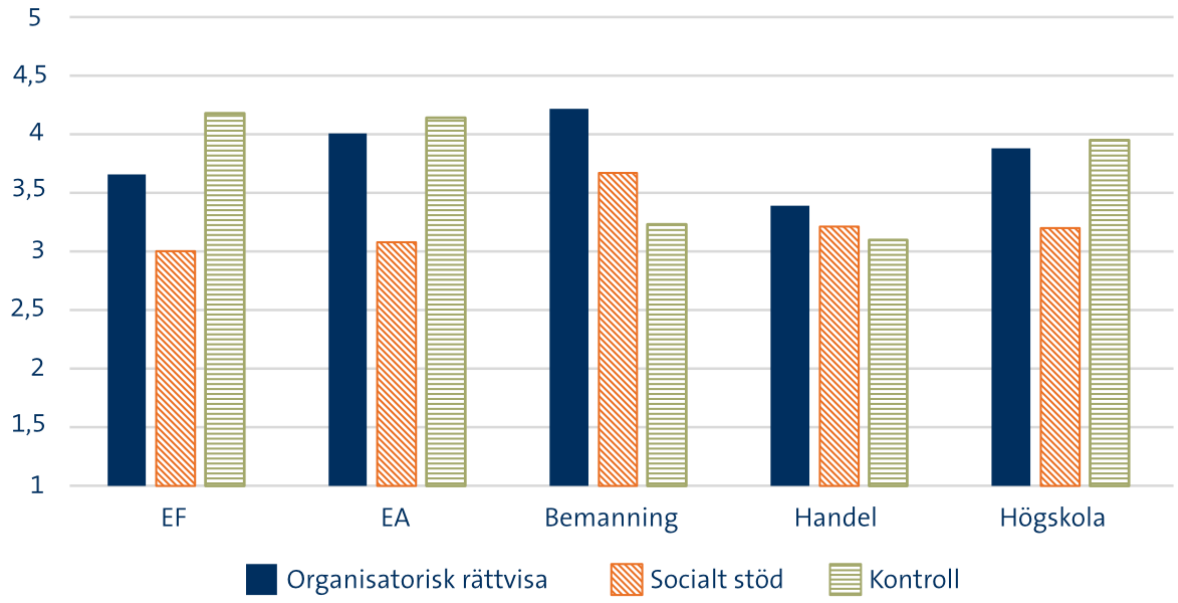
Figur 7. Känslomässiga krav bland kvinnor och män.



Friskfaktorer

För friskfaktorerna organisatorisk rättvisa, socialt stöd och kontroll, som visas i figur 8, fanns statistiskt säkerställda skillnader mellan de olika fallen. Personer med egenanställning och bemanningsanställda rapporterade högre nivåer av organisatorisk rättvisa än personer i egenföretagande samt anställda i handeln och högskolan.

Figur 8. Medelvärden i friskfaktorer.



Nivåerna av socialt stöd var generellt sett måttliga och varierade något mellan fallen. Nivåerna av kontroll var högst inom egna verksamheter och lägst inom bemanning och i handeln.

Organisatorisk rättvisa

För organisatorisk rättvisa framkom skillnader beroende på anställningsform inom egna verksamheter och i högskolan. Tillsvidareanställda (EF) rapporterade lägre rättvisa än tidsbegränsat anställda (EA) inom egna verksamheter. För högskolan var det tvärtom: tillsvidareanställda rapporterade högre organisatorisk rättvisa än de tidsbegränsat anställda. Dessutom rapporterade kvinnor i högskolan högre rättvisa än männen.

Socialt stöd

Bemanningsbranschen utmärkte sig avseende socialt stöd. Jämfört med de andra fallen rapporterade bemanningsanställda högre nivåer av socialt stöd och den skillnaden var statistiskt säkerställd. Bortsett från vissa medelvärdesskillnader framkom inga statistiskt säkerställda skillnader inom fallen med avseende på anställningsform eller kön.

Kontroll

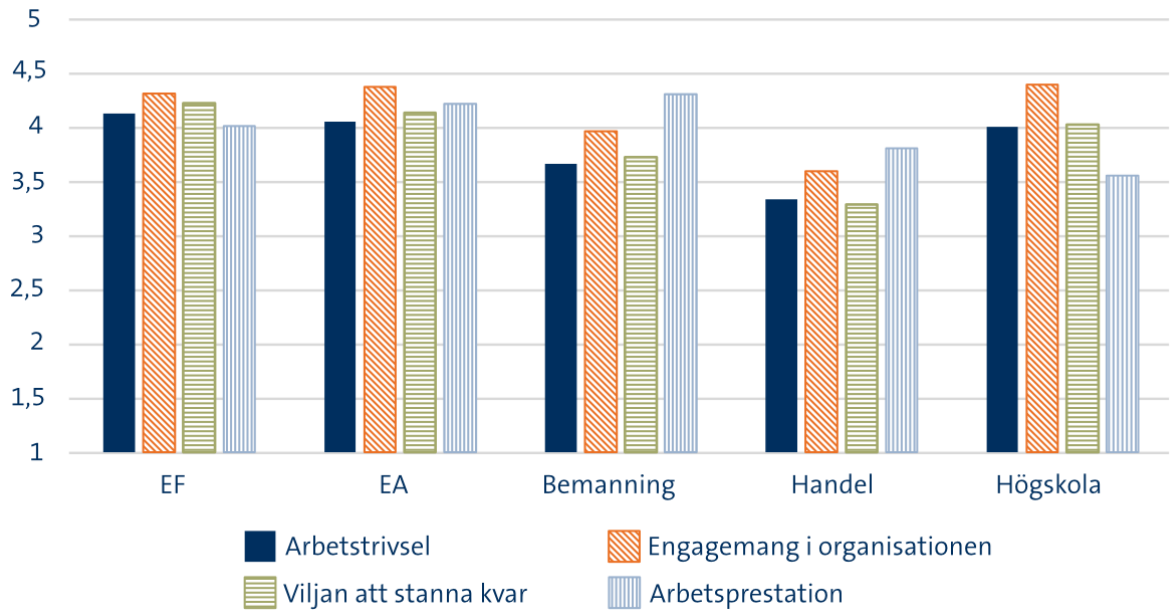
När det gäller kontroll framkom skillnader mellan olika anställningsformer enbart i högskolan. Lärare och forskare med tidsbegränsad anställning rapporterade högre kontroll jämfört med de tillsvidareanställda. Vidare fanns könsskillnader både bland egenföretagare och i högskolan, dock i motsatt riktning. Bland egenföretagare rapporterade kvinnor mer kontroll än männen, medan män i högskolan rapporterade högre kontroll än kvinnorna.

> Anställningsform har betydelse för upplevelsen av arbetsmiljön, särskilt för de som har egna verksamheter men också i högskolan. Dock har kön en viktigare betydelse: generellt sett rapporterar kvinnor högre känslomässiga krav än män.

Arbetsrelaterade attityder och beteenden

Arbetsrelaterade attityder och beteenden omfattar arbetstrivsel, engagemang i organisationen, viljan att stanna kvar och arbetsprestation (se bilaga 1, tabell 1.1 för en mer detaljerad beskrivning). Som syns i figur 9 låg medelvärdena för arbetsrelaterade attityder och beteenden generellt över 3 på en femgradig skala. I vissa fall var det omkring 4. Dock varierade svaren mellan de empiriska fallen, det gäller särskilt *engagemang i organisationen* där medelvärdena var lägre för bemanning och handel samt *arbetsprestation* där medelvärdet var lägst för högskolan.

Figur 9. Medelvärden i arbetsrelaterade attityder och beteenden.



Arbetstrivsel

När det gäller arbetstrivsel fanns få skillnader inom respektive fall. I högskolan skattade tillsvidareanställda sin arbetstrivsel som högre än de tidsbegränsat anställda. Dessutom rapporterade männen i högskolan högre arbetstrivsel än kvinnorna. Båda de här skillnaderna var statistiskt säkerställda.

Engagemang i organisationen

När det gäller engagemang i organisationen fanns en statistiskt säkerställd skillnad enbart bland egenföretagare. Det framkom att kvinnor rapporterade högre engagemang jämfört med män.

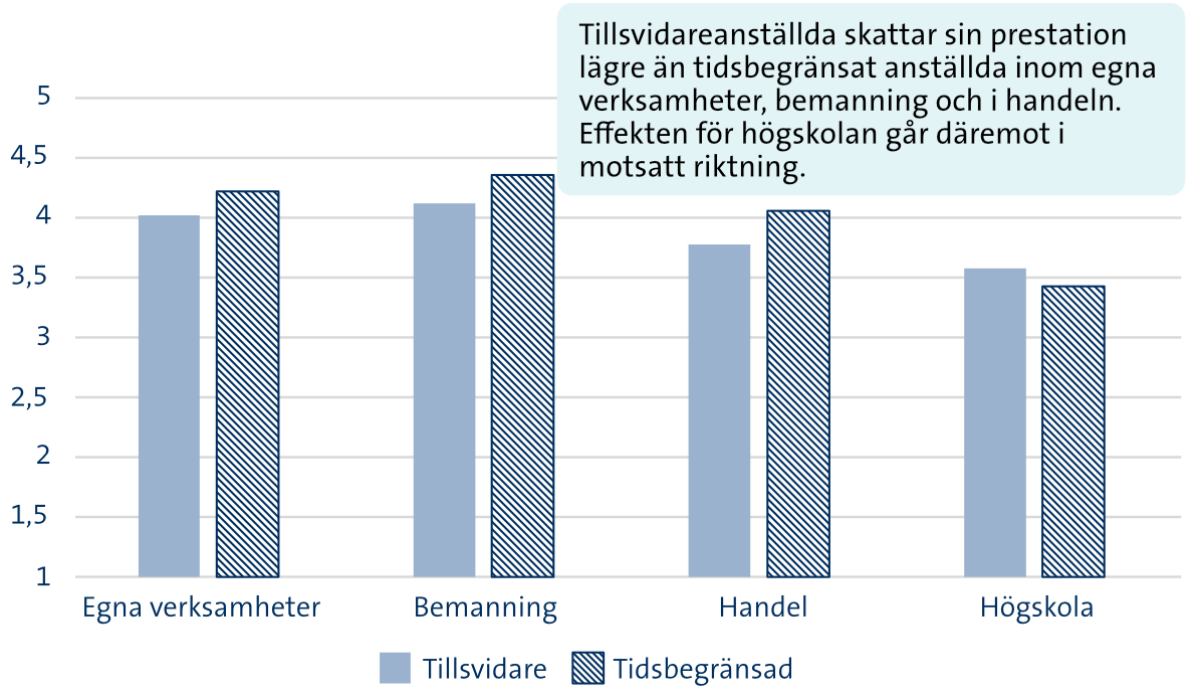
Viljan att stanna kvar

Anställningsform hade betydelse för viljan att stanna kvar både bland handelsanställda och högskoleanställda. Intressant nog gick effekterna i motsatt riktning: tillsvidareanställda i handeln rapporterade en lägre vilja att stanna kvar jämfört med tidsbegränsat anställda. Däremot var tidsbegränsat anställda i högskolan mindre villiga att stanna kvar jämfört med de tillsvidareanställda.

Arbetsprestation

Det tydligaste resultatet avseende anställningsform framkom för arbetsprestation, där samtliga statistiskt säkerställda effekter (undantaget högskolan) gick i samma riktning. Det syns i figur 10. Inom egna verksamheter, bemanning och i handeln skattade de tillsvidareanställda sin arbetsprestation som lägre jämfört med de tidsbegränsat anställda. En motsatt effekt fanns i högskolan där de tillsvidareanställda rapporterade högre arbetsprestation än de tidsbegränsat anställda. Den enda könsskillnaden fanns i högskolan där kvinnor rapporterade högre arbetsprestation än män.

Figur 10. Arbetsprestation bland tillsvidare- och tidsbegränsat anställda.

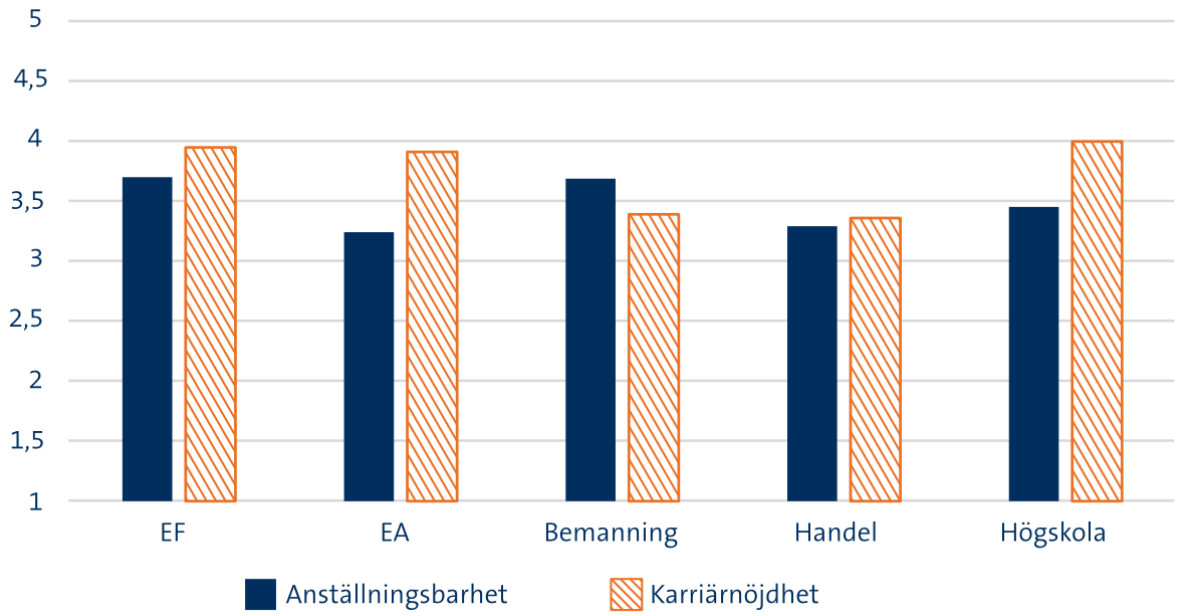


En tillsvidareanställning i högskolan hänger samman med mer gynnsamma arbetsrelaterade attityder och beteenden än en tidsbegränsad anställning. I de övriga fallen tycks en tidsbegränsad anställning däremot vara förenad med högre arbetsprestation.

Karriärmöjligheter

Karriärmöjligheter omfattar faktorer som anställningsbarhet och karriärnöjdhet. Generellt sett var nivåerna av anställningsbarhet och karriärnöjdhet måttliga till höga (mellan 3 och 4) i alla fall, något som syns i figur 11. Nivåerna av anställningsbarhet var högst bland egenföretagare och bemanningsanställda medan karriärnöjdhet var högst bland egenföretagare, egenanställda och i högskolan. Dock fanns det få statistiskt säkerställda skillnader inom fallen.

Figur 11. Medelvärden i karriärmöjligheter.



Anställningsbarhet

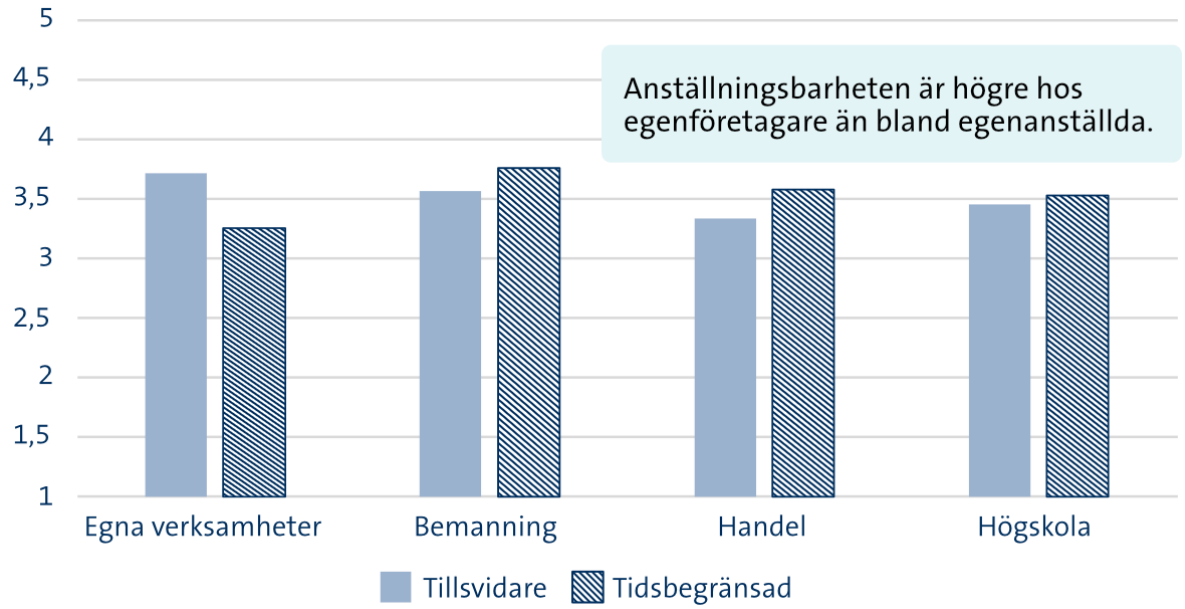
Figur 12 visar nivåerna av anställningsbarhet för de olika fallen. Det fanns bara en statistiskt säkerställd skillnad i relation till anställningsform; det gäller egna verksamheter där tillsvidareanställda (EF) rapporterade högre anställningsbarhet än tidsbegränsat anställda (EA). I övrigt fanns inga statistiskt säkerställda skillnader avseende anställningsform eller kön.

Karriärnöjdhet

När det gäller karriärnöjdhet framkom att tillsvidareanställda i högskolan rapporterade högre nivåer än de tidsbegränsat anställda. Dessutom rapporterade kvinnorna i handeln

högre karriärnöjdhet än männen. Trots att de här skillnaderna var statistiskt säkerställda, var effekterna få och små.

Figur 12. Anställningsbarhet bland tillsvidare- och tidsbegränsat anställda.



Skillnaderna i upplevelse av anställningsbarhet och karriärnöjdhet verkar främst vara förenade med bransch eller sektor snarare än med anställningsform eller kön.

Attityder till facket

När det gäller attityder till facket inkluderades nöjdhet med facket, fackets möjligheter att påverka och stöd för idén med facklig organisering (se bilaga 1, tabell 1 för en mer detaljerad beskrivning). Alla som fick en enkät kunde svara på frågorna, oberoende av egen facklig anslutning eller inte. Som syns i tabell 5 var dock de flesta som svarade medlemmar i facket.

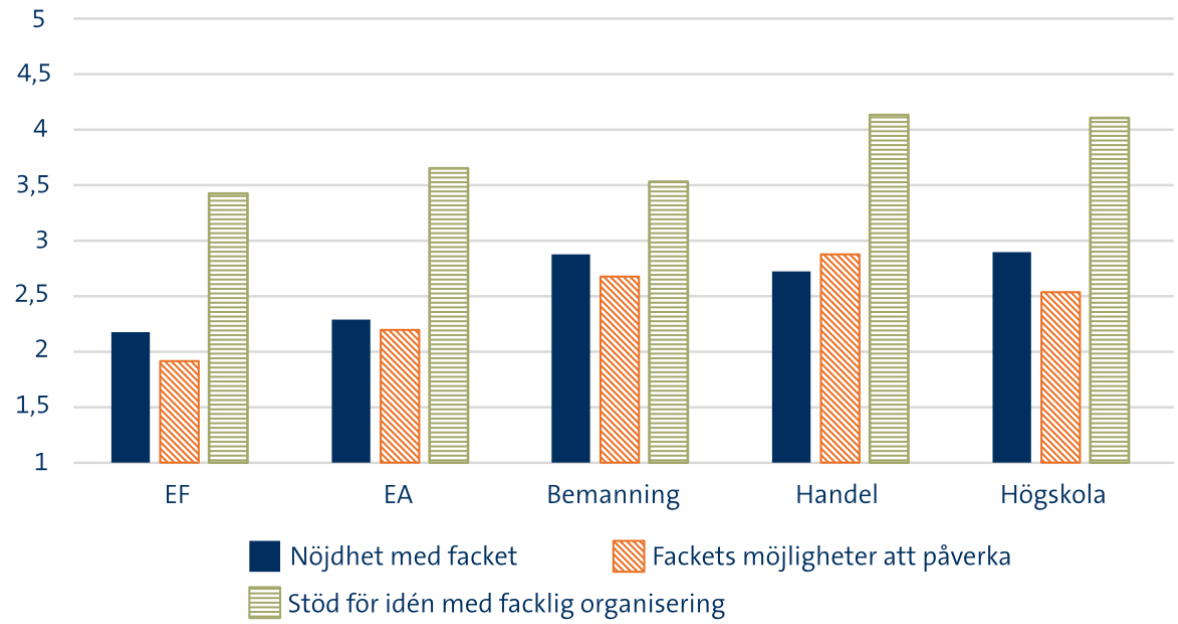
Tabell 5. Antal medlemmar (och icke-medlemmar) och procentuell fördelning i facket.

	Egna verksamheter		Bemanning	Handel	Högskola	Alla
	EF	EA				
Medlem i facket						
Ja	201 (47%)	97 (44%)	121 (53%)	953 (100%)	2328 (84%)	3700 (80%)
Nej	220 (52%)	119 (54%)	101 (44%)	-	456 (16%)	896 (19%)
Vet ej	< 5 (1%)	< 5 (2%)	8 (3%)	-	-	15 (< 1%)

Not. N = 4611. EF = egenföretagare; EA = egenanställda.

Övergripande framkom statistiskt säkerställda skillnader i attityder till facket både mellan och inom fallen. Det åskådliggörs i figur 13. Nöjdhet med facket och fackets möjligheter att påverka var högst bland bemanningsanställda, i handeln och i högskolan medan stöd för idén med facklig organisering var högst i handeln och i högskolan. Överlag var nivåerna högst när det gäller stöd för idén med facklig organisering. För nöjdhet med facket och fackets möjligheter att påverka varierade nivåerna något mer.

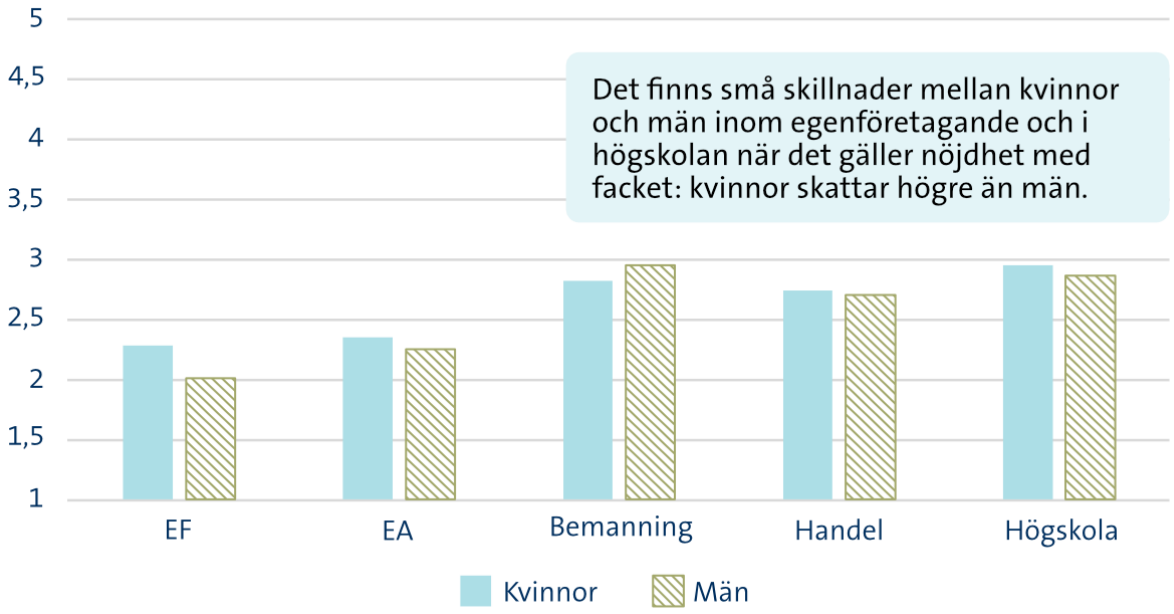
Figur 13. Medelvärden i attityder till facket.



Nöjdhet med facket

Skattningarna av nöjdhet med facket var låga till måttliga (från 2 till 3 på den femgradiga skalan) i alla empiriska fall och varierade något mellan fallen. Nivåerna av nöjdhet med facket var högst inom bemanning och i högskolan och lägst inom egna verksamheter. Inom varje fall var skattningarna för tillsvidare- och tidsbegränsat

Figur 14. Nöjdhet med facket bland kvinnor och män.

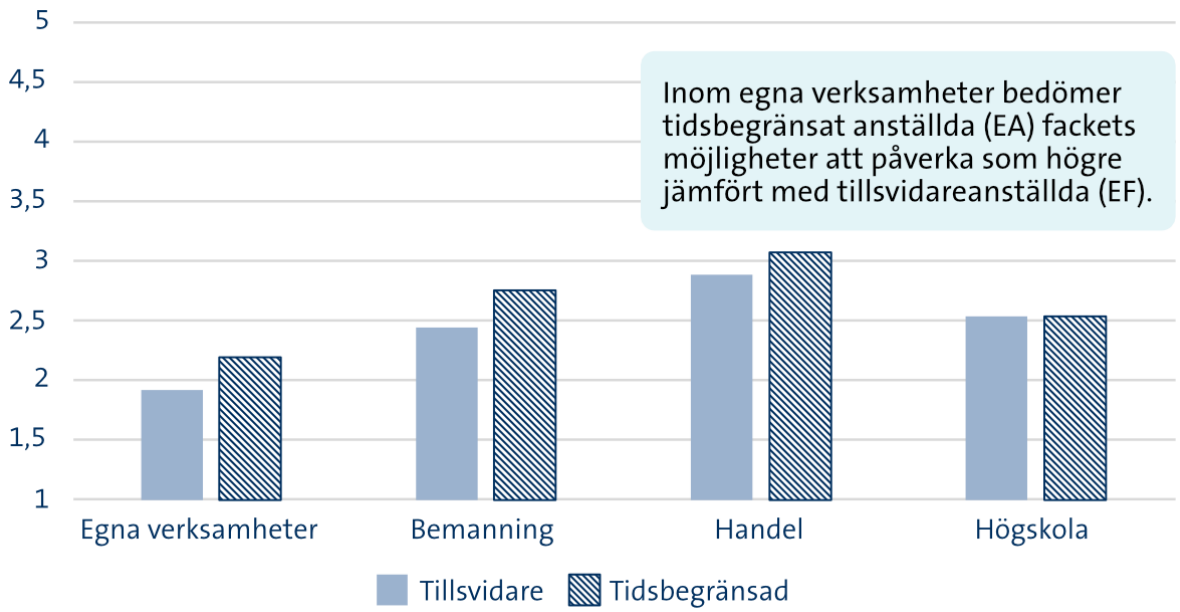


anställda jämförbara. Det fanns inga statistiskt säkerställda skillnader. Inom egenföretagande och i högskolan var kvinnorna mer nöjda med facket än männen, även om effekterna var relativt små. För de andra fallen fanns inga statistiskt säkerställda könsskillnader. Figur 14 visar nöjdhet med facket bland kvinnor och män i de olika fallen.

Fackets möjligheter att påverka

Upplevelserna av fackets möjligheter att påverka skilde sig åt mellan fallen. Medelvärdet var högst i handeln (där alla undersökningsdeltagare rekryterades genom olika fackförbund) och lägst inom egna verksamheter (EF och EA). När det gäller betydelsen av anställningsform fanns dock den enda statistiskt säkerställda skillnaden just i detta fall, där de tillsvidareanställda (EF) upplevde att facket har lägre möjligheter att påverka jämfört med de tidsbegränsat anställda (EA). Figur 15 visar upplevelsen av fackets möjlighet att påverka för de olika fallen samt i relation till anställningsform.

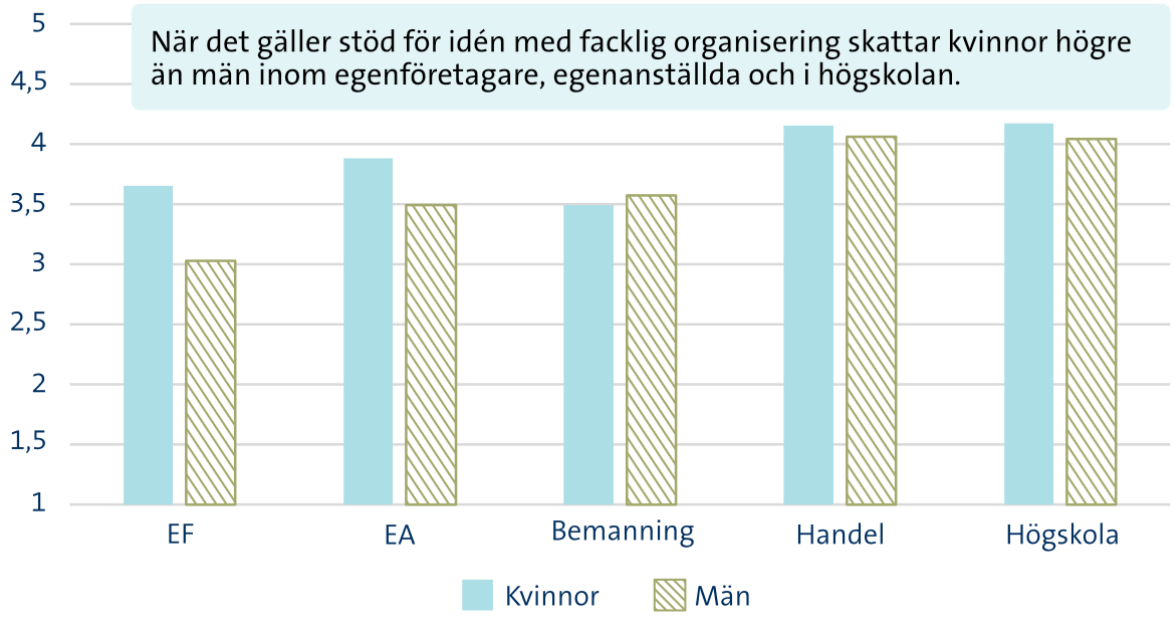
Figur 15. Fackets möjligheter att påverka bland tillsvidare- och tidsbegränsat anställda.



Stöd för idén med facklig organisering

I samtliga fall var medelvärdena avseende stödet för idén med facklig organisering måttliga till relativt höga, något som sannolikt speglar den svenska arbetsmarknadsmodellen. Stödet för idén med facklig organisering var högst i de fall där alla eller de flesta var fackligt anslutna, nämligen i handeln och högskolan. Skillnaden mellan olika anställningsformer var endast statistiskt säkerställd för egna verksamheter, där tidsbegränsat anställda (EA) hade högre medelvärden avseende stöd för idén med facklig organisering än tillsvidareanställda (EF). Det fanns inga andra skillnader beroende på anställningsform.

Figur 16. Stöd för idén med facklig organisering bland kvinnor och män.



När det gäller könsskillnader framkom statistiskt säkerställda skillnader inom egna verksamheter och i högskolan. Däremot fanns inga statistiskt säkerställda skillnader mellan kvinnor och män i bemanningsbranschen och handeln. I både EF och EA samt i högskolan uttryckte kvinnor ett starkare stöd för idén med facklig organisering jämfört med män. Det syns i figur 16. Sammantaget, tillsammans med könsskillnaderna vad gäller nöjdhet med facket, tyder resultaten på att kvinnor överlag är mer positivt inställda till facket än män.

Tidsbegränsat anställda och kvinnor har mer positiva attityder till facket jämfört med tillsvidareanställda och män.

Notera att samtliga svarande i handeln var fackligt anslutna. Majoriteten av de svarande i högskolan var medlemmar i någon facklig organisation.

Diskussion och slutsatser

Den här rapporten syftade till att undersöka betydelsen av anställningsform för kvinnors och mäns arbetsmiljö samt arbetsrelaterade attityder och beteenden. Resultaten visar att anställningsform har betydelse för kvinnors och mäns arbetsrelaterade otrygghet, arbetsmiljö, arbetsrelaterade attityder och beteenden, karriärmöjligheter samt attityder till facket. Genom att fokusera särskilt på egna verksamheter, bemanning, handel och högskola, som varierar med avseende på anställningsformer och anställningsvillkor och på olika sätt representerar den alltmer flexibla arbetsmarknaden i Sverige, framkom skillnader som är värda att notera. Här är det viktigt att komma ihåg att egna verksamheter, bemanning, handel och högskola utgör olika sammanhang med specifika villkor. Det handlar alltså om att kontrastera olika sammanhang där människor arbetar och samtidigt resonera kring om och hur det går att främja förutsättningarna för alla aktörer på den svenska arbetsmarknaden.

Betydelsen av anställningsform för arbetsrelaterad otrygghet

En central fråga för rapporten, liksom för forskningsprogrammet, handlar om hur anställningsform hänger samman med arbetsrelaterad otrygghet. Resultaten visar tydligt att en tidsbegränsad anställning generellt sett innebär högre anställningsotrygghet än en tillsvidareanställning. Det är i linje med tidigare forskning och statistik (Arbetsmiljöverket, 2022). Oron för att kanske förlora arbetet verkar alltså vara högre bland dem med en tidsbegränsad anställning, i form av exempelvis en projektanställning, ett vikariat eller en provanställning. En sådan oro kan hänga samman med en osäkerhet om var och när det går att få ett nytt jobb när den nuvarande anställningen tar slut. Den tydliga kopplingen mellan anställningsform och anställningsotrygghet innebär att en tidsbegränsad anställning är en potentiell riskfaktor som är viktig att beakta.

Jämfört med resultaten för anställningsform och anställningsotrygghet, var betydelsen av anställningsform för ekonomisk otrygghet mindre tydlig. I sammanhanget är det värt att notera att nivåerna av ekonomisk otrygghet framstår som måttliga för individer i egna verksamheter, i bemanningsbranschen och i handeln. Av dessa tre är det särskilt

handeln som står ut med en något högre ekonomisk otrygghet. Det kan hänga samman med att lönenivån i handeln generellt är lägre. En lägre lönenivå kan i sin tur vara förenad med återkommande funderingar kring hur privatekonomin ska gå ihop. Samtidigt framkom inga statistiskt säkerställda skillnader mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda varken för egna verksamheter, bemannings- eller handelsanställda. Det pekar på att de övergripande ekonomiska villkoren inom en bransch eller sektor har betydelse för upplevelsen av den ekonomiska otryggheten. Det kanske är särskilt tydligt när det gäller högskolan som skiljer ut sig i och med att anställningsform var av betydelse för ekonomisk otrygghet. Även om den ekonomiska otryggheten relativt sett var lägre i högskolan än i egna verksamheter, bemanning och handeln fanns ändå en statistiskt säkerställd skillnad i ekonomisk otrygghet mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda. Här var en tidsbegränsad anställning förenad med högre ekonomisk otrygghet än en tillsvidareanställning. Resultatet betyder att lärare och forskare med tidsbegränsad anställning, jämfört med sina tillsvidareanställda kollegor, oftare har funderingar kring möjligheten att få ihop sin privatekonomi, vilket i sin tur kan spegla sämre förutsättningar till förutsägbarhet kring den egna ekonomiska situationen.

Anställningsform hade också betydelse för arbetsmiljö i form av risk- och friskfaktorer, för arbetsrelaterade attityder och beteenden samt för karriärmöjligheter. När det gäller attityder till facket fanns endast en marginell skillnad mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda. Betydelsen av anställningsform varierade dock i jämförelser mellan egna verksamheter, bemanning, handel och högskola. Här speglar resultatet vikten av de olika sammanhang som de undersökta branscherna och sektorerna representerar.

Betydelsen av bakgrundsfaktorer för arbetsrelaterad otrygghet

Utöver anställningsform framkom även intressanta resultat när det gäller gruppindelning baserat på ledningsansvar, ålder samt utbildningsnivå. De med *ledningsansvar* rapporterade lägre anställningsotrygghet (i högskolan) och ekonomisk otrygghet (i handeln) jämfört med individer utan ledningsansvar. Individer med ledningsuppdrag har ofta andra arbetsuppgifter jämfört med andra anställda och

besitter ofta kunskap och kompetens som arbetsgivaren värdesätter högt. Det gör att individer med ledningsuppdrag kan tillhöra en grupp som arbetsgivare strävar efter att behålla, vilket i sin tur kan minska otryggheten på individnivå. Utifrån den indelning som gjordes i föreliggande studie visar resultaten att *ålder* hade begränsad betydelse för arbetsrelaterad otrygghet. Åldersskillnader fanns enbart i handeln och i högskolan där de som var äldre, alltså individer mellan 50 och 67 år, upplevde lägre anställningsotrygghet och lägre ekonomisk otrygghet än de yngre grupperna. Resultatet är i linje med tidigare forskning som visar att stabiliteten i arbetet bland äldre är förenad med lägre anställningsotrygghet. När det gäller *utbildningsnivå* visar resultaten, med hänsyn till den gjorda indelningen, att utbildningsnivå endast hade betydelse för anställningsotrygghet i handeln. Även om skillnaden var marginell rapporterade personer med eftergymnasial utbildning högre anställningsotrygghet än de utan eftergymnasial utbildning. När det gäller arbetsrelaterad otrygghet generellt, och ekonomisk otrygghet specifikt, finns självklart andra faktorer än de som undersökts här som kan ha betydelse. Det kan exempelvis handla om hur olika anställningsformer kan hänga samman med ersättningsnivåerna inom socialförsäkringssystemen. I en strävan efter likvärdiga möjligheter kan sådana aspekter vara angelägna att klargöra vidare.

Betydelsen av anställningsform för arbetsprestation

När det gäller arbetsprestation pekade resultaten åt samma håll för egna verksamheter, bemanning och handel. I dessa fall framkom att de med en tidsbegränsad anställning bedömde sin egen prestation som högre än de med en tillsvidareanställning. Undantaget utgörs av högskolan där det fanns en motsatt effekt: tillsvidareanställda rapporterade högre arbetsprestation än de tidsbegränsat anställda. Att en tidsbegränsad anställning, i de flesta fall, hängde samman med högre prestation kan förklaras av att individer månar om att göra sitt jobb och bidra till verksamheten, och därför presterar bättre. Eftersom en tidsbegränsad anställning kan utgöra en språngbräda till fortsatt anställning är det också möjligt att individer anstränger sig mer och presterar bättre med målet att bli erbjuden en tillsvidareanställning. Samtidigt kan bedömningar av den egna arbetsprestationen också vara kopplade till den typ av arbetsuppgifter som individer har att utföra. Arbetsuppgifter av mer komplex karaktär, liksom sådana arbetsuppgifter som kräver större erfarenhet eller en sammanhållen

process över längre tid, ges sällan till tidsbegränsat anställda. Tidsbegränsat anställda får oftare enklare, mer rutinartade och avgränsade uppgifter. Det kan göra att det, i alla fall på kort sikt, kan vara lättare att prestera väl.

När det gäller högskolan, där tillsvidareanställning var förenad med högre prestation än tidsbegränsad anställning, behöver de särskilda förhållanden som råder för tillsvidareanställning beaktas. I högskolan kan tidsbegränsat anställda lärare och forskare sällan få en tillsvidareanställning enbart utifrån sin arbetsprestation. En tillsvidareanställning kan erhållas genom ny extern projektfinansiering eller genom att söka och få en fast tjänst. En tillsvidareanställning i högskolan ger dessutom utrymme för andra arbetsuppgifter och en mer långsiktig trygghet och kan därigenom bidra till en högre prestation. Dock var skillnaden endast marginell mellan de med tillsvidareanställning och de med tidsbegränsad anställning i högskolan. Trots att resultaten pekar på att tidsbegränsade anställningar i egna verksamheter, bemanning och handel kan främja arbetsprestation, har tidigare forskning visat att tidsbegränsade anställningar kan medföra negativa konsekvenser både för individ och organisation. Det hänger samman med att tidsbegränsade anställningar på sikt kan bli ohållbara för både individen och organisationen (Eklund m fl, 2020; Ilsøe m fl, 2021). Effekterna av anställningsform på arbetsprestation bör därför beaktas i ett långsiktigt perspektiv.

Om kvinnor och män

Mot bakgrund av den könssegregerade arbetsmarknaden i Sverige var eventuella skillnader mellan kvinnor och män en viktig aspekt att undersöka. Resultaten visar att kvinnor och män rapporterade olika nivåer av arbetsrelaterad otrygghet, risk- och friskfaktorer i arbetsmiljön, arbetsrelaterade attityder och beteenden, karriärmöjligheter samt attityder till facket. Den mest märkbara skillnaden mellan kvinnor och män fanns för arbetsmiljöns riskfaktorer, särskilt avseende känslomässiga krav. Att kvinnor rapporterade högre känslomässiga krav (undantaget bemanningsanställda där ingen statistiskt säkerställd skillnad framkom) kan förklaras av att kvinnor i större utsträckning än män har arbeten där de kommer i kontakt med andra människor (Arbetsmiljöverket, 2022; Sverke med flera, 2016). Det kan vara påfrestande att bemöta kunder, klienter och studenter. Det gäller särskilt om det

handlar om känslomässigt svåra eller utmanande situationer. Att kvinnor rapporterade högre känslomässiga krav kan dessutom ställas i relation till statistik som visar att kvinnor, särskilt unga kvinnor, i högre grad än män utsätts för hot och våld i arbetet samt för sexuella trakasserier (Arbetsmiljöverket, 2022). Resultaten är i linje med den befintliga bilden av att kvinnor är mer exponerade för känslomässiga krav än män, något som i sin tur är kopplat till negativa arbetsrelaterade och hälsorelaterade konsekvenser (Sverke m fl, 2016).

Resultaten visade också tydliga skillnader mellan kvinnor och män när det gäller attityder till facket. De analyser där skillnaderna var statistiskt säkerställda visade att kvinnor, utöver att vara mer nöjda med facket än män (bland egenföretagare och i högskolan), också i större utsträckning än män stod bakom idén med facklig organisering (i egna verksamheter och i högskolan). Att kvinnor rapporterade mer positiva attityder till facket hänger troligen samman med att kvinnor i Sverige är fackligt anslutna i högre utsträckning än män (Kjellberg, 2025; SCB, 2022). Resultaten tyder därmed på att det finns ett värde för fackliga organisationer att fokusera på att rekrytera fler medlemmar, och det särskilt bland män.

Egna verksamheter

Egna verksamheter omfattar två uppdragsbaserade arbetssätt, egenföretagande och egenanställning. Resultaten visar betydelsen av anställningsform för anställningsotrygghet för individer med egna verksamheter eftersom den indelning som gjorts kategoriserat egenföretagande som en tillsvidareanställning och egenanställning som en tidsbegränsad anställning. Det fanns en statistiskt säkerställd skillnad där egenanställda (tidsbegränsat anställda) rapporterade högre anställningsotrygghet än egenföretagare (tillsvidareanställda). Den högre anställningsotryggheten hos egenanställda kan spegla en oro eller risk för otillräckligt med uppdrag och/eller kunder inom den närmaste tiden i kombination med en oförutsägbarhet kring framtida inkomster (Müller med flera, 2023). Skillnader i upplevd anställningsotrygghet mellan egenföretagare och egenanställda kan bero på att egenföretagare redan har valt företagande och en mer otrygg tillvaro, medan egenanställda fortfarande prövar om otryggheten i kundbaserad uppdragsarbete passar dem. Det är också möjligt att

egenföretagare har mer av återkommande uppdrag och en mer etablerad kundkrets, något som kan minska upplevelsen av otrygghet. Det är dock även möjligt att andra faktorer, som inte undersökts här, bidrar till att egenföretagare rapporterar anställningsotrygghet i lägre utsträckning än egenanställda.

Att kvinnor med egna verksamheter rapporterade högre anställningsotrygghet (enbart bland egenanställda) och ekonomisk otrygghet (både inom egenföretagande och egenanställning) pekar på att kvinnor har en mer utsatt situation än män. Nationell statistik tyder på att kvinnor och män med egna verksamheter tenderar att tillhandahålla olika tjänster och produkter (SCB, 2024), där kvinnor arbetar i mindre lönsamma branscher än män. Det kan förklara den högre ekonomiska otryggheten bland kvinnor. Sammantaget pekar resultaten på att det även inom egna verksamheter finns en könssegregering, vilket i sin tur kan bidra till olika arbetsrelaterade erfarenheter för kvinnor och män.

Omkring hälften av de med egna verksamheter var fackligt anslutna. Ändå visade resultaten att de verkade ha ett lägre engagemang i frågor som rör facket jämfört med bemanningsbranschen, handeln och högskolan. Egenföretagare rapporterade dessutom lägre fackliga påverkansmöjligheter och stöttade idén med facklig organisering i lägre grad jämfört med de egenanställda. En förklaring till det kan handla om bristande kunskap om att det finns fackförbund som riktar sig till egenföretagare och därmed kan tillvarata egenföretagares behov (Tjänstemännens centralorganisation, 2026). Samtidigt kan det vara så att egenföretagare uppfattar fackets möjligheter att påverka eller förändra deras situation som begränsad. Att just egenanställda skattade högre på fackets påverkansmöjligheter än egenföretagare kan hänga samman med att ett av de största egenanställningsföretagen tecknade kollektivavtal under den tid då studien genomfördes. Kollektivavtalet kan ha tolkats som att facket har makt att förhandla fram bättre arbetsvillkor för egenanställda.

Bemanningsbranschen

Resultaten i föreliggande rapport visar få statistiskt säkerställda skillnader avseende anställningsform bland bemanningsanställda. Sett till att både tillsvidareanställda och

tidsbegränsat anställda rapporterade måttliga nivåer av anställningsotrygghet, verkar anställningsformen vara av mindre betydelse för anställningsotrygghet bland bemanningsanställda jämfört med vad som är fallet i egna verksamheter, handel och högskola. Istället verkar det vara arbetsformen i sig, det vill säga att vara bemanningsanställd, som har betydelse för upplevelsen av anställningsotrygghet. Det beror sannolikt på att organisationer strävar efter flexibilitet, särskilt under ekonomiskt osäkra förhållanden. Bemanningsföretag tillhandahåller då en lösning som möjliggör en flexibilitet för de verksamheter som behöver fler medarbetare men där olika osäkerheter kan förhindra möjligheten att tillsvidareanställa. Om behoven i en verksamhet minskar kan det dock bidra till en generellt högre anställningsotrygghet bland bemanningsanställda, oavsett anställningsform (Håkansson m fl, 2013). Utifrån det betraktas arbete i bemanningsbranschen ofta som något tillfälligt, även bland personer med en tillsvidareanställning.

Till skillnad från anställningsform verkar sysselsättningsgrad vara av vikt för bemanningsanställda. Det faktum att heltidsanställning var förenad med något högre anställningsotrygghet än deltidsanställning kan ses som ett tecken på att de med heltidsanställning är mer utsatta än de som har en deltidsanställning. Det kan hänga samman med att deltidsanställda kombinerar arbete i bemanningsbranschen med annan sysselsättning, som till exempel studier eller annat arbete. Det kan i sin tur bidra till att deltidsanställda i bemanningsbranschen är mindre beroende av sin anställning och därför är mindre oroliga för att bli uppsagda. Eftersom unga, varav många är studenter, är överrepresenterade i bemanningsbranschen skulle det kunna vara en förklaring till betydelsen av sysselsättningsgrad i förhållande till upplevelsen av anställningsotrygghet. Resultaten kan också hänga samman med att den grupp som undersökts här huvudsakligen inkluderar yngre personer (under 30 års ålder) eller personer som har maximalt fem års erfarenhet av arbete i bemanningsbranschen.

Handeln

De senaste årens förändringar avseende anställningsform och anställningsvillkor i handeln gör det intressant att beakta resultaten avseende betydelsen av anställningsform och sysselsättningsgrad för handelsanställda. Här kan det konstateras

att anställningsform spelar roll för upplevelsen av anställningsotrygghet i handeln. Det syns genom att personer med tidsbegränsad anställning rapporterade högre anställningsotrygghet än de med tillsvidareanställning. Det hänger troligen samman med de olika typer av tidsbegränsade anställningar, som förekommer i handeln. De som har sådana tidsbegränsade anställningar är lättare att säga upp. Det bidrar, i sin tur, sannolikt till att en tidsbegränsad anställning i handeln innebär en ökad oro eller risk för att bli av med jobbet. Samtidigt gör sådana anställningsformer att verksamheter snabbt kan anpassa sig till aktuella behov och ekonomiska villkor. Frågan som uppstår är om, och i sådana fall hur, det är möjligt att tillhandahålla trygghet på individnivå och flexibilitet på organisationsnivå för att villkoren ska vara hållbara för såväl medarbetare som verksamhet.

I linje med andra studier (Sverke m fl, 2025) framkom att sysselsättningsgrad var av betydelse för handelsanställdas arbetsrelaterade otrygghet, främst ekonomisk otrygghet. Deltidsarbete var förenat med högre ekonomisk otrygghet än heltidsarbete. Det kan bero på en undersysselsättning som hänger samman med att deltidsanställda inte ges tillräckligt med arbetstimmar. Det kan också handla om en oförutsägbarhet avseende antalet arbetstimmar per vecka. I jämförelse med deltidsarbete ger heltidsarbete mer förutsägbarhet i termer av arbetstimmar och inkomst. Mot bakgrund av det verkar det rimligt att heltidsanställda i handeln rapporterade lägre ekonomisk otrygghet.

Högskolan

Högskolan kännetecknas av kvinnor och män som har utbildat sig i många år för att kunna verka som lärare och forskare i en sektor med höga krav, en relativt sett hög andel tidsbegränsade anställningar samt en hög konkurrens om tillsvidareanställning. Här hade anställningsform stor betydelse för upplevelsen av anställningsotrygghet samt ekonomisk otrygghet hos kvinnor och män. Anställningsotrygghet skilde sig markant mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda, där tidsbegränsat anställda var betydligt mer oroliga för att förlora sin anställning. Det här resultatet är i linje med tidigare forskning och rapporter som pekar på att oron över att förlora sin anställning inte enbart är relaterad till förlusten av anställningen som sådan utan även till förlusten

av arbetet i just högskolesektorn. Samtidigt hade anställningsform också betydelse för ekonomiska otrygghet. Här var de som hade tidsbegränsade anställningar mer oroade över den ekonomiska situationen jämfört med de tillsvidareanställda. Det här kan förstås i relation till den oförutsägbarhet som finns kring en framtid i högskolan, både utifrån den höga konkurrensen avseende tjänster och utifrån möjligheten till finansiering av tillfälliga anställningar. I jämförelse med egna verksamheter, bemanningsbranschen och handeln där deltidsarbete framstår som vanligare, kan den ekonomiska otryggheten bland tidsbegränsat anställda i högskolan delvis förklaras av att lärare och forskare vanligen saknar andra inkomstkällor eftersom de flesta i högskolan har ett heltidsarbete.

Anställningsform hade också betydelse för arbetsrelaterade attityder och beteenden hos lärare och forskare i högskolan. De tillsvidareanställda rapporterade högre arbetstrivsel, högre vilja att stanna kvar och högre arbetsprestation jämfört med tidsbegränsat anställda. Sett till det verkar tillsvidareanställda generellt sett vara mer tillfreds med sin arbetssituation.

Utöver anställningsform hade även kön betydelse för upplevelsen av arbetsmiljön i högskolan. Även om skillnaderna var marginella är resultaten i linje med tidigare studier som visar att kvinnor tenderar att vara mer utsatta än män när det gäller arbetsmiljön i högskolan (Fagerlind Ståhl & Johansson, 2024). Att kvinnor rapporterade lägre nivåer av friskfaktorer som organisatorisk rättvisa och kontroll jämfört med män pekar på behovet av att stärka främjande faktorer i arbetsmiljön i högskolan och det särskilt för kvinnor.

Praktiska implikationer

Utifrån de resultat som presenteras i rapporten finns olika praktiska implikationer som kan vara vägledande för ett framtida systematiskt arbetsmiljöarbete.

Anställningsform

> Beakta nödvändigheten av att använda tidsbegränsade anställningar i verksamheten då sådana anställningsformer kan vara förenade med anställningsotrygghet bland individer.

Anställningsform, specifikt tidsbegränsad anställning, framkommer som en möjlig riskfaktor för anställningsotrygghet och ekonomisk otrygghet, men även för arbetsmiljöfaktorer samt arbetsrelaterade attityder och beteenden. Utifrån det finns skäl att beakta nödvändigheten av tidsbegränsade anställningar. Rimligtvis finns ett behov av tidsbegränsade anställningar eftersom de kan fylla en viktig funktion för både verksamheter och individer. Däremot är det angeläget att resonera kring när och i vilken utsträckning det är rimligt med olika typer av tidsbegränsade anställningar. På motsvarande sätt är det rimligt att beakta hur långvarig en tidsbegränsad anställning ska kunna vara. Genom att ta hänsyn till sådana frågor i en verksamhet skulle det kunna vara möjligt att tillhandahålla rimliga och mer hållbara villkor för individer med tidsbegränsade anställningar. Det skulle kunna främja arbetssituationen och arbetsmiljön för individer med tidsbegränsad anställning och troligen också för de tillsvidareanställda som kan behöva förhålla sig till kollegor med tidsbegränsad anställning. I förlängningen är det sannolikt att nyanserade avvägningar kring när, var och hur tidsbegränsade anställningar används också skulle kunna gynna verksamheters produktivitet och effektivitet.

Kvinnors och mäns arbetsmiljö

> För att känslomässiga krav i arbetet ska vara hanterliga och rimliga för både kvinnor och män krävs ett fortsatt fokus på hållbara förutsättningar i arbetet.

En annan implikation av resultaten avser den könssegregering som finns på den svenska arbetsmarknaden. Könssegregeringen resulterar i att kvinnor och män möter olika riskfaktorer och friskfaktorer i arbetet och därmed har att förhålla sig till olika anställnings- och arbetsvillkor. Ett tydligt exempel består i de resultat som visade att kvinnor rapporterar mer känslomässiga krav än män. Känslomässiga krav återfinns som en del av vissa yrken och arbetsuppgifter. Även om sådana krav är omöjliga att eliminera handlar det om att klargöra när och i vilken utsträckning, de känslomässiga kraven utgör en risk. Det är något som exempelvis kan göras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det kan också handla om att ta reda på om kvinnor och män i samma verksamhet har olika arbetsuppgifter som i sin tur är förenade med variationer i känslomässiga krav. Satsningar för att på sikt uppnå ökad jämställdhet i arbetslivet skulle kunna inkludera en strävan att förändra narrativen kring vem som passar olika yrken och branscher men också ge incitament för grupper som är underrepresenterade i specifika yrken. Den typen av satsningar skulle kunna bidra till en mer jämställd arbetsmarknad där kvinnor och män i Sverige i större utsträckning arbetar i samma yrken och har likvärdiga villkor.

Utöver ett systematiskt arbetsmiljöarbete som beaktar kvinnors och mäns arbetsvillkor när det gäller generella risk- och friskfaktorer krävs också ett fortsatt systematiskt arbetsmiljöarbete för att minska hot och våld, diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling i arbetslivet. Dessutom krävs andra regelbundet återkommande främjande och förebyggande insatser i form av utbildning, reflektionstillfällen eller andra lär- och utbildningsinsatser för både chefer och medarbetare. Som ett led i att uppmuntra ett sådant arbete finns ett reflektionsmaterial i slutet av den här rapporten (se bilaga 4). Ett sådant förhållandevis enkelt material kan utgöra ett steg på vägen till att påminna om och sprida kunskap om villkoren i arbetslivet. På så sätt kan det bidra till att klargöra hur information, tydliga rutiner och

uppföljning i en verksamhet kan användas för att etablera och upprätthålla likvärdiga förutsättningar för både kvinnor och män i arbetslivet.

Fackliga organisationer

> Satsningar på rekrytering av medlemmar, särskilt män och individer med egna verksamheter, är en möjlighet för fackliga organisationer i arbetet med att utveckla sin relevans som viktiga aktörer på den svenska arbetsmarknaden.

De resultat som presenteras i den här rapporten kan ha implikationer för fackliga organisationer. Under de senaste decennierna har antalet medlemmar i de fackförbund som ingår i centralorganisationen LO[14] minskat. Det handlar i huvudsak om en stor minskning av medlemmar i mansdominerade yrken. Samtidigt har andra fackliga organisationer i centralorganisationerna TCO[15] och Saco[16] också en minskande anslutningsgrad, om än i mindre grad. När det gäller frågan om bredare rekrytering anses facklig närvaro på arbetsplatsen vara en viktig del (Kjellberg, 2025). Utöver att fackliga ombud, skyddsombud/arbetsmiljöombud samt andra med koppling till fackliga organisationer kan påverka enskilda individers vilja att ansluta sig till facket, har fackligt förtroendevalda en viktig roll i frågor rörande arbetsmiljö, medbestämmande, löneförhandlingar och andra arbetsrättsliga frågor i såväl små som stora verksamheter. Mot bakgrund av det, samt med hänsyn till de resultat som visar på skillnader mellan kvinnor och män avseende attityder till facket, kan fackliga organisationer främjas av att utöka rekryteringen av såväl medlemmar som förtroendevalda, och då särskilt rekryteringen av män. Ett sådant arbete skulle vara angeläget i strävan efter en god representation på olika nivåer.

En annan viktig implikation för fackliga organisationer handlar om tt se över hur individer med egna verksamheter kan nås och rekryteras. Det finns egenföretagare och

[14] Landsorganisationen i Sverige

[15] Tjänstemännens centralorganisation

[16] Sveriges akademikers centralorganisation

egenanställda som saknar en nytta i att vara medlemmar i facket och kanske också saknar kunskap om facket. Det gör egenföretagare och egenanställda till grupper som kan vara intressanta att fånga upp. Satsningar för ökad synlighet genom att exempelvis förmedla hur egna verksamheters intressen företräds framstår som avgörande i ett sådant arbete. Genom att fånga intresset bland egna verksamheter och tydliggöra hur facket tillvaratar deras intressen, kan facket lyfta fram sin relevans även för dessa grupper. En annan utmaning består i att (ytterligare) informera om hur personer i genomgångsarbeten, eller personer som inte vet var på arbetsmarknaden de kommer att vara verksamma om några månader, enkelt kan ansluta sig till ett förbund för att sedan kunna byta.

Avslutande reflektion

Genom att se över anställningsvillkor i form av anställningsform och sysselsättningsgrad samt genomföra systematiska arbetsmiljöinsatser som inkluderar både risk- och friskfaktorer finns möjlighet att etablera och utveckla främjande förutsättningar för kvinnor och män. Goda anställningsvillkor och en god arbetsmiljö hänger samman med arbetsrelaterade attityder och beteenden som exempelvis arbetstrivsel, viljan att stanna kvar och arbetsprestation. För att få syn på läget i det egna arbetet går det att använda det enkla reflektionsmaterial som finns att tillgå i slutet av den här rapporten. Genom att reflektera kring olika frågor och områden är det också möjligt att inleda en dialog kring vad som skulle kunna förändras och vad som fungerar. I förlängningen kan en sådan systematisk reflektion och dialog bidra till att kvinnor och män har likvärdiga möjligheter att upprätthålla hälsa och välbefinnande under ett långt arbetsliv (Sverke m fl, 2016). Därigenom går det att främja goda arbetsvillkor och en god arbetsmiljö där både individer och verksamheter tillsammans bidrar till samhället i stort. Utifrån det är ett fortsatt systematiskt arbetsmiljöarbete avgörande för att främja ett mer rättvist, jämställt och hållbart arbetsliv i Sverige.

Slutsatser

Sammantaget visar de resultat som presenteras i den här rapporten att anställningsform och kön har betydelse för arbetsrelaterad otrygghet, arbetsmiljö, arbetsrelaterade attityder och beteenden, karriärmöjligheter samt attityder till facket bland individer med egna verksamheter liksom bland bemannings-, handels-, och högskoleanställda. Utifrån resultaten finns ett utvecklingsutrymme framför allt avseende tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar. Återkommande insatser för att främja arbetsvillkoren i olika branscher och sektorer kan bidra till att etablera goda förutsättningar för yrkesarbetande kvinnor och män. Goda anställningsvillkor, liksom en god arbetsmiljö, har implikationer för såväl individer som för organisations- och samhällsnivå. För individen handlar det om att ”kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv”, något som kännetecknar ett hållbart arbetsliv som utgör ett av målen i förslaget till regeringens arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 (SOU 2025:73, s. 45). Organisationer som har en god arbetsmiljö – och därmed gör att individer mår bra, trivs i sitt arbete och bidrar till goda prestationer – är ofta mer produktiva (Bujacz-Sjöström m fl, 2026; Sverke m fl, 2016). Det minskar i sin tur de olika samhällskostnader som uppstår när individer inte kan vara verksamma fullt ut i arbetslivet (SOU 2022:45). Förhoppningen är att den här rapporten kan användas som underlag i de reflektioner och i det systematiska arbete som praktiker som exempelvis konsulter, chefer och medarbetare, skyddsombud och representanter för företagshälsor, arbetsmarknadens parter med arbetsgivare och fackliga representanter på olika nivåer, samt myndigheter och politiker har framför sig i den gemensamma strävan mot ett mer hållbart arbetsliv i Sverige.

Referenser

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1–18. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). Assessing roadblocks to justice: A model of fair behavior in organizations. In J. J. Martocchio & H. Liao (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 28, pp. 219–263): Emerald Group Publishing Limited.

Arbetsmiljöverket. (2022). Arbetsmiljön 2021. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:2.

Bujacz-Sjöström, A., Khoo, S., & Lindfors, P. (2026). Välbefinnande i relation till arbetsprestation och frånvaro. Arenagruppen. https://arenaide.se/rapporter/

Burr, H., Berthelsen, H, Moncada, S. et al. (2019). The third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work, 10*(4),482–503. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002

de Bruijn, E.-J. & Antonides, G. (2020). Determinants of financial worry and rumination. *Journal of Economic Psychology,76* (102233), 1–18. https://doi.org/10.1016/j.joep.2019.102233

De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Gepercipieerde kans op een baan versus een betere baan: Relaties met arbeidstevredenheid en welzijn. *Gedrag & Organisatie, 21*(4), 475–492.

Fagerlind Ståhl, A.-C. & Johansson, H. (2024). Arbetsmiljön på svenska universitet och högskolor: Frisk- och riskfaktorer för forskande och undervisande personal. (2024: 9). Kunskapssammanställning. Arbetsmiljöverket. https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/arbetsmiljon-pa-svenska-universitet-och-hogskolor-kunskapssammanstallning-2024-9.

Eklund, J., Palm, K., Bergman, A., Rosengren, C., & Aronsson, G. (2020). Framtidens arbetsmiljö – trender, digitalisering och anställningsformer. Kunskapssammanställning (2020:3). Arbetsmiljöverket.

Folkhälsomyndigheten. (2021). Föreskrifter om ändring i Folkhälsomyndighetens föreskrifter och allmänna råd (HSLF-FS 2020:12) om allas ansvar att förhindra smitta av covid-19 m.m. (HSLF-FS 2021:47). https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/0ac7c7d33c124428baa198728f813151/hslf-fs-2021-47u.pdf

Forte. (2026, 14 januari). Program för arbetslivsforskning. https://forte.se/var-verksamhet/nationella-forskningsprogram/program-for-arbetslivsforskning

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal, 33*(1), 64–86. https://doi.org/10.2307/256352

Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179–195.

Håkansson, K., Isidorsson, T., & Strauss-Raats, M. (2013). Arbetsmiljö för hyresarbetskraft – inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö. Kunskapssammanställning (RAP 2013:10). Arbetsmiljöverket.

Ilsøe, A., Larsen, T. P., Bach, E. S., Rasmussen, S., Kongshøj Madsen, P., Berglund, T., Hedenus, A., Håkansson, K., Isidorsson, T., Nätti, J., Ojala, S., Saari, T., Jonker-Hoffrén, P., Pyöriä, P., Nergaard, K., Olafsdottir, K., Stefansson, K., & Einarsdottir, A. (2021). Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface. Nordic Council of Ministers.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285–308.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books

Kjellberg, A. (2025). Den svenska modellen 2025: Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad. https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2025/05/arena-ide-kjellberg-2025.pdf

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Bet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work, 48*(2), 229–238. https://doi.org/10.3233/WOR-131659

Låstad, L., Berntson, E., Näswall, K., Lindfors, P., & Sverke, M. (2015). Measuring qualitative and quantitative job insecurity climate: Scale validation. *Career Development International*, 20(3), 202–217. https://doi.org/10.1108/CDI-03-2014-0047

Müller, F., Bernhard-Oettel, & Eib, C. (2023) Egenföretagande och egenanställning: Möjligheter att skapa ett hållbart arbetsliv?

Näswall, K., Baraldi, S., Richter, A., Hellgren, J., & Sverke, M. (2006). The salaried employee in the modern working life: Threats and challenges. *SALSTA–joint programme for working life research in Europe. Stockholm: Elanders Gotab*.

SCB. (2022, 5 maj). Högre andel kvinnor än män fackligt anslutna. https://www.scb.se/hitta-statistik/redaktionellt/fler-kvinnor-an-man-fackligt-anslutna

SCB (2024, 5 november). På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2024. https://www.scb.se/webbrapporter/le0201/lathund2024/

SOU 2022:45. Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus. Arbetsmarknadsdepartementet.

SOU 2025:73. En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv. Arbetsmarknadsdepartementet.

Sjöberg, A. & Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology, 41*(3), 247–252.

Sverke, M., Falkenberg, H., Ström, P., & Pienaar, J. (2025). Handeln som attraktiv arbetsplats – Arbetsmiljöfaktorers betydelse för attityder, beteenden och hälsa. Handelsrådet. Forskningsrapport 2025:3.

Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G., Magnusson Hanson, L., & Lindfors, P. (2016). Kvinnor och mäns arbetsvillkor: Betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall. Kunskapssammanställning (RAP 2016:2). Arbetsmiljöverket.

Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H., & Goslinga, S. (2004). Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production. Brussels: P.I.E.-Peter Lang. ISBN: 978-90-5201-202-5

Sverke, M. & Kuruvilla, S. (1995). A new conceptualization of union commitment: Development and test of an integrated theory. *Journal of Organizational Behavior, 16*(6), 505–532. https://www.jstor.org/stable/2488365

Tanimoto, A. S., Richter, A., Bujacz, A., & Lindfors, P. (2025). Are profiles of job insecurity associated with health-related indicators among faculty in Swedish academia? *Scandinavian Journal of Psychology*, *66*(1), 85-97.

Tjänstemännens centralorganisation. (2026). Tjänsteman och egenföretagare — tryggare kan man vara. https://tco.se/media/smmbpiti/egenfo-retagare_pamflett.pdf

Universitetskanslersämbetet. (2025). Universitet och högskolor: Årsrapport 2025 (Rapport 2025:11). Universitetskanslersämbetet.

Bilaga 1. Enkätfrågor.

Tabell 1.1. Enkätinnehåll för varje delområde, med antal påståenden samt referens.

Delområde	Påstående	Antal påståenden	Referens
Arbetsrelaterad otrygghet			
Anställningsotrygghet	Jag känner mig orolig för att bli uppsagd *Till EF:* Jag känner mig orolig för att bli behöva lägga ner mitt företagande. *Till EA:* Jag känner mig orolig för att ha otillräckligt många uppdrag. Jag oroar mig över om jag ska få behålla mitt arbete *Till EF:* Jag oroar mig över om jag kan fortsätta med min verksamhet. *Till EA:* Jag oroar mig över om jag kan behålla mina uppdrag. Jag är rädd att jag kommer att förlora mitt arbete *Till EF:* Jag är rädd att jag kommer behöva sätta min verksamhet i konkurs. *Till EA:* Jag är rädd att jag tappar i efterfrågan för mina tjänster / produkter.	3	Hellgren med flera (1999), Låstad med flera (2015)
Ekonomisk otrygghet	Jag undrar ofta om jag har tillräckligt med pengar för att få ekonomin att gå ihop.	1	de Bruijn & Antonides (2020)
Arbetsmiljö: riskfaktorer			
Kvantitativa krav	Jag har tillräckligt med tid för att hinna med mina arbetsuppgifter	1	Baserad på Karasek (1979)
Känslomässiga krav	Mitt arbete är känslomässigt krävande	1	Baserad på Burr med flera (2019)

Delområde	Påstående	Antal påståenden	Referens
Arbetsmiljö: friskfaktorer			
Rättvisa	På det hela taget blir jag rättvist behandlad i den organisation där jag jobbar *Till EF*: På det hela taget blir jag rättvist behandlad som egenföretagare. *Till EA:* På det hela taget blir jag rättvist behandlad som egenanställd. *Till bemanning*: a) På det hela taget blir jag rättvist behandlad i den kundorganisation där jag arbetar. b) På det hela taget blir jag rättvist behandlad av bemanningsföretaget där jag är anställd.	1	Ambrose & Schminke (2009)
Socialt stöd	Jag har möjlighet att få stöd och uppmuntran när arbetet känns besvärligt *Till EF:* Som egenföretagare har jag möjlighet att få råd eller hjälp om mina arbetsuppgifter känns svåra. *Till EA*: I min egenanställning har jag möjlighet att få råd eller hjälp om mina arbetsuppgifter känns svåra. *Till bemanning*: a) Jag har möjlighet att få stöd och uppmuntran från bemanningsföretaget när arbetet känns besvärligt. b) Jag har möjlighet att få stöd och uppmuntran från kundföretaget när arbetet känns besvärligt.	1	Karasek & Theorell (1990)
Kontroll	Jag har frihet att bestämma hur mitt arbete ska utföras	1	Baserad på Karasek (1979)
Arbetsrelaterade attityder och beteenden			
Arbetstrivsel	Jag är nöjd med det arbete jag har	1	Näswall med flera (2006)
Engagemang i organisationen	Jag berättar gärna för andra människor att jag arbetar i den här organisationen	1	Baserad på Allen & Meyer (1990)

Delområde	Påstående	Antal påståenden	Referens
Vilja att stanna kvar	Jag känner för att säga upp mig från min nuvarande anställning[17] (omvänd)	1	Baserad på Sjöberg & Sverke (2000)
Arbetsprestation	Den senaste månaden har jag lyckats fokusera på huvuduppgifterna i mitt arbete	3	Baserad på Koopmans med flera (2014)
	Den senaste månaden har jag har jag lyckats planera mitt arbete så att det har varit färdigt i tid		
	Den senaste månaden har jag har jag varit fokuserad på de resultat jag ska uppnå i mitt arbete		
Karriärmöjligheter			
Anställningsbarhet	Jag har goda möjligheter att få ett annat arbete någon annanstans, om jag söker[18] aktivt.	1	De Cuyper & De Witte (2008)
Karriärnöjdhet	Jag är nöjd med vad jag har uppnått så här långt i mitt yrkesliv	1	Greenhaus med flera (1990)
Attityder till facket			
Nöjdhet med facket	Jag är nöjd med hur facket representerar de anställdas intressen	1	Sverke med flera (2004)
Fackets möjligheter att påverka	Jag tycker att facket har goda möjligheter att påverka min arbetssituation till det bättre	1	Baserad på Sverke & Kuruvilla (1995)
Idén med facklig organisering	Jag tror på idén med facklig organisering	1	Baserad på Sverke & Kuruvilla (1995)

Not. Svarsalternativen för alla påståenden var 1 = *stämmer inte alls* till 5 = *stämmer helt*.

[17] Påståendet vändes så att ett högt värde betyder högre vilja att stanna kvar istället för att säga upp anställningen.

[18] Hos TAW stod det "sökte aktivt."

Bilaga 2. Statistiska analyser

Envägs- och tvåvägs variansanalyser genomfördes för att undersöka skillnader mellan tre eller fler grupper. En envägs variansanalys visar om det finns en statistiskt säkerställd huvudeffekt av den oberoende variabeln på den beroende variabeln. Ett högt *F*-värde innebär att variationen mellan gruppernas medelvärden är större än den slumpmässiga variationen inom grupperna, på så sätt att det sannolikt finns en verklig skillnad mellan grupperna. Tvåvägs variansanalyser visar om det finns skillnader i den beroende variabeln utifrån två oberoende variabler samt om det finns en interaktionseffekt mellan de oberoende variablerna. En interaktionseffekt innebär att effekten av en oberoende variabel beror på nivån av den andra oberoende variabeln. Här tyder ett högt *F*-värde på att variablernas effekter inte är oberoende av varandra utan att kombinationen påverkar resultatet på ett sätt som sannolikt inte beror på slumpen, det vill säga att det finns en verklig effekt.

För att undersöka skillnader när enbart två grupper jämfördes, till exempel inom ett visst fall och gruppindelning, har *t*-tester använts. Ett högt *t*-värde indikerar att det sannolikt finns en skillnad mellan de två grupperna.

I analyserna används tre signifikansnivåer: $p < 0{,}05$, $p < 0{,}01$ och $p < 0{,}001$. De här signifikansnivåerna indikerar att sannolikheten för att en skillnad skulle bero på slumpen är mindre än 5 procent, 1 procent respektive 1 promille. Ett statistiskt signifikant resultat innebär att skillnaden är statistiskt säkerställd genom att det är osannolikt att den observerade effekten beror på slumpen. Ju lägre *p*-värde, desto mindre sannolikt är det att skillnaden uppstått av en tillfällighet, vilket innebär att ett mycket lågt *p*-värde (exempelvis $p < 0{,}001$) ger en högre grad av säkerhet om att skillnaden är verklig (i jämförelse med exempelvis $p < 0{,}05$).

Bilaga 3. Detaljerad resultatredovisning.

Läsanvisningar för tabeller 3.1 till 3.5. För alla envägs variansanalyser finns det ett F-test men i vissa fall blev antagandet om homogenitet av varianser inte uppfyllt, och då användes Welchs F-test.

Tabell 3.1. Arbetsrelaterad otrygghet i form av anställningsotrygghet och ekonomisk otrygghet för varje empiriskt fall samt med avseende på anställningsform, sysselsättningsgrad, ledningsansvar, kön, ålder och utbildningsnivå.

	Egna verksamheter		Bemanning	Handel	Högskola	F_{Fall}	F	Interaktion
	EF	EA						
Anställningsotrygghet	1,99	2,43	2,69	2,29	1,70	74,24***		
Anställningsform[19]							F_{Anst}	F_{Fall} X F_{Anst}
Tillsvidare	1,99		2,65	2,22	1,50	13,12***	111,19***	46,20***
Tidsbegränsad		2,43	2,69	2,86	2,96			
t-test	-4,24***		-0,17	-3,55***	-19,83***			
Sysselsättningsgrad							F_{Syss}	F_{Fall} X F_{Syss}
Heltid	2,08	2,23	2,77	2,22	1,68	27,42***	1,33	5,19***
Deltid	1,88	2,46	2,05	2,33	1,85			
t-test	1,93	-0,98	2,64**	-1,21	-2,48**			
Ledningsansvar[20]							F_{Led}	F_{Fall} X F_{Led}
Ja	-	-	2,61	2,15	1,62	79,73***	4,01*	0,14
Nej	-	-	2,70	2,32	1,81			
t-test	-	-	-0,39	-1,61	-4,46***			

[19] Indelningen inkluderar egna verksamheter där EF betraktas som tillsvidareanställning och EA som tidsbegränsad anställning.

[20] Frågor om ledningsuppdrag ingick i tre av de fyra fallen och då för bemanningsanställda, handelsanställda och högskoleanställda (*n* = 3676).

	Egna verksamheter		Bemanning	Handel	Högskola	F_{Fall}	F	Interaktion
	EF	EA						
Kön[21]							$F_{Kön}$	F_{Fall} X $F_{Kön}$
Kvinnor	2,06	2,75	2,81	2,26	1,72	82,72***	13,68***	4,38**
Män	1,87	2,17	2,54	2,35	1,68			
t-test	1,73	3,37***	1,46	-1,07	1,02			
Ålder[22]							$F_{Ålder}$	F_{Fall} X $F_{Ålder}$
Unga vuxna	2,83	2,83	2,62	2,24	-	53,06***	7,16***	3,97***
Medelålders	2,13	2,66	2,78	2,43	2,02			
Äldre	1,93	2,42	2,78	2,13	1,40			
Anova (eller t-test)	1,98	1,02	0,38	6,12**	*t* = 14,77***			
Eftergymnasial utbildning[23]							F_{Utbild}	F_{Fall} X F_{Utbild}
Ja	2,01	2,53	2,74	2,41	-	15,55***	6,12*	0,45
Nej	1,92	2,20	2,64	2,21	-			
t-test	0,71	1,72	0,57	2,22*	-			
Ekonomisk otrygghet	2,37	2,43	2,41	2,71	1,66	125,99***		
Anställningsform							F_{Anst}	F_{Fall} X F_{Anst}
Tillsvidare	2,37		2,53	2,62	1,59	60,82***	7,89**	7,26***
Tidsbegränsad		2,43	2,38	2,97	2,10			
t-test	-0,47		0,73	-1,79	-7,89***			
Sysselsättningsgrad							F_{Syss}	F_{Fall} X F_{Syss}
Heltid	2,49	2,26	2,41	2,41	1,65	77,73***	2,47	6,96***
Deltid	2,24	2,46	2,44	2,93	1,73			
t-test	1,84	-0,74	-0,12	-4,46***	-1,19			

[21] Grupperingen omfattar enbart kvinnor och män.

[22] Analyser avseende ålder inom högskolan avser bara kategorierna *medelålders* och *äldre* eftersom det inte fanns några disputerade *unga vuxna* bland de svarande i högskolan.

[23] Analyserna inkluderar enbart EF, EA, Bemanning och Handel. Högskolan saknas eftersom alla har eftergymnasial utbildning då enbart personer med en doktorsexamen inkluderades.

	Egna verksamheter		Bemanning	Handel	Högskola	F_{Fall}	F	Interaktion
	EF	EA						
Ledningsansvar							F_{Led}	F_{Fall} X F_{Led}
Ja	-	-	2,54	2,36	1,65	142,32***	1,33	5,83**
Nej	-	-	2,39	2,75	1,68			
t-test	-	-	0,63	-2,98**	-0,61			
Kön							$F_{Kön}$	F_{Fall} X $F_{Kön}$
Kvinnor	2,56	2,69	2,45	2,71	1,62	133,70***	11,71***	6,72***
Män	2,06	2,22	2,37	2,72	1,70			
t-test	3,70***	2,28*	0,48	-0,05	-1,91			
Ålder							$F_{Ålder}$	F_{Fall} X $F_{Ålder}$
Unga vuxna	2,00	2,80	2,38	2,89	-	113,29***	4,80**	1,19
Medelålders	2,52	2,64	2,49	2,89	1,80			
Äldre	2,39	2,49	2,26	2,43	1,54			
Anova (eller t-test)	0,45	0,40	0,29	10,14***	*t* = 6,42***			
Eftergymnasial utbildning							F_{Utbild}	F_{Fall} X F_{Utbild}
Ja	2,42	2,43	2,27	2,60	-	5,90***	0,16	1,89
Nej	2,17	2,40	2,54	2,75	-			
t-test	1,68	0,15	-1,56	-1,36	-			

***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05.

Tabell 3.2. Arbetsmiljö med riskfaktorer (kvantitativa och känslomässiga krav) samt friskfaktorer (organisatoriska rättvisa, socialt stöd och kontroll) uppdelat för varje fall samt med avseende på anställningsform och kön.

	Egna verksamheter		Bemanning	Handel	Högskola	F_{Fall}	F_{Anst}/ $F_{Kön}$	Interaktion
	EF	EA						
Riskfaktorer								
Kvantitativa krav	3,68	4,25	4,03	3,26	2,62	249,67***	-	-
Anställningsform							F_{Anst}	F_{Fall} X F_{Anst}
Tillsvidare	3,68		3,95	3,27	2,61	188,65***	6,60*	6,74***
Tidsbegränsad		4,25	4,06	3,22	2,68			
t-test	-6,41***		-0,68	0,28	-0,97			
Kön							$F_{Kön}$	F_{Fall} X $F_{Kön}$
Kvinnor	3,62	4,16	4,12	3,22	2,49	211,51***	3,47	1,86
Män	3,77	4,32	3,94	3,36	2,74			
t-test	-1,20	-1,19	1,33	-1,61	-5,25***			
Känslomässiga krav	3,03	2,53	2,22	3,08	3,15	44,90***	-	-
Anställningsform							F_{Anst}	F_{Fall} X F_{Anst}
Tillsvidare	3,03		2,31	3,11	3,13	41,99***	5,84*	10,77***
Tidsbegränsad		2,53	2,19	2,92	3,29			
t-test	4,42***		0,69	1,13	-2,56*			
Kön							$F_{Kön}$	F_{Fall} X $F_{Kön}$
Kvinnor	3,25	2,84	2,30	3,17	3,28	44,68***	48,59***	2,66*
Män	2,66	2,28	2,13	2,84	3,03			
t-test	4,36***	3,04**	1,19	3,56***	5,72***			
Friskfaktorer								
Organisatorisk rättvsia	3,66	4,01	4,22	3,39	3,88	43,98***	-	-
Anställningsform							F_{Anst}	F_{Fall} X F_{Anst}
Tillsvidare	3,66		4,05	3,42	3,91	10,12***	5,86*	8,83***
Tidsbegränsad		4,01	4,27	3,66	3,72			
t-test	-3,59***		-1,57	-1,51	3,02**			

	Egna verksamheter		Bemanning	Handel	Högskola	F_{Fall}	F_{Anst}/ $F_{Kön}$	Interaktion
	EF	EA						
Kön							$F_{Kön}$	F_{Fall} X $F_{Kön}$
Kvinnor	3,60	3,93	4,22	3,41	3,78	40,10***	3,06	2,26
Män	3,77	4,07	4,22	3,35	3,98			
t-test	-1,54	-0,87	-0,07	0,67	-4,78***			
Socialt stöd	3,00	3,08	3,67	3,21	3,20	16,33***	-	-
Anställningsform							F_{Anst}	F_{Fall} X F_{Anst}
Tillsvidare	3,00		3,71	3,23	3,21	13,00***	0,11	0,80
Tidsbegränsad		3,08	3,65	3,36	3,15			
t-test	-0,74		0,39	-0,79	0,98			
Kön							$F_{Kön}$	F_{Fall} X $F_{Kön}$
Kvinnor	3,05	3,27	3,66	3,23	3,23	12,70***	4,55*	0,87*
Män	2,90	2,94	3,68	3,16	3,18			
t-test	1,18	1,75	-0,17	0,78	1,19			
Kontroll	4,18	4,14	3,23	3,10	3,95	127,43***	-	-
Anställningsform							F_{Anst}	F_{Fall} X F_{Anst}
Tillsvidare	4,18		3,16	3,17	3,93	115,27***	0,06	3,36*
Tidsbegränsad		4,14	3,25	2,94	4,08			
t-test	0,57		-0,44	1,46	-3,15**			
Kön							$F_{Kön}$	F_{Fall} X $F_{Kön}$
Kvinnor	4,28	4,11	3,26	3,04	3,90	151,12***	0,00	4,07**
Män	4,02	4,16	3,19	3,22	4,00			
t-test	2,78**	-0,35	0,39	-1,89	-3,39***			

***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05.

Tabell 3.3. Arbetsrelaterade attityder (arbetstrivsel och engagemang i organisationen) och beteenden (viljan att stanna och arbetsprestation), uppdelat för varje fall samt med avseende på anställningsform och kön.

	Egna verksamheter		Bemanning	Handel	Högskola	F_{Fall}	F_{Anst}/ $F_{Kön}$	Interaktion
	EF	EA						
Arbetstrivsel	4,13	4,06	3,67	3,34	4,01	66,03***	-	-
Anställningsform							F_{Anst}	F_{Fall} X F_{Anst}
Tillsvidare	4,13		3,61	3,34	4,04	29,84***	0,22	2,44
Tidsbegränsad		4,06	3,69	3,43	3,82			
t-test	0,69		-0,41	-0,58	3,73***			
Kön							$F_{Kön}$	F_{Fall} X $F_{Kön}$
Kvinnor	4,13	3,96	3,60	3,39	3,95	75,59***	1,40	2,70*
Män	4,13	4,14	3,75	3,23	4,06			
t-test	0,00	-1,20	-0,92	1,78	-2,82**			
Engagemang i organisationen	4,32	4,38	3,97	3,60	4,40	86,07***	-	-
Anställningsform							F_{Anst}	F_{Fall} X F_{Anst}
Tillsvidare	4,32		3,99	3,59	4,41	34,99***	1,62	2,55*
Tidsbegränsad		4,38	3,97	3,90	4,35			
t-test	-0,66		0,20	-1,93	1,19			
Kön							$F_{Kön}$	F_{Fall} X $F_{Kön}$
Kvinnor	4,46	4,33	4,00	3,61	4,40	104,10***	3,09	3,24*
Män	4,09	4,41	3,94	3,58	4,39			
t-test	4,04***	-0,56	0,43	0,39	0,34			
Viljan att stanna	4,23	4,14	3,73	3,29	4,03	56,60***	-	-
Anställningsform							F_{Anst}	F_{Fall} X F_{Anst}
Tillsvidare	4,23		3,54	3,27	4,06	19,65***	2,28	9,90***
Tidsbegränsad		4,14	3,78	3,76	3,84			
t-test	0,91		-1,10	-2,54*	3,05**			

	Egna verksamheter		Bemanning	Handel	Högskola	F_{Fall}	F_{Anst}/ $F_{Kön}$	Interaktion
	EF	EA						
Kön							$F_{Kön}$	F_{Fall} X $F_{Kön}$
Kvinnor	4,26	4,29	3,74	3,29	3,96	60,17***	0,57	1,74
Män	4,18	4,03	3,71	3,31	4,09			
t-test	0,66	1,57	0,16	-0,15	-2,81**			
Arbetsprestation	4,02	4,22	4,31	3,81	3,56	87,68***	-	-
Anställningsform							F_{Anst}	F_{Fall} X F_{Anst}
Tillsvidare	4,02		4,12	3,78	3,58	89,52***	8,32**	9,07***
Tidsbegränsad		4,22	4,36	4,06	3,43			
t-test	-2,56*		-2,10*	-2,31*	3,04**			
Kön							$F_{Kön}$	F_{Fall} X $F_{Kön}$
Kvinnor	3,97	4,23	4,35	3,83	3,60	79,88***	0,54	1,39
Män	4,10	4,21	4,25	3,75	3,52			
t-test	-1,48	0,18	1,01	1,15	2,46*			

***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05.

Tabell 3.4. Karriärmöjligheter i form av anställningsbarhet och karriärnöjdhet uppdelat på empiriskt fall samt med avseende på anställningsform och kön.

	Egna verksamheter		Bemanning	Handel	Högskola	F_{Fall}	F_{Anst}/ $F_{Kön}$	Interaktion
	EF	EA						
Anställningsbarhet	3,70	3,24	3,69	3,29	3,45	10,86***	-	-
Anställningsform							F_{Anst}	F_{Fall} X F_{Anst}
Tillsvidare	3,70		3,55	3,32	3,44	0,99	0,02	7,47***
Tidsbegränsad		3,24	3,74	3,56	3,51			
t-test	3,80***		-1,12	-1,46	-1,02			
Kön							$F_{Kön}$	F_{Fall} X $F_{Kön}$
Kvinnor	3,74	3,17	3,74	3,28	3,42	9,87***	0,00	0,60
Män	3,64	3,30	3,63	3,31	3,47			
t-test	0,74	-0,62	0,72	-0,38	-1,19			
Karriärnöjdhet	3,95	3,91	3,39	3,36	4,00	63,57***	-	-
Anställningsform							F_{Anst}	F_{Fall} X F_{Anst}
Tillsvidare	3,95		3,17	3,34	4,02	32,57***	1,37	2,90*
Tidsbegränsad		3,91	3,46	3,49	3,89			
t-test	0,39		-1,46	-0,98	2,50*			
Kön							$F_{Kön}$	F_{Fall} X $F_{Kön}$
Kvinnor	3,94	3,74	3,37	3,43	4,03	74,91***	0,11	2,89*
Män	3,96	4,03	3,42	3,21	3,97			
t-test	-0,22	-1,76	-0,29	2,64**	1,62			

***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05.

Tabell 3.5. Attityder till facket i form av nöjdhet med facket, fackets möjligheter att påverka och stöd för idén med facklig organisering uppdelat på empiriskt fall samt med avseende på anställningsform och kön.

	Egna verksamheter		Bemanning	Handel	Högskola	F_{Fall}	F_{Anst}/ $F_{Kön}$	Interaktion
	EF	EA						
Nöjdhet med facket	2,18	2,29	2,88	2,73	2,90	46,33***	-	-
Anställningsform							F_{Anst}	F_{Fall} X F_{Anst}
Tillsvidare	2,18		2,64	2,72	2,91	46,25***	3,72*	1,20
Tidsbegränsad		2,29	2,95	2,80	2,90			
t-test	-1,10		-1,69	-0,48	0,15			
Kön							$F_{Kön}$	F_{Fall} X $F_{Kön}$
Kvinnor	2,28	2,35	2,82	2,74	2,95	49,59***	1,87	1,23
Män	2,01	2,25	2,95	2,70	2,86			
t-test	2,23*	0,59	-0,82	0,37	2,28*			
Fackets möjligheter att påverka	1,92	2,20	2,68	2,88	2,54	52,39***	-	-
Anställningsform							F_{Anst}	F_{Fall} X F_{Anst}
Tillsvidare	1,92		2,45	2,89	2,54	44,04***	9,35**	2,46
Tidsbegränsad		2,20	2,76	3,08	2,55			
t-test	-2,66**		-1,73	-1,11	-0,10			
Kön							$F_{Kön}$	F_{Fall} X $F_{Kön}$
Kvinnor	1,99	2,35	2,65	2,92	2,57	51,62***	4,13*	0,88
Män	1,81	2,09	2,72	2,80	2,51			
t-test	1,56	1,48	-0,50	1,21	1,44			
Stöd för idén med facklig organisering	3,43	3,66	3,54	4,14	4,11	38,01***	-	-
Anställningsform							F_{Anst}	F_{Fall} X F_{Anst}
Tillsvidare	3,43		3,58	4,20	4,11	45,00***	0,40	1,56
Tidsbegränsad		3,66	3,52	4,16	4,14			
t-test	-1,97*		0,34	0,31	-0,48			
Kön							$F_{Kön}$	F_{Fall} X $F_{Kön}$
Kvinnor	3,66	3,89	3,50	4,16	4,18	56,53***	20,35***	5,93***
Män	3,03	3,50	3,58	4,07	4,05			
t-test	4,49***	2,14*	-0,53	1,19	3,36***			

***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05.

Bilaga 4. Reflektionsmaterial

Det här reflektionsmaterialet kan användas av vem som helst. Det betyder att en enskild person eller medarbetare i exempelvis bemanningsbranschen kan fundera på olika frågor med utgångspunkt i materialet. Fem ”loppor” har tagits fram. En generell loppa, *en loppa för alla*, är oberoende av sammanhang. Sedan har fyra specifika loppor tagits fram: för *egna verksamheter*, *bemanningsbranschen*, *handeln* och *högskolan*.

Reflektionsmaterialet kan användas för att inleda ett samtal kring arbetet i en arbetsgrupp, på en arbetsplats, i utbildningssammanhang i olika organisationer eller i andra sammanhang där det kan vara värdefullt att reflektera över läget. Reflektionsmaterialet omfattar frågor kopplade till anställningsformer, förutsättningar för arbetet, och arbetsmiljön. Det betyder att det kan väcka tankar om hur den egna—eller andras—konkreta arbetssituation kan se ut samt om och i sådana fall hur det skulle kunna förändras.

Instruktioner:

- Klipp ut loppan
- Lägg papperet med den tomma sidan uppåt
- Vik in alla fyra hörn mot mitten, så att symbolerna (SU, Forte, NOWSTARS, stjärnorna) pekar mot mittpunkten
- Vänd på papperet så att textfälten med alla frågor och de streckande linjerna ligger uppåt
- Vik in de nya fyra hörnen mot mitten. När det är gjort syns inte textfälten med frågorna
- Klar att använda!

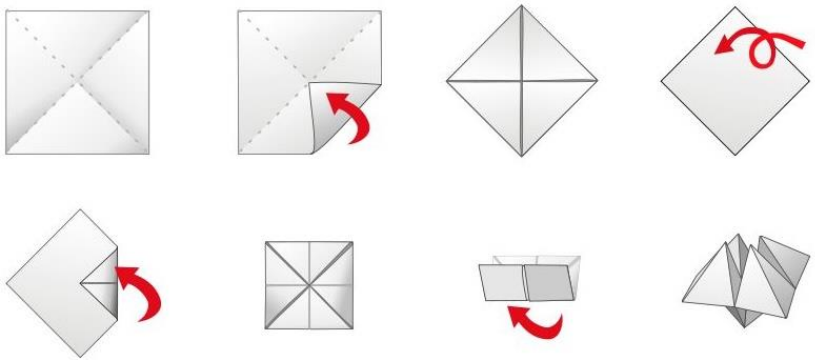
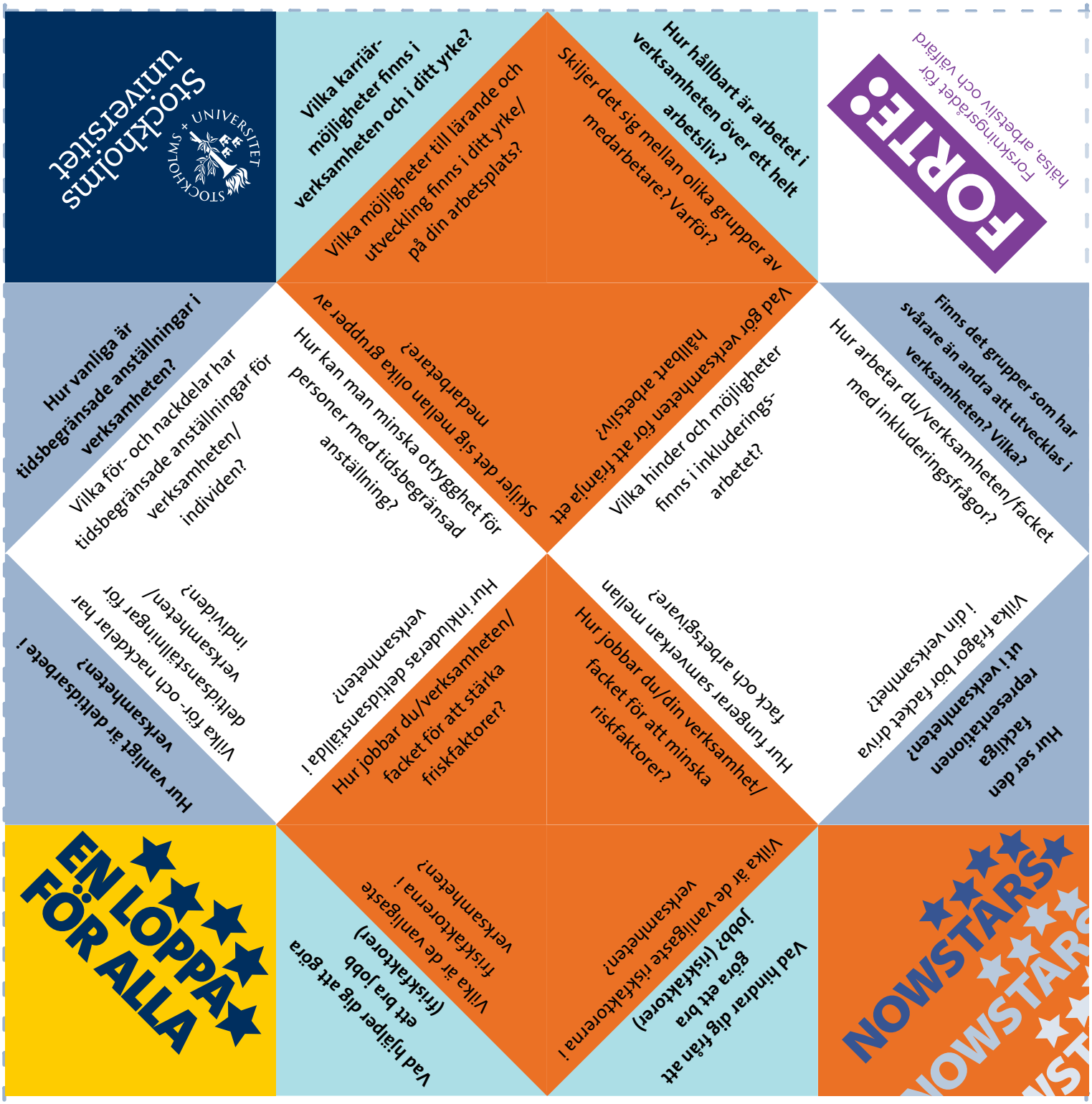


Bild: MichaelPhilip, Wikipedia Commons, utan upphovsrätt.

Reflektionsmaterial: En loppa för alla

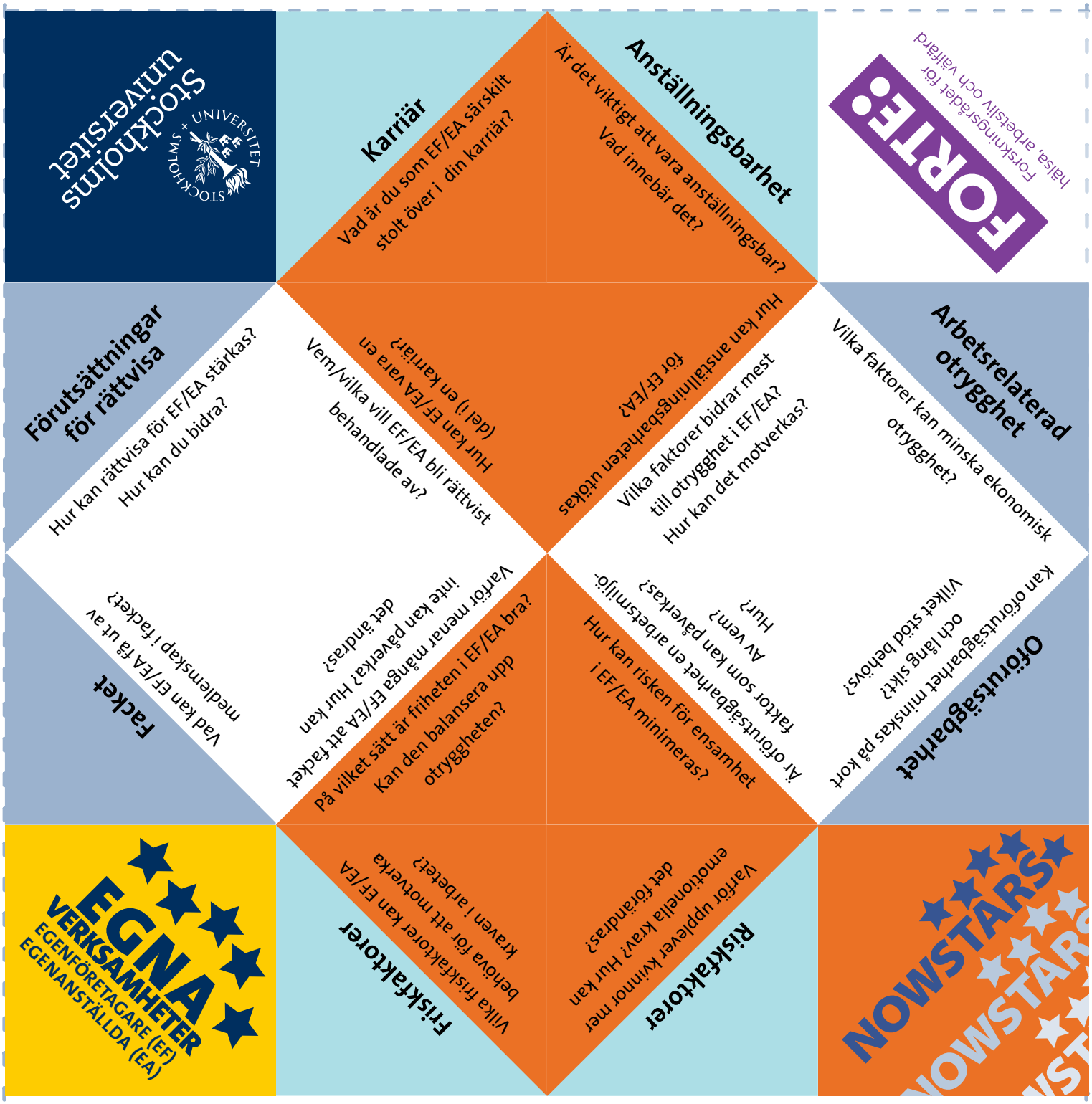


Materialet är framtaget av Sophia Appelbom, Johnny Hellgren,

Constanze Leineweber, Lena Låstad och Magnus Sverke.

© 2026 NOWSTARS

Reflektionsmaterial: Egna verksamheter

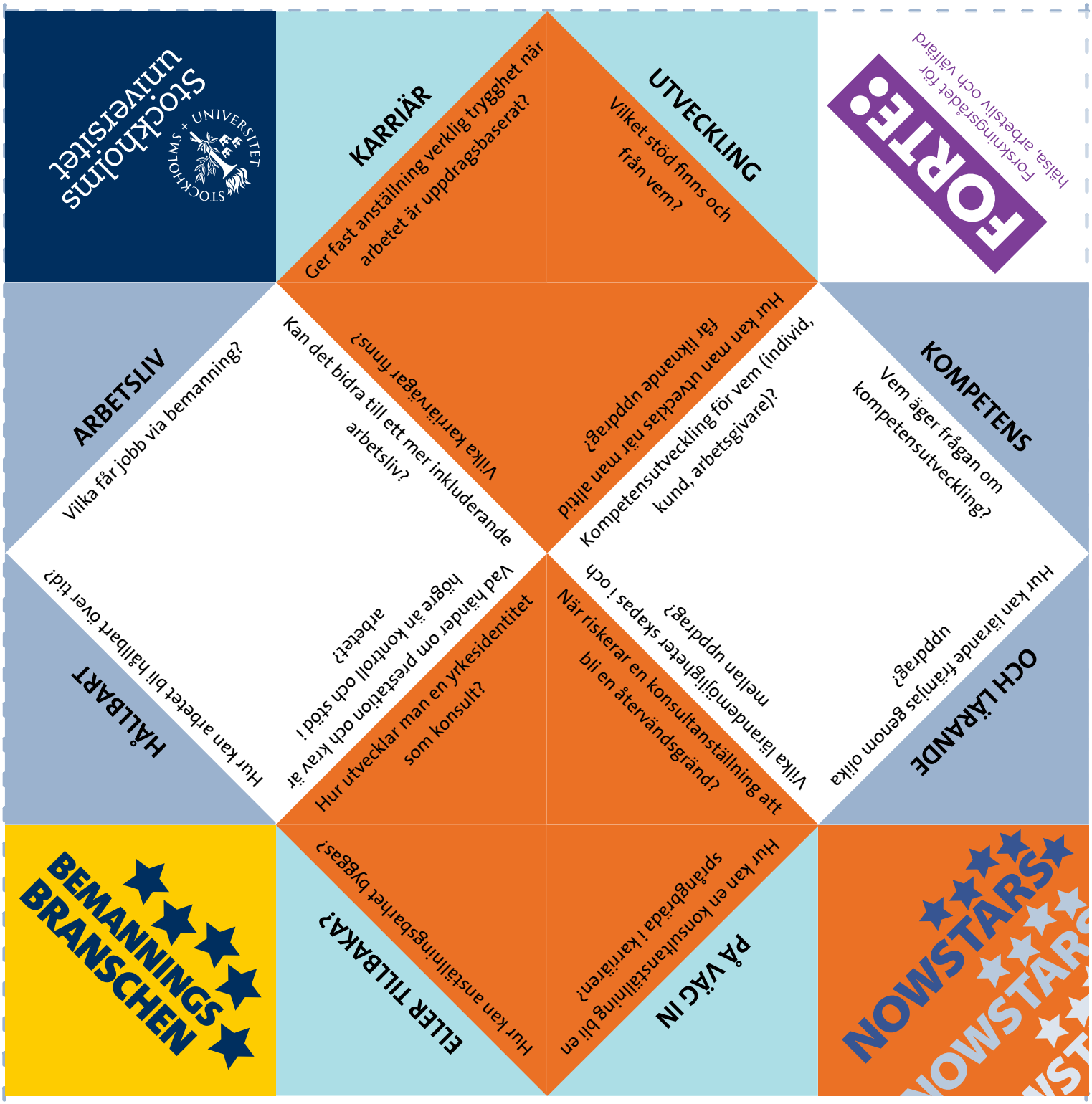


Materialet är framtaget av Claudia Bernhard-Oettel,

Constanze Eib och Franziska Müller.

© 2026 NOWSTARS

Reflektionsmaterial: Bemanningsbranschen

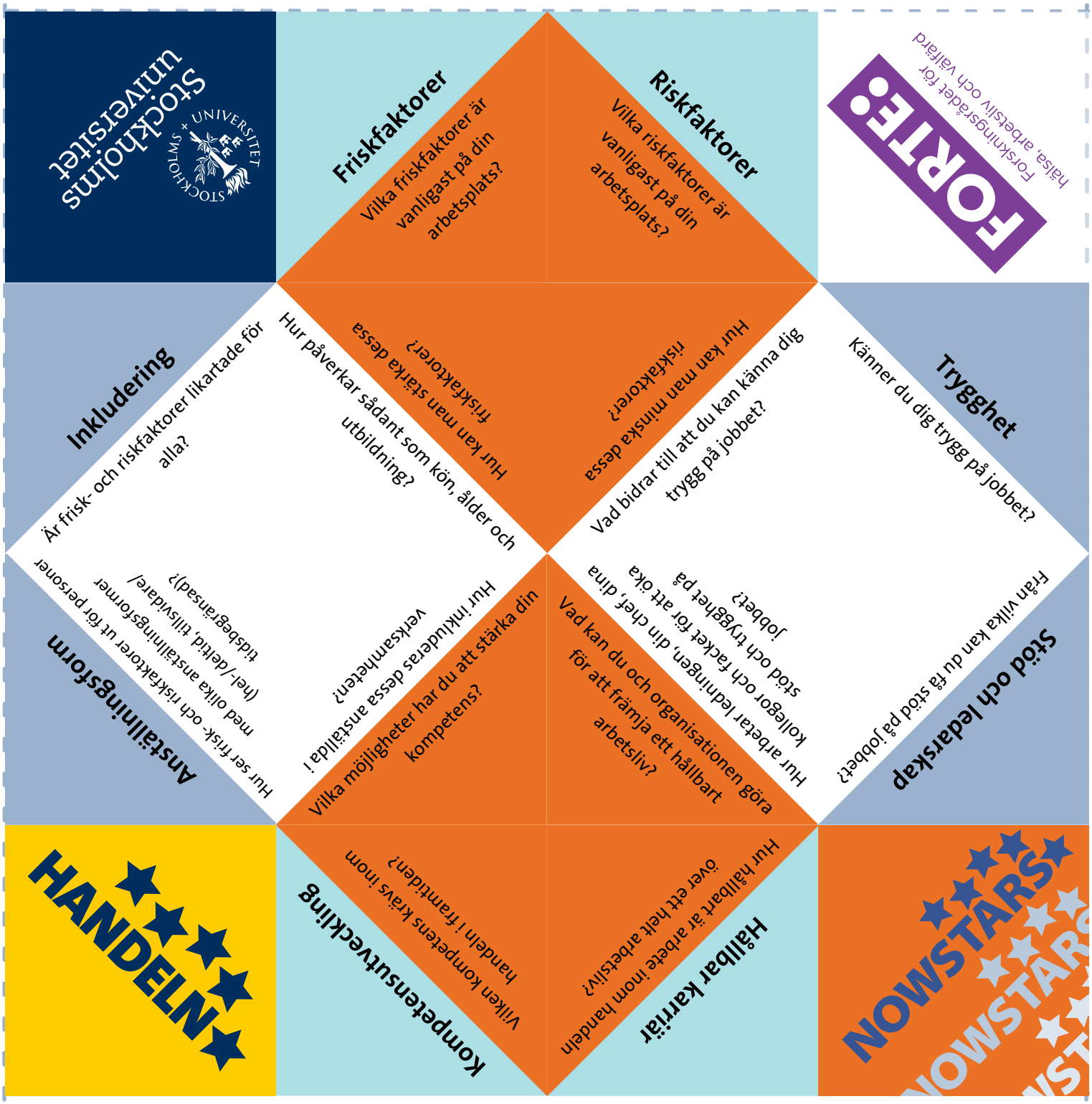


Materialet är framtaget av Lena Låstad, Claudia Bernhard-Oettel,

och Franziska Müller.

© 2026 NOWSTARS

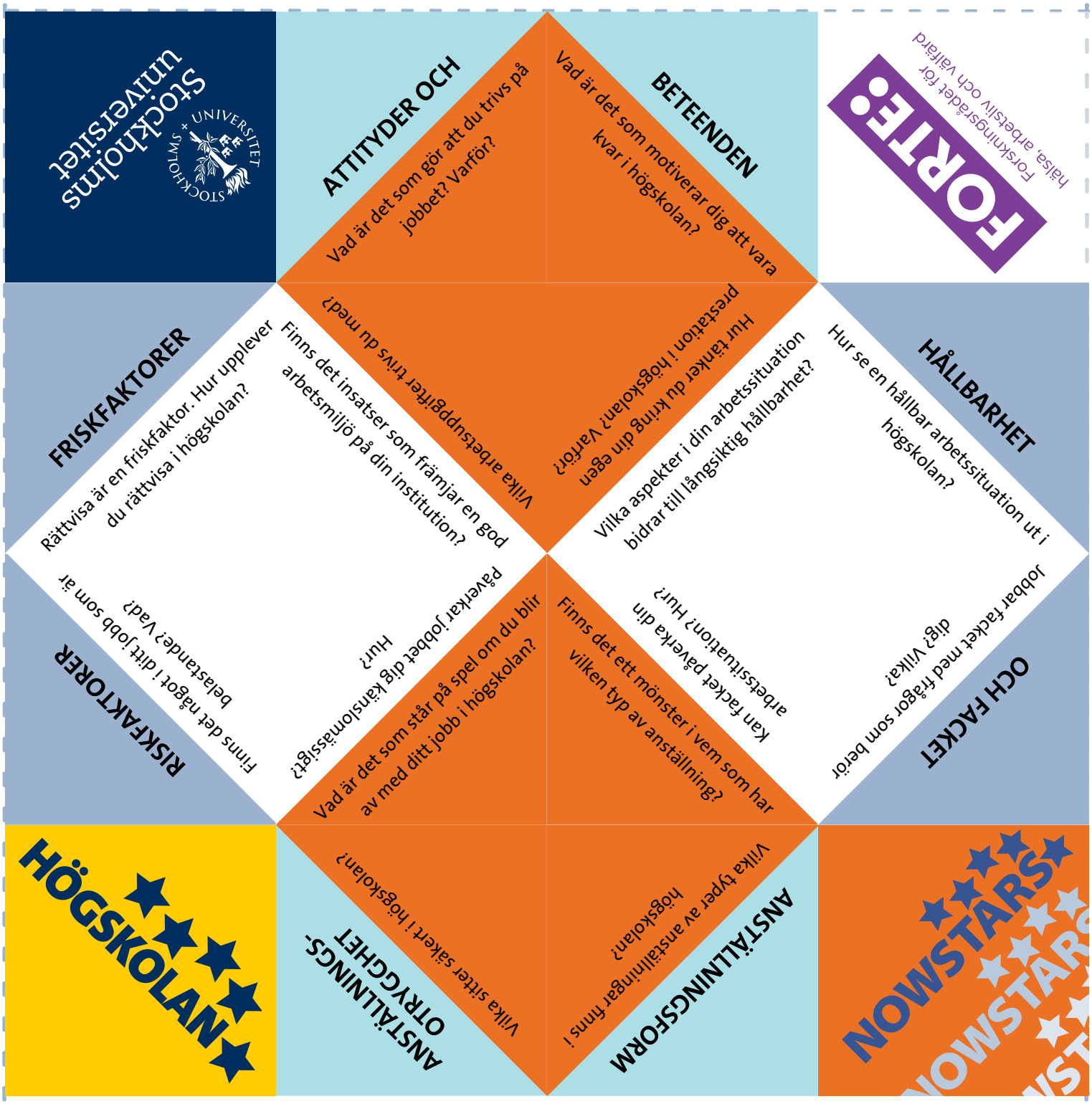
Reflektionsmaterial: Handeln



Materialet är framtaget av Jacobus Pienaar och Philip Ström.

© 2026 NOWSTARS

Reflektionsmaterial: Högskolan



Materialet är framtaget av Anna Tanimoto och Petra Lindfors.

© 2026 NOWSTARS

NOWSTARS

www.su.se/nowstars

Stockholms universitet

FORTE
Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd



Psykologiska institutionen

Stockholms universitet 106 91 Stockholm Tel 08-16 20 00
www.su.se info@su.se

Stockholms universitet