

Anställdas tystnad i sitt sammanhang:

En jämförelse mellan svenskt arbetsliv och fem europeiska landsgrupper

Exekutiv Sammanfattning, Rapport 2025:12



Anställdas tystnad i sitt sammanhang:

En jämförelse mellan svenskt arbetsliv och fem europeiska landsgrupper

– Exekutiv Sammanfattning

Myndigheten för arbetsmiljökunskaps Rapport 2025:12

Publicerad år 2026 av Arbetsmiljöverket

Myndigheten för arbetsmiljökunskap är från 2026-01-01 en del av Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket

Telefon: 010-730 90 00, e-post: arbetsmiljoverket@av.se

www.av.se

Anställdas tystnad i sitt sammanhang:

En jämförelse mellan svenskt arbetsliv och
fem europeiska landsgrupper

Förord

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har genomfört projektet Tystnadskultur i arbetslivet för att stärka det förebyggande arbetsmiljöarbetet och motverka en möjlig trend mot ökad skadlig tystnad på svenska arbetsplatser. Projektet omfattade tre parallella studier. Den första var en systematisk litteraturoversikt av internationell forskning som vidareutvecklade begreppet tystnadskultur. Den andra studien kombinerade enkät- och registerdata för att undersöka förekomsten av tystnadskultur i svenskt arbetsliv. Den tredje studien, som presenteras i denna rapport, jämför svenska resultat om anställdas benägenhet och motiv att förbli tysta på arbetsplatsen med motsvarande resultat i fem europeiska landsgrupper, omfattande 17 europeiska länder, grupperade efter antaganden om arbetsmarknadsmodell. Jämförelsen med dessa kluster av länder erbjuder ett unikt perspektiv på medarbetartystnad i Sverige.

Huvudförfattare till studien var Michael Knoll, doktor i psykologi, forskare vid Universität Leipzig och gästprofessor vid Göteborgs universitet, Lotta Dellve, professor i arbetsvetenskap, Erica Nordlander, filosofie doktor i sociologi, samt Ylva Wallinder, docent i sociologi. Samtliga är verksamma vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet.

Rapporten har diskuterats vid workshops med forskarkollegor och representanter för arbetsmarknadens parter, såsom Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) och Svenskt Näringsliv. Författarna har dock själva valt sina teoretiska och metodologiska utgångspunkter och ansvarar för de resultat och slutsatser som presenteras i rapporten.

På myndighetens uppdrag och i enlighet med dess kvalitetssäkringsprocess har rapporten granskats av två oberoende externa experter: Gunnar Aronsson, professor emeritus vid Stockholms universitet, och Ann Werner, professor vid Uppsala universitet.

Processledningen har ansvarats av huvudanalytiker Annette Nylund, filosofie doktor i arbetsvetenskap. Lasse Nivr har ansvarat för kommunikation, tillgänglighet och layoutsamordning. Rapporten publiceras i myndighetens rapportserie på dess webbplats.

Jag vill rikta ett varmt tack till alla som har bidragit till denna rapport, särskilt till dem som deltog i den svenska webbenkäten. Utan ert bidrag hade denna rapport inte varit möjlig.

Projektet initierades av Myndigheten för arbetsmiljökunskap år 2023 och avslutades i slutet av 2025. Rapporten publiceras dock av Arbetsmiljöverket, och layouten följer därför delvis myndighetens grafiska utformning, vilken skiljer sig från den som användes i tidigare rapporter publicerade av Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Gävle, juni 2026

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nader Ahmadi', with a stylized flourish at the end.

Nader Ahmadi, Tidigare generaldirektör,
Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Författare

Huvudförfattare

Michael Knoll, filosofie doktor i psykologi, forskare vid Institutet för kulturvetenskapliga studier vid *Universität Leipzig* samt gästprofessor vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, *Göteborgs universitet*.

Medförfattare:

Lotta Dellve, filosofie doktor i arbetsmedicin, professor i arbetsvetenskap vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, *Göteborgs universitet*.

Ylva Wallinder, filosofie doktor och docent i sociologi samt lektor i arbetsvetenskap vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, *Göteborgs universitet*.

Erica Nordlander, filosofie doktor i sociologi och lektor vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, *Göteborgs universitet*.

Övriga medverkande:

Imke Embregts, kandidatexamen i psykologi, masterstudent vid *Tilburg University*.

Anna Feinauer, kandidatexamen i psykologi, masterstudent vid *Technische Universität Dresden*.

Annette Nylund, doktor i arbetsvetenskap, är senior analytiker vid Arbetsmiljöverket, tidigare Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Hon har ansvarat för processledningen och har särskilt medverkat i arbetet med att presentera rapportens resultat.

Exekutiv Sammanfattning

För att öka kunskapen om vad ohälsosam tystnadskultur innebär har Myndigheten för arbetsmiljökunskap genomfört projektet *Tystnadskultur på arbetsplatsen*. Syftet är att med stöd av denna kunskap stärka det förebyggande och proaktiva arbetsmiljöarbetet samt motverka risken för att skadlig tystnad ökar på svenska arbetsplatser.

Tre studier ingår i projektet:

1. Tystnadskultur på arbetsplatser
– en internationell litteratursammanställning
2. Tystnad och tystnadskulturer bland anställda i det svenska arbetslivet
– en kartläggning av svenskt arbetsliv
3. Anställdas tystnad i sitt sammanhang:
En jämförelse mellan svenskt arbetsliv och fem europeiska landsgrupper

Bakgrunden till benchmarkstudien

Endast i ett fåtal tidigare studier om anställdas tystnad har beaktat ett bredare sammanhang. Den befintliga forskningen inom området har främst fokuserat på individ- och i viss mån på organisationsfaktorer. Det saknas kunskap om de kontextuella faktorer som formar förhållandena i företag och andra organisationer. De sammanhang omfattar bland annat rollfördelningen mellan staten, marknaden och arbetsmarknadens parter (vilket karakteriserar olika arbetsmarknadsmodeller) samt sektor och branschmässiga förhållanden (det vill säga produktionsinriktning). Dessa faktorer kan även kopplas till specifika normer och värderingar.

Trots att tidigare studier i stor utsträckning har fokuserat på individfaktorer saknas kunskap om hur individknutna egenskaper som inte är direkt arbetsrelaterade – såsom ålder, kön, utländsk bakgrund samt skillnader i anställningsform och för anställda med och utan chefsbefattning – påverkar anställdas tystnad.

Det saknas dessutom studier som kombinerar kunskap om arbetsmarknadsmodeller och branschförhållanden med individrelaterade faktorer.

Studiens fokus

Denna studie undersöker anställdas tystnad och tystnadsmotiv genom att kombinera kunskap om bredare sammanhang – såsom arbetsmarknadsmodell och bransch – med ett flertal individrelaterade faktorer.

Jämförelse med andra länder i Europa

De jämförande analyserna bygger på data från den parallella studien *Tystnad och tystnadskulturer bland anställda i svenskt arbetsliv* i projektet. Den svenska studien omfattar knappt 7 300 anställda och baseras på enkät- och registerdata. De svenska resultaten jämförs med enkätdata från, drygt 4 300, anställda i övriga Europa, fördelade på sjutton europeiska länder – fjorton EU-länder samt Norge, Schweiz och Storbritannien – är indelade i fem landsgrupper (kluster) utifrån arbetsmarknadens funktionssätt (arbetsmarknadsmodeller, förklaras i kapitel 2 i den fullständiga rapporten). De fem landsgrupperna är:

- **Norden:** Danmark, Norge
- **Centraleuropa:** Belgien, Nederländerna, Tyskland och Schweiz
- **Brittisk-irländska öarna:** Storbritannien och Irland
- **Sydeuropa:** Portugal, Spanien, Frankrike, Italien och Grekland
- **Östeuropa:** Kroatien, Slovenien, Polen och Rumänien

I analyserna jämförs anställda i svenskt arbetsliv med anställda i de övriga landsgrupperna. Finns det likheter och skillnader mellan Sverige och de andra landsgrupperna?

Anställdas tystnad och motiv

Studien inleds med jämförelser av förekomsten av ”*problematiske och kritiska situationer*” och ”*anställdas tystnad*” i Sverige och de fem landsgrupperna, det vill säga de fem arbetsmarknadsmodellerna.

Fyra motiv för tystnaden jämförs också:

- Resignation (uppgivenhet)
- Konfliktundvikande
- Rädsla
- Likgiltighet

Resultat

Problematiska och kritiska situationer samt anställdas tystnad

Sverige har en något lägre nivå av anställdas tystnad jämfört med de övriga fem landsgrupperna, även om skillnaderna mellan grupperna generellt är små. Den största skillnaden återfinns mellan Sverige och Östeuropa.

Anställdas tystnad är även något lägre i Norden och på de brittisk-irländska öarna jämfört med övriga landsgrupper, men inte på motsvarande låga nivå som i Sverige. Denna bild av de brittisk-irländska öarna nyanseras dock av analyser som skiljer mellan anställda med och utan chefsbefattning. På de brittisk-irländska öarna är skillnaden mellan anställda med och utan chefsbefattning mer betydande, där anställda utan chefsnivå tenderar att vara mera tysta.

Resultaten indikerar att det finns skillnader mellan Sverige och de övriga landsgrupperna vad gäller anställdas tystnad, trots liknande förekomst av kritiska situationer, givet de olika vilket kan relateras till de olika arbetsmarknadsmodellerna.

Motivet resignation sticker ut särskilt i Sverige

De fyra motiven till anställdas tystnad förekom i stort sett på liknande sätt i Sverige och de övriga fem landsgrupperna.

Motivet resignation (uppgivenhet) var det vanligaste motivet i Sverige, Östeuropa och de brittisk-irländska öarna. I Öst- och Sydeuropa var också motivet undvika konflikter framträdande, med generellt höga eller något högre nivåer än resignation. I fallande ordning rapporterades de övriga motiven av anställda i Sverige: undvika konflikter, rädsla och likgiltighet. För motivet likgiltighet är nivåerna generellt låga i Sverige och övriga landsgrupper.

När det gäller rädsla uppvisar Sverige, tillsammans med Östeuropa och brittisk-irländska öarna, något högre nivåer än övriga landsgrupper.

Resultaten visar på vissa (men mindre) skillnader mellan Sverige och de övriga landsgrupperna. Samtidigt framträder att varje landsgrupp i viss utsträckning har sitt eget mönster av höga och låga nivåer av de fyra motiven.

Branschskillnader – mindre uttalade i Sverige

I Sverige är den jämförelsevis låga förekomsten av anställdas tystnad relativt jämnt fördelad över de totala branschgrupper som ingår i studien.

Av de fyra motiven är resignation genomgående högt i samtliga branscher i Sverige.

Även Östeuropa och de brittisk-irländska öarna uppvisar högre nivåer resignation i flera branscher, medan Sydeuropa har vissa branscher med högre värden.

Rädsla sticker varken ut med höga eller låg nivåer, men hälften av landsgrupperna – däribland Sverige, Östeuropa och de brittisk-irländska öarna – har något högre nivåer. Endast en bransch i Östeuropa ”Andra tjänster”, uppvisar en markant hög nivå.

När branschspecifika förhållanden beaktas i analysen framträder arbetsmarknadsmodellernas respektive karaktäristiska mönster för anställdas tystnad och tystnadsmotiv tydligare.

Små men systematiska skillnader efter ålder, kön, ursprung och position

Analyserna visar både likheter och skillnader mellan åldersgrupper i Sverige och i de fem övriga landsgrupperna.

I Sverige är förekomsten av anställdas tystnad förhållandevis låg i samtliga fyra åldersgrupper (16-29, 29-44, 45-64, 65+). Den yngsta gruppen uppvisar jämförelsevis högre nivåer. Det finns ett tydligt mönster där förekomsten av anställdas tystnad minskar med stigande ålder.

I Syd- och Central Europa och de brittisk-irländska öarna framträder små men systematiska skillnader mellan åldersgrupperna; ju högre ålder desto mindre vanlig är tystnad. Dessa landsgrupper, liksom Sverige, uppvisar även små men systematiska könsskillnader, där anställdas tystnad är vanligare bland kvinnor.

I Norden återfinns inga skillnader mellan individfaktorer vad gäller anställdas tystnad.

Även för de fyra motiven finns det små men systematiska skillnader mellan kvinnor och män i Sverige och i samtliga fem landsgrupper. Liknande mönster framträder vid jämförelser mellan anställda med inhemsk respektive utländsk bakgrund, mellan fast och tillfälligt anställda samt mellan personer med och utan chefsposition.

I merparten av landsgrupperna är tystnad vanligare bland

- kvinnor
- yngre anställda (16–29 år)
- personer med utländskbakgrund
- personer utan chefsbefattning.

Resultaten indikerar att grupper med begränsade resurser, marginaliserad ställning och lägre status är generellt mer benägna att avstå från att uttrycka sina åsikter på arbetsplatsen, oavsett arbetsmarknadsmodell.

Slutsatser

Resultaten indikerar att skillnaderna mellan landsgrupperna – det vill säga mellan olika arbetsmarknadsmodeller – är större än skillnaderna kopplade till individfaktorer bland de anställda.

Mönstret i skillnaderna mellan individfaktorerna är likartat i Sverige och de fem arbetsmarknadsmodellerna, exempelvis mellan kvinnor och män, unga och äldre samt med och utan utländsk bakgrund.

Studiens resultat belyser också att anställdas tystnad är mindre vanligt i Sverige.

Däremot ifrågasätter studiens resultat bilden av att de anställda i Sverige är mer jämställda och jämlika när det gäller faktorer som ålder, kön och utländsk bakgrund. Skillnaderna i förekomst för dessa faktorer är genomgående små men systematiska i såväl Sverige som i övriga landsgrupper i studien. Det finns således inget stöd i studien för att förhållandena i Sverige är mer jämlika än i övriga Europa.

Resultaten stödjer slutsatsen att grupper av anställda som är mer utsatta och mindre inflytelserika – på grund av sina begränsade resurser, marginaliserad ställning och lägre status – är mer benägna att avstå från att uttrycka sina åsikter på arbetsplatsen oavsett arbetsmarknadsmodell.

Studiens resultat understryker behovet av fördjupad forskning och utvecklingsarbete även i Sverige, för att undersöka hur den svenska arbetsmarknadsmodellen kan främja inte bara yttrandefrihet utan också jämlikhet och jämställdhet.

Det är också ett stort intresse att vidare studera och närmare utforska orsakerna till anställdas tystnad, särskilt varför resignation (uppgivenhet) är ett så vanligt tystnadsmotiv.



**ARBETSMILJÖ
VERKET**