

Unga arbetstagares arbetsmiljö på den svenska arbetsmarknaden

Unga arbetstagares arbetsmiljö på den svenska arbetsmarknaden
Rapport: 2025:15
ISBN 978-91-990700-1-8
Publicerad år 2025

Myndigheten för arbetsmiljökunskap
Telefon: 026 14 84 00, E-post: info@mynak.se
www.mynak.se

Unga arbetstagares arbetsmiljö på den svenska arbetsmarknaden

Förord

Flera studier och rapporter har under det senaste decenniet vittnat om att unga människor mellan 16 och 29 år uppvisar allt sämre psykiskt välbefinnande, ökad psykisk belastning och ökade sömnbesvär. Unga vuxna kan dessutom vara mer sårbara för arbetsrelaterade risker, vilket kan bero på att de ofta arbetar inom särskilt utsatta yrken eller har särskilt utsatta arbetsvillkor. Arbetsstatistiken från de senaste åren vittnar också om att arbetsolyckor är vanligast bland unga arbetstagare som arbetar inom branscher med fysiskt krävande arbetsuppgifter och riskfyllda arbetsmoment.

En god och trygg arbetsmiljö spelar stor roll för arbetstagares hälsa och välbefinnande under hela arbetslivet, men den är särskilt viktig för unga människor. Olika typer av arbetsrelaterade problem kan påverka unga individers hälsa och arbetsmarknadsmöjligheter under en lång tid framåt när de etablerar sig på arbetsmarknaden. I en av de senaste undersökningarna (Sverige om arbetsmiljö) som Myndigheten för arbetsmiljökunskap har gjort framgår att en stor del av de unga (20–29 år) anser sig sakna kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete och vill lära sig mer om arbetsmiljölagen.

I regleringsbrevet för 2025 gav regeringen Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att ta fram och sprida kunskap om ungas arbetsmiljö. För att svara mot uppdraget genomförde myndigheten två projekt: en kunskapssammanställning av svensk forskning om ungas arbetsmiljö samt denna kvantitativa studie.

Den kvantitativa studien bygger på svenska data om arbetsmiljö, arbetsskador och arbetssjukdomar och undersöker hur risk och friskfaktorer i ungas arbetsmiljö hänger samman med ungas hälsa, välbefinnande och säkerhet på arbetsplatsen. Studien belyser även skillnader mellan unga kvinnor och män samt mellan grupper med olika utbildningsnivåer, anställningsformer och branscher. Därtill analyseras hur sambanden mellan arbetsmiljöfaktorer och utfall varierar mellan olika grupper av unga arbetstagare.

Resultaten visar flera områden som är viktiga att beakta i det systematiska arbetsmiljöarbetet när det gäller unga arbetstagare. Skillnader mellan kön, utbildningsnivå, anställningsform och bransch illustrerar hur olika arbetsvillkor kan påverka både risk och friskfaktorer och deras koppling till hälsa, välbefinnande och säkerhet. Dessa insikter bidrar till en fördjupad förståelse av hur unga upplever sin arbetsmiljö och betonar vikten av att både minska arbetsrelaterade krav och stärka resurser i arbetet.

Rapporten har tagits fram av filosofie doktor Marta Sousa-Ribeiro Larsson, projektets processledande analytiker vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap, samt av Karin Halldén, professor vid avdelningen för sociologi vid Mälardalens universitet och docent vid Institutet för social forskning vid Stockholms

universitet. Författarna har själva valt teoretiska och metodologiska utgångspunkter och ansvarar för rapportens resultat och slutsatser.

Rapporten har på uppdrag av myndigheten kvalitetsgranskats av professor Andrea Eriksson och docent Sven Svensson, som har lämnat värdefulla synpunkter och bidragit till rapportens kvalitet. Ansvarig för kommunikationsinsatser är Kristin Nylander.

Jag vill rikta ett varmt tack till alla som bidragit till denna rapport.

Gävle, december 2025

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

Nader Ahmadi, Generaldirektör

Författare

Marta Sousa-Ribeiro Larsson, fil. dr, Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Karin Halldén, professor vid avdelningen för sociologi, Mälardalens universitet och docent vid Institutet för Social Forskning (SOFI), Stockholms universitet

Inledningen har författats av Elin Frögéli, med. dr, forskningsspecialist, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet och Sara Thomée, docent, Psykologiska institutionen, Göteborgs Universitet, i samarbete med författarna till föreliggande rapport.

Sammanfattning

Regeringen har gett Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att ta fram och sprida kunskap om ungas arbetsmiljö. Inom ramen för detta uppdrag ligger fokus på sambanden mellan å ena sidan arbetsmiljörisker och friskfaktorer och å andra sidan ungas hälsa, välbefinnande och säkerhet. Även skillnader mellan kvinnor och män samt mellan olika utbildningsnivåer, anställningsformer och branscher ska belysas.

Utifrån regeringsuppdragets inriktning är syftet med denna studie att, baserat på svenska data, undersöka ungas arbetsmiljö, arbetsskador och arbetssjukdomar. Studiens frågeställningar är följande:

1. Hur ser unga arbetstagares arbetsmiljö, hälsa, arbetsrelaterade välbefinnande samt säkerhet på arbetsplatsen ut, och hur förhåller sig dessa till övriga arbetstagares situation?
2. Finns det bland unga arbetstagare skillnader i arbetsmiljöriskfaktorer, friskfaktorer, hälsa, arbetsrelaterat välbefinnande och säkerhet på arbetsplatsen som beror på kön, utbildningsnivå, anställningsform eller bransch?
3. Hur ser sambanden ut för unga arbetstagare mellan arbetsmiljöriskfaktorer och friskfaktorer å ena sidan, och hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande å den andra, och hur varierar dessa samband med kön, utbildningsnivå, anställningsform och bransch?

Metod

I denna studie analyseras enkätdata från Arbetsmiljöundersökningen (AMU) 2024, som samlas in av Statistiska centralbyrån (SCB) på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Studiens urval omfattar 14 174 individer i åldern 16–64 år som har sysselsättning, oavsett anställningsform, och som arbetar minst 15 timmar per vecka. Av dessa 14 174 individer är 717 individer (cirka 5 %) i åldern 16–24 år, 1 168 individer (cirka 8 %) i åldern 25–29 år och 12 289 individer (cirka 87 %) i åldern 30–64 år. I studien analyseras även data från Arbetsskadestatistiken 2024, som bygger på anmälningar om arbetsolyckor och arbetssjukdomar som registrerats i ISA-registret (Informationssystem om arbetsskador). Registret administreras av Arbetsmiljöverket. För att svara på frågeställningarna har fokus lagts på följande fyra huvudområden (utöver demografiska och socioekonomiska faktorer): riskfaktorer i arbetsmiljön, friskfaktorer i arbetsmiljön, hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande samt säkerhet på arbetsplatsen.

Resultat

Frågeställning 1

Hur ser unga arbetstagares arbetsmiljö, hälsa, arbetsrelaterade välbefinnande samt säkerhet på arbetsplatsen ut, och hur förhåller sig dessa till övriga arbetstagares situation?

Unga arbetstagares arbetsmiljö kännetecknas av relativt **höga krav**. Samtidigt upplever många både **fysisk och psykisk utmattning**, medan **gott kollegialt stöd, goda återhämtningsmöjligheter** under arbetsdagen och **hög arbetstillfredsställelse** ofta rapporteras. Jämfört med arbetstagare i äldre åldrar exponeras de yngre oftare för **obekväma arbetstider, ensamarbete i otrygga situationer, hot eller våld** samt **arbetsolyckor**, och de rapporterar lägre **arbetstillfredsställelse**. Trots att unga oftare får **introduktion** vid nyanställning befinner de sig i en mer sårbar arbetsmiljö vad gäller säkerhet. **Säkerhetsrutiner** och **regelbundna riskbedömningar** upplevs förekomma i lägre grad, och unga arbetstagares **inflytande över arbetsförhållandena** är ofta mer begränsat än hos arbetstagare i äldre åldersgrupper.

Frågeställning 2

Finns det bland unga arbetstagare skillnader i arbetsmiljöriskfaktorer, friskfaktorer, hälsa, arbetsrelaterat välbefinnande och säkerhet på arbetsplatsen som beror på kön, utbildningsnivå, anställningsform eller bransch?

Kön

Unga kvinnor rapporterar oftare än unga män att de upplever **höga krav** och **hög arbetsbelastning**, att de under det senaste året har **utsatts för hot eller våld i arbetet** samt att de har **arbetat ensamma i riskfyllda situationer**. Dessutom rapporterar unga kvinnor i högre utsträckning **sjuknärvaro** och i lägre utsträckning än unga män att de har **möjlighet att framföra synpunkter** på sina arbetsförhållanden. **Fysisk och psykisk utmattning** samt **arbetssjukdomar** är också mer framträdande bland unga kvinnor. Unga män upplever i något högre grad än unga kvinnor **god autonomi** i arbetet och **gott chefsstöd**, och har även en högre risk för **arbetsolyckor**.

Utbildningsnivå

Högre utbildade unga arbetstagare tenderar att i högre utsträckning rapportera **höga kognitiva och psykiska krav** samt **hög arbetsbelastning** och **psykisk utmattning** men också i högre grad **gott kollegialt stöd, kompetensutveckling** och **hög arbetstillfredsställelse**. Unga arbetstagare med lägre utbildning arbetar oftare på **obekväma tider** (kvällar, nätter och helger) och rapporterar oftare hög **fysisk utmattning**. De rapporterar även i något lägre utsträckning att **säkerhetsrutiner** följs på arbetsplatsen samt att de har **möjlighet att framföra kritiska synpunkter** på sina arbetsförhållanden.

Anställningsform

När det gäller anställningsform visar resultaten att tillsvidareanställning i något större utsträckning hänger samman med **höga psykiska krav, hög arbetsbelastning** och **psykisk utmattning**, men också bättre tillgång till **kompetensutveckling**. Tidsbegränsad anställning innebär oftare **obekväma arbetstider** och **hög fysisk utmattning**, samtidigt som **gott chefsstöd** rapporteras i något högre utsträckning.

Branschgrupper

Jämförelser mellan branschgrupper tyder på skillnader i risk- och friskprofiler kopplade till arbetsmiljörisker och friskfaktorer. Branschgruppen "samhällsservice och välfärd" utmärks av **hög arbetstillfredsställelse**, men har samtidigt en tydlig riskprofil som består av **höga krav**, lägre **chefsstöd** och en mycket förhöjd risk för **arbetssjukdomar**, särskilt sådana som kan relateras till organisatoriska och sociala faktorer. Branschgruppen "råvaru- och produktionsarbete" kännetecknas av en olycks- och belastningsdominerad profil med särskilt hög risk för **tekniska och mekaniska olyckor** samt **ergonomiska skador**. Branschgruppen "infrastruktur, handel och service" präglas av **obekväma arbetstider, fysisk utmattning** och **lägre arbetstillfredsställelse**. Branschgruppen "kunskaps- och informationsarbete" uppvisar i jämförelse den mest gynnsamma balansen mellan riskfaktorer och friskfaktorer.

Frågeställning 3

Hur ser sambanden ut för unga arbetstagare mellan arbetsmiljöriskfaktorer och friskfaktorer å ena sidan, och hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande å den andra, och hur varierar dessa samband med kön, utbildningsnivå, anställningsform och bransch?

De övergripande resultaten från sambandsanalyserna indikerar att riskfaktorerna i arbetet är starkare kopplade till fysisk och psykisk utmattning än friskfaktorerna. Samtidigt framstår friskfaktorer som viktigare för det arbetsrelaterade välbefinnandet (det vill säga arbetstillfredsställelse) än riskfaktorer.

Riskfaktorer i arbetsmiljön

Sammantaget framstår **hög arbetsbelastning** som den mest framträdande riskfaktorn. Den har ett positivt samband med både fysisk och psykisk utmattning samt ett negativt samband med arbetstillfredsställelse i alla grupper, oavsett kön, utbildningsnivå, anställningsform och bransch. **Höga psykiska krav** är också genomgående kopplat till hög psykisk utmattning, medan sambanden mellan andra riskfaktorer (som **obekväma arbetstider, riskfyllt ensamarbete** och **utsatthet för hot eller våld**) och utfallen utmattning samt arbetstillfredsställelse skiljer sig mellan grupper, både i styrka och statistisk signifikans. Till skillnad från övriga faktorer har **höga kognitiva krav** ett positivt samband med arbetstillfredsställelse, vilket tyder på att kognitiva krav kan fungera som en resurs eller friskfaktor.

Friskfaktorer i arbetsmiljön

Möjlighet till återhämtning framträder som den mest stabila friskfaktorn, som motverkar både fysisk och psykisk utmattning i nästan alla grupper. **God autonomi** är negativt kopplad till utmattning i de flesta grupper, och har i alla grupper det starkaste positiva sambandet till hög arbetstillfredsställelse. **Gott chefsstöd**, och till viss del även **kollegialt stöd**, är också negativt kopplade till utmattning, och båda är genomgående positivt kopplade till arbetstillfredsställelse. **Kompetensutveckling** är positivt kopplad till arbetstillfredsställelse i vissa grupper.

Slutsatser och praktiska implikationer

Unga arbetstagares arbetsmiljö präglas av relativt stora belastningar men också av vissa resurser. Fysisk och psykisk utmattning är relativt vanligt trots upplevt stöd och möjlighet till återhämtning. Unga är generellt mer exponerade för vissa riskfaktorer, arbetsolyckor och brister i säkerhetsarbetet jämfört med arbetstagare i högre åldrar, vilket tyder på att säkerhetskulturen kring unga arbetstagare kan vara mindre etablerade på vissa arbetsplatser.

Jämförelserna mellan olika grupper av unga arbetstagare speglar delvis att arbetsmarknaden i Sverige är horisontellt och vertikalt könssegregerad. Kvinnor och män återfinns i olika yrken, branscher och sektorer och på olika nivåer inom organisationerna, vilket innebär olika grad av inflytande över arbetsvillkoren. Unga kvinnor tenderar att rapportera en ogynnsammare arbetsmiljö jämfört med unga män, och resultaten pekar dessutom på organisatoriska utmaningar i kvinnodominerade branscher. Det understryker vikten av ett förebyggande arbetsmiljöarbete i dessa branscher, ett arbete som omfattar både sociala och emotionella risker och där det finns tydliga stödstrukturer och ett närvarande ledarskap. Samtidigt visar studien att unga arbetstagare inom välfärdssektorn upplever den högsta arbetstillfredsställelsen, vilket kan tolkas som att många jobb inom denna sektor ofta upplevs som meningsfulla trots hög arbetsbelastning. Detta engagemang är en viktig resurs, men för att främja ett långsiktigt hållbart arbetsliv för unga behövs aktiva insatser från arbetsgivarna som stödjer balansen mellan jobbkrav, engagemang och jobbresurser.

Sammantaget visar resultaten att ett långsiktigt hållbart arbetsliv för unga kräver både att skadliga arbetsvillkor och riskfaktorer begränsas och att hälsofrämjande resurser, som gör det möjligt att orka och trivas i arbetet, stärks – på individ-, grupp- och organisationsnivå och på sätt som är anpassade till olika branscher och yrken. För att minska unga arbetstagares risk för arbetsolyckor framstår det som centralt att organisationer säkerställer en god introduktion och tillräcklig handledning, att säkerhetsrutiner efterlevs samt att fysiska, organisatoriska och sociala risker systematiskt kartläggs. För att arbetsmiljön ska bli mer jämlik och inkluderande krävs också att arbetsgivare ger unga arbetstagare reella möjligheter att delta i diskussioner om arbetsmiljöfrågor. Arbetsplatser som aktivt uppmuntrar dialog, återkoppling och delaktighet får också bättre förutsättningar att stärka hälsa, trivsel och säkerhet.

Summary

The Swedish Agency for Work Environment Expertise has been commissioned by the Government to develop and disseminate knowledge about the work environment of young people (Government Decision 2024/25:107, A2024/014519). This assignment focuses on the relationships between, on the one hand, work environment risks and health-promoting factors, and on the other hand, young people's health, well-being, and safety. It also highlights differences between women and men, as well as differences by education level, type of employment, and industry.

Based on the focus of the assignment, the aim of this study is to examine young people's work environment, occupational injuries, and work-related illnesses, using Swedish data. The study's research questions are as follows:

1. What are young workers' work environment, health, work-related well-being, and workplace safety like, and how do these compare with the situation of other workers?
2. Among young workers, are work environment risk factors, health-promoting factors, health, work-related well-being, and workplace safety associated with gender, educational level, type of employment, or industry?
3. How are work environment risk factors and health-promoting factors related to health and work-related well-being among young workers, and how do these relationships vary by gender, educational level, type of employment, and industry?

Method

This study analyses survey data from the 2024 Work Environment Survey (AMU). The survey was conducted by Statistics Sweden (SCB) on behalf of the Swedish Work Environment Authority. The study sample includes 14,174 employed people aged 16–64. All work at least 15 hours per week, regardless of employment form. Among them, 717 individuals (5%) are 16–24 years old, 1,168 (8%) are 25–29 years old, and 12,289 (87%) are 30–64 years old.

The study also analyses data from the Occupational Injury Statistics 2024, which are based on reports of workplace accidents and occupational diseases registered in the ISA register (Information System on Occupational Injuries). The register is administered by the Swedish Work Environment Authority.

To answer the research questions, the analysis focuses on four main areas: work environment risk factors, health-promoting factors, health and work-related well-being, and workplace safety. Additionally, demographic and socioeconomic factors are also considered.

Results

Research question 1

What are young workers' work environment, health, work-related well-being, and workplace safety like, and how do these compare with the situation of other workers?

Young workers' work environment is characterized by relatively high demands. At the same time, many experience both physical and mental exhaustion, while strong collegial support, good opportunities for recovery during the workday, and high job satisfaction are often reported. Compared to older workers, younger workers more often work at unsocial hours (evenings, nights, and weekends), work alone in unsafe situations, threats or violence, and have a higher risk of work-related accidents. They report lower work-related well-being. Young workers often receive onboarding when they start a new job but they are in a more vulnerable safety environment. Safety routines and regular risk assessments are perceived to be less prevalent, and young workers' influence over working conditions is often more limited than that of workers in older age groups. This suggests that safety work targeted at young workers may be insufficient in a considerable number of workplaces.

Research question 2

Among young workers, are work environment risk factors, health-promoting factors, health, work-related well-being, and workplace safety associated with gender, educational level, type of employment, or industry?

Gender

Young women are more likely to report high demands and workloads. They more often experience threats or violence at work and work alone in high-risk situations. In addition, young women are more likely to report sickness presenteeism and less likely than young men to report having opportunities to voice their views on their working conditions. Physical and mental exhaustion, as well as occupational diseases, are also more common among young women. Young men report somewhat higher levels of autonomy at work and supervisory support than young women, and also face a higher risk of work-related accidents.

Educational level

Young workers with higher education are more likely to report high cognitive and psychological demands, high workload, and mental exhaustion—but also more often report good collegial support, skills development, and high job satisfaction. Young workers with lower levels of education more often work at unsocial hours (evenings, nights, and weekends) and more often report high physical exhaustion. They also report, to a somewhat lesser extent, that safety procedures are followed in the workplace and that they have opportunities to voice critical views on their working conditions.

Type of employment

Permanent employment is more strongly associated with high psychological demands, a high workload, and mental exhaustion. It is also linked to better access to skills development. Temporary employment more often involves work at unsocial hours (evenings, nights, and weekends) and physical exhaustion, while supervisory support is reported to a somewhat greater extent.

Industry groups

Comparisons across industry groups suggest differences related to work environment risks and protective factors. Public services and welfare stand out for their high job satisfaction, but also for high demands, lower supervisory support, and a higher risk of occupational diseases. These risks are mostly linked to organisational and social factors. Raw materials and production processes are marked by risks of technical and mechanical accidents, as well as ergonomic injuries. Infrastructure, trade, and services feature work at unsocial hours (evenings, nights, and weekends), physical exhaustion, and lower job satisfaction. Knowledge and information work shows the best balance between risk and health-promoting factors.

Research question 3

How are work environment risk factors and health-promoting factors related to health and work-related well-being among young workers, and how do these relationships vary by gender, educational level, type of employment, and industry?

The overall results indicate that risk factors at work are more strongly associated with physical and mental exhaustion than health-promoting factors. At the same time, health-promoting factors seem to be more important for work-related well-being (i.e., job satisfaction) compared with risk factors.

Work environment risk factors

Overall, high workload is the most prominent risk factor. It is positively related to both physical and mental exhaustion, and negatively related to job satisfaction in all groups. This applies regardless of gender, education, employment type, and industry. High psychological demands are consistently linked to high mental exhaustion. The links between other risk factors—such as working at unsocial hours, working alone in high-risk situations, and exposure to threats or violence—and outcomes like exhaustion and job satisfaction vary across groups in both strength and statistical significance. High cognitive demands, unlike other factors, are positively linked to job satisfaction. This suggests cognitive demands may act as a resource or a health-promoting factor.

Work environment health-promoting factors

Opportunity for recovery stands out as the most stable health-promoting factor, counteracting both physical and mental exhaustion in almost all groups. Good autonomy is negatively associated with exhaustion in most groups and shows the strongest positive correlation with high job satisfaction in all groups.

Good supervisory support, as well as to some extent collegial support, are also negatively linked to exhaustion, and both are consistently positively linked to job satisfaction. Skills development is positively correlated with job satisfaction in certain groups.

Conclusions and practical implications

Young workers' work environment has relatively high demands, but also some resources. Physical and mental exhaustion are common, despite the availability of support and recovery opportunities. Young people are more exposed to certain risk factors, more work-related accidents, and safety shortcomings than older workers. This suggests that the safety culture for young workers is less established in some workplaces.

Comparisons between groups of young workers partly reflect the horizontal and vertical gender segregation of the Swedish labour market. Women and men work in different occupations, industries, and roles, with varying influence over working conditions. Young women tend to report a somewhat less favorable work environment than young men. The results also highlight organizational challenges in female-dominated industries. Preventive work environment efforts are especially important in these industries, including efforts to manage social and emotional risks, provide support structures, and ensure strong leadership. Still, young workers in the welfare sector report the highest job satisfaction. This suggests that many jobs in this sector are meaningful, even with a workload. Such engagement is a resource. To promote a sustainable working life for young people, employers play a key role in helping to strike a balance between job demands, engagement, and job resources.

Overall, the results show that a long-term, sustainable working life for young people requires both limiting harmful working conditions and risk factors, and strengthening health-promoting resources that enable them to cope and thrive at work—at the individual, group, and organisational levels, and in ways adapted to different industries and occupations. To reduce the risk of work-related accidents among young workers, it appears crucial that organisations ensure a thorough introduction and adequate supervision, that safety procedures are followed, and that physical, organizational, and social risks are systematically assessed. To make the work environment more equitable and inclusive, employers also play an important role in providing young workers with genuine opportunities to participate in discussions about work environment issues. Workplaces that actively encourage dialogue, feedback, and participation also have better conditions for strengthening health, well-being, and safety.

Begreppslista

Arbetsstillfredsställelse

Arbetsstillfredsställelse kan beskrivas som en positiv känsla eller attityd gentemot arbetet, som uppstår när individens förväntningar och behov tillgodoses i arbetssituationen (1, 2). Det handlar om hur nöjd en person är med sitt arbete, antingen i stort eller med specifika aspekter av arbetet såsom arbetsuppgifter, lön, kollegor, arbetsmiljö och ledarskap.

Autonomi

Autonomi, även benämnd som *möjligheter till kontroll*, innefattar dels beslutsutrymme över till exempel arbetstakt och hur och när uppgifter ska utföras, dels utrymme att få använda och utveckla sina kunskaper och färdigheter samt att ha variation i arbetet (3).

Ensamarbete

Ensamarbete innebär att en arbetstagare utför sitt arbete utan direkt kontakt med andra personer. Det kan handla om att den anställda är fysiskt isolerad och behöver teknisk utrustning för att kunna kommunicera, eller att det finns människor i närheten men att arbetstagaren ändå inte kan räkna med att få hjälp snabbt vid en nödsituation (4).

Obekväma arbetstider

Obekväma arbetstider avser vanligtvis arbete som sker på kvällar, nätter och helger.

Psykiska krav

Psykiska krav kan kortfattat definieras som krav som innebär en psykisk belastning för individen.

Sjuknärvaro

Sjuknärvaro innebär att en arbetstagare går till arbetet trots sjukdom eller hälsoproblem som egentligen motiverar sjukfrånvaro. Sjuknärvaro kan bero på faktorer som höga arbetskrav, låg bemanning, oro för att belasta kollegor, rädsla för kritik vid frånvaro eller på ekonomiska skäl (5).

Socialt stöd

Socialt stöd syftar till det praktiska och emotionella stöd som den anställda kan få av kollegor eller av sin chef (*kollegialt socialt stöd* respektive *socialt stöd från chef*). Begreppet operationaliseras ofta med frågor om i vilken utsträckning den anställda kan vända sig till kollegor eller till sin chef för att få praktisk hjälp eller känslomässigt stöd (6).

Innehåll

Förord	4
Författare.....	6
Sammanfattning.....	7
Summary	11
Begreppslista	15
1. Inledning	19
Definitionen av unga arbetstagare	19
Var arbetar unga vuxna i Sverige?	20
Risk- och friskfaktorer i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön ...	20
Fysisk arbetsmiljö	20
Organisatorisk och social arbetsmiljö	21
Hälsa, välbefinnande och säkerhet	22
Vad vet vi om ungas arbetsmiljö?	23
Syfte och frågeställningar.....	24
Faktorer som analyseras i denna studie	25
2. Metod	27
Datakällor	27
Urval	27
Arbetsmiljöundersökningen (AMU)	27
Arbetskadestatistiken.....	28
Mätning av faktorer	28
Demografiska och socioekonomiska faktorer	28
Riskfaktorer i arbetsmiljön	29
Friskfaktorer i arbetsmiljön	30
Hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande	31
Säkerhet på arbetsplatsen	32
Arbetsplatsolyckor	33
Analys.....	33
3. Resultat	35
Frågeställning 1	35
Riskfaktorer i arbetsmiljön	35
Friskfaktorer i arbetsmiljön	36
Hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande	37
Anmälda arbetssjukdomar	38
Säkerhet på arbetsplatsen	40
Frågeställning 2	43
Kön	43
Utbildningsnivå.....	49
Anställningsform.....	52
Bransch	55

Sammanfattning av gruppjämförelser	63
Frågeställning 3	66
Kön	66
Utbildningsnivå.....	70
Anställningsform.....	74
Bransch.....	78
Sammanfattning av resultaten för sambandsanalyser	83
4. Diskussion	85
Frågeställning 1	85
Åldersrelaterade skillnader i arbetsmiljö och ohälsa	85
Säkerheten på arbetsplatsen, arbetsolyckor och risktagande.....	86
Frågeställning 2	87
Kön	87
Utbildning.....	88
Anställningsform.....	89
Bransch.....	90
Frågeställning 3	91
Riskfaktorer i arbetsmiljön	92
Friskfaktorer i arbetsmiljön	94
Metodologisk diskussion	97
Kunskapsluckor	99
Praktiska implikationer.....	99
Systematiska riskbedömningar och delaktighet	100
Branschanpassade strategier för att förebygga arbetsolyckor	100
Organisatoriska villkor och förebyggande arbete mot hot och våld i kvinnodominerade branscher.....	100
Friskfaktorer: betydelsen av arbetsresurser och av balans mellan krav och resurser.....	101
5. Slutsatser	102
6. Referenser	104
7. Bilagor	108
Bilaga 1.....	108
Bilaga 2.....	110
Bilaga 3	111
Bilaga 4.....	113
Bilaga 5	116
Bilaga 6	124

1. Inledning

Regeringen har gett Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att ta fram och sprida kunskap om ungas arbetsmiljö (7). Uppdragets fokus ligger på sambanden mellan å ena sidan riskfaktorer och friskfaktorer i arbetsmiljön och å andra sidan ungas hälsa, välbefinnande och säkerhet. Även skillnader mellan kvinnor och män samt mellan olika utbildningsnivåer, anställningsformer och branscher ska belysas. För att fullfölja detta uppdrag har myndigheten tagit fram en kunskapssammanställning av tidigare svensk forskning samt en kvantitativ studie baserad på svenska data om arbetsmiljö, arbetsskador och arbetssjukdomar. Studiernas specifika syften, frågeställningar och resultat presenteras i två rapporter. I denna rapport redovisas och diskuteras resultaten från den kvantitativa studien. Kunskapssammanställningen presenteras i en separat rapport med titeln ”Riskfaktorer och friskfaktorer i arbetsmiljön för unga i Sverige” (8). Den bakgrund som presenteras i den här inledningen är gemensam för båda rapporterna.

Definitionen av unga arbetstagare

Det råder viss otydlighet kring definitionen av unga arbetstagare. Termen kan omfatta olika grupper beroende på hur man definierar ”ung” och ”arbete” (9). EU-lagstiftning som syftar till att skydda unga arbetstagare definierar en ”ung arbetstagare” som en person under 18 år. Däremot är EU:s politiska initiativ ofta bredare och inkluderar personer upp till 30 år. Den internationella arbetsorganisationen International Labour Organization (ILO) definierar unga arbetstagare som personer i åldern 15 till 24 år. I Eurostat presenteras statistik över arbetstagare i åldersgrupperna 15 till 24 år eller 15 till 29 år, beroende på sammanhang.

I Sverige varierar definitionerna mellan olika myndigheter och organisationer. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) klassificerar unga arbetstagare som personer mellan 16 och 29 år, Statistiska centralbyrån (SCB) mellan 15 och 24 år, Arbetsförmedlingen mellan 16 och 24 år och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) mellan 16 och 24 år. MUCF:s Ungdomsbarometer inkluderar dock unga mellan 16 och 29 år. Arbetsmiljöverket fokuserar i en artikel om ungas arbetsmiljö (10) på åldersgruppen 20 till 24 år, medan deras rapport som presenterar resultaten från Arbetsmiljöundersökningen (11) omfattar personer mellan 16 och 29 år.

I den här studien definieras ”unga” som personer mellan 16 och 29 år. Alla typer av sysselsättning inkluderas, i enlighet med en rapport från ILO (12) samt EU-OSHA:s information och statistik om unga arbetstagare (13). Dessa omfattar bland annat heltids- och deltidsanställningar, egenföretagande, arbete vid sidan av heltidsstudier, deltidsarbete för att komplettera inkomsten, tillfälliga anställningar, plattforms- och gigarbete samt timanställningar.

Var arbetar unga vuxna i Sverige?

Enligt 2024 års data från Befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS), som tas fram av Statistiska centralbyrån (SCB), är cirka 55 procent av unga män och 58 procent av unga kvinnor i åldern 16–29 år anställda. De ungas anställningar är koncentrerade till ett antal branscher, men med tydliga könsskillnader. Bland unga kvinnor i åldern 16–24 år är det vanligast att arbeta inom handel (23 %), följt av vård och omsorg (19 %), hotell och restaurang (15 %), utbildning (9 %) samt uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster (6 %). För unga män i samma åldersgrupp dominerar också handeln (19 %), men därefter följer delvis andra branscher: byggverksamhet (13 %), tillverkning (11 %), uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster (11 %) samt hotell och restaurang (9 %).

I den något äldre gruppen av unga arbetstagare (25–29 år) är vård och omsorg den största sektorn för kvinnor (24 %), följt av handel (14 %), utbildning (12 %), verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik (8 %) samt offentlig förvaltning och försvar (7 %). Bland unga män i åldern 25–29 år är sysselsättningen mer jämnt fördelad mellan flera sektorer: tillverkning (14 %), handel (13 %) samt byggverksamhet (12 %) är de tre största branscherna. Därefter följer uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster (9 %) och vård och omsorg (8 %).

Risk- och friskfaktorer i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Riskfaktorer i arbetsmiljön avser arbetsförhållanden som ökar risken för fysisk eller psykisk ohälsa, sjukfrånvaro, nedsatt arbetsförmåga eller försämrat välbefinnande (14–16). Friskfaktorer är däremot arbetsrelaterade förhållanden som bidrar till hälsa, välbefinnande och bibehållen arbetsförmåga över tid (14–16). De stärker arbetstagares möjligheter att nå både sina egna och verksamhetens mål och skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Både risk- och friskfaktorer kan förekomma på flera nivåer (till exempel individ-, arbetsplats- och organisationsnivå) och omfattar fysiska faktorer, organisatoriska och sociala faktorer samt strukturella aspekter av arbetsmiljön såsom lagar och regleringar (14–16). Arbetsmiljö kan delas in i två huvudkategorier: a) fysisk arbetsmiljö, och b) organisatorisk och social arbetsmiljö.

Fysisk arbetsmiljö

Fysisk arbetsmiljö handlar om yttre, materiella, tekniska och ofta mätbara aspekter av arbetsmiljön. Den kan delas in i fyra huvudområden (17):

- fysikaliska faktorer exempelvis vibrationer, buller, ventilation och temperatur
- ergonomiska belastningar, exempelvis tunga lyft, olämpliga arbetsställningar och repetitiva rörelser

- kemiska och biologiska faktorer, exempelvis kemiska ämnen, smittämnen, gas och rök
- industriella faktorer, material och produkter, exempelvis skyddsutrustning.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Begreppet organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) används i arbetsmiljölagstiftningen (18, 19) och har i stor utsträckning ersatt begreppet psykosocial arbetsmiljö i det svenska offentliga samtalet. Organisatorisk arbetsmiljö definieras som villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter, krav, resurser och ansvar. Social arbetsmiljö definieras som villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor (18). Begreppet psykosocial arbetsmiljö (eller motsvarande) används dock ofta fortfarande internationellt, inom forskning, av olika aktörer inom arbetsmiljöområdet samt i dagligt tal. Begreppet psykosocial arbetsmiljö kan anses omfatta de förhållanden som ingår i organisatorisk och social arbetsmiljö (20). I den här rapporten används genomgående *organisatorisk och social arbetsmiljö* som begrepp, även när litteraturen som refereras har benämnt faktorer som psykosociala.

Forskningen inom organisatorisk och social arbetsmiljö har i hög grad dominerats av teoretiska modeller med fokus på balansen mellan olika faktorer, såsom i modellen för krav, kontroll och socialt stöd (3) och ansträngning-belöningsmodellen (21). Båda dessa modeller kan i princip inrymmas i en bredare modell, krav-resursmodellen (*Job demands-resources model*), som fokuserar på balansen mellan belastningsfaktorer (krav) och faktorer som bidrar till att hantera belastning (resurser) (22). Denna modell utgår från antagandet att höga arbetskrav kan leda till stress och utmattning när de inte balanseras av tillräckliga arbetsresurser. Arbetsresurser fungerar därmed som skyddande faktorer som både kan minska negativa konsekvenser av höga krav och främja motivation, engagemang och välbefinnande kopplat till arbetet.

I svensk arbetsmiljölagstiftning (18) definieras krav och resurser i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på liknande sätt som i krav- och resursmodellen (22). **Krav** är de delar av arbetet som fordrar upprepade ansträngningar. Kraven kan vara av kognitiv, emotionell och fysisk natur och kan exempelvis omfatta arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgränser samt fysiska och sociala förhållanden. Även obekväma arbetstider (till exempel skiftarbete) är en organisatorisk arbetsmiljöfaktor som kan utgöra en belastning (krav). **Resurser** definieras som omständigheter i arbetet som bidrar till att uppnå mål för arbetet eller hantera krav i arbetet. Resurser kan vara arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor, samt möjligheter till återhämtning.

Anställningsform kan vidare betraktas som en organisatorisk faktor, även om den inte omfattas av de svenska föreskrifterna för organisatorisk och social

arbetsmiljö (18), eftersom grad av trygghet i anställningen kan ha betydelse för arbetstagarnas hälsa och välbefinnande (23).

Faktorer som enligt ovan kategoriseras som krav likställs ofta med riskfaktorer medan faktorer som kategoriseras som resurser likställs med friskfaktorer.

Hälsa, välbefinnande och säkerhet

Hälsa definieras enligt Världshälsoorganisationen (WHO) som ”ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte bara frånvaro av sjukdom eller funktionsnedsättning” (24). Definitionen betonar att hälsa är mycket mer än att bara vara fri från sjukdom, och den inkluderar välbefinnande som omfattar alla aspekter av en persons liv. I forskningen kan hälsa mätas med objektiva mätningar, till exempel blodtryck, konditionstest, biomarkörer eller resultat från kliniska undersökningar, eller med subjektiva mått, såsom självskattad hälsa. Det är vanligt att forskning mäter hälsa med en negativ inriktning (ohälsa), vilket innebär att hälsoutfall definieras i termer av närvaro av fysiska och psykiska symtom eller sjukdom. Arbetsförmåga betraktas som ett uttryck för fysisk och psykisk hälsa.

Välbefinnande avser ett optimalt psykologiskt tillstånd och fungerande, och betraktas som subjektivt eftersom det bygger på individens upplevda känsla av välmående (25). Inom forskningen skiljer man ofta på *generellt välbefinnande*, som handlar om övergripande livstillfredsställelse och psykiskt välmående, och *domänspecifikt välbefinnande*, som avser måendet inom ett visst område, till exempel arbete, familj eller fritid (26). Det arbetsrelaterade välbefinnandet omfattar upplevelser, känslor och attityder som uppstår i relation till arbetet. Indikationerna för arbetsrelaterat välbefinnande är bland annat arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang (26, 27). *Arbetstillfredsställelse* är en positiv känsla eller attityd gentemot arbetet som uppstår när individens förväntningar och behov tillgodoses i arbetssituationen (1, 2). *Arbetsengagemang* är ett positivt och motiverat tillstånd som kännetecknas av vigör (energi, vitalitet), hängivenhet och absorption i arbetet (att vara uppslukad av arbetet) (27). Nära besläktat med arbetstillfredsställelse är *intention att stanna i ett yrke* (28), som även det kan ses som en indikation på välbefinnande.

Forskning om **säkerhet** i arbetet handlar om att förstå, förebygga och minska olyckor och skador relaterade till arbetsmiljön. Det omfattar både fysiska, organisatoriska, sociala och individuella faktorer som påverkar hur säkert arbetstagare kan utföra sitt arbete (29–31). Indikationer för säkerhet är antal olyckor och tillbud, antal skador, besvär och sjukdomsdiagnoser som är relaterade till olyckor samt graden av sjukfrånvaro på grund av olyckor. Andra indikationer är säkerhetsklimat, säkerhetsbeteenden och säkerhetskultur inklusive säkerhetsledarskap och säkerhetsträning, det vill säga faktorer som är förknippade med hur väl säkerhetsarbetet fungerar, motivationen att arbeta säkert och förekomst av olyckor (32).

Vad vet vi om ungas arbetsmiljö?

Unga 16–29 år i Sverige har det senaste decenniet rapporterat allt sämre psykiskt välbefinnande, ökad psykisk belastning och ökade sömnbesvär enligt folkhälsodata (33). En god och trygg arbetsmiljö spelar stor roll för arbetstagarnas hälsa och välbefinnande under hela arbetslivet. Den är dock särskilt viktig för unga människor som etablerar sig på arbetsmarknaden, då olika typer av arbetsrelaterade problem kan påverka unga individers hälsa och arbetsmarknadsmöjligheter under lång tid framåt (10, 34). Unga arbetstagare är särskilt utsatta i arbetslivet, vad gäller såväl fysiska som organisatoriska och sociala risker (10). Denna utsatthet kan delvis vara en konsekvens av bristande erfarenhet, otillräcklig utbildning och introduktion, samt att unga vuxna tenderar att vara mer riskbenägna (10). Den kan också bero på bristande kunskap om arbetsmiljö. En undersökning genomförd av Myndigheten för arbetsmiljökunskap (35) visar att en stor del av de unga respondenterna (20–29 år) anser sig sakna kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete och vill veta mer om detta. De vill även lära sig mer om arbetsmiljölagen. Arbetsgivare är heller inte alltid medvetna om att unga vuxna är mer utsatta och behöver extra stöd och skydd (36).

Enligt Arbetsskadestatistiken 2024 (17) är arbetsolyckor vanligast bland unga arbetstagare i åldern 16–29 år, inom branscher med fysiskt krävande arbetsuppgifter och riskfyllda arbetsmoment. De högsta olycksfrekvenserna återfinns inom transport och magasinering, där drygt 21 olyckor per 1 000 sysselsatta rapporterades under året. Näst högst ligger vattenförsörjning, avloppsrening, avfallshantering och sanering, med omkring 18 olyckor per 1 000 sysselsatta, följt av tillverkningsindustrin med cirka 17 olyckor per 1 000 sysselsatta.

Myndigheterna är medvetna om problemet. Bland annat har Arbetsmiljöverket under 2025 haft ett särskilt fokus på inspektion av branscher där unga, definierade som individer mellan 18 och 24 år, vanligen arbetar (37). Därigenom ville man dels få arbetsgivarna att förebygga risker för olyckor och dels öka deras kunskaper om det arbetsmiljöansvar de har. De branscher som prioriterades var hotell, camping och vandrarhem (städ och restaurang), detalj- och partihandel inklusive lager, fastighetsskötsel och skötsel av grönytor samt restauranger inklusive snabbmatställen och caféer.

Den övervägande majoriteten av tidigare arbetsmiljöforskning har fokuserat på riskfaktorer i arbetsmiljön, medan betydligt färre studier har undersökt friskfaktorer. Tidigare kunskapssammanställningar med fokus specifikt på unga i arbetslivet har visat att dessa är exponerade för fysiska, organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön som kan utgöra risker för hälsa, välbefinnande och säkerhet (38–42). Sett till den fysiska arbetsmiljön har tidigare sammanställningar bland annat visat att det finns samband mellan fysisk belastning och muskuloskeletala symptom hos unga (38, 42), och att till exempel exponering för kemiska ämnen kan leda till allergiska reaktioner hos unga (38, 42). Sett till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har tidigare forskning bland annat visat att olika former av höga psykiska krav, låga

möjligheter till kontroll och bristande socialt stöd har samband med sämre psykisk hälsa hos unga (39–42). Andra faktorer som har negativa samband med psykisk hälsa hos unga är exempelvis obalans mellan ansträngning och belöning (39), otrygga anställningar (39–41) och interpersonella konflikter (40). Bland faktorer som har samband med ökade arbetsolyckor för unga finns bristande socialt stöd (41) och låg kontroll (42). Sammanställningarna inkluderade i allmänhet inga jämförelser mellan unga arbetstagare och äldre arbetstagare. De studerade arbetsmiljövariablerna har emellertid visats utgöra riskfaktorer även för äldre arbetstagare (23, 43–45).

Tidigare kunskapssammanställningar har i allmänhet sammanställt forskning från hela eller delar av världen. Då demografiska, kontextuella och samhällsliga (politiska och ekonomiska) förutsättningar skiljer sig åt mellan regioner och länder, är det viktigt att också öka kunskapen om ungas arbetsmiljö, hälsa och säkerhet i Sverige. En av de tidigare kunskapssammanställningarna hade emellertid ett specifikt fokus på nordiska förhållanden (42), och dess resultat är därför speciellt intressanta att beakta. Den sammanställningen gjordes som en del av ett nordiskt projekt om ungas arbetshälsa (9). Syftet var att identifiera riskfaktorer för hälsa och säkerhet hos unga arbetstagare i Norden. Sammanställningen inkluderade 54 studier som publicerats 1994–2014. Av dessa var 18 studier från Sverige. Fysisk belastning, som tunga lyft, och organisatoriska och sociala faktorer som låg kontroll och bristande säkerhetsklimat visades ha samband med ökad olycksrisk för unga i Norden (42). Vidare innebar tunga lyft och obekväma arbetsställningar en risk för ländryggsmärta, exponering för kemiska ämnen hade samband med hudbesvär och höga psykiska krav hade samband med sämre psykisk hälsa bland unga i Norden. Sammanställningen (42) identifierade okvalificerade unga arbetstagare inklusive skolavhoppare som särskilt utsatta för arbetsolyckor, medan lärlingar och kvalificerade unga arbetstagare var särskilt sårbara för arbetsrelaterade sjukdomar. Författarna (42) poängterar att unga arbetstagare i Norden är en heterogen grupp och att det är viktigt att inte generalisera unga arbetstagare utifrån enbart ålder. Samma påpekande gjordes i den senast publicerade internationella sammanställningen om ungas arbetsmiljö (41). Till exempel tenderar unga kvinnor och unga män att exponeras för olika typer av arbetsmiljöutmaningar (10). Den nordiska sammanställningen (42) efterfrågar vidare mer forskning inom de branscher och yrken där unga faktiskt arbetar. Sammantaget understryks vikten av att ta hänsyn till kön, ålder och typ av arbete vid analyser av arbetsmiljö i relation till hälsa, välbefinnande och säkerhet.

Syfte och frågeställningar

Huvudsyftet med denna studie är att undersöka unga arbetstagares arbetsmiljö. Mer specifikt är syftet att studera risk- och friskfaktorer och deras samband med hälsa, välbefinnande och säkerhet på arbetsplatsen bland unga arbetstagare i åldrarna 16–29 år. Vidare syftar rapporten till att analysera skillnader i arbetsmiljön mellan olika grupper av unga arbetstagare. I analysen grupperas de unga utifrån kön, utbildningsnivå, anställningsform samt branschtillhörighet.

I studien görs också en övergripande jämförelse med övriga arbetstagare (30–64 år), för att placera ungas arbetsmiljö, hälsa och säkerhet i en relevant kontext.

Studien undersöker följande frågeställningar:

1. Hur ser unga arbetstagares arbetsmiljö, hälsa, arbetsrelaterade välbefinnande samt säkerhet på arbetsplatsen ut, och hur förhåller sig dessa till övriga arbetstagares situation?
2. Finns det bland unga arbetstagare skillnader i arbetsmiljöriskfaktorer, friskfaktorer, hälsa, arbetsrelaterat välbefinnande och säkerhet på arbetsplatsen som beror på kön, utbildningsnivå, anställningsform eller bransch?
3. Hur ser sambanden ut för unga arbetstagare mellan arbetsmiljöriskfaktorer och friskfaktorer å ena sidan, och hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande å den andra, och hur varierar dessa samband med kön, utbildningsnivå, anställningsform och bransch?

Faktorer som analyseras i denna studie

Utifrån studiens syfte har fokus lagts på följande fyra huvudområden (utöver demografiska och socioekonomiska faktorer): riskfaktorer i arbetsmiljön, friskfaktorer i arbetsmiljön, hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande samt säkerhet på arbetsplatsen. Valet av dessa huvudområden utgår från regeringsuppdraget som sätter ramarna för denna studie. Under respektive huvudområde har ett antal faktorer valts ut utifrån teori och tidigare forskning (se inledningen; se även 8, 46, 47). Urvalet har avgränsats till faktorer som finns i datakällorna som används i denna studie, vilket är Arbetsmiljöundersökningen (AMU) 2024 (11) och Arbetsskadestatistiken 2024 (17). De huvudområden och faktorer som analyseras presenteras i Tabell 1.

Tabell 1. Huvudområden och faktorer som analyseras i denna studie.

Huvudområde	Kategori	Faktor	Datakälla
Demografiska och socioekonomiska faktorer		◦ Ålder	Longitudinell integrationsdatabas (LISA)
		◦ Kön	LISA
		◦ Utbildningsnivå	LISA
		◦ Bransch	LISA
		◦ Anställningsform	Arbetsmiljöundersökningen
Riskfaktorer i arbetsmiljön	Organisatoriska och sociala faktorer	◦ Höga kognitiva krav	Arbetsmiljöundersökningen
		◦ Höga psykiska krav	Arbetsmiljöundersökningen
		◦ Hög arbetsbelastning	Arbetsmiljöundersökningen
		◦ Obekväma arbetstider	Arbetsmiljöundersökningen
		◦ Utsatthet för hot eller våld i arbetet	Arbetsmiljöundersökningen
		◦ Riskfyllt ensamarbete	Arbetsmiljöundersökningen
	Exponeringsfaktorer som grund för klassificering av anmälda arbetssjukdomar	◦ Kemiska och biologiska faktorer	Arbetsstadestatistiken
		◦ Fysikaliska faktorer	Arbetsstadestatistiken
		◦ Ergonomiska belastningsfaktorer	Arbetsstadestatistiken
		◦ Industriella faktorer, material och produkter	Arbetsstadestatistiken
		◦ Organisatoriska och sociala faktorer	Arbetsstadestatistiken
Friskfaktorer i arbetsmiljön	Organisatoriska och sociala faktorer	◦ Erhållen kompetensutveckling	Arbetsmiljöundersökningen
		◦ God autonomi	Arbetsmiljöundersökningen
		◦ Möjligheter till återhämtning	Arbetsmiljöundersökningen
		◦ Gott kollegialt stöd	Arbetsmiljöundersökningen
		◦ Gott chefsstöd	Arbetsmiljöundersökningen
Hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande		◦ Fysisk utmattning	Arbetsmiljöundersökningen
		◦ Psykisk utmattning	Arbetsmiljöundersökningen
		◦ Arbetstillfredsställelse	Arbetsmiljöundersökningen
		◦ Anmälda arbetssjukdomar	Arbetsstadestatistiken
Säkerhet på arbetsplatsen	Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter	◦ Sjuknärvaro	Arbetsmiljöundersökningen
		◦ Efterlevnad av säkerhetsrutiner	Arbetsmiljöundersökningen
		◦ Regelbundna riskbedömningar	Arbetsmiljöundersökningen
		◦ Möjlighet att framföra synpunkter på arbetsförhållanden	Arbetsmiljöundersökningen
		◦ Introduktion vid nyanställning	Arbetsmiljöundersökningen
	Arbetsolyckor	◦ El, brand, explosion, läckage, utströmning	Arbetsstadestatistiken
		◦ Ras, fall, bristning av föremål, förlorad kontroll	Arbetsstadestatistiken
		◦ Fall av person	Arbetsstadestatistiken
		◦ Rörelse utan eller med belastning	Arbetsstadestatistiken
		◦ Våld, angrepp, hot	Arbetsstadestatistiken

2. Metod

Datakällor

I denna rapport används data som samlats genom enkät- och registerstudier. Enkätdata är inhämtad från Arbetsmiljöundersökningen (AMU) 2024 (11). AMU vänder sig till sysselsatta i åldrarna 16–74 år, och undersökningen utförs av Statistiska centralbyrån (SCB) på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Då AMU har information om både fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö lämpar sig denna enkät mycket väl för en kartläggning av unga arbetstagares arbetsmiljö. De registerdata som används i rapporten kommer från Arbetsskadestatistiken 2024 (17). Arbetsskadestatistiken bygger på de arbetsolyckor och arbets-sjukdomar som anmälts till Försäkringskassan och registrerats i ISA-registret (informationssystemet om arbetsskador). Statistiken samlas in och publiceras av Arbetsmiljöverket.

Urval

Arbetsmiljöundersökningen (AMU)

Arbetsmiljöundersökningen (AMU) 2024 skickades ut till cirka 62 000 individer. 17 665 individer besvarade enkäten, vilket motsvarar en svarsfrekvens på cirka 29 procent. Information om urval och bortfall finns i kvalitetsdeklarationen för Arbetsmiljöundersökningen (48). I kvalitetsdeklarationen anger SCB att AMU 2024 möjliggör jämförelser av arbetsmiljöförhållanden mellan kvinnor och män i olika åldrar, samt mellan grupper som skiljer sig åt vad gäller faktorer som yrke, näringsgren, sektor, region, utbildningsnivå, inkomst och anställningsform.

För denna studie har data från AMU beställts från SCB efter godkännande från Etikprövningsmyndigheten. Individer i åldrarna 16–64 år som arbetar mer än 15 timmar i veckan inkluderades i urvalet. De individer som inte besvarat samtliga av de enkätfrågor som används i denna studie exkluderades. Information om internt bortfall finns i bilaga 1. Deltagarna som inte besvarade samtliga enkätfrågor jämfördes med dem som fullföljde enkäten med avseende på bakgrundsvariabler (kön, utbildningsnivå, anställningsform och branschgrupp). Analysen visade en skillnad i utbildningsnivå mellan grupperna, där personer med lägre utbildning var något överrepresenterade i bortfallsgruppen. I övrigt var grupperna likartade vad gäller de undersökta bakgrundsvariablerna.

Det slutgiltiga urvalet från AMU som analyseras i denna studie består av 14 174 individer i åldern 16–64 år som är sysselsatta, oavsett anställningsform. Urvalet omfattar således tillsvidareanställda, tidsbegränsat anställda, timanställda, anställda via digitala plattformar (så kallade gig-anställda), egenföretagare samt övriga. Av dessa 14 174 individer är 717 individer (cirka 5 %) i åldern 16–24 år, 1 168 individer (cirka 8 %) i åldern 25–29 år och 12 289 individer

(87 %) i åldern 30–64 år. Bilaga 2 visar antalet individer i urvalet utifrån bakgrundsvariablerna ålder, kön, utbildningsnivå, anställningsform och branschgrupp.

Arbetsskadestatistiken

I studien används uppgifter från Arbetsskadestatistiken 2024. Uppgifterna gäller antalet anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro bland arbetstagare och egenföretagare, liksom information om vilken typ av olyckor ("avvikelser") som inträffat. Uppgifterna gäller också anmälda arbetssjukdomar under 2024 samt information om dessa utifrån exponeringsfaktor. Underlaget har tagits fram av analytiker vid Arbetsmiljöverket och levererats uppdelat efter ålder, kön och branschgrupp. Uppgifter om utbildningsnivå och anställningsform ingår inte. En närmare beskrivning av hur arbetsolyckor och arbetssjukdomar anmäls, samt hur uppgifterna samlas in och bearbetas, finns i Arbetsmiljöverkets rapport om Arbetsskador 2024 (17).

Mätning av faktorer

Nedan följer en beskrivning av de faktorer som ingår i denna studie och av de mått som använts.

Demografiska och socioekonomiska faktorer

Ålder är indelad i två kategorier: Unga arbetstagare 16–29 år och övriga arbetstagare 30–64 år. I de analyser som görs inom frågeställning 1 (Hur ser unga arbetstagares arbetsmiljö, hälsa, arbetsrelaterade välbefinnande samt säkerhet på arbetsplatsen ut, och hur förhåller sig dessa till övriga arbetstagares situation?) delas gruppen unga arbetstagare in i två underkategorier: 16–24 år och 25–29 år. Detta möjliggör en fördjupad analys, som tar hänsyn till att de äldre inom gruppen unga arbetstagare tenderar att ha genomgått eftergymnasial utbildning i högre grad och/eller haft möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden i större utsträckning än de yngre.

Kön är en dikotom variabel som tar värdet 0 för "Man" och 1 för "Kvinna".

Utbildningsnivå är en dikotom variabel som tar värdet 0 om individen har gymnasial utbildning eller lägre och värdet 1 om individen har någon form av eftergymnasial utbildning. Variabeln utgår från Statistiska centralbyråns klassificering av utbildning, Svensk utbildningsnomenklatur (SUN).

Anställningsform är en dikotom variabel som tar värdet 0 om individen har någon typ av tidsbegränsad anställning, till exempel timanställning eller anställning via plattform online (så kallad gig-anställning), och värdet 1 om individen är tillsvidareanställd. Egenföretagare har inkluderats i kategorin tidsbegränsat anställda. Detta val motiveras av att egenföretagares arbets- och inkomstvillkor i flera avseenden uppvisar större likheter med villkoren för tidsbegränsat anställda än med villkoren för tillsvidareanställda. Det gäller särskilt graden av stabilitet och förutsägbarhet. Det bör noteras att

egenföretagarna utgör en mycket liten andel av gruppen unga arbetstagare (29 personer, cirka 1,5 %), vilket innebär att klassificeringen bedöms ha begränsad inverkan på de övergripande resultaten.

Bransch är indelad i fyra kategorier och grundar sig i Statistiska centralbyråns klassificering av branscher (Standard för svensk näringsgrensindelning, SNI 2007). För att underlätta rapporteringen har de ursprungliga 21 branschkategorierna enligt SNI (Svensk näringsgrensindelning) grupperats i fyra övergripande grupper utifrån likheter mellan branscherna som kan tänkas ha betydelse för arbetsmiljö och hälsa. Branschgrupp 1 benämns *Arbete inom råvaror, industri och bygg*, branschgrupp 2 *Infrastruktur, handel och service*, branschgrupp 3 *Kunskaps- och informationsarbete* och branschgrupp 4 *Samhällsservice och välfärd*. En detaljerad beskrivning av branschgrupperingarna finns i bilaga 3.

Risikfaktorer i arbetsmiljön

Organisatoriska och sociala riskfaktorer

I denna studie inkluderas sex organisatoriska och sociala faktorer som kategoriseras som riskfaktorer. Datan kommer från Arbetsmiljöundersökningen (AMU) 2024.

Höga kognitiva krav mättes med frågan "Kräver ditt arbete hela din uppmärksamhet och koncentration?", med fem svarsalternativ. Variabeln omkodades till en binär variabel, där "Nej, nästan aldrig/aldrig", "Ja, ungefär ¼ tiden" och "Ja, halva tiden" kodades som 0 och "Ja, ungefär ¾ tiden" och "Ja, nästan hela tiden/hela tiden" som 1.

Höga psykiska krav mättes med frågan "Är ditt arbete psykiskt ansträngande?", med fyra svarsalternativ. Variabeln omkodades till en binär variabel, där "Nej, inte alls" och "Nej, inte särskilt" kodades som 0 och "Ja, ganska" samt "Ja, mycket" som 1.

Hög arbetsbelastning mättes med frågan "Har du för stor arbetsbelastning, det vill säga att du har alldeles för mycket att göra?", med fyra svarsalternativ. Variabeln omkodades till en binär variabel, där "Nej, aldrig" och "Ja, men sällan" kodades som 0 och "Ja, oftast" samt "Ja, alltid" som 1.

Obekväma arbetstider mättes med frågan "Har du under de senaste tre månaderna arbetat obekväma arbetstider (kvällar, nätter och helger)?", med fyra svarsalternativ. Variabeln omkodades till en binär variabel, där "Nej" och "Ja, men sällan" kodades som 0 och "Ja, några gånger i månaden" samt "Ja, regelbundet varje vecka" som 1.

Utsatthet för hot eller våld i arbetet mättes med frågan "Har du varit utsatt för våld eller hot i ditt arbete?", med fem svarsalternativ. Variabeln omkodades till en binär variabel, där svaret "Nej, aldrig" kodades som 0 och de fyra svarsalternativen "Ja, en till några gånger under de senaste 12 månaderna/i månaden/i veckan/varje dag" kodades som 1.

Riskfyllt ensamarbete mättes med frågan ”Arbetar du ensam och riskerar att hamna i otrygga eller hotfulla situationer?”, med fem svarsalternativ. Variabeln omkodades till en binär variabel, där ”Nej, aldrig” kodades som 0 och ”Ja, en till några gånger under de senaste 12 månaderna/i månaden/i veckan/varje dag” som 1.

Exponeringsfaktorer som grund för klassificering av anmälda arbetssjukdomar

I analyserna av gruppskillnader (ålder, kön och branschgrupp) i antalet anmälda arbetssjukdomar utifrån exponeringsfaktor används Arbetsmiljöverkets indelning av exponeringsfaktorer ur Arbetsskadestatistiken 2024 (17). Indelningen beskriver vilken typ av organisatorisk eller fysisk belastning som antas ha bidragit till den rapporterade arbetssjukdomen. Den omfattar fem huvudgrupper: kemiska och biologiska faktorer, fysikaliska faktorer, ergonomiska belastningsfaktorer, industriella faktorer, material och produkter samt organisatoriska och sociala faktorer.

Kemiska och biologiska faktorer avser exponering för kemiska ämnen som till exempel isocyanater eller mikroorganismer såsom bakterier, virus och parasiter.

Fysikaliska faktorer omfattar buller, vibrationer samt inomhusmiljö och ventilation.

Ergonomiska belastningsfaktorer innebär exempelvis tunga lyft och förflyttning av bördor, ensidiga och monotona arbetsmoment och olämpliga arbetsställningar. De behandlas i denna studie som en sammanhållen exponeringsfaktor i enlighet med arbetsskadestatistiken.

Industriella faktorer, material och produkter relaterar bland annat till användning av rengöringsmedel och personlig skyddsutrustning.

Organisatoriska och sociala faktorer omfattar bland annat hög arbetstakt, stor arbetsbelastning, begränsade möjligheter att påverka arbetets utförande samt problem i relationer till kollegor, chefer och klienter.

Friskfaktorer i arbetsmiljön

Organisatoriska och sociala friskfaktorer

I denna studie inkluderas fem organisatoriska och sociala faktorer som kategoriseras som friskfaktorer. Data kommer från Arbetsmiljöundersökningen 2024.

Erhållen kompetensutveckling är en dikotom variabel som mättes med frågan ”Har du under det senaste året fått kompetensutveckling på jobbet?” De ursprungliga svarsalternativen omkodades så att ”Nej” tar värdet 0 och ”Ja” tar värdet 1.

God autonomi mättes med frågan ”Känner du att du har möjligheter att påverka din arbetssituation?”, med fyra svarsalternativ. Variabeln omkodades till en binär variabel, där ”Nej, aldrig”/”Ja, men sällan” kodades som 0 och ”Ja, oftast”/”Ja, alltid” som 1.

Möjligheter till återhämtning mättes med frågan ”Har du vid behov möjlighet till återhämtning under arbetsdagen genom raster och pauser?”, med fyra svarsalternativ. Variabeln omkodades till en binär variabel, där ”Nej, aldrig”/”Ja, men sällan” kodades som 0 och ”Ja, oftast”/”Ja, alltid” som 1.

Gott kollegialt stöd mättes med ett kombinerat mått som omfattar tre frågor med fyra svarsalternativ vardera. Frågorna belyser olika aspekter av relationen till kollegor, exempelvis: ”Får du hjälp och stöd av dina arbetskollegor om du ber om det?”. De tre frågorna har först slagits samman till ett additivt index och därefter omkodats till en binär variabel som benämns ”Gott kollegialt stöd”, där värdena 0–5 kodats som 0 (Nej, aldrig”/”Ja, men sällan”) och värdena 6–9 som 1 (”Ja, oftast”/”Ja, alltid”). Information om de tre frågor som ingår i det nya måttet samt om måttets interna reliabilitet – det vill säga hur väl skalan som kombinerar de tre frågorna bedöms fånga det som avses att mätas – finns i bilaga 3.

Gott chefsstöd mättes med ett kombinerat mått som omfattar tre frågor med fyra svarsalternativ vardera. Frågorna belyser olika aspekter av individens relation till sin chef, exempelvis: ”Vid behov, får du hjälp av din chef att prioritera dina arbetsuppgifter?”. De tre frågorna har först slagits samman till ett additivt index och därefter omkodats till en binär variabel som benämns ”Gott chefsstöd”, där värdena 0–5 kodats som 0 (Nej, aldrig”/”Ja, men sällan”) och värdena 6–9 som 1 (”Ja, oftast”/”Ja, alltid”). Information om de tre frågor som ingår i det nya måttet samt om måttets interna reliabilitet ges i bilaga 3.

Hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande

Eftersom positiva hälsoindikatorer saknas i Arbetsmiljöundersökningen 2024 används i denna studie i stället negativa mått på hälsa, det vill säga mått på ohälsa, i form av indikatorer för fysisk och psykisk utmattning. Arbetsrelaterat välbefinnande mättes med en indikator för arbetstillfredsställelse. Uppgifter om antalet anmälda arbetssjukdomar hämtas från Arbetsskadestatistiken 2024.

Fysisk utmattning mättes med frågan ”Hur ofta är du fysiskt uttröttad efter arbetsdagens slut?”, med fyra svarsalternativ. Variabeln omkodades till en binär variabel, där ”Några gånger i månaden” och ”Nästan aldrig eller aldrig” kodades som 0 och ”Några gånger i veckan” samt ”Dagligen” som 1.

Psykisk utmattning mättes med frågan ”Hur ofta är du mentalt uttröttad efter arbetsdagens slut?”, med fyra svarsalternativ. Variabeln omkodades till en binär variabel, där ”Några gånger i månaden”/”Nästan aldrig eller aldrig” kodades som 0 och ”Några gånger i veckan”/”Dagligen” som 1.

Arbetstillfredsställelse mättes med ett kombinerat mått som omfattar tre frågor med fyra svarsalternativ vardera. Frågorna belyser olika aspekter av arbetstillfredsställelse, exempelvis: ”Hur nöjd är du på det stora hela med ditt arbete?” De tre frågorna har först slagits samman till ett additivt index och därefter omkodats till en binär variabel som benämns ”Arbetstillfredsställelse”, där värdena 0–5 kodats som 0 och värdena 6–9 som 1. Information om de tre frågor som ingår i det nya måttet samt om måttets interna reliabilitet finns i bilaga 3.

Anmälda arbetssjukdomar avser arbetsskador som uppkommit under 2024 genom annan skadlig inverkan än arbetsolyckor, och som anmälts till Försäkringskassan och registrerats i ISA-registret (informationssystemet om arbetsskador).

Säkerhet på arbetsplatsen

Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter

I denna studie har fem faktorer inkluderats som betraktas som säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter: sjuknärvaro, efterlevnad av säkerhetsrutiner, regelbundna riskbedömningar, möjlighet att framföra kritiska synpunkter samt introduktion vid nyanställning.

Sjuknärvaro kan ses som en säkerhetsrelaterad indikator eftersom arbete trots sjukdom kan minska koncentration och reaktionsförmåga samt påverka riskmedvetenhet och beslutsfattande. Detta kan i sin tur öka risken för olyckor (49). Efterlevnad av säkerhetsrutiner, genomförande av regelbundna riskbedömningar och introduktion vid nyanställning kan betraktas som säkerhetsrelaterade aspekter eftersom de speglar centrala delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet, som ska förebygga risker för ohälsa och olycksfall i arbetet (18). Att medarbetare ges möjlighet och utrymme att framföra synpunkter och rapportera brister är en central del av arbetsplatsens säkerhetsklimat. Forskning visar att möjligheten att tala öppet om säkerhet, utan negativa konsekvenser, ökar sannolikheten att risker upptäcks och åtgärdas i tid (50). Samtliga data kommer från Arbetsmiljöundersökningen (AMU) 2024.

Sjuknärvaro mättes med frågan "Har du under det senaste året arbetat någon gång trots att du ansett dig vara för sjuk för att arbeta?", med fyra svarsalternativ. "Nej" kodades som 0 och "Ja, en gång"/"Ja, två-tre gånger"/"Ja, fyra gånger eller mer" som 1.

Efterlevnad av säkerhetsrutiner mättes med frågan "Tycker du att säkerhetsrutiner följs på din arbetsplats?", med fem svarsalternativ. Variabeln omkodades till en binär variabel, där "Nej, nästan aldrig/aldrig"/"Ja, till viss del" kodades som 0 och "Ja, till stor del"/"Ja, helt och hållet" som 1. Svarsalternativet "Vet inte" har kodats som internt bortfall (utan att deltagarna selekterats bort från övriga analyser), varför antalet svarande är något lägre för denna fråga än för andra frågor.

Regelbundna riskbedömningar mättes med frågan "Görs det regelbundna riskbedömningar för att undvika ohälsa och olycksfall på din arbetsplats?", med fyra svarsalternativ. Variabeln omkodades till en binär variabel, där "Nej"/"Ja, men inte tillräckligt ofta" kodades som 0 och "Ja" som 1. Svarsalternativet "Vet inte" har kodats som internt bortfall (utan att deltagarna selekterats bort från övriga analyser), varför antalet svarande är något lägre för denna fråga än för andra frågor.

Möjlighet att framföra synpunkter mättes med frågan "Kan du på din arbetsplats framföra kritiska synpunkter på dina arbetsförhållanden?", med fyra svarsalternativ. Variabeln omkodades till en binär variabel, där "Nej, jag vet inte vart jag skulle vända mig"/"Nej, på grund av repressalier"/"Nej, annan orsak"

kodades som 0 och ”Ja” som 1.

Introduktion vid nyanställning mättes med frågan ”Fick du en introduktion när du började på din nuvarande arbetsplats? En genomgång av arbetsuppgifter, regler, rutiner, till exempel introduktion för nyanställda?”, med tre svarsalternativ. Variabeln omkodades till en binär variabel, där ”Nej”/”Ja, men den var bristfällig” kodades som 0 och ”Ja, den var bra” som 1. Denna fråga ställdes endast till dem som varit på sin nuvarande arbetsplats två år eller kortare, varför antalet svarande är något lägre för denna fråga än för andra frågor.

Arbetsplatsolyckor

Arbetsplatsolyckor avser antal olyckor som inträffat under 2024 på arbetsplatsen, eller på annan plats där den skadade vistats i arbetet eller för arbetets räkning, och som medfört sjukfrånvaro. Dessa olyckor har anmälts till Försäkringskassan och registrerats i ISA-registret (Informationssystemet om arbetsskador). Uppgifterna (antalet anmälda arbetsolyckor utifrån ålder, kön och bransch) är hämtade ur Arbetsskadestatistiken 2024.

Typ av arbetsolycka baseras på variabeln avvikelse i Arbetsskadestatistiken (17). Avvikelser handlar om händelser som gick fel eller blev annorlunda än normalt när en arbetsolycka inträffade och är, i denna studie, kategoriserade i fem grupper:

- a. el, brand, explosion, läckage, utströmning
- b. ras, fall, bristning av föremål eller förlorad kontroll över maskin, transportutrustning, verktyg eller djur
- c. fall av person
- d. rörelse med eller utan belastning, vilket innefattar fysisk ansträngning utöver det normala, såsom lyft eller bärande, samt plötslig fysisk ansträngning i samband med till exempel snedtramp eller halkning eller i samband med att individen trampar på eller stöter emot något vid gång eller annan kropps rörelse
- e. våld, angrepp eller hot.

Analys

Eftersom analysen syftar till att kartlägga arbetsmiljö och hälsa bland unga arbetstagare är individer i åldrarna 16–29 år i primärt fokus. Som nämns ovan har gruppen unga arbetstagare delats in i två ålderskategorier (16–24 år och 25–29 år) i de analyser som görs inom frågeställning 1. Dessa två yngre grupper kontrasteras mot individer i åldrarna 30–64 år för att undersöka hur ungas arbetsmiljö, hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande samt säkerhet på arbetsplatsen förhåller sig till övriga arbetstagares.

Gruppjämförelserna gjordes med chi-två-test, och sambandsanalyserna genomfördes med logistisk regressionsanalys. En logistisk regressionsanalys visar vilka faktorer som är statistiskt kopplade till en högre eller lägre sannolikhet för utfallet (i detta fall fysisk utmattning, psykisk utmattning och

arbetstillfredsställelse), samtidigt som andra faktorer i modellen hålls konstanta (det vill säga justeras för). Demografiska och socioekonomiska faktorer hölls konstanta i analyserna (med undantag för den faktor som analysen grupperades efter), och grupperna av riskfaktorer respektive friskfaktorer analyserades i två separata steg. Då de data (från AMU) som sambandsanalyserna baseras på utgör ett tvärsnitt (det vill säga är insamlade vid ett enda tillfälle) kan inga samband tolkas som kausala.

Antalet arbetsolyckor och arbetssjukdomar sattes i relation till respektive populations storlek för att en frekvens skulle kunna beräknas. Eftersom analyserna bygger på hela populationen av anmälda arbetssjukdomar och arbetsolyckor i Sverige, och inte på ett urval, visar frekvenserna hur vanligt förekommande anmälda fall är i olika grupper. Resultaten bör dock tolkas med viss försiktighet eftersom alla arbetsolyckor och arbetssjukdomar inte nödvändigtvis anmäls.

3. Resultat

Detta kapitel redovisar resultaten från gruppjämförelserna och sambandsanalyserna. Resultaten presenteras utifrån frågeställningarna. Varje analys redovisas först i text och illustreras därefter i ett diagram för att ge en övergripande bild av resultatet. Alla resultat som beskrivs i texten är statistiskt säkerställda.

Frågeställning 1

Hur ser unga arbetstagares arbetsmiljö, hälsa, arbetsrelaterade välbefinnande samt säkerhet på arbetsplatsen ut, och hur förhåller sig dessa till övriga arbetstagares situation?

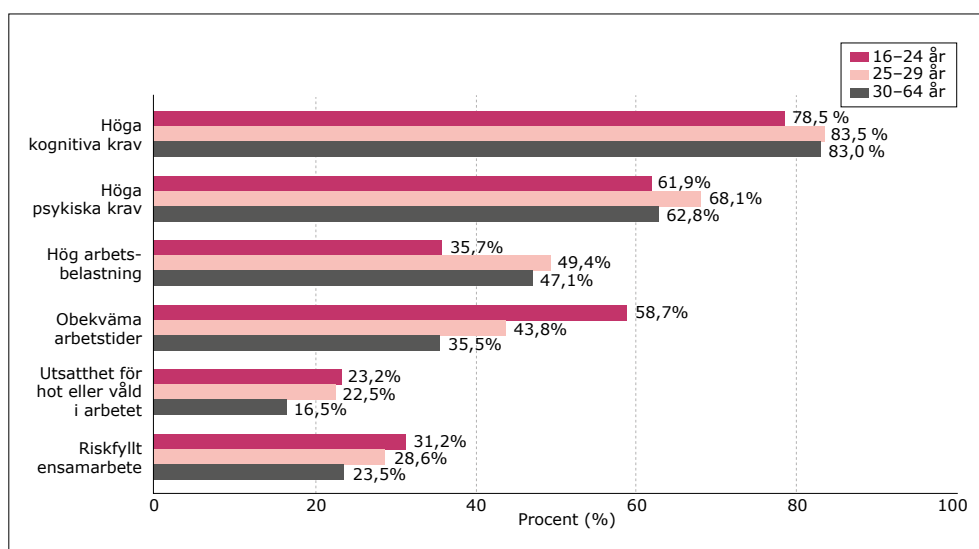
Här redovisas resultaten av analyserna som gjorts för att besvara frågeställning 1. För varje kategori av faktorer som undersökts redovisas först resultaten för hela gruppen unga arbetstagare (16–29 år). Därefter görs en jämförelse mellan åldersgrupper, som utgår först från underkategorin 16–24 år och sedan från kategorin 25–29 år. En mer detaljerad beskrivning av resultaten, inklusive icke-statistiskt säkerställda resultat, finns i bilaga 4.

Riskfaktorer i arbetsmiljön

- **Arbetsmiljösituation för unga arbetstagare (16–29 år):**
 - Höga kognitiva krav är vanligt förekommande, och även höga psykiska krav rapporteras av en betydande andel av de unga.
 - Upplevelsen av hög arbetsbelastning förekommer hos en mindre, men ändå påtaglig, del av de unga.
 - Obekväma arbetstider är vanligt och förekommer hos drygt hälften av de unga arbetstagarna.
 - Ungefär en fjärdedel rapporterar erfarenheter av hot eller våld i arbetet.
 - Ensamarbete i situationer som kan innebära risk rapporteras av omkring en tredjedel av de unga.
- **Jämförelser mellan åldersgrupper:**
 - **16–24-åringar vs övriga åldersgrupper:** Andelen 16–24-åringar som rapporterar att deras arbete ställer **kognitiva krav** hela tiden eller nästan hela tiden är något lägre än i de äldre åldersgrupperna. En större andel 16–24-åringar uppger att de arbetar **obekväma arbetstider** några gånger i månaden eller oftare, jämfört med de båda äldre åldersgrupperna. De rapporterar också i större utsträckning än 30–64-åringar att de **utsatts för hot eller våld** i arbetet under det senaste året samt att de arbetat ensamma i riskfyllda situationer under det senaste året.

- **25–29-åringar vs övriga åldersgrupper:** Andelen 25–29-åringar som rapporterar att arbetet ställer **psykiska krav** hela tiden eller nästan hela tiden är något högre än i de övriga åldersgrupperna. En större andel 25–29-åringar uppger också att de oftast eller alltid har en **hög arbetsbelastning** jämfört med 16–24-åringar. Vidare rapporterar 25–29-åringar i större utsträckning än 30–64-åringar att de arbetar **obekväma arbetstider** några gånger i månaden eller oftare, och att de utsatts för **hot eller våld** samt **arbetat ensamma i riskfyllda situationer** under det senaste året.

Figur 1. Riskfaktorer i arbetsmiljön bland olika åldersgrupper.



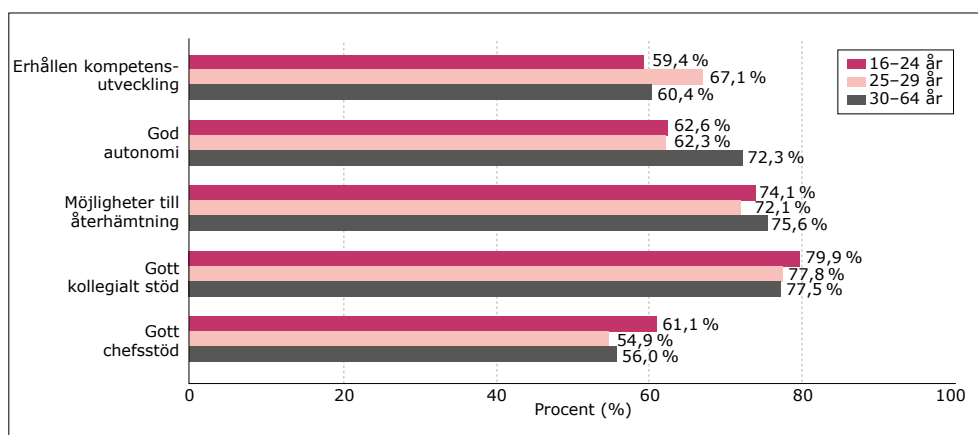
Not: Staplarna visar andelen arbetstagare i olika åldersgrupper som uppger en högre grad av exponering för olika riskfaktorer i arbetsmiljön. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 4.

Friskfaktorer i arbetsmiljön

- **Arbetsmiljösituation för unga arbetstagare (16–29 år):**
 - Cirka två tredjedelar av unga arbetstagare upplever god autonomi i arbetet (det vill säga att de har möjligheter att påverka sin arbetssituation) och har fått kompetensutveckling under det senaste året.
 - De flesta unga upplever goda möjligheter till återhämtning under arbetsdagen.
 - En stor majoritet rapporterar gott kollegialt stöd, medan en mindre andel upplever gott stöd från sin chef.
- **Jämförelser mellan åldersgrupper:**
 - **16–24-åringar vs övriga åldersgrupper:** En mindre andel 16–24-åringar rapporterar att de har fått **kompetensutveckling** under det senaste året, jämfört med 25–29-åringar. De rapporterar också i lägre grad än 30–64-åringar att de har goda möjligheter att påverka sin arbetssituation (**god autonomi**). Vidare rapporterar 16–24-åringar i något högre grad **gott chefsstöd** än de övriga åldersgrupperna.

- **25–29-åringar vs övriga åldersgrupper:** En större andel 25–29-åringar rapporterar att de har fått **kompetensutveckling** under det senaste året, jämfört med både 16–24-åringar och 30–64-åringar. De rapporterar i lägre grad än 30–64-åringar att de har goda möjligheter att påverka sin arbetssituation (**god autonomi**) samt i något lägre grad goda **möjligheter till återhämtning** under arbetsdagen.

Figur 2. Friskfaktorer i arbetsmiljön bland olika åldersgrupper.



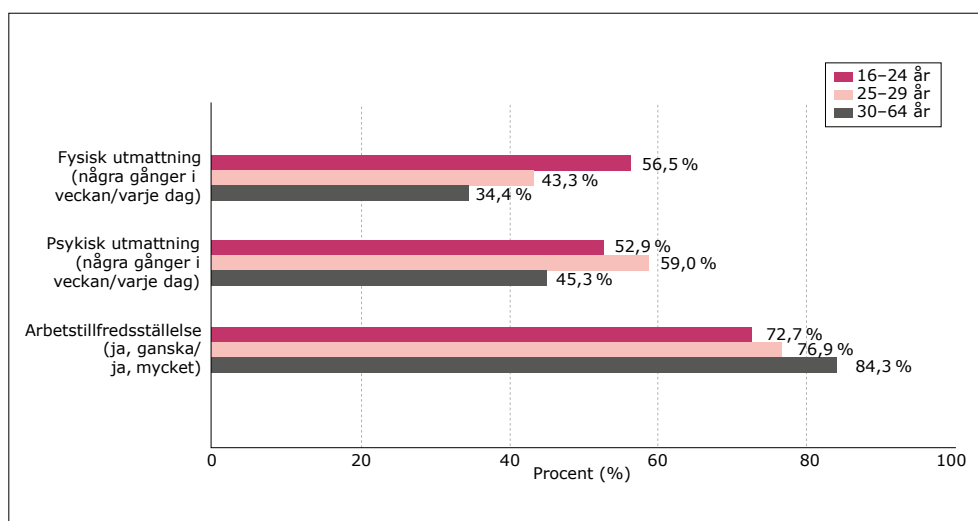
Not: Staplarna visar andelen arbetstagare i olika åldersgrupper som uppger en högre grad av exponering för olika friskfaktorer i arbetsmiljön. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 4.

Hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande

Fysisk och psykisk utmattning samt arbetstillfredsställelse

- **Situation för unga arbetstagare (16–29 år):**
 - Fysisk och psykisk utmattning är relativt vanligt förekommande.
 - Samtidigt rapporterar unga arbetstagare generellt en hög nivå av arbetstillfredsställelse.
- **Jämförelser mellan åldersgrupper:**
 - **16–24-åringar vs övriga åldersgrupper:** En större andel 16–24-åringar upplever **fysisk utmattning** några gånger i veckan eller varje dag, jämfört med både 25–29-åringar och 30–64-åringar. När det gäller **psykisk utmattning** rapporterar 16–24-åringar detta i lägre grad än 25–29-åringar, men i högre grad än personer i åldern 30–64 år. Andelen som rapporterar **hög arbetstillfredsställelsen** är lägre bland 16–24-åringar än bland både 25–29-åringar och 30–64-åringar.
 - **25–29-åringar vs övriga åldersgrupper:** En större andel 25–29-åringar upplever **fysisk utmattning** några gånger i veckan eller varje dag än personer i åldern 30–64 år. De upplever även i högre grad **psykisk utmattning** någon gång i veckan eller oftare, jämfört med både 16–24-åringar och 30–64-åringar. 25–29-åringar rapporterar i något högre grad **hög arbetstillfredsställelse** än 16–24-åringar, men i lägre grad än personer i åldern 30–64 år.

Figur 3. Fysisk och psykisk utmattning samt arbetstillfredsställelse bland olika åldersgrupper.



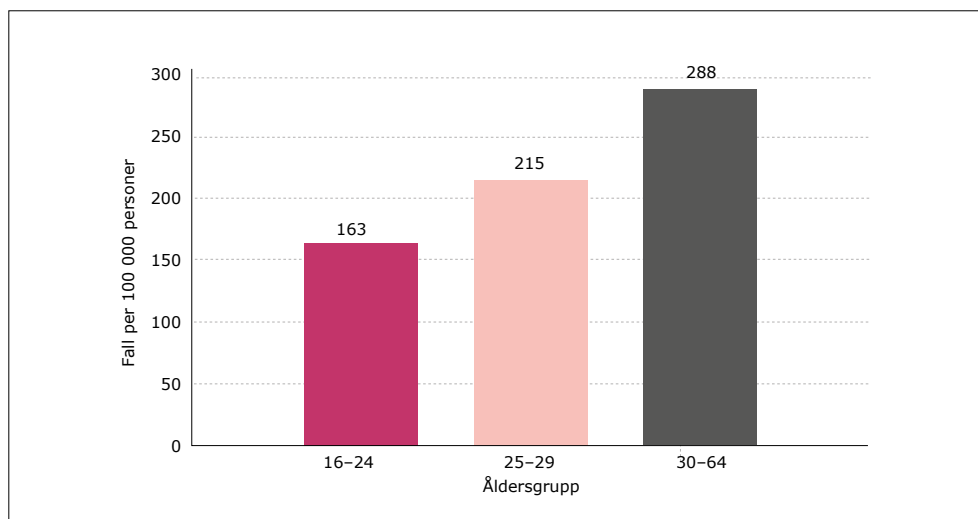
Not: Staplarna visar andelen arbetstagare i olika åldersgrupper som uppger fysisk och psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen samt andelen som uppger hög arbetstillfredsställelse. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 4.

Anmälda arbetssjukdomar

- **Situation för unga arbetstagare (16–29 år):**
 - Unga arbetstagare har lägre frekvens av arbetssjukdomar än äldre. Frekvensen ökar successivt med åldern.
- **Jämförelser mellan åldersgrupper:**
 - **16–24 åringar** har cirka 44 procent lägre frekvens av arbetssjukdomar jämfört med personer i åldern 30–64 år.
 - **25–29 åringar** har cirka 25 procent lägre frekvens av arbetssjukdomar jämfört med personer i åldern 30–64 år.
 - Vid en direkt jämförelse mellan de två yngsta grupperna har 16–24-åringar cirka 24 procent lägre frekvens av arbetssjukdomar än 25–29-åringar.
- **Exponeringsfaktorer för arbetssjukdomar:**
 - **Kemiska och biologiska faktorer:** Den frekvensen är cirka 54 procent lägre för 16–24-åringar än för 30–64-åringar och cirka 42 procent lägre än för 25–29-åringar. Skillnaden mellan 25–29-åringar och 30–64-åringar är liten.
 - **Fysikaliska faktorer:** Den frekvensen är cirka 63 procent lägre för 16–24-åringar och 54 procent lägre för 25–29-åringar jämfört med 30–64-åringar.
 - **Ergonomiska belastningsfaktorer:** Den frekvensen är cirka 39 procent lägre för 16–24-åringar och 16 procent lägre för 25–29-åringar jämfört med 30–64-åringar.
 - **Industriella faktorer, material och produkter:** Den frekvensen är likartad i de olika åldersgrupperna.

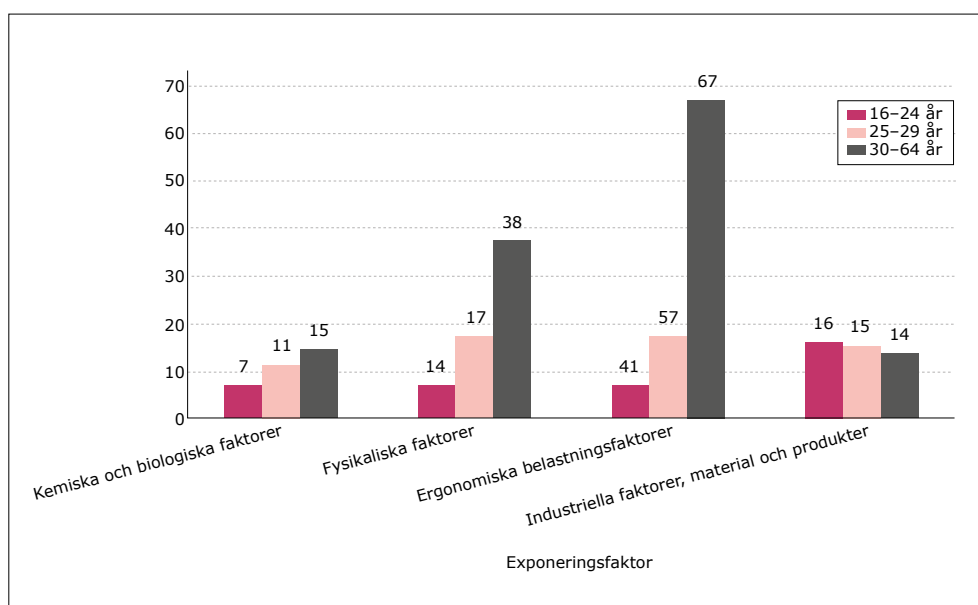
- **Organisatoriska och sociala faktorer:** Den frekvensen är cirka 51 procent lägre för 16–24-åringar och 26 procent lägre för 25–29-åringar jämfört med 30–64-åringar. 16–24-åringar har även cirka 36 procent lägre frekvens än 25–29-åringar.

Figur 4. Anmälda arbetssjukdomar 2024 efter åldersgrupp.



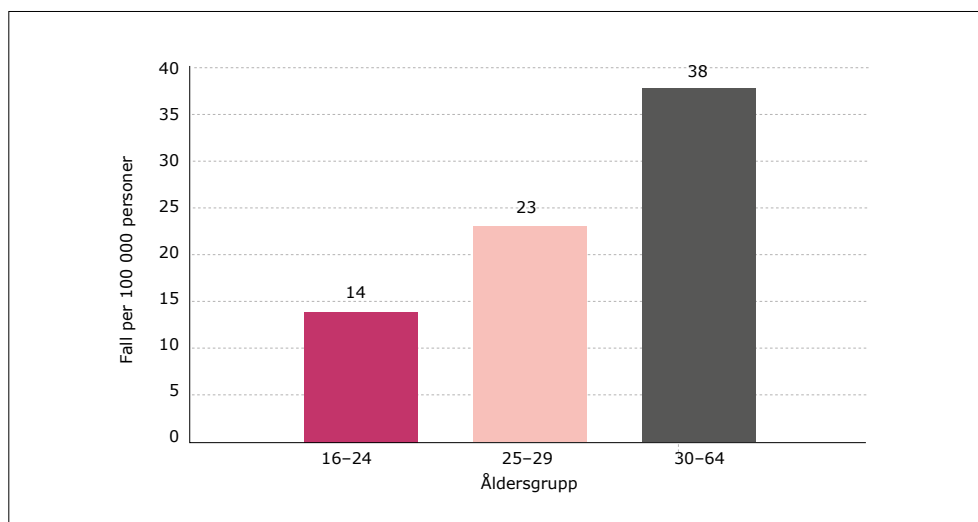
Not: Figuren visar antalet anmälda fall av arbetssjukdomar per 100 000 personer (oavsett exponeringsfaktor) år 2024 i åldersgrupperna 16–24, 25–29 och 30–64 år. Analyserna av de frekvenserna redovisas i bilaga 4.

Figur 5. Anmälda arbetssjukdomar 2024 efter exponeringsfaktor (fysiska faktorer) och åldersgrupp.



Not: Figuren visar antalet anmälda fall av arbetssjukdomar per 100 000 personer år 2024 som orsakats av fysiska riskfaktorer i åldersgrupperna 16–24, 25–29 och 30–64 år. Analyserna av de relativa frekvenserna redovisas i bilaga 4.

Figur 6. Anmällda arbetssjukdomar 2024 orsakade av organisatoriska och sociala faktorer, efter åldersgrupp.



Not: Figuren visar antalet anmällda fall av arbetssjukdomar per 100 000 personer år 2024 som orsakats av sociala och organisatoriska faktorer i åldersgrupperna 16–24, 25–29 och 30–64 år. Analyserna av de relativa frekvenserna redovisas i bilaga 4.

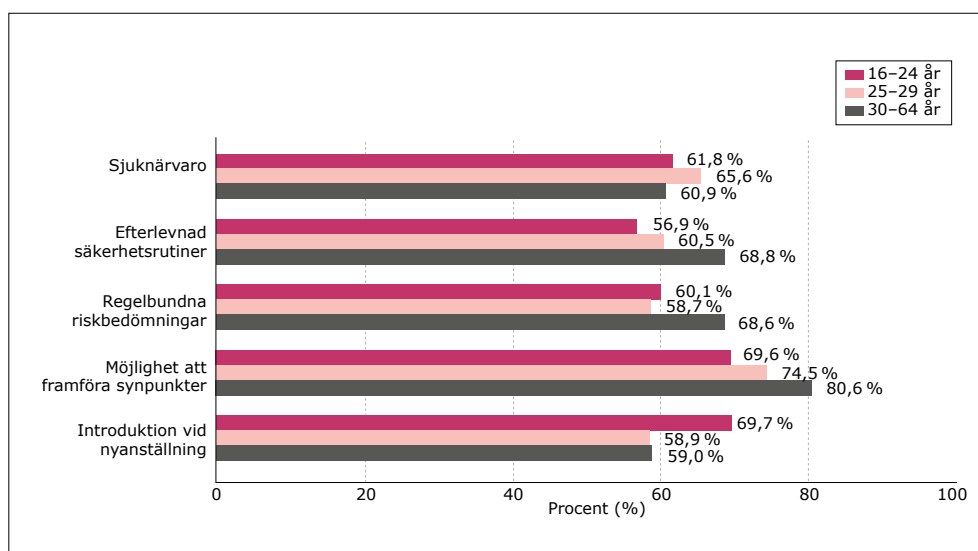
Säkerhet på arbetsplatsen

Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter

- **Arbetsmiljösituation för unga arbetstagare (16–29 år):**
 - Sjuknärvaro under det senaste året rapporteras av cirka två tredjedelar av de unga arbetstagarna.
 - Cirka två tredjedelar av unga arbetstagare uppger att säkerhetsrutiner följs på arbetsplatsen och att regelbundna riskbedömningar genomförs.
 - Möjligheten att framföra synpunkter på sina arbetsförhållanden upplevs överlag som god av en majoritet av de unga arbetstagare, och de flesta uppger att de fått en introduktion vid nyanställning.
- **Jämförelser mellan åldersgrupper:**
 - **16–24-åringar vs övriga åldersgrupper:** En mindre del 16–24-åringar rapporterar att **säkerhetsrutiner** följs på arbetsplatsen jämfört med 30–64-åringar. De uppger också i mindre utsträckning än den äldsta gruppen att **regelbundna riskbedömningar** genomförs på arbetsplatsen. Vidare rapporterar en mindre andel av 16–24-åringarna att de har **möjligheter att framföra kritiska synpunkter** på sina arbetsförhållanden jämfört med både 25–29-åringar och 30–64-åringar. Samtidigt uppger en större andel 16–24-åringar att de fått **introduktion vid nyanställning** jämfört med både 25–29-åringar och 30–64-åringar.

- **25–29-åringar vs övriga åldersgrupper:** En något större del 25–29-åringar rapporterar **sjuknärvaro** under det senaste året jämfört med 30–64-åringar. Dessutom uppger 25–29-åringar i mindre utsträckning än 30–64-åringar att **säkerhetsrutiner** följs på arbetsplatsen, och en mindre andel rapporterar att **regelbundna riskbedömningar** genomförs jämfört med den äldre gruppen. Vidare uppger en mindre andel av 25–29-åringarna **möjligheter att framföra synpunkter** på sina arbetsförhållanden jämfört med 30–64-åringar.

Figur 7. Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter bland olika åldersgrupper.



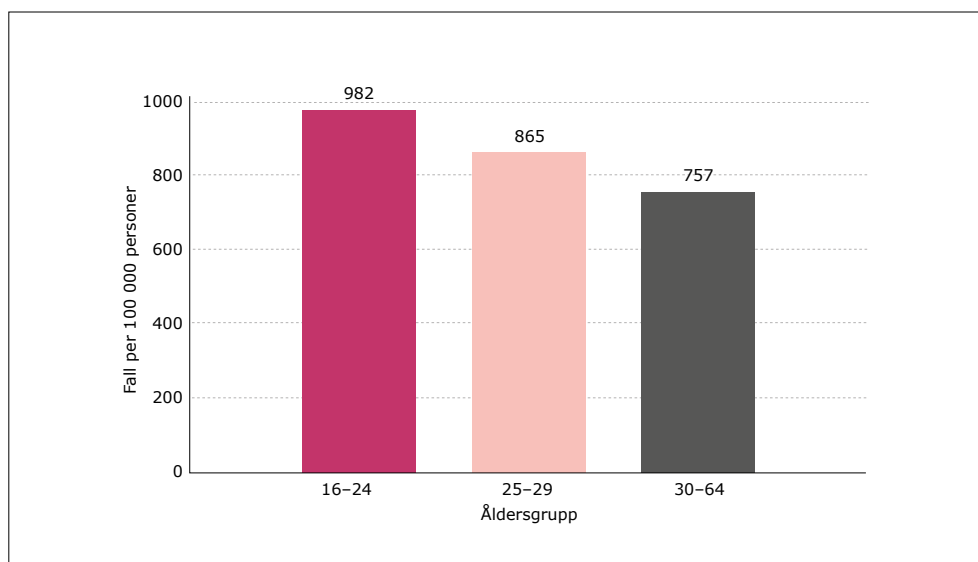
Not: Staplarna visar andelen arbetstagare i olika åldersgrupper som uppger en högre grad av exponering för olika säkerhetsrelaterade arbetsmiljövariabler. Resultaten från signifikans-tester redovisas i bilaga 4.

Anmälda arbetsolyckor

- **Situation för unga arbetstagare (16–29 år):**
 - Unga arbetstagare har högre frekvens av arbetsolyckor än äldre. Frekvensen minskar successivt med åldern.
- **Jämförelser mellan åldersgrupper:**
 - **16–24 åringar** har cirka 30 procent högre frekvens av arbetsolyckor jämfört med personer i åldern 30–64 år.
 - **25–29 åringar** har cirka 14 procent högre frekvens av arbetsolyckor jämfört med personer i åldern 30–64 år.
 - Vid en direkt jämförelse mellan de två yngsta grupperna har 16–24-åringar cirka 14 procent högre frekvens av arbetsolyckor än 25–29-åringar.
- **Typer av arbetsolyckor:**
 - **El, brand, explosion, läckage, utströmning:** 16–24-åringar har nästan dubbelt så hög frekvens som 30–64-åringar och cirka 25 procent högre frekvens än 25–29-åringar. 25–29-åringar har cirka 60 procent högre frekvens än 30–64-åringar.

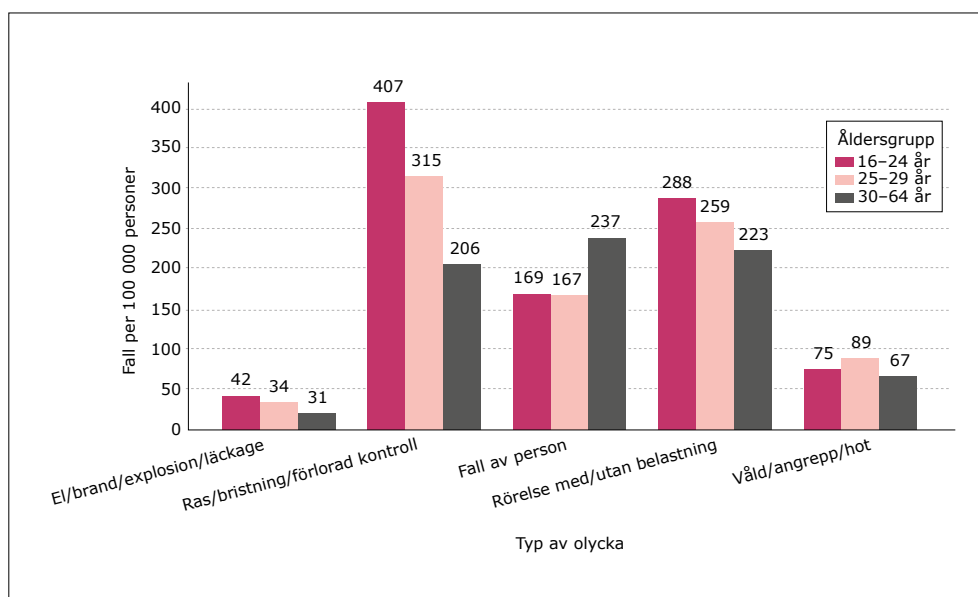
- **Ras, fall och bristning:** Den frekvensen är nästan dubbelt så hög för 16–24-åringar och cirka 53 procent högre för 25–29-åringar jämfört med 30–64-åringar. 16–24-åringar har cirka 30 procent högre frekvens än 25–29-åringar.
- **Fall av person:** Både 16–24- och 25–29-åringar har cirka 30 procent lägre frekvens än 30–64-åringar; skillnaden mellan de båda yngre grupperna är liten.
- **Rörelse med eller utan belastning:** 16–24-åringar har cirka 30 procent högre frekvens, och 25–29-åringar cirka 16 procent högre frekvens än 30–64-åringar; 16–24-åringar har cirka 10 procent högre frekvens än 25–29-åringar.
- **Våld, angrepp eller hot:** 25–29-åringar har cirka 34 procent högre frekvens än 30–64-åringar. 16–24-åringar har en något förhöjd frekvens jämfört med 30–64-åringar, men cirka 16 procent lägre frekvens än 25–29-åringar.

Figur 8. Anmällda arbetsolyckor efter åldersgrupp.



Not: Figuren visar antalet anmällda fall av arbetsolyckor per 100 000 personer år 2024 i åldersgrupperna 16–24, 25–29 och 30–64 år. Analyserna av de relativa frekvenserna redovisas i bilaga 4.

Figur 9. Anmälda arbetsolyckor 2024 efter typ av olycka och åldersgrupp.



Not: Figuren visar antalet anmälda fall av arbetsolyckor per 100 000 personer år 2024 i åldersgrupperna 16-24, 25-29 och 30-64 år, uppdelade efter olika typer av olyckor. Analyserna av de relativa frekvenserna redovisas i bilaga 4.

Frågeställning 2

Finns det bland unga arbetstagare skillnader i arbetsmiljöriskfaktorer, friskfaktorer, hälsa, arbetsrelaterat välbefinnande och säkerhet på arbetsplatsen som beror på kön, utbildningsnivå, anställningsform eller bransch?

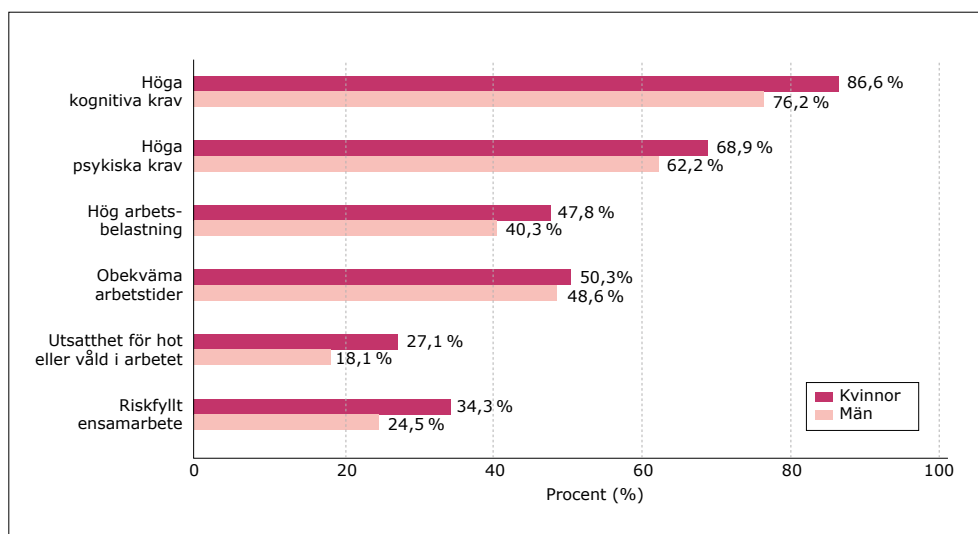
Här redovisas resultaten av de analyser som gjorts för att besvara frågeställning 2. För varje demografisk och socioekonomisk grupp som jämfördes redovisas resultaten separat för riskfaktorer, friskfaktorer, samt hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande. För kön och branschgrupper redovisas även analyserna för anmälda arbetssjukdomar och olyckor. En mer detaljerad beskrivning av resultaten, inklusive icke-statistiskt säkerställda resultat, finns i bilaga 5.

Kön

Riskfaktorer i arbetsmiljön

- En större andel av unga kvinnor rapporterar **höga kognitiva krav** jämfört med unga män, och även **höga psykiska krav** förekommer i något större utsträckning bland unga kvinnor. Unga kvinnor uppger dessutom i något högre grad att de har en **hög arbetsbelastning**. Dessutom uppger kvinnor oftare än män att de har utsatts för **hot eller våld i arbetet**, liksom att de **arbetat ensamma i situationer som innebär risk** det senaste året.

Figur 10. Riskfaktorer i arbetsmiljön bland kvinnor och män (16–29 år).

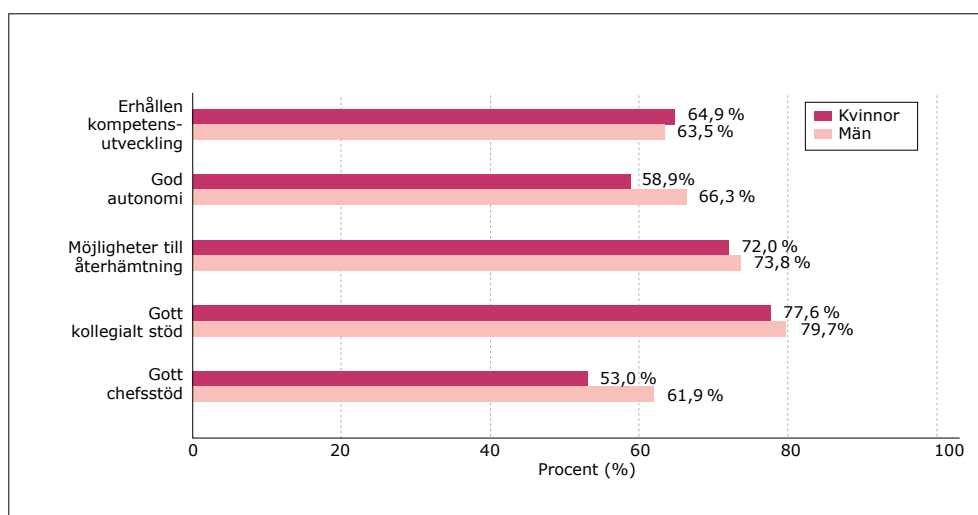


Not: Staplarna visar andelen unga kvinnor och unga män som uppger en högre grad av exponering för olika riskfaktorer i arbetsmiljön. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 5.

Friskfaktorer i arbetsmiljön

- Bland kvinnor uppger en mindre andel att de har **god autonomi** i arbetet jämfört med män. Kvinnor rapporterar också i mindre utsträckning än män att de får ett **gott stöd från sin chef**.

Figur 11. Friskfaktorer i arbetsmiljön bland kvinnor och män (16–29 år).



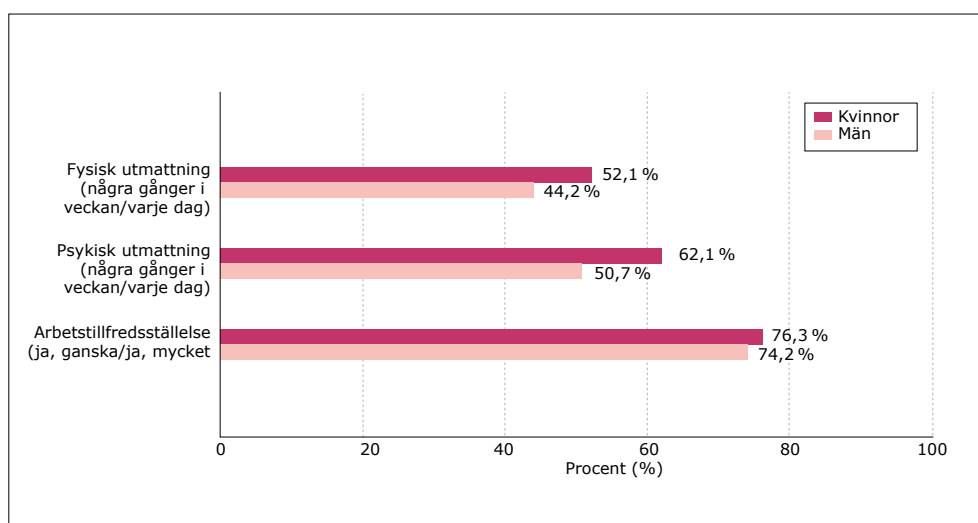
Not: Staplarna visar andelen unga kvinnor och unga män som uppger en högre grad av exponering för olika friskfaktorer i arbetsmiljön. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 5.

Hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande

Fysisk och psykisk utmattning samt arbetstillfredsställelse

- Kvinnor rapporterar i större utsträckning än män att de upplever **fysisk utmattning** några gånger i veckan eller dagligen. Även **psykisk utmattning** några gånger i veckan eller dagligen är mer vanligt förekommande bland kvinnor än bland män. För **arbetstillfredsställelse** finns inga signifikanta skillnader mellan kvinnor och män.

Figur 12. Fysisk och psykisk utmattning samt arbetstillfredsställelse bland kvinnor och män (16–29 år).

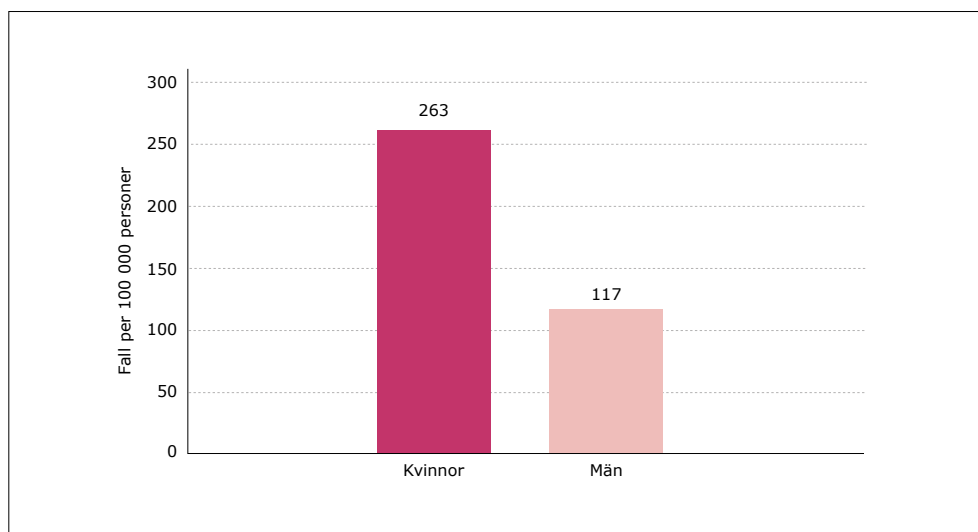


Not: Staplarna visar hur stor andel av unga kvinnor och män som rapporterar fysisk och psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen samt hur stor andel som rapporterar hög arbetstillfredsställelse. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 5.

Anmälda arbetssjukdomar

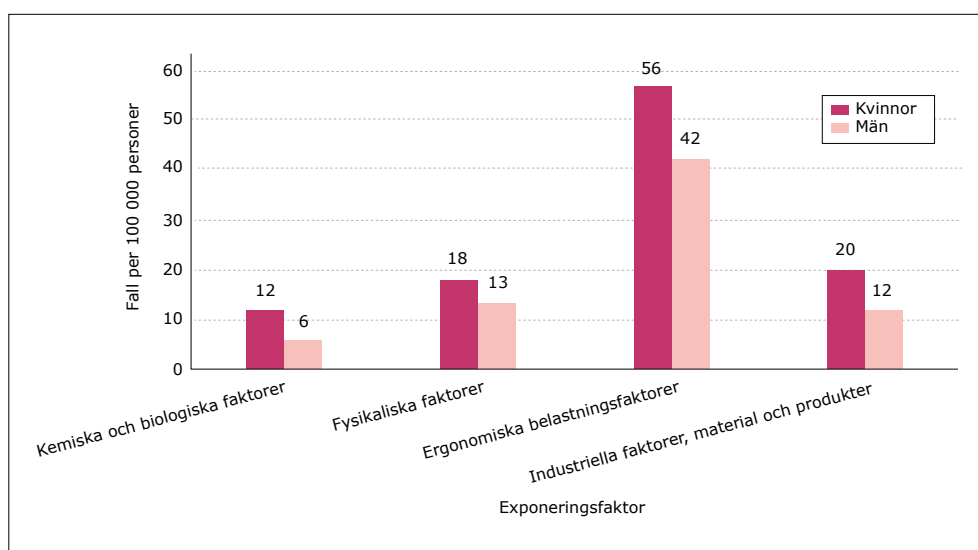
- Kvinnor i åldern 16–29 år har cirka 2,3 gånger högre frekvens av arbetssjukdomar jämfört med män i samma ålder.
- **Exponeringsfaktorer för arbetssjukdomar:**
 - **Kemiska och biologiska faktorer:** Kvinnor har nästan dubbelt så hög frekvens som män.
 - **Fysikaliska faktorer:** Kvinnors frekvens är cirka 32 procent högre än männens.
 - **Ergonomiska belastningsfaktorer:** Kvinnors frekvens är cirka 31 procent högre än männens.
 - **Industriella faktorer, material och produkter:** Kvinnor har cirka 68 procent högre frekvens än män.
 - **Organisatoriska och sociala faktorer:** Kvinnor har mer än tre gånger så hög frekvens som män.

Figur 13. Anmälda arbetssjukdomar 2024 – kvinnor och män (16–29 år).



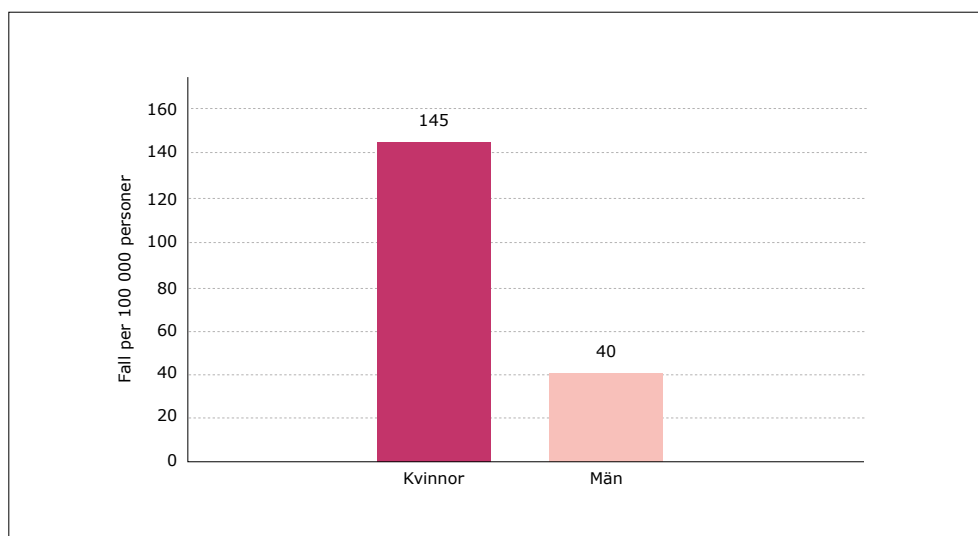
Not: Figuren visar antalet anmälda fall av arbetssjukdomar per 100 000 personer år 2024, uppdelat efter kön. Analyserna av de relativa frekvenserna redovisas i bilaga 5.

Figur 14. Anmälda arbetssjukdomar 2024 efter exponeringsfaktor (fysiska faktorer) – kvinnor och män (16–29 år).



Not: Figuren visar antalet fall per 100 000 personer som har anmält arbetssjukdomar under 2024 orsakade av fysiska faktorer, uppdelat efter kön och exponeringsfaktor. Analyserna av de relativa frekvenserna redovisas i bilaga 5.

Figur 15. Anmälda arbetssjukdomar 2024 som orsakats av organisatoriska och sociala faktorer – kvinnor och män (16–29 år).



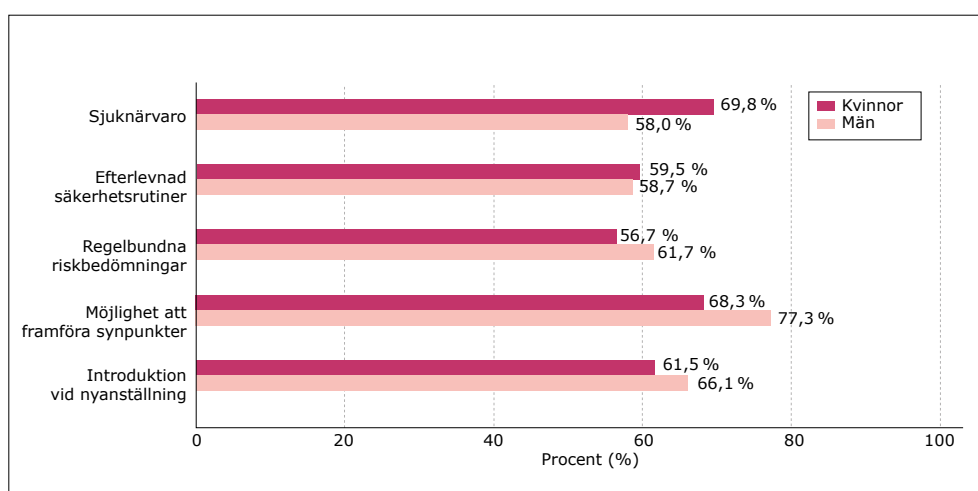
Not: Figuren visar antalet anmälda fall av arbetssjukdomar per 100 000 personer år 2024 som orsakats av organisatoriska och sociala faktorer, uppdelat efter kön. Analyserna av de relativa frekvenserna redovisas i bilaga 5.

Säkerhet på arbetsplatsen

Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter

- Unga kvinnor rapporterar **sjuknärvaro** i större utsträckning än unga män, och en mindre andel unga kvinnor upplever att de **har möjlighet att framföra kritiska synpunkter** på sina arbetsförhållanden jämfört med unga män.

Figur 16. Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter bland kvinnor och män (16–29 år).

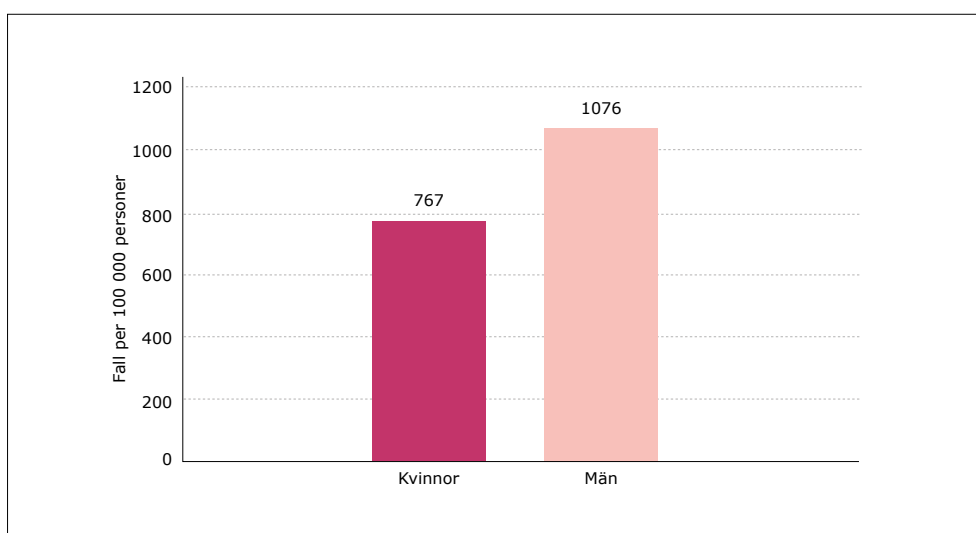


Not: Staplarna visar andelen unga kvinnor och unga män som uppger en högre grad av exponering för olika säkerhetsrelaterade arbetsmiljövariabler. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 5.

Anmälda arbetsolyckor

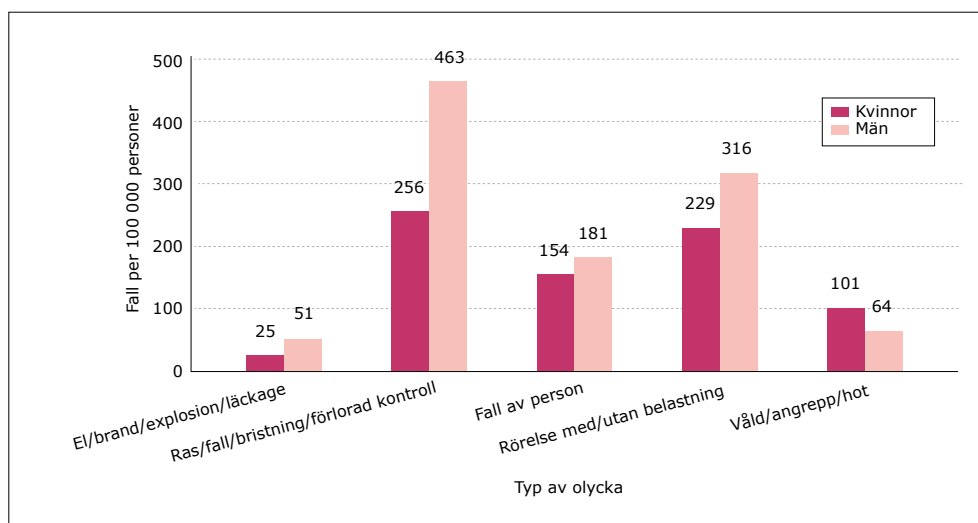
- Unga män i åldern 16–29 år har cirka 1,4 gånger högre frekvens av arbetsolyckor jämfört med kvinnor i samma ålder.
- **Typer av arbetsolyckor:**
 - **El, brand, explosion, läckage, utströmning:** Unga män har drygt dubbelt så hög frekvens som unga kvinnor.
 - **Ras, fall, bristning och förlorad kontroll:** Unga män har 81 procent högre relativ frekvens än unga kvinnor.
 - **Fall av person:** Unga män har cirka 18 procent högre frekvens än unga kvinnor.
 - **Rörelse med eller utan belastning:** Unga män har 38 procent högre frekvens än unga kvinnor.
 - **Väld, angrepp eller hot:** Unga kvinnor har 60 procent högre frekvens än unga män.

Figur 17. Anmälda arbetsolyckor 2024 – kvinnor och män (16–29 år).



Not: Figuren visar antalet anmälda fall av arbetsolyckor per 100 000 personer år 2024, uppdelat efter kön. Analyserna av de relativa frekvenserna redovisas i bilaga 5.

Figur 18. Anmälda arbetsolyckor 2024 efter typ av olycka – kvinnor och män (16–29 år).



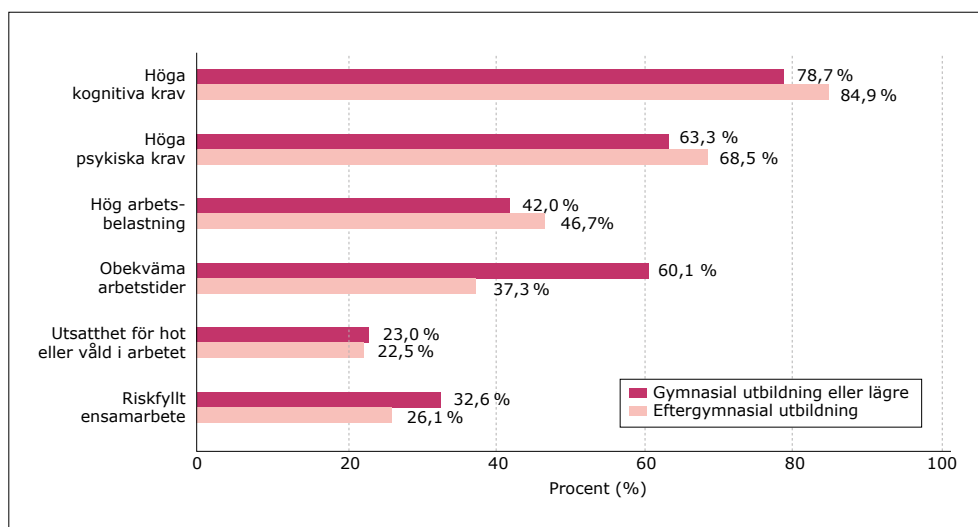
Not: Figuren visar antalet anmälda fall av arbetsolyckor per 100 000 personer, uppdelade efter kön och typ av olycka. Analyserna av de relativa frekvenserna redovisas i bilaga 5.

Utbildningsnivå

Risikfaktorer i arbetsmiljön

- Bland unga arbetstagare med eftergymnasial utbildning är andelen som rapporterar **höga kognitiva** och **psykiska krav** något större än bland unga med gymnasial utbildning eller lägre. Unga med eftergymnasial utbildning uppger också något oftare att de har en **hög arbetsbelastning**. Däremot är **obekväma arbetstider** vanligare bland unga med gymnasial utbildning eller lägre, och samma grupp rapporterar oftare att de det senaste året **arbetat ensamma i situationer som innebär risk**.

Figur 19. Riskfaktorer i arbetsmiljön bland unga med olika utbildningsnivå (16–29 år).

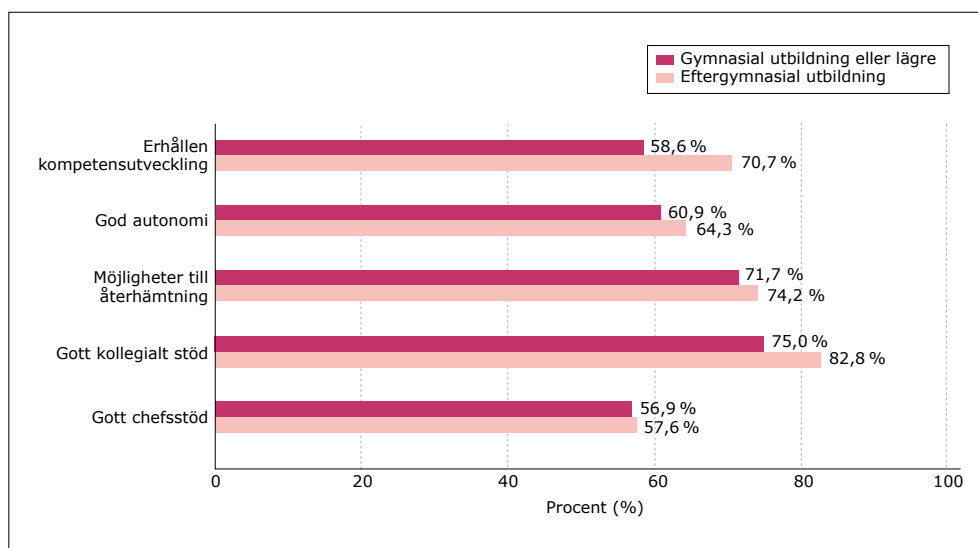


Not: Staplarna visar andelen arbetstagare med olika utbildningsnivåer som uppger en högre grad av exponering för olika riskfaktorer i arbetsmiljön. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 5.

Friskfaktorer i arbetsmiljön

- Bland unga arbetstagare med eftergymnasial utbildning är det en större andel som uppger att de har fått **kompetensutveckling** det senaste året jämfört med unga med gymnasial utbildning eller lägre. De rapporterar även i något högre grad att de får ett **gott kollegialt stöd**.

Figur 20. Friskfaktorer i arbetsmiljön bland unga med olika utbildningsnivå (16–29 år).



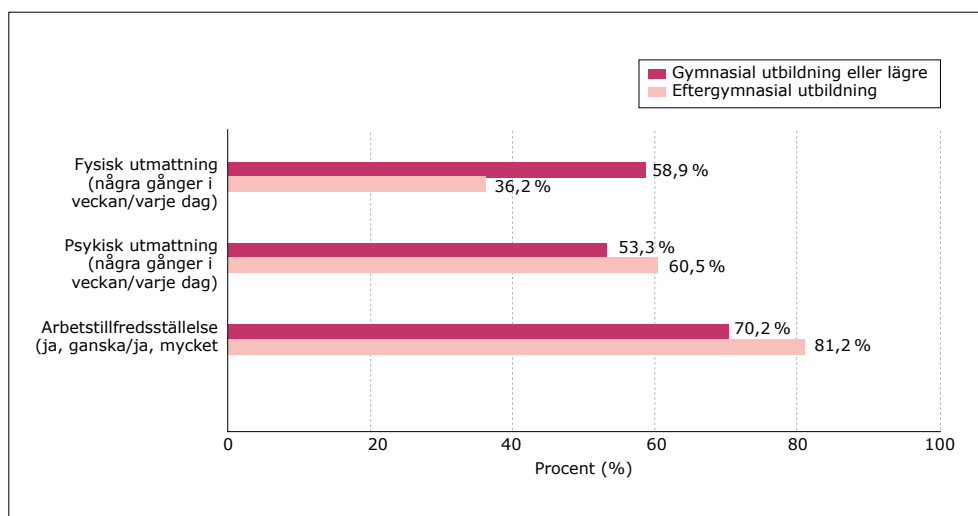
Not: Staplarna visar andelen arbetstagare med olika utbildningsnivåer som uppger en högre grad av exponering för olika friskfaktorer i arbetsmiljön. Bilaga 5 redovisar resultaten från signifikanstester.

Hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande

Fysisk och psykisk utmattning samt arbetstillfredsställelse

- Bland unga arbetstagare med gymnasial utbildning eller lägre är det en större andel som upplever **fysisk utmattning** några gånger i veckan eller varje dag jämfört med dem med eftergymnasial utbildning. Däremot är **psykisk utmattning** något vanligare bland unga med eftergymnasial utbildning. **Arbetstillfredsställelsen** är högre bland unga arbetstagare med eftergymnasial utbildning än bland dem med gymnasial utbildning eller lägre.

Figur 21. Fysisk och psykisk utmattning samt arbetstillfredsställelse bland unga med olika utbildningsnivå (16–29 år).



Not: Staplarna visar hur stor andel arbetstagare med olika utbildningsnivå som uppger fysisk och psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen samt hur stor andel som rapporterar hög arbetstillfredsställelse. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 5.

Anmällda arbetsjukdomar

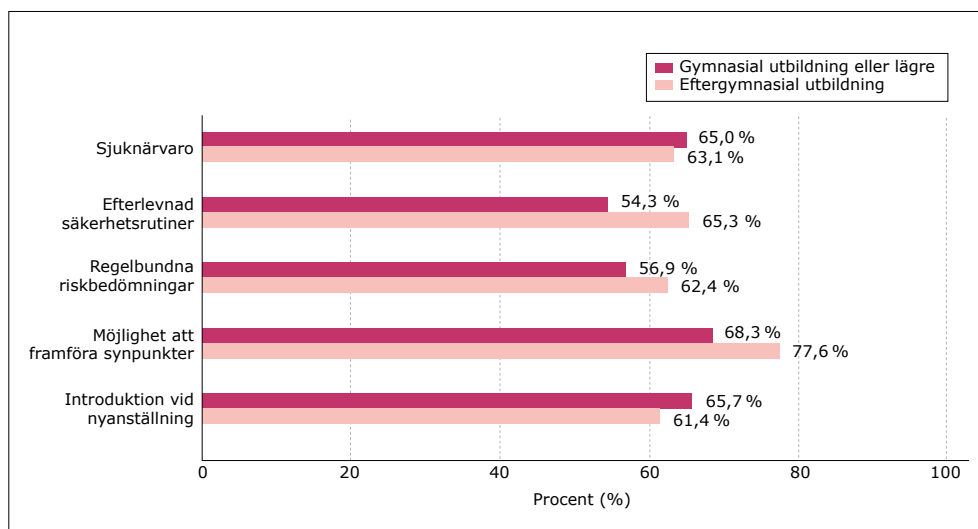
Det finns inga data i Arbetsskadestatistiken som redovisar anmällda arbetsjukdomar utifrån utbildningsnivå.

Säkerhet på arbetsplatsen

Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter

- Bland unga arbetstagare med eftergymnasial utbildning rapporterar en större andel att **säkerhetsrutiner** följs på arbetsplatsen jämfört med unga med gymnasial utbildning eller lägre. Unga med eftergymnasial utbildning uppger också i högre grad att de har **möjlighet att framföra kritiska synpunkter** på sina arbetsförhållanden.

Figur 22. Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter bland unga med olika utbildningsnivå (16–29 år).



Not: Staplarna visar andelen arbetstagare med olika utbildningsnivåer som uppger en högre grad av exponering för olika säkerhetsrelaterade arbetsmiljövariabler. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 5.

Anmälda arbetsolyckor

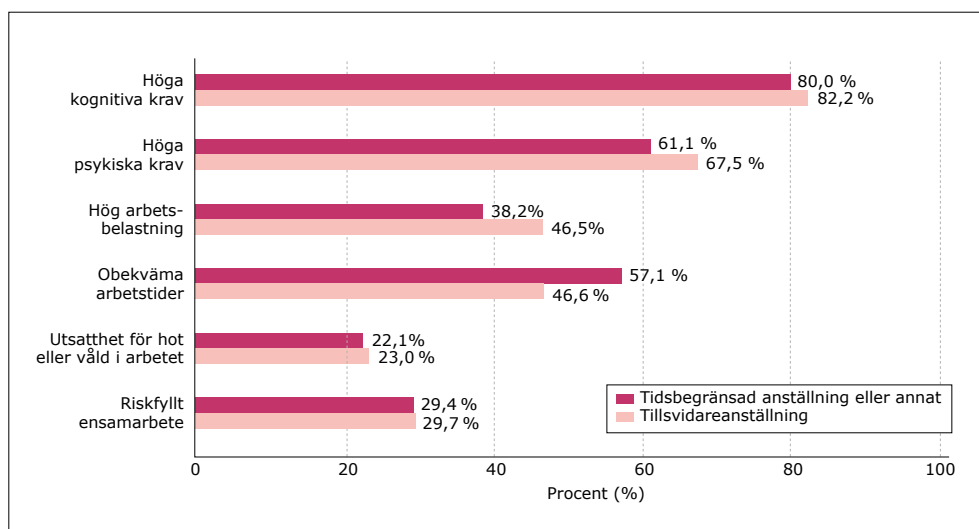
Det finns inga data i Arbetsskadestatistiken som redovisar anmälda arbetsolyckor utifrån utbildningsnivå.

Anställningsform

Risikfaktorer i arbetsmiljön

- Bland unga med tillsvidareanställning rapporterar en något större andel **höga psykiska krav** jämfört med dem med tidsbegränsad anställning. Unga tillsvidareanställda uppger också i högre grad **hög arbetsbelastning**. Däremot är **obekväma arbetstider** vanligare bland unga med tidsbegränsad anställning än bland dem med tillsvidareanställning.

Figur 23. Riskfaktorer i arbetsmiljön bland unga med olika anställningsformer (16–29 år).

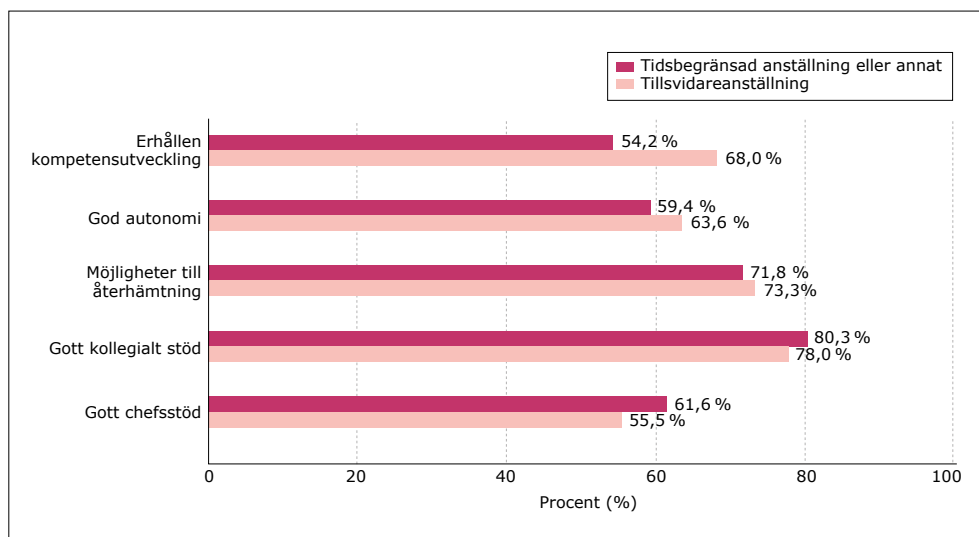


Not: Staplarna visar andelen arbetstagare med olika anställningsformer som uppger en högre grad av exponering för olika riskfaktorer i arbetsmiljön. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 5.

Friskfaktorer i arbetsmiljön

- Unga arbetstagare med tillsvidareanställning rapporterar i högre grad att de har fått **kompetensutveckling** under det senaste året jämfört med dem med tidsbegränsad anställning. Däremot uppger unga med tidsbegränsad anställning i något högre grad att de får **gott chefsstöd** än de med tillsvidareanställning.

Figur 24. Friskfaktorer i arbetsmiljön bland unga med olika anställningsformer (16–29 år).



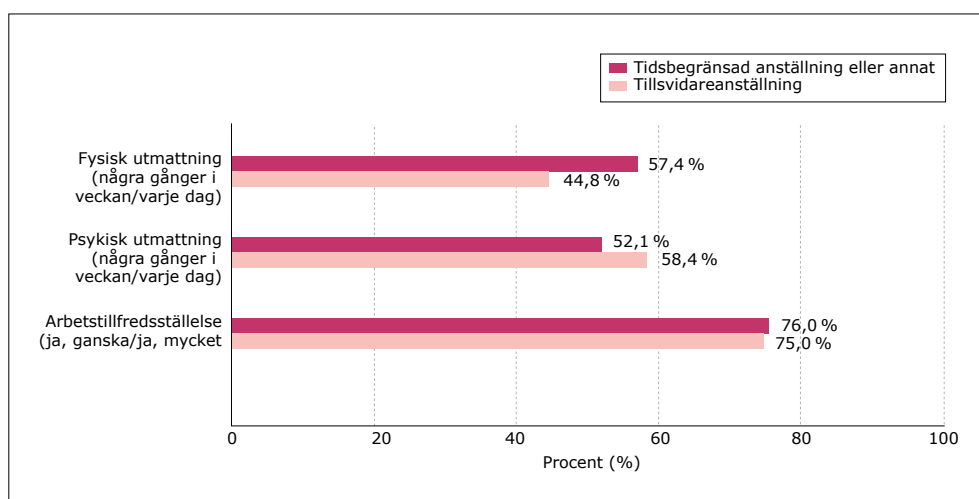
Not: Staplarna visar andelen arbetstagare med olika typer av anställningar som uppger en högre grad av exponering för olika friskfaktorer i arbetsmiljön. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 5.

Hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande

Fysisk och psykisk utmattning samt arbetstillfredsställelse

- Bland unga med tidsbegränsade anställningar rapporterar en större andel att de upplever **fysisk utmattning** några gånger i veckan eller varje dag jämfört med personer med tillsvidareanställning. Däremot är **psykisk utmattning** något vanligare bland personer med tillsvidareanställning.

Figur 25. Fysisk och psykisk utmattning samt arbetstillfredsställelse bland unga med olika anställningsformer (16–29 år).



Not: Staplarna visar hur stor andel arbetstagare med olika anställningsformer som uppger fysisk och psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen samt hur stor andel som rapporterar hög arbetstillfredsställelse. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 5.

Anmällda arbetsrelaterade sjukdomar

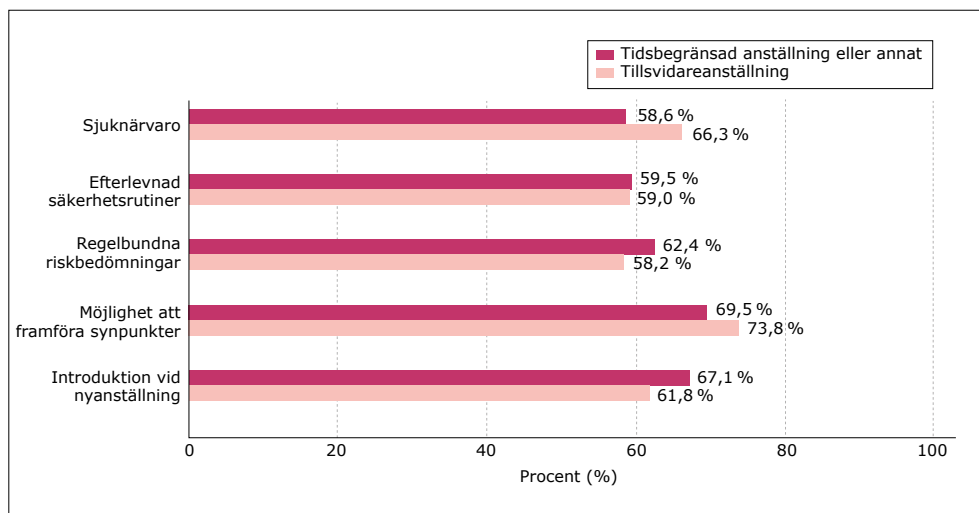
Det finns inga data i Arbetsskadestatistiken som redovisar anmällda arbetssjukdomar utifrån anställningsform.

Säkerhet på arbetsplatsen

Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter

- Bland unga med tillsvidareanställning rapporterar en större andel **sjuknärvaro** under det senaste året jämfört med unga med tidsbegränsade anställningar.

Figur 26. Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter bland unga med olika anställningsformer (16–29 år).



Not: Staplarna visar andelen arbetstagare med olika anställningsformer som uppger en högre grad av exponering för olika säkerhetsrelaterade arbetsmiljövariabler. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 5.

Anmällda arbetsplatsolyckor

Det finns inga data i Arbetsskadestatistiken som redovisar arbetsolyckor utifrån anställningsform.

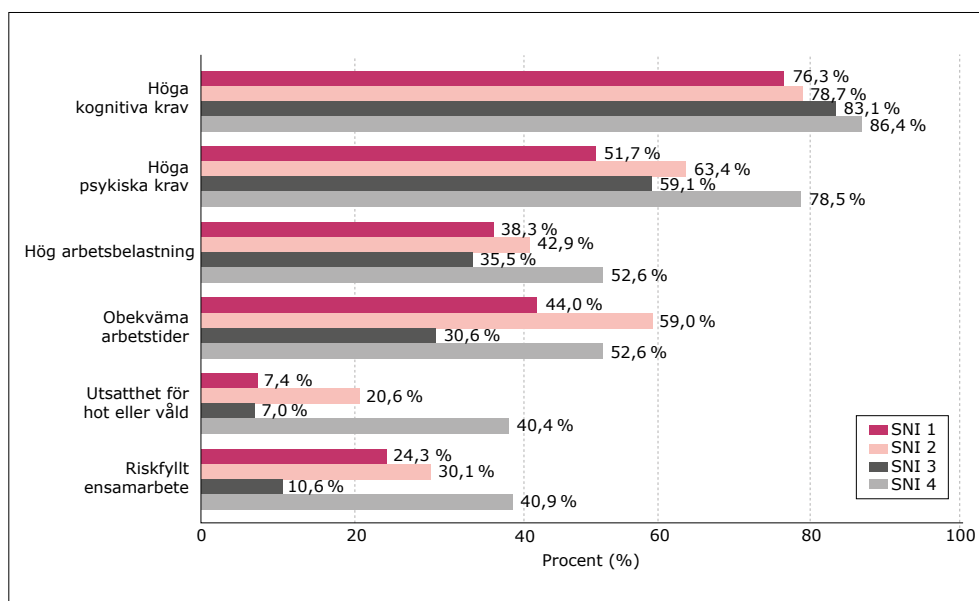
Bransch

Riskfaktorer i arbetsmiljön

- Unga arbetstagare inom samhällsservice och välfärd (grupp 4) uppvisar de högsta nivåerna av nästan alla belastande och riskfyllda arbetsmiljöfaktorer, medan unga i branschgruppen råvaror, industri och bygg (grupp 1) samt kunskaps- och informationsarbete (grupp 3) ofta återfinns på lägre nivåer, beroende på faktor.
- Bland personer inom samhällsservice och välfärd (grupp 4) rapporterar en något större andel **höga kognitiva krav** jämfört med unga inom både råvaror, industri och bygg (grupp 1) och infrastruktur, handel och service (grupp 2). Andelen som rapporterar höga kognitiva krav är högre bland unga inom kunskaps- och informationsarbete (grupp 3) än bland unga inom råvaror, industri och bygg (grupp 1). Även **höga psykiska krav** är betydligt vanligare inom samhällsservice och välfärd (grupp 4) än i de övriga branschgrupperna. Höga psykiska krav är vanligare inom infrastruktur, handel och service (grupp 2) än inom råvaror, industri och bygg (grupp 1). Likaså är **hög arbetsbelastning** mest utbredd inom samhällsservice och välfärd (grupp 4). Inom infrastruktur, handel och service (grupp 2) är det en större andel som upplever hög arbetsbelastning än inom kunskaps- och informationsarbete (grupp 3). **Obekväma arbetstider** är vanligare inom infrastruktur, handel och service (grupp 2) och samhällsservice och välfärd

(grupp 4) än inom råvaror, industri och bygg (grupp 1) och kunskaps- och informationsarbete (grupp 3). **Hot eller våld i arbetet** förekommer i betydligt större utsträckning inom samhällsservice och välfärd (grupp 4) än i övriga branschgrupper. När det gäller **riskfyllt ensamarbete** rapporterar unga inom samhällsservice och välfärd (grupp 4) de högsta nivåerna, följt av infrastruktur, handel och service (grupp 2), medan kunskaps- och informationsarbete (grupp 3) har de lägsta nivåerna.

Figur 27. Riskfaktorer i arbetsmiljön bland unga i olika branschgrupper (16–29 år).

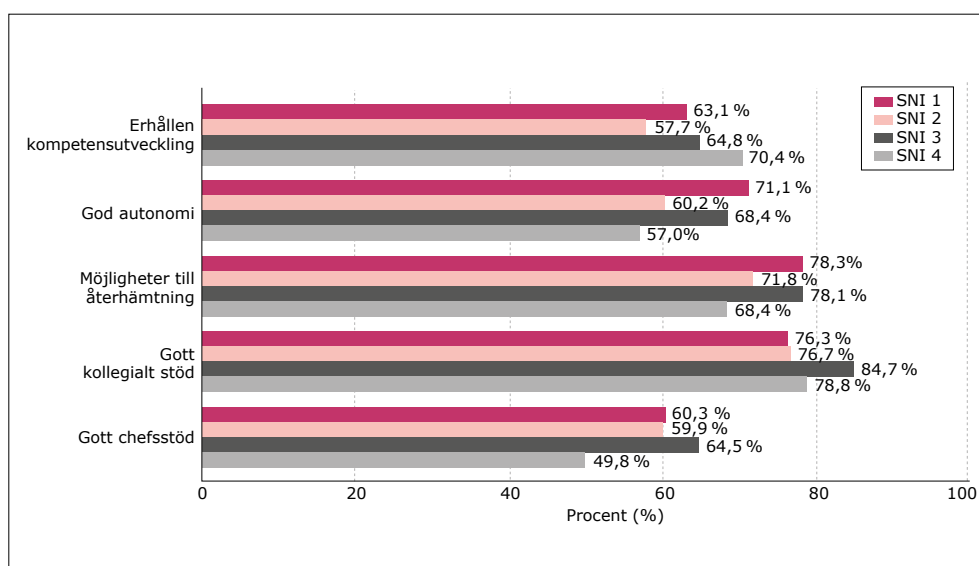


Not: Staplarna visar andelen arbetstagare i olika branschgrupper som uppger en högre grad av exponering för olika riskfaktorer i arbetsmiljön. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 5.

Friskfaktorer i arbetsmiljön

- Bland unga arbetstagare inom samhällsservice och välfärd (grupp 4) rapporterar en större andel att de fått **kompetensutveckling** under det senaste året jämfört med både råvaror, industri och bygg (grupp 1) och infrastruktur, handel och service (grupp 2). **God autonomi** rapporteras av en mindre andel unga inom infrastruktur, handel och service (grupp 2) och samhällsservice och välfärd (grupp 4) än inom råvaror, industri och bygg (grupp 1) och kunskaps- och informationsarbete (grupp 3). Unga inom råvaror, industri och bygg (grupp 1) rapporterar i större utsträckning **möjlighet till återhämtning** än både infrastruktur, handel och service (grupp 2) och samhällsservice och välfärd (grupp 4). **Gott kollegialt stöd** är vanligast inom kunskaps- och informationsarbete (grupp 3). När det gäller **gott chefsstöd** rapporterar unga inom samhällsservice och välfärd (grupp 4) de lägsta nivåerna jämfört med övriga branschgrupper.

Figur 28. Friskfaktorer i arbetsmiljön bland unga i olika branschgrupper (16–29 år).



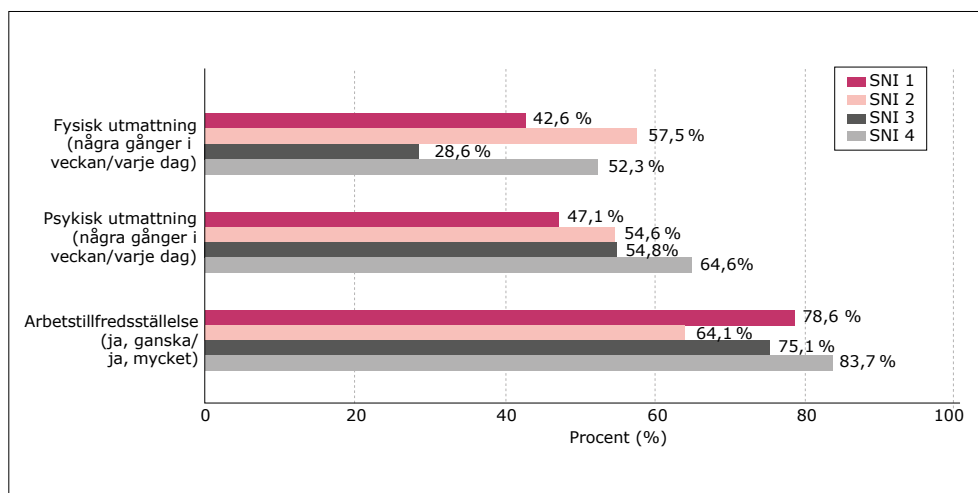
Not: Staplarna visar andelen arbetstagare i olika branschgrupper som uppger en högre grad av exponering för olika friskfaktorer i arbetsmiljön. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 5.

Hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande

Fysisk och psykisk utmattning samt arbetstillfredsställelse

- Inom infrastruktur, handel och service (grupp 2) samt samhällsservice och välfärd (grupp 4) rapporterar en större andel att de känner sig **fysiskt utmattade** några gånger i veckan eller varje dag, jämfört med unga arbetstagare inom både råvaror, industri och bygg (grupp 1) och kunskaps- och informationsarbete (grupp 3).
- Att uppleva **psykisk utmattning** några gånger i veckan eller varje dag är vanligast inom samhällsservice och välfärd (grupp 4). Unga inom infrastruktur, handel och service (grupp 2) och inom kunskaps- och informationsarbete (grupp 3) ligger högre än de inom råvaror, industri och bygg (grupp 1).
- **Arbetstillfredsställelsen** är högst inom samhällsservice och välfärd (grupp 4), där en större andel arbetstagare är ganska eller mycket nöjda med sitt arbete jämfört med dem i övriga branschgrupper. Unga inom infrastruktur, handel och service (grupp 2) rapporterar lägre arbetstillfredsställelse än dem inom både råvaror, industri och bygg (grupp 1) och kunskaps- och informationsarbete (grupp 3).

Figur 29. Fysisk och psykisk utmattning samt arbetstillfredsställelse bland unga i olika branschgrupper (16–29 år).

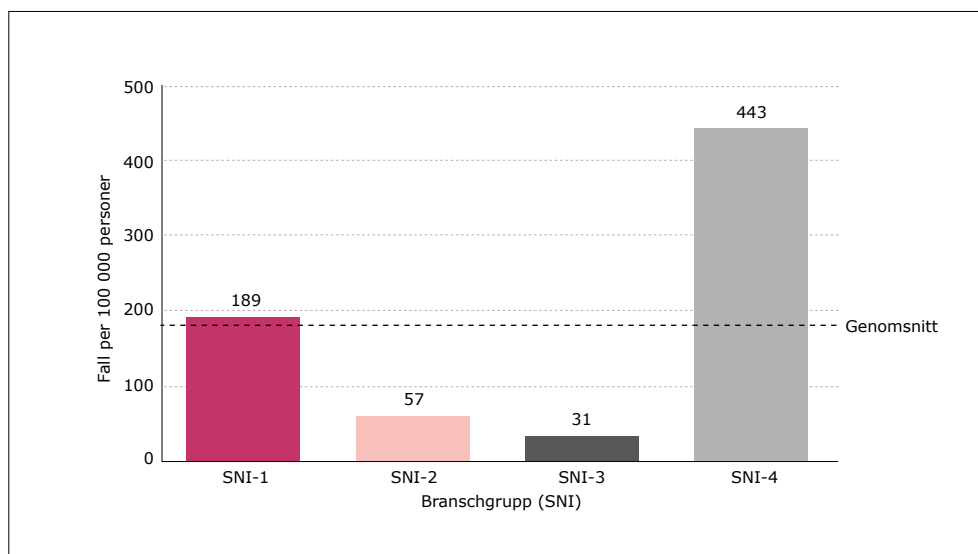


Not: Staplarna visar hur stor andel arbetstagare i olika branschgrupper som uppger fysisk respektive psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen samt hur stor andel som uppger hög arbetstillfredsställelse. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 5.

Anmällda arbetssjukdomar

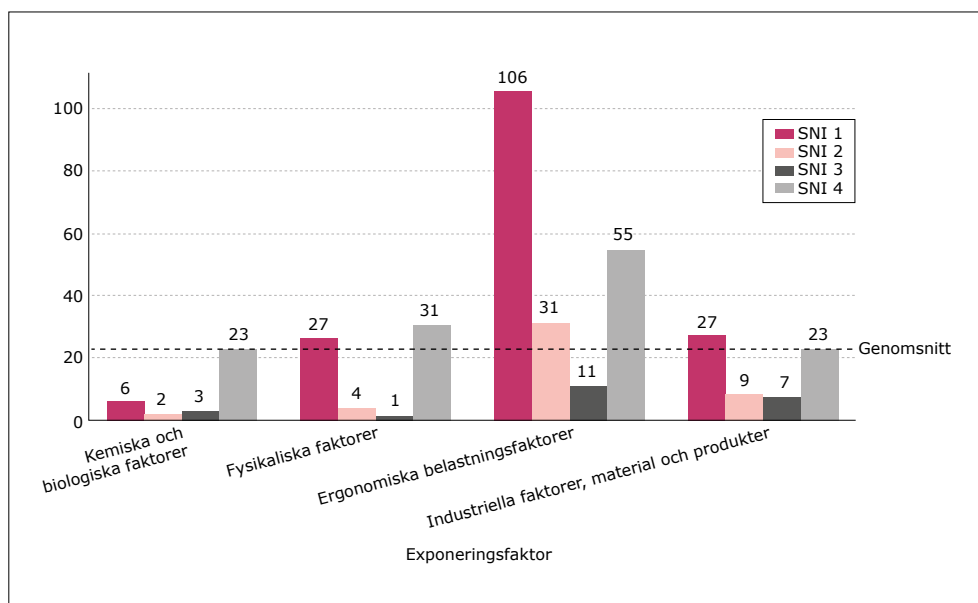
- Unga arbetstagare inom samhällsservice och välfärd (grupp 4) uppvisar den klart högsta frekvensen av arbetssjukdomar, med en drygt fem gånger högre frekvens än genomsnittet för samtliga övriga branschgrupper. Unga inom infrastruktur, handel och service (grupp 2) och kunskaps- och informationsarbete (grupp 3) har avsevärt lägre frekvenser av arbetssjukdomar.
- **Exponeringsfaktorer för arbetssjukdomar:**
 - **Kemiska och biologiska faktorer:** Unga arbetstagare inom samhällsservice och välfärd (grupp 4) har en nästan sju gånger högre frekvens än genomsnittet för samtliga övriga branschgrupper.
 - **Fysikaliska faktorer:** Unga inom samhällsservice och välfärd (grupp 4) har drygt tre gånger så hög frekvens som genomsnittet för samtliga övriga branschgrupper. I kontrast har unga inom kunskaps- och informationsarbete (grupp 3) den lägsta frekvensen (cirka 80 procent lägre än genomsnittet för samtliga övriga branschgrupper).
 - **Ergonomiska belastningsfaktorer:** Unga arbetstagare inom råvaror, industri och bygg (grupp 1) har nästan tre gånger högre frekvens än genomsnittet för samtliga övriga branschgrupper.
 - **Industriella faktorer, material och produkter:** Unga inom råvaror, industri och bygg (grupp 1) har den högsta frekvensen, drygt dubbelt så hög som genomsnittet för samtliga övriga branschgrupper.
 - **Organisatoriska och sociala faktorer:** Unga inom samhällsservice och välfärd (grupp 4) har nästan 26 gånger högre frekvens än genomsnittet för samtliga övriga branschgrupper och är därmed med stor marginal den mest utsatta gruppen.

Figur 30. Anmälda arbetssjukdomar 2024 bland unga i olika branschgrupper (16–29 år).



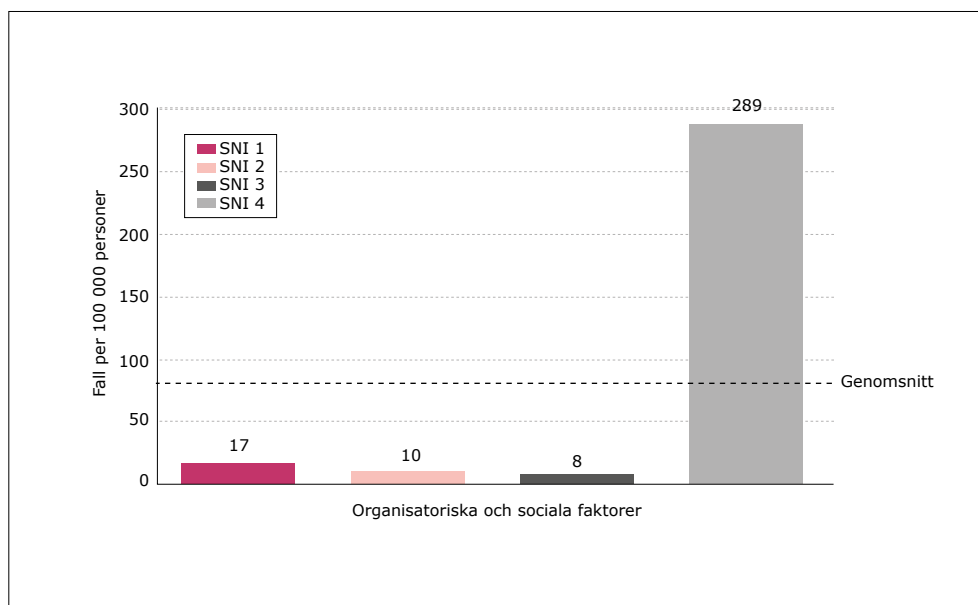
Not: Figuren visar antalet anmälda fall av arbetssjukdomar per 100 000 personer (oavsett exponeringsfaktor) år 2024, uppdelat efter branschgrupp (SNI 1–4). Den streckade linjen markerar genomsnittet för samtliga branschgrupper. Analyserna av de relativa frekvenserna redovisas i bilaga 5.

Figur 31. Anmälda arbetssjukdomar 2024 efter exponeringsfaktor (fysiska faktorer) och branschgrupp (16-29 år).



Not: Figuren visar antalet anmälda fall av arbetssjukdomar per 100 000 personer år 2024 som orsakats av fysiska riskfaktorer, uppdelat efter branschgrupp (SNI 1–4) och exponeringsfaktor. Den streckade linjen markerar genomsnittet för samtliga branschgrupper. Analyserna av de relativa frekvenserna redovisas i bilaga 5.

Figur 32. Anmälda arbetssjukdomar 2024 som orsakats av organisatoriska och sociala faktorer, efter branschgrupp (16–29 år).



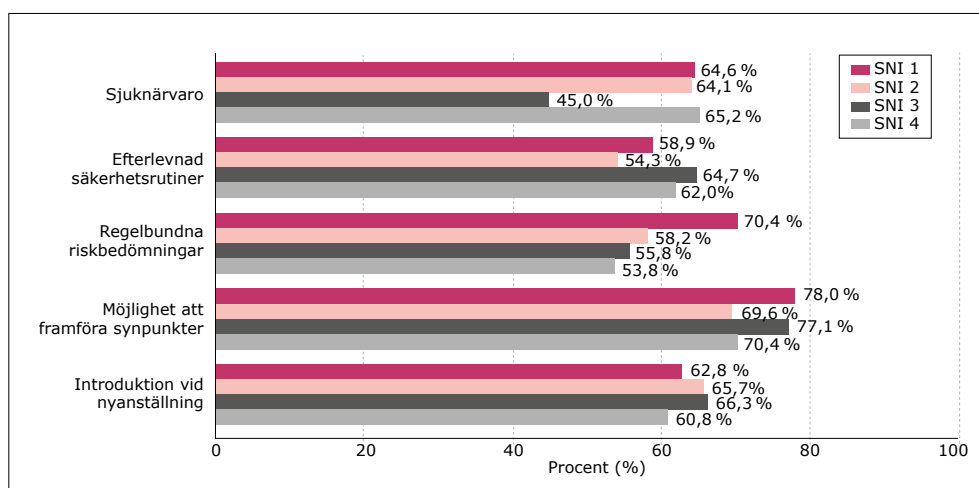
Not: Figuren visar antalet anmälda fall av arbetssjukdomar per 100 000 personer år 2024 som orsakats av organisatoriska och sociala faktorer, uppdelat efter branschgrupp (SNI 1–4). Den streckade linjen markerar genomsnittet för samtliga branschgrupper. Analyserna av de relativa frekvenserna redovisas i bilaga 5.

Säkerhet på arbetsplatsen

Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter

- Bland unga arbetstagare inom infrastruktur, handel och service (grupp 2) rapporterar en lägre andel att **säkerhetsrutiner** följs på arbetsplatsen, jämfört med både kunskaps- och informationsarbete (grupp 3), och samhällsservice och välfärd (grupp 4). När det gäller **regelbundna riskbedömningar** uppger en större andel inom råvaror, industri och bygg (grupp 1) att sådana genomförs, jämfört med övriga branschgrupper. **Möjligheten att framföra kritiska synpunkter** varierar också mellan branschgrupperna: unga inom råvaror, industri och bygg (grupp 1) och kunskaps- och informationsarbete (grupp 3) rapporterar högre nivåer än unga inom infrastruktur, handel och service (grupp 2) och samhällsservice och välfärd (grupp 4).

Figur 33. Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter bland unga i olika branschgrupper (16–29 år).

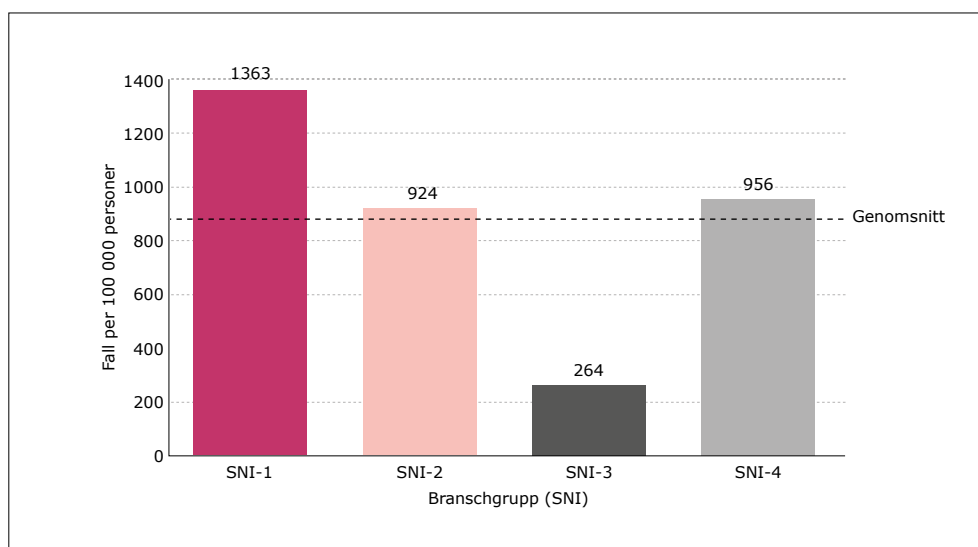


Not: Staplarna visar andelen arbetstagare i olika branschgrupper som uppger en högre grad av exponering för olika säkerhetsrelaterade arbetsmiljövariabler. Resultat från signifikanstester redovisas i bilaga 5.

Anmälda arbetsolyckor

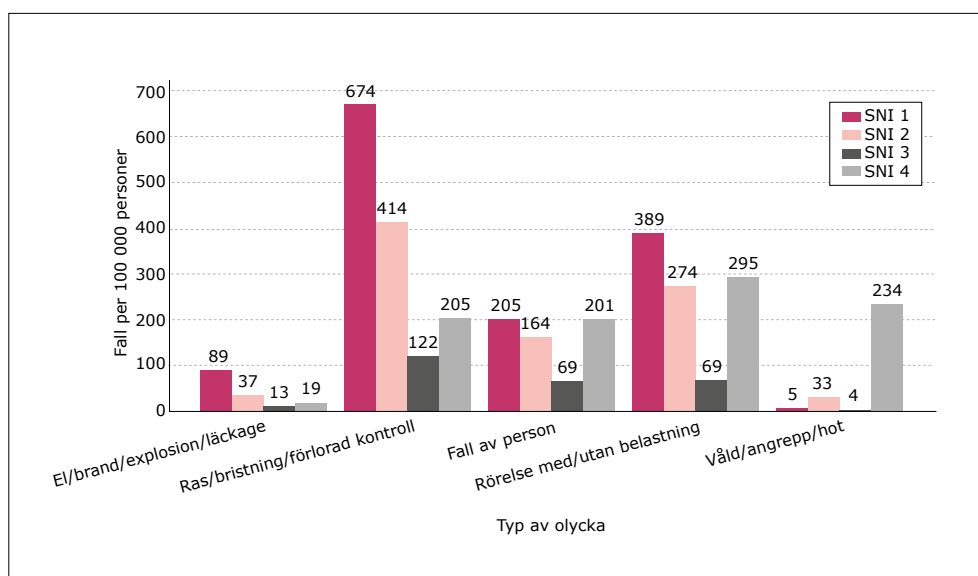
- Resultaten visar att unga arbetstagare inom råvaror, industri och bygg (grupp 1) har en tydligt förhöjd frekvens av arbetsolyckor jämfört med övriga branschgrupper – 1,6 gånger högre än i den samlade jämförelsegruppen. Unga inom kunskaps- och informationsarbete (grupp 3) uppvisar däremot en avsevärt lägre frekvens, ungefär 74 procent lägre än i övriga branschgrupper.
- **Typer av arbetsolyckor:**
 - **El, brand, explosion, läckage, utströmning:** Unga inom råvaror, industri och bygg (grupp 1) uppvisar tydligt den högsta frekvensen, mer än tre gånger så hög som genomsnittet för samtliga övriga branschgrupper.
 - **Ras, fall, bristning eller förlorad kontroll:** Unga inom råvaror, industri och bygg (grupp 1) har en 2,3 gånger så hög frekvens som genomsnittet för samtliga övriga branschgrupper.
 - **Fall av person:** De som arbetar inom råvaror, industri och bygg (grupp 1) och inom samhällsservice och välfärd (grupp 4) har förhöjda frekvenser. För grupp 1 är frekvensen 26 procent högre än genomsnittet för de tre övriga branschgrupperna. För grupp 4 är den 33 procent högre än genomsnittet för de tre övriga grupperna. Unga inom kunskaps- och informationsarbete (grupp 3) ligger betydligt lägre, med cirka 43 procent lägre relativ frekvens än genomsnittet för de tre övriga branschgrupperna.
 - **Rörelse med eller utan belastning:** Unga inom råvaror, industri och bygg (grupp 1) har 58 procent förhöjda frekvenser än genomsnittet för samtliga övriga branschgrupper. De inom kunskaps- och informationsarbete (grupp 3) ligger åter avsevärt lägre, med cirka 43 procent lägre relativ frekvens än genomsnittet för samtliga övriga branschgrupper.
 - **Väld, angrepp eller hot:** Unga inom samhällsservice och välfärd (grupp 4) utmärker sig med en mycket kraftigt förhöjd frekvens, över elva gånger högre än genomsnittet för samtliga övriga branschgrupper.

Figur 34. Anmälda arbetsolyckor 2024 efter branschgrupp (16–29 år).



Not: Figuren visar antalet anmälda fall av arbetsolyckor per 100 000 personer (oavsett orsak) år 2024, uppdelat efter branschgrupp (SNI 1–4). Den streckade linjen markerar genomsnittet för samtliga branschgrupper. Analyserna av de relativa frekvenserna redovisas i bilaga 5.

Figur 35. Anmälda arbetsolyckor 2024 efter typ av olycka och branschgrupp (16–29 år).



Not: Figuren visar antalet anmälda fall av arbetsolyckor per 100 000 personer, uppdelade efter branschgrupp (1–4) och typ av olycka. Den streckade linjen markerar genomsnittet för samtliga branschgrupper. Relativa frekvenser har beräknats inom varje olyckstyp, där respektive branschgrupp jämförts mot samtliga övriga branschgrupper sammantaget. Analyserna av de relativa frekvenserna redovisas i bilaga 5.

Sammanfattning av gruppjämförelser

Tabell 2 sammanfattar de statistiskt säkerställda resultaten för frågeställningarna 1 och 2. De detaljerade resultaten för analyserna redovisas i bilaga 5.

Tabell 2. Resultaten för frågeställningar 1 och 2.

Faktor	Ålder	Kön	Utbildning	Anställning	Branschgrupp
Risikfaktorer					
Höga kognitiva krav	25–29 & 30–64 > 16–24	Kvinnor > män	Eftergymnasial > gymnasial/lägre	Inga statistiskt säkerställda skillnader	4 > 1 & 2 3 > 1
Höga psykiska krav	25–29 > 16–24 & 30–64	Kvinnor > män	Eftergymnasial > gymnasial/lägre	Tillsvidare > tidsbegränsad	4 > 1 & 2 & 3 2 > 1
Hög arbetsbelastning	25–29 & 30–64 > 16–24	Kvinnor > män	Eftergymnasial > gymnasial/lägre	Tillsvidare > tidsbegränsad	4 > 1 & 2 & 3 2 > 3
Obekväma arbetstider	16–24 > 25–29 > 30–64	Inga statistiskt säkerställda skillnader	Gymnasial/lägre > eftergymnasial	Tidsbegränsad > tillsvidare	4 > 1 & 3 2 > 1 & 3 & 4 1 > 3
Utsatthet för hot eller våld i arbetet	16–24 & 25–29 > 30–64	Kvinnor > män	Inga statistiskt säkerställda skillnader	Inga statistiskt säkerställda skillnader	4 > 1 & 2 & 3 2 > 1 & 3
Riskfyllt ensamarbete	16–24 & 25–29 > 30–64	Kvinnor > män	Gymnasial/lägre > eftergymnasial	Inga statistiskt säkerställda skillnader	4 > 1 & 2 & 3 1 & 2 > 3
Friskfaktorer					
Erhållen kompetensutveckling	25–29 > 16–24 & 30–64	Inga statistiskt säkerställda skillnader	Eftergymnasial > gymnasial/lägre	Tillsvidare > tidsbegränsad	4 > 1 & 2 3 > 2
God autonomi	30–64 > 16–24 & 25–29	Män > kvinnor	Inga statistiskt säkerställda skillnader	Inga statistiskt säkerställda skillnader	1 & 3 > 2 & 4
Möjlighet till återhämtning	30–64 > 25–29	Inga statistiskt säkerställda skillnader	Inga statistiskt säkerställda skillnader	Inga statistiskt säkerställda skillnader	1 & 3 > 2 & 4
Gott kollegialt stöd	Inga statistiskt säkerställda skillnader	Inga statistiskt säkerställda skillnader	Eftergymnasial > gymnasial/lägre	Inga statistiskt säkerställda skillnader	3 > 1 & 2 & 4
Gott chefsstöd	16–24 > 25–29 & 30–64	Män > kvinnor	Inga statistiskt säkerställda skillnader	Tidsbegränsad > tillsvidare	1 & 2 & 3 > 4
Hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande					
Fysisk utmattning	16–24 > 25–29 > 30–64	Kvinnor > män	Gymnasial/lägre > eftergymnasial	Tidsbegränsad > tillsvidare	2 & 4 > 1 & 3 1 > 3
Psykisk utmattning	25–29 > 16–24 > 30–64	Kvinnor > män	Eftergymnasial > gymnasial/lägre	Tillsvidare > tidsbegränsad	4 > 1 & 2 & 3 2 > 1
Arbets-tillfredsställelse	30–64 > 25–29 > 16–24	Inga statistiskt säkerställda skillnader	Eftergymnasial > gymnasial/lägre	Inga statistiskt säkerställda skillnader	4 > 1 & 2 & 3 1 & 3 > 2

Faktor	Ålder	Kön	Utbildning	Anställning	Branschgrupp
Arbetssjukdomar					
Anmälda arbetssjukdomar	16–24: 44% lägre 25–29: 25% lägre 30–64: Referens	Kvinnor 2,3× högre	Otillgängliga data	Otillgängliga data	Bransch 4: 5× högre än övriga branscher Bransch 3: 85% lägre än övriga branscher
Exponeringsfaktorer som grund för klassificering av anmälda arbetssjukdomar					
Kemiska och biologiska faktorer	16–24: 54% lägre 25–29: 22 % lägre risk. 30–64: referens	Kvinnor: 2× högre	Otillgängliga data	Otillgängliga data	Bransch 4: 7× högre än övriga branscher Bransch 2: 55% lägre än övriga branscher
Fysikaliska faktorer	16–24: 63% lägre 25–29: 54% lägre 30–64: referens	Kvinnor: 30% högre	Otillgängliga data	Otillgängliga data	Bransch 4: 3× högre än övriga branscher Bransch 3: 80% lägre än övriga branscher
Ergonomiska belastningsfaktorer	16–24: 39% lägre 25–29: 16% lägre 30–64: referens	Kvinnor: 31% högre	Otillgängliga data	Otillgängliga data	Bransch 1: 3× högre än övriga branscher Bransch 3: 80% lägre än övriga branscher
Industriella faktorer, material- och produkter	Den relativa frekvensen är relativt jämnt fördelad	Kvinnor: 68% högre	Otillgängliga data	Otillgängliga data	Bransch 1: 2× högre än övriga branscher Bransch 3: 60% lägre än övriga branscher
Organisatoriska och sociala faktorer	16–24: 51% lägre 25–29: 26% lägre 30–64: referens	Kvinnor: >3× högre	Otillgängliga data	Otillgängliga data	Bransch 4: 25,8× högre än övriga branscher Bransch 1: 65% lägre än övriga branscher
Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöfaktorer					
Sjuknärvaro	25–29 > 30–64	Kvinnor > män	Inga säkerställda skillnader	Tillsvidare > tidsbegränsad	Inga säkerställda skillnader
Efterlevnad säkerhetsrutiner	30–64 > 16–24 & 25–29	Inga statistiskt säkerställda skillnader	Eftergymnasial > gymnasial/lägre	Inga statistiskt säkerställda skillnader	3 & 4 > 2
Regelbundna riskbedömningar	30–64 > 16–24 & 25–29	Inga statistiskt säkerställda skillnader	Inga statistiskt säkerställda skillnader	Inga statistiskt säkerställda skillnader	1 > 2 & 3 & 4
Möjlighet att framföra synpunkter	30–64 > 25–29 > 16–24	Män > kvinnor	Eftergymnasial > gymnasial/lägre	Inga statistiskt säkerställda skillnader	1 & 3 > 2 & 4
Introduktion vid nyanställning	16–24 > 25–29 & 30–64	Inga statistiskt säkerställda skillnader	Inga statistiskt säkerställda skillnader	Inga statistiskt säkerställda skillnader	Inga statistiskt säkerställda skillnader

Faktor	Ålder	Kön	Utbildning	Anställning	Branschgrupp
Arbetsplatsolyckor					
Anmälda olyckor	16–24: 30% högre 25–29: 14% högre 30–64: referens	Män: 1.4 × högre	Otillgängliga data	Otillgängliga data	Bransch 1: 1.6× högre än övriga branscher Bransch 3: 74% lägre än övriga branscher
Typer av olyckor					
El, brand, explosion, läckage, utströmning	16–24: nästan 2 x högre 25–29: 60% högre 30–64: referens	Män: 2 × högre	Otillgängliga data	Otillgängliga data	Bransch 1: 3× högre än övriga branscher
Ras, fall, bristning av föremål eller förlorad kontroll	16–24: cirka 2 x högre 25–29: 53% högre 30–64: referens	Män 81% högre	Otillgängliga data	Otillgängliga data	Bransch 1: 2,3× högre än övriga branscher Bransch 3: 50% lägre än övriga branscher
Fall av person	16–24: 30% lägre 25–29: 30% lägre 30–64: referens	Män 18% högre	Otillgängliga data	Otillgängliga data	Bransch 4: 33% högre än övriga branscher Bransch 3: 43% lägre än övriga branscher
Rörelse med eller utan belastning	16–24: 30% högre 25–29: 16% högre 30–64: referens	Män 38% högre	Otillgängliga data	Otillgängliga data	Bransch 1: 58% högre än övriga branscher Bransch 3: 43% lägre än övriga branscher
Våld, angrepp eller hot	16–24: Liten skillnad 25–29: 34% högre 30–64: referens	Kvinnor 60% högre	Otillgängliga data	Otillgängliga data	Bransch 4: 11× högre än övriga branscher

Frågeställning 3

Hur ser sambanden ut för unga arbetstagare mellan arbetsmiljöriskfaktorer och friskfaktorer å ena sidan, och hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande å den andra, och hur varierar dessa samband med kön, utbildningsnivå, anställningsform och bransch?

Här redovisas resultaten av de analyser som gjorts för att besvara frågeställning 3. Separata regressionsanalyser gjordes för kvinnor och män, för arbetstagare med och utan eftergymnasial utbildning, för tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda och för de fyra branschgrupperna. Övriga demografiska och socioekonomiska faktorer hölls konstanta i dessa analyser. En mer detaljerad beskrivning av resultaten, inklusive icke-statistiskt säkerställda resultat, finns i bilaga 6.

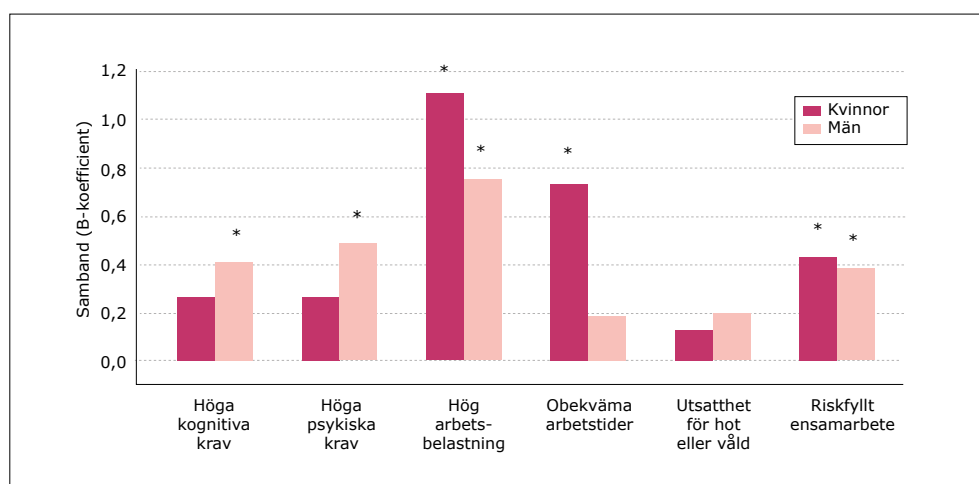
Kön

Samband mellan riskfaktorer i arbetsmiljön och hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande

Fysisk utmattning

- **Hög arbetsbelastning och riskfyllt ensamarbete** är associerade med en högre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland både kvinnor och män.
- **Obekväma arbetstider** är associerat med en högre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen för kvinnor, men inte för män.
- **Höga kognitiva krav** och **höga psykiska krav** är associerade med en högre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen för män, men inte för kvinnor.

Figur 36. Samband mellan riskfaktorer och fysisk utmattning bland kvinnor och män, 16–29 år.

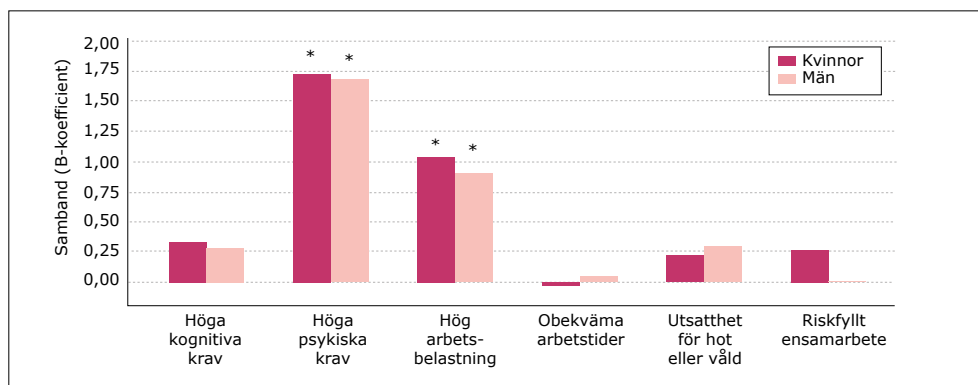


Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerad med högre sannolikhet för fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Psykisk utmattning

- **Höga psykiska krav** och **hög arbetsbelastning** är associerade med en högre sannolikhet att uppleva psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland både kvinnor och män.

Figur 37. Samband mellan riskfaktorer och psykisk utmattning bland kvinnor och män, 16–29 år.

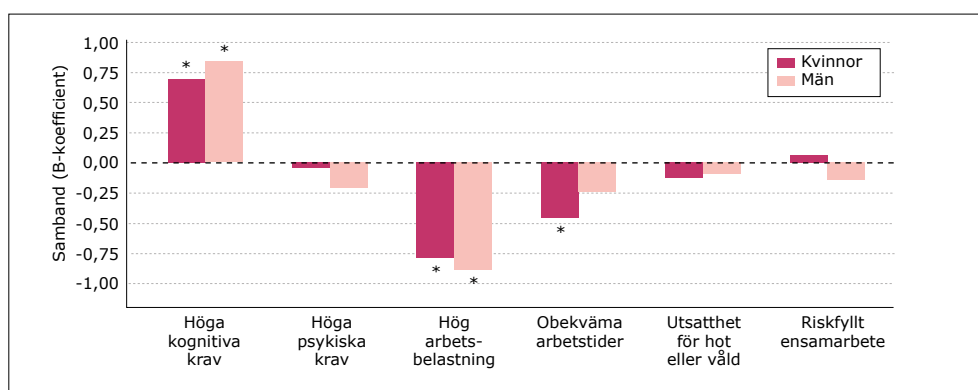


Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerad med högre sannolikhet för psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Arbetsstillfredsställelse

- **Höga kognitiva krav** är associerat med en högre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse bland både kvinnor och män.
- **Hög arbetsbelastning** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse bland både kvinnor och män.
- **Obekväma arbetstider** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse bland kvinnor, men inte bland män.

Figur 38. Samband mellan riskfaktorer och arbetsstillfredsställelse bland kvinnor och män, 16–29 år.



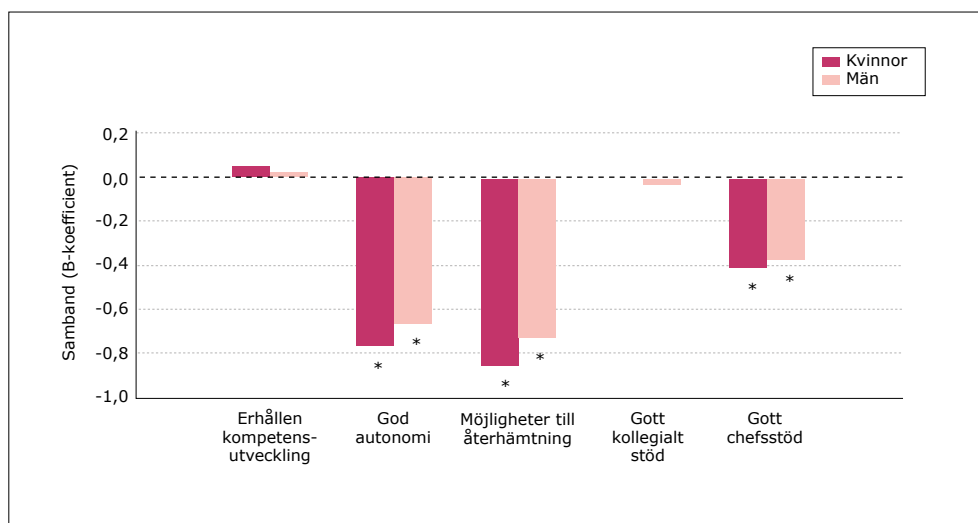
Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerad med högre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse, medan negativa värden betyder att en viss faktor är associerad med lägre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Samband mellan friskfaktorer i arbetsmiljön och hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande

Fysisk utmattning

- **God autonomi, möjligheter till återhämtning** under arbetsdagen och **gott chefsstöd** är associerade med en lägre sannolikhet för fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland både kvinnor och män.

Figur 39. Samband mellan friskfaktorer och fysisk utmattning bland kvinnor och män, 16–29 år.

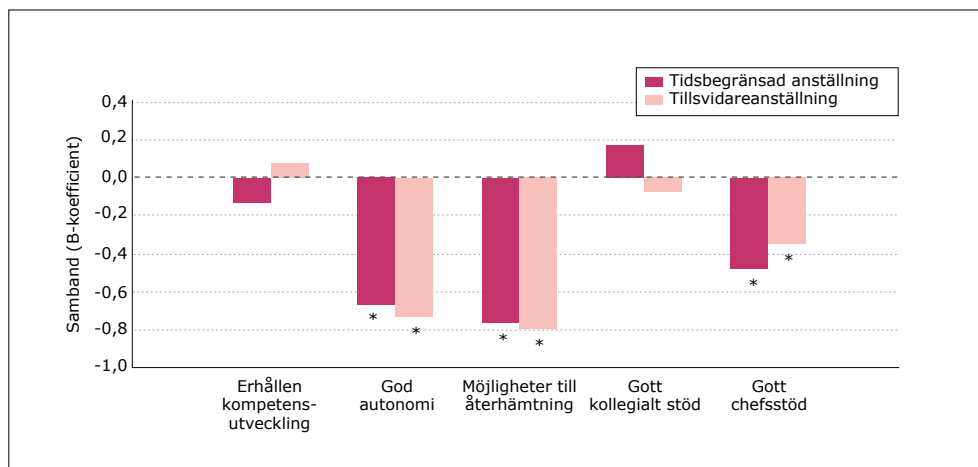


Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Negativa värden betyder att en viss faktor är associerad med lägre sannolikhet för fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Psykisk utmattning

- **Möjligheter till återhämtning** under arbetsdagen, **gott kollegialt stöd** och **gott chefsstöd** är associerade med en lägre sannolikhet att uppleva psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland både unga kvinnor och män.
- **God autonomi** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland unga män, men inte bland unga kvinnor.

Figur 40. Samband mellan friskfaktorer och psykisk utmattning bland kvinnor och män, 16–29 år.

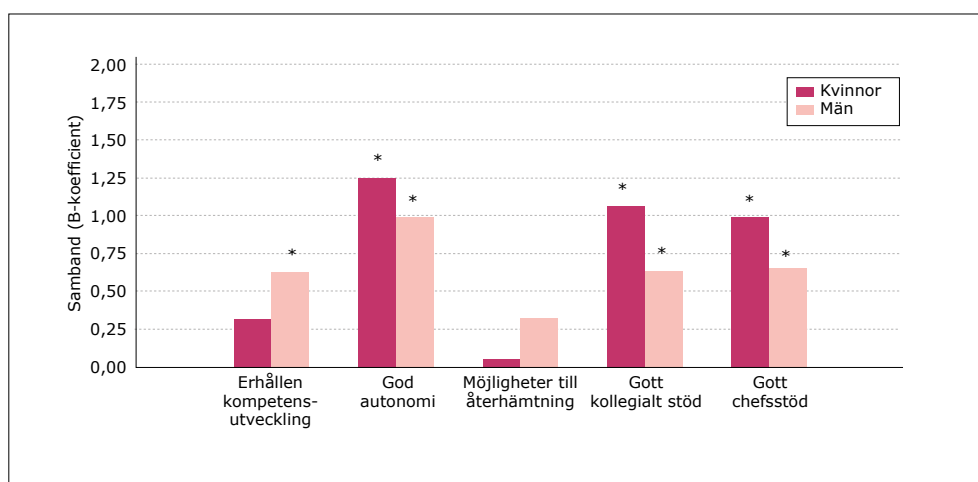


Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Negativa värden betyder att en viss faktor är associerad med lägre sannolikhet för psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Arbetsstillfredsställelse

- **God autonomi, gott kollegialt stöd och gott chefsstöd** är associerade med en högre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse bland både kvinnor och män.
- **Erhållen kompetensutveckling** är associerad med en högre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse bland män, men inte bland kvinnor.

Figur 41. Samband mellan friskfaktorer och arbetsstillfredsställelse bland kvinnor och män, 16–29 år.



Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerad med högre sannolikhet för hög arbetsstillfredsställelse. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

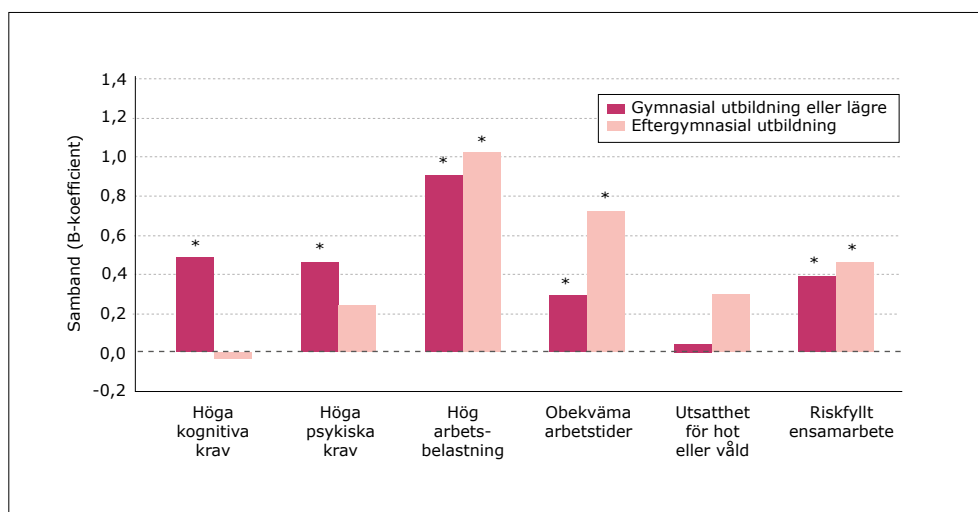
Utbildningsnivå

Samband mellan riskfaktorer i arbetsmiljön och hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande

Fysisk utmattning

- **Hög arbetsbelastning, obekväma arbetstider** och **riskfyllt ensamarbete** är associerade med en högre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen både bland unga arbetstagare med gymnasial utbildning eller lägre och bland dem med eftergymnasial utbildning.
- **Höga kognitiva krav** och **psykiska krav** är associerade med en högre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland unga med gymnasial utbildning eller lägre, men inte bland unga med eftergymnasial utbildning.

Figur 42. Samband mellan riskfaktorer och fysisk utmattning utifrån utbildningsnivå, 16–29 år.

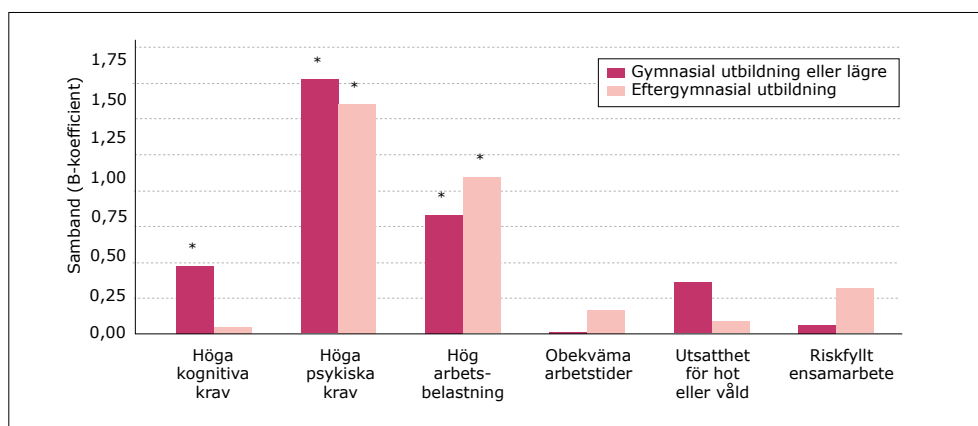


Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerad med högre sannolikhet för fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Psykisk utmattning

- **Höga psykiska krav** och **hög arbetsbelastning** är associerade med en högre sannolikhet för psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen både bland unga arbetstagare med gymnasial utbildning eller lägre och bland unga med eftergymnasial utbildning.
- **Höga kognitiva krav** är associerat med en högre sannolikhet för psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland unga arbetstagare med gymnasial utbildning eller lägre, men inte bland dem med eftergymnasial utbildning.

Figur 43. Samband mellan riskfaktorer och psykisk utmattning utifrån utbildningsnivå, 16–29 år.

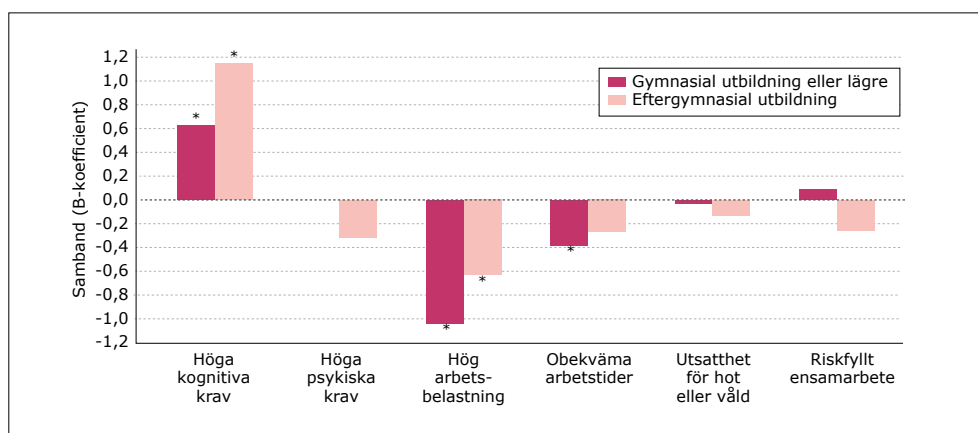


Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerad med högre sannolikhet för psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Arbetsstillfredsställelse

- **Höga kognitiva krav** är associerat med en högre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse både bland unga arbetstagare med gymnasial utbildning eller lägre och bland dem med eftergymnasial utbildning.
- **Hög arbetsbelastning** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse både bland unga arbetstagare med gymnasial utbildning eller lägre och bland dem med eftergymnasial utbildning.
- **Obekväma arbetstider** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse bland unga med gymnasial utbildning eller lägre, men inte bland unga med eftergymnasial utbildning.

Figur 44. Samband mellan riskfaktorer och arbetsstillfredsställelse utifrån utbildningsnivå, 16–29 år.



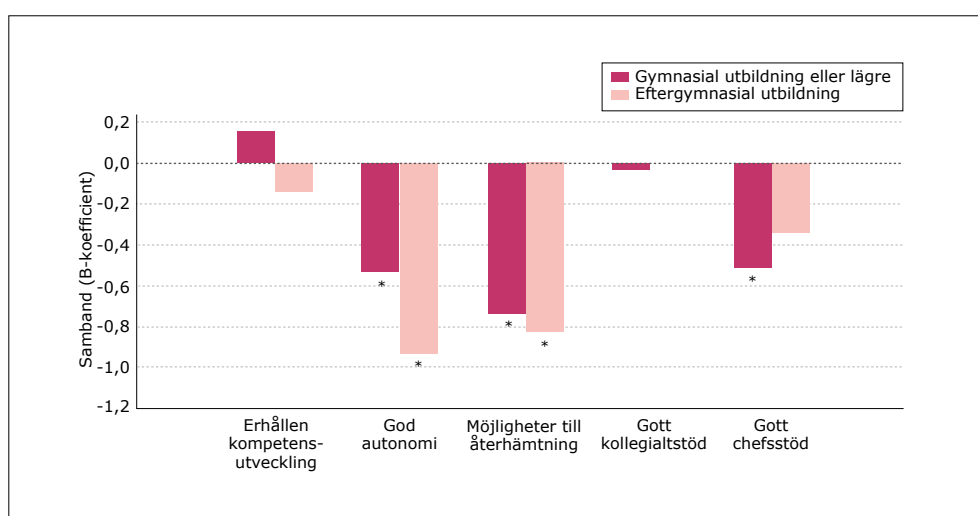
Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerad med högre sannolikhet för hög arbetsstillfredsställelse, medan negativa värden betyder att en viss faktor är associerad med lägre sannolikhet för hög arbetsstillfredsställelse. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Samband mellan friskfaktorer i arbetsmiljön och hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande

Fysisk utmattning

- **God autonomi** och **möjligheter till återhämtning** är associerade med en lägre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen både bland unga arbetstagare med gymnasial utbildning eller lägre och bland dem med eftergymnasial utbildning.
- **Gott chefsstöd** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland unga med gymnasial utbildning eller lägre, men inte bland unga med eftergymnasial utbildning.

Figur 45. Samband mellan friskfaktorer och fysisk utmattning utifrån utbildningsnivå, 16–29 år.

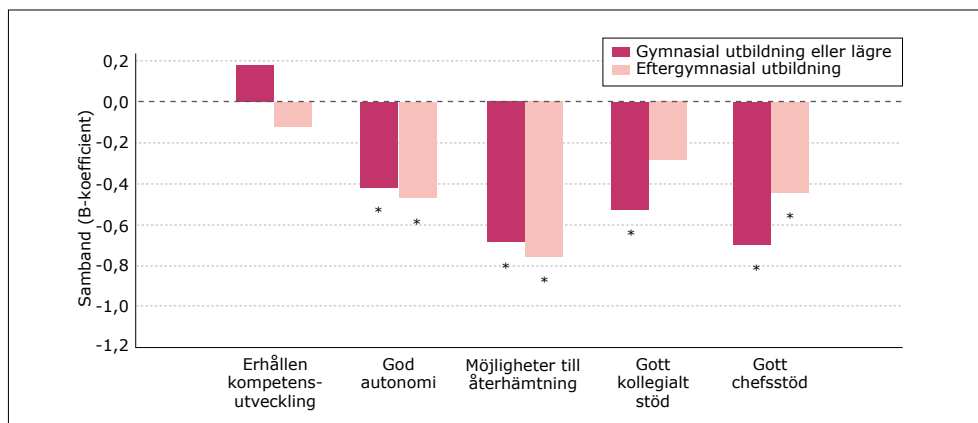


Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Negativa värden betyder att en viss faktor är associerad med lägre sannolikhet för fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Psykisk utmattning

- **God autonomi**, **möjligheter till återhämtning** och **gott chefsstöd** är associerade med en lägre sannolikhet för psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen både bland unga arbetstagare med gymnasial utbildning eller lägre och bland unga arbetstagare med eftergymnasial utbildning.
- **Gott kollegialt stöd** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland unga med gymnasial utbildning eller lägre, men inte bland unga med eftergymnasial utbildning.

Figur 46. Samband mellan friskfaktorer och psykisk utmattning utifrån utbildningsnivå, 16–29 år.

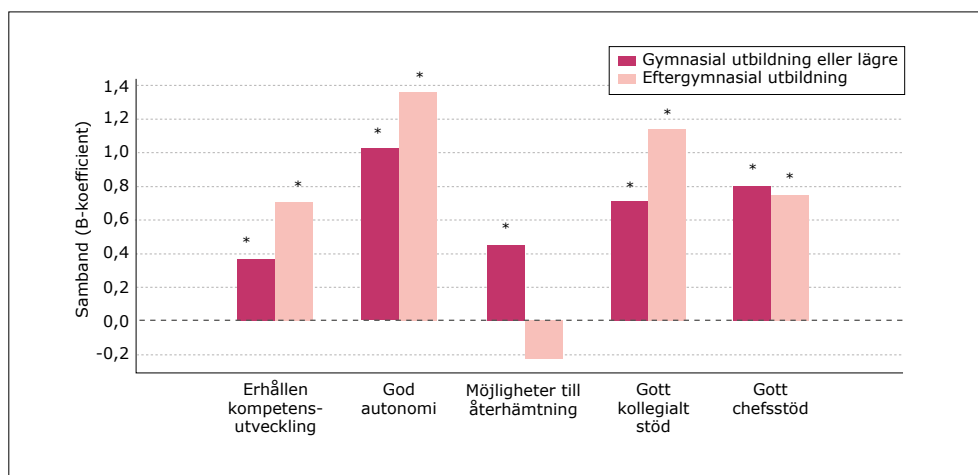


Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Negativa värden betyder att en viss faktor är associerad med lägre sannolikhet för psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Arbetsstillfredsställelse

- **Erhållen kompetensutveckling, god autonomi, gott kollegialt stöd och gott chefsstöd** är associerade med en högre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse både bland unga med gymnasial utbildning eller lägre och bland unga med eftergymnasial utbildning.
- **Möjligheter till återhämtning** är associerat med en högre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse bland unga arbetstagare med gymnasial utbildning eller lägre, men inte bland dem med eftergymnasial utbildning.

Figur 47. Samband mellan friskfaktorer och arbetsstillfredsställelse utifrån utbildningsnivå, 16–29 år.



Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerad med högre sannolikhet för hög arbetsstillfredsställelse. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

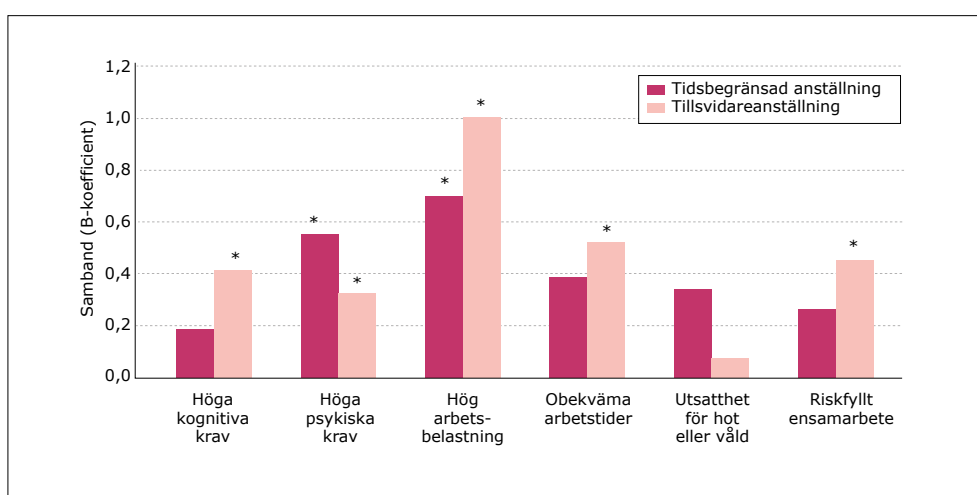
Anställningsform

Samband mellan riskfaktorer i arbetsmiljön och hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande

Fysisk utmattning

- **Höga psykiska krav** och **hög arbetsbelastning** är associerade med en högre sannolikhet för fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland både tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda unga arbetstagare.
- **Höga kognitiva krav, obekväma arbetstider** och **riskfyllt ensamarbete** är associerade med en högre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland tillsvidareanställda unga, men inte bland tidsbegränsat anställda.

Figur 48. Samband mellan riskfaktorer och fysisk utmattning utifrån anställningsform, 16–29 år.

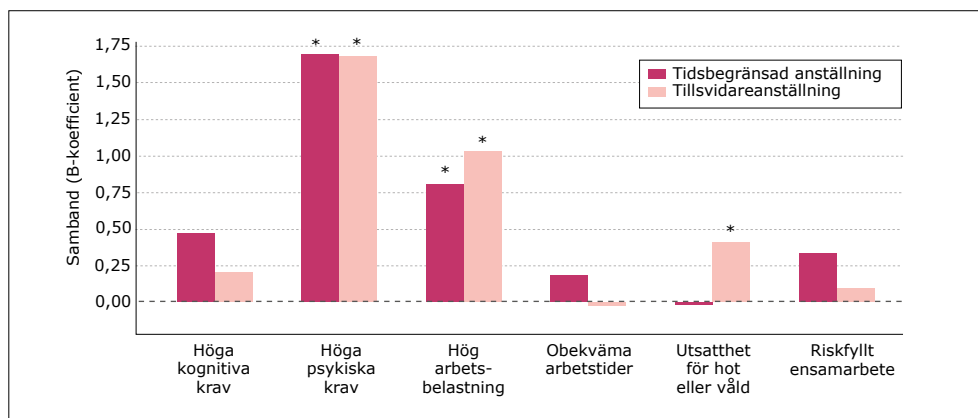


Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerad med högre sannolikhet för fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Psykisk utmattning

- **Höga psykiska krav** och **hög arbetsbelastning** är associerade med en högre sannolikhet att uppleva psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland både tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda unga arbetstagare.
- **Utsatthet för hot eller våld** i arbetet är associerat med en högre sannolikhet att unga tillsvidareanställda upplever psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen, men det gäller inte för tidsbegränsat anställda.

Figur 49. Samband mellan riskfaktorer och psykisk utmattning utifrån anställningsform, 16–29 år.

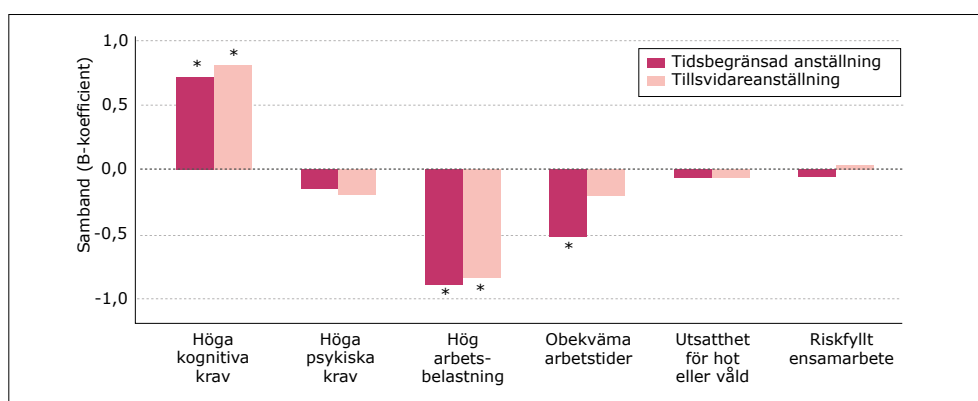


Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerad med högre sannolikhet för psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Arbetsstillfredsställelse

- **Höga kognitiva krav** är associerat med en högre sannolikhet att uppleva hög arbetsstillfredsställelse bland både tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda unga.
- **Hög arbetsbelastning** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse bland både tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda unga.
- **Obekväma arbetstider** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse bland tidsbegränsat anställda, men inte bland tillsvidareanställda.

Figur 50. Samband mellan riskfaktorer och arbetsstillfredsställelse utifrån anställningsform, 16–29 år.



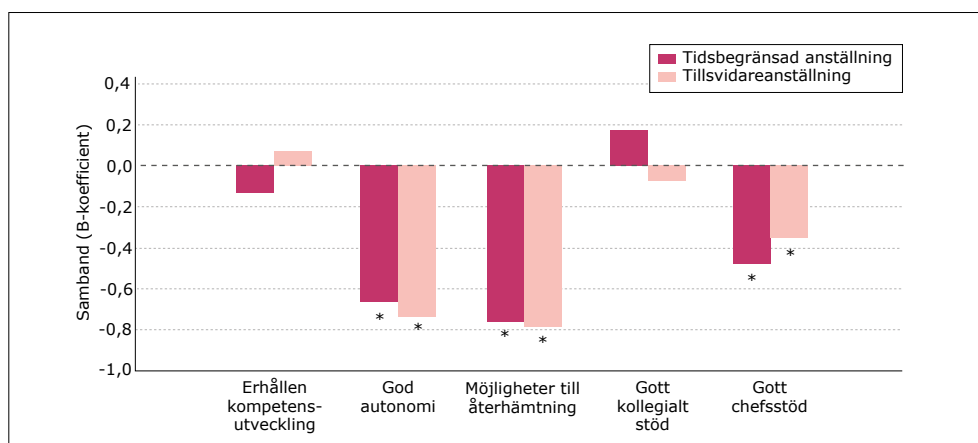
Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerade med högre sannolikhet för hög arbetsstillfredsställelse, medan negativa värden betyder att en viss faktor är associerad med lägre sannolikhet för hög arbetsstillfredsställelse. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Samband mellan friskfaktorer i arbetsmiljön och hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande

Fysisk utmattning

- **God autonomi, möjligheter till återhämtning** och **gott chefsstöd** är associerade med en lägre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland både tidsbegränsat anställda unga arbetstagare och tillsvidareanställda.

Figur 51. Samband mellan friskfaktorer och fysisk utmattning utifrån anställningsform, 16–29 år.

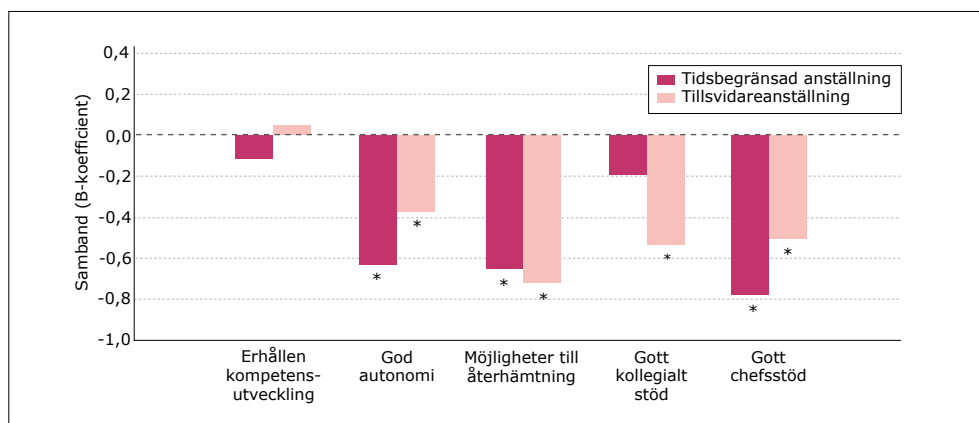


Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Negativa värden betyder att en viss faktor är associerad med lägre sannolikhet för fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Psykisk utmattning

- **God autonomi, möjligheter till återhämtning** och **gott chefsstöd** är associerade med en lägre sannolikhet att uppleva psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland både tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda unga.
- **Gott kollegialt stöd** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland tillsvidareanställda unga, men inte bland tidsbegränsat anställda.

Figur 52. Samband mellan friskfaktorer och psykisk utmattning utifrån anställningsform, 16–29 år.

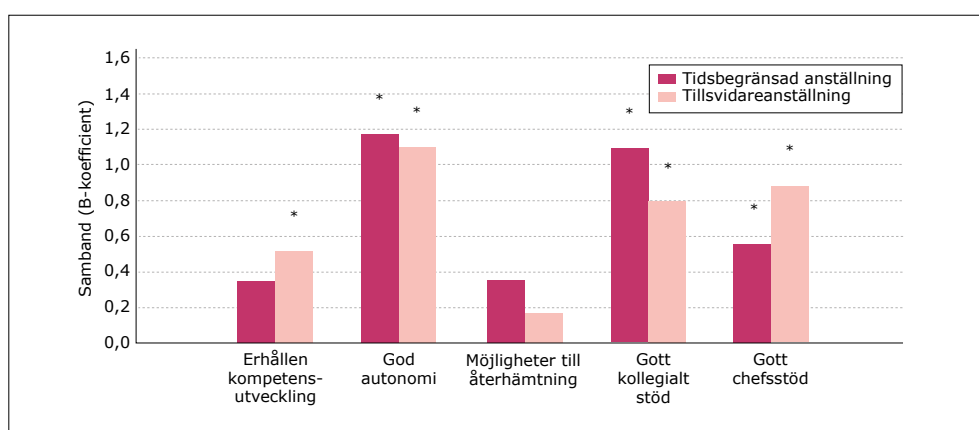


Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Negativa värden betyder att en viss faktor är associerad med lägre sannolikhet för psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas bilaga 6.

Arbetsstillfredsställelse

- **God autonomi, gott kollegialt stöd och gott chefsstöd** är associerade med en högre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse bland både tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda unga.
- **Erhållen kompetensutveckling** är associerat med en högre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse bland tillsvidareanställda, men inte bland tidsbegränsat anställda.

Figur 53. Samband mellan friskfaktorer och arbetsstillfredsställelse utifrån anställningsform, 16–29 år.



Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerad med högre sannolikhet för hög arbetsstillfredsställelse. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

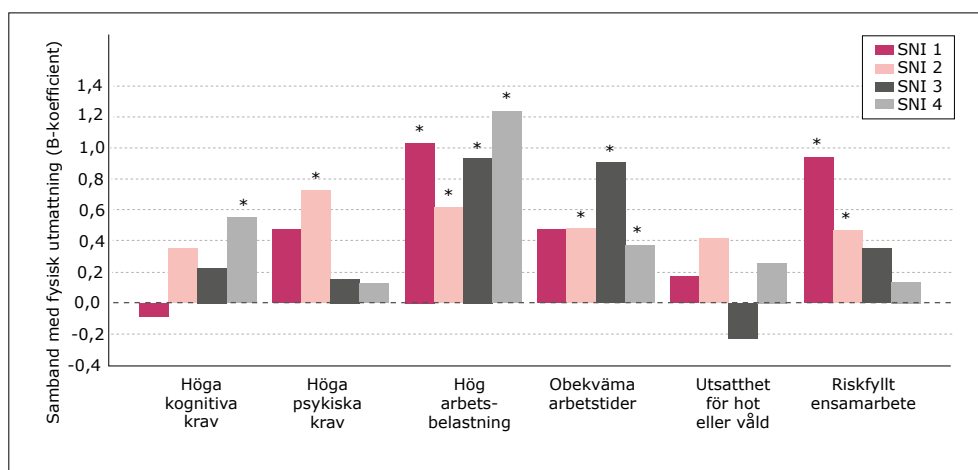
Bransch

Samband mellan riskfaktorer i arbetsmiljön och hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande

Fysisk utmattning

- **Hög arbetsbelastning** är associerad med en högre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen i samtliga fyra branschgrupper.
- **Obekväma arbetstider** är associerat med en högre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen i samtliga branschgrupper, med undantag för råvaror, industri och bygg (grupp 1).
- **Höga psykiska krav** är associerat med en högre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland unga inom infrastruktur, handel och service (grupp 2), men inte i övriga branschgrupper.
- **Riskfyllt ensamarbete** är associerat med en högre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen inom råvaror, industri och bygg (grupp 1) samt infrastruktur, handel och service (grupp 2), men inte inom kunskaps- och informationsarbete (grupp 3) eller samhällsservice och välfärd (grupp 4).
- **Höga kognitiva krav** är endast associerat med en högre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland unga inom samhällsservice och välfärd (grupp 4).

Figur 54. Samband mellan riskfaktorer och fysisk utmattning utifrån bransch (SNI-grupp), 16–29 år.

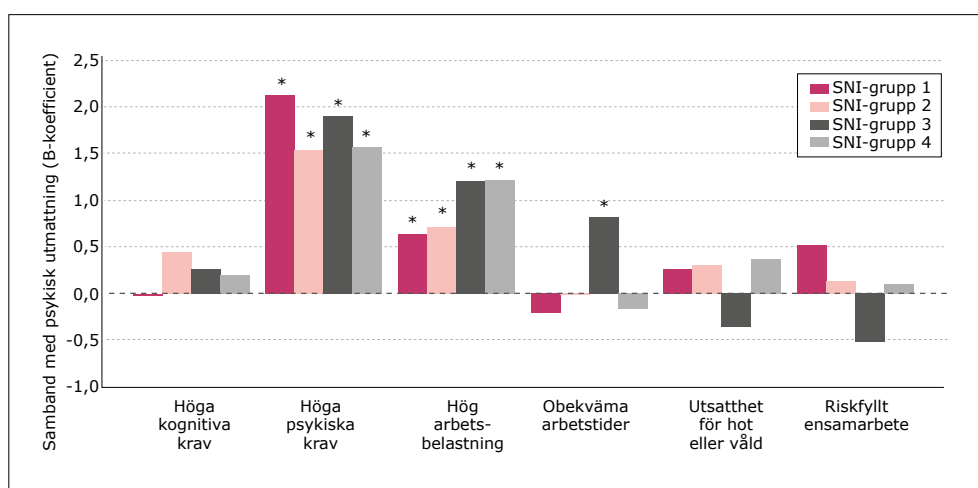


Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerad med högre sannolikhet för fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Psykisk utmattning

- **Höga psykiska krav** och **hög arbetsbelastning** är associerade med en högre sannolikhet att uppleva psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen i samtliga fyra branschgrupper.
- **Obekväma arbetstider** är endast associerat med en högre sannolikhet att uppleva psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen bland unga inom kunskaps- och informationsarbete (grupp 3).

Figur 55. Samband mellan riskfaktorer och psykisk utmattning utifrån bransch (SNI-grupp), 16–29 år.

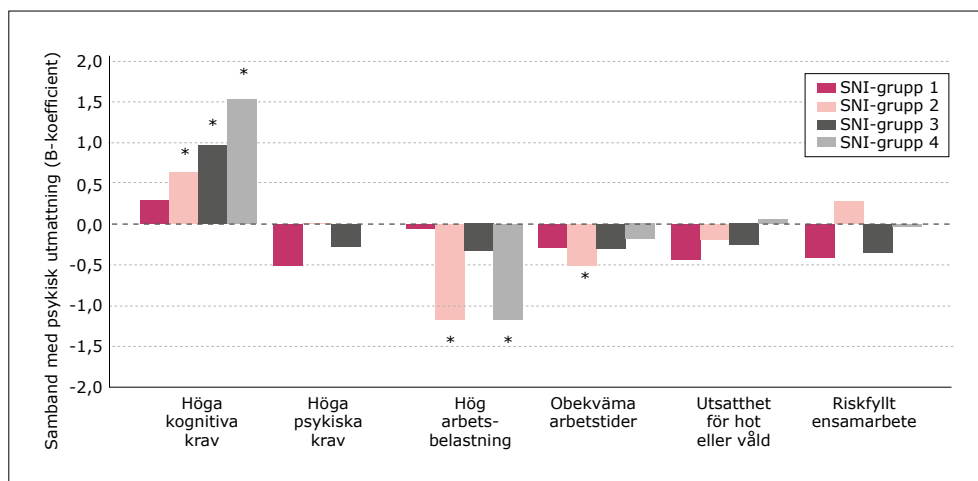


Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerad med högre sannolikhet för psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Arbetsstillfredsställelse

- **Höga kognitiva krav** är associerat med en högre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse i samtliga branschgrupper utom råvaror, industri och bygg (grupp 1).
- **Hög arbetsbelastning** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse i både infrastruktur, handel och service (grupp 2) och samhällsservice och välfärd (grupp 4).
- **Obekväma arbetstider** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse i infrastruktur, handel och service (grupp 2), men inte i övriga branschgrupper.

Figur 56. Samband mellan riskfaktorer och arbetstillfredsställelse utifrån bransch (SNI-grupp), 16–29 år.



Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerad med högre sannolikhet för hög arbetstillfredsställelse, medan negativa värden betyder att en viss faktor är associerad med lägre sannolikhet för hög arbetstillfredsställelse. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

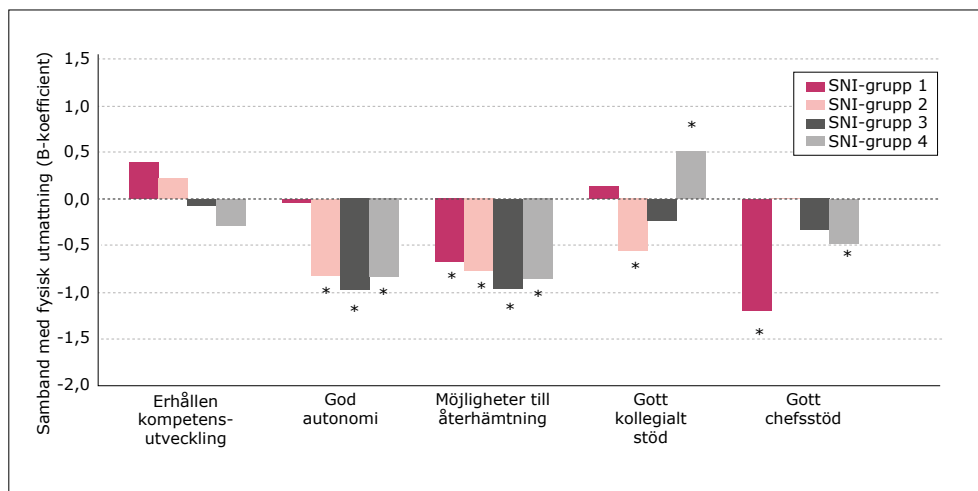
Samband mellan riskfaktorer i arbetsmiljön och hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande

Fysisk utmattning

- **God autonomi** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning i alla branschgrupper utom branschgrupp 1.
- **Möjligheter till återhämtning** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen i samtliga branschgrupper.
- **Gott kollegialt stöd** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen, men endast inom infrastruktur, handel och service (grupp 2). Inom samhällsservice och välfärd (grupp 4) är gott kollegialt stöd i stället associerat med en högre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning. Detta avvikande resultat diskuteras i fotnoten¹.
- **Gott chefsstöd** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen inom råvaror, industri och bygg (grupp 1) samt samhällsservice och välfärd (grupp 4).

¹ Det avvikande resultatet kan sannolikt förklaras av den positiva korrelationen mellan kollegialt stöd och chefsstöd i branschgrupp 4. Denna samvariation påverkar sambandet mellan kollegialt stöd och fysisk utmattning när båda variablerna kollegialt stöd och chefsstöd inkluderas i regressionsanalysen samtidigt. När variabeln som mäter chefsstöd tas bort ur analysen är det positiva sambandet mellan kollegialt stöd och fysisk utmattning bland unga i branschgrupp 4 inte längre statistiskt säkerställt.

Figur 57. Samband mellan friskfaktorer och fysisk utmattning utifrån bransch (SNI-grupp), 16–29 år.

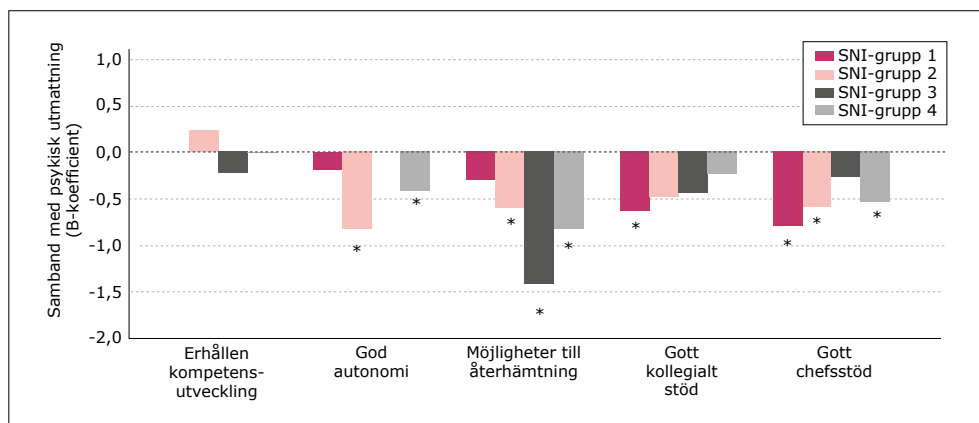


Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerad med högre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen, medan negativa värden betyder att en viss faktor är associerad med lägre sannolikhet för att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < 0.05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Psykisk utmattning

- **God autonomi** är associerad med en lägre sannolikhet att uppleva psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen inom infrastruktur, handel och service (grupp 2) samt samhällsservice och välfärd (grupp 4).
- **Möjligheter till återhämtning** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen i alla branschgrupper, med undantag för råvaror, industri och bygg (grupp 1).
- **Gott kollegialt stöd** är endast associerat med en lägre sannolikhet att uppleva psykisk utmattning inom råvaror, industri och bygg (grupp 1).
- **Gott chefsstöd** är associerat med en lägre sannolikhet att uppleva psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen i alla branschgrupper, med undantag för kunskaps- och informationsarbete (grupp 3).

Figur 58. Samband mellan friskfaktorer och psykisk utmattning utifrån bransch (SNI-grupp), 16–29 år.

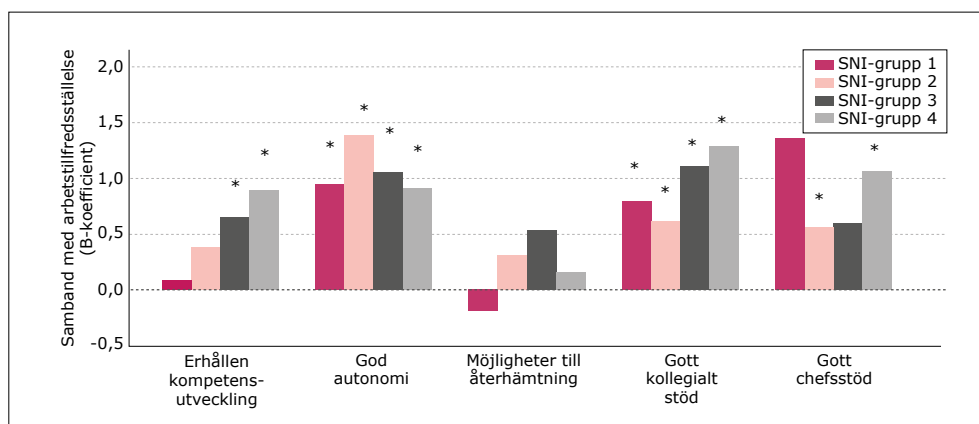


Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Negativa värden betyder att en viss faktor är associerad med lägre sannolikhet för psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Arbetsstillfredsställelse

- **God autonomi** och **gott kollegialt stöd** är associerade med en högre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse i samtliga branschgrupper.
- **Gott chefsstöd** är associerat med en högre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse i samtliga branschgrupper, med undantag för kunskaps- och informationsarbete (grupp 3).
- **Erhållen kompetensutveckling** är associerat med en högre sannolikhet att uppleva en hög nivå av arbetsstillfredsställelse inom kunskaps- och informationsarbete (grupp 3) samt samhällsservice och välfärd (grupp 4).

Figur 59. Samband mellan friskfaktorer och arbetsstillfredsställelse utifrån bransch (SNI-grupp), 16–29 år.



Not: Värdena baseras på logistiska regressionsanalyser. Positiva värden betyder att en viss faktor är associerad med högre sannolikhet för hög arbetsstillfredsställelse. Stjärnorna anger statistisk signifikans * $p < .05$. Detaljerade resultat, inklusive odds ratio (Exp B) och 95 % konfidensintervall (KI), redovisas i bilaga 6.

Sammanfattning av resultaten för sambandsanalyser

Tabeller 3 och 4 sammanfattar resultaten för frågeställningen 3. De detaljerade resultaten för analyserna redovisas i bilaga 6.

Tabell 3. Samband mellan riskfaktorer i arbetsmiljön och fysisk utmattning, psykisk utmattning samt arbetstillfredsställelse.

Faktor	Signifikanta samband med fysisk utmattning	Signifikanta samband med psykisk utmattning	Signifikanta samband med arbetstillfredsställelse
Höga kognitiva krav	Kön: män Utbildning: låg Anställningsform: tillsvidare Branschgrupper: 4	Utbildning: låg	Kön: kvinnor & män Utbildning: låg & hög Anställningsform: tidsbegränsade & tillsvidare Branschgrupper: 2, 3, 4
Höga psykiska krav	Kön: män Utbildning: låg Anställningsform: tidsbegränsade & tillsvidare Branschgrupper: 2	Kön: kvinnor & män Utbildning: låg & hög Anställningsform: tidsbegränsade & tillsvidare Branschgrupper: alla	Ingen grupp
Hög arbetsbelastning	Kön: kvinnor & män Utbildning: låg & hög Anställningsform: tidsbegränsade & tillsvidare Branschgrupper: alla	Kön: kvinnor & män Utbildning: låg & hög Anställningsform: tidsbegränsade & tillsvidare Branschgrupper: alla	Kön: kvinnor & män Utbildning: låg & hög Anställningsform: tidsbegränsade & tillsvidare Branschgrupper: 2 & 4
Obekväma arbetstider	Kön: kvinnor Utbildning: låg & hög Anställningsform: tillsvidare Branschgrupper: 2, 3, 4	Bransch: 3	Kön: kvinnor Utbildning: låg Anställningsform: tidsbegränsade Branschgrupper: 2
Utsatthet för hot eller våld i arbetet	Ingen grupp	Anställningsform: tillsvidare	Ingen grupp
Risikfyllt ensamarbete	Kön: kvinnor & män Utbildning: låg & hög Anställningsform: tillsvidare Branschgrupper: 1 & 2	Ingen grupp	Ingen grupp

Tabell 4. Samband mellan friskfaktorer i arbetsmiljön och fysisk utmattning, psykisk utmattning samt arbetstillfredsställelse.

Faktor	Signifikanta samband med fysisk utmattning	Signifikanta samband med psykisk utmattning	Signifikanta samband med arbetstillfredsställelse
Erhållen kompetensutveckling	Ingen grupp	Ingen grupp	Kön: män Utbildning: låg & hög Anställningsform: tillsvidare Branschgrupper: 3 & 4
God autonomi	Kön: kvinnor & män Utbildning: låg & hög Anställningsform: tidsbegränsade & tillsvidare Branschgrupper: 2, 3, 4	Kön: män Utbildning: låg & hög Anställningsform: tidsbegränsade & tillsvidare Branschgrupper: 2 & 4	Kön: kvinnor & män Utbildning: Låg & hög Anställningsform: tidsbegränsade & tillsvidare Branschgrupper: Alla
Möjlighet till återhämtning	Kön: kvinnor & män Utbildning: låg & hög Anställningsform: tidsbegränsade & tillsvidare Branschgrupper: alla	Kön: kvinnor & män Utbildning: låg & hög Anställningsform: tidsbegränsade & tillsvidare Branschgrupper: 2, 3, 4	Endast låg utbildning
Gott kollegialt stöd	Endast branschgrupp 2	Kön: kvinnor & män Utbildning: låg Anställningsform: tillsvidare Branschgrupper: 1	Kön: Kvinnor & män Utbildning: låg & hög Anställningsform: tidsbegränsade & tillsvidare Branschgrupper: Alla
Gott chefsstöd	Kön: kvinnor & män Utbildning: låg Anställningsform: tidsbegränsade & tillsvidare Branschgrupper: 1 & 4	Kön: kvinnor & män Utbildning: låg & hög Anställningsform: tidsbegränsade & tillsvidare Branschgrupper: 1, 2, 4	Kön: kvinnor & män Utbildning: låg & hög Anställningsform: tidsbegränsade & tillsvidare Branschgrupper: 1, 2, 4

4. Diskussion

I detta kapitel diskuteras först hur ungas arbetsmiljö, hälsa och arbetsrelaterade välbefinnande samt säkerhet på arbetsplatsen förhåller sig till övriga arbetstagares situation. Därefter diskuteras gruppkillnader i arbetsmiljöfaktorer, hälsa, välbefinnande och säkerhet samt samband mellan arbetsmiljö och hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande.

Frågeställning 1

Hur ser unga arbetstagares arbetsmiljö, hälsa, arbetsrelaterade välbefinnande samt säkerhet på arbetsplatsen ut, och hur förhåller sig dessa till övriga arbetstagares situation?

Åldersrelaterade skillnader i arbetsmiljö och ohälsa

Resultaten visar på en åldersrelaterad variation i den organisatoriska, sociala och säkerhetsrelaterade arbetsmiljön samt i arbetsrelaterad ohälsa och skador. Skillnaderna mellan grupperna är genomgående relativt små, men mönstret är konsekvent och pekar mot att yngre arbetstagare, i åldrarna 16–24 och 25–29 år, har en mer riskfylld arbetssituation än arbetstagare i åldern 30–64 år.

Utifrån kravresursmodellen (22) kan detta förstås som att kombinationen av arbetskrav och arbetsresurser ser olika ut i olika skeden av arbetslivet. Enligt kravresursmodellen uppstår problem när höga krav inte balanseras av tillräckliga resurser. God tillgång till resurser kan dämpa negativa konsekvenser av kraven och samtidigt skapa engagemang och motivation.

För de allra yngsta arbetstagarna, 16–24 år, framträder en profil där arbetsuppgifterna i genomsnitt förefaller mindre kognitivt krävande än för äldre arbetstagare, men där arbetstider och exponering för risker är mer problematiska. De yngsta arbetar oftare på obekväma tider, är oftare exponerade för hotfulla eller våldsamma situationer och rapporterar mer ensamarbete i riskfyllda miljöer. Samtidigt beskriver de ett relativt gott chefsstöd jämfört med de andra åldersgrupperna. I ett krav–resursperspektiv innebär detta en blandad bild: vissa viktiga resurser finns på plats, men de sammanfaller med lägre möjligheter att påverka den egna arbetssituationen (lägre autonomi), lägre upplevd efterlevnad av säkerhetsrutiner och sämre möjligheter att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållandena. De ungas svagare strukturella position kan göra att de har svårt att omsätta chefsstödet i konkret inflytande, till exempel genom att säga ifrån vid bristfälliga rutiner eller avstå från riskfyllda arbetsmoment.

Gruppen arbetstagare i åldern 25–29 år delar många av de strukturella villkor som präglar den allra yngsta gruppen, men befinner sig ofta i en mer etablerad fas på arbetsmarknaden med större ansvar och mer komplexa

arbetsuppgifter. Detta tar sig uttryck i relativt högre psykiska krav och högre upplevd arbetsbelastning än bland 16–24-åringarna. Samtidigt rapporterar 25–29-åringarna lägre autonomi än 30–64-åringarna och något sämre möjligheter till återhämtning under arbetsdagen. Sammantaget innebär detta en något ogynnsammare kombination av krav och resurser: kraven är relativt höga, medan centrala resurser som inflytande inte har ökat i motsvarande grad (22). Att många i denna ålder anger att de fått kompetensutveckling det senaste året kan ses som en potentiell skyddsfaktor på längre sikt och kan underlätta framtida karriärutveckling.

Arbetstagare i åldern 30–64 år utgör i denna studie framför allt en jämförelsegrupp, som används för att kontextualisera yngre arbetstagares situation. Personerna i åldern 30–64 år rapporterar generellt högre grad av autonomi och något lägre psykiska krav än 25–29-åringarna. Dessutom är det en mindre andel av 30–64-åringarna som upplever fysiska och psykiska utmattningssymtom några gånger i veckan eller dagligen. Samtidigt är arbetssjukdomar vanligast i denna grupp, särskilt sådana som kopplas till ergonomiska belastningar, fysikaliska faktorer och organisatoriska och sociala förhållanden. Denna till synes motsägelsefulla bild kan spegla olika sätt att mäta hälsa: självrapporterad utmattning avspeglar individens aktuella upplevelse av belastning, medan arbetssjukdomar speglar ackumulerade effekter av långvarig exponering, vilka ökar naturligt med högre ålder.

Å ena sidan kan vissa arbetstagare i åldern 30–64 år ha utvecklat strategier och skaffat sig ett handlingsutrymme som skyddar dem bättre mot belastning. Det går i linje med teorin om bevarande av resurser (*Conservation of Resources*, COR), där resurser ses som något som byggs upp och förbrukas över tid (51). Å andra sidan kan en del av arbetstagarna i den äldsta gruppen bära på kumulativa effekter av tidigare – ibland mindre gynnsamma – arbetsvillkor. Här blir betydelsen av ett livscykelperspektiv tydlig (52) eftersom exponering för ogynnsamma arbetsmiljöfaktorer tidigt i arbetslivet kan innebära en långsiktig risk genom att negativa effekter byggs upp över tid. Det är därför angeläget att uppmärksamma hög exponering redan i början av arbetslivet för att möjliggöra förebyggande insatser som kan bidra till ett mer hållbart arbetsliv.

Säkerheten på arbetsplatsen, arbetsolyckor och risktagande

Skillnaderna i säkerhet på arbetsplatsen följer delvis samma åldersmönster som skillnaderna i arbetsmiljö och ohälsa som redogjorts för ovan. De yngsta arbetstagarna uppger visserligen oftare att de fått introduktion vid nyanställning, men rapporterar samtidigt ett svagare säkerhetsklimat och mindre möjlighet att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållandena. Detta kan vara problematiskt i ljuset av att de unga också är mer exponerade för riskfyllt ensamarbete och hotfulla händelser. Introduktion i sig tycks alltså inte räcka för att skapa ett dagligt säkerhetsarbete där unga ges reellt inflytande. För 25–29-åringarna förstärks bilden av utsatthet genom att de, oftare än 30–64-åringarna, utsätts för vålds- och hotrelaterade incidenter.

Arbetsolyckorna ger ytterligare stöd åt bilden av de yngre som en relativt mer utsatt grupp. Gruppen 16–24 år har högst olycksfrekvens totalt sett, särskilt i

olyckstyper som kan kopplas till tekniska brister, fysisk belastning och bristande rutiner, såsom el- och brandhändelser, ras och bristningar samt rörelser med eller utan belastning. Unga vuxna i åldern 25–29 år ligger även här genomgående högre än 30–64-åringarna, men något lägre än 16–24-åringarna. På individnivå kan åldersrelaterade förändringar i risktagande och riskperception spela in. Longitudinella studier visar att benägenheten att ta risker generellt minskar med åldern och att detta mönster återfinns i flera olika domäner, inklusive när det gäller arbets- och hälsorelaterade risker (53). Samtidigt är det viktigt att inte enbart lägga förklaringen på individnivå. Strukturella och organisatoriska faktorer tenderar också att bidra till de observerade mönstren. Resultaten visar exempelvis att äldre arbetstagare rapporterar högre grad av autonomi och något större möjlighet att framföra kritiska synpunkter, vilket sannolikt leder till en säkrare arbetsmiljö. Högre grad av inflytande kan innebära bättre möjligheter att påverka arbetssituationen, säga ifrån vid osäkra arbetsmoment och initiera positiva förändringar i arbetsmiljön. Sådana resurser kan fungera som buffert mot risker och belastning, även om de inte helt eliminerar de kumulativa effekterna av tidigare arbetsvillkor.

Även om vissa skillnader mellan åldersgrupperna är måttliga i storleken, är mönstret ändå konsekvent när flera indikatorer beaktas: för de två yngsta åldersgrupperna kombineras högre nivåer av vissa riskfaktorer – obekväma arbetstider, utsatthet för hot eller våld och riskfyllt ensamarbete – med lägre autonomi, lägre nivå av efterlevnad av säkerhetsrutiner och högre frekvens av olyckor.

Frågeställning 2

Finns det bland unga arbetstagare skillnader i arbetsmiljöriskfaktorer, friskfaktorer, hälsa, arbetsrelaterat välbefinnande och säkerhet på arbetsplatsen som beror på kön, utbildningsnivå, anställningsform eller bransch?

Kön

Resultaten visar variationer i arbetsvillkor mellan unga kvinnor och unga män. Även om vissa av skillnaderna är relativt måttliga framträder ändå en tydlig tendens för flera indikatorer: enligt krav–resursmodellen (22, 46, 54) kan unga kvinnors situation beskrivas som en kombination av högre krav och svagare resurser.

Unga kvinnor rapporterar jämfört med unga män oftare höga kognitiva och psykiska krav, hög arbetsbelastning, exponering för hot eller våld i arbetet det senaste året samt att de har arbetat ensamma i riskfyllda situationer. Samtidigt upplever unga kvinnor i mindre utsträckning att de har möjligheter att påverka sin arbetssituation (det vill säga god autonomi) och ett gott chefsstöd. Dessutom rapporterar en större andel unga kvinnor sjuknärvaro och begränsade möjligheter att framföra kritiska synpunkter på sina arbetsförhållanden. Fysisk och psykisk utmattning samt arbetssjukdomar är också mer framträdande bland unga kvinnor, medan unga män i stället har en olycksdominerad riskprofil. De löper högre risk för arbetsolyckor generellt och är särskilt överrepresenterade vid olyckor kopplade till el, brand, explosioner, ras, fall, bristningar och rörelser med eller utan belastning.

Detta mönster speglar delvis en arbetsmarknad som är horisontellt och vertikalt könssegregerad, där kvinnor och män återfinns i olika yrken, på olika nivåer i organisationen och med olika grad av inflytande över sina arbetsvillkor (55, 56). Unga kvinnor är överrepresenterade i kontaktnära välfärdsyrken, där emotionellt arbete kombineras med tidspress och ansvar för andra människor (t.ex. inom vård, omsorg och skola) (57, 58). Den emotionella belastningen i kontaktyrken är en riskfaktor som ofta underskattas (57, 58), men som innebär risker över tid. Att unga kvinnor rapporterar högre nivåer av både fysisk och psykisk utmattning och samtidigt oftare arbetar trots ohälsa tyder på en könsskillnad i hur krav och ansvar fördelas – inte bara i arbetet utan i livssituationen som helhet. Lägesrapporter om psykisk ohälsa visar att kvinnor, redan i yngre åldrar, har högre risk för stressrelaterad sjukskrivning än män, framför allt inom välfärdsyrken (58). I krav–resurstermer innebär detta att unga kvinnor oftare befinner sig i en energidränerande spiral: högre krav och otillräckliga resurser med betydande konsekvenser i form av utmattning och arbetssjukdomar (22, 54). Unga män återfinns oftare i tekniska, industriella eller fysiskt krävande yrken med högre omedelbar olycksrisk – i miljöer där maskiner, höjder eller tunga lyft dominerar och där säkerhetskulturen, liksom maskulina normer kring risktagande, kan påverka benägenheten att faktiskt följa säkerhetsrutiner (42, 59).

Utbildning

Resultaten tyder på att utbildningsnivån kan i viss mån ha betydelse för vilken typ av belastning unga arbetstagare exponeras för och vilka resurser som finns tillgängliga. En något större andel unga arbetstagare med högre utbildning rapporterar höga kognitiva och psykiska krav samt upplever hög arbetsbelastning och psykisk utmattning flera gånger i veckan eller dagligen. Samtidigt har denna grupp bättre tillgång till vissa centrala resurser – som kompetensutveckling och kollegialt stöd – och upplever i högre grad arbetstillfredsställelse.

För unga med högst gymnasial utbildning präglas arbetet i högre grad av obekväma arbetstider och ensamarbete i situationer som innebär risk. De rapporterar oftare fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen, vilket ligger i linje med att de i större utsträckning återfinns i fysiskt krävande yrken inom till exempel hotell och restaurang, vård och omsorg, handel och transport, där arbetstiderna ofta är oregelbundna och arbetsuppgifterna mer kroppsligt belastande (60, 61). Samtidigt rapporterar denna grupp en mindre gynnsam arbetsmiljö vad gäller säkerhet: de uppger i lägre grad att säkerhetsrutiner följs och att det finns utrymme att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållandena. Det kan tyda på att deras arbetsmiljö i större utsträckning kännetecknas av en svag säkerhetskultur.

Dessa mönster kan förstås som uttryck för en segmenterad arbetsmarknad där olika utbildningsnivåer leder in i olika yrken och branscher (62), som har olika kombinationer av krav och resurser. Samtidigt bör det noteras att kategoriseringen ”utan eftergymnasial utbildning” delvis är temporär: många i åldern 16–24 år kommer att fortsätta studera, vilket innebär att de nuvarande skillnaderna delvis kan avspegla ett pågående etablerings- och utbildningsförlopp snarare än permanenta livslånga positioner.

Anställningsform

Resultaten visar att en något större andel unga med tillsvidareanställning rapporterar höga psykiska krav och hög arbetsbelastning jämfört med unga med tidsbegränsad anställning. Det kan kopplas till att en mer etablerad organisatorisk position ofta innebär större ansvar, fler samtidiga uppgifter och ett mer långsiktigt engagemang i verksamheten, vilket tenderar att öka den mentala belastningen (63). Gruppen unga tillsvidareanställda rapporterar också oftare sjuknärvaro och något högre psykisk utmattning, vilket tyder på att de i högre utsträckning "går till jobbet ändå" trots att hälsan egentligen skulle motivera sjukfrånvaro. Sådana mönster har i tidigare studier kopplats till plikt känsla, upplevelser av att vara svår att ersätta, samt oro för att belasta kollegor – faktorer som särskilt framträder i verksamheter där kontinuitet i bemanningen är avgörande (5, 64). Samtidigt har tillsvidareanställda bättre tillgång till kompetensutveckling, en central resurs i krav-resursmodellen som kan stärka kontroll, motivation och långsiktig anställningsbarhet.

För unga med tidsbegränsade anställningar framträder en annan typ av belastning. De rapporterar oftare obekväma arbetstider samt högre nivåer av fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen. Detta ligger i linje med att tidsbegränsat anställda unga ofta återfinns i fysiskt krävande arbeten inom service, lager, vård, restaurang eller säsongarbete, där arbetstiderna är oregelbundna (65). Samtidigt uppger unga med tidsbegränsad anställning oftare att de har gott chefsstöd, jämfört med unga med tillsvidareanställning. Andra strukturella resurser, såsom kompetensutveckling, verkar dock svagare för denna grupp jämfört med tillsvidareanställda. Resultaten ligger i linje med litteraturen, som visar att tillgång till utbildning ofta är relaterad till anställningsform. Personer med tidsbegränsad anställning eller andra former av icke-standardiserad anställning ges generellt sämre tillgång till utbildning (66). Kompetensutveckling i arbetet är viktig för att höja arbetstagarnas kompetens och produktivitet, men också för deras möjligheter till högre lön och karriärutveckling och till en mer stabil anställning. Att tidsbegränsat anställda har sämre tillgång till utbildning kan också få negativa konsekvenser ur ett säkerhetsperspektiv. Om de inte får tillgång till grundläggande säkerhetsutbildning löper de större risk att drabbas av arbetsolyckor (67). Arbetsskadestatistiken som används i den här studien redovisar dock inte olyckor efter typ av anställning.

Vissa anställningsformer är mer vanligt förekommande inom vissa branscher och yrken och för individer med en viss utbildningsnivå. Anställningsformer är dessutom svårt att undersöka, eftersom det finns många olika anställningsformer och arbetsvillkoren för arbetstagare inom en anställningsform kan vara mycket heterogena (68). I den här studien ingår tre anställningsformer i kategorin "tidsbegränsad anställning": tidsbegränsad anställning, timanställning samt anställning via plattform online (så kallad gig-anställning). I varje kategori varierar både villkoren och de arbetsrättsliga ramarna.

Sedan 1990-talet har det pågått en utveckling i Sverige mot fler anställningsformer som avviker från det som brukar benämnas standardanställning – det vill säga en tillsvidareanställning på heltid där arbetet utförs på arbetsgivarens

arbetsplats (68, 69). Men samtidigt är det viktigt att notera att tidsbegränsade anställningar bland unga arbetstagare på individnivå delvis utgör ett övergångsfenomen. I takt med stigande ålder, högre utbildningsnivå och ökad arbetslivserfarenhet kommer många att övergå till tillsvidareanställningar. I en nyligen publicerad rapport (70) som undersökte ungas attityder till arbete framkommer att 65 procent av unga mellan 16 och 29 år anser att tillsvidareanställning är viktigt för att ett visst arbete ska vara intressant.

Bransch

Resultaten visar ett tydligt mönster med distinkta skillnader mellan branschgrupperna råvaror, industri och bygg (branschgrupp 1), infrastruktur, handel och service (branschgrupp 2), kunskaps och informationsarbete (branschgrupp 3) samt samhällsservice och välfärd (branschgrupp 4). Varje grupp har sin egen kombination av krav, resurser, utmattning och arbetstillfredsställelse. Övergripande framträder två särskilt utsatta profiler: unga arbetstagare inom samhällsservice och välfärd, som har höga krav och mycket högre risk för arbetssjukdomar, samt unga inom råvaru och produktionsarbete, som har förhöjd risk för arbetsolyckor och belastningsrelaterade skador.

Unga arbetstagare i samhällsservice och välfärd (branschgrupp 4) rapporterar i större uträkning än andra höga kognitiva och psykiska krav, hög arbetsbelastning, utsatthet för hot eller våld i arbetet och riskfyllt ensamarbete. Samtidigt är det en mindre andel unga inom den gruppen som rapporterar att de har goda möjligheter att påverka sin arbetssituation (god autonomi), möjligheter till återhämtning under arbetsdagen och gott chefsstöd. De har dessutom dramatiskt förhöjda frekvenser av arbetssjukdomar, särskilt relaterade till kemiska och biologiska faktorer samt organisatoriska och sociala faktorer, där de ligger många gånger högre än övriga branschgrupper. Detta mönster stämmer väl överens med tidigare forskning som visat att vård, omsorg, utbildning och annan samhällsservice kännetecknas av intensivt människonära arbete, komplexa krav, tidspress och exponering för hot och våld från tredje part (71). Enligt krav-resursmodellen innebär kombinationen av höga krav, lågt chefsstöd och begränsad återhämtning en tydlig risk för psykisk utmattning, vilket också avspeglas i data. Samtidigt rapporterar unga i denna branschgrupp den högsta arbetstillfredsställelsen, vilket kan förstås i termer av meningsfullhet. Kontakterna inom vård, omsorg och utbildning upplevs ofta som starkt värde och identitetsskapande, vilket kan driva engagemang även under hård belastning (72–74).

I arbetet inom råvaror, industri och bygg (branschgrupp 1) är kraven mindre av kognitiv och psykisk art och mer tydligt kopplade till fysisk och teknisk exponering. Unga arbetstagare har här en klart förhöjd risk för arbetsolyckor totalt, särskilt olyckor relaterade till el, brand eller explosioner samt ras, fall, bristning och förlorad kontroll, liksom arbetssjukdomar kopplade till ergonomiska belastningar. Denna profil överensstämmer med ett mer fysiskt orienterat, ofta maskin och utrustningsnära arbete, där kroppslig belastning står i centrum. Samtidigt rapporterar en större del av unga i denna branschgrupp att de har goda möjligheter till återhämtning och relativt goda möjligheter

att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden samt att regelbundna riskbedömningar görs på arbetsplatsen. Detta tyder på vissa strukturella resurser, även om de inte fullt ut balanserar den fysiska och olycksrelaterade risken.

Infrastruktur, handel och service (branschgrupp 2) intar på många sätt en mellanställning, men med en egen riskprofil. Här är obekväma arbetstider och riskfyllt ensamarbete mer utbrett än i andra branschgrupper (förutom samhällsservice och välfärd), och fysisk utmattning rapporteras i relativt hög utsträckning, samtidigt som arbetstillfredsställelsen genomgående ligger lägre än i övriga branschgrupper. Detta stämmer med forskning som visat att service och handelsyrken kombinerar kundrelaterade krav, oregelbundna arbetstider och ibland svagare organisatoriskt stöd, vilket kan leda till både fysiskt slitage och psykosocial stress (75). Att frekvensen av arbetssjukdomar och vissa typer av olyckor ändå är lägre här än i exempelvis arbetet inom råvaror, industri och bygg (branschgrupp 1) och samhällsservice och välfärd (branschgrupp 4) kan delvis förklaras av andra typer av arbetsuppgifter. Men det tyder också på att riskerna tar andra uttryck, bland annat i form av utmattning och lägre arbetstillfredsställelse.

Kunskaps och informationsarbete (branschgrupp 3) framstår i flera avseenden som den mest gynnsamma branschgruppen. Här är det, vad gäller de flesta belastande faktorer, en mindre andel unga arbetstagare som rapporterar höga nivåer jämfört med övriga branschgrupper. Samtidigt rapporterar de i högre uträkning gott kollegialt stöd och chefsstöd, god autonomi och goda återhämtningsmöjligheter, samt har genomgående lägre frekvenser av både arbetsolyckor och arbetssjukdomar. Samtidigt visar resultaten att psykisk utmattning inte är obefintlig och att kravnivån inte är låg. Att arbetstillfredsställelsen är relativt hög i denna branschgrupp talar för att resurser som autonomi, kompetensutveckling och god säkerhetskultur ofta kan lyckas balansera kraven.

Det är viktigt att notera att branschgrupperna är relativt breda (se bilaga 3) och rymmer stor variation i arbetsuppgifter, anställningsformer och yrkesroller. Resultaten säger därför mer om övergripande mönster än om enskilda branscher och yrken.

Frågeställning 3

Hur ser sambanden ut för unga arbetstagare mellan arbetsmiljöriskfaktorer och friskfaktorer å ena sidan, och hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande å den andra, och hur varierar dessa samband med kön, utbildningsnivå, anställningsform och bransch?

De övergripande resultaten från sambandsanalyserna tyder på att riskfaktorer i arbetet – det vill säga olika former av krav och belastningar – har en betydligt större betydelse för fysisk och psykisk utmattning än vad friskfaktorer har. Friskfaktorer – det vill säga arbetsrelaterade resurser såsom socialt stöd, autonomi, återhämtningsmöjligheter och utvecklingsmöjligheter – har däremot

en markant större betydelse för det arbetsrelaterade välbefinnandet jämfört med riskfaktorerna. Detta resultat ligger i linje med jobbkrav–resursmodellen (JD-R), som antar två centrala processer: en belastningsprocess där höga jobbkrav kan leda till stress, utmattning och ohälsa, samt en motivationsprocess där arbetsresurser främjar arbetsengagemang och arbetsglädje och dessutom kan bidra till att mildra negativa effekter av höga krav. Resultaten pekar på att ett långsiktigt hållbart arbetsliv för unga inte kan byggas enbart genom att reducera riskfaktorer. Minst lika viktigt är att aktivt stärka de centrala friskfaktorerna så att unga arbetstagare både orkar och vill stanna kvar i arbetslivet.

Nedan följer en diskussion av resultaten från sambandsanalyserna bland 16–29-åringar, strukturerad utifrån risk- och friskfaktorer.

Riskfaktorer i arbetsmiljön

Höga kognitiva krav

Höga kognitiva krav – som uppstår när arbetet kräver hela ens uppmärksamhet och koncentration – spelar en dubbel roll i den här studien, då resultaten tyder på att kognitiva krav kan ses både som en friskfaktor och som en riskfaktor i arbetsmiljön. Å ena sidan är höga kognitiva krav tydligt förknippade med högre arbetstillfredsställelse bland såväl kvinnor som män, bland unga både med och utan eftergymnasial utbildning, i båda anställningsformerna och i de flesta branschgrupper. Det tyder på att många upplever denna typ av krav som stimulerande och utvecklande. Det ligger i linje med forskning som skiljer mellan utmaningskrav och belastande krav, där kognitiva krav ofta hamnar i den förstnämnda kategorin (46, 76). Å andra sidan visar resultaten att kognitiva krav kan bidra till fysisk utmattning i vissa grupper, särskilt bland unga med gymnasial utbildning eller lägre, bland män, bland tillsvidareanställda och inom samhällsservice och välfärd. När den samlade belastningen blir stor kan även annars stimulerande kognitiva utmaningar resultera i ren utmattning, vilket är i linje med krav-resursmodellens antagande om att obalans mellan krav och resurser leder till energiförlust (22, 46).

Höga psykiska krav

I samtliga analyser är högre psykiska krav – upplevelsen av att arbetet är psykiskt påfrestande – förknippade med högre nivåer av psykisk utmattning, oavsett kön, utbildning, anställningsform och bransch. Detta ligger i linje med krav–resursmodellen och också med ett stort antal studier som visar att höga psykiska krav, särskilt i kombination med hög arbetsbelastning, är centrala drivkrafter bakom utmattning och stressrelaterad ohälsa (22, 77).

För fysisk utmattning är sambanden med psykiska krav mer differentierade. Det framträder tydligast hos män, hos dem med lägre utbildning, hos tillsvidareanställda och inom infrastruktur, handel och service. I flera av dessa grupper, där de fysiska arbetskraven tenderar att vara högre än för andra grupper, skulle det kunna vara så att de psykiska kraven – till exempel kundkonflikter, logistiska problem och många samtidiga uppgifter – läggs till redan fysiskt belastande arbetsuppgifter, vilket gör att både kropp och psyke slits. När det

gäller arbetstillfredsställelse ger analyserna en mer nyanserad bild. Höga psykiska krav har inte lika tydliga samband med arbetstillfredsställelse, vilket talar för att deras påverkan primärt innebär utmattning.

Hög arbetsbelastning

Hög arbetsbelastning, som i denna studie definieras som att ha alldeles för mycket att göra, framstår som den mest stabila riskfaktorn i studien. Den är tydligt kopplad till fysisk utmattning för kvinnor och män, unga med och utan eftergymnasial utbildning, tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda samt i samtliga branschgrupper. Mönstret är detsamma för psykisk utmattning: ju högre arbetsbelastning, desto större sannolikhet att rapportera psykisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen, oavsett grupp. Detta speglar kärnantagandet i krav-resursmodellen om att höga kvantitativa krav – mycket att göra, högt tempo, tidsbrist – driver en energiförlustprocess som leder till både fysisk och psykisk utmattning (22, 46, 78). Mellan arbetsbelastning och arbetstillfredsställelse är sambandet det motsatta. Hög arbetsbelastning hänger ihop med lägre sannolikhet att uppleva hög arbetstillfredsställelse. Det gäller för både kvinnor och män, för olika utbildningsnivåer och i båda anställningsformerna, och sambandet är särskilt tydligt i infrastruktur, handel och service samt samhällsservice och välfärd. Detta är i linje med forskning om så kallade *hindrance demands*, det vill säga krav som främst hindrar måluppfyllelse och därför undergräver motivation och välbefinnande (76, 79).

Obekväma arbetstider

Obekväma arbetstider – kvällar, nätter, helger och oregelbundna skift – är främst kopplade till fysisk utmattning. Sambandet framträder för unga både med och utan eftergymnasial utbildning, för tillsvidareanställda, i de flesta branschgrupper och särskilt tydligt bland kvinnor. Detta överensstämmer med forskningen om skiftarbete, som visar tydliga samband med störd sömn, sämre återhämtning och ökad trötthet (80, 81). Att sambandet är starkare för kvinnor skulle delvis kunna kopplas till att kvinnor oftare arbetar skift inom vård-, omsorgs- och serviceyrken, där skiftarbete är mer vanligt förekommande (82). För dessa grupper kan obekväma arbetstider inte bara innebära förskjuten dygnsrytm och mindre sömn, utan också leda till större svårigheter att få en effektiv återhämtning mellan arbetspassen. Kopplingen till psykisk utmattning är inte lika generell. Obekväma arbetstider hänger ihop med psykisk utmattning främst inom kunskaps- och informationsarbete, men inte konsekvent i alla branschgrupper. För dem med lägre utbildning och tidsbegränsad anställning är obekväma arbetstider dessutom oftare kopplade till lägre arbetstillfredsställelse, vilket tyder på att arbetstiderna ofta är ett oönskat villkor snarare än en accepterad del av ett attraktivt jobb.

Utsatthet för hot eller våld i arbetet

Utsatthet för hot eller våld i arbetet framstår i analyserna av arbetsskadestatistiken (se frågeställning 2) som en betydelsefull risk, särskilt i samhällsservice och välfärd, där kvinnor är överrepresenterade. De empiriska resultaten i denna studie visar att kvinnor har omkring 60 procent högre relativ frekvens av

arbetsolyckor kopplade till våld, angrepp eller hot än män, och att anställda inom samhällsservice och välfärd har över elva gånger högre frekvenser av anmälda arbetsskador orsakade av våld, angrepp eller hot än genomsnittet för övriga branschgrupper.

I de sambandsanalyserna är sambanden med fysisk och psykisk utmattning samt arbetstillfredsställelse dock ofta inte statistiskt säkerställda, med enstaka undantag som till exempel psykisk utmattning bland tillsvidareanställda. Att hot och våld inte framstår som en tydlig riskfaktor för dessa utfall kan bero på att hot och våld ofta har mer specifika konsekvenser – såsom posttraumatiska symtom, rädsla, undvikandebeteenden eller vilja att säga upp sig från arbetet – som inte fångas av allmänna mått på utmattning och arbetstillfredsställelse (83, 84). Det kan också vara så att utsatthet för hot eller våld i arbetet samvarierar med flera andra riskfaktorer, såsom riskfyllt ensamarbete. När dessa faktorer inkluderas samtidigt i analyserna kan därmed det enskilda sambandet mellan hot eller våld och utfallen reduceras, vilket innebär att sambandet inte framträder tydligt. Detta innebär inte att hot och våld är mindre viktiga ur arbetsmiljösynpunkt, utan att de i denna studie snarare framträder som markörer för en bredare ogynnsam arbetsmiljöprofil än som isolerade förklaringsfaktorer till utmattning och arbetstillfredsställelse.

Riskfyllt ensamarbete

Ensamarbete i situationer som upplevs som riskfyllda – under sena pass, i utsatta miljöer eller med potentiellt våldsamma klienter eller kunder – är konsekvent kopplat till fysisk utmattning hos både kvinnor och män, unga både med och utan eftergymnasial utbildning, bland tillsvidareanställda samt bland unga som arbetar råvaror, industri och bygg (branschgrupp 1) samt infrastruktur, handel och service (branschgrupp 2). En trolig förklaring är att ensamarbete innebär ständig vaksamhet och upplevelse av ansvar, vilket gör arbetet mer ansträngande kroppsligt. Däremot framträder inga tydliga samband mellan riskfyllt ensamarbete och psykisk utmattning eller arbetstillfredsställelse. Liksom när det gäller utsatthet för hot eller våld i arbetet kan det vara så att ensamarbete fungerar mer som en del av en bredare riskmiljö än som en isolerad förklaringsfaktor. Samtidigt är det rimligt att anta att de psykiska konsekvenserna av ensamarbete – oro, otrygghet, upplevelsen av att ”allt hänger på mig” – skulle synas tydligare för andra mått, till exempel upplevd säkerhet, oro inför arbetspasset eller specifika stresssymptom.

Friskfaktorer i arbetsmiljön

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling på jobbet framträder i denna studie främst som kopplad till arbetstillfredsställelse, och inte i lika hög grad som en direkt skyddsfaktor mot utmattning. Det finns inga statistiskt säkerställda samband med fysisk och psykisk utmattning i någon av de undersökta grupperna. Däremot är sambandet mellan kompetensutveckling och hög arbetstillfredsställelse statistiskt säkerställt för män, för både låg- och högutbildade, för tillsvidareanställda och för branschgrupperna kunskaps- och informationsarbete samt samhällsservice och

välfärd. Resultaten stämmer väl överens med forskning som visar att möjligheten att lära nytt, utvecklas och avancera är en central del av det som gör arbete motiverande, särskilt när dessa möjligheter matchar ungas utvecklingsbehov och förväntningar (85, 86). Resultaten går också i linje med en nyligen publicerad rapport (70) som undersökte ungas attityder till arbete och som visar att 79 procent av unga mellan 16 och 29 år tycker att möjligheten att utvecklas är viktig för att ett visst arbete ska vara intressant. Inom krav–resursmodellens ramverk kan kompetensutveckling ses som en resurs för motivation: den kan stärka arbetstagarens upplevelse av kompetens och anställningsbarhet, vilket kan öka hens engagemang och arbetstillfredsställelse även om den inte direkt sänker den upplevda belastningen (47, 54, 77).

God autonomi

God autonomi – operationaliserade i denna studie som möjligheten att påverka sin arbetssituation – framträder som en av de mest centrala friskfaktorerna i denna studie. Den är genomgående kopplad till en lägre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning några gånger i veckan eller dagligen, oavsett kön, utbildningsnivå och anställningsform, samt i alla branschgrupper utom råvaror, industri och bygg. Den framträder också som en skyddsfaktor för psykisk utmattning för alla utbildningsnivåer och anställningsformer samt bland män och i branschgrupperna infrastruktur, handel och service samt samhällsservice och välfärd. I dessa branschgrupper tycks ett visst handlingsutrymme vara avgörande för att kunna hantera intensiva kundflöden, relationsarbete och komplexa uppgifter utan att drivas in i psykisk utmattning (75, 87). När det gäller arbetstillfredsställelse är autonomi en av de allra mest robusta friskfaktorerna. Den är konsekvent kopplad till högre sannolikhet att vara nöjd med sitt arbete oavsett kön, utbildningsnivå, anställningsform och bransch. Det stödjer tolkningen att autonomi inte bara är ett ”skydd” mot ohälsa, utan en central del av vad unga själva uppfattar som ett bra jobb. I krav–resursmodellen betraktas just sådana kontrollmöjligheter som en kärnresurs för motivation – de bidrar både till engagemang och arbetstillfredsställelse (47, 54).

Möjligheter till återhämtning

Möjligheter till återhämtning under arbetsdagen genom raster och pauser framstår som en mycket tydlig skyddsfaktor mot utmattning. Goda återhämtningsmöjligheter är konsekvent associerat med en lägre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning bland både kvinnor och män, bland dem med olika utbildningsnivåer, i båda anställningsformerna och i samtliga branschgrupper. Mönstret är liknande för psykisk utmattning, där återhämtning minskar risken i alla grupper förutom inom råvaror, industri och bygg. Detta ligger väl i linje med forskningen om återhämtningsprocesser, som visar att möjligheten att ”stänga av” kraven under kortare stunder under dagen – mentalt såväl som fysiskt – är central för att förebygga kort- och långvarig trötthet, sömnproblem och stressrelaterad ohälsa (88, 89). I krav-resursmodellens termer kan återhämtning förstås som en resurs som bryter processer av energiförlust: när det finns verkligt utrymme att vila och återställa sig mellan belastningstoppar minskar risken för att höga krav successivt leder till fysisk och psykisk

utmattning (54). Sambanden med arbetstillfredsställelse är däremot mindre generella. Återhämtning är kopplad till högre arbetstillfredsställelse framför allt bland dem med gymnasial utbildning eller lägre, medan sambanden är svaga eller frånvarande bland övriga grupper. Det kan tolkas som att återhämtning är en nödvändig förutsättning för att orka arbetet – framför allt i mer fysiskt tunga jobb – men att andra resurser spelar större roll för hur nöjd man är med sitt arbete i mer kvalificerade yrken.

Gott kollegialt stöd

Gott kollegialt stöd – att kunna få hjälp och stöd av arbetskollegor, att trivas med sina kollegor och att få uppskattning från kollegor för det man gjort – framstår i resultaten som en tydlig friskfaktor. För psykisk utmattning finns ett återkommande mönster, där gott kollegialt stöd är kopplat till lägre sannolikhet att uppleva psykisk utmattning både bland kvinnor och män, särskilt bland dem med gymnasial utbildning eller lägre, bland tillsvidareanställda samt inom råvaror, industri och bygg. För fysisk utmattning är sambanden svagare och framträder tydligt endast i vissa grupper, till exempel inom infrastruktur, handel och service. Där kan kollegialt stöd eventuellt underlätta konkreta belastningssituationer – till exempel genom att man hjälper varandra vid intensiva kundflöden – vilket minskar den fysiska tröttheten trots oförändrade externa krav. När det gäller arbetstillfredsställelse visar resultaten att kollegialt stöd är en av de mest framträdande friskfaktorerna. Det är i samtliga grupper kopplat till högre sannolikhet att uppleva hög arbetstillfredsställelse. Resultaten ligger i linje med rapporten (70) om ungas attityder till arbete, som visar att 91 procent av unga mellan 16 och 29 år tycker att det är viktigt med trevliga arbetskamrater och en bra chef för att ett visst arbete ska vara intressant. Det stämmer också väl överens med tidigare forskning som lyfter socialt stöd som en central motivationsresurs. Arbetet upplevs som mer hanterbart och meningsfullt när det delas med stöttande kollegor (47). I krav-resursmodellen betraktas just denna typ av sociala resurser som en kärna i motivationsprocessen – något som stärker engagemang och arbetstillfredsställelse även i krävande miljöer (54, 77).

Gott chefsstöd

Stöd från chefen – att vid behov få hjälp av chefen att prioritera arbetsuppgifter, att få förutsättningar av chefen för att kunna genomföra arbetet och att få uppskattning från chefen för det arbete man utför – framträder, i likhet med autonomi, som en genomgående friskfaktor. I den här studien är gott chefsstöd associerat med en lägre sannolikhet att uppleva fysisk utmattning bland både kvinnor och män, bland dem med gymnasial utbildning eller lägre, i både tidsbegränsade anställningar och tillsvidareanställningar samt inom råvaror, industri och bygg (branschgrupp 1) och samhällsservice och välfärd (branschgrupp 4).

För psykisk utmattning framstår chefsstöd också som en tydlig friskfaktor. Gott chefsstöd är kopplat till lägre psykisk utmattning i alla grupper med undantag för kunskaps- och informationsarbete. Forskning pekar på att chefsstöd kan vara särskilt viktigt i servicebranschen och välfärdssektorn, där arbetstagare ofta möter höga psykiska krav, har komplexa kontakter med kunder, brukare, patienter eller

elever och kan vara mer utsatta för hot eller våld i arbetet. I dessa miljöer kan en närvarande chef, som hjälper till att balansera krav och resurser, vara avgörande för om arbetet är hållbart över tid (71, 75). Gott chefsstöd har också ett tydligt samband med arbetstillfredsställelse i flertalet grupper, vilket ligger i linje med den ovannämnda rapporten om ungas attityder till arbete (70). Där framgår att en stor majoritet av unga mellan 16 och 29 år tycker att det är viktigt att ha en bra chef för att ett arbete ska vara intressant.

Metodologisk diskussion

Den här studien får sägas vara relativt omfattande, både vad gäller datakällor och de faktorer som analyseras. Detta har bedömts nödvändigt för att kunna ge ett så fullständigt svar som möjligt på det regeringsuppdraget. Studiens omfattning kan dock utgöra en begränsning, eftersom resultaten kan vara svåra för läsaren att tillgodogöra sig. På grund av studiens bredd och övergripande, mer generella fokus har det inte heller varit möjligt att fördjupa analyserna för att mer i detalj undersöka hur specifika risk- och friskfaktorer samt säkerhetsaspekter är relaterade till hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande eller hur de interagerar med varandra.

I denna studie klassificerades arbetsmiljöfaktorerna som risk- eller friskfaktorer utifrån vad som är väletablerat inom arbetslivsforskningen (8) och utifrån hur de kategoriseras som krav och resurser i krav-resursmodellen (4, 46). Risk- och friskfaktorerna överlappar emellertid delvis, och för vissa faktorer fungerar denna strikta kategorisering inte lika väl. Ett exempel är kognitiva krav, det vill säga att arbetet kräver fullständig uppmärksamhet och koncentration. Resultaten i denna studie tyder på att sådana krav kan vara kopplade både till högre nivåer av utmattning och till högre nivåer av arbetstillfredsställelse. Kognitiva krav kan därför ses både som en risk- och en friskfaktor.

Vidare har huvudområdet ”hälsa”, som nämns som utfall i detta regeringsuppdrag, operationaliserats i negativ riktning som fysisk och psykisk utmattning samt anmälda arbetssjukdomar. Det var inget avsiktligt val, utan gjordes eftersom uppgifter om hälsa som en resurs (positiv inriktning) snarare än som frånvaro av ohälsa eller förekomst av symtom inte ingick i de data som analyserades i studien (det vill säga AMU 2024). Detta kan emellertid problematiseras, då frånvaro av en negativ faktor (till exempel ohälsa) inte nödvändigtvis innebär närvaro av motsvarande faktor i positiv bemärkelse (det vill säga hälsa). Det är fullt möjligt att en viss arbetsmiljöfaktor skulle kunna framstå som en risk- eller friskfaktor om andra mått på hälsa och välbefinnande vore tillgängliga. Ett icke statistiskt säkerställt samband kan därför inte tolkas som att en viss faktor kan uteslutas som risk- eller friskfaktor eller att den saknar relevans. Dessutom kan effekterna av vissa arbetsmiljöfaktorer på utfall som gäller hälsa utvecklas långsamt och bli tydliga först efter en längre tids exponering. Det innebär att effekterna inte är synliga när man undersöker unga arbetstagare som just har påbörjat sitt arbetsliv.

Risk- och friskfaktorer, hälsa och välbefinnande samt säkerhetsrelaterade arbetsmiljöfaktorer mättes med frågor med flera svarsalternativ. Dessa ordinala variabler omkodades till binära variabler (det vill säga tvåvärdesvariabler) för att möjliggöra de analyser som genomfördes. Denna omkodning innebär dock en viss förlust av information och variation.

En stor del av underlaget bygger på självrapporterade uppgifter om arbetsmiljö, utmattning, arbetstillfredsställelse och andra arbetsrelaterade utfall. Detta innebär en risk för gemensam metodbias, det vill säga att resultaten till viss del kan påverkas av att all information samlats in på samma sätt och vid samma tillfälle, till exempel genom en och samma enkät. Samtidigt är det individens upplevelser, tolkningar och värderingar av sin arbetssituation som står i fokus, vilket gör mer objektiva mätningar mindre tillämpliga. Registerdata om arbetsolyckor och arbetssjukdomar ger en mer objektiv bild, men fångar endast de händelser som anmäls och registreras. Rapporten Arbetsorsakade besvär 2024 från Arbetsmiljöverket (90) visar att 58 procent av de olycksrelaterade arbetsskador som uppkommit bland unga arbetstagare mellan 16 och 29 år inte har anmälts till Försäkringskassan. Och bland de arbetstagare som har besvär på grund av andra förhållanden i arbetet än olyckshändelser har i 90 procent av fallen varken arbetsgivaren eller den drabbade själv gjort någon anmälan om arbetssjukdom till Försäkringskassan för något av den drabbades besvär (90). Därför är den faktiska förekomsten underskattad.

Det är också viktigt att notera att alla variabler mättes vid ett och samma tillfälle (så kallade tvärsnittsdata), vilket innebär att den kausala riktningen, det vill säga orsakssambanden mellan två faktorer, inte kan fastställas för de samband som studeras. Det är rimligt att anta att autonomi, återhämtning och socialt stöd minskar risken för utmattning, men det är också möjligt att unga som har lägre nivå av utmattning i högre grad orkar ta vara på och utnyttja den typen av resurser eller söker sig till arbetsplatser där de finns i större utsträckning.

Sammanlagningen av branscher i fyra branschgrupper gjordes för att göra resultaten mer överskådliga och eftersom vissa branscher hade ett mycket litet antal observationer. Detta innebär dock att specifika branschers särdrag vad gäller ungas arbetsmiljö, hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande samt säkerhet på arbetsplatsen inte kan särskiljas.

Mot bakgrund av dessa metodologiska begränsningar bör resultaten främst användas för att

- identifiera generella risk- och friskfaktorer samt övergripande mönster mellan grupper (till exempel åldersgrupper, kön, utbildningsnivåer, anställningsformer och branscher)
- stärka befintliga hypoteser om betydelsen av vissa arbetsmiljöfaktorer, såsom hög arbetsbelastning, autonomi, återhämtning och socialt stöd för unga arbetstagare, snarare än att slå fast kausala effekter
- prioritera områden för fördjupade, gärna longitudinella studier och kvalitativa undersökningar, där mer detaljerade och longitudinella analyser kan genomföras.

Resultaten ger således en viktig övergripande bild av ungas arbetsmiljö och hälsa, men de bör tolkas med försiktighet samt sättas i relation till andra kunskapskällor.

Kunskapsluckor

Trots sin omfattning behandlar denna studie inte vissa faktorer som kan vara av betydelse för såväl risk- och friskfaktorer i arbetsmiljön som för hälsa, arbetsrelaterat välbefinnande samt säkerhet på arbetsplatsen. Exempel på sådana faktorer är fackföreningsdeltagande, övertidsarbete, relationen mellan arbetskrav (belastning) och jobbresurser (stöd/autonomi), samt belöningar (lön och löneförmåner). Vissa av dessa faktorer har valts bort eftersom studien redan är relativt omfattande, och vissa har inte kunnat inkluderas eftersom uppgifter om dem inte funnits tillgängliga i de data som använts.

En kvarstående kunskapslucka rör skillnader relaterade till etnicitet. Sådana skillnader omfattades inte av det aktuella regeringsuppdraget, men de kan vara viktiga att ta hänsyn till i relation till risk- och friskfaktorer i arbetsmiljön, samt hälsa, arbetsrelaterat välbefinnande och säkerhet på arbetsplatsen.

Inom ramen för regeringsuppdraget om ungas arbetsmiljö har Myndigheten för arbetsmiljökunskap även publicerat en kunskapssammanställning (8) och där påpekas att det finns en brist på svenska studier som fokuserar på ungas arbetsmiljö. Den här analysstudien syftar delvis till att försöka fylla vissa av de kunskapsluckor som lyfts fram där. Studien använder tvärsnittsdata och kvantitativa metoder, vilket är en fördel om man vill kunna uttala sig i generella termer och undersöka hur vanligt förekommande vissa typer av fenomen är. Men det behövs fler longitudinella studier som följer individer över tid, för att ge en fördjupad förståelse av hur långvarig exponering påverkar arbetstagares hälsa och välbefinnande på längre sikt.

Kvantitativa data ger också mindre information om betydelsen av, och skälen till, olika typer av händelser. För att få en mer omfattande och djupgående förståelse av framför allt de risker som unga utsätts för i arbetslivet är det därför viktigt att kombinera kunskap från kvantitativa data med kunskap från kvalitativa data. Det kan till exempel innebära att man intervjuar unga vuxna, arbetsgivare eller annan personal i organisationen om tankar, känslor och ageranden kopplade till unga vuxna och arbetsmiljö. Denna typ av kunskap kan utgöra ett viktigt underlag för förändringsarbete som syftar till att förbättra arbetsmiljön och minska ohälsan bland unga vuxna i arbetslivet.

Praktiska implikationer

Studiens resultat belyser flera aspekter som kan vara relevanta att beakta i det praktiska arbetsmiljöarbetet, särskilt när det gäller unga arbetstagares villkor. Skillnader utifrån ålder, kön, utbildningsnivå, anställningsform och bransch illustrerar hur olika förutsättningar i arbetslivet påverkar både risk- och

friskfaktorer i arbetsmiljön. Dessa resultat kan bidra till en ökad förståelse för hur arbetsmiljöarbetet bedrivs och upplevs i praktiken. Resultaten pekar på att ett systematiskt riskminimerande arbete behöver kombineras med ett lika systematiskt arbete för att bygga upp och bevara centrala friskfaktorer i arbetet.

Systematiska riskbedömningar och delaktighet

Att unga i lägre grad än äldre arbetstagare uppger att riskbedömningar genomförs regelbundet kan indikera att de inte alltid omfattas fullt ut av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I praktiken kan detta innebära att unga i mindre utsträckning involveras i riskhantering och uppföljning av arbetsmiljöfrågor, och att deras erfarenheter inte tas tillvara på samma sätt. Samtidigt upplever unga arbetstagare i mindre utsträckning än äldre att de kan framföra kritiska synpunkter på sina arbetsförhållanden, vilket kan leda till att risker inte uppmärksammas och hanteras i vardagen. Arbetsplatser som aktivt främjar dialog, återkoppling och delaktighet i arbetsmiljöarbetet skapar bättre förutsättningar för att unga ska kunna bidra med sina observationer, särskilt i miljöer där arbetsbelastning, ensamarbete samt hot och våld förekommer. Resultaten pekar därför på vikten av att unga, särskilt de yngsta (16–24 år) och de med tidsbegränsade anställningar, involveras mer systematiskt i riskbedömningar, uppföljning av incidenter och dialog om förbättringsåtgärder. Arbetsgivaren behöver säkerställa att fysiska, organisatoriska och sociala risker, inklusive riskfyllt ensamarbete samt hot och våld, identifieras och värderas på ett fungerande sätt i det dagliga arbetet. För att dessa åtgärder ska få genomslag behöver formella rutiner omsättas i vardagspraktik genom tydliga arbetsprocesser, schemaläggning, bemanning och kontinuerlig uppföljning.

Branschsanpassade strategier för att förebygga arbetsolyckor

Den högre förekomsten av arbetsolyckor bland unga, särskilt i arbete inom råvaror, industri och bygg, kan kopplas till både branschspecifika risker och begränsad yrkeserfarenhet. Säkerhetsarbetet på sådana arbetsplatser behöver prioriteras och kan gynnas av att erfarenhetsöverföring och handledning blir en del av det vardagliga lärandet, där säkerhet integreras i arbetskulturen snarare än enbart i formella rutiner. Det behövs ett fortsatt systematiskt fokus på introduktion, utbildning, underhåll, teknisk säkerhet, och ergonomi för unga.

Organisatoriska villkor och förebyggande arbete mot hot och våld i kvinnodominerade branscher

Den högre rapporteringen av arbetssjukdomar samt psykisk och fysisk utmattning bland unga kvinnor och i samhällsservice och välfärd (kvinnodominerade verksamheter), pekar på vikten av att uppmärksamma organisatoriska förhållanden såsom stöd från chefer och ledning samt tillräcklig bemanning, i syfte att minska hög arbetsbelastning, ensamarbete och situationer där unga utsätts för hot eller våld. Förekomsten av hotfulla eller otrygga situationer i dessa verksamheter pekar på att sociala och emotionella risker utgör en del av arbetsmiljön för många unga arbetstagare.

Ett praktiskt arbetsmiljöarbete kan handla om att skapa tydliga rutiner, tydlig ansvarsfördelning och stöd vid incidenter samt att löpande diskutera bemötande, trygghet och gränssättning i det dagliga arbetet. Resultaten pekar även på behovet av att begränsa ensamarbete i riskfyllda situationer, stärka tillgången till kollegialt och organisatoriskt stöd och säkerställa att introduktion och handledning för unga inkluderar konkreta strategier för att hantera hot och våld.

Friskfaktorer: betydelsen av arbetsresurser och av balans mellan krav och resurser

Att de flesta unga trivs på arbetet visar att arbetets innehåll kan utgöra en viktig resurs. Resultaten visar att god autonomi – det vill säga faktiska möjligheter att påverka arbetet – är en central resurs. Återhämtning under arbetsdagen är särskilt viktig för att bromsa fysisk och psykisk utmattning, medan chefsstöd, kollegialt stöd och möjligheter till kompetensutveckling framstår som särskilt betydelsefulla för arbetstillfredsställelse. Det innebär att de mest gynnsamma arbetsmiljöinsatserna för unga arbetstagare är sådana som både begränsar skadliga arbetsvillkor (till exempel orimlig arbetsmängd, oregelbundna arbetstider och otrygga ensamarbetsituationer) och samtidigt skyddar och stärker arbetets resurser, såsom autonomi, socialt stöd, kompetensutveckling och strukturerad återhämtning.

5. Slutsatser

I allmänhet präglas unga arbetstagares arbetsmiljö av betydande belastningar och påfrestningar. Fysisk och psykisk utmattning är också relativt vanligt förekommande. Samtidigt upplever många att de har goda förutsättningar i form av stöd och möjlighet till återhämtning, och unga rapporterar överlag en hög arbetstillfredsställelse.

Jämfört med äldre arbetstagare rapporterar unga i högre grad exponering för riskfaktorer som obekväma arbetstider, och otryggt ensamarbete med risk för hot och våld. De rapporterar också högre nivåer av både fysisk och psykisk utmattning samt en lägre grad av arbetstillfredsställelse. Vidare är de yngre arbetstagarna påtagligt mer utsatta för arbetsplatsolyckor jämfört med arbetstagare i äldre åldrar. Samtidigt som unga oftare får introduktion vid nyanställning befinner de sig generellt i en mer sårbar säkerhetsrelaterad arbetsmiljö än äldre arbetstagare. De upplever i mindre utsträckning att säkerhetsrutiner efterlevs och riskbedömningar genomförs, och de rapporterar också mindre reellt inflytande över sina arbetsförhållanden. Sammantaget tyder detta på att säkerhetskulturen kring unga inte fullt ut innebär delaktighet, stöd och ett hållbart arbetssätt i vardagen.

Jämförelserna mellan olika grupper av unga arbetstagare speglar delvis att arbetsmarknaden är horisontellt och vertikalt könssegregerad. Kvinnor och män återfinns i olika yrken, branscher och sektorer, vilket innebär olika grad av inflytande över arbetsvillkoren. Unga kvinnor är överrepresenterade i kontaktnära välfärdsyrken (till exempel inom vård, omsorg och skola), som kännetecknas av intensivt människonära arbete, komplexa krav, tidspress och exponering för hot och våld från tredje part. Unga män återfinns oftare i tekniska, industriella eller fysiskt krävande yrken där maskiner, höjder eller tunga lyft dominerar. Resultaten visar tydliga könsskillnader, där unga kvinnor rapporterar högre nivåer av de flesta riskfaktorer. De utsätts oftare för otrygga eller hotfulla situationer och exponeras i högre grad för hot eller våld. De rapporterar också mer fysisk och psykisk utmattning. Unga män rapporterar däremot i högre grad friskfaktorer som autonomi och stöd från chefer jämfört med unga kvinnor. Dessa könsskillnader avspeglas i att unga kvinnor har en högre risk för arbetssjukdomar än unga män i samma ålder, särskilt relaterade till organisatoriska och sociala faktorer, medan unga män har en ökad risk för arbetsolyckor. Skillnader i hur unga arbetstagare upplever sin arbetsmiljö utifrån utbildningsnivå och anställningsform sammanfaller ofta med bransch och yrke. Det är därför svårt att avgöra om de observerade skillnaderna beror på själva utbildningsnivån eller anställningsformen, eller på den typ av arbete som unga med olika utbildning eller anställning utför.

De övergripande resultaten från sambandsanalyserna visar att riskfaktorer i arbetet har större betydelse för fysisk och psykisk utmattning än vad friskfaktorer har. Samtidigt har friskfaktorer en tydligt större betydelse för ungas

arbetsrelaterat välbefinnande jämfört med riskfaktorer. Sammantaget pekar resultaten på att ett långsiktigt hållbart arbetsliv för unga inte bara förutsätter att de mest skadliga arbetsvillkoren eller riskfaktorerna begränsas, utan också att friskfaktorer eller resurser konsekvent stärks – på individ-, grupp- och organisationsnivå, och på sätt som är anpassade till olika branscher och yrken. Det är dessa friskfaktorer som gör det möjligt att både orka och trivas i arbetet över tid. För att minska unga arbetstagares risk för arbetsolyckor framstår det som viktigt att organisationer säkerställer att de får en tydlig och strukturerad introduktion, tillgång till handledning samt kunskap om arbetsuppgifter och risker. Det är också viktigt att säkerhetsrutiner följs och att riskbedömningar genomförs regelbundet. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behöver också förbättras, särskilt inom kvinnodominerade välfärdssektorer, för att skapa bättre förutsättningar för ett hälsosamt, tryggt och hållbart arbetsliv.

6. Referenser

1. Locke EA. What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*. 1969;4(4):309–336.
2. Spector PE. *Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks (CA): SAGE Publications; 1997.
3. Karasek R, Theorell T. *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York (NY): Basic Books; 1990.
4. Arbetsmiljöverket. Minska påfrestandarna vid ensamarbete. Tillgänglig från: <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/ensamarbete/>.
5. Aronsson G, Gustafsson K. Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *J Occup Environ Med*. 2000;47(9):958–966.
6. Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-OSHA). Social support at work. Tillgänglig från: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/social-support-work>.
7. Regeringskansliet. Regeringsbeslut 2024/25:107. Regleringsbrev A2024/014519; 2024.
8. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Riskfaktorer och friskfaktorer i arbetsmiljön för unga i Sverige. Kunskapssammanställning 2025:16.
9. Hanvold TN, et al. Young workers and sustainable work life: special emphasis on Nordic conditions. *TemaNord* 2016:512. Copenhagen: Nordic Council of Ministers; 2016.
10. Arbetsmiljöverket. Fokus på ungas arbetsmiljö. Stockholm: Arbetsmiljöverket; 2024.
11. Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljön 2024. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:01. Stockholm: Arbetsmiljöverket; 2024.
12. International Labour Office (ILO). *Improving the safety and health of young workers*. Geneva: International Labour Office; 2018.
13. Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-OSHA). Ungdomar och arbetsmiljö [Internet]. Citerad 2025 Sep 12. Tillgänglig från: <https://osha.europa.eu/sv/themes/young-workers>
14. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Risk- och friskfaktorer i arbetsmiljön för poliser i yttre tjänst. Kunskapssammanställning 2024:4.
15. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Risk- och friskfaktorer i hälso- och sjukvården – organisatoriska faktorer av betydelse för medarbetarnas hälsa. Kunskapssammanställning 2023:11.
16. Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid. Avrapportering av regeringsuppdrag att sammanställa kunskap om friskfaktorer som kan mätas och följas över tid. 2018.
17. Arbetsmiljöverket. Arbetsskador 2024. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:02.
18. Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar.
19. Arbetsmiljöverket. Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Stockholm: Arbetsmiljöverket; 2015.
20. Rugulies R. What is a psychosocial work environment? *Scand J Work Environ Health*. 2019;45(1):1–6.
21. Siegrist J. Effort-reward imbalance at work and health. In: Ganster DC, Perrewé PL, editors. *Research in occupational stress and well-being: historical and current perspectives on stress and health*. Vol 2. Bingley: Emerald Group Publishing; 2002.
22. Bakker AB, Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art. *J Manag Psychol*. 2007;22(3):309–328.
23. Rönnblad T, Grönholm E, Jonsson J, Koranyi I, Orellana C, Kreshpaj B, et al. Precarious employment and mental health: a systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scand J Work Environ Health*. 2019;45(5):429–443.
24. World Health Organization (WHO). Constitution. Tillgänglig från: <https://www.who.int/about/governance/constitution>

25. Deci EL, Ryan AM. Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *J Happiness Stud.* 2006;9:1–11.
26. Warr P, Nielsen K. Wellbeing and work performance. In: Diener E, Oishi S, Tay L, editors. *Handbook of well-being.* Salt Lake City (UT): DEF Publishers; 2018. (NOBA Scholar).
27. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *J Organ Behav.* 2004;25(3):293–315.
28. Ojala H, Kuivila HM, Mikkonen K, Järvi E, Juntunen J. Factors associated with newly graduated nurses' work engagement: systematic review of quantitative studies. *J Adv Nurs.* 2025.
29. Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-OSHA). First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024). Tillgänglig från: https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/ESENER-first-findings-2024_EN.pdf
30. Nahrgang JD, Morgeson FP, Hofmann DA. Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *J Appl Psychol.* 2011;96(1):71–94.
31. Christian MS, Bradley JC, Wallace JC, Burke MJ. Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors. *J Appl Psychol.* 2009;94(5):1103–1127.
32. Neal A, Griffin MA. A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *J Appl Psychol.* 2006;91(4):946–953.
33. Folkhälsomyndigheten. Folkhälsodatabasen. 2025. Tillgänglig från: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/>
34. Olsson H, Mannikoff A. En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv (SOU 2025:73). Stockholm: Statens offentliga utredningar; 2025.
35. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Sverige om arbetsmiljö: attityder och kunskaper bland sysselsatta i åldern 20–65. Rapport 2024:10.
36. Europeiska arbetsmiljöbyrån. Ungdomar och arbetsmiljö. Tillgänglig från: <https://osha.europa.eu/sv/themes/young-workers>.
37. Arbetsmiljöverket. Unga i arbetslivet. Tillgänglig från: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/inspektion/aktuella-inspektioner/unga-i-arbetslivet/>
38. Laberge M, Ledoux E. Occupational health and safety issues affecting young workers: a literature review. *Work.* 2011;39:215–232.
39. Law PCF, Too LS, Butterworth P, Witt K, Reavley N, Milner AJ. A systematic review on the effect of work-related stressors on mental health of young workers. *Int Arch Occup Environ Health.* 2020;93(5):611–622.
40. van Veen M, Oude Hengel KM, Schelvis RMC, Bongers PM, Ket JCF, van der Beek AJ, et al. Psychosocial work factors affecting mental health of young workers: a systematic review. *Int Arch Occup Environ Health.* 2023;96(1):57–75.
41. Descloux G, Romanens M, Lamamra N, Duc B. Different approaches and their consequences for addressing the occupational health and safety of young workers: a systematic narrative literature review. *Work.* 2025;81(4):3105–3222.
42. Hanvold TN, Kines P, Nykänen M, Thomee S, Holte KA, Vuori J, et al. Occupational safety and health among young workers in the Nordic countries: a systematic literature review. *Saf Health Work.* 2019;10(1):3–20.
43. Niedhammer I, Bertrais S, Witt K. Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scand J Work Environ Health.* 2021;47(7):489–508.
44. Rugulies R, Aust B, Greiner BA, Arensman E, Kawakami N, LaMontagne AD, et al. Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces. *Lancet.* 2023;402(10410):1368–1381.
45. Palmer KT, Smedley J. Work relatedness of chronic neck pain with physical findings: a systematic review. *Scand J Work Environ Health.* 2007;33(3):165–191.
46. Bakker AB, Demerouti E. *Job Demands–Resources theory: frequently asked questions.* Washington (DC): American Psychological Association; 2024.
47. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Positiv arbetsmiljö som främjar ett hållbart arbetsliv: betydelsen av arbetsengagemang, arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang. Kunskapssammanställning 2025:7.

48. Statistiska centralbyrån (SCB). Kvalitetsdeklaration: Arbetsmiljöundersökningen (AM0501). 2024. Tillgänglig från: https://www.scb.se/contentassets/a2ad4e9c34774bb096179640bd44a6f1/am0501_2024_kvalitetsdeklaration.pdf
49. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Presenteeism: an overview. Tillgänglig från: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/presenteeism-overview>
50. Noort MC, Reader TW, Gillespie A. Speaking up to prevent harm: a systematic review of the safety voice literature. *Saf Sci*. 2019;117:375–387. doi:10.1016/j.ssci.2019.04.039.
51. Hobfoll SE. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *Am Psychol*. 1989;44(3):513–524.
52. Wahrendorf M, Chandola T, Descatha A. Handbook of life course occupational health. Cham: Springer; 2023.
53. Liu Y, Bagaïni A, Son G, Kapoor M, Mata R. Life-course trajectories of risk-taking propensity: a coordinated analysis of longitudinal studies. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci*. 2023;78(3):445–455.
54. Bakker AB, Demerouti E. Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol*. 2017;22:273–285.
55. Halldén K, Stenberg A. Fritt valt arbete? En ESO-rapport om könssegregering i utbildning och yrke (Rapport 2023:6). Stockholm: Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO); 2023.
56. Jämställdhetsmyndigheten. Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden: förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden. Underlagsrapport 2023:8. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten; 2023.
57. Arbetsmiljöverket. En vitbok om kvinnors arbetsmiljö. Rapport 2017:6.
58. Försäkringskassan. Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv. Försäkringskassans lägesrapport 2024:1.
59. Arbetsmiljöverket. Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet. Kunskapssammanställning 2017:4.
60. Statistiska centralbyrån (SCB). Arbetstidens förläggning och oregelbundna arbetstider – personer 15–74 år (AM 110 SM 1905). Tillgänglig från: https://www.scb.se/contentassets/91a1c42c81f847369c9f3aa5fef63e1a/am0401_2019a01_sm_am110sm1905.pdf
61. Statistiska centralbyrån (SCB). Befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS statistik) 2024 – levererad till Myndigheten för arbetsmiljökunskap [opublicerat underlag].
62. Statistiska centralbyrån (SCB). Matchningen på arbetsmarknaden – sambandet mellan utbildning och yrke [Internet]. 2018. Tillgänglig från: https://www.scb.se/contentassets/7a1344b6af49412f992a398a594bcfa1/uf0521_2018a01_br_a40br1806.pdf
63. Lögdal N, Svensson S, Jackson J, Mathiassen SE, Bergström G, Hallman DM. Do job demands and resources differ between permanent and temporary eldercare workers in Sweden? *Ann Work Expo Health*. 2025;69(1):71–80.
64. Marklund S, Gustafsson K, Bergström G, Leineweber C. Sickness presenteeism among the Swedish working population in 2017–2018: associations with occupation, job demands, supportive management, and health. *Int Arch Occup Environ Health*. 2021;94(8):1309–1321.
65. Statistiska centralbyrån (SCB). Arbetskraftsundersökningarna (AKU): tema utvecklingen för tidsbegränsat anställda 2005–2019. Tillgänglig från: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/utbud-av-arbetskraft/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku--tema-utvecklingen-for-tidsbegransat-anstallda-2005-2019>
66. International Labour Organization (ILO). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office. Geneva: ILO. 2016
67. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Temporary workers. Tillgänglig från: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/temporary-workers>
68. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Framtidens arbetsmiljö: trender, digitalisering och anställningsformer. Kunskapssammanställning 2020:3.
69. Berglund T, Nielsen RA, Reichenberg O, Svalund J. Temporary contracts, employment trajectories and dualisation: a comparison of Norway and Sweden. *Work Employ Soc*. 2021.

70. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF). Så tycker unga 2025: arbete och utbildning. Tillgänglig från: <https://www.mucf.se/publikationer/sa-tycker-unga-2025-arbete-och-utbildning>
71. Arbetsmiljöverket. Kvinnors och mäns arbetsvillkor. Kunskapssammanställning Rapport 2016:2.
72. Bakker AB, Costa PL. Chronic job burnout and daily functioning: a theoretical analysis. *Burnout Res.* 2014;1(3):112–119.
73. Rosso BD, Dekas KH, Wrzesniewski A. On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Res Organ Behav.* 2010;30:91–127.
74. Sousa-Ribeiro M, Knudsen K, Persson L, Lindfors P, Sverke M. Meaning of working for older nurses and nursing assistants in Sweden: a qualitative study. *J Aging Stud.* 2024;69:101230.
75. Pienaar J, Falkenberg H, Ström P, Sverke M. How do job demands and job resources relate to well-being, turnover intention and performance in retail? Insights from Swedish trade union members. *Int Rev Retail Distrib Consum Res.* 2025:1–25.
76. van den Broeck A, De Cuyper N, De Witte H, Vansteenkiste M. Not all job demands are equal: differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. *Eur J Work Organ Psychol.* 2010;19:735–759.
77. Mazzetti G, Robledo E, Vignoli M, Topa G, Guglielmi D, Schaufeli W. Work engagement: a meta-analysis using the Job Demands-Resources model. *Psychol Rep.* 2021;126:1–38.
78. Demerouti E. Job demands-resources and conservation of resources theories: how do they help to explain employee well-being and future job design? *J Bus Res.* 2025;115:296.
79. Crawford ER, LePine JA, Rich BL. Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *J Appl Psychol.* 2010;95:834–848. doi:10.1037/a0019364.
80. Kecklund G, Ingre M, Åkerstedt T. Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning. Stressforskningsrapport 322. Stockholm: Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet; 2010.
81. Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU). Skiftarbete och hälsa – en systematisk litteraturöversikt. Stockholm: SBU; 2013.
82. Statistiska centralbyrån (SCB). Statistiska centralbyrån. Arbetskraftsundersökningarna (AKU) – Tema: Arbetstidens förläggning 2008–2018 (AM 110 SM 1903) SCB; 2019. Tillgänglig från: https://www.scb.se/contentassets/91a1c42c81f847369c9f3aa5fef63e1a/am0401_2019a01_sm_am110sm1905.pdf
83. Andersen LPS, Hogh A, Elklit A, Andersen JH, Biering K. Work-related threats and violence and post-traumatic symptoms in four high-risk occupations: short- and long-term symptoms. *Int Arch Occup Environ Health.* 2019;92(2):195–208.
84. Hämmig O. Quitting one's job or leaving one's profession: unexplored consequences of workplace violence and discrimination against health professionals. *BMC Health Serv Res.* 2023;23:1251.
85. Okay-Somerville B, Scholarios D, Sosu E. Young workers' job satisfaction in Europe. In: Furåker B, Håkansson K, editors. *Work orientations: theoretical perspectives and empirical findings.* Abingdon: Routledge; 2019. p. 193–218.
86. Szczygieł A. The influence of development opportunities on work engagement: the example of young employees. In: Pawlak J, Adamska-Chudzińska M, editors. *Work engagement and employee well-being: psychosocial support to build engaged human capital.* Abingdon: Routledge; 2025. p. 104–121.
87. van Vegchel N, de Jonge J, Söderfeldt M, Dormann C, Schaufeli WB. Quantitative versus emotional demands among Swedish human service employees: moderating effects of job control and social support. *Int J Stress Manag.* 2004;11(1):21–40.
88. Albulescu P, Macsinga I, Rusu A, Sulea C, Bodnar A, Tulbure BT. "Give me a break!" A systematic review and meta-analysis on the efficacy of micro-breaks for increasing well-being and performance. *PLoS One.* 2022;17(8):e0272460.
89. Wendsche J, Ghadami A, Jacobsen CB, Wegge J. Short breaks during the workday and employee-related outcomes: a diary study. *Psychol Rep.* 2024;127(6):2816–2843.
90. Arbetsmiljöverket. Arbetsorsakade besvär 2024. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:03.

7. Bilagor

Bilaga 1

Externt bortfall (svarsbortfall) AMU 2024

AMU:s målpopulation 2024 utgörs av personer i åldrarna 16–74 år som var sysselsatta enligt registret Befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS) under perioden januari–maj 2024. Detta motsvarar cirka 62 000 personer. Urvalet stratifierades efter kön, ålder och näringsgren. Efter att övertäckning (till exempel personer som avlidit eller lämnat Sverige) hade rensats bort återstod 61 841 individer. Totalt svarade 17 665 personer, vilket motsvarar 29 procent. Av dessa uppgav 16 700 personer att de hade arbetat någon gång under året. När personer som inte arbetat under året räknats bort uppgick svarsfrekvensen till 27 procent. SCB (48) fastslår i sin kvalitetsdeklaration att AMU 2024 ”... ger goda möjligheter att jämföra arbetsmiljöförhållanden för kvinnor och män i olika åldrar. Jämförelser kan även göras mellan olika yrken, näringsgrenar, sektorer, regioner, utbildningsnivåer och inkomstgrupper samt mellan personer med fast respektive tidsbegränsad anställning.” (s. 13). För mer detaljerad information om målpopulation, urval och bearbetning, se SCB (48).

Internt bortfall (objektsbortfall)

De AMU 2024 data som bearbetats i den föreliggande rapporten har kompletterats med demografiska information från registret Longitudinell integrationsdatabas (LISA). Uppgifter finns då för 16 074 personer i åldrarna 16–64 år vad gäller kön och ålder. Av dessa har 450 individer inte svarat på frågan om veckoarbetstid. Av de som svarat på frågan har 668 personer angett att de arbetar 15 timmar i veckan eller mindre. Efter selektion av individer som arbetar mer än 15 timmar per vecka återstår 14 956 individer (det vill säga cirka 93 %).

Utifrån de 14 956 personer som arbetat mer än 15 timmar per vecka exkluderas totalt 782 individer (98 i åldrarna 16–29 år och 684 i åldrarna 30–64 år) som saknar svar på en eller flera av de variabler som används i rapporten. Det motsvarar ett bortfall på cirka 5 procent och ger ett effektivt urval på 14 174 individer.

I tabellen nedan presenteras det interna bortfallet över ålder, kön, utbildning, anställningsform och bransch.

Tabell 1.1. Internt bortfall AMU 2024. Antal inom parentes. Totalt antal svarande på respektive fråga inom hakparentes.

	Individer 16–29 år	Individer 30–64 år
Genomsnitt ålder	24 [98]	49 [684]
	Individer 16–29 år	Individer 30–64 år
Andel kvinnor	43,88 (43) [98]	48,54 (332) [684]
Andel eftergymnasial utbildning	33,80 (24) [71]	53,94 (342) [634]
Andel tillsvidareanställda	64,21 (61) [95]	75,19 (497) [661]
Andel sysselsatta inom SNI 1	17,98 (16) [89]	21,71 (142) [654]
Andel sysselsatta inom SNI 2	38,2 (34) [89]	27,83 (182) [654]
Andel sysselsatta inom SNI 3	21,35 (19) [89]	17,89 (117) [654]
Andel sysselsatta inom SNI 4	22,47 (20) [89]	32,57 (213) [654]

Bilaga 2

Tabell 2.1. Beskrivning av urvalet.

	Ålderskategorier		
	Unga arbetstagare		Övriga arbetstagare
	16–24 år	25–29 år	30–64 år
Andel och antal: urvalet som helhet	5.06 (717)	8.24 (1 168)	86.70 (12 289)
Andel och antal inom varje ålderskategori	16–24 år	25–29 år	30–64 år
Kvinna	50.49 (362)	53.08 (620)	49.29 (6 057)
Eftergymnasial utbildning	15.34 (110)	65.58 (766)	59.72 (7 339)
Tillsvidareanställning	56.35 (404)	81.93 (957)	90.37 (11 106)
SNI-grupp 1	18.97 (136)	18.32 (214)	25.32 (3 112)
SNI-grupp 2	44.21 (317)	23.20 (271)	20.84 (2 561)
SNI-grupp 3	8.23 (59)	20.72 (242)	18.91 (2 324)
SNI-grupp 4	28.59 (205)	37.76 (441)	34.93 (4 292)

Bilaga 3

Branschgrupper

Bransch är indelad i fyra kategorier och grundar sig i Statistiska centralbyråns klassificering av branscher: Standard för svensk näringsgrensindelning (SNI 2007). Eftersom det skulle vara mycket svårt att redovisa resultaten för alla 21 branscher (i den grövsta SNI-indelningen), har dessa grupperats i fyra övergripande kategorier. Grupperingen baseras på likheter mellan branscherna som kan tänkas ha betydelse för arbetsmiljö och hälsa.

- *SNI-grupp 1 (Arbete inom råvaror, industri och bygg)* inkluderar SNI-avdelning A: Jordbruk, skogsbruk, fiske; B: Utvinning av mineraler, C: Tillverkning, D: Försörjning av el, gas, värme och kyla, E: Vattenförsörjning, avfallshantering och sanering; och F: Byggverksamhet.
- *SNI-grupp 2 (Infrastruktur, handel och service)* inkluderar SNI-avdelning G: Handel, reparation av motorfordon och motorcyklar, H: Transport och magasinering, I: Hotell- och restaurangverksamhet, N: Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster, stödtjänster, och S: Annan serviceverksamhet.
- *SNI-grupp 3 (Kunskaps- och informationsarbete)* inkluderar SNI-avdelning J: Informations- och kommunikation, K: Finans- och försäkringsverksamhet, L: Fastighetsverksamhet, och M: Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik.
- *SNI-grupp 4 (Samhällsservice och välfärd)* inkluderar SNI-avdelning O: Offentlig förvaltning och försvar, P: Utbildning, Q: Vård och omsorg, sociala tjänster, och R: Kultur, nöje och fritid.

SNI-avdelning T (Förvärvsarbete i hushåll, hushållens produktion av diverse varor och tjänster för eget bruk) och U (Verksamhet vid internationella organisationer, utländska ambassader och dylikt) har exkluderats, då dessa kategorier för det första är extremt små och för det andra inte enkelt kan grupperas tillsammans med andra SNI-avdelningar.

Beskrivning av kombinerade mått (baserade på flera frågor)

Gott kollegialt stöd mättes med ett kombinerat mått som omfattar tre frågor som mäter olika aspekter av relationen till kollegor:

- "Får du hjälp och stöd av dina arbetskollegor om du ber om det?" med svarsalternativen 0=Nej, aldrig; 1=Ja, men sällan; 2=Ja, oftast; 3=Ja, alltid.
- "Trivs du med dina kollegor?" med svarsalternativen 0=Nej, inte alls; 1=Nej, inte så bra; 2=Ja, ganska bra; 3=Ja, mycket bra.
- "Får du uppskattning av kollegor eller andra personer för något du gjort?" med svarsalternativen 0=Nej, aldrig; 1=Ja, men sällan; 2=Ja, oftast; 3=Ja, alltid.

De tre frågorna har först slagits samman till ett additivt index och därefter omkodats till en binär variabel som benämns "Gott kollegialt stöd", där värdena 0–5 kodats som 0 (Nej, aldrig/"Ja, men sällan") och värdena 6–9 som 1 ("Ja, oftast"/"Ja, alltid").

Eftersom frågorna mättes på en fyrgradig ordinalskala användes Cronbachs alfa som ett approximativt mått på intern konsistens, det vill säga hur väl ett mått som kombinerar flera frågor fångar det som avses att mätas. Cronbachs alfa för mätningen av kollegialt stöd är 0,7214, vilket innebär att den interna reliabiliteten kan anses vara godtagbar. Det bör noteras att reliabiliteten kan vara något underskattad eftersom korrelationerna baseras på ordinala data.

Gott chefsstöd mättes med ett kombinerat mått som omfattar tre frågor som mäter olika aspekter av individens relation till sin chef:

- "Har din chef gett dig förutsättningar för att du ska klara dina arbetsuppgifter?" med svarsalternativen 0=Nej, inte alls; 1=Nej, ganska dåliga förutsättningar; 2=Ja, ganska goda förutsättningar; 3=Ja, mycket goda förutsättningar.
- "Vid behov, får du hjälp av din chef att prioritera dina arbetsuppgifter?" med svarsalternativen 0=Nej, aldrig; 1=Ja, men sällan; 2=Ja, oftast; 3=Ja, alltid.
- "Får du uppskattning av din chef eller ledning för något du gjort?" med svarsalternativen 0=Nej, aldrig; 1=Ja, men sällan; 2=Ja, oftast; 3=Ja, alltid.

De tre frågorna har först slagits samman till ett additivt index och därefter omkodats till en binär variabel som benämns "Gott chefsstöd", där värdena 0–5 kodats som 0 (Nej, aldrig/"Ja, men sällan") och värdena 6–9 som 1 ("Ja, oftast"/"Ja, alltid"). Indexet har ett Cronbachs alfa om 0,7529, varför den interna reliabiliteten kan anses vara godtagbar.

Arbetsstillfredsställelse mättes med ett kombinerat mått som omfattar tre frågor som mäter olika aspekter av arbetsstillfredsställelse:

- "Är ditt arbete intressant och stimulerande?" med svarsalternativen 0= Nej, inte alls; 1=Nej, inte särskilt; 2=Ja, ganska; 3=Ja, mycket.
- "Är ditt arbete meningsfullt?" med svarsalternativen 0=Nej, inte alls; 1=Nej, inte särskilt; 2=Ja, ganska; 3=Ja, mycket.
- "Hur nöjd är du på det stora hela med ditt arbete?" med svarsalternativen 0=Inte alls nöjd; 1=Inte så nöjd; 2=Ganska nöjd; 3=Mycket nöjd.

De tre frågorna har först slagits samman till ett additivt index och därefter omkodats till en binär variabel som benämns "Arbetsstillfredsställelse", där värdena 0–5 kodats som 0 (Nej, aldrig/"Ja, men sällan") och värdena 6–9 som 1 ("Ja, oftast"/"Ja, alltid"). Indexet har ett Cronbachs alfa om 0,7950, varför den interna reliabiliteten kan anses vara god.

Bilaga 4

Frågeställning 1, tabeller

Tabell 4.1. Gruppjämförelser efter åldersgrupp.

Faktorer	Åldersgrupper			Chi-två-test					
				16–24 vs 25–29		16–24 vs 30–64		25–29 vs 30–64	
	16–24 n= 717	25–29 n= 1168	30–64 N= 12 289	X ²	p	X ²	p	X ²	p
Risikfaktorer									
Höga kognitiva krav	78.5%	83.5%	83.0%	7.261	0.007	9.411	0.002	.189	0.664
Höga psykiska krav	61.9%	68.1%	62.8%	7.436	0.006	.200	0.655	12.932	0.000
Hög arbetsbelastning	35.7%	49.4%	47.1%	33.793	0.000	35.511	0.000	2.219	0.136
Obekväma arbetstider	58.7%	43.8%	35.5%	39.358	0.000	157.49	0.000	32.316	0.000
Utsatthet för hot eller våld	23.2%	22.5%	16.5%	.102	0.750	21.181	0.000	27.065	0.000
Risikfyllt ensamarbete	31.2%	28.6%	23.5%	1.492	0.222	22.508	0.000	15.414	0.000
Friskfaktorer									
Kompetensutveckling	59.4%	67.1%	60.4%	11.486	0.001	.250	0.617	20.529	0.000
God autonomi	62.6%	62.3%	72.3%	.016	0.898	31.204	0.000	51.790	0.000
Återhämtning	74.1%	72.1%	75.6%	.871	0.351	.923	0.337	7.258	0.007
Gott kollegialt stöd	79.9%	77.8%	77.5%	1.156	0.282	2.263	0.133	.062	0.804
Gott chefsstöd	61.1%	54.9%	56.0%	6.995	0.008	7.214	0.007	.513	0.474
Hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande									
Fysisk utmattning	56.5%	43.3%	34.4%	30.827	0.000	143.67	0.000	36.979	0.000
Psykisk utmattning	52.9%	59.0%	45.3%	6.800	0.009	15.427	0.000	79.861	0.000
Arbetsstillfredsställelse	72.7%	76.9%	84.3%	4.251	0.039	66.666	0.000	42.512	0.000
Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter									
Sjuknärvaro	61.8%	65.6%	60.9%	2.785	0.095	.244	0.621	10.026	0.002
Efterlevnad säkerhetsrutiner	56.9%	60.5%	68.8%	1.626	0.202	29.721	0.000	22.378	0.000
Regelbundna riskbedömningar	60.1%	58.7%	68.6%	.224	0.636	14.753	0.000	30.870	0.000
Möjlighet att framföra synpunkter	69.6%	74.5%	80.6%	5.345	0.021	51.814	0.000	25.431	0.000
Introduktion vid nyanställning	69.7%	58.9%	59.0%	15.323	0.000	22.233	0.000	.001	0.972

Tabell 4.2. Arbetssjukdomar – jämförelser mellan åldersgrupper.

Arbetssjukdomar										
Absolut risk							Parvisa jämförelser (RR)			
Ålder	Population		Antal fall		Fall per 100 000 personer (R)		Ålder	R1	R2	RR
16–24	526112		855		162.5		16–24 vs 25–29	162.5	215.3	0.8
25–29	491922		1059		215.3		16–24 vs 30–64	162.5	288.2	0.6
30–64	3925068		11313		288.2		25–29 vs 30–64	215.3	288.2	0.8
Exponering	Antal fall/Fall per 100 000 personer (R)						Parvisa jämförelser (RR)			
	16–24		25–29		30–64		Ålder	R1	R2	RR
Kemiska och biologiska	35	6.7	56	11.4	572	14.6	16–24 vs 25–29	6.7	11.4	0.6
							16–24 vs 30–64	6.7	14.6	0.5
							25–29 vs 30–64	11.4	14.6	0.8
Fysikaliska	73	13.9	85	17.3	1473	37.5	16–24 vs 25–29	13.9	17.3	0.8
							16–24 vs 30–64	13.9	37.5	0.4
							25–29 vs 30–64	17.2	37.5	0.5
Ergonomiska	217	41.3	279	56.7	2639	67.3	16–24 vs 25–29	41.3	56.7	0.7
							16–24 vs 30–64	41.3	67.3	0.6
							25–29 vs 30–64	56.7	67.3	0.8
Industriella	85	16.2	76	15.5	543	13.8	16–24 vs 25–29	16.2	15.6	1.1
							16–24 vs 30–64	16.2	13.8	1.2
							25–29 vs 30–64	15.5	13.8	1.1
Organisatoriska och sociala	382	72.6	545	110.8	5839	148.8	16–24 vs 25–29	72.6	110.8	0.7
							16–24 vs 30–64	72.6	148.8	0.5
							25–29 vs 30–64	110.8	148.8	0.7

Tabell 4.3. Arbetsolyckor – jämförelser mellan åldersgrupper.

Arbetsolyckor										
Absolut risk							Parvisa jämförelser (RR)			
Ålder	Population		Antal fall	Fall per 100 000 personer (R)			Ålder	R1	R2	RR
16–24	526 112		5 169	982.5			16–24 vs 25–29	982.5	865.2	1.14
25–29	491 922		4 255	865.2			16–24 vs 30–64	982.5	757.2	1.30
30–64	3 925 068		29 716	757.2			25–29 vs 30–64	865.2	757.2	1.14
Typ av olycka	Antal fall/Fall per 100 000 personer (R)						Parvisa jämförelser (RR)			
	16–24		25–29		30–64		Ålder	R1	R2	RR
El, brand, explosion, läckage	221	42.0	166	33.7	830	21.2	16–24 vs 25–29	42.0	33.8	1.3
Ras, fall, bristning, förlorad kontroll	2139	406.7	1548	314.7	8084	206.0	16–24 vs 30–64	42.0	21.2	2.0
Fall av person	887	168.6	820	166.7	9321	237.5	25–29 vs 30–64	33.8	21.2	1.6
Rörelse utan/med belastning	1516	288.2	1272	258.6	8735	222.5	16–24 vs 25–29	406.7	314.7	1.3
Våld, angrepp, hot	396	75.3	439	89.3	2619	66.7	16–24 vs 30–64	406.7	206.0	2.0

Bilaga 5

Frågeställning 2, tabeller

Tabell 5.1. Gruppjämförelser efter kön (16–29 år).

Faktorer	Kön			Chi-två-test	
	Män n= 903	Kvinnor n= 982		X ²	p
Riskfaktorer					
Höga kognitiva krav	76.2%	86.6%		33.665	0.000
Höga psykiska krav	62.2%	68.9%		9.386	0.002
Hög arbetsbelastning	40.3%	47.8%		10.586	0.001
Obekväma arbetstider	48.6%	50.3%		.537	0.464
Utsatthet för hot eller våld	18.1%	27.1%		21.853	0.000
Risikfyllt ensamarbete	24.5%	34.3%		21.874	0.000
Friskfaktorer					
Kompetensutveckling	63.5%	64.9%		.408	0.523
God autonomi	66.3%	58.9%		11.208	0.001
Återhämtning	73.8%	72.0%		.735	0.391
Gott kollegialt stöd	79.7%	77.6%		1.279	0.258
Gott chefsstöd	61.9%	53.0%		15.401	0.000
Hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande					
Fysisk utmattning	44.2%	52.1%		11.913	0.001
Psykisk utmattning	50.7%	62.1%		24.888	0.000
Arbetsstillfredsställelse	74.2%	76.3%		1.089	0.297
Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter					
Sjuknärvaro	58.0%	69.8%		28.125	0.000
Efterlevnad säkerhetsrutiner	58.7%	59.5%		.080	0.777
Regelbundna riskbedömningar	61.7%	56.7%		3.091	0.079
Möjlighet att framföra synpunkter	77.3%	68.3%		19.030	0.000
Introduktion vid nyanställning	66.1%	61.5%		2.799	0.094

Tabell 5.2. Arbetssjukdomar – jämförelser mellan kvinnor och män (16–29 år).

Arbetssjukdomar									
Absolut risk					Jämförelser (RR)				
Kön	Population	Antal fall	Fall per 100 000 personer (R)			R1	R2	RR	
Kvinnor	495 424	1 305	263.4		Kvinnor vs män	263.4	116.5	2.3	
Män	522 610	609	116.5						
Exponering					Jämförelser (RR)				
		Antal fall/Fall per 100 000 personer (R)				R1	R2	RR	
		Kvinnor	Män						
Kemiska och biologiska		60	12.1	31	5.9	Kvinnor vs män	12.1	5.9	2.0
Fysikaliska		88	17.8	70	13.4	Kvinnor vs män	17.8	13.4	1.3
Ergonomiska		275	55.5	221	42.3	Kvinnor vs män	55.5	42.3	1.3
Industriella		99	20.0	62	11.9	Kvinnor vs män	20.0	11.9	1.7
Organisatoriska och sociala		717	144.7	210	40.2	Kvinnor vs män	145.0	40.2	3.6

Tabell 5.3. Arbetsolyckor – jämförelser mellan kvinnor och män (16–29 år).

Arbetsolyckor								
Absolut risk					Jämförelser (RR)			
Kön	Population		Antal fall	Fall per 100 000 personer (R)		R1	R2	RR
Kvinnor	495 424		3 799	766.7	Kvinnor vs män	766.7	1 076.7	0.7
Män	522 610		5 625	1 076.7				
Typ av olycka	Antal fall/Fall per 100 000 personer (R)				Jämförelser (RR)			
	Kvinnor		Män			R1	R2	RR
El, brand, explosion, läckage	122	24.6	265	50.7	Kvinnor vs män	24.6	50.7	0.5
Ras, fall, bristning, förlorad kontroll	1269	256.1	2418	462.7	Kvinnor vs män	256.1	462.7	0.6
Fall av person	762	153.8	945	180.8	Kvinnor vs män	153.8	180.8	0.9
Rörelse utan/med belastning	1134	228.9	1654	316.5	Kvinnor vs män	228.9	316.5	0.7
Våld, andrepp, hot	502	101.3	333	63.7	Kvinnor vs män	101.3	63.7	1.6

Tabell 5.4. Gruppjämförelser efter utbildningsnivå (16–29 år).

	Utbildningsnivå			Chi-två-test	
Faktorer	Gymnasial utbildning eller lägre n= 1009	Eftergymnasial utbildning n= 876		X²	p
Riskfaktorer					
Höga kognitiva krav	78.7%	84.9%		12.155	0.000
Höga psykiska krav	63.3%	68.5%		5.549	0.018
Hög arbetsbelastning	42.0%	46.7%		4.142	0.042
Obekväma arbetstider	60.1%	37.3%		96.920	0.000
Utsatthet för hot eller våld	23.0%	22.5%		.068	0.794
Risikfyllt ensamarbete	32.6%	26.1%		9.405	0.002
Friskfaktorer					
Kompetensutveckling	58.6%	70.7%		29.814	0.000
God autonomi	60.9%	64.3%		2.335	0.127
Återhämtning	71.7%	74.2%		1.536	0.215
Gott kollegialt stöd	75.0%	82.8%		16.703	0.000
Gott chefsstöd	56.9%	57.6%		.111	0.739
Hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande					
Fysisk utmattnings	58.9%	36.2%		96.611	0.000
Psykisk utmattnings	53.3%	60.5%		9.850	0.002
Arbetsstillfredsställelse	70.2%	81.2%		30.465	0.000
Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter					
Sjuknärvaro	65.0%	63.1%		.726	0.394
Efterlevnad säkerhetsrutiner	54.3%	65.3%		15.685	0.000
Regelbundna riskbedömningar	56.9%	62.4%		3.738	0.053
Möjlighet att framföra synpunkter	68.3%	77.6%		20.576	0.000
Introduktion vid nyanställning	65.7%	61.4%		2.545	0.111

Tabell 5.5. Gruppjämförelser efter anställningsform (16–29 år).

	Anställningsform			Chi-två-test	
Faktorer	Tidsbegränsad anställning n= 524	Tillsvidare- anställning n= 1 361		X ²	p
Riskfaktorer					
Höga kognitiva krav	80.0%	82.2%		1.283	0.257
Höga psykiska krav	61.1%	67.5%		6.999	0.008
Hög arbetsbelastning	38.2%	46.5%		10.675	0.001
Obekväma arbetstider	57.1%	46.6%		16.615	0.000
Utsatthet för hot eller våld	22.1%	23.0%		.159	0.690
Risikfyllt ensamarbete	29.4%	29.7%		.016	0.900
Friskfaktorer					
Kompetensutveckling	54.2%	68.0%		31.526	0.000
God autonomi	59.4%	63.6%		2.953	0.086
Återhämtning	71.8%	73.3%		.430	0.512
Gott kollegialt stöd	80.3%	78.0%		1.282	0.258
Gott chefsstöd	61.6%	55.5%		5.740	0.017
Hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande					
Fysisk utmattnings	57.4%	44.8%		24.140	0.000
Psykisk utmattnings	52.1%	58.4%		6.142	0.013
Arbetsstillfredsställelse	76.0%	75.0%		.178	0.673
Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter					
Sjuknärvaro	58.6%	66.3%		9.719	0.002
Efterlevnad säkerhetsrutiner	59.5%	59.0%		.027	0.869
Regelbundna riskbedömningar	62.4%	58.2%		1.584	0.208
Möjlighet att framföra synpunkter	69.5%	73.8%		3.646	0.056
Introduktion vid nyanställning	67.1%	61.8%		3.448	0.063

Tabell 5.6. Gruppjämförelser efter branschgrupp (16–29 år).

Faktorer	Branschgrupp				Chi-två-test											
					SNI-1 vs SNI-2		SNI-1 vs SNI-3		SNI-1 vs SNI-4		SNI-2 vs SNI-3		SNI-2 vs SNI-4		SNI-3 vs SNI-4	
	SNI-1 n= 350	SNI-2 n= 588	SNI-3 n= 301	SNI-4 n= 646	X ²	p	X ²	p	X ²	p	X ²	p	X ²	p	X ²	p
Risikfaktorer																
Höga kognitiva krav	76.3%	78.7%	83.1%	86.4%	.767	0.381	4.538	0.033	16.258	0.000	2.335	0.127	12.568	0.000	1.809	0.179
Höga psykiska krav	51.7%	63.4%	59.1%	78.5%	12.466	0.000	3.604	0.058	76.151	0.000	1.562	0.211	34.070	0.000	38.404	0.000
Hög arbetsbelastning	38.3%	42.9%	35.5%	52.6%	1.893	0.169	.520	0.471	18.731	0.000	4.418	0.036	11.783	0.001	24.045	0.000
Obekväma arbetstider	44.0%	59.0%	30.6%	52.6%	19.875	0.000	12.426	0.000	6.766	0.009	64.461	0.000	5.080	0.024	40.303	0.000
Utsatthet för hot eller våld	7.4%	20.6%	7.0%	40.4%	28.707	0.000	.049	0.824	120.33	0.000	27.442	0.000	56.600	0.000	109.71	0.000
Risikfyllt ensamarbete	24.3%	30.1%	10.6%	40.9%	3.687	0.055	20.466	0.000	27.420	0.000	41.972	0.000	15.532	0.000	87.360	0.000
Friskfaktorer																
Kompetensutveckling	63.1%	57.7%	64.8%	70.4%	2.748	0.097	.189	0.664	5.533	0.019	4.221	0.040	21.915	0.000	3.044	0.081
God autonomi	71.1%	60.2%	68.4%	57.0%	11.435	0.001	.562	0.453	19.355	0.000	5.791	0.016	1.330	0.249	11.320	0.001
Återhämtning	78.3%	71.8%	78.1%	68.4%	4.868	0.027	.004	0.948	10.931	0.001	4.103	0.043	1.643	0.200	9.385	0.002
Gott kollegialt stöd	76.3%	76.7%	84.7%	78.8%	.021	0.885	7.241	0.007	.829	0.363	7.827	0.005	.780	0.377	4.624	0.032
Gott chefsstöd	60.3%	59.9%	64.5%	49.8%	.016	0.899	1.195	0.274	9.947	0.002	1.768	0.184	12.465	0.000	17.665	0.000

Hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande																	
Fysisk utmattning	42.6%	57.5%	28.6%	52.3%		19.543	0.000	13.750	0.000	8.637	0.003	66.707	0.000	3.310	0.069	46.841	0.000
Psykisk utmattning	47.1%	54.6%	54.8%	64.6%		4.876	0.027	3.813	0.051	28.323	0.000	.004	0.949	12.701	0.000	8.213	0.004
Arbetsstillfreds-ställelse	78.6%	64.1%	75.1%	83.7%		21.633	0.000	1.111	0.292	4.106	0.043	10.974	0.001	62.267	0.000	10.010	0.002
Säkerhetsrelaterade arbetsmiljöaspekter																	
Sjuknärvaro	64.6%	64.1%	61.5%	65.2%		.020	0.888	.672	0.412	.036	0.850	.603	0.437	.150	0.699	1.226	0.268
Efterlevnad säkerhetsrutiner	58.9%	54.3%	64.7%	62.0%		1.395	0.238	1.292	0.256	.640	0.424	4.661	0.031	5.236	0.022	.350	0.554
Regelbundna riskbedömningar	70.4%	58.2%	55.8%	53.8%		10.149	0.001	9.042	0.003	19.094	0.000	.262	0.609	1.577	0.209	.173	0.677
Möjlighet att framföra synpunkter	78.0%	69.6%	77.1%	70.4%		7.880	0.005	.079	0.778	6.608	0.010	5.595	0.018	.112	0.737	4.549	0.033
Introduktion vid nyanställning	62.8%	65.7%	66.3%	60.8%		.502	0.479	.565	0.452	.252	0.616	.023	0.878	2.110	0.146	1.819	0.177

Tabell 5.6. Gruppjämförelser efter branschgrupp (16–29 år).

Tabell 5.7. Arbetssjukdomar – jämförelser mellan branschgrupper (16–29 år).

Arbetssjukdomar												
Absolut risk								Branschgrupp	Parvisa jämförelser (RR)			
Branschgrupp	Population		Antal fall		Fall per 100 000 personer (R)				R1	R2	RR	
SNI-1	183255		347		189.4				SNI-1 vs övriga	189.4	224.6	0.8
SNI-2	408703		231		56.5				SNI-2 vs övriga	56.5	256.6	0.2
SNI-3	133738		42		31.4				SNI-3 vs övriga	31.4	241.9	0.1
SNI-4	292284		1 294		442.7				SNI-4 vs övriga	442.7	85.9	5.2
Exponering	Antal fall/Fall per 100 000 personer (R)								Parvisa jämförelser (RR)			
	SNI-1		SNI-2		SNI-3		SNI-4		Branschgrupp	R1	R2	RR
Kemiska och biologiska	11	6.0	11	6.0	4	3.0	67	22.9	SNI-1 vs övriga	6.0	9.58	0.6
									SNI-2 vs övriga	2.2	13.46	0.2
									SNI-3 vs övriga	3.0	9.84	0.3
									SNI-4 vs övriga	22.9	3.31	6.9
Fysikaliska	49	26.7	17	4.2	2	1.5	90	30.8	SNI-1 vs övriga	26.7	13.06	2.1
									SNI-2 vs övriga	4.2	23.14	0.2
									SNI-3 vs övriga	1.5	17.64	0.1
									SNI-4 vs övriga	30.8	9.37	3.3
Ergonomiska	194	105.9	127	31.1	15	11.2	15	11.2	SNI-1 vs övriga	105.9	36.18	2.9
									SNI-2 vs övriga	31.1	60.56	0.5
									SNI-3 vs övriga	11.2	54.4	0.2
									SNI-4 vs övriga	54.7	46.3	1.2
Industriella	50	27.3	35	8.6	10	7.5	66	22.6	SNI-1 vs övriga	27.3	13.3	2.1
									SNI-2 vs övriga	8.6	20.68	0.4
									SNI-3 vs övriga	7.5	17.08	0.4
									SNI-4 vs övriga	22.6	13.09	1.7
Organisato- riska och sociala	32	17.5	40	9.8	11	8.2	844	288.7	SNI-1 vs övriga	17.5	107.22	0.2
									SNI-2 vs övriga	9.8	145.58	0.1
									SNI-3 vs övriga	8.2	103.59	0.1
									SNI-4 vs övriga	288.8	11.44	25.3

Tabell 5.8. Arbetsolyckor – jämförelser mellan branschgrupper (16–29 år).

Arbetsolyckor												
Absolut risk									Parvisa jämförelser (RR)			
Branschgrupp	Population		Antal fall		Fall per 100 000 personer (R)				Branschgrupp	R1	R2	RR
SNI-1	183 255		2498		1363.1				SNI-1 vs övriga	1363.1	829.7	1.6
SNI-2	408 703		3778		924.4				SNI-2 vs övriga	924.4	926.7	1.0
SNI-3	133 738		353		264.0				SNI-3 vs övriga	264.0	1025.9	0.3
SNI-4	292 284		2795		956.3				SNI-4 vs övriga	956.3	913.5	1.1
Typ av olycka	Antal fall/Fall per 100 000 personer (R)								Parvisa jämförelser (RR)			
	SNI-1		SNI-2		SNI-3		SNI-4		Branschgrupp	R1	R2	RR
El, brand, explosion, läckage	163	89.0	151	37.0	17	12.7	56	19.2	SNI-1 vs övriga	89.0	26.8	3.3
									SNI-2 vs övriga	37.0	38.7	1.0
									SNI-3 vs övriga	12.7	41.8	0.3
									SNI-4 vs övriga	19.2	45.6	0.4
Ras, fall, bristning, förlopad kontroll	1235	673.9	1691	413.8	163	121.9	598	204.6	SNI-1 vs övriga	673.9	293.8	2.3
									SNI-2 vs övriga	413.8	327.6	1.3
									SNI-3 vs övriga	121.9	398.5	0.3
									SNI-4 vs övriga	204.6	425.7	0.5
Fall av person	375	204.6	671	164.2	92	68.8	587	200.8	SNI-1 vs övriga	204.6	161.7	1.3
									SNI-2 vs övriga	164.2	173.0	1.0
									SNI-3 vs övriga	68.8	184.7	0.4
									SNI-4 vs övriga	200.8	156.8	1.3
Rörelse utan/med belastning	713	389.1	1121	274.3	92	68.8	862	294.9	SNI-1 vs övriga	389.1	248.6	1.6
									SNI-2 vs övriga	274.3	273.6	1.0
									SNI-3 vs övriga	68.8	304.9	0.2
									SNI-4 vs övriga	294.9	265.4	1.1
Våld, angrepp, hot	10	5.5	135	33.0	5	3.7	685	234.4	SNI-1 vs övriga	5.5	98.8	0.1
									SNI-2 vs övriga	33.0	114.9	0.3
									SNI-3 vs övriga	3.7	93.9	0.0
									SNI-4 vs övriga	234.4	20.7	11.3

Bilaga 6

Frågeställning 3, tabeller

Tabell 6.1. Regressionsanalyser. Män (16–29 år), n=903.

	Fysisk utmattning						Psykisk utmattning						Arbetsstillfredsställelse				
	B	Sig.	OR	95 % KI [LG.ÖG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.ÖG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.ÖG]	
1 Socio-demografiska faktorer																	
16–24 år	-0.169	0.291	0.845	0.618	1.155		-0.064	0.679	0.938	0.691	1.273		0.089	0.615	1.093	0.774	1.544
Eftergymnasial utbildning	-0.826	0.000	0.438	0.315	0.608		0.244	0.130	1.277	0.931	1.752		0.709	0.000	2.033	1.387	2.980
Tillsvidareanställning	-0.258	0.111	0.773	0.563	1.061		0.310	0.051	1.364	0.998	1.862		-0.044	0.813	0.957	0.668	1.373
SNI-1	-0.369	0.069	0.692	0.465	1.029		-0.343	0.084	0.709	0.481	1.047		-0.189	0.440	0.827	0.512	1.339
SNI-2	-0.080	0.664	0.923	0.643	1.325		-0.144	0.429	0.866	0.606	1.237		-0.654	0.003	0.520	0.340	0.795
SNI-3	-0.690	0.002	0.502	0.322	0.781		-0.147	0.487	0.863	0.570	1.307		-0.662	0.010	0.516	0.312	0.854
Constant	0.570	0.007	1.769				-0.116	0.577	0.891				1.203	0.000	3.329		
Nagelkerke R²	0.083						0.018						0.089				
2a OSA riskfaktorer																	
Höga kognitiva krav	0.407	0.023	1.502	1.058	2.132		0.272	0.141	1.313	0.914	1.887		0.842	0.000	2.320	1.600	3.364
Höga psykiska krav	0.488	0.003	1.630	1.187	2.237		1.682	0.000	5.379	3.881	7.454		-0.208	0.250	0.812	0.570	1.157
Hög arbetsbelastning	0.754	0.000	2.125	1.561	2.894		0.899	0.000	2.458	1.785	3.384		-0.882	0.000	0.414	0.293	0.586
Obekväma arbetstider	0.184	0.216	1.203	0.898	1.610		0.039	0.807	1.040	0.762	1.418		-0.241	0.146	0.786	0.568	1.088
Utsatthet för hot eller våld	0.201	0.337	1.223	0.811	1.843		0.292	0.193	1.339	0.863	2.076		-0.090	0.693	0.914	0.584	1.430
Riskfyllt ensamarbete	0.383	0.034	1.466	1.030	2.087		-0.006	0.976	0.994	0.683	1.448		-0.132	0.503	0.877	0.596	1.289
Constant	-0.629	0.025	0.533				-1.973	0.000	0.139				1.421	0.000	4.141		
Nagelkerke R²	0.188						0.288						0.123				
2b OSA friskfaktorer																	
Kompetensutveckling	0.019	0.899	1.020	0.755	1.377		0.154	0.309	1.167	0.867	1.570		0.645	0.000	1.905	1.361	2.668
God autonomi	-0.668	0.000	0.513	0.372	0.706		-0.594	0.000	0.552	0.400	0.761		0.989	0.000	2.689	1.892	3.823
Återhämtning	-0.733	0.000	0.480	0.345	0.668		-0.703	0.000	0.495	0.354	0.692		0.333	0.075	1.395	0.967	2.012
Gott kollegialt stöd	-0.034	0.863	0.966	0.655	1.425		-0.481	0.017	0.618	0.416	0.917		0.650	0.002	1.915	1.276	2.873
Gott chefsstöd	-0.379	0.023	0.684	0.493	0.949		-0.523	0.001	0.593	0.430	0.817		0.630	0.001	1.877	1.301	2.710
Constant	1.704	0.000	5.496				1.248	0.000	3.482				-0.578	0.071	0.561		
Nagelkerke R²	0.173						0.143						0.248				

Not: Estimaterna i steg 2a och 2b är justerade för variablerna i steg 1; OR = odds ratio; 95 % konfidensintervall (KI) [nedre gräns. övre gräns]; OR>1 = ökad sannolikhet för utfallet. OR<1 = minskad sannolikhet för utfallet.

Tabell 6.2. Regressionsanalyser. Kvinnor (16–29 år), n=982.

	Fysisk utmattning						Psykisk utmattning						Arbetsstillfredsställelse				
	B	Sig.	OR	95 % KI [LG.OG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.OG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.OG]	
1 Socio-demografiska faktorer																	
16–24 år	0.099	0.565	1.104	0.788	1.547		-0.144	0.402	0.866	0.620	1.211		0.178	0.361	1.195	0.815	1.752
Eftergymnasial utbildning	-0.920	0.000	0.399	0.289	0.550		0.013	0.936	1.013	0.732	1.402		0.397	0.037	1.488	1.025	2.159
Tillsvidareanställning	-0.306	0.054	0.737	0.540	1.006		0.291	0.063	1.338	0.984	1.818		-0.174	0.345	0.841	0.586	1.205
SNI-1	-0.611	0.003	0.543	0.364	0.810		-0.943	0.000	0.389	0.262	0.577		-0.194	0.446	0.824	0.501	1.356
SNI-2	0.047	0.784	1.048	0.751	1.461		-0.379	0.025	0.685	0.491	0.954		-1.184	0.000	0.306	0.210	0.445
SNI-3	-0.823	0.000	0.439	0.284	0.678		-0.719	0.001	0.487	0.322	0.736		-0.531	0.036	0.588	0.358	0.965
Constant	0.942	0.000	2.564				0.694	0.001	2.002				1.543	0.000	4.678		
Nagelkerke R²	0.133						0.043						0.085				
2a OSA riskfaktorer																	
Höga kognitiva krav	0.265	0.222	1.303	0.852	1.994		0.328	0.139	1.388	0.899	2.142		0.699	0.002	2.011	1.297	3.119
Höga psykiska krav	0.265	0.112	1.304	0.940	1.810		1.726	0.000	5.619	4.062	7.771		-0.040	0.827	0.960	0.668	1.380
Hög arbetsbelastning	1.109	0.000	3.032	2.232	4.119		1.027	0.000	2.791	2.040	3.820		-0.784	0.000	0.456	0.324	0.642
Obekväma arbetstider	0.737	0.000	2.090	1.561	2.800		-0.028	0.866	0.973	0.706	1.341		-0.455	0.008	0.635	0.454	0.888
Utsatthet för hot eller våld	0.127	0.502	1.135	0.784	1.644		0.215	0.290	1.240	0.833	1.845		-0.122	0.558	0.886	0.590	1.330
Risken för ensamarbete	0.430	0.011	1.537	1.104	2.139		0.257	0.156	1.292	0.907	1.842		0.066	0.727	1.068	0.740	1.542
Constant	-0.768	0.020	0.464				-1.676	0.000	0.187				1.795	0.000	6.018		
Nagelkerke R²	0.273						0.305						0.138				
2b OSA friskfaktorer																	
Kompetensutveckling	0.040	0.801	1.041	0.763	1.419		-0.058	0.711	0.944	0.696	1.281		0.331	0.073	1.392	0.969	1.999
God autonomi	-0.772	0.000	0.462	0.334	0.639		-0.299	0.071	0.742	0.536	1.025		1.265	0.000	3.542	2.397	5.233
Återhämtning	-0.856	0.000	0.425	0.304	0.593		-0.752	0.000	0.472	0.334	0.666		0.061	0.756	1.063	0.725	1.558
Gott kollegialt stöd	-0.002	0.993	0.998	0.690	1.444		-0.407	0.039	0.665	0.452	0.980		1.075	0.000	2.929	1.989	4.314
Gott chefsstöd	-0.411	0.014	0.663	0.478	0.919		-0.589	0.000	0.555	0.402	0.766		0.986	0.000	2.680	1.772	4.052
Constant	2.115	0.000	8.286				1.945	0.000	6.994				0.056	0.861	1.058		
Nagelkerke R²	0.247						0.151						0.360				

Not: Estimaterna i steg 2a och 2b är justerade för variablerna i steg 1; OR = odds ratio; 95 % konfidensintervall (KI) [nedre gräns. övre gräns]; OR>1 = ökad sannolikhet för utfallet. OR<1 = minskad sannolikhet för utfallet.

Tabell 6.3. Regressionsanalyser. Gymnasial utbildning eller lägre (16–29 år), n=1009.

	Fysisk utmattning						Psykisk utmattning						Arbetsstillfredsställelse				
	B	Sig.	OR	95 % KI [LG.ÖG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.ÖG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.ÖG]	
1 Socio-demografiska faktorer																	
16–24 år	-0.078	0.573	0.925	0.705	1.213		-0.132	0.336	0.877	0.671	1.146		-0.010	0.946	0.990	0.739	1.326
Kvinna	0.504	0.000	1.655	1.275	2.148		0.456	0.000	1.578	1.222	2.039		0.039	0.785	1.040	0.785	1.376
Tillsvidareanställning	-0.285	0.053	0.752	0.564	1.004		0.185	0.198	1.203	0.908	1.594		-0.333	0.038	0.717	0.524	0.982
SNI-1	-0.266	0.162	0.766	0.527	1.113		-0.751	0.000	0.472	0.325	0.684		-0.289	0.194	0.749	0.484	1.159
SNI-2	-0.119	0.465	0.888	0.646	1.221		-0.339	0.033	0.713	0.522	0.974		-0.994	0.000	0.370	0.258	0.531
SNI-3	-1.054	0.000	0.349	0.199	0.609		-0.561	0.042	0.571	0.332	0.980		-0.418	0.182	0.658	0.356	1.217
Constant	0.556	0.005	1.743				0.234	0.223	1.264				1.637	0.000	5.139		
Nagelkerke R²	0.051						0.045						0.058				
2a OSA riskfaktorer																	
Höga kognitiva krav	0.486	0.004	1.626	1.166	2.269		0.473	0.011	1.605	1.113	2.312		0.625	0.001	1.868	1.307	2.670
Höga psykiska krav	0.464	0.002	1.591	1.187	2.132		1.770	0.000	5.870	4.300	8.014		-0.003	0.985	0.997	0.723	1.374
Hög arbetsbelastning	0.901	0.000	2.462	1.826	3.321		0.826	0.000	2.284	1.677	3.109		-1.032	0.000	0.356	0.260	0.489
Obekväma arbetstider	0.289	0.043	1.335	1.009	1.766		-0.086	0.578	0.918	0.678	1.242		-0.378	0.015	0.685	0.506	0.929
Utsatthet för hot eller våld	0.034	0.858	1.034	0.715	1.496		0.355	0.074	1.426	0.967	2.104		-0.030	0.875	0.970	0.666	1.413
Riskfyllt ensamarbete	0.390	0.015	1.477	1.079	2.021		0.061	0.719	1.063	0.763	1.480		0.086	0.607	1.089	0.786	1.509
Constant	-0.897	0.001	0.408				-1.937	0.000	0.144				2.024	0.000	7.572		
Nagelkerke R²	0.175						0.325						0.380				
2b OSA friskfaktorer																	
Kompetensutveckling	0.159	0.264	1.172	0.887	1.550		0.176	0.218	1.193	0.901	1.580		0.368	0.021	1.445	1.057	1.977
God autonomi	-0.530	0.001	0.588	0.433	0.799		-0.422	0.006	0.656	0.485	0.887		1.020	0.000	2.775	1.998	3.853
Återhämtning	-0.736	0.000	0.479	0.347	0.660		-0.684	0.000	0.504	0.369	0.690		0.452	0.008	1.571	1.127	2.190
Gott kollegialt stöd	-0.026	0.885	0.975	0.686	1.385		-0.529	0.003	0.589	0.414	0.839		0.713	0.000	2.041	1.432	2.910
Gott chefsstöd	-0.507	0.002	0.603	0.440	0.825		-0.697	0.000	0.498	0.365	0.678		0.801	0.000	2.227	1.575	3.150
Constant	1.580	0.000	4.856				1.609	0.000	4.999				-0.017	0.952	0.983		
Nagelkerke R²	0.141						0.181						0.293				

Not: Estimaten i steg 2a och 2b är justerade för variablerna i steg 1; OR = odds ratio; 95 % konfidensintervall (KI) [nedre gräns. övre gräns]; OR>1 = ökad sannolikhet för utfallet. OR<1 = minskad sannolikhet för utfallet.

Tabell 6.4. Regressionsanalyser. Eftergymnasial utbildning (16–29 år), n=876.

	Fysisk utmattning						Psykisk utmattning						Arbetsstillfredsställelse				
	B	Sig.	OR	95 % KI [LG.ÖG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.ÖG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.ÖG]	
1 Socio-demografiska faktorer																	
16–24 år	0.030	0.893	1.030	0.668	1.590		-0.049	0.819	0.952	0.624	1.451		0.526	0.076	1.693	0.946	3.030
Kvinna	0.240	0.114	1.271	0.944	1.711		0.261	0.071	1.298	0.978	1.723		-0.162	0.376	0.851	0.595	1.217
Tillsvidareanställning	-0.284	0.111	0.753	0.531	1.068		0.495	0.005	1.641	1.162	2.319		0.377	0.083	1.457	0.952	2.231
SNI-1	-0.957	0.000	0.384	0.238	0.619		-0.523	0.014	0.593	0.390	0.900		-0.123	0.677	0.885	0.497	1.574
SNI-2	0.225	0.261	1.253	0.846	1.855		-0.264	0.198	0.768	0.514	1.148		-0.771	0.002	0.463	0.286	0.749
SNI-3	-0.636	0.001	0.529	0.366	0.767		-0.416	0.021	0.660	0.463	0.940		-0.756	0.001	0.470	0.303	0.728
Constant	-0.253	0.205	0.777				0.132	0.502	1.141				1.588	0.000	4.895		
Nagelkerke R²	0.068						0.032						0.038				
2a OSA riskfaktorer																	
Höga kognitiva krav	-0.035	0.879	0.965	0.612	1.523		0.052	0.816	1.054	0.677	1.639		1.146	0.000	3.147	1.965	5.039
Höga psykiska krav	0.243	0.189	1.275	0.887	1.833		1.601	0.000	4.956	3.517	6.983		-0.314	0.147	0.731	0.478	1.116
Hög arbetsbelastning	1.013	0.000	2.755	1.999	3.796		1.096	0.000	2.991	2.157	4.147		-0.631	0.001	0.532	0.362	0.783
Obekväma arbetstider	0.720	0.000	2.054	1.505	2.802		0.164	0.339	1.178	0.842	1.647		-0.280	0.142	0.756	0.521	1.098
Utsatthet för hot eller våld	0.293	0.159	1.340	0.891	2.016		0.093	0.685	1.098	0.699	1.723		-0.137	0.595	0.872	0.526	1.446
Riskfyllt ensamarbete	0.458	0.017	1.582	1.085	2.306		0.314	0.134	1.369	0.908	2.064		-0.263	0.261	0.768	0.485	1.217
Constant	-1.496	0.000	0.224				-1.769	0.000	0.170				1.540	0.000	4.664		
Nagelkerke R²	0.211						0.286						0.105				
2b OSA friskfaktorer																	
Kompetensutveckling	-0.136	0.437	0.873	0.620	1.229		-0.127	0.453	0.881	0.632	1.227		0.705	0.001	2.025	1.353	3.031
God autonomi	-0.931	0.000	0.394	0.280	0.554		-0.468	0.009	0.626	0.442	0.888		1.353	0.000	3.870	2.496	6.002
Återhämtning	-0.821	0.000	0.440	0.312	0.621		-0.760	0.000	0.468	0.321	0.681		-0.233	0.306	0.792	0.507	1.237
Gott kollegialt stöd	-0.003	0.988	0.997	0.656	1.514		-0.286	0.210	0.751	0.480	1.175		1.141	0.000	3.131	1.982	4.944
Gott chefsstöd	-0.340	0.055	0.712	0.503	1.008		-0.444	0.009	0.641	0.459	0.897		0.749	0.001	2.115	1.349	3.314
Constant	1.200	0.000	3.319				1.582	0.000	4.862				-0.597	0.099	0.551		
Nagelkerke R²	0.207						0.128						0.299				

Not: Estimaterna i steg 2a och 2b är justerade för variablerna i steg 1; OR = odds ratio; 95 % konfidensintervall (KI) [nedre gräns. övre gräns]; OR>1 = ökad sannolikhet för utfallet. OR<1 = minskad sannolikhet för utfallet.

Tabell 6.5. Regressionsanalyser. Tidsbegränsad anställning (16–29 år), n=524.

	Fysisk utmattning						Psykisk utmattning						Arbetsstillfredsställelse				
	B	Sig.	OR	95 % KI [LG.ÖG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.ÖG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.ÖG]	
1 Socio-demografiska faktorer																	
16–24 år	0.024	0.911	1.025	0.670	1.567		-0.035	0.872	0.966	0.635	1.470		0.332	0.183	1.393	0.856	2.269
Eftergymnasial utbildning	-0.760	0.001	0.468	0.301	0.726		-0.086	0.699	0.917	0.593	1.420		0.191	0.467	1.211	0.723	2.029
Kvinna	0.530	0.004	1.699	1.182	2.443		0.450	0.013	1.568	1.100	2.235		0.037	0.863	1.037	0.684	1.572
SNI-1	-0.054	0.855	0.947	0.529	1.696		-0.922	0.002	0.398	0.221	0.715		-0.465	0.203	0.628	0.307	1.286
SNI-2	0.220	0.290	1.246	0.829	1.872		-0.481	0.018	0.618	0.415	0.919		-1.154	0.000	0.315	0.194	0.514
SNI-3	-0.588	0.118	0.555	0.265	1.162		-1.019	0.007	0.361	0.173	0.754		-0.833	0.049	0.435	0.190	0.995
Constant	0.255	0.320	1.290				0.273	0.281	1.314				1.508	0.000	4.517		
Nagelkerke R²	0.081						0.062						0.073				
2a OSA riskfaktorer																	
Höga kognitiva krav	0.189	0.439	1.208	0.749	1.948		0.477	0.076	1.611	0.951	2.729		0.714	0.010	2.041	1.188	3.507
Höga psykiska krav	0.554	0.008	1.741	1.154	2.625		1.690	0.000	5.422	3.522	8.346		-0.151	0.541	0.860	0.529	1.397
Hög arbetsbelastning	0.700	0.001	2.014	1.315	3.083		0.804	0.000	2.235	1.437	3.475		-0.894	0.000	0.409	0.252	0.664
Obekväma arbetstider	0.386	0.052	1.472	0.997	2.172		0.178	0.406	1.195	0.784	1.822		-0.517	0.032	0.596	0.372	0.956
Utsatthet för hot eller våld	0.341	0.198	1.407	0.836	2.367		-0.008	0.977	0.992	0.576	1.710		-0.068	0.819	0.934	0.523	1.668
Riskfyllt ensamarbete	0.260	0.264	1.297	0.822	2.049		0.335	0.178	1.398	0.859	2.275		-0.051	0.844	0.950	0.571	1.580
Constant	-1.151	0.003	0.316				-2.228	0.000	0.108				1.425	0.001	4.156		
Nagelkerke R²	0.185						0.334						0.112				
2b OSA friskfaktorer																	
Kompetensutveckling	-0.132	0.498	0.876	0.598	1.284		-0.115	0.558	0.892	0.607	1.309		0.355	0.140	1.426	0.890	2.286
God autonomi	-0.668	0.002	0.513	0.333	0.789		-0.629	0.004	0.533	0.349	0.814		1.176	0.000	3.240	1.935	5.427
Aternamning	-0.763	0.001	0.466	0.296	0.735		-0.654	0.004	0.520	0.333	0.813		0.349	0.184	1.418	0.847	2.372
Gott kollegialt stöd	0.174	0.527	1.190	0.694	2.042		-0.193	0.485	0.824	0.480	1.417		1.098	0.000	2.998	1.705	5.273
Gott chefsstöd	-0.482	0.034	0.617	0.395	0.965		-0.783	0.000	0.457	0.295	0.708		0.556	0.039	1.744	1.029	2.955
Constant	1.211	0.002	3.355				1.386	0.000	3.999				-0.900	0.047	0.406		
Nagelkerke R²	0.182						0.216						0.330				

Not: Estimaterna i steg 2a och 2b är justerade för variablerna i steg 1; OR = odds ratio; 95 % konfidensintervall (KI) [nedre gräns. övre gräns]; OR>1 = ökad sannolikhet för utfallet. OR<1 = minskad sannolikhet för utfallet.

Tabell 6.6. Regressionsanalyser. Tillsvidareanställning (16–29 år), n=1361.

	Fysisk utmattning						Psykisk utmattning						Arbetsstillfredsställelse				
	B	Sig.	OR	95 % KI [LG.OG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.OG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.OG]	
1 Socio-demografiska faktorer																	
16–24 år	-0.037	0.792	0.964	0.733	1.267		-0.134	0.328	0.874	0.669	1.144		0.014	0.927	1.014	0.753	1.366
Eftergymnasial utbildning	-0.940	0.000	0.391	0.298	0.512		0.226	0.094	1.253	0.962	1.632		0.679	0.000	1.972	1.450	2.681
Kvinna	0.315	0.008	1.370	1.087	1.728		0.341	0.003	1.406	1.123	1.761		-0.071	0.593	0.932	0.719	1.207
SNI-1	-0.618	0.000	0.539	0.390	0.745		-0.533	0.001	0.587	0.428	0.805		-0.113	0.570	0.893	0.604	1.321
SNI-2	-0.152	0.327	0.859	0.635	1.164		-0.178	0.250	0.837	0.618	1.134		-0.795	0.000	0.452	0.320	0.638
SNI-3	-0.813	0.000	0.443	0.315	0.624		-0.324	0.051	0.724	0.523	1.002		-0.592	0.003	0.553	0.375	0.817
Constant	0.421	0.007	1.524				0.323	0.036	1.382				1.215	0.000	3.369		
Nagelkerke R²	0.108						0.036						0.068				
2a OSA riskfaktorer																	
Höga kognitiva krav	0.418	0.013	1.519	1.092	2.112		0.195	0.249	1.215	0.872	1.692		0.809	0.000	2.246	1.605	3.143
Höga psykiska krav	0.323	0.021	1.381	1.050	1.816		1.684	0.000	5.387	4.100	7.079		-0.191	0.215	0.826	0.611	1.117
Hög arbetsbelastning	1.002	0.000	2.723	2.119	3.499		1.026	0.000	2.791	2.150	3.622		-0.853	0.000	0.426	0.321	0.567
Obekväma arbetstider	0.521	0.000	1.684	1.317	2.155		-0.018	0.895	0.982	0.752	1.283		-0.200	0.155	0.819	0.621	1.079
Utsatthet för hot eller våld	0.073	0.660	1.075	0.778	1.486		0.405	0.025	1.499	1.053	2.135		-0.061	0.740	0.941	0.658	1.346
Riskfyllt ensamarbete	0.457	0.002	1.579	1.190	2.095		0.097	0.534	1.102	0.812	1.495		0.035	0.829	1.036	0.754	1.422
Constant	-1.221	0.000	0.295				-2.303	0.000	0.100				0.855	0.008	2.350		
Nagelkerke R²	0.237						0.304						0.138				
2b OSA friskfaktorer																	
Kompetensutveckling	0.073	0.588	1.075	0.827	1.398		0.051	0.700	1.052	0.813	1.361		0.514	0.001	1.671	1.248	2.239
God autonomi	-0.735	0.000	0.479	0.367	0.626		-0.375	0.007	0.687	0.524	0.901		1.100	0.000	3.003	2.215	4.071
Återhämtning	-0.786	0.000	0.456	0.347	0.599		-0.723	0.000	0.486	0.365	0.646		0.165	0.298	1.180	0.864	1.610
Gott kollegialt stöd	-0.073	0.642	0.930	0.685	1.263		-0.532	0.001	0.587	0.425	0.812		0.797	0.000	2.218	1.605	3.065
Gott chefsstöd	-0.354	0.011	0.702	0.535	0.921		-0.502	0.000	0.605	0.464	0.791		0.883	0.000	2.418	1.748	3.344
Constant	1.706	0.000	5.508				1.256	0.000	3.512				-1.143	0.000	0.319		
Nagelkerke R²	0.213						0.146						0.316				

Not: Estimaten i steg 2a och 2b är justerade för variablerna i steg 1; OR = odds ratio; 95 % konfidensintervall (KI) [nedre gräns. övre gräns]; OR>1 = ökad sannolikhet för utfallet. OR<1 = minskad sannolikhet för utfallet.

Tabell 6.7. Regressionsanalyser. Branschgrupp 1: Arbete inom råvaror, industri och bygg (16–29 år), n=350.

	Fysisk utmattning						Psykisk utmattning						Arbetsstillfredsställelse				
	B	Sig.	OR	95 % KI [LG.ÖG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.ÖG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.ÖG]	
1 Socio-demografiska faktorer																	
16–24 år	-0.315	0.223	0.729	0.439	1.211		-0.353	0.155	0.703	0.432	1.143		-0.358	0.218	0.699	0.395	1.236
Eftergymnasial utbildning	-1.692	0.000	0.184	0.105	0.324		0.248	0.322	1.282	0.784	2.096		0.480	0.139	1.616	0.856	3.052
Kvinna	0.290	0.225	1.337	0.837	2.136		0.052	0.816	1.053	0.682	1.627		0.167	0.540	1.182	0.692	2.018
Tillsvidareanställning	-0.581	0.052	0.559	0.311	1.004		0.419	0.145	1.520	0.866	2.669		-0.059	0.863	0.943	0.484	1.838
Constant	0.736	0.026	2.087				-0.436	0.170	0.647				1.278	0.001	3.590		
Nagelkerke R²	0.166						0.031						0.032				
2a OSA riskfaktorer																	
Höga kognitiva krav	-0.085	0.785	0.919	0.500	1.688		-0.018	0.956	0.982	0.520	1.856		0.282	0.390	1.326	0.697	2.521
Höga psykiska krav	0.470	0.101	1.600	0.912	2.807		2.122	0.000	8.350	4.778	14.591		-0.511	0.105	0.600	0.324	1.112
Hög arbetsbelastning	1.034	0.000	2.813	1.586	4.988		0.633	0.025	1.884	1.083	3.278		-0.059	0.846	0.943	0.519	1.713
Obekväma arbetstider	0.476	0.062	1.610	0.976	2.654		-0.211	0.441	0.810	0.473	1.385		-0.296	0.287	0.744	0.432	1.283
Utsatthet för hot eller våld	0.175	0.721	1.191	0.456	3.114		0.265	0.591	1.303	0.496	3.425		-0.447	0.331	0.640	0.260	1.574
Riskfyllt ensamarbete	0.943	0.001	2.568	1.443	4.569		0.501	0.100	1.650	0.909	2.996		-0.425	0.153	0.654	0.365	1.170
Constant	-0.123	0.784	0.884				-1.895	0.000	0.150				1.682	0.001	5.377		
Nagelkerke R²	0.304						0.378						0.073				
2b OSA friskfaktorer																	
Kompetensutveckling	0.392	0.144	1.480	0.875	2.505		-0.010	0.969	0.990	0.608	1.614		0.097	0.757	1.102	0.597	2.035
God autonomi	-0.036	0.902	0.964	0.540	1.722		-0.180	0.526	0.836	0.479	1.457		0.954	0.003	2.596	1.374	4.905
Återhämtning	-0.678	0.029	0.508	0.276	0.934		-0.297	0.326	0.743	0.411	1.343		-0.188	0.598	0.828	0.411	1.669
Gott kollegialt stöd	0.117	0.717	1.124	0.598	2.113		-0.636	0.039	0.529	0.289	0.970		0.797	0.021	2.218	1.130	4.355
Gott chefsstöd	-1.186	0.000	0.305	0.171	0.545		-0.793	0.003	0.453	0.268	0.765		1.354	0.000	3.872	1.939	7.733
Constant	1.798	0.000	6.039				0.798	0.062	2.221				-0.335	0.497	0.715		
Nagelkerke R²	0.262						0.147						0.291				

Not: Estimatn i steg 2a och 2b är justerade för variablerna i steg 1; OR = odds ratio; 95 % konfidensintervall (KI) [nedre gräns. övre gräns]; OR>1 = ökad sannolikhet för utfallet. OR<1 = minskad sannolikhet för utfallet.

Tabell 6.8. Regressionsanalyser. Branschgrupp 2: Infrastruktur, handel och service (16–29 år), n=588.

	Fysisk utmattning						Psykisk utmattning						Arbetsstillfredsställelse				
	B	Sig.	OR	95 % KI [LG.ÖG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.ÖG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.ÖG]	
1 Socio-demografiska faktorer																	
16–24 år	-0.101	0.589	0.904	0.626	1.305		-0.037	0.841	0.964	0.671	1.384		0.042	0.827	1.043	0.716	1.518
Eftergymnasial utbildning	-0.609	0.004	0.544	0.359	0.825		0.121	0.567	1.128	0.747	1.705		0.687	0.003	1.988	1.265	3.123
Kvinna	0.553	0.001	1.738	1.240	2.436		0.461	0.006	1.586	1.139	2.210		-0.299	0.089	0.742	0.526	1.046
Tillsvidareanställning	-0.397	0.031	0.672	0.468	0.965		0.334	0.063	1.396	0.982	1.985		-0.102	0.587	0.903	0.625	1.305
Constant	0.506	0.023	1.658				-0.264	0.227	0.768				0.616	0.007	1.851		
Nagelkerke R²	0.049						0.026						0.029				
2a OSA riskfaktorer																	
Höga kognitiva krav	0.352	0.114	1.422	0.919	2.200		0.451	0.052	1.571	0.995	2.478		0.621	0.007	1.861	1.186	2.921
Höga psykiska krav	0.728	0.000	2.072	1.423	3.015		1.547	0.000	4.699	3.199	6.903		0.008	0.966	1.008	0.684	1.487
Hög arbetsbelastning	0.607	0.002	1.835	1.253	2.689		0.718	0.000	2.050	1.391	3.022		-1.176	0.000	0.309	0.209	0.455
Obekväma arbetstider	0.482	0.013	1.620	1.109	2.365		0.001	0.996	1.001	0,672	1.490		-0.510	0.011	0.601	0.406	0.889
Utsatthet för hot eller våld	0.412	0.117	1.510	0.902	2.528		0.312	0.239	1.366	0.813	2.294		-0.193	0.429	0.824	0.511	1.330
Riskfyllt ensamarbete	0.468	0.037	1.597	1.028	2.480		0.137	0.547	1.147	0.734	1.792		0.273	0.216	1.313	0.852	2.024
Constant	-0.960	0.003	0.383				-2.091	0.000	0.124				1.044	0.001	2.839		
Nagelkerke R²	0.193						0.261						0.138				
2b OSA friskfaktorer																	
Kompetensutveckling	0.219	0.244	1.245	0.861	1.799		0.241	0.202	1.272	0.879	1.841		0.385	0.054	1.470	0.993	2.176
God autonomi	-0.813	0.000	0.444	0.295	0.668		-0.834	0.000	0.434	0.290	0.650		1.386	0.000	4.000	2.652	6.032
Återhämtning	-0.769	0.000	0.463	0.304	0.707		-0.596	0.005	0.551	0.365	0.833		0.318	0.141	1.374	0.900	2.097
Gott kollegialt stöd	-0.558	0.022	0.572	0.355	0.921		-0.473	0.052	0.623	0.387	1.005		0.620	0.009	1.858	1.169	2.953
Gott chefsstöd	0.010	0.963	1.010	0.665	1.532		-0.581	0.006	0.559	0.371	0.844		0.564	0.010	1.758	1.146	2.699
Constant	1.836	0.000	6.273				1.130	0.000	3.096				-1.154	0.001	0.315		
Nagelkerke R²	0.160						0.182						0.291				

Not: Estimaterna i steg 2a och 2b är justerade för variablerna i steg 1; OR = odds ratio; 95 % konfidensintervall (KI) [nedre gräns, övre gräns]; OR > 1 = ökad sannolikhet för utfallet. OR < 1 = minskad sannolikhet för utfallet.

Tabell 6.9. Regressionsanalyser. Branschgrupp 3: Kunskaps- och informationsarbete (16–29 år), n=301.

	Fysisk utmattning						Psykisk utmattning						Arbetsstillfredsställelse				
	B	Sig.	OR	95 % KI [LG.OG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.OG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.OG]	
1 Socio-demografiska faktorer																	
16–24 år	0.135	0.718	1.144	0.552	2.373		0.264	0.457	1.302	0.650	2.610		0.114	0.776	0.776	0.776	0.776
Eftergymnasial utbildning	-0.374	0.256	0.688	0.361	1.311		0.345	0.268	1.412	0.767	2.599		0.192	0.582	0.582	0.582	0.582
Kvinna	0.157	0.546	1.170	0.703	1.946		0.031	0.895	1.032	0.647	1.645		0.168	0.538	0.538	0.538	0.538
Tillsvidareanställning	-0.337	0.400	0.714	0.326	1.564		0.962	0.015	2.618	1.205	5.689		0.134	0.756	1.143	0.491	2.658
Constant	-0.439	0.378	0.645				-0.982	0.044	0.375				0.747	0.161	2.110		
Nagelkerke R²	0.019						0.035						0.004				
2a OSA riskfaktorer																	
Höga kognitiva krav	0.226	0.599	1.253	0.540	2.906		0.263	0.511	1.301	0.594	2.850		0.951	0.012	2.588	1.231	5.442
Höga psykiska krav	0.157	0.598	1.170	0.653	2.094		1.892	0.000	6.630	3.755	11.706		-0.292	0.331	0.747	0.414	1.346
Hög arbetsbelastning	0.938	0.002	2.556	1.413	4.623		1.223	0.000	3.397	1.800	6.410		-0.345	0.269	0.709	0.385	1.305
Obekväma arbetstider	0.904	0.002	2.469	1.392	4.378		0.822	0.012	2.276	1.195	4.336		-0.302	0.326	0.739	0.405	1.351
Utsatthet för hot eller våld	-0.740	0.184	0.477	0.160	1.423		-0.368	0.537	0.692	0.216	2.223		-0.259	0.630	0.772	0.270	2.212
Risikfyllt ensamarbete	0.364	0.411	1.439	0.604	3.429		-0.516	0.289	0.597	0.230	1.549		-0.361	0.407	0.697	0.297	1.637
Constant	-0.983	0.088	0.374				-2.279	0.000	0.102				0.754	0.188	2.125		
Nagelkerke R²	0.156						0.370						0.060				
2b OSA friskfaktorer																	
Kompetensutveckling	-0.069	0.817	0.934	0.523	1.667		-0.222	0.415	0.801	0.469	1.368		0.657	0.035	1.930	1.049	3.550
God autonomi	-0.982	0.002	0.374	0.204	0.689		-0.009	0.976	0.991	0.542	1.811		1.053	0.001	2.865	1.506	5.451
Återhämtning	-0.959	0.002	0.383	0.206	0.712		-1.413	0.000	0.243	0.121	0.489		0.533	0.119	1.704	0.872	3.329
Gott kollegialt stöd	-0.218	0.588	0.804	0.365	1.770		-0.434	0.304	0.648	0.283	1.482		1.100	0.007	3.004	1.357	6.650
Gott chefsstöd	-0.326	0.321	0.722	0.379	1.374		-0.271	0.374	0.763	0.420	1.386		0.591	0.085	1.806	0.921	3.542
Constant	1.406	0.029	4.079				0.633	0.319	1.884				-1.788	0.013	0.167		
Nagelkerke R²	0.187						0.154						0.271				

Not: Estimaterna i steg 2a och 2b är justerade för variablerna i steg 1; OR = odds ratio; 95 % konfidensintervall (KI) [nedre gräns. övre gräns]; OR> 1 = ökad sannolikhet för utfallet. OR< 1 = minskad sannolikhet för utfallet.

Tabell 6.10. Regressionsanalyser. Branschgrupp 4: Samhällsservice och välfärd (16–29 år), n=646.

	Fysisk utmattning						Psykisk utmattning						Arbetsstillfredsställelse				
	B	Sig.	OR	95 % KI [LG.ÖG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.ÖG]			B	Sig.	Exp (B)	95 % KI [LG.ÖG]	
1 Socio-demografiska faktorer																	
16–24 år	0.180	0.405	1.197	0.784	1.827		-0.126	0.564	0.881	0.574	1.354		0.839	0.005	2.314	1.296	4.130
Eftergymnasial utbildning	-0.878	0.000	0.416	0.284	0.608		-0.016	0.934	0.984	0.667	1.452		0.706	0.004	2.025	1.247	3.288
Kvinna	0.370	0.032	1.448	1.032	2.032		0.675	0.000	1.965	1.401	2.756		0.150	0.506	1.161	0.747	1.805
Tillsvidareanställning	-0.020	0.916	0.981	0.683	1.408		0.094	0.615	1.099	0.761	1.587		-0.075	0.765	0.928	0.569	1.513
Constant	0.322	0.186	1.379				0.163	0.505	1.178				0.969	0.002	2.636		
Nagelkerke R²	0.074						0.036						0.034				
2a OSA riskfaktorer																	
Höga kognitiva krav	0.553	0.039	1.738	1.029	2.937		0.207	0.444	1.230	0.724	2.091		1.515	0.000	4.547	2.487	8.317
Höga psykiska krav	0.128	0.563	1.137	0.736	1.754		1.580	0.000	4.855	3.102	7.597		-0.011	0.970	0.989	0.548	1.785
Hög arbetsbelastning	1.238	0.000	3.450	2.382	4.998		1.227	0.000	3.411	2.318	5.019		-1.176	0.000	0.309	0.181	0.526
Obekväma arbetstider	0.374	0.035	1.454	1.027	2.059		-0.163	0.400	0.849	0.580	1.243		-0.193	0.407	0.824	0.522	1.301
Utsatthet för hot eller våld	0.257	0.190	1.294	0.881	1.900		0.374	0.080	1.453	0.956	2.207		0.048	0.851	1.049	0.638	1.724
Risikfyllt ensamarbete	0.137	0.483	1.146	0.783	1.679		0.085	0.688	1.089	0.719	1.648		-0.024	0.923	0.976	0.598	1.593
Constant	-1.099	0.003	0.333				-1.613	0.000	0.199				0.658	0.132	1.930		
Nagelkerke R²	0.215						0.282						0.128				
2b OSA friskfaktorer																	
Kompetensutveckling	-0.275	0.162	0.759	0.516	1.117		-0.014	0.944	0.986	0.666	1.459		0.894	0.000	2.445	1.488	4.016
God autonomi	-0.827	0.000	0.437	0.299	0.639		-0.407	0.040	0.666	0.452	0.981		0.921	0.001	2.512	1.472	4.289
Återhämtning	-0.853	0.000	0.426	0.291	0.624		-0.817	0.000	0.442	0.294	0.664		0.158	0.528	1.171	0.717	1.914
Gott kollegialt stöd	0.514	0.025	1.671	1.066	2.619		-0.228	0.352	0.796	0.493	1.287		1.284	0.000	3.611	2.180	5.982
Gott chefsstöd	-0.467	0.017	0.627	0.426	0.921		-0.532	0.007	0.587	0.399	0.865		1.058	0.001	2.882	1.581	5.253
	1.481	0.000	4.399				1.488	0.000	4.429				-1.642	0.000	0.194		
Nagelkerke R²	0.208						0.140						0.302				

Not: Estimaterna i steg 2a och 2b är justerade för variablerna i steg 1; OR = odds ratio; 95 % konfidensintervall (KI) [nedre gräns. övre gräns]; OR > 1 = ökad sannolikhet för utfallet. OR < 1 = minskad sannolikhet för utfallet.



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

www.mynak.se

ISBN 978-91-990700-1-8