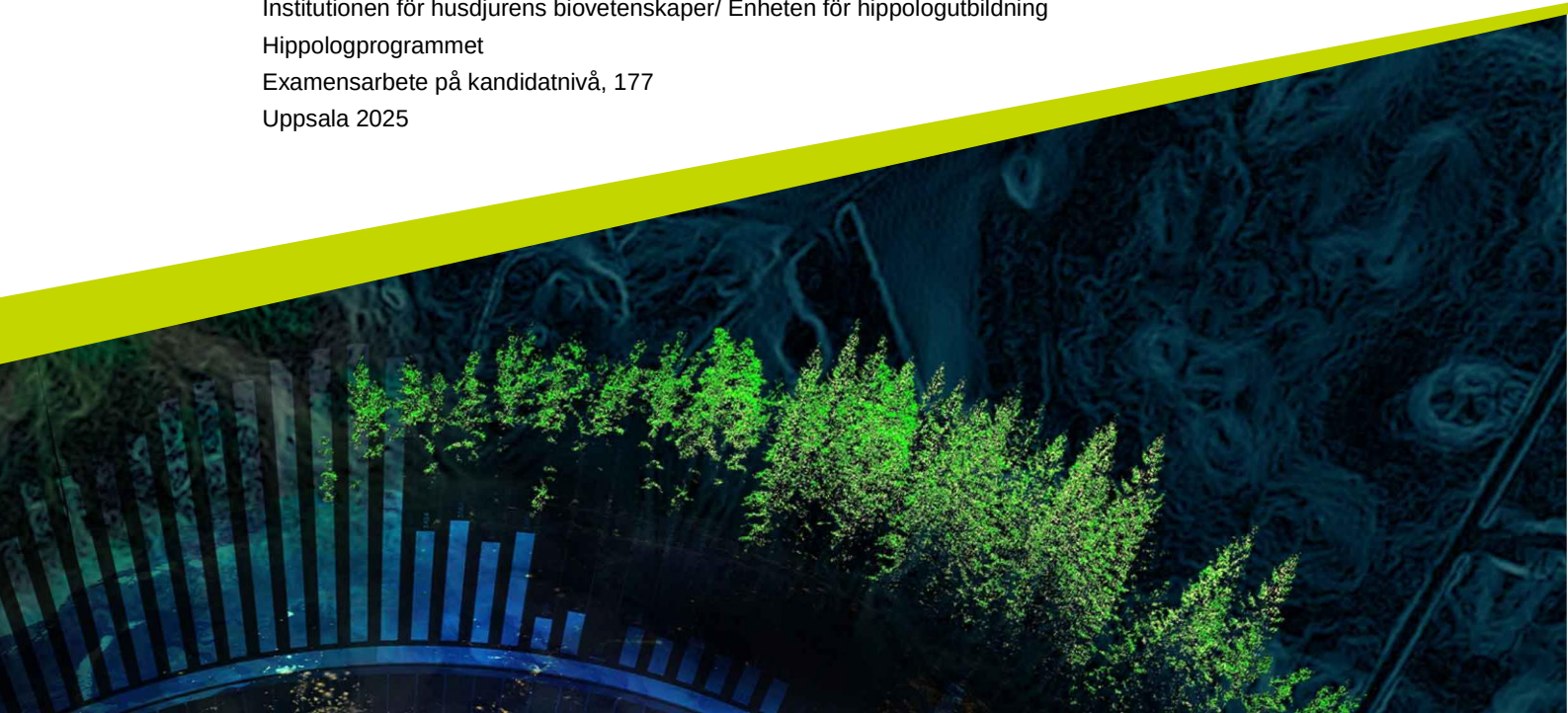




Arbetsförhållanden hos hästskötare i Sverige

Hanna Osbeck & Victoria Johansson

Självständigt arbete • 15 hp
Sveriges lantbruksuniversitet, SLU
Fakulteten för veterinärmedicin och husdjursvetenskap
Institutionen för husdjurens biovetenskaper/ Enheten för hippologutbildning
Hippologprogrammet
Examensarbete på kandidatnivå, 177
Uppsala 2025



Arbetsförhållanden hos hästkötare i Sverige

Working Conditions for grooms in Sweden

Hanna Osbeck & Victoria Johansson

Handledare:	Karin Morgan, Sveriges Lantbruksuniversitet HBIO och Ridskolan Strömsholm
Examinator:	Åsa Gelinder Viklund, Sveriges Lantbruksuniversitet, Institutionen för husdjurens biovetenskaper (HBIO), Uppsala
Omfattning:	15 hp
Nivå och fördjupning:	Grundnivå, G2E
Kurstitel:	Självständigt arbete i hippologi
Kurskod:	EX0864
Program/utbildning:	Hippologprogrammet
Kursansvarig inst.:	Institutionen för husdjurens biovetenskaper
Utgivningsort:	Uppsala/Strömsholm
Utgivningsår:	2025
Serietitel:	Examensarbete på kandidatnivå
Delnummer i serien:	K 177
Nyckelord:	Hästnäring, arbetsmiljö, arbetsvillkor, fysisk hälsa, psykisk hälsa, stress

Sveriges lantbruksuniversitet

Fakulteten för veterinärmedicin och husdjursvetenskap

Institutionen för husdjurens biovetenskaper

Enheten för hippologutbildning

Sammanfattning

Hästkötare har en stor betydelse i hästbranschen, men trots deras viktiga arbetsinsatser är arbetsförhållandena ofta utmanande. Problem kopplade till låga löner, bristande anställningsavtal och fysiskt samt psykiskt påfrestande arbetsmiljöer är vanligt förekommande. Syftet med studien var att undersöka hur arbetsförhållanden i hästbranschen påverkar hästkötarens fysiska och psykiska hälsa, i både stora och små verksamheter i Sverige. För att besvara syftet formulerades tre frågeställningar. Vad har hästkötare i Sverige för arbetstider, lön och anställningsvillkor? På vilka sätt påverkar hästkötarens arbetsmiljö deras fysiska och psykiska hälsa? Vilka förändringar anser hästkötare skulle behöva ske för att förbättra arbetsvillkoren?

Studien baserades på en enkätundersökning riktad till hästkötare som varit aktiva i yrket senast år 2020. Studiens resultat underströk behovet av förbättrade arbetsvillkor inom hästkötaryrket. Resultaten tydde på att många hästkötare arbetar under förhållanden som inte uppfyller kriterierna för ett hållbart arbetsliv fullt ut. Mycket övertidsarbete, låg lön och otillräcklig återhämtning framkom som återkommande problem. Otydliga anställningsformer nämndes också som en bidragande orsak till att många hästkötare upplever otrygghet och ohälsa. Samtidigt visade studien att en stor majoritet av hästkötarna har anställningsavtal och att de flesta var försäkrade genom sitt arbete vilket är positivt ur ett trygghetsperspektiv.

Många hästkötare såg sitt yrke som meningsfullt, lärorikt och positivt för den fysiska och psykiska hälsan. Samtidigt visade resultatet att många upplever att hästkötaryrket innebar en hög fysisk och psykisk belastning på grund av långa arbetsdagar, repetitiv arbetsbelastning och bristfällig trivsel på arbetsplatsen. Många respondenter uppgav att arbetsbelastningen ofta leder till stress, sömnproblem, ångest och arbetsrelaterade skador. Det framkom även att en del verksamheter präglas av bristande ledarskap och dåligt bemötande. En tydlig skillnad sågs mellan aktiva och inte längre aktiva hästkötare – där de som valt att lämna yrket, i större utsträckning uppgav att arbetsmiljön hade haft en negativ påverkan på deras psykiska hälsa. Det tydde på att bristfälliga arbetsförhållanden kunde vara en avgörande orsak till att hästkötare väljer att lämna branschen. Studien belyste hur resultaten relaterade till tidigare forskning och arbetsmiljölagstiftning samt hur förbättrade arbetsvillkor, inklusive bättre lön, tydligare struktur, respekt och erkännande kan bidra till att göra yrket mer hållbart i framtiden.

Slutsatsen var att många hästkötare i Sverige arbetade under förhållanden som på flera sätt avvek från vad som kan betraktas som hållbara arbetsvillkor. Långa arbetsdagar, låg lön, bristande återhämtning och otillräckliga anställningsvillkor utgjorde sammandraget faktorer för ohälsa och bidrar till att många lämnade yrket. Samtidigt framkom flertalet positiva aspekter med yrket, för detta krävs dock att de brister som förekommer i arbetsmiljön uppmärksammas och åtgärdas. Genom att säkerställa rimliga arbetstider och förändra kulturen där negativ påverkan på hälsan ses som normalt kan yrket bli hållbart även på lång sikt.

Nyckelord: Hästnäringen, arbetsmiljö, arbetsvillkor, fysisk hälsa, psykisk hälsa, stress

Abstract

Grooms play a vital role in the equine industry, but despite their important contributions, working conditions are often challenging. Common issues include low wages, a lack of formal employment contracts, and a work environment that is both physically and mentally demanding.

The aim of this study was to investigate how working conditions in the equine industry affect the physical and mental health of grooms, in both large and small-scale operations in Sweden. To address this aim, three research questions were formulated. What are the working hours, wages, and employment conditions for grooms in Sweden? In what ways does the working environment of grooms affect their physical and mental health? What changes do grooms believe are necessary to improve their working conditions?

The study was based on a quantitative survey distributed to grooms who had been active in the profession since 2020. The results highlighted a need for improved working conditions for grooms. The findings indicated that many grooms work under circumstances that do not fully meet the standards of a sustainable working life. Excessive overtime, low wages and insufficient recovery were recurring issues. Lack of clarity in employment terms were also mentioned as contributing factors to insecurity and poor health. At the same time, the study found that a large majority of grooms did have employment contracts and were insured through their workplaces, which was positive from a security perspective.

Many grooms perceived their work as meaningful, educational and beneficial to their physical and mental health. However, the findings also revealed that the profession involved significant physical and psychological strain due to long working hours, repetitive tasks and poor workplace satisfaction. Many respondents reported that their workload often lead to stress, sleep problems, anxiety and work-related injuries. Some workplaces were also characterized by weak leadership and poor treatment. A clear difference was found between active and former grooms where those who had left the profession were more likely to report that the work environment had a negative impact on their mental health. This suggested that poor working conditions may be a decisive factor in why individuals choose to leave the industry. The study connected these findings to previous research and labor legislation and emphasizes how improved working conditions, including better wages, better structures, respect and recognition could help make the profession more sustainable in the future.

In conclusion, many grooms in Sweden worked under conditions that in several respects, deviated from what can be considered sustainable employment terms. Extended working hours, low wages, insufficient opportunities for recovery, and inadequate employment conditions collectively contributed to negative health outcomes and were key factors behind the high attrition rate within the profession. At the same time, numerous positive aspects of the occupation were evident; however, addressing the existing shortcomings in the work environment is essential. By ensuring reasonable working hours and challenging a prevailing culture in which adverse health effects are normalized, the profession can be made sustainable in the long term.

Keywords: Equine industry, work environment, working conditions, physical health, mental health, stress

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Problemställning	7
1.3 Syfte	7
1.4 Frågeställningar	8
2. Teoriavsnitt	9
2.1 Arbetsmiljö och arbetsvillkor	9
2.2 Arbetsförhållanden	10
2.3 Fysisk påverkan	11
2.4 Psykisk påverkan	12
3. Material & metod	15
3.1 Studieupplägg & urval	15
3.2 Datainsamling	15
4. Resultat	16
4.1 Anställningsvillkor	16
4.1.1 Lön	16
4.1.2 Antal arbetstimmar	19
4.2 Fysisk påverkan	20
4.3 Psykisk påverkan	22
4.4 Förändringar i branschen	24
5. Diskussion	25
5.1 Anställningsvillkor	25
5.2 Fysisk påverkan	26
5.3 Psykisk påverkan	28
5.4 Förändringar i branschen	29
5.5 Studiens styrkor & svagheter	30
5.6 Tillämpning av resultat	30
5.7 Framtida studier	31
6. Slutsats	31
Referenser	32
Bilaga 1	36

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Hästnäringens Nationella Stiftelse (2022) definierade begreppet hästnäring som "alla aktiviteter som baseras på användning och innehav av hästar såväl hobby- som professionella verksamheter och omsättning av hästrelaterade varor och tjänster". Enligt Heldt et al. (2018) var hästnäringen en betydande sektor inom Sveriges lantbruksnäring och spelade en central roll för både ekonomi och samhälle. År 2016 när den senaste hästundersökningen utfördes fanns det 355 500 hästar i Sverige och 61 700 fastigheter med stall eller lösdriftsanläggning för att hålla hästar (Jordbruksverket 2017). Av det totala antalet hästar i Sverige räknades 274 307 som aktiva hästar i åldern 1,5 till 19 år (Heldt et al. 2018). Heldt et al. (2018) uppskattade att hästnäringen år 2016 genererade en direkt omsättning på 31,3 miljarder kronor, vilket motsvarade cirka 16 900 helårsarbeten. Senare mätningar från Hästnäringens Nationella Stiftelse (2019) visade att svenska hästnäringen skapade en samhällsekonomisk omsättning på totalt 32 miljarder kronor och sysselsättning motsvarade drygt 18 500 heltidsarbeten. Enligt resultaten i en rapport från Hästnäringens Nationella Stiftelse (2010) omfattade hästnäringen en rad olika yrken där de vanligaste inkluderade ridlärare, uppfödare, lantbrukare och hästskötare. I resultaten från samma rapport redovisades helårsarbeten motsvarande 1500 ridlärare, 1200 hästskötare och 400 tränare inom ridsport. Om övriga verksamhetsområden som trav-, galopp- och islandshästverksamhet inkluderades i resultaten hamnade den totala sammanställningen på 11 000 helårsarbeten.

Enligt Ekelund och Eriksson (2011) inkluderade hästskötarens arbetsuppgifter bland annat fodring av grovfoder och kraftfoder, fyllnad av vatten, mockning, sopning, och allmän anläggningsvård. Hästskötare ansvarade också för hästarnas dagliga skötsel som att släppa in och ut i hage, ryktning, frisering, iordningställande, utrustningsvård och ridning menade Ekelund och Eriksson (2011). Vidare nämnde de även att vid tävling och försäljning ansvarade hästskötaren för förberedelser som tvätt, packning, transport och hantering av hästarna på tävlingsplatsen. Utöver den direkta hästhanteringen som nämndes kan arbetsuppgifterna inkludera banunderhåll, enklare reparationer av byggnader och hagar samt mockning av hagar och ridbanor.

Mental hälsa är enligt WHO (2022) ett tillstånd av välbefinnande som möjliggör för människor att hantera sina egna förmågor, vardaglig stress och arbeta och bidra med nytta till samhället. Det påverkar förmågan att fatta beslut, skapa

relationer och påverka sin omgivning (WHO 2022). Vidare beskrevs att mental hälsa är viktigt för både personlig, social och ekonomisk utveckling och att det även är en mänsklig rättighet. Psykisk ohälsa var enligt Norberg et al. (2024) den vanligaste orsaken till sjukskrivning i Sverige och psykiatriska diagnoser, främst i form av ångest- och stressyndrom vilka utgjorde ungefär hälften av alla sjukfall som varar längre än två månader. Forskarna beskrev vidare att arbetsgivaren är skyldig att arbeta förebyggande för att psykisk ohälsa inte ska uppstå på grund av arbetet samt agera om en anställd skulle drabbas. Vidare menade forskarna att samhällets normer kring psykisk ohälsa kan påverka de anställdas motivation till att vara öppen kring sitt psykiska välmående, därav är det viktigt att arbetskulturen har en acceptans för just psykisk ohälsa.

I hästbranschen finns kulturen att alltid sätta hästen först (Mazan et al. 2009). Hästarnas välbefinnande är alltid första prioritet, detta har dock resulterat i en bransch där de anställda nedprioriterar sin egen hälsa och välbefinnande (Davies et al. 2022). Enligt Anonym (2022) arbetade hästskötare i regel mer än åtta timmar per dag då hästar är djur som behöver omvårdnad varje dag, sju dagar i veckan, varje dag om året. Bristen på vila som ofta förekom påverkade både den fysiska och psykiska hälsan och riskerade i att resultera i skador eller psykisk ohälsa (Davies et al. 2022). Arbetsmiljöverket (AFS 2001:1) menade att arbetsmiljö och arbetsvillkor är avgörande faktorer för anställdas hälsa, trivsel och arbetskapacitet. De menade även att en god arbetsmiljö innebär att arbetet på arbetsplatsen ska kunna utföras utan stor risk för fysiska eller psykiska skador och arbetsvillkoren ska ge rimliga förutsättningar för ett hållbart yrke.

1.2 Problemställning

Hästskötare har en stor betydelse i hästbranschen, men trots deras viktiga arbetsinsatser är arbetsförhållandena ofta utmanande. Problem kopplade till låga löner, bristande anställningsavtal och fysiskt krävande arbetsmiljöer är vanligt förekommande. Dessutom kan den psykiska belastningen vara hög, med långa arbetsdagar och begränsad återhämtning. Att belysa och analysera detta är avgörande för att skapa en mer hållbar och rättvis arbetsmiljö för yrkesgruppen. Tidigare forskning inom området är begränsat vilket gör att det saknas en aktuell bild av hästskötarnas arbetsvillkor i Sverige, därför nödvändigt att uppdatera kunskapen och analysera de nuvarande utmaningarna i branschen.

1.3 Syfte

Syftet med detta arbete var att undersöka hur arbetsförhållanden i hästbranschen påverkar hästskötarens fysiska och psykiska hälsa, i både stora och små verksamheter i Sverige.

1.4 Frågeställningar

- Vad har hästkötare i Sverige för arbetstider, lön och anställningsvillkor?
- På vilka sätt påverkar hästkötarens arbetsmiljö deras fysiska och psykiska hälsa?
- Vilka förändringar anser hästkötare skulle behöva ske för att förbättra arbetsvillkoren?

2. Teoriavsnitt

2.1 Arbetsmiljö och arbetsvillkor

En god arbetsmiljö innebär att arbetet på arbetsplatsen ska kunna utföras utan risk för fysiska eller psykiska skador och arbetsvillkoren ska ge rimliga förutsättningar för en hållbar yrkeskarriär (Arbetsmiljöverket 2012). Enligt Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1106) är arbetsgivaren ansvarig att skapa en hälsosam arbetsplats samtidigt som arbetstagaren är skyldig att följa arbetsplatsens säkerhetsföreskrifter och policys. Hästkötaryrket har länge uppmärksammats för sina tuffa arbetsförhållanden, långa arbetspass, hård fysisk belastning med övervägande manuellt arbete och en osäker anställningssituation är några av de utmaningar som anställda hästkötare möter i sin vardag (Bergman et al. 2020).

I Sverige regleras arbetsmiljön vid arbete med djur av Arbetsmiljölagen och specifika föreskrifter från Arbetsmiljöverket. För arbete med djur gäller särskilt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2008:17) om arbete med djur. Dessa föreskrifter ställer krav på att stallar, inredningar och andra anordningar ska vara utformade och underhållas så att arbete med djuren erbjuder betryggande säkerhet. Arbetsgivaren har ansvaret att säkerställa att de anställda har tillräckliga kunskaper om djurens egenskaper, beteendemönster och reaktioner i olika sammanhang. Arbetsgivaren ska även vidta alla åtgärder som krävs för att förebygga att arbetstagare utsätts för potentiell ohälsa eller olycksfall på arbetsplatsen. Dessutom ska det finnas tydliga rutiner för hur arbetet med djur ska utföras säkert, särskilt när det gäller djur som kan innebära stor risk för olycksfall.

Ett arbete innebär både rättigheter och skyldigheter både för arbetsgivare och arbetstagare. Hästkötare har precis som andra anställda inom andra yrken rätt till lön för sitt arbete och en säker arbetsmiljö vilket arbetsgivaren ansvarar för att tillhandahålla (Hästnäringens Nationella Stiftelse 2022). Om arbetet kräver ska arbetsgivaren förse anställda med skyddsutrustning, exempelvis hjälm, handskar och skyddsskor för att öka säkerheten (SFS 1977:1160). Arbetstidslagen (SFS 1982:673) reglerar områden som dygnsvila, veckovila och övertid. Med hänvisning till § 13 och § 14 i Arbetstidslagen (SFS 1982:673) har heltidsanställda arbetstagare rätt till elva timmars dygnsvila och minst 36 timmars sammanhängande veckovila. Semesterlagen (SFS 1977:480) fastställer rätten till fem veckors semester per år för arbetstagare. Utöver rättigheter har både arbetsgivare och arbetstagare även skyldigheter, arbetsgivaren måste följa regler som Arbetsmiljölagen och Lagen om anställningsskydd, medan arbetstagaren är skyldig att utföra sina uppgifter, hålla tider samt följa säkerhetsföreskrifter. Arbetstagaren ska också aktivt bidra till en god arbetsmiljö genom att rapportera

brister, använda skyddsutrustning och följa företagets regler, arbetstagare förväntas även vara lojala mot arbetsgivare (SFS 1982:80).

Kollektivavtalen på en arbetsplats reglerar viktiga anställningsvillkor såsom anställningsformer, löner, ersättningar, ledigheter utöver lagstadgad semester, uppsägning och försäkringar vid sjukdom eller olycksfall (Kommunal 2025b). Kollektivavtalen förhandlas fram mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer (Kommunal 2025b). För hästskötare inom trav- galopp- och ridsportbranschen gäller kollektivavtalet mellan Kommunal och Fremia (Kommunal 2023). Enligt kollektivavtalet som trädde i kraft 1 juli 2024 är minimilönen för en hästskötare med tre års yrkesvana 26 846 kronor per månad (Hästnäringens Yrkesnämnd 2025a). Avtalet reglerar även ersättning för obekvämt arbetstid såsom kvälls- och helgarbete samt övertidsersättning.

2.2 Arbetsförhållanden

Arbetsdagarna för hästskötare var ofta långa och omfattar ibland helgarbete, där en arbetsvecka kunde bestå av sex arbetsdagar, dagen började tidigt med morgonfodring och kunde avslutas sent med kvällsfodring (Ekelund & Eriksson 2011). Vid tävlingar och meetings där tävlingen pågår flera dagar i sträck kunde arbetsbelastningen öka markant, då personalen arbetade flera dagar i sträck utan ledighet och arbetsmiljön kunde upplevas som stressig (Ekelund & Eriksson 2011).

Arbetsmiljöverket (2018) konstaterade i sin projektrapport att hästnäringen behöver omvärdera sin uppfattning och arbetsmiljö i grunden för att möjligen göra framsteg och minska ohälsan i branschen efter att ha upptäckt brister vid inspektion av välbesökta hästgårdar. I Sverige uppskattades att tio hästar genererar ett arbetstillfälle, i länder som Tyskland, Frankrike och England anges andra siffror, vilket var rimligt då antalet kunde variera beroende på marknadens nationella förutsättningar (Hästnäringens Nationella Stiftelse 2010).

Arbetsmiljön och arbetsförhållandena kan skilja sig åt för hästskötaren beroende på vilken verksamhet den arbetar inom, resultaten från Bergman et al. (2020) studie visade tydliga skillnader i arbetsförhållanden och motivation mellan anställda på ridskolor och travstall. Anställda i travstall som deltog i studien uppgav att deras huvudsakliga drivkraft var självförverkligande och livskvalitet, medan anställda på ridskolor främst arbetade för försörjning och överlevnad. En hög grad av självförverkligande genom arbetet kunde ha både positiva och negativa effekter, det kunde öka motivation och engagemang men det hade också en negativ inverkan på andra aspekter av livet som relationer och hälsa (Bundersson & Thompson 2009; Thunman 2011). I Bergman et al. (2020) resultat framkom det att några dimensioner av arbetet som fysisk aktivitet, praktiskt arbete

och sociala kontakter i vissa fall skattades högre i det nuvarande arbetet jämfört med idealbilden av ett attraktivt arbete. I samma studie upplevde anställda i travstall fler aspekter av sitt arbete som positiva jämfört med anställda på ridskolor trots att anställda i travstall utförde mer fysiskt och praktiskt arbete. Detta kunde indikera på en större arbetsnöjdhet inom travverksamhet, skillnaderna funna i studien tydde dock på att arbetsförhållandena inom hästnäringen kunde variera beroende på verksamhetens inriktning (Bergman et al. 2020).

2.3 Fysisk påverkan

Enligt Bergman et al. (2020) arbetade hästskötare ofta många timmar per dag under fysiskt krävande förhållanden, vilket kunde påverka deras hälsa och välbefinnande negativt. Forskarna menade vidare att hästnäringen är en av de minst mekaniserade branscherna när mycket av arbetet utfördes manuellt, enligt tradition utan ny modern utrustning. Enligt Armstrong et al. (1993) hade stallsysslor visat sig vara en vanlig orsak till muskuloskeletala problem i främst axlar, ländrygg och nacke. Tunga lyft, slitsamma arbetsställningar och upprepande rörelser var exempel på faktorer som kan orsaka dessa typer av skador (Bernard et al. 1997). Tidigare studier har enligt Löfqvist et al. (2009) visat att dagligt stallarbete innebar stora fysiska påfrestningar, främst vid mockning, sopning och vid hantering av strömedel. Löfqvist et al. (2014) beskrev att mockning var den vanligaste sysslan och innefattar de största ergonomiska problemen. Vidare menade författarna att transportera skottkärror med gödsel för hand till gödselhögen samt tömning av kärran var en mycket slitsam rörelse. Armarna användes då över axelnivån och handleder samt ryggen böjdes, vilket gav stor belastning på främst axlar och ryggmuskler (Löfqvist et al. 2014).

Enligt en studie gjord av Löfqvist & Pinzke (2011) innefattade mockning, sopning och hantering av strömaterial över 60% av arbetsställningarna, där ryggen var böjd, vriden eller båda delarna. Resultaten visade även att nästan 45% av tiden gick åt till mockning, vilket betydde att det var en arbetsuppgift med stort behov av åtgärder för att minska den fysiska belastningen. Vidare visade studien att användning av grep vid lastning av gödsel i skottkärran kan medföra stora ergonomiska problem. Hantering av spånbalor visade sig belasta rygg, handleder och underarmar. Sopning innebar, enligt Löfqvist et al. (2014), inga allvarliga ergonomiska problem. Enligt en studie av Nowakowicz-Dębek et al. (2014) klassades dessutom stallmiljöer som arbetsplatser där arbetare riskerade att drabbas av negativa hälsoeffekter på respirationsorganen, på grund av den höga nivån av damm och mikroorganismer som ofta förekom.

2.4 Psykisk påverkan

Enligt Bergman et al. (2020) var de största anledningarna till att anställda i branschen arbetade självförverkligande, livskvalitet och försörjning. Många såg sina arbeten som attraktiva och som en viktig del av sina liv (Bergman et al. 2020). De faktorer som verkade vara viktigast för att ett arbete ska verka attraktivt var att det finns ett tydligt ledarskap med lojalitet och goda relationer mellan varandra på arbetsplatsen (Bergman et al. 2020). Stimulans var även det en viktig faktor samt känslan av att vara eftertraktad (Bergman et al. 2020).

Studien av Bergman et al. (2020) identifierade flera faktorer som begränsar hästskötarnas möjlighet att förändra sin arbetssituation. Bland annat beskrev författarna att det i branschen finns begränsade antal arbetsmöjligheter med relativt lika arbetsvillkor, vilket innebär att det kan vara en utmaning att hitta en arbetsplats med bättre villkor. Vidare menade författarna att hästnäringen länge har präglats av en kultur där man ska arbeta långa, fysiskt krävande dagar mot en låg lön. Detta betraktades i hästbranschen som normalt, vilket gjorde det svårt att ändra. Dessutom saknade många arbetsplatser även skriftliga avtal och anställningsvillkor, vilket gjorde det extra svårt att förändra exempelvis löner och arbetsvillkor. Författarna beskrev vidare att många hästskötare ser sitt arbete som en livsstil och principen att arbetsgivarna erbjöd de anställda möjlighet att hålla på med hästar kunde leda till att hästskötarna såg det som en vinst i sig att få lära sig mer om hästar och därmed accepterade sämre arbetsförhållanden. Författarna menade även att arbetsgivarnas makt ibland kunde göra det svårt för enskilda anställda att framföra klagomål eller begära bättre villkor utan att riskera att bli av med sin anställning. Dessa faktorer riskerade att tillsammans resultera i en normalisering av arbetsförhållandena, vilka i många andra branscher hade ansetts som problematiska.

Forskning som gjorts i galoppstall har visat att anställda som arbetar trots sjukdom eller skada är vanligt förekommande i hästbranschen (Cohen et al. 2019). Risken med att ignorera sina hälsobehov är att nivån av fysisk och psykisk stress ökar, det kan i sin tur leda till att arbetseffektiviteten minskar och risken ökar för att drabbas av arbetsrelaterade skador (Dembe et al. 2005). Tidigare forskning har visat att stress på arbetsplatsen ökade förekomsten av misstag på grund av att koncentration- och beslutsförmågan minskade (Dembe et al. 2005). Det kan minska kvalitén på utförandet av arbetsuppgifterna, vilket i sin tur kan minska hästarnas välbefinnande (Nowakowicz-Dębek et al. 2014).

I en artikel publicerad av *World of showjumping* har professionella ryttare intervjuats kring deras åsikter om hästskötarens roll i branschen (Anonym 2022). Artikeln påvisade att den största anledningen till att hästskötare valde att lämna

yrket är på grund av dåliga arbetsförhållanden kring lön, arbetsvillkor och ergonomi. I artikeln beskrevs även att en god relation mellan arbetsgivare och hästskötare var en förutsättning för en hållbar arbetsmiljö. Dessutom menade de att för att kunna skapa en mer hållbar arbetsmiljö inom hästnäringen krävs det att arbetsgivare och branschorganisationer tar större ansvar och åtgärdar det som är möjligt för att skapa en bättre arbetsmiljö. Av ryttarna som deltog i den studien ansåg 29% att det är arbetsgivarna som borde ansvara för att det sker en förändring inom yrket medan resterande ansåg att det borde vara det internationella ridsportförbundet ”*Fédération Équestre Internationale*” (FEI) eller andra stora nationella förbund som ska göra det. I artikeln påpekades även att FEI inte bara är ansvarig för en sport utan för hela branschen och måste därmed ta ansvar att lyssna på de anställda i branschen och arbeta för förbättringar i deras arbetsförhållanden och arbetsvillkor.

I en studie av Ole & Wolframm (2024) användes COM-B modellen för att diskutera de viktigaste faktorerna som påverkar arbetsmiljön hos hästskötare och varför de valde att lämna branschen. COM-B modellen är ett ramverk för beteendeförändringar som utgår från att beteenden uppstår när individen har tillräcklig förmåga, möjlighet och motivation (The Decision Lab, u.å). När det kommer till ”Förmåga” menade Ole & Wolframm (2024) att många hästskötare hade tillräckligt med kompetens för att utföra sina arbetsuppgifter, men att den fysiska arbetsbördan var en stor faktor som påverkar den långsiktiga hållbarheten inom yrket. Vidare beskrev de att stress och utmattning gradvis kan försämra arbetsförmågan och leda till att hästskötare väljer att lämna branschen. Forskarna menade även att många hästskötare saknar kunskap om arbetsrättigheter vilket gjorde det svårt att kräva förbättrade villkor. När det gäller ”Motivation” så var många hästskötare i grunden passionerade och brann för sitt yrke (Ole & Wolframm 2024). Långa arbetsdagar, fysiskt tunga uppgifter och låg ekonomisk ersättning kunde dock minska motivationen över tid, vilket i sin tur kunde leda till utbrändhet och yrkesbyte (Michie et al. 2011).

Angrave & Charlwood (2015) undersökte hur långa respektive korta arbetsdagar påverkar anställdas välbefinnande. Resultaten i studien visade att det inte är mängden arbetstimmar som påverkar välbefinnandet utan hur arbetstiderna matchar den anställdas önsknings. Att överarbeta visade sig resultera i försämrat välbefinnande, men att arbeta för få timmar visade sig även det påverka välbefinnandet negativt. Vidare antydde resultatet att kollektivavtal och tydliga arbetsvillkor kunde ha stor betydelse för att minska förekomsten av överarbete och dess negativa konsekvenser. Enligt Ole & Wolframm (2024) kunde sociala faktorer även vara en utmaning då många upplevde att arbetsgivare inte prioriterade hästskötarnas välmående. Forskarna identifierade att för att det ska kunna ske en förändring så krävdes det tydligare arbetsvillkor med skäliga löner,

ergonomiska lösningar och bättre arbetsfördelning mellan de anställda. Detta skulle minska den fysiska och psykiska belastningen och skapa en mer hållbar arbetskultur där det blir en tydligare struktur mellan arbete och fritid, samt ökad gemenskap och kommunikation mellan arbetsgivare och arbetstagare.

3. Material & metod

3.1 Studieupplägg & urval

Denna studie syftade till att undersöka hästskötarens arbetsförhållanden i Sverige genom en kvantitativ metod med enkätundersökning. Tillsammans med Hästnäringens Nationella Stiftelse utformades enkätfrågor riktade till hästskötare som innefattar arbetsvillkor, fysisk och psykisk påverkan samt deras åsikter kring möjliga förbättringsåtgärder i branschen. Enkäten riktades till hästskötare i Sverige som varit yrkesverksamma senast år 2020 i både större och mindre typer av verksamheter. Urvalet gjordes med en slumpmässig metod, baserat på självselektion där personer som aktivt arbetar som hästskötare eller har varit yrkesverksamma från år 2020 kunde delta. För att säkerställa att enkäten nådde en så bred målgrupp som möjligt så distribuerades den digitalt genom sociala plattformar och yrkesnätverk. Hästnäringens Nationella Stiftelse, Hästnäringens yrkesnämnd och Hippson hjälpte även till med ytterligare spridning.

3.2 Datainsamling

Enkäten utformades i Google Forms och bestod av flertalet strukturerade flervälsfrågor och enstaka öppna frågor för att ge en djupare inblick i hästskötarens åsikt kring sin arbetssituation, se *Bilaga 1*. Deltagandet i studien var frivilligt och anonymt. Respondenterna informerades i enkäten kring att deras svar behandlas konfidentiellt och endast används i forskningssyfte. Ingen personlig information som är möjlig att koppla till enskilda individer samlades in. Den insamlade datan sammanställdes i en frekvenstabell i Excel och analyserades med deskriptiv statistik, inklusive andelsfördelningar och frekvensanalyser. Resultatet presenteras i cirkel- och stapeldiagram för att ge en tydlig överblick av den insamlade informationen.

4. Resultat

Enkätundersökningen fick 234 svar från hästskötare runt om i Sverige. Nittiosex procent var kvinnor och 4% var män. Sextioåtta procent var i åldern 20 till 30, 19% var över 30 och 13% var under 20. Den största andelen, 58%, hade utbildning i form av gymnasium inom häst och 4% procent hade ingen utbildning alls. Fyrtiosju procent arbetade som hästskötare idag medan 53% hade lämnat yrket.

4.1 Anställningsvillkor

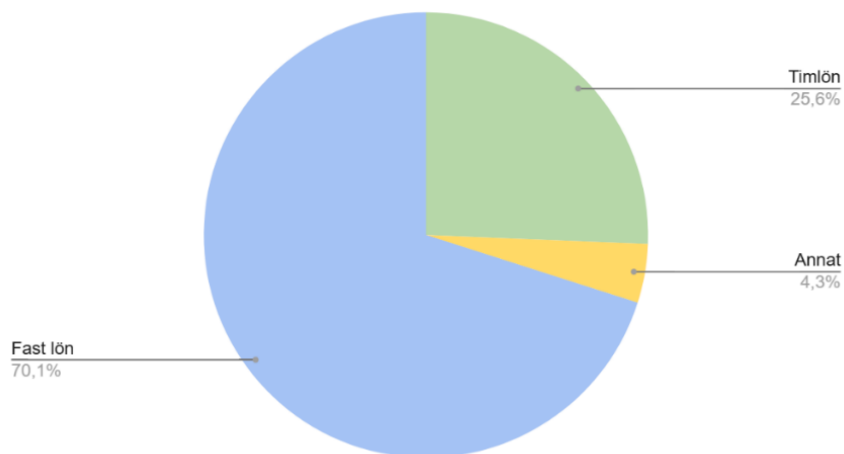
Sjuttiotvå procent av totala antalet respondenter svarade att de arbetade heltid som hästskötare och 60% av dessa hade tillsvidareanställning. Trettiofyra procent av respondenterna arbetade på en verksamhet med inriktning på hoppning medan 20% arbetade på en dressyrinriktad verksamhet och 17% arbetade inom travsport. Resterande verksamheter var utspridda över bland annat fälttävlan, islandshäst, galoppsport, avel och ridskola. Majoriteten av respondenterna, 56%, arbetade på en verksamhet bestående av över 20 hästar. Resterande 44% av respondenterna arbetade på en mindre verksamhet med ett antal på 20 hästar eller färre.

Resultatet visade att majoriteten av respondenterna arbetade med stallskötsel, vilket 97% uppgav samt hästskötsel som 96% inkluderade i sina arbetsuppgifter. Motionering av hästar ingick i arbetsuppgifterna för 79% av hästskötarna, anläggningsvård för 64% och tävlingsgroom för 56%. Sjuttiosju procent av totala antalet respondenter hade anställningsavtal varav 62,5% av dessa hade skriftligt avtal och 14,5% hade muntligt avtal. Fyrtiofem procent hade inte möjlighet till att ta ut fullt betald semester och 11% visste inte om möjligheten fanns. Sextionio procent angav att de var försäkrade genom sitt arbete.

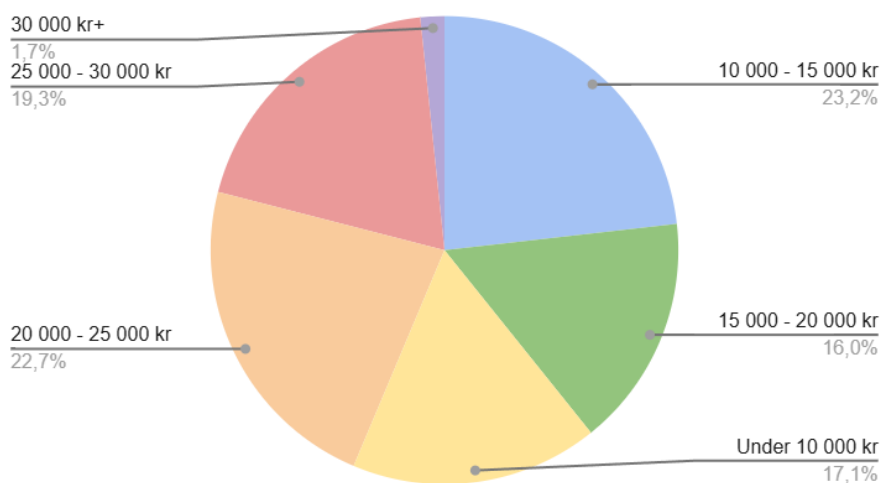
4.1.1 Lön

Resultaten från enkäten visade att majoriteten av respondenterna hade en fast månadslön (cirka 70%) medan en fjärdedel arbetade på timlön, se figur 1. Drygt 85% av respondenterna i undersökningen fick sin lön utbetald vitt medan övriga, knappt 15% fick lönen utbetald svart. Figur 2 beskriver hur mycket respondenterna med fast lön tjänade varje månad. Bland respondenterna med fast lön varierade månadslönen kraftigt, alla angivna belopp är bruttolöner. Figur 3 beskriver hur mycket respondenterna med timlön tjänade per timme. Den vanligaste lönenivån var 100 till 150 kronor per timme vilket nästan 43% av respondenterna uppgav och knappt en tredjedel tjänade mellan 150 och 200 kronor per timme. Figur 4 beskriver om respondenterna med fast månadslön hade förmåner som ingick i lönen eller inte. Bland respondenterna med lägre fast lön på

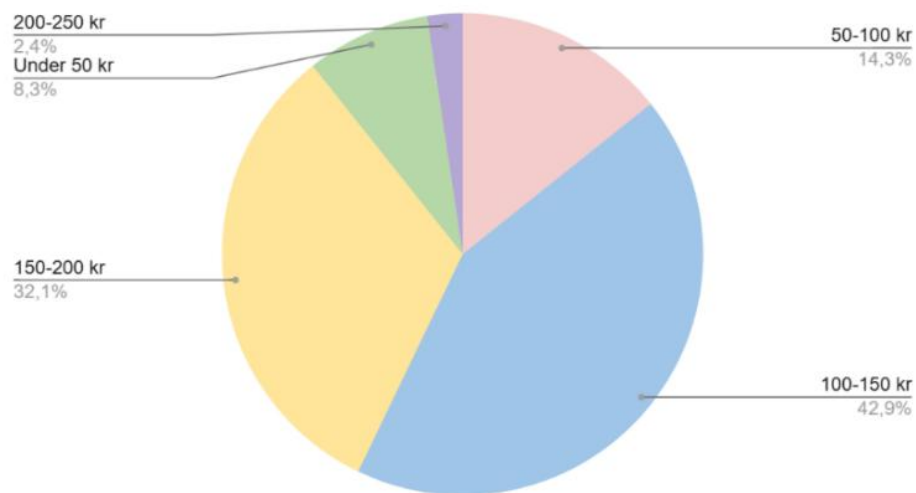
under 10 000 kronor upp till 15 000 kronor var det mer vanligt förekommande att förmåner ingick i lönen. I kontrast var det mindre vanligt att förmåner ingick hos respondenterna med högre fast månadslön där lönen ofta var fristående från förmåner. Figur 5 beskriver om respondenterna med timlön hade förmåner som ingick i lönen eller inte. Bland de respondenter som hade en högre timlön mellan 100 och 200 kronor var det mer vanligt förekommande att förmåner inte ingick i lönen jämfört med respondenterna som hade en lägre timlön på 100 kronor eller mindre där förmåner ofta ingick i lönen.



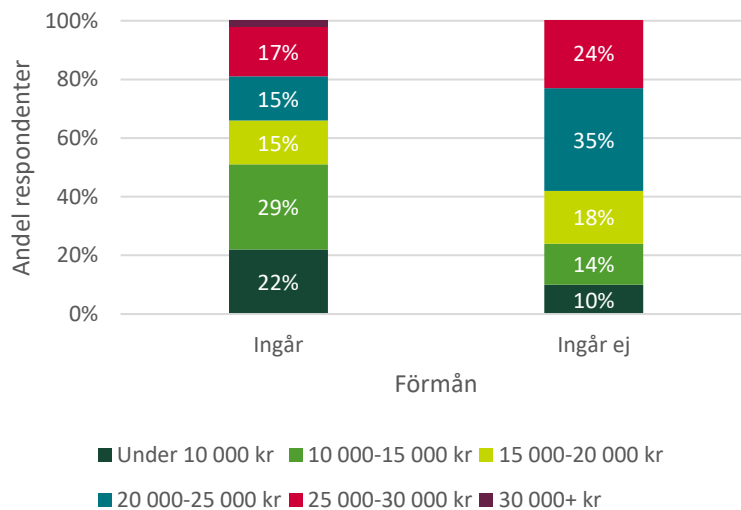
Figur 1. Diagrammet visar vilken typ av lön som respondenterna hade.



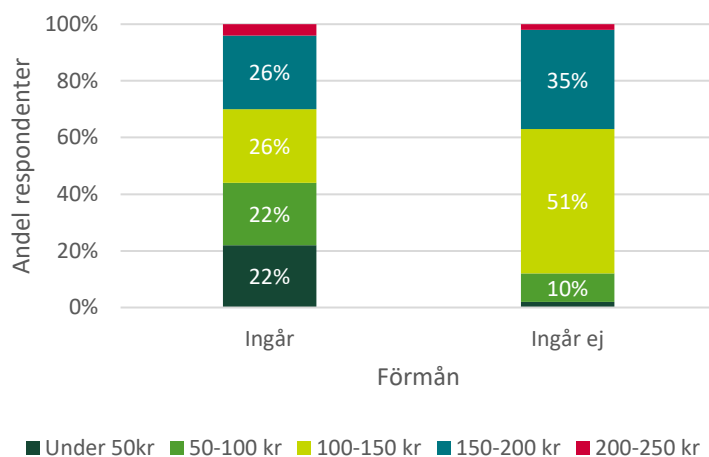
Figur 2. Diagrammet visar hur hög fast månadslön som respondenterna hade.



Figur 3. Diagrammet visar hur hög timlön som respondenterna hade.



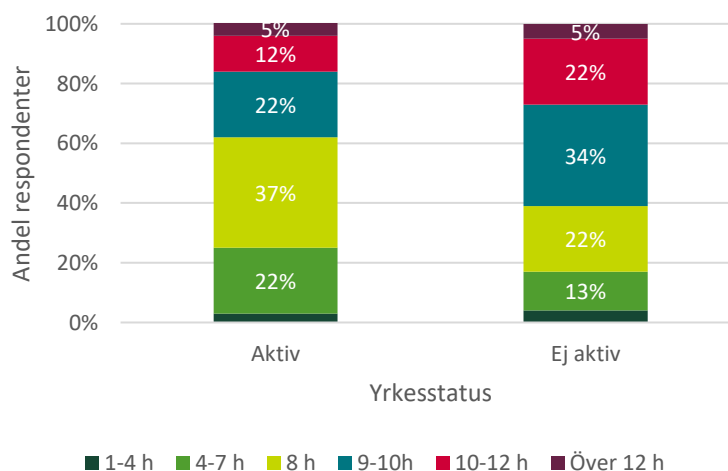
Figur 4. Diagrammet visar respondenternas fasta månadslön samt om förmåner ingick i lönen eller inte.



Figur 5. Diagrammet visar respondenternas timlön samt om förmåner ingick i lönen eller inte.

4.1.2 Antal arbetstimmar

Fyrtiofyra procent av respondenterna var schemalagda mer än 40 timmar per vecka på sin arbetsplats medan 33% arbetade en normal arbetsvecka på 40 timmar och övriga 23% uppgav att de arbetade mindre än 40 timmar i veckan. Sjuttioåtta procent hade tillfälle att ta rast eller paus under dagen om de arbetade mer än fem sammanhängande timmar medan 22% uppgav att de inte hade möjlighet till rast eller paus under sin arbetsdag. Fyrtiofyra procent av hästskötarna svarade att de oftast höll sig inom sina arbetstider medan 34% upplevde att de sällan höll sig inom sina arbetstider och ytterligare 10% uppgav att de aldrig höll sig inom arbetstiderna. I figur 6 redovisas hur många timmar hästskötarna arbetade per dag. Här jämförs arbetstimmar mellan hästskötare var är aktiva inom yrket och hästskötare som tidigare arbetat inom yrket.



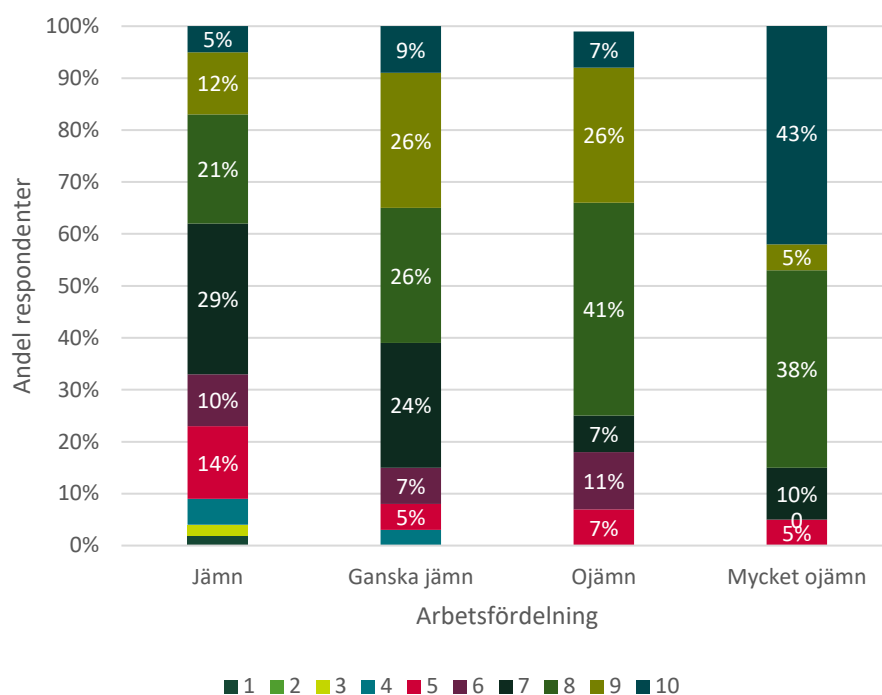
Figur 6. Diagrammet visar antalet arbetstimmar per dag hos aktiva och ej aktiva hästskötare.

4.2 Fysisk påverkan

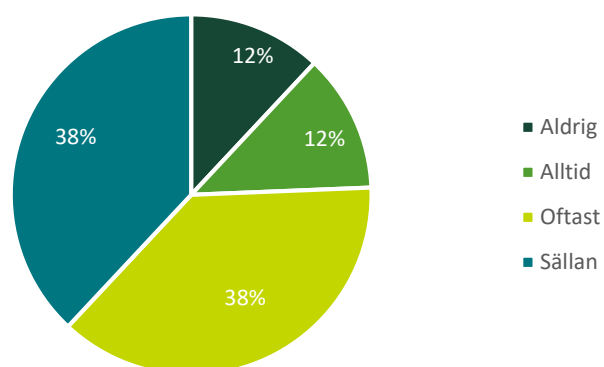
Tabell 1 visar hur stor den fysiska påfrestningen var hos aktiva nu respektive inte längre aktiva hästskötare på en skala ett till tio, där ett innebär låg belastning och tio innebär hög belastning. Resultatet visade att den vanligaste nivån på belastning låg mellan sju och nio. Figur 8 beskriver sambandet mellan arbetets fysiska påfrestning och hur arbetsfördelningen såg ut på arbetsplatsen. Resultatet visade att den fysiska påfrestningen var störst på de arbetsplatser där arbetsfördelningen var ojämn eller mycket ojämn. Figur 9 visar att 50% av respondenterna ofta eller alltid upplevde stress för att hinna med vardagliga uppgifter i sitt arbete. Figur 10 visar hur respondenter som både var aktiva inom yrket och respondenter som lämnat yrket upplevde den fysiska påverkan av sitt arbete. Resultatet visade även att den positiva och neutrala påverkan var större hos de aktiva hästskötarna jämfört med de som har lämnat yrket.

Tabell 1. Tabellen visar hur hög den fysiska påfrestningen var på en skala 1-10 hos aktiva samt icke aktiva hästskötare

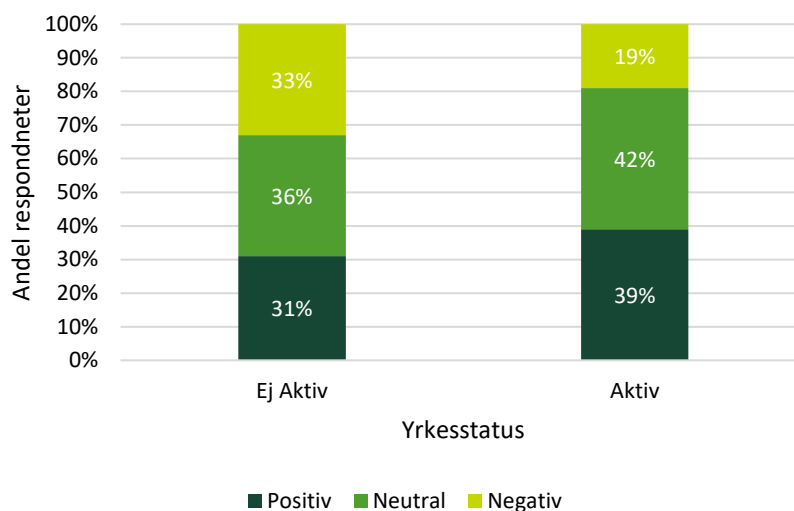
Fysisk påfrestning	Aktiv	Ej aktiv
1	0%	1%
2	0%	0%
3	1%	0%
4	4%	1%
5	7%	8%
6	7%	10%
7	21%	20%
8	31%	26%
9	22%	19%
10	7%	16%



Figur 8. Diagrammet visar hur den fysiska påfrestningen såg ut på en skala 1-10 i förhållande till arbetsfördelningen.



Figur 9. Diagrammet visar förekomsten av stress kring vardagliga arbetsuppgifter.



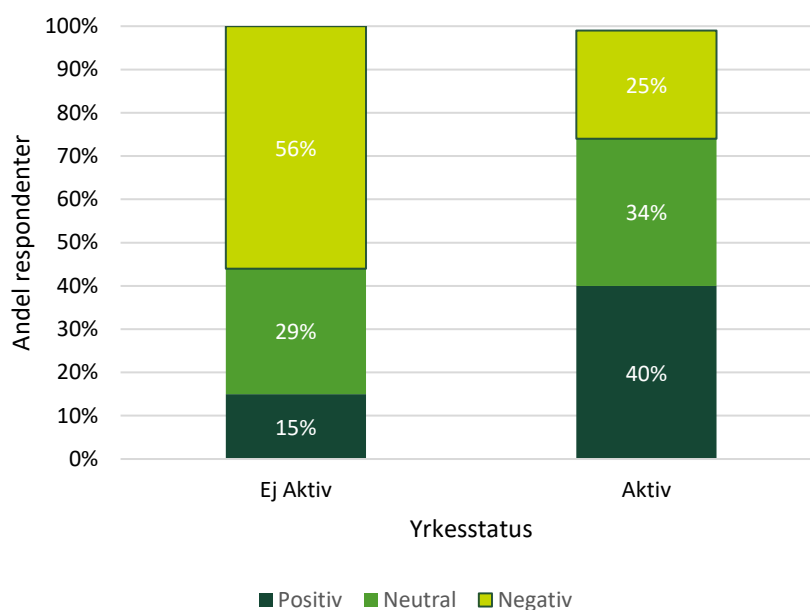
Figur 10. Diagrammet visar hur yrket påverkade den fysiska hälsan hos hästkötare aktiva idag och inte längre aktiva.

Enkätsvaren från våra öppna frågor visade att många upplevde hästkötaryrket som både positivt för hälsan då det stärkte kroppen fysiskt och även negativt då effekter som förslitningsskador och trötthet var vanligt förekommande. En stor del av respondenterna, 43%, såg den dagliga motionen som en positiv aspekt av yrket. Många menade att arbetsuppgifterna bidrar till både god kondition och muskelstyrka, vilket i sin tur ökade det fysiska välbefinnandet. Många menade att de uppskattade att få arbeta med det de älskar då det skapade både meningsfullhet och motivation. Vissa uppgav även att hästkötaryrket främjade tydliga rutiner och gav en ökad förståelse för ergonomiskt arbete, även om tidspress ibland gjorde det svårt att tillämpa.

Trots de fysiska fördelarna med yrket så fanns det också negativa fysiska påfrestningar att drabbas av. Trettionio procent av respondenterna uppgav att de upplevde smärta eller skador som ofta berodde på monotona och repetitiva arbetsuppgifter. Ytterligare 23% upplevde dagligen brist på återhämtning och trötthet. Vissa beskrev att arbetsbelastningen var så pass hög att det inte fanns tid att arbeta ergonomiskt. En del respondenter nämnde även viktnedgång och ätproblematik och andra faktorer som togs upp var brist på modern utrustning och arbetsmiljöer som inte är ergonomiskt anpassade. Många menade dessutom att lönerna ofta inte är tillräckliga för det hårda arbete som utförs.

4.3 Psykisk påverkan

Figur 11 visar respondenternas upplevelse av arbetets påverkan på deras psykiska hälsa. Resultatet visade att andelen negativ påverkan på den psykiska hälsan var större hos de som inte längre är aktiva i yrket.



Figur 11. Diagrammet visar hur yrket påverkade den psykiska hälsan hos hästskötare aktiva idag och inte aktiva.

Enligt enkätens öppna frågor upplevde många hästskötare att arbetet hade en positiv inverkan på deras psykiska hälsa. Tjugofem procent av respondenterna påpekade att de mår bra av att vara runt hästar och 19% lyfte fram utomhusmiljö och god fysisk aktivitet som en positiv faktor. Utöver detta betonade 19% även att en trivsamt arbetsmiljö med ett starkt team och bra kollegor resulterar i goda effekter på den psykiska hälsan. Andra positiva aspekter som resultatet visade var att yrket upplevs som meningsfullt, självständigt och lärorikt.

Trots de positiva aspekterna som framkom så visar även resultatet att många hästskötare upplevde negativa effekter på den psykiska hälsan på grund av arbetet. Fyrtioåtta procent av respondenterna uppgav att de ofta känner stress, främst på grund av hög arbetsbelastning och brist på tid. Trettiofem procent hade negativa erfarenheter av bemötande på sin arbetsplats, exempelvis mobbning, hierarki och brist på förståelse vid exempelvis misstag. Femton procent upplevde ångest och svårigheter kring att kunna koppla av efter arbetstid. Vissa beskrev att de upplevt prestationsångest medan andra känt rädsla för sin arbetsgivare eller kollegor. Flera respondenter lyfte även fram konsekvenser som dåligt självförtroende, depression, sömnproblem, problem med maten och upplevelser av favorisering. Vissa nämnde att de inte hade möjlighet till att vara sjuk eller ta ledigt. Av de som svarade att deras psykiska hälsa påverkades neutralt av yrket så upplevde 26% någon form av stress eller dåligt bemötande av sin arbetsgivare. En respondent sammanfattade upplevelsen med orden:

”Att inte känna sig värdig, delaktig och sedd för det hårda arbete och uppoffringar man gör, år in och år ut, påverkar det psykiska välmåendet negativt”.

4.4 Förändringar i branschen

Av de respondenter som hade valt att lämna yrket så uppgav 76% att de hade lämnat på grund av bristande arbetsförhållanden. Trettiofem procent av dessa ansåg att den främsta orsaken till detta var den höga och påfrestande arbetsbelastningen, både fysiskt och psykiskt. Tjugosju procent menade att för långa arbetsdagar och ett för stort antal arbetstimmar varje dag var en stor faktor till att det inte blev hållbart i längden. Samtidigt menade 33% att den låga lönen var en avgörande faktor till valet att byta yrke. Utöver detta lyftes även bristande arbetsmiljö, skador och bristande möjlighet till ledighet som bidragande faktorer. Många respondenter beskrev känslor av utbrändhet, både fysiskt och mentalt, där den konstant höga arbetsbelastningen gjorde det svårt att hinna återhämta sig.

Resultatet visade att det finns många förbättringsmöjligheter i hästskötaryrket. Löner och övertidsersättning var en av de mest prioriterade förändringarna. Enligt våra öppna frågor ansåg 48% av de som svarat att lönerna borde höjas. Många ansåg att anställningsavtalen behövde följas mer noggrant och att övertidsersättning borde ingå vid överskridning av arbetstimmar. Trettioen procent av de som har svarat lyfte även behovet av förbättrade arbetstider och 26% upplevde att de blivit utnyttjade och att respekten mellan arbetsgivare och arbetstagare behöver förbättras. Flera föreslog jämnare arbetsfördelning eller fler anställda i verksamheterna för att minska den höga arbetsbelastningen per person. Många ansåg även att hästskötare behöver börja hanteras mer som en anställd enligt lag, där det finns möjlighet till ledighet, sjukdom och rast/pauser under dagen. Flertalet nämnde behovet av att införa kontroller av verksamheter för att säkerställa att lagar och avtal följs. En del ansåg dessutom att statusen av att arbeta som hästskötare behöver höjas så att hästskötare blir mer uppskattade för det viktiga arbete de utför. En respondent sammanfattade med följande ord:

”Det krävs en öppenhet för förändring, allt var inte bättre förr. Det är viktigt att vara lyhörd för ny forskning, nya studier samt att lyssna på sina medarbetare”.

5. Diskussion

5.1 Anställningsvillkor

Resultaten från vår studie visade att många hästskötare i Sverige arbetar under förhållanden som i flera fall avvek från vad som generellt betraktas som hållbara arbetsvillkor. Arbetstiderna varierade, men för knappt hälften av respondenterna var arbetstiden längre än de 40 timmar per vecka som oftast betraktas som norm inom många andra yrkesgrupper som följer arbetstidslagen (SFS 1982:673). Detta bekräftades också av att 43% av hästskötarna upplevde att de sällan eller aldrig håller sig inom sina arbetstider. Att en relativt stor del, drygt en femtedel av respondenterna dessutom inte hade möjlighet att ta rast under arbetsdagen trots att detta strider mot arbetstidslagen (SFS 1982:673) väcker frågor om efterlevnad av arbetsrättsliga regelverk inom branschen.

Det var särskilt anmärkningsvärt att hästskötarna som hade valt att lämna yrket tenderade att ha arbetat längre dagar där över hälften uppgav att en arbetsdag kunde vara mellan nio och tolv timmar. Detta kunde tolkas som en bidragande orsak till avhopp från branschen, då långa arbetspass på tio timmar eller mer kan leda till ohälsa och ett nedsatt hälsotillstånd (Arbetsmiljöverket 2025). Bland de aktiva hästskötarna i studien arbetade den största andelen åtta timmar per dag vilket gav god möjlighet till återhämtning som är en central del i ett hållbart arbetsliv (Arbetsmiljöverket 2025).

Vad gäller lön visade resultaten att majoriteten av hästskötarna med fast månadslön tjänade 20 000 kronor eller mindre före skatt, vilket låg långt under snittet för svenska heltidsarbetare (SCB 2024). Inom hästnäringen finns det många hästföretag som är små med få anställda och enmansföretag (Hästnäringens Yrkesnämnd 2025b). En rapport från Tillväxtanalys (2024) belyste att små och medelstora företag ofta upplevde tillväxthinder, vilket kan påverka deras ekonomiska resurser och därmed begränsa löneutrymmet för anställda. Dessa faktorer kan vara förklaringen till den låga lönenivån i branschen. Resultaten visade även att hästskötare med lägre lön, både fast och timbaserad ofta hade förmåner inkluderade i sin ersättning jämfört med hästskötare med högre lön där förmåner var mer ovanligt. Detta kan tolkas som att arbetsgivare i vissa fall kompenserade för en låg lön genom att erbjuda anställda exempelvis stallplats, boende eller andra förmåner. I resultaten framkom det även att 15% av hästskötarna fortfarande fick sin lön utbetald svart. Detta var ett tecken på bristande reglering och kontroll inom vissa delar av hästbranschen, svart arbete innebär inte bara risk för arbetstagaren utan signalerar även bristande arbetsgivarskyldigheter (Skatteverket 2025).

När det gäller anställningsvillkor uppgav 77% av hästskötarna att de hade någon form av anställningsavtal, men hela 14,5% av dessa hade endast muntligt avtal och resterande saknar anställningsavtal vilket kunde skapa otrygghet och konflikter då anställningsavtalet är ett bevis på vilka rättigheter arbetstagaren har (SFS 1982:80). Knappt hälften av hästskötarna hade inte möjlighet att ta ut fullt betald semester, vilket bryter mot semesterlagen (SFS 1977:480). Majoriteten av respondenterna, 69% var försäkrade via sitt arbete, vilket innebär att de får ekonomisk ersättning vid exempelvis sjukdom, arbetsskada eller föräldraledighet (Kommunal 2025a). Övriga deltagare i studien, cirka en tredjedel var inte försäkrade genom sitt arbete, vilket kan anses som oroande med tanke på den höga belastning och skaderisk som Bergman et al. (2020) menade att hästskötaryrket innebär.

5.2 Fysisk påverkan

Resultatet från vår studie visade att de flesta aktiva respektive icke aktiva hästskötare upplevde att den fysiska påfrestningen av deras yrke ligger relativt högt, mellan sju och nio på den tiogradiga skalan. Detta bekräftade tidigare forskning som lyfte fram de ergonomiska utmaningar som finns i stallmiljöer, exempelvis tunga lyft, repetitiva rörelser, långa arbetsdagar och begränsad möjlighet till återhämtning (Bernard et al. 1997). Den höga nivån av fysisk belastning kan i längden resultera i arbetsrelaterade skador vilket i sin tur kan leda till sjukskrivning eller beslut att lämna yrket (Försäkringskassan 2018). Hästar är djur som kräver omvårdnad varje dag vilket innebär att arbete i stallmiljö ofta saknar flexibilitet när det gäller arbetstider, ledighet och återhämtning (Anonym 2022). Verksamheter är ofta beroende av ett fåtal personer vilket skapar en kultur där det kan vara svårt att exempelvis ta ledigt eller sjukskriva sig (Ole & Wolframm 2024). Fysisk uthållighet och att ”bita ihop” kan då ses som en självklar del av arbetet, denna kultur riskerar att bli ohållbar i längden på grund av de påfrestningar det medför (Anonym 2022).

När det kommer till hur den fysiska påfrestningen ser ut i förhållande till arbetsfördelningen så visade resultatet i vår studie ett tydligt samband mellan ojämn arbetsfördelning och hög arbetsbelastning. Av de respondenter, som upplevde att arbetsfördelningen var mycket ojämn, hade nästan hälften svarat att den fysiska påfrestningen låg på högsta nivå. I de kategorier där arbetsfördelningen var mer jämn visade resultatet att arbetsbelastningen inte var lika hög. Där kan man även se en större variation på nivån av belastning. Trots det låg ändå den största andelen på nivå sju eller åtta. Detta tydde på att trots att arbetsfördelningen var jämn, så var det ett vanligt förekommande att den fysiska påverkan ändå var relativt stor. Enligt våra resultat så upplevde dessutom hälften av respondenterna ofta eller alltid stress för att hinna med vardagliga uppgifter i

sitt arbete. Detta stärkte upp kulturen av normalisering av långa arbetsdagar med hög arbetsbelastning.

Tidsbrist framstod som en stor utmaning för hästskötare, vilket tydligt framgick i vårt resultat. Trettionio procent av respondenterna uppgav att de upplevde smärta eller skador som ofta berodde på monotona och repetitiva arbetsuppgifter. Ytterligare 23% upplevde dagligen brist på återhämtning och trötthet. Enligt vårt resultat kunde pressade arbetsdagar med många arbetsuppgifter göra det svårt att tillämpa ergonomiskt tänk i arbetet. Tunga moment som exempelvis mockning och hantering av foder och strömedel riskerades då att utföras på ett snabbare men mer belastande sätt vilket kunde innebära sämre arbetsställningar och högre belastning för personalen (Löfqvist et al. 2009). Risken var att det skapas en ond cirkel, där tidspress ledde till högre fysisk och psykisk belastning. Det gjorde att fler väljer att lämna yrket, vilket i sin tur ledde till ökad personalomsättning och högre arbetsbörda för kvarvarande personal (Ole & Wolframm 2024).

Det går att diskutera om verksamheter i hästbranschen borde prioritera arbetsförhållandena högre genom exempelvis bättre arbetsfördelning, högre löner och investeringar i ergonomiska hjälpmedel (Ole & Wolframm 2024). Detta kan både främja de anställdas hälsa och även öka verksamhetens långsiktiga hållbarhet (Ole & Wolframm 2024). Dilemmat med detta är den ekonomiska frågan, där många verksamheter i hästnäringen har små vinstmarginaler och begränsade resurser (Lundesjö Kvart 2020). Att investera i moderna hjälpmedel, ökad personalstyrka eller höjda löner kan innebära en ekonomisk utmaning på kort sikt, dessa investeringar kan dock argumenteras för, för att på lång sikt ge ekonomiska vinster genom ökad fysisk och psykisk hälsa hos de anställda (Ole & Wolframm 2024). Därmed också minskad frånvaro, lägre personalomsättning och högre effektivitet i arbetet (Myndigheten för arbetsmiljökunskap 2021).

När vi jämförde den fysiska arbetsbelastningen hos hästskötare aktiva idag och inte längre aktiva så visade det sig att den positiva och neutrala påverkan är större hos de som arbetar som hästskötare idag jämfört med de som lämnat yrket. Detta kan tyda på att de som fortfarande är verksamma i yrket efter en längre tid i större utsträckning har hittat strategier för att hantera den fysiska belastningen, exempelvis genom bättre fysisk form eller tillgång till ergonomiska hjälpmedel. Resultaten kan även tyda på att en del hästskötare som upplevt den fysiska arbetsbelastningen som hög, har valt att lämna yrket. Detta visade i sin tur på ett behov av förbättrade arbetsförhållanden för att fler hästskötare ska kunna stanna kvar långsiktigt i branschen.

5.3 Psykisk påverkan

Många av de respondenter som är aktiva idag upplevde att yrket påverkade deras psykiska hälsa positivt på grund av faktorer som god fysisk aktivitet, trivsamt arbetsmiljö, möjlighet till att arbeta med ett stort intresse och att yrket upplevdes som meningsfullt och lärorikt. Dessa faktorer kan kopplas till teorin om människans grundläggande psykologiska behov, så som känslan av kompetens, samhörighet och autonomi, vilka är viktiga för individens psykiska välmående (Deci & Ryan 2000). Att få arbeta med något som personen brinner för i en trivsamt miljö kan skapa möjligheter till att utvecklas och även en känsla av meningsfullhet vilket kan öka motivationen hos individen (Bergman et al. 2020). Detta kan resultera i att färre väljer att lämna yrket, vilket i sin tur ger en mer långsiktigt hållbar bransch (Anonym 2022).

Våra resultat visade tydligt att de som hade valt att lämna yrket upplevde att deras arbete hade en större negativ påverkan på deras psykiska hälsa. Det var även en betydligt större andel av de aktiva som har svarat att yrket påverkade deras psykiska hälsa positivt. Det kan diskuteras om anledningen till att de respondenter som har svarat negativt har lämnat yrket på grund av den negativa påverkan de upplevt. Detta kan stöttas av den befintligt låga andelen av de aktiva som ansåg att yrket påverkade deras psykiska hälsa negativt. Utifrån vårt resultat visade det att den negativa påverkan främst beror på faktorer som hög arbetsbelastning, stress, ångest och dålig trivsel. Dessa resultat kan kopplas till Karasek och Theorells krav-kontroll-stöd-modell, där hög arbetsbelastning och brist på socialt stöd ökar risken för stressrelaterad psykisk ohälsa (Karasek & Theorell 1990).

Anmärkningsvärt är att av de som har svarat att deras psykiska hälsa påverkades neutralt av yrket, så upplevde en fjärdedel ändå någon form av stress eller dåligt bemötande av sin arbetsgivare. Detta väcker frågor kring hur individer uppfattar och hanterar psykisk belastning i arbetet. Enligt Lazarus & Folkman (1984) hanterade individer stress på olika sätt, vilket innebar att den psykiska hälsan påverkas olika. En annan möjlig tolkning var att dessa negativa faktorer har blivit normaliserade i vardagen, som en del av yrkets kultur vilket gjorde att individer inte upplevde det som något avvikande eller allvarligt – trots att det kan ha påverkat det psykiska välmåendet över tid. Detta kan kopplas till modellen *Normalization of deviance* som beskrev hur avvikande beteenden gradvis blir accepterade som normala inom en organisation (Vaugan 2010). Enligt vårt resultat kunde det inom hästnäringen exempelvis handla om långa arbetsdagar, låg lön, brist på återhämtning och bristande ledarskap. Om dessa förhållanden pågår under tid riskerar de att normaliseras och uppfattas som en naturlig del av yrket, i stället för att uppfattas som problematiska arbetsvillkor som kräver förändring.

Genom att granska resultaten så upplevde vi att hästkötare i allmänhet hade en hög tolerans för fysisk och psykisk belastning på grund av de normaliserade arbetsvillkoren som ofta förekom. Dessa arbetsförhållanden hade troligen i många andra yrken betraktats som ohållbara, vilket förstärker vikten av att arbeta för att öka medvetenheten kring detta och på så sätt kunna arbeta mot förändring och förbättrade villkor. Dessa resultat lyfte inte bara behovet av förbättrad arbetsfördelning utan även behovet av ökat ergonomiskt tänkande med mekaniserade hjälpmedel. Detta för att kunna bedriva ett effektivt arbete utan att bortprioritera hästkötarnas hållbarhet och hälsa. Utifrån detta blir det relevant att diskutera vilka förändringar som krävs för att fler ska kunna stanna kvar i yrket utan att riskera att bortprioritera sitt välmående.

5.4 Förändringar i branschen

Resultaten från studien visade tydligt att hästkötare i Sverige såg flera viktiga förbättringsområden för att göra yrket mer hållbart och attraktivt. En av de mest framträdande förändringarna som efterfrågades var högre löner och bättre övertidsersättning. Nästan hälften av hästkötarna, som svarade på frågan om vilka förändringar som krävs inom branschen, angav att löneförhöjning är nödvändigt, då lönen inte stod i proportion till det hårda, belastande arbete och långa arbetsdagar som deras yrke innebär. OECD (2020) påstod att ekonomisk ersättning är starkt kopplat till människans livstillfredsställelse och arbetsnöjdhet, låga inkomster påverkar inte bara den ekonomiska tryggheten negativt utan är även förknippade med sämre fysisk och psykisk hälsa. Detta kunde relateras till det resultat vi har sett bland hästkötare i Sverige, där många uttryckte missnöje med lönenivån och angav den som en avgörande orsak till att yrket inte är hållbart i längden.

Utöver ekonomiska villkor framhöll respondenterna vikten av att förbättra arbetstiderna och arbetsmiljön. Långa arbetsdagar utan ersättning, återhämtning och med hög fysisk belastning utpekades av hästkötarna som centrala faktorer till att många valde att lämna yrket. Respondenterna betonade behovet av att arbetsgivare behöver följa anställningsavtalen striktare och införa systematisk övertidsersättning, vilket är i linje med Arbetsmiljöverkets rekommendationer om vikten av tydlig organisation och reglerad arbetstid för att främja en sund arbetsmiljö (AFS 2015:4). Hästkötarna efterfrågade även en jämnare arbetsfördelning på sina arbetsplatser för att få mer tid till återhämtning. Att minska arbetsbelastningen genom att anställa fler medarbetare återkom i flera svar. Enligt Arbetsmiljöverket (AFS 2015:4) ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att motverka ohälsosam arbetsbelastning på arbetsplatsen genom att exempelvis anställa fler vid behov, vilket stärker hästkötarnas förbättringsförslag. Detta stöds även av Ibanez Menguc et al. (2023) som betonade vikten av vila och

återhämtning för att förebygga skador och upprätthålla en hållbar prestation över tid inom idrottsliknande yrken vilket hästskötaryrket kan jämföras med.

Slutligen framkom i resultaten en tydlig önskan om ökad status och erkännande för yrkesrollen som hästskötare. Flera av respondenterna vittnade om att de kände sig utnyttjade på sin arbetsplats och att arbetsmiljön präglades av en bristande respekt. Detta står i kontrast till Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) där det framgår att arbetsgivare är ansvariga för att aktivt förebygga kränkande särbehandling och skapa en sund organisatorisk och social arbetsmiljö. Enligt OECD (2021) krävs det att arbetstagare skyddas och att arbetsmiljön främjar deras välbefinnande för att skapa inkluderande och högkvalitativa arbetsmarknader. Detta innebär att erkännande, respekt och rättvis behandling är centrala komponenter för att skapa goda arbetsförhållanden. Dessa insikter är överförbara till hästnäringen, där många hästskötare upplevde bristande uppskattning och respekt i sitt arbete.

5.5 Studiens styrkor & svagheter

Enkäten som användes i denna studie hade flera potentiella styrkor. Genom att samla in information direkt från yrkesverksamma och tidigare yrkesverksamma hästskötare fick vi en autentisk och aktuell bild av deras upplevda arbetsvillkor. Generaliserbarheten i resultatet ökade, eftersom enkäten distribuerades digitalt finns även möjlighet att nå ut till en bredare geografisk spridning. Möjligheten att svara anonymt kunde dessutom ha uppmuntrat deltagarna till att uttrycka sig mer ärligt, särskilt i frågor som rör arbetsmiljö, lön och arbetsbelastning. Genom att kombinera fasta svarsalternativ med öppna frågor hade vi fått både kvantitativa och kvalitativa reflektioner, vilket gav en djupare förståelse för respondenternas upplevelser.

Samtidigt finns det vissa svagheter som bör beaktas. Det fanns risk för urvalsbias, att de som svarade främst är personer med starka åsikter eller negativa upplevelser vilket kan påverka hur resultaten tolkas. Representativiteten kan också begränsas om enkäten inte når ut till ett tillräckligt varierat urval, exempelvis från olika typer av hästverksamheter eller geografiska områden. Frågornas formulering kan ha tolkats olika av olika respondenter, vilket i sin tur kan påverka tillförlitligheten i svaren. Slutligen kan en låg svarsfrekvens minska det statistiska värdet och göra det svårare att dra generella slutsatser för hela yrkesgruppen.

5.6 Tillämpning av resultat

Resultaten från denna studie kan ge viktiga insikter i hur arbetsmiljön i hästskötaryrket kan förbättras. Genom att synliggöra de utmaningar som finns, exempelvis hög fysisk belastning, långa arbetsdagar och brist på anställningsavtal,

kan arbetsgivare få en större förståelse för vilka åtgärder som krävs för att skapa en mer hållbar bransch även för hästskötarna.

5.7 Framtida studier

Denna studie har undersökt hästskötarens perspektiv kring arbetsförhållanden i yrket. I framtida studier skulle det vara intressant att intervjua hästskötare mer djupgående för ett mer kvalitativt resultat. Det skulle även vara intressant att undersöka samband mellan olika typer av verksamheter och hur arbetsvillkor samt hästskötarens välmående skiljer sig mellan dessa. Det kan även vara aktuellt att i framtiden intervjua arbetsgivare för en ökad förståelse av situationen ur ett bredare perspektiv.

5.8 Slutsats

Denna studie visade att många hästskötare i Sverige arbetade under förhållanden som på flera sätt avviker från vad som kan betraktas som hållbara arbetsvillkor. Långa arbetsdagar, låg lön, bristande återhämtning och otillräckliga anställningsvillkor utgav sammandraget faktorer för ohälsa och bidrar till att många lämnade yrket. Samtidigt framkom flertalet positiva aspekter med yrket, för detta krävs dock att de brister som förkom i arbetsmiljön uppmärksammas och åtgärdas. Genom att säkerställa rimliga arbetstider och förändra kulturen där negativ påverkan på hälsan sågs som normalt kan yrket bli hållbart även på lång sikt.

Referenser

- Anonym (2022). Grooms, a dying breed? *World of Showjumping*..
<https://www.worldofshowjumping.com/en/Exclusives/WoSJ-Focus/Grooms-a-dying-breed.html>
- Arbetsmiljöverket (2001). *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. (AFS 2001:1). Arbetsmiljöverket.
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-foreskrifter-afs2001-1.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (2008). *Arbete med djur*. (AFS 2008:17). Arbetsmiljöverket.
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/arbete-med-djur-foreskrifter-afs2008-17.pdf>
- Arbetsmiljöverket (2012). *Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer: en kunskapssammanställning*. (Rapport 2012:7). Arbetsmiljöverket.
Tillgänglig: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-kunskapssammanstallningar-rap-2012-7.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (2015). *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. (AFS 2015:4). Arbetsmiljöverket.
https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf
- Arbetsmiljöverket (2018). *Projektrapport Hästnäringen*. (2016/053355). Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/globalassets/filer/nyheter/2016-053355-projektrapport-hastnaringen.pdf>
- Arbetsmiljöverket (2025). *Motverka att arbetstiden leder till ohälsa*.
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/motverka-att-arbetstidens-forlaggning-leder-till-ohalsa/?hl=arbetstider>
[2025-04-23]
- Armstrong, T.J., Buckle, P., Fine, L.J., Hagberg, M., Jonsson, B., Kilbom, A., Kuorinka, I.A., Silverstein, B.A., Sjøgaard, G., Viikari-Juntura, E.R. (1993). A conceptual model for work-related neck and upper-limb musculoskeletal disorders. 19(2). pp.73-84. *Scand J Work Environ Health*. DOI: [10.5271/sjweh.1494](https://doi.org/10.5271/sjweh.1494).
- Bergman Bruhn, Å., Rydell, A., Andersson, I.-M. & Lindahl, C. (2020). Med stallet som arbetsplats: om attraktivt arbete i hästnäringen. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*.
<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1470720/FULLTEXT01.pdf>
- Bernard, B.P., Putz-Anderson, V. (1997). Musculoskeletal disorders and workplace factors: A critical review of epidemiological evidence for work-related musculoskeletal disorders of the neck, upper extremity, and low back. *Centers for Disease Control and Prevention*. pp.97-141. <https://stacks.cdc.gov/view/cdc/21745>

- Bunderson, J. S. & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the doubleedged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, ss. 32–57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Cohen, BS., Pacheco, BM., Foulis, SA., Canino, MC., Redmond, JE., Westrick, RB., Hauret, KG., Sharp, MA. (2019). Surveyed Reasons for Not Seeking Medical Care Regarding Musculoskeletal Injury Symptoms in US Army Trainees. 184(5-6). Pp.431-439. *Military Medicine*. <https://doi.org/10.1093/milmed/usy414>
- Davies, E., McConn-Palfreyman, W., Parker, JK., Cameron, LJ., Williams, JM. (2022). Is Injury an Occupational Hazard for Horseracing Staff. *Environmental Research and Public Health*. 19(4). Pp. 1-23. Doi: 10.3390/ijerph19042054.
- Ekelund, C., & Eriksson, M. (2011). *Aspekter kring svartarbete inom hästnäringen och varför hästskötare väljer att arbeta svart*. Sveriges Lantbruksuniversitet. Hippologprogrammet.
file:///C:/Users/vijo9/Downloads/ekelund_c_et al_111013%20Travh%C3%A4stsk%C3%B6tare.pdf
- Försäkringskassan (2018). *Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad. Socialförsäkringsrapport 2018:2*. Stockholm: Försäkringskassan.
<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/fk-web/se/dokument/rapporter/sjukfranvaron-pa-svensk-arbetsmarknad-socialforsakringsrapport-2018-2> [2025-05-02]
- Heldt, T., Macuchova, Z., Alnyme, O. & Andersson, H. (2018). *Samhällsekonomiska effekter av hästnäringen*. (2018:04). Hästnäringens Nationella Stiftelse.
<https://hastnaringen.se/app/uploads/2018/11/samhallsekonomiska-effekter-av-hastnaringen.pdf>
- Hästnäringens Nationella Stiftelse (2010). *Arbetsmarknad och yrken inom svensk hästnäring*. Hästnäringens Nationella Stiftelse.
<https://hastnaringen.se/app/uploads/sites/6/2018/12/arbetsmarknad-och-yrken-inom-svensk-hastnaring-2010.pdf>
- Hästnäringens Nationella Stiftelse (2019). *Social och ekonomisk analys av hästnäringen*.
<https://hastnaringen-i-siffror.se/socialEcoAna.aspx?rid=1000> [2025-02-24]
- Hästnäringens Nationella Stiftelse (2022). *Att arbeta i hästnäringen*. Hästnäringens Nationella Stiftelse. <https://hastnaringen.se/app/uploads/2022/01/att-arbeta-i-hastnaringen-v-3.0.pdf>
- Hästnäringens Yrkesnämnd (2025a). *Schyssta arbetsvillkor*.
<https://www.hyn.se/arbetstagare/schyssta-jobb/> [2025-02-05]
- Hästnäringens Yrkesnämnd (2025b). *Fakta om hästnäringens arbetsmarknad*.
<https://www.hyn.se/fakta/> [2025-04-23]
- Ibanez Menguc, A., Ahlström, P., Arvidsson, D., Faskunger, J., Larsson, L. & Lindwall, M. (2023). *Idrottens träning*. Stockholm: SISU Idrottsböcker.
- Jordbruksverket (2017). *Hästnäringens omfattning i Sverige 2016*. JO24SM1701. Jordbruksverket.

- <https://jordbruksverket.se/download/18.167c46821744e70eca2a43ab/1599228066810/JO24SM1701.pdf> [2025-02-24]
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kommunal (2023). Avtal klart – Fremia: ridlärare, hästskötare och övrig personal hos ridhusföretag. <https://www.kommunal.se/nyhet/avtal-klart-fremia-ridlarare-hastskotare-och-ovrig-personal-hos-ridhusforetag> [2025-02-24]
- Kommunal (2025a). Avtalsförsäkringar. <https://www.kommunal.se/pa-jobbet/kollektivavtal/avtalsforsakringar> [2025-04-24]
- Kommunal (2025b). Kollektivavtal. <https://www.kommunal.se/kollektivavtal> [2025-04-24]
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company Inc.
- Lindahl Norberg, A. & Plato, M. *Arbetsanpassning vid psykisk ohälsa*. Stockholm: Centrum för arbets- och miljömedicin, Region Stockholm; 2024. Rapport 2024:05. Pp.4-7. ISBN 978-91-88361-58-5.
- Lundesjö Kwart, S. (2020). Konsten att undervisa ryttare. *Digital Comprehensive Summaries of Uppsala Dissertations from the Faculty of Educational Sciences*. Uppsala University. 18(1). pp.11-15. ISBN 978-91-513-0892-0.
- Löfqvist, L., Osvalder, AL., Bligård, LO., Pinzke, S. (2014). An analytical ergonomic risk evaluation of body postures during daily cleaning tasks in horse stables. 51(4). pp.667-682. IOS Press. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*. DOI: 10.3233/WOR-152022.
- Löfqvist L, Pinzke S, Stål M, Lundqvist P. (2009). Riding instructors, their musculoskeletal health and working conditions. *J Agric Saf Health*. 15(3). pp.241-254. Doi: 10.13031/2013.27408.
- Löfqvist, L., Pinzke, S. (2011). Working with Horses: An OWAS Work Task Analysis. 17(1). Pp.3-14. *J Agric Saf Health*. DOI: [10.13031/2013.36230](https://doi.org/10.13031/2013.36230)
- Mazan, MR., Svatek, J., Maranda, L., Christiani, D., Ghio, A., Nadeau, J., Hoffman, AM. (2009). Questionnaire assessment of airway disease symptoms in equine barn personnel. *Occup Med*. 59(4). Pp.220–225. Doi: 10.1093/occmed/kqp003.
- Michie, S., van Stralen, MM., West, R. (2011). The behaviour change wheel: a new method for characterising and designing behaviour change interventions. *Implementation Science*. 42(6). Pp.2-11. Doi: 10.1186/1748-5908-6-42.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021). *Arbetsmiljö och psykisk hälsa*. Kunskapssammanställning 2021:4. pp.16. ISBN 978-91-986882-0-7. https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/12/Arbetsmiljo_och_psykisk_halsa_digital.pdf
- Nowakowicz-Debek, B., Pawlak, H., Wlazlo, L., Kuna-Broniowska, I., Bis-Wencel, H., Buczaj, A., Maksym, P. (2014). Evaluation of working conditions of workers

- engaged in tending horses. 21(4). Pp.718-722. *Agricultural and Environmental Medicine*. Doi: 10.5604/12321966.1129921.
- OECD. (2020). *How's Life? 2020: Measuring Well-being*. OECD Publishing.
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/03/how-s-life-2020_b547d82c/9870c393-en.pdf
- OECD. (2021). *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*. OECD Publishing.
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/programmes/oecd-job-strategy/long%20booklet_en.pdf
- Ole, SL. & Wolframm, IA. (2024). Are Current Efforts to Prevent Grooms from Leaving the Industry Effective? An Analysis Based on Principles of Behavior Change. *International Journal of Equine Science*. 3(1). Pp.21-29. <https://rasayely-journals.com/index.php/ijes/article/view/110>
- SCB (2024). *Genomsnittlig månadslön efter sektor 1993-2023*. Statistiska Centralbyrån.
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/loner-och-arbetskostnader/lonestrukturstatistik-hela-ekonomin/pong/tabell-och-diagram/genomsnittlig-manadslon-efter-sektor/>
- SFS 1977:480. *Semesterlag*. Arbetsmarknadsdepartementet.
- SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölöslag*. Arbetsmarknadsdepartementet.
- SFS 1982:673. *Arbetsstidslag*. Arbetsmarknadsdepartementet.
- SFS 1982:80. *Lag om anställningsskydd*. Arbetsmarknadsdepartementet.
- Skatteverket (2025). Konsekvenser av svartarbete.
<https://www.skatteverket.se/foretag/drivaforetag/inkopupphandlingochleverantorskontroll/konsekvenseravsvartarbete.4.71004e4c133e23bf6db800098309.html> [2025-04-24]
- Thunman, E. (2011). Sjuk av självförverkligande. Individen i det nya samhället. *Arbetsliv i omvandling*, 2011:1. <https://journals.lub.lu.se/aio/article/view/17352/15708>
- The Decision Lab. (u.å). *The COM-B model for behaviour change*.
<https://thedecisionlab.com/reference-guide/organizational-behavior/the-com-b-model-for-behavior-change> [2025-06-11]
- Tillväxtanalys (2024). *Upplevda tillväxthinder: Små och medelstora företags erfarenheter 2023*. (Rapport 2024:06). Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser.
https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.2ed6952d1900fdd5f369365/1718288744828/Rapport%202024_06_Upplevda%20tillv%C3%A4xthinder.pdf
- WHO (2018). *Mental health: Strengthening our response*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response> [2025-02-26]

Bilaga 1. Enkätfrågor

Kön:

Kvinna

Man

Vill inte uppge

Ålder:

Under 20

20-30

30+

Utbildning:

Ingen utbildning

Gymnasium

Gymnasium inom häst

Högskola/universitet

Hippologprogrammet

Yrkeshögskola

Yrkeshögskola inom häst

Folkhögskola

Annat

Aktiv inom branschen just nu?

Arbetar som hästskötare idag

Arbetar inte längre som hästskötare

I vilken omfattning arbetar du?

Heltid

Deltid

Vilken anställningsform har du?

Timanställning

Tillsvidareanställning

Tidsbegränsad anställning

Vikariat

Annat

Inriktning på verksamheten:

Hoppning

Dressyr

Fälttävlan

Travsport

Galoppsport

Islandshäst

Avel

Annat

Storlek på verksamhet:

1 – 5 hästar
5 – 10 hästar
10 – 20 hästar
20 – 30 hästar
30+ hästar

Har du något anställningsavtal?

Ja, skriftligt
Ja, muntligt
Nej

Vad för typ av lön har du?

Fast lön
Timlön
Annat

Om du har fast lön, hur mycket tjänar du före skatt?

Under 10 000 kr
10 000 – 15 000 kr
15 000 – 20 000 kr
20 000 – 25 000 kr
25 000 – 30 000 kr
30 000 kr+

Om du har timlön, hur mycket tjänar du per timme?

Under 50 kr
50 – 100 kr
100 – 150 kr
150 – 200 kr
200 – 250 kr
Över 250 kr

Ingår några förmåner i lönen?

Ja
Nej

Om ja, vilka förmåner ingår?

Boende
Stallplats
Bil
Mat
Träningar
Annat

Beskattas dina förmåner?

Ja
Nej
Vet ej

Hur får du din lön utbetald?

Vitt
Svart

Har du möjlighet att ta ut full betald semester?

Ja
Nej
Vet ej

Har du någon uppsägningstid?

Ja
Nej
Vet ej

Är du försäkrad?

Ja
Nej
Vet ej

Vad har du för arbetsuppgifter?

Stallskötsel
Hästskötsel
Motionering av hästar
Anläggningsvård
Tävlingsgroom
Annat

Hur många timmar är du schemalagd per vecka?

Under 10 timmar
10 – 20 timmar
20 – 30 timmar
30 – 40 timmar
Över 40 timmar

Hur många timmar arbetar du per dag i snitt?

1 – 4 timmar
4 – 7 timmar
8 timmar
9 – 10 timmar
10 – 12 timmar
Över 12 timmar

Håller du dig inom dina arbetstider?

Alltid
Oftast
Sällan
Aldrig

Om du arbetar mer än fem sammanhängande timmar, har du möjlighet till rast/paus under dagen?

Ja
Nej

Hur hög anser du att den fysiska påfrestningen är i ditt arbete på en skala 1 – 10?
1=låg påfrestning, 10=hög påfrestning

Hur är arbetsfördelningen på arbetsplatsen?

Jämn
Ganska jämn
Ojämn
Mycket ojämn

Upplever du att du hinner med alla vardagliga uppgifter utan att känna mycket stress?

Alltid
Oftast
Sällan
Aldrig

Hur upplever du säkerheten på arbetsplatsen?

Mycket bra
Bra
Mindre bra
Dålig

Arbetas det med Systematiskt Arbetsmiljöarbete (SAM) på arbetsplatsen?

Ja
Nej
Vet ej

Hur självsäker känner du dig på en skala 1 – 10?
1=inte självsäker, 10=mycket självsäker.

Hur upplever du att ditt psykiska välmående påverkas av ditt arbete?

Positivt
Neutralt
Negativt

På vilket sätt påverkas ditt psykiska välmående?
(Öppen fråga)

Hur upplever du att ditt fysiska välmående påverkas av ditt arbete?

Positivt

Neutralt

Negativt

På vilket sätt påverkas ditt fysiska välmående?
(Öppen fråga)

Om du inte längre arbetar som hästskötare, varför valde du att lämna yrket?
(Öppen fråga)

Vilka förändringar anser du skulle behöva ske för att förbättra arbetsvillkoren inom branschen?
(Öppen fråga)

Publicering och arkivering

☒ JA, jag, Hanna Osbeck har läst och godkänner avtalet för publicering samt den personuppgiftsbehandling som sker i samband med detta

☒ JA, jag, Victoria Johansson har läst och godkänner avtalet för publicering samt den personuppgiftsbehandling som sker i samband med detta

☐ NEJ, jag/vi ger inte min/vår tillåtelse till att publicera fulltexten av föreliggande arbete. Arbetet laddas dock upp för arkivering och metadata och sammanfattning blir synliga och sökbara.