Med stallet som arbetsplats: om attraktivt arbete i hästnäringen

Åsa Bergman Bruhn, Alexis Rydell,
Ing-Marie Andersson och Cecilia Lindahl

Tidigare studier har visat att det finns både utmaningar och brister gällande arbetsmiljö och arbetsförhållanden inom hästnäringen. Syftet med den här artikeln är att identifiera hur anställda i hästnäringen upplever sitt nuvarande arbete och vilka faktorer de anser vara viktiga för att ett arbete ska upplevas som attraktivt, samt att undersöka skillnader mellan det nuvarande arbetet och anställdas idealbild av ett attraktivt arbete. Studien baseras på en enkätundersökning med sammantaget 150 svar från anställda i travstall och ridskolor. I artikeln diskuteras utmaningar och möjligheter för att skapa attraktiva arbeten i hästnäringen.

Nyckelord: arbetsmiljö, arbetsvillkor, attraktivt arbete, ridskolor och travstall

Antalet hästar i Sverige har ökat de senaste decennierna och idag finns cirka 360 000 hästar (Hästnäringens Nationella Stiftelse [HNS] 2017). Det betyder att Sverige är ett av de länder i Europa som har flest hästar per capita. I den svenska hästnäringen ingår de aktiviteter som baseras på användning av hästar, och omfattar såväl hobby som professionella verksamheter, samt omsättningen av hästrelaterade varor och tjänster (HNS

FÖRFATTARE

Åsa Bergman Bruhn, doktorand, Arbetsvetenskap, Högskolan Dalarna, asu@du.se

Alexis Rydell, universitetslektor, Arbetsvetenskap, Högskolan Dalarna, ary@du.se

Ing-Marie Andersson, professor, Arbetsvetenskap, Högskolan Dalarna, ima@du.se

Cecilia Lindahl, senior forskare, Jordbruk och livsmedel, RISE Research Institutes of Sweden, cecilia.lindahl@ri.se

2017). Näringens direkta omsättning uppskattades år 2016 till drygt 31 miljarder kronor vilket motsvarar en sysselsättning om knappt 17 000 helårsarbetskrafter (Heldt, Macuchova, Alnyme & Andersson 2018). Spridningseffekterna från näringen är därutöver betydande, såväl vad gäller omsättning som sysselsättning (Heldt et al. 2018).

Näringen är komplex och mångfacetterad, och täcker många olika typer av aktiviteter, alla med sin egen kultur och identitet (Löfqvist 2012). Här integreras sport och spel, fritidsaktiviteter och elitverksamhet. Ungefär en halv miljon svenskar är regelbundet aktiva inom hästnäringen, varav hälften är registrerade inom ridsporten (Svenska Ridsportförbundet 2016). Ridsporten är Sveriges näst största ungdomsidrott, den sjätte största sporten i Sverige totalt samt den idrott som har högst andel kvinnor (90 procent) registrerade. I Sverige finns det omkring 900 ridklubbar och mer än hälften av dem driver också en ridskola (Svenska Ridsportförbundet 2016). Cirka 4700 personer har någon form av travlicens varav omkring 400 av dessa har en A-licens (vilket betyder att de är professionella och arbetar som travtränare) och cirka 1000 personer är anställda som hästskötare hos någon professionell tränare (Svensk Travsport 2020). Majoriteten av medarbetarna inom näringen arbetar antingen på en ridskola eller på ett travstall och är antingen anställda av en förening eller i ett mindre företag (Fyrberg 2012).

Trots den betydelse som hästnäringen utgör för många individer är forskningen, specifikt om arbetsmiljö och arbetsvillkor inom hästnäringen, begränsad både nationellt och internationellt. Den litteratur som finns vittnar dock om utmaningar och brister i arbetsmiljö, arbetsförhållanden och arbetsorganisation. Arbetet med hästar utförs oftast för hand och på ungefär samma sätt som för hundra år sedan, många gånger med gammalmodiga redskap och utrustning och hästnäringen är en av de minst mekaniserade sektorerna (Fyrberg 2012). Det medför att den fysiska arbetsbelastningen är hög och arbetet innehåller tunga lyft, repetitivt arbete och besvärliga arbetsställningar, vilket är välkända riskfaktorer för belastningsbesvär i rörelseorganen (Löfqvist 2012). Det framkommer även att förekomsten av muskuloskeletala besvär är hög trots låg medelålder bland medarbetarna samt att det finns uppenbara säkerhetsrisker i de vardagliga aktiviteterna (Adolfsson & Geng 2008). Arbetsmiljöverkets olycksstatistik visar att det sker cirka 700 arbetsolyckor med häst varje år och att unga kvinnor är överrepresenterade i den statistiken (Andersson 2010). Under 2016-17 genomförde Arbetsmiljöverket en riktad tillsyn med fokus på verksamheter specifikt inom hästnäringen. Den riktade insatsen visade på brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet, bland annat riskbedömning för tunga lyft men även bristande introduktion och handledning (Arbetsmiljöverket 2018). Hästnäringen är vidare kvinnodominerad (Forsberg 2012) med förhållandevis lättillgänglig tillgång till lågbetald eller till och med obetald arbetskraft (Fyrberg 2012; HNS 2015a, 2015b). Arbete inom hästnä-

ringen kännetecknas dessutom av långa arbetstider (Geng, Adolfsson & Wallertz 2013; HNS 2015a, HNS 2015b) samt en hög grad av obalans mellan arbete och fritid (Andersson Cederholm 2015; HNS 2015a, HNS 2015b). Vidare vittnade hästnäringens egna MeToo-upprop, under hashtaggen *#visparkarbakut,* om olika typer av trakasserier, (makt)utnyttjanden, sexuella övergrepp och kränkningar i branschen (Dagens Nyheter 2017; Sahl 2017).

Hästnäringen har under de senaste åren utvecklats kraftigt, vilket medfört att ett stort antal arbetstillfällen har skapats med en ökad efterfrågan på skicklig och kvalificerad personal (Fyrberg 2012). Hästnäringen har samtidigt identifierat svårigheter med att både rekrytera och bibehålla personal (HNS 2015a, HNS 2015b). Det finns därför behov av att skapa attraktiva, säkra och hälsosamma arbeten (Adolfsson & Geng 2008; Andersson 2010; Arbetsmiljöverket 2018; Fyrberg 2012; Löfqvist 2012) likväl som att arbetsgivarna måste vara attraktiva, seriösa, och trovärdiga (HNS 2015a, HNS 2015b). Mer kunskap behövs för att förstå anställdas arbetsvillkor och arbetsmiljö inom hästnäringens största verksamheter sett till antalet anställda, det vill säga travstall och ridskolor. Dessa två verksamheter är olika till sin karaktär, ägandeform och organisatoriska struktur. Syftet med denna studie är att identifiera hur anställda på ridskolor och travstall upplever sitt nuvarande arbete samt vilka dimensioner de anser vara viktiga för att ett arbete ska upplevas som attraktivt. Därtill är syftet att undersöka skillnader mellan det nuvarande arbetet och anställdas idealbild av ett attraktivt arbete.

Det finns starka argument för att arbetsgivare ska arbeta systematiskt och främjande med arbetsmiljön på arbetsplatsen, framför allt då det i Sverige finns lagstadgade skyldigheter genom arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160), som bland annat föreskriver kraven på ett systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), men också då forskning visat att ett kontinuerligt och regelbundet arbetsmiljöarbete och ett hälsofrämjande ledarskap har positiva och långsiktiga effekter både på individ-, grupp- och samhällsnivå (Dellve & Eriksson 2017; Hultberg et al. 2018). Det finns tydliga kopplingar mellan en attraktiv, säker och hälsosam arbetsmiljö, nöjda och välmående individer och en produktiv, effektiv och lönsam arbetsplats (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris 2008; Blumenstein, Ferriter, Powers & Reiher 2011; Erro-Garcés & Ferreira 2019; Hedlund, Gummesson, Rydell & Andersson 2016; Karlsson, Björklund & Jensen 2010; Neumann & Dul, 2010; Rydell, Andersson, Bernsand & Rosén 2019). Att utveckla och bibehålla en säker, hälsosam och attraktiv arbetsplats är även viktigt i konkurrensen både vid rekrytering av presumtiv arbetskraft och för att kunna bibehålla erfarna och engagerade medarbetare (Burton 2010).

FORSKNING OM ATTRAKTIVA ARBETEN

Att kunna rekrytera och bibehålla engagerad, motiverad och kompetent personal är angeläget för företag och organisationer oavsett yrke eller bransch (Bakker & Schaufeli 2008). Ett sätt att stå sig i konkurrens med andra arbetsgivare är att erbjuda ett attraktivt arbete (Åteg, Hedlund & Pontén 2004). Ett arbete har definierats som attraktivt om en person vill ha, stanna kvar samt vara engagerad i arbetet (Åteg, Hedlund & Pontén 2004). Forskning om attraktivt arbete utgår från ett individuellt samt ett holistiskt och främjande perspektiv hos anställda eller presumtiv arbetskraft (Bakker & Schaufeli 2008; Hedlund 2007; Lööw, Johansson, Andersson & Johansson 2018; Rydell, Andersson & Hedlund 2014; Åteg, Hedlund & Pontén 2004; Åteg 2006). Hur attraktivt ett arbete upplevs beror därmed på om individens bedömning och värdering görs inifrån (anställd i verksamheten) eller utifrån (arbetssökande) (Hedlund 2007). Individers upplevelser av ett arbete kan förändras över tid samt sättas i relation till andra arbeten, men även påverkas av andra faktorer som exempelvis yrkessektor och bransch (Hedlund 2007) samt nationell kultur (Biswas, Allard, Pausette & Härenstam 2017).

Forskningen om attraktiva arbeten har emellertid historiskt haft en tendens att fokusera på basindustrin och tillverkningssektorn, delvis inspirerat av IF Metalls (1985) agenda och principer om ”det goda arbetet” (Hedlund, Andersson & Rosén 2010; Hedlund, Andersson, Rosén & Rydell 2010; Johansson, Johansson, Lööw, Nygren & Abrahamsson 2018; Lööw et al. 2018; Åteg 2006; Åteg, Andersson & Rosén 2009;) samt ”det ideala arbetet” (Hedlund, Åteg, Sconfienza, Andersson & Rosén 2003) även om studier på senare tid också undersökt attraktiva arbeten i offentlig sektor (Ahlstedt, Eriksson Lindvall, Holmström & Muntlin Athlin 2019; Andersson, Gunnarsson, Hedlund & Rosén 2017; Björn, Lindberg & Rissén 2015; Keisu 2017). I empiriska studier, där man undersökt vad som utgör ett attraktivt arbete, har faktorer som sociala relationer samt att arbetet upplevs som viktigt och meningsfullt bland annat lyfts fram som viktiga aspekter (Ahlstedt et al. 2019; Björn, Lindberg & Rissén 2015; Hedlund, Andersson & Rosén 2010; Keisu 2017). Även områden som arbetets organisering, arbetsförhållanden och kompetensutveckling (Ahlstedt et al. 2019; Johansson et al. 2018; Keisu, 2017), samt ledarskap, lön och status (Björn, Lindberg & Rissén 2015; Keisu 2017) framkommer som viktiga aspekter för ett attraktivt arbete. Trots att medarbetare ofta framhåller lön och status, som viktigt för att arbetet ska upplevas som attraktivt, pekar forskningen på att det främst är andra faktorer, som exempelvis erkännande, eget ansvar, personlig utveckling och arbetet i sig, som långsiktigt påverkar upplevelsen av arbetets attraktivitet (Allen, Bryant & Vardaman 2010; Björn, Lindberg & Rissén 2015; Hedlund, Andersson & Rosén 2010). Lööw et al. (2018) framhåller dock att det inte är samma faktorer som förebygger ett oattraktivt arbete som faciliterar ett attraktivt arbete.

Modellen Attraktivt arbete

Modellen Attraktivt arbete representerar en helhetssyn på vad som gör ett arbete attraktivt och innehållet har testats både mot forskning inom organisations- och motivationsteorier som mot teorier om attraktivt arbete och närliggande begrepp (Åteg, Hedlund & Pontén 2004; Åteg & Hedlund 2011). Modellen utgår från ett främjande perspektiv och innehåller tre kategorier (arbetsförhållande, arbetsinnehåll och arbetstillfredsställelse), 22 dimensioner och cirka 80 kvaliteter. Kategorin arbetsförhållanden innehåller 10 dimensioner som är gemensamma för alla anställda på ett företag och omfattar arbetstid, den fysiska arbetsmiljön, ledarskap, organisationen, lön, adekvat utrustning, lokalisering, lojalitet, relationer samt social kontakt. Arbetsinnehåll innehåller sju dimensioner och beaktar vad den anställde gör under utförandet av arbetet och hur arbetet utförs. Dimensioner inom arbetsinnehåll är arbetstakt, handlingsfrihet, förtrogenhet, praktiskt arbete, tankearbete, fysisk aktivitet och variation. Kategorin arbetstillfredsställelse innehåller fem dimensioner som handlar om vad den anställde upplever att den får ut av att utföra arbetet och dessa är erkänsla, status, stimulans, resultat och eftertraktad. De olika dimensionerna i modellen påverkar varandra samt framstår som viktiga för ett attraktivt arbete både på lång och på kort sikt (Hedlund 2007).

METOD OCH MATERIAL

Utifrån modellen Attraktivt arbete har en enkät utformats (Åteg & Hedlund 2011), vilken har använts i föreliggande studie. Enkäten, som är reliabilitets- och validitetstestad (Hedlund, Andersson, Fällstrand Larsson & Stark 2014; Åteg, Andersson & Rosén 2009), innehåller 87 påståenden. Påståendena är kopplade till kategorierna i modellen och respondenterna tar ställning till dels hur viktigt påståendet är för att ett arbete ska vara attraktivt och dels hur väl det stämmer med deras nuvarande arbete. Kategorin Arbetsförhållanden fångas av 49 påståenden, exempelvis ”Jag har möjlighet att påverka min arbetstid”, ”Utrustningen är modern”, ”Kommunikationen med min närmaste chef fungerar bra” och ”Vi hjälps åt och stöder varandra”. 18 påståenden belyser kategorin Arbetsinnehåll och exempel på två av de påståendena är: ”Jag rör mig mellan olika ställen på min arbetsplats” samt ”Jag är med och utvecklar verksamheten”. Kategorin Arbetstillfredsställelse åskådliggörs genom 20 påståenden, bland annat ”Jag har intressanta arbetsuppgifter” och ”Jag känner att jag gör ett bra arbete”. Svaren är utformade som en Likertskala med fem skalsteg från ”Inte alls” (1) till ”Helt och hållet” (5). Dessutom finns tre allmänna frågor om arbete och dessa är: ”Vilken är den främsta anledningen till att du arbetar?”, ”Hur viktigt är arbete för dig? ” och ”I vilken utsträckning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt?” Den första frågan har tre svarsalternativ ”Försörjning och överlevnad”, ”Materiella framsteg

och hög levnadsstandard" samt "Självförverkligande och livskvalité", medan de andra två frågorna har fem svarsalternativ från "En av de minst viktiga sakerna i mitt liv" (1) till "En av de mest viktiga sakerna i mitt liv" (5) respektive från "Inte alls" (1) till "Helt och hållet" (5). Förutom ovan nämna påståenden och frågor om arbete tillkommer bakgrundsfrågor bland annat om ålder, kön, vilken verksamhet som respondenten är anställd i, utbildningsbakgrund, anställningsform samt om respondenten har personalansvar.

Genom att respondenterna svarar på påståendena, både hur väl de överensstämmer med nuvarande arbete samt hur viktigt det är för idealbilden av ett attraktivt arbete, skapas en förståelse för hur respondenterna upplever sitt nuvarande arbete, vilka faktorer de anser vara viktigast för att ett arbete ska upplevas som attraktivt samt skillnaden mellan det nuvarande arbetet och idealbilden av ett attraktivt arbete. Enkäten har använts i tidigare forskning om attraktivt arbete inom olika sektorer och branscher (Andersson et al. 2017; Björn, Lindberg & Rissén 2015; Hedlund, Andersson & Rosén 2010; Lundkvist 2011; Åteg, Andersson & Rosén 2009) dock inte tidigare inom hästnäringen.

Urval

Totalt har 30 ridskolor och 30 travanläggningar, med tränare som innehar A-licens, från tre regioner i Sverige – Dalarna, Uppland och Västra Götaland – slumpats ut och sammanlagt har 150 personer svarat på enkäten, 90 svar från anställda på ridskolor och 60 från travstall. Riksorganisationerna Svenska Ridsportförbundet och Svensk Travsport har varit behjälpliga med att ta fram förteckningarna över det totala antalet ridskolor respektive travtränare med A-licens i respektive region. En första kontakt med de utvalda ridskolorna och travstallen togs via telefon eller mail. Enkäten lämnades sedan ut personligen på arbetsplatserna eller skickades ut per post, per mail eller via sms. Datainsamlingen pågick mellan september 2018 och mars 2019.

I samband med utlämnandet av enkäterna fick respondenterna både muntlig och skriftlig information om studien och samtycke till deltagande i studien har inhämtats genom att respondenterna svarat på och skickat in enkäten. Studien är prövad och godkänd av den regionala etikprövningsnämnden i Göteborg. Ett urval av bakgrundsinformation om undersökningsdeltagarna redovisas i *tabell 1*.

Tabell 1. Bakgrundsinformation om undersökningsdeltagarna.

	Totalt (N=150)		Ridskola (N=90)		Travstall (N=60)	
Variabler	Antal(n)	Andel(%)	Antal(n)	Andel(%)	Antal(n)	Andel(%)
Kön						
Kvinna	121	81	85	94	36	60
Man	29	19	5	6	24	40
Ålder						
<20 år	8	5	5	6	3	5
21-30 år	56	38	27	30	29	48
31-40 år	30	20	20	22	10	17
41-50 år	26	17	18	20	8	13
>50 år	30	20	20	22	10	17
Anställningstid	**				**	
<0,5 år	16	11	6	7	10	17
0,5-1 år	19	13	12	13	7	12
1-3 år	29	19	16	18	13	22
3-5 år	16	11	7	8	9	16
>5 år	68	46	49	54	19	33
Anställningsform	***				***	
Timanställd	14	10	11	12	3	5
Visstid	8	5	8	9	0	0
Tillsvidare	101	69	64	71	37	65
Annat	24	16	7	8	17	30
Antal anställda						
0	1	1	0	0	1	2
1-5	75	50	32	36	43	71
6-9	37	25	36	40	1	2
10-20	24	15	10	11	14	23
>20	13	9	12	13	1	2
Personalansvar						
Ja	52	35	29	32	23	38
Nej	98	65	61	68	37	62

** Två missade data, *** Tre missade data

Statistiska beräkningar

Svaren på varje påstående har aggregerats till dimensionsvärden genom att beräkna medelvärden för varje respondent. Datan analyserades med IBM SPSS version 25. Analyserna omfattade deskriptiv statistik i form av medelvärden och standardavvikelser. Skillnaden mellan upplevelsen av det nuvarande arbetet och idealbilden av ett attraktivt arbete analyserades med t-test dels för hela undersökningsgruppen, dels inom grupperna ridskolor och travanläggningar (Paired

samples t-test), men också mellan de båda grupperna (Independent samples t-test). Jämförelsen av gruppens åsikt om främsta anledningen till arbete genomfördes med hjälp av crosstabs med Contingence Coefficient, Phi och Cramer's V respektive Chi-square.

RESULTAT

Att arbeta angavs som en av de viktigaste sakerna i livet, och den främsta anledningen till att medarbetarna arbetade var självförverkligande och livskvalité följt av försörjning och överlevnad. Majoriteten av de anställda ansåg att deras nuvarande arbete var förhållandevis attraktivt (4 eller 5 på en 5-gradig Likertskala). I *tabell 2* redovisas resultaten från de tre allmänna och mer övergripande frågorna om arbete, både för den totala gruppen respondenter, men också för anställda på ridskolor respektive travstall var för sig.

Tabell 2. Resultat från de tre allmänna frågorna om arbete. Resultaten anges i procent.

	Totalt	Ridskolor	Travstall
Vilken är den främsta anledningen till att du arbetar?	N=100	N=60	N=40
Försörjning och överlevnad	36	47	20
Materiella framsteg och hög levnadsstandard	11	15	5
Självförverkligande och livskvalité	53	38	75
Hur viktigt är arbete för dig?	N=145	N=89	N=56
En av de minst viktiga sakerna i mitt liv (1)	0	0	0
2	1	1	0
3	11	16	3
4	39	52	20
En av de mest viktiga sakerna i mitt liv (5)	49	31	77
I vilken utsträckning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt?	N=145	N=89	N=56
Inte alls (1)	0	0	0
2	10	14	2
3	17	16	19
4	41	45	36
Helt och hållet (5)	32	25	43

Lojalitet, relationer och stimulans tillsammans med ledarskap och att vara eftertraktad ansågs som de viktigaste dimensionerna för att ett arbete ska upplevas som attraktivt. Dessa dimensioner bedömdes till viss del vara attraktiva i det nuvarande arbetet och de anställda på ridskolor skattade lojalitet högst i nuvarande arbete, medan anställda på travstall värderade stimulans högst. Respondenterna

Tabell 3. Resultat från enkäten Attraktivt arbete redovisat för hela respondentgruppen samt för anställda på ridskolor respektive travstall var för sig. Resultaten är redovisade på dimensionsnivå som medelvärden för det nuvarande arbetet respektive för ett attraktivt arbete (idealbilden av ett arbete).

	Samtliga respondenter (N=150)				Anställda på ridskolor (N=90)				Anställda på travstall (N=60)			
Kategorier och Dimensioner	Nuvarande M (SD)	Attraktivt M (SD)	Skillnad	P	Nuvarande M (SD)	Attraktivt M (SD)	Skillnad	P	Nuvarande M (SD)	Attraktivt M (SD)	Skillnad	p
Arbetsförhållanden												
Lojalitet	4,47 (0,65)	4,55 (0,60)	0,08		4,50 (0,67)	4,58 (0,60)	0,08		4,43 (0,63)	4,49 (0,59)	0,06	
Relationer	4,27 (0,81)	4,53 (0,58)	0,26	**	4,15 (0,85)	4,53 (0,61)	0,38	**	4,45 (0,70)	4,54 (0,54)	0,09	
Sociala kontakter	4,06 (0,84)	4,03 (0,80)	+0,03		3,96 (0,88)	3,92 (0,77)	+0,04		4,21 (0,75)	4,19 (0,83)	+0,02	
Ledarskap	4,06 (0,82)	4,36 (0,60)	0,30	**	3,97 (0,91)	4,41 (0,61)	0,44	**	4,19 (0,66)	4,29 (0,58)	0,10	*
Lokalisering	3,92 (0,86)	3,94 (0,70)	0,02		3,91 (0,93)	3,92 (0,73)	0,01		3,94 (0,74)	3,98 (0,65)	0,04	
Fysisk arbetsmiljö	3,82 (0,79)	4,08 (0,64)	0,26	**	3,61 (0,81)	3,99 (0,66)	0,38	**	4,12 (0,66)	4,21 (0,59)	0,09	
Arbetstid	3,75 (0,87)	3,99 (0,73)	0,24	**	3,69 (0,90)	4,00 (0,77)	0,31	**	3,86 (0,82)	3,97 (0,67)	0,12	
Adekvat utrustning	3,73 (0,86)	4,13 (0,66)	0,40	**	3,54 (0,88)	4,10 (0,70)	0,57	**	4,02 (0,74)	4,17 (0,60)	0,15	*
Organisationen	3,66 (0,83)	3,96 (0,73)	0,30	**	3,50 (0,88)	3,95 (0,77)	0,45	**	3,90 (0,70)	3,99 (0,67)	0,08	
Lön	2,97 (1,00)	3,83 (0,98)	0,86	**	2,79 (0,97)	3,94 (1,01)	1,15	**	3,23 (0,99)	3,66 (0,92)	0,43	**
Arbetstillfredsställelse												
Eftertraktad	4,28 (0,77)	4,36 (0,66)	0,08	*	4,16 (0,83)	4,34 (0,65)	0,19	*	4,46 (0,63)	4,40 (0,67)	+0,06	
Resultat	4,21 (0,75)	4,29 (0,67)	0,08		4,17 (0,74)	4,28 (0,70)	0,11		4,26 (0,77)	4,29 (0,62)	0,03	
Stimulans	4,15 (0,91)	4,45 (0,67)	0,30	**	3,93 (0,99)	4,41 (0,69)	0,49	**	4,49 (0,64)	4,51 (0,65)	0,02	
Status	3,70 (0,95)	3,79 (0,91)	0,09		3,61 (0,98)	3,74 (0,94)	0,13		3,82 (0,90)	3,86 (0,85)	0,04	
Erkänsla	3,44 (0,85)	3,79 (0,78)	0,35	**	3,23 (0,74)	3,75 (0,71)	0,52	**	3,77 (0,92)	3,86 (0,88)	0,09	
Arbetsinnehåll												
Fysisk aktivitet	4,33 (0,78)	4,15 (0,83)	+0,18	**	4,24 (0,78)	4,06 (0,84)	+0,19	*	4,45 (0,76)	4,29 (0,81)	+0,16	*
Förtrogenhet	4,28 (0,75)	4,27 (0,79)	+0,01		4,24 (0,80)	4,19 (0,84)	+0,05		4,32 (0,68)	4,38 (0,69)	0,06	
Praktiskt arbete	4,24 (0,86)	4,08 (0,91)	+0,16	**	4,10 (0,89)	3,97 (0,92)	+0,13		4,45 (0,76)	4,25 (0,89)	+0,20	*
Tankearbete	3,98 (0,85)	4,07 (0,75)	0,09	*	3,87 (0,86)	4,08 (0,76)	0,20	*	4,14 (0,82)	4,07 (0,73)	+0,07	
Handlingsfrihet	3,77 (0,99)	3,76 (0,93)	+0,01		3,69 (0,96)	3,69 (0,92)	0,00		3,88 (1,00)	3,87 (0,93)	+0,01	
Arbetstakt	3,77 (0,99)	4,05 (0,80)	0,28	**	3,67 (0,98)	4,02 (0,82)	0,34	**	3,92 (1,00)	4,11 (0,77)	0,19	
Variation	3,71 (0,88)	3,87 (0,79)	0,16	*	3,58 (0,88)	3,87 (0,74)	0,29	**	3,92 (0,87)	3,87 (0,87)	+0,05	

*p<0,01, ** p<0,001, + Nuvarande arbete skattades högre än idealbilden av ett attraktivt arbete.

värderade det nuvarande arbetet högre än idealbilden av ett attraktivt arbete inom de fem dimensionerna fysisk aktivitet, praktiskt arbete, sociala kontakter, förtrogenhet och handlingsfrihet. I *tabell 3* redovisas resultaten från enkäten på dimensionsnivå, både för undersökningsgruppen som helhet, men även för anställda på ridskolor respektive på travstall var för sig. Resultaten i tabellen redovisas som medelvärden för det nuvarande respektive ett attraktivt arbete (idealbilden av ett arbete).

De statistiska analyserna visade på signifikanta skillnader mellan de båda respondentgrupperna gällande hur det nuvarande arbetet upplevdes i förhållande till idealbilden av ett arbete inom hälften av de 22 dimensionerna. För dimensionerna fysisk arbetsmiljö, adekvat utrustning, stimulans och erkänsla var skillnaden signifikant på 0,001-nivån ($p<0,001$) och för dimensionerna social kontakt, organisationen, relationer, lön, praktiskt arbete, variation, och eftertraktad var skillnaden signifikant på 0,05-nivå ($p<0,05$).

Det fanns även signifikanta skillnader mellan hur de anställda inom respektive respondentgrupp upplevde sitt nuvarande arbete i förhållande till idealbilden av ett attraktivt arbete. För anställda på ridskolor sågs skillnader inom 14 av de 22 dimensionerna, medan det för anställda på travstall fanns skillnader inom fem dimensioner. De största skillnaderna mellan upplevelsen av nuvarande arbete och idealbilden av ett attraktivt arbete fanns inom dimensionerna lön och adekvat utrustning tillsammans med erkänsla och stimulans för anställda på ridskolor respektive ledarskap för anställda på travstall, se *tabell 3*.

DISKUSSION

Att ta reda på hur de anställda inom hästnäringen uppfattar sitt arbete är viktigt ur flera perspektiv. Dels för att arbetsgivarna ska kunna rekrytera och behålla anställda, och för att de anställda ska uppleva sitt arbete som attraktivt, säkert och hälsosamt, men också då forskningen om såväl attraktivt arbete som arbetsmiljö och arbetsvillkor inom hästnäringen är begränsad. Syftet med den här studien har därför varit att undersöka hur anställda på ridskolor och på travstall upplever sitt nuvarande arbete samt vilka dimensioner som är viktiga för att arbetet ska upplevas som attraktivt.

Resultaten från den här studien indikerar att arbete är en av de viktigaste sakerna i respondenternas liv och att deras arbete inom hästnäringen upplevs som förhållandevis attraktivt. Dessa resultat stämmer till viss del överens med tidigare forskning, inom andra branscher, som också visat att arbete har en central och viktig funktion i många människors liv (Eriksson, Karlsson & Bergqvist 2016) samt att medarbetare generellt sett är ganska nöjda med sitt arbete (Jonsson 2012). Upplevelsen av arbete är individuell (Hedlund 2007; Locke 1969; Moynihan & Pandey 2007) och dynamisk, det vill säga att den kan förändras över tid

och påverkas av andra förhållanden (Hedlund 2007). Demografiska faktorer, som kön och ålder, samt andra faktorer, som exempelvis anställningstid, anställningsform, arbetsplatsens storlek och personalansvar, kan därför påverka upplevelser och attityder till arbete.

Den främsta anledningen till att respondenterna arbetar inom hästnäringen är självförverkligande och livskvalité. Självförverkligande, det vill säga att utvecklas som person och i sitt yrke samt kunna förverkliga sina personliga drömmar och mål, är en nyckelfaktor för att uppleva meningsfullhet i sitt arbete (Martela & Pessi 2018), vilket i sin tur påverkar upplevelsen av ett attraktivt arbete (Ahlstedt et al. 2019; Björn, Lindberg & Rissén 2015; Hedlund, Andersson & Rosén 2010; Keisu 2017). Ovan nämnda beskrivning av självförverkligande, i form av engagerade och motiverade medarbetare som identifierar sig med sitt arbete, stämmer väl överens med dimensionen stimulans, vilket respondenterna i studien skattade som en av de tre viktigaste dimensionerna för att arbetet ska upplevas som attraktivt. Även Jonsson (2012) har visat på att dimensionen stimulans, att arbetet upplevs intressant, utmanande och utvecklande, är den enskilt mest betydelsefulla dimensionen för att arbetet ska värderas som attraktivt. När resultaten bryts ner på respektive respondentgrupp, anställda på ridskola respektive travstall, framträder dock en viss skillnad då anställda på travstall i första hand arbetar för självförverkligande och livskvalité medan anställda på ridskolor främst arbetar för försörjning och överlevnad. En hög omfattning av arbetsrelaterat självförverkligande kan ha en tveeggad effekt, då det både kan leda till positiva effekter som ökad motivation och personligt engagemang, men också negativa effekter på andra områden i livet, exempelvis familj och vänner (Bundersson & Thompson 2009) samt hälsa och välbefinnande (Thunman, 2011).

Forskning har visat att upplevelsen av arbete också påverkas av arbetsplatsfaktorer som arbetsmiljö (Eriksson, Karlsson & Bergkvist 2016) såväl som egenskaper kopplade till de specifika arbetsuppgifterna (Moynihan & Pandey 2007). Även om arbetet inom hästnäringen som helhet upplevs förhållandevis attraktivt kan det därför vara värdefullt att identifiera och tydliggöra vilka faktorer i arbetsmiljön som är viktiga för att arbetet ska upplevas som attraktivt, vilka faktorer som redan upplevs som attraktiva samt vilka faktorer som värderas mindre attraktiva, det vill säga där det finns en stor diskrepans mellan det nuvarande arbetet och idealbilden av ett attraktivt arbete.

Lojalitet, goda relationer och ett fungerande socialt samspel, stimulerande, intressanta, utvecklade och lagom utmanande arbetsuppgifter samt ett tydligt och inkluderande ledarskap skattades av respondenterna som de viktigaste dimensionerna för att ett arbete ska upplevas som attraktivt. Även dimensioner som att känna sig eftertraktad, behövd och betydelsefull samt att vara förtrogen med sina arbetsuppgifter angavs som viktigt för ett attraktivt arbete. Samtliga av ovan

nämnda dimensioner, förutom ledarskap och stimulans för anställda på ridskolor samt resultat för anställda på travstall, skattas redan relativt högt i det nuvarande arbetet, vilket kan vara en av flera förklaringar till att respondenterna upplever sitt arbete som attraktivt. Resultaten från denna studie stämmer väl överens med tidigare undersökningar som också visat på att goda relationer med arbetskollegor och ett närvarande och välfungerande ledarskap tillsammans med arbetsuppgifter som genererar motivation och meningsfullhet samt möjlighet att ta eget ansvar är viktiga faktorer för att ett arbete ska upplevas som attraktivt (Ahlstedt et al. 2019; Allen, Bryant & Vardeman 2010; Björn, Lindberg & Rissén 2015; Hedlund, Andersson & Rosén 2010; HNS 2015a, HNS 2015b; Keisu 2017; Johansson et al. 2018).

Ett intressant och något överraskande resultat är de förhållandevis stora skillnaderna mellan respondentgrupperna gällande hur väl dimensionerna för att ett arbete ska upplevas som attraktivt överensstämmer med det nuvarande arbetet (se *tabell 3*). För anställda på travstall visar analyserna på signifikanta skillnader inom dimensionerna lön, adekvat utrustning och ledarskap medan de statistiska analyserna visade på signifikanta skillnader inom 14 av modellens 22 dimensioner för anställda på ridskolor. Förutom lön adekvat utrustning och ledarskap sågs även skillnader bland annat inom dimensionerna stimulans, eftertraktad och relationer, det vill säga dimensioner som de anställda själva skattat som viktiga för att arbetet ska upplevas som attraktivt. Ett annat överraskande resultat, fram för allt i kontrast till tidigare resultat om anställdas värdering om attraktivt arbete (Hedlund, Andersson & Rosén 2010), är att flera dimensioner skattades högre i det nuvarande arbetet jämfört med idealbilden av ett attraktivt arbete. För respondentgruppen som helhet var dessa dimensioner fysisk aktivitet, praktiskt arbete samt sociala kontakter, förtrogenhet och handlingsfrihet. Även här framkom en viss skillnad mellan de två respondentgrupperna då anställda på travstall skattade flera dimensioner högre i nuvarande arbete i förhållande till ett attraktivt arbete än vad anställda på ridskolor gjorde, sju respektive fyra dimensioner.

Den dimension med klart störst skillnad mellan hur attraktiv den bedöms vara gentemot hur väl den uppfylls i nuvarande arbete var lön. Lön avser en överenskommen ekonomisk ersättning för utfört arbete och den ska vara prestationsrelaterad och successivt ökande samt ge möjligheten till försörjning (jämför Åteg, Hedlund & Pontén 2004). Även tidigare undersökningar inom hästnäringen (HNS 2015a, HNS 2015b) samt forskning om attraktivt arbete inom andra branscher och sektorer (Björn, Lindberg & Rissén 2015; Andersson et al. 2017) har funnit att lön är den faktor som respondenterna tenderar att vara minst nöjd med. Men trots den stora skillnaden, mellan hur anställda i den här studien upplever sin nuvarande lön i förhållande till idealbilden, är lönen inte en avgörande faktor för att arbetet inom hästnäringen ska upplevas attraktivt då den rangordnas först på 19e plats av modellens 22 dimensioner. En uppfattning kan vara att hög

lön och andra förmåner är viktiga aspekter för att individer ska söka sig till och stanna kvar på arbetet, men forskning har visat att lönenivån har ett förhållandevis svagt förklaringsvärde till intentionen att lämna sitt arbete (Allen, Bryant & Vardeman 2010) och att medarbetare ofta är beredda att acceptera en lägre lön i utbyte mot ett mera meningsfullt arbete (Hu & Hirsh 2017).

Även inom dimensionen adekvat utrustning finns en förhållandevis stor skillnad mellan hur attraktiv den bedömdes jämfört med hur väl den överensstämde med nuvarande arbete. Dimensionen rangordnas som nummer nio, vilket kan tolkas som att det är relativt viktigt för medarbetarna i undersökningen och framför allt skattade medarbetarna att adekvat utrustning är viktigare än lönen för att ett arbete ska upplevas som attraktivt. Det är väl känt att produktiviteten och lönsamheten inte har prioriterats inom hästnäringen, vilket har påverkat rationalisering och mekanisering negativt (Fyrberg 2012). Dålig tillgång till adekvat utrustning har, tillsammans med bristande systematiskt arbetsmiljöarbete, i sin tur påverkat förekomsten av belastningsrelaterade besvär (Löfqvist 2012) och olycksstatistiken negativt (Adolfsson & Geng 2008; Arbetsmiljöverket 2018).

Förutom lön och adekvat utrustning visar resultaten också på signifikanta skillnader inom dimensionen ledarskap för de båda respondentgrupperna. Ledarskapet har en väldigt viktig betydelse för arbetstagarnas hälsa och välbefinnande samt för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser (Dellve & Eriksson 2017) och attraktiva arbeten (Björn, Lindberg & Rissén 2015; Keisu 2017), vilket även identifierats av respondenterna i den här undersökningen då ledarskap skattades som den fjärde viktigaste dimensionen för att ett arbete ska upplevas som attraktivt.

Att anställda inom hästnäringen upplever sitt arbete som attraktivt trots tidigare kända utmaningar och brister kan delvis förklaras av att de dimensioner som kan kopplas till tidigare studier inom näringen, exempelvis fysisk arbetsmiljö, arbetstid och arbetstakt (Andersson Cederholm 2015; Geng, Adolfsson & Wallertz 2013; Löfqvist 2012), inte värderats som de viktigaste faktorerna för att ett arbete ska upplevas som attraktivt av respondenterna i den här studien.

METODOLOGISK DISKUSSION

En begränsning med studien är att enkäten har lämnats ut i pappersform och/eller skickats ut elektroniskt till de slumpmässigt utvalda arbetsplatserna, vilket medfört att vi inte med full säkerhet vet om samtliga anställda på respektive arbetsplats nåtts av informationen eller fyllt i enkäten. Eftersom vi inte heller vet exakt hur många anställda som finns på varje arbetsplats har vi inte kunnat räkna ut den exakta svarsfrekvensen eller genomfört någon bortfallsanalys. En annan begränsning och utmaning gällande datainsamling har även varit att få alla att fylla i frågeformuläret. Information har lämnats ut om vikten av att samla allas

åsikter för att få representativa resultat. Ytterligare en begränsning med studien var svårigheten att nå ut och få respons från anställda på travstallen, vilket påverkade antalet inkomna svar från den delen av näringen. En styrka med studien är att vi har använt oss av en enkät som är kvalitetssäkrad, att respondenterna gavs möjlighet att svara antingen per post eller via länk samt att enkäten har en lättillgänglig layout. Resultaten från undersökningen stämmer överens med tidigare resultat från forskning om attraktiva arbeten i andra branscher och sektorer samt från hästnäringens egna rapporter, vilket stärker studiens tillförlitlighet.

SLUTSATSER

Resultaten från studien visar att medarbetarna inom hästnäringen upplever sitt arbete viktigt och attraktivt samt att faktorer som lojalitet, relationer och stimulans är viktiga för arbetets attraktivitet. Det finns flera aspekter gällande arbetsmiljön och arbetsvillkoren som upplevs attraktiva i dagens arbeten, exempelvis lojalitet och relationer, fysisk aktivitet och praktiskt arbete men också känslan av att vara eftertraktad och förtrogen med sina arbetsuppgifter. Samtidigt finns det vissa utmaningar bland annat gällande lön, adekvat utrustning, ledarskap och erkänsla. Resultaten bidrar till ökad kunskap och förståelse för hur anställda på ridskolor och på travstall upplever sin arbetsmiljö och sina arbetsvillkor samt vilka faktorer som anses viktiga för att skapa attraktiva arbeten, arbetsplatser och anställningar. Det behövs dock mer fördjupad kunskap om huruvida ett attraktivt arbete även upplevs som attraktivt över tid.

REFERENSER

Adolfsson, N. & Geng, Q. (2008). *Exponering för olycksfallsrisk och fysisk belastning vid rid- och travskolor*. Uppsala: JTI – Institutet för jordbruks- och miljöteknik. http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:959939/FULLTEXT01.pdf

AFS 2001:1. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Ahlstedt, C., Eriksson Lindwall, C., Holmström, I. K. & Muntlin Athlin, Å. (2019). What makes registered nurses remain in work? An ethnographic study. *International Journal of Nursing Studies*, 89, ss. 32–38. doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.09.008

Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), ss. 48–64.

Andersson, E. (2010). Ett hästjobb för kommunal. Faktaunderlag till Kommunals kongress i Stockholm 7-11 juni 2010. *Kommunals medlemmar och den globala utmaningen.* Stockholm: Kommunal. https://annalenalod.files.wordpress.com/2011/03/kommunals-medlemmar-och-den-globala-utmaningen.pdf

Andersson Cederholm, E. (2015). Lifestyle enterprising: the 'ambiguity work' of the Swedish horse-farmers. *Community, Work & Family*, 18(3), ss. 317-333. doi.org/10.1080/13668803.2014.933091

Andersson, I-M., Gunnarsson, K., Hedlund, A. & Rosén, G. (2017). Young People's Attitudes to Attractive Work, During and After Upper Secondary School. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(1), ss. 55-68. doi.org/10.18291/njwls.v7i1.81399

Arbetsmiljöverket (2018). *Projektrapport hästnäringen.* Stockholm: Arbetsmiljöverket. https://www.av.se/globalassets/filer/nyheter/2016-053355-projektrapport-hastnaringen.pdf

Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior,* 29, ss. 147-154. doi:10.1002/job.515

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), ss. 187-200. doi.org/10.1080/02678370802393649

Biswas, UN., Allard, K., Pousette, A. & Härenstam, A. (2017). *Understanding Attractive work in a Globalized World*. Singapore: Springer.

Blumenstein, D., Ferriter, R., Powers, J. & Reiher, M. (2011). *Accidents – The total costs: A guide for estimating the total costs of accidents*. Golden, CO: Colorado School of mines.

Björn, C., Lindberg, M. & Rissén, D. (2015). Significant factors for work attractiveness and how these differ from the current work situation among operating department nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 25, ss. 109-116. doi: 10.1111/jocn.13003

Bunderson, J. S. & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, ss. 32–57. doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32

Burton, J. (2010) *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice.* Geneva: World Health Organization.

Dagens Nyheter (2017) "Han lyfte på min pyjamas för att se om jag fått bröst", 29 november. https://www.dn.se/sport/han-lyfte-pa-min-pyjamas-for-att-se-om-jag-fatt-brost/. [2019-01-18]

Dellve, L. & Eriksson, A. (2017). Health-promoting managerial work: A theoretical framework for a leadership program that supports knowledge and capability to craft sustainable work practices in daily practice and during organizational change. *Societies*, 7(12). doi.org/10.3390/soc7020012

Eriksson, B., Karlsson, J. C. & Bergqvist, T. (2016). The development of attitudes to work in Sweden. I Furåker, B., Håkansson, K. & Karlsson, J. C. (red.) *Commitment to Work and Job Satisfaction.* New York: Routledge, ss. 126-138.

Erro-Garcés, A. & Ferreira, S. (2019). Do better workplace environmental conditions improve job satisfaction? *Journal of Cleaner Production*, 219, ss. 936-948. doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.02.138

Forsberg, L. (2012). *Manegen är krattad. Om flickors och kvinnors företagsamhet i hästrelaterade verksamheter*. Diss. Luleå: Luleå tekniska universitet. https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:991072/FULLTEXT01.pdf

Fyrberg, J. (2012). Hästnäring i förändring. *En nuläges och omvärldsanalys av svensk hästnäring*. Stockholm: Hästnäringens Nationella Stiftelse.

Geng, Q., Adolfsson, N. & Wallertz, A. (2013). *Arbetsmiljö i travstallar*. Uppsala: JTI – Institutet för jordbruks- och miljöteknik. http://tmgrandin.se/wp-content/uploads/2015/06/Slutrapport-JTI-2.pdf

Hedlund, A., Åteg, M., Sconfienza, C., Andersson, I-M. & Rosén, G. (2003). *En studie av ungdomars och anställdas syn på arbete i två kommuner i Dalarna* (2003:2). Stockholm: Arbetslivsinstitutet. https://www.du.se/contentassets/0b11382e30ac454394260cf3b39ee11c/vetenskapliga-artiklar/en-studie-av-ungdomars-och-anstalldas-syn-pa-arbete-i-tva-kommuner-i-dalarna-ah2003_02.pdf

Hedlund, A. (2007). *Attraktivitets dynamik - studier av förändringar i arbetets attraktivitet*. Diss. Stockholm: Kungliga tekniska högskolan. https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:12152/FULLTEXT01.pdf

Hedlund, A., Andersson, I-M. & Rosén, G. (2010). Är dagens arbeten attraktiva? Värdering hos 1 400 anställda. *Arbetsmarknad & Arbetsliv,* 16(4), ss. 31-43. https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:435707/FULLTEXT01.pdf

Hedlund, A., Andersson, I-M., Rosén, G. & Rydell, A. (2010). *Arbetsmiljö vid hantering av skogsenergi: en redovisning av fallstudier* (Arbetsrapport 2010:11.). Falun: Högskolan Dalarna. https://www.du.se/contentassets/0b11382e30ac454394260cf3b39ee11c/slutlig-arbetsmiljo-vid-hantering-av-skogsenergi-hda-2010-11.pdf

Hedlund, A., Andersson, I-M., Fällstrand Larsson, N. & Stark, A. (2014). *Studenters, anställdas och företags syn på arbete – En pilotstudie av Turism/Besöksnäring, Material, Energi & Miljö samt IT & Media*. (Working papers in transport, tourism, information technology and microdata analysis Nr: 2014:02). Falun: Högskolan Dalarna. https://www.du.se/contentassets/0b11382e30ac454394260cf3b39ee11c/wp-2014_02-studenters-anstalldas-och-foretags-syn-pa-arbete.pdf

Hedlund, A., Gummesson, K., Rydell, A. & Andersson, I-M. (2016). Safety motivation at work: Evaluation of changes from six interventions. *Safety Science*, 82, ss. 155-163. doi:10.1016/j.ssci.2015.09.006

Heldt, T., Macuchova, Z., Alnyme, O., Andersson, H. (2018). Samhällsekonomiska effekter av hästnäringen Skattningar baserade på en B.I. – modell av hästnäringen för 2016 (Working papers in transport,

tourism, information technology and microdata analysis Nr: 2018:04). Falun: Högskolan Dalarna. https://hastnaringen.se/app/uploads/2018/11/samhallsekonomiska-effekter-av-hastnaringen.pdf

Hu, J. & Hirsh, J. B. (2017). Accepting lower salaries for meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 8. doi:10.3389/fpsyg.2017.01649

Hultberg, A., Ahlborg, G. jr., Jonsdottir, I., Winroth, J., Corin, L. & Heimdahl, M. (2018). *Hälsa på arbetsplatsen. En sammanställning av kunskap och metoder (ISM-rapport 21)*. Göteborg: Institutet för stressmedicin. https://alfresco.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/1c23da66-62e1-4c47-bc34-bd8288aad0e6/2018%20_21_H%c3%a4lsa%20p%c3%a5%20arbetsplatsen.pdf?a=false&guest=true

Hästnäringens Nationella Stiftelse (2015a). *Morgondagens hästjobb och utbildning*. Stockholm: Hästnäringens Nationella Stiftelse. https://hastnaringen.se/dokument/morgondagens-hastjobb-och-utbildning/

Hästnäringens Nationella Stiftelse (2015b) *Hästnäringen som arbetsgivare*. Stockholm: Hästnäringens Nationella Stiftelse. https://hastnaringen.se/dokument/hastnaringen-som-arbetsgivare/

Hästnäringens Nationella Stiftelse (2017). *Hästar och uppfödare i Sverige: nyckeltal för svensk hästuppfödning under åren 2012-2016*. Stockholm: Hästnäringens Nationella Stiftelse. https://hastnaringen.se/dokument/avelsrapport-hastar-och-uppfodare-sverige/

Johansson, J., Johansson, B., Lööw, J., Nygren, M. & Abrahamsson, L. (2018). Attracting young people to the mining industry: six recommendations. *International Journal of Mining and Mineral Engineering*, 9(2), ss. 94-108.

Jonsson, D. (2012). Employee satisfaction, exchanges paradigms and community versus autonomy in employment relations. I Furåker, B., Håkansson, K. & Karlsson, J. C. (red.) *Commitment to Work and Job Satisfaction*. New York: Routledge, ss.139-161.

Karlsson, M. L., Björklund, C. & Jensen, I. (2010). The Effects of Psychosocial Work Factors on Production Loss, and the Mediating Effect of Employee Health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(3), ss. 310-317. doi:10.1097/JOM.0b013e3181d1cda2.

Keisu, B-I. (2017). Dignity: a prerequisite for attractive work in elderly care. *Society, Health & Vulnerability*, 8(1), ss. 40-52. doi.org/10.1080/20021518.2017.1322455

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), ss. 309-336.

Lundkvist, H. (2011). Employer Brand Opens up for a Gender Process Model. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(2), ss. 99-115. doi.org/10.19154/njwls.v1i2.2347

Löfqvist, L. (2012). *Physical workload and musculoskeletal symptoms in the human-horse work environment*. Diss. Alnarp: Sveriges Lantbruksuniversitet. https://pub.epsilon.slu.se/8781/

Lööw, J., Johansson, B., Andersson, E. & Johansson, J. (2018). *Designing ergonomic, safe and attractive mining workplaces*. Boca Raton: CRC Press.

Martela, F. & Pessi, A. A. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9. doi:0.3389/fpsyg.2018.00363

Moynihan, D. P. & Pandey, S. K. (2007). Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society*, 39(7), ss. 803-832. doi.org/10.1177/0095399707305546

Neumann, P. & Dul, J. (2010). Human factors: spanning the gap between OM and HRM. *International Journal of Operations & Production Management*, 30(9), ss. 923-950, doi. org/10.1108/01443571011075056

Rydell, A., Andersson, I-M. & Hedlund, A. (2014). Change in Managers' Conceptions of Human Resources in Organisations: Outcomes of an Intervention. *International Journal of Business and Management,* 9(1), ss. 168-179. doi: 10.5539/ijbm.v9n1p168

Rydell A., Andersson, I-M., Bernsand, C. & Rosén, G. (2019). Work Environment Investments: Critical Elements for Success in Optimizing Occupational Health and Safety Effects. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 64(1), ss. 107-116. doi: 10.3233/WOR-192974

SFS 1977:1160. Arbetsmiljölagen. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Sahl, M. (2017). 1089 kvinnor bakom ridsportens upprop mot övergrepp. Ridsport, 29 november. https://www.tidningenridsport.se/156075-2/

Svenska metallindustriarbetareförbundet (1985*). Det goda arbetet: huvudrapport från programkommittén om industriarbetets värde och villkor antaget av Svenska metallindustriarbetareförbundets kongress*

1-7 september 1985. Stockholm: Svenska metallindustriarbetareförbundet. http://libris.kb.se/bib/533829

Svenska Ridsportförbundet (2016). Statistik och kortfakta om ridsport. http://www3.ridsport.se/Svensk-Ridsport/Statistik/ [2019-03-20]

Svensk Travsport (2020). Travsportens aktiva. https://www.travsport.se/svensk-travsport/travsporten-i-sverige/travsportens-aktiva/ [2020-01-21]

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

Åteg, M., Hedlund, A. & Pontén, B. (2004). Attraktivt arbete: Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell. *Arbetsliv i omvandling*, 2004:1. https://www.du.se/contentassets/1f4c6e1f0cb84b878b3dcc23f224e9c6/aio2004_01.pdf

Åteg, M. (2006). *Aktiviteter och lärande för attraktivt arbete: Utvecklingsprocesser inom verkstadsindustrin*. Diss. Stockholm: Kungliga tekniska högskolan. http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:10364/FULLTEXT01.pdf

Åteg, M., Andersson, I-M. & Rosén, G. (2009). Change Processes for Attractive Work in Small Manufacturing Companies. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 19(1), ss. 35-63. doi.org/10.1002/hfm.20133

Åteg, M. & Hedlund, A. (2011). Researching attractive work. Analyzing a model of attractive work using theories on applicant attraction, retention and commitment. *Arbetsliv i omvandling*, 2011:2. https://journals.lub.lu.se/aio/issue/view/2463

ABSTRACT

Previous studies of the equine industry have shown shortcomings regarding employees' work environment and working conditions. The purpose of this article is to identify how employees in the horse industry perceive their current work and what factors they consider important for a job to be attractive, as well as to examine differences between the current work and the employees' ideal image of an attractive work. The study is based on a questionnaire survey with a total of 150 responses from employees. The article discusses challenges and opportunities for creating attractive work in the equine industry.

Keywords: attractive work, equine industry, work environment, working conditions.