

1997:27

Unga mäns och kvinnors arbetssituation

*Carolina Sconfienza
Francesco Gamberale*

ARBETE OCH HÄLSA VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 91-7045-450-7 ISSN 0346-7821



Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet

Centrum för arbetslivsforskning

Arbetslivsinstitutet är nationellt centrum för forskning och utveckling inom arbetsmiljö, arbetsliv och arbetsmarknad. Kunskapsuppbyggnad och kunskapsanvändning genom utbildning, information och dokumentation samt internationellt samarbete är andra viktiga uppgifter för institutet.

Kompetens för forskning, utveckling och utbildning finns inom områden som

- arbetsmarknad och arbetsrätt,
- arbetsorganisation, produktionsteknik och psykosocial arbetsmiljö,
- ergonomi,
- arbetsmiljöteknik och belastningsskador,
- arbetsmedicin, allergi, påverkan på nervsystemet,
- kemiska riskfaktorer och toxikologi.

Totalt arbetar omkring 470 personer vid institutet, varav 350 med forskning. Forskning och utbildning sker i samarbete med universitet och högskolor.

ARBETE OCH HÄLSA

Redaktör: Anders Kjellberg

Redaktionskommitté: Anders Colmsjö
och Ewa Wigaeus Hjelm

© Arbetslivsinstitutet & författarna 1997

Arbetslivsinstitutet,
171 84 Solna, Sverige

ISBN 91-7045-450-7

ISSN 0346-7821

Tryckt hos CM Gruppen

Förord

Föreliggande studie ingår i Arbetslivsinstitutets (Arbetsmiljöinstitutet) forskningsprogram "Den goda arbetsmiljön. Ungdomars villkor nu och i framtiden". Programmets syfte är att studera hur arbetsmiljön i vid mening kan planeras ur främst beteendevetenskaplig synvinkel för att gynna ungdomarnas hälsa, välbefinnande och utveckling i och genom arbetet. Avsikten är bl.a. att klargöra betingelser för en sådan arbetsmiljö samt tydliggöra hur den kan förändras i önskvärd riktning. Förutom en genomförd tvärsnittsundersökning av ungdomar i Sverige födda 1969-1975 ingår i programmet två longitudinella studier, en av sjuksköterskeelever från Hälsohögskolan i Stockholm (6) och en studie av elever på Tekniska Högskolan (kurs för 80/120 poäng) (7). De två sistnämnda ungdomsgruppernas yrkessocialisation studeras med undersökningar före resp. efter deras inträde på arbetsmarknaden.

Tvärsnittsundersökningen omfattar ett representativt urval av landets ungdomar i åldrarna 20-26 år. Avsikten är att studera värderingar och förhållningssätt till arbete bland ungdomar i Sverige. I en tidigare rapport (2) har resultaten från de frågor som vände sig till samtliga svarande presenterats. Huvudsyftet med föreliggande rapport är att presentera de arbetande och arbetslösa ungdomarnas svar på de frågor i enkäten som berörde dem enskilt. Tyngdpunkten ligger på de arbetande ungdomarna.

Vi riktar ett varmt tack till ungdomarna för deras medverkan i undersökningen. Ett tack skall även Jenny Slunga och Krystyna Zawadska ha för deras hjälp med datahanteringen. Studien har genomförts med medel från Rådet för Arbetslivsforskning.

Författarna

Solna november 1997

Innehåll

Introduktion	1
Metod	2
Undersökningens genomförande	2
Analysmetoder och mätförfarande	3
Beskrivningen av arbete	3
Resultat	4
De arbetande ungdomarna	4
Tidsomfattning och anställningsform	4
Introduktion till arbetet	5
Organisationskultur	5
Arbetsuppgifterna	6
Sociala relationer	8
Kontroll i arbetet	9
Utvecklingsmöjligheter	10
Upplevelser av arbetet	10
De arbetslösa ungdomarna	12
Diskussion	14
De arbetande ungdomarna	15
De arbetslösa ungdomarna	16
Några frågeställningar för fortsatt forskning	17
Sammanfattning	19
Summary	19
Referenser	20

Introduktion

Denna rapport är den andra i ordningen som presenterar resultaten från en enkätundersökning av ett representativt urval av ungdomar i Sverige (2). Syftet med undersökningen är att studera ungdomars värderingar och förhållningssätt till arbete. Synen på arbete och då i synnerhet ungdomarnas, utgör en viktig aspekt för förståelsen av arbetslivets förändringar. Ungdomarnas syn på arbete ger även en antydning om i vilken riktning samhällsutvecklingen kan vara på väg. Under t.ex. högkonjunkturen under senare delen av 80-talet, när det fanns gott om arbete, påstods framför allt industrin ha svårigheter att rekrytera och behålla ungdomar i monotona och slitsamma arbeten. Detta var en av anledningarna till att forskningsprogrammet "Den goda arbetsmiljön. Ungdomars villkor nu och i framtiden" sattes igång. Situationen har sedan dess radikalt förändrats. Ungdomarna har idag svårigheter att få jobb och riskerar att hamna i en ond cirkel av tillfälliga arbeten som avlöses av perioder av arbetslöshet och arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Ett viktigt mål för arbetsmiljöforskningen är att förbättra arbetssituationen för dem som befinner sig i arbete. Åtgärderna kan avse förändringar i den fysiska, och/eller den sociala arbetsmiljön. När den enskilde individens hälsa och välbefinnande är i fokus blir de personliga värderingarna och individens förhållningssätt till arbetet viktiga eftersom de delvis bygger på den upplevda arbetssituationen. Ungdomarnas sätt att uppfatta arbetet och dess innebörd samt vikten de lägger vid olika aspekter av det kan också antas vara av stor betydelse för hur deras möte med arbetslivet blir. I den föregående rapporten (2) behandlades ungdomarnas bakgrund, tidigare erfarenheter av arbete och arbetslöshet, attityder, värderingar och syn på arbete samt deras hälsa och välbefinnande. Kön, geografisk tillhörighet, typ av ort och huvudsaklig sysselsättning vid undersökningstillfället utgjorde indelningsgrundande variabler.

De flesta skillnader i svarsfördelningar förelåg när ungdomarna jämfördes utifrån kön och huvudsaklig sysselsättning vid undersökningstillfället. Vid jämförelserna utifrån huvudsaklig sysselsättning förstärktes många av skillnaderna när de fyra sysselsättningsgrupperna slogs ihop i två grupper, "de arbetsorienterade", inkluderande de arbetslösa och de arbetande ungdomarna, och "de studieorienterade" innefattande de ungdomar som uppgivit att de studerade och de som både studerade och arbetade. I föreliggande studie ligger fokus på de arbetsorienterade ungdomarna och deras arbetsförhållanden. De arbetande ungdomarna beskrivs ingående med avseende på följande frågeområden:

- anställnings/befattningens innehåll
- lärande och socialisation
- relationer mellan generationer
- utbildnings- och avancemangsmöjligheter
- arbetsklimat – policy – "företagskultur"
- arbetsbelastning från fysisk arbetsmiljö
- arbetsbelastning från psykiska och sociala faktorer
- kontroll i relation till arbetet.

En huvudfråga är vilka skillnader som finns mellan männens och kvinnornas arbetssituation. Utredningen om kvinnors arbetsmarknad (11) beskriver en mycket könssegregerad arbetsmarknad. T.ex. fanns 1990 "endast 9 procent av alla kvinnor och män i yrken med jämn könsfördelning. I starkt kvinnodominerade yrken (minst 90 procent kvinnor) arbetade 21 procent. Lika stor andel fanns i starkt mansdominerade yrken. Resten, 49 procent, fanns i yrken som innehöll 60-90 procent av vardera könet" (ibid. s. 38). Om man ser till ungdomarnas tidigare erfarenheter så framträder en liknande uppdelning (2). Hela 85% av de svarande hade tidigare erfarenheter av arbete, kvinnorna i något högre grad än männen. En indelning av de tidigare arbetserfarenheterna i olika branscher visade att andelen män i branscherna industriell tillverkning/underhåll, bygg- och anläggning, transport och kommunikation, jord/skog/trädgård, datayrken och bevakning i samtliga fall var över 70%, inom bygg- och anläggning hela 95%. På motsvarande sätt var andelen kvinnor inom branscherna socialt och kyrkligt arbete, hotell/restaurang och storhushåll, hälso- och sjukvård, administration/juridik/ekonomi, pedagogiskt arbete och kroppsvård större än 70%, inom hälso- och sjukvården 92%.

Ungdomarna värderade i genomsnitt arbetet relativt högt oberoende av vad de hade som huvudsaklig sysselsättning (2). Däremot skilde sig unga män och kvinnor åt på så vis att kvinnorna skattade arbetets roll i livet som viktigare än vad männen gjorde. Kvinnor och män skilde sig också åt vad gäller bedömningen av betydelsen av olika aspekter av arbetet. För kvinnorna var sociala relationer, självförverkligande, arbetsförhållanden och altruism viktigare aspekter än för männen, medan männen lade större vikt vid förmåner och karriär. En intressant fråga i sammanhanget är huruvida de könsskillnader som framkommit vad gäller synen på ett idealt arbete är värderingsskillnader av grundläggande karaktär eller om de skall tolkas som ett uttryck för att kvinnor och män faktiskt arbetar under olika arbetsbetingelser.

Även de arbetslösa ungdomarnas situation behandlas. Huvudsaklig frågeställning i beskrivningen av dessa ungdomars situation är hur de ersätter arbetet vid arbetslöshet.

Metod

Undersökningens genomförande

Från ett register över samtliga personer boende i Sverige, svenska likväl som utländska medborgare, gjordes ett slumpmässigt urval av 1600 ungdomar. För en detaljerad beskrivning av urvalsförfarandet hänvisas till den föregående rapporten (2). Urvalsgruppen fick, under mars-april 1995 sig tillsänt ett frågeformulär. Frågeformuläret som användes vid insamlingen av information har utvecklats vid Arbetsmiljöinstitutets enhet för psykofysiologi. Det finns beskrivet i en enskild publikation (5). Formuläret besvarades av 1117 personer. För att få en uppfattning om huruvida det kunde skönjas någon systematik i bortfallet jämfördes bortfallsgruppen och undersökningsgruppen med urvalsgruppen. Undersökningsgruppen

och bortfallsgruppen skilde sig inte nämnvärt. Enda skillnad var att något fler kvinnor än män besvarat formuläret vilket medförde att kvinnorna var något överrepresenterade i undersökningsgruppen (52,7% kvinnor mot 47,3% män).

Analysmetoder och mätförfarande

Samtliga statistiska analyser genomfördes med SPSS för Macintosh. De statistiska metoder som användes var i huvudsak av beskrivande karaktär. Svarsfrekvenser beskrevs genomgående i procent och när frågorna utgjordes av skattningar användes aritmetiskt medelvärde och standardavvikelse för att beskriva centraltendenser. Signifikansprövningar av könsskillnader gjordes i samtliga fall där så var möjligt, varvid parametriska (envägs variansanalys) och icke-parametriska (Chi2 och Kruskal-Wallis) metoder användes. De redovisas dock endast när signifikansnivån är lägre än 0,1. Signifikansnivån anges i absoluta tal ned till $p=0,001$ (vid lägre värden används $p<0,001$) och redovisas vanligtvis i anslutning till tabeller eller figurer. I texten beskrivs skillnader med signifikansnivåer upp till 0,05 som statistiskt säkerställda och nivåer mellan 0,05 och 0,1 som tendenser.

Vid samtliga medelvärdesangivelser var lägsta värde vid beräkningarna alltid noll. Vanligast förekommande var att de svarande tog ställning till olika påståenden på en sjugradig skala. Skalans ändpunkter definierades på olika sätt, exempelvis aldrig - alltid, inte alls - helt och hållet, inte alls - i mycket hög grad, instämmer inte alls - instämmer helt och hållet, beroende av frågans karaktär.

När svarsfördelningar i frågorna beskrivs avser procentsatserna vanligtvis summan av de två högsta resp. de två lägsta värdena på skalan. När så inte är fallet påpekas det i texten.

Beskrivningen av arbete

Beroende på innehåll kategoriserades frågorna i enkäten som gällde ungdomarnas arbete, i följande områden: anställningsform och tidsomfattning, introduktion till arbetet, organisationskultur, arbetsuppgifterna, sociala relationer, kontroll i arbetet samt utvecklingsmöjligheter. Under rubriken "arbetsuppgifterna" togs arbetsuppgifternas kvantitativa resp. kvalitativa krav upp. Avsnittet om sociala relationer handlar om ungdomarnas upplevelse av socialt stöd, både från närmaste chef och från arbetskamrater, och rollförväntningar. Beskrivningen av rollförväntningar handlar i detta fall om relationen mellan ungdomarna och de äldre (i studien definierade som "ungefär 40 år eller äldre"). Kontroll i arbetet tar upp ungdomarnas upplevelse av kontroll över arbetsuppgiften samt inflytande. En uppräknings av samtliga frågor samt till vilken kategori de hänförs finns i Bilaga. Där redovisas också medelvärden och standardavvikelser, samt signifikansprövning av könsskillnader. Som ledning för kategoriseringen användes Nordiska rådets enkät för frågor kring arbetsmiljö och organisationsklimat (9).

Resultat

Av de 1117 ungdomar som besvarade enkäten arbetade 42% medan 17% var arbetslösa eller genomgick någon form av arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Den sistnämnda gruppen benämns, för enkelhetens skull, fortsättningsvis bara för de arbetslösa. Tabell 1 visar männens och kvinnornas fördelning i de två grupperna som presenteras i det följande. Som synes av tabellen förelåg det ingen skillnad vad gäller förhållandet mellan andelen arbetande och andelen arbetslösa kvinnor resp. män.

Tabell 1. Könsfördelningen i de två sysselsättningsgrupper som presenteras.

Nuvarande huvudsaklig sysselsättning	Män	Kvinnor	Samtliga
Arbetslösa	95 (30%)	97 (29%)	192 (29%)
Arbetande	223 (70%)	240 (71%)	463 (71%)
Totalt	318 (100)	337 (100)	655 (100)

De arbetande ungdomarna

Tidsomfattning och anställningsform

Av samtliga svarande i undersökningen uppgav 463 personer att de huvudsakligen arbetade. Av dessa arbetade 82% heltid och 17% deltid (sju personer har inte uppgivit tidsomfattning). Männerna var heltidsarbetande i högre omfattning än kvinnorna (92% av männen mot 75% av kvinnorna; $\text{Chi}^2_{(df=1)}=23,87$; $p<0,001$). Arbetstiderna skiftade. Femtionio procent av ungdomarna arbetade dagtid, 17% olika tider olika dagar och 14% skiftade mellan dagarbete och kvälls/nattarbete. Fyra procent hade enbart kvälls- och/eller nattarbete. Sex procent uppgav att de hade en annan arbetstid än uppräknade alternativ. Som annan arbetstid uppgavs exempelvis "förskjuten arbetstid", "alla dagar", och "när som helst". Ett vanligt tillägg var "helger". De enda statistiskt säkerställda könsskillnaderna vad gäller arbetstiden är att en större andel män än kvinnor markerat att de arbetade dagtid (65% av männen mot 54% av kvinnorna: $\text{Chi}^2_{(df=1)}=5,52$; $p=0,019$) och att andelen kvinnor som uppgav att de arbetade olika tider olika dagar var större i jämförelse med andelen män (22% av kvinnorna mot 12% av männen: $\text{Chi}^2_{(df=1)}=6,84$; $p=0,009$).

Beträffande anställningsform fick ungdomarna markera ett av flera alternativ (svarsalternativen framgår av Tabell 2) på olika typer av anställningsformer. Sextiosju procent av ungdomarna hade en fast anställning. Sex procent uppgav att de hade en annan typ av anställningsform. Det som då avsågs var framför allt timanställning eller behovsanställning. Den stora könsskillnaden i svaren på denna fråga bestod i att en mycket större andel kvinnor än män vikarierade utan fast tjänst i botten medan männen i större utsträckning än kvinnorna hade en fast, tillsvidareanställning ($\text{Chi}^2_{(df=2)}=33,14$; $p<0,001$).

Tabell 2. De arbetande ungdomarnas svarsfördelning, uppdelat på kön, på frågan: Vilken anställningsform har Du?

Svarsalternativ	Män	Kvinnor	Samtliga
Fast anställning/tillsvidare	157 (72%)	130 (55%)	287 (63%)
Vikariat med fast tjänst i botten	5 (2%)	13 (5%)	18 (4%)
Vikariat utan fast tjänst i botten	9 (4%)	54 (23%)	63 (14%)
Provanställning	10 (5%)	10 (4%)	20 (4%)
Praktik	6 (3%)	4 (2%)	10 (2%)
Feriearbete	1 (0%)	1 (0%)	2 (0%)
Säsongarbete	4 (2%)	4 (2%)	8 (2%)
Objekt/Projektanställning	7 (3%)	4 (2%)	11 (2%)
Eget företag	7 (3%)	5 (2%)	12 (3%)
Övrigt	13 (6%)	13 (5%)	26 (6%)
Totalt	219 (100)	238 (100)	457 (100)

Introduktion till arbetet

Ungdomarna fick även besvara frågor om hur introduktionen till arbetet varit. Dels frågades efter introduktionsutbildning, dels om de fått handledning. Femtiotvå procent av ungdomarna (118 män och 123 kvinnor) uppgav att de inte hade genomfört någon introduktionsutbildning och 31% (62 män och 80 kvinnor) hade inte fått handledning. Av de 222 personer som genomfört introduktionsutbildning var 25% i hög grad nöjda med den medan 10% inte var det. Medelvärdet på denna fråga var $M=3,31$ ($s=1,74$). Männerna tenderade att vara något nöjdare än kvinnorna ($F_{(1,220)}=3,20$; $p=0,075$). Handledning hade 307 personer fått; 24% var i hög grad nöjda med den medan 12% inte var det. Medelvärdet på denna fråga var $M=3,50$ ($s=1,52$). Ungdomarna var, som synes, i genomsnitt något nöjdare med handledningen än med introduktionsutbildningen.

På frågan om de satsade på det aktuella arbetet för framtiden svarade 16% "inte alls". Tjugoåtta procent satsade på arbetet "i någon mån" och 38% "ganska mycket". Nitton procent av ungdomarna satsade på arbetet de hade "helt och hållet". Det förelåg ingen skillnad mellan män och kvinnor i denna fråga.

Organisationskultur

Könsfördelning. Sextiosex procent av de svarande hade en man som närmaste chef, 34% hade en kvinna. De flesta männen (88%) hade en manlig chef. För kvinnorna var fördelningen manlig resp. kvinnlig chef jämnare. Fyrtiosju procent av kvinnorna hade en man som närmaste chef, 53% hade en kvinnlig närmaste chef. Ungdomarna fick även en fråga om hur könsfördelningen i den egna arbetsgruppen såg ut. Tabell 3 visar svarsfördelningen, uppdelat på kön, för denna fråga. Som framgår av tabellen arbetade ungdomarna i arbetsgrupper med en tydlig könsuppdelning. Nitton procent av ungdomarna arbetade i grupper som i övrigt bestod av endast män. Tre av dessa svarande var kvinnor. Tio procent av ungdomarna arbetade i grupper bestående av enbart kvinnor. Ingen av dessa svarande var man. Majoriteten av männen resp. kvinnorna arbetade i grupper bestående till huvuddelen av samma kön (73% av männen och 63% av kvinnorna).

Tabell 3. Ungdomarnas svar, uppdelat på kön, på frågan: Hur är könsfördelningen i din arbetsgrupp?

Könsfördelningen i arbetsgruppen	Män	Kvinnor	Samtliga
Gruppen består av endast män	84 (38%)	3 (1%)	87 (19%)
Gruppen består av mest män	77 (35%)	31 (13%)	108 (24%)
Gruppen består ungefär jämt fördelat av män och kvinnor	31 (14%)	54 (23%)	85 (19%)
Gruppen består av mest kvinnor	29 (13%)	103 (44%)	132 (29%)
Gruppen består av endast kvinnor	0 (0%)	44 (19%)	44 (10%)
Totalt	221 (100)	235 (100)	456 (100)

Chi²(df=4)=186,46; p<0,001

Det sociala klimatet. (Tabell I i Bilaga) Ungdomarna, särskilt männen, uppgav att det var högt till tak på deras arbetsplatser. Man hade gemensamma värderingar om mycket och man uppfattade att det rädde en speciell anda eller "vi-känsla" på arbetsplatsen, men man tilläts även ha olika åsikter. På de arbetsplatser där männen arbetade tenderade man att kunna ha olika åsikter i högre grad än där kvinnorna arbetade.

Synen på de anställda. (Tabell I i Bilaga) Både män och kvinnor arbetade i organisationer där man var angelägen om att alla anställda arbetade mot samma mål. Däremot var ungdomarna inte lika övertygade om att man hade en bra personalpolitik. Endast 19% av ungdomarna instämde i påståendet.

Engagemang. (Tabell I i Bilaga) Ungdomarna var i genomsnitt relativt stolta över sin arbetsplats. Trettionio procent av de svarande instämde i påståendet "jag känner mig stolt över att arbeta inom mitt företag". Arton procent tyckte inte att det stämde.

Arbetsuppgifterna

De flesta ungdomarna (85%) upplevde sina arbetsuppgifter som "lagom" svåra. Endast sju personer (2%) uppgav att de hade för svåra arbetsuppgifter medan 13% uppgav att de var för lätta. Män och kvinnor skilde sig inte härvid lag.

Krav av kvalitativ karaktär. (Tabell II i Bilaga) Trettiosex procent av de svarande ansåg att de kunde använda sin utbildning i arbetet. En nästan lika stor andel (29%) var av motsatt uppfattning, dvs de uppgav att de inte kunde använda sig av sin utbildning i arbetet. Kvinnorna tenderade att kunna använda sig av sin utbildning i högre grad än männen (p=0,059).

Ungdomarna uppfattade i genomsnitt sina arbeten som relativt lärorika. Fyrtiotvå procent av de svarande uppgav att de i hög grad fick lära sig nya saker i sitt arbete. Sexton procent ansåg att de nästan inte alls fick lära sig något nytt. På en nästan likalydande fråga, om arbetet gav dem möjligheter att lära sig något nytt och utvecklas i yrket, svarade 45% att så var fallet medan 17% uppgav att dessa möjligheter fanns endast i låg grad eller inte alls. Männen och kvinnorna var av samma uppfattning. Korrelationen mellan dessa två frågor var r=0,88.

Tabell 4. Ungdomarnas svarsfördelning, uppdelad på kön, för huruvida arbetet kräver fortlöpande vidareutbildning.

Svarsalternativ	Män	Kvinnor	Samtliga
Ja, det finns ett ständigt behov av fortsatt upplärning	79 (36%)	58 (24%)	137 (30%)
Ja, det finns i viss utsträckning behov av fortsatt upplärning	61 (28%)	89 (37%)	150 (33%)
Nej, behovet av fortsatt upplärning är begränsat	35 (16%)	41 (17%)	76 (16%)
Nej, man lär sig väldigt snabbt	43 (20%)	51 (22%)	94 (21%)
Totalt	218 (100)	239 (100)	457 (100)

Chi₂(df=3)=8,65; p=0,034

Ungdomarna ansåg att deras arbeten krävde både skicklighet och påhittighet, skicklighet i något högre grad än påhittighet. Männerna uppgav att deras arbete krävde en högre grad av skicklighet, i jämförelse med kvinnorna (p=0,027). Det förelåg också en tendens att männen ansåg att deras arbete krävde en högre grad av påhittighet än kvinnornas (p=0,071).

Det ställdes även en fråga om arbetenas krav på fortlöpande vidareutbildning. Svarsalternativen framgår av Tabell 4 som visar svarsfördelningen, uppdelad på kön, för denna fråga. Som kan utläsas av tabellen var 63% av ungdomarna sysselsatta i arbeten som krävde fortsatt upplärning i åtminstone någon grad. Kvinnorna hade arbeten med lägre krav på fortlöpande upplärning (p=0,034).

Krav av kvantitativ karaktär. (Tabell II i Bilaga) De kvantitativa aspekterna av arbetsutförandet kan beskrivas i termer av tidspress och möjligheter till arbetsbyten. Trettiosex procent av de svarande uppgav att de nästan alltid arbetade under tidspress medan 11% uppgav att de nästan aldrig gjorde det. Trettiofyra procent av ungdomarna hade i hög grad möjligheter till arbetsbyten. För 26% av dem förelåg sådana möjligheter i låg grad. Sju procent av ungdomarna kände sig ofta splittrade av alltför många arbetsuppgifter. I denna fråga förelåg en statistiskt säkerställd könsskillnad (p=0,031) på så sätt att kvinnor, oftare än män, upplevde denna splittring.

Omväxling i arbetet. (Tabell II i Bilaga) På frågan om arbetet var varierat svarade 7% "inte alls" medan 20% uppgav att deras arbete var varierat "i mycket hög grad". På den omvända frågan om arbetet innebar att man gjorde samma sak om och om igen svarade 5% "inte alls" medan 22% uppgav "i mycket hög grad". Kvinnorna uppfattade sina arbeten som repetitiva i högre grad än männen (p=0,018). Korrelationen mellan dessa två frågor var r=-0,47.

Beroende av andra. (Tabell II i Bilaga) De flesta ungdomarna uppfattade sin arbetstakt som relativt oberoende av andra människor. Fyrtiosju procent av de svarande var aldrig eller nästan aldrig beroende av andra människor. Tjugoen procent var alltid eller nästan alltid beroende av andra. Männerna uppgav att de oftare befann sig i denna typ av beroende (p=0,039).

Sociala relationer

Socialt stöd från närmaste chef. (Tabell III i Bilaga) Skattningarna av förekomsten av olika typer av stöd som ungdomarna uppfattade att de fick från sina närmaste chefer skilde sig inte nämnvärt. Det man instämde minst i att man fick, var värdefulla råd och hur man skulle utföra sina arbetsuppgifter. Näst minst instämde man i att man fick arbetsuppgifter som ökade ens kunskaper. Information om hur bra man utförde sitt arbete, var oftare förekommande. Män och kvinnor var av samma uppfattning. De tre påståendena visade sinsemellan positiva korrelationer som varierade mellan $r=0,58$ och $r=0,77$.

Socialt stöd från arbetskamrater. (Tabell III i Bilaga) Sextiosex procent av ungdomarna uppgav att de kände att arbetsgruppen accepterade dem helt och hållet eller näst intill. Endast 2% instämde inte i detta påstående. Fyrtiotre procent av de svarande uppgav att de var personlig vän med flera arbetskamrater. Sjutton procent instämde inte alls i detta påstående. Få ungdomar (3%) uppgav att de ofta var rädda för att bli kritiserade för sitt sätt att sköta arbetet. De flesta (64%) kände sällan eller aldrig av denna känsla i det vid undersökningstillfället aktuella arbetet. Dock förelåg här en statistiskt säkerställd könsskillnad på så vis att kvinnorna, oftare än männen, erfor denna rädsla.

Relationen arbete-privatliv. (Tabell III i Bilaga) Femton procent av ungdomarna instämde i att man fick möjligheter att via arbetet ägna sig åt fritidsaktiviteter. För 51% av ungdomarna förelåg inte dessa möjligheter. Situationen skilde sig inte åt mellan män och kvinnor.

Relationen till äldre. (Tabell III i Bilaga) Tio procent av de svarande uppgav att de inte hade några kontakter alls med äldre i arbetet. Av övriga ungdomar instämde 57% i att "kontakten fungerar utan konflikter" och 53% i att "man lär sig saker av de äldre". Omtanken från de äldre upplevdes inte som särskilt stark. Trettiofem procent av ungdomarna instämde inte i att de äldre intresserat följde hur de utvecklades i arbetet. Något färre (23%) uppgav att de inte upplevde att de äldre brydde sig om hur det gick för dem. I denna fråga skilde sig män och kvinnor åt i uppfattning. Kvinnor instämde, i jämförelse med männen, i högre grad i påståendet att "de äldre bryr sig om hur det går för mig". Trettioåtta procent av ungdomarna instämde inte i att "de äldre har en annan uppfattning om arbetsmoral än de yngre" medan 22% uppgav att de instämde i påståendet. I denna fråga förelåg ingen skillnad mellan kvinnor och män.

Förutom frågorna om den direkta kontakten med äldre i arbetslivet fick ungdomarna också ta ställning till om de ansåg att de fick utföra monotona och tråkiga arbetsuppgifter, samt om de fick utföra tyngre arbeten än andra för att de var unga. Så tycks dock inte vara fallet. Endast 2% uppgav att de ofta fick utföra monotona och tråkiga arbetsuppgifter p g a sin unga ålder. För 80% av ungdomarna skedde detta nästan aldrig. Vad gäller tyngre arbeten uppgav även här endast 2% att de alltid eller nästan alltid fick utföra tyngre arbeten än andra p g a sin ålder.

För 83% var detta nästan aldrig fallet. Både vad gäller skattningen av hur ofta man fick utföra monotona och tråkiga arbeten och tyngre arbeten förelåg en statistiskt säkerställd skillnad mellan kvinnor och män. En absolut majoritet av ungdomarna och då framför allt kvinnorna, ansåg inte att de fick utföra monotona, tråkigare och tyngre arbeten än andra på grund av sin unga ålder.

Kontroll i arbetet

Kontroll över arbetsuppgiften. (Tabell IV i Bilaga) Fyrtiotvå procent av ungdomarna uppgav att de nästan alltid kunde ta paus då och då under arbetsdagen medan 15% nästan aldrig kunde göra det. Ungdomarna hade även i genomsnitt större frihet att bestämma hur arbetet skulle utföras än vad som skulle utföras i arbetet. Det förelåg ingen skillnad mellan kvinnor och män i någon av dessa frågor.

Inflytande. (Tabell IV i Bilaga) Ungdomarna ansåg att de hade relativt mycket att säga till om i sitt arbete. Tjugonio procent av de svarande uppgav att de kunde påverka beslut som hade betydelse för dem i arbetet i hög grad. Sjutton procent hade nästan inga sådana möjligheter alls. Ungdomarnas möjligheter att påverka viktiga beslut om verksamhetens inriktning var mycket lägre. Femtioen procent instämde inte i detta påstående medan 9% uppgav ett högt instämmande. Trettiosex procent av ungdomarna uppgav att de kunde fatta självständiga beslut i sitt arbete medan endast 7% uppgav sig inte alls kunna göra det.

Ungdomarna fick också en fråga om egen beslutsställning. Tabell 5 visar svarsfördelningen, uppdelad på kön, för denna fråga. Som framgår av tabellen saknade 81% av ungdomarna beslutsrätt över andra, medan 16% var arbetsledare/förmän över en mindre grupp och 3% var chefer på mellannivå eller högre. Männerna tenderade att ha någon form av beslutsposition i högre grad än kvinnorna (23% av männen mot 16% av kvinnorna: $\text{Chi}^2_{(df=1)}=3,37$; $p=0,066$). Om man ser till skillnaden mellan att besluta på lägre resp. på mellan/högre nivå förelåg en statistiskt säkerställd skillnad på så sätt att männen i högre grad än kvinnorna hade beslutsrätt på mellannivå eller högre ($\text{Chi}^2_{(df=1)}=5,48$; $p=0,019$).

Tabell 5. Ungdomarnas svarsfördelning, uppdelad på kön, för frågan: Vilken beslutsställning har du i arbetet?

Svarsalternativ	Män	Kvinnor	Samtliga
Beslutar ej över några andra	171 (77%)	197 (84%)	368 (81%)
Beslutar över en mindre grupp - är arbetsledare/förman etc. på lägre nivå	39 (18%)	36 (15%)	75 (16%)
Beslutar över en större grupp - är chef på mellannivå eller högre nivå	12 (5%)	2 (1%)	14 (3%)
Totalt	222 (100)	235 (100)	457 (100)

$\text{Chi}^2_{(df=2)}=8,74$; $p=0,013$

Utvecklingsmöjligheter

(Tabell V i Bilaga) Det var 19% som instämde i att man fick i uppdrag att utföra svårare uppgifter när man hade lärt sig utföra enklare sådana. Nästan dubbelt så många, 39%, var av motsatt uppfattning. Stöd för att lära sig nya och svårare saker var oftare förekommande. Motsvarande andelar som instämde i detta påstående var 31% medan 24% av ungdomarna inte instämde. Trettiofyra procent av ungdomarna instämde i att de fick vägledning av mer erfarna arbetskamrater i hur de skulle utföra sitt arbete. Tjugotre procent instämde inte i detta påstående. Det förelåg ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan kvinnor och män i någon av dessa frågor. De tre påståendena visade sinsemellan positiva korrelationer som varierade mellan $r=0,40$ och $r=0,58$.

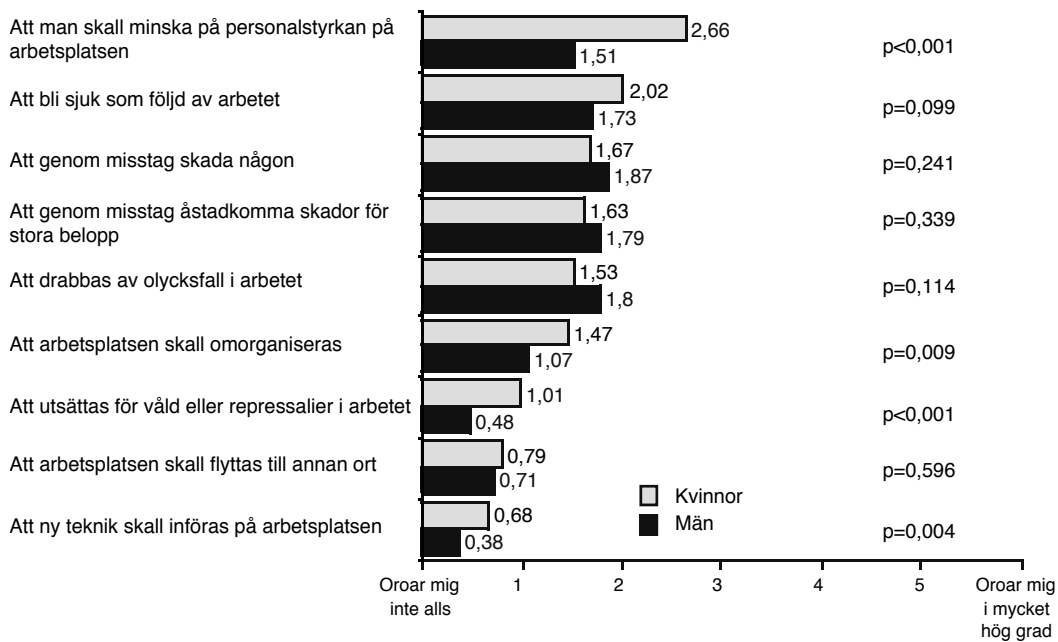
Ungdomarna fick även ta ställning till huruvida deras arbete erbjöd dem olika möjligheter. Trettiofem procent av uppgav att de i sitt arbete hade möjligheter att vidareutvecklas och 28% hade möjlighet att avancera till högre kompetens. Möjligheter att göra karriär i sitt arbete hade 20% av de svarande medan det för 24% av ungdomarna fanns möjligheter att arbeta utomlands. Ser man till det omvända förhållandet, dvs. avsaknaden av möjligheter, var förhållandet för ungdomarna följande: 21% hade få möjligheter att vidareutvecklas i arbetet, 31% hade få möjligheter att avancera till högre kompetens, 49% hade få möjligheter att göra karriär och 54% näst intill saknade möjligheter att arbeta utomlands. Det förelåg statistiskt säkerställda skillnader mellan männens och kvinnornas utvecklingsmöjligheter i arbetet. Männerna hade större möjligheter att göra karriär än kvinnorna ($p=0,012$) och även större möjligheter att avancera till högre kompetens ($p=0,048$). De tenderade också att ha större möjligheter att arbeta utomlands. Även dessa fyra påståenden visade sinsemellan positiva korrelationer. Dessa varierade mellan $r=0,45$ och $r=0,74$.

Upplevelser av arbetet

Osäkerhet och rädsla. På frågan om ungdomarna var osäkra på om de skulle klara av arbetet svarade 82% att så aldrig eller nästan aldrig var fallet. Tre procent uppgav att de alltid eller nästan alltid kände så. Kvinnorna tenderade att vara något osäkrare än männen ($M=0,97$, $s=1,25$ för kvinnorna mot $M=0,76$, $s=1,25$ för männen: $F_{(1,455)}=3,83$; $p=0,051$).

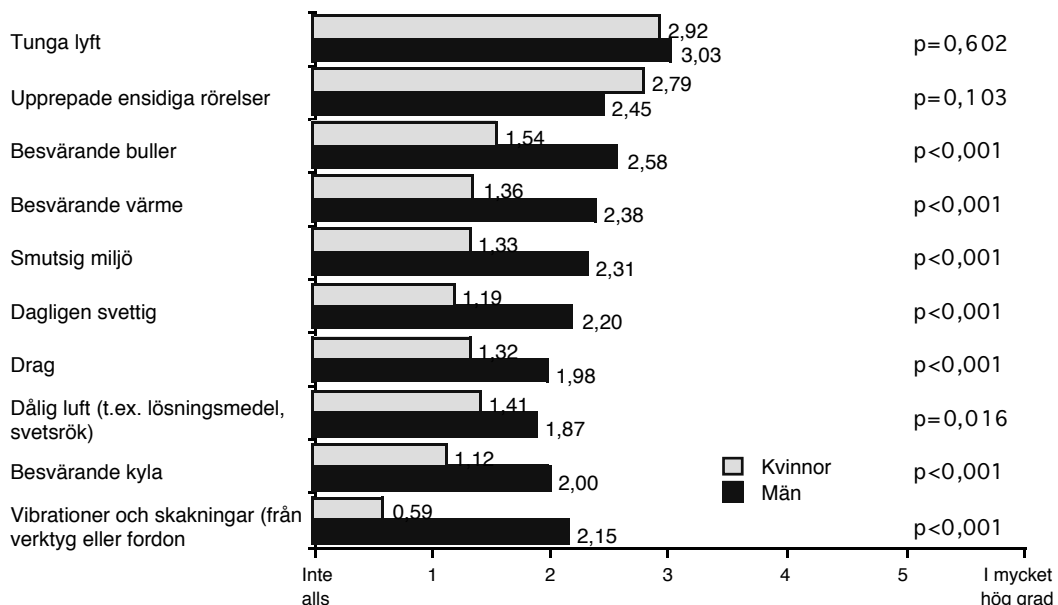
Ungdomarna fick även ta ställning till i vilken grad de oroade sig personligen för att olika saker skulle hända med arbetet. Alternativen framgår av Figur 1 som visar medelvärdena för männens resp. kvinnornas skattningar av grad av oro för olika händelser. Ungdomarna var i genomsnitt mest oroliga för att man skulle minska personalstyrkan på arbetsplatsen. Detta gällde i högre grad kvinnorna än männen. Därefter kom oron för att bli sjuk som en följd av arbetet. Även här tenderade kvinnorna att vara oroligare än männen. Det man i genomsnitt oroade sig minst för var att ny teknik skulle införas på arbetsplatsen och att arbetsplatsen skulle flyttas till annan ort. Teknikfrågan oroade kvinnorna i högre grad än männen. Även att arbetsplatsen skulle omorganiseras oroade kvinnorna i högre grad än männen såväl som att man skulle utsättas för våld eller repressalier i arbetet (se Figur 1).

I vilken grad oroar Du Dig personligen för



Figur 1. Medelvärden för männens resp. kvinnornas skattningar av grad av oro för de olika alternativen som svar på frågan: Olika saker kan hända i ett arbete. I vilken grad oroar Du Dig personligen för nedanstående i Ditt arbete? P-värden i figuren avser skillnaden mellan könen.

Har Du känt av det här i Ditt arbete?



Figur 2. Medelvärden för männens resp. kvinnornas skattningar av besvär från olika fysiska arbetsmiljöfaktorer. P-värdena i figuren avser skillnaden mellan könen.

Fysiska arbetsmiljöfaktorer. Figur 2 visar medelvärden för männens resp. kvinnornas skattningar av besvär från tio olika fysiska arbetsmiljöfaktorer. De arbetsmiljöfaktorer som ungdomarna i genomsnitt kände av mest i sina arbeten var tunga lyft, upprepade ensidiga rörelser och besvärande buller. Minst kände man av vibrationer och skakningar, besvärande kyla och dålig luft. Som framgår av figuren skattade männen högre i samtliga faktorer utom upprepade ensidiga rörelser vilka kvinnorna kände av i högre grad.

Hälsa relaterad till arbetssituationen. Ungdomarna kände sig i genomsnitt i högre grad kroppsligt trötta efter dagens arbete ($M=2,82$, $s=1,92$) än psykiskt uttröttade ($M=2,50$, $s=1,81$). Vad kroppslig trötthet anbelangar förelåg det ingen könsskillnad. Däremot uppgav kvinnorna en högre grad av psykisk trötthet efter dagens arbete än männen ($F_{(1,454)}=12,03$; $p<0,001$).

På frågan om ungdomarna varit borta från arbetet på grund av olust eller trötthet som hade samband med arbetet, angav 17% att detta hade hänt någon gång

Tjugofyra procent av ungdomarna ansåg att de under de senaste åren fått någon sjukdom, skada eller något hälsobesvär på grund av förhållandena på arbetsstället. Vanligast förekommande var problem i rörelse- och stödjeorganen såsom exempelvis ryggbesvär, nackspärr, stela axlar, knäskador och inflammationer i muskler och leder. Andra problem som omnämndes var astma, magsår eller magkatarr, eksem och andra hudbesvär, besvär med luftrören och vissa sömnbesvär. Ytterligare en grupp problem som togs upp var olika typer av olycksfall i arbetet som t.ex. klämskada, skärskada, brännskada och frät- och brandskada.

De arbetslösa ungdomarna

Etthundranittiofva personer (95 män och 97 kvinnor) uppgav att de vid undersökningstillfället var arbetslösa. Av dem genomgick nästan hälften, 49%, (42 män och 53 kvinnor) någon form av arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Tabell 6 visar antalet ungdomar som svarat "ja" på något av de uppräknade åtgärdsalternativen. Som framgår av tabellen uppgav 32% någon annan typ av verksamhet som hade till syfte att göra det lättare att få arbete. Exempel på sådan typ av verksamhet var ALU (arbetslivsutveckling), ungdomsintroduktion och datautbildning. Det var fler kvinnor än män som genomgick någon form av arbetsmarknadspolitisk åtgärd ($\text{Chi}^2_{(df=1)}=4,50$; $p=0,034$).

Ungdomarna tillfrågades om det viktigaste skälet till att de slutat sitt senaste arbete. Svartalternativen framgår av Tabell 7 som visar svarsfördelningen, uppdelat på kön, för denna fråga. Som framgår av tabellen hade 13% av de arbetslösa aldrig haft något arbete tidigare. Att notera är dock att denna grupp ungdomar i genomsnitt var yngre än övriga grupper ($M=20,75$ år mot $M=22,82$ år för övriga: $F_{(1,182)}=26,65$; $p<0,001$). Till kategorin "annat" hänfördes exempelvis "jag började plugga", "militärtjänst", "flyttade till en annan stad". En större andel kvinnor än män hade slutat p. g. a. att arbetet var tillfälligt/tidsbegränsat medan en större andel män än kvinnor hade blivit uppsagda genom att arbetsplatsen eller jobbet drogs in.

Tabell 6. Antalet ungdomar som jakande besvarat frågan "Genomgår Du någon arbetsmarknadspolitisk etc. åtgärd för närvarande och i så fall vilken?"

Svarsalternativ	Män	Kvinnor	Samtliga
Arbetsmarknadsutbildning	4 (9%)	9 (16%)	13 (13%)
Beredskapsarbete	2 (5%)	1 (2%)	3 (3%)
Ungdomspraktik	21 (49%)	29 (53%)	50 (51%)
Utbildningsvikariat	0 (0%)	1 (2%)	1 (1%)
Någon annan verksamhet som syftar till att göra det lättare att få arbete/anställning	16 (37%)	15 (27%)	31 (32%)
Totalt	43 (44%)	55 (56%)	98 (100)

Tre av de svarande hade markerat att de genomgick två olika typer av marknadspolitiska åtgärder.

Tabell 7. De arbetslösa ungdomarnas svarsfördelning, uppdelat på kön, på frågan om det viktigaste skälet till att de slutade sitt senaste arbete.

Svarsalternativ	Män	Kvinnor	Samtliga
Har aldrig haft något arbete tidigare	9 (10%)	15 (16%)	24 (13%)
Tillfälligt, tidsbegränsat arbete	42 (45%)	48 (53%)	90 (49%)
Uppsagd genom att arbetsplatsen/jobbet drogs in	17 (18%)	10 (11%)	27 (15%)
Uppsagd av andra skäl	2 (2%)	1 (1%)	3 (2%)
Ville pröva något nytt	7 (8%)	5 (6%)	12 (6%)
Annat	16 (17%)	12 (13%)	28 (15%)
Totalt	93 (100)	91 (100)	184 (100)

Chi₂(df=5)=4,93; p=0,424.

Tabell 8. De arbetslösa ungdomarnas svarsfördelning, uppdelat på kön, för vad som bäst ersatt arbetet under arbetslösheten.

Svarsalternativ	Män	Kvinnor	Samtliga
Är inte arbetslös ¹	1 (1%)	12 (15%)	13 (8%)
Inga andra aktiviteter kunde ersätta arbete	3 (4%)	7 (9%)	10 (6%)
Musik	13 (16%)	3 (4%)	16 (10%)
Idrott, sport	17 (21%)	9 (11%)	26 (16%)
Resor	1 (1%)	1 (1%)	2 (1%)
Andra fritidssysselsättningar	16 (20%)	9 (11%)	25 (15%)
Hemarbete	2 (2%)	14 (18%)	16 (10%)
Sysslor och göromål som liknar arbete	15 (18%)	4 (5%)	19 (12%)
Annat	14 (17%)	21 (26%)	35 (22%)
Totalt	82 (100)	80 (100)	162 (100)

¹"Är inte arbetslös" fanns med som svarsalternativet även för dem som i en tidigare fråga uppgett att de var arbetslösa eller genomgick någon form av arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Detta resultat diskuteras på s. 17.

Fyrtionio procent (n=182) av ungdomarna hade varit arbetslösa mindre än ett halvår. Ytterligare 26% hade varit arbetslösa mellan ett halvår och ett år och 11% mellan ett och två år. Fjorton procent (18 män och 7 kvinnor) hade varit utan jobb i mer än två år. Männerna hade i genomsnitt varit arbetslösa längre än kvinnorna ($\chi^2_{K-W}=5,85$; $p=0,016^2$).

De arbetslösa ansåg sig kunna ersätta arbetet med andra aktiviteter relativt bra. Medelvärdet på denna fråga var $M=3,94$ ($s=1,74$). Männerna tyckte att de kunde ersätta arbetet med andra aktiviteter bättre än kvinnorna ($M=4,12$, $s=1,55$ för männen mot $M=3,76$, $s=1,91$ för kvinnorna). Denna skillnad är dock inte statistiskt säkerställd. Ungdomarna fick även välja ett av flera alternativ (svarsalternativen framgår av Tabell 8) som bäst ersatte arbetet under arbetslösheten. Sport och idrott var tillsammans med "annat" det som flest uppgav som bästa ersättningsalternativ. Till "annat"-alternativet hänfördes olika typer av specificeringar av aktiviteter såsom exempelvis "hästgöromål och träning", "måleri", "jakt", "fiske", "reoverar gamla möbler", "reoverar nya lägenheten". Sju personer ägnade sig åt studier av olika slag (inläsning till omtentor, kurser, "tar körkort" o dyl.) och fem personer tog hand om familjen, dottern eller barnen. Som framgår av Tabell 8 föredrog en högre andel män än kvinnor musik, sport och idrott och andra fritidssysselsättningar samt sysslor och göromål som liknar arbete. Kvinnorna i sin tur hade i högre grad markerat att de inte var arbetslösa (se not. 1). De uppgav också, i högre grad än männen, hemarbete som den aktivitet som bäst ersatte arbete vid arbetslöshet.³

Diskussion

Syftet med denna undersökning är att studera värderingar och förhållningssätt till arbete bland ungdomar i Sverige. I den föregående rapporten (2) beskrevs ett representativt urval ungdomars situation med avseende på deras bakgrund och hälsa samt deras värderingar och syn på bl.a. arbete. Jämförelser gjordes mellan olika ungdomsgrupper varvid hänsyn togs till kön, var de bodde och deras huvudsakliga sysselsättning vid undersökningstillfället. Det förelåg skillnader framför allt mellan män och kvinnor och mellan olika sysselsättningsgrupper. Ungdomarna fick också, beroende på huvudsaklig sysselsättning, besvara en del frågor i anslutning till denna. I föreliggande rapport är resultaten av svaren från de arbetsorienterade ungdomarna beskrivna. Flest frågor ställdes till de ungdomar som arbetade. De fick beskriva sin arbetssituation utifrån ett antal olika aspekter såsom exempelvis tidsomfattning och anställningsform, introduktion, organisationskultur, arbetsuppgifternas krav, de sociala relationerna, kontroll och inflytande i arbetet samt utvecklingsmöjligheter.

² χ^2_{K-W} står för χ^2 för skillnaden mellan könen beräknad enligt Kruskal-Wallis envägs ANOVA med korrektion för "ties".

³Av tabell 8 framgår att antalet svarande på denna fråga var n=162. Detta stämmer dock inte. Av de trettio personer som i tabellen utgör intermbortfall beror detta i 22 av fallen på att de markerat mer än ett alternativ.

De arbetande ungdomarna

Det förelåg en hel del skillnader mellan männens och kvinnornas anställningsförhållanden. T.ex. arbetade en större andel män än kvinnor heltid. En större andel kvinnor hade en mer oregelbunden arbetstid. Exempelvis arbetade kvinnorna oftare olika tider olika dagar. Männerna hade i större utsträckning en tillsvidareanställning, medan kvinnorna i högre utsträckning arbetade på vikariat utan någon fast tjänst i botten. Arbetsgrupper med jämn könsfördelning var inte vanligt förekommande. Endast en av fem arbetade i en grupp som bestod av ungefär lika många män som kvinnor. Kvinnorna arbetade huvudsakligen med kvinnor, män huvudsakligen med män. Däremot hade 66% av ungdomarna en man som närmaste chef. Den beskrivning av anställningsförhållandena som de arbetande ungdomarnas svar ger stämmer väl överens med beskrivningen av den könsuppdelade arbetsmarknad som utredningen om kvinnors arbetsmarknad presenterar (11).

Vad gäller organisationskulturen på arbetsplatserna var ungdomarna i genomsnitt nöjda. Särskilt framträdande var att man kunde ha olika åsikter samt att arbetsgivarna var angelägna att de anställda arbetade mot samma mål. Däremot ansåg bara en femtedel av ungdomarna att man förde en bra personalpolitik. Arbetsuppgifterna var både kvantitativt och kvalitativt krävande men inte i någon större omfattning. Få ungdomar kände sig splittrade av alltför många arbetsuppgifter. Få ungdomar uppgav också att deras arbetstakt var alltför beroende av andra människor. Männerna upplevde dessa problem i högre grad än kvinnorna, medan kvinnorna i högre grad hade arbeten som innebar att man gjorde samma sak om och om igen.

När ungdomarna beskrev ett idealt arbete var sociala relationer den aspekt av arbetet som skattades högst. Därefter följde självförverkligande, arbetsförhållanden, altruism, förmåner/karriär, oberoende/självständighet. Minst viktig var inflytandeaspekten (2). De arbetande ungdomarnas skattning av de sociala relationerna på arbetet, framför allt socialt stöd från närmaste chef, var lägre än andra arbetsförhållanden. Detta resultat antyder att det kan finnas en motsättning mellan vad man önskar och hur situationen faktiskt ser ut. Ungdomarna värderar sociala relationer, både till chefer och arbetskamrater högt men det verkar som att arbetet i genomsnitt erbjuder litet av detta. Vad gäller inflytandeaspekten var förhållandet det motsatta. Den var minst viktig i det ideala arbetet. Men på arbetsplatserna hade ungdomarna relativt goda påverkansmöjligheter med ett undantag. De ansåg sig inte kunna påverka viktiga beslut om verksamhetens inriktning i någon högre utsträckning.

De könsskillnader i upplevelsen av olika arbetsförhållanden som resultaten visar kan tänkas höras samman med vilken typ av verksamhet som ungdomarna arbetar inom. I denna studie har inte givits någon beskrivning av i vilken verksamhet ungdomarna arbetar, inte heller med vilka arbetsuppgifter. Detta bör man ha i åtanke när man läser resultaten. I tidigare nämnda utredning (11) presenteras siffror som säger att år 1995 befann sig 56% av de arbetande kvinnorna i offentlig sektor medan 44% arbetade i privata näringslivet. Motsvarande siffror för män var 22% i offentlig sektor och 78% i privata näringslivet (s.13). Att arbeta i den

sociala servicesektorn, oavsett verksamhetsområde (sjukvård, barn- eller äldreomsorg) ställer helt andra krav på individen än att arbeta vid en maskin. Detta har naturligtvis betydelse för vilka arbetsmiljöfaktorer som blir viktiga och vilka som kan upplevas som problematiska.

Vid lågkonjunkturer, när människor riskerar att bli arbetslösa, aktualiseras ofta hälsofrågor. Hälsobegreppet träder i fokus, och man försöker uppskatta konsekvenserna av uppsägningar och arbetslöshet. Årsboken om ungdom från 1996 har t.ex. just ungdomars hälsa som tema (12). I den föregående rapporten (2) beskrevs ungdomarnas hälsa både i fysisk och psykisk bemärkelse. De arbetande ungdomarna hade, i jämförelse med de studieorienterade och de arbetslösa, den bästa hälsan, både i fysisk och psykisk bemärkelse. Men resultaten i denna rapport visar att 17% av de arbetande ungdomarna varit borta från arbetet p.g.a. olust eller trötthet. Det faller sig naturligt att fråga sig hur relationen mellan framför allt psykisk hälsa och arbetssituation ser ut för dessa ungdomar. Hur mår t.ex. de ungdomar som har ett stort behov av socialt stöd och arbetar på arbetsplatser där endast litet sådant förekommer? Ytterligare ett intressant resultat är att kvinnorna i samtliga grupper rapporterade sämre psykisk hälsa än männen. Vad detta kan bero på är tills vidare en öppen fråga.

De arbetslösa ungdomarna

Etthundranittiofå personer, lika många män som kvinnor, var vid undersökningstillfället arbetslösa. Av dem var knappt hälften, något fler kvinnor än män, sysselsatta i någon form av arbetsmarknadspolitisk åtgärd. En större andel kvinnor än män hade blivit arbetslösa p.g.a. att deras tidigare arbete hade varit tillfälligt och tidsbegränsat, medan en större andel män än kvinnor hade blivit uppsagda genom att arbetsplatsen eller jobbet drogs in.

De tidigare presenterade resultaten visade att de arbetslösa ungdomarna hade en lägre utbildningsnivå än övriga sysselsättningsgrupper. Detta innebär dock inte att de var okvalificerade. Sjuttio procent av dem uppgav att de var kvalificerade inom något yrkes- eller arbetsområde. Ofta handlade det då om någon form av yrkes- eller arbetsorienterad gymnasieutbildning. Kanske är just detta, att vara kvalificerad och arbetslös, inte bara ett resultat av en tuffare arbetsmarknad. Det skulle även kunna tolkas som en avspeglning av en förändring i synen på arbete. Dagens ungdomar skulle utifrån detta perspektiv inte vara intresserade av att prova alla möjliga typer av jobb bara för provandets skull utan söka sig till områden som mer stämmer överens med deras grundläggande värderingar. Detta innebär dock att högre krav ställdes på exempelvis arbetsförmedlare. Chanserna att få jobb inom en särskild yrkesverksamhet är ju rimligen mindre för de unga, allra helst som de fortfarande saknar praktisk yrkeserfarenhet. Resultaten från en studie (10) pekar också mot att det för ungdomarna idag sannolikt är viktigare att skaffa sig en relevant yrkeserfarenhet än bara en allmän arbetslivserfarenhet. De arbetslösa ungdomarna tycktes, i genomsnitt, heller inte ha alltför svårt att ersätta arbetet med andra aktiviteter. Detta skulle kunna tolkas som att man kanske tycker att

man kan kosta på sig en kortare tid av arbetslöshet för att, på längre sikt få ett arbete som man verkligen vill ha.

De aktiviteter som bäst ersatte arbetet vid arbetslöshet var olika typer av fritidsaktiviteter, idrott/sport och musik. Ett intressant resultat är att kvinnorna inte upplevde sig vara arbetslösa i samma omfattning som män (se Tabell 8). Detta resultat synes vara motsägelsefullt. En förklaring skulle kunna vara att man inte ser sig som arbetslös om man genomgår någon form av arbetsmarknadsåtgärd. En annan förklaring skulle kunna vara att kvinnor och män kanske lägger olika betydelse i begreppet arbetslös beroende på hur arbete definieras. Det talas ju ofta om kvinnans arbete ute på arbetsmarknaden och i hemmet som ett dubbelarbete. Att inte ha ett förvärvsarbete behöver i dessa fall inte innebära att man är arbetslös utan, bättre uttryckt, att man just saknar förvärvsarbete. Kvinnorna uppgav också, i högre grad än män, hemarbete som bästa ersättningsaktivitet.

Hagström (3, 4) presenterar en tentativ modell utifrån vilken de arbetslösa ungdomarnas förhållningssätt skulle kunna studeras. Modellen utgår från ett handlingsteoretiskt perspektiv. Författaren menar att de ungdomar som saknar arbetsmarknadsförankring antingen kan förhålla sig aktivt eller passivt till sin situation. De aktivt orienterade ungdomarna som är arbetslösa skulle i en sådan modell drivas i sitt agerande av idealism och självförverkligande, värderingar som överensstämmer med en postmaterialistisk orientering. De arbetslösa ungdomar som var passivt orienterade däremot, skulle i samma modell sägas leva mer för dagen och sätta upp kortsiktiga mål. För de ungdomar som inte klarade av att leva på dessa villkor skulle risken att de hamnar bland de utslagna i samhället vara stor.

Det finns de som menar att ekonomiska motgångar främjar postmaterialistiska värderingar (1). Detta bemöts och motargumenteras av Inglehart och Abramson (8), som menar att de arbetslösa generellt uppvisar materialistiska tendenser. I den här presenterade undersökningen var de arbetslösa i genomsnitt något mer postmaterialistiskt orienterade än de som arbetar (2). Beträffande synen på ett idealt arbete värderade de, i jämförelse med de arbetande ungdomarna förmåner och karriär lägre vilket skulle kunna stödja de förstnämnda (1). Men även självförverkligandeaspekten, som vanligen uppfattas vara uttryck för en postmaterialistiskt orienterad värdering skattades av de arbetslösa som mindre viktig. En djupare analys av de arbetslösa i enlighet med Hagströms modell skulle kunna kasta ett ljus över denna grups värderingsmönster.

Ytterligare en intressant fråga i anslutning till de arbetslösa ungdomarna är hurvida de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna har några effekter för ungdomarnas syn på arbete och hälsa. En analys av skillnader och likheter mellan de ungdomar som genomför någon form av arbetsmarknadspolitisk åtgärd och övriga arbetslösa skulle kunna belysa denna fråga.

Några frågeställningar för fortsatt forskning

Synen på arbete kan antas färgas av både vad man har för bakgrund i form av tidig socialisation, och vilka ens personliga erfarenheter av att arbeta är. De värderingar och synsätt på arbete som utvecklas kan även användas för att förändra organisa-

toriska och sociala strukturer på arbetsplatserna. I undersökningen har frågor om viktiga aspekter av det ideala arbetet ställts. Dessa finns presenterade i den tidigare rapporten (2). I föreliggande rapport har svaren på frågor kring den huvudsakliga sysselsättningen analyserats.

Om man antar att både individens värderingar och upplevelse av arbetssituationen är betydelsefulla för en persons välbefinnande och hälsa blir en följdfråga hur sambandet mellan dessa två frågekomplex ser ut. Är diskrepansen mellan värderingarna och den faktiska situationen stor finns det anledning att misstänka tecken till dålig hälsa. En naturlig frågeställning i sammanhanget blir därför hur sambanden mellan ungdomarnas faktiska arbetssituation och deras ideala arbete ser ut och vad detta får för konsekvenser för hälsan.

Postmaterialistiska värderingar kan förväntas ha inflytande på synen på arbete. En studie t.ex. visade att de som värderade ett säkert arbete högt mer sällan var postmaterialistiskt orienterade än de som främst värderade att arbeta med människor man tycker om eller att ha ett arbete som ger en känsla av att ha uppnått något (8). Hur sambanden ser ut mellan graden av postmaterialismorientering och värderingar av arbete har ännu inte analyserats. Resultaten antyder dock att det finns samband. Avspeglar sig t.ex. allmänna prioriteringar om samhällets utveckling (uttryckt i orientering i postmaterialistisk resp. materialistisk riktning) också i hur ungdomar värderar olika aspekter av ett idealt arbete?

Att ungdomarnas värderingar och förhållningssätt till arbete, deras aktuella situation och deras hälsa inte är företeelser som är oberoende av varandra synes självklart. Men hur ser dessa samband ut?

Det finns, med hänvisning till hittills presenterade resultat, anledning att mer ingående granska relationen mellan ungdomarnas aktuella situation generellt och deras bakgrund och tidigare erfarenheter av arbete och arbetslöshet. Fördjupade analyser av sambanden mellan psykisk hälsa och bakgrund, tidigare erfarenheter av arbete och arbetslöshet, värderingar och syn på arbete, mm. skulle kunna belysa och kanske förklara några av de hittills presenterade resultaten.

Sammanfattning

Sconfienza C, Gamberale F. Unga mäns och kvinnors arbetssituation. *Arbete och Hälsa*, 1997;27

Denna rapport är den andra i ordningen som presenterar resultaten från en enkätundersökning av ett representativt urval av ungdomar i Sverige. I den presenteras svaren på frågorna som ställdes till de ungdomar som antingen uppgivit att de arbetade eller att de var arbetslösa vid undersökningstillfället. Tyngdpunkten ligger på de arbetande ungdomarna. Deras arbetssituation beskrivs med avseende på anställningsform och tidsomfattning, introduktion till arbetet, organisationskultur, arbetsuppgifterna, sociala relationer, kontroll i arbetet samt utvecklingsmöjligheter. Vad gäller delar av organisationskulturen och kontrollen i arbetet förelåg stora könsskillnader. Det förelåg också skillnader mellan vad ungdomarna uppgivit vara viktiga aspekter av ett idealt arbete och hur dessa aspekter faktiskt såg ut i deras aktuella arbeten. Avslutningsvis ges förslag till fortsatta analyser och nya frågeställningar presenteras.

Summary

Sconfienza C, Gamberale F. The work situation for young men and women. *Arbete och Hälsa*, 1997;27

This report, which is the second on this questionnaire study, presents the responses from a representative sample of young people in Sweden. The results describe the situation of two groups: (i) those who were employed, and (ii) those who were unemployed at the time of the investigation. For those working, the work situation is described with regard to type and duration of employment, introduction to work, organisational culture, work tasks, social relations, work control, and opportunities for career and advancement. Differences between men and women were observed in relation to some aspects of the organisational culture and of work control. Differences were seen also between what the young people thought of as important aspects of an ideal work and the manifestations of these aspects in their actual work situation. Some proposals for further analysis are put forward, and some new research issues are presented.

Referenser

1. Clarke HD, Dutt N. Measuring value change in Western industrialized societies: the impact of unemployment. *Am Polit Sci Rev* 1991;85(3):905-1016.
2. Gamberale F, Sconfienza C, Hagström T. Värderingar och förhållningssätt till arbete bland ungdomar i Sverige. En kartläggning av ett representativt urval. *Arbete och Hälsa* 1996;19.
3. Hagström T. Ungdomars livsstilar och förhållningssätt till arbete. En intervjuundersökning. *Arbete och Hälsa* 1990;42.
4. Hagström T, Gamberale F. Young people's work motivation and value orientation. *J Adolesc* 1995;18:475-490.
5. Hagström T, Gamberale F, Sconfienza C. *Det goda arbetet - ungdomars villkor nu och i framtiden. Beskrivning av ett frågeformulär*. Arbetslivsinstitutet, 1996 (Arbetslivsrapport 1996:10).
6. Hagström T, Gamberale F, Sconfienza C, Westerholm P. Sjuksköterskors värderingar och förhållningssätt till arbete och yrke. *Arbete och Hälsa* 1995;8.
7. Hagström T, Sconfienza C. Ingenjörers värderingar och förhållningssätt till arbete och yrke. *Arbete och Hälsa* 1996;21.
8. Inglehart R, Abramson PR. Economic security and value change. *Am Polit Sci Rev* 1994;88(2):336-354.
9. Lindström K, Borg V, Dallner M, et al. *Measurement of psychological and social factors at work. Description of selected questionnaire methods employed in four Nordic countries*. Nordic Council of Ministers, 1995 (1995:39).
10. Schröder L. *Ungdomars etablering på arbetsmarknaden - Från femtiotal till nittiotal*. Expertgruppen för arbetsmarknadspolitiska utvärderingsstudier (EFA), 1995 (38).
11. SOU. *Hälften vore nog - om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad*. Slutbetänkande av Utredningen om kvinnors arbetsmarknad. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet, 1996.
12. Ungdomsstyrelsen. Hur e' läget? Ungdomars hälsa i välfärd och ofärd. *Ungdomstid* 1996 (1-2).

Tabell I. Organisationskultur. Ungdomarnas medelvärden (M) och standardavvikelser (s) för skattningarna på frågorna om organisationsklimatet på arbetsplatsen, uppdelat på kön, samt resultat av variansanalys (F, p) för skillnaden mellan könen.

Fråga/Påstående	Samtliga n	Män M s	Kvinnor n M s	F	p
<i>Det sociala klimatet</i>					
Det är högt till tak.	427	3,40	3,09	3,00	0,084
Man kan ha olika åsikter.	454	4,19	3,94	3,21	0,074
På min arbetsplats har vi gemensamma värderingar om mycket.	455	3,41	3,41	0,00	0,981
Vi har en speciell anda eller "vi-känsla" på min arbetsplats.	455	3,61	3,44	0,85	0,356
<i>Synen på de anställda</i>					
Man är angelägen om att de anställda arbetar mot samma mål.	455	4,21	4,00	1,84	0,176
Man har en bra personalpolitik.	456	2,59	2,52	0,14	0,709
<i>Engagemang</i>					
Jag känner mig stolt över att arbeta inom mitt företag.	456	3,54	3,66	0,40	0,526

Samtliga frågor besvarades på en sjugradig skala med ändpunkterna "instämmer inte alls" - "instämmer helt och hållet".

Tabell II. Arbetsuppgifterna. Ungdomarnas medelvärden (M) och standardavvikelser (s) för skattningarna på frågorna om arbetsuppgifterna på arbetsplatsen, uppdelat på kön, samt resultat av variansanalys (F, p) för skillnaden mellan könen.

Fråga/Påstående	Samtliga n M s	Män n M s	Kvinnor n M s	F	p
<i>Krav av kvalitativ karaktär</i>					
I vilken utsträckning tycker Du att Du kan använda Din utbildning i Ditt arbete? ³	459 3,26 2,21	222 3,06 2,19	237 3,45 2,21	3,58	0,059
Får Du lära Dig nya saker i Ditt arbete? ³	457 3,75 1,82	220 3,79 1,89	237 3,71 1,76	0,18	0,668
Ger arbetet dig möjligheter att lära Dig något nytt och att utvecklas i yrket? ²	456 3,79 1,94	220 3,80 1,99	236 3,77 1,89	0,04	0,836
Kräver Ditt arbete skicklighet? ²	458 3,99 1,61	221 4,16 1,65	237 3,83 1,56	4,91	0,027
Kräver Ditt arbete påhittighet? ²	458 3,70 1,82	221 3,86 1,78	237 3,55 1,84	3,28	0,071
<i>Krav av kvantitativ karaktär</i>					
Händer det att du arbetar under tidspress? ¹	457 3,74 1,55	220 3,78 1,41	237 3,71 1,67	0,22	0,638
Jag känner mig splittrad av alltför många arbetsuppgifter. ¹	451 1,66 1,60	216 1,49 1,49	235 1,81 1,69	4,71	0,031
Finns det möjligheter till arbetsbyten i Ditt arbete (t.ex. byte av någon arbetsuppgift med en kamrat eller att växla mellan olika arbetsuppgifter)? ²	457 3,24 2,08	220 3,23 2,11	237 3,25 2,05	0,01	0,913
<i>Omväxling i arbetet</i>					
Är Ditt arbete varierat? ²	458 3,69 1,82	221 3,80 1,82	237 3,59 1,81	1,59	0,208
Innebär Ditt arbete att man gör om samma sak om och om igen? ²	457 3,82 1,74	221 3,62 1,71	236 4,01 1,75	5,62	0,018
<i>Beroende av andra</i>					
Min arbetstakt är alltför beroende av andra människor (t.ex. arbetskamrater, kunder). ¹	458 2,22 2,14	221 2,43 2,17	237 2,02 1,09	4,30	0,039

Samtliga frågor besvarades på en sjugradig skala.

¹Ändpunkterna på skalan var "aldrig" - "alltid".

²Ändpunkterna på skalan var "inte alls" - "i mycket hög grad".

³Ändpunkterna på skalan var "inte alls" - "helt och hållet".

Tabell III. Sociala relationer. Ungdomarnas medelvärden (M) och standardavvikelser (s) för skattningarna på frågorna om de sociala relationerna på arbetsplatsen, uppdelat på kön, samt resultat av variansanalys (F, p) för skillnaden mellan könen.

Fråga/Påstående	Samtliga		Män		Kvinnor		F	p			
	n	M	s	n	M	s					
<i>Socialt stöd från närmaste chef</i>											
Min närmaste chef låter mig veta hur bra jag utför mitt arbete. ²	454	2,89	2,01	218	2,75	1,93	236	3,02	2,07	1,98	0,160
Min närmaste chef ger mig värdefulla råd om hur jag skall utföra mina arbetsuppgifter. ²	455	2,45	1,93	219	2,57	1,94	236	2,34	1,92	1,57	0,210
Min närmaste chef ger mig arbetsuppgifter som ökar mina kunskaper. ²	454	2,59	1,92	218	2,71	1,92	236	2,48	1,93	1,53	0,217
<i>Socialt stöd från arbetskamrater</i>											
Jag är rädd för att bli kritiserad för mitt sätt att sköta arbetet. ¹	457	1,29	1,33	220	1,03	1,19	237	1,53	1,40	16,76	<0,001
Jag är personlig vän med flera arbetskamrater. ²	455	3,74	1,91	220	3,68	1,93	235	3,79	1,89	0,41	0,524
Jag känner mig accepterad i min arbetsgrupp. ²	457	4,85	1,33	221	4,90	1,29	236	4,80	1,37	0,70	0,404
<i>Relationen arbete-privatliv</i>											
Man får möjligheter att via arbetet ägna sig åt fritidsaktiviteter. ²	456	2,08	2,02	221	2,21	2,07	235	1,96	1,97	1,76	0,185
<i>Hur är relationen till äldre (ungefär 40 år eller äldre) i Ditt arbete?</i>											
Kontakten fungerar utan konflikter. ²	418	4,41	1,55	200	4,42	1,56	218	4,40	1,55	0,01	0,941
Man lär sig saker av de äldre. ²	418	2,55	2,01	200	2,49	1,97	218	2,61	2,05	0,37	0,543
En eller fler av de äldre följer med intresse hur jag utvecklas i arbetet. ²	417	2,59	1,87	199	2,63	1,90	218	2,55	1,84	0,20	0,654
En eller flera av de äldre bryr sig om hur det går för mig. ²	417	3,37	1,96	198	3,11	1,94	219	3,60	1,95	6,50	0,011
De äldre har en annan uppfattningen om arbetsmoral än de yngre. ²	422	4,15	1,77	203	4,05	1,84	219	4,24	1,70	1,19	0,277
Jag får utföra monotona och tråkiga arbetsuppgifter för att jag är ung. ¹	456	0,84	1,40	220	1,03	1,60	236	0,67	1,17	7,31	0,007
Jag får utföra tyngre arbeten än andra för att jag är ung. ¹	456	0,66	1,31	219	0,94	1,58	237	0,41	0,94	18,80	<0,001

Samtliga frågor besvarades på en sjugradig skala.

¹ Ändpunkterna på skalan var "aldrig" - "alltid".

² Ändpunkterna på skalan var "instämmer inte alls" - "instämmer helt och hållet".

Tabell IV. Kontroll i arbetet. Ungdomarnas medelvärden (M) och standardavvikelser (s) för skattningarna på frågorna om kontroll i arbetet, uppdelat på kön, samt resultat av variansanalys (F, p) för skillnaden mellan könen.

Fråga/Påstående	Samtliga n M s	Män n M s	Kvinnor n M s	män-kvinnor F p
<i>Kontroll över arbetsuppgiften</i>				
Jag kan ta paus då och då under arbetsdagen. ¹	456 3,75 1,92	220 3,86 1,97	236 3,66 1,87	1,26 0,262
Har du frihet att bestämma hur Ditt arbete skall utföras? ²	458 3,69 1,71	221 3,69 1,75	237 3,70 1,68	0,00 0,958
Har Du frihet att bestämma vad som skall utföras i Ditt arbete? ²	458 2,67 1,81	221 2,58 1,82	237 2,76 1,80	1,08 0,299
<i>Inflytande</i>				
I vilken grad kan Du fatta självständiga beslut i Ditt arbete? ³	460 3,85 1,42	222 3,85 1,51	238 3,85 1,33	0,00 0,963
Har du mycket att säga till om i Ditt arbete? ²	458 3,26 1,64	221 3,25 1,65	237 3,27 1,64	0,01 0,936
Kan Du påverka beslut som har betydelse för Dig i Ditt arbete? ²	457 3,35 1,67	221 3,42 1,71	236 3,28 1,63	0,76 0,382
Jag kan påverka viktiga beslut om verksamhetens inriktning. ⁴	454 1,88 1,69	221 1,95 1,75	233 1,81 1,64	0,81 0,368

Samtliga frågor besvarades på en sjugradig skala.

¹ Ändpunkterna på skalan var "aldrig" - "alltid".

² Ändpunkterna på skalan var "inte alls" - "i mycket hög grad".

³ Ändpunkterna på skalan var "inte alls" - "helt och hållet".

⁴ Ändpunkterna på skalan var "instämmer inte alls" - "instämmer helt och hållet".

Tabell V. Utvecklingsmöjligheter. Ungdomarnas medelvärden (M) och standardavvikelser (s) för skattningarna på frågorna om de olika utvecklingsmöjligheterna på arbetsplatsen, uppdelat på kön, samt resultat av variansanalys (F, p) för skillnaden mellan könen.

Fråga/Påstående	Samtliga		Män		Kvinnor		män-kvinnor	
	n	M s	n	M s	n	M s	F	p
Jag får i uppdrag att utföra svårare uppgifter när jag har lärt mig utföra enklare uppgifter. ²	457	2,46 2,02	221	2,57 2,08	236	2,36 1,96	1,18	0,278
Jag får stöd för att lära mig nya och svårare saker. ²	456	3,18 1,93	220	3,20 1,94	236	3,16 1,93	0,07	0,792
Jag får vägledning av mer erfarna arbetskamrater i hur jag skall utföra mitt arbete. ²	455	3,33 1,96	220	3,33 1,99	235	3,33 1,94	0,00	1,000
<i>Har Du i Ditt arbete</i>								
Möjligheter att vidareutvecklas ¹	459	3,47 1,93	220	3,47 1,94	239	3,46 1,93	0,00	0,945
Möjligheter att avancera till högre kompetens ¹	460	2,94 2,00	221	3,13 2,00	239	2,76 2,00	3,93	0,048
Möjligheter att göra karriär ¹	458	2,20 2,13	220	2,46 2,17	238	1,96 2,07	6,38	0,012
Möjligheter att arbeta utomlands ¹	458	2,11 2,32	219	2,30 2,33	239	1,94 2,31	2,82	0,094

Samtliga frågor besvarades på en sjugradig skala.

¹ Ändpunkterna på skalan var "inte alls" - "i mycket hög grad".

² Ändpunkterna på skalan var "instämmer inte alls" - "instämmer helt och hållet"