

NR 2003:2

# En studie av ungdomars och anställdas syn på arbete i två kommuner i Dalarna

*Ann Hedlund, Mattias Åteg, Carolina Sconfienza, Ing-Marie Andersson  
och Gunnar Rosén*

ARBETE OCH HÄLSA | VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 91-7045-667-4 ISSN 0346-7821 <http://www.niwl.se/>



## **Arbete och Hälsa**

Arbete och Hälsa är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. Serien innehåller arbeten av såväl institutets egna medarbetare som andra forskare inom och utom landet. I Arbete och Hälsa publiceras vetenskapliga originalarbeten, doktorsavhandlingar, kriteriedokument och litteraturöversikter.

Arbete och Hälsa har en bred målgrupp och ser gärna artiklar inom skilda områden. Språket är i första hand engelska, men även svenska manus är välkomna.

Instruktioner och mall för utformning av manus finns att hämta på Arbetslivsinstitutets hemsida <http://www.niwl.se/>

Där finns också sammanfattningar på svenska och engelska samt rapporter i fulltext tillgängliga från och med 1997 års utgivning.

### **ARBETE OCH HÄLSA**

---

Redaktör: Staffan Marklund  
Redaktion: Anders Kjellberg, Birgitta Meding,  
Bo Melin, Gunnar Rosén och Ewa Wigaeus  
Tornqvist

© Arbetslivsinstitutet & författare 2003  
Arbetslivsinstitutet,  
112 79 Stockholm

ISBN 91-7045-667-4  
ISSN 0346-7821  
<http://www.niwl.se/>  
Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

# Förord

Denna rapport bygger på enkätdata insamlade i Avesta och Rättviks kommuner inför utvecklingsprojektet ”*att...*”, Attraktiva tillverkningsföretag i Dalarna. Projektet har finansierats av EU:s strukturfond Mål 1 och Mål 2. Högstadieskolorna i Avesta och Rättviks kommuner samt elva verkstadsföretag i Avesta och tre timmerhustillverkare i Rättvik har medverkat. Utvärdering och studier inom ramen för projektet utförs av forskare vid Arbetslivsinstitutet och Högskolan Dalarna.

Vid Arbetslivsinstitutet har en rad studier om ungas attityder genomförts. I *Arbete och Hälsa* 1996:19 publicerades studien om ”Värderingar och förhållningssätt till arbete bland ungdomar i Sverige. En kartläggning av ett representativt urval” (Gamberale, Francesco; Sconfienza, Carolina; Hagström, Tom).

Föreliggande studie är baserad på tidigare erfarenheter och avsikten är att använda resultaten i ett utvecklingsarbete för attraktiva arbetsplatser inom mindre tillverkningsföretag i Dalarna.

Ett tack till projektgruppen för bra samarbete och till alla deltagare som tagit sig tid att besvara enkätfrågorna.

Stockholm i januari 2003

Ing-Marie Andersson  
Docent

Gunnar Rosén  
Docent

Programmet Forskning om utvecklingsprocesser  
Arbetslivsinstitutet

# Innehållsförteckning

Introduktion	1
Bakgrund	2
Syfte	4
Tidigare forskning	5
Metod och material	8
Undersökningsgrupper	8
Undersökningsmetoder	8
Beskrivning av frågeformulären	8
Bakgrundsvariabler	9
Synen på arbete	9
Genomförande och återrapporering	10
Databearbetning	11
Påståendenas betydelse	11
Prioriterade utvecklingsområden	12
Resultat	14
Undersökningsgrupper	14
Elever	14
Anställda	15
Elevens syn på arbete	15
Varför arbetar man?	15
Idealt arbete och industriarbete elever	16
Betydelsefulla aspekter med låg förekomst	16
Betydelsefulla aspekter med hög förekomst	19
Mindre betydelsefulla aspekter	20
Gruppdiskussioner om attraktivare industriarbete	20
Sammanfattning	22
Elevernas erfarenheter av industriarbete	22
Betydelsefulla aspekter med låg förekomst	24
Betydelsefulla aspekter med hög förekomst	24
Mindre betydelsefulla aspekter	25
Sammanfattning	25
Anställdas syn på arbete	25
Varför arbetar man?	26
Idealt arbete och industriarbete anställda	26
Betydelsefulla aspekter med låg förekomst	26
Betydelsefulla aspekter med hög förekomst	27
Mindre betydelsefulla aspekter	28
Sammanfattning	30

Jämförelse av elevers och anställdas syn på arbete	31
Arbetets betydelse	31
Varför man arbetar	31
Synen på ett idealt arbete	32
Betydelsefulla aspekter med låg förekomst	33
Betydelsefulla aspekter med hög förekomst	33
Sammanfattning	34
Diskussion	35
Studiens omfattning	35
Metod och material	35
Resultat	37
Jämförelse med tidigare forskning	37
Erfarenhetens inverkan	39
Jämförelse mellan ungdomar och anställda	40
Avslutning	41
Sammanfattning	43
Summary	44
Referenser	45
Bilaga 1: Frågeformulär ”Varför ratar ungdomar industriarbete?”	

## Introduktion

I slutet av 1980-talet talades det om industrins svårigheter att locka till sig ungdomar. Man beförde arbetskraftsbrist och var orolig för att det inte skulle finnas tillräckligt med ungdomar att fylla de luckor som skulle uppstå när de äldre gick i pension. Under den perioden ägnade sig både forskare och personer inom industrin åt det växande problemet med hur den framtida rekryteringen skulle klaras. Det man såg framför sig var ökade svårigheter dels till följd av de minskande ungdomskullarna, dels på grund av ungdomars negativa attityd till industriarbete (Madsén 1988). De negativa attityderna bottnade i att de unga ville arbeta i sin egen takt och kunna påverka sin arbetssituation. Industrin sadades inte kunna leva upp till kraven på intressanta arbetsuppgifter, god arbetsmiljö och inflytande över den egna arbetssituationen som ungdomarna hade. Samtidigt var industriledarna inte villiga att genomföra större förändringar (Sandkull et al. 2000). Dessutom bedömde många ungdomar att industrin var en stagnerande näring utan möjlighet att erbjuda en framtid. Denna syn grundades på att sysselsättningen inom industrin hade sjunkit sedan mitten av 1960-talet och att den även framöver sannolikt skulle komma att minska. Detta ansågs ställa krav på industrin att radikalt förbättra arbetsmiljön och arbetsvillkoren för de unga. Det förutspåddes också en hård konkurrens om ungdomarna (Ohlsson 1988).

I början av 1990-talet hamnade Sverige i en djup ekonomisk kris. Antalet arbetslösa ökade och sysselsättningen sjönk dramatiskt under flera år.

Sysselsättningen minskade till 3 928 000 år 1994 från att ha uppgått till 4 485 400 personer 1990. De som berördes mest var ungdomar och de som arbetade inom verksamhetsområden som antingen belades med sparsamhetskrav eller utsattes för olika former av rationaliseringsåtgärder. Branscher som drabbades hårt under första halvan av 1990-talet var utvinning, tillverkning, energi- och vattenförsörjning; verkstadsindustri; byggindustri samt handel, transport, magasinering och kommunikation (Statistiska Centralbyrån 2001). Rekryteringsfrågorna hamnade långt ned på listan av problem som behövde en lösning.

Verkstadsindustrin sysselsatte i slutet på 1980-talet ungefär 460 000 personer per år. År 2000 hade branschen, med sina då 384 500 sysselsatta, ännu inte hämtat sig från de sysselsättningsmässiga följderna av lågkonjunkturen i början av 1990-talet (Statistiska Centralbyrån 2001).

Då konjunkturen vände uppåt och efterfrågan på produkter åter ökade visade det sig att många företag hade avskedat alldeles för många. De kvarvarande inom industrin tvingades till övertid i mycket stor omfattning (Sandkull et al. 2000). Rekryteringsproblemet kom då åter upp på dagordningen.

När tillverkningsföretagen gick ut och sökte gymnasieutbildad personal – det handlade då framför allt om ungdomar – visade det sig att ungdomarna valt andra, mer trendiga, områden att utbilda sig och arbeta inom, som t.ex. IT- och media-

branscherna. Antalet elever som börjat gymnasieskolans industriprogram hade minskat drastiskt (Skolverket 2001).

Industrins anseende hade dessutom försämrats till följd av den tidigare kortsiktiga anställningspolitiken. Den välutbildade och erfarna arbetskraften drog sig för att ta anställning i företag som visat sig okänsliga för personalen. Rekryteringen underlättades inte heller av att ungdomskullarna under den senare halvan av 1990-talet var små. Problemen med tillgång till utbildad arbetskraft från slutet av 1980-talet hade åter aktualiserats. Framtidsprognoser visade också att de kommer fortsätta de närmaste åren (Sandkull et al. 2000).

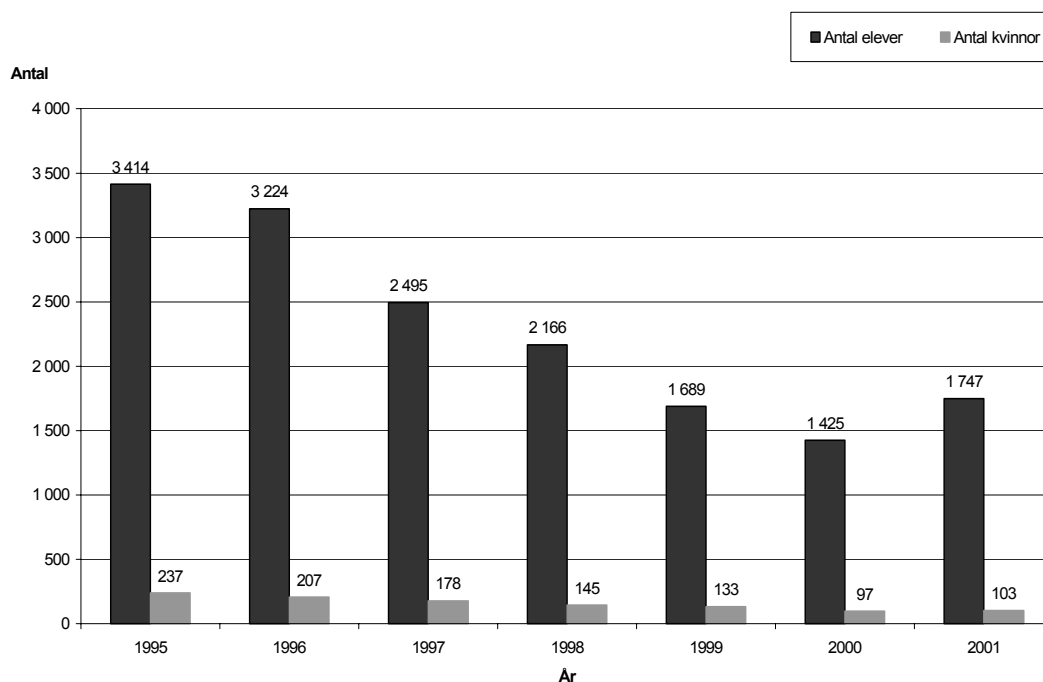
Grunden till föreliggande studie lades i mars 1999 när representanter för fem kommuner kring Siljan – Älvdalen, Mora, Orsa, Rättvik och Leksand – uppvalde Arbetslivsinstitutet angående etablering av verksamhet i regionen. Beslut togs att genomföra en förstudie för att undersöka förutsättningarna för Arbetslivsinstitutet att etablera verksamhet inriktad på forskarstödd utveckling av företag i hela Dalarna. Diskussioner genomfördes med ett stort antal aktörer, såsom kommunrepresentanter från Avesta, Orsa, Rättvik och Smedjebacken, enskilda företagare (ca 20 företag från ovan nämnda kommuner) och företagarorganisationer (Industriellt Utvecklings Centrum Dalarna AB), fackliga organisationer (Metall samt Skogs- och Träfacket) samt andra regionala aktörer (Högskolan Dalarna, ALMI, GävleDala Företagshälsa). Flera kommuner hade i samverkan utarbetat tillväxtavtal och stöd i att implementera dessa efterfrågades.

Förstudien resulterade i att Arbetslivsinstitutet i samverkan med regionala aktörer påbörjade planeringen av ett projekt. Man lyfte särskilt fram behovet av att öka ungdomars intresse för att arbeta inom tillverkningsindustri och att öka tillverkningsindustrins attraktionskraft som arbetsplats. Förbättrad arbetsmiljö och stärkta företagsnätverk sågs som viktiga åtgärder.

## **Bakgrund**

Antalet sökande till gymnasieskolornas industriprogram har sjunkit men det beror inte på att ungdomarna avstår från att gå på gymnasiet. Nästan alla som gick ut grundskolan 1999 påbörjade ett gymnasieprogram samma höst och i genomsnitt antogs 80 procent av eleverna till sitt förstahandsval. Det är snarare så att ungdomar föredrar andra utbildningar framför industriprogrammen. Program som ökat sin andel av elevantalet de senaste åren är främst mediaprogrammet, men även estetiska programmet, hotell- och restaurang samt hantverksprogrammet. Till hösten 2001 ökade intresset för industriprogrammet i landet (Statistiska Centralbyrån 2000; Skolverket 2001). Därmed bröts den nedåtgående trenden som hållit i sig från 1996. Det var dock fortfarande klart färre sökande än vad det fanns planerade platser på Industriprogrammet. Antalet platser var 2 392 och antalet förstahandssökande var 1 509. Av dessa var totalt sex procent kvinnor (Statistiska Centralbyrån 2001).

**Figur 1:** Totalt antal elever och antal kvinnor i årskurs 1 på Industriprogrammet i Sverige mellan 1995 och 2001 (Skolverket 2001).



Figur 1 visar hur antalet elever på Industriprogrammet i Sverige totalt minskade med nära 50 procent mellan åren 1995 och 2001, från 3414 till 1747 personer. Noterbart är också att år 2001 var första gången inom intervallet som antalet elever ökade, från 1425 till 1747 personer. Andelen kvinnor var lågt på industriprogrammet och hade under perioden 1995 till 2001 pendlat mellan sex och åtta procent. Under samma period har antalet elever totalt på gymnasieskolan i Sverige fluktuerat kring 300 000 personer, med det lägsta värdet för perioden år 1995 (293 747) och det högsta år 2001 (311 121). Det betyder att det minskade antalet elever på Industriprogrammet inte kan förklaras med en allmän nedåtgående trend i antalet elever på gymnasieskolan totalt (Skolverket 2001).

Läsåret 1998/99 hade 88 procent av kvinnorna och 79 procent av männen av gymnasieskolans elever som avgick från nationella program uppnått kraven för grundläggande behörighet till universitet och högskola. Grundläggande behörighet innebar att eleven hade lägst betyget ”Godkänd” på kurser som omfattade minst 90 procent av de obligatoriska gymnasiepoängen för ett fullständigt program. För industriprogrammet var motsvarande siffror 79 procent för kvinnorna och 72 procent för männen (Statistiska Centralbyrån 2000).

Det går att söka förklaringar till det låga intresset för industrin hos ungdomar på flera håll. Det har varit vanligt att man från industrins sida menat att ungdomar inte haft tillräcklig kunskap om vad ett industriarbete innebär och att ansvaret främst låg hos skolan. Det har hävdats att lärare och yrkesvägledare inte gav eleverna tillräcklig och allsidig information om vilka olika utbildningsvägar och yr-



kesmöjligheter som erbjuds och därför har få ungdomar valt industriprogram och industriarbete (Madsén 1988).

Detta försök att finna förklaringar till problemet ger inte bara en mycket grov och förenklad bild – mycket tyder på att bilden i stora delar dessutom är felaktig. Redan på 1980-talet gjordes ansträngningar att visa att det är industrin själv som måste anta den utmaning som de sjunkande ungdomskullarna och det vikande intresset innebär. Inställningen till industriarbete bland ungdomar ansågs vara en rationell reaktion på de brister som många arbeten inom industrin faktiskt hade i jämförelse med alternativa yrkesinriktningar (Madsén 1988).

Det är heller inte rimligt att utgå från att det bara är skolan som påverkar ungdomarna. Vi måste också ta hänsyn till de uppfattningar som ungdomarna bär med sig hemifrån. Att t.ex. ha föräldrar som arbetar inom industrin kan antas ha en grundläggande betydelse för valet av utbildning och inriktning i ett framtida yrkesliv.

Därutöver måste frågan om vad ungdomarna har för egna erfarenheter av industriarbete ställas. Om de har egna erfarenheter ifrån industrin i form av studiebesök, PRAO-verksamhet, sommarjobb eller liknande så spelar det sannolikt också en stor roll för ungdomarnas uppfattning om industriarbete.

Arbetslivsinstitutet har i samarbete med regionala/lokala aktörer och företag inlett en utvecklingsinriktad verksamhet i Dalarna med syfte att stärka tillverkningsföretags attraktionskraft som arbetsplats. En början av det arbetet var att undersöka ungdomars och anställdas inställning till industrin som arbetsplats, vilket redovisas i föreliggande arbete. Resultaten används som utgångspunkt för ett utvecklingsarbete för attraktiva arbetsplatser i Dalarna.

En delvis liknande enkätundersökning har genomförts inom ramen för Arbetslivsinstitutets forskningsprogram ”Den goda arbetsmiljön. Ungdomars villkor nu och i framtiden” (Gamberale et al. 1996). Denna tidigare undersökning omfattade ett representativt urval av landets ungdomar i åldrarna 20-26 år bestående av 1 600 individer. Syftet var att studera värderingar och förhållningssätt till arbete bland svenska ungdomar.

## **Syfte**

Huvudsyftet med denna studie var att arbeta fram ett fakta- och diskussionsunderlag för utvecklingsprocesser riktade mot attraktiva arbeten inom mindre tillverkningsföretag. För att åstadkomma detta hade studien också ett antal delsyften. Det första av dessa var att jämföra ungdomars syn på ett idealt arbete med deras syn på ett industriarbete. Det andra delsyftet var att undersöka om ungdomars syn på ett industriarbete varierar med deras erfarenheter av ett industriarbete. Ett tredje delsyfte var att jämföra den syn som anställda inom tillverkningsföretag har på ett idealt arbete med deras syn på nuvarande arbete. Slutligen var det fjärde delsyftet att jämföra ungdomars och anställdas syn på arbete, både idealt arbete och industriarbete.

## Tidigare forskning

Den sociologiska skolforskningen pekar på att skolans roll i samhället är att vara ett selektionsinstrument. Arbetslivet i företag och statliga organisationer präglas av en arbetsdelning och det är i skolan som sorteringen görs till olika positioner i denna arbetsdelning. Sorteringen sker genom betygssättning och syftar till att upp-rätta en hierarki bland eleverna som kan användas vid framtida urval i fråga om arbetskraft och vidareutbildning. En effekt av sorteringen är att elever i skolan lär sig att betraktas som bättre eller sämre och mer eller mindre duktiga. En del elever flyr från utbildningen då vilket jobb som helst ses som bättre än att fortsätta i skolan. Det är genom vantrivseln i skolan som en del ungdomar indirekt ”fostras till lönearbetare”, vilket kan tolkas som en av skolans latent funktioner. Sorteringen i skolan sker inte slumpvis. Denna indirekta sortering till olika klasspositioner i arbetslivet börjar i familjen. Skolelevers resultat och fortsatta utbildningskarriärer hänger ofta samman med deras föräldrars utbildning och yrke. Det är en mycket större andel av de ungdomar som kommer från hem med akademiskt utbildade föräldrar som själva fortsätter att läsa på högskolan, än bland dem med föräldrar utan akademisk utbildning (Ahrne et al. 1996).

Yrkesvalet kan ses som en utvecklingsprocess mot en allt större mognad beträffande valet av yrke. Denna utveckling har tidigare delats upp i tre olika steg, från fantasisteget under barndomen med naiva och orealistiska föreställningar, via puberteten med ett prövande stadium där den egna förmågan och förutsättningarna prövas samtidigt som olika yrkens krav uppmärksammas, till den realistiska fasen som sedan fortsätter hela livet (Evenshag et al. 1992).

Påverkan sker genom såväl föräldrarnas utbildning som deras klassposition, det vill säga deras yrke. Däremot tycks inte föräldrarnas inkomst ha särskilt stor betydelse för utbildningsval och skolprestationer i Sverige idag (Ahrne et al. 1996). Den sociala bakgrunden, könsrollsuppfattningar och föräldrarnas utbildningsnivå är saker som till stor del speglar unga människors önskningar om yrke. Föräldrarna vill generellt att barnen väljer yrken som ligger på samma socioekonomiska nivå som deras egen. Föräldrar i samhällets mellersta skikt vill ibland att barnen väljer yrke på en något högre nivå (Evenshag et al. 1992).

I skolan sker också en betydande sortering efter kön. Den segregering som finns mellan män och kvinnor när det gäller yrken och positioner i arbetslivet påbörjas i skolan i och med val av utbildningslinjer i gymnasiet. Flickor och pojkar i årskurs nio väljer i stor utsträckning linjer och kurser inom gymnasieskolan som stämmer med hur fördelningen ser ut mellan män och kvinnor i arbetslivet i stort. Flickorna dominerar stort på vårdlinjen, medan pojkarna dominerar totalt på t ex fordons-teknisk linje (Ahrne et al. 1996).

Både pojkar och flickor är vanligtvis traditionella när det gäller yrkesval sett över könen, men flickor är i allmänhet något mindre traditionella än vad pojkarna är. Det är fler flickor som väljer mansdominerande yrken än tvärtom. Det finns

också skillnader mellan pojkar och flickor vad gäller ambitioner. Under gymnasietiden är det vanligt att flickornas ambitioner minskar, medan pojkarnas ligger fast. Pojkarna är i stor utsträckning inriktade på en yrkeskarriär, medan flickorna ser mer till helheten av utbildning, yrke och familj när det gäller framtiden (Evenshag et al. 1992).

Den grundläggande synen på arbetets funktion kan delas på olika sätt. Det sätt som används i föreliggande arbete har även använts i tidigare studier (Crona et al. 1988). Denna indelning bygger på tre klasser av värderingar. Dessa värderingar beskrivs utifrån att man främst arbetar för en av följande anledningar:

- ✓ Försörjning, trygghet och överlevnad – försörjningens värderingar
- ✓ Materiella framsteg och levnadsstandard – yttrevärldsvärderingar
- ✓ Självförverkligande och livskvalité – inrevärldsvärderingar

I en tidigare undersökning som genomfördes mellan 1982 och 1985 bland unga personer med erfarenhet av industriarbete, ansåg majoriteten, cirka 75 procent att försörjning och överlevnad var det primära motivet för att arbeta. Denna undersökning pekar också på att det kan vara så att de som anser att självförverkligande är den främsta anledningen till varför man arbetar inte anser att den värderingen kan uppnås i ett industriarbete. I ytterligare en undersökning, 1980 års ungdomsundersökning till ett slumpmässigt urval av svenska ungdomar 16-24 år, fanns dock en annan bild. Arbetet som ett medel att förbättra sin levnadsstandard var det vanligaste motivet i den gruppen, medan försörjningens värderingar endast omfattades av cirka 17 procent. Författaren ställer sig därför frågan om det kan vara så att ungdomar i allmänhet har en "idealistic" uppfattning, medan de som har erfarenhet av industriarbete skapar sig en mer "realistic" uppfattning om arbetets funktion (Crona et al. 1988).

En studie som delvis liknade den som redovisas i föreliggande rapport har genomförts inom ramen för Arbetslivsinstitutets forskningsprogram "Den goda arbetsmiljön. Ungdomars villkor nu och i framtiden" (Gamberale et al. 1996). Den undersökningen omfattade ett representativt urval av landets ungdomar i åldrarna 20-26 år bestående av 1 600 individer. Syftet var att studera värderingar och förhållningssätt till arbete bland svenska ungdomar. Arbetets centralitet mättes på en sju gradig skala, från "En av de minst viktiga sakerna i mitt liv" till "En av de viktigaste sakerna i mitt liv". Medelvärdet på drygt 5 tyder på att arbete ansågs vara relativt viktig. Det fanns en statistiskt säkerställd skillnad mellan könen på så sätt att kvinnorna skattade arbete som något viktigare än vad männen gjorde. Olika aspekter av ett idealt arbete mättes med 40 påståenden på en fem gradig skala, från "Helt oviktigt" till "Helt nödvändigt". Det påstående som rankades viktigast var "Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater". Därefter följde "Att ha en rättvis och förstående chef", "Att jag kan vara stolt över mitt arbete", "Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst" och "Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater" (Gamberale et al. 1996).

När det gäller synen på arbete har man funnit skillnader beroende på kön och olika utbildningar/yrken. Kvinnor värderade sociala relationer högre än vad män

gjorde och män värderade förmåner högre än vad kvinnor gjorde. Skillnader mellan olika yrkeskategorier visade sig med att sjuksköterskestuderande värderade altruism och självförverkligande högre än vad ingenjörstudenter gjorde (Hagström 1995).

## Metod och material

Den utvecklingsprocess som syftar till att långsiktigt öka företagets attraktivitet som arbetsplats inleddes med en undersökning av vilka aspekter som värderas högt respektive lågt i ett arbete. För att göra detta riktade vi oss till ungdomar och till anställda inom mindre tillverkningsföretag. Undersökningen genomfördes under 2000/2001.

### Undersökningsgrupper

Studien avgränsades till att beröra två kommuner, Avesta och Rättvik. Dessa valdes eftersom de, vid tiden för undersökningen, kommit längst i planeringen med avseende på Arbetslivsinstitutets verksamhet i Dalarna och upparbetade kontakter fanns redan. Möjligheten att gå ut i skolorna och få kontakt med lärare och elever underlättades därmed avsevärt. De utvalda kommunerna representerar två olika kulturer avseende både tradition och näringslivets struktur; Avesta är en industribygd baserad på metall medan Rättvik är mer av en hantverksbygd baserad på trä som råvara.

Undersökningen vände sig till elever i årskurs nio samt anställda och företagsledare inom mindre verkstadsföretag och inom timmerhustillverkning. Valet av mindre företag (upp till 30-40 anställda) gjordes utifrån en begränsning inom projektet till denna företagsstorlek. Urvalet av företag som kom att ingå i studien gjordes i samarbete med näringslivskontoren i kommunerna. Anställda och företagsledare behandlades som en grupp benämnd anställda.

### Undersökningsmetoder

Vi önskade få in ett stort underlag och valde därför frågeformulär som datainsamlingsmetod. Som komplement till dessa kvantitativa data användes gruppdiskussioner bland ungdomarna i samband med redovisningen av deras resultat från frågeformulären. Diskussioner har också förts angående de anställdas resultat vid redovisningar på de enskilda företagen.

### Beskrivning av frågeformulären

Frågeformuläret bestod till stor del av frågor som utvecklats tidigare. De frågorna hämtades från ett frågeformulär som utvecklats inom forskningsprogrammet ”*Den goda arbetsmiljön. Ungdomars villkor nu och i framtiden*” vid Arbetsmiljöinstitutet. Ett av syftena med programmet rörde studerande ungdomars syn på arbete i relation till deras bakgrund, tidigare erfarenheter från arbete samt värderingar (Hagström et al. 1996).

Eftersom undersökningsgrupperna utgjordes av två kategorier – elever och anställda inom industrin – gjordes även två olika uppsättningar frågeformulär, an-

passade till respektive grupp. I sin uppbyggnad följde formulären samma mönster och bestod av tre delar. Inledningsvis ställdes några frågor av bakgrundskaraktär. Del två bestod av frågor som avsåg att ge en mångfasetterad bild av de svarandes syn på ett idealt arbete respektive industriarbete. Formuläret avslutades i del tre med frågor som avsåg att beskriva den svarandes grundläggande värdestruktur. I denna rapport redovisas endast del ett och två. Frågeformuläret som delades ut till eleverna finns i sin helhet i bilaga 1.

### *Bakgrundsvariabler*

De bakgrundsfrågor som ställdes gällde respondentens kön och uppväxtfamiljens sociala klasstillhörighet. De tillfrågade fick beträffande klasstillhörighet välja ett av tre alternativ, ”Övre medelklass eller högre”, ”Medelklass” och ”Arbetarklass”. Därutöver fick de anställda uppge sin formella utbildningsnivå.

Till eleverna ställdes också frågor om vilka erfarenheter de hade av industriarbete. De skulle här markera vilka av fyra alternativ som motsvarade deras erfarenheter. Här var det för de tillfrågade möjligt att markera flera alternativ. Alternativen var ”Någon eller båda mina föräldrar arbetar/arbetade i verkstad eller industri”, ”Personer som är viktiga för mig arbetar/arbetade i verkstad eller industri”, ”Jag har besökt verkstäder och/eller fabriker” och ”Jag har aldrig varit i kontakt med verkstads- eller industriarbete”.

Eleverna ombads även att på en sjugradig skala (1 till 7) uppge sin syn på framtiden. Ändpunkterna var markerade ”Mycket pessimistiskt” respektive ”Mycket optimistiskt”. En markering vid 4 kan betraktas som varken det ena eller det andra, alternativt lika mycket av båda.

Genom att undersökningen genomfördes i två kommuner med olika näringslivsstruktur används även kommundillhörighet som en bakgrundsvariabel.

### *Synen på arbete*

I den andra delen av undersökningen efterfrågades både en generell uppfattning om arbete samt vikten av olika aspekter av ett idealt arbete och ett industriarbete. Vad gäller uppfattningen om arbetets generella betydelse så mättes denna genom att den tillfrågade på en sjugradig skala (1-7) fick skatta hur viktigt arbete var i hans/hennes totala liv. Eleverna uppmanades här att försöka ta ställning till hur viktigt de trodde att arbetet skulle bli för dem när de en gång kommer ut i arbetslivet. Därutöver fick respondenterna välja ut den främsta av tre alternativa anledningar till varför man arbetar. Svartalternativen var här ”Försörjning och överlevnad”, ”Materiella framsteg och hög levnadsstandard” samt ”Självförverkligande och livskvalité”.

Olika aspekter av ett idealt arbete undersöktes genom att de tillfrågade på en femgradig skala (1-5) fick ta ställning till ett frågepaket bestående av fyrtio påståenden. De fyrtio påståendena avsåg att beskriva olika aspekter av ett arbete och frågan var hur viktiga dessa var i ett idealt arbete. Påståendena var placerade under den övergripande frågan ”I vilken utsträckning är följande viktigt i Ditt ideala arbete?”. Svartalternativen var ”Helt oviktigt” (1), ”Mindre viktigt” (2), ”Viktigt” (3), ”Mycket viktigt” (4) och ”Helt nödvändigt” (5).

Samma frågepaket om 40 påståenden användes för att få en bild av, dels vad eleverna trodde att de kunde få ut av ett verkstads-/industriarbete, dels hur de anställda inom industrin själva beskrev sin arbetssituation. I frågepaketen där eleverna beskrev sin syn på ett industriarbete löd frågan ”I vilken grad tror Du att följande är möjligt på verkstadsgolvet?”. Svartalternativen var ”Inte alls” (1), ”Något” (2), ”Lagom” (3), ”Mycket”(4) och ”Väldigt mycket” (5). De anställda fick svara på frågan ”Hur mycket tycker Du att följande stämmer med hur Du har det i Ditt nuvarande arbete?” och hade samma svartalternativ som eleverna med undantag av att värdet ”3” bland svartalternativen inte hade någon benämning. (Ordet ”Lagom” togs bort då det var ett dåligt svartalternativ.)

### **Genomförande och återrapportering**

Studien genomfördes i två kommuner i Dalarna, Avesta och Rättvik. I Avesta kommun fanns det vid undersökningstillfället tre skolor som bedrev högstadiundervisning och i Rättvik fanns två skolor.

Eleverna fyllde i frågeformulären på skoltid under en lektionstimme när hela klassen var samlad. Försöksledarna var närvarande hela tiden och svarade på frågor samt gjorde förtydliganden.

De anställda på företagen fick fylla i frågeformulären vid besök av försöksledarna. Vanligtvis fick de anställda ta en förlängd rast för ifyllandet av frågeformulären. För de anställda som inte var närvarande lämnades frågeformulär samt svarskuvert till företagsledaren eller någon kollega.

Efter bearbetning av insamlade frågeformulär gjordes återrapporteringar. I skolorna genomfördes presentationer av resultaten till samtliga klasser under vanligtvis en lektionstimme, i vissa fall något längre tid beroende på intresse och tillgänglig tid. En kortfattad redovisning av klassens och respektive kommuns ungdomars syn på arbete redovisades under 10-15 minuter. Därefter fick eleverna i grupper diskutera fram minst fem faktorer för att göra industriarbete mer attraktivt. Grupperna bestod av tre till sex elever med varierande könsfördelning. Eleverna fick instruktion att de skulle tänka fritt och att de inte behövde vara överens inom gruppen. Försöksledarna lyssnade av gruppdiskussionerna och ställde frågor för förtydligande i samband med gruppernas redovisningar. De faktorer som nämndes har sedan grupperats för att möjliggöra en sammanfattande redovisning.

Även resultaten från de anställda inom industrin har återrapporterats i form av redovisningar. Detta har huvudsakligen skett vid gemensamma träffar mellan företagsledarna i respektive kommun. Då har resultaten presenterats i form av medelvärden från alla ingående företag i kommunen. Det har inte varit möjligt att urskilja enskilda företag vid dessa redovisningar. Erbjudanden om företagsspecifika redovisningar har lämnats till samtliga företag och ett flertal sådana redovisningar har också genomförts, i en del fall för hela personalstyrkan, i andra fall för företagsledningen.

## Databearbetning

Efter instansning av svaren gjordes kontroller för att undvika ogiltiga eller felaktiga värden. Datamaterialet presenteras i termer av beskrivande statistik varvid svarsfördelningar och olika typer av central- och variansmått redovisas. Att beakta är att elevgruppen utgör en totalpopulation på respektive ort, studien vände sig till samtliga elever i årskurs nio i de två kommunerna. De skillnader som föreligger mellan olika grupperingar är därmed faktiska. Som ett underlag för att dra slutsatser om huruvida olika variabler påverkar synen på arbete användes dock signifikanstester i form av Pearson Chi-Square och Anova.

## Påståendenas betydelse

Med utgångspunkt i att föreliggande arbete utgör en grund för utvecklingsprocesser bland mindre tillverkningsföretag är det väsentligt att tillämpa en princip för rangordning eller prioritering av sådana utvecklingsområden som materialet visar på. En sådan princip som vi har tillämpat bygger på ett områdes betydelse när det gäller synen på det ideala arbetet. När det gäller den tillfredsställelse som individen får ut av ett industriarbete har det visat sig att ett områdes vikt har betydelse (Forslin 1978). Det är väsentligt att skilja på om ett område som man anser ger lågt utbyte är ett viktigt eller mindre viktigt område.

Det är rimligt att utgå från att detta resonemang är tillämpligt också vad gäller synen på ett industriarbete och ett idealt arbete. De områden som respondenterna anser vara mindre viktiga i ett idealt arbete har därför mindre betydelse. Det är därmed möjligt att gruppera respondenternas skattningar enligt modellen att de påståenden som får en hög skattning för ett idealt arbete är viktiga att ta hänsyn till också vad gäller synen på ett industriarbete. Motsatt gäller att ett påstående som skattats lågt för ett idealt arbete spelar mindre roll oavsett om det anses ha en hög förekomst eller inte när det gäller synen på ett industriarbete.

När det gäller synen på arbete använde vi oss av tre olika frågor och två olika svarsskalor. När det gällde synen på idealt arbete var frågan "I vilken utsträckning är följande viktigt i Ditt ideala arbete?" Svartalternativen var "Helt oviktigt" (1), "Mindre viktigt" (2), "Viktigt" (3), "Mycket viktigt" (4) samt "Helt nödvändigt" (5). Beträffande synen på industriarbete användes frågan "I vilken grad tror Du att följande är möjligt på verkstadsgolvet?" för eleverna och "Hur mycket tycker Du att följande stämmer med hur Du har det i Ditt nuvarande arbete?" för de anställda. Svartalternativen för elever var "Inte alls" (1), "Något" (2), "Lagom" (3), "Mycket" (4), "Väldigt mycket" (5). De anställda hade samma skala, men ordet "Lagom" hade tagits bort eftersom det ansågs vara en olämplig formulering.

I analysen av resultaten från enkäterna ställde vi svaren på dessa olika frågor för respektive påstående mot varandra för att se hur respondenterna såg på industriarbete i förhållande till idealt arbete.

Analysarbetet har gjorts med fokus på att uppmärksamma vad elever och anställda tycker är bra och mindre bra med industriarbete. Syftet är att det underlaget ska fungera som stöd för vad som behöver förändras för att skapa mer



attraktiva arbeten inom tillverkningsföretag. Inledningsvis användes några olika presentationsformer och dessas design diskuterades med företagen. Den modell som vi använder oss av i denna artikel är den som vi tillsammans med företagen kommit fram till varit lämpligast för att åskådliggöra datamaterialet utifrån ovan beskrivna syfte.

Som steg ett görs en indelning utifrån medelvärdet av svaren på frågan om synen på idealt arbete. En gräns dras vid medelvärde 3. Eftersom svarsalternativen 1 och 2 är ”Helt oviktigt” respektive ”Mindre viktigt” ansåg vi påståenden med medelvärde mindre än 3 vara av mindre betydelse. Personerna uppgav att aspekterna i dessa påståenden inte var så viktiga att få uppfyllda i ett idealt arbete. Det är därmed mindre intressant i vilken grad dessa aspekter uppfylls i ett industriarbete. De påståenden vars medelvärde var 3 eller högre (svarsalternativ ”Viktigt”, ”Mycket viktigt” och ”Helt nödvändigt”) innehåller aspekter som är viktiga i ett idealt arbete.

I steg två granskas de påståenden vars aspekter var viktiga att få uppfyllda i ett idealt arbete. I vilken omfattning trodde/ upplevde respondenterna att aspekterna i dessa påståenden var möjliga/ stämde med deras nuvarande arbete? Även här dras en gräns för skalsteg 3. Medelvärden under 3 (”Inte alls” och ”Något”) anger att aspekten förekommer i mindre omfattning. Eftersom aspekten ansetts viktig och förekomsten är låg blir aspektens uppfyllelsegrad låg. Om medelvärdet är 3 eller högre (”Lagom”, ”Mycket” och ”Väldigt mycket”) anges att aspekten förekommer i stigande omfattning. Respondenterna ansåg att aspekten var viktig i ett idealt arbete och att aspekten fanns i tillfredsställande grad i ett industriarbete.

Detta innebär för företagen att när de vill förändra nuvarande industriarbete så att det i högre grad motsvarar vad som är viktigt i ett idealt arbete bör de i första hand koncentrera sig på betydelsefulla aspekter som förekommer i mindre omfattning, därefter på betydelsefulla aspekter som förekommer i högre omfattning och sist på mindre betydelsefulla aspekter.

I resultatredovisningen kommer påståendena redovisas utifrån detta resonemang. Sammanfattningsvis används följande benämning och kriterier:

- Betydelsefulla aspekter med låg förekomst – medelvärde för idealt arbete  $\geq 3$  och medelvärde för industriarbete  $< 3$ .
- Betydelsefulla aspekter med hög förekomst - medelvärde för idealt arbete  $\geq 3$  och medelvärde för industriarbete  $\geq 3$ .
- Mindre betydelsefulla aspekter – medelvärde för idealt arbete  $< 3$

### **Prioriterade utvecklingsområden**

Som stöd för att bedöma behovet av förändring har begreppet prioriterade utvecklingsområden använts.

Skillnaden mellan hur högt ett påstående skattats i ett idealt arbete och i ett industriarbete ger ett värde som är högre ju mer som behöver förändras inom industriarbetet för att det ska anses vara i nivå med ett idealt arbete. Ju viktigare en aspekt av ett idealt arbete är, desto viktigare är det att differensen mellan skatt-

ningen av idealt arbete och industriarbete är låg för att ett industriarbete ska betraktas som attraktivt. I modellen multiplicerades skattningen av det ideala arbetet med differensen mellan skattningen av det ideala arbetet och industriarbetet. Ju högre produkt desto högre prioritering. Som ingångsvärden användes medelvärdena för elevgruppen respektive för gruppen anställda inom industrin.

$$\text{Prioritering (P)} = \text{Idealt arbete} \times (\text{idealt arbete} - \text{industriarbete})$$

## Resultat

Inledningsvis beskrivs de olika undersökningsgrupperna, elever och anställda. Därefter redovisas resultaten uppdelade utifrån de olika delsyftena.

### Undersökningsgrupper

#### *Elever*

Samtliga elever i årskurs nio i de två kommunerna fick besvara frågeformulären. Eftersom ifyllandet gjordes på lektionstid var det externa bortfallet relativt lågt och berodde uteslutande på att eleverna inte var närvarande vid undersökningstillfället, då alla närvarande fyllde i frågeformulären.

Totalt gick det 288 elever i årskurs nio i Avesta kommun och 130 elever i Rättviks kommun. Av dessa har 263 elever i Avesta kommun och 108 elever i Rättviks kommun besvarat frågeformulären. Frågeformulären besvarades av totalt 371 av båda kommunernas 418 elever (89%). Uppdelat på kön utgjordes de 418 eleverna av 221 (53%) pojkar och 197 (47%) flickor. Även av de svarande eleverna var 53 procent pojkar och 47 procent flickor.

Tabell 1 visar svarsfördelningen i elevgruppen i de två kommunerna uppdelat på kön. I Avesta var fördelningen pojkar visavi flickor mycket jämn (51% respektive 49%). I Rättvik var det fler pojkar än flickor (60% respektive 40%). Detta motsvarar i hög grad skillnaden i det totala antalet pojkar och flickor i de båda kommunerna, som var nära 50 procent av vardera pojkar och flickor i Avesta samt drygt 58 procent pojkar och knappt 42 procent flickor i Rättvik.

Majoriteten av eleverna (61%) skattade uppväxtfamiljens sociala klasstillhörighet som ”Medelklass”. Knappt en tredjedel (29%) uppgav sig tillhöra ”Arbetarklass” och resterande (10%) angav ”Övre medelklass eller högre”. Det var dubbelt så många pojkar som flickor som uppgav sig tillhöra ”Övre medelklass eller högre”. Eleverna i Avesta uppgav sig tillhöra ”Arbetarklass” i något högre grad än Rättvikseleverna, vilka istället i något högre grad uppgav sig tillhöra ”Medelklass”.

**Tabell 1.** Antalet pojkar och flickor som besvarat frågeformulären i de två kommunerna uppdelat på kommun.

	Pojkar	Flickor	Samtliga
Avesta	133 (67%)	130 (75%)	263 (71%)
Rättvik	65 (33%)	43 (25%)	108 (29%)
<b>Totalt</b>	<b>198 (100%)</b>	<b>173 (100%)</b>	<b>371 (100%)</b>

### *Anställda*

Frågeformulären fylldes i och samlades in i samband med besök på företagen. Ett antal frågeformulär med svarskuvert lämnades kvar till de anställda som var frånvarande vid undersökningstillfället. Även denna metod gav en relativt hög svarsfrekvens (73%).

Anställda inom elva mindre verkstadsföretag i Avesta kommun och inom tre mindre timmerhustillverkningsföretag i Rättvik deltog i undersökningen. Storleken på företagen varierade mellan två till 29 anställda (med anställda avses här personer i arbete med eller i anslutning till produktion samt personer med chefsposition i företagen). Totalt besvarade 154 anställda frågeformuläret, 141 i Avesta och 13 i Rättvik. Av dessa hade 13 en chefsposition i företaget i fråga, elva i Avesta och två i Rättvik.

På grund av att det rör sig om två olika branscher och på grund av att få anställda besvarade frågeformulären inom timmerhustillverkning i Rättviks kommun så redovisas resultaten från Avesta och Rättvik separat.

Den stora majoriteten var män. I Avesta ingick fyra kvinnor i undersökningen, i Rättvik inga. Eftersom de industrianställda kvinnorna i undersökningen var så få redovisas ingen uppdelning på kön för gruppen anställda.

### **Elevers syn på arbete**

Elevernas syn på arbete har mätts avseende främsta anledning till varför man arbetar, synen på ett idealt arbete och synen på ett industriarbete.

#### *Varför arbetar man?*

Eleverna fick välja ett av tre alternativ som de ansåg bäst stämde överens med deras uppfattning om den huvudsakliga anledningen till varför man arbetar. ”Försörjning och överlevnad” uppgavs av 65 procent, ”Självförverkligande och livskvalité” av 19 procent och ”Materiella framsteg och hög levnadsstandard” av 16 procent.

Analyser har gjorts om någon av variablerna kön, social klasstillhörighet och kommun påverkat elevernas syn på främsta anledning till varför man arbetar. Som underlag för att dra slutsatser om skillnader användes signifikanstester.

Både bland flickor och pojkar skattades ”Försörjning och överlevnad” av flest, men andelen var högre hos flickorna. Bland flickorna skattade näst flest ”Självförverkligande och livskvalité” och färre skattade ”Materiella framsteg och hög levnadsstandard”. Bland pojkarna skattade fler ”Materiella framsteg och hög levnadsstandard” och färre ”Självförverkligande och livskvalité”. En slutsats är att det fanns skillnader mellan könen när det gäller synen på varför man arbetar (signifikans  $p < 0,01$ ).

Eleverna som svarat ”Medelklass” och ”Arbetarklass” hade likartad syn på anledningen till varför man arbetar, även om eleverna som svarat ”Medelklass” i högre grad angav ”Självförverkligande och livskvalité”. De elever som angett ”Övre medelklass eller högre” skiljde sig från de två övriga grupperna genom att de hade ungefär lika hög andel svar på samtliga tre svarsalternativ. En annan

slutsats är att det fanns skillnader beträffande uppväxtfamiljens sociala klass-tillhörighet och främsta anledning till varför man arbetar ( $p < 0,05$ ).

### Idealt arbete och industriarbete elever

Eleverna fick ta ställning till 40 påståenden som berör olika aspekter av ett arbete. Medelvärdena av elevernas svar har legat till grund för en uppdelning i tre olika grupperingar av påståenden: betydelsefulla aspekter med låg förekomst, betydelsefulla aspekter med hög förekomst och mindre betydelsefulla aspekter. Fördelningen av antal påståenden inom de olika grupperna har förutom för hela elevgruppen studerats avseende kön, kommun, uppväxtfamiljens sociala klasstillhörighet och främsta anledningen till varför man arbetar. I Tabell 2 redovisas den kvantitativa uppdelningen av hur olika grupper bedömt påståendena.

**Tabell 2.** Fördelning av hur olika grupper av elever bedömt påståenden avseende idealt arbete och industriarbete. (n=363-371)

Grupperingar	Betydelsefulla aspekter med låg förekomst	Betydelsefulla aspekter med hög förekomst	Mindre betydelsefulla aspekter
<b>Samtliga elever</b>	13	25	2
<b>Kön</b>			
Pojkar	4	33	3
Flickor	17	18	5
<b>Kommun</b>			
Avesta	16	20	4
Rättvik	5	32	3
<b>Social klasstillhörighet</b>			
Övre medelklass eller högre	4	35	1
Medelklass	11	24	5
Arbetarklass	11	24	5
<b>Främsta anledningen till varför man arbetar</b>			
Försörjning och överlevnad	7	28	5
Materiella framsteg och hög levnadsstandard	11	24	5
Självförverkligande och livskvalité	20	18	2

#### *Betydelsefulla aspekter med låg förekomst*

Det påstående som ansågs högst prioriterat för hela elevgruppen var ”Att den fysiska miljön är bra t.ex. bullerfritt och bra lokaler” (Se Tabell 3). Därefter följde påståendena ”Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat”, ”Att ingen ska tala om för mig vad jag ska tänka och göra”, ”Att jag kan utföra arbetet när och var jag vill” samt ”Att jag känner mig oersättlig”.

Påståendet ”Att den fysiska miljön är bra t.ex. bullerfritt och bra lokaler” ansågs viktigt att prioritera ( $P=6,40 - 1,47$ ) av alla grupper utom pojkarna.

Om man ser till skillnader mellan de olika gruppindelningarna kan följande konstateras. De flesta av flickornas påståenden, 13 stycken, hade högre prioritet än pojkarnas högst prioriterade, vilket var ”Att jag kan utföra arbetet när och var jag

vill” (P=1,39). Hela elevgruppens tre högst prioriterade påståenden ingick bland flickornas fem mest prioriterade, ”Att den fysiska miljön är bra t.ex. bullerfritt och bra lokaler” (P=5,14), ”Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat” (P=3,47) och ”Att ingen ska tala om för mig vad jag ska tänka och göra” (P=3,04). Som tredje och fjärde påstående prioriterade flickorna ”Att jag har mycket att säga till om” (P=3,26) och ”Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet” (P=3,15). Dessa två påståenden fanns även med bland de fem mest prioriterade hos Avestaeleverna och eleverna som svarat ”Självförverkligande och livskvalité”.

Påståendet ”Att den fysiska miljön är bra t.ex. bullerfritt och bra lokaler” var gemensamt för alla tre grupperingarna utifrån främsta anledning till varför man arbetar. Gruppen ”Försörjning och överlevnad” hade därtill påståendet ”Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet” gemensamt med gruppen som svarat ”Materiella framsteg och hög levnadsstandard” och fem påståenden gemensamma med gruppen ”Självförverkligande och livskvalité”. Grupperna ”Materiella framsteg och hög levnadsstandard” samt ”Självförverkligande och livskvalité” hade sex påståenden gemensamma som man inte ansåg uppfyllda.

Om man tittar på skillnader mellan kommunerna så fanns Rättvikselevernas fem betydelsefulla aspekter med låg förekomst med bland Avestaelevernas sexton. Dessa fem påståenden fanns också med bland de som hela elevgruppen ansåg betydelsefulla men med låg förekomst. Avestaeleverna hade ungefär samma prioritering av de två högst prioriterade påståendena som hela elevgruppen. Som femte prioriterade påstående kom ”Att ingen ska tala om för mig vad jag skall tänka och göra” (P=2,27).

**Tabell 3.** I tabellen redovisas medelvärden (M), standardavvikelse (s) samt prioritering (P) för betydelsefulla aspekter med låg förekomst i ett industriarbete utifrån medelvärden för hela elevgruppen. Påståendena är rangordnade så att de som är mest prioriterade att åtgärda kommer först. (n=362-370)

Påstående	Idealt arbete		Industriarbete		Prioritering P
	M	s	M	s	
Att den fysiska miljön är bra t.ex. bullerfritt och bra lokaler	3,71	1,17	2,80	1,41	3,34
Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat	3,64	1,05	2,94	1,28	2,57
Att ingen ska tala om för mig vad jag ska tänka och göra	3,52	1,11	2,96	1,14	1,95
Att jag kan utföra arbetet när och var jag vill	3,01	1,10	2,48	1,21	1,60
Att jag känner mig oersätlig	3,41	1,08	2,98	1,21	1,47
Att jag får stora möjligheter att nå en hög social ställning	3,29	1,04	2,91	1,16	1,24
Att genom mitt arbete bidra till att skapa en mänskligare värld	3,19	1,07	2,81	1,13	1,22
Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet	3,28	0,99	2,91	1,01	1,22
Att arbetet är miljövänligt	3,17	1,09	2,87	1,15	0,98
Att få planera och genomföra mitt arbete utan andras inblandning	3,19	1,01	2,89	1,09	0,95
Att jag slipper jobba skift eller övertid	3,01	1,20	2,80	1,27	0,63
Att jag ständigt skall lösa nya problem	3,01	0,98	2,91	1,05	0,30
Att mina kunskaper och min förmåga ständigt sätts på prov	3,00	0,96	2,95	0,97	0,13

Grupperna utifrån social klasstillhörighet hade alla med ”Att den fysiska miljön är bra t.ex. bullerfritt och bra lokaler” och ”Att arbetet är miljövänligt” som betydelsefulla aspekter med låg förekomst. Det påstående som endast ”Övre medelklass och högre” hade med var ”Att genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor” (P=2,06). ”Medelklass” och ”Arbetarklass” hade cirka hälften av påståendena gemensamma, men skiljde sig åt på övriga. De som ansåg att man främst arbetar för ”Självförverkligande och livskvalité” hade flest betydelsefulla aspekter med låg förekomst och gruppen hade också höga prioriteringar (P=6,40-1,17).

### *Betydelsefulla aspekter med hög förekomst*

Liksom hela elevgruppen tyckte elever i Avesta, flickor, de som angett ”Arbetarklass”, ”Försörjning och överlevnad” samt ”Självförverkligande och livskvalité” att påståendet ”Att ha en rättvis och förstående chef” var det viktigaste i ett idealt arbete. Flickorna ansåg samma fem påståenden vara viktigast i ett idealt arbete som hela elevgruppen, men med en annan rangordning. Pojkarna hade istället för påståendet ”Att jag kan vara stolt över mitt arbete” (M=3,93; s=1,01) med ”Att jag får hög lön och andra förmåner” (M=4,11; s=1,01) bland de fem viktigaste. Andra grupper som skiljde sig gentemot hela elevgruppen beträffande de fem viktigaste påståendena för ett idealt arbete var: ”Övre medelklass eller högre” som angett ”Att jag får hög lön och andra materiella förmåner” (M=4,39; s=0,79) som viktigast och inte hade med ”Att ha ett arbete där man har många trevliga arbets-

**Tabell 4.** I tabellen redovisas betydelsefulla aspekter med hög förekomst med medelvärden (M) och standardavvikelser (s) för idealt arbete och industriarbete samt prioritering (P) utifrån medelvärden för hela elevgruppen. Påståendena är rangordnade efter prioritering, så att de som är mest prioriterade kommer först. För de fem påståenden som ansågs mest viktiga i ett idealt arbete är medelvärdet markerat med fet stil (n=361-371).

Påstående	Idealt arbete		Industriarbete		Prioritering P
	M	s	M	s	
Att jag har mycket att säga till om	3,75	0,89	3,07	1,14	2,57
Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater	<b>4,26</b>	0,82	3,69	1,05	2,42
Att jag kan vara stolt över mitt arbete	<b>4,01</b>	0,98	3,41	1,06	2,41
Att ha en rättvis och förstående chef	<b>4,35</b>	0,81	3,79	1,07	2,39
Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst	<b>4,31</b>	0,84	3,78	1,05	2,30
Att jag får hög lön och andra materiella förmåner	3,90	1,04	3,33	1,31	2,23
Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet	3,61	1,00	3,04	1,18	2,08
Att jag får tänka och agera självständigt	3,54	0,86	3,03	0,97	1,80
Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater	<b>4,24</b>	0,83	3,86	0,96	1,63
Att jag får vara med och fatta viktiga beslut	3,49	1,02	3,06	1,11	1,51
Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön	3,89	0,94	3,50	1,20	1,51
Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt	3,59	0,95	3,21	1,05	1,36
Att jag klarar av arbetet bra så jag inte får skuldkänslor	3,80	1,01	3,46	1,02	1,30
Att det finns möjlighet att avancera	3,63	0,93	3,33	0,98	1,11
Att genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor	3,43	1,06	3,14	1,02	0,98
Att kunna lägga ner hela sin själ i arbetet	3,31	1,06	3,02	1,14	0,93
Att min familj och mina vänner värderar mitt arbete högt	3,47	1,13	3,24	1,12	0,82
Att i arbetet få träffa många människor	3,46	1,05	3,27	1,06	0,65
Att mitt arbete kommer till nytta för andra människor	3,54	1,08	3,39	1,03	0,56
Att klara arbetet själv utan andras hjälp	3,48	1,04	3,36	0,97	0,44
Att kunna göra ett bra jobb utan att behöva ta ansvaret för andra	3,19	1,03	3,05	0,93	0,43
Att arbetet medför uppskattning från andra människor	3,46	0,88	3,36	1,07	0,37
Att jag kan visa andra att jag är duktig	3,32	1,06	3,22	1,07	0,34
Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag	3,56	0,92	3,48	0,93	0,30
Att arbetet är nyttigt för samhället	3,25	1,08	3,42	1,00	-0,54



kamrater" (M=3,84; s=1,08) bland de fem viktigaste. "Materiella framsteg och hög levnadsstandard" hade också med "Att jag får hög lön och andra materiella förmåner" (M=4,28; s=0,92) samt "Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön" (M=4,21; s=0,75), istället för "Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater" (M=4,12; s=0,89) och "Att jag kan vara stolt över mitt arbete" (M=3,88; s=1,05).

#### *Mindre betydelsefulla aspekter*

För hela gruppen ungdomar var det endast två mindre betydelsefulla aspekter. (se Tabell 5) Påståendena "Att jag har ansvar för andra" och "Att jag är i ledande ställning" återfinns bland de mindre betydelsefulla aspekterna i alla utom två grupper. Eleverna som angett "Övre medelklass eller högre" hade inte med något av dessa påståenden och de som angett "Materiella framsteg och hög levnadsstandard" hade endast med "Att jag har ansvar för andra" som mindre betydelsefullt.

Tre av grupperna, de som angett "Försörjning och överlevnad", "Medelklass" och flickor, hade samma fem påståenden som mindre betydelsefulla. Förutom de som hela elevgruppen angett var det "Att jag kan utföra arbete när och var jag vill", "Att jag ständigt skall lösa nya problem" samt "Att mina kunskaper och min förmåga ständigt sätts på prov".

"Att jag slipper jobba skift eller övertid" ansågs mindre betydelsefullt av eleverna som angett "Materiella framsteg och hög levnadsstandard", "Arbetarklass", pojkar och Avesta. Påståendet "Att genom mitt arbete bidra till att skapa en mänskligare värld" ansågs mindre betydelsefullt av eleverna som angett "Materiella framsteg och hög levnadsstandard" och "Övre medelklass eller högre".

**Tabell 5.** I tabellen redovisas mindre betydelsefulla aspekter med medelvärden (M) och standardavvikelse (s) för idealt arbete och industriarbete samt prioritering (P) utifrån medelvärden för hela elevgruppen. (n=364-369)

Påstående	Idealt arbete		Industriarbete		Prioritering P
	M	s	M	s	
Att jag är i ledande ställning	2,72	1,04	2,61	1,11	0,29
Att jag har ansvar för andra	2,72	1,09	2,84	1,02	-0,33

#### *Gruppdiskussioner om attraktivare industriarbete*

Eleverna indelades i totalt 73 stycken grupper var (54 i Avesta och 19 i Rättvik). I Tabell 6 har elevernas synpunkter grupperats. Den faktor som flest grupper nämnde är placerad överst och de som färre grupper nämnde är placerade fallande i tabellen. Nästan alla grupper nämnde den fysiska arbetsmiljön. Inom faktorn den fysiska arbetsmiljön nämndes främst säkerhet, lokaler och utrustning, bullerfritt samt städning/trivsamt. Faktorer som lön, arbetsinnehåll och arbetstider nämndes av mer än hälften av grupperna samt arbetskamrater och chef av knappt hälften.

Eleverna hade olika synpunkter beträffande de olika faktorerna. Kortfattat ges kommentarer till några av faktorerna för att ge en åskådlig bild av hur eleverna resonerade. Säkerhet är att "inte riskera ohälsa" när man går till jobbet. Lokalerna ska vara moderna och trivsamma både in- och utvändigt samt med lite eller inget buller. Åsikterna om nivån på lönen var många, men främst var åsikterna att man skulle ha en lön så att man klarade sig och litet till, samt att lönenivån står för statusen på yrket. Beträffande arbetsinnehållet ville de flesta ha varierade arbetsuppgifter både under dagen och över längre tid. Åsikterna om arbetstider varierade kraftigt och sammanfattningsvis ville eleverna kunna påverka arbetstiderna framförallt utifrån familj/privatliv. Arbetskamrater ska finnas, vara hjälpsamma och trevliga. Chefen ska ha egen erfarenhet från och vara insatt i arbetet, vara förstående, rättvis och en i gänget. Jämställdhet ska gälla mellan man och kvinna, chef och arbetare samt handikappade och icke handikappade.

Vid en jämförelse mellan kommunerna kan man se att förhållandevis lika många grupper nämnde nio av faktorerna. I Avesta nämnde förhållandevis fler grupper faktorerna säkerhet, lokaler och utrustning, bullerfritt, övrigt inom fysisk arbetsmiljö, arbetstider, arbetskamrater, chef, miljövänligt och befordringsmöjlighet

**Tabell 6.** I tabellen redovisas elevernas synpunkter på vad som skulle göra industriarbete mer attraktivt, grupperade i faktorer. Siffrorna anger antal grupper som nämnt någon synpunkt i respektive faktor för hela elevgruppen samt Avesta och Rättvik separat. Rangordningen är gjord utifrån samtliga grupparbeten (n=73).

Faktorer	Samtliga	Avesta	Rättvik
Fysisk arbetsmiljö	67		
- säkerhet		35	27
- lokaler och utrustning		26	22
- bullerfritt		22	19
- städning/trivsamt		21	16
- övrigt		26	22
Lön	56	42	14
Arbetsinnehåll	48	34	14
Arbetstider	39	30	9
Arbetskamrater	29	23	6
Chef	28	23	5
Jämställdhet	18	14	4
Social arbetsmiljö	14	10	4
Inflytande	14	7	7
Miljövänligt	13	13	0
Anställningstrygghet	13	10	3
Uppskattning/förmåner internt	12	8	4
Samhällsnytta/extern uppskattning	9	6	3
Serverad mat	7	7	0
Regelbundna raster	6	5	1
Befordringsmöjligheter	5	5	0
Information om industrin	3	1	2
Ingen porr	2	2	0

heter. Förhållandevis fler grupper i Rättvik nämnde arbetsinnehåll, inflytande och information om industri.

### *Sammanfattning*

En majoritet av eleverna har angett ”Försörjning och överlevnad” som huvudsaklig anledning till varför man arbetar.

Vid en jämförelse av elevernas syn på ett idealt arbete med deras syn på ett industriarbete kan följande konstateras:

Elevgruppen ansåg att ett industriarbete skulle ha låg förekomst för 13 av de betydelsefulla aspekterna. De aspekter som var mest prioriterade att åtgärda handlade om bra fysisk miljö samt lugnt, tryggt och välordnat arbete. Flickorna ansåg jämfört med pojkarna att fyra gånger så många påståenden hade låg förekomst i ett industriarbete. Flickornas svar gav en högre prioritering för förändringar än vad pojkarnas svar gjorde. Skillnader fanns utifrån främsta anledning till varför man arbetar. Endast påståendet om den fysiska miljön var gemensam oberoende av svarsalternativ. De som ansåg att man främst arbetar för ”Självförverkligande och livskvalité” ansåg tre gånger så många påståenden hade låg förekomst jämfört med ”Försörjning och överlevnad”.

Ett industriarbete skulle kunna ge hög förekomst för drygt hälften av påståendena enligt elevgruppen. De aspekter som ansågs mest viktiga var chefen, arbetskamraterna och en trygg anställning. Pojkarna ansåg att nästan dubbelt så många påståenden kunde ha hög förekomst i ett industriarbete jämfört med vad flickorna ansåg.

Den fysiska arbetsmiljön var det som flest elever ansåg vara viktig att förändra för att göra industriarbete mer attraktivt. Inom faktorn den fysiska arbetsmiljön nämndes främst säkerhet, lokaler och utrustning, bullerfritt samt städning/trivsamt. Faktorer som lön, arbetsinnehåll och arbetstider nämndes av mer än hälften av diskussionsgrupperna, samt arbetskamrater och chef av knappt hälften.

Av de 40 påståenden som eleverna fick ta ställning till var det endast ett fåtal som var mindre betydelsefulla i ett idealt arbete. Att ha ansvar för andra och att vara i ledande ställning ansågs minst viktigt. Det fanns skillnader avseende antal mindre betydelsefulla aspekter inom olika grupperingar, främst avseende social klasstillhörighet och främsta anledning till varför man arbetar. Att bidra till en mänskligare värld var det enda påstående som ”Övre medelklass eller högre” ansåg vara mindre viktigt.

### **Elevernas erfarenheter av industriarbete**

Samtliga elever delades in i fyra grupper utifrån hur de besvarat frågan om erfarenhet av industriarbete. Grupperna rangordnades efter typ av erfarenhet: ingen erfarenhet, indirekt erfarenhet, direkt erfarenhet samt både direkt och indirekt erfarenhet (se Tabell 7).

Denna indelning av eleverna användes som grund för att undersöka om synen på ett idealt arbete och ett industriarbete utifrån de 40 påståendena påverkades av olika grader av erfarenhet av industrin.

Av Tabell 7 framgår att 10 procent av eleverna sade sig inte ha någon typ av erfarenhet alls av verkstads- eller industriarbete. 66 procent av eleverna sade sig ha besökt verkstäder och/eller fabriker och hade därigenom direkt erfarenhet. Resterande 24 procent sade sig ha föräldrar eller närstående inom industrin, men hade inte besökt verkstäder eller industrier.

De fyra erfarenhetsgrupperna ställdes i relation till de variabler som tidigare forskning pekat på som relevanta för synen på arbete, d.v.s. kön, social klasstillhörighet och främsta anledning till varför man arbetar. Som ett underlag för att dra slutsatser kring huruvida dessa variabler påverkar graden av erfarenhet av verkstads- eller industriarbete, används signifikanstester. Pojkar hade i större utsträckning personer som var viktiga för dem inom industrin än vad flickorna hade ( $p < 0,05$ ).

En annan slutsats är att elever som hade angett ”Arbetarklass” i högre utsträckning hade föräldrar inom industrin än elever som angett ”Medelklass” eller ”Övre medelklass eller högre” ( $p < 0,01$ ).

Elever som angett att ”Materiella framsteg och hög levnadsstandard” är främsta anledningen till att man arbetar har i högre utsträckning viktiga personer inom industrin än de som svarat ”Försörjning och överlevnad” respektive ”Självförverkligande och livskvalité” ( $p < 0,00$ ).

Eleverna i Avesta hade i betydligt större utsträckning föräldrar som arbetade inom industrin ( $p < 0,01$ ). Samtidigt svarade betydligt fler elever i Rättvik att de inte hade någon erfarenhet alls av industriarbete ( $p < 0,01$ ).

Tabell 8 visar en sammanställning av de olika erfarenhetsgruppernas uppdelning på betydelsefulla aspekter med låg förekomst, betydelsefulla aspekter med hög förekomst och mindre betydelsefulla aspekter utifrån medelvärden av svaren på de 40 påståendena.

**Tabell 7.** Gruppindelning utifrån elevernas erfarenheter av verkstads- och/eller industriarbete. (n=357)

Erfarenhet av verkstads- och/eller industriarbete	Typ av erfarenhet	Antal elever
”Jag har aldrig varit i kontakt med verkstads- eller industriarbete”	Ingen erfarenhet	34 (10%)
”Någon eller båda mina föräldrar arbetar i verkstad eller industri” och/eller ”Personer som är viktiga för mig arbetar i verkstad eller industri”	Indirekt erfarenhet	85 (24%)
”Jag har besökt verkstäder och/eller fabriker”	Direkt erfarenhet	140 (39%)
”Jag har besökt verkstäder och/eller fabriker” samt ”Någon eller båda mina föräldrar arbetar i verkstad eller industri” och/eller ”Personer som är viktiga för mig arbetar i verkstad eller industri”	Direkt och indirekt erfarenhet	98 (27%)

**Tabell 8.** Fördelning av hur erfarenhetsgrupperna bedömt påståendena avseende betydelsefulla aspekter med låg förekomst, betydelsefulla aspekter med hög förekomst samt mindre betydelsefulla aspekter (n=357).

<b>Erfarenhetsgrupp</b>	<b>Betydelsefulla aspekter med låg förekomst</b>	<b>Betydelsefulla aspekter med hög förekomst</b>	<b>Mindre betydelsefulla aspekter</b>
<b>Ingen erfarenhet</b>	15	21	4
<b>Indirekt erfarenhet</b>	11	25	4
<b>Direkt erfarenhet</b>	9	26	5
<b>Direkt och indirekt erfarenhet</b>	13	21	6

#### *Betydelsefulla aspekter med låg förekomst*

För gruppen utan erfarenhet fanns det en tydlig prioritering av ”Att den fysiska miljön är bra t.ex. bullerfritt och bra lokaler” (P=5,09) jämfört med övriga påståenden. Just detta påstående fanns med bland samtliga gruppers högst prioriterade av de betydelsefulla aspekterna med låg förekomst. Endast gruppen med direkt erfarenhet hade ett påstående som de prioriterat högre, nämligen ”Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat” (P=2,90). Som näst högst prioriterat för gruppen utan erfarenhet var påståendet ”Att jag får vara med och fatta viktiga beslut” (P=2,93). Andra betydelsefulla aspekter med låg förekomst som var gemensamma för samtliga grupper var ”Att jag får stora möjligheter att nå en hög social ställning” samt ”Att ingen ska tala om för mig vad jag ska tänka och göra”, ”Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet”, ”Att genom mitt arbete bidra till att skapa en mänskligare värld” samt ”Att få planera och genomföra mitt arbete utan andras inblandning”. Gruppen med indirekt erfarenhet var enda grupp som ansåg påståendet ”Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat” ha hög förekomst. Övriga grupper ansåg att det påståendet hade låg förekomst.

#### *Betydelsefulla aspekter med hög förekomst*

Den tydligaste skillnaden mellan grupperna när det gällde betydelsefulla aspekter med hög förekomst var att grupperna med indirekt respektive direkt erfarenhet ansåg att fler påståenden hade hög förekomst i ett industriarbete än övriga grupper. Av de betydelsefulla aspekter med hög förekomst var 18 gemensamma för samtliga grupper. Alla fyra grupperna ansåg att påståendena ”Att ha en rättvis och förstående chef”, ”Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst”, ”Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater” samt ”Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater” var viktigast i ett idealt arbete.

De tre grupperna med erfarenhet av industri hade dessutom påståendena ”Att genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor” och ”Att min familj och mina vänner värderar mitt arbete högt” gemensamma.

Grupperna med indirekt respektive direkt erfarenhet hade totalt 23 betydelsefulla aspekter med hög förekomst gemensamma.

Gruppen utan erfarenhet hade tre påståenden med bland de uppfyllda som inte samtliga övriga grupper hade med. Påståendet ”Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet” hade både grupperna med indirekt respektive direkt erfarenhet med. Gruppen med indirekt erfarenhet hade påståendet ”Att jag känner mig oersättlig” gemensamt med gruppen utan erfarenhet. Påståendet ”Att kunna göra ett bra jobb utan att behöva ta ansvaret för andra” hade gruppen med direkt erfarenhet gemensamt med gruppen utan erfarenhet.

#### *Mindre betydelsefulla aspekter*

Erfarenhetsgrupperna skiljde sig inte mycket åt när det gällde antalet påståenden som ansetts vara mindre betydelsefulla. Till innehållet i dessa påståenden fanns det dock skillnader. Samtliga fyra grupper ansåg att påståendena ”Att jag har ansvar för andra” samt ”Att jag är i ledande ställning” var mindre betydelsefulla. De tre grupper som hade någon form av erfarenhet av verkstads- eller industriarbete hade gemensamt att de ansåg ”Att jag kan utföra arbetet när och var jag vill” vara mindre viktigt.

Gruppen utan erfarenhet skiljer ut sig genom att påståendet ”Att kunna lägga ner hela sin själ i arbetet” ansågs vara mindre betydelsefullt.

#### *Sammanfattning*

Det fanns skillnader i elevernas erfarenheter av industriarbete utifrån kön, där pojkar hade en högre andel indirekt erfarenhet, utifrån uppväxtfamiljens klasstillhörighet där elever som angett arbetarklass i högre grad hade föräldrar inom industrin samt över kommun, där eleverna i Rättvik hade mindre erfarenhet av industriarbete och en högre andel elever i Avesta hade föräldrar inom industrin.

En indelning har gjorts av eleverna utifrån deras erfarenheter av industriarbete för att undersöka hur elever med olika grader av erfarenheter av industriarbete såg på ett idealt arbete och på ett industriarbete. Det mest prioriterade området bland de betydelsefulla aspekterna med låg förekomst var den fysiska miljön för tre av grupperna. För gruppen med direkt erfarenhet var ett lugnt, tryggt och välordnat arbete mest prioriterat.

När det gällde betydelsefulla aspekter med hög förekomst var det tydligt att eleverna i gruppen med indirekt erfarenhet och gruppen med direkt erfarenhet ansåg att fler påståenden hade hög förekomst i ett industriarbete än de två övriga grupperna. Gruppen utan erfarenhet av industrin, och gruppen med både direkt och indirekt erfarenhet av industrin, hade båda färre aspekter med hög förekomst än de två mellangrupperna. Erfarenhetsgrupperna skiljde sig inte mycket åt när det gällde de mindre betydelsefulla aspekterna.

#### **Anställdas syn på arbete**

De anställdas syn på arbete har mätts avseende främsta anledning till varför man arbetar, synen på ett idealt arbete och synen på nuvarande arbete.

### *Varför arbetar man?*

De anställda fick välja ett av tre alternativ som de ansåg bäst stämde överens med deras uppfattning om den huvudsakliga anledningen till varför de arbetar. Bland de anställda i Avesta angavs "Försörjning och överlevnad" av 73 procent, "Självförverkligande och livskvalité" av 15 procent och "Materiella framsteg och hög levnadsstandard" av 12 procent. De anställda i Rättvik hade i stort sett samma svarsfördelning.

Analysen har gjorts för samtliga anställda om variablerna social klasstillhörighet och kommun påverkat deras syn på främsta anledning till varför man arbetar. Som underlag för att dra slutsatser om skillnader användes signifikanstester och inga signifikanta skillnader förekom.

### **Idealt arbete och industriarbete anställda**

De anställda fick ta ställning till samma 40 påståenden som berör olika aspekter av ett arbete som eleverna gjorde.

#### *Betydelsefulla aspekter med låg förekomst*

Elva påståenden hade låg förekomst i nuvarande arbete för de anställda i Avesta. Det påstående som var mest angeläget att prioritera var "Att den fysiska miljön är bra t.ex. bullerfritt och bra lokaler" (se Tabell 9). Andra påståenden som var angelägna var "Att jag får hög lön och andra materiella förmåner", "Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön", "Att det finns möjlighet att avancera" samt "Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat".

Tre påståenden hade låg förekomst i nuvarande arbete för de anställda i Rättvik. Det påstående som var högst prioriterat var "Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön" (se Tabell 10). Därefter följde påståendet "Att den fysiska miljön är bra t.ex. bullerfritt och bra lokaler".

**Tabell 9.** I tabellen redovisas medelvärden (M) och standardavvikelser (s) för idealt arbete och industriarbete samt prioritering (P) för betydelsefulla aspekter med låg förekomst i ett industriarbete utifrån medelvärden för anställda i Avesta. Påståendena är rangordnade så att de som är högst prioriterade kommer först (n=138-141).

Påstående	Idealt arbete		Industriarbete		Prioritering P
	M	s	M	s	
Att den fysiska miljön är bra t.ex. bullerfritt och bra lokaler	3,41	0,90	2,34	1,23	3,66
Att jag får hög lön och andra materiella förmåner	3,34	0,92	2,29	1,17	3,50
Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön	3,45	0,82	2,44	1,24	3,50
Att det finns möjlighet att avancera	3,19	0,92	2,25	1,13	3,02
Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat	3,35	0,78	2,67	1,08	2,29
Att arbetet är miljövänligt	3,12	0,89	2,55	1,13	1,78
Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet	3,35	0,78	2,84	1,12	1,69
Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet	3,02	0,80	2,48	1,11	1,63
Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt	3,21	0,76	2,89	0,97	1,01
Att mina kunskaper och min förmåga ständigt sätts på prov	3,06	0,78	2,91	1,03	0,46
Att få planera och genomföra mitt arbete utan andras inblandning	3,03	0,81	2,96	0,93	0,22

**Tabell 10.** I tabellen redovisas medelvärden (M) och standardavvikelser (s) för idealt arbete och industriarbete samt prioritering (P) för betydelsefulla aspekter med låg förekomst i ett industriarbete utifrån medelvärden för anställda i Rättvik. Påståendena är rangordnade så att de som är högst prioriterade kommer först (n=12-13).

Påstående	Idealt arbete		Industriarbete		Prioritering P
	M	s	M	s	
Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön	3,15	0,69	2,42	1,00	2,32
Att den fysiska miljön är bra t.ex. bullerfritt och bra lokaler	3,15	0,69	2,83	0,83	1,01
Att arbetet är nyttigt för samhället	3,00	0,71	2,92	1,08	0,25

### *Betydelsefulla aspekter med hög förekomst*

De anställda i Avesta ansåg att nuvarande arbete hade hög förekomst för nio betydelsefulla aspekter. Det påstående de ansåg mest betydelsefullt i ett idealt arbete var ”Att ha en rättvis och förstående chef” (se Tabell 11). De påståenden som var näst mest betydelsefulla var ”Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst”, ”Att jag har ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater”, ”Att jag får tänka och agera självständigt” samt ”Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater”. De anställda i Rättvik ansåg att ungefär en tredjedelen av påståendena hade en hög förekomst i nuvarande arbete. Det påstående som de ansåg mest betydelsefullt var ”Att ha en rättvis och förstående chef” (se Tabell 12). De därefter mest betydelsefulla påståendena var ”Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater”, ”Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst”, ”Att jag kan vara stolt över mitt arbete” samt ”Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag”.



**Tabell 11.** I tabellen redovisas betydelsefulla aspekter med hög förekomst med medelvärden (M) och standardavvikelser (s) för idealt arbete och industriarbete samt prioritering (P) utifrån medelvärden för de anställda i Avesta. Påståendena är rangordnade efter prioritering, så att de som är mest prioriterade kommer först. För de fem påståenden som ansågs mest betydelsefulla i ett idealt arbete är medelvärdet markerat med fet stil (n=136-141).

Påstående	Idealt arbete		Industriarbete		Prioritering P
	M	s	M	s	
Att ha en rättvis och förstående chef	<b>4,04</b>	0,87	3,05	1,24	4,01
Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater	<b>3,71</b>	0,83	3,01	1,05	2,63
Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst	<b>3,99</b>	0,80	3,58	0,93	1,62
Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater	<b>3,91</b>	0,82	3,63	1,03	1,10
Att jag kan vara stolt över mitt arbete	3,48	0,92	3,25	1,02	0,78
Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag	3,42	0,85	3,31	0,98	0,36
Att jag klarar av arbetet bra så jag inte får skuldkänslor	3,25	0,90	3,15	1,14	0,32
Att jag får tänka och agera självständigt	<b>3,72</b>	0,79	3,67	0,85	0,18
Att klara arbetet själv utan andras hjälp	3,34	0,86	3,64	0,87	-1,00

**Tabell 12.** I tabellen redovisas betydelsefulla aspekter med hög förekomst med medelvärden (M) och standardavvikelser (s) för idealt arbete och industriarbete samt prioritering (P) utifrån medelvärden för de anställda i Rättvik. Påståendena är rangordnade efter prioritering, så att de som är mest prioriterade kommer först. För de fem påståenden som ansågs mest betydelsefulla i ett idealt arbete är medelvärdet markerat med fet stil (n=11-13).

Påstående	Idealt arbete		Industriarbete		Prioritering P
	M	s	M	s	
Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst	<b>3,77</b>	0,83	3,17	0,83	2,27
Att ha en rättvis och förstående chef	<b>4,31</b>	0,75	3,83	0,83	2,04
Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag	<b>3,69</b>	0,63	3,42	0,67	1,02
Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat	3,46	0,66	3,25	0,75	0,73
Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt	3,67	0,78	3,55	0,93	0,44
Att jag kan vara stolt över mitt arbete	<b>3,77</b>	0,83	3,67	0,98	0,39
Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater	<b>3,85</b>	0,80	3,83	0,72	0,05
Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater	3,23	0,44	3,25	0,75	-0,06
Att arbetet medför uppskattning från andra människor	3,23	0,60	3,33	1,07	-0,33
Att jag får tänka och agera självständigt	3,38	1,04	3,50	1,17	-0,39
Att arbetet är miljövänligt	3,54	0,78	3,75	0,75	-0,75
Att jag klarar av arbetet bra så jag inte får skuldkänslor	3,23	1,09	3,58	1,00	-1,14
Att mitt arbete kommer till nytta för andra människor	3,08	0,95	3,50	1,31	-1,30

#### *Mindre betydelsefulla aspekter*

Hälften av påståendena ansågs av de anställda i Avesta mindre betydelsefulla beträffande vad de ville ha ut av ett idealt arbete. Det påstående som ansågs minst betydelsefullt var ”Att jag är i ledande ställning” (se Tabell 13). Samtliga påståenden som de ansåg vara mindre betydelsefulla i ett idealt arbete stämde i mindre grad med deras nuvarande arbete.

**Tabell 13.** I tabellen redovisas mindre betydelsefulla aspekter med medelvärden (M) och standardavvikelser (s) för idealt arbete och industriarbete samt prioritering (P) utifrån medelvärden för anställda i Avesta. Påståendena är rangordnade efter prioritering, så att de som är mest prioriterade kommer först. För de fem påståenden som ansågs minst betydelsefulla i ett idealt arbete är medelvärdet markerat med fet stil (n=138-141).

Påstående	Idealt arbete		Industriarbete		Prioritering P
	M	s	M	s	
Att jag får vara med och fatta viktiga beslut	2,85	0,83	2,25	1,25	1,71
Att genom mitt arbete bidra till att skapa en mänskligare värld	2,60	0,82	2,09	1,06	1,30
Att jag kan utföra arbetet när och var jag vill	2,72	0,84	2,26	1,19	1,25
Att jag har mycket att säga till om	2,91	0,83	2,53	1,15	1,10
Att ingen ska tala om för mig vad jag ska tänka och göra	2,91	1,08	2,53	0,98	1,10
Att jag känner mig oersättlig	<b>2,45</b>	0,92	2,05	1,09	0,97
Att jag får stora möjligheter att nå en hög social ställning	<b>2,21</b>	0,74	1,81	1,01	0,90
Att genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor	2,74	0,81	2,46	1,17	0,79
Att jag har ansvar för andra	2,72	0,90	2,50	1,24	0,60
Att jag är i ledande ställning	<b>1,99</b>	0,67	1,76	1,20	0,46
Att arbetet medför uppskattning från andra människor	2,91	0,69	2,76	1,03	0,44
Att min familj och mina vänner värderar mitt arbete högt	2,90	0,94	2,76	1,02	0,41
Att kunna göra ett bra jobb utan att behöva ta ansvaret för andra	2,83	0,85	2,70	0,96	0,37
Att mitt arbete kommer till nytta för andra människor	2,97	0,88	2,86	1,14	0,34
Att jag kan visa andra att jag är duktig	<b>2,41</b>	0,90	2,29	1,03	0,28
Att i arbetet få träffa många människor	2,74	0,92	2,65	1,10	0,27
Att arbetet är nyttigt för samhället	2,95	0,93	2,94	1,03	0,04
Att jag ständigt skall lösa nya problem	2,95	0,92	2,98	1,06	-0,08
Att kunna lägga ner hela sin själ i arbetet	2,69	0,83	2,74	1,02	-0,13
Att jag slipper jobba skift eller övertid	<b>2,42</b>	1,17	2,51	1,25	-0,22

Drygt hälften av påståendena ansågs mindre betydelsefulla i ett idealt arbete av de anställda i Rättvik. Även de anställda i Rättvik ansåg att påståendet ”Att jag är i ledande ställning” var minst betydelsefullt (se Tabell 14).

**Tabell 14.** I tabellen redovisas mindre betydelsefulla aspekter med medelvärden (M) och standardavvikelser (s) för idealt arbete och industriarbete samt prioritering (P) utifrån medelvärden för anställda i Rättvik. Påståendena är rangordnade efter prioritering, så att de som är mest prioriterade kommer först. För de fem påståenden som ansågs minst betydelsefulla i ett idealt arbete är medelvärdet markerat med fet stil (n=11-13).

Påstående	Idealt arbete		Industriarbete		Prioritering P
	M	s	M	s	
Att det finns möjlighet att avancera	2,62	0,87	2,00	1,04	1,61
Att jag får hög lön och andra materiella förmåner	2,77	1,17	2,25	1,22	1,44
Att jag känner mig oersättlig	<b>2,38</b>	0,96	2,17	0,83	0,52
Att jag får stora möjligheter att nå en hög social ställning	<b>1,92</b>	0,64	1,75	0,87	0,33
Att i arbetet få träffa många människor	2,62	0,87	2,50	0,67	0,30
Att jag kan utföra arbetet när och var jag vill	2,77	0,83	2,67	1,07	0,28
Att genom mitt arbete bidra till att skapa en mänskligare värld	2,77	0,73	2,67	0,98	0,28
Att jag ständigt skall lösa nya problem	2,85	0,90	2,75	0,75	0,27
Att genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor	2,85	0,55	2,75	0,75	0,27
Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet	2,69	0,75	2,64	0,67	0,15
Att få planera och genomföra mitt arbete utan andras inblandning	2,69	0,75	2,67	0,98	0,07
Att jag har mycket att säga till om	2,62	0,96	2,67	1,07	-0,13
Att kunna lägga ner hela sin själ i arbetet	2,69	1,03	2,75	0,97	-0,16
Att jag är i ledande ställning	<b>1,62</b>	0,65	1,75	0,87	-0,22
Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet	2,92	1,04	3,00	0,95	-0,22
Att jag får vara med och fatta viktiga beslut	2,54	0,97	2,67	0,78	-0,33
Att kunna göra ett bra jobb utan att behöva ta ansvaret för andra	2,69	0,75	2,83	1,03	-0,38
Att jag har ansvar för andra	2,69	1,03	2,83	1,03	-0,38
Att min familj och mina vänner värderar mitt arbete högt	2,85	0,80	3,08	0,67	-0,68
Att jag kan visa andra att jag är duktig	<b>2,00</b>	0,91	2,42	1,08	-0,83
Att ingen ska tala om för mig vad jag ska tänka och göra	<b>2,38</b>	0,65	2,75	0,87	-0,87
Att jag slipper jobba skift eller övertid	2,69	0,95	3,08	1,51	-1,05
Att mina kunskaper och min förmåga ständigt sätts på prov	2,85	0,69	3,25	0,87	-1,15
Att klara arbetet själv utan andras hjälp	2,69	0,95	3,17	0,94	-1,28

### Sammanfattning

En majoritet av de anställda har angett försörjning som huvudsaklig anledning till varför man arbetar.

Drygt en fjärdedel av påståendena ansågs ha låg förekomst i nuvarande arbete av de anställda i Avesta. Det som var mest prioriterat att förändra var den fysiska miljön. Även lönen var högt prioriterad. De anställda i Rättvik angav tre betydelsefulla aspekter med låg förekomst. Det mest prioriterade området var att arbetsinsatsen skulle påverka lönen.

Anställda i Avesta ansåg att nuvarande arbete hade hög förekomst av betydelsefulla aspekter för knappt en fjärdedel av påståendena. I Rättvik var man mer nöjd och cirka en tredjedel av påståendena hade hög förekomst i nuvarande arbete. Att ha en rättvis och förstående chef var viktigast i ett idealt arbete enligt de anställda i båda kommunerna. En trygg anställning med regelbunden inkomst och många trevliga arbetskamrater var näst viktigast.

De anställda i Avesta tyckte att hälften av påståendena och de anställda i Rättvik att drygt hälften innehöll mindre betydelsefulla aspekter. De anställda hade rankat samma tre påståenden som minst betydelsefulla och aspekterna var att ha en ledande ställning, nå hög social ställning och visa andra att man är duktig.

### **Jämförelse av elevers och anställdas syn på arbete**

Jämförelsen av ungdomars och anställdas syn på arbete gjordes uppdelat på de olika kommunerna, Avesta och Rättvik. Därmed minimerades variationer i synen på arbete beroende på den geografiska tillhörigheten. Elevernas syn på industriarbete jämfördes därmed med verkstadsarbete och timmerhustillverkning.

#### *Arbetets betydelse*

När man frågar en individ hur viktigt arbete är i hans/hennes totala liv brukar det i forskningssammanhang talas om att man mäter arbetets centralitet, d.v.s. hur centralt arbetet är i en individs liv (Gamberale et al. 1996). Eleverna skattade arbetet som relativt viktigt i livet ( $M=5,11$ ;  $s=1,29$ ). Pojkarna uppgav arbete som något viktigare än vad flickorna gjorde. För gruppen anställda var skattningen lägre än för eleverna ( $M=4,46$ ;  $s=1,43$ ).

Det förelåg även en skillnad mellan undersökningsgrupperna och mellan kommunerna. De anställda i Rättvik skattade arbete viktigast av de fyra grupperna ( $M=5,23$ ;  $s=1,01$ ). Nästan lika högt skattade eleverna i Rättvik och något mindre viktigt eleverna i Avesta. Även de anställda i Avesta skattade arbetets betydelse som relativt viktigt ( $M=4,39$ ;  $s=1,45$ ), även om de skattat klart lägre än de andra grupperna.

Som underlag för att dra slutsatser om skillnader mellan grupper i synen på arbetets centralitet användes signifikanstester. En slutsats är att elever skattade arbete som viktigare än vad de anställda gjorde ( $p<0,01$ ). En annan slutsats är att de anställda i Rättvik skattade arbetets betydelse högre än de anställda i Avesta ( $p<0,05$ ).

#### *Varför man arbetar*

Respondenterna fick välja ett av tre alternativ som de ansåg bäst stämde överens med deras uppfattning om den huvudsakliga anledningen till varför man arbetar. De tre alternativen var "Försörjning och överlevnad", "Materiella framsteg och hög levnadsstandard" samt "Självförverkligande och livskvalité". Tabell 15 visar svarsfördelningen för frågan uppdelad på kommun för elever och anställda.

**Tabell 15.** Svartsfördelningen uppdelad på kommun när elever och anställda fick välja ett av tre alternativ som främsta anledning till varför man arbetar.

Främsta anledning till varför Man arbetar	Elever Avesta	Elever Rättvik	Anställda Avesta	Anställda Rättvik
Försörjning och överlevnad	163 (63%)	75 (71%)	102 (73%)	10 (77%)
Materiella framsteg och Hög levnadsstandard	44 (17%)	13 (12%)	16 (12%)	1 (8%)
Självförverkligande och livskvalité	50 (20%)	18 (17%)	21 (15%)	2 (15%)
<b>Totalt</b>	257 (100%)	106 (100%)	139 (100%)	13 (100%)

### *Synen på ett idealt arbete*

De olika påståendenas vikt varierade mellan elever och anställda. Eleverna hade generellt skattat påståendena viktigare än vad de anställda hade. Rangordningen av påståendenas vikt skiljde sig också åt.

Både elever och anställda i Avesta ansåg ”Att en rättvis och förstående chef” var viktigast i ett idealt arbete (elever  $M=4,38$ ;  $s=0,77$ ; anställda  $M=4,04$ ;  $s=0,87$ ). Därefter följde för båda grupperna ”Att ha en trygg anställning med regelbunden inkomst” (elever  $M=4,31$ ;  $s=0,83$ ; anställda  $M=3,99$ ;  $s=0,80$ ) och ”Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater” (elever  $M=4,25$ ;  $s=0,83$ ; anställda  $M=3,91$ ;  $s=0,82$ ). Eleverna skattade 37 av 40 påståenden viktigare än vad de anställda gjorde. De påståenden som de anställda skattade högre var ”Att jag får tänka och agera självständigt”, ”Att jag har ansvar för andra” samt ”Att mina kunskaper och min förmåga ständigt sätts på prov”.

Eleverna i Avesta ansåg att fyra påståenden var mindre betydelsefulla i ett idealt arbete: ”Att jag har ansvar för andra”, ”Att jag är i ledande ställning”, ”Att jag slipper jobba skift eller overtid” samt ”Att jag ständigt skall lösa nya problem”. Även de anställda ansåg dessa påståenden mindre betydelsefulla, men dessutom 16 till.

Även de anställda i Rättvik ansåg att påståendet ”Att ha en rättvis och förstående chef” ( $M=4,31$ ;  $s=0,75$ ) var viktigast i ett idealt arbete. Rättvikseleverna placerade detta påstående på tredje plats ( $M=4,26$ ;  $s=0,90$ ). Eleverna tyckte att påståendet ”Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst” ( $M=4,30$ ;  $s=0,85$ ) var viktigast, vilket placerades på delad tredje plats med ”Att jag kan vara stolt över mitt arbete” ( $M=3,77$ ;  $s=0,83$ ) av de anställda. Aspekter på chef, arbetskamrater, trygg anställning och stolthet ansågs viktiga både bland elever och anställda. Eleverna i Rättvik skattade 37 av 40 påståenden viktigare än vad de anställda i Rättvik gjorde. De påståenden som de anställda skattade högre var ”Att ha en rättvis och förstående chef”, ”Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag” samt ”Att arbetet är miljövänligt”.

Eleverna i Rättvik ansåg att tre påståenden var mindre betydelsefulla i ett idealt arbete; ”Att jag är i ledande ställning”, ”Att mina kunskaper och min förmåga ständigt sätts på prov” samt ”Att jag har ansvar för andra”. Även de anställda i Rättvik ansåg dessa påståenden mindre betydelsefulla, men dessutom 21 till.

### *Betydelsefulla aspekter med låg förekomst*

Eleverna i Avesta ansåg att industriarbete hade låg förekomst för 16 betydelsefulla aspekter. De anställda i Avesta uppgav att nuvarande arbete hade låg förekomst för elva aspekter. För både elever och anställda var den fysiska miljön det område som var högst prioriterat. Övriga påståenden som var prioriterade för båda grupperna handlade om att arbetet ska ge utmaningar och utveckling, vara miljövänligt samt självständigt. De påståenden som eleverna prioriterade, men inte de anställda, handlade om självständighet och inflytande, en hög social ställning och en mänskligare värld. De påståenden som de anställda prioriterade, men inte eleverna, handlade om lön, avancemang samt att arbetet är värdefullt.

Eleverna i Rättvik ansåg att industriarbete hade låg förekomst för fem betydelsefulla aspekter. De anställda i Rättvik uppgav att nuvarande arbete hade låg förekomst för tre betydelsefulla aspekter. Ett påstående som båda grupperna ansåg prioriterat var ”Att den fysiska miljön är bra, t.ex. bullerfritt och bra lokaler”. Detta ansågs högst prioriterat av eleverna och näst högst prioriterat av de anställda. De anställda ansåg att det som var högst prioriterat var ”Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön”. Elevernas övriga prioriteringsområden var en hög social ställning, självständighet i arbetet och miljövänlighet.

Beträffande antalet betydelsefulla aspekter med låg förekomst var det större skillnader mellan eleverna i de olika kommunerna och mellan de anställda i de olika kommunerna, än mellan elever och anställda i respektive kommun.

### *Betydelsefulla aspekter med hög förekomst*

Eleverna i Avesta trodde att ett industriarbete skulle ha hög förekomst för hälften av påståendena. De anställda ansåg att deras nuvarande arbete hade hög förekomst för nio betydelsefulla aspekter. ”Att jag får tänka och agera självständigt” var det enda påstående som de anställda men inte eleverna ansåg ha hög förekomst. De områden som båda grupperna ansåg ha hög förekomst handlade om chef och arbetskamrater, trygg anställning, stolthet över arbetet och att klara arbetet. De påståenden som eleverna, men inte de anställda, trodde kunde ha hög förekomst handlade om lön, avancemang, arbetets värde samt kontakter med och ansvar för andra. Eleverna hade av de gemensamma påståendena för idealt arbete skattat alla och för industriarbete alla utom ett högre än de anställda.

Rättvikseleverna trodde att ett industriarbete skulle ha hög förekomst för drygt tre fjärdedelar av påståendena. De anställda i Rättvik ansåg att deras nuvarande arbete hade hög förekomst för en tredjedel av påståendena. ”Att arbetet är miljövänligt” var det enda påstående som de anställda ansåg uppfyllt och som eleverna ansåg inte hade hög förekomst. De områden som båda grupperna ansåg ha hög förekomst handlade, liksom i Avesta, om chef och arbetskamrater, trygg anställning, stolthet över arbetet samt att klara arbetet, men därtill om arbetets värde, lugnt, tryggt och välordnat, uppskattning samt nytta för andra. Tio av tolv betydelsefulla aspekter med hög förekomst som var gemensamma för eleverna och de anställda i Rättvik skattade eleverna högre än de anställda i ett idealt

arbete. För ett industriarbete skattade eleverna sju påståenden högre beträffande vad de trodde var möjligt jämfört med hur de anställda upplevde situationen i nuvarande arbete. För fem påståenden skattade de anställda nuvarande arbete högre än vad eleverna gjorde för ett industriarbete.

Eleverna ansåg att fler påståenden kunde ha hög förekomst i ett industriarbete än vad de anställda ansåg att nuvarande arbete hade. Eleverna i Rättvik såg fler betydelsefulla aspekter med hög förekomst än eleverna i Avesta. De anställda i Rättvik (timmerhustillverkning) ansåg att nuvarande arbete hade hög förekomst för fler aspekter än vad de anställda i Avesta (verkstadsföretag) ansåg.

### *Sammanfattning*

Både anställda och elever ansåg att arbete var relativt viktigt i livet. De anställda i Rättvik ansåg det något viktigare än eleverna i båda kommunerna, medan anställda i Avesta skattat arbetets betydelse i livet något lägre.

Främsta anledningen till varför man arbetar skiljde sig inte speciellt mycket mellan elever och anställda. Försörjning och överlevnad angavs av de allra flesta.

Synen på vad som är viktigt i ett idealt arbete skiljde sig åt mellan elever och anställda. Eleverna hade överlag högre krav på ett idealt arbete. En rättvis och förstående chef samt en trygg anställning med regelbunden inkomst ansågs vara bland det viktigaste både bland elever och anställda.

Eleverna i Avesta och de anställda i Avesta angav att fler betydelsefulla aspekter hade låg förekomst i ett industriarbete än vad eleverna i Rättvik och de anställda i Rättvik angav. I båda kommunerna ansåg eleverna att fler påståenden behövde förbättras än vad de anställda tyckte.

Eleverna ansåg att fler påståenden kunde ha hög förekomst i ett industriarbete än vad de anställda ansåg att nuvarande arbete hade. Eleverna i Rättvik såg fler betydelsefulla aspekter med hög förekomst än eleverna i Avesta. De anställda i Rättvik (timmerhustillverkning) ansåg att nuvarande arbete uppfyllde fler betydelsefulla aspekter än vad de anställda i Avesta (verkstadsföretag) ansåg.

## Diskussion

Det övergripande syftet med föreliggande studie var att ta fram ett fakta- och diskussionsunderlag för utvecklingsprocesser riktade mot utveckling av mer attraktiva arbeten inom mindre tillverkningsföretag. Ett antal delsyften har formulerats utifrån forsknings- och utvecklingsprojektets målsättningar och behov vad gäller att skapa ett material som kunde fungera som en grund i dessa diskussioner och i utvecklingsarbetet. Dessa delsyften handlar därför om ungdomars och anställdas syn på idealt arbete och på industriarbete.

### Studiens omfattning

Inledningsvis kan konstateras att undersökningen är geografiskt begränsad till kommunerna Avesta och Rättvik. Gruppen ungdomar har begränsats till elever i årskurs nio och resultaten som presenteras utgår från dessa ungdomar. Huruvida niondeklassarna i dessa kommuner skiljer sig från niondeklassare i resten av Sverige kommer att kunna visa sig vid jämförelser med ännu ej publicerade resultat från undersökningar i Arbetslivsinstitutets regi i Dalsland och Östergötland. De anställda representerar ett strategiskt urval av mindre tillverkningsföretag i de två kommunerna.

För att identifiera hur väl elever i Avesta och Rättvik anser att ett industriarbete kan uppfylla deras önskningar i ett idealt arbete konstruerades ett prioriteringsindex som beskriver vad som här kallas för prioriterade utvecklingsområden. Detta prioriteringsindex har använts och kan även i de fortsatta diskussionerna med före-tagen användas som fingervisning till var åtgärder kan sättas in med bäst be-hållning.

### Metod och material

Frågeformulären fylldes i individuellt och anonymt för att respondenterna skulle kunna svara utan direkt yttre påverkan (Holme et al. 1997). Vid klassdiskussionerna fick eleverna själva gruppera sig, främst för att minska risken för att enskilda individer inte skulle våga yttra sig. Datainsamlingen hos elever och anställda föregicks av information från försöksledarna om syftet med studien. Därtill var försöksledarna närvarande vid ifyllandet och kunde förklara oklarheter när sådana förelåg. Den vanligaste frågan från eleverna var vad som menades med begreppet industri. Försöksledarna gav ingen exakt definition utan lyfte diskussionen till elevernas egna erfarenheter från PRAO och kontakter med företag på orten. Gemensamt för båda undersökningsgrupperna var att frågeformulären inleddes med en informationssida.

Svarsfrekvenserna hos elever (89 procent) och anställda (73 procent) kan betraktas som höga. Datainsamlingen hos elevgruppen, där eleverna fick fylla i frågeformulären under en ordinarie lektion, fungerade bra och gav en hög svarsfre-



kvens. Våra erfarenheter är att det är viktigt att lägga ner tid på att förankra betydelsen av studien hos skolledning respektive företagsledning för att erhålla en hög svarsfrekvens. Ifyllandet av frågeformuläret bland de anställda skedde till allra största delen i samband med en rast och detta fungerade i allmänhet bra. En stor del av bortfallet inom industrin förklaras av att då frågeformulären fylldes i fanns inte alla anställda närvarande på grund av skiftgång. I dessa fall lämnades formulär och svarskuvert kvar och någon ombads se till att samtliga fyllde i formulären. Detta visade sig dock inte vara lika effektivt som att finnas på plats under ifyllandet.

Det frågeformulär som använts i denna studie har tidigare använts för att undersöka unga människors syn på arbete. Vissa brister har uppmärksammats och i vissa fall korrigerats. Beträffande anställdas syn på nuvarande arbete togs benämningen ”lagom” bort för det mittersta svarsalternativet. Det borde även gjorts på motsvarande fråga för eleverna men uppmärksammades inte i tid. Dessutom är några påståenden olyckligt formulerade eftersom de kan tolkas på flera sätt, t.ex. ”Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater” och ”Att ha ett arbete med många trevliga arbetskamrater”. Vad gäller det första påståendet kan det vara viktigt att man känner sig uppskattad av endera chefen, av arbetskamraterna eller av både och. Med hänvisning till det andra påståendet kanske inte alla vill ha många arbetskamrater men däremot trevliga, medan andra kanske föredrar många arbetskamrater framför få. Trots dessa brister användes det aktuella frågeformuläret, dels på grund av att det finns ett värde i att kunna jämföra resultat från olika studier, dels därför att bristerna främst uppmärksammades av respondenterna.

Det finns en tydlig skillnad mellan svarsgrupperna avseende aspekten att ständigt lösa nya problem samt att kunskaper och förmåga sätts på prov. De senare aspekterna har eleverna skattat lågt i förhållande till andra påståenden och prioriteringen är låg, även om de ingår bland betydelsefulla aspekter. En förklaring till att eleverna har skattat påståendet ”Att mina kunskaper och min förmåga ständigt sätts på prov” lågt kan vara att de associerar till provsituationer i skolan.

Som komplement till frågeformulären hölls klassvisa redovisningar inklusive gruppdiskussioner. Detta arbetssätt att få kvalitativ information i kombination med enkätresultat var mycket värdefullt, speciellt med tanke på att undersökningens utgångspunkt var ett fortsatt utvecklingsarbete. Vid klassredovisningarna deltog vanligtvis två, i några fall tre, av försöksledarna. Våra erfarenheter är att två personer är lämpligt. Man kan då alternera med att föra dialogen med eleverna samtidigt som man hinner anteckna de synpunkter som uppkommer. Vid försöken med tre försöksledare, där en skulle kunna ägna sig helt åt att anteckna, visade det sig vara mer resurskrävande samtidigt som det inte har visat några betydelsefulla skillnader beträffande insamling av information jämfört med att vara två.

Resultaten från denna studie har redan tillämpats i diskussioner och presentationer ute i skolorna och bland företagen. De kommer även fortsättningsvis att användas som underlag i det fortsatta forsknings- och utvecklingsarbetet. Hittills har resultaten spridits i Dalarna genom redovisningar, diskussioner och faktablad.

Både enskilda företag och nätverk inom verkstads- och träbranschen i Dalarna, inte bara i Avesta och Rättvik, har startat utvecklingsprocesser för att skapa attraktiva arbetsplatser.

## Resultat

### *Jämförelse med tidigare forskning*

Eleverna i de två kommunerna ansåg framför allt att en god fysisk miljö och på att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat har låg förekomst inom industrin. Även aspekter som rör självständigheten i arbetet och utveckling av den egna personligheten tror man har låg förekomst. Detta innebär att föreliggande resultat stämmer väl överens med tidigare resultat (Sandkull et al. 2000). Några viktiga tillägg kan dock göras, främst vad gäller betydelsen av att chefen är rättvis, förstående och visar uppskattning, att man har en trygg anställning samt att arbetskamraterna har stor betydelse. De sistnämnda resultaten kan ytterligare styrkas genom de uppgifter som framkommit ur diskussionerna med elevgrupper. Även här visade det sig att arbetskamrater, chef, lön och arbetstider var betydelsefulla aspekter. En stor majoritet påpekade också behovet av en förbättrad arbetsmiljö och ett intressant arbetsinnehåll.

Den undersökning som presenteras i *Arbete och Hälsa* 1996:19 (Gamberale et al. 1996) är på flera punkter jämförbar med föreliggande studie. Ungdomarna i den studien ansåg att arbete var en relativt viktig del i livet och de hade ett högre medelvärde än ungdomarna i föreliggande studie. Skillnaden kan vara ett resultat av att ungdomarna i Gamberales och medarbetares studie omfattade åldersgrupper från 20 till 26 år. Genom den högre åldern, jämfört med eleverna i årskurs nio, har de ungdomarna sannolikt en annan erfarenhet av och intresse för arbete. En genomgången gymnasieutbildning påverkar troligen arbetets betydelse positivt i och med att ungdomarna då har valt en inriktning och står i valet mellan arbete eller fortsatta, mer specialiserande, studier. Eleverna i årskurs nio ser däremot sannolikt ytterligare år inom skolan framför sig, där många kan skjuta valet av yrke och arbetsplats på framtiden.

Sett till jämförelsen mellan de anställda och eleverna är det tydligt att de anställda inom timmerhustillverkning ger arbetet en högre betydelse än eleverna. Däremot har de anställda inom verkstadsindustrin ett lägre värde för arbetets betydelse än vad eleverna har. I den undersökning som genomförts är det inte möjligt att förklara dessa skillnader. Det är dock tydligt att de anställda inom de två olika branscherna har olika syn även på frågepaketen om idealt arbete och nuvarande arbete. I Avesta hade de anställda betydligt färre påståenden som man ansåg uppfyllda jämfört med de anställda i Rättvik.

Gamberale och medarbetare visade också på en signifikant skillnad mellan könen på så sätt att kvinnorna skattade arbete som något viktigare än vad männen gjorde. I föreliggande studie var skillnaden mellan pojkar och flickor vad gäller arbetets betydelse ringa.

Även när det gäller främsta anledning till varför man arbetar finns det möjlighet att jämföra med tidigare undersökningar. Crona och medarbetare (1988) pekar på att unga personer med erfarenhet av industriarbete under mitten på 1980-talet främst arbetade för försörjning och överlevnad. I en annan undersökning riktad till ett slumpmässigt urval av svenska ungdomar år 1980 ansågs det vanligaste motivet till arbete vara att förbättra sin levnadsstandard. Vi har i vår undersökning sett en överensstämmelse med resultaten från gruppen av unga personer med erfarenheter av industriarbete. Ungdomarna ansåg att försörjning och överlevnad var den främsta anledningen till arbete.

Samma 40 påståenden som avser att spegla olika aspekter av ett idealt arbete har använts i båda nämnda undersökningar. Intressant att iaktta är att samma fem påståenden har skattats som viktigast av ungdomarna i båda undersökningarna, dock med olika inbördes ordning. De fem påståendena är ”Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater”, ”Att ha en rättvis och förstående chef”, ”Att jag kan vara stolt över mitt arbete”, ”Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst” samt ”Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater”. Med andra ord visar dessa fem påståenden på fem aspekter som är mycket viktiga för ungdomar, det föreligger bara en gradskillnad på vilken som är den viktigaste. Detta gäller i stort även för de anställda i denna studie. Fyra av dessa fem påståenden ansågs vara de mest viktiga av de anställda i de två kommunerna.

Ahrne och medarbetare (1996) skriver att det i skolan sker en sortering efter kön och att den segregering som finns i arbetslivet får sin början i och med valet till gymnasiet. Industriprogrammet hör till de program som traditionellt har låg andel flickor och det är tydligt att antalet pojkar är mångdubbelt fler. Sett till de 40 påståendena är det tydligt att pojkarna ser större möjligheter i ett industriarbete än vad flickorna gör. Pojkarna har också i större utsträckning personer som är viktiga för dem inom industrin.

Crona och medarbetare (1988) pekar på att ungdomar med erfarenhet av industrin som uppgett att de främst arbetar för självförverkligande anser att ett arbete inom industrin inte kan uppfylla deras skäl till arbete, d.v.s. självförverkligande och livskvalité. I vår undersökning har vi sett stöd för det resultatet. Elever som uppgett ”Självförverkligande och livskvalité” som främsta anledning till varför man arbetar har tre gånger så många påståenden, 20 stycken, som är betydelsefulla men har låg förekomst i ett industriarbete, jämfört med eleverna som angett att man främst arbetar för ”Försörjning och överlevnad”. Även sett till de enskilda påståendena som har låg förekomst verkar det som om eleverna inte uppfattar att ett industriarbete kan ge självförverkligande i tillräcklig utsträckning. Dessa elever har förutom flest betydelsefulla aspekter med låg förekomst av alla elevgrupper också höga prioriteringsvärden för dessa påståenden. Denna grupp elever har också den klart högsta prioriteringen för påståendet ”Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet”.

### *Erfarenhetens inverkan*

Avestaeleverna har överlag större erfarenheter av industriarbete än vad Rättviks-eleverna har. Mer än dubbelt så stor andel av eleverna i Avesta hade föräldrar inom industrin. Samtidigt sade sig mer än fyra gånger så stor andel av ungdomarna i Rättvik aldrig ha haft kontakt med verkstads- eller industriarbete. En stor del av förklaringen till denna skillnad kan vara att näringsgrenen tillverkning är större i Avesta jämfört med Rättvik. Utifrån gruppdiskussionerna som genomfördes med klasserna upplevde vi att eleverna i Rättvik hade en betydligt mer diffus bild av vad tillverkningsindustri innebär. Samtidigt var bilden något bredare än den ungdomarna i Avesta visade på, framför allt genom att företag som bedrev tillverkning av träprodukter ansågs tillhöra industrin i Rättvik. Så var inte fallet i Avesta, trots att det även där finns företag i denna bransch. I Avesta pekade eleverna ofta på några av de större industrierna på orten, samt ett flertal mindre företag som de kände till eller hade PRAO-erfarenheter från.

En analys har gjorts av eleverna indelade i fyra grupper, utifrån vilken erfarenhet som eleverna hade av industriarbete. Resultatet pekar på att erfarenheten har betydelse, i den bemärkelsen att elever med egen erfarenhet uppvisade en generellt högre skattning av industriarbete än vad elevgruppen utan erfarenhet gjorde. Detta tyder på att elevernas PRAO och olika former av företagsbesök är en viktig mötesplats för ungdomar och industri. Dessutom visade gruppen av elever med indirekt erfarenhet och gruppen med direkt erfarenhet en högre grad av uppfyllelse jämfört med elevgruppen utan erfarenhet. Men bilden blir mer komplicerad då man ser till indelningen i betydelsefulla aspekter med hög förekomst och betydelsefulla aspekter med låg förekomst. Här visar det sig att eleverna med mest erfarenhet och eleverna utan erfarenhet har samma antal betydelsefulla aspekter med hög förekomst, medan mittengrupperna har fler betydelsefulla aspekter med hög förekomst. Det förefaller som om kombinationen av egna erfarenheter och att ha föräldrar eller andra närstående inom industrin ger en mindre positiv syn på industrin jämfört med att bara ha det ena eller det andra.

Delvis kan detta kanske förklaras av diskussionerna med eleverna. Där har vi fått starka signaler om att det inte är så enkelt att bara hämta elever från skolan och visa dem industrin. Det bemötande de får på arbetsplatsen, hur de upplever besöket och PRAO:n sätter enligt dem själva djupa spår i deras syn på industriarbete. En trevlig miljö, intressanta uppgifter och ett gott bemötande är avgörande för att eleverna ska få ett gott intryck med sig. Ett gott intryck är viktigt inte bara för hur det påverkar den enskilde individen, viktigast är kanske den bild som eleverna sprider till varandra och till andra bekanta om hur det är på ett visst företag. Upplever de att det är smutsigt och otrevligt så kan man vara säker på att denna bild sprids, på samma sätt som en positiv bild sprids. Vad eleverna har med sig hemifrån i form av vad föräldrar och närstående har berättat eller vad eleverna själva har för erfarenheter av de närståendes arbetssituation påverkar eleverna mycket. Det är svårt för industrin att motverka denna bild genom att ge eleverna egna erfarenheter senare. Det innebär att det är viktigt för industrin att de anställda

trivs och att de som också är föräldrar och närstående därigenom kan förmedla positiva intryck från industrin.

### *Jämförelse mellan ungdomar och anställda*

Beträffande synen på ett idealt arbete finns det en del intressanta likheter och skillnader mellan anställda och elever i Avesta. Aspekter som rör chefen, trygghet och arbetskamrater har värderats högt både hos de anställda och hos eleverna. Både vid företagsredovisningar och gruppdiskussioner i klasserna har dessa aspekter framkommit som viktiga. Det finns också likheter när det gäller aspekter som kan sägas röra den fysiska arbetsmiljön. Dessa aspekter är högt prioriterade för båda grupperna.

Även i Rättvik fanns den fysiska miljön med bland de prioriterade påståendena. Det var dock inte det högst prioriterade, utan mest prioriterat var att arbetsinsatsen kan påverka lönen. Överhuvudtaget är skillnaderna större mellan eleverna och de anställda i Rättvik jämfört med eleverna och de anställda i Avesta. En förklaring till det kan vara att ungdomarna inte hade timmerhustillverkning för ögonen då de fyllde i frågeformuläret. Branschen är förhållandevis liten och även om den är väl representerad i Rättvik har eleverna sannolikt liten erfarenhet av den.

En intressant skillnad mellan undersökningsgrupperna är att ungdomarnas skattningar överlag ligger något högre än anställdas. En annan intressant och viktig iakttagelse är att detta förhållande även gäller för synen på industriarbete. Eleverna har i genomsnitt skattat olika aspekter av ett industriarbete högre än vad de anställda själva gör. Detta leder till att antalet betydelsefulla aspekter med hög förekomst blir högre för eleverna än för de anställda. Samtidigt har eleverna fler påståenden med större skillnader mellan idealt arbete och industriarbete än vad de anställda har. Framförallt jämfört med de anställda i Rättvik som enligt svaren var relativt sett mer nöjda med nuvarande arbete.

Studiens resultat kan tolkas positivt från industrins sida när det gäller möjligheterna att kunna rekrytera ungdomar till tillverkningsindustrin, eftersom det inte förefaller finnas något motstånd mot industriarbete *i sig*. Däremot är det viktigt att ta hänsyn till att också skattningen på ett idealt arbete ligger högre hos eleverna jämfört med de anställda. Det förefaller alltså som att eleverna generellt inte vänder sig från ett industriarbete. Däremot kan det vara så att ungdomar faktiskt ställer högre krav på arbete jämfört med vad vuxna gör. Det finns studier som visar att individen inte förefaller sänka sina krav på arbete även om den nuvarande arbetssituationen inte uppfyller individens krav (Forslin 1978). Inte heller leder detta till att individen betonar andra sidor i arbetssituationen. Snarare leder en bristande tillfredsställelse till att tilltron till den egna förmågan minskar. Det innebär att orsaken till att ungdomarna har högre krav än de anställda, inte torde bero på att de anställda sänkt sina krav för att anpassa sig till det nuvarande arbetet. Istället är det rimligt att utgå från att ungdomarnas högre kravnivå är beständig, vilket leder till att företag som vill öka sin attraktivitet som arbetsplats för ungdomar bör ta denna kravnivå på allvar. En tolkning av detta blir då att industrin inte kan nöja sig med att tillfredsställa de redan anställda eller att bara

koncentrera sig på de prioriterade områdena bland betydelsefulla aspekter med låg förekomst. Utöver ambitionen att nå upp till deras önsknings behovs ytterligare ansträngningar för att nå upp till en nivå som ungdomarna upplever som attraktiv även på andra områden.

## Avslutning

Att få igång utvecklingsprocesser kan ibland vara enkelt, ibland mycket svårt, särskilt när syftet är att få till stånd en attitydförändring. Det kan då underlätta att ha något konkret att komma med som diskussionen kan utgå ifrån. Det var huvudsyftet med studien och det har visat sig vara effektivt. En undersökning av det slag som genomförts innebär stora insatser av tid och personal, både vad gäller själva insamlingsfasen med besök på skolor och företag med allt vad det innebär, samt bearbetning och återrapportering av resultaten. Genom att syftet hela tiden varit att producera ett faktaunderlag för en vidare diskussion med de parter som berörs av *att...*-projektet så har inte minst återrapporteringsfasen varit mycket intressant. Genom detta steg blev det möjligt att förena önskemålet att återkomma med resultaten till uppgiftslämnarna och andra intresserade, med ambitionen att utveckla resultaten ytterligare genom gruppdiskussioner och kommentarer. Detta har visat sig vara mycket användbart som ett tillfälle att få främst elevernas egna ord, men också de anställdas, på hur de ser på ett idealt arbete och på industriarbete. Dessutom har det varit ett bra sätt att få kontakt med ungdomar, anställda, lärare och företagare. Genom dessa kontakter har diskussioner kommit till stånd om arbete i allmänhet och industriarbete i synnerhet.

Hittills har resultaten spridits i Dalarna genom redovisningar, diskussioner och faktablad. Både enskilda företag och nätverk av företag inom verkstads-, timmerhus- och träbranschen i Dalarna, inte bara i Avesta och Rättvik, har tagit del i seminarier kring resultaten och kring industrin som arbetsplats. Materialet har visat sig vara värdefullt genom att det bidragit till att skapa ett intresse och ett förtroende, och därigenom underlättat samarbetet mellan forskare och företag, anställda, kommuner, skolor samt andra inom ramen för *att...*-projektet.

En viktig slutsats som till stor del baseras på ungdomarnas egna diskussioner är att den miljö och det bemötande som ungdomar upplever i direktkontakter med olika industriföretag, i form av PRAO, studiebesök och liknande, har stor betydelse för ungdomarnas syn dels på det enskilda företaget, men också på vad det innebär att arbeta inom branschen. Ungdomar har därtill generellt lite kunskap om småföretag i industribranschen. Det betyder att småföretagen behöver marknadsföra sig, både för att tala om att de finns och för att visa hur de ser ut. Den direkta kontakten mellan ungdom och företag är en av de viktigaste möjligheterna branschen har att få ungdomar intresserade. Samtidigt är arbetsmiljön den enskilda aspekt av ett industriarbete som har lyfts fram som viktigast för företagen att utveckla. Enligt ungdomarna själva innefattar begreppet arbetsmiljö i det här sammanhanget såväl fysiska, sociala och arbetsorganisatoriska aspekter.

Mycket tyder därmed på att industrins svårigheter att rekrytera ungdomar bottenar i samma aspekter som tidigare har identifierats. Även om det har skett en ut-

veckling så har den inte varit tillräcklig för att nå upp till de krav som ungdomarna ställer på arbetet. För att öka ungdomars intresse för tillverkningsindustrin som arbetsplats är en förbättrad arbetsmiljö en viktig åtgärd. Detta visades även i den förstudie som genomfördes i fem kommuner kring Siljan i Arbetslivsinstitutets regi. Företag som genomfört förbättringar eller planerar sådana behöver också satsa på att marknadsföra förbättringarna och visa upp sig som attraktiva. Det är viktigt att ungdomarna får information om att industrin förändras och att åtgärder genomförs för att möta deras krav.

## Sammanfattning

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*. Arbete och Hälsa 2003:2.

Under slutet av 1980-talet uppmärksammades att industrin hade svårigheter att attrahera ungdomar. Rekryteringsproblemen hade försvårats som en följd av dels minskande ungdomskullar, dels av ungdomars negativa attityd till arbete inom industrin. När konjunkturen vände uppåt på mitten av 1990-talet kom rekryteringsproblemet åter upp på dagordningen.

Huvudsyftet med studien var att ta fram ett fakta- och diskussionsunderlag för utvecklingsprocesser riktade mot utveckling av mer attraktiva tillverkningsföretag. Studiens delsyften handlar om ungdomars och anställdas syn på idealt arbete och på industriarbete. Undersökningen vände sig till elever i årskurs nio samt anställda inom mindre tillverkningsindustrier och inom timmerhustillverkning. Studien avgränsades till kommunerna Avesta och Rättvik i Dalarnas län.

Ungdomarna hade högre skattningar både på idealt arbete och industriarbete än vad de anställda hade. Arbetsmiljön, innefattande fysiska, sociala och arbetsorganisatoriska aspekter, är det område som av ungdomarna har lyfts fram som viktigast för företagen att förbättra. Satsningar på arbetsmiljö kan vara en lämplig strategi för att öka intresset för verkstads- och industriarbete. Ett annat resultat är att det bemötande som ungdomar upplever i kontakter med företag, t.ex. via PRAO, studiebesök m.m., har betydelse för ungdomarnas syn på arbete.



## Summary

Hedlund A, Åteg M, Sconfienza C, Andersson I-M & Rosén G (2003) *A study of youths and employees opinions on work in two municipalities in Dalarna*. *Arbete och Hälsa* 2003:2.

During the second half of the 1980:s attention was drawn to the difficulties for the industry to recruit youths. The difficulties to recruit had been made worse partly as a result of the decreasing batch of youths, partly of youths negative attitudes towards industrial work. When the state of the market turned to increased prosperity during the second half of the 1990:s, the difficulties in recruiting returned to the agenda.

The primary purpose of the study provides a data foundation for discussions in a development project aimed at increasing the attractiveness of manufacturing industry as a workplace. Other purposes concerns youths and employees opinions on ideal work and on industrial work. The study was turned towards youths in the ninth grade and to employees in small engineering workshops and in loghouse firms. The study was delimited to the municipalities Avesta and Rättvik in Dalarna, Sweden.

The youths had higher estimates than the employees in both ideal and industrial work. The working environment, including physical, social and working organisational aspects, is the one aspect that the youths has put forward as most important for the firms to improve. Improvement in the working environment may be a suitable strategy to increase the interest for manufacturing and industrial work. A result of the study is that the environment and the treatment that youths experience in the contact with industry firms, e.g. by practical occupational experience, educational visits etc., has great importance for the youths opinion on work within the manufacturing industry.

## Referenser

- Ahrne G, Roman C & Franzén M (1996). *Det sociala landskapet. En sociologisk beskrivning av Sverige från 50-tal till 90-tal*. Göteborg, Bokförlaget Korpen.
- Crona G & Leion A (1988). Här vill jag inte stanna! Ungdomars erfarenheter av industriarbete i *Vem skall göra jobben? Om ungdomar och industriarbete på 90-talet*. T. Madsén. Lund, Studentlitteratur.
- Evenshag & Dag (1992). *Barn- och ungdomspsykologi*. Lund, Studentlitteratur.
- Forslin J (1978). *Arbetsanpassning. Utvärdering av en psykologisk modell mot bakgrund av två empiriska studier*. Uppsala, Almqvist & Wiksell.
- Gamberale F, Sconfienza C & Hagström T (1996). *Värderingar och förhållningssätt till arbete bland ungdomar i Sverige. En kartläggning av ett representativt urval*. Arbete och Hälsa 19. Arbetslivsinstitutet, Solna.
- Hagström T (1995). *Work values among young people: A comparison between engineers and nurses*. Youth '95, Hobart Tasmania, Australia.
- Hagström T, Gamberale F & Sconfienza C (1996). *Det goda arbetet - ungdomars villkor nu och i framtiden. Beskrivning av frågeformulär*. Arbetslivsinstitutet.
- Holme I M & Solvang B K (1997). *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Andra upplagan Lund, Studentlitteratur.
- Madsén T, Ed. (1988). *Vem skall göra jobben? Om ungdomar och industriarbete på 90-talet*. Lund, Studentlitteratur.
- Ohlsson (1988). Ålderschocken på väg! Ungdomar en bristvara i *Vem skall göra jobben? Om ungdomar och industriarbete på 90-talet*. T. Madsén. Lund, Studentlitteratur.
- Sandkull B & Johansson J (2000). *Från Taylor till Toyota. Beträktelser av den industriella produktionens organisation och ekonomi*. Andra upplagan, Studentlitteratur.
- Skolverket (2001). Övergång till gymnasieskola, Skolverket. [online] Tillgänglig [www: http://www.skolverket.se/fakta/statistik/filer](http://www.skolverket.se/fakta/statistik/filer).
- Statistiska Centralbyrån (2000). Fickskolan 2000.
- Statistiska Centralbyrån (2001). Pressmedelande Nr 2001:125. Örebro, Statistiska Centralbyrån. [online].
- Statistiska Centralbyrån (2001). Sysselsatta (AKU), 100-tal efter region, näringsgren SNI192 och år. Örebro, Statistiska Centralbyrån. [online] Tillgänglig [www: http://www.scb.se/databaser/makro/SaveShow.asp](http://www.scb.se/databaser/makro/SaveShow.asp).

## Bilaga 1. Frågeformulär

*Inledningsvis kommer några frågor om Din bakgrund. Det är frågor som behövs för den statistiska bearbetningen. Du svarar på frågorna genom att sätta kryss i den ruta som bäst stämmer överens med Dig och vad Du tycker och tänker.*

### 1) Kön?

- 1 Kille  
 2 Tjej

### 2) Vilket av följande alternativ stämmer bäst med den familj som Du har vuxit upp med?

- 1 Övre medelklass eller högre  
 2 Medelklass  
 3 Arbetarklass

### 3) Hur ser Du på framtiden?

Mycket  
pessimistiskt

1

2

3

4

5

6

Mycket  
optimistiskt

7

*Några frågor om vad Du tycker om arbete generellt.*

Vad innebär ett bra arbete för Dig? Ta ställning till vart och ett av nedanstående påståenden genom att kryssa för det alternativ som bäst stämmer överens med vad Du tycker. **Tänk inte för länge!**

**4) I vilken utsträckning är följande viktigt i Ditt ideala arbete?**

	Helt oviktigt	Mindre viktigt	Viktigt	Mycket viktigt	Helt nödvändigt
	1	2	3	4	5
1) Att jag får tänka och agera självständigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Att det finns möjlighet att avancera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Att klara arbetet själv utan andras hjälp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Att jag kan vara stolt över mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Att jag har ansvar för andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Att arbetet är nyttigt för samhället	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Att ha en rättvis och förstående chef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Att jag känner mig oersättlig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Att jag ständigt skall lösa nya problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Att i arbetet få träffa många människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) Att kunna lägga ner hela sin själ i arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) Att jag slipper jobba skift eller övertid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15) Att jag har mycket att säga till om	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16) Att jag kan utföra arbetet när och var jag vill	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17) Att jag är i ledande ställning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18) Att jag kan visa andra att jag är duktig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19) Att jag får vara med och fatta viktiga beslut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21) Att jag får hög lön och andra materiella förmåner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22) Att genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23) Att ingen ska tala om för mig vad jag ska tänka och göra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24) Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25) Att jag klarar av arbetet bra så jag inte får skuld känslor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26) Att genom mitt arbete bidra till att skapa en mänskligare värld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27) Att mitt arbete kommer till nytta för andra människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Helt oviktigt 1	Mindre viktigt 2	Viktigt 3	Mycket viktigt 4	Helt nödvändigt 5
28) Att arbetet medför uppskattning från andra människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29) Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30) Att mina kunskaper och min förmåga ständigt sätts på prov	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31) Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32) Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33) Att arbetet är miljövänligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34) Att kunna göra ett bra jobb utan att behöva ta ansvaret för andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35) Att få planera och genomföra mitt arbete utan andras inblandning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36) Att jag får stora möjligheter att nå en hög social ställning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37) Att den fysiska miljön är bra t ex bullerfritt och bra lokaler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38) Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39) Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40) Att min familj och mina vänner värderar mitt arbete högt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**5) Vilken tycker Du är den främsta anledningen till att man arbetar? Välj ett av de tre alternativen.**

- 1  Försörjning och överlevnad
- 2  Materiella framsteg och hög levnadsstandard
- 3  Självförverkligande och livskvalité

**6) Hur viktigt är arbete i Ditt totala liv?**

En av de  
minst viktiga  
sakerna i  
mitt liv

1

2

3

4

5

6

En av de  
viktigaste  
sakerna i  
mitt liv

7

## Några frågor om vad Du tycker om verkstads- och industriarbete

Vad innebär ett verkstadsarbete för Dig? Ta ställning till vart och ett av nedanstående påståenden genom att kryssa för det alternativ som bäst stämmer överens med vad Du tycker. **Tänk inte för länge!**

### 7) I vilken grad tror Du att följande är möjligt på verkstadsgolvet?

	Inte alls 1	Något 2	Lagom 3	Mycket 4	Väldigt mycket 5
1) Att jag får tänka och agera självständigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Att det finns möjlighet att avancera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Att klara arbetet själv utan andras hjälp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Att jag kan vara stolt över mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Att jag har ansvar för andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Att arbetet är nyttigt för samhället	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Att ha en rättvis och förstående chef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Att jag känner mig oersättlig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Att jag ständigt skall lösa nya problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Att i arbetet få träffa många människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) Att kunna lägga ner hela sin själ i arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) Att jag slipper jobba skift eller övertid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15) Att jag har mycket att säga till om	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16) Att jag kan utföra arbetet när och var jag vill	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17) Att jag är i ledande ställning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18) Att jag kan visa andra att jag är duktig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19) Att jag får vara med och fatta viktiga beslut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21) Att jag får hög lön och andra materiella förmåner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22) Att genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23) Att ingen ska tala om för mig vad jag ska tänka och göra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24) Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25) Att jag klarar av arbetet bra så jag inte får skuld känslor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26) Att genom mitt arbete bidra till att skapa en mänskligare värld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27) Att mitt arbete kommer till nytta för andra människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28) Att arbetet medför uppskattning från andra människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Inte alls 1	Något 2	Lagom 3	Mycket 4	Väldigt mycket 5
29) Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30) Att mina kunskaper och min förmåga ständigt sätts på prov	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31) Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32) Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33) Att arbetet är miljövänligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34) Att kunna göra ett bra jobb utan att behöva ta ansvaret för andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35) Att få planera och genomföra mitt arbete utan andras inblandning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36) Att jag får stora möjligheter att nå en hög social ställning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37) Att den fysiska miljön är bra t ex bullerfritt och bra lokaler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38) Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39) Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40) Att min familj och mina vänner värderar mitt arbete högt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**8) Vilka egna erfarenheter av industriarbete har Du? Markera det eller de alternativ som stämmer med Dig. Flera kryss är möjliga.**

- 1  Någon eller båda mina föräldrar arbetar i verkstad eller industri
- 2  Personer som är viktiga för mig arbetar i verkstad eller industri
- 3  Jag har besökt verkstäder och/eller fabriker
- 0  Jag har aldrig varit i kontakt med verkstads- eller industriarbete

*Några frågor om vilka värden Du tycker är viktiga i livet.*

Nedan följer en lista som beskriver olika ledande principer i livet. Läs igenom listan. Välj ut det eller de värden som är absolut viktigast för Dig (brukar vara högst två tre stycken). Ge dessa poängen 7. Välj sedan ut det eller de värden som står i motsatsställning till vad Du anser viktigt och ge dessa poängen -1. Om det inte finns något sådant värde väljer Du det värde som är minst viktigt för dig och ger det poängen 0 eller 1. Gradera sedan alla andra värden efter den betydelse de har för Dig. Använd alla siffror. Tänk på att siffrorna ska motsvara den betydelse Du lägger vid varje värde.

	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
1 <b>OBEROENDE</b> (själv tillit, att klara sig själv)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 <b>LAGOM</b> (att undvika extrema känslor och handlingar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 <b>LOJAL</b> (trofast gentemot mina vänner och den egna gruppen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 <b>AMBITIÖS</b> (hårt arbetande, målmedveten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 <b>VIDSYNT</b> (tolerant mot främmande idéer och trosföreställningar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 <b>ÖDMJUK</b> (blygsam, anspråkslös)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 <b>DJÄRV</b> (söker äventyr, tar risker)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 <b>OMSORG OM NATUREN</b> (vill bevara naturen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 <b>INFLYTELSERIK</b> (kunna påverka människor och skeenden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 <b>HÖGAKTA FÖRÄLDRAR OCH ÄLDRE MÄNNISKOR</b> (visa respekt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 <b>SJÄLV VÄLJA SINA MÅL</b> (sätta upp sina egna föresatser)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 <b>FRISK</b> (inte vara sjuk, varken fysiskt eller psykiskt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 <b>KAPABEL</b> (kompetent, effektiv, produktiv)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 <b>ACCEPTERA SITT LIVSÖDE</b> (försona sig med livets villkor)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 <b>HEDERLIG</b> (ärlig, sann, trovärdig)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 <b>MÅN OM SITT RYKTE</b> (inte förlora ansiktet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 <b>LYDIG</b> (plikttrogen, fullgöra sina skyldigheter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18 <b>INTELLIGENT</b> (logisk, tänkande)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 <b>HJÄLPSAM</b> (arbetar för andras väl och ve)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 <b>LIVSNJUTARE</b> (njuta av mat, sex, fritid, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21 <b>ANDLIG</b> (bekänna sig till en tro)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22 <b>ANSVARSTAGANDE</b> (pålitlig, tillförlitlig)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23 <b>NYFIKEN</b> (intresserad av allt, lust att utforska)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24 <b>FÖRLÅTANDE</b> (villig att ha överseende)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25 <b>FRAMGÅNGSRIK</b> (uppnå mål, lyckas)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26 <b>REN LIG</b> (prydlig, proper)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Nedan följer en lista med mål och riktlinjer som en människa kan ha i livet. Läs igenom listan. Välj ut det eller de värden som är absolut viktigast för Dig (brukar vara högst två tre stycken). Ge dessa poängen 7. Välj sedan ut det eller de värden som står i motsatsställning till vad Du tycker är viktigt och ge dessa poängen -1. Om det inte finns något sådant värde väljer Du det värde som är minst viktigt för dig och ger det poängen 0 eller 1. Gradera sedan alla andra värden efter den betydelse de har för Dig. Använd alla siffror. Tänk på att siffrorna ska motsvara den betydelse Du lägger vid varje värde.

	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
27 <b>JÄMLIKHET</b> (samma möjligheter för alla)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28 <b>INRE HARMONI</b> (tillfreds med sig själv)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29 <b>SOCIAL MAKT</b> (kontroll över andra, inflytande)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30 <b>NJUTNING</b> (få önskningar tillfredsställda)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31 <b>FRIHET</b> (fri att handla och tänka)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32 <b>ANDLIGHET</b> (betoning av icke materiella värden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33 <b>KÄNSLA AV TILLHÖRIGHET</b> (känsla av att andra bryr sig om en)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34 <b>SOCIAL ORDNING</b> (stabilitet i samhället)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35 <b>ETT SPÄNNANDE LIV</b> (stimulerande erfarenheter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36 <b>MENING MED LIVET</b> (ett syfte med livet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37 <b>ARTIGHET</b> (hövlighet, goda manér)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38 <b>RIKEDOM</b> (materiella ägodelar, pengar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39 <b>NATIONELL SÄKERHET</b> (skydd av sitt land mot fiender)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40 <b>SJÄLVRESPEKT</b> (tro på sitt eget värde)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41 <b>ÅTERGÄLDANDE AV TJÄNSTER</b> (undvika att stå i skuld)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42 <b>KREATIVITET</b> (fantasi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43 <b>FRED I VÄRLDEN</b> (frihet från krig och konflikter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44 <b>RESPEKT FÖR TRADITIONER</b> (bevarande av gamla seder och bruk)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45 <b>MOGEN KÄRLEK</b> (djup känslomässig och själslig intimitet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46 <b>SJÄLVBEHÄRSKNING</b> (självkontroll, att motstå frestelser)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47 <b>PRIVATLIV</b> (avskildhet, ostördhet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48 <b>FAMILJENS SÄKERHET</b> (trygghet för sina kära)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49 <b>SOCIALT ANSEENDE</b> (respekt, uppskattning från andra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50 <b>ETT MED NATUREN</b> (anpassning till naturen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51 <b>OMVÄXLANDE LIV</b> (ett liv fyllt med utmaningar, nyheter och förändringar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52 <b>VISDOM</b> (mogen förståelse av livet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53 <b>AUKTORITET</b> (rätten att leda och ta befäl)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54 <b>SANN VÄNSKAP</b> (nära, stödjande vänner)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55 <b>EN VÄRLD AV SKÖNHET</b> (naturens och konstens skönhet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56 <b>SOCIAL RÄTTVISA</b> (avlägsnande av orättvisor, omsorg om de svaga)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>