

# ARBETSMILJÖ FONDENS SAMMANFATTNINGAR

1062

## Ungdomars erfarenhet av industriarbete.

*För innehållet i sammanfattningen, inklusive eventuella åsikter och värderingar, svarar Göran Crona och Anders Leion, Sifo, Box 131, 162 12 Stockholm, tel 08-87 93 70. Till projektet har också en referensgrupp varit knuten.*

Pnr 82-1042 Arbetslivsforskning, psykosociala problemområden, allmänt (60) Maj 1987

### Huvudresultat

- Tre av fyra ungdomar i åldern 16–24 år saknar egen arbetslivserfarenhet från industrin.
- Av dem med industrierfarenhet slutar var tredje under de första tre månaderna och en fjärdedel stannar sex månader eller längre.
- Kvarstannare, dvs de som stannar i industrin skiljer sig i många avseenden från dem som väljer att söka sig därifrån:
  - är oftare födda i arbetarhem
  - har gått yrkesutbildningar inriktade mot industrin
  - har oftare försörjningsvärderingar, dvs har värderingar som är inriktade på att förtjäna det dagliga brödet och åstadkomma fulla lador
  - är i olika avseenden mer bundna och mindre rörliga
- Avgångna, dvs de som lämnar industrin
  - karakteriseras av egenskaper motsatta dem som stannar.
  - kommer oftare från tjänstemannahem.
  - har mer teoretisk utbildning
  - är mer rörliga
  - har oftare inrevärldsvärderingar (kräver t ex intressanta arbeten)
- De som stannar är i vissa avseenden mer anpassade än de som lämnar industrin:
  - De har bättre inkomster, lägre arbetslöshet och trivs bättre på sitt första jobb än vad de som sedermera lämnat industrin trivdes på sitt första jobb.
- De som lämnar industrin och går till ett annat jobb förbättrar dock sina villkor i alla väsentliga avseenden genom att gå till ett nytt jobb:
  - De får intressantare arbeten, bättre arbetsmiljö och trivs bättre med kamrater och ledning.

## Slutsatser

- Industrin framstår för flertalet ungdomar som tråkig, dvs den har det sämsta anseendet och den sämsta arbetsmiljön.
- Industrin kan främst tillfredsställa ungdomar med försörjningens värderingar
- Industrin kan endast dra till sig en mindre del av dagens ungdomsgeneration
- Industrin kan främst behålla ungdomar som inte anser sig ha något annat val
- De ungdomar som varit i industrin men lämnat denna anser sig i alldeles övervägande utsträckning ha vunnit på bytet. Detta betyder att industrin inte bara har ett dåligt rykte – ungdomarna anser också att detta rykte är välförtjänt.
- Ungdomarna visar en stor rörlighet mellan studier och arbete samt mellan olika slags arbeten. Detta gäller främst **avgångna**. Denna rörlighet förmår de upprätthålla på en arbetsmarknad som för övrigt har kommit att präglas av en allt större stelhet.
- Den stela arbetsmarknaden i övrigt och ungdomarnas hårda dom över industrin utgör ett stort, latent problem för industrin: Den dag industrin behöver expandera kommer det att bli mycket svårt. Hittills har industrins rekryteringsproblem till stor del dolts av att den inte behövt rekrytera därför att den av andra skäl inte kunnat expandera.

Vi har också kunnat konstatera en stor skillnad mellan till vilka yrken och branscher, som dagens ungdomar vill söka sig och vilka yrken och branscher, som i framtiden kommer att kunna erbjuda arbetstillfällena. Om ungdomarnas yrkesönskemål får råda kommer framtidens industriarbetsplatser att stå halvtomma.

Industriarbetsplatser måste i framtiden anpassas och utvecklas med hänsyn till – och respekt för de arbetslivsvärderingar som dagens ungdom – framtidens arbetstagare – har och kan förväntas ha. Mer av utvecklande arbeten, där man känner att man betyder något som individ och som arbetstagare, mer av inflytande i för den enskilde viktiga beslut och mer av information om det som gör att man känner sig delaktig och invigd – det är några av de

tendenser som kan urskiljas och som måste beaktas när det gäller utformningen av framtidens arbetsplatser.

Företrädare för arbetslivet av alla de slag måste ut och informera om hur arbetslivet av idag och det av imorgon ser ut, vilka realiteter och vilken arbetskraftsefterfrågan, som kan förväntas föreligga. Visa på de förändrade och förbättrade arbetsvillkor som blir allt vanligare i "vanligt industriarbete"! Att det fortfarande finns mycket att göra visar inte minst de svar och kommentarer som gavs till några frågor i undersökningen som gällde vad man helst skulle vilja ändra på i dagens jobb och på dagens arbetsplatser.

## Resultatredovisning

I det följande redovisas undersökningsresultaten något mer utförligt, men ändå sammanfattade. Den som är intresserad av en mer utförlig resultatredovisning, hänvisas till huvudrapporten från undersökningen.

### *Var arbetar man i sitt första industriarbete?*

En tämligen konventionell bild framträder då man ser i vilka branscher det första arbetet utförs. Männerna går till verkstadsvaruindustri och byggnadsverksamhet medan kvinnorna gör sina första lärospån i livsmedelsindustri. Fördelningen för **avgångna** resp **kvarstannare** avviker inte nämnvärt för fördelningen för samtliga ungdomar med erfarenhet av industriarbete.

### *Motiv till varför man slutar sitt första arbete*

Det vanligaste angivna svaret "Jag fick ett erbjudande om ett bättre jobb" – tyder på att man efter ett tag i det första jobbet av någon orsak söker sig därifrån – det behöver dock inte tolkas som att det är vantrivsel utan det kan vara faktorer utanför jobbet som förklarar bytet. Det näst vanligaste skälet – "Jobbet var inte alls som jag hade tänkt mig" – kan däremot ses som ett uttryck för felslagna eller missriktade förhoppningar. Inte helt oväntat är detta skäl vanligare bland **avgångna**. Det tredje vanligaste skälet – att man tagit jobbet i väntan på något bättre – är intressant då det kan

ses som ett medvetet val av en miljö man inte tänkt sig att stanna i. Man tar jobbet för att tjäna pengar, men ser sig hela tiden om efter något annat. Det fjärde skälet – man kommer in på en utbildning – är ungefär lika vanligt som det föregående. Man börjar ett jobb, men upptäcker att det inte är vad man tänkt sig och letar efter alternativ – vilket i dagens samhälle ofta är detsamma som någon form av utbildning.

Det näst vanligaste skälet – att jobbet inte var som man tänkt sig – följdes upp genom en följdfråga om vad som i första respektive andra hand inte var som man tänkt sig. Dålig arbetsmiljö och monotont arbete dyker då upp som de viktigaste orsakerna till att man byter arbete inom industrin eller lämnar densamma. Intressant är också att lönen i detta sammanhang verkar ha mycket liten betydelse.

#### *Kvarstannares och avgångnas allmänna bakgrund*

Den i huvudundersökningen studerade gruppen består till 77 procent av män. Den kraftiga mansdominansen är mest accentuerad bland kvarstannare, där 83 procent är män. Bland avgångna är 30 procent kvinnor. Detta kan tolkas som att kvinnorna lämnar industriarbetet oftare än männen.

Kvarstannarna är kvarboende hos föräldrarna i större utsträckning än avgångna – 44 resp 34 procent bor hos föräldrarna. Samtidigt har kvarstannarna egen bostad i något högre grad än avgångna – 47 resp 44 procent har egen bostad. Avgångna söker sig fram – inte bara på arbetsmarknaden utan också vad gäller val av bostad. De är inneboende, hyr studentrum och liknande kortsiktiga lösningar.

#### *Utbildning och sysselsättning*

I enkäten fick ungdomarna besvara en fråga om sin skolutbildning. Avgångna har högre teoretisk utbildning än kvarstannare. Därav kan man dock inte dra slutsatsen att de har fler valmöjligheter på arbetsmarknaden. Kvarstannare har i högre utsträckning utbildning på gymnasiets yrkestekniska linje. De kan därför sägas vara mer inriktade på och anpassade till arbete i industrin. 43 procent av kvarstannare har gymnasieut-

bildning med yrkesteknisk utbildning jämfört med 29 procent bland avgångna.

Utbildningsnivån är högre bland avgångna, vilket delvis torde bero på att många i den gruppen slutat sitt industriarbete för att återuppta sina avbrutna studier eller för att börja på en ny utbildning – ofta universitetsutbildning.

17 procent av kvarstannarna har gymnasieutbildning med icke-yrkesteknisk utbildning jämfört med 44 procent bland avgångna. Den största skillnaden mellan de två grupperna återfinns beträffande universitetsutbildning, vilket förekommer bland 13 procent bland avgångna. Motsvarande andel bland kvarstannare är 0 procent.

Bland den tredjedel av avgångna, som vid intervjutillfället var studerande, var det vanligast med universitetsstudier (39 %). Därefter kom gymnasieutbildning med icke-yrkesteknisk inriktning (27 %). Yrkesutbildning – antingen på gymnasienivå eller i form av yrkesskola, lärlingskola eller arbetsmarknadsutbildning – förekom i 22 procent av fallen.

Noterbart är också att studieavbrott är något vanligare bland avgångna än bland kvarstannare (23 resp 18 %).

Om olika uppgifter om utbildning, sysselsättning och deltagande i olika arbetsmarknadsprogram ställs samman, framträder följande bild.

- en grupp ungdomar med en tidig inriktning mot industriarbete och som lyckats skaffa sig tämligen stabilt fotfäste på arbetsmarknaden
- en grupp ungdomar som visserligen kan ha väl så god utbildning, men som inte är inriktade mot industrin eller andra arbetarjobb. De har kanske därför svårare att finna sin plats i arbetslivet.

#### *Ekonomi*

Inte helt överraskande har kvarstannare bättre inkomster. Det gäller oberoende av om hushållsinkomst, inkomst före skatt eller disponibel inkomst studeras. Orsaken härtill är bl. a. att avgångna oftast studerar eller är arbetslösa. Över hälften av kvarstannarna tjänade under 1983 mer än 80 000 kronor före skatt jämfört med endast 12 procent bland avgångna.

Skillnaderna beträffande den disponibla inkomsten mellan de två grupperna är mindre än beträffande inkomsten före skatt. Hälften av kvarstannarna har mer än 2 500 kronor per månad att röra sig med jämfört med ca 1/3 bland avgångna. De senare försöker också oftare än kvarstannare (22 resp 10 %) att bättra på sin ekonomi genom att arbeta extra.

#### *Föräldrarnas yrke*

Klara skillnader i föräldrarnas yrkeserfarenhet kan konstateras. Arbetarbakgrund beträffande faderns yrke gäller för över hälften av kvarstannarna medan över hälften av avgångna hade fäder med tjänstemannayrke eller som var egna företagare. Resultaten är ungefär desamma beträffande moderns yrke även om skillnaderna är mindre. Arbetarbakgrunden är mer markerad beträffande mödrarnas yrke. Andelen kvinnor som inte förvärvsarbetat är låg – endast 10 procent. Den sociala bakgrunden är således mycket olika i de två grupperna, vilket torde förklara delar av de skillnader som förekommer.

#### *Varför skall man arbeta?*

Den grundläggande synen på arbetets funktion kan delas in på olika sätt. Här arbetar vi med en tre-klassindelning av arbetets funktioner – man arbetar mest för:

- självförsörjning och överlevnad
- materiella framsteg och levnadsstandard
- självförverkligande och livskvalitet.

Tre ungdomar av fyra anser att försörjning och överlevnad är det primära motivet för att arbeta. Andelen är högre bland kvarstannare (76 %) än bland avgångna (64 %). I den senare gruppen finner vi en stor andel med självförverkligande som huvudmotiv för sitt arbete. Det kan kanske vara så att de som anser att självförverkligande är viktigt inte anser att det kan uppnås genom industriarbete, varav följer att de lämnar industriarbetet.

Jämför vi med resultat från samma fråga ställd i 1980 års ungdomsundersökning till ett slumpmässigt urval av svenska ungdomar 16–24 år finner vi dramatiska skillnader. Arbetet som ett medel att förbättra sin levnadsstandard var det vanligaste motivet i

den gruppen, medan självförsörjningens värderingar endast omfattades av ca 1/6. Kan det vara så att ungdomar i allmänhet har en "idealistisk" uppfattning, medan de som har erfarenhet av industriarbete bli därigenom bibringas en mer "realistisk" uppfattning om arbetets funktion i början av en individs arbetsliv?

#### *Försörjning utan eget arbete?*

Att ungdomar kan tänka sig att leva på bidrag är en ofta förekommande missuppfattning bland dem som inte är unga. Endast 26 procent av ungdomarna svarar "ja" på följande fråga:

Skulle Du kunna tänka Dig att under vissa förhållanden vara utan förvärvsarbete och i stället försörja Dig på annat sätt, tex låta maken förvärvsarbeta eller leva på bidrag från samhället eller på sparade pengar?

Hela 71 procent svarar "Nej". Resterande andel (3 %) svarade "Vet ej". Avgångna (31 %) svarar "Ja" i högre utsträckning än kvarstannare (22 %).

Vilka är de förhållanden då man kan tänka sig att försörja sig på annat sätt än genom förvärvsarbete? En öppen fråga om det ställdes till dem som svarat "Ja" på föregående fråga. Följande skäl är de vanligaste:

1. Om ekonomiskt oberoende (34 %)
2. Vid arbetslöshet (19 %)
3. För att ta hand om hem och barn (19 %)
4. För att utbilda sig (12 %)
5. För att arbeta ideellt (7 %)
6. För att göra en längre resa (4 %)
7. Vid sjukdom eller hälsoproblem (4 %)

Intervjupersonerna presenterades vidare för ett "samtal" kring varför man arbetar. De fick se ett svarskort med fyra personer, vilka framförde varsin uppfattning om hur man kunde se på arbete.

Person A säger: Arbetet är som en affärsuppgörelse. Ju mer betalt jag får, desto mer gör jag, ju mindre betalt jag får, desto mindre gör jag.

Person B säger: Jag har ett behov att göra det bästa jag kan oberoende av hur mycket jag får i utbyte.

Person C säger: Att arbeta för sitt uppehälle är ett nödvändigt ont här i livet. Jag

skulle inte arbeta om jag inte behövde.  
Person D säger: Jag tycker att mitt arbete är intressant men jag låter det inte inkräkta på resten av mitt liv.

B-alternativet är det vanligaste i samtliga grupper – totalt delar 40 procent av de tillfrågade person B:s uppfattning. Man vill göra sitt bästa i sitt arbete utan att tänka så mycket på utbytet.

En annan nästan lika stor grupp (36%) drar en klar gräns mellan arbetet och resten av livet och håller med person D.

Övriga uppfattningar – arbetet som en strikt affärsuppgörelse (person A) resp arbetet som ett nödvändigt ont (person C) samlar vardera ca 10 procent.

#### *Önskechefen*

För att få en uppfattning om vilken slags chef man helst ville ha ställdes ett antal frågor i samband med att ett svarskort visades, på vilket två tilltänkta chefer samtalade och uttryckte sin inställning till att vara ledare för andra.

Chef A säger:

Som chef måste jag i första hand se till resultatet. Jag vill ordna arbetet effektivt så det flyter väl och alla vet vad de skall göra. Den som gör ett bra jobb skall belönas så det syns; då gör alla sitt bästa.

Chef B säger:

Som chef måste jag i första hand se till mina medarbetares bästa. Det är viktigt att alla medarbetare känner för varandra och för den gemensamma uppgiften. Arbetsuppgifterna skall vara utvecklande och meningsfulla; då gör alla sitt bästa.

Chef A – yttrevärldschefen – får höga procentandelar när det gäller att beskriva verkligheten samt är den chefstyp som anses ha störst chans att bli befördrad.

Chef B – inrevärldschefen – är den som får höga procentandelar då det gäller att peka ut "drömchefen" – eller då det gäller vilken typ av chef man helst skulle vända sig till om man fick svårigheter.

#### *Hur arbetar chefen?*

Avgångnas närmaste chefer försöker oftare än kvarstannares att få de anställdas uppfattning kring hur arbetsproblem skall lösas

– 37 resp 28 procent svarar "alltid" eller "ofta" på en fråga om detta. Vidare förklarar avgångnas chefer oftare bakgrunden till de beslut som berör de anställda. Andelen som svarar "alltid" eller "ofta" är 59 resp 43 procent.

#### *Hur hanterar arbetsledningen extra insatser?*

När man ställer upp extra mycket eller gör ett bättre jobb än vanligt borde det leda till att arbetsledningen uppmärksammar detta. Uppmärksamheten kan ta sig olika uttryck, t. ex.:

Att man överhuvudtaget lägger märke till den extra insatsen

Att man uttrycker sin uppskattning över den extra insatsen

Att man gör något extra för den anställde

Resultaten från tre frågor om dessa beteenden visar att uppmärksamhet och uppskattning förekommer relativt ofta, men mer märkbara motprestationer är mindre vanliga. Avgångna får mer uppmärksamhet av alla de slag i sitt nuvarande arbete jämfört med sitt tidigare arbete. I och med bytet har de också fått mer uppmärksamhet än kvarstannarna.

#### *Förtroendet för arbetsledningen*

Bland avgångna i nuvarande jobb har 90 procent mycket eller ganska stort förtroende för den närmaste arbetsledningen. Bland kvarstannarna är motsvarande andel 79 procent och lägst var den bland avgångna i tidigare arbete med 63 procent.

Förtroendet för den högsta ledningen är överlag lägre – ca 70 procent har mycket eller ganska stort förtroende för den högsta ledningen.

Jämför man med förtroendet för det lokala facket finner man att det är lägre för facket än för den högsta ledningen.

#### *Arbetsplatsklimatet*

Det är inte bara relationerna till chefen som är viktiga – även förhållandet till arbetskamrater spelar in vid funderingar på, val av och byte av jobb.

Samarbetet på den egna avdelningen upplevs som mycket eller ganska bra av 83 procent bland kvarstannarna, 89 procent bland avgångna i sitt nuvarande jobb och

75 procent bland **avgångna** i sitt tidigare jobb. Det vanliga mönstret framkommer även här – **avgångna** ligger ursprungligen sämst till, men "byter upp sig" och kommer ut med bättre resultat än **kvarstannarna**.

En känsla av att någon bryr sig om en som individ finns i högre grad bland **avgångna** (82 %) än bland **kvarstannare** (66 %).

En större grad av öppenhet och möjlighet till diskussion förmärks bland **avgångna**. 75 procent i den gruppen tror att den anställde i mycket eller ganska stor utsträckning vågar framföra åsikter som man är ensam om i frågor som gäller jobbet. Motsvarande andel bland **kvarstannare** är 69 procent.

I den senare gruppen anser 79 procent att de på sina arbetsplatser genast kan ta itu med sådant som måste göras medan 20 procent anser att det är bästa att vänta tills någon säger till även när man egentligen vet vad man skall ta itu med. Motsvarande andelar bland **avgångna** är 86 resp 13 procent och indikerar en större möjlighet till egna initiativ på dessa arbetsplatser.

Fördelningen av arbetsuppgifter upplevs oftare som mycket rättvis bland **avgångna** (33 %) än bland **kvarstannare** (28 %). 47 procent av anställda på små arbetsplatser anser att fördelningen av arbetsuppgifter är mycket rättvis.

Möjligheterna till avancemang upplevs som störst bland **avgångna** i nuvarande arbete. Hälften i den gruppen instämde i följande påstående:

I mitt jobb är det lätt att komma vidare och få bättre jobb. Ledningen ger goda möjligheter till vidareutbildning.

I det motsatta påståendet:

I mitt jobb går det knappast att komma vidare och få bättre jobb.

instämmer 64 procent av **kvarstannarna** och hela 76 procent av **avgångna** i tidigare jobb.

#### *Ungdomarnas upplevelser av de osynliga kontrakten*

Ungdomarna fick ta ställning till om olika uppräknade former av dålig behandling fö-

rekommit på deras arbetsplatser. De vanligaste formerna av dålig behandling är följande:

1. Ändrade krav i arbetet utan samråd
2. Kritiserad inför andra
3. Omflyttning mot den berördes vilja

**Avgångna** har i sina tidigare jobb blivit utsatta för dålig behandling betydligt oftare än i sitt nuvarande jobb. Här kan finnas en orsak till att man slutar sitt industriarbete – konkreta upplevelser av dålig behandling – en orsak som torde vara möjlig att påverka. Arbetsledning m m kan göras uppmärksamma på att i sitt arbete handla på ett sådant sätt att frekvensen "dålig behandling" minskar. Motivera och informera, inte kritisera när andra hör på etc – listan över tänkbara beteendeförändringar kan göras lång.

Ungdomarna fick också redogöra för hur de reagerat i de fall de blivit utsatta för något slags dålig behandling. **Kvarstannare** protesterar något oftare än **avgångna** – det gäller framförallt reaktioner på arbetsplatsen – till arbetskamrater, fack och arbetsledning. Något mönster som skulle innebära att **kvarstannare** i högre grad valt "vo-cie" och **avgångna** i högre grad "exit" kan inte spåras. Detta kan sammanhålla med svaren på följande två frågor, där intervju-personerna ombads att svara vilken person de höll mest med i vardera fallet.

I tabellen sammanfattas svaren genom att andelarna som håller mest med de olika personerna anges.

**Kvarstannare** är mindre engagerade i sitt jobb än vad **avgångna** är i sitt nuvarande jobb, men mer engagerade än **avgångna** i sitt tidigare jobb. **Kvarstannarna** ser sig å andra sidan som engagerade och viktiga delar i organisationen trots att de samtidigt inte ser någon anledning att offra sig extra. Kanske kan denna synbara motsägelse förklaras med den gamla moralen bland kollektivanställda att hålla sig till normen och inte göra sig märkvärdig och ställa till besvär för andra genom att avvika och prestera mer än genomsnittet?

På frågan "Tycker du att man på din arbetsplats verkligen bryr sig om dig eller tycker du att man inte bryr sig om dig så

**Kvarstannares resp avgångnas attityd till olika grader av engagemang i arbetet. Besöksintervjuer, våren 1984. Procent**

Håller mest med

	Alla	Kvarstannare	Avgångna nuv arb	tidig arb
Fall 1				
A: Jag känner mig starkt engagerad i mitt jobb och jag gör ofta mer än jag behöver. Mitt arbete är så viktigt att jag offrar en hel del annat för det.	36	30	53	15
B: På mitt jobb gör jag vad jag skall och ingen kan klaga på mig. Men jag ser ingen anledning att anstränga mig extra.	60	66	42	80
Tveksam vet ej	5	4	6	5
Total	100	100	100	100
Fall 2				
C: Jag är engagerad i mitt nuvarande jobb. Jag tycker att jag är en viktig del i en meningsfull organisation och ställer upp för den.	71	68	81	—
D: Jag bryr mig egentligen bara om vad jag själv sysslar med på jobbet. Mitt engagemang gäller bara det och inte min arbetsgivare eller arbetsplats.	26	30	16	—
Tveksam vet ej	3	2	4	—
Totalt	100	100	100	—

mycket?" svarar två tredjedelar av kvarstannarna Ja. Motsvarande andel bland avgångna är 82 procent, dvs drygt 4/5.

*Åsikter om facket*

Sammanfattningsvis kan man säga att skillnaderna i åsikter om fackföreningen överlag är små. De som finns visar att kvarstannare genomgående har en något mer positiv bild av facket än övriga grupper. Avgångnas attityd till facket är något mer positiv i det nuvarande arbetet jämfört med hur den var i det tidigare.

**Bakgrund**

*Målsättning, syfte och uppläggning*

Projektets huvudmålsättning har varit att belysa och förklara förhållanden som kan vara av betydelse för industrins möjligheter att rekrytera lämplig arbetskraft. De centrala frågeställningarna har varit följande:

- Vilka faktorer ligger bakom ungdomar-

nas val av sysselsättning efter grundutbildningen?

- Vilka faktorer ligger bakom att en del av de som ursprungligen valde industriarbete, sedermera övergår till annan sysselsättning?

Projektet syftar till att belysa bla följande frågeställningar:

- Vilka är ungdomarnas förväntningar på sitt (framtida) arbete?
- Hur ser ungdomarnas yrkesplaner ut?
- Vilken kunskap om, vilken erfarenhet av, vilka attityder har man beträffande olika arbetsförhållanden?
- I vilken utsträckning svarar industriarbete mot de förväntningar ungdomar har?

Undersökningen har i stort koncentrerat sig på två "tvillinggrupper" av ungdomar:

- De som provat på att arbeta som industriarbetare men som därefter övergått till annan verksamhet — avgångna
- De som börjat en anställning som arbetare inom industrin och som stannat inom denna område — kvarstannare

Vid uppläggningsen av projektet utgick vi även från en modell, vilken delvis bygger på utbytesteoretiska resonemang. De för undersökningen intressanta faktorerna gäller såväl individen själv som hans bakgrund och värderingar. Beteendet påverkas också av faktorer i omgivningen, t ex utbudet av sysselsättningsmöjligheter. En individs "vilja" att arbeta i ett visst yrke beror bl a på i vilken grad det valda arbetet kan förväntas tillgodose hans behov. I första hand gäller det behov man tror sig kunna få tillfredsställda genom att förvärvsarbeta.

De anspråk man har beträffande olika av livets områden och i vilken utsträckning dessa behov kan tillgodoses genom ens arbete avgör i vilken utsträckning man känner sig tillfredsställd.

Valet av arbete antas syfta till att individen med lägsta möjliga kostnad skall uppnå största möjliga tillfredsställelse, dvs individen kommer att söka sig till sådana arbetsområden där han tror att den största vinsten (= skillnad mellan insats och tillfredsställelse) finns att hämta.

I undersökningen har ingått följande frågeområden:

- Värderingar och motiv för arbete
- Förväntningar på arbete
- Beskrivning av nuvarande och tidigare arbete
- Krav i arbetet och på arbetsmiljön
- Medbestämmande och inflytande
- Fysisk arbetsmiljö
- Psykisk arbetsmiljö (Det osynliga kontraktet)
- Teknisk utveckling
- Fackliga frågor
- Löneförhållanden
- Utvecklingsmöjligheter och status
- Framtiden
- Bakgrund

Undersökningen har lagts upp så att jämförelser skulle kunna göras mellan följande tre grupper

1. **Kvarstannare** – nuvarande arbete
2. **Avgångna** – nuvarande arbete
3. **Avgångna** – tidigare arbete

Avsikten med projektet har bl a varit att tillhandahålla kunskap som kan användas bl a på följande sätt:

- Ungdomars förväntningar, kunskaper och arbetslivserfarenhet kan antyda i vilken riktning industriarbetsmiljön måste förändras för att bättre svara mot önskemålen.
  - Öka möjligheterna att utforma en effektiv argumentation för industriarbete och för studieval som leder till sådant arbete.
- Projektet har genomförts på följande sätt:
- Förstudie under vintern 1982/83. Den omfattade tre delar:
    - Explorativ studie
    - Kartläggning av populationens storlek
    - Utprovning av frågeformulär
  - Huvudundersökning. Efter avrapportering och utvärdering av denna förstudie beviljades medel till huvudundersökningen, vilken genomfördes under vintern-våren 1983/84.

Huvudundersökningen bestod av två delar.

Del 1. En postal enkät till ett slumpmässigt urval av ungdomar i åldern 16–24 år. Enkäten besvarades av drygt 6 000 ungdomar vilket motsvarar en svarsfrekvens på ca 82 procent. Genom enkäten erhöles ett urval till del 2.

Del 2. Besöksintervjuer med de två grupperna **avgångna** resp **kvarstannare**. Totalt genomfördes knappt 900 intervjuer med en svarsfrekvens på ca 87 procent.

## Rapporten

Ungdomars erfarenheter av industriarbete (82 sid) skrift nr 1. kan beställas från Sifo Förlag, Box 131, 162 12 Vällingby, 08-87 93 70.

Pris 150 kr.

Förstudien "Ungdom och industriarbete", dokument 82469-03 Sifo 1983, kan också beställas där.

## Arbetsmiljöfonden

Box 1122, 111 81 Stockholm  
Tel 08-796 47 00 (vx)