

Arbetslivskohorten

– Teknisk rapport 1

*Erik Berntson, Tomas Hemmingsson, Annika Härenstam,
Staffan Marklund, Margareta Torgén och Anders Wikman*

ARBETSLIVSRAPPORT NR 2005:8

ISSN 1401-2928

Enheten för arbetshälsa
Enhetschef: Ewa Wigaeus Tornqvist



Arbetslivsinstitutet
National Institute for Working Life

Sammanfattning

Arbetslivet har under senare år genomgått stora förändringar och en delvis ny arbetsmarknad har eller håller på att skapas. Mot bakgrund av detta har en arbetslivskohort skapats med syftet att undersöka konsekvenserna av denna nya arbetsmarknad. För att på ett rimligt heltäckande sätt kunna fånga dimensionerna av det moderna arbetslivet har arbetslivskohorten designats som en longitudinell, representativ enkätstudie med ettåriga datainsamlingsintervaller. Huvudsyftet med arbetslivskohorten är att studera hur livskarriärer och förändringar i arbetsliv och arbetsvillkor påverkar hälsa och välbefinnande. Det är emellertid också ett mål att undersöka individers planer, beteende- och rörelsemönster på arbetsmarknaden och hur detta påverkar arbetslivet för individen. Föreliggande rapport har som huvudsyfte att redovisa bakgrunden till studien som helhet, frågorna som ingår i studien, svarsfrekvenser och svarsfördelningar samt en bortfallsanalys. Proceduren för insamling av data är tudelad. Den inleddes med en telefonintervju och följdes upp av en postenkät. Urvalet bestod av 4975 individer slumpmässigt valda ur befolkningen i åldrarna 25-50 år. Deltagandet var 71,9 procent i telefonintervjun samt 59,4 procent totalt (både telefonintervju och postenkät). Resultaten från bortfallsanalysen indikerar att representationen undersökningen är god. Det som främst går att diskutera är representationen av sysselsatta individer i undersökningen. Det finns en underrepresentation av sysselsatta, vilket också avspeglar sig i inkomst- och utbildningsfördelningen i materialet. En viss underrepresentation av storstadsbor och män är också synbar i analyserna. Det finns också en tendens att individer i de grupper med lägre svarsfrekvens i intervjun, i högre utsträckning hoppar av mellan intervju och enkät. Detta gäller framför allt individer med låg utbildning och män. Sammanfattningsvis skapas intrycket att de svarande är representativa för populationen. Enskilda variabler kan avvika och om man är ute efter en enbart deskriptiv analys kan viktning i vissa fall vara rimligt. Vårt intresse ligger främst på olika typer av analyser av samband. Att de beskrivna bortfallstendenserna märkbart skulle påverka samband och sambandsanalyser är mindre troligt.

Förord

Det har länge saknats longitudinella undersökningar om relationen mellan arbetsliv och hälsa. Det har bl a gjort det svårt att bedöma hur förändringar i arbetsliv och privatliv påverkar människor i olika avseenden. Inom Arbetslivsinstitutets arbetshälsöenhet utvecklades under 2003 idén att genomföra en studie av ett slumpmässigt urval av människor i åldern 25-50 där mätningar upprepas varje år under tre år. Studien ingår som en del av forskningsprogrammet 'Organisationsförändringar och arbetsrelaterad ohälsa', som finansieras av Forskningsrådet för Arbetsliv och Socialvetenskap. Arbetslivsinstitutet har också bidragit med interna medel och avsikten är att bereda många olika forskare möjlighet att arbeta med materialet när datainsamlingen avslutats.

Den första datainsamlingen genomfördes våren 2004, den andra datainsamlingen pågår under våren 2005 och den tredje är planerad att äga rum under våren 2006. I ett senare skede kommer ytterligare information från register att läggas på för att undersökningsgruppen ska kunna följas under lång tid. I denna rapport presenteras några av undersökningens centrala problemområden, frågeformulären och referenser till tidigare använda frågor och frågebatterier samt en bortfallsanalys för den första undersökningsomgången.

Undersökningsledare för studien är Anders Wikman. I projektgruppen ingår Erik Berntson, Tomas Hemmingsson, Annika Härenstam, Staffan Marklund och Margareta Torgén.

Ewa Wigaeus Tornqvist
professor, enhetschef

Projektgruppens medlemmar

Erik Berntson är doktorand i psykologi vid Arbetslivsinstitutet och psykologiska institutionen vid Stockholms universitet. Hans avhandlingsarbete är knutet till forskningsprogrammet 'Organisationsförändringar och arbetsrelaterad ohälsa', och inom ramen för detta undersöker han vilken roll anställningsbarhet har på dagens arbetsmarknad.

Tomas Hemmingsson är medicine doktor, samhällsvetare och forskare vid Arbetslivsinstitutet men också knuten till institutionen för folkhälsovetenskap vid Karolinska Institutet. Hans huvudsakliga forskningsinriktning gäller livsloppsstudier och epidemiologi.

Annika Härenstam är docent i psykologi och forskare vid Arbetslivsinstitutet. Hon forskar om förändringar i arbetslivet, särskilt organisatoriska förändringar, och konsekvenser för kvinnors och mäns arbetsmiljö och hälsa. Annika Härenstam har varit projektledare för MOA-projektet (Moderna arbetsvillkor för kvinnor och män).

Staffan Marklund är professor i arbetshälsovetenskap. Han har framförallt bedrivit forskning kring sjukfrånvaro, förtidspension och rehabilitering. Han leder forskningsprogrammet 'Organisationsförändringar och arbetsrelaterad ohälsa'. Staffan Marklund är också redaktör för Arbetslivsinstitutets skriftserie 'Arbete och Hälsa'.

Margareta Torgén är doktor i medicinsk vetenskap och läkare med specialistutbildning i yrkesmedicin. Hennes forskning vid Arbetslivsinstitutet handlar om balansen mellan individens/arbetstagarens förmåga och omgivningens/arbetets krav och hur denna balans kan mätas och upprätthållas.

Anders Wikman är fil dr i sociologi och ansvarar för utvecklingen av statistik och registersystem inom Arbetslivsinstitutet. Han har en bakgrund på Statistiska Centralbyrån, där han lett utvecklingen av arbetsmiljöstatistiken. Hans forskning har bland annat varit inriktad på utveckling av surveymetodik. Hans huvudintressen gäller utstötningsmekanismer och förändrade förutsättningar för människor att delta i arbetslivet.

Innehållsförteckning

Bakgrund	1
Exempel på problemområden	2
Metod och tillvägagångssätt	5
Tillvägagångssätt	5
Mätinstrument.....	5
Bakgrundsfrågor	6
Förändringar i arbetslivet.....	6
Händelser utanför arbetet.....	6
Arbetsmarkandssituation och inställning till arbetet	6
Arbetsvillkor (Arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter och anpassningsmöjligheter)..	7
Hälsa	7
Frågor till respondenter utan anställning	7
Skapade index.....	7
Bortfall	9
Bortfallsanalys	10
Jämförelse mellan bortfallsgruppen och respondentgruppen	11
Jämförelse mellan intervjugrupp och enkätgrupp	13
Slutsatser.....	16
Referenser	18
Appendix	21

Bakgrund

Mycket tyder på att arbetslivet under senare år har genomgått stora förändringar. Företag och organisationer verkar numer i en globaliserad och högteknologisk omvärld. En förändring av det slag som organisationer har genomgått får naturligtvis konsekvenser även för arbetsmarknaden och arbetstagarna. En rad teorier och empiriska undersökningar har under dessa år antytt en förändring på arbetsmarknaden som i vissa fall inneburit att mer ansvar har ålagts individen (Atkinson, 1984; Purcell & Purcell, 1998). Många arbetstagare har också fått en lösare anställningsrelation och tvingats lita mer till sig själva. Flera studier hänvisar också till att förändringstakten på den moderna arbetsmarknaden går allt fortare (Addleson, 2000; Cox, 2000; Dore, 1997; Rantanen, 1999), vilket kan ställa till problem för de anställda individerna som måste anpassa sig till sin omgivning.

Människors privatliv och fritidsvillkor har också förändrats. Familjebildningen och barnafödandet sker allt senare, bland annat på grund av längre utbildningstider. Befolkningens utbildningsnivå och kvalifikationsnivå ökar liksom andelen förvärvsarbetande bland kvinnor. Avgörande år i en individs yrkeskarriär sammanfaller ofta med familjebildning och ansvar för småbarn. En stor andel anställda har också omfattande omsorgsansvar för äldre anhöriga, och det är möjligt att denna grupp ökat genom att det samhälleliga ansvaret för omvårdnad och omsorg minskat och allt färre medelålders- och äldre (kvinnor) är hemmafruar. Samtidigt har den schemalagda delen av fritiden ökat för många grupper genom att idrottsaktiviteter och kulturaktiviteter för vuxna och barn i ökad utsträckning blivit tidsbundna.

Det förefaller viktigt att undersöka hur dessa nya förhållanden faktiskt påverkar individer som aktörer på arbetsmarknaden. Hur påverkas försörjningsmöjligheter, arbetsvillkor, utvecklingsmöjligheter i arbetet, kombinationen av privatliv och arbetsliv? Ur ett hälsoperspektiv är det särskilt relevant att undersöka om dessa förändrade villkor har någon effekt på individers hälsa och välbefinnande. Arbetslivskohorten avser att undersöka dagens arbetsmarknad med särskilt fokus på förändringar i arbetet och privatlivet, individers handlingsutrymme i arbetet och privatlivet, individers rörelsemönster på arbetsmarknaden, hur man upplever sitt arbete samt hur dessa förhållanden är relaterade till hälsa och välbefinnande.

För att på ett rimligt heltäckande sätt kunna fånga dessa dimensioner av det moderna arbetslivet har arbetslivskohorten designats som en longitudinell, representativ enkätstudie med ettåriga datainsamlingsintervaller. Huvudsyftet med arbetslivskohorten är att studera hur livskarriärer och förändringar i arbetsliv och arbetsvillkor påverkar hälsa och välbefinnande. Det är emellertid också ett mål att undersöka individers planer, beteende- och rörelsemönster på arbetsmarknaden och hur detta påverkar arbetslivet för individen.

Föreliggande rapport är en teknisk beskrivning av det första datainsamlingstillfället. Särskilt fokus ligger på att redovisa bakgrunden till studien som helhet, frågorna som ingår i studien, svarsfrekvenser och svarsfördelningar samt en bortfallsanalys.

Exempel på problemområden

I arbetet med att konstruera frågeformuläret har ett antal problemområden legat till grund för vårt tankesätt. Nedan vill vi kortfattat och översiktligt beröra områden som varit särskilt centrala vid frågeframställandet.

Vår hypotes, att arbetslivet har förändrats dramatiskt under det senaste decenniet eller möjligtvis de senaste decennierna, gör det centralt att studera storleken och karaktären på dagens organisationsförändringar. Det finns för oss tre viktiga utgångspunkter för att analysera organisationsförändringar i dagens arbetsliv. För det första finns det flera forskningsprojekt som argumenterat för att organisationsförändringar och hälsa är två tätt knutna företeelser (Szücs, Hemström, & Marklund, 2003; Westerlund, Ferrie, Jeding, Oxenstierna, & Theorell, 2004). För det andra är misstanken om att förändringstakten ökat avsevärt en betydelsefull anledning till att studera dem (Addleson, 2000; Cox, 2000; Dore, 1997; Rantanen, 1999). För det tredje spelar frågeställningar kring karaktären på förändringen en avgörande roll för att vi ska vilja undersöka förändringarna. Handlar det i första hand om fysiska omorganisationer som att flytta, dra ner på personalen, knoppa av verksamhet och så vidare, eller rör det sig om förändringar i arbetet, till exempel införandet av nya stysystem, managementstilar eller en ny redovisningsprincip?

I tidigare enkätundersökningar av tvärsnittskaraktär har man företrädesvis mätt organisationsförändringar med retrospektiva frågor, där respondenten har fått redogöra för vilka förändringar som ägt rum under en särskild tidsperiod. Denna tidsperiod har kunnat vara två till tre år tillbaka i tiden. Detta medför två problem. Dels kan respondenten ha svårt att minnas en så lång tid tillbaka. Dels finns det en risk att respondenten blandar ihop en reaktion vid undersökningstillfället med en händelse långt tidigare. Till exempel finns det en risk att individer som mår dåligt vid undersökningstillfället också minns en organisationsförändring negativt. Med kohortens design finns det möjlighet att på ett mycket känsligare sätt beskriva vad som inträffar och när det gjorts det. Genom att mäta nivåutfall vid varje datainsamling kan man se förändringarna över tid, gällande till exempel arbetsvillkor och arbetsmiljö. Genom den longitudinella karaktären har vi bättre möjlighet att separera händelser och utfall från varandra, både i rum och tid. I arbetslivskohorten finns även frågor av retrospektiv karaktär, vilka kan komplettera beskrivningen av de förändringar som respondenten har varit med om under det senaste året. Frågorna följs dessutom upp av frågor om hur förändringarna har påverkat respondenten, till exempel om han eller hon har upplevt dem som positiva eller negativa, vilket möjliggör en djupare analys av organisationsförändringars relation till andra variabler i materialet. Referensperioden är relativt kort.

Problematiken med förändringar i dagens arbetsliv rör emellertid inte enbart organisationsförändringar. Vi antar också att det som sker i privatlivet, samt kombinationen av privatliv och arbetsliv, är av betydelse och av vikt att studera för att få grepp om det moderna livets förutsättningar. Inom forskningen kring privat- och arbetsliv finns det framför allt två inriktningar. Den första behandlar balansen mellan de två sfärerna, det vill säga hur man som individ klarar av att upprätthålla en balans mellan den privata sfären och arbetsfären. Problem kan uppstå om arbetslivet tar för mycket plats av privatlivet eller tvärtom, om privatlivet inkräktar på arbetet. Den andra inriktningen berör det som brukar kallas "life event". Forskningen i sammanhanget rör

främst hur traumatiska men ändå vanliga händelser i livet påverkar hälsa och välbefinnande. Exempel på sådana händelser kan vara en skilsmässa eller dödsfall eller sjukdom inom familjen. Det kan också röra positiva händelser som giftermål och att få barn. I arbetslivskohorten utnyttjas båda perspektiven. Dels finns det frågor om balansen mellan privatliv och arbetsliv. Dels finns det frågor om avgörande livshändelser. Vi frågar också om individens möjligheter att hantera problem av olika slag och hans eller hennes möjligheter till socialt stöd. Exempel på socialt stöd kan vara att individerna har möjlighet att tala om problem på arbetsplatsen i sin hemmiljö eller att de kan tala om problem i sitt privatliv på arbetet.

Individens möjlighet att hantera och förhålla sig till olika omvärldsförändringar är ett problemområde som på olika sätt har fått stort utrymme i arbetslivskohorten. En aspekt i detta avseende är om en individ har möjlighet att anpassa sitt arbete till en mental och kroppslig förmåga som varierar på grund av sjukdom eller andra orsaker. Ett annat exempel är om individen kan få hjälp med uppgifter när det tillfälligtvis blir problematiskt på arbetet och ett tredje exempel är om individer har möjlighet att påverka utformningen av organisationsförändringar. Handlingsutrymme är ett begrepp som bland annat täcker in dessa aspekter av arbetslivet, det vill säga vilket utrymme den anställde har att anpassa arbetet efter sina tillfälliga förmågor eller hur individen hanterar stress och sjukdomar i arbetslivet. Men det kan också handla om vilka möjligheter individen har till påverkan i samband med organisationsförändringar.

Ett intressant teoretiskt ramverk för att analysera hur individer med olika handlingsutrymme agerar i en organisation är Hirschmans (1970) teori om "Exit, voice and loyalty". Teorin kan dessutom fungera som ett bra underlag för att studera en problematik som torde ha blivit vanligare under 90-talet, nämligen hur individer hanterar och agerar i samband med organisationsförändringar. Vid missnöje finns det tre sätt att reagera; genom att säga upp sig, genom att försöka förändra situationen eller att helt enkelt vara tyst men lojal. I kohorten försöker vi fånga upp anställdas val och relatera dem till olika individuella och organisationsspecifika fenomen.

Förändringarna i organisationer, händelser i privatlivet, balans mellan privatliv och arbetsliv samt förmåga och utrymme att anpassa sig till detta är alla centrala problemområden i det moderna arbetslivet. Men hur relaterar dessa problem till hälsa och välbefinnande? Det finns mycket forskning som rör hälsa i arbetslivet. Det finns därmed en rad olika uppfattningar om vad begreppet hälsa innebär, på vilket sätt hälsa kan studeras samt vilka instrument som är lämpliga. Framför allt är det tre viktiga problem som återkommer. Det första av dessa är tudelat och berör hur arbetet påverkar hälsan respektive hur hälsa påverkar förutsättningarna att arbeta. Den andra centrala problematiken är hur hälsa långsiktigt skall uppfattas, exempelvis i vilken grad hälsa tidigt i livet skall anses påverka individen vid senare tillfällen, till exempel vilken betydelse uppväxtförhållanden som föräldrars utbildning och socioekonomisk indelning, trångboddhet, mammans civilstånd med mera har jämfört med olika aktuella förhållanden. Det tredje mycket viktiga problemet rör hur man ska mäta begreppen hälsa och välbefinnande. Avsikten med arbetslivskohorten är att få en bred bild av individernas arbetsrelaterade och icke arbetsrelaterade hälsa och välbefinnande. Detta sker med hjälp av ett stort antal frågor och registerdata. Den longitudinella designen medger att vi bättre kan separera hälsans påverkan på arbetslivet och tvärtom. Designen skapar stora möjligheter att studera händelser över tid, dels på kortare sikt med enbart intervju- och enkätdata, men också på längre sikt genom tillägget av registeruppgifter.

Först och främst mäts hälsa med en global fråga där respondenten ombeds skatta sitt allmänna hälsotillstånd. Denna fråga kompletteras med två index, ett som berör fysiska besvär i rörelseorganen (baserat på frågor ur Arbetskraftsundersökningen (SCB, 2002a)) och ett som syftar till att mäta det mentala välbefinnandet (Bech, Gudex, & Staehr Johansen, 1996). Dessa frågor skapar en relativt bred bild av den självrapporterade hälsan. I enkäten finns också en sektion som syftar till att mäta individens arbetsförmåga, frågorna är hämtade och utvecklade ur det finska instrumentet Work Ability Index (WAI) (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne, & Tulkki, 1994). Avslutningsvis kompletteras även dessa indikatorer på hälsa med en självrapporterande skala om individens sjukskrivningar och sjuknärvaro under det senaste året, uppgifter som kompletteras med registerinformation om sjukfrånvaro. Sammantaget gör detta att arbetslivskohorten har en ovanligt bred täckning av individernas arbetsrelaterade hälsa och välbefinnande.

Metod och tillvägagångssätt

Tillvägagångssätt

Datamaterialet till den första datainsamlingen för arbetslivskohorten har samlats in i två steg. Första steget omfattades av en telefonintervju och det andra steget av en postenkät. Datainsamlingen utfördes av Statistiska Centralbyrån (SCB). Urvalsramen bestod av individer bosatta i Sverige i åldrarna 25-50 år. Åldersspannet tillgodoser en fokusering på individer med så stor anknytning till arbetsmarknaden som möjligt samt att dessa kan ingå i en panel under en längre tid.

Ett slumpmässigt urval på 5009 personer gjordes. Urvalet drogs ur SCBs register över totalbefolkningen (RTB) och matchades mot ett adressregister. Till samtliga personer i urvalet skickades inledningsvis ett introduktionsbrev med information om syftet med studien och att det är en longitudinell studie. I brevet fanns även information om frivillighet, konfidentialitet och anonymitet samt kontaktpersoner och avslutningsvis när och var analyserna skulle publiceras.

SCBs intervjuavdelning tog sedan kontakt med de berörda individerna för att genomföra en telefonintervju. Intervjun genomfördes som en datorstödd intervju. Den var uppdelad i två delar, varav den ena riktade sig till individer med arbete och den andra till individer utan arbete. Totalt omfattade intervjun 63 frågor till de sysselsatta och 27 till de icke sysselsatta (se Appendix 1). Telefonintervjun avslutades med att intervjuaren frågade om respondenten var villig att besvara ytterligare frågor i en postenkät, varpå en sådan skickades ut till dem som accepterade.

Postenkäten var likt telefonintervjun uppdelad i två versioner, en vit enkät riktad till sysselsatta och en blå enkät riktad till icke sysselsatta. Den vita enkäten omfattade 152 och den blå 45 frågor (se Appendix 2). Tre påminnelser skickades ut. Den första skickades som ett tackkort och en påminnelse, den andra endast som en påminnelse och den tredje som en påminnelse med en extra enkät. I de fall inget svar kommit in efter tre påminnelser gjordes även en telefonpåminnelse till de resterande individerna (SCB, 2004).

Mätinstrument

Undersökningen kan översiktligt delas in i sex olika frågeområden: bakgrundsfrågor om arbetet, förändringar i arbetslivet, händelser utanför arbetet, arbetsmarknadssituation och inställning till arbetet, arbetsvillkor samt hälsa. Nedan presenteras en genomgång av hur frågorna tillkommit. I vissa fall är frågorna identiska med tidigare etablerade frågor varpå detta redovisas. Om ingen referens anges är frågan egenutvecklad. I flera fall är frågorna utvecklade av tidigare etablerade frågor. Vi har i sådana fall försökt redovisa detta, dock är inte hela processen beskriven. Särskilt viktiga källor till våra frågor är SCBs Arbetsmiljöundersökning (SCB, 2003), Arbetskraftsundersökning (SCB, 2002a), Undersökningen om levnadsförhållanden (SCB, 2002b) samt MOA-projektet (Härenstam et al., 1999). När det gäller användandet av två index, WAI och WHO Well-being index, har dessa tagits med delvis för att de är väl använda tidigare. Frågorna ur WAI-instrumentet har tidigare använts i en undersökning om synen på framtida deltagande i arbetslivet (Torgén, Stenlund, Ahlberg, & Marklund, 2001) och WHO Well-being index har tidigare använts av PART-projektet (Hällström, Damström

Thakker, Forsell, Lundberg, & Tinghög, 2003) Den exakta formuleringen av frågorna samt svarsalternativen och svarsfördelningarna återfinns i Appendix 1 (intervjun) och Appendix 2 (enkäten).

Bakgrundsfrågor

Bakgrundsfrågorna bestod av uppgifter om anställningen (I1-3 (SCB, 2002a) och I14 (SCB, 2003))¹, arbetstid (I4-6 (SCB, 2002a)), organisation (I7-8 (SCB, 2002a)), yrke (I9-10 (SCB, 2002a)), ledningsarbete (I11 (Wikman, 2001) och I12-13 (SCB, 2003)), familjen (I47-50 (SCB, 2002a)) och antal anställda (I15 (SCB, 2003)). Frågorna I7-8 är av en karaktär att de inte redovisas med hänvisning till avidentifieringen.

Förändringar i arbetslivet

Förändringsfrågorna i intervjun hade som primärt syfte att försöka mäta strukturella förändringar (I29 (SCB, 2003) I30-35), men också om man som individ eller via facket hade möjlighet att påverka sin situation i samband med en förändring (I36-38², I39, I40 (SCB, 2003), I41 (SCB, 2002a) samt I42-43). Det finns flera olika typer av förändringar att mäta och enkäten avser att mäta förändringar i styrsystem (E11-17) samt hur man blivit påverkad av dessa förändringar (E18), men även förändringar i arbetsvillkor (E19-31 (Härenstam et al., 1999; Härenstam & Bejerot, 1995)).

Händelser utanför arbetet

En stor del av intervjun ägnades åt att undersöka balansen mellan privatliv och arbetsliv (I44-46, I51-61), bland annat positiva och negativa ”spillover”-effekter (I45-46 (Dallner et al., 2000)), vem som sköter hemarbete, omvårdnadsarbete, hur detta påverkar arbetet och hur arbetet påverkar familjelivet, men också om man anser sig kunna påverka sin situation (I51 och I54-56 (Härenstam & Bejerot, 2001), I52-53 och I57-58 (Härenstam et al., 1999)). Händelser utanför arbetet undersöks genom att ställa frågor om avgörande livshändelser som inträffat under det senaste året (E32-40). Frågorna är egenutvecklade och rör i första hand vad vi uppfattat som dramatiska händelser, något som också tydligare klargörs genom svarsskalan i dessa frågor (se Appendix 2). Vi har i framställandet av dessa frågor utgått från ”life stress” forskningen (Holmes & Rahe, 1967).

Arbetsmarkandssituation och inställning till arbetet

I intervjun fanns det ett block med frågor om individens rörlighet på arbetsmarknaden. Frågorna rörde om respondenten befann sig i ett önskat yrke (I16, I22-23 (G Aronsson & Göransson, 1999)), om man velat söka annat arbete, har sökt samt varför man inte sökt (I17-18 (Gardell, 1971) och I19-21), om man har rätt utbildning, om man sökt denna och varför man inte gjort detta (I24 (G Aronsson & Göransson, 1999) och I25-27). Avslutningsvis fanns även en fråga angående hur lätt det skulle vara att byta arbete (I28 (SCB, 2002a)). Inställning till arbetet är en övergripande rubricering till frågor som avhandlar inställning till arbetet, t ex hur man känner inför arbetet på morgonen (E1, (Pettersson, 1995)), men också framtidsutsikterna för det nuvarande arbetet (E2-6 (Torgén et al., 2001), E7 (G Aronsson & Göransson, 1999) samt E8-10). Utöver detta frågar vi om upplevd anställningsotrygghet (E41-43, (Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999)). Också lojalitet till organisationen går under denna rubrik (E46-47, baserade på (Cook & Wall, 1980)), liksom frågor om engagemang i arbetet (E48-49 (Zetterberg,

¹ Inom parentes anges frågans nummer samt om den kommer från Intervju (I) eller Enkät (E).

² Dessa tre frågor är egenutvecklade men baserade på idéer ur (Gustavsen, Hofmeier, Ekman Philips, & Wikman, 1996).

1980) och E50 (Isaksson et al., 2003)). Anställningsbarhet avser en individs upplevelse av sina möjligheter att skaffa sig ett nytt arbete och betraktas som ett flerdimensionellt begrepp. Detta fångas både internt (E44-45, (van der Vliet & Hellgren, 2002)) och externt (E51-57).

Arbetsvillkor (Arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter och anpassningsmöjligheter)

Arbetsmiljöfrågorna är uppdelade i psykosocial arbetsmiljö, vilken berör arbetets krav (E59-61 (Karasek & Theorell, 1990), E62³ E63-72 (SCB, 2003)), inflytande (E81-83 (SCB, 2003), E84 (Wikman, 1999)) samt stöd (E85-86 (Wikman, 1999), E87-88 (SCB, 2003) E89, egenutvecklad). Frågorna om arbetsmiljö berör också den fysiska arbetsmiljön (E90-97, (SCB, 2003)). Arbetets utvecklingsmöjligheter berör om arbetet är intressant, engagerande och utvecklande (E73-74 (Wikman, 1999), E75 (SCB, 2003)), om man fått utbildning, värdet i utbildningen och utbildningskrav (E76 (SCB, 2003), E77 (Wikman, 1999), E78, E79-80 (SCB, 2003)). I anslutning till arbetsmiljöfrågorna finns också frågor som berör individens anpassningsmöjligheter. Frågorna gäller om man kan dra ned på takten, få hjälp eller påverka arbetsuppgifter och arbetstid, få ekonomisk hjälp (E98-99, E100-106 (Johansson & Lundberg, 2004), E107 (SCB, 2001)).

Hälsa

Intervjun avslutades med en generell hälsofråga (I62 (SCB, 2002b)) som avsåg att mäta hur individen bedömer sitt hälsotillstånd. Hälsoblocket i enkäten är indelat i tre övergripande delar. För det första finns frågor om sjukfrånvaro och sjuknärvaro (E108 (G. Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000), E109 (G. Aronsson & Gustafsson, 2002), E110-112 (Johansson & Lundberg, 2004), E113-114). För det andra finns det frågor om individens arbetsförmåga (E115-119). Dessa är utvecklade ur Work Ability Index (WAI) (Tuomi et al., 1994). För det tredje frågas det om vilken medicin man använt (E132-E135 (Torgén et al., 2001)), motionsvanor (E136-138, (SLL, 1999)), alkoholvanor (E139), rökvanor (E140, (Hällström et al., 2003)), vikt (E141) och längd (E142) (Hällström et al., 2003). Avslutningsvis finns det även frågor om problem i rörelseorganen (E127-131, (SCB, 2003)), och det psykiska välbefinnandet (E120-126 , E143-152 (Bech et al., 1996)).

Frågor till respondenter utan anställning

En särskild intervju utgick till dem som inte hade anställning vid intervjutillfället. I denna intervju ingick ett antal bakgrundsfrågor (I64-67, (SCB, 2002a)) som följdes av ett block med livsfrågor (samma som de anställda fick I68-82 motsvaras av I47-62). Enkäten var också delad och till dem utan anställning ställdes ett urval av enkätfrågorna, nämligen: E1, E32-40, E107, E115, E120-152.

Skapade index

Sju index kan skapas utifrån frågorna i undersökningen. Det första indexet avser reflektera anställningsotrygghet och bygger på enkätfrågorna E41-43 (JIS01-JIS03). Det andra indexet, samhörighet med organisationen, utgörs av frågorna E46 och E47 (COM01-COM02). Extern anställningsbarhet reflekteras av det tredje indexet med frågorna E51-E57 (EE01-EE07), medan intern anställningsbarhet utgörs av frågorna E44 och E45 (IE01-IE02).

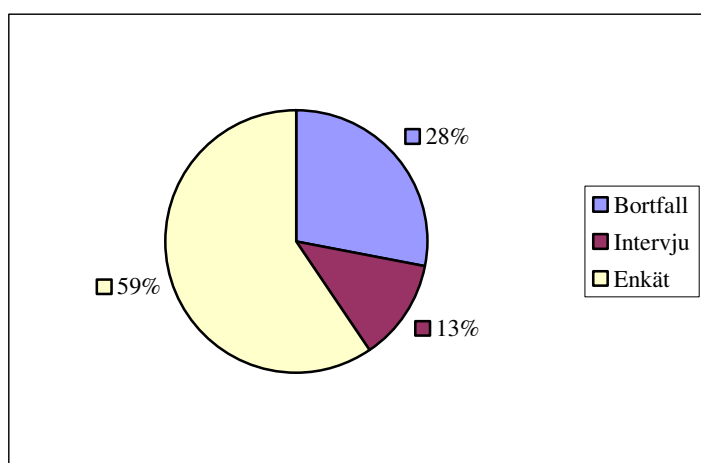
³ Frågan är hämtad ur projektet "Mental belastning, trötthet och återhämtning" finansierat av Arbetslivsinstitutet (Dnr 2000-1217). Kontaktperson är professor Anders Kjellberg (Högskolan i Gävle).

I hälsodelen kan tre index skapas varav det ena är ett etablerat index, The WHO Well-being index (Bech et al., 1996). Detta index utgjordes av 10 frågor, E143-E152 (WB01-WB10).

Det andra indexet avsåg att mäta arbetsförmåga, byggt på WAI (Tuomi et al., 1994). Avslutningsvis kan ett index för fysiska besvär i rörelseorganen skapas. Särskilda instruktioner för hur dessa index skapas samt deras psykometriska egenskaper redovisas i Appendix 4.

Bortfall

Svarsfrekvensen i arbetslivskohorten är viktig av framför allt två anledningar. För det första är det centralt att bortfallet inte snedvrider undersökningsgruppen med tanke på representativiteten. För det andra är det i kohortsammanhang särskilt viktigt att ha en hög svarsfrekvens vid första datainsamlingstillfället, då antalet individer som fortsättningsvis kommer att delta gradvis kommer att minska. Urvalet delades in i tre grupper (efter borttagning av övertäckning): bortfallsgruppen (nedan benämnt Bortfall), intervjugruppen (Intervju) och enkätgruppen (Enkät). Bortfallsgruppen representerades av de individer som inte medverkade i undersökningen (n = 1396). Intervjugruppen innehöll de individer som deltog i telefonintervjun men inte svarade på enkäten (n = 625) och enkätgruppen innehöll de som deltog i hela undersökningen, det vill säga både telefonintervju och enkät (n = 2954) (se Figur 1)



Figur 1. Andel (i procent) som ingår i de tre huvudgrupperna i arbetslivskohorten. Bortfall (bortfallet), Intervju (de som endast medverkade i telefonintervjun) samt Enkät (de som deltog i hela undersökningen).

Av bruttourvalet på 5009 personer utgjorde 34 personer övertäckning, det vill säga individer som av olika skäl inte ingick i populationen. 1396 deltog inte alls i undersökningen. Av dessa 1396 personer var 375 stycken (7,5 % av urvalet) personer som saknade telefon eller där Telia saknade information om individerna. Ytterligare 363 individer i urvalet (7,2 % av urvalet) avböjde medverkan med hänvisning till frivilligheten. Dessa två kategorier utgjorde huvuddelen av bortfallet men det fanns betydligt fler och en närmare redovisning av fördelningen på dessa finns i Appendix 3. Svarsfrekvensen i telefonintervjun blev slutligen 71,9 %.

Tabell 1. Svarsfrekvenser i de olika delarna av undersökningen.

	Antal	Procent
Population exkl. övertäckning	4975	100,0
Svar på telefonintervjun	3579	71,9
Endast svar på telefonintervju	625	12,6
Svar totalt enkät	2954	59,4
Svar på vit enkät (sysselsatta)	2493	50,1
Svar på blå enkät (ej sysselsatta)	461	9,3

Telefonintervjun avslutades med en fråga om respondenten var villig att svara på en postenkät. Av de 3579 som deltog i telefonintervjun svarade 3548 ja på denna fråga. Gruppen delades upp i två delar. Den första gruppen utgjordes av dem som var sysselsatta, vilka fick en vit enkät hemskickade till sig. 3006 vita enkäter skickades ut och 2493 svarade, vilket ger en svarsfrekvens på 82,9 %. En andra grupp utgjordes av individer utan sysselsättning. En blå enkät skickades till denna grupp, totalt 542 stycken. 461 svar inkom, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 85,1 %. Totalt sett har 2954 individer svarat på postenkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 83,3 %. Totalt sett har 59,4 % av populationen deltagit i hela undersökningen, det vill säga i både intervju och enkät. I Tabell 1 visas svarsfrekvenser i olika steg och i Tabell 2 redovisas hur många enkätsvar som inkom vid varje utskick av enkäten.

Tabell 2. Svarsfrekvens efter de olika påminnelserna för respektive vit (sysselsatta) och blå enkät (ej sysselsatta).

	Vit enkät			Blå enkät		
	Utskick	Inkommet	Procent	Utskick	Inkommet	Procent
Första utskick	3006	473	15,7	542	141	26,0
1a påminnelsen	2533	1226	40,8	401	203	37,5
2a påminnelsen	1307	319	10,6	198	54	10,0
3e påminnelsen	988	224	7,5	144	31	5,7
Telefonpåminnelsen	764	251	8,3	113	32	5,9
Totalt	3006	2493	82,9	542	461	85,1

Bortfallsanalys

Två tillvägagångssätt användes för att belysa bortfallet. I det första jämförde vi gruppen som har deltagit i undersökningen (3579) med gruppen som inte har deltagit (1396) på ett antal variabler. Denna analys ger en bild av om det finns grupper som är över- eller underrepresenterade i vårt material i förhållande till populationen, vilket är värdefullt för slutsatser om generaliserbarheten.

Det andra tillvägagångssättet gick ut på att jämföra de individer som enbart svarat på telefonintervjun (625) med de individer som svarat på både telefonintervjun och enkäten (2954). Denna analys var tudelad där vi i den ena delen jämförde de två grupperna med hjälp av ett antal registervariabler, medan vi i den andra delen jämförde grupperna utifrån frågorna i telefonintervjun. Genom denna analys kunde vi öka vår förståelse för vilka personer som bortföll i undersökningen.

Jämförelse mellan bortfallsgruppen och respondentgruppen

I den första analysen jämförde vi alltså de som deltagit i undersökningen (Respondenter, N = 3579) med dem som inte gjorde det (Bortfall, N = 1396). Vi inhämtade information om respondenterna respektive bortfallet på ett antal för bortfallsundersökningen relevanta variabler. Ålder, kön och bostadsort hämtades från SCBs register Rikets totalbefolkning (RTB). Högsta utbildningsnivå hämtades från SCBs utbildningsregister. Variabeln yrkeskod fick vi från yrkesregistret (SSYK) och senaste sammanlagda årsinkomsten, sysselsättningskod från SCBs register LOUISE (Longitudinell databas kring utbildning, sysselsättning och inkomst).

I tabell 3 redovisas gruppmedelvärden alternativt gruppandelar med avseende på ålder, kön, sysselsättning och inkomst. Åldersfördelningen är i det närmaste identisk mellan respondenter och urval. Könsfördelningen är också relativt jämn även om det finns en marginell överrepresentation av kvinnor i materialet. Däremot kan man se ett visst mönster som innebär något större bortfall av individer utan sysselsättning. Även inkomstfördelningen skiljer sig något. Andelen låginkomsttagare och ej sysselsatta är underrepresenterade i undersökningen. Nu är det sannolikt att fördelningen av inkomst till stor del korrelerar mycket högt med fördelningen av sysselsättning, varför det är rimligt att tro att den lägre inkomsten beror på lägre sysselsättningsgrad.

Tabell 3. Deskriptiv statistik för grupperna bortfall och respondenter. Medelvärden med 95 % konfidensintervall avseende ålder och inkomst samt andel i procent avseende kön och sysselsättning med 95 % konfidensintervall.

	Bortfall	Respondenter
Ålder (år)	37,2±0,4	37,8±0,2
Kön (Andel kvinnor)	44,0±2,6	49,8±1,6
Sysselsättning (Andel sysselsatta)	66,6±2,5	85,2±1,2
Inkomst (tkr)	159,2±14,4	206,2±4,7
N	1396	3579

Not: För variabeln inkomst var N=1369 i bortfallsgruppen och N=3561 i respondentgruppen.

I tabell 4 redovisas skillnaderna mellan grupperna med avseende på utbildningsnivå. Sammantaget är skillnaderna mellan grupperna relativt små men den tendens som finns i materialet är att lågutbildade deltar i lägre utsträckning i undersökningen. Troligtvis hänger denna trend helt eller delvis ihop med att individer utan sysselsättning, och därmed rimligen mindre kvalificerade/mindre efterfrågade, inte är med i undersökningen. Bland dem som inte är med i undersökningen finns alltså en överrepresentation av icke sysselsatta, vilket får konsekvenser för fördelningen av såväl inkomst som utbildning.

Tabell 4. Deskriptiv statistik för grupperna bortfall och respondenter med avseende på utbildning. Andel (procent) av respektive grupp i varje kategori med 95 % konfidensintervall.

	Bortfall	Respondenter
Grundskola < 9 år	3,4±1,0	1,4±0,4
Grundskola 9 år	16,3±1,9	9,5±1,0
Gymnasial ≤ 2 år	32,9±2,5	30,7±1,5
Gymnasial 3 år	18,6±2,0	18,4±1,3
Högskola < 3 år	12,0±1,7	17,9±1,3
Högskola ≥ 3 år	12,6±1,7	20,7±1,3
Forskarutbildning	0,9±0,5	1,0±0,3
Ej klassificerade	3,2	0,4
Totalt	100.0	100.0
N	1396	3579

I Tabell 5 visas svarsfrekvensen hos olika yrkesgrupper. Grupperna är valda enligt SCBs grova indelning av yrken i branscher. Det finns ett stort antal individer som inte är klassificerade i någon av dessa yrkeskategorier, i genomsnitt 26,7 procent i hela urvalet, 20,9 procent i respondentgruppen och 41,5 procent i bortfallsgruppen. Orsakerna till detta är två. För det första finns det en stor andel individer som inte är sysselsatta och därmed inte kan klassificeras och för det andra finns det en grupp individer som inte varit möjliga att klassificera trots att de haft arbeten. Att antalet oklassificerade är större i bortfallsgruppen hänger åtminstone delvis samman med att det är fler som saknar arbete i denna grupp. Sammantaget tycks vi kunna säga att fördelningen av yrken bland respondenterna är rätt representativ för populationen. De kategorier där fördelningen skiljer sig något åt är arbeten med teoretisk specialistkompetens, arbeten som kräver kortare högskoleutbildning samt arbeten utan särskilda krav på utbildning.

Tabell 5. Deskriptiv statistik för grupperna bortfall och respondenter med avseende på yrke. Andel (procent) av dem klassificerade med 95 % konfidensintervall.

	Bortfall	Respondenter
Ledningsarbete	5,0±1,5	5,1±0,8
Arbete med teoretisk specialistkompetens	13,3±2,3	18,6±1,4
Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	16,0±2,5	20,9±1,5
Kontors- och kundservice	9,7±2,0	10,2±1,1
Service, omsorg och försäljning	22,0±2,8	18,8±1,4
Jord, bruk, trädgård mm	0,7±0,6	1,0±0,4
Hantverksarbete mm	11,8±2,2	9,7±1,1
Process och maskinoperatörsarbete	13,1±2,3	11,5±1,2
Arbete utan särskilt krav på utbildning	8,3±1,9	4,3±0,7
N (Andel av hela gruppen)	817 (58,5)	2831 (79,1)
Ej klassificerade (Andel av hela gruppen)	579 (41,5)	748 (20,9)
N (Totalt)	1396	3579

Tabell 6 redovisar hur svarsfrekvensen ser ut i olika delar av landet. Jämförs respondenterna med bortfallet är skillnaderna relativt marginella. Det finns en viss

underrepresentation av individer från storstadsområdena och en svag överrepresentation av individer i områden med mindre befolkningskoncentrationer.

Tabell 6. Deskriptiv statistik för grupperna bortfall och respondenter med avseende på geografi. Andel (procent) av respektive grupp i varje kategori med 95 % konfidensintervall.

	Bortfall	Respondenter
Storstad	43,7±2,6	36,8±1,6
Större städer	34,4±2,5	35,2±1,6
Mellanbygden	13,7±1,8	16,2±1,2
Tätbygden	3,7±1,0	5,7±0,8
Glesbygden	4,5±1,1	6,2±0,8
Totalt	100,0	100,2
N	1396	3579

Sammantaget indikerar den inledande bortfallsanalysen att deltagarna i arbetslivskohorten är någorlunda representativa med avseende på ålder, kön, utbildning och geografi. Det finns framför allt en viss underrepresentation av ej sysselsatta individer i undersökningen.

Jämförelse mellan intervjugrupp och enkätgrupp

Den andra bortfallsanalysen gick ut på att jämföra gruppen som enbart svarade på intervjun med gruppen som svarade på både enkät och intervju. Åldersfördelningen, liksom sysselsättning och inkomst håller sig relativt intakt mellan intervju och enkät. En tydlig skillnad syns i könsfördelningen, där andelen kvinnor ökar, från 37 till 53 procent (se Tabell 7). En slutsats som kan dras är att mellan intervju och enkät sker det en förskjutning i könsfördelningen. I intervjun är kvinnorna mindre överrepresenterade i förhållande till populationen, än i enkäten. Detta beror framför allt på att männen hoppar av undersökningen mellan intervju och enkät. Observera att det vi här sammanfört under beteckningen intervju omfattar de som enbart deltagit i intervjun och sen inte gått vidare med att också svara på enkäten.

Tabell 7. Deskriptiv statistik för grupperna intervju och enkät. Medelvärden med 95 % konfidensintervall avseende ålder och inkomst samt andel i procent avseende kön och sysselsättning med 95 % konfidensintervall.

	Intervju	Enkät och intervju
Ålder (år)	36,6±0,6	38,1±0,3
Kön (Andel kvinnor)	36,6±3,8	52,6±1,7
Sysselsättning(Andel arbetande)	82,7±3,0	86,2±1,2
Inkomst (tkr)	203,1±13,4	206,9±5,0
N	625	2954

Not: För variabeln inkomst var N=620 i bortfallsgruppen och N=2941 i respondentgruppen.

Vad avser utbildning verkar det som om tendensen till avhopp följer tidigare mönster. Mönstret i skillnaderna mellan intervju- och enkätgrupperna är snarlika de mellan bortfalls- och respondentgrupperna. I Tabell 8 visas att det är individer med grundskola som högsta utbildningsnivå som mer hoppar av mellan intervju och enkät medan individer med högskoleutbildning mer fortsätter sitt deltagande. Det finns sålunda en överrepresentation av högutbildade bland dem som svarade på enkäten jämfört med dem som endast deltog i intervjun.

Tabell 8. Deskriptiv statistik för grupperna intervju och enkät avseende utbildning. Andelar i procent med 95 % konfidensintervall.

	Intervju	Enkät och intervju
Grundskola < 9 år	2,1±1,1	1,3±0,4
Grundskola 9 år	13,9±2,7	8,6±1,0
Gymnasial ≤ 2 år	33,6±3,7	30,1±1,7
Gymnasial 3 år	19,0±3,1	18,2±1,4
Högskola < 3 år	14,4±2,8	18,6±1,4
Högskola ≥ 3 år	14,4±2,8	22,0±1,5
Forskarutbildning	1,3±0,9	0,9±0,3
Ej klassificerade	1,3	0,2
Totalt	100,0	100,1
N	625	2954

I Tabell 9 redovisas yrkesandelar inom bortfalls-, intervju- och enkätgrupperna. Liksom tidigare är det relativt stora andelar som ej blivit klassificerade. Analysen indikerar att gruppen som deltog i hela undersökningen är lik den som endast deltog i intervjun.

Tabell 9. Deskriptiv statistik för grupperna intervju och enkät avseende yrke. Andelar i procent med 95 % konfidensintervall.

	Intervju	Enkät och intervju
Ledningsarbete	6,9±2,3	4,8±0,9
Arbete med teoretisk specialistkompetens	14,8±3,2	19,4±1,6
Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	18,6±3,5	21,3±1,7
Kontors- och kundservice	10,9±2,8	10,0±1,2
Service, omsorg och försäljning	18,8±3,5	18,7±1,6
Jord, bruk, trädgård mm	1,1±0,9	1,0±0,4
Hantverksarbete mm	12,2±3,0	9,2±1,2
Process och maskinoperatörsarbete	12,0±2,9	11,4±1,3
Arbete utan särskilt krav på utbildning	4,7±1,9	4,2±0,8
N (Andel av hela gruppen)	467 (74,7)	2364 (80,0)
Ej klassificerade	25,3	20,0
N	625	2954

I Tabell 10 återfinns fördelningen av geografi. Liksom i analysen av utbildning kan man se att tendensen från Tabell 6 kommer igen i Tabell 10. Storstadsbor tenderar i något större utsträckning att hoppa av undersökningen mellan intervju och enkät medan individer i tät- och glesbygd tenderar att vara kvar i undersökningen, varför deras andelar ökar gradvis.

Tabell 10. Deskriptiv statistik för grupperna intervju och enkät avseende geografi. Andelar i procent med 95 % konfidensintervall.

	Intervju	Enkät och intervju
Storstad	42,4±3,9	35,6±1,7
Större städer	33,9±3,7	35,4±1,7
Mellanbygden	14,6±2,8	16,5±1,3
Tätbygden	4,2±1,6	6,0±0,9
Glesbygden	5,0±1,7	6,4±0,9
Totalt	100,0	100,0
N	625	2954

Vi analyserade även andra skillnader mellan de som enbart deltagit i intervjun och de som gått vidare med att också svara på enkäten. Vi jämförde då ett antal av svaren på intervjufrågorna, som båda besvarat. Den centrala frågan är då om vi av frågorna i intervjun kan skapa oss en bild av hur de som inte ställde upp i enkäten skiljer sig från de som besvarade enkäten. I tabell 11 redovisas de frågor i intervjun där svarsmönstret signifikant skilde sig åt mellan grupperna (två frågor skilde signifikant men dessa har inte redovisats då vi bedömde att antalet svarande var för lågt).

Tabell 11. Medelvärdesskillnader med 95-procentiga konfidensintervall i intervju- och enkätgruppen med avseende på intervjufrågor.

	Intervju		Enkät och intervju	
	N	M(SD)	N	M(SD)
(2) Om du har arbete: Arbetar du (huvudsakligen) som...	540	1,15±0,03	2491	1,08±0,01
(5) Hur många timmar i veckan i genomsnitt arbetar du kvällstid. dvs. 18.00 – 22.00?	516	3,96±0,51	2439	3,19±0,20
(6) Hur många timmar i veckan i genomsnitt arbetar du natt. dvs. 22.00 – 06.00?	524	3,96±0,59	2450	1,67±0,22
(14) Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats? (Om mer än 1 år ange endast antalet år.)	541	6,40±0,54	2493	7,49±0,29
(17) Har du under det senaste året allvarligt övervägt att byta arbetsplats?	225	1,44±0,07	918	1,33±0,03
(39) Har du själv varit med och kunnat påverka organisationsförändringarna så att de delvis anpassats efter dina önskemål?	259	1,41±0,06	1228	1,52±0,03
(41) Är du medlem i någon facklig organisation?	510	1,31±0,04	2397	1,19±0,02
(42) Brukar facket ta upp och påtala de problem som du tycker ni har på arbetsplatsen?	510	3,93±0,17	2399	3,47±0,07
(43) När förhållanden kritiseras och ifrågasätts. brukar det ske så att det kommer till ledningens kännedom?	512	2,37±0,17	2402	2,13±0,06
(50) Bor du ensam eller tillsammans med gift/sambo?	539	1,71±0,04	2492	1,77±0,02
(51) Vem står för det dagliga hem- och familjearbetet?	384	3,12±0,08	1927	2,92±0,03
(70) Är du ensamstående eller sambo?	84	1,46±0,11	461	1,69±0,04

Av totalt 83 frågor i intervjun skiljer sig svaren mellan intervju- och enkätgruppen endast i 12 frågor och i de flesta av dessa var inte skillnaderna särskilt stora. En slutsats som kan dras utifrån detta är att grupperna inte skiljde sig särskilt åt vad avsåg innehållet i undersökningen. Av tabellen framgår att den gruppen som inte valde att svara på enkäten arbetar mer kväll och natt, har arbetat kortare tid på nuvarande arbetsplats, och har i lägre utsträckning övervägt att byta arbetsplats. De anser att de i samband med förändringar i högre utsträckning har kunnat påverka dessa. Intervjugruppen är i lägre utsträckning medlem i facket och anser att problem inte påtalas och att kritik inte framförs till ledningen. Slutligen är denna grupp i högre utsträckning ensamstående. Respondenterna i intervjugruppen utför i lägre utsträckning hemarbetet själva och de individer som enbart svarat på intervjun och är utan arbete är i högre utsträckning ensamstående.

Slutsatser

Diskuteras bortfallsanalysen som helhet måste representationen sägas vara förhållandevis god i undersökningen. Det som främst går att diskutera är representationen av sysselsatta individer i undersökningen. Det finns en underrepresentation av denna grupp människor, vilket också avspeglar sig i inkomst- och utbildningsfördelningen i materialet. En viss underrepresentation av storstadsbor och män är också synbar i analyserna. Tendensen är att de grupper som inte deltar i undersökningen förstärker sin tendens till avhopp mellan intervju och enkät. Detta gäller framför allt individer med låg utbildning och män.

Den andra analysen, där vi utgick från svaren i intervjudelen och jämförde de som bara deltagit i intervjun med de som också besvarat enkäten, gav en kompletterande bild. I allmänhet fann vi inga signifikanta skillnader mellan hur intervju- och enkätgruppen hade besvarat enkäten. Några skillnader framträdde dock. Människor med kvällsarbete och framför allt nattarbete tycks ha en lägre tendens till att delta i också enkätsvarandet. Människor som varit anställda längre tid på samma arbetsplatser tycks också ha en något starkare tendens att delta. Det generella verkar dock vara att svarsmonstret inte nämnvärt skiljer dessa grupper åt.

Sammanfattningsvis skapas intrycket att de svarande är förhållandevis representativa för hela populationen, det vill säga individer i åldrarna 25-50 år. Enskilda variabler kan avvika och om man är ute efter en enbart deskriptiv analys kan viktning i vissa fall vara rimligt. Vårt intresse ligger främst just på olika typer av analyser av samband. Att beskrivna bortfallstendenserna märkbart skulle påverka samband och sambandsanalyser, är mindre troligt.

Referenser

- Addleson, M. (2000). What is a good organization? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(2), 233-252.
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2002). Semester - fortfarande en arbetarskyddsfråga? En empirisk studie av semester och återhämtning. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*(2002:02), 111-129.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 502-509.
- Aronsson, G., & Göransson, S. (1999). Permanent employment but not in the preferred occupation: Psychological and medical aspects, research implications. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 152-163.
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*.
- Bech, P., Gudex, C., & Staehr Johansen, K. (1996). The WHO (Ten) well-being index: validation in diabetes. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 183-190.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organisational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Cox, T. (2000). Editorial. Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 14, 101-104.
- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A.-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., et al. (2000). *Användarmanual för QPSNordic - Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Dore, R. (1997). Jobs and Employment. Good jobs, bad jobs, no jobs. *Industrial Relations Journal*, 28(4), 262-268.
- Gardell, B. (1971). *Produktionsteknik och arbetsglädje - En socialpsykologisk studie av industriellt arbete*. Stockholm: Personaladministrativa rådet.
- Gustavsen, B., Hofmeier, B., Ekman Philips, M., & Wikman, A. (1996). *Concept-driven development and the organization of the change process*. Amsterdam: John Benjamins Publishing.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty - Responses to decline in firms, organizations and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- Hällström, T., Damström Thakker, K., Forsell, Y., Lundberg, I., & Tinghög, P. (2003). *The PART Study. A population based study of mental health in Stockholm county. Study design. Phase I (1998-2000)*. Stockholm: Samhällsmedicin.
- Härenstam, A., Ahlberg Hultén, G., Bodin, L., Jansson, C., Johansson, G., Johansson, K., et al. (1999). *Beskrivning och utvärdering av variabler om arbets- och livsvillkor: Resultat av analyser med variabelansats samt kvalitativ och kvantitativ enkätfrågeprövning*. Stockholm: Yrkesmedicin.

- Härenstam, A., & Bejerot, E. (1995). Styrssystem, effektivitet och arbetsvillkor. In G. Westlander (Ed.), *På väg mot det goda arbetet. Om akademikers arbetsvillkor*. Solna: Fakta från Arbetslivsinstitutet.
- Härenstam, A., & Bejerot, E. (2001). Combining professional work with family responsibilities - a burden or a blessing? *International Journal of Social Welfare*, 10(3), 202-214.
- Isaksson, K., Bernhard, C., Claes, R., De Witte, H., Guest, D., Krausz, M., et al. (2003). *Employment contracts and psychological contracts in Europe - Results from a pilot study*. Stockholm: Saltsa (Saltsa report 2003:1).
- Johansson, G., & Lundberg, I. (2004). Adjustment latitude and attendance requirements as determinants of sickness absence or attendance. Empirical tests of the illness flexibility model. *Social Science & Medicine*, 10, 1857-1868.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books/Harper.
- Petterson, I.-L. (1995). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa - En sammanställning av instrument från databasen Metod*. Stockholm: Statens institut för psykosocial miljömedicin (IPM).
- Purcell, K., & Purcell, J. (1998). Insourcing, outsourcing, and the growth of contingent labour as evidence of flexible employment strategies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7, 39-59.
- Rantanen, J. (1999). Research challenges arising from changes in work life. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 25, 473-483.
- SCB. (2001). *Undersökningen av levnadsförhållanden - Intervjuformulär*. Stockholm: SCB.
- SCB. (2002a). *Arbetskraftsundersökningen 2002*. Stockholm: SCB.
- SCB. (2002b). *Ohälsa och sjukvård 1980-2000 (Levnadsförhållanden: Rapport 95)*. Stockholm: SCB.
- SCB. (2003). *Arbetsmiljöundersökningen 2003*. Stockholm: SCB.
- SCB. (2004). *Teknisk beskrivning - Att arbeta och leva i dagens Sverige*. Stockholm: SCB.
- SLL. (1999). *Folkhälsorapport - Om hälsoutvecklingen i Stockholms län*. Stockholm: Socialmedicin, Karolinska sjukhuset.
- Szücs, S., Hemström, Ö., & Marklund, S. (2003). Organisatoriska faktorers betydelse för långa sjukskrivningar i kommuner. *Arbete och Hälsa*, 2003:6.
- Torgén, M., Stenlund, C., Ahlberg, G., & Marklund, S. (2001). *Ett hållbart arbetsliv för alla åldrar*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L., & Tulkki, A. (1994). *Work Ability Index*. Helsinki: Institute of Occupational Health.
- van der Vliet, C., & Hellgren, J. (2002). *The modern working life: Its impact on employee attitudes, performance and health*. Stockholm: National Institute for Working Life & SALTSA.
- Westerlund, H., Ferrie, J., Jeding, K., Oxenstierna, G., & Theorell, T. (2004). Workplace expansion, long-term sickness absence, and hospital admission. *Lancet*, 363, 1193-1197.
- Wikman, A. (1999). *Mätmetoder för lokala kartläggningar - metoddatabas med frågor om psykosocial miljö och arbetsorganisation*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Wikman, A. (2001). Internationalisering, flexibilitet och förändrade företagsformer - En statistisk analys av arbetsställdas utveckling under 90-talet. *Arbetsliv i omvandling*(2001:8).

Zetterberg, H. (1980). *Det osynliga kontraktet: en studie i 80-talets arbetsliv*.
Stockholm: SIFO.

Appendix

APPENDIX 1	Telefonintervju med svarsfrekvenser och svarsfördelningar	21-22
APPENDIX 2	Postenkät med svarsfrekvenser och svarsfördelningar	28-38
APPENDIX 3	Fördelning av bortfall	39
APPENDIX 4	Skapade index	40-44

Kommentarer till APPENDIX 1 och 2:

Andelen svarande i respektive svarsalternativ är angivna i procent. I några frågor är detta ej tillämpligt och då är medelvärde och standardavvikelse angivet istället (standardavvikelse inom parentes). Detta gäller frågorna 4, 5, 6, 13, 14, 48, 49, 54b, 59a, 59b, 65a, 65b, 69a, 69b, 74b, 79a, 79b i telefonintervjun samt frågorna 76, 141 och 142 i postenkäten.

Vad avser fråga 67 i intervjun så fanns möjligheten att svara på flera av alternativen, varför endast antalet individer som kryssat för respektive alternativ är angivet.

I samband med varje fråga är också svarsfrekvensen för den aktuella frågan angiven.

Appendix 1 - Telefonintervju

Våra frågor handlar om hur situationen är för de som har arbete och vilka möjligheter de har att också fortsättningsvis arbeta. De handlar också om vilka möjligheter människor utan arbete har att kunna få arbete.

- 1 Har du något jobb/förvärvsarbete? (Du skall ta med allt avlönat arbete även om det gäller få timmar och om du är verksam som egen företagare eller fri yrkesutövare.) (N=3579)
84,8 Ja
15,2 Nej Gå till sista sidan
- 2 Om du har arbete: Arbetar du (huvudsakligen) som... (N=3031)
91,3 anställd
8,6 egen företagare
0,1 oavlönad medhjälpare i närståendes företag
- 3 Om anställd: Har du en tidsbegränsad eller en fast/tillsvidare anställning? (N=2764)
10,6 Tidsbegränsad
89,4 Fast/tillsvidare
- 4 Om anställd: Vilken är din avtalade arbetstid (M,SD) (N=2998)
37,5(8,6) timmar per vecka
- 5 Hur många timmar i veckan i genomsnitt arbetar du kvällstid, dvs. 18.00 – 22.00? 3,3(5,3) h (N=2955)
- 6 Hur många timmar i veckan i genomsnitt arbetar du natt, dvs. 22.00 – 06.00? 1,8(5,8) h (N=2974)
- 7a Hos vem arbetar du för närvarande?
- 7b Vad heter företaget?
- 8 Vilken adress är det till din arbetsplats?
- 9 Till vilket yrke vill du räkna ditt arbete?
- 10 Vilka är dina huvudsakliga arbetsuppgifter?
- 11 Arbetar du... (N=2767)
7,6 i ledningen med ledningsuppgifter
11,8 som lägre ”chef” i linjen
80,7 i ingen av ovanstående placeringar
- 12 Hör det till dina arbetsuppgifter att leda arbetet för eller dela ut arbete till andra arbetstagare. (N=3019)
40,1 Ja
59,9 Nej
- 13 Om ja: Hur många personer (ungefär) är direkt eller indirekt underställda dig? 15,4(54,5) st (N=1153)
- 14 Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats? (Om mer än 1 år ange endast antalet år.) (M,SD)
7,3(7,3) år 0,6(1,9) månader (N=3034)
- 15 Hur många anställda är det på arbetsplatsen? (M,SD) 217,6(863,8) st (N=2876)
Ja Nej
- 16 Den arbetsplats du har idag, är det den arbetsplats du
önskar ha i framtiden? 67,3 32,7 (N=3034)

Appendix 1 – Telefonintervju

	Ja	Nej	Vet ej	
				Förekom det i samband med förändringen...
36	69,1	19,0	11,9	...samverkan mellan fack och arbetsgivare? (N=1053)
37	51,6	40,0	8,5	...samverkan på annat sätt där personalen var delaktig? (N=1053)
38	69,8	26,2	4,0	...möjligheter för personalen att lämna synpunkter? (N=1053)
39	50,1	49,9		Har du själv varit med och kunnat påverka organisationsförändringarna så att de delvis anpassats efter dina önskemål? (N=1487)
40				Rent allmänt, drar du dig för att på arbetsplatsen framföra kritiska synpunkter på dina arbetsförhållanden? (N=2871)
				3,3 Alltid
				10,7 För det mesta
				32,6 För det mesta inte
				53,5 Aldrig
	Ja	Nej		
41	78,9	21,1		Är du medlem i någon facklig organisation? (N=2907)
42				Brukar facket ta upp och påtala de problem som du tycker ni har på arbetsplatsen? (N=2909)
				8,8 Alltid
				26,5 För det mesta
				17,3 För det mesta inte
				25,6 Aldrig
				11,8 Har inga problem
				10,0 Vet ej
43				När förhållanden kritiseras och ifrågasätts, brukar det ske så att det kommer till ledningens kännedom? (N=2914)
	31,3	2,7		Alltid Aldrig
	51,0	5,6		För det mesta Vet ej
	9,4			För det mesta inte
44				Känner du en konflikt mellan arbetet och privatlivet, så att du ibland tycker att du behöver vara på bägge ställena samtidigt, t. ex stanna kvar på jobbet när du behöver gå hem, eller göra viktiga hemsysslor när du måste gå till jobbet? (N=3024)
	5,7			Händer varje dag
	6,9			Var annan dag
	25,9			Någon gång i veckan
	35,4			Mer sällan
	26,1			Aldrig
45				Påverkas ditt hem- och familjeliv på ett negativt sätt av kraven i ditt arbete? (N=3020)
	3,9			Händer varje dag
	3,6			Var annan dag
	20,6			Någon gång i veckan
	37,5			Mer sällan
	34,4			Aldrig
46				Påverkas ditt arbete på ett negativt sätt av kraven i ditt hem- och familjeliv? (N=3017)
	1,0			Händer varje dag
	1,3			Var annan dag
	10,2			Någon gång i veckan
	36,4			Mer sällan
	51,1			Aldrig
47				Har du barn under 16 år hemma? (N=3033)
	60,1			Ja
	39,9			Nej

Appendix 1 – Telefonintervju

48	Hur många är under 7 år? <i>0,7(0,8)</i> st <i>(N=1822)</i>	
49	Hur många är mellan 7-16 år? <i>1,2(1,0)</i> st <i>(N=1822)</i>	
50	Är du... <i>(N=3031)</i> <i>23,8</i> ensamstående <i>76,2</i> gift/sambo	
51	Vem står för det dagliga hem- och familjearbetet? <i>(N=2311)</i> <i>3,4</i> Ligger nästan helt på mig <i>21,3</i> Ligger till större delar på mig <i>53,6</i> Ungefär lika <i>19,6</i> Ligger till större delar på andra <i>2,0</i> Ligger till största delen på andra	
52	Känns ditt ansvar för hem- och familjearbetet betungande? <i>(N=2260)</i> <i>1,0</i> Alltid <i>11,6</i> För det mesta <i>53,2</i> För det mesta inte <i>34,2</i> Aldrig	
53	Kan du få hjälp med olika sysslor i hemmet när ansvaret känns betungande? <i>(N=1482)</i> <i>28,9</i> Alltid <i>58,3</i> För det mesta <i>10,4</i> För det mesta inte <i>2,4</i> Aldrig	
54a	Förvärvsarbetar din partner? <i>(N=2311)</i> <i>86,2</i> Ja <i>13,8</i> Nej	
54b	Hur många timmar i veckan? (M,SD) <i>38,9(7,7)</i> timmar <i>(N=1966)</i>	
55	Har du någon långvarigt sjuk eller handikappad nära anhörig? <i>(N=3032)</i> <i>17,6</i> Ja <i>82,4</i> Nej	
56	Ligger omvårdnadsarbetet... <i>(N=519)</i> <i>4,2</i> nästan helt på mig <i>8,7</i> till större delen på mig <i>20,2</i> ungefär lika på dig och andra <i>23,9</i> till större delen på andra <i>43,0</i> nästan helt på andra	
57	Känns ditt ansvar för omvårdandet betungande? <i>(N=293)</i> <i>4,4</i> Alltid <i>20,5</i> För det mesta <i>44,0</i> För det mesta inte <i>31,1</i> Aldrig	
58	Kan du få hjälp med omvårdnaden när ansvaret känns betungande? <i>(N=200)</i> <i>22,0</i> Alltid <i>56,5</i> För det mesta <i>14,5</i> För det mesta inte <i>7,0</i> Aldrig	
	Hur mycket fritid har du en normal dag/kväll då du kan koppla av, se på tv, läsa en bok, motionera, ägna dig åt någon hobby eller motsv. (M, SD)	
59a	<i>2,9(1,8)</i> timmar <i>(N=2975)</i>	
59b	<i>4,0(10,3)</i> minuter <i>(N=3006)</i>	

Appendix 1 – Telefonintervju

60	Tycker du att du behöver mer tid för avkoppling?	(N=3013)
	55,7 Ja	
	44,3 Nej	
61	Tror du att du kommer att kunna förändra förhållandena, så att så att du får mer tid för det i framtiden?	(N=1610)
	72,2 Ja	
	27,8 Nej	
62	Hur bedömer du ditt hälsotillstånd för närvarande?	(N=3028)
	38,7 Mycket bra	
	45,7 Ganska bra	
	9,7 Varken bra eller dåligt	
	4,9 Ganska dåligt	
	0,9 Mycket dåligt	

63 För att inte belasta dig med fler frågor på telefon, skulle vi också vilja skicka ett frågeformulär, som innehåller ytterligare frågor om din situation. Är det rätt att skicka enkäten till denna adress?

Besvaras endast av dem som inte har arbete.

64	Betraktar Du Dig huvudsakligen som...	(N=544)
	...studerande	30,0
	...hemarbetande med eller utan vård av barn	9,0
	...arbetssökande	35,5
	...värnpliktig	0,0
	...,ledig	1,7
	...ålders-/tjänstepensionär	0,4
	...förtidspensionär av arbetsmarknadsskäl	3,5
	...sjuk mindre än 1 år framåt	2,9
	...långvarigt sjuk 1 år framåt eller mer (inklusive förtidspensionär av hälsoskäl)	14,0
	...övrigt	3,1

Hur länge sedan var det du arbetade senast? (Vi vill gärna att du tänker efter så att även små tillfälliga arbeten kommer med.) (M,SD)

65a	2,1(3,3) år	(N=534)
65b	2,3(2,9) månader	(N=538)

66	Hade du senast...	(N=517)
	...en tidsbegränsad anställning?	48,0
	...en fast/tillsvidare anställning?	46,2
	...var egen företagare?	5,4
	...var oavlönad medhjälpare i närståendes företag?	0,4

Appendix 1 – Telefonintervju

- 67 Är dina möjligheter att ta ett arbete beroende av ifall du kan..
N=43 få arbeta deltid
N=71 få ett annat arbete än du tidigare hade
N=54 få variera arbetsinsatsen från dag till dag efter de besvär du har
N=34 att det finns personer som vid behov kan avlasta dig
N=28 att du själv kan påverka längden på dina raster
N=18 att du kan arbeta utan att bli störd
N=25 att du delvis kan arbeta hemma
- 68 Har du barn under 16 år hemma? (*N=545*)
53,2 Ja
46,1 Nej
- 69a Hur många är under 7 år? *0,8(0,8)* st (*N=290*)
- 69b Hur många är mellan 7-16 år? *1,1(1,1)* st (*N=290*)
- 70 Är du... (*N=545*)
34,9 ensamstående
65,1 gift/sambo
- 71 Vem står för det dagliga hem- och familjearbetet? (*N=355*)
10,4 Ligger nästan helt på mig
31,8 Ligger till större delar på mig
44,5 Ungefär lika
9,3 Ligger till större delar på andra
3,9 Ligger till största delen på andra
- 72 Känns ditt ansvar för hem- och familjearbetet betungande? (*N=336*)
3,3 Alltid
12,8 För det mesta
50,6 För det mesta inte
33,3 Aldrig
- 73 Kan du få hjälp med olika sysslor i hemmet när ansvaret känns betungande? (*N=223*)
36,3 Alltid
52,5 För det mesta
8,1 För det mesta inte
3,1 Aldrig
- 74a Förvärvsarbetar din partner? (*N=355*)
81,4 Ja
18,6 Nej
- 74b Hur många timmar i veckan? (M,SD) *40,3(8,8)* timmar (*N=285*)
- 75 Har du någon långvarigt sjuk eller handikappad nära anhörig? (*N=545*)
19,4 Ja
80,6 Nej
- 76 Ligger omvårdnadsarbetet... (*N=103*)
1,9 nästan helt på mig
9,7 till större delen på mig
10,7 ungefär lika på dig och andra
22,3 till större delen på andra
55,3 nästan helt på andra

Appendix 1 – Telefonintervju

- 77 Känns ditt ansvar för omvårdnaden betungande? (N=46)
6,5 Alltid
15,2 För det mesta
34,8 För det mesta inte
43,5 Aldrig
- 78 Kan du få hjälp med omvårdnaden när ansvaret känns betungande? (N=25)
20,0 Alltid
36,0 För det mesta
20,0 För det mesta inte
24,0 Aldrig
- Hur mycket fritid har du en normal dag/kväll då du kan koppla av, se på tv, läsa en bok, motionera, ägna dig åt någon hobby eller motsv. (M,SD)
- 79a 3,8(3,3) timmar (N=505)
79b 2,9(8,8) minuter (N=527)
- 80 Tycker du att du behöver mer tid för avkoppling? (N=534)
38,8 Ja
61,2 Nej
- 81 Tror du att du kommer att kunna förändra förhållandena, så att så att du får mer tid för det i framtiden? (N=197)
82,2 Ja
17,8 Nej
- 82 Hur bedömer du ditt hälsotillstånd för närvarande? (N=542)
31,0 Mycket bra
38,9 Ganska bra
12,9 Varken bra eller dåligt
12,4 Ganska dåligt
4,8 Mycket dåligt

- 83 För att inte belasta dig med fler frågor på telefon, skulle vi också vilja skicka ett frågeformulär, som innehåller ytterligare frågor om din situation.
Är det rätt att skicka enkäten till denna adress?

Appendix 2 - Enkät

Du besvarar frågorna med ett kryss. Markera endast ett svar för varje fråga.

Inställningen till arbetet

(1) Hur känner du dig inför arbetet en normal arbetsdag? (N=2914)

15,0 Glad vid tanken på en stimulerande dag

55,6 Ganska positiv känsla

21,3 Rätt "nollställd" (dvs varken eller)

6,8 Viss olust

1,4 Stark olust

Hur centrala och viktiga är följande förhållanden för ditt liv som helhet?

	Rätt oviktigt i det stora hela	Av viss vikt men inte centralt	Viktigt och centralt	Något av det mest centrala och viktiga i mitt liv
(2) Att få arbeta med mina arbetsuppgifter	6,5	32,7	52,3	6,5 (N=2450)
(3) Att få arbeta för mitt företag/min organisation	17,0	42,8	34,6	5,7 (N=2435)
(4) Att vara med om att utföra de tjänster/tillverka de varor vi gör	8,8	31,0	52,5	7,7 (N=2423)
(5) Att få arbeta med mina arbetskamrater	6,6	29,1	52,3	12,0 (N=2438)
(6) Att få arbeta inom det yrke jag har	10,7	31,0	43,9	14,3 (N=2453)

(7) Det arbete du har idag, är det det du önskar ha i framtiden? (N=2443)

61,9 Ja

38,1 Nej

Förändringar

(8) Har du på din arbetsplats möjlighet att på sikt förändra dina arbetsuppgifter, så att arbetet stämmer bättre med dina önskemål? (N=2468)

18,2 Nej

46,6 Ja, det är kanske möjligt för mig

27,5 Ja, det är absolut möjligt för mig

7,7 Ej aktuellt

(9) Har du på din arbetsplats möjlighet att göra karriär? (N=2470)

33,8 Nej

35,9 Ja, det är kanske möjligt för mig

18,0 Ja, det är absolut möjligt för mig

12,3 Ej aktuellt

(10) Begränsar dina familjeförhållanden dina möjligheter att göra karriär? (N=2468)

78,2 Nej

21,8 Ja

Har något av följande blivit vanligare på din arbetsplats de senaste 12 månaderna?

	<i>har blivit vanligare</i>	<i>förekommer ungefär som tidigare</i>	<i>förekommer vare sig nu eller tidigare</i>	<i>Vet ej</i>
(11) Ekonomiska belöningsystem	8,7	33,5	43,7	14,1 (N=2457)
(12) Interna köp/säljssystem (mellan funktioner, avdelningar eller liknande)	8,3	29,4	33,3	29,0 (N=2451)
(13) Satsningar på de anställdas kompetens och arbetsförmåga	13,6	61,2	17,8	7,4 (N=2425)
(14) Kontakter mellan vanliga anställda och kunder/ klienter	7,6	70,0	11,0	11,3 (N=2436)
(15) Sammanställningar av uppgifter från kunder/kundundersökningar	11,8	45,0	21,7	21,5 (N=2432)
(16) Beslut fattas utan att ni i verksamheten blir rådfrågade	18,7	56,6	15,3	9,4 (N=2438)
(17) Fortlöpande uppföljningar och granskningar av enskilda arbetsuppgifter/arbetsmoment	14,3	54,6	19,6	11,5 (N=2447)
(18) Hur har dessa förändringar (i fråga 11-17) <u>sammantaget</u> påverkat dig?				(N=2434)
2,5 Starkt negativt				
13,4 Ganska negativt				
59,7 Varken åt ena eller andra hållet				
12,2 Ganska positivt				
2,0 Starkt positivt				
10,3 Ej aktuellt				

Har följande arbetsvillkor förändrats för din egen del de senaste 12 månaderna?

	<i>minskat</i>	<i>Varit oförändrat</i>	<i>ökat</i>	
(19) Arbetsbelastningen	7,2	40,7	52,0	(N=2460)
(20) Arbetets svårighetsgrad	2,8	62,8	34,4	(N=2462)
(21) Möjligheterna att utvecklas och lära nytt	9,7	54,7	35,6	(N=2461)
(22) Stödet och den uppbackning du kan få	14,0	70,1	15,9	(N=2459)
(23) Inflytandet och kontrollen över det egna arbetet	8,3	65,1	26,6	(N=2459)
(24) Antalet olika arbetsuppgifter som du utför	4,3	41,4	54,3	(N=2463)
(25) Möjligheterna att ta egna initiativ	5,2	63,4	31,4	(N=2462)
(26) Det ansvar du har i arbetet	2,8	53,9	43,3	(N=2463)
(27) Dina möjligheter att utföra arbetet så bra som du vill	19,0	63,0	18,0	(N=2460)
(28) Dina förutsättningar att fysiskt orka med arbetet	16,4	74,5	9,1	(N=2462)
(29) Dina förutsättningar att psykiskt orka med arbetet	24,8	65,2	10,0	(N=2457)
(30) Dina möjligheter att förena yrkesarbete och privatliv	17,5	74,5	8,0	(N=2462)
(31) Din anställningstrygghet	18,9	71,1	10,0	(N=2458)

Har du varit med om något av följande under de senaste 12 månaderna?

	<i>Nej</i>	<i>Ja och det har påverkat mig</i>					
		<i>starkt negativt</i>	<i>ganska negativt</i>	<i>inte så mycket</i>	<i>ganska positivt</i>	<i>starkt positivt</i>	
(32) Uppsagd från det arbete jag haft	91,9	2,5	2,3	2,0	1,0	0,5	(N=2871)
(33) Skilsmässa/separation	94,2	2,1	1,9	0,7	0,8	0,3	(N=2872)
(34) Gift mig/blivit sambo	92,8	0,2	0,1	0,5	2,0	4,4	(N=2874)
(35) Bytt bostadsort	91,1	0,3	0,9	1,3	3,4	3,0	(N=2873)
(36) Fått barn/adoptera	92,1	0,2	0,3	0,4	1,0	6,0	(N=2873)
(37) Nära anhörigs dödsfall	86,2	4,6	4,6	4,2	0,2	0,2	(N=2876)
(38) Försämrad ekonomi?	71,1	8,1	11,8	8,3	0,3	0,3	(N=2879)
(39) Själv blivit utsatt för allvarligt brott (t ex inbrott, våldsbrott)?	95,9	1,4	1,6	0,9	0,1	0,1	(N=2879)
(40) Egna barn haft allvarliga problem (t ex sjukdom, missbruk, upprepat skolk, mobbning)?	92,7	2,9	3,3	0,9	0,1	0,1	(N=2880)

Hur väl instämmer du i följande påståenden?

	<i>Instämmer</i>				<i>Instämmer helt</i>	
	<i>inte alls</i>					
(41) Jag oroar mig för att behöva sluta min anställning tidigare än jag själv skulle önska.	57,4	13,2	12,3	8,5	8,6	(N=2449)
(42) Det finns en risk att jag kan bli omplacerad under det närmaste året.	62,1	11,3	11,4	7,1	8,0	(N=2449)
(43) Jag känner mig orolig för att bli uppsagd under det närmaste året.	68,5	11,5	8,3	5,6	6,0	(N=2449)
(44) Jag skulle lätt kunna skaffa mig ett likvärdigt (eller bättre arbete) inom detta företag/denna organisation.	36,1	18,3	23,7	12,0	9,8	(N=2447)
(45) Min kompetens är så viktig så att även om min nuvarande tjänst upphör kommer jag lätt att få en ny tjänst inom företaget/organisationen.	31,4	18,0	24,5	14,6	11,5	(N=2444)
(46) Jag är stolt över att arbeta för mitt företag/min organisation.	8,8	13,0	29,2	24,3	24,7	(N=2448)
(47) Jag är villig att arbeta hårdare än jag behöver, för att mitt företag/min organisation skall bli framgångsrik.	19,6	16,6	28,0	22,4	13,4	(N=2444)
(48) Jag är engagerad i mitt nuvarande jobb och tycker jag är en viktig del i en meningsfull organisation.	6,7	8,5	22,1	31,3	31,4	(N=2452)
(49) Jag bryr mig egentligen bara om vad jag själv sysslar med på jobbet, Mitt engagemang gäller bara det och inte min arbetsgivare eller arbetsplatsen.	57,7	18,6	14,6	5,8	3,4	(N=2446)

Appendix 2 - Enkät

	<i>Instämmer inte alls</i>				<i>Instämmer helt</i>	
(50) Jag tycker inte ledningen tar hänsyn till de anställdas intressen.	20,4	20,2	27,3	19,0	13,1	(N=2437)
(51) Min kompetens är efterfrågad på arbetsmarknaden.	10,4	15,6	32,1	24,6	17,3	(N=2451)
(52) Jag skulle utan problem kunna få ett nytt likvärdigt jobb i ett annat företag/en annan organisation.	13,2	20,0	30,4	20,3	16,1	(N=2448)
(53) Jag har ett kontaktnät som jag kan använda för att skaffa mig ett nytt (likvärdigt eller bättre) arbete.	23,2	22,3	24,7	17,4	12,4	(N=2449)
(54) Jag känner till andra företag/organisationer där jag skulle kunna få jobb.	20,8	20,2	25,0	17,8	16,1	(N=2448)
(55) Jag kan lätt få ett nytt (likvärdigt eller bättre) arbete eftersom jag är beredd att flytta.	56,7	17,7	13,0	6,9	5,7	(N=2450)
(56) Mina personliga egenskaper gör det lätt för mig att få ett nytt (likvärdigt eller bättre) arbete i ett annat företag/en annan organisation.	10,0	15,3	36,1	26,1	12,5	(N=2444)
(57) Min erfarenhet är efterfrågad på arbetsmarknaden.	12,0	18,0	30,3	23,8	15,8	(N=2446)
Krav du har i arbetet. Tänk på hur arbetet varit de senaste 3 månaderna.						
	<i>Alltid</i>	<i>För det mesta</i>	<i>För det mesta inte</i>	<i>Aldrig</i>		
(59) Kräver ditt arbete att du arbetar mycket hårt?	15,0	58,4	25,3	1,3	(N=2459)	
(60) Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?	6,3	59,0	28,9	5,7	(N=2457)	
(61) Förekommer motstridiga krav i ditt arbete?	7,0	24,9	59,5	8,7	(N=2449)	
(62) Kan arbetet innebära att du möts av starka känslor från andra människor	12,5	31,9	48,0	7,6	(N=2456)	
	<i>Varje dag</i>	<i>Ett par dar per vecka (1 dag av 2)</i>	<i>En dag per vecka (1 dag av 5)</i>	<i>Ett par dar per månad (1 dag av 10)</i>	<i>Inte alls Sällan de sista 3 månaderna</i>	
(63) Har du ibland så mycket att göra att du blir tvungen att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem?	5,7	21,3	18,6	24,1	30,2	(N=2458)
(64) Händer det att du inte kan koppla av tankarna från arbetet när du är ledig?	11,1	20,2	15,3	24,8	28,7	(N=2459)
(65) Händer det att du har svårigheter att sova därför att tankar på jobbet håller dig vaken?	3,2	9,5	12,6	21,9	52,8	(N=2458)
(66) Är du indragen i någon form av konflikter eller bråk på din arbetsplats?	1,5	3,3	4,8	15,4	75,0	(N=2455)
(67) Är du utsatt för våld eller hot om våld i ditt arbete?	1,0	0,7	1,1	4,1	93,1	(N=2451)

Appendix 2 - Enkät

	Nästan hela tiden	Ungefär ¾ av tiden	Halva tiden	Ungefär ¼ av tiden	Lite (kanske 1/10 av tiden)	Nej inte alls			
(68) Har du vissa tider så stressigt att du inte hinner prata om eller ens tänka på något annat än arbetet?	4,6	12,0	14,8	14,6	27,7	26,2 (N=2465)			
(69) Kräver arbetet hela din uppmärksamhet och koncentration?	31,0	24,5	18,3	9,2	9,9	7,2 (N=2460)			
(70) Kan du ta korta pauser i stort sett när som helst för att prata?	24,1	15,8	14,9	13,3	21,8	10,1 (N=2460)			
(71) Kräver arbetet vissa tider att du enbart upprepar samma arbetsmoment, många gånger i timmen?	14,1	7,9	12,2	9,1	16,8	40,0 (N=2458)			
(72) Går en del av arbetstiden åt till att förstå eller lösa krävande problem?	14,0	16,4	17,2	18,1	24,6	9,7 (N=2464)			
Arbetets utvecklingsmöjligheter									
	Varje dag	Ett par dar per vecka (1 dag av 2)	En dag per vecka (1 dag av 5)	Ett par dar per månad (1 dag av 10)	Inte alls Sällan de sista 3 månaderna				
(73) Har du arbetsuppgifter som fångar ditt intresse (t. ex. väcker din nyfikenhet)?	31,3	23,0	18,3	15,8	11,6	(N=2465)			
(74) Har du arbetsuppgifter som känns oengagerande (t. ex. gör dig uttråkad)?	9,8	12,6	19,1	27,9	30,7	(N=2466)			
(75) Ger arbetet dig möjlighet att lära dig något nytt och utvecklas i yrket?	25,2	18,6	17,3	21,0	18,0	(N=2466)			
(76) Har du under de senaste 12 månaderna fått utbildning på betald arbetstid?						(N=2407)			
52,4 Nej									
47,6 Ja →		9,31(21,12) (M,SD)				dagar sammanlagt			
(77) Hur värdefull har den utbildningen varit?						(N=2152)			
25,5 Av marginell betydelse									
16,8 Klarar arbetet bättre nu									
15,0 Klarar arbetet bättre och fått ökat värde på arbetsmarknaden									
42,8 Ej aktuellt									
(78) Har du någon överenskommelse med din chef som ger dig möjlighet att utveckla din yrkeskompetens?						(N=2455)			
30,1 Ja									
49,2 Nej									
20,7 Ej aktuellt									
	Nej	Endast några dagar	Några vec- kor	Några måna- der	½ år	1 år	2 år	3 år	4 år eller mer
(79) Krävs det för ditt arbete någon skolutbildning eller kurs förutom grundskolan eller folkskolan?	20,7	2,6	4,1	4,5	1,7	5,4	9,2	24,5	27,5 (N=2459)

Appendix 2 - Enkät

	<i>Nej</i>	<i>Endast några dagar</i>	<i>Några vec- kor</i>	<i>Några måna- der</i>	<i>½ år</i>	<i>1 år</i>	<i>2 år</i>	<i>3 år</i>	<i>4 år eller mer</i>	
(80) Krävs det (förutom utbildning eller kurs) någon lärotid på arbetsplatsen innan man klarar ditt jobb?	10,3	11,7	20,3	18,1	8,3	11,8	6,7	3,2	9,6	(N=2458)
Inflytande										
				<i>Alltid</i>	<i>För det mesta</i>	<i>För det mesta inte</i>	<i>Aldrig</i>			
(81) Kan du själv bestämma din arbetstakt?				10,4	53,1	28,6	7,9			(N=2477)
(82) Kan du delvis själv bestämma <u>när</u> olika arbetsuppgifter skall göras (t ex genom att välja att jobba lite fortare vissa dagar och ta det lite lugnare andra dagar)?				10,9	53,1	28,6	7,9			(N=2474)
(83) Händer det att du är med och beslutar om <u>upp- läggningen</u> av ditt arbete (t ex vad som skall göras, hur det skall göras eller vilka som skall arbeta tillsammans med dig)?				27,7	46,1	18,3	8,0			(N=2469)
(84) Händer det att du är med i den långsiktiga planeringen av arbetet?				24,2	37,7	24,2	13,9			(N=2466)
Stöd										
				<i>Alltid</i>	<i>För det mesta</i>	<i>För det mesta inte</i>	<i>Aldrig</i>			
(85) Brukar du kunna få hjälp av någon när det kör ihop sig i arbetet?				17,9	53,9	23,2	5,0			(N=2471)
(86) Är arbetet så upplagt att ni avlastar och hjälper varandra inom en arbetsgrupp?				17,8	45,7	26,6	9,9			(N=2466)
(87) Har du möjlighet att få stöd och uppmuntran från <i>arbetskamrater</i> när arbetet känns besvärligt?				25,6	53,0	16,6	4,8			(N=2469)
(88) Har du möjlighet att få stöd och uppmuntran från <i>närmaste chef/arbetsledare</i> när arbetet känns besvärligt?				17,3	45,8	27,3	9,6			(N=2463)
(89) Har du möjlighet att få stöd och uppmuntran från någon <i>utanför arbetet</i> när arbetet känns besvärligt?				32,4	41,5	19,2	6,9			(N=2469)
Fysisk belastning										
		<i>Varje dag</i>	<i>Ett par dar per vecka (1 dag av 2)</i>	<i>En dag per vecka (1 dag av 5)</i>	<i>Ett par dar per månad (1 dag av 10)</i>	<i>Inte alls Sällan de sista 3 månaderna</i>				
(90) Händer det att du i ditt arbete böjer eller vrider dig på samma sätt många gånger i timmen flera timmar samma dag?		30,6	9,9	6,8	9,0	43,7				(N=2468)
(91) Händer det att du, när du kommer hem ifrån arbetet, är uttröttad i kroppen?		16,8	19,1	14,4	18,6	31,0				(N=2472)

Appendix 2 - Enkät

	Nästan hela tiden	Ungefär ¾ av tiden	Halva tiden	Ungefär ¼ av tiden	Lite (kanske 1/10 av tiden)	Nej inte alls
(92) Innebär ditt arbete att du vissa tider arbetar rent kroppsligt, dvs du tar i mer med kroppen än man gör när man går och står och rör sig på vanligt sätt?	12,7	8,0	10,4	9,4	18,3	41,2 (N=2449)
(93) Tar du i så mycket att du andas snabbare?	2,9	4,0	5,6	8,1	23,1	56,3 (N=2441)
(94) Måste du flera gånger om dagen lyfta minst 20 kilo åt gången?	5,4	2,9	5,7	6,5	16,3	63,1 (N=2450)
(95) Arbetar du ibland i vriden ställning?	5,0	5,7	9,1	11,6	28,5	40,2 (N=2440)
(96) Arbetar du vid bildskärm?	25,1	10,3	9,7	10,6	16,7	27,6 (N=2449)
(97) Matar du in data eller renskriver text åt andra?	4,9	3,4	5,4	6,4	16,0	63,8 (N=2448)
Anpassning						
	Alltid	För det mesta	För det mesta inte	Aldrig	Ej aktuellt	
(98) När arbetet blir <u>kroppsligt besvärande</u> , har du då möjlighet att dra ned på takten eller arbeta annorlunda, så att besvären minskar?	9,4	34,2	22,9	6,2	27,4	(N=2407)
(99) När arbetet blir <u>psykiskt påfrestande</u> , har du då möjlighet att påverka det du gör, så att påfrestandningen minskar?	5,1	36,3	40,3	9,1	9,1	(N=2447)
På vilket sätt har du möjlighet att anpassa arbetet om du mår dåligt. Kan du då.....						
(100)utföra endast absolut nödvändigt arbete och skjuta upp resten?	5,9	36,2	31,1	18,1	8,7	(N=2431)
(101)...själv välja vad du skall göra bland dina olika arbetsuppgifter?	7,8	39,3	30,4	15,7	6,8	(N=2432)
(102)...få hjälp av andra arbetskamrater?	8,9	47,7	29,3	7,3	6,8	(N=2441)
(103)...arbeta långsammare än vanligt?	5,0	36,1	38,1	13,1	7,6	(N=2440)
(104)...ta längre raster?	4,4	26,1	36,6	22,9	10,0	(N=2437)
(105)...förkorta arbetsdagen?	4,6	27,3	37,0	21,4	9,7	(N=2436)
(106)...gå hem och göra arbetet senare?	4,2	21,3	26,3	32,4	15,8	(N=2438)
(107) Om du plötsligt skulle hamna i en oförutsedd situation, där du på en vecka måste skaffa fram 14 000 kronor, skulle du klara det?						(N=2894)
36,6	Ja, alltid					
32,1	Ja, för det mesta					
15,1	Nej, för det mesta inte					
16,2	Nej, aldrig					

Sjuknärvaro och sjukfrånvaro

(108) Har det under de senaste 12 månaderna hänt att du gått till arbetet trots att du, med tanke på ditt hälsotillstånd, egentligen borde ha sjukskrivit dig? (N=2463)

- 18,1 Ingen gång
 19,4 En gång
 36,9 2-5 gånger
 14,6 Mer än 5 gånger
 11,0 Ej aktuellt - har ej varit sjuk de senaste 12 månaderna

(109) Har du under de senaste 12 månaderna tagit ut semester/komptid/flexitid i stället för att sjukanmäla dig när du varit sjuk? (N=2462)

- 58,6 Aldrig
 16,5 En gång
 13,4 2-5 gånger
 2,0 Mer än fem gånger
 9,5 Ej aktuellt - har ej varit sjuk under de senaste 12 månaderna

Tänk dig situationen att du behöver vara Sjukfrånvarande en eller två dagar...	Alltid	För det	För det mesta inte	Aldrig mesta	
(110) Kommer ditt arbete att utföras av någon annan?	27,9	24,5	27,3	20,3	(N=2458)
(111) Kommer arbetet att finnas kvar för dig att göra när du kommer tillbaka?	34,5	31,1	19,6	14,9	(N=2450)
(112) Får en del av dina arbetsuppgifter förbli ogjorda?	10,6	21,4	33,6	34,5	(N=2446)

(113) Hur många dagar under de senaste 12 månaderna har du sammanlagt varit borta från arbetet p.g.a. egen sjukdom (sjukskrivning, vård, behandling eller undersökning)? (N=2461)

- 33,6 Ingen dag
 38,4 Mindre än 1 vecka
 15,4 1-2 veckor
 5,2 3-4 veckor
 4,1 1-3 månader
 3,3 Mer än 3 månader

(114) Har du själv varit med om någon olycka eller olyckstillbud på arbetsplatsen under de senaste 12 månaderna? (N=2455)

- 91,8 Nej
 8,2 Ja

Arbetsförmåga

(115) Vilket poängtal mellan 0 och 10 skulle du ge din nuvarande arbetsförmåga? (N=2922)

Kan inte													Min arbetsförmåga
alls	2,8	0,8	0,9	1,4	1,7	3,6	3,8	10,8	27,2	22,7	24,4		har aldrig tidigare
arbeta	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		varit bättre

Appendix 2 - Enkät

(116) Hur bedömer Du din nuvarande arbetsförmåga vara i förhållande till de fysiska krav som arbetet ställer? (N=2448)

53,2 Mycket god
34,7 Ganska god
9,2 Någorlunda
1,9 Ganska dålig
1,0 Mycket dålig

(117) Hur bedömer Du din nuvarande arbetsförmåga vara i förhållande till de mentala och psykiska krav som arbetet ställer? (N=2449)

37,7 Mycket god
44,4 Ganska god
13,6 Någorlunda
3,2 Ganska dålig
1,1 Mycket dålig

(118) Med tanke på din hälsa - tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande yrke även om två år? (N=2451)

2,2 Nej, knappast
10,5 Kanske
87,3 Ja, troligtvis

(119) Hindras eller besväras du i ditt nuvarande arbete av sjukdom, skada eller besvär? (N=2445)

50,7 Jag har ingen sjukdom, skada eller besvär
22,3 Nej, mina åkommor hindrar mig inte i mitt arbete
20,6 Jag klarar arbetet men får vissa besvär
2,9 Jag måste av och an minska på arbetstakten eller ändra arbetssättet
2,2 Jag kan endast arbeta begränsade tider
1,2 Jag är helt oförmögen att arbeta

Har du under de senaste 3 månaderna....

	Varje dag	Ett par dar per vecka (1 dag av 2)	En dag per vecka (1 dag av 5)	Ett par dar per månad (1 dag av 10)	Inte alls Sällan de sista 3 månaderna
(120)...känt dig trött och håglös?	7,6	20,1	19,4	31,1	21,8 (N=2895)
(121)...känt dig kroppsligt trött efter arbetsdagen?	11,2	16,9	17,6	27,4	26,8 (N=2898)
(122)...känt dig psykiskt trött efter arbetsdagen?	9,9	19,6	23,6	28,9	17,9 (N=2897)
(123)...haft störd eller orolig sömn?	6,9	15,9	16,3	26,2	34,7 (N=2897)
(124)...vaknat för tidigt och ej kunnat somna om?	3,7	12,2	13,6	25,6	44,9 (N=2895)
(125)...känt dig utvilad och återhämtad på morgonen?	15,0	32,0	17,9	20,8	14,3 (N=2892)
(126)...känt att du fått tillräckligt med vila/ /avkoppling mellan arbetsdagarna?	17,1	31,3	18,2	19,5	13,9 (N=2891)

Appendix 2 - Enkät

	Varje dag	Ett par dar per vecka (1 dag av 2)	En dag per vecka (1 dag av 5)	Ett par dar per månad (1 dag av 10)	Inte alls Sällan de sista 3 månaderna
Har du efter dagens slut ont i.....					
(127)...övre delen av ryggen eller nacken?	10,3	13,8	12,9	21,8	41,3 (N=2870)
(128)...nedre delen av ryggen?	8,8	10,3	10,7	20,1	50,1 (N=2866)
(129)...axlar eller armar?	9,5	10,0	11,5	18,1	50,9 (N=2867)
(130)...handleder eller händer?	4,6	5,9	6,4	13,4	69,7 (N=2846)
(131)...höfter, ben, knän eller fötter?	7,8	7,0	8,2	15,9	61,1 (N=2874)
<hr/>					
I vilken utsträckning har du under de senaste 3 månaderna....					
	Aldrig	Någon, några dar/år	Någon, några dar/mån	Någon, några dar/vecka	Varje dag i stort sett
(132) Använt sömnmedel	92,4	2,9	1,9	1,6	1,2 (N=2904)
(133) Använt lugnande medel	93,6	2,2	1,4	1,0	1,8 (N=2893)
(134) Använt medel mot svår halsbränna/ /magsår	77,6	10,0	7,8	2,7	2,0 (N=2890)
(135) Använt medel mot värk	33,4	25,9	27,8	9,2	3,8 (N=2896)
(136) Motionerat minst 30 minuter (dvs sprungit, sportat eller liknande så att "svetten rinner")	21,0	13,0	23,8	36,4	5,8 (N=2900)
(137) Ägnat tid åt lättare fysisk aktivitet sammanlagt minst 30 minuter under dagen (promenader eller liknande)	6,2	6,6	21,2	40,4	25,5 (N=2898)
(138) Ägnat tid åt andra regelbundet återkommande fritidsaktiviteter utanför hemmet (t ex studiecirklar, ideellt arbete)	41,5	18,4	18,5	18,6	3,1 (N=2891)
(139) Vid ett och samma tillfälle druckit alkohol motsvarande minst 12 flaskor folköl (eller 6 burkar starköl, eller 2 flaskor vin eller en halv flaska sprit)	58,3	24,4	15,2	1,9	0,3 (N=2898)
(140) Röker du? (N=2895)					
14,0 Ja, dagligen					
10,1 Ja, ibland (feströker)					
23,8 Nej, men har tidigare rökt					
52,2 Nej, aldrig varit rökare					
<hr/>					
	Män (M)		Kvinnor (M)		
(141) Hur mycket väger du?	84,3(12,6) kg	(N=1366)	67,6(12,7)	kg	(N=1502)
(142) Hur lång är du?	180,3(6,7) cm	(N=1370)	166,6(6,0)	cm	(N=1501)

Sammanfattningsvis, hur har du mått den senaste veckan?

	<i>Hela tiden</i>	<i>Ofta</i>	<i>Ibland</i>	<i>Aldrig</i>
(143) Jag har känt mig ledsen och nere	2,0	11,3	45,5	41,2 (N=2934)
(144) Jag har känt mig lugn och avspänd	9,9	44,0	38,2	7,9 (N=2938)
(145) Jag har känt mig energisk, aktiv och företagsam	6,5	38,6	46,5	8,4 (N=2938)
(146) När jag vaknat har jag känt mig piggt och utvilad	5,9	29,8	44,9	19,4 (N=2934)
(147) Jag har känt mig lycklig och nöjd och belåten med mitt personliga liv	18,6	44,3	31,1	6,0 (N=2940)
(148) Jag känner mig tillfreds med min livssituation	18,7	44,0	29,9	7,4 (N=2939)
(149) Jag lever det slags liv jag vill leva	18,6	40,8	31,4	9,3 (N=2937)
(150) Jag har varit piggt på att ta itu med dagens arbete eller fatta nya beslut	10,9	46,0	36,7	6,4 (N=2934)
(151) Jag har känt att jag kan klara av allvarliga problem eller större förändringar i mitt liv	16,3	47,7	30,9	5,1 (N=2940)
(152) Jag har känt att livet är fullt av intressanta saker	23,6	42,2	30,5	3,7 (N=2944)

Tack för hjälpen!

Tabell över fördelningen av dem som inte deltog i Arbetslivskohorten.

Resultatkod	Benämning	Antal	%
Intervju			
11	Telefonintervju	3579	71,5
Arbetskod			
30	Löfte om intervju	13	0,3
Förhindrad medverkan			
40	Övrigt: Ange vad...	5	0,1
41	Sjukdom (tillfällig)	3	0,1
42	Institution	4	0,1
43	Fysiskt/psykiskt hinder	21	0,4
44	Språksvårigheter	36	0,7
49	Ständigt förhindrad medverkan	1	0,0
Oanträffad			
50	Övrigt: Ange vad...	289	5,8
51	Flyttat. Adress okänd	19	0,4
52	Tillfälligt bortrest	31	0,6
54	Hemligt telefonnummer	4	0,1
55	Saknar telefon/televerket saknar information	375	7,5
Avböjd medverkan			
60	Övrigt: Ange vad...	48	0,9
61	Ej tid	81	1,6
62	Sekretess-integritet-register	6	0,1
63	Ställer aldrig upp i undersökningar	63	1,3
64	Frivilligheten	363	7,2
65	Undersökningens syfte	10	0,2
66	Varit med tidigare	10	0,2
68	Kräver ersättning	10	0,2
69	"Ständig vägrare" (panelundersökningar)	4	0,1
Övertäckning			
90	Övrigt: Ange vad...	1	0,0
91	Utomlands (officiell uppgift)	6	0,1
92	Flyttat ur undersökningsområdet	2	0,0
93	Avliden	1	0,0
94	Utomlands (inofficiell uppgift)	24	0,5
Totalt		5009	100,0

Appendix 4 – Skapade index

Utifrån frågorna i undersökningen går det att skapa sju index. Tre av dessa rör hälsa: psykologiskt välbefinnande (WBI), fysiska besvär (FYSIX) och arbetsförmåga (AFI). Av de övriga fyra är ett index etablerat, anställningsotrygghet (JIS), medan extern anställningsbarhet (EMPL), intern anställningsbarhet (IE) och samhörighet (COM) var skapade eller delvis skapade index.

I Tabell 1 redovisas medelvärden, standardavvikelser och intern konsistens (Cronbach's alpha) för de respektive indexen.

Tabell 1. Deskriptiv statistik. Medelvärden, standardavvikelser och intern konsistens (Cronbach's alpha) för samtliga index i undersökningen.

	M	SD	Cronbach's alpha
WBI	2.72	.58	.91
FYSIX	1.90	.95	.83
AFI	8.59	1.38	.81
JIS	1.85	1.10	.81
EMPL	3.04	1.03	.91
IE	2.50	1.20	.74
COM	3.19	1.11	.71

Index för välbefinnande

Index för välbefinnande bygger på ett etablerat index för välbefinnande (Bech et al., 1996) och avser mäta ett psykiskt inriktat välbefinnande. Indexet är ett medelvärdesindex (Räckvidd: 1-4, där 4 anger högt välbefinnande och 1 lågt välbefinnande) som konstrueras från de tio frågor som är presenterade i Tabell 2. Fråga 1 reverseras innan de tio frågorna summeras och divideras med tio.

Tabell 2. Frågor som ingår i WBI.

Beteckning i skapat index	Frågenr	Fråga i formuläret	Not
WB01	E143	Känner mig ledsen och nere	Reverseras
WB02	E144	Känner mig lugn och avspänd	
WB03	E145	Känner mig energisk, aktiv och företagsam	
WB04	E146	Känner mig pigg och utvilad	
WB05	E147	Känner mig lycklig och nöjd	
WB06	E148	Känner mig tillfreds med min livssituation	
WB07	E149	Lever rätt liv	
WB08	E150	Pigg på att ta itu med dagens arbete	
WB09	E151	Klarar av allvarigare problem	
WB10	E152	Livet är fullt av intressanta saker	

Index för fysiska besvär

Frågorna till indexet för fysiska besvär är hämtade ur Arbetskraftsundersökningen (SCB, 2002a) och speglar de upplevda fysiska besvären i rörelseorganen. Sålunda syftar indexet till att mäta upplevda besvär i rygg, nacke, axlar, armar, höfter, ben, knän och

Appendix 4 – Skapade index

leder. Indexet är ett medelvärdesindex (1-5), där 5 innebär mycket besvär och 1 inga besvär. Frågorna som ingår i indexet visas i Tabell 3.

Tabell 3. Frågor som ingår i FBI.

Beteckning i skapat index	Frågenr	Fråga i formuläret	Not
FYS01	E127	Övre delen av rygg/nacke	Reverseras
FYS02	E128	Nedre delen av rygg	Reverseras
FYS03	E129	Axlar eller armar	Reverseras
FYS04	E130	Handleder eller händer	Reverseras
FYS05	E131	Höfter, ben, knän eller fötter	Reverseras

Arbetsförmågeindex

Ett arbetsförmågeindex går att konstruera med avsikt att mäta den självrapporterade arbetsförmågan. Frågebatteriet är baserat på frågorna i WAI (Tuomi et al., 1994). Det som skiljer nedan redovisade arbetsförmågeindex från WAI är att nedanstående index innehåller hälften av antalet frågor i WAI samt att svarsskalan i en av nedanstående frågor (E119) är något modifierad. De frågor som ingår i indexet samt poängbedömning redovisas i Tabell 4.

Tabell 4. Frågor som ingår i AFI samt hur dessa poängbedöms.

Beteckning i skapat index	Frågenr	Fråga i formuläret	Svars-skala	Beräkning av poäng
AFI01	E115	Nuvarande arbetsförmåga	0-10	0-10 poäng enligt svarsskalan
AFI02	E116	Nuvarande arbetsförmåga i förhållande till fysiska krav	1-5	Reversera frågan och multiplicera med 2
AFI03	E117	Nuvarande arbetsförmåga i förhållande till mentala och psykiska krav	1-5	Reversera frågan och multiplicera med 2
AFI04	E118	Egen prognos om arbetsförmåga två år framåt	1-3	En etta ger 1 poäng, två ger 5 poäng och trea ger 10 poäng.
AFI05	E119	Uppskattade hinder och besvär i yrket pga sjukdom	1-6	En etta ger 10 poäng, två 8 poäng, trea 6 poäng, fyra 4 poäng, femma 2 poäng och en sexa ger 0 poäng.

Poängen summeras och delas med fem för att få fram ett medelvärde för varje individ på sin arbetsförmåga. Svaret ges i form av en skala från 1-10, där 1 betyder låg arbetsförmåga och 10 hög arbetsförmåga.

Index för anställningsotrygghet

Anställningsotrygghet mättes med tre frågor som kommer från ett etablerat mätinstrument (Hellgren et al., 1999). Frågorna är formulerade som påstående och svarsskalan är en Likertskala (1-5, där 1 anger att respondenten inte instämmer alls och

Appendix 4 – Skapade index

5 att respondenten instämmer helt). Indexet utgörs av medelvärdet av de tre frågorna. Påståendena som ingår i indexet visas i Tabell 5.

Tabell 5. Frågor som ingår i JIS.

Beteckning i skapat index	Frågenr	Fråga i formuläret
JIS01	E41	Oroar mig för att behöva sluta
JIS02	E42	Risk för omplacering
JIS03	E43	Orolig för att bli uppsagd

Index för anställningsbarhet

Anställningsbarheten mättes initialt med sju frågor. Efter teoretiska och statistiska aspekter (Cronbach's alpha var .03 lägre med denna fråga) togs en fråga bort från indexet ("Jag kan lätt få ett nytt (likvärdigt eller bättre) jobb eftersom jag är beredd att flytta"). Frågorna är formulerade som påståenden och svarsskalan är en Likertskala (1-5, där 1 anger att respondenten inte instämmer alls och 5 att respondenten instämmer helt). Indexet utgörs av medelvärdet av de tre frågorna. Påståendena som ingår i indexet för anställningsbarhet visas i Tabell 6.

Tabell 6. Frågor som ingår i EMPL.

Beteckning i skapat index	Frågenr	Fråga i formuläret
EE01	E51	Kompetens
EE02	E52	Kan få ett nytt arbete
EE03	E53	Kontaktnät
EE04	E54	Kunskap om andra organisationer
EE05	E56	Personliga egenskaper
EE06	E57	Erfarenhet

Index för intern anställningsbarhet (IE)

Den interna anställningsbarheten mättes med två frågor. Dessa kommer från ett etablerat instrument (van der Vliet & Hellgren, 2002)⁴. Frågorna är formulerade som påståenden och svarsskalan är en Likertskala (1-5, där 1 anger att respondenten inte instämmer alls och 5 att respondenten instämmer helt). Indexet utgörs av medelvärdet av de tre frågorna. Påståendena som ingår i) IE visas i Tabell 7.

Tabell 7. Frågor som ingår i IE.

Beteckning i skapat index	Frågenr	Fråga i formuläret
IE01	E44	Kan få ett nytt arbete inom denna organisation
IE02	E45	Min kompetens är viktig

Index för samhörighet med organisationen

⁴ Detta instrument är en kortversion av det ursprungliga instrumentet.

Appendix 4 – Skapade index

Samhörigheten med organisationen mättes med två frågor konstruerade för enkäten (bygger på (Cook & Wall, 1980)). Frågorna är formulerade som påståenden och svarsskalan är en Likertskala (1-5, där 1 anger att respondenten inte instämmer alls och 5 att respondenten instämmer helt). Indexet utgörs av medelvärdet av de tre frågorna. Påståendena som ingår visas i Tabell 8.

Tabell 8. Frågor som ingår i COM.

Beteckning i skapat index	Frågenr	Fråga i formuläret
COM01	E46	Stolt över att arbeta i min organisation
COM02	E47	Villig att arbeta hårdare för min organisations framgång.

Referenser

- Bech, P., Gudex, C., & Staehr Johansen, K. (1996). The WHO (Ten) well-being index: validation in diabetes. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 183-190.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organisational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- SCB. (2002). *Arbetskraftsundersökningen 2002*. Stockholm: SCB.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L., & Tulkki, A. (1994). *Work Ability Index*. Helsinki: Institute of Occupational Health.
- van der Vliet, C., & Hellgren, J. (2002). *The modern working life: Its impact on employee attitudes, performance and health*. Stockholm: National Institute for Working Life & SALTSA.