

Rapporter från projekt

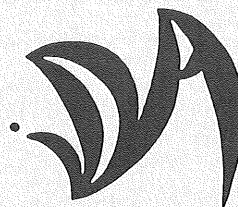
Individuell utveckling och adaptation

ARBETE, UTBILDNING, FAMILJ:

**Beskrivande statistik från den personliga
intervjun i IDA-II
Teknisk rapport**

**Katharina Näswall
Magnus Sverke
Kerstin Isaksson
Gunn Johansson
Siv Lindroth**

**Nummer 80
Augusti 2002**



**IDA / Psykologiska institutionen
STOCKHOLMS UNIVERSITET
106 91 STOCKHOLM**

ISSN 1651-0542

Viera Dornic, Copy Editor

TEL +46 8 16 3962
FAX +46 8 15 9342

Vetenskaplig ledare: **Professor Lars R. Bergman**

Forskningsprogrammet Individuell utveckling och adaptation (IDA)
initierades av David Magnusson 1964 och leddes av honom till 1996
då Lars R. Bergman övertog huvudansvaret.

Rapporter från Individuell utveckling och adaptation (IDA)
publicerade till dagens datum:

- No. 70 Bergman, L.R. Women's health, work, and education in a life-span perspective. Technical report 1: Theoretical background and overview of the data collection. (*January 2000*)
- No. 71 Isaksson, K., Johansson, G., Lindroth, S., & Sverke, M. Women's health, work, and education in a life-span perspective. Technical report 2: The coding of work biographies. (*November 2000*)
- No. 72 Publications 1961 - 2000. (*December 2000*)
- No. 73 Zettergren, P. Peer rejection and future school adjustment. A longitudinal study. (*October 2001*)
- Nr. 74 Wulff, C. Begåvningsprofiler som avviker från vad som anses könstypiskt. Betydelse för anpassning och yrkespreferenser. (*Oktober 2001*)
- No. 75 Wångby, M., & Stattin, H. Self-perceived psychological health among Swedish teenage girls: 1. Adjustment problems in a 1996 school cohort. (*November 2001*)
- No. 76 Magnusson, D., & Mahoney, J.L. A holistic person approach for research on positive development. (*November 2001*)
- Nr. 77 Lindroth, S. IDAs och hennes systrars väg ut i arbetslivet. En studie om yrkesplaner, yrkesutveckling och yrkesval hos flickor i tonåren och i tidig vuxenålder. (*December 2001*)
- No. 78 Crafoord, K., & Magnusson, D. Symptom questionnaire: Early adolescence. Female version. (*December 2001*)
- No. 79 Wångby, M., Magnusson, D., & Stattin, H. Self-perceived psychological health among Swedish teenage girls: 2. Time trends in frequencies of adjustment problems between 1970 and 1996. (*March 2002*)
- Nr. 80 Näswall, K., Sverke, M., Isaksson, K., Johansson, G., & Lindroth, S. Arbete, utbildning, familj: Beskrivande statistik från den personliga intervjun i IDA-II. Teknisk rapport. (*Augusti 2002*)

Förord

Föreliggande rapport innehåller beskrivande statistik från den personliga intervjun som gjordes 1998 med kvinnorna i IDA:s huvudgrupp. Författare är Katharina Näswall, Magnus Sverke, Kerstin Isaksson, Gunn Johansson och Siv Lindroth.

Rapporten är ett resultat av projektet "Kvinnors karriärmönster" som erhållit stöd från SFR och FAS. Datainsamlingskostnaderna har bekostats genom forskningsanslag till Lars R. Bergman för projektet "Kvinnors arbete och hälsa i ett livsperspektiv". Det har finansierats av i första hand av SFR och FRN:s longitudinella anslag men även av Örebro läns landsting.

Stockholm den 22 augusti 2002

Lars R. Bergman
Professor
Projektledare för IDA

1. INLEDNING

Denna rapport har kommit till inom ramen för projektet "Kvinnors karriärmönster". Projektets övergripande syften är att identifiera karriärmönster för kvinnor födda i Sverige i mitten av 1900-talet samt att analysera förhållandet mellan karriärmönster och kvinnornas arbets- och levnadsförhållanden, livskvalitet och hälsa. Med *arbete* avses både lönearbete och oavlönat arbete. Vid behov specificeras närmare om det gäller yrkesverksamhet, ideellt arbete, hemarbete, etc. Med *karriär* avses här ett mönster av arbetsrelaterad erfarenhet som sträcker sig över en persons liv, i detta fall upp till 42 år. I begreppet *karriärmönster* läggs dels cyklicitet, dels innehåll, och till innehållet räknas alltså arbete, arbetslöshet samt utbildning.

Ett fokus på karriärer och karriärmönster riktar uppmärksamheten mot yrkeslivet och arbetsrelaterade erfarenheter, men också mot utbildningsbakgrund och familjesituation. Ett fokus på karriärutveckling pekar också på behovet av data som speglar utveckling över tid. Projektet "Kvinnors karriärmönster" genomförs inom ramen för det longitudinella IDA-programmet vid Psykologiska institutionen, Stockholms universitet och där data insamlats om yrkesarbete, utbildning och familjesituation. Programmet grundas på data från en kohort pojkar och flickor födda 1955 (den sk huvudgruppen) som följts från skolåldern till vuxen ålder, samt två ytterligare kohorter (födda 1952 och 1950) som följts mer sporadiskt (IDA I). Huvudgruppen har följts löpande och då deltagarna var i 43-årsåldern genomfördes en omfattande datainsamling med huvudgruppens c:a 680 kvinnor (Bergman, 2000). Den senaste datainsamlingen från 1998 (IDA II) har rubriken *Kvinnors hälsa och arbete i ett livsperspektiv* och dess övergripande syfte är att belysa mekanismer som förklarar kvinnors arbetsförhållanden, välbefinnande samt fysiska och psykiska hälsa och ohälsa. Denna datainsamling bestod av en personlig intervju samt en medicinsk undersökning.

Projektet "Kvinnors karriärmönster" använder sig av flera metoder för att beskriva hur kvinnors karriärer kan te sig (se Isaksson, Johansson, Lindroth & Sverke, 2000, för en beskrivning). Gemensamt för metoderna är att de kombinerar data rörande olika domäner av kvinnornas liv i sökandet efter mer eller mindre typiska mönster av karriärutveckling. Föreliggande tekniska rapport syftar till att beskriva de data som insamlats inom ramen för IDA II och som har relevans för beskrivningen av kvinnors karriärmönster. Rapporten avgränsas till de nyinsamlade data som rör sysselsättnings-, utbildnings- och familjebiografier samt data som speglar nuvarande arbets-, utbildnings- och familjesituation. Rapporten tar inte upp olika tänkbara utfall, såsom exempelvis hälsa. Inte heller analyserar den de karriärmönster som hittills identifierats (se i stället Isaksson, Johansson, Lindroth & Sverke, under utarbetande). Den ska snarast ses som en kort introduktion till nyinsamlade data om arbete, utbildning och familj, för att ge en grund för framtida analyser av bland annat karriärmönster.

1.1 Kvinnors karriärmönster

Beteendevetenskaplig forskning rörande karriärmönster har bedrivits sedan 1920-talet. En rad modeller föreligger för att beskriva karriärutveckling, och alla betonar något olika aspekter. Ett exempel på en inflytelserik modell är den som beskriver karriärmönsterkategorier som "stabila", "linjära", "spiralformade", "transitoriska", eller kombinationer av dessa (Driver,

1988). Andra modeller (se t ex Super & Hall, 1990) beskriver istället karriärutvecklingen i termer av stadier som kan relateras till teorier om den psykiska utvecklingen i vuxenlivet.

I allmänhet förutsätter man att modeller av uppräknat slag har en generell giltighet. I själva verket är de ofta färgade av sin kulturellt/etniska och historiska bakgrund och av bristande medvetenhet om genusperspektiv. De baseras i alltför stor utsträckning på vita amerikanska mäns arbets- och levnadsförhållanden i mitten av 1900-talet och beaktar inte annat än flyktigt det dynamiska samspelet mellan individens arbetslivsengagemang och andra aspekter av livsloppet. Det råder stor enighet om att dessa modeller är illa anpassade till kvinnors levnadsförhållanden (se t ex Burke & McKeen, 1993; Driver, 1988; Gustafson & Magnusson, 1991). Larwood och Gutek (1987) hör till dem som efterlyst för kvinnor ändamålsenliga modeller och de framhåller fem områden som måste tillföras analysen eller som behöver ägnas särskild uppmärksamhet när kvinnors karriärutveckling står i fokus: (a) karriärförberedelser, (b) arbetsmarknadens utbud av möjligheter för kvinnor, (c) inverkan av äktenskap, (d) graviditeter och barn samt (e) tidsförlopp och ålder.

I den mån kvinnor gjorts till föremål för karriäranalyser (ex. Burke & McKeen, 1993; Smart & Peterson, 1994) har det i stor utsträckning handlat om nordamerikanska förhållanden. Därmed försvåras generalisering till skandinaviska förhållanden pga grundläggande skillnader i arbetsmarknadsförhållanden, socialförsäkring, mm: till helt nyligen har kvinnors arbetsmarknadsengagemang legat på betydligt lägre nivå i Nordamerika, och offentliga, allmänt tillgängliga barnomsorgsarrangemang av god kvalitet saknas fortfarande. Vidare har forskningen om kvinnors karriärmönster i stor utsträckning ägnats välutbildade kvinnors befordringsmöjligheter (eller brist på möjligheter), med stark betoning på analys av hinder i karriärutvecklingen.

Slutligen skall framhållas att de flesta empiriska studier på området baserats på tvärsnittsdata insamlade under en mycket begränsad del av individens levnadsbana. Ett undantag är en studie rapporterad av Moen (1985) som studerade förändringar i kvinnors arbete i en panelstudie av ett representativt urval med fem års intervall (1972 och 1976). Genom användning av några enkla indikatorer såsom arbete heltid, arbete deltid och perioder utanför arbetskraften undersöktes andelen som behöll samma position respektive uppvisade olika förändringsmönster mellan undersökningstillfällena. En stor rörlighet kunde konstateras mellan de olika positionerna i arbetskraften. Närmare hälften, 48%, hade förändrat sin position en eller flera gånger under femårsperioden. De hade alltså ändrat arbetstid, lämnat arbetskraften eller återinträtt i arbetskraften. Ungefär 20% ändrade civilstånd under femårsperioden och för en tredjedel förändrades föräldrarollen genom nyfödda barn eller utflyttade barn. Detta pekar på vikten av att följa kvinnor över tid för att kartlägga hur de växlar mellan olika positioner på arbetsmarknaden. Dessutom kan detta belysa i vilken utsträckning som förvärvsarbete kombineras med arbete i hemmet och omsorg om familj samt utbildning under olika faser av kvinnornas liv.

1.2 IDA-programmet

1.2.1. Tidigare insamlat material, IDA I

Den första datainsamlingen genomfördes 1965 och riktade sig dels till *huvudgruppen* (alla barn i årskurs 3 i Örebro skolor), dels till två *pilotgrupper* (årskurs 6 respektive 8). Syftet var att beskriva barnens trivsel och livssituation liksom deras anpassning till framförallt skolan samt att följa dem till vuxen ålder för att erhålla ökad kunskap om vad som medverkar till en

"lycklig" uppväxt och vad som medverkar till att man får problem under uppväxten. För huvudgruppen insamlades 1965 uppgifter om bland annat skoltrivsel, arbetsbelastning, kamrat- och föräldrarelationer (elevenkäter), föräldrarnas åsikter om barnen, deras utbildning, skolan mm. (föräldraenkäter), koncentrationsproblem, skolmotivation mm (lärarskattningar), kamratrelationer, skolprestation och poäng på några abilitetstest. I stort sett motsvarande data insamlades därefter, dels efter tre år (1968), dels efter sex år (1970-71). Under gymnasietiden fick undersökningsdeltagarna svara på en mängd frågor, främst om studie- och yrkesval.

Barn som flyttade till Örebro efter 1965 inkluderades i undersökningsgruppen. Totalt kom huvudgruppen att omfatta cirka 680 flickor och cirka 705 pojkar. Den yngre pilotgruppen kom att omfatta ungefär lika många flickor och pojkar medan den äldre pilotgruppen, för vilken inga tillägg gjordes, stannade vid ett mindre antal.

I vuxen ålder har en postenkät genomförts med huvudgruppen och den yngre pilotgruppen. Den behandlade huvudsakligen studier och arbete. Bortfallet var lågt, drygt tio procent. Dessutom finns vissa uppgifter från myndigheter och sjukvård (flytthistoria från folkbokföringen, registrerade brott eller alkoholproblem, eventuell psykiatrisk diagnos).

Ett slumpmässigt urval av huvudgruppen (omkring 20% av deltagarna) ingick i det så kallade biologiska stickprovet som i 13-årsåldern deltog i en medicinsk undersökning som bland annat omfattade fysiskt konditionsprov samt utsöndring av stresshormoner i två olika skolsituationer. Denna grupp undersöktes sedan ytterligare två gånger, i 15-årsåldern (arbetsprov på testcykel) och i 26-årsåldern (intervju, testning och mätning av bland annat stresshormonutsöndring).

1.2.2. Material insamlat 1998, IDA II

År 1998, då IDA-programmets huvudgrupp nått cirka 43 års ålder, genomfördes en förnyad och omfattande datainsamling (se Bergman, 2000). Datainsamlingen, som riktades till huvudgruppens kvinnor, ungefär 680 personer, hade som övergripande syfte att belysa mekanismer som förklarar kvinnors arbetsförhållanden, välbefinnande samt fysiska och psykiska hälsa och ohälsa. Den nya datainsamlingen bestod av en personlig intervju och en medicinsk undersökning.

Personlig intervju. Den personliga intervjun riktades till samtliga kvinnor i huvudgruppen och genomfördes av SCB:s intervjuare i kvinnornas hem eller på annan lämplig plats (i Örebro: i SCB:s lokaler) enligt kvinnornas önskemål. Intervjutiden var drygt en timme under vilken intervjufrågorna varvades med ifyllande av vissa kortare frågeformulär. Intervjun avslutades med överlämnande av ytterligare frågeformulär som deltagarna ombads fylla i på egen hand och sedan returnera.

Ett för detta projekt viktigt inslag i intervjun utgörs av en biografi över tidigare och nuvarande sysselsättningar. Alla sysselsättningar – vare sig det gäller anställning, egen verksamhet, utbildning, föräldraledighet, övrigt hemarbete, ofrivillig arbetslöshet eller annat – noterades om de varat i minst sex månader. Noteringar gjordes också om frivilligt/ofrivilligt deltidsarbete och yrken som kodades i efterhand enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK; SCB 1998a). Intervjun innehöll vidare bland annat frågor om utbildning, familjeförhållanden, fritidsaktiviteter, sociala relationer, viktiga livshändelser, socialt stöd mm. Andra för vår studie centrala inslag i intervjun gäller balansen mellan arbetsliv och övrigt liv, indikatorer på yrkesmässig framgång, exponering för olika arbetsmiljöförhållanden samt generell arbetstillfredsställelse. I frågeformulär pejlades

arbetsrelaterade värderingar och attityder, nuvarande fysiska och psykosociala arbetsförhållanden, erfarenhet av facket samt balans mellan arbete och övrigt liv.

I denna rapport koncentreras uppmärksamheten till data som insamlats genom intervjuformuläret samt till de enkäter som behandlar arbete: Arbetsrelaterade attityder (till kvinnor som förvärvsarbetade), Erfarenheter av nuvarande arbetslöshet (till kvinnor utan förvärvsarbete), Arbetsuppgifter i hemmet (samtliga), Arbetets värde (samtliga), Fackligt relaterade attityder och erfarenheter (olika formulär till medlemmar och icke-medlemmar).

Medicinsk undersökning. Den medicinska undersökningen riktades till ett mindre *medicinskt urval*. Hit hörde kvinnor boende i Örebroregionen och de som tidigare ingått i det biologiska stickprovet (se ovan) oavsett nuvarande bostadsort. Den genomfördes på en medicinsk mottagning i Örebro och inleddes med att deltagarna informerades och att de därefter slutgiltigt tillfrågades om informerat samtycke. En hälsoundersökning genomfördes av läkare och sjuksköterska och inkluderade rutinprover. Undersökningen inbegrep också frågeformulär rörande fysisk och psykisk hälsa. Vidare innehöll undersökningen minnestest samt enkäter om viktiga livshändelser, alkoholvanor, kostvanor, självmedicinering, ryggbesvär mm. En intervju om psykisk hälsa och besvär genomfördes av psykiater (Structured Clinical Interview for DSM-IV, SCID) och riktades till omkring hälften av kvinnorna i det medicinska urvalet.

I samband med den medicinska undersökningen inbjuds deltagarna att senare vara med i ytterligare två undersökningar: en undersökning av bentäthet vid medicinsk klinik och en psykobiologisk fältstudie av stress på arbetet och i vila. Av resursskäl begränsades det förstnämnda erbjudandet till kvinnor i Örebro län och det senare till kvinnor i Örebro kommun.

Föreliggande tekniska rapport redovisar inga data från den medicinska undersökningen.

2. METOD

2.1 Mätinstrument

2.1.1. Intervjuformuläret (SCB)

Totalt finns 569 besvarade intervjuformulär utifrån hela urvalet på 639 (vilket motsvarar en svarsfrekvens på 89%) från de omfattande strukturerade djupintervjuerna med respondenterna (SCB). I denna rapport ges en begränsad redovisning, fokus ligger på familj, utbildning och sysselsättning. De rubriker i formuläret som tagits fasta på är: Familj, Utbildning, Sysselsättning, Jämställdhet samt Politiskt deltagande.

Intervjuerna kompletterades med enkäter som respondenterna själva fyllde i. Dessa enkäter berörde kvinnornas uppfattning om Arbetets värde (enkät AV), Arbetsrelaterade attityder och erfarenheter (enkät AA), Erfarenheter av nuvarande arbetslöshet (enkät AN) och Fackliga attityder och erfarenheter, både bland medlemmar och icke-medlemmar (enkät FM respektive FI). Dessutom ombads alla som inte bodde ensamma fylla i enkäten Arbetsuppgifter i hemmet (enkät HH). Av dessa fylldes enkäterna AA och AN i direkt och lämnades till intervjuaren. Dessa två enkäter är ömsesidigt uteslutande, de som fyllde i AA har inte fyllt i AN. De resterande enkäterna lämnades kvar hos respondenten som skickade in dem när de fyllt i dem. Mer detaljerad information om var och en av enkäterna följer.

2.1.2. Arbetets värde (AV)

Frågor om arbetets värde besvarades i en kort enkät med tre huvudfrågor. Totalt besvarade 508 kvinnor av de 569 som deltog i intervjun enkäten (89,3%). Respondenterna ombads indikera på en sjugradig skala hur stor del av livet arbetet tog upp respektive hur viktigt arbetet upplevdes. Dessutom ombads de ange i procent hur viktiga olika områden (arbete, fritiden, religion och familj) upplevdes för dem.

2.1.3. Arbetsrelaterade attityder och erfarenheter (AA)

Denna enkät riktade sig enbart till kvinnor som yrkesarbetade. Den mätte med hjälp av etablerade skalor respondenternas attityder till och erfarenheter av arbete. Totalt besvarades 498 enkäter av kvinnor i intervjun som hade förvärvsarbete (87,5% av totalurvalet 639). I kombination med enkät AN uppgick svarsfrekvensen till 93,7 procent av de som fick enkäterna (569) och 83, 4 procent av det totala urvalet. Tabell 1 beskriver mer i detalj skalorna, deras ursprung och mätgenskaper.

De skalor som använts för att mäta respondenternas *arbetssituation* har goda mätgenskaper, där alpha varierar mellan 0,71 och 0,87. Svarsalternativen har som regel getts på en femgradig skala, där 1=stämmer inte alls och 5=stämmer helt utgjorde ytterligheterna. Ett undantag för detta är skalan gällande "arbetsmängden", där svaren varierar mellan 1=dagligen och 5=sällan eller inte alls. Denna skala har omkodats så att ett högre värde innebär högre arbetsmängd. Ett annat undantag gäller uppfattningen om *ledarskapet* vilka har besvarats på en skala med fyra steg, som varierar mellan 1=sällan eller aldrig och 4=ofta för det mesta. Mätgenskaperna bedöms som goda, alpha varierar mellan 0,81 och 0,88. *Upplevt stöd från organisationen* mättes med en femgradig skala där 1=ofta och 5=nästan aldrig. Mätgenskaperna var goda, alpha för värderingsbaserat stöd var 0,80 och för instrumentellt stöd 0,87.

Tabell 1. Arbetssituation och ledarskap

Skala		Källa	N	Item	Alpha
<i>Arbetssituation</i>					
Arbetsmängd	Händer det att Du arbetar under oacceptabel tidspress?	Hovmark & Thomsson (1995)	498	aa01	0,87
	Har Du så många arbetsuppgifter att det inverkar negativt på Dina möjligheter att arbeta effektivt?			aa02	
	Händer det att tidspress tvingar Dig att göra ett sämre jobb än Du annars skulle göra?			aa03	
Rollkonflikt	Mitt arbete försvåras av oförenliga krav från olika avdelningar inom /företaget/ eller från utomstående, t ex myndigheter, kunder etc.	Baserat på Rizzo et al. (1970)	497	aa04	0,74
	Motstridiga direktiv och krav försvårar mitt arbete.			aa10	
	Det är svårt att förena krav från olika personer på min arbetsplats.			aa16	
Målklarhet	Jag får motstridiga uppgifter av eller flera personer i mitt arbete.	Kombination av item från Rizzo et al. (1970) och Caplan (1971)	497	aa21	0,73
	Jag vet vilket ansvarsområde jag har i mitt arbete.			aa08	
	Jag har en klar uppfattning om vilka arbetsuppgifter som ingår i min arbetsbefattning			aa15	
	Jag tycker att mina arbetsmål är diffusa och oklara			aa18r	
	Det är klart och tydligt utsagt vad som förväntas av mig i mitt arbete.			aa22	
Gruppklimat	Kontakterna mellan medlemmarna i min arbetsgrupp är öppna och raka.	Nystedt (1992)	495	aa06	0,87
	I min arbetsgrupp hjälps vi åt och stöder varandra i arbetet.			aa19	
	Vi har god sammanhållning i den arbetsgrupp jag tillhör			aa12	
Autonomi	Jag har tillräckligt stort inflytande i mitt arbete.	Sverke & Sjöberg (1994)	498	aa20	0,79
	Jag kan själv bestämma hur jag skall lägga upp mitt arbete.			aa09	
	Det finns utrymme för mig att ta egna initiativ i mitt arbete.			aa13	
Tidsplanering	Jag styr själv min arbetstakt.	Hovmark & Thomsson (1995)	497	aa23	0,85
	Jag kan själv planera när jag ska genomföra olika arbetsuppgifter.			aa05	
	Jag kan själv bestämma hur mycket tid jag lägger ner på olika arbetsuppgifter.			aa14	

(forts)

Tabell 1. (forts)

Skala		Källa	N	Item	Alpha
Lärande	Jag lär mig hela tiden något nytt i mitt arbete. Mitt arbete är mycket omväxlande. Mitt arbete kräver ständig fördjupning.	Hellgren, Sverke & Sjöberg (1997)	497	aa17 aa11 aa07	0,71
Ledarskap	Min arbetsledning...				
Ledarskap – relationsorienterat	Visar respekt för medarbetarna som människor Är hänsynsfull Tillåter sina underställda att bestämma Litar på sina medarbetare Är kamratlig	Ekvall & Arvonen (1994)	474	aa24 aa27 aa30 aa33 aa36	0,88
Ledarskap – uppgiftsorienterat	Planerar noggrant Är noga med att allting går planenligt Ger tydliga instruktioner och direktiv Följer och kontrollerar arbetet noga	Ekvall & Arvonen (1994)	473	aa25 aa28 aa31 aa34	0,81
Ledarskap – förändringsorienterat	Är noga med att följa regler och principer Har idéer om förändringar och utveckling Driver på utveckling Startar förändringsprojekt Prövar och experimenterar Förmedlar tankar och planer om framtiden	Ekvall & Arvonen (1994)	472	aa26 aa29 aa32 aa35 aa38	0,85
Värderingsbaserat stöd	När Du tagit egna initiativ på Din arbetsplats, får Du då reda på vad andra tycker om Din insats? Får Du konstruktiva synpunkter på det arbete Du utfört? Får Du tillräcklig uppskattning för Din arbetsinsats?	Hovmark & Thomsson (1995)	485	aa39 aa40 aa41	0,80
Instrumentellt stöd	Brukar Du få hjälp i Ditt arbete när Du behöver få något gjort snabbt? Kan Du lita på att Du får den praktiska hjälp Du behöver vid svårigheter i arbetet? Brukar Du få hjälp i Ditt arbete då Du stöter på problem?	Hovmark & Thomsson (1995)	482	aa42 aa43 aa44	0,87

Not: standardiserad alpha

Tabell 2. Attityder till arbetet

Skala		Källa	N	Item	Alpha
Minnesota satisfaction	aa45-aa64 (se resultat för frågelydelser, tabell 42)	Weiss, Dawis, England & Lofquist (1967)	495		0,90
Arbets- tillfredsställelse	Jag känner att jag trivs på arbete. Jag känner mig nöjd med det jag har. Jag känner tillfredsställelse med mitt arbete.	Brayfield &Rothe (1951)	497	aa65 aa71 aa79	0,89
Arbetsinlevelse	Flera av de viktigaste händelserna i mitt liv har med mitt nuvarande arbete att göra. Jag lever för mitt arbete. De flesta intressen jag har här i livet har med mitt arbete att göra. Jag har starka band knutna till mitt nuvarande arbete, vilka skulle vara svåra att klippa. De flesta av mina personliga mål jag sätter upp här i livet har med mitt nuvarande arbete att göra.	Kanungo (1982)	496	aa67 aa70 aa73 aa76 aa80	0,84
Organisation- engagemang	Jag tycker att mitt nuvarande arbete intar en central plats i mitt liv. Jag ser med glädje fram emot att tillbringa resten av mitt yrkesverksamma liv i det företag/den organisation jag arbetar för idag. Jag tycker om att berätta för vänner och bekanta att jag arbetar inom det företag/den organisation där jag är anställd. Det känns ofta som om företagets/organisationens problem är desamma som mina egna problem. Det företag/den organisation jag arbetar i har stor personlig betydelse för mig.	Allen & Meyer (1990)	497	aa83 aa66 aa72 aa77 aa82	0,69
Intention uppsägning	Jag känner för att säga upp mig från min nuvarande anställning. Jag söker aktivt efter andra jobb. Om jag fick välja helt fritt, oberoende av arbetsmarknadsläget o dyl, skulle jag säga upp mig från min anställning.	Sjöberg & Sverke (1996), baserat på Lyons (1971) och Camman et al (1979)	493	aa68 aa78 aa74	0,72
Anställnings- otrygghet	Jag oroar mig för att behöva sluta mitt arbete tidigare än jag själv skulle önska. Det finns en risk att jag kan bli omplacerad under det närmaste året. Jag känner mig orolig för att bli uppsagd under det närmaste året.	Hellgren, Sverke & Isaksson (1999)	489	aa75 aa81 aa69	0,73

Not: standardiserad alpha

Tabell 2 visar frågorna i varje skala, mätegenskaper samt källa. Arbetsstillfredsställelse mättes med två olika skalor, Minnesota Satisfaction (Weiss et al., 1967; 20 item, $\alpha=0,90$) och en 3-itemskala (Brayfield & Rothe, 1951; $\alpha=0,89$). Övriga arbetsrelaterade attityder mättes på en femgradig skala, som varierar mellan 1 (stämmer inte alls) och 5 (stämmer helt). Alpha på dessa skalor varierar mellan 0,84 och 0,72.

2.1.4. Erfarenheter av nuvarande arbetslöshet (AN)

Denna enkät riktade sig till de respondenter som inte vid tiden för datainsamlingen hade någon anställning. Totalt besvarades 35 enkäter. Frågorna rörde arbetslöshetens längd, typer av arbetsmarknadsåtgärder som respondenten deltagit i, ekonomisk situation, typ av ekonomisk hjälp som erhållits, attityder till facket samt hur arbetslösheten påverkat respondenten.

2.1.5. Fackliga attityder och erfarenheter (FM & FI)

Denna enkät riktade sig till både medlemmar och icke-medlemmar. Totalt besvarade 423 medlemmar respektive 63 icke-medlemmar enkäten. Totalt besvarades 486 enkäter angående fackliga attityder, vilket ger en svarsfrekvens på 85,4 procent av de som fick enkäten (569), eller 76,1 procent av det totala urvalet. Generella bakgrundsfrågor inledde båda enkäterna, följt av etablerade skalor angående attityder till facket. Båda enkäterna innehöll samma skalor. Samtliga frågor besvarades enligt en femgradig skala där 1=stämmer inte alls och 5=stämmer helt. Undantaget till detta är skalorna Instrumentellt fackligt engagemang och Subjektiv norm. Instrumentellt fackligt engagemang mättes med fyra item (t ex "Mitt fack har stora möjligheter att förbättra min fysiska arbetsmiljö") som multipliceras med fyra item rörande utvärdering av resultat (t ex "Att få en bättre fysisk arbetsmiljö är..."). Roten dras sedan ur produkten av dessa för att få poängen för Instrumentellt fackligt engagemang. Subjektiv norm mättes med tre item rörande andras uppfattning om respondentens fackliga medlemskap (t ex "Mina arbetskamrater tycker jag ska vara med i facket") vilka multiplicerades med tre item som mäter motivation att följa andras åsikter (t ex "Hur mycket bryr du dig om..."). Roten dras sedan ur produkten för att få värdet på Subjektiv norm. Tabell 3 anger skalornas ursprung, vilka frågor som ingick i skalorna, samt dess mätegenskaper.

Mätegenskaperna för samtliga skalor är goda, med ett undantag. Skalan som mätte Intention till aktivt deltagande hos icke-medlemmar uppvisar dålig reliabilitet. Det är oklart om dessa items mäter samma begrepp bland icke-medlemmarna.

Tabell 3. Fackliga attityder

Skala		Källa	Medlemmar - FM		Icke-medlemmar - FI	
			Item	Alpha	Item	Alpha
Ideologiskt fackligt engagemang	Jag tror på fackföreningsrörelsens målsättningar	Sverke & Kuruvilla (1995)	fm06	0,85	fi06	0,83
	Mitt fack och jag har ungefär samma grundläggande värderingar		fm12		fi12	
	De beslut som fattas av mitt fack speglar till övervägande del mina åsikter		fm18		fi18	
	Fackets problem är mina problem		fm19		fi19	
	Jag känner att jag är en viktig del av mitt fack		fm25		fi25	
Instrumentellt fackligt engagemang: upplevd facklig styrka ¹	Mitt fack har stor personlig betydelse för mig	Sverke & Kuruvilla (1995)	fm27	0,86	fi27	0,80
	Mitt fack har stora möjligheter att förbättra min fysiska arbetsmiljö		fm07		fi07	
	Mitt fack har stora möjligheter att påverka arbetsgivaren så att verksamheten bedrivs på ett bättre sätt		fm13		fi13	
	Mitt fack har stora möjligheter att påverka min arbetssituation till det bättre		fm20		fi20	
	Mitt fack har stora möjligheter att ge mig mer inflytande över mitt arbete		fm26		fi26	
	Att få en bättre fysisk arbetsmiljö är...		fm28		fi28	
	Att arbetsgivarens verksamhet bedrivs på ett bättre sätt är...		fm29		fi29	
Instrumentellt fackligt engagemang: outcome evaluations ¹	Att få en bättre arbetssituation är...	Sverke & Kuruvilla (1995)	fm30	0,82	fi30	0,87
	Att få mer inflytande över mitt arbete är...		fm31		fi31	
	Mina arbetskamrater tycker att jag ska vara med i facket		fm08		fi08	
Subjektiv norm: Normative beliefs ²	Min familj tycker att jag ska vara med i facket	Sverke & Kuruvilla (1995)	fm14		fi14	
	Mina vänner tycker att jag ska vara med i facket		fm21		fi21	

(forts)

Tabell 3. (forts)

Skala		Källa	Medlemmar - FM		Icke-medlemmar - FI	
			Item	Alpha	Item	Alpha
Subjektiv norm: Motivation to comply ²	<i>Allmänt sett: hur mycket bryr Du Dig om ...</i>					
	...vad Dina arbetskamrater tycker att Du ska göra	Sverke & Kuruvilla (1995)	fm32		fi32	
	...vad Din familj tycker		fm33		fi33	
Intention till medlemskap	...vad Dina vänner tycker att du ska göra		fm34		fi34	
	Jag har för avsikt att vara medlem i facket under resten av mitt yrkesverksamma liv	Sverke & Kuruvilla (1995)	fm09	0,84	fi09	0,77
	Jag har under det senaste året allvarligt funderat på att säga upp mitt medlemskap i facket		fm15r		fi15	
	Jag planerar att gå ur facket och istället bara vara medlem i A-kassan		fm22r		fi22	
Intention till aktivt deltagande	Jag är beredd att lägga ner mer arbete än vad som normalt krävs av en medlem för att göra facket framgångsrikt	Sverke & Kuruvilla (1995)	fm10	0,73	fi10	0,33
	Jag har inte för avsikt att göra några speciella ansträngningar för att hjälpa facket		fm17r		fi17r	
	Om jag blev tillfrågad skulle jag ta på mig (ytterligare) ett fackligt förtroendeuppdrag		fm24		fi24	
	Jag har stora möjligheter att förstå den fackliga politiken	Sverke (1996)	fm11	0,69	fi11	0,68
Facklig jagstyrka	Jag har stora möjligheter att föra fram krav till mitt fack		fm16		fi16	
	Jag har stora möjligheter att påverka de beslut som fattas av mitt fack.		fm23		fi23	

Not: Samma item i båda enkäter (FM och FI), endast skillnad i itemnamn. Därför redovisas item bara en gång.

¹ För instrumentalt fackligt engagemang multiplicerades respektive item om upplevd styrka (t ex fm07) med motsvarande "outcome evaluation" (t ex fm28), varefter roten drogs ur denna produkt.

² För subjektiv norm multiplicerades respektive item om upplevd styrka (t ex fm08) med motsvarande "motivation to comply" (t ex fm32), varefter roten drogs ur denna produkt.

2.2.6. Arbetsuppgifter i hemmet (HH)

Denna enkät riktade sig till alla som delar bostad med någon. Frågorna rör arbetsfördelningen hemma, på vanliga sysslor som tvättning, matlagning, reparationer och så vidare. Frågorna tar även upp ansvarsfördelningen gällande eventuella barn. Svarsskalorna på dessa frågor är 6-gradiga, där 1=ansvaret är helt någon annans, 5=ansvaret helt mitt samt 6=ej aktuellt. Kvinnorna fick även uppskatta sin totala arbetsbörda under en vecka, där förvärvsarbete inräknas. En subjektiv bedömning av huruvida den egna arbetsbördan är för stor eller för liten följde även denna fråga.

3. RESULTAT

Kolumn N anger hur många som totalt svarat på varje fråga. Procenttalet anger andel av de som svarat på frågan utifrån hur många som besvarat och lämnat in enkäten, och inräknar inte uteblivna svar (missing).

3.1 Intervjuformuläret (SCB)

3.1.1. Familj

Av tabell 4 framgår att över hälften av kvinnorna är gifta och bor med sin make. Andelen kvinnor som anger att de bor med någon som de inte är gifta med är sexton procent. Drygt en tredjedel bor med två egna barn, en liten andel bor med makes barn.

Tabell 4. Familjemedlemmar

Fråga	N	Frekvens	Procent
Scb18ant <i>Hur många andra personer bor du med?</i>	525		
1		85	16,2
2		120	22,9
3		211	40,2
4		83	15,8
5		22	4,2
6		3	0,6
8		1	0,2
SCB18a <i>Vilken relation har du till de du bor med?</i>	639		
1 Make/make (gift)		257	55,9
2 Ogift samboende		106	16,6
3 Barn (egna) (ange antal)			
1		120	18,8
2		227	35,5
3		86	13,5
4		17	2,7
5		1	0,2
7		1	0,2
4 Barn (makes/makas/sambos)			
1		15	2,3
2		8	1,3
3		3	0,5
5 Svärson/svärdotter		0	
6 Egen förälder		3	0,5
7 Svärförälder		0	
8 Mor- eller farförälder		0	
9 Syskon/svåger/svägerska		2	0,3
10 Syskonbarn		1	0,2
11 Barnbarn		0	

(forts)

Tabell 4. (forts)

<i>Vilken relation har du till de du bor med? (forts)</i>			
12 Annan släkting	0		
13 Fosterbarn	0		
1	1	0,2	
2	1	0,2	
14 Annan	3	0,5	

Tabell 5 redovisar sysselsättning och utbildning hos respondenternas make/sambo. Över hälften av de som besvarat frågan anger att deras makar är anställda på heltid. Nästan en fjärdedel av makarna har examen från universitet eller högskola.

Tabell 5. Makes utbildning och sysselsättning

Fråga	N	Frekvens	Procent
Scb20ah <i>Makes huvudsyssla</i>	86		
1 Anställd på heltid	51	59,3	
2 Anställd på deltid	8	9,3	
3 Driver jordbruk	7	8,1	
4 Medhjälp i familjemedlems jordbruk	0		
5 Arbetar i eget eller delägt företag	14	16,3	
6 Medhjälp i familjemedlems företag	0		
7 Arbete i fritt yrke eller bisyssla	0		
8 Söker eller väntar på arbete, arbetslös eller permitterad	4	4,7	
9 Har pension	1	1,2	
10 Gör militärtjänst	0		
11 Studerar	1	1,2	
12 Sköter eget hushåll	0		
13 Övrigt	0		
Scb22 <i>Makes/sambos högsta utbildning</i>	446		
1 Folkskola	19	4,3	
2 Grundskola	48	10,8	
3 Yrkesutbildning	39	8,7	
4 2-årig yrkeslinje på gymnasiet	64	14,3	
5 Realexamen	5	1,1	
6 Yrkesutbildning utöver realskola	16	3,6	
7 Social, ekonomis eller teknisk (2årig) på facksloka eller gymnasium	23	5,2	
8 Studentexamen eller avslutat gymnasium	62	13,9	
9 Utbildning minst ett år utöver studentexamen	42	9,4	
10 Examen från universitet eller högskola	104	23,3	
11 Annat	24	5,4	

3.1.2. Utbildning

I Tabell 6 redovisas svaren på frågor om den egna utbildningen. De flesta (85,5%) kvinnorna anger att de genomgått sin utbildning i Sverige. Tio personer anger att de inte gick ut grundskolan. Ett fåtal (9 personer) anger att de gjorde uppehåll i studierna på grundskolan, alla utom en av dessa tog ett uppehåll på en termin. De allra flesta gick ut grundskolan 1971. De flesta anger även att de nästan alltid eller för det mesta trivdes med att gå i grundskolan.

Tabell 6. Egen utbildning - grundskolan

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCB51 <i>Har du gått största delen av din utbildning i Sverige?</i>			548	85,5
SCBN8AKL <i>Slutade i förtid i årskurs</i>		10		
8			7	70
9			3	30
SCBN8B <i>I grundskolan, gjorde du avbrott?</i>		534		
1 Ja			9	1,4
2 Nej			525	82,2
SCBN8C <i>Hur många terminer varade ditt avbrott?</i>		7		
1			6	85,7
2			1	14,3
SCBN8D <i>Vilket år gick du ut grundskolan?</i>		537		
1969			2	0,4
1970			23	4,3
1971			494	92,0
1972			17	3,2
1973			1	0,2
SCBN8E <i>Trivdes du med att gå i grundskolan?</i>	1,88 (0,92)	548		
1 Nästan alltid			203	37,0
2 För det mesta			260	47,4
3 Ibland			50	9,1
4 Sällan			19	3,5
5 Nästan aldrig			16	2,9

Tabell 7 visar att ungefär tre fjärdedelar av kvinnorna har gått på gymnasium. Av dessa började de flesta direkt efter grundskolan. Majoriteten har gått två eller tre år på gymnasiet. De flesta kom in på sitt förstahandsval. Det vanligaste är att man har gått två eller tre hela årskurser på gymnasiet. Som mest anger en respondent att hon har gått fem hela årskurser.

Tabell 7. Egen utbildning - gymnasium

Fråga	N	Frekvens	Procent
SCB55 <i>Har du gått eller går du i gymnasiet?</i>	567		
1 Ja, har gått		423	74,6
2 Nej		144	25,4
SCBN9A <i>Började du gymnasiet direkt efter årskurs 9?</i>	412		
1 Ja		377	91,5
2 Nej, kom inte in		6	1,5
3 Nej, ville göra annat		29	7,0
SCBN9B <i>Kom du in på ditt förstahandsval i gymnasiet?</i>	409		
1 Ja		335	81,9
2 Nej		74	18,1
SCB57 <i>Hur många hela årskurser har du gått på gymnasiet?</i>	401		
1		48	12,0
2		189	47,1
3		135	33,7
4		28	7,0
5		1	0,2

Tabell 8 redovisar typ av gymnasieutbildning och attityder till denna. Den vanligaste gymnasieutbildningen är allmänt gymnasium (teoretisk 3-årig utbildning). Därefter kommer 2-årig social linje och 2-årig vårdutbildning. De flesta valde sin utbildning själva, men en ganska stor andel (23,7%) anger att omständigheterna styrde deras val av utbildning. De flesta är nöjda med sin utbildning, (medelvärde 3,91), de flesta anger att de är ganska eller mycket nöjda. De flesta har avslutat gymnasiet.

Tabell 8. Egen utbildning – typ av gymnasieutbildning

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCB58 <i>Vilken linje eller typ av gymnasium gick/går du på?</i>		427		
1 Allmänt gymnasium (allmän real-latinlinje, natur/humanist/samhällsvet)			122	28,6
2 Handelsgymnasium eller 3-årig ekonomisk linje			29	6,8
3 Tekniskt gymnasium			13	3,0
4 2-årig ekonomisk linje			22	5,2
5 2-årig teknisk linje				
6 2-årig social linje			91	21,3
7 2-årig yrkeslinje inom vårdsektorn			51	11,9
8 2-årig yrkeslinje inom förvaltning			36	8,4
9 2-årig yrkeslinje inom hantverk, tillverkning, mekanik etc.			11	2,6
10 2-årig konsumtionslinje			18	4,2
11 Annan linje			34	8,0
SCBN10A <i>Styrdes ditt val av dig eller annat?</i>		414		
1 Valde själv			313	75,6
2 Omständigheterna styrde			98	23,7
3 Minns inte			3	0,7
SCBN10B <i>Hur nöjd var du med utbildningen?</i>	3,91 (1,08)	413		
0 Minns inte			1	0,2
1 Inte alls nöjd			20	4,8
2 Något litet nöjd			27	6,5
3 Varken nöjd eller missnöjd			51	12,3
4 Ganska nöjd			182	44,1
5 Mycket nöjd			132	32,0
SCB59A <i>Gick du ut sista årskursen på gymnasiet?</i>		413		
1 Ja			360	87,2
2 Nej			53	12,8

Enligt tabell 9 slutade de flesta runt 1973. Den som senast slutade gymnasiet gick ut 1997.

Tabell 9. Avslutat gymnasium

Fråga	Typvärde	N	Max	Min
SCB59B <i>När slutade du gymnasiet?</i>	1973	413	1971	1997

Tabell 10 visar att få kvinnor hade något studieuppehåll, den vanligaste längden på uppehållet är en (3,7%) eller två (3,2%) terminer. Trettiofem kvinnor anger att de gjorde ett linjebyte. Så många linjebyten som 11 har förekommit, men är inte vanligt. Fyra personer anger dock att de bytt linje fyra gånger.

Tabell 10. Studieuppehåll och byte av utbildning

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCBN10C <i>Antal terminer uppehåll</i>	3,0 (4,87)	406		
88 Inget studieuppehåll			373	91,9
SCBN10D <i>Antal linjebyten</i>	2,73 (3,0)	409		
88 Inget linjebyte			358	87,5

Tabell 11 visar att en ganska stor andel (35%) av kvinnorna har studerat, eller studerar nu, vid Komvux. Ungefär hälften studerade/studerar på heltid, hälften på deltid. De flesta anger att de själva valt utbildning, men omständigheterna har styrt i 16% av fallen. De flesta är ganska eller mycket nöjda med sin utbildning. Majoriteten av kvinnorna anger att Komvuxutbildningen inte ledde till någon examen. Där den har gjort det dominerar motsvarande examen från 3- eller 4-årig teoretisk gymnasielinje. Årtalen för avslutad utbildning varierar mellan 1973 och 1998; dessutom anger 18 personer att de fortfarande går utbildningen (item scb60E, inte i tabell).

Tabell 11. Egen utbildning - Komvux

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCB60A <i>Har du studerat/studerar du vid komvux?</i>		567		
1 Ja, har studerat			175	30,9
2 Ja, studerar nu			24	4,2
3 Nej			368	64,9
SCB60B <i>Var/är det hel eller deltid?</i>		194		
1 Heltid			95	49,0
2 Deltid			99	51,0
SCBN11A <i>Styrdes ditt val av dig eller annat?</i>		195		
1 Valde själv			163	83,6
2 Omständigheterna styrde			32	16,4
3 Minns inte				
SCBN11B <i>Hur nöjd är/var du med utbildningen?</i>	4,36 (0,93)	193		
0 Minns inte				
1 Inte alls nöjd			6	3,1
2 Något litet nöjd			5	2,6
3 Varken nöjd eller missnöjd			10	5,2
4 Ganska nöjd			65	33,7
5 Mycket nöjd			107	55,4
SCB60C <i>Ledde/leder, studierna till en examen?</i>		193		
1 Ja			66	34,2
2 Nej			127	65,8
SCB60D <i>Vilken examen var (är) det?</i>		81		
1 Grundskolekompetens			9	11,1
2 2-årig yrkeslinje vid gymnasium			6	7,4
3 2-årig teoretisk linje vid gymnasium			9	11,1
4 3- eller 4-årig teoretisk linje vid gymnasium			30	37,0
5 Annan			27	33,3

Knappt hälften anger att de antingen har studerat eller nu studerar vid högskola eller universitet (se tabell 12). Majoriteten av de som besvarat frågan har högskoleexamen. Den vanligaste examen är inom läraryrket, följt av medicinska yrken som sjuksköterska eller liknande. Denna information redovisas inte i tabell, men finns tillgänglig i datafilen (item scb61tx).

Tabell 12. Egen utbildning - universitet eller högskola

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCB61A <i>Har du studerat (studerar) vid högskola?</i>		554		
1 Ja, har studerat			234	42,2
2 Ja, studerar nu			16	2,9
3 Nej			304	54,9
SCB61B <i>Har du någon högskoleexamen?</i>		268		
1 Nej			77	28,7
2 Ja			191	71,3

Tabell 13 visar när kvinnorna angett att de avslutade sin högskoleutbildning. Årtal för examen varierar mellan 1976 och 1998. Det vanligaste året för avslutad utbildning är 1979 (10,3%), men spridningen är stor.

Tabell 13. Avslutad högskoleutbildning

Fråga	Typvärde	N	Min	Max
SCB61C <i>När tog du denna examen?</i>	1979	184	1976	1998

Tabell 14 anger hur länge kvinnorna genomsnittligen studerade (hel- och deltid) samt hur många poäng de tog (genomsnitt). Det vanligaste antalet terminer heltidsstudier varierar mellan två och åtta. Det vanligaste antalet terminer på deltid varierar mellan ett och fyra. Antal universitetspoäng varierar mellan fem och 400, det vanligaste är dock runt 120.

Tabell 14. Utbildningens längd och antal poäng

Fråga	M (SD)	N	Min	Max
SCB61DHE <i>Hur många terminer heltidsstudier?</i>	5,94 (3,24)	207	1	24
SCB61DHA <i>Hur många terminer på deltid?</i>	3,49 (2,57)	90	1	12
SCB61E <i>Hur många betyg eller poäng har du?</i>	111 (69)	215	5	400

Enligt tabell 15 anger de flesta att de själva styrde sitt val av utbildning. De flesta är även ganska eller mycket nöjda med utbildningen (medelvärde 4,31). Oberoende av typ av utbildning är de flesta nöjda med sin totala utbildning. Endast 42 personer (7,4%) anger att de inte alls är nöjda.

Tabell 15. Attityder till utbildningen

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCBN12A <i>Styrdes ditt val av dig eller annat?</i>		250		
1 Valde själv			221	88,4
2 Omständigheterna styrde			28	11,2
3 Minns inte			1	0,4
SCBN12B <i>Hur nöjd var du med utbildningen?</i>	4,31 (0,87)	251		
1 Inte alls nöjd			2	0,8
2 Något litet nöjd			13	5,2
3 Varken nöjd eller missnöjd			16	6,4
4 Ganska nöjd			94	37,5
5 Mycket nöjd			126	50,2

De flesta anger även att de haft ganska stor nytta av sin utbildning (se tabell 16). Det är dock fler som anger att de inte uppnått den utbildning de ville än som säger att de faktiskt uppnått den önskade utbildningen (37,1% jämfört med 36,2%). Det är dock rätt många (17,8%) som anger att de inte hade några bestämda planer och därför inte kan avgöra om de uppnått sitt mål. De flesta anger att de inte planerar att gå någon ny utbildning. En dryg fjärdedel anger att de antagligen kommer att göra det. Den planerade utbildningen är till 41,3 procent på universitet eller högskola.

Tabell 16. Tillfredsställelse med utbildningen

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCB62 <i>Har du i övrigt utbildning minst 6 månader?</i>				
1 Ja			243	45,4
2 Nej			292	54,6
SCBN15 <i>Är du nöjd med din totala utbildningssituation?</i>	3,77 (0,92)	566		
1 Inte alls nöjd			42	7,4
2 Något litet nöjd			36	6,4
3 Varken nöjd eller missnöjd			79	14,0
4 Ganska nöjd			264	46,6
5 Mycket nöjd			145	25,6
SCBN16 <i>Har du haft nytta av din totala utbildning?</i>	4,18 (1,05)	544		
1 Nej, absolut inte			17	3,1
2 Nej, i ganska liten utsträckning			47	8,6
3 Vet inte			19	3,5
4 Ja, i ganska stor utsträckning			199	36,5
5 Ja, absolut			263	48,3
SCBN17A <i>Har du uppnått den utbildning du ville?</i>		544		
1 Ja			197	36,2
2 Nej			202	37,1
3 Vet ej			48	8,8
4 Hade inga planer			97	17,8
SCBN18A <i>Planerar du gå ytterligare en utbildning?</i>		538		
1 Ja, absolut			89	16,5
2 Ja, förmodligen			141	26,2
3 Nej, förmodligen inte			196	36,4
4 Nej, absolut inte			112	20,8
SCBN18B <i>Vilken utbildning planerar du gå?</i>				
1 Gymnasium/Komvux			31	15,0
2 Högskola/universitet			85	41,3
3 Yrkesutbildning			28	13,6
4 Annat			62	30,1

3.1.3. Sysselsättning

De flesta (89%) kvinnorna har haft ett arbete som varat mer än 6 månader (fråga scb71a, inte redovisat i tabell). Tabell 17 visar när kvinnorna påbörjade sina första arbeten. Dessa påbörjades någon gång under tidigt 70-tal för de flesta. Några få (drygt 10) började sitt första arbete under 80-talet eller senare. På frågan om när respondenterna började jobba för sin nuvarande anställning varierar svaren mellan början av 70-talet och mitten av 90-talet. Den största gruppen (8,8%) började hos sin nuvarande arbetsgivare under 1997, dvs precis före datainsamlingen.

Tabell 17. Tid för påbörjad anställning

Fråga	Typvärde	N	Min	Max
SCB71B <i>Ditt första arbete om minst 6 månader började?</i>	1972	568	1968	1995
SCB85 <i>När anställdes du hos din nuvarande arbetsgivare?</i>	1997	464	1970	1998

3.1.4. Sysselsättning vid tiden för datainsamlingen

Enligt Tabell 18 har de flesta tillsvidareanställning, endast 34 (7,3%) av kvinnorna arbetar under tidsbegränsade kontrakt. Storleken på företagen varierar. Endast tre personer arbetar själva, medan den största delen är anställda inom företag med mellan tio och 499 anställda.

Tabell 18. Information om anställning

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCB113 <i>Har du tillsvidareanställning?</i>		463		
1 Tillsvidareanställning			429	92,7
2 Tidsbegränsad anställning			34	7,3
SCB86 <i>Hur många är anställda på ditt arbete?</i>		460		
1 Bara IP (arbetar ensam)			3	0,7
2 2-9 anställda			85	18,5
3 10-19			73	15,9
4 20-49			113	24,6
5 50-99			61	13,3
6 100-499			63	13,7
7 500-999			25	5,4
8 1000 eller fler anställda			37	8,0

I Tabell 19 ser vi svaren på frågor om nytta av tidigare erfarenhet och arbetsledande funktion. Kvinnorna tycker sig kunna dra nytta av tidigare anställningar och utbildningar i sitt dagliga arbete, ungefär en tiondel säger sig dock knappt alls eller inte alls kunna använda tidigare kunskap. Genomsnittsvärdet på frågan ligger på 1,93, vilket ligger nära svarsalternativet "i hög grad". Ungefär 24 procent av kvinnorna (110 st) har en arbetsledande funktion. Antalet underställda varierar mellan 1 och 210, det vanligaste antalet underställda är någonstans mellan 1 och 10.

Tabell 19. Roll i företaget

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCB117 <i>Har du nytta av det du lärt dig av tidigare arbete eller utbildning i ditt dagliga arbete?</i>	1,93 (1,15)	462		
1 I mycket hög grad			222	48,1
2 I hög grad			121	26,2
3 I viss grad			73	15,8
4 I liten grad			20	4,3
5 Inte alls			26	5,6
SCB114A <i>Har du någon arbetsledande funktion?</i>		463		
1 Ja			110	23,8
2 Nej			353	76,2
	M (SD)	N	Min	Max
SCB114B <i>Hur många personer är underställda dig?</i>	14,92 (25,60)	108	1	210

Tabell 20 visar den arbetstid som respondenterna angett. Veckoarbetstiden varierar mellan 5 och 60 timmar, den största andelen arbetar dock mellan 30 och 40 timmar. Genomsnittligen arbetar kvinnorna 35 timmar per vecka. Arbetet är i stor utsträckning (73 %) förlagt till dagtid, den näst vanligaste (14,7%) arbetsformen är oregelbundet förlagd på olika tider av dygnet enligt särskilt schema eller turordning.

Tabell 20. Arbetstid

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCB121 <i>Vilken är din huvudsakliga arbetstid?</i>		463		
1 Dagtid			338	73,0
2 Kvällstid, nattid eller morgontid			24	5,2
3 2-skiftsarbete			29	6,3
4 3-skiftsarbete			4	0,9
5 Oregelbunden förläggning över dygnet och/eller veckan			68	14,7
	M (SD)	N	Min	Max
SCB123 <i>Vad är din ordinarie veckoarbetstid? (antal timmar)</i>	35,45 (6,84)	458	5	60

Tabell 21 redovisar hur kvinnorna trivs med sin arbetstid och vilken arbetstid som passar bättre. Respondenterna verkar i stort vara nöjda med sin arbetstid, 75 procent säger sig arbeta den tid som passar bäst. Ett fåtal (8,4%) skulle vilja arbeta fler timmar, medan ungefär dubbelt så många (16,6%) vill arbeta färre timmar. Det antal arbetstimmar i veckan som passar kvinnorna bäst skiljer sig inte mycket från de faktiskt arbetade timmarna, förutom att variationen är mindre. Genomsnittligen vill kvinnorna arbeta 33 timmar.

Tabell 21. Önskad arbetstid

Fråga		M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCB124A	<i>Är din arbetstid om... timmar den som passar bäst?</i>		463		
	1 Nuvarande veckoarbetstid passar bäst			347	74,9
	2 Kortare passar bättre			77	16,6
	3 Längre passar bättre			39	8,4
SCB124B	<i>Hur många timmar per vecka passar bäst?</i>	33,02 (5,75)	112		
	20			8	7,1
	24			1	0,9
	25			1	0,9
	28			1	0,9
	30			38	33,9
	32			15	13,4
	33			1	0,9
	34			2	1,8
	35			12	10,7
	36			1	0,9
	38			4	3,6
	39			1	0,9
	40			25	22,3
	45			1	0,9
	48			1	0,9

Den plats som arbetet kan utföras på varierar. I tabell 22 kan vi se att de flesta (67,2%) endast kan utföra sitt arbete på en plats. Av dem som kan utföra sitt arbete på flera platser anger den största andelen (17,1%) att deras arbete till största delen utförs hos arbetsgivaren. De vanligaste alternativa ställen som arbetet kan utföras på är bostaden eller hos kund. Få kvinnor anger att de kan utföra arbetet under resor eller på andra offentliga platser. Endast ett fåtal (39 pers, 6,1%) har svarat på hur de har ordnat en eventuell arbetsplats i bostaden, men den största andelen (51,3%) anger att de inte har någon särskild plats avsatt för arbete. En tredjedel anger dock att de har en särskild plats för arbete.

Tabell 22. Arbetsutövandets flexibilitet - plats

Fråga	N	Frekvens	Procent
SCBN28A <i>Kan du utföra arbetet på olika platser?</i>	457		
1 Ja		150	32,8
2 Nej		307	67,2
SCBN28B <i>Var utför du ditt arbete? (flera alternativ kan lämnas)</i>	180		
1 Arbetsplats, kontor /liknande hos arbetsgivare		159	88,3
2 Bostaden		26	14,4
3 Hos kund/klient		44	24,4
4 Under resor		11	6,1
5 Annan offentlig plats (kafé/restaurant etc)		16	8,9
SCBN28C <i>Hur ar din arbetsplats i bostaden ordnad?</i>	39		
1 Särskilt rum som enbart eller huvudsakligen används för arbete		13	33,3
2 Särskild avsatt del i ett rum		6	15,4
3 Ingen särskild del av bostaden avsatt för arbete		20	51,3

På frågor om hur flexibelt arbetet är tidsmässigt svarar de flesta (88,8%) att de måste utföra sitt arbete på bestämda tider (se Tabell 23). De vanligaste arbetsperioderna börjar mellan 7 och 9 och slutar mellan 16 och 18 (item scbn28bs och scbn29bb, inte redovisat i tabell).

Tabell 23. Arbetsutövandets flexibilitet - tid

Fråga	N	Frekvens	Procent
SCBN29A <i>Kan arbetet utföras på valfri tid?</i>	465		
1 Ja		52	11,2
2 Nej		413	88,8

Tabell 24 visar hur många dagars semester kvinnorna anger att de är berättigade till. Detta avser betald semester. De flesta har runt 30 dagars semester. De minsta antal semesterdagar någon anger att de är berättigade till är 14, som mest har två personer angett 98 dagars semester.

Tabell 24. Semester

Fråga	M (SD)	N	Min	Max
SCB125 <i>Hur många dagars semester är du berättigad till?</i>	29,93	420	14	98

Tabell 25 visar hur mycket kvinnorna uppger att de tjänar före skatt, och den totala inkomsten per familj (efter skatt). Den genomsnittliga inkomsten per person är 15500 kr per månad. Som mest tjänar man 45000 och som minst 3000 kr. Medelinkomsten för familjer är ungefär 22000. Maxinkomsten för en familj är 93500 kr, och den minsta inkomsten är 6300 kr.

Tabell 25. Frågor om lön

Fråga	M (SD)	N	Min	Max
SCB127 <i>Vad tjänar du före skatt per månad?</i>	15502 (5197)	452	3000	45000
SCBN30 <i>Hur stor är familjens sammanlagda inkomst efter skatt per månad?</i>	22058 (8344)	415	6300	93500

Tabell 26 visar hur kvinnorna svarat på frågor om sin arbetssituation. Majoriteten (77,2%) av kvinnorna anger att det är viktigt att tiderna hålls på arbetsplatserna. På ungefär en tredjedel (31,2%) av arbetsplatserna finns det stämpelur som ska användas. En svag majoritet (56,8%) av kvinnorna kan själva bestämma sin arbetstid, när de börjar och slutar arbetsdagen. Färre än hälften (48,5%) kan gå ett ärende utan att först säga till sin överordnade. De flesta kan ta emot korta privatbesök. Drygt hälften av de svarande anger att de kan bestämma sin arbetstakt själva.

Tabell 26. Arbetssituation

Fråga	N	Frekvens	Procent
SCB129A <i>Är det noga med tiderna på din arbetsplats?</i>	465		
1 Ja		359	77,2
2 Nej		106	22,8
SCB129B <i>Finns det stämpelur du måste använda?</i>	465		
1 Ja		145	31,2
2 Nej		320	68,8
SCB129C <i>Har du flexibel arbetstid, kan du själv bestämma när du börjar och slutar?</i>	465		
1 Ja		264	56,8
2 Nej		201	43,2
SCB129D <i>Om du har ärende, kan du gå ifrån en halvtimme utan att säga till överordnad?</i>	464		
1 Ja		225	48,5
2 Nej		239	51,5
SCB129E <i>Kan du ta emot privatbesök, 10 min?</i>	464		
1 Ja		379	81,7
2 Nej		85	18,3
SCB129F <i>Kan du själv bestämma din arbetstakt?</i>	464		
1 Ja		247	53,2
2 Nej		217	46,8

På frågor om deltagande och inflytande (redovisat i Tabell 27) svarar drygt hälften (55,7%) att de deltar i övergripande beslut på sin arbetsplats. De flesta har inflytande i viss utsträckning över de arbetsuppgifter de ska utföra. Över 20 procent anger att de har inflytande i mycket hög grad. De flesta har även inflytande över hur de ska utföra uppgifterna

i åtminstone viss utsträckning. Endast 2,8 procent anger att de inte har något inflytande över hur de ska utföra sina uppgifter.

Tabell 27. Deltagande och inflytande

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCB130 <i>Deltar du i övergripande beslut?</i>		463		
1 Ja			258	55,7
2 Nej			205	44,3
SCB132A <i>I vilken grad har du inflytande över vilka arbetsuppgifter du skall utföra?</i>	2,57 (1,12)	463		
1 I mycket hög grad			98	21,2
2 I hög grad			112	24,2
3 I viss grad			168	36,3
4 I liten grad			59	12,7
5 Inte alls			26	5,6
SCB132B <i>I vilken grad har du inflytande över på vilket sätt du skall utföra uppgifterna?</i>	2,12 (1,02)	463		
1 I mycket hög grad			150	32,4
2 I hög grad			162	35,0
3 I viss grad			109	23,5
4 I liten grad			29	6,3
5 Inte alls			13	2,8

Tabell 28 redovisar kvinnornas svar på frågor om anställningstrygghet och anställningsbarhet. De flesta anser sin anställning som säker, 21,2 procent anger dock att det finns risk att de ska flyttas mot sin vilja till annat arbete, 12,4 procent tycker det finns risk för att de ska sägas upp eller permitteras. Många (54,6%) anser att det skulle vara mycket eller ganska svårt för dem att hitta nytt likvärdigt arbete utan att behöva flytta, vilket kan jämföras med 37 procent som tror det skulle vara mycket eller ganska lätt för dem att hitta nytt arbete.

Tabell 28. Anställningstrygghet

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCBN31 <i>Finns risk att du mot din vilja flyttas till annat arbete?</i>		462		
1 Ja			98	21,2
2 Nej			364	78,8
SCBN32 <i>Finns risk för dig om permittering eller uppsägning?</i>		459		
1 Ja			57	12,4
2 Nej			402	87,6
SCBN33 <i>Hur lätt eller svårt skulle det vara för dig att få likvärdigt arbete utan att behöva flytta?</i>	2,99 (1,08)	465		
1 Mycket lätt			30	6,5
2 Ganska lätt			142	30,5
3 Ganska svårt			135	29,0
4 Mycket svårt			119	25,6
5 Vet ej			39	8,4

En femtedel av kvinnorna anger att någon på deras arbetsplats varit sjukskriven under det senaste året på grund av en arbetsrelaterad skada (Tabell 29). Endast 22 personer (4,9%) anger att de själva var det. De personer som varit sjukskrivna anger att de varit det mellan en dag och 977 dagar. Det vanligaste verkar dock vara en sjukskrivning på 30 dagar.

Tabell 29. Sjukskrivningar på grund av arbetet

Fråga		M (SD)	N	Frekvens	Procent	
SCB134A	Har någon på ditt arbete varit sjukskriven under det senaste året pga arbetsskada eller olycksfall i arbetet?		452			
	1 Ja, IP själv			22	4,9	
	2 Ja, annan person			90	19,9	
	3 Nej			340	75,2	
		Typvärde	M (SD)	N	Min	Max
SCB134B	Hur länge var du sjukskriven på grund av skadan? (antal dagar)	30	90,39 (225,72)	18	1	977

Tabell 30 visar hur de av kvinnorna som angett att de är förvärvsarbetande svarat på frågor om allmänna arbetsförhållanden. När det gäller huvudsyssla har 176 (87,6%) har kodats som anställda, 25 personer som företagare (12,4%) men mindre än hälften av kvinnorna har kodats i dessa variabler. Majoriteten använder datorer i sitt arbete, hälften av dessa anger dock att de använder dator en mindre del av arbetstiden. En knapp tredjedel anger att de använder dator större delen av tiden. Majoriteten (68,6%) anger även att deras arbete är psykiskt ansträngande. De flesta (86,6%) anger att deras arbete inte är enformigt.

Tabell 30. Förvärvsarbetande – arbetsförhållanden

Fråga	N	Frekvens	Procent
SCBHSSYSS <i>Huvudsysselsättning</i>	201		
1 Anställd		176	87,6
3 Jordbrukare		0	
5 Företagare		25	12,4
7 Fri yrke		0	
SCB137A <i>Använder du dator i ditt arbete?</i>	491		
1 Ja		359	73,1
2 Nej		132	26,9
SCB137B <i>Brukar du använda dator...</i>	361		
1 Större delen av tiden		107	29,6
2 Ungefär halva tiden, eller		62	17,2
3 En mindre del av tiden?		192	53,2
SCB135E <i>Är ditt arbete psykiskt ansträngande?</i>	493		
1 Ja		338	68,6
2 Nej		155	31,4
SCB135G <i>Är ditt arbete enformigt?</i>	492		
1 Ja		66	13,4
2 Nej		426	86,6

På frågor om hur deras fysiska arbetsmiljö ser ut (Tabell 31) svarar en tredjedel anger att det ingår tunga lyft i deras arbete, en något mindre andel anger att man dagligen blir svettig av kroppsansträngningen. Ungefär en tredjedel arbetar under bullriga förhållanden. Nästan hälften anser att de måste inta olämpliga kroppsställningar. Ungefär en femtedel anger att de utsätts för damm, gas eller rök i sitt arbete, något färre (14,6%) anger att de kommer i kontakt med giftiga ämnen. Ytterst få (3,7%) anger att de utsätts för skakningar och vibrationer i arbetet.

Tabell 31. Förvärvsarbetande – fysiska arbetsförhållanden

Fråga	N	Frekvens	Procent
SCB135A <i>Behöver man kunna lyfta 30 kilo?</i>	493		
1 Ja		147	29,8
2 Nej		346	70,2
SCB135D <i>Blir du dagligen svettig av kroppsansträngning?</i>	494		
1 Ja		70	14,2
2 Nej		424	85,8
SCB136A <i>Är det bullrigt där du arbetar?</i>	493		
1 Ja		147	29,8
2 Nej		346	70,2
SCB138B <i>Tvingas du till olämpliga arbetsställningar?</i>	493		
1 Ja		238	48,3
2 Nej		255	51,7
SCB138C <i>Utsätts du för gas, damm eller rök?</i>	493		
1 Ja		103	20,9
2 Nej		390	79,1
SCB138E <i>Utsätts du för skakningar - vibrationer?</i>	493		
1 Ja		18	3,7
2 Nej		475	96,3
SCB138G <i>Kommer du i kontakt med giftiga ämnen?</i>			
1 Ja		72	14,6
2 Nej		420	85,4

Av de som angett att de är förvärvsarbetande anger nästan 20 procent att de någon gång varit arbetslösa längre tid än två månader (Tabell 32). För de flesta av dessa inträffade detta under 90-talet (fråga scb83, ej i tabell).

Tabell 32. Tidigare arbetslöshet

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCB82 <i>Har du gått arbetslös mer än två månader?</i>		494		
1 Ja			96	19,4
2 Nej			398	80,6

Endast ett fåtal kvinnor har uppgivit att de arbetar med jordbruk och alltså besvarat frågorna om jordbruk. Deras svar på frågor om arbetsförhållanden redovisas i Tabell 33. Fem av sju jordbruk har inga anställda utöver familjemedlemmar. Arbetsbördan på jordbruket överstiger inte 40 timmar per vecka för kvinnorna. De flesta hade semester under året före enkätundersökningen, men inte mer än två veckor.

Tabell 33. Jordbrukare - arbetsförhållanden

Fråga	N	Frekvens	Procent
SCB140A <i>Hur stort är jordbruket, hektar åkerjord?</i>	7		
12		1	14,3
16		1	14,3
40		1	14,3
50		2	28,6
90		1	14,3
99		1	14,3
SCB140B <i>Hur stort är jordbruket, hektar skog?</i>	4		
14		1	25,0
20		1	25,0
25		1	25,0
50		1	25,0
SCB141 <i>Finns det någon fast anställd på jordbruket?</i>	7		
2		1	14,3
6		1	14,3
888 Inga anställda		5	71,4
SCB142A <i>Hur många timmar per vecka arbetar du på jordbruket?</i>	6		
2		1	16,7
10		1	16,7
15		2	33,3
20		1	16,7
40		1	16,7
SCB144A <i>Hade du semester från jordbruket 1997?</i>	6		
1 Ja		4	66,7
2 Nej		2	33,3
SCB144B <i>Hur många veckor?</i>	3		
1		1	33,3
2		2	66,7

De kvinnor som anger att de har eget företag har besvarat frågor om arbetsförhållanden (Tabell 34). De har mellan noll och sex anställda, det vanligaste är dock att företaget inte har några anställda utöver intervjupersonen. Antalet arbetstimmar varierar mellan 1 och 65 timmar, det vanligaste är dock att intervjupersonen arbetar mellan 40 och 50 timmar.

Tabell 34. Företagare - arbetsförhållanden

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCB146 <i>Hur många anställda har företaget?</i>		46		
1			2	4,3
2			2	4,3
3			1	2,2
4			2	4,3
5			2	4,3
6			2	4,3
888 Inga anställda			35	76,1
SCB150A <i>Hade du semester från företaget 1997?</i>		49		
1 Ja			39	79,6
2 Nej			10	20,4
SCB150B <i>Hur många veckor?</i>		36		
1			8	22,2
2			5	13,9
3			4	11,1
4			8	22,2
5			6	16,7
6			4	11,1
12			1	2,8
	M(SD)	N	Min	Max
SCB148B <i>Hur många timmar arbetar du per vecka?</i>	8,43 (7,04)	45	1	65

De kvinnor som svarat på frågor om de har fritt yrke eller bisyssla är 26 till antalet. Tabell 35 visar att de i genomsnitt angett att de ägnar 8,43 timmar åt detta yrke eller bisyssla. Det som inte redovisas i tabellen är typen av fritt yrke eller bisyssla (fråga scb151). Några exempel på dessa är affärsbiträde, sekreterare/administratör, vårdpersonal, politiker och vikarie.

Tabell 35. Fritt yrke eller bisyssla

Fråga	M (SD)	N	Min	Max
SCB152B <i>Hur många timmar per vecka arbetar du i din bisyssla per år?</i>	8,43 (7,04)	23	1	25

De som angett att de är arbetslösa (38 personer) har besvarat frågor om vilket yrke de anser som sitt. Detta finns i datamaterialet (fråga scb153), men presenteras inte i tabell. Exempel på yrken är datatekniker, kontorist, sjukvårdsbiträde och undersköterska.

Tabell 36 redovisar svaren från pensionerade respondenter. Mer än hälften av de som angett att de är pensionerade skulle kunna tänka sig att arbeta om de hittade något passande arbete. De har även angett vilket yrke de huvudsakligen haft under sin yrkesverksamma tid (fråga scb159a), men detta finns inte stansat.

Tabell 36. Pensionär (inkl sjuk- och förtidspensionär)

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCB158 <i>Hur många år har du haft pension?</i>	9,60 (7,71)	24		
SCB159A <i>Vad har du haft för huvudsakligt yrke?</i>		15		
1 Text finns, ej stansad			15	2,3
SCB160A <i>Skulle du vilja ha något arbete nu om du fick tag i något som passar dig?</i>		11		
1 Ja			7	63,6
2 Nej			4	36,3

I datamaterialet finns även svar från 26 personer som varken är förvärvsarbetande, arbetslösa eller pensionärer (fråga scb161, ej redovisat i tabell). De har tillfrågats om vilket yrke de ser som sitt. Sex av dessa har angett att de inte har något yrke. Bland de som angett yrke är vårdpersonal vanligast, andra yrken är affärsbiträde, förskolelärare och chaufför.

3.1.5. Jämställdhet

Tabell 37 visar hur kvinnorna svarat på generella frågor om jämställdhet mellan könen. Fler kvinnor anser att det finns skillnader mellan könen som motiverar att man behandlar kvinnor och män olika ibland jämfört med antalet kvinnor som anser att kvinnor och män ska behandlas helt lika. Majoriteten anser att jämställdhet mellan könen är en mycket eller ganska viktig fråga, dessutom anger nästan 87 procent att deras make eller sambo har samma inställning till jämställdhet som de. Väldigt få (4 personer, 0,9%) anger att deras partner är mer positiv till jämställdhet än de själva är.

Tabell 37. Frågor om jämställdhet mellan könen

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCBN34 <i>Vilken är din inställning till jämställdhet?</i>	2,99 (1,16)	544		
1 Det finns olikheter som absolut gör att vi ska behandlas olika			15	2,8
2 Det finns olikheter som gör att vi ibland ska behandlas olika			270	49,6
3 Jag är osäker på vad som är rätt			16	2,9
4 Vi ska behandlas lika			192	35,3
5 Vi ska absolut behandlas helt lika			51	9,4
SCBN35 <i>Hur viktig är jämställdhet mellan könen?</i>	1,89 (0,77)	544		
1 Mycket viktig			182	33,5
2 Ganska viktig			254	46,7
3 Inte särskilt viktig			94	17,3
4 Inte viktig			14	2,6
SCBN36 <i>Har din make/maka/sambo samma uppfattning?</i>		441		
1 Ja			383	86,8
2 Nej, han/hon är mindre positiv till jämställdhet			54	12,2
3 Nej, han/hon är mera positiv till jämställdhet			4	0,9

De intervjuade kvinnorna tillfrågades om vem som gör merparten av hushållsarbetet, vilket redovisas i Tabell 38. Enligt dem själva ansvarar de för ungefär 70 procent av arbetet. Trots detta säger de allra flesta att hushållsarbetet inte hindrat deras förvärvsarbete, möjligen beroende på ett avsevärt inslag av deltidsarbete..

Tabell 38. Ansvar för hushållsarbete

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
SCBN37 <i>Hur många procent av hushållsarbetet gör du?</i>	69,76 (18,33)	484		
SCB165 <i>Har ansvar för familj och hushåll hindrat ditt arbete?</i>		540		
1 Ja			28	5,2
2 Nej			512	94,8

3.1.6. Fackligt deltagande

Tabell 39 redovisar kvinnornas svar på frågor om fackligt deltagande och attityd till facket. Majoriteten av kvinnorna (84%) är medlemmar i något fackförbund. Ungefär hälften anger att det viktigaste skälet till att de är med är att de kan ha nytta av facket. Femton procent har gått med i facket av solidariska skäl, arton procent har gått med i facket utan större intresse. Bara en tredjedel har gått på något fackligt möte under det senaste året. De flesta (74,7%) har ingen förtroendepost i facket. Information om vilket fackförbund kvinnorna är med i finns i enkäter (fråga scb200b), men detta har inte registrerats.

Tabell 39. Fackligt deltagande

Fråga	N	Frekvens	Procent
SCB200A <i>Är du medlem i något fackförbund?</i>	546		
1 Ja		459	84,1
2 Nej		87	15,9
SCB200B <i>Vilket förbund tillhör du?</i>		458	
1 Text finns			
SCB201 <i>Vilket är det viktigaste skälet till det?</i>	458		
1 Jag kände mig tvungen att gå med		45	9,8
2 Jag var inte så intresserad, men gick med ändå		83	18,1
3 Jag har nytta av att vara med i facket		235	51,3
4 Jag tycker man ska vara solidarisk med andra medlemmar i facket		72	15,7
5 Annat?		23	5,0
SCB202B <i>Har du varit på fackmöte senaste året?</i>	546		
1 Ja		182	33,3
2 Nej		364	66,7
SCB203 <i>Har du haft någon förtroendepost i facket?</i>	545		
1 Ja, har förtroendepost		50	9,2
2 Ja, har haft förtroendepost (har ingen nu)		88	16,1
3 Nej		407	74,7

3.2 Arbetets värde (AV)

Tabell 40 redovisar svaren på frågor om kvinnornas förhållande till sitt arbete utifrån enkäten "Arbetets värde." Även om endast tre personer anger att de går helt upp i sitt arbete ligger tyngden på att arbetet är en stor del av kvinnornas tillvaro. Trettio procent anger att arbetet utgör hälften av deras liv. En övervägande andel av kvinnorna anger att arbetet är något mellan det viktigaste i deras liv eller måttligt viktigt. När kvinnorna ombeds fördela 100 poäng mellan ett antal livsdomäner får familjen i genomsnitt nästan hälften av poängen, dock med ganska stor variation. Därefter följer arbete, sedan fritiden. Religion och föreningsliv har nästan samma låga poäng, i genomsnitt en tiondel av den totala poängsumman.

Tabell 40. Frågor om arbetets värde

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
Av01 <i>Markera den bild som mest påtagligt avspeglar ditt förhållande till arbete i allmänhet</i>	4,09 (1,36)	500		
1 (helt avskilt)			19	3,8
2			75	15,0
3			29	5,8
4			164	32,8
5			146	29,2
6			64	12,8
7 (går helt upp arbetet)			3	0,6
Av02 <i>Hur viktigt och betydelsefullt är arbetet i ditt liv?</i>	3,04 (1,25)	479		
1 Bland det viktigaste i mitt liv			35	7,3
2			139	29,0
3			154	32,2
4 Måttligt			109	22,8
5			21	4,4
6			9	1,9
7 Bland det minst viktiga i mitt liv			12	2,5
<i>Fördela totalt 100 poäng för att visa hur viktiga följande områden är i din nuvarande situation (högre = viktigare).</i>				
Av03a Fritiden (hobby, aktiv/passiv sportutövning, rekreation, kontakt med vänner)	20,72 (11,19)	469		
Av03b Föreningslivet (t ex frivilliga organisationer, fackliga och politiska organisationer)	9,45 (7,89)	202		
Av03c Arbete	28,20 (13,18)	461		
Av03d Religion (t ex religiösa aktiviteter och tro)	10,04 (10,19)	111		
Av03e Familj	48,06 (15,87)	482		

3.3 Arbetsrelaterade attityder och erfarenheter (AA)

Tabell 41 redovisar svaren på enkäten "Arbetsrelaterade attityder och erfarenheter", alltså hur kvinnorna upplever sin arbetssituation, ledarskap på arbetsplatsen, stöd från organisationen samt arbetsrelaterade attityder. Arbetsmängden verkar ganska liten, genomsnittet på frågor som "händer det att du arbetar under oacceptabel tidspress" är lågt, vilket innebär att man endast upplever hög arbetsbörda någon gång i veckan eller månaden. Rollkonflikt verkar förekomma i viss utsträckning. Rolltydlighet verkar inte vara lika stort problem, kvinnorna har angett att det oftast är tydligt vad de förväntas göra och vilka krav som ställs. Gruppklimatet verkar relativt bra, genomsnittet på frågor som "vi har god sammanhållning i den grupp jag tillhör" är högt (3,97) och ligger nära den övre delen av svarsskalan. Autonomi ("jag kan själv bestämma hur jag ska lägga upp arbetet") och lärande ("mitt arbete är mycket omväxlande") verkar tillfredsställande ($M=3,86$), där kvinnorna svarat att det stämmer nästan helt. Tidsplanering ("jag styr själv min arbetstakt") verkar förekomma till viss del ($M=3,23$), men får inte lika högt medelvärde som autonomi. Kvinnorna anger att de i ganska stor utsträckning upplever att de lär sig i sitt arbete, genomsnittet på frågor om kompetensutveckling är 3,77.

Uppfattningen om ledarskapet har besvarats på en skala med fyra steg, som varierar mellan 1 (sällan eller aldrig) och 4 (ofta/för det mesta). Ledarskapet verkar vara relationsfokuserat ($M=3,06$) och i något mindre utsträckning uppgifts- och förändringsorienterat.

Svaren på värderingsbaserat stöd gavs på en femgradig skala, vilken indikerar att kvinnorna upplever denna typ av stöd något oftare än "emellanåt" (3), men inte "ganska ofta" (2). Instrumentellt stöd upplever kvinnorna oftare, svaren ligger närmare "ganska ofta" än "emellanåt".

Genomsnittet på arbetsinlevelse ("många viktiga händelser i mitt liv har med mitt arbete att göra") faller närmare "stämmer inte alls" ($M=2,40$).

Tabell 41. Frågor om arbetet och attityder till arbetet

	M (SD)	N
Arbetsituation		
Arbetsmängd	2,33 (1,17)	498
Rollkonflikt	2,34 (0,91)	497
Rolltydlighet	4,32 (0,67)	497
Gruppklimat	3,97 (0,94)	495
Autonomi	3,86 (0,91)	498
Tidsplanering	3,23 (1,14)	497
Lärande	3,77 (0,90)	497
Ledarskap		
Ledarskap – relationer	3,06 (0,75)	474
Ledarskap – uppgiftsorienterat	2,66 (0,68)	473
Ledarskap – förändringsorienterat	2,68 (0,72)	472
Stöd från organisationen		
Värderingsbaserat stöd	2,57 (0,86)	485
Instrumentellt stöd	2,19 (0,92)	482
Arbetsrelaterade attityder		
Arbetsinlevelse (involve)	2,40 (0,87)	496
Arbetsengagemang (commit)	2,72 (0,88)	497
Intention uppsägning (turnover)	2,00 (1,06)	493
Anställningsotrygghet	1,81 (1,01)	489
Minnesota satisfaction	3,67 (0,59)	495
Arbetsstillfredsställelse	3,97 (0,95)	497

Not: svarsalternativ: 1=stämmer inte alls och 5=stämmer helt. Undantagen till detta är svarsalternativ till frågor om *Arbetsmängd*, där 1=dagligen och 5=sällan eller inte alls; svaren på frågor om *Upplevt stöd från organisationen* som mättes på femgradig skala där 1=ofta och 5= nästan aldrig; samt *Ledarskap* som mättes med en fyrgradig skala där 1=sällan/aldrig och 4=ofta/för det mesta.

Arbetsstillfredsställelse mättes med två olika skalor, Båda skalorna visar att kvinnorna i stort är tillfredsställda med sitt arbete (M=3,67 respektive 3,97). Dels redovisas här medelvärde för hela skalan (Tabell 41), dels redovisas medelvärde för var och en av frågorna (Tabell 42). Tabellen visar att kvinnorna är minst nöjda med lönen och möjligheten att avancera inom yrket. Det som de skattar högst är tillfredsställelsen med möjligheten att göra ett jobb som kommer andra till nytta eller glädje.

Tabell 42. Medelvärden på Minnesota skalan, för varje item

Item	Beskrivning	M (SD)	N
<i>Hur tillfredsställd/missnöjd är du med följande aspekter av arbetet och arbetsledningen?</i>			
aa45	möjligheten till att vara sysselsatt hela tiden	4,26 (0,87)	493
aa46	möjligheten att få arbeta ensam	3,74 (0,95)	480
aa47	möjlighet att arbeta med olika uppgifter från en tid till en annan	3,90 (0,93)	485
aa48	den sociala positionen i samhället som följer med mitt jobb	3,46 (1,01)	483
aa49	sättet chefen behandlar underställda på	3,45 (1,22)	471
aa50	min närmaste chefs kompetens i att fatta beslut	3,39 (1,19)	470
aa51	möjligheten att arbeta med uppgifter som inte strider mot min övertygelse	3,95 (0,95)	478
aa52	anställningstryggheten	3,86 (1,11)	478
aa53	möjligheten att göra ett jobb andra har nytta/glädje av	4,32 (0,78)	487
aa54	möjligheten att tala om för andra vad de ska göra	3,39 (0,84)	478
aa55	arbete med uppgifter där min kompetens uttrycks	4,11 (0,91)	489
aa56	företagets/organisationens policy och behandling av sina anställda	3,14 (1,15)	475
aa57	lönen	2,58 (1,24)	488
aa58	möjligheten att kunna avancera i yrket	2,93 (1,08)	479
aa59	friheten att själv få ta ansvar och fatta beslut	3,88 (1,01)	489
aa60	möjligheten att pröva egna idéer om hur arbetet ska utföras	3,82 (1,02)	488
aa61	den fysiska arbetsmiljön	3,54 (1,05)	492
aa62	samarbetet mellan mina arbetskamrater	4,11 (0,89)	485
aa63	den uppmärksamhet och "belöning" jag får för att göra ett bra jobb	3,44 (1,06)	488
aa64	känslan av att mitt arbete ger resultat som har bestående värde	3,94 (0,89)	489

Not: svarsalternativ: 1=mycket missnöjd och 5=mycket tillfredsställd.

3.4 Erfarenheter av arbetslöshet vid datainsamlingstillfället (AN)

Trettiofem kvinnor har deltagit i enkäten "Erfarenheter av arbetslöshet" som riktades till kvinnor som var arbetslösa vid tiden för datainsamlingen. I genomsnitt har de varit arbetslösa i ett år och 3 månader (ej redovisat i tabell). Tabell 43 redovisar svaren på frågor om kvinnorna har deltagit eller för närvarande deltar i någon arbetsmarknadsåtgärd. En tredjedel deltar i någon arbetsmarknadsåtgärd vid tidpunkten för enkätundersökningen. Hälften av dessa deltar i ALU. Två tredjedelar av kvinnorna har någon gång deltagit i arbetsmarknadsåtgärder. Här är variationen på typ av åtgärd större. Den största andelen har dock deltagit i ALU även här.

Tabell 43. Deltagande i arbetsmarknadsåtgärder

Fråga	N	Frekvens	Procent
An02 <i>Deltar för närvarande i någon arbetsmarknadsåtgärd?</i>	35		
1 Ja		11	31,4
<i>Vilken/vilka arbetsmarknadsåtgärder deltar du i?</i>			
An03a1 1 ALU	6	6	17,1
An03a2 2 Utbildningsvikariat	0	0	
An03a3 3 Ungdomspraktik	0	0	
An03a4 4 Beredskapsarbete	0	0	
An03a5 5 Arbetsmarknadsutbildning	3	3	8,6
An03a6 6 Annan, vilken	3	3	8,6
An04 <i>Har du tidigare deltagit i arbetsmarknadsåtgärder?</i>	35		
1 Ja		24	68,6
<i>Har tidigare deltagit i</i>			
An05a1 1 ALU-anställning	11	11	31,4
An05a2 2 Utbildningsvikariat	3	3	8,6
An05a3 3 Ungdomspraktik		0	
An05a4 4 Beredskapsarbete	6	6	17,1
An05a5 5 Arbetsmarknadsutbildning	7	7	20,0
An05a6 6 Annan, vilken	4	4	11,4

Tabell 44 visar hur kvinnorna svarat på frågor om hur många gånger tidigare de varit utan jobb, och om någon annan i familjen är arbetslös. De allra flesta är helt utan arbete, endast två av kvinnorna är deltidsarbetslösa. Knappt en tredjedel har någon i den närmaste familjen som också är arbetslös. Två tredjedelar av kvinnorna har varit arbetslösa tidigare, i de flesta fall en eller två gånger, men en anger att hon varit arbetslös tio gånger tidigare. Skälet till tidigare arbetslöshet anges till största delen vara att man slutat på egen begäran. Andra vanliga skäl är även tidsbegränsad anställning och uppsägningar på grund av personalminskning.

Tabell 44. Frågor om arbetslöshet i familjen

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
An06 <i>Vilket av följande gäller för dig?</i>		34		
1 Helt utan förvärvsarbete			32	94,1
2 Delvis utan förvärvsarbete			2	5,9
<i>Är någon i familjen arbetslös (hel- deltid)?</i>				
An07a1 1 Make/maka/sambo		3	3	8,6
An07a2 2 Förälder/föräldrar		0	0	
An07a3 3 Barn		4	4	11,4
An07a4 4 Syskon		3	3	8,6
An07a5 5 Ingen		24	24	68,6
An08 <i>Har du varit arbetslös tidigare?</i>		35		
1 Ja			23	65,7
2 Nej			12	34,3
An08ggr <i>Hur många gånger tidigare har du varit arbetslös?</i>	2,7 (2,6)	20		
1			8	40,0
2			6	30,0
3			3	15,0
7			1	5,0
8			1	5,0
10			1	5,0
An09 <i>Skäl till tidigare arbetslöshet?</i>		33		
1 har ej haft förvärvsarbete			0	
2 slutat på egen begäran			12	36,4
3 haft tillfälligt, tidsbegränsat arbete			9	27,3
4 uppsagd när arbetsplatsen/jobbet skulle bort			8	24,2
5 uppsagd av andra skäl			4	12,1

Tabell 45 visar kvinnornas aktivitet före den nuvarande arbetslösheten. Majoriteten (65,7%) arbetade innan de blev arbetslösa, i genomsnitt har kvinnorna haft anställningen 16 år innan de förlorade anställningen. De flesta hade fast anställning innan de blev arbetslösa.

Tabell 45. Tidigare förvärvsarbete

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
An10 <i>Vad gjorde du perioden före din nuvarande arbetslöshet?</i>		35		
1 Arbetade			23	65,7
2 Hemmafru			3	8,6
3 Studerade			2	5,7
4 Sjukskriven			5	14,3
5 Militärtjänst			0	
6 Annat			2	5,7
An11 <i>Hur många år sammanlagt har du haft förvärvsarbete?</i>	16,05 (5,2)	34		
An12 <i>Vilken typ av anställning hade du senast?</i>		33		
1 Har inte haft någon anställning				
2 Fast anställning (tillsvidare)			24	72,2
3 Vikariat			1	3,0
4 Praktik			0	
5 Egen företagare			1	3,0
6 Projektanställd			1	3,0
7 Timanställd			1	3,0
8 Annan slags anställning			5	15,2

Tabell 46 visar svar på frågor om olika sorters hjälp som kvinnorna erhållit, under arbetslösheten, exempelvis ekonomisk hjälp eller hjälp från arbetsförmedlingen. Den hjälp som kvinnorna fått från Arbetsförmedlingen består i störst utsträckning av yrkesvägledning, utbildning samt stöd och uppmuntran. Två tredjedelar av kvinnorna har fått någon form av ekonomiskt stöd för arbetslösheten under de senaste 12 månaderna. De flesta (80%) har fått stöd i form av A-kassa någon gång under sin nuvarande arbetslöshet.

Tabell 46. Erhållen hjälp under arbetslösheten

Fråga	N	Frekvens	Procent
<i>Vilken form av hjälp har du fått från Arbetsförmedlingen?</i>			
An13a1 1 Yrkesvägledning	7	7	20,0
An13a2 2 Praktikplats	4	4	11,4
An13a3 3 Hjälp att träna upp arbetsförmågan	2	2	5,7
An13a4 4 Praktisk hjälp inför jobbsökning	1	1	2,9
An13a5 5 Hjälp till utbildning	9	9	25,7
An13a6 6 Stöd och uppmuntran	7	7	20,0
An13a7 7 Annat	13	13	37,1
An14 <i>Har du fått ekonomiskt stöd som arbetslös de senaste 12 månaderna?</i>	35		
1 Ja		24	68,6
2 Nej		11	31,4
<i>Har du under din nuvarande arbetslöshet fått olika former av ekonomiskt stöd någon gång?</i>			
An15a a. A-kassa	30		
1 Ja		24	80,0
2 Nej		6	20,0
An15b b. Kontant arbetsmarknadsstöd (KAS)	16		
1 Ja		2	12,5
2 Nej		14	87,5
An15c c. Utbildningsbidrag	19		
1 Ja		9	47,4
2 Nej		10	52,6
An15d d. Socialbidrag	19		
1 Ja		7	36,8
2 Nej		12	63,2
An15e e. Sjukersättning	18		
1 Ja		8	44,4
2 Nej		10	55,6
An15f f. Deltidspension	16		
1 Ja		2	12,5
2 Nej		14	87,5
An15g g. Föräldrapenning	15		
1 Ja		1	6,7
2 Nej		14	93,3
An15h h. Annat ekonomiskt stöd	17		
1 Ja		4	23,5
2 Nej		13	76,5

Tabell 47 visar att över hälften av kvinnorna anser att familjens ekonomi trots arbetslösheten är ganska god. Drygt två tredjedelar har använt sparade medel sedan de blev arbetslösa. Endast fyra personer anger att de varit tvungna att ta lån för att klara utgifter under arbetslösheten. En tredjedel har sökt upp socialkontoret för att få hjälp, och knappt hälften har fått pengar från familj, släkt eller vänner för att klara sina utgifter

Tabell 47. Den ekonomiska situationen

Fråga	N	Frekvens	Procent
An16 <i>Hur är din/familjens ekonomiska situation?</i>	34		
1 Mycket dålig, vet ej hur jag/vi ska klara oss		4	11,8
2 Ganska dålig		8	23,5
3 Ganska god		15	44,1
4 Mycket god, jag/vi klarar oss bra		7	20,6
An17 <i>Har du eller din familj tagit av sparade medel sedan du blev arbetslös?</i>	33		
1 Ja		23	69,7
2 Nej, det behövdes inte		4	12,1
3 Nej, hade inga sparade medel		6	18,2
An18 <i>Har du sedan du blev arbetslös tvingats ta lån för att klara dina utgifter</i>	34		
1 Ja		4	11,8
2 Nej		30	88,2
An19 <i>Har du sedan du blev arbetslös uppsökt socialkontoret för att få socialhjälp?</i>	34		
1 Ja		12	35,3
2 Nej		22	64,7
An20 <i>Har du sedan du blev arbetslös fått pengar från föräldrar, släkt eller vänner för att klara dina utgifter?</i>	34		
1 Ja		15	44,1
2 Nej		19	55,9

Tabell 48 redovisar svar på frågor om fackligt medlemskap, hur arbetslösheten påverkat respondenterna, samt hur de ser på chansen att få arbete i framtiden. Två tredjedelar är medlemmar i facket, och kvinnorna är någotsånär positiva till facket. De flesta anger att de mår bra eller ganska bra trots arbetslösheten, och trots att en tredjedel inte känner att chansen till ett nytt jobb är vare sig stor eller liten.

Tabell 48. Facket och framtiden

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
An21 <i>Är du medlem i facket?</i>		34		
1 Ja			24	68,6
2 Nej			10	28,6
An22 <i>Allmänt sett, vad tycker du om facket?</i>	2,75 (0,84)	28		
An23 <i>Om du bortser från andra förhållanden, hur har din arbetslöshet påverkat dig mentalt?</i>	3,30 (0,73)	33		
1 Jag mår mycket dåligt av att vara arbetslös			4	3,0
2 Jag mår ganska dåligt av att vara arbetslös			2	9,1
3 Jag klarar mig hyggligt, trots arbetslösheten			19	42,4
4 Jag mår bra, trots arbetslösheten			3	45,5
An24 <i>Hur ser du på dina möjligheter att framöver få ett jobb?</i>	3,03 (0,92)	34		
1 Chansen är mycket liten			7	20,6
2 Chansen är ganska liten			3	8,8
3 Chansen är varken stor eller liten			12	35,3
4 Chansen är ganska stor			6	17,6
5 Chansen är mycket stor			6	17,6

3.5 Fackligt relaterade attityder och erfarenheter (medlemmar och icke-medlemmar)

Kvinnorna fick även svara på enkäten "Fackliga attityder och erfarenheter." Denna enkät riktar sig till både fackliga medlemmar (FM) och icke-medlemmar (FI). Enkäterna är mycket lika, förutom olika inledande frågor. De frågor som är olika har redovisats i olika tabeller för medlemmar och icke-medlemmar, när frågorna är de samma redovisas resultaten i samma tabell.

Tabell 49 visar information om de fackliga medlemmarna (423 personer) som besvarat enkäten. Medlemmarna har tillhört sitt nuvarande fackförbund i genomsnitt 15,3 år, och varit medlemmar i något fackförbund i genomsnitt 20 år. Majoriteten anger att det finns ett fackligt ombud på deras arbetsplats, hälften anger att det finns en klubb eller sektion på arbetsplatsen. De flesta är ganska positiva eller neutrala till facket.

Tabell 49. Information om medlemmar

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
Fm01 <i>Hur många år har du sammanlagt varit medlem i ditt nuvarande förbund?</i>	15,31 (7,47)	420		
Fm02 <i>Hur länge har du varit med i något förbund?</i>	20,0 (5,56)	416		
Fm03 <i>Finns det ett fackligt ombud på din arbetsplats?</i>		461		
1 Ja			331	78,3
2 Nej			69	16,3
3 Vet ej			16	3,8
Fm04 <i>Finns det en facklig organisationsenhet på din arbetsplats? (t ex klubb, sektion, grupp)</i>		413		
1 Ja			210	50,8
2 Nej			169	40,9
3 Vet ej			34	8,2
Fm05 <i>Allmänt sett, vad tycker du om facket?</i>	2,77 (0,91)	418		
1 Jag är mycket positiv till facket			34	8,1
2 Jag är ganska positiv till facket			119	28,5
3 Jag är varken positiv eller negativ till facket			188	45,0
4 Jag är ganska negativ till facket			65	15,6
5 Jag är mycket negativ till facket			12	2,9

Tabell 50 redovisar svaren från de 63 personer som inte är medlemmar i facket. Av de som anger att de inte är medlemmar har 74 procent någon gång tidigare varit med i något fackförbund. Som skäl till att de lämnade facket anger den största andelen att de var missnöjda, eller andra skäl. Av de som inte är med i facket anger två tredjedelar att de är med i A-kassan. Majoriteten anger att det inte finns något fackligt ombud på arbetsplatsen, eller någon organisationsenhet. Icke-medlemmarna är mindre positiva till facket än medlemmarna, genomsnittet ligger mellan "varken positiv eller negativ" och "ganska negativ".

Tabell 50. Information om icke-medlemmar

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
Fi01a <i>Har du någon gång varit med i något fackförbund?</i>		63		
1 Ja			47	74,6
2 Nej			16	25,4
Fi01b <i>Av vilken anledning lämnade du facket?</i>		45		
1 Jag bytte yrkesområde			9	20,0
2 Mina uppgifter förändrades kraftigt				
3 Jag bytte arbetsgivare			5	11,1
4 Jag blev arbetslös			3	6,7
5 Jag blev pensionerad				
6 Jag började studera			3	6,7
7 Jag var missnöjd med facket			13	28,9
8 Mina arbetskamrater ogillade att jag var med i facket				
9 Företaget/organisationen ogillade att jag var med i facket				
10 Annat			12	26,7
Fi02 <i>Är du medlem i A-kassan?</i>		62		
1 Ja			41	66,1
2 Nej			21	33,9
Fi03 <i>Finns det ett fackligt ombud på din arbetsplats?</i>		59		
1 Ja			14	23,7
2 Nej			39	66,1
3 Vet ej			6	10,2
Fi04 <i>Finns det en facklig organisationsenhet på din arbetsplats? (t ex klubb, sektion, grupp)</i>		58		
1 Ja			10	15,9
2 Nej			42	66,7
3 Vet ej			6	9,5
Fi05 <i>Allmänt sett, vad tycker du om facket?</i>	3,40 (1,02)	62		
1 Jag är mycket positiv till facket			3	4,8
2 Jag är ganska positiv till facket			5	8,1
3 Jag är varken positiv eller negativ till facket			28	45,2
4 Jag är ganska negativ till facket			16	25,8
5 Jag är mycket negativ till facket			10	16,1

Tabell 51 redovisar skattningarna på skalorna med frågor om attityder till facket, både bland medlemmar och icke-medlemmar. Ideologiskt fackligt engagemang (UCV) är måttligt bland de fackliga medlemmarna, för icke-medlemmarna är det svagt. Instrumentellt fackligt engagemang (UVM) visar att de fackliga medlemmarna tror i viss utsträckning (3,05) att

facket kan påverka dessa frågor. Ickemedlemmarna anger att de tror att facket kan påverka dessa frågor i något mindre utsträckning (2,40).

Subjektiv norm handlar om hur man uppfattar att andra tycker man ska bete sig, samt hur mycket vikt man lägger vid deras åsikt. I detta sammanhang handlar det om vad arbetskamrater, familj och vänner anser om att man är medlem i facket, eller om man bör vara det. De fackliga medlemmarna anger att i viss utsträckning anser närstående att man bör vara med i facket, och att man i viss grad tycker detta är viktigt (M=2,84). Ickemedlemmarna anger att det inte finns något tryck utifrån på dem att vara med i facket.

Intentionen att förbli medlem är stark bland de redan aktiva. Genomsnittet ligger nära den övre gränsen på svarsskalorna. Motsvarande fråga bland icke-medlemmar handlar om intentionen att gå med i facket, vilken dock är svag bland ickemedlemmarna (M=1,81). Intentionen att delta aktivt är relativt låg bland medlemmarna och ännu lägre bland ickemedlemmarna.

Facklig jagstyrka, hur man själv ser sin relation till facket, i vilken utsträckning man kan förstå eller påverka facket, är ganska stark bland medlemmarna. Ickemedlemmarna anger att deras upplevda inflytande över facket i denna aspekt är låg (M=1,65).

Tabell 51. Fackliga attityder – medlemmar och icke-medlemmar

	Medlemmar		Ickemedlemmar	
	N	M	N	M
Ideologiskt fackligt engagemang	419	2,51 (0,77)	61	1,78 (0,73)
Instrumentellt fackligt engagemang	416	3,05 (0,65)	59	2,40 (0,71)
Subjektiv norm	413	2,84 (0,83)	59	1,94 (0,62)
Intention till medlemskap	419	3,83 (1,15)	59	1,46 (0,88)
Intention till att aktivt delta	419	2,09 (0,84)	60	1,81 (0,73)
Facklig jagstyrka	419	2,67 (0,85)	60	1,65 (0,73)

3.5 Arbetsuppgifter i hemmet (HH)

Tabell 52 visar hur stor andel av olika sysslor i hemmet kvinnorna anser sig ha ansvar för. Svarsskalan varierar från 1 (ansvaret helt någon annans) över 3 (ansvaret delas lika) till 5 (ansvaret helt mitt), med möjligheten att fylla i ett sjätte svarsalternativ 6 (ej aktuellt). De som angett att given syssla inte är aktuell har inte tagits med i medelvärdesberäkningarna. De sysslor som kvinnorna i huvudsak har ansvar för, där genomsnittet är över 3 (ansvaret delas lika) och närmare 5, är de flesta, förutom till viss del trädgårdsskötsel, och i större utsträckning reparationer, av bil eller hus. Skötsel av ekonomi och planering för inköp verkar även vara relativt jämnt, här är genomsnittet ganska nära 3 (3,19 respektive 3,37).

Tabell 52. Ansvar för vanliga sysslor

Fråga	M (SD)	N
<i>Hur stor del av ansvaret bär du för de nedan uppräknade sysslorna?</i>		
Hh01a Tvätt/strykning	4,21 (0,80)	464
Hh01b Matinköp	3,69 (0,94)	465
Hh01c Matlagning	3,80 (0,87)	465
Hh01d Diskning	3,43 (0,83)	452
Hh01e Lagning/sömnad	4,52 (0,77)	452
Hh01f Städning (t ex dammsuga, bädda, plocka upp leksaker)	3,66 (0,84)	466
Hh01g Storrengöring (fönster, golv etc)	3,89 (0,97)	463
Hh01h Trädgårdsskötsel/gräsklippning/skötsel av rumsväxter	3,18 (0,98)	453
Hh01i Sköta ekonomin (sparande, skatter, hushållskassa etc)	3,19 (1,04)	466
Hh01j Underhåll/reparationer i hemmet	2,27 (0,99)	457
Hh01k Underhåll/reparationer av bil	1,65 (1,01)	442
Hh01l Inköp av kläder, hushållsartiklar	3,86 (0,72)	464
Hh01m Planera viktiga inköp och förändringar som rör hushållet	3,37 (0,69)	462

Tabell 53 visar hur ansvaret är fördelat när det gäller att ta hand om barn. Även här anger kvinnorna att de tar något större ansvar. De aktiviteter med barnen som ansvaret delas mer lika på är att se på TV tillsammans och skjutsa barnen. Ingen av de barnrelaterade aktiviteterna har fått genomsnitt som antyder att kvinnorna har mindre ansvar än någon annan, samtliga genomsnitt ligger över 3 och närmare 4 (ansvaret mest mitt).

Tabell 53. Ansvar för barnrelaterade sysslor

Fråga	M (SD)	N
<i>Hur stor del av ansvaret bär du när det gäller Dina/Era barn?</i>		
Hh02a Sköta småbarn: mata, tvätta, klä på	3,75 (0,71)	199
Hh02b Göra saker tillsammans med barnen: lek, spel högläsning mm	3,44 (0,66)	347
Hh02c Se TV tillsammans	3,27 (0,67)	339
Hh02d Undervisning/läsläsning	3,60 (0,80)	373
Hh02e Skjutsa barn, hämta på dagis osv	3,20 (0,85)	353
Hh02f Ordna med barntillsyn, lägar/tandläkarbesök mm	3,82 (0,82)	365
Hh02g Hjälpa vuxna barn (som inte bor hemma) med hushållet mm	3,34 (1,13)	100
Hh02h Passning av barnbarn	3,25 (0,93)	28

Tabell 54 redovisar svaren på hur mycket av ansvaret kvinnorna har för övriga sysslor som de anser bidra till arbetsbördan. Här ingår vård av anhörig, stöd för vänner och skötsel av husdjur. Kvinnorna anger att ansvaret för dessa sysslor är ganska jämnt fördelat, genomsnittet varierar från 3,31 till 3,51. Kvinnorna har även ombetts lista andra sysslor som bidrar till arbetsbördan, och hur ansvaret fördelas över dessa. Bland dessa (ej i tabell) finner vi barnpassning, kommittéer, möten, trädgårdsarbete etc. På dessa sysslor ligger mest kvinnornas ansvar, genomsnittet ligger mellan 3,48 och 3,98.

Tabell 54. Ansvar för andra sysslor

Fråga	M (SD)	N
<i>Hur stor del av ansvaret bär du för nedan uppräknade sysslor?</i>		
Hh03a Vårda sjuk eller gammal anhörig	3,35 (1,06)	125
Hh03b Ta hand om, stöda och hjälpa vänner	3,51 (0,67)	336
Hh03c Sköta husdjur	3,31 (0,89)	290
Hh03d Övrigt (finns registrerat)	3,98 (0,92)	54
Hh03e Övrigt	3,48 (1,34)	23
Hh03f Övrigt	3,64 (1,21)	11

Kvinnorna ombads även uppskatta hur många timmar per vecka olika sysslor upptog av deras tid. Tabell 55 redovisar resultatet av dessa skattningar. Kvinnorna har även angett hur många timmar per vecka hushållsarbete, vård av barn och annat upptar för hela familjen. Mest tid tar förvärvsarbete (36,8 timmar). "Andra sysslor" upptar näst mest tid. Vård och tillsyn av barn är den angivna syssla som tar upp över hälften av den tid som förvärvsarbete tar.

Tabell 55. Total arbetsbörda i timmar per vecka

Fråga	N	Egen insats timmar/vecka	Familjens totala insats timmar/vecka
<i>Uppskatta din totala arbetsbörda under en vecka, med normalt mycket att göra.</i>			
Hh04a Förvärvsarbete totalt	422	36,82 (9,05)	-
Hh04b därav övertid på arbetsplatsen	170	4,11 (4,46)	-
Hh04c därav övertid i hemmet	83	8,20 (12,53)	-
Hh04d Sammanlagd restid till och från arbetet	355	3,63 (4,87)	-
Hh04e Resor i arbetet utanför ordinarie arbetstid	42	4,33 (5,64)	-
Hh04f Hem-/hushållsarbete	428	18,23 (9,80)	21,68 (13,03)
Hh04g Vård och tillsyn av barn	280	25,43 (27,17)	30,78 (31,44)
Hh04h Andra sysslor (enligt fråga 1-3)	225	7,83 (7,27)	10,89 (10,56)

- = ej aktuellt

Tabell 56 redovisar hur kvinnorna svarat på frågor om vad de tycker om sin arbetsbörda. På frågan om vad de tycker om sin del av familjens arbetsbörda svarar den största andelen (43,2%) att den är något för stor. Genomsnittet på denna fråga är 2,32, vilket också indikerar att kvinnorna anser att de arbetar lite för mycket i förhållande till familjen. Trots detta anser knappt hälften (43,7%) att de lägger ner lagom mycket tid på arbete i hemmet. Genomsnittet på denna fråga ligger på 2,69, något närmare 3 (lagom mycket tid på arbete i hemmet).

Tabell 56. Bedömning av arbetsbördans relativa storlek

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
Hh05 <i>Tycker du att din del av familjens totala arbetsbörda är för stor eller för liten?</i>	2,32 (0,77)	454		
1 Min del är alldeles för stor			64	14,1
2 Min del är något för stor			196	43,2
3 Min del är ungefär lagom			183	40,3
4 Min del är något för liten			6	1,3
5 Min del är alldeles för liten			5	1,1
Hh06 <i>Tycker du att din totala arbetsbörda i hemmet är för stor eller för liten?</i>	2,69 (0,89)	455		
1 Jag lägger ned alldeles för mycket tid på arbete i hemmet			38	8,4
2 Jag lägger ned något för mycket tid på arbete i hemmet			148	32,5
3 Jag lägger ned ungefär lagom tid på arbete i hemmet			199	43,7
4 Jag lägger ned något för lite tid på arbete i hemmet			58	12,7
5 Jag lägger ned alldeles för lite tid på arbete i hemmet			12	2,6

Kvinnorna har även besvarat frågor om hur arbete och privatliv påverkar varandra (Tabell 57). De flesta verkar anse att arbetet inkräktar mer på och påverkar privatlivet mer negativt än tvärtom. Genomsnittet på frågor om arbete inkräktar på privatlivet eller hindrar kvinnorna från att tillbringa tid med vänner och bekanta är 2,63 respektive 2,69, vilket ligger närmare 3 (emellanåt) än 2 (mycket sällan). Genomsnittet på frågor om huruvida privatlivet inkräktar på eller hindrar kvinnorna från att ägna mer tid åt arbetet och karriären är på 1,92 respektive 1,90, vilket ligger nära 2 (mycket sällan) på svarsskalan.

Tabell 57. Samband mellan arbete och privatliv

Fråga	M (SD)	N	Frekvens	Procent
<i>Hur ofta händer det att:</i>				
Hh07a <i>Ditt arbete eller karriär inkräktar på dina sysslor i ditt privatliv</i>	2,63 (1,04)	439		
1 aldrig			60	13,7
2 mycket sällan			149	33,9
3 emellanåt			144	32,8
4 ofta			67	15,3
5 ständigt			19	4,3
Hh07b <i>Ditt arbete eller karriär hindrar dig från att tillbringa den tid du skulle önska med familj eller vänner</i>	2,69 (1,02)	438		
1 aldrig			58	13,2
2 mycket sällan			131	29,9
3 emellanåt			153	34,9
4 ofta			82	18,7
5 ständigt			14	3,2
Hh07c <i>Ditt privata liv begränsar dina möjligheter att t ex hinna till jobbet i tid, att sköta jobbet eller att arbeta övertid</i>	1,92 (0,81)	437		
1 aldrig			137	31,4
2 mycket sällan			218	49,9
3 emellanåt			64	14,6
4 ofta			15	3,4
5 ständigt			3	0,7
Hh07d <i>Ditt privata liv hindrar dig från att satsa den tid du skulle önska på jobb och karriär</i>	1,90 (0,84)	436		
1 aldrig			153	35,1
2 mycket sällan			195	44,7
3 emellanåt			72	16,5
4 ofta			11	2,5
5 ständigt			5	1,1

4. REFERENSER

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bergman, L.R. (2000). Women's health, work, and education in a life-span perspective. Technical Report 1: Theoretical background and overview of the data collection. *Report from the project Individual Development and Adaptation, No. 70*, Department of Psychology, Stockholm University.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Burke, R.J. & McKeen, C.A. (1993). Career priority among managerial and professional women. *Applied Psychology: An International Review*, 42, 341-352.
- Camman, C., Fishman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. University of Michigan, Ann Arbor, MI: Unpublished manuscript.
- Caplan, R.D. (1971). Organizational stress and individual strain: A social-psychological study of risk factors in coronary heart diseases among administrators, engineers, and scientists. Institute for Social Research, University of Michigan, University Microfilms No. 72/14822, Ann Arbor, Michigan.
- Driver, M.J. (1988). Careers: A review of personal and organizational research. I C.L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 245-277). Chichester: Wiley.
- Ekvall, G., & Arvonen, J. (1994). Leadership profiles, situation and effectiveness. *Creativity and Innovation Management*, 3, 139-161.
- Gustafson, S. & Magnusson, D. (1991). Female life careers: A pattern approach. In D. Magnusson (Ed.), *Paths Through Life* (Vol. 3). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- 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, 179-195.
- Hellgren, J., Sjöberg, A., & Sverke, M. (1997). Intention to quit: Effects of job satisfaction and job perceptions, in F. Avallone, J. Arnold, & K. de Witte (Eds.), *Feelings work in Europe* (pp. 415-423). Milano: Guerini.
- Hovmark, S. & Thomsson, H. (1995) ASK-ett frågeformulär för att mäta arbetsbelastning, socialt stöd, kontroll och kompetens i arbetslivet. Rapport nr 86, Psykologiska institutionen: Stockholms universitet.
- Isaksson, K., Johansson, G. Lindroth, S. & Sverke, M. (2000). Women's health, work, and

- education in a life-span perspective. Technical report 2: The coding of work biographies. Reports from the Project Individual Development and Adaptation, Nr. 71.
- Isaksson, K., Johansson, G. Lindroth, S. & Sverke, M. (Under utarbetande). Timing of childbirth and education: A life event approach to female career patterns.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Larwood B.A. & Gutek, S. (1987) (Eds.). *Women's Career Developement*. Newbury Park CA: Sage.
- Lyons, T. F. (1971). Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension, and withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 99-110.
- Moen, P. (1985). Continuities and discontinuities in women's labor force activity. In G. H. Elder (Ed.). *Life course dynamics*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Nystedt, L. (1992). The work environment of army officers: Results of study 1 on work environment, turnover, and health. Stockholm: Försvarets forskningsanstalt, FOA rapport nr C50093-5.3.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Sciences Quarterly*, 15, 150-163.
- Sjöberg, A. & Sverke, M. (1996). Predicting turnover intention among nurses: The role of work values, in V.V. Baba (Ed.), *Work values and behaviour: Research and applications* (pp. 213-223). Montréal: International Society for the Study of Work and Organizational Values.
- Smart, R. & Peterson, C. (1994). Stability versus transition in women's career development: A test of Levinson's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 333-327.
- Super, D.E. & Hall, D.T. (1990). Career development: Exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, 29, 333-372.
- Sverke, M. (1996). The importance of ideology in trade union participation in Sweden: A social-psychological model, in P. Pasture, J. Verberckmoes & H. De Witte (Eds.), *The lost perspective? Trade unions between ideology and social action in the new Europe, Vol. 2, Significance of ideology in European trade unionism* (pp. 353-376). Perspectives on Europe, Aldershot: Avebury
- Sverke, M. & Kuruvilla, S. (1995) A new conceptualization of union commitment: Development and test of an integrated theory. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 505-532.
- Sverke, M. & Sjöberg, A. (1994). Dual commitment to company and union in Sweden: An examination of predictors and taxonomic split methods. *Economic and Industrial Democracy*, 15, 531-564.
- Wiess, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Industrial Relations Center, University of Minnesota.