

**Ann Hedlund**

**Attraktivitetens dynamik  
– studier av förändringar i arbetets attraktivitet**

Doktorsavhandling i Arbetsvetenskap  
Högskolan Dalarna/Kungl Tekniska Högskolan



**HÖGSKOLAN  
Dalarna**



**KTH Industriell teknik  
och management**

Kungl Tekniska Högskolan  
Institutionen för industriell ekonomi och organisation  
Avdelningen för Arbetsvetenskap  
Stockholm, Sverige  
April 2007



## Förteckning över ingående artiklar

Avhandlingen baseras på följande delstudier:

I) Hedlund A, Åteg M, Sconfienza C, Andersson I-M & Rosén G (2003). *En studie av ungdomars och anställdas syn på arbete i två kommuner i Dalarna*. Arbete och Hälsa 2003:2.

II) Åteg M, Hedlund A & Pontén B (2004). *Attraktivt arbete. Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell*. Arbetsliv i omvandling 2004:1.

III) Hedlund A (2006). *The attractiveness of the work is affected when production of handcrafted log houses moves indoors*. Silva Fennica 40: 545-558.

IV) Hedlund A (2006). *Från elev till verksam timmerman – en utvecklingsprocess. Utbildning, yrkeserfarenhet och arbetes attraktivitet*. Arbetsliv i omvandling 2006:13.

V) Hedlund A & Pontén B (2006). *Införande av systematiskt arbetsmiljöarbete på träföretag – Utvärdering av en metod, dess resultat och påverkan på arbetets attraktivitet*. Arbete och Hälsa 2006:15.



## Förord

För några år sedan utannonserades en tjänst för den som ville arbeta med forskning och utveckling för att minska tillverkningsföretags rekryteringsproblem. Arbetet verkade attraktivt eftersom det sågs som en möjlighet till lärande och egen utveckling, samtidigt som det skulle bidra till förbättrade arbetsförutsättningar för andra. Denna avhandling är ett resultat av det arbete som följde.

Som förutspåddes har arbetet varit lärorikt och utvecklande. Det finns många personer som bidragit till detta...

... mina handledare Ing-Marie Andersson, Bengt Pontén och Gunnar Rosén som väglett såväl det praktiska som det teoretiska arbetet.

... min doktorandkollega Mattias Åteg som har varit en ständig diskussionspartner och inspiratör till teoretiska fördjupningar.

... min huvudhandledare Jan Forslin som kritiskt granskat, och inspirerat till förbättring av avhandlingen.

... deltagare vid Dravel på Indek, KTH och vid FEK-seminarier på Högskolan Dalarna som med seminarierna gett tillfälle till kritiska tänkande och vetenskapliga diskussioner.

... kollegor inom **att...**-projektet och Tema Arbetsliv som har deltagit i olika delar av det praktiska arbetet.

... andra kollegor, doktorander, forskare m fl som har bidragit på olika sätt.

... företag och organisationer inom träbranschen samt alla de personer som välvilligt har deltagit i studierna.

Ett tack riktas till er alla för givande diskussioner, gott samarbete och trevlig umgänge.

Ann Hedlund

April 2007



## Innehållsförteckning

1	Rekryteringsproblem eller attraktiva arbeten?	1
1.1	Brist på arbetskraft inom träbranschen	2
1.2	Syfte	6
1.3	Delstudiernas relation till syftet	7
1.4	Disposition	8
1.5	Förståelse för centrala begrepp	8
2	Teoretisk referensram	9
2.1	Attraktivt arbete	10
2.2	Individens relation till arbete	13
2.3	Behov och motivation	15
2.4	Arbetstillfredsställelse	16
2.5	Konsekvenser för arbetsgivare	18
2.6	Arbetets attraktivitet och arbetsorganisation	21
3	Metod	23
3.1	Forskningsresan och dess metodansats	23
3.2	Det empiriska materialet i delstudierna	26
3.3	Undersökningsgrupper	27
4	Resultat	28
4.1	Delstudie I. En studie av ungdomars och anställdas syn på arbete i två kommuner i Dalarna	28
4.2	Delstudie II. Attraktivt arbete - Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell ....	29
4.3	Delstudie III. The attractiveness of the work is affected when production of handcrafted log houses moves indoors	31
4.4	Delstudie IV. Från elev till verksam timmerman – en utvecklingsprocess. Utbildning, yrkeserfarenhet och arbetets attraktivitet	33
4.5	Delstudie V. Införande av systematiskt arbetsmiljöarbete på träföretag. Utvärdering av en metod, dess resultat och påverkan på arbetets attraktivitet	34
4.6	Kunskap om kvaliteter som gör arbete attraktivt	35
4.7	Dynamiken i arbetets attraktivitet	37
4.8	Förståelse för vad som karakteriserar attraktivt arbete	39
5	Diskussion	42
5.1	Avhandlingens resultat	42
5.2	Resultatens generaliserbarhet	46
5.3	Lyckades träbranschen?	49
5.4	Avhandlingens bidrag	50
5.5	Fortsatt forskning	52
	Referenser	54

### Bilaga 1. Modellen av Attraktivt Arbete





# 1 Rekryteringsproblem eller attraktiva arbeten?

*"Drömmen är att kunna leva på sin bobby. Som en hockeyspelare t.ex. Att tjäna miljoner på att spela ett spel!! Göra det man verkligen tycker är kul och dessutom kunna leva på det. Som fotograf Lennart Nilsson tex. Han menar att man behöver väl inte pension."*<sup>1</sup>

Så här beskrev en 37-årig man som utbildade sig till timmerman vad ett attraktivt arbete innebar för honom, en dröm baserad på det egna intresset. Enligt hans bild finns det personer som kan förverkliga sina drömmar och ha attraktiva arbeten.

På ett träföretag med 16 anställda, som låg centralt i kommunen, hade den största personalökningen skett för fyra år sedan. Utökningarna de senaste åren hade inneburit till- och ombyggnationer inklusive kostnader, och det gick inte att bygga ut lokalerna mer. Många i personalen roterade mellan olika arbetsuppgifter, medan tillfälligt anställda fick göra enklare arbeten. Det var svårt att få tag på utbildad arbetskraft och svårt att få arbetsvillig personal. *"De som är arbetslösa idag passar inte."*<sup>2</sup>

Företagsledarens verklighet var inte den han ville ha. Avsaknaden av kompetenta och arbetsvilliga arbetssökande hade lett till en arbetsdelning där tillfälligt anställda fick utföra enklare arbeten.

I mars 1999 uppvaktade representanter för fem kommuner kring Siljan – Älvdalen, Mora, Orsa, Rättvik och Leksand – Arbetslivsinstitutet angående etablering av forsknings- och utvecklingsverksamhet i regionen. Intresset hos såväl företag som regionala aktörer var till stor del riktat mot arbetsmarknadsproblem. Problemområden som lyftes fram var personalrekrytering, kompetensförsörjning och arbetsmiljö, men även marknadsföring, nätverkssamarbete, kvalitetssäkring samt yttre miljöfrågor. Behovet av att öka ungdomars intresse för att arbeta inom tillverkningsindustri och att öka tillverkningsindustrins attraktionskraft som arbetsplats lyftes särskilt fram. (Rosén 1999)

Uppvaktningen resulterade i en förstudie, som i förlängningen ledde till ett forsknings- och utvecklingsprojekt<sup>3</sup>. Projektet uppmärksammade bl a träbranschens problem med brist och förväntad brist på yrkeskunnig personal. Med träbranschen avses här företag som arbetar med produktion eller förädling av trävaror. Verksamheten kan t ex vara kökssnickeri, sågning, tillverkning av timmerhus, dörrtillverkning och fingerskarvning.

Upprinnelsen till detta avhandlingsarbete var tillverkande företags rekryteringsproblem. Representanter för företag och regionala aktörer i Dalarna hade uttryckt en önskan om medverkan från forskare för att komma tillrätta med denna problematik. Inledningsvis frågade sig både företagen och forskarna om ungdomar inte vet vad ett industriarbete är och därför inte söker arbete där, eller om de vet hur det är och därför inte söker arbete inom industrin? Är det ett informationsproblem eller ett problem med arbetet? Att undersöka synen på arbete och industriarbete, framförallt hos ungdomar, blev det första steget.

I projektet ingick två avhandlingsarbeten som behandlar attraktivt arbete, varav detta är det ena. Det inledande arbetet (delstudie I) liksom en studie av vad som gör arbete attraktivt

<sup>1</sup> Utsagan kommer från en enkät ingående i delstudie IV (Hedlund 2006b).

<sup>2</sup> Denna beskrivning gavs av ett företag i oktober 2001.

<sup>3</sup> *att...*-projektet, *Attraktiva tillverkningsföretag i Dalarna 2001-2003*, vilket följdes av projektet *En regional kunskapsmiljö för Attraktivt Arbete 2004-2006*

(delstudie II) gjordes tillsammans med författaren till avhandlingen *Aktiviteter och lärande för attraktivt arbete* (Åteg 2006).

## 1.1 Brist på arbetskraft inom träbranschen

Vid denna tidpunkt, år 2000, sysselsatte Träindustrin<sup>4</sup> 40 456 personer i Sverige och många företag var enmans- och småföretag (Statistiska Centralbyrån 2002). Samma år sysselsattes 2 178 män och 319 kvinnor inom träindustrin i Dalarna (Länsstyrelsen Dalarna 2002b) och antalet företag var 481 (Länsstyrelsen Dalarna 2002a).

Bland svenska träföretag finns problem med brist på yrkeskunnig arbetskraft (Statistiska Centralbyrån 2004). De behöver behålla befintlig personal samt både nyrekrytera och ersättningsrekrytera för att kunna trygga och utveckla sin produktion. För några företag är detta redan en realitet, medan andra ser det som ett närliggande framtida problem. Till exempel såg timmerhusbranschen en risk för att det hantverksbetonade yrket skulle dö ut då de yrkesverksamma till övervägande del var män som närmade sig pensionsåldern.

Timmerhusbranschen var inte ensam om att se behov av rekryteringar. Enligt arbetsmarknadsutsikterna för Dalarna våren 2001 beräknades antalet anställda inom industrin öka med närmare 300 personer inom en tvåårsperiod och ersättningsrekryteringar, pga pensionsavgångar, beräknades uppgå till drygt 700 personer under närmsta året. CNC<sup>5</sup>- och sågverksoperatörer tillhörde de yrken där flest rekryteringar behövdes, samtidigt som det var brist på sökande. (Länsarbetsnämnden Dalarna 2001)

Träbranschen är orolig för hur den ska lyckas med sina rekryteringar. Oron grundar sig bl a på att elevantalet i länets gymnasiala träutbildningar minskat och var lågt i början av 2000-talet (Nordqvist 2001). Ett minskat och lågt elevantal var inte unikt vare sig för Dalarna eller för träbranschen, utan gällde även för industriprogrammet totalt (Skolverket 2001) samt dess gren trä (Skolverket 2002) på nationell nivå. Andelen ungdomar i Sverige som valt att utbilda sig inom industrin har halverats sedan mitten på 1990-talet (Skolverket 2006).

Problem med att få arbetskraft till industrin i Sverige har uppträtt i vågor sedan efterkrigstiden (Lindgren 1988; Forslin 1996). Under konjunkturuppgången på 1980-talet ökade bristen på arbetskraft (Sandkull och Johansson 2000) och mot slutet av 1980-talet uppmärksammades industrins svårigheter att locka till sig ungdomar (Madsén 1988a). Ungdomar ansåg att industrin hade ett välförtjänt dåligt rykte (Crona och Leion 1988).

Även om rekryteringsbehoven minskade i början av 1990-talet som följd av konjunkturbedgången hade företagen fortfarande svårt att få kvalificerad arbetskraft. När konjunkturen vände uppåt upplevde industrin under 1990-talets sista år en ytterligare ökning av bristen på arbetskraft. Industrins problem var att välutbildad och erfaren arbetskraft ogärna tog anställning i företag som visat sig okänsliga för personalens behov. (Sandkull och Johansson 2000)

Personalrekrytering och det närliggande behovet att utveckla befintlig personal är stora uppgifter inte bara för industrin, utan även för andra företag liksom kommuner, landsting och statliga verksamheter (Wallenberg 2004). Inom den offentliga sektorn ökar bristen på personal och i konkurrensen om arbetskraften kommer rekryteringsprocessen att bli viktig (Knocke m fl 2003). Samtidigt som det blivit allt svårare att behålla personal har medarbetarnas kunskaper blivit en större del av företagets värde (Fürth m fl 2002).

<sup>4</sup> Enligt SNI92 näringsgren 20, ind f trä o varor av trä, kork, rotting, ej möbler.

<sup>5</sup> En CNC-operatör arbetar med en datorstyrd maskin och CNC-maskiner är vanligt förekommande i träbranschen.

Även framöver förväntas konkurrensen om arbetskraften bli hård (Fürth m fl 2002; Rauhut 2002; Brulin 2003; Wallenberg 2004). En anledning som flera författare har visat är demografiska förändringar som leder till färre personer i yrkesverksam ålder (Lindgren 1988; Sandkull och Johansson 2000; Fürth m fl 2002; Rauhut 2002; Brulin 2003). Därtill har sjukfrånvaro och förtidspensioneringar ökat (Brulin 2003). Till problembilden hör också att arbetskraften saknar de kvalifikationer som efterfrågas (Lindgren 1988; Rauhut 2002).

Samtidigt som träföretagen hade rekryteringsproblem fanns en bruttoarbetslöshet på tio procent i Dalarna år 1999, vilket motsvarade 13 279 personer. Under åren fram till och med 2004 låg nivån på mellan 7,0-8,5 procent och var minst en procentenhet högre än riksgenomsnittet. (Region Dalarna 2006)

Eftersom det fanns arbetslösa borde det funnits arbetskraft, men träbranschen vill ha yrkeskunnig arbetskraft. Vid rekrytering kan kvalifikationer ses ur olika perspektiv - vilka kvalifikationer efterfrågar arbetsgivaren, vilka kvalifikationer har arbetskraften och vilka kvalifikationer krävs verkligen för att kunna utföra arbetet (Lindgren 1988).

Eftersom träbranschen hade problem med att erhålla arbetskraft, kan konstateras att det inte fanns personer med efterfrågade kvalifikationer som ville arbeta på de aktuella företagen. Om arbetsgivarnas önskemål stämde överens med de kvalifikationer som verkligen krävdes för att utföra arbetena och om det fanns tillgängliga personer med av arbetsgivarna efterfrågade kvalifikationer får stå osagt. Av betydelse för det senare är vad arbetsgivarna var beredda att betala för att få arbetskraft med en specifik kompetens, huruvida personer med lämpliga kvalifikationer var motiverade att arbeta inom träbranschen samt hur motiverade personer var att utbilda sig inom branschen.

Timmerhusbranschen består till stor del av små företag. Det gäller också träbranschen i stort. År 2000 hade drygt 90 procent av träföretagen i Dalarna färre än 20 anställda (Länsstyrelsen Dalarna 2002a). Produktionen varierar under året hos många företag och en planering av produktionen på 2-4 veckor utifrån aktuella order är inte ovanlig. Det innebär att arbetskraftsbehovet varierar och framförhållningen är kort.

Träindustriarbetare tillhör sedan flera år de värst drabbade yrkesgrupperna i Sverige för allvarliga olycksfall (Forsblom m fl 2005). Den höga förekomsten av arbetsmiljöproblem inom branschen var känd och sågs som ett problem av företagen i Dalarna. Många menade att det egna företagets problem var små, men att förekomsten av olycksfall och arbetsmiljöproblem hos andra gav dålig image för hela branschen.

Sammanfattningsvis fanns och befarades en kommande arbetskraftsbrist bland träföretagen i Dalarna. Andra branscher och regioner har likartade situationer, då Sverige antas stå inför en arbetskraftsbrist av både generell och partiell karaktär, med olika bristsituationer i olika sektorer (Rauhut 2002). Samtidigt var arbetslösheten relativt hög både i Dalarna och nationellt. Problematiken med arbetskraftsförsörjning, generell eller partiell, finns även i andra länder i västvärlden, t ex i Norge, Finland, Danmark, Frankrike och USA (Berg 1998; Yrjänheikki och Savolainen 2000; Ager 2001; Pors och Johannsen 2002; Bigot och Cuchet 2003; Nitteberg 2003).

Problematiken med personalförsörjning kan delas upp i företagens behov av att:

- rekrytera personal
- behålla och utveckla personal

Bristen på arbetskraft har funnits inom industrin under merparten av de senaste 50 åren. Arbetskraftsbrist beror på svårigheter både med att rekrytera samt behålla och utveckla personal. Lågt antal personer i yrkesutbildning bidrar till brist på kompetent arbetskraft. Detta leder till svårigheter vid rekrytering av lämplig personal. Med färre personer i arbetskraften ökar konkurren-

sen, vilket påverkar både möjligheten att rekrytera och behålla personal. Träbranschen med sina små företag och sin image med hög olycksfallsfrekvens, kan då få svårt att hävda sig. Bristen på arbetskraft försvåras av att en stor andel av yrkeskåren går i pension. Genom att öka arbetenas attraktivitet underlättas rekrytering av ny personal och att personalen stannar kvar.

#### *Företagens agerande*

Även om arbetskraftsbrist är ett problem som förekommer både internationellt, nationellt och regionalt är den av olika karaktär och de tänkbara åtgärderna varierar beroende på vems perspektiv som avses. Industrieföretagen kan hantera problemet med arbetskraftsbrist genom att förändra arbetena så att de bättre stämmer överens med arbetskraftens värderingar, rationalisera bort arbeten som det är svårt att få personal till eller förlägga tillverkning utomlands (Lyttkens 1988). De små och medelstora företagen inom träbranschen i Dalarna ville behålla befintlig personal samt rekrytera ny för att kunna trygga sin produktion.

Inom industrin specialiserades och förenklades arbetet på 1950-talet för att höja produktiviteten, vilket medförde ökad förslitning, monotoni och upplevelse av maktlöshet. Till en början kompenserade den höjda materiella välfärden nackdelarna, men när den materiella standarden planade ut och det inte skedde en tillräcklig utveckling av arbetsuppgifterna uppmärksammades de psykosociala arbetsmiljöproblemen. (Forslin 1996)

I samband med att ungdomskullarna protesterade mot den rådande livsstilen och samhällsordningen i slutet på 1960-talet och början på 1970-talet, blev den industriella produktionen i Sverige föremål för kritik (Andersson m fl 1988). På 1980-talet ställde arbetskraften krav på att arbetet skulle vara intressant, arbetsmiljön god samt att möjlighet skulle finnas att påverka arbetssituationen, samtidigt var industriledarna ovilliga till radikala förändringar av existerande styrmedel (Sandkull och Johansson 2000). Under 1980-talet ägnade sig både forskare och personer inom industrin åt det växande problemet med hur den framtida rekryteringen skulle klaras av (Madsén 1988a).

Företagens intresse för att arbeta med rekryteringsproblem hade fram till 1990 följt konjunktursvängningarna. Intresset för satsningar för att förebygga problem med att få tag i och behålla arbetskraft inför nästa högkonjunktur hade varit lågt. Samstämmighet har dock funnits under det senaste decenniet om att långsiktiga satsningar behövs för att komma tillrätta med rekryteringsproblematiken (Waller m fl 1991; Wallenberg 2004). Medarbetarna bör vara delaktiga i dessa kontinuerliga processer som syftar både till att rekrytera personal och utveckla befintlig (Wallenberg 2004).

Svenskt Näringsliv konstaterade att det är viktigt för företag att både betraktas som och att vara attraktiva arbetsgivare. Samtidigt visade en undersökning från 2002 att sex av tio små och medelstora företag i Sverige inte gjort någonting för att bli mer attraktiva som arbetsgivare för unga. Tillverkande företag hade gjort mindre än tjänsteföretag. Endast en liten del av de mindre tillverkningsföretagen ansåg att det var lätt att rekrytera unga medarbetare. (Franzon och Lundgren 2003)

#### *Behov av attraktiva arbeten*

Målet för träföretagen i Dalarna var att kunna erbjuda attraktiva arbetsplatser. Attraktiva både för redan anställda så att de stannar kvar och för presumtiva arbetstagare så att de vill börja en anställning. Att industriarbete måste göras attraktivt uttalades inom industrin redan på 1980-talet (Renström 1988). Viljan att skapa attraktiva arbetsplatser/arbetsuppgifter var således inte ny, utan

det var t ex målet för företags arbetsprogram sprungna ur Arbetslivsfonden<sup>6</sup> i början på 1990-talet. Målet eftersträvades i första hand för att kunna behålla anställda (Augustson 1994), nyanställa (Hellström 1994; Haider 1995) eller både behålla och nyanställa personal (Wetterberg 1994; Wenander 1995a). Även internationellt hade behovet av att skapa attraktiva arbetsmiljöer för att rekrytera och behålla personal uppmärksammats (Alvarez 1993; Deierlein 1999).

I den litteratursökning som gjordes i denna avhandlings delstudie II konstaterades att den tidigare litteraturen inte gav tillräcklig förståelse för arbetens attraktivitet. Attraktiviteten hade inte mätts, utan snarare hade indikatorer som ansetts vara utmärkande för en attraktiv arbetsplats använts (se t ex (Haider 1995; Wenander 1995b; Angelöw 2002). (En fördjupning kring tidigare litteratur om attraktivt arbete görs i avsnitt 2.1.)

Tidigare har det varit underförstått att motiverande arbeten och arbetstillfredsställelse leder till attraktiva arbeten. I denna avhandling är däremot utgångspunkten *attraktiva arbeten*, där innebörden är att vilja ha och behålla ett arbete. Individens värderar då arbete utifrån sin livssituation, där även faktorer utanför arbetet påverkar attityden till arbetet. T ex värderas arbetstider olika beroende på familjesituation och fritidssysslor, arbetsplatsens lokalisering relateras till bostad och kommunikationsmöjligheter. I värderingen inbegrips såväl arbete i sig och vad personen får ut av arbete, som förhållanden kring arbetet.

Även om det är företagen som vill erbjuda attraktiva arbetsplatser, är det arbetstagaren eller den presumtiva arbetstagaren som bedömer om arbetet verkligen är attraktivt för honom eller henne. Det kan jämföras med att det bara är aktörerna som själva ingår i arbetsorganisationen som kan avgöra om den är god eller inte (Sandkull och Johansson 2000). Värderingar av arbete görs utifrån individens bedömningar av vad som är ”rätt” eller av betydelse (Dose 1997). Individens bedömning av arbetets attraktivitet görs utifrån synsätt, upplevelser och erfarenheter (Åteg 2006).

Tyngdpunkten i människors värderingar av arbete har förändrats med tiden. I agrarsamhället värderades främst försörjning och under 1950-talet hade industrisamhällets yttrevärldsvärderingar, utifrån behov av uppskattning och tillhörighet, sin höjdpunkt. Under 1970-talet fick välfärdssamhällets postmaterialistiska värderingar<sup>7</sup> en snabb uppgång och blev vanligast förekommande. (Zetterberg och Svenska institutet för opinionsundersökningar 1984)

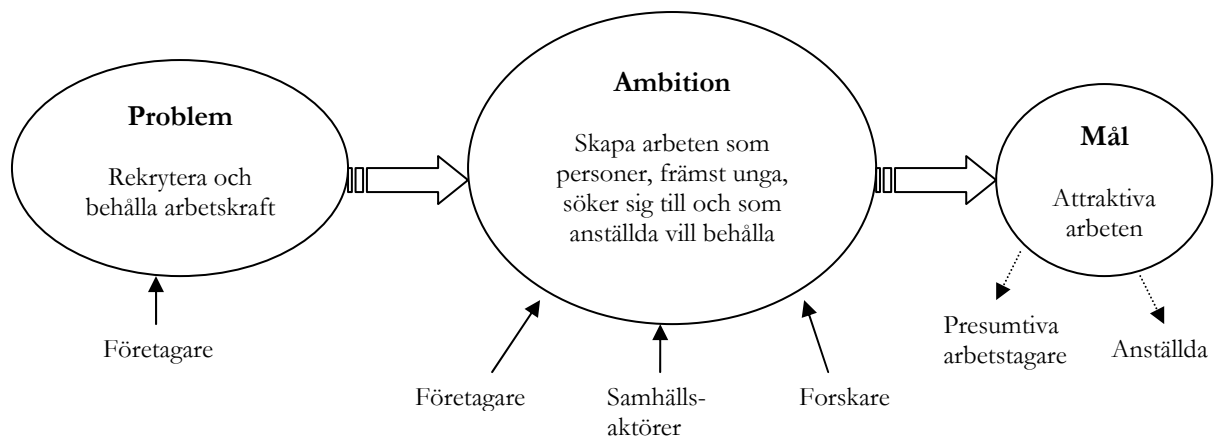
Men även bland människorna i samma tidsepok skiljer sig synen på arbete beroende på t ex social klass (Åsemar 1985), familjeroll (Johnson 2005), arbetssituation (Forslin 1978; Isaksson m fl 2004) och generation (Smola och Sutton 2002; Arnell Gustafsson 2003).

Inledningsvis är problematiken med att rekrytera och behålla arbetskraft beskriven. Företag, samhällsaktörer och forskare hade ambitionen att skapa arbeten som personer, främst unga, ville söka sig till och som anställda ville behålla, se figur 1. Arbeten som är attraktiva både för presumtiva arbetstagare och för anställda var målet.

---

<sup>6</sup> Arbetslivsfonden hade verksamhet under perioden 1990-1995 och gav bidrag till förbättringsprojekt som låg utanför arbetsgivarnas normala ansvarsområde.

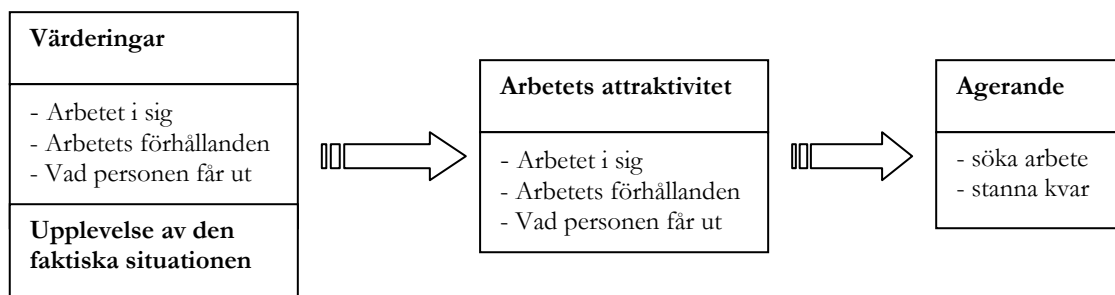
<sup>7</sup> Postmaterialistiska värderingar benämns också inrevärldsvärderingar och utgår från behovet av självförverkligande (Zetterberg och Svenska institutet för opinionsundersökningar 1984).



**Figur 1.** Den praktiska problemställningen som legat till grund för avhandlingen.

Praktikerna, dvs företagsledare och regionala aktörer, hade som mål att erbjuda attraktivare arbeten. De var därför intresserade av att veta vad som gör arbete attraktivt och hur attraktiviteten kan förändras. Genom studier av insatserna som praktikerna genomfört för att öka attraktiviteten kunde en ökad förståelse för vad som karakteriserar attraktivt arbete uppnås. Det praktiska målet fungerade som medel för att nå det teoretiska syftet.

Det teoretiska syftet med ökad förståelse av attraktivt arbete visas i figur 2. Ett arbete definieras som attraktivt om personer söker sig till det och anställda vill stanna kvar. Hur attraktivt arbetet är beror på hur personer uppfattar arbetet i sig, dess förhållanden och vad personen får ut av det. Personens uppfattning av arbetet grundar sig på individens värderingar och individens upplevelse av den faktiska situationen avseende arbetet i sig, dess förhållanden och vad personen får ut av det.



**Figur 2.** Beskrivning av den teoretiska referensramen.

## 1.2 Syfte

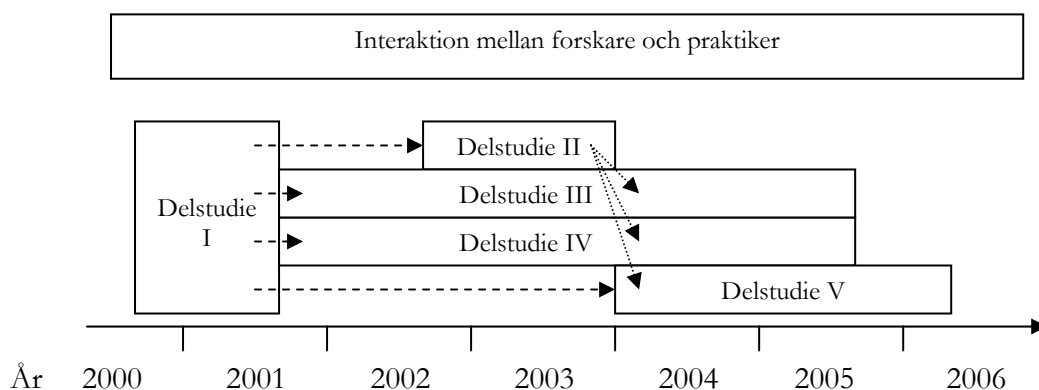
Denna avhandlings övergripande syfte är att öka förståelsen för vad som karakteriserar attraktivt arbete. En åtskillnad görs mellan vad som gör arbete attraktivt (innehåll) och förändring av attraktiviteten (dynamik). Syftena är att

- Öka kunskapen om vilka *kvaliteter* som bidrar till att göra arbete attraktivt.
- Öka förståelsen för dynamiken i arbetets attraktivitet, avseende hur arbetets attraktivitet förändras vid riktade insatser inom träbranschen för att öka arbetsplatsers attraktivitet.

### 1.3 Delstudiernas relation till syftet

En forskning i nära samverkan mellan avnämare och forskare har varit självklar när kunskapsutvecklingen om attraktivare arbeten varit i fokus. Därmed har krav ställts på forskaren både från vetenskapens och från praktikernas värld. Vetenskapen ställer bl a krav på teoretisk relevans, forskande ansats, reflektion och vetenskapliga publikationer. För att få acceptans hos praktikerna, dvs företagsledare, regionala aktörer och anställda, behöver förtroende byggas upp, en bred kunskapsbas erbjudas och praktiskt tillämpbar kunskap genereras. Därmed går det inte att som forskare bara intressera sig för det egna nischområdet utan ett bredare perspektiv måste finnas.

Inledningsvis genomfördes delstudie I, *En studie av ungdomars och anställdas syn på arbete i två kommuner i Dalarna* (Hedlund m fl 2003). Därefter har de olika delstudierna delvis genomförts parallellt, se figur 3. Dessa delstudier var delstudie II *Attraktivt arbete - Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell* (Åteg m fl 2004a), delstudie III *The attractiveness of the work is affected when production of handcrafted log houses moves indoors* (Hedlund 2006a), delstudie IV *Från elev till verksam timmerman – en utvecklingsprocess. Utbildning, yrkeserfarenhet och arbetets attraktivitet* (Hedlund 2006b) och delstudie V *Införande av systematiskt arbetsmiljöarbete på träföretag. Utvärdering av en metod, dess resultat och påverkan på arbetets attraktivitet* (Hedlund och Pontén 2006).



**Figur 3.** Beskrivning över när i tiden empiri samlats in för de olika delstudierna samt att forskare och praktiker haft upprepade kontakter.

Avhandlingens övergripande syfte är att öka förståelsen för vad som karakteriserar attraktivt arbete. Delstudie I gjordes främst för att ta fram ett fakta- och diskussionsunderlag, rörande syn på arbete, för utvecklingsprocesser riktade mot attraktiva arbeten inom mindre tillverkningsföretag, men bidrog även empiriskt till ett första närmande till syftena – öka kunskapen om vilka *kvaliteter* som bidrar till att göra arbete attraktivt och öka förståelsen för dynamiken i arbetets attraktivitet. Resultaten från den studien återrapporterades till företagsledare och regionala aktörer, varav en del därefter gjorde riktade insatser för att öka arbetsplatsers attraktivitet.

Delstudie II avsågs att öka kunskapen om vilka *kvaliteter* som bidrar till att göra arbete attraktivt, en modell av Attraktivt Arbete skapades. Därtill gavs en ökad förståelse för dynamiken i arbetets attraktivitet. Den framtagna modellen användes som underlag för undersökningar och analyser i kommande delstudier.

I tre fallstudier (delstudie III, IV och V) studerades hur arbetets attraktivitet förändras under en period av företags och organisationers riktade insatser för att öka arbetsplatsers attraktivitet. Funna förändringar av arbetets attraktivitet, har tillsammans med resultaten från delstudie I och II legat till grund för förståelsen för dynamiken i arbetets attraktivitet.

## 1.4 Disposition

Denna avhandling är en sammanläggning av fem delstudier. De olika delstudierna relateras till varandra och forskningsområdet positioneras på den arbetsvetenskapliga kartan. Utifrån uppställda syften redovisas, analyseras och diskuteras delstudiernas huvudsakliga resultat.

Avhandlingens ramberättelse består av fem kapitel.

*Rekryteringsproblem eller attraktiva arbeten* innehåller en övergripande beskrivning där det studerade forskningsområdet placeras in i teori och praktik. Därefter följer syften och en övergripande beskrivning av delstudiernas relation till syftena. Avslutningsvis redogörs för avhandlingens disposition samt förståelsen för centrala begrepp.

I *den teoretiska referensramen* redogörs för tidigare forskning kopplad till arbetens attraktivitet. Inledningsvis behandlas attraktivt arbete, följt av individens relation till arbete. Därefter behandlas behov och motivation, arbetstillfredsställelse, arbetsgivare och arbetsorganisation i relation till attraktivt arbete.

*Metodkapitlet* beskriver den övergripande vetenskapliga metodansatsen för avhandlingen. Forskningsresan, liksom respektive delstudiers empiriska material och undersökningsgrupper redovisas.

*Resultatkapitlet* inleds med kortfattade redogörelser för de olika delstudierna. Därpå relateras de olika resultaten till varandra, de sammanfattas och ställs mot syftena och det övergripande syftet.

*Diskussionskapitlet* inleds med en belysning av delstudiernas sammanfattande resultat mot tidigare forskning. Därefter diskuteras resultatens generaliserbarhet och resultaten i relation till rekryteringsproblematiken. Avslutningsvis diskuteras forskningsbidraget och behov av fortsatt forskning.

## 1.5 Förståelse för centrala begrepp

I delstudie II diskuterades begreppen *attraktivitet*, *arbete*, *arbetsplats* samt *arbetsställe* vilket resulterade i användningen av begreppet *attraktivt arbete*. Det begreppet tillsammans med *attraktiv arbetsplats* är centralt i avhandlingen. Nedan beskrivs hur dessa begrepp avses att förstås.

Attraktivt arbete – Något är attraktivt om det äger förmågan att dra till sig/verka tilldragande för någon eller något (Svenska Akademin 2006). Arbete har många betydelser varav syssla, göromål, uppgift samt att i bestämt syfte bedriva verksamhet är några (Svenska Akademin 2006). Med arbete avses här förvärvsarbete som en person utför åt en arbetsgivare. I arbetet ingår alla de arbetsuppgifter och åtaganden som personen förknippar med rollen som arbetstagare. Den här använda definitionen är funktionell och utgår från människans agerande. Ett arbete är attraktivt om personer vill ha det och vill stanna kvar på det. Därmed är det enbart individen själv som avgör om ett arbete är attraktivt för honom eller henne. Ett arbete kan vara mer eller mindre attraktivt och i en valsituation mellan två arbeten väljer personen det som anses mest attraktivt. Resonemanget om förståelsen av attraktivt arbete återkommer i den teoretiska referensramen, samt i resultat- och diskussionskapitlen.

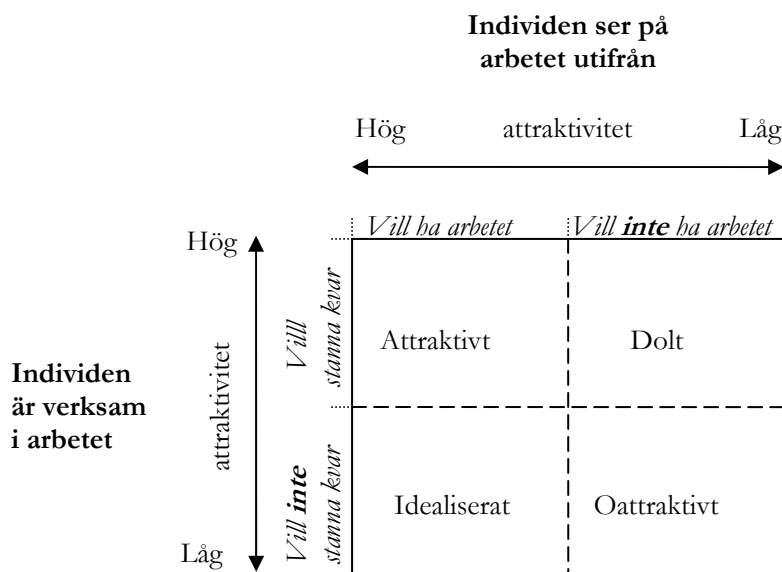
Attraktiv arbetsplats – Med arbetsplats avses en lokal eller plats där (yrkes)arbete utförs (Nationalencyklopedin och Språkdata 2006). Denna definition kan tolkas som den yta kring CNC-maskinen som arbetaren mestadels rör sig inom, likväl som hela det område som ett företag bedriver sin verksamhet på. Med arbetsplats avses här den bredare definitionen, dvs den sammanhållna plats där ett företag eller en organisation bedriver sin verksamhet. En arbetsplats skulle därmed kunna beskrivas som ”Granens snickeri i Björkstad”. En attraktiv arbetsplats beskrivs bäst genom en funktionell definition som återspeglar människors agerande. En



arbetsplats är attraktiv om personer söker sig dit och personalen stannar kvar. Därmed är en arbetsplats attraktiv om dess arbeten är attraktiva. Likväl som i resonemanget om arbeten, kan arbetsplatser vara mer eller mindre attraktiva. Benämningen attraktiv arbetsplats beskriver en situation på organisationsnivå.

## 2 Teoretisk referensram

I enlighet med den använda funktionella definitionen är ett arbete attraktivt för en person om personen vill ha arbetet och vill stanna kvar på det. När en person letar arbeten gör hon eller han en bedömning av hur attraktiva de är. En person som har en anställning bedömer, utifrån att vara verksam, hur attraktivt just det arbetet är. Hur attraktivt ett arbete är beror därmed på både hur individen ser på arbetet vid en bedömning utifrån och hur individen bedömer arbetet såsom verksam (inifrån). Detta kan åskådliggöras enligt figur 4.



**Figur 4.** Olika sätt att beskriva arbete beroende på hur attraktivt det bedömts och om individens bedömning görs utifrån (betraktelse utifrån) eller inifrån (bedömning när individen är verksam).

En individ kan värdera ett arbetes attraktivitet både som arbetssökande (utifrån) och som anställd (inifrån). Det medför att ett arbete kan beskrivas på fyra olika sätt – attraktivt, dolt, idealiserat och oattraktivt. Ett arbete som har hög attraktivitet både vid bedömning utifrån och inifrån är attraktivt. Individen vill stanna på det arbete som hon eller han velat ha. Ett arbete med låg attraktivitet bedömt utifrån, men med hög attraktivitet inifrån är dolt. Det attraktiva med arbetet är dolt vid bedömningen utifrån vilket innebär att individen inte söker sig dit. Ett arbete som upplevs ha hög attraktivitet vid bedömning utifrån, men med låg attraktivitet inifrån är idealiserat. Individen vill ha arbetet, men det kommer att visa sig att det inte motsvarar förväntningarna. Ett arbete med låg attraktivitet både vid bedömning utifrån och inifrån är oattraktivt. Individen söker sig inte till ett sådant arbete om det finns andra alternativ och om det varit enda alternativet vill individen inte stanna kvar.

Attraktiva arbeten kan vara mer eller mindre attraktiva. För att en person ska söka sig till respektive stanna kvar på ett arbete behöver det vara tillräckligt attraktivt. Beskrivningen av attrak-

tiva, dolda, idealiserade och oattraktiva arbeten bygger på att individen gör rationella val. En medvetenhet bör finnas om att så inte alltid är fallet.

## 2.1 Attraktivt arbete

Det finns olika benämningar på såväl arbete som arbetsplatser som förväntas tilltala arbetstagare. I Sverige har bl a ”det goda arbetet” och ”det ideala arbetet” använts. På organisationsnivå har goda, hälsofrämjande och attraktiva arbetsplatser eftersträvat.

Något som pekar på att detta är ett intressant område är att facket sett det som en central fråga. Metallindustriarbetarförbundet lanserade ”det goda arbetet” vid sin kongress 1985. En utgångspunkt var att det inte finns någon motsättning mellan goda arbets- och anställningsvillkor å ena sidan, och en rationell och effektiv produktion å den andra. Det goda arbetet sammanfattades i nio punkter.

1. Trygghet i anställningen – en förutsättning för förändringar.
2. En rättvis andel av produktionsresultatet.
3. Ett medbestämmande i företagen.
4. En arbetsorganisation för samarbete.
5. Ett yrkeskunnande i alla arbeten.
6. Utbildning – en del av arbetet.
7. Arbetstider utifrån sociala krav.
8. En jämlikhet på arbetsplatserna.
9. En arbetsmiljö utan risker för ohälsa och olycksfall.

(Svenska metallindustriarbetareförbundet 1985)

En kravlista fanns alltså av vad som skulle ingå i arbetet för att det skulle bli ”det goda arbetet”. Genom att uppfylla de stipulerade punkterna skulle arbetsgivare kunna erbjuda goda arbeten. Som konstaterades i delstudie II skulle det goda arbetet kunna överlappa eller sammanfalla med innehållet i ett attraktivt arbete. Däremot ger kravlistan ingen fullständig bild av eller tillräcklig förståelse för vad som bidrar till att göra arbete attraktivt.

I den engelskspråkiga litteraturen används uttrycket ”good work” (goda arbeten), vilket haft olika innebörd från 1900-talets början till idag. Tidigare definierades goda arbeten av förutbestämda arbetskaraktistika. Idag betonas istället grundläggande principer för arbets- och organisationsdesign. (Kira 2003)

Enligt Kira (2003) beaktas idag med goda arbeten både instrumentella belöningar, sociala relationer och inre värderingar, vilket överensstämmer med förståelsen för attraktivt arbete. Attraktivt arbete har tydligt fokus på att rekrytera och behålla personal, medan fokus för goda arbeten varierat och håller på att övergå till hållbara arbeten.

Begreppet idealt arbete har använts på ett något annorlunda sätt. I många studier där begreppet idealt arbete använts har syftet varit att mäta arbetsvärderingar och mätningarna har gjorts utifrån 40 påståenden (Hagström 1995; Gamberale m fl 1996; Hagström m fl 1996; Hagström och Kjellberg 2000; Hedlund m fl 2003). Dessa påståenden omfattar områdena sociala relationer, förmåner, altruism, inflytande och självförverkligande (Hagström 1995).

Föreställningar om det ideala arbetet antyder vad som är eftersträvänsvärt. Dessa föreställningar kan spänna över ett brett fält och avse drag såväl i arbetets utövande, som när det gäller arbetets mål. Målen kan i sin tur vara kort- eller långsiktiga, konkreta eller abstrakta. (Hagström 1999)

Longitudinella studier har visat att individens syn på idealt arbete förändras med tiden (Hagström och Kjellberg 2000). Innehållet i de 40 påståendena om idealt arbete sammanfaller till

stor del med innehållet i ett attraktivt arbete. Däremot visar föreliggande studier att de 40 påståendena inte ger en fullständig bild av vad som bidrar till att göra ett arbete attraktivt (se 4.8).

Innehållet i ett gott arbete respektive ett idealt arbete sammanfaller således till stor del med vad som bidrar till att göra arbete attraktivt. Däremot erhålls inte en tillräcklig förståelse för vad som bidrar till att göra arbete attraktivt. Vid en bedömning av arbetens attraktivitet tas hänsyn till fler variabler än de som anges i kravlistan för det goda arbetet, respektive i de 40 påståendena om idealt arbete.

I Sverige var attraktiva arbetsplatser/arbetsuppgifter målet för många företag när Arbetslivsfonden i början av 1990-talet gav bidrag till utvecklingsprojekt (Augustson 1994; Hellström 1994; Svanqvist 1994; Birch 1995; Lundgren 1995; Wenander 1995a; Forslin 1996). Benämningen av en arbetsplats som attraktiv har även använts i kombination med andra uttryck, t ex god (Eriksson 2003), hälsosam och välfungerande (Angelöw 2002). Någon definition av vad som gör arbete attraktivt fanns däremot inte (Åteg m fl 2004a).

Förutom attraktivitet har under senare år även hälsa i kombination med arbetsplats kommit i fokus. Hälsosfrämjande/hälsobringande arbete på arbetsplatser syftar till att öka välbefinnande och hälsa, med fokus på möjligheter till god hälsa (Bornberger-Dankvardt m fl 2003). Just valet av benämning är av stor vikt när arbetsmiljö presenteras i kontakter med småföretag och arbetsmiljöexperters förutsättningar för att lyckas med sina ambitioner är större om arbetsmiljö kopplas till sådana ord och ett sådant innehåll som är av vikt för företagets affärsverksamhet (Antonsson och Schmidt 2003). Användningen av benämningarna attraktivt arbete och attraktiv arbetsplats skulle därmed kunna anses uppkomma dels för att de inte är "laddade" med det arv som arbetsmiljöbegreppet har och dels för att de inbegriper helheten – arbetet i sig, förhållande i och kring arbetet samt vad individen får ut av arbetet.

Benämningarna attraktivt arbete (attractive work/job) och attraktiva arbetsplatser (attractive workplace/company) förekommer även i den engelskspråkiga litteraturen. I den internationella forskningen användes benämningen arbetets attraktivitet redan i slutet på 1970-talet av Barth (1976). Han menade att arbetets attraktivitet var starkare relaterat till de beroende variablerna avgång och frånvaro än vad arbetstillfredsställelse var. En skillnad ansågs finnas mellan hur tillfredsställd en person är (vid en given tidpunkt) baserat på vad som upplevts av arbetet och den förväntade tillfredsställelsen av framtida arbete. Med arbetets attraktivitet avsåg Barth den förväntade tillfredsställelsen utifrån arbetet. En distinktion gjordes mellan arbetets attraktivitet totalt sett och den förväntade tillfredsställelsen med en speciell del i arbetet.

Barths studie visade att den bästa operationella definitionen av arbetets attraktivitet totalt sett skiljde sig åt mellan olika typer av anställda. För några var det en funktion av skillnaden mellan "borde vara" – "förväntan", "skulle vilja" – "förväntan" såväl som betydelsen av faktorer i arbetet, dessa definitioner gällde främst för ledare och professionella. För andra, främst för arbetare, var definitionen främst en funktion av förväntan på och betydelse av faktorer i arbetet. (Barth 1976)

Barth menade att attraktivitet avsåg den förväntade tillfredsställelsen, vilket stämmer väl med delen av den här använda funktionella definitionen som handlar om viljan att ha arbetet. Däremot är frågan om viljan att stanna kvar baseras på den aktuella arbetssituationen, en bedömning av framtiden utifrån aktuell arbetssituation eller på både och. Hur attraktivt ett arbete är beror på individens värderingar relaterat till individens upplevelse av faktiska förhållanden.

Vad som avses med attraktivitet är inte heller entydigt i den nutida litteraturen, utan flera definitioner förekommer mer eller mindre explicit. Ett exempel på forskning som använt en funktionell definition är en studie inom vården där arbetsplatser ansågs attraktiva om de hade mindre än 3,1 procents avgångar bland personalen. Det fanns inga strukturella skillnader mellan attraktiva sjukhus och sjukhus med mer än 11,8 procents avgångar, däremot skiljde sig de anställdas uppfattningar om organisationen markant. (Stordeur m fl 2006)

I en annan studie söktes förklaringar till arbetes attraktivitet genom fyra olika tillvägagångssätt där både utifrån och inifrån perspektiv efterfrågades. Respondenterna som var mexikanska arbetare fick ange varför de sökt sig till och accepterat aktuellt arbete, relatera nuvarande arbete till tidigare arbeten, relatera sitt arbete till andra personers arbeten samt ange om de avsåg att fortsätta med sitt nuvarande arbete. Flertalet föredrog sitt nuvarande arbete jämfört med tidigare arbeten och majoriteten avsåg att fortsätta med nuvarande arbete. (Sargent och Matthews 1999)

Det finns även exempel på studier med en snävare definition av attraktivitet än föreliggande. Vid beskrivning av Englands attraktivaste företag att arbeta i värderades främst faktorer kopplade till status, image och karriärmöjligheter (Donkersley 1997). I en studie som mätte personers åsikter om arbete avgränsades attraktivitet till en av sju faktorer, åtskiljt från professionalism, lämplighet, intresse, lockelse och potential för att erbjuda glädje och tillfredsställelse (Ellis 1996).

Eftersom det inte finns någon enhetlig definition av vad som menas med attraktivt arbete, är det förklarligt att beskrivningarna av vad som gör arbete attraktivt skiljer sig åt. I en summering av litteraturen inom området konstateras att förutom lön och möjligheter till avancemang är det liten samstämmighet över vilka som är de mest attraktiva faktorerna (Williamson m fl 2002). Även människor inom samma bransch attraheras av olika saker (Offenbeek m fl 2006). Som exempel är arbete inom handel attraktivt pga möjligheter till karriärutveckling, utmaningar, möte med människor, finansiella belöningar samt dess kapacitet att erbjuda höga nivåer på arbetssäkerhet till kapabla individer, medan övertidsarbete under hektiska säsonger, arbete på helger och kvällar, inköpsresor under flera dagar, visst ekonomiskt ansvar och besvärliga kunder är mindre attraktivt (Ramaseshan 1997). Livssituationen i form av närhet till familj och vänner samt tidigare erfarenhet av levnad och arbete på landet, såväl som professionella orsaker attraherade sjuksköterskor till att arbeta på landsbygden (Hegney m fl 2001).

En svensk studie visar att för unga är de mest attraktiva yrkena och arbetsplatserna de som erbjuder rörlighet och självständighet, medan hög status och karriär är mindre intressant, liksom att bli chef (Trollestad 2003). Andra studier lyfter gott kamratskap, liksom intressanta och utvecklande arbetsuppgifter samt god arbetsmiljö som viktigt (Thång 1988; Andersson och Nilsson 2005).

Den variation av faktorer som angetts ger stöd för ett individperspektiv på attraktivitetsbegreppet. Trollestad (2003) ser människan som en komplex helhet skapad av kroppsliga, psykiska, sociala och existentiella dimensioner och även om helheten kan betraktas och reduceras till någon av dessa faktorer, är den i första hand en sammansatt helhet av oupplösligt förenade delar. En sådan komplex helhet med där tillhörande olika behov, måste beaktas för förståelsen för vad som karakteriserar attraktivt arbete.

Några studier utgår från samband mellan attraktivitet och motivation. I en studie av byggnadsarbetare anses en minskning av faktorer som är demotiverande leda till att arbetsplatsen blir attraktivare (Smithers och Walker 2000). I en senare artikel görs nära kopplingar mellan motivation och attraktivitet samt mellan demotivation och oattraktivitet (Gilbert och Walker 2001). Att sam-

band finns mellan motivation och attraktivitet överensstämmer med förståelsen för attraktivt arbete, vilket redovisas i 2.3.

I en avhandling från 2006 ses attraktivt arbete som ett begrepp (Åteg 2006). Begreppet är dynamiskt och processuellt, där attraktivt arbete beskrivs som ett strävansmål utifrån individens önskemål. Alltså kan inte samtliga faktorer som ingår i begreppet attraktivt arbete förutsättas bli uppfyllda eftersom individens upplevelser av arbetet förändras. Attraktivt arbete har skalbetonade egenskaper som är tilldragande och väcker positiv uppmärksamhet hos betraktaren. Därtill finns innehållsbetonade egenskaper som ger positiva upplevelser på längre sikt och verkar för att behålla redan anställda. Mycket tyder på att eget deltagande i processer som syftar till attraktivt arbete medför att det egna arbetets attraktivitet ökar.

Åteg (2006) efterfrågar dock en fortsatt teoretisk fördjupning av attraktivt arbete med analys utifrån ett aktörsperspektiv för att få en djupare förståelse för begreppets processuella karaktär. Detta överensstämmer väl med fokus för denna avhandling som syftar till ökad förståelse för vad som karakteriserar attraktivt arbete och hur arbetets attraktivitet förändras.

I detta avsnitt har tidigare forskning om attraktivt arbete och attraktiv arbetsplats redovisats. Vad som avses med attraktivt arbete är inte enhetligt och kunskapen om vad som gör arbete attraktivt är inte entydig. I fokus är individens relation till arbete, där individens upplevelse av arbete såväl som individens önskemål och förväntningar är viktiga komponenter. Detta tillsammans med tidigare studiers kopplingar mellan attraktivitet och motivation utgör utgångspunkten till fördjupning inom dessa områden.

## 2.2 Individens relation till arbete

Individens förhållande till förvärvsarbete varierar och tre olika relationer mellan det egna livsprojektet och arbetet kan tänkas. En är där erforderliga personliga resurser kan användas i arbetet som arena för att förverkliga sitt personliga livsprojekt, t ex idrottsman, musiker. En annan är där livet måste gestaltas med viss hänsyn till arbetets krav. Arbetet blir en mer eller mindre begränsande faktor för försöken att formulera det egna livsprojektet. En tredje är där livsprojekten formuleras utanför arbetet. För personer med denna relation har den egna identiteten inget med arbetet att göra. (Allvin 1997)

En annan uppdelning kan göras utifrån om individen ser på sitt identitetsskapande som multiidentitetsskapande eller sammansatt identitetsskapande. Med multiidentitetsskapande menas att arbetsliv och privatliv hålls isär. I det sammansatta identitetsskapandet sätts fritid och arbete samman till en identitet. (Lindgren och Wählin 1998)

Hur individen förhåller sig till arbete och hur den ser på sitt identitetsskapande är därmed förhållanden som inverkar på individens bedömning av ett arbetes attraktivitet. Till exempel kan en person som tycker om att skapa i trä vilja syssla med det i sitt förvärvsarbete, medan en annan med samma intresse vill kunna göra det på sin fritid. Men alla vuxna har inte ett arbete. Enligt SCB (2006) var tre fjärdedelar av den svenska befolkningen i arbetsför ålder sysselsatt år 2005. Var femte person var ej i arbetskraften och den främsta anledningen var studier på heltid följt av i fallande ordning sjukdom, övriga orsaker, pension, hemarbetande, ledig, arbetssökande<sup>8</sup> respektive värnplikting.

---

<sup>8</sup> Latenta arbetssökande – personer som velat och kunnat arbeta under arbetsveckan, men som ej sökt arbete samt heltidsstuderande som sökt arbete (Statistiska Centralbyrån 2006).

En ökande andel ungdomar är inaktiva, dvs de varken studerar eller finns i arbetskraften. De söker inte arbete och tycker inte att det finns lämpliga arbeten att söka. Därtill etablerar sig ungdomar allt senare på arbetsmarknaden. För en del är det ofrivilligt, de söker arbeten men får inga. Andra gör ett frivilligt val och väljer att resa, att prova olika arbeten och livsstilar, eller att studera. (Arnell Gustafsson 2003)

Det finns alltså personer som inte ser förvärvsarbete som en tillräckligt attraktiv livsaktivitet och som väljer att inte gå in i arbetsmarknaden. Andra har en instrumentell syn på arbete och arbetar för att kunna finansiera uppehälle mm. För dem handlar det främst om att ha ett arbete. Att välja ett arbete endast på grund av att det är det enda tillgängliga anses inte vara något starkt bevis på att det är attraktivt (Sargent och Matthews 1999).

Synen på arbetets värde varierar med utbildningsbakgrund. Unga människor som gått en längre teoretisk utbildning söker i större utsträckning arbete genom vilket de kan utveckla sig själva, sina kunskaper och färdigheter, medan de med yrkesinriktad utbildning främst värdesätter meningen med arbetet. Samband finns också mellan synen på arbetets värde och hur tydlig och klar personen är över vilket slags arbete som önskas samt under vilka betingelser det ska utföras. (Thång 1988)

Förhållningssättet till arbete skiljer sig inte enbart beroende på utbildning. Det är också beroende av t ex värderingar, livsstil, social bakgrund, ålder och arbetslivserfarenhet (Hagström 1999). Sett till träbranschens rekryteringsproblem är skillnaden mellan yngre och äldre särskilt intressant.

En svensk studie av ungas erfarenheter av industriarbete visar att de har höga förväntningar på sitt framtida arbetsliv (Crona och Leion 1988). Till det kan läggas att individers sociala behov och förväntningar på arbetet förändras med åldern (Lindgren m fl 2001). Det innebär att med tiden förändras t ex synen på aktuellt arbete och hur det motsvarar individens värderingar (Forslin 1978), likväl som vad som är viktigt i ett arbete (Hagström och Kjellberg 2000) samt vilka arbeten som kan vara acceptabla (Lindgren m fl 2001).

Det finns också skillnader mellan generationer. Varje generation växer upp under andra förhållanden än sina föräldrar och mor-/farföräldrar. Avståndet mellan generationers erfarenheter har ökat då barn och vuxna lever skilda liv i samhället. Ungdomar som växte upp i välfärd i slutet av 1980-talet ser arbete som en rättighet, inte som plikt eller skyldighet. Det innebär inte att de är främmande för hårt arbete, men de arbetar hårt av andra skäl såsom konkurrenslust, arbetsglädje, att arbetet utvecklar den egna personen samt att det är ett medel för att nå viktiga mål utanför arbetet. (Lyttkens 1988)

Upplevelsen av arbete skiljer sig även mellan kulturer, liksom mellan sociala grupper, olika professioner och verksamheter (Pors och Johannsen 2002). Därtill har tilltron till den egna kunskapen betydelse då det visat sig att personer med hög tilltro till sin egen kunskap värderade faktorer angående arbetsinnehåll högt, medan de med låg tilltro värderade både arbetsinnehåll och arbetsförhållanden, vid beskrivningar av tänkbara arbeten (Ellis 1996).

Studier i Sverige visar på att det finns olika önskemål på arbete förutom de instrumentella. Ju tydligare och konkretare bilden är av önskat arbete, desto mindre vikt tilldelas pengar och det materiella utbytet av arbetet (Thång 1988). Förutom kravet på att ha ett arbete, så skall arbetet vara hälsosamt med möjlighet till utveckling, autonomi och samarbete samt i balans med vår miljö (Sandberg 1998).

Sammanfattningsvis kan konstateras att människors relationer till arbete, likväl som deras förväntningar och upplevelser varierar. Dessa skillnader beror bl a på ålder, utbildning, värderingar

och arbetsmarknadsförankring. Dessa föreställningar omfattar hela den bild som personen skapat sig om arbete utifrån kunskaper, erfarenheter, iakttagelser och upplysningar, liksom personens spekulationer, oro, farhågor och förhoppningar (Malmqvist 2003). Teoribildningar kring hur individer upplever sitt arbetsliv kretsar kring behov som behöver bli tillfredsställda (Lindgren m fl 2001). Kunskap om människans behov är en viktig utgångspunkt för förståelsen av arbetets attraktivitet.

I de följande avsnitten kommer behov, motivation och tillfredsställelse behandlas. Genomgången ger exempel som pekar på att det är samma faktorer som människor har behov av, som skapar motivation respektive tillfredsställelse. Dessa faktorer är också kopplade till attraktivitet. Teorier om behov, motivation respektive tillfredsställelse ger även underlag för förståelsen för dynamiken i arbetets attraktivitet och för vad som karakteriserar attraktivt arbete.

### 2.3 Behov och motivation

Människans behov kan vara svaga eller starka och de influeras av miljöfaktorer, samt varierar över tid och plats (Kreitner m fl 1999). Behovsteorier förklarar varför personer måste agera (Latham och Pinder 2005). Förklaringar till människors varierande önskemål och förväntningar på arbete kan alltså ses i de behov som människor har. En genomgång av behovsteorier samt användning av motivationsteorier i arbete har gjorts i delstudie II. De klassiska motivationsteorierna ger stöd för förståelsen för mångfalden av faktorer som bidrar till att göra arbete attraktivt och att attraktiviteten förändras med tiden.

En inflytelserik behovsteoretiker är Maslow som 1954 kom ut med *Motivation and Personality*. Han menade att människan har behov som principiellt är av hierarkisk karaktär. Först finns fysiologiska behov, som följs av trygghetsbehov, sociala behov, behov av uppskattning och självförverkligande behov. När behoven på en nivå är tillfredsställda uppstår behov på nästa nivå. Dock finns undantag från den behovshierarkiska ordningen. T ex kan en person som varit fokuserad på en högre behovsnivå samtidigt som ett behov varit tillfredsställt under en längre tid, undervärdera det lägre behovet. Andra karaktärer på behov är att det finns både medvetna och omedvetna behov samt att människor är mer lika än man förväntat sig. Därtill är det viktigt att komma ihåg att ett tillfredsställt behov inte är motiverande. (Maslow 1987)

Frederick Herzberg utvecklade 1959 ett tvådimensionellt system över människans behov. De grundläggande behoven delas upp i de animala behoven att undvika smärta som är relaterade till omgivningen och de utmärkande mänskliga behoven att växa psykologiskt som är relaterade till de uppgifter eller det värv som personen är involverad i (Herzberg 1966).

Utmärkande för människan är att hon alltid strävar efter tillfredsställelse och när tillfredsställelse av ett bestämt behov infunnits genereras ny motivation genom nästa behov (Maslow 1987). Motivation är en psykologisk process som uppstår i interaktionen mellan individen och omgivningen (Latham och Pinder 2005). Motivationsteorier syftar till att förklara och förutsäga målinriktade beteenden (Kreitner m fl 1999). Att söka sig till ett arbete som attraherar är ett exempel på ett målinriktat beteende.

Beroende på uppfattningen om förvärvsarbete och dess innebörd kan två typer av arbetsmotivation identifieras, inre motivation och instrumentell motivation. Personer som ser arbete som en väg till självförverkligande drivs av en inre motivation. Arbetet betraktas som ett specifikt investeringsobjekt på väg mot självförverkligande. Det värderas utifrån sitt innehåll och de aktiviteter det möjliggör. Personer som ser arbete som ett instrument för att uppnå något som värderas

högre drivs av en instrumentell motivation. Arbetet är då framförallt ett medel för att uppnå ekonomiska och/eller sociala fördelar. Status, trygghet, säkerhet samt ekonomisk ersättning är mycket viktigt. (Gamberale m fl 1996)

Personer med instrumentell motivation kan jämföras med människor i agrarsamhället som främst arbetade för försörjning. För dessa personer behöver endast den faktor eller de faktorer som utgör ett medel, t ex lön, vara uppfyllda för att arbetet ska vara attraktivt. Avgränsningen mellan om en faktors förekomst bidrar till att göra ett arbete attraktivt eller ej, kan förstås utifrån Herzbergs (1966) uppdelning i hygien- och motivationsfaktorer. Uppdelningen görs i faktorer som skapar tillfredsställelse (motivationsfaktorer) och de som påverkar otillfredsställelse (hygienfaktorer). Motivationsfaktorerna beskriver personens relation till det arbete som utförs och de motiverar individen till ökade prestationer och ansträngningar. De leder till arbetstillfredsställelse genom att uppfylla behoven av växt och självförverkligande. Hygienfaktorerna beskriver personens relation till omgivningen var arbetet utförs. De kan i sin mest positiva form förhindra vantrivsel, men har liten effekt på positiva attityder till arbete. Baserat på behovet av att undvika obehag kan hygienfaktorerna leda till otillfredsställelse. (Herzberg 1966)

Även avseende motivation finns exempel på uppdelning av faktorer, de som motiverar och de som ger negativ motivation (demotivation) (Smithers och Walker 2000; Gilbert och Walker 2001). I denna avhandling har faktorer som bidrar till att göra arbete attraktivt varit i fokus. Dessa faktorer kan liknas vid Herzbergs motivationsfaktorer.

De redovisade behovs- och motivationsteorierna underlättar förståelsen av arbetets attraktivitet. I sin natur har människan behov av att prestera, skapa värde och förbättra, att utnyttja sin förmåga och att utvecklas (Forslin 2003). Önskan om att tillfredsställa sina behov är källan till människans motivation att agera. Att det är många faktorer som är motiverande till arbete visas t ex i en sammanställning av studier inom byggindustrin, där faktorer som kan hänföras till behoven i Maslows olika nivåer redovisas (Smithers och Walker 2000). Anställdas motivation påverkas av individuella skillnader, bl a arbetskaraktistiker (Latham och Pinder 2005). Den starkaste faktorn för hur tillfredsställda svenska anställda var 2006, var "hur det dagliga arbetet fungerar" (Svenskt kvalitetsindex 2006). Att unga vill arbeta för företag som förstår dem och erbjuder ett arbetsklimat som stöder deras behov visar på att behoven påverkar arbetsmotivationen (Robbins 2003). Hur människan agerar (vilken motivation hon/han har) är beroende av uppnådd och önskad tillfredsställelse.

## 2.4 Arbetstillfredsställelse

Motivation associeras ofta med både attityder och värderingar. Attityder och värderingar existerar inte i absolut mening utan är konstruktioner som vi människor gör. (Hofstede 1998)

Värderingar förvärfvas genom kognition och erfarenhet. De är ett steg närmare handling än vad behov är. Värderingar är normer som används för att bedöma och välja mellan olika ageranden. (Latham och Pinder 2005)

Attityder är värderande uttalanden om saker, personer eller händelser. De speglar vad personen tycker om någonting, t ex snickeriarbete. Som grund för förståelsen av attityder finns värderingar, vilka är stabilare än attityderna. Värderingar är individens idé om vad som är rätt, bra, viktigt eller önskvärt, t ex hur viktigt det är att arbeta med trä. I värderingar ingår både *om* det är viktigt (innehåll) och *hur* viktigt det är (intensitet). (Robbins 2003)



Attityder är relevanta för att förstå och förutsäga människors agerande. Attityder till beteenden, subjektiva normer och uppfattning om beteendekontroll påverkar individens intentioner. Människor agerar i överensstämmelse med sina intentioner och sina uppfattningar om kontroll över beteendet. (Ajzen 2001)

Tillfredsställelsen av en faktor i arbetet har bl a beskrivits som skillnaden mellan strävansmålet ("hur det borde vara") och uppnått mål ("så är det nu"). Den totala arbetstillfredsställelsen är summan av respektive faktors betydelse gånger tillfredsställelsen av respektive faktor. (Barth 1976)

Robbins (2003) menar att en anställds uppfattning av hur tillfredsställd eller otillfredsställd denne generellt är med sitt arbete är summan av ett antal distinkta faktorer. De två vanligaste ansatserna för att mäta arbetstillfredsställelse är en totalbedömning (*singel global rating*) eller en summerande bedömning (*summation score*) av faktorer. Vidare menar Robbins att jämförelser av de båda metoderna indikerar att den totala bedömningen i hög grad är lika giltig som den summerade. Detta kan ifrågasättas då en sådan jämförelse förutsätter att alla faktorer av betydelse är kända likväl som respektive faktors betydelse för helheten.

Samband finns mellan tillfredsställelse och avgång från arbete, där de som slutar ett arbete är mindre tillfredsställda än de som stannar kvar (Forslin 1978; Crona och Leion 1988; Ryan m fl 1996). Den totala arbetstillfredsställelsen är det som bäst förutsäger om anställda lämnar en anställning och av betydelse är hur väl förväntningarna infriats (Griffeth m fl 2000). Realistisk information vid rekrytering har stark inverkan både på den därefter anställdes arbetstillfredsställelse och för om hon/han stannar kvar, men ersätter inte behovet av attraktiva arbetsmiljöer (Raub och Streit 2006). Genom att ge realistisk information kan andelen idealiserade och dolda arbeten minska.

Ju mer tillfredsställd en person är med sitt arbete desto större är sannolikheten att denne stannar kvar i arbetet. Därmed skulle arbetstillfredsställelsen vara av betydelse för attraktiviteten utifrån definitionen av attraktivt arbete som ett arbete som individen stannar kvar i. Att så är fallet stöds av Stordeur m fl's (2006) studie av sjuksköterskor som angav högre arbetstillfredsställelse på sjukhus med få personalavgångar jämfört med på sjukhus med högre andel personalavgångar.

Arbetstillfredsställelse är beroende av både upplevelse och agerande, där arbetsinnehåll och inflytande över den egna arbetssituationen är av stor betydelse (Pors och Johannsen 2002). Till exempel kan trygghet, stabila relationer, väl anpassade arbetsuppgifter och en tydlig egen roll i organisationen ge arbetstillfredsställelse (Lindgren m fl 2001).

Det finns även samband mellan individens tillfredsställelse och produktivitet. Studier visar att produktiviteten på individnivå leder till tillfredsställelse snarare än att tillfredsställelse ger hög produktion (Robbins 2003). Utifrån data från 142 branscher har det visats att organisationer med mer tillfredsställd personal verkar vara effektivare än organisationer med mindre tillfredsställda anställda (Ryan m fl 1996). Troligen är en anställds prestation och tillfredsställelse högre om hans eller hennes värderingar stämmer bra med organisationens (Robbins 2003).

Genomgången i detta avsnitt visar att arbetstillfredsställelse uppstår när individens behov uppfylls, att samband finns mellan arbetstillfredsställelse och avgång samt mellan arbetstillfredsställelse och produktivitet, därtill är individers attityder relevanta för att förstå och förutsäga socialt beteende. För att arbeten ska vara attraktiva behöver arbetstillfredsställelse erhållas vid verksamhet, men det måste också vara attraktivt för individen att söka sig till arbetet.

Inledningsvis beskrevs att arbetets attraktivitet utgår från människors agerande, ett arbete inom träbranschen är attraktivt om personer söker sig till det och stannar kvar på det. En person *söker* sig till ett arbete inom träbranschen om det *förväntas* ge tillräcklig tillfredsställelse och *stannar* kvar om arbetet *ger* tillräcklig tillfredsställelse. Tillfredsställelsenivån beror på hur väl individens behov uppfylls. När tillfredsställelse av ett behov infunnits genereras motivation för nästa behov. Utifrån sin livssituation bedömer individen hur attraktivt ett arbete inom träbranschen är. En helhetssyn tillämpas där såväl arbetet i sig, dess förhållanden och vad personen får ut av det beaktas. Attraktiviteten värderas utifrån hur väl arbetet som helhet uppfyller individens behov. Beroende på bl a individens livssituation kan enskilda faktorer betydelse för den totala tillfredsställelsen värderas olika.

I enlighet med Forslin (2003) skulle arbete, som både tidsmässigt och mentalt är dominerande inslag i våra liv, kunna vara en källa till djup tillfredsställelse och livsmening, det primära instrumentet för självuttryck och egenvärde samt gemenskap med andra. Kunskap om vilka behov människor vill få tillfredsställda finns. Men för att kunna erbjuda attraktiva arbeten behövs även kunskap om människors uppfattningar om och värderingar av förvärvsarbete som helhet. I takt med samhällets förändringar avseende industriproduktion, produktionsteknik, informationsteknologi etc, har alltmer uppmärksamhet riktats mot människors arbetslivs värderingar (Thång 1988). Utgående från människors förändrade värderingar av vad som gör arbeten attraktiva behöver sedan representanter för företag agera för att erbjuda attraktiva arbeten och bli attraktiva arbetsplatser.

## 2.5 Konsekvenser för arbetsgivare

Inledningsvis beskrevs träföretagens svårigheter att rekrytera arbetskraft och ambitionen att skapa attraktiva arbetsplatser. Det konstaterades också att behovet att rekrytera och behålla personal är eller kommer att bli aktuellt inom många branscher.

Inom industrin konstaterades redan i slutet på 1980-talet att de viktigaste orsakerna till att ungdomar bytte eller lämnade arbete var dålig arbetsmiljö och monotont arbete, medan lönen verkade ha haft mindre betydelse (Crona och Leion 1988). Genom att erbjuda bra arbetsmiljö och organisation kan personal behållas och rekrytering möjliggöras (Brulin 2003). Därtill har organisationer där människorna mår väldigt bra sällan svårigheter att rekrytera ny kvalificerad personal (Trollestad 2003).

Samtidigt finns de som menar att i många avseenden finns en skillnad mellan vad som är bra för organisationen och vad som är bra för dess medlemmar. Det skulle innebära att ledningen har moraliskt ansvar för två olika mål, organisationens framgång och välmåendet hos dess medlemmar. (Hofstede 1998)

Kunskap om hur en attraktiv arbetsplats skapas är särskilt viktig för företag där det råder arbetskraftsbrist. De måste i en ökad konkurrens kunna nyrekrytera och behålla befintliga medarbetare. Friskfaktorer står i nära samband med skapandet av den attraktiva arbetsplatsen eftersom friskfaktorer som ger de bästa förutsättningarna att fungera optimalt, utvecklas och må bra kan utgöra en väsentlig konkurrensfaktor. Någon ideal arbetsplats som alltid fullständigt uppfyller samtliga medarbetares anspråk och olika behov av friskfaktorer existerar måhända inte. Utmaningen är att genom kontinuerlig utveckling och förändring, med positiva drivkrafter, ständigt sträva efter att komma så nära denna vision som möjligt. (Söderlund 2003)

För att kunna rekrytera och behålla personal behöver attraktiva arbetsplatser med arbeten som anses attraktiva av personalen och presumtiv personal erbjudas. Tidigare personalpolitik inverkar på hur det arbetet kommer att lyckas är. Under de senaste 50 åren har synen på personalen och dess behov förändrats.

En författare som tidigt studerade företagsledares syn på personalen var McGregor. Han introducerade de slagkraftiga begreppen teori X och teori Y. Som en effekt av Human Relations eftersöktes en övergång från teori X till teori Y. Enligt teori X anses personer inte vilja arbeta, de vill bli styrda, slippa ansvar och saknar ambitioner, medan anställda enligt teori Y anses bli motiverade av högre behov såsom tillhörighet, uppskattning och självförverkligande (McGregor 1960).

Den eftersökta övergången fick visst genomslag redan på 1960-talet då arbetsledare skulle kunna ta folk och motivera de anställda. Synen på människans arbetsrelaterade behov utvidgades från pengar och trygghet till gemenskap, inflytande och självförverkligande i arbetsledarnas utvecklingsprogram. (Forslin 1996)

Fortfarande är synen på personalen en central fråga. De övervägande förväntningarna på anställda inom industrin är att de gör så lite som möjligt samt saknar ansvar, initiativförmåga och intresse för verksamheten. För att satsa på ungdomen anses ett konsultativt och stödjande ledarskap behövas. (Waller m fl 1991)

I Sverige är det särskilt vanligt att personalfrågor dominerar företagens problemuppfattning i arbete med nya arbetsorganisationer. Ofta avtar emellertid intresset för att ändra organisationen i tider när personalfrågorna blir mindre pressande. (Forslin 1996)

Synen på människan avspeglas i synen på arbetsmiljö. I mitten på 1990-talet var det många praktiker som fortfarande såg arbetsmiljö som yrkeshygien, arbets säkerhet och belastningsergonomi fast det endast är delar i ett helhetsperspektiv (Axelsson 1995). Enligt arbetsmiljölagens 2 kap 1 § ska hänsyn tas till denna helhet genom att arbetsförhållandena anpassas till människans förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende, varvid teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall (Arbetsmiljöverket 2005).

För att skapa goda och attraktiva arbetsplatser behövs sannolikt ett förhållningssätt som utgår från ett holistiskt perspektiv där hänsyn tas till delar i helheten samt till hur dessa hänger ihop. Detta som kontrast till tidigare koncentration på åtgärder och problemlösningar kopplade till specifika problem. Det är även viktigt med en kultur på arbetsplatsen där empati och förståelse finns, även om förhållanden i privatlivet och faktorer på samhällsnivå sällan är något som arbetsplatsen kan påverka eller hantera. (Eriksson 2003)

I förändringsarbetet har det inte varit tillräckligt för människan att avlägsna problem i arbetsituationen, utan utmaningen har blivit att utveckla arbetets möjligheter (Forslin 2003). Detta arbete med att utveckla goda arbetsplatser är nära förknippat med verksamhetsutveckling och företagens affärsverksamhet (Antonsson och Schmidt 2003).

För att rekrytera och behålla personal behöver ansträngningarna för att skapa attraktiva miljöer för personalen kombineras med realistiska rekryteringar. Med realistiska rekryteringar avses att den arbetssökande får realistisk information av både positiv och negativ karaktär. Den långsiktiga effekten av realistiska rekryteringar är generellt positiv. (Raub och Streit 2006)

Det finns studier som visar att noggrann, relevant och detaljerad arbetsinformation spelar en signifikant roll för att minska anställdas beslut att lämna sina arbeten. Vad individen upplever av

den mottagna informationens natur är då mer adekvat än vad organisationen känner att den erbjuder den arbetssökande. (Ramaseshan 1997)

Genom att arbetsgivarna tar hänsyn till människors behov, attityder och värderingar finns förutsättningar för att skapa attraktiva arbeten. De behöver veta vad i arbete som anses attraherande. Exempelvis ansågs utvecklande och stimulerande arbetsuppgifter behövas för att attrahera ungdomar, men också de som redan var anställda (Madsén 1988b). Samtidigt var ingångslön den av fem undersökta variabler som var mest relaterad till villighet att söka arbete och att acceptera ett arbetserbjudande (Williamson m fl 2002). I en studie av sjuksköterskor konstaterades att deras uppfattning om organisationen hade samband med arbetsplatsens attraktivitet (Stordeur m fl 2006). Bland bibliotekspersonal ledde bland annat frihet att organisera arbetet, delegation, delegering av beslut i organisationen, kompetensutveckling och personlig utveckling till arbetstillfredsställelse (Pors och Johannsen 2002).

Sammanfattningsvis skulle träföretagen behöva arbeta både med rekrytering och med utveckling av arbetsplatserna för att skapa attraktiva arbeten. En omvandling från dolda såväl som idealiserade arbeten till attraktiva. Det kan göras på olika sätt, men viktigt är att arbetet är långsiktigt och att personalen involveras. Involvering av personal är inte minst viktigt eftersom personalens och den efterfrågade personalens attityder och värderingar inverkar på vad som bör göras.

För utveckling av attraktivare arbeten integreras förändringar på olika nivåer. Om den anställde upplever att arbetets attraktivitet ökar, ökar tillfredsställelsen, vilket ger stora förutsättningar för att den anställde ska må bra. Detta påverkar i sin tur företagets verksamhet. Å andra sidan påverkar förändringar i verksamheten individens upplevelse av arbetets attraktivitet.

Det är sedan tidigare känt att organisatoriska förhållanden påverkar individens förhållanden (Härenstam 2006). Det innebär att en förändring i organisationen, t ex automatisering av timmerhustillverkning, ger avtryck i arbetssituationen och den enskilda arbetstagaren påverkas. Hur arbetstagaren upplever förändringen beror bl a på om manuell tillverkning setts som attraktivt eller inte. Ambitionen inom träbranschen är att göra förändringar som är bra både för personalen och för verksamheten.

I de organisationer där människorna mår bra har verksamheten också fungerat bra. Verksamheten utmärks av långsiktighet, uthållighet och kontinuitet i sina strategier. Klimatet präglas av tillit, öppenhet och gemenskap, med stolthet över resultaten och sin professionella identitet. Arbetet som utförs är meningsfullt både för individen och för omvärlden. Medarbetarna får god och relevant information vid förändrings- och utvecklingsarbete, och delaktighet samt ansvarsstagande är påtagliga faktorer. (Trollestad 2003)

Men det finns även områden där kunskap om samband mellan förändringar saknas. Exempelvis är det oklart om den dramatiska ökningen av arbetsrelaterad stress och sjukfrånvaro i kvinnodominerade områden är orsakade eller förmedlade av organisationsförändringar, eller om de är en effekt av andra orsaker antingen på högre nivåer (t ex inom arbetsmarknaden, samhället eller välfärdssystemet) eller förändringar i attityder, demografiska faktorer osv hos arbetskraften (Härenstam 2006). Integration av kunskap om förändringar på olika nivåer (samhälle, organisation, individ) behövs för att kunna hantera förändringarna (Mustard 1997; Härenstam 2006).

I denna avhandling har studier av förändringar på individnivå (arbetets attraktivitet) utifrån förändringar på organisationsnivå (aktiviteter med avsikt att öka arbetets attraktivitet) genomförts. Företag och organisationer har gjort riktade insatser för att öka arbetsplatsers attraktivitet. Sådana insatser har studerats i tre fallstudier avseende hur individernas upplevelse av arbetet för-

ändrats. Därtill förs i diskussionen ett resonemang kring tänkbara konsekvenser för såväl individ, företag och samhälle om arbetens attraktivitet ökas.

## 2.6 Arbetets attraktivitet och arbetsorganisation

I detta kapitel behandlades först attraktivt arbete, för att sedan relateras till människors behov, motivation och tillfredsställelse. Därefter redogjordes för förhållanden för att skapa attraktiva arbeten på företagsnivå. Avslutningsvis skall attraktivt arbete relateras till ett övergripande arbetsorganisatoriskt historiskt perspektiv.

Utveckling av kunskap påverkas av olika komponenter, kallat paradigmkomponenter. Komponenterna, såsom vetenskapsideal, världsbild och forskningsetik, är tids och samhällsberoende. (Andersen 1994)

Existerande paradig ligger till grund för utvecklingen av nya tankemönster och inriktningar. Inom arbetsvetenskapen existerar olika arbetsorganisatoriska paradig bredvid varandra (Kira 2003). Dagens arbetsliv präglas av flera historiska idéströmmar, såsom Scientific Management, Human Relations och Sociotekniska System. Här redovisas de olika paradigmens relation till attraktivitet<sup>9</sup>, dessutom behandlas utvecklingen under slutet av 1900-talet mot uthålliga/hållbara arbetssystem.

Ambitionen med Scientific Management, som utvecklades i början av 1900-talet var att effektivare ta tillvara mänskliga resurser utifrån ekonomiska behov. Synen på arbetarna var instrumentell. Hög produktivitet eftersöktes, samtidigt som det var viktigt att inte slita ut människor. Lönen var det som skulle motivera till arbete. Vid denna tid fanns det gott om arbetskraft, så om en arbetare slutade skulle en ersättare snabbt kunna läras upp. (Taylor 1998)

Företagen hade inga problem med att få personal och för individen var en anställning i sig attraktiv. Vid en anställning var det lönenivån som avgjorde attraktivitetsnivån.

Bakgrunden till Human Relations var liksom för Scientific Management hög produktivitet. Vid studier i mitten på 1920-talet av belysningsnivåns påverkan på arbetarnas produktivitet gjordes överraskande upptäckter av faktorer som inte tidigare kopplats till produktivitet. En viktig slutsats var att sociala faktorer har viktigt inflytande på arbetares produktivitet. (Gillespie 1991)

Dessa sociala och fysiska faktorer har inte bara inflytande på produktiviteten utan ingår också i de *qualiteter* som bidrar till att göra arbete attraktivt. Att dessa faktorer bidrar till att göra arbete attraktivt var dock inget som uppmärksammades med Human Relations och dess fokus på produktivitet.

Till skillnad från Scientific Management och Human Relations var grunden för Sociotekniken att öka attraktiviteten. Arbetskraftsbrist och behov av rörlighet på arbetsmarknaden efter andra världskriget skapade behov av en mer systematisk kunskap om arbetarnas egentliga arbetsförhållanden och arbetsvetenskapliga studier av arbetsglädje samt trivsel på arbetsplatsen tog fart (Abrahamsson 2003).

Sociotekniken utvecklades i början av 1950-talet för att hantera problemen med arbetares alienation inför produktionen. Genom att optimera de sociala och tekniska systemen skulle högre produktivitet, ökad arbetstillfredsställelse och mer anpassningsbara organisationer erhållas. Fokus flyttades från en koncentration på individens arbete till gruppens. Självstyrande grupper sågs som en lösning på problemen. Liksom inom Human Relations användes kunskap från olika discipliner för att öka arbetslivskvaliteten. (Pasmore och Sherwood 1978)

---

<sup>9</sup> En mer omfattande redogörelse av de tre stora paradigmen på 1900-talet, Scientific Management, Human Relations och Sociotekniken, gjordes i delstudie II. Det konstaterades att de fortfarande formar mycket i arbetslivet.

Sedan mitten på 1980-talet har företag haft behov av att förena de dubbla målen i form av arbets kvalitet och produktivitet (Heickerö 1996; Sandberg 1998).

Efter Sociotekniska system har nya doktriner med olika inriktningar tillkommit. Utveckling av den mänskliga resursen är gemensam för flera av de nya doktrinerna, t ex Gränslös Flexibel Organisation, Lärande Organisation samt Uthålliga arbetssystem. Främst har förmågan att lära individuellt och kollektivt, självständigt handlande och kreativa insatser en framskjuten plats. Människans roll har ändrats från att vara ett bihang till maskinen till en möjlig roll som aktör i informationstekniken, vilket skulle innebära att individens betydelse ökar. (Forslin 2003)

Sammanfattningsvis hade de första arbetsorganisatoriska paradigmen som låg till grund för den arbetsvetenskapliga forskningen sin grund i att tillgodose företagets ekonomiska behov. För att uppnå dessa ekonomiska behov inbegreps mänskliga behov i olika grad, se tabell 1. Med sociotekniken uppmärksammades behovet av att människor skulle attraheras av sina arbeten. På 1960-talet aktualiserades arbetsmotivation i forskning och tillämpning, och insikten blev att människans arbetsrelaterade behov inte endast var pengar och trygghet, utan även gemenskap, inflytande och självförverkligande (Forslin 1996). I flertalet senare doktriner har den mänskliga resursen utvecklats med olika ansatser. Från att ha varit eländesfixerad har arbetsvetenskapen mer fokuserat på en bättre förståelse av människans drivkrafter (Forslin 2003). Med en ökad fokusering på människans drivkrafter och beaktande av dessa finns förutsättningar för utveckling av attraktiva arbeten.

**Tabell 1.** Ekonomi och mänskliga behov (Källa: Forslin 2003)

	<b>Ekonomi</b>	<b>Mänskliga behov</b>
<b>Adam Smith</b>	Produktivitet genom arbetsdelning	Försörjning
<b>Scientific Management</b>	Rationalisering av arbetsprocessen	Minskat slitage Materiell välfärd
<b>Human Relations</b>	Produktivitet	Trivsel Psykologiska behov
<b>Sociotekniska system</b>	Yttre effektivitet Inre självreglering	Psykologiska arbetskrav
<b>Uthålliga arbetssystem?</b>	Konkurrenskraft	Regenerering av sociala och mänskliga resurser

Nutidens stora utmaning är att utforma arbeten som bidrar till hälsa och ökar individens energi samt stödjer en positiv utveckling av de sociala resurserna i en organisation. Utgångspunkten är att se på arbete som en process som kan återskapa mänsklig energi och främja verksamhetens konkurrensförmåga. Bidragande till ökat välbefinnande och förbättrad hälsa är psykologiska processer inom människan, vilka också ger energiöverskott. Genom att utforma arbete så att dessa processer bejakas blir arbetet en hälsobringande aktivitet. Lärande, kreativa processer, att få slutföra arbetsuppgifter, estetik, bekräftelse och att vara produktiv är exempel på faktorer som antas ha en uppbyggande effekt. (Forslin 2003)

Regenerativa arbeten och uthållig utveckling eftersöks. Anställda och ledare behöver kontinuerligt arbeta med och samarbeta för att utveckla sina respektive roller och uppgifter såväl som organisatoriska åtgärder med målet att skapa och förvalta regenererande arbete. Det behöver vara en ständig process i det dagliga samarbetet och i varje möte. (Kira 2003)

Attraktiva arbeten och den däri ingående helhetssynen kan vara en väg för att nå detta mål. Genom att identifiera det som individen tycker är attraktivt och matcha det med vad arbetet er-

bjuder kan en högre tillfredsställelse erhållas. Ett exempel är traditionellt timringsarbete som upplevdes attraktivt beroende på många och varierande faktorer (delstudie IV). Att få vara skapande, hålla på med ett hantverk, ha frihet, utmaningen, kreativiteten samt kombinationen av fysiskt och mentalt arbete var det som främst gjorde timringsarbetet attraktivt. För att arbetssystem skall vara uthålliga behöver attraktiviteten fortleva och i bästa fall ökas. I följande avsnitt redogörs för hur förståelsen för dynamiken i arbetets attraktivitet och kunskapen om vilka *kväliteter* som bidrar till att göra arbete attraktivt har erhållits.

### 3 Metod

Delstudiernas metod redovisats var för sig, men en övergripande metodbeskrivning för helheten är även angelägen. Detta metodavsnitt avser att ge läsaren en ökad förståelse för hur och under vilka förutsättningar den redovisade forskningen genomförts.

#### 3.1 Forskningsresan och dess metodansats

Problematiken med att rekrytera ungdomar till industrin var inte ny och litteraturstudier hade kunnat ge en bild av ungdomars attityder till industriarbete och värderingar av arbete. Men ambitionen var att både bedriva forskning och utveckling. Genom att undersöka synen bland ungdomar och anställda i Dalarna kunde ett fakta- och diskussionsunderlag för utvecklingsprocesser riktade mot attraktiva arbeten inom mindre tillverkningsföretag tas fram. Detta underlag mottogs av företagen som mycket intressant. Där fanns siffror, ”svart på vitt”, på vad ungdomarna i Dalarna tyckte. Den insamlade empirin analyserades, återrapporterades och ställdes mot tidigare teori, vilket resulterade i delstudie I. Kartläggningen av synen på arbete fungerade som avstamp för utvecklingsprocesser och gav forskarna tillträde till att delta i utvecklingsarbetet.

Under studien uppmärksammades att värderingar av de 40 påståendena om idealt arbete ställt i relation till motsvarande påståenden om industriarbete inte gav tillräckligt svar på hur industriarbete kunde göras attraktivare<sup>10</sup>. När företagen därtill insåg att behov fanns av att bli attraktivare för ungdomar väcktes intresset för arbetets attraktivitet. Vid denna tidpunkt startade forsknings- och utvecklingsprojektet *att...* vars mål var utveckling av attraktiva arbetsplatser inom mindre tillverkningsföretag i Dalarna, en vidgad rekryteringsbas samt att öka intresse för industri och teknik. Detta möjliggjorde samverkan mellan praktiker, dvs företagsledare, regionala aktörer, osv, och forskare för att skapa attraktiva arbetsplatser. Samtidigt påbörjades detta avhandlingsarbete om attraktivare arbete sett i ett individperspektiv.

Vid återrapportering av resultaten från delstudie I uttryckte företrädare för timmerhusbranschen att de såg stora rekryteringsproblem. De tänkte agera för att åtgärda dessa och ville samverka med forskarna. Efter diskussioner framstod två områden som särskilt intressanta för att öka rekryteringen av unga till branschen; att starta en utbildning och att flytta tillverkningen inomhus. Då dessa åtgärder sågs som medel för att göra arbete med tillverkning av timmerhus attraktivare bedömdes de kunna bli lämpliga fallstudier för denna avhandling. Deltagande i delstudie I och dess återrapportering skedde parallellt med diskussioner kring attraktivt arbete både med praktiker, såsom företagsledare, anställda och regionala aktörer, samt med andra forskare.

---

<sup>10</sup> Påståendena beskrivs i Hagström m fl (1996) och att påståendena inte ger en fullständig bild av vad som gör arbete attraktivt togs upp under 2.1 och redovisas under 4.8.

Diskussionerna kring attraktivt arbete resulterade i planering och genomförande av en studie för att skapa fördjupad kunskap om och förståelse för vad som gör arbete attraktivt. En begreppsmodell för Attraktivt Arbete skapades med ledning av semistrukturerade intervjuer och litteraturstudier (delstudie II). Avhandlingsarbetet så här långt bygger på ett samspel mellan teori och praktik, ett sambandssynsätt som beskrivs utförligare nedan. Sambandssynsättet gör att avhandlingsarbetet kan beskrivas som en forskningsresa.

### *Samspel mellan praktik och teori*

Grundantaganden om hur teori och empiri skall samspela kan delas upp i tre olika synsätt. Det empiriska synsättets metodiska ideal är induktion. Induktion innebär en principiell ensidig rörelse från empiri till teori. Det teoretiska synsättet kännetecknas av rationalisterna vars metodiska ideal är deduktion. Inom deduktionen är den principiella ensidiga rörelsen från teori till empiri. Det tredje synsättet är sambandssynsättet vilket använder sig av abduktion. Sambandssynsättet utgår från ömsesidig rörelse mellan teori och empiri. Med sambandssynsättet är utgångspunkten antingen i empirin eller i teorin och därefter sker preciseringen av fenomenet/problemet genom en växelverkan mellan vald empiri och vald teori. Problempreciseringen anger sedan det studerade fenomenet. (Wigblad 1997)

Ansatsen i detta avhandlingsarbete kan bäst beskrivas som ett sambandssynsätt med utgångspunkten i empirin. De empiriska resultaten har varvats med inläsning av teori i olika grad i de olika delstudierna och i det övergripande avhandlingsarbetet. Exempel på det senare är den kontinuerliga inläsningen av tidigare forskning kring arbetsmiljö, syn på arbete och förändringsprocesser, även om inriktning och mängd varierat över tid.

Denna växelverkan mellan teori och praktik har lett till att preciseringen av forskningsområdet pågått intill ett sent skede i avhandlingsarbetet, även om inriktningen redan tidigt var att generera kunskap om arbetets attraktivitet. Bidragande till den långdragna processen med att precisera studerat fenomen är också ett resultat av den valda relationen mellan forskare och praktiker. Denna relation utmärks av ett ömsesidigt givande och tagande där nyttan för både praktiker och forskare utvecklats i interaktionen. Relationen mellan forskare och praktiker, samt interaktivt förhållnings-sätt behandlas i kommande avsnitt.

Som tidigare nämnts uttryckte timmerhusbranschen tidigt önskemål om, och angav konkreta förslag på, samverkan kring skapandet av attraktiva arbeten. I övriga delar av träbranschen gick det långsammare. Som beskrivits i delstudie V pågick diskussioner under en längre tid inom träbranschen i Dalarna. Både Högskolan Dalarna och IUC (Industriellt Utvecklingscenter) Dalarna uppmärksammade företagets bekymmer med nuvarande och framtida personalförsörjning. Möten och seminarier för företag och regionala aktörer, främst arbetsmarknadens parter och utbildningsanordnare, anordnades. Vid dessa sammankomster diskuterades situationen och hur den skulle hanteras. Medvetenhet fanns om att branschen har, och framförallt att utomstående anser den ha, en arbetsmiljö som leder till olycksfall och dammproblem. Förbättrad arbetsmiljö sågs därmed som viktigt både med tanke på befintlig och på presumtiv personal. Därtill ansågs branschen var anonym, främst avseende allmänhetens bristande vetskap om förekommande arbetsuppgifter. Därmed måste insatser göras för att göra branschen och dess träutbildningar attraktiva.

De deltagande företagen efterlyste engagemang från fler företag, bl a då de ansåg att dåliga förhållanden på ett företag påverkade hela branschens image. Att företag med dålig arbetsmiljö och monotona arbeten förstör marknaden även för företag som inte har det, har tidigare konstaterats inom industrin (Madsén 1988b). För att involvera fler företag gjordes genom IUC Dalarna ett



informations- och inventeringsarbete där 59 träföretag med upp till 90 anställda kontaktades. Tjugo av företagen önskade stöd i att införa Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och TräSAM-projektet (delstudie V) startades.

### *Relationen forskare - praktiker*

Relationer mellan forskare och praktiker kan delas in i fyra relationstyper; att forska på, att forska för, att forska åt och att forska med (Svensson 2001).

- *Att forska på – en expertsyn*

Denna expertsyn överensstämmer väl med den traditionella akademiska forskningen där vetenskaplig och praktisk kunskapsbildning är åtskild. En åtskillnad görs mellan forskare och praktiker, där praktikerna får ta del av forskningsresultaten men inte aktivt bidra till dem. Forskningen har en tydlig objektiv syn och kvantitativa ansatser, som anses ge en objektiv vetenskaplig kunskap, föredras ofta. Den praktiska användbarheten av forskningsresultaten är inte prioriterad.

- *Att forska för – annorlunda objektsyn*

Även med detta synsätt har forskaren vanligtvis initiativet och anser sig veta bäst. Det är forskaren som bestämmer forskningsinriktning, tillvägagångssätt och metoder. En viss interaktion sker genom att forskaren kommer ut i praktiken, men främst för att sprida forskningsresultat och – metoder. Forskaren har en objektsyn på deltagarna.

- *Att forska åt – att bestämma utan att styra*

I denna relation är forskarens roll att skapa ramarna, vara en regissör för möten mellan praktiker. Tanken är att praktikerna själva ska bilda kunskap och de bestämmer själva ämnesinriktning. Forskaren bestämmer hur de ska lära av varandra och vilka som får vara med på organiserade möten, arenor och i utvecklingskoalitioner mm. Även här har forskaren en objektsyn på praktikerna.

- *Att forska med – en gemensam kunskapsbildning*

Praktikern och forskaren har olika roller i kunskapsproduktionen utifrån ett interaktivt och jämlikt synsätt. Ett ömsesidigt och samtidigt lärande sker i det gemensamma arbetet där subjeksrelationer skapas (båda parter medverkar aktivt i kunskapsbildandet). Både nyttig och teoretiskt intressant kunskap eftersträvas. Praktiker och forskare reflekterar gemensamt, där ”teorin kan vara ett hjälpmedel för att *göra* (praktisk) *erfarenhet till* (teoretisk) *kunskap*.” Forskarens uppgift i utvecklingsarbete är inte att komma med den bästa lösningen, utan framförallt att bidra med teorier till det gemensamma analysarbetet.

Relationen till praktikerna, dvs företagsledare, regionala aktörer, anställda, elever m fl, har under avhandlingsarbetet varierat beroende på de olika studiernas syften. En ambition har varit att generera både teoretiskt intressant och för praktikerna nyttig kunskap om arbetets attraktivitet, samt att skapa subjeksrelationer, vilket överensstämmer med relationstypen *att forska med*. Samtidigt har inte förutsättningar funnits för att producera kunskap på ett fullständigt interaktivt och jämlikt sätt. T ex vad gäller delstudie II var det forskare som bestämde inriktning, tillvägagångssätt och metod, dvs relationstypen *att forska för*. En inplacering av avhandlingsarbetet mot en enda av dessa typer av relationer är inte tillämplig. Ur forskarens perspektiv kan den situation som varit mellan forskare och praktiker snarare beskrivas som *ett interaktivt förhållningssätt med nyttan i fokus*.

### *Interaktivt förhållningssätt*

Ett interaktivt förhållningssätt utmärks av ett ömsesidigt givande och tagande mellan forskare och praktiker, där åsikter och kunskaper från alla inblandade ses som viktiga och eftersträvas att tas tillvara. Utifrån interaktionen utvecklar deltagarna olika former av nytta som kan skapas av en

fortsatt samverkan. Nyttospekterna kan delas upp i forskarens, praktikernas respektive gemensamma nyttospekter. (Pontén m fl 2004; Åteg m fl 2004b)

I förutsättningarna för ett interaktivt förhållningssätt ingår att både forskare och praktiker är aktörer med egna målsättningar och intressen. Det är inte enbart en interaktiv forskningsansats som används i olika stadier av utvecklingsprocesserna, utan även traditionell fallstudiebaserad forskning och aktionsforskning tillämpas. Val av angreppssätt står under gemensamt inflytande och ansatsen väljs beroende på vilka nyttospekter deltagarna fokuserar på samt vilka kunskaper och erfarenheter de bär med sig. (Åteg m fl 2004b)

Under forskningsresan har deltagande till stor del skett i beskrivna möten, diskussioner och seminarier med företag och regionala aktörer. Intresset har varit tvåfaldigt. Dels att genom delaktighet i utvecklingsarbetet för skapande av attraktivare arbeten inom träbranschen i Dalarna bidra till att lösa det praktiska problemet, dels att utifrån en vetenskaplig ambition generera användbar kunskap kring attraktiva arbeten.

Den valda ansatsen i avhandlingen har haft betydelse för vilken kunskap som genererats. Genom att använda ett interaktivt förhållningssätt med nytta i fokus i kombination med ett sambandssynsätt på relationen mellan teori och praktik har denna avhandling kommit till. Den valda ansatsens praktiska konsekvenser i avhandlingsarbetet är dels att praktikerna påverkat val av fallstudier, t ex valde timmerhusbranschen att flytta verksamheten inomhus utifrån antagandet att det skulle leda till attraktivare arbete (delstudie III). Därtill har tiden för avhandlingens genomförande varit beroende av praktikernas, dvs företagsledarnas och de regionala aktörernas, agerande. Fastän träbranschens företag ville skapa attraktivare arbeten drog det ut på tiden innan de gjorde någon större insats (införandet av SAM, delstudie V). Dessa konsekvenser kan ur en forskares tids- och planeringsperspektiv ses som negativt.

Att forska med ett interaktivt förhållningssätt har även nackdelar. Delar av forskarvärlden är skeptisk mot interaktivitet och höga krav ställs på forskaren som måste återrapportera till vetenskapssamhället i för det traditionella former (Brulin 1998). Andra nackdelar är att det tar lång tid att utveckla relationer, de är svåra att reproducera och de är platsbundna. (Brulin 2002)

Till de positivare konsekvenserna hör ett givande utbyte med praktiker, såsom företagsledare, anställda, elever och regionala aktörer, vilket resulterar i ökad förståelse och fördjupad kunskap om deras värld. Genom interaktiviteten har tillgång givits till sådan empiri som annars varit svår att nå. Den växelvisa inhämtningen av teori och empiri har gjort att de kompletterat varandra. Med en flervetenskaplig ansats har kunskap från olika discipliner kunnat integreras.

### **3.2 Det empiriska materialet i delstudierna**

Alla delstudierna har bidragit till att uppnå avhandlingens övergripande syfte, att öka förståelsen för vad som karakteriserar attraktivt arbete. Delstudierna har i olika grad och på olika sätt bidragit till att uppnå avhandlingens syften. Behovet av att kartlägga vilka faktorer som bidrar till att göra arbete attraktivt uppmärksammades i delstudie I. I delstudie II analyserades djupintervjuer med inspiration från kartläggningsmetoden (Eneroth 1992). Huvuddelen av de *dimensioner* som identifierats i delstudie II ingick bland de *aspekter* som främst bidrog till att göra arbete respektive timplansarbete attraktivt (delstudie IV). Resultaten från delstudie I fungerade som avstamp för utvecklingsarbete hos företag och organisationer. Förståelsen för dynamiken i arbetes attraktivitet erhöles främst genom interventionsstudier (delstudie III, IV och V). Med dessa studier kunde antaganden från delstudie II bekräftas.

Metoder av både kvantitativ och kvalitativ karaktär har använts i de olika delstudierna. För insamling av empiri har i första hand enkäter, gruppdiskussioner och intervjuer använts, men även informella samtal. Det empiriska materialet för delstudie III och IV har till stor del samlats in samtidigt. Till exempel har enkätfrågor som berört synen på arbete inomhus relativt utomhus (delstudie III) och frågor om synen på timringsarbetets attraktivitet (delstudie IV) ingått i samma enkät. Olika metoder har även använts separat, såsom intervjuer om hur det är att arbeta inomhus relativt utomhus (delstudie III) och gruppdiskussioner om vad som gör timringsarbete attraktivt (delstudie IV).

I interventionsstudierna (delstudie III, IV och V) har forskarens deltagande haft olika omfattning. Deltagandet skedde både i planeringen inför aktiviteterna som gjorts för att öka arbetsplatsers attraktivitet, under dem och vid utvärdering av dem. Deltagandet i delstudie III och IV bestod främst av att bidra med arbetsmiljökunskap och reflektion i samtal och diskussioner med blivande och erfarna timmermän, samt vid kartläggning av arbetsmiljö. I delstudie V har deltagande mestadels varit i form av medhörare, men även i mindre omfattning som arbetsmiljö-kunnig.

Kunskapen om vad som gör arbete attraktivt baseras främst på djupintervjuer av personer inom tillverkningsföretag och litteraturstudier (delstudie II). Den kunskapen har sedan utgjort underlag för fallstudierna för förståelsen av dynamiken i arbetets attraktivitet. Analyser av delstudiernas resultat i kombination med litteraturstudier har utgjort underlag för förståelsen av vad som karakteriserar attraktivt arbete.

Arbetsmiljömätningar som gjorts under delstudie III och IV har utförts såsom aktör i forsknings- och utvecklingsprojektet för att skapa attraktiva arbetsplatser. Respondenterna har tagit del av resultaten från mätningarna, vilket kan ha påverkat deras attityder till timringsarbetet. Arbetsmiljömätningarna har därtill gett tillfällen till interaktivitet med respondenterna samt utgjort underlag för diskussioner.

Insamling av empiri och teori har alternerat i omfattning. Främst i delstudie II var växelverkan mellan empiri och teori stor, där litteraturstudier i kombination med intervjuer var grunden för den modell som skapades. Litteraturstudier har skett kontinuerligt under hela avhandlingsarbetet och med olika fokus. Dels för att uppnå delstudiernas och avhandlingens syften, dels för inhämtning av efterfrågad kunskap i forsknings- och utvecklingsprojektet. Mot slutet av avhandlingsarbetet har en intensifiering av litteraturstudierna gjorts.

Val av metod har gjorts utifrån vad som studerats. Kvalitativa metoder har främst använts då tidigare kunskap om studerat fenomen var begränsad, t ex vad som gör arbete attraktivt (delstudie II). Kvantitativa metoder har använts då kunskap funnits (bl a utifrån tidigare delstudier), t ex kunde förändring av *kvantiteter* som bidrar till att göra arbete attraktivt studeras i delstudie V tack vare modellen som skapades i delstudie II. Kombinationen av olika metoder avsåg att ge en omfattande och deskriptiv bild av hur attraktiviteten i ett arbete förändras. Än viktigare är att kombinationen av olika data och insamlingstekniker leder till validare resultat (Christensen m fl 2001).

### 3.3 Undersökningsgrupper

Undersökningsgrupperna i delstudierna presenteras här, men redovisas utförligare i nästa kapitel. Gemensamt för alla respondenter är att de varit verksamma i Dalarnas län och några individer har varit respondenter i flera delstudier. Storleksmässigt har ingående företag varierat från enmansföretag upp till företag med 90 anställda, varav merparten med under 25 anställda.

I delstudie I ingick två grupper av respondenter, ungdomar i årskurs nio (presumtiv framtida arbetskraft) och verksamma på mindre tillverkningsföretag (aktiv arbetskraft). Respondenterna i delstudie II var främst personer verksamma inom verkstads- och träföretag, men även ett mindre antal från andra branscher. Dessa delstudier var därmed inte enbart fokuserade mot träbranschen, även om den ingick som en del. Två av respondenterna i delstudie II var anställda på ett av verkstadsföretagen som ingick i delstudie I.

Utifrån intresset hos företag och organisationer inom träbranschen i Dalarna tillkom respondenterna i de tre senare delstudierna. Respondenterna är de personer i fallstudierna som direkt påverkats av de riktade insatserna för att öka arbetsplatsernas attraktivitet. I delstudie III var respondenterna personer som utbildade sig till timmermän och erfarna timmermän. De personer som utbildade sig till timmermän ingick även i delstudie IV. I delstudie V var det personal på fyra små och ett medelstort träföretag som utgjorde undersökningsgruppen.

Två av de träföretag som ingick i delstudie I återkom i senare delstudier. Ett av dem ingick även i delstudie III och det andra ingick i delstudie V. Det fanns även enstaka personer som utbildat sig till timmermän (delstudie IV) som senare blev anställda på företag som deltog i delstudie III och delstudie V.

## 4 Resultat

Detta avsnitt inleds med en kortfattad redogörelse för de olika delstudierna. Därefter relateras de olika resultaten till varandra och sammanfattas med avseende på vilka *kvantiteter* som bidrar till att göra arbete attraktivt och dynamiken i arbetets attraktivitet. Avslutningsvis redogörs för den ökade förståelsen för vad som karakteriserar attraktivt arbete.

### 4.1 Delstudie I. En studie av ungdomars och anställdas syn på arbete i två kommuner i Dalarna

Huvudsyftet med delstudie I var att arbeta fram ett fakta- och diskussionsunderlag för utvecklingsprocesser riktade mot attraktiva arbeten inom mindre tillverkningsföretag. Delsyften var att:

- Jämföra ungdomars syn på ett idealt arbete med deras syn på ett industriarbete.
- Undersöka om ungdomars syn på ett industriarbete varierar med deras erfarenheter av ett industriarbete.
- Jämföra den syn som anställda inom tillverkningsföretag har på ett idealt arbete med deras syn på nuvarande arbete.
- Jämföra ungdomars och anställdas syn på arbete, både idealt arbete och industriarbete.

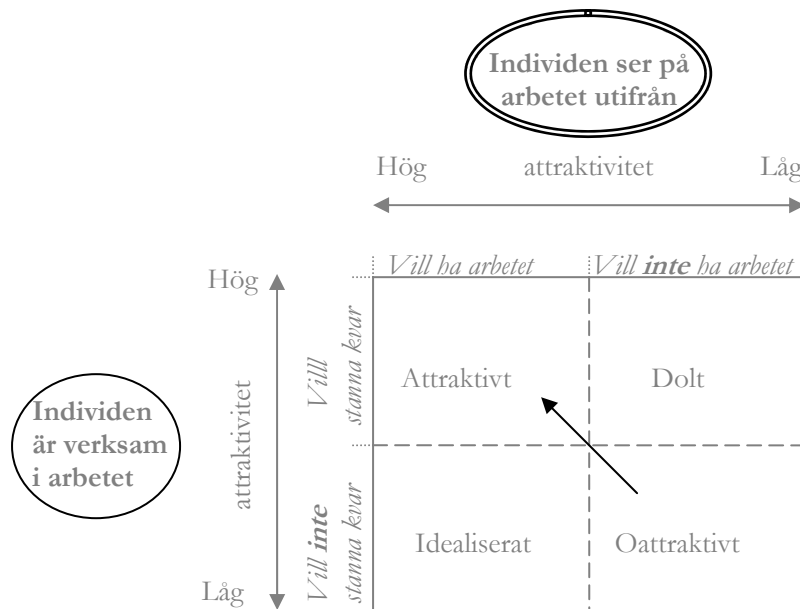
#### *Metoder och undersökningsgrupper*

Studien baseras på en enkätundersökning kompletterad med gruppdiskussioner med samtliga elever i årskurs nio i två kommuner (totalt 371 elever). Därtill genomfördes, i samma kommuner, enkätundersökningar och arbetsmiljömätningar på elva mindre verkstadsföretag och tre mindre timmerhustillverkningsföretag (totalt 154 anställda).

I enkäten efterfrågades respondenternas syn på ett idealt arbete respektive industriarbete, utifrån ett frågepaket bestående av 40 påståenden (Hagström m fl 1996). Svaren analyserades och som stöd för att dra slutsatser om huruvida olika variabler påverkar synen på arbete användes signifikanstester. Elevernas resultat återrapporterades klassvis och i samband med redovisning-

arna fick eleverna i grupper diskutera fram minst fem faktorer för att göra industriarbete mer attraktivt. Återrapporteringar gjordes även till företagen i form av redovisningar.

I delstudie I undersöktes vad som behöver förändras för att industriarbete ska bli attraktivare. Attityder till industriarbete och värderingar av arbete hos främst elever, dvs individen bedömer arbetet utifrån, men även hos anställda, dvs arbetet bedömdes inifrån, undersöktes. Detta kan åskådliggöras enligt figur 5.



**Figur 5.** I delstudie I undersöktes vad som behöver förändras för att industriarbete ska bli attraktivare. Främst studerades individers syn på arbetet vid bedömning utifrån (elever), men även individers bedömning av arbetet som verksam (anställda).

### Resultat

Resultat gällande ungdomar som lyftes fram var att:

- Ungdomarna hade både högre krav på idealt arbete och högre värderingar av industriarbete än vad redan anställda hade. En rättvis och förstående chef samt en trygg anställning med regelbunden inkomst var viktigast i ett idealt arbete enligt eleverna.
- Den fysiska arbetsmiljön var det område som ungdomarna lyfte fram som viktigast för företagen att förbättra för att göra industriarbete mer attraktivt.
- Satsningar på arbetsmiljön kan vara en lämplig strategi för att öka intresset för verkstads- och industriarbete.
- Ungdomars erfarenheter av arbete och det bemötande de upplever i kontakter med företag har betydelse för deras syn på arbete. En trevlig miljö, intressanta uppgifter och ett gott bemötande är avgörande för att eleverna ska få ett gott intryck vid PRAO.

## 4.2 Delstudie II. Attraktivt arbete - Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell

Syftet med delstudie II var att skapa fördjupad kunskap om och förståelse för vad som gör arbete attraktivt. En modell skulle utvecklas genom intervjuer med respondenter inom mindre tillverkningsföretag i Dalarna. Därefter skulle den utvecklade modellen utsättas för falsifieringsförsök för att pröva modellens generaliserbarhet.

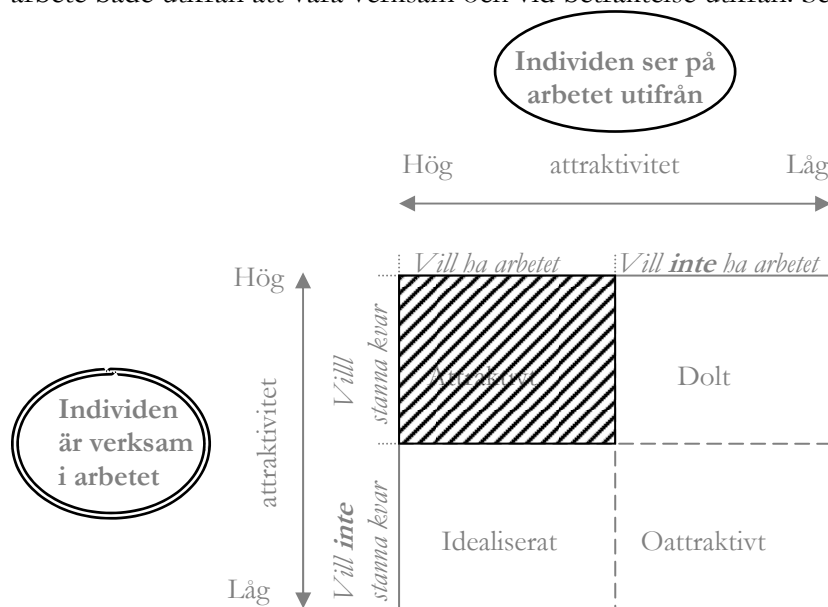
### Metoder och undersökningsgrupp

Undersökningsgruppen bestod av anställda som arbetade i produktionen samt personer från ledningen som arbetade med personalfrågor, på mindre verkstads- och träföretag. Det var totalt elva män och sex kvinnor, varav två tredjedelar hade arbetslivserfarenhet från andra företag.

Modellen skapades utifrån semistrukturerade intervjuer och litteraturstudier. I intervjuerna lyftes teman om attraktivt arbete, oattraktivt arbete, arbete generellt, arbete inom tillverkningsföretag, attraktivt respektive oattraktivt innan anställning samt hur arbete förblir attraktivt. Teoretisk mättnad avseende vad som bidrar till att göra arbete attraktivt eftersträvades.

Intervjumaterialet analyserades med inspiration från kartläggningsmetoden för att beskriva vad som bidrar till att göra arbete attraktivt. Datamaterialet systematiserades i en iterativ process där intervjuer, analyser och studier av tidigare forskning alternerades. Ett falsifieringsförfarande genomfördes där den skapade modellen ställdes mot svaren från intervjuer med två män och två kvinnor anställda inom andra branscher.

Med delstudie II undersöktes vad som bidrar till att göra arbete attraktivt. Det är individer som varit verksamma i arbete som utgjort undersökningsgrupp och de har refererat till bedömning av arbete både utifrån att vara verksam och vid betraktelse utifrån. Se figur 6.

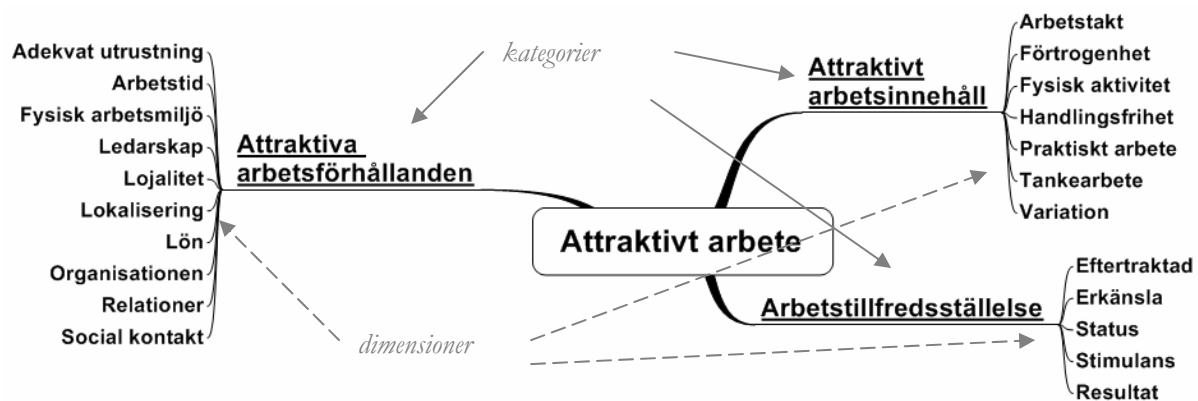


**Figur 6.** I delstudie II studerades vad som gör arbete attraktivt enligt personer som var verksamma (anställda). Både vad som gör arbete attraktivt vid bedömning utifrån och vid verksamhet ingick.

### Resultat

Studiens huvudsakliga resultat och slutsatser var:

- Modellen av Attraktivt Arbete innehåller tre *kategorier* - attraktivt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse och attraktiva arbetsförhållanden, se figur 7. *Kategorierna* består av *dimensioner* och däri ingående *kvantiteter*.
- Falsifieringsförsöket visade på att modellen är generaliserbar gällande vad som för anställda är attraktivt i ett arbete oavsett bransch eller andra variabler. En svårighet uppstod i att generalisera modellen till att även omfatta självverksamma egenföretagare utan ytterligare undersökningar och analyser.



Figur 7. Dimensioner och kategorier i modellen av Attraktivt Arbete (Åteg m fl 2004a).

- Genom den empiriska kartläggningen och skapandet av modellen har kunskap och förståelse för vad som gör ett arbete attraktivt skapats. Innehållet i modellen stämmer till stor del överens med det som tidigare forskning har visat är viktigt. Resultaten tyder på att dimensionerna är viktiga för att både kort- och långsiktigt göra arbete attraktivt.
- Det är betydelsefullt att kunna utföra ett bra arbete. För att ett arbete ska vara attraktivt räcker det inte med en yttre uppskattning, individen måste också kunna känna en inre erkänsla.
- Det är viktigt att ta hänsyn både till modellen som helhet och dess enskilda delar för att skapa attraktivare arbeten. Kombinationer av dimensioner kan vara ett sätt att öka möjligheten för att arbetet svarar mot individuella behov.
- Det är möjligt att mäta dimensionernas och kvaliteternas relativa vikt genom en operationalisering av modellen.

#### 4.3 Delstudie III. The attractiveness of the work is affected when production of hand-crafted log houses moves indoors

Syftet med delstudie III var att jämföra inomhusarbete med utomhusarbete utifrån timmermäns upplevelse av arbete vid hantverksmässig tillverkning av timmerhus. I fokus var följande tre frågeställningar:

- Påverkas timmermännens upplevelse av arbetets attraktivitet vid hantverksmässig tillverkning av timmerhus när arbetet sker inomhus jämfört med utomhus?
- Föredrar timmermän att arbeta inomhus eller utomhus vid hantverksmässig tillverkning av timmerhus?
- Vilka förutsättningar anser timmermän vara viktiga för att skapa attraktivare arbeten för hantverksmässig inomhustillverkning av timmerhus?

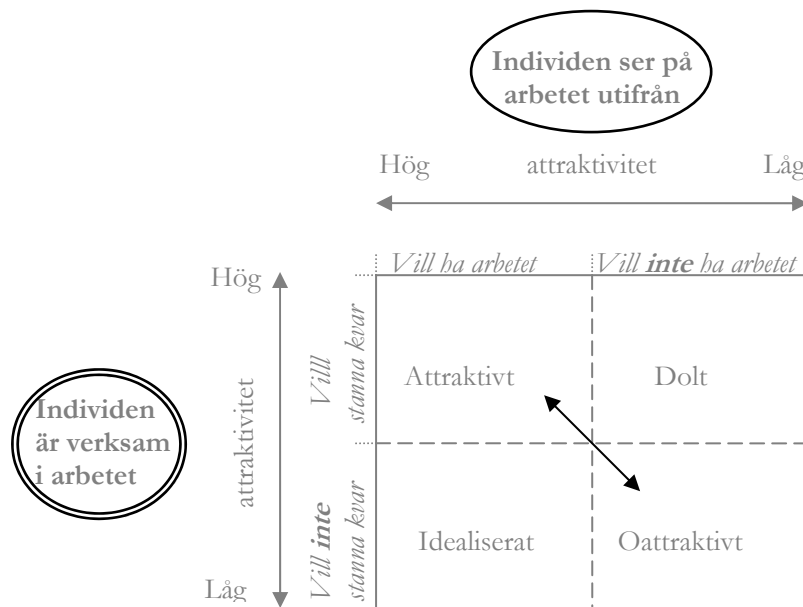
##### Metoder och undersökningsgrupper

Studien bygger på ett interaktivt utvecklingsprojekt inom timmerhusbranschen inkluderande arbete inomhus, utbildning, attraktivitet mm. Under utvecklingsprojektet, 2001-2005, identifierade blivande och erfarna timmermän (samtliga män) tillsammans med forskare olika faktorer i arbetet som varierade mellan inomhus- och utomhusarbete samt sökte lösningar som kunde göra inomhusarbete attraktivare.

Två grupper av respondenter ingick i studien, elever vid utbildningen *Tillverkning av timmerhus* (N=47), samt timmermän (N=15) från företag som ingick i en ekonomisk förening. Data insam-

lades genom deltagande där dokumentation av respondenternas upplevelser och åsikter skedde kontinuerligt. Därtill användes skriftliga frågor och semistrukturerade intervjuer som undersökningsmetoder. All insamlad data över upplevda förändringar samt om dessa förändringar upplevdes positivt eller negativt strukturerades utifrån modellen av Attraktivt Arbete.

I figur 8 markeras att blivande och verksamma individer timmermän bedömde arbetets attraktivitet. De bedömde hur attraktiviteten upplevdes beroende på om arbetet skedde inomhus eller utomhus, men angav också egen preferens (var de ville arbeta).



**Figur 8.** I delstudie III bedömde blivande och verksamma timmermän förändringar i arbetets attraktivitet beroende på om arbetet skedde inomhus eller utomhus.

### Resultat

Den övergripande slutsatsen var att det inte går att säga att arbete med traditionell tillverkning av timmerhus generellt sett blir attraktivare av att flyttas inomhus.

- Genom att förlägga samma typ av arbete, hantverksmässig tillverkning av timmerhus, från att ha utförts utomhus till inomhus påverkas arbetets attraktivitet. Effekterna påverkar *kategorierna* arbetsförhållanden och arbetsinnehåll både positivt och negativt, samt arbetstillfredsställelse positivt.
- Majoriteten av respondenterna ville arbeta både utomhus och inomhus. Inomhusarbetet ska företrädesvis ske under vinterhalvåret. Därtill fanns de som vill timra enbart utomhus.
- Genom att utforma lokaler utifrån verksamheten och ta tillvara erfarenheter från såväl timmerhusbranschen som andra verksamheter, såsom skogs- och träbranschen, finns utrymme för att utveckla attraktivare arbeten inomhus med traditionell tillverkning av timmerhus.
- Förändringar inom en *dimension* påverkade andra *dimensioner*. Att förändringar inom en *dimension* påverkar andra *dimensioner* i modellen av Attraktivt Arbete var något som tidigare antogs och som bekräftades i denna studie. Ytterligare forskning behövs för att undersöka om det finns generell kunskap om interaktion mellan *dimensioner*. Vilka effekter ger förändringar inom andra *dimensioner* och hur upplevs jämförelsen mellan inomhus- och utomhusarbete inom andra yrkesområden?



#### 4.4 Delstudie IV. Från elev till verksam timmerman – en utvecklingsprocess. Utbildning, yrkeserfarenhet och arbetets attraktivitet

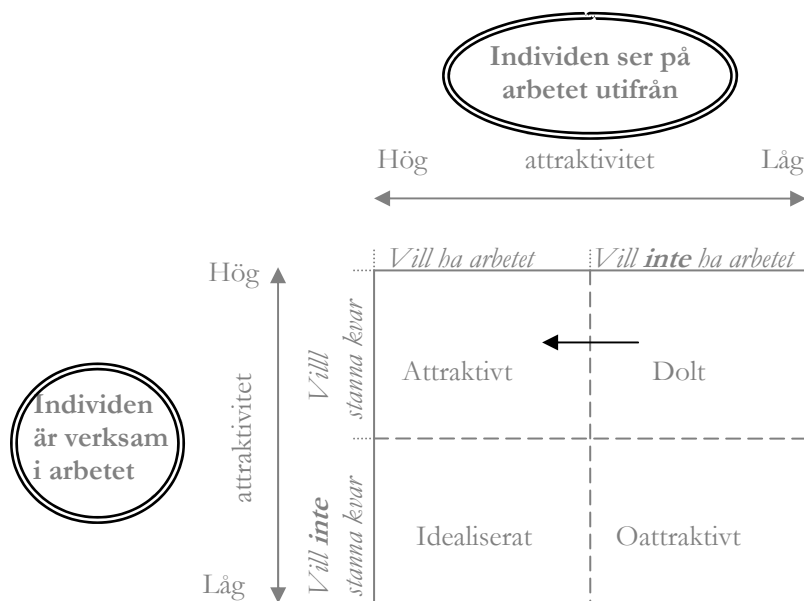
Syftet med delstudie IV var att undersöka om, och i så fall hur, attraktiviteten i hantverksyrket timmerhustillverkning förändras under och efter utbildning. Därtill fördes, utifrån teori och empiri, resonemang om vad som påverkat individens bedömning av attraktiviteten.

##### Metoder och undersökningsgrupp

Undersökningsgrupp var de två första årgångarna av elever på den ettåriga utbildningen *Tillverkning av timmerhus*. Eleverna följdes från det att de började utbildningen till två år efter avslutad utbildning. Som komplement studerades de följande två årgångarna under deras utbildningstid. Totalt ingick 47 manliga elever i studien.

Denna longitudinella studie genomfördes mellan 2001-2005. De undersökningsmetoder som användes var enkäter inkluderande ett frågepaket bestående av 40 påståenden (Hagström m fl 1996), semistrukturerade intervjuer, fokusgrupper, informella samtal, samt studier av egna och andras mötes- och observationsanteckningar. Elevernas arbetsvärderingar ställdes mot deras syn på timringsarbete inför, i slutet och efter yrkesutbildningen. Därtill undersöktes deras syn på utbildningen, deras framtidsplaner samt deras arbetssituation före och efter utbildningen.

Med delstudie III togs kunskap fram om vad som gör timringsarbete attraktivt, från dolt till attraktivt arbete. Arbetets attraktivitet studerats både när individen ser det utifrån och när individen är verksam, se figur 9.



**Figur 9.** I delstudie IV studerades samma individers bedömning av arbetets attraktivitet (timmerhustillverkning) från individers bedömning utifrån (inför utbildning), via viss verksamhet (i praktisk utbildning) till att bli verksamma (i yrkesverksamhet).

##### Resultat

Den övergripande slutsatsen från studien var att attraktiviteten i hantverksyrket förändrades under och efter utbildningen. Förväntningarna på kommande arbete var högre i början av utbildningen än upplevd verklighet vid den senare yrkesverksamheten. Dock var timringsarbetets totala attraktivitet högre vid yrkesverksamhet än i slutet av utbildningen. Därtill fanns positiva samband mellan utbildningsyrkets attraktivitet och utbildningens attraktivitet.

Övriga slutsatser var att:

- Många och varierande faktorer bidrar till att göra ett arbete attraktivt. En förändrad värdering av ett specifikt arbete beror både på förändrad värdering av olika *aspekter* betydelse och på förändrad upplevelse av faktiska förhållanden i det aktuella arbetet.
- Eleverna ansåg att arbete var viktigare i livet efter utbildningen än under den. Vid yrkesverksamhet efter utbildningen ansågs färre *aspekter* i arbetet betydelsefulla än under utbildningen.
- Arbete med tillverkning av timmerhus anses attraktivt av dem som utbildat sig till yrket. Att få arbeta praktiskt, kombinationen av fysiskt och mentalt arbete, friheten i arbetet samt resultaten av arbetet bidrar starkt till detta. Noterbart är att ett traditionellt hantverksyrke i hög grad uppfyller de nyutbildades postmaterialistiska värderingar, bl a genom att de får vara skapande och kreativa.
- Gruppen nyutbildade ansåg jämfört med erfarna yrkesmän att hantverksarbetet i högre grad uppfyllde deras önskemål av arbete. När de nyutbildade var yrkesverksamma upplevde de större förekomst av *aspekterna* i hantverksarbetet, samtidigt som de värdesatte fler *aspekter* i arbete och ansåg *aspekterna* vara viktigare.

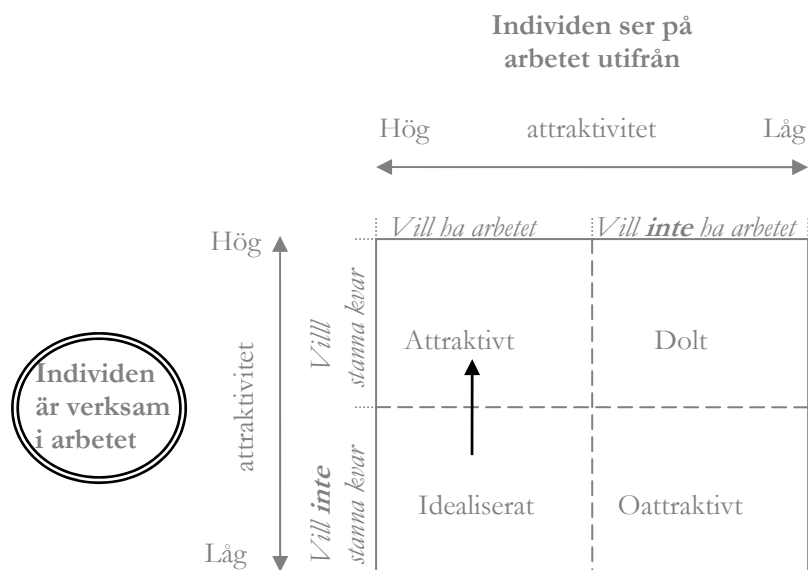
#### **4.5 Delstudie V. Införande av systematiskt arbetsmiljöarbete på träföretag. Utvärdering av en metod, dess resultat och påverkan på arbetets attraktivitet**

Det övergripande syftet i delstudie V var att praktiskt prova och utvärdera TräSAM-metoden samt att undersöka hur arbetets attraktivitet förändrats. TräSAM-metoden består av ett utbildningsprogram som involverar alla anställda och konsultstöd ges för implementering av SAM. Studien omfattade fyra mindre och ett medelstort träföretag i Dalarna. Utvärderingen gjordes utifrån företagets och deras personals behov av SAM och attraktiva arbeten.

##### *Metoder och undersökningsgrupp*

Respondenterna utgjordes av samtliga anställda på företagen (N=175). Enkäter, deltagande under TräSAM-processen och intervjuer användes för att utvärdera TräSAM. Utvärderingen gjordes med avseende på metodens process (styrkor och svagheter i metoden), resultat och effekt. Mätning av eventuella förändringar av arbetets attraktivitet gjordes för att studera effekten av implementeringen av SAM. Förändringar av arbetets attraktivitet mättes med en visuell analog skala (VAS-skala) och vid analyserna användes icke-parametriska metoder.

Individer som var verksamma (anställda) bedömde i vilken omfattning de olika *kvaliteterna* enligt modellen av Attraktivt Arbete stämde i deras arbete efter TräSAM respektive ett år tidigare. Även den totala attraktiviteten värderades för samma tidsperiod. Se figur 10.



**Figur 10.** I delstudie V bedömde individer verksamma i arbete (anställda på träföretag) hur arbetets attraktivitet förändrades efter implementering av SAM.

#### Resultat och slutsatser

De resultat och slutsatser från studien som är kopplade till arbetets attraktivitet är följande:

- Bra arbetsgemenskap, ett stimulerande arbete samt en trygg och säker arbetsituation ansågs viktigast i arbetsmiljöarbetet.
- Många *kvaliteter* för attraktivt arbete ökade i uppfyllelse hos fyra av fem företag som implementerat SAM med TräSAM-metoden. Främst hade *kvaliteter* avseende utrustning, ledning, förtrogenhet och utmaning i arbetet ökat. Alla säkerställda förändringar för enskilda *kvaliteter* på respektive företag visade att *kvaliteterna* ökat. Ökningar fanns beträffande arbetsförhållanden, arbetsinnehåll och arbetstillfredsställelse. Arbetenas totala attraktivitet ökade när samtliga företag inkluderades.
- Ett attraktivt arbete bidrar inte bara till att attrahera och behålla personal, utan också till att skapa engagemang. Utvärderingen visar att genomförandet av TräSAM har bidragit till att öka arbetets totala attraktivitet. Ett företags önskan om att erbjuda attraktiva arbeten kan alltså motivera till att införa SAM. En väl genomförd implementering och ett fungerande SAM kan därmed också underlätta rekrytering av personal.
- Ett resultat av TräSAM var att  $\frac{3}{4}$  eller mer av personalen på de olika företagen (71-89 procent) ansåg att det stämde helt att ”Jag kommer arbeta för en god arbetsmiljö på företaget”.

#### 4.6 Kunskap om kvaliteter som gör arbete attraktivt

Ett av avhandlingens syften är att öka kunskapen om vilka *kvaliteter* som bidrar till att göra arbete attraktivt. I delstudie II undersöktes vad som gör arbete attraktivt med inspiration från kartläggningsmetoden och en modell av Attraktivt Arbete skapades, se bilaga. Modellen beskriver *kvaliteter* inom *dimensioner* som var för sig bidrar till att göra arbete attraktivt. *Dimensionerna* innehållande *kvaliteter* grupperades i de tre *kategorierna* attraktivt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse och attraktiva arbetsförhållanden.

*Attraktivt arbetsinnehåll* innehåller *kvaliteter inom dimensioner* som handlar om vad och hur den anställde gör under utförandet av arbetet. De *dimensioner* som ingår är arbetstakt, fysisk aktivitet, förtrogenhet, handlingsfrihet, praktiskt arbete, tankearbete och variation.

*Arbetsstillfredsställelse* innehåller *kvaliteter inom dimensioner* som handlar om vad den anställde upplever att den får ut av att utföra arbetet. De *dimensioner* som ingår är eftertraktad, erkänsla, resultat, status och stimulans.

*Attraktiva arbetsförhållanden* innehåller *kvaliteter inom dimensioner* som beskriver förutsättningar för arbetet, varav en del är gemensamma för alla anställda på en arbetsplats. De *dimensioner* som ingår är adekvat utrustning, arbetstid, fysisk arbetsmiljö, ledarskap, lojalitet, lokalisering, lön, organisationen, relationer och social kontakt.

Uppdelningen i tre *kategorier* var ny i förhållande till tidigare uppdelningar i arbetsinnehåll och arbetsförhållanden. Däremot hade innehållet i de 22 *dimensionerna* uppmärksammats som delar i tidigare forskning. Modellen av Attraktivt Arbete omfattar de psykologiska krav som med sociotekniken ställdes på arbete (Thorsrud och Emery 1969). I dessa krav ingår alla *dimensioner* i *kategorierna* arbetsstillfredsställelse samt merparten av *dimensionerna* i *kategorierna* arbetsförhållande och arbetsinnehåll. De *kvaliteter* som ingår i modellen av Attraktivt Arbete och som inte ingår i de krav som Thorsrud och Emery ställde är adekvat utrustning, lojalitet, lokalisering, arbetstakt, fysisk aktivitet och förtrogenhet.

De flesta av *dimensionerna* som ingår i modellen av Attraktivt Arbete men inte i Thorsruds och Emerys krav har en gemensam nämnare. Adekvat utrustning ger förutsättningar för god kvalitet och hög produktivitet. Lojalitet innebär en strävan åt samma håll. Fysisk aktivitet och arbetstakt visar på att den anställde uthålligt vill utföra arbetet. Genom förtrogenhet betonas att den anställde vet vad som ska utföras och hur. En skillnad mellan Thorsruds och Emerys sammanställning av psykologiska krav på arbete och modellen av Attraktivt Arbete är därmed att för att ett arbete ska vara attraktivt behöver individen känna att den utför ett bra arbete. Att individen har ett sådant behov återspeglas också i *dimensionen* erkänsla.

Det som främst är nytt med modellen av Attraktivt Arbete är detaljeringsgrad och försök till helhetsgrepp. Utgångspunkten har varit att identifiera vad som gör arbete attraktivt. Individen värderar arbetet utifrån sin livssituation, där även faktorer utanför arbetet påverkar värderingen av arbetet. En kunskap och förståelse erhöles om komplexiteten och mångfalden av *kvaliteter* som bidrar till att göra arbete attraktivt. Där finns samband mellan delarna och helheten, eftersom olika *dimensioner* och *kvaliteter* kompletterar varandra, samt att förändring av en *kvalitet* inom en *dimension* medför konsekvenser både för andra delar och för helheten. (Mer om förändring av arbetets attraktivitet kommer i följande avsnitt, 4.7.)

I delstudie II identifierades *kvaliteter* inom *dimensioner* som bidrar till att göra arbete attraktivt. Även i delstudie I och IV efterfrågades vad som gör arbete attraktivt. Det som enligt eleverna i delstudie I skulle göra industriarbete attraktivare (från dolt till attraktivt) inryms i 17 av *dimensionerna*. Det som ansågs göra arbete inklusive timringsarbete attraktivt (delstudie IV) kan hänföras till 20 *dimensioner*. Detta innebär att innehållet i modellen stärkts av resultaten i övriga delstudier.

Sammanfattningsvis är det ett 80-tal *kvaliteter* inom 22 *dimensioner* som bidrar till att göra arbete attraktivt, se bilaga. *Kvaliteterna* inom *dimensionerna* kan grupperas i de tre *kategorierna* arbetsförhållanden, arbetsinnehåll och arbetsstillfredsställelse. Nya faktorer, jämfört med socioteknikens psykologiska krav på arbete, kan härröras till individens behov av att utföra ett bra arbete. Resultaten från övriga delstudier stärker innehållet i modellen av Attraktivt Arbete, då 17 respektive 20 *dimensioner* uppmärksammats där.

#### 4.7 Dynamiken i arbetets attraktivitet

Det andra syftet i denna avhandling är att öka förståelsen för dynamiken i arbetets attraktivitet. I tre fallstudier har förändringen av arbetets attraktivitet studerats under en period av företags och organisationers riktade insatser för att öka arbetsplatsers attraktivitet. Ungdomarna i delstudie I lyfte fram fysiska arbetsmiljön som det område som var viktigast att förbättra för att göra industriarbete attraktivare och mindre dolt. De insatser som gjorts och studerats är införandet av en utbildning i timmerhustillverkning (delstudie IV), förflyttning av timmerhustillverkningsarbete inomhus (delstudie III) och införandet av SAM på träföretag (delstudie V). Detta har varit medvetna insatser för att göra dolda, oattraktiva respektive idealiserade arbeten attraktiva. Resonemang har förts i de olika delstudierna kring vad som inverkat på attraktivitetens förändring eftersom dessa insatser inte kunnat isolera från andra förändringar av olika stor betydelse.

Insatser som initierades av träbranschens företag och organisationer kan ses som konkreta delmål på organisations- eller gruppnivå. Som exempel skulle SAM införas på företagen (delstudie V). Med förbättrad arbetsmiljö förväntades arbetsplatserna bli attraktivare. Det huvudsakliga målet var att de attraktivare arbetsplatserna skulle erbjuda attraktivare arbeten. Primärt för de anställda, men även att göra dolda arbeten attraktiva. Huruvida arbetena blev attraktivare eller inte avgjordes av de anställda.

I de tre fallstudierna studerades förändring av arbetets attraktivitet med olika metoder. I alla tre studierna kunde konstateras att attraktiviteten förändrats. I enlighet med Barth (1976) görs en distinktion mellan arbetets attraktivitet totalt sett och de ingående delarnas attraktivitet. Endast i delstudie V mättes både den totala attraktiviteten och *kvaliteternas* förekomst.

När hantverksmässig tillverkning av timmerhus flyttades inomhus påverkades arbetets attraktivitet. Utifrån resultaten av studien gick det inte att säga att arbetet totalt sett blev attraktivare av att flytta inomhus. Merparten av respondenterna ville i framtiden arbeta både inomhus och utomhus, samtidigt som några enbart ville arbeta utomhus. Respondenterna upplevde förändringar i 15 av 22 *dimensioner*. För sex *dimensioner* upplevdes förändringarna enbart som positiva, fem *dimensioner* enbart negativa och fyra som både positiva och negativa, se tabell 2.

I delstudie IV studerades hur personer som utbildade sig till timmermän förändrade sin syn på arbete med tillverkning av timmerhus under och efter utbildning. Arbetets totala attraktivitet var högre vid yrkesverksamhet än i slutet av utbildningen (en förskjutning från dolt mot attraktivt). Utifrån 40 påståenden för att mäta idealt arbete (Hagström m fl 1996) mättes olika *aspekters* betydelse såväl som deras förekomst i timringsarbete. Elevernas förväntningar på timringsarbete var i början av utbildningen högre än den upplevda verkligheten när de blivit yrkesverksamma. Förväntningarna sjönk under utbildningen och förväntningarna i slutet av utbildningen motsvarade i stort den upplevda verkligheten vid timringsarbete. De 40 påståendena inkluderar *aspekter* i 16 *dimensioner* spridda i alla tre *kategorierna* i modellen av Attraktivt Arbete.

En förskjutning från idealiserade mot attraktiva arbeten skedde på företagen som implementerat SAM (delstudie V). Genom en operationalisering av modellen av Attraktivt Arbete kunde *kvaliteterna* mätas. De anställda tog ställning till nivån på de olika *kvaliteternas* förekomst. Uppfyllelsegraden ökade signifikant för enskilda *kvaliteter* på fyra av de fem företagen. Sett till hela gruppen av företag fanns *kvaliteter* med signifikant ökad uppfyllelsegrad inom samtliga *dimensioner*. Samtliga signifikanta förändringar på *kvalitetsnivå* var i form av ökad uppfyllelse.

De tre fallstudierna visade att attraktiviteten förändrades. Vid flyttning inomhus gick det inte utifrån studiens metod att uttala sig om arbetet som helhet blev attraktivare eller inte. För eleverna som utbildat sig till timmermän och de anställda på företagen som implementerat

**Tabell 2.** Sammanställning över konstaterade förändringar på *dimensionsnivå* i delstudie III och V.

Dimensioner	III Flytt inomhus	V Infört SAM <sup>1</sup>
<b>Arbetsförhållanden</b>		
Adekvat utrustning	Positiv och negativ	Positiv
Arbetstid	Negativ	Positiv
Fysisk arbetsmiljö	Positiv och negativ	Positiv
Ledarskap		Positiv
Lojalitet		Positiv
Lokalisering	Positiv och negativ	Positiv
Lön		Positiv
Organisationen	Negativ	Positiv
Relationer	Negativ	Positiv
Social kontakt	Negativ	Positiv
<b>Arbetsinnehåll</b>		
Arbetstakt	Positiv och negativ	Positiv
Förtrogenhet	Positiv	Positiv
Fysisk aktivitet	Positiv	Positiv
Handlingsfrihet	Negativ	Positiv
Praktiskt arbete	Positiv	Positiv
Tankearbete		Positiv
Variation		Positiv
<b>Arbetsstillfredsställelse</b>		
Eftertraktad		Positiv
Erkänsla	Positiv	Positiv
Resultat	Positiv	Positiv
Status	Positiv	Positiv
Stimulans		Positiv

<sup>1</sup> SAM står för systematiskt arbetsmiljöarbete.

SAM blev arbetena attraktivare. Därtill kan konstateras att förändringarna berört flertalet *dimensioner* fördelat på samtliga *kategorier*, se tabell 2.

I delstudie III kunde antagandet från delstudie II om att förändringar inom en *kvalitet* eller en *dimension* påverkar andra *kvaliteter* och *dimensioner* bekräftas. Ett exempel är att de upplevda förändringarna avseende lokalisering, fysisk arbetsmiljö och adekvat utrustning vid timring inomhus ansågs påverka effektiviteten i arbetet. Den ökade effektiviteten gjorde att en lämpligare arbetstakt kunde hållas och att erkänslan ökade då tidsplanerna kunde följas bättre. Ett annat exempel var att förändringen av handlingsfriheten upplevdes negativ utifrån att omfattningen på timringsarbetet (arbetstiden) blev större och mindre flexibel i inomhuslokalen.

En förändring av ett arbetes attraktivitet, t ex utifrån en riktad insats, kan bero på en förändrad värdering av *kvaliteternas* betydelse såväl som på en förändrad uppfattning om *kvaliteternas* förekomst i aktuellt arbete. Vid intervjuerna i delstudie II uppgav många respondenter att de prioriterat olika saker när de var unga och sökte sina första arbeten jämfört med när de blivit äldre. I delstudie IV kunde konstateras att den förändrade synen på timringsarbete berodde både på en förändrad värdering av betydelsen av olika *aspekter* och att arbetet delvis varit dolt.

I delstudie V erhöles signifikanta ökning av enskilda *kvaliteter* på fyra av de fem studerade företagen. Även om inga minskningar fanns för någon *kvalitet* erhöles ingen signifikant ökning av arbetets totala attraktivitet på något av dessa fyra företag. Detta kan delvis bero på att antalet svar på denna fråga var relativt litet för respektive företag (N=10, 10, 12, 16 respektive 38). Däremot erhöles signifikant ökning av arbetets totala attraktivitet när de fem företagen slogs samman.

Sammanfattningsvis kan följande sägas om hur attraktiviteten för ett arbete förändrats under en period av företags och organisationers riktade insatser för att öka arbetsplatsers attraktivitet.

- Arbetets attraktivitet förändrades i alla de studerade fallen. I två fallstudier ökade den totala attraktiviteten och i den tredje gick det inte att uttala sig om det var en ökning eller en minskning av arbetets attraktivitet totalt sett.
- Förändringarna berörde flertalet, i en fallstudie samtliga, *dimensioner* fördelat på samtliga *kategorier* i modellen av Attraktivt Arbete.
- En vidtagen förändring inom en *dimension* (från att arbeta utomhus till att arbeta inomhus) påverkade flertalet av de andra *dimensionerna*.
- Förändrade värderingar av ett arbete beror både på förändrad värdering av *aspekters* betydelse och på förändrad uppfattning om *aspekternas* förekomst.
- Sannolikt behöver tillräckligt många högt värderade *kvaliteter* öka i uppfyllelse i tillräcklig omfattning för att ett arbetes totala attraktivitet ska öka.

#### 4.8 Förståelse för vad som karakteriserar attraktivt arbete

Det övergripande syftet med denna avhandling är att öka förståelsen för vad som karakteriserar attraktivt arbete. Ett arbete är enligt den funktionella definitionen attraktivt om personer vill ha det och vill stanna kvar på det. Med arbete avses förvärvsarbete som utförs åt en arbetsgivare. En central fråga är vad det är som gör arbete attraktivt. I delstudie II identifierades *kvaliteter* som bidrar till att göra arbetet attraktivt. Det var positiva faktorer i och av arbetet som identifierades. Attraktivt arbete har därmed sin grund i ett främjandeperspektiv.

Ett tydliggörande av vad som avses med attraktiva arbeten ur individperspektiv kan göras utifrån utgångspunkten att det är arbeten som personer vill ha och vill stanna kvar på. Därmed borde respondenterna i delstudie II som tidigare haft andra arbeten sett dåvarande arbeten som attraktiva. Detta under förutsättning att personerna själva valt att byta arbete. Antagande kan göras om att deras tidigare arbeten varit attraktiva eftersom respondenterna redogjorde för *kvaliteter* som varit attraktiva i deras tidigare arbeten.

En och samma person kan alltså finna attraktiva *kvaliteter* i olika arbeten. I delstudie II förs utifrån respondenternas uttalanden ett resonemang om var gränsen går för om ett arbete är attraktivt eller inte. Den tendens som sågs var att det fanns ett fåtal faktorer som respektive individ fann oattraktivt i ett arbete och att dessa sätter ramarna för vilka arbeten personen söker sig till. Därtill finns faktorer som upplevs mindre attraktiva, men som kan kompenseras av annat som är attraktivt. Värderingen av olika faktorer av arbete skulle därmed kunna göras dels med en nominalskala<sup>11</sup> med två svarsalternativ, dels med en ordinalskala eller en intervallskala<sup>12</sup>. Värderingen med en nominalskala där en faktor är attraktiv eller oattraktiv skulle kunna liknas vid Herzbergs uppdelning i om faktorerna leder till arbetstillfredsställelse eller till arbetsotillfredsställelse (Herzberg 1966), liksom vid uppdelningen mellan faktorer som motiverar och de som ger negativ motivation (Smithers och Walker 2000; Gilbert och Walker 2001). Värderingen med ordinalskala/intervallskala avser hur attraktiv en faktor (*kvalitet*) är, vilket kan jämföras med i vilken grad motivationsfaktorerna leder till arbetstillfredsställelse (Herzberg 1966).

---

<sup>11</sup> Mätvärdena i en nominalskala består av uttömmande och uteslutande klasser eller egenskaper, vilka saknar en naturlig ordningsföljd. (Christensen m fl 2001)

<sup>12</sup> Mätvärdena i en ordinalskala bildar en naturlig ordningsföljd, men avstånden mellan värdena är okända. En intervallskala skiljer sig mot en ordinalskalan genom att dess avstånd mellan skalvärdena är lika stora. (Christensen m fl 2001)

Faktorer av arbete kan därmed vara mer eller mindre attraktiva. Det är enbart den enskilde individen som kan avgöra om och i vilken utsträckningen en faktor är attraktiv för honom eller henne. Enligt resultaten i de olika delstudierna varierar det mellan individer vad som främst gör arbete attraktivt. I delstudie I framkom 18 olika faktorer som viktigast att hantera för att göra industriarbete attraktivare, t ex fysiska arbetsmiljön, lönen, arbetsinnehållet och arbetstiderna. I delstudie III ville majoriteten arbeta med timmerhustillverkning både utomhus och inomhus, medan de flesta av de övriga enbart ville arbeta utomhus. I delstudie IV angav respondenterna många och varierande faktorer som gör arbete attraktivt för dem, t ex förutsättningar för att göra ett bra arbete, skapa något att vara stolt över, omväxlande arbete och arbete nära hemmet. Vilka faktorer av arbete som främst bidrar till att göra arbete attraktivt är därmed individuellt.

Bedömningen av vad som är attraktivt i ett arbete görs utifrån aktuell livssituation. Respondenternas svar på frågan vad som gör arbete attraktivt visar på denna helhet. I modellen av Attraktivt Arbete (delstudie II) ingår så vitt skilda *kvaliteter* som närhet mellan bostad och arbetsplats, erkänsla från ledningen och att få vara skapande i arbetet. Respondenterna i delstudie IV angav t ex att det är attraktivt att arbeta utomhus, att kunna hålla sitt eget tempo samt att ha arbete nära hemmet. I delstudie I och IV angavs andra faktorer (t ex variera mellan olika arbetsuppgifter, ha arbetet nära hemmet och arbeta praktiskt) som skulle göra industriarbete respektive timringsarbete attraktivare, än de *aspekter* som ingick i de använda 40 påståendena om idealt arbete. Dessa resultat visar på att det som bidrar till att göra arbete attraktivt skiljer sig från *aspekter* utmärkande för ett idealt arbete.

Huruvida ett arbete är attraktivare än ett annat utgår därmed från hur individen värderar vilka faktorer som anses viktiga och i vilken grad de anses vara viktiga. Därefter ställs individens upplevelse av dessa faktorer i aktuellt arbete i relation till hur viktig respektive faktor är för individen för att arbete ska vara attraktivt. Om de högt värderade faktorerna upplevs ha en tillräcklig nivå anses arbete vara attraktivt. I delstudie II uppmärksammades att olika *kvaliteter* och *dimensioner* kompletterar varandra. Det bekräftades av respondenterna i delstudie IV som uttalade att det var en kombination av flera faktorer som gjorde arbete med tillverkning av timmerhus attraktivt.

Utifrån företags problem med att rekrytera och behålla arbetskraft finns ambitionen att skapa arbeten som personer vill söka sig till och som anställda vill vara kvar på. I delstudie I konstaterades att det var en diskrepans mellan vad ungdomar önskade sig i ett idealt arbete och vad de trodde sig få i ett verkstads- och industriarbete. Däremot föreföll det inte som om ungdomarna hade något motstånd mot industriarbete. Ungdomarna fick gruppvis ange faktorer som skulle göra industriarbete mer attraktivt. Den faktor som nästan alla grupper nämnde var fysisk arbetsmiljö. Den och andra faktorer, t ex lön, arbetsinnehåll, arbetstider, arbetskamrater och chef, skulle göra arbetet attraktivare, vilket stöder tidigare resonemang om att arbetet kan vara mer eller mindre attraktivt. Det skulle därmed finnas en komparativ egenskap. För att bedöma graden av attraktivitet i ett arbete jämförs alltså aktuellt arbete med andra arbeten alternativt med föreställningen om det mest attraktiva arbetet.

När individen relaterar ett specifikt arbete mot vad hon eller han helst skulle vilja ha görs en värdering. Först värderar individen *vilka* faktorer som är viktiga för att göra arbete attraktivt och därefter *hur viktiga* de olika faktorerna är. *Vilka* faktorer som är viktiga har kartlagts i delstudie II (*kvaliteterna* i modellen av Attraktivt Arbete), men även till viss del i delstudie I (vad gör industriarbete attraktivt/attraktivare), delstudie IV (vad gör arbete respektive timringsarbete attraktivt?) och delstudie V (vad som har bidragit till att öka arbetets attraktivitet?). Däremot har ingen studie gjorts i denna avhandling om *hur viktiga* de olika *kvaliteterna* i modellen av Attraktivt Arbete är.



Dock har 40 påstående avseende idealt arbete värderats både i delstudie I och delstudie IV. *Aspekter* som värderats som viktiga borde bidra till att göra arbete attraktivt.

Enligt respondenterna i delstudie I, II och IV är det många olika faktorer och *kvaliteter* som gör arbete attraktivt. I delstudie II framkom att respondenterna prioriterade andra saker när de var unga och sökte sina första arbeten jämfört med när de blivit äldre och hade anställning. Indikationer finns därmed på att hur viktiga olika *kvaliteter* är för att göra arbetet attraktivt varierar med livscykeln. Delstudierna III, IV och V visar på att ett arbetes attraktivitet kan ändras genom någon förändring (vilket redovisats under 4.7). Arbetens attraktivitet är därmed inte statisk utan dynamisk och förändringar beror på förändrade värderingar samt förändrad upplevelse av den faktiska situationen.

Den beskrivna förståelsen av attraktivt arbete innebär i praktiken följande om individen agerar rationellt. En individ kan finna olika typer av arbeten attraktiva. Om en arbetssökande erbjuds två olika arbeten ställs personen inför en valsituation där arbetenas attraktivitet ställs mot varandra. Det arbete som väljs är det mest attraktiva. En annan tänkbar situation är en anställd som erbjuds eller söker ett nytt arbete. Även i denna situationen gör individen ett val och väljer det attraktivaste. Problematiken i det senare beslutsfattandet blir då sannolikt svårare eftersom den anställde har en innehållslig kännedom om sitt nuvarande arbete, men enbart en yttre kännedom om det nya arbetet. Denna problematik exemplifieras i delstudie IV där respondenterna värderade arbete med tillverkning av timmerhus inför och efter inträde i yrket.

Går attraktivt arbete att jämföra med *det goda arbetet* eller *det ideala arbetet*? Utgående från att en individ kan finna flera arbeten attraktiva, att vad som är attraktivt varierar med tid, samt att individuella värderingar av vad som gör arbete attraktivt kombinerat med individuella attityder till aktuellt arbete antas att *det attraktivaste arbetet* inte finns. Detta antagande stärks av teorin om att människan önskar nå tillfredsställelse och att när tillfredsställelse av ett behov infunnits genereras ny motivation för nästa behov (Maslow 1987). Det mål som eftersträvas kan snarare ses som en *idé om attraktivt arbete*. Attraktivt arbete är därmed en konstruktion och inget som existerar i absolut mening.

Sammanfattningsvis kan en ökad förståelse för vad som karakteriserar attraktivt arbete, eller rättare sagt av idén om attraktivt arbete fås utifrån ovan beskrivna, här sammanställda, egenskaper:

- Attraktivt arbete utgår från ett främjande perspektiv där arbetets positiva faktorer lyfts fram.
- Attraktivt arbete utgår från en individuell bedömning.
- Attraktivt arbete utgår från ett helhetsperspektiv på arbete utifrån aktuell livssituation.
- Arbetets attraktivitet beror på en kombination av *kvaliteter*.
- Vid bedömning av ett arbetes attraktivitet relateras det till ett annat arbete alternativt till *idén om attraktivt arbete*.
- Bedömningen av ett arbetes attraktivitet utgår från individens upplevelse av aktuellt arbetes faktiska förhållanden i relation till individens värdering av vad som bidrar till att göra arbete attraktivt.
- Det finns en komparativ egenskap, vilket innebär att attraktiva arbeten är attraktiva i olika grad.
- Arbetens attraktivitet är dynamisk, dvs attraktiviteten förändras.

## 5 Diskussion

*Diskussionen* inleds med att belysa avhandlingens resultat mot bakgrund av tidigare forskning. Därefter diskuteras resultatens generaliserbarhet och deras relation till träbranschens rekryteringsproblem. Avslutningsvis diskuteras avhandlingens bidrag och behov av fortsatt forskning.

### 5.1 Avhandlingens resultat

Avhandlingens resultat redovisas och analyseras nedan uppdelat på syften och övergripande syfte.

#### *Kunskap om vilka kvaliteter som gör arbete attraktivt*

Det är ett 80-tal *kvaliteter* inom 22 *dimensioner* som bidrar till att göra arbete attraktivt, se bilaga. *Kvaliteterna* inom *dimensionerna* kan grupperas i de tre *kategorierna* arbetsförhållanden, arbetsinnehåll och arbetstillfredsställelse. Jämfört med tidigare forskning har främst värderingen av arbete utifrån livssituationen och betydelsen av faktorer som kan härröras till individens behov av att utföra ett bra arbete uppmärksammas.

Olika teoretiska inriktningar, Scientific Management, Human Relations och Sociotekniska system, har applicerats på modellen av Attraktivt Arbete. Det har både funnits saker som förenar och som skiljer respektive inriktning i förhållande till modellen. Den största skillnaden mellan modellen för attraktivt arbete och de teoretiska inriktningarna Scientific Management och Human Relations är motiven för deras tillkomst. Dessa teoretiska inriktningar avsåg att höja arbetarnas produktivitet, medan attraktivt arbete primärt utgått från behovet att rekrytera och behålla personal.

Eftersom kunskapen om vad som gör arbete attraktivt inte var tillräcklig har en modell av Attraktivt Arbete tagits fram i denna avhandling. Å andra sidan hade attraktiva arbetsplatser/arbetsuppgifter varit målet för många utvecklingsprojekt på företag i början av 1990-talet (Augustson 1994; Hellström 1994; Svanqvist 1994; Birch 1995; Lundgren 1995; Wenander 1995a; Forslin 1996). Inte heller Barth (1976), som ansåg att arbetets attraktivitet var starkt relaterat till avgång, redovisade vad som bidrog till att göra arbete attraktivt. Däremot konstaterade han att definitionen skiljde sig åt mellan olika typer av anställda, medan modellen av Attraktivt Arbete anses gällande för anställda oavsett bransch eller andra variabler.

Senare studier har visat att samstämmigheten, förutom avseende lön och avancemang, är liten över vilka som är de mest attraktiva faktorerna som inverkar på en individs arbetsval (Williamson m fl 2002). Människor har olika syn och förväntningar på arbete. Teoribildningar om hur individer upplever sitt arbetsliv kretsar kring behov som behöver bli tillfredsställda (Lindgren m fl 2001). Människors behov är av hierarkisk karaktär, med sin grund i fysiologiska behov som följs av trygghetsbehov, sociala behov, behov av uppskattning och självförverkligande behov (Maslow 1987). I delstudie II konstaterades att dessa behov, likväl som Herzbergs hygien- och motivationsfaktorer (Herzberg 1966), ingår i modellen av Attraktivt Arbete. Enligt McGregors teori X motiveras anställda endast av fysiska och trygghets behov, och enligt teori Y av tillhörighet, uppskattning och självförverkligande (McGregor 1960). Såväl inre som instrumentell motivation (Gamberale m fl 1996), likväl som teori X och teori Y inbegrips i modellen av Attraktivt Arbete. Detta visar på att *kvaliteterna* inom *dimensionerna* som ingår i modellen av Attraktivt Arbete ger en helhetsbild av vad som bidrar till att göra arbete attraktivt. I denna beskrivning ingår alltså fler faktorer än vad andra (Ellis 1996; Donkersley 1997) avsett med attraktivitet.

Individens önskan om att kunna utföra ett bra arbete uppmärksammades i skapandet av modellen av Attraktivt Arbete. Att hög produktivitet på individnivå (Robbins 2003) och ”hur det dagliga arbetet fungerar” (Svenskt kvalitetsindex 2006) leder till tillfredsställelse, stödjer att viljan att göra ett bra arbete bidrar till att göra arbetet attraktivt.

Enligt Brulin (2003) kan bra personal behållas och rekryteringar möjliggöras om bra arbetsmiljö och organisation erbjuds. Synen på vad som är en bra arbetsmiljö och organisation varierar. Någon menar att trygghet, stabila relationer, väl anpassade arbetsuppgifter och en tydlig egen roll i organisationen behövs för att individen ska känna tillfredsställelse (Lindgren m fl 2001). Andra menar att pengar och materiella utbyten är av mindre vikt ju tydligare och konkretare bilden är av önskat arbete (Thång 1988). En tredje menar att arbetet ska vara hälsosamt, ge möjligheter till utveckling, autonomi och samarbete samt i balans med vår miljö (Sandberg 1998). Därtill finns önskemål på rörlighet och självständighet (Trollestad 2003), likväl som gott kamratskap, intressanta och utvecklande arbetsuppgifter samt god arbetsmiljö (Thång 1988; Andersson och Nilsson 2005). Dessa exempel tillsammans med andra redovisade faktorer som människor har behov av respektive skapar motivation och tillfredsställelse, visar på att det är en mångfald av faktorer som eftersöks i ett arbete. Dessa omfattas av *dimensionerna* i modellen av Attraktivt Arbete.

Resonemanget ovan bygger på arbetet ska tillfredsställa individens önskemål. Enligt modellen är det ett 80-tal *kvaliteter* inom 22 *dimensioner* som bidrar till att göra arbete attraktivt. Dessa *kvaliteter* och *dimensioner* har grupperats i tre *kategorier*. En av *kategorierna* benämns arbetstillfredsställelse, vilket kan vara olyckligt. *Kategorin* arbetstillfredsställelse avser *kvaliteter* inom *dimensioner* som handlar om vad den anställde upplever att den får ut av att utföra arbetet. Detta är inte att jämföra med den totala tillfredsställelsen utifrån hur väl de faktiska förhållandena motsvarar individens värdering avseende samtliga *kvaliteter* inom de 22 *dimensionerna*.

Ett perspektiv där individens livssituation beaktas underlättar arbetet med att skapa attraktivare arbetsplatser (Eriksson 2003), likväl som att göra arbeten attraktivare. Arbetets attraktivitet ses i första hand som en sammansatt helhet av förenade delar (Trollestad 2003). Med denna bakgrund kan förståelse fås för ungas vilja att arbeta för företag som förstår deras generation och erbjuder ett arbetsklimat som stöder deras behov (Robbins 2003). Samtidigt menar Söderlund (2003) att det inte finns någon ideal arbetsplats som alltid fullständigt uppfyller samtliga medarbetares anspråk, samt att utmaningen är att genom kontinuerlig utveckling och förändring, med positiva drivkrafter, ständigt sträva efter att komma så nära denna vision som möjligt. Den beskrivningen stämmer väl överens med idén om attraktivt arbete som ett strävansmål.

#### *Dynamiken i arbetets attraktivitet*

Det kunde konstateras att efter träföretagens och timmerhusbranschens riktade insatser för att öka arbetsplatsers attraktivitet förändrades arbetets attraktivitet. En vidtagen förändring inom en *dimension* påverkade flertalet av de andra *dimensionerna*. Förändringarna berörde *dimensioner* inom samtliga *kategorier* i modellen av Attraktivt Arbete. Individens förändrade värderingar av ett arbete beror både på förändrad värdering av olika *aspekters* betydelse och på förändrad uppfattning om *aspekternas* förekomst. Sannolikt behöver tillräckligt många högt värderade *kvaliteter* öka i uppfyllelse i tillräcklig omfattning för att ett arbetes totala attraktivitet ska öka.

Utifrån kunskaper, erfarenheter, iakttagelser och upplysningar, likväl som utifrån personens spekulationer, oro, farhågor och förhoppningar skapas individens föreställningar om arbete (Malmqvist 2003). Vad som värdesätts i arbete varierar t ex beroende på utbildning (Thång 1988). Dessa teorier får belägg också i avhandlingens resultat där värderingar av *aspekters* betydelse förändrats efter inhämtning av nya kunskaper och erfarenheter. Kunskap finns även om att sociala

behov och förväntningar på arbete förändras med åldern (Lindgren m fl 2001). Undersökningsperioden för denna avhandling har varit för kort för att medge studier av individuella förändringar pga ålder. Crona m fl (1988) visade att unga har höga förväntningar på sitt framtida arbetsliv och avhandlingens resultat visar på att ungdomar har högre krav på arbete än vuxna, vilket långsiktigt har betydelse för individens förändrade syn på arbetets attraktivitet.

Att de organisatoriska förhållandena påverkar individens förhållanden är känt sedan tidigare, men kunskapen om den verkliga orsaken till förändringar hos individen är begränsad (Härenstam 2006). Resultaten i denna avhandling visar att förändrad värdering av ett arbete beror både på förändrade värderingar av *aspekters* betydelse och på förändrad uppfattning om *aspekternas* förekomst. En riktad insats, t ex att flytta inomhus, innebär främst att förhållandena för ett antal faktorer förändras. Avgörande för hur detta påverkar arbetets attraktivitet är hur individen upplever förändringen, samt om den upplevs som positiv eller negativ. Även om övriga förhållanden i arbetet kan konstanthållas, behöver en förändring av arbetets attraktivitet inte bero på förändrade faktiska förhållanden, individen kan ha ändrat sina värderingar av *kvaliteternas* betydelse. De riktade insatserna kan ha påverkat de ändrade värderingarna av *kvaliteterna*, men till stor del beror de snarare på andra saker t ex ändrade familjeförhållanden. En diskussion om hur denna problematik hanterats med delstudie V återkommer i nästa avsnitt (5.2).

Tidigare studier har visat att synen på aktuellt arbete och hur väl det motsvarar anspråken (Forslin 1978), och synen på idealt arbete (Hagström och Kjellberg 2000) förändras med tiden. Detta kan förklaras av att motivation uppstår i interaktion mellan individ och situation (Maslow 1987). Dessa tidigare studier stärker antagandet att en förändring av arbetets attraktivitet kan bero både på förändrad värdering av *kvaliteternas* betydelse och på förändrad uppfattning om *kvaliteternas* förekomst. Även skillnader i ett arbetes attraktivitet beroende på om det betraktas utifrån eller bedöms som verksam (inifrån) kan bero såväl på förändrad värdering av *kvaliteternas* betydelse, som förändrad uppfattning om *kvaliteternas* förekomst i aktuellt arbete.

Som underlag för att säga om attraktiviteten förändrats har totala bedömningar gjorts (delstudie IV och V), vilka visat på en ökad attraktivitet. Genom att studera *kvaliteter* och *dimensioner* enskilt har kunskap erhållits om den innehållsmässiga förändringen. Kunskap om inom vilka *kvaliteter* förändringar har skett och om dessa förändringar varit i form av ökad eller minskad attraktivitet har erhållits. Däremot har inte betydelsen av respektive *kvalitets* attraktivitet för den totala attraktiviteten studerats.

Resultaten visar att de riktade insatserna påverkat arbetets attraktivitet. Efter införandet av SAM hade attraktiviteten ökat. Indikationer finns också på att anställdas delaktighet i utvecklingsprocesser för attraktiva arbeten i sig bidrar till ökad attraktivitet (Åteg 2006).

#### *Förståelse för vad som karakteriserar attraktivt arbete*

Attraktiviteten hos ett arbete kan beskrivas som en individuell helhets bedömning ur ett främjande perspektiv. Attraktiviteten i ett arbete är beroende av en kombination av *kvaliteter* som relateras antingen till ett annat arbete eller till en idé om attraktivt arbete. Bedömningen av arbetets attraktivitet utgår från individens upplevelse av aktuellt arbetes faktiska förhållanden i relation till individens värdering av vad som gör arbete attraktivt. Förutom den i föregående avsnitt redovisade dynamiska egenskapen finns en komparativ egenskap, dvs arbeten kan vara attraktiva i olika grad.

Beskrivningen av det studerade området visar på ett forskningsområde inom arbetsvetenskapen som utgår från individen och fokuserar på hur väl arbetet uppfyller dennes önsningar. Detta område följer en inriktning inom arbetsvetenskapen där arbetslivets värderingar har fått en

allt större uppmärksamhet (Thång 1988) och en ökad fokusering på att bättre förstå människans drivkrafter (Forslin 2003). Det är viktigt att veta vad som gör ett arbete attraktivt och hur attraktiviteten förändras, inte minst med tanke på den, i bakgrunden och i teoretiska referensramen refererade, förekommande och framtida konkurrensen om arbetskraft.

Verksamhetsutveckling och företagens affärsverksamhet är nära förknippat med arbetet att utveckla goda arbetsplatser (Antonsson och Schmidt 2003), likväl som med arbetet med att erbjuda attraktiva arbetsplatser. Arbetsgivarnas utmaning har blivit att utveckla arbetets möjligheter (Forslin 2003), vilket överensstämmer bra med främjandeperspektivet i idén om attraktivt arbete.

Inledningsvis beskrevs som förståelse för attraktivt arbete den funktionella definitionen att ett arbete är attraktivt om personer vill ha det och vill stanna kvar på det. Det aktuella arbetets attraktivitet relateras därmed till idén om attraktivt arbete alternativt till ett annat arbete. Benämningen idén om attraktivt arbete grundar sig således på att det inte finns något *det attraktiva arbetet* eller *det attraktivaste arbetet*. Idén om attraktivt arbete är, liksom attityder och värderingar (Hofstede 1998), en konstruktion. Individer värderar betydelsen av olika *kvaliteter* hänfödda till arbetet, men *kvaliteternas* betydelse varierar över tid.

Den förståelse som erhållits i denna avhandling är att arbetes attraktivitet beror på hur väl aktuellt arbete upplevs uppfylla de önskemål individen vid just den tidpunkten har på arbete. Upplevelsen avser helheten i och av arbete. Även om bedömningen görs vid en tidpunkt ingår viss bedömning av framtiden, t ex i *kvaliteterna* avancemangsmöjligheter, trygg anställning.

Individuella bedömningar ligger till grund för arbetets attraktivitet. Att attraktiviteten beror på en komplex kombination av *kvaliteter* kan förstås utifrån att individer förhåller sig till arbete på olika sätt (Allvin 1997; Lindgren och Wåhlin 1998). Förväntningarna på arbete förändras med åldern (Lindgren m fl 2001) och unga har höga förväntningar på sitt framtida arbetsliv (Crona och Leion 1988). 1980-talets ungdomar arbetar hårt av andra skäl än äldre generationer, t ex för att utveckla den egna personen och som ett medel för att nå viktiga mål utanför arbetet (Lyttkens 1988). Men inte heller bland ungdomar är förhållningssättet till arbete enhetligt (Hagström 1999). Oavsett förhållningssätt till arbete är idén om attraktivt arbete, utifrån att den grundas på individuella bedömningar, giltig.

Idén om attraktivt arbete kan relateras till andra benämningar på arbete. Skillnaden mot den fackliga kravlistan på det goda arbetet (Svenska metallindustriarbetareförbundet 1985), är främst kombinationen av *kvaliteter* utifrån individuella bedömningar samt de dynamiska och komparativa egenskaperna. Likheter finns med användningen av begreppet idealt arbete för att mäta arbetsvärderingar (Hagström 1995; Gamberale m fl 1996; Hagström m fl 1996; Hagström och Kjellberg 2000). Likaväl som det ideala arbetet är attraktiva arbeten eftersträvansvärda. Däremot har konstaterats att fler *kvaliteter* värderas utgående från arbetets attraktivitet än de *aspekter* som ingår i påståendena om ett idealt arbete. Under senare år har även benämningar såsom hälsofrämjande arbeten blivit vanligt förekommande (Bornberger-Dankvardt m fl 2003). Dessa är inte att jämföra med attraktiva arbeten, även om hälsosamma faktorer ingår i modellen av Attraktivt Arbete. Sannolikt är också ett attraktivt arbete hälsosammare än ett oattraktivt.

Åteg (2006) beskriver i sin avhandling begreppet attraktivt arbete. Den beskrivningen kan ses som en grund för den förståelse som här beskrivits. Åteg fokuserade på distinktionen mellan skal- och innehållsbetonade egenskaper, medan denna avhandling fokuserat på den dynamiska egenskapen. Den dynamiska egenskapen, som förutsatts av Åteg, har här kunnat visas. Därtill har förståelsen ökat genom att visa på distinktionen mellan arbetets attraktivitet (vars förändring här studerats) och arbetsplatsens attraktivitet (vilket varit grunden för de riktade insatserna).

Åteg (2006) använder sig av benämningen *begreppet attraktivt arbete*. I denna avhandling relateras aktuellt arbete till *idén om attraktivt arbete* respektive till andra arbeten. Att ett arbete kan vara attraktivare än ett annat visar på problematiken med att använda *begreppet attraktivt arbete*. Den komparativa egenskapen pekar på att två arbeten kan vara attraktiva, men i olika grad. Utgångspunkten för tankarna om attraktivt arbete är att rekrytera och behålla personal. Att erbjuda ett attraktivt arbete är dock inte tillräckligt för träföretagen för att nå det avsedda målet. Arbetet i träföretaget behöver vara attraktivare än befintliga, alternativa arbeten för att en person ska välja det. Genom att använda benämningen *idén om attraktivt arbete* visas på att det är ett strävansmål, som är föränderligt.

Övergripande för förståelsen för attraktivt arbete är att individen värderar arbeten utifrån sin livssituation. Det skulle kunna beskrivas som att de arbeten som erbjuds på olika arbetsplatser konkurrerar med varandra och att individen väljer det som bäst anses uppfylla dennes värderingar. Arbetstillfredsställelse, motivation och behov är liksom rekryteringsproblematik beforskade områden. Genom modellen av Attraktivt Arbete har en samlad bild över *kvaliteter* som bidrar till att göra arbete attraktivt erhållits. I avsnittet om Attraktivt arbete (2.1) nämns att attraktivt arbete bland annat skulle kunna anses uppkommet pga att det inte är "laddat" med det arv som arbetsmiljö har. Sannolikt är arbeten med bra arbetsmiljö attraktivare än de med sämre arbetsmiljö eftersom attraktiviteten utgår från individens värdering av arbetet. Däremot ingår även andra *kvaliteter* än arbetsmiljö, t ex avstånd mellan bostad och arbetsplats, i arbetets attraktivitet.

## 5.2 Resultatens generaliserbarhet

Val av metod och angreppssätt är av betydelse för i vilken mån resultaten kan generaliseras.

### *Vad som gör arbete attraktivt*

Kunskap om vad som gör arbete attraktivt erhöles i delstudie II. Respondenterna representerade personer som var anställda i produktion och på personalavdelningar inom mindre verkstads- och träföretag. Merparten av dem hade därtill arbetslivserfarenhet från andra typer av tillverkningsarbete samt från tjänste- och serviceyrken. Falsifieringsförfarandet visade på att modellen är generell gällande vad som för anställda är attraktivt i ett arbete oavsett bransch eller andra variabler. En svårighet uppstod däremot i att generalisera modellen till att även omfatta självverksamma egenföretagare.

De faktorer som i andra delstudier angetts bidra till att göra arbete attraktivt har kunnat härledas till olika *kvaliteter* och *dimensioner* i modellen av Attraktivt Arbete. Men även faktorer som ansetts betydelsefulla enligt tidigare teorier har kunnat placeras in i modellen. Därmed kan modellen av Attraktivt Arbete anses ge en täckande bild av vad som bidrar till att göra arbete attraktivt, dock ingår ingen värdering av de olika *kvaliteternas* betydelse. Deras betydelse för arbetenas totala attraktivitet kan ses som branschspecifik. T ex bidrog att få arbeta praktiskt, kombinationen av fysiskt och mentalt arbete, frihet samt resultaten starkt till att göra arbete vid hantverksmässig tillverkning av timmerhus attraktivt. Att attraktiviteten beror på en komplex kombination av *kvaliteter* och att ett helhetsperspektiv erfordras bekräftas i refererad teori.

### *Dynamiken i arbetets attraktivitet*

Utifrån tre riktade insatser inom träbranschen för att öka arbetsplatsers attraktivitet konstaterades att arbetets attraktivitet förändrades. Att attraktiviteten förändrades efter det att dessa relativt

stora insatser genomförts var förväntat. Oavsett bransch kan en förändring av arbetets attraktivitet förväntas om en tillräckligt stor förändring genomförs.

Men resultaten är inte entydiga vad gäller om förändringen resulterat i attraktivare arbete eller inte. Införandet av SAM ledde till totalt sett attraktivare arbeten, medan det inte gick att säga att timringsarbetet blev attraktivare vid flytt inomhus eftersom både positiva och negativa förändringar upplevdes. För eleverna på timmerhusutbildningen blev arbetet totalt sett attraktivare från avslutning av utbildningen tills ett år därefter. Samtidigt uppfylldes inte de förväntningar som eleverna hade inför utbildningen i realiteten vid timring. Den generalisering som kan göras utifrån dessa resultat är att huruvida en riktad insats för att öka arbetsplatsers attraktivitet leder till attraktivare arbete eller inte beror på vilken insats som görs och hur den uppfattas.

Genom att studera riktade insatser kunde studier göras om dynamiken i arbetets attraktivitet. Ovan har helheten berörts och genom att ställa de resultaten i relation till den innehållsmässiga förändringen (förändringar inom *kvaliteter* och *dimensioner*) kunde kunskap om relationen mellan helheten och delarna erhållas. Både vid flytten inomhus och vid införandet av SAM skedde förändringar inom flera *dimensioner*. I studien av flytten inomhus kunde samband mellan olika *dimensioner* konstateras. Samtidigt erhöles vid införandet av SAM statistiskt säkerställda förändringar av olika *kvaliteter* inom enskilda företag, men inte av arbetets totala attraktivitet på företagsnivå. De genomförda studierna har därmed främst lett till kvalitativa kunskaper om förändringen av arbetets attraktivitet. Inga undersökningar har gjorts av hur viktiga de olika *kvaliteterna* och *dimensionerna* är eller om och i vilken grad de kan ersätta varandra. Däremot finns tydliga tecken på att förändringar inom en *dimension* leder till förändringar inom andra *dimensioner* och att en riktad insats påverkar flertalet *dimensioner*.

Slutsatsen att en förändrad värdering av arbetet kan bero på såväl förändrad värdering av *aspekter* i arbetet som på förändrad uppfattning om faktiska förhållanden har stöd i tidigare forskning. I delstudie III studerades förändringar på *dimensionsnivå* både av faktiska förhållanden och av värderingen av dessa. I delstudie IV studerades faktiska förhållanden och värdering av olika *aspekter* vid tre tillfällen, kompletterat med värdering av arbetets totala attraktivitet vid två tillfällen. I delstudie V studerades förändrad upplevelse av faktiska förhållanden på *kvalitetsnivå* samt värdering av arbetets totala attraktivitet. Genom att i mätningarna skilja på upplevelse av faktiska förhållanden och värderingar har kunskap erhållits om vari förändringar funnits. Upplevelsen av att de faktiska förhållandena för olika faktorer förändrats vid riktade insatser kan ses som allmän giltig, då den visats i de tre delstudierna samt har stöd i tidigare forskning. I forskargruppen som arbetat med attraktiva arbeten har en förståelse funnits för att *kvaliteterna* värderas olika över tid. Stöd för detta erhöles i delstudie IV, där eleverna värderade de 40 påståendena om idealt arbete olika. Däremot har ingen mätning gjorts på samtliga *kvaliteter* i modellen av Attraktivt Arbete avseende om värderingen av dem förändrats.

Genom att mäta om *kvaliteterna* upplevs öka i förekomst (delstudie V), kunde förändringarna renodlas. Utifrån att ett tillfredsställt behov inte är motiverande men att behovet kvarstår (Maslow 1987), sågs det som viktigt att mäta på detta sätt och inte om respektive *kvalitets* attraktivitet förändrats. Detta förfarande leder också till bättre underlag för att visa på att arbetsplatsen blivit attraktivare, utifrån en ökning av *kvaliteterna* som bidrar till att göra arbete attraktivt.

En svårighet med studier som görs i befintliga verksamheter är att renodla studerade påverkansfaktorer. Vid flyttning av timringsarbete inomhus kunde påverkan till stor del avgränsas till skillnaden mellan att vara inomhus och utomhus, bl a eftersom det var den enda förändring som avsågs att genomföra och att arbete skedde utomhus både före och efter arbetet inomhus, samt till viss del även samtidigt. Både i studierna avseende erhållen utbildning och erfarenhet, och

implementering av SAM var respondenterna föremål för andra förändringar under undersökningsperioderna. Därför har en medveten tydlighet varit att markera att förändringar skett *under* de riktade insatserna och inte *på grund av* dem. Däremot finns tydliga indikeringar på att de riktade insatserna haft betydande inverkan på förändringarna. I utbildningsstudien ansåg t ex en del timrings elever att utbildningen hade betydelse för timringsarbetets attraktivitet och andra menade att utbildningen underlättade eller var en förutsättning för att få tillträde till arbetsmarknaden. Vid införandet av SAM kunde förändringar på företagen ses som effekter av SAM, t ex nya maskiner, och även avspeglas i *dimensionerna*, i detta exempel adekvat utrustning.

#### *Vad som karakteriserar attraktivt arbete*

Förståelsen för vad som karakteriserar attraktivt arbete har sin empiriska grund i här ingående delstudier. Den empirin har ställts mot teori och diskuterats med forskare främst inom forsknings- och utvecklingsprojektet *att...* Därtill har detta avhandlingsarbete som tidigare nämnts skett parallellt och i nära samarbete med de studier som genomförts inom avhandlingen *Aktiviteter och lärande för attraktivt arbete* (Åteg 2006).

Empirin har främst hämtats från träbranschen för att öka förståelsen för vad som karakteriserar attraktivt arbete. De egenskaper som angetts karakterisera attraktivt arbete är av generell karaktär, även om det är de egenskaper som tydligast framträtt inom de ingående delstudierna som beskrivits. Möjligen skulle nya egenskaper bli framträdande om arbetets attraktivitet studeras ur något annat perspektiv eller med en annan empiri.

Kunskapen om och förståelsen för attraktivt arbete är av generell intresse. Attraktivare arbeten medför konsekvenser både för samhälle, företag och individ. Det är en ökande andel unga som inte är aktiva på arbetsmarknaden (Arnell Gustafsson 2003) och genom att erbjuda attraktivare arbeten skulle denna trend kunna ändras. Att öka andelen personer i arbetskraften är av samhällsintresse, t ex för att få in mer skatteintäkter. Även frånvaro från arbetet medför samhällskostnader och antagande kan göras om att frånvaron är högre om arbetets attraktivitet är låg. Till exempel menade Barth (1976) att frånvaro var kopplat till arbetets attraktivitet. Den förväntade bristen på arbetskraft (Rauhut 2002) skulle kunna reduceras om arbetena var attraktivare och överanställningen av personal kunde minskas.

Stordeur m fl (2006) menar att individens personliga uppfattning av arbetet har större betydelse än organisationens struktur för arbetets attraktivitet. Därmed är det viktigare hur individen upplever den givna informationen än vilken information organisationen känner att den erbjuder (Ramaseshan 1997). Upplevelsen av arbetet varierar mellan olika grupper av människor beroende på kulturer, socialgrupp mm (Pors och Johannsen 2002) och även vilka faktorer som värderas skiljer sig åt (Ellis 1996). Om individen upplever att arbetet är tillräckligt attraktivt söker den sig till arbetet och blir kvar på det. För att arbetet ska vara attraktivt behövs i enlighet med Raub m fl (2006) både realistisk information och en attraktiv arbetsmiljö, varmed dolda och idealiserade arbeten minskas. Yrkesutbildningar har en viktig roll i att förhindra såväl dolda som idealiserade arbeten. I delstudie IV framkom även att det finns positiva samband mellan yrkets och utbildningens attraktivitet.

Eftersom arbetets attraktivitet är dynamisk behöver skapandet av attraktivare arbeten vara en ständig process. Denna process kan bidra till den av Kira (2003) eftersökta uthålliga utveckling som behövs för att skapa hållbara arbetssystem.



### 5.3 Lyckades träbranschen?

Bakgrunden till de riktade insatserna var att träbranschen ville erbjuda attraktivare arbetsplatser eftersom de hade och förväntade sig få brist på yrkeskunnig personal. De ville behålla den personal de hade och rekrytera ny. De tre studerade riktade insatserna vände sig i olika grad till de två målgrupperna, anställda och presumtiv personal. Utbildningen var en insats som direkt vände sig till presumtiv personal. Flyttningen inomhus gjordes med tanke på den presumtiva personalen, men även för befintlig. Implementeringen av SAM gjordes i första hand för befintlig personal, men avsåg att underlätta framtida rekrytering.

Införandet av en utbildning i timmerhustillverkning medförde i sig att fler påbörjade yrkesutbildning och att kompetent arbetskraft erhöles. Elevernas förväntningar på *aspekter* av timringsarbete sjönk under utbildningen till en nivå som de senare upplevde i realiteten. En tolkning av detta är att utbildningen gav en realistisk bild av det kommande arbetet som eleverna utbildades för. Samtidigt upplevdes timringsarbete, attraktivare ett år efter utbildningen än i slutet av den. Denna skillnad kan bero på att respondenterna vid det senare tillfället fått egna erfarenheter av yrkesmässigt timringsarbete, som överträffade de förväntningar de haft utifrån sina nya yrkeskunskaper vid en betraktelse av yrkesmässig timring. Det kan också bero på att nya faktorer upplevs vid verksamhet, än vid betraktelse utifrån respektive att till viss del vara verksam (i utbildning). Dolda faktorer som visar sig vara attraktiva. Skillnaden mellan den relativt likartade bedömningen av *aspekter* och den ökade attraktiviteten från utbildningens slut till yrkesverksamhet ett år därefter kan bero på att det är andra *kvaliteter* än de som ryms i de 40 påståendena som har störst betydelse för arbetets attraktivitet. Däremot fanns indikationer på att branschens image minskade något eftersom många av de nyutbildade hade svårigheter med att få längre anställningar.

Timmerhusbranschen såg en flyttning av verksamheten inomhus som en förutsättning för att kunna locka yngre arbetskraft. Att flytta inomhus förväntades göra timringsarbete attraktivare, men bilden kunde inte bekräftas. Det gick inte att säga att arbete med traditionell tillverkning av timmerhus blev attraktivare när det flyttades inomhus. Upplevda förändringar inom *dimensionerna* ansågs både positiva och negativa, vilket speglas i mångas önskan av att arbeta både inomhus och utomhus. De vill vara inomhus under vintern och utomhus under sommaren. Samtidigt var det många som enbart ville arbeta utomhus och merparten av dem ansåg att utomhusarbete hade en direkt betydelse för timringsarbetets attraktivitet. Därmed finns fog för att konstatera att en flyttning inomhus inte är en förutsättning för att locka yngre arbetskraft. Däremot kan insatsen ses som starten på att utveckla timringsplatsers attraktivitet. Dels framkom i studien att det finns utrymme för att utveckla attraktivare timringsarbeten inomhus genom att utforma lokalerna utifrån verksamheten och att ta tillvara erfarenheter från timmerhusbranschen såväl som andra verksamheter. Dels medförde flyttningen inomhus att flera såg arbete under tak som ett intressant alternativ.

Sett till samtliga fem företag som implementerat SAM ökade arbetets totala attraktivitet. Därtill ökade uppfyllelsegraden signifikant för flera *kvaliteter* på fyra av företagen. Den riktade insatsen att implementera SAM bidrog alltså till att öka arbetets attraktivitet. Huruvida det gett effekter i form av att personer, som annars skulle ha lämnat företagen, stannat kvar eller om det underlättat rekryteringen av ny personal har inte undersökts. Antagande kan dock göras om att insatsen direkt förbättrat företagets image enbart genom att all personal involverats och att satsningar gjorts på arbetsmiljön. Det systematiska arbetsmiljöarbetet förväntas leda till bättre arbetsmiljö, vilket i förlängningen förväntas ge effekter i form av minskning av olycksfall och sjukfrånvaro. Om en stor andel företag implementerar SAM förbättras inte bara företagets, utan även branschens

image. Indirekta effekter av satsningen kan bli att ny arbetskraft söker sig till företag där personalen anser sig ha attraktiva arbeten och där den upplever att arbetsgivaren vidtar aktiviteter för att förbättra arbetsplatsens attraktivitet.

När en bransch eller ett företag säger sig vilja göra satsningar för att öka branschens eller arbetsplatsens attraktivitet väcker det uppmärksamhet hos dem som berörs och förväntningar uppstår. Det är därför av största vikt att faktiskt genomföra satsningarna och låta berörda vara delaktiga. Eftersom arbetets attraktivitet är dynamisk och jämförelser görs mot andra arbeten räcker det inte med en punktinsats för att kunna behålla och rekrytera personal. Ett arbete kan vara lika attraktivt idag som det var för fem år sedan, men eftersom andra arbeten blivit attraktivare väljs något av dessa istället.

#### 5.4 Avhandlingens bidrag

Denna avhandling har gjorts med ett interaktivt förhållningssätt. Det innebär att de aktörer, i första hand personer inom företag, som varit delaktiga i forskningsresan också i varierande grad varit med och bildat kunskap. Eftersom forskningen ingått i ett forsknings- och utvecklingsprojekt har resultaten återkopplats direkt i olika omfattning till dem som varit delaktiga. Det medför att oavsett om aktörerna varit med i kunskapsbildandet eller inte, har de kunna ta del av forskningsresultaten.

Sammantaget är avhandlingens teoretiska bidrag främst den övergripande förståelsen av vad som karakteriserar attraktivt arbete, där utgångspunkten är att individen värderar helheten i arbetet utifrån sin livssituation. Utmärkande för attraktivt arbete är att det är dynamiskt och komparativt. Positiva faktorer i ett arbete relateras till andra arbeten alternativt till en idé om attraktivt arbete.

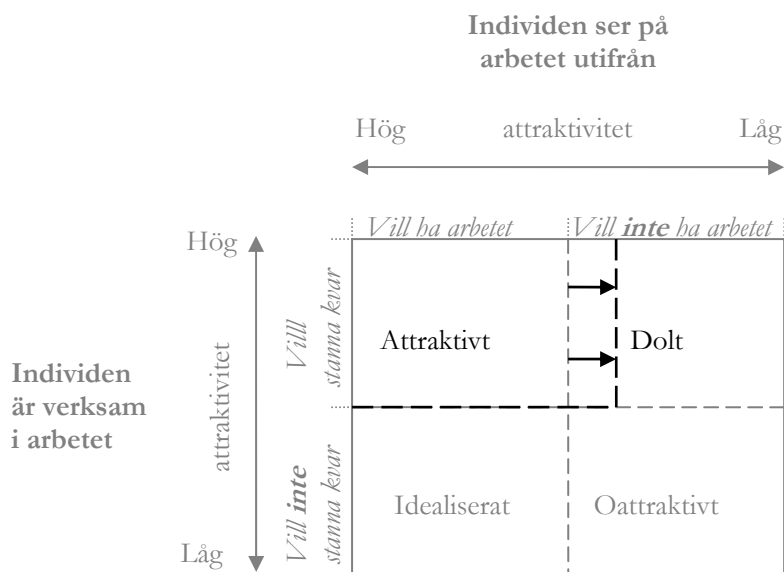
Ett viktigt bidrag är modellen av Attraktivt Arbete som innehåller ett 80-tal *kvaliteter* inom 22 *dimensioner* som alla bidrar till att göra arbete attraktivt. *Dimensionerna* framstår som viktiga både på lång och kort sikt. Den anställdes behov av att göra ett bra arbete var något som uppmärksammades.

Ett annat är kunskapen om hur *dimensionerna* förhåller sig till varandra. Resultaten visar att förändringar inom en *dimension* påverkar andra *dimensioner*.

Ett tredje är att förändrade värderingar av arbetet beror både på förändrad värdering av *aspekters* betydelse och på förändrad uppfattning om *aspekternas* förekomst. Det innebär att hänsyn behöver tas till upplevd förekomst av *kvaliteterna* i relation till *kvaliteternas* betydelse på individnivå vid bedömningar av arbetets attraktivitet. Däremot är upplevd förekomst av *kvaliteter* i sig intressant främst ur ett företagsperspektiv.

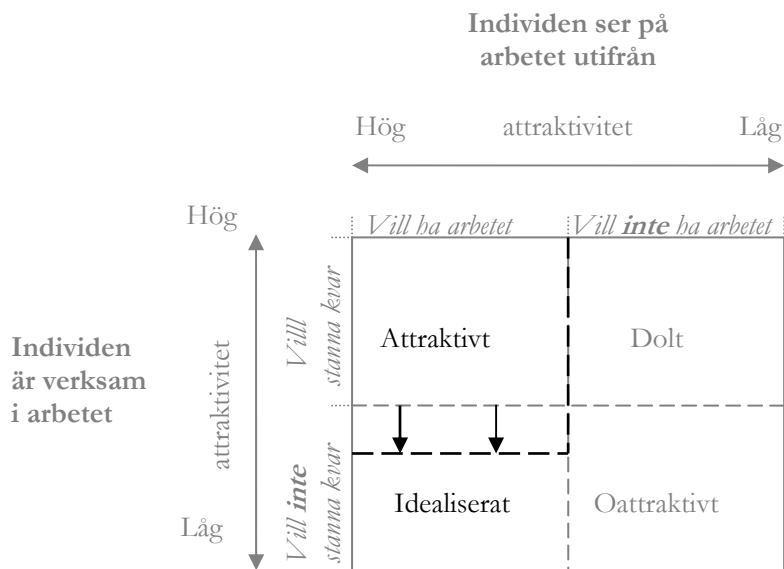
Det praktiska bidraget, eller rättare sagt hur teorin kan tillämpas i praktiken, vänder sig främst till arbetsgivare. Utifrån idén om attraktivt arbete kan följande förslag lämnas på vad som kan göras för att lättare behålla och rekrytera personal:

- Att med hjälp av *kvaliteterna* i modellen av Attraktivt Arbete identifiera vad som främst gör arbeten på aktuell arbetsplats attraktiva. Genom att tydliggöra vilka de *kvaliteterna* är kan arbetstagare som värderar dessa *kvaliteter* högt söka sig till arbetsplatsen. Detta kan beskrivas som att ett dolt arbete i högre grad blir attraktivt, en rörelse görs enligt figur 11.



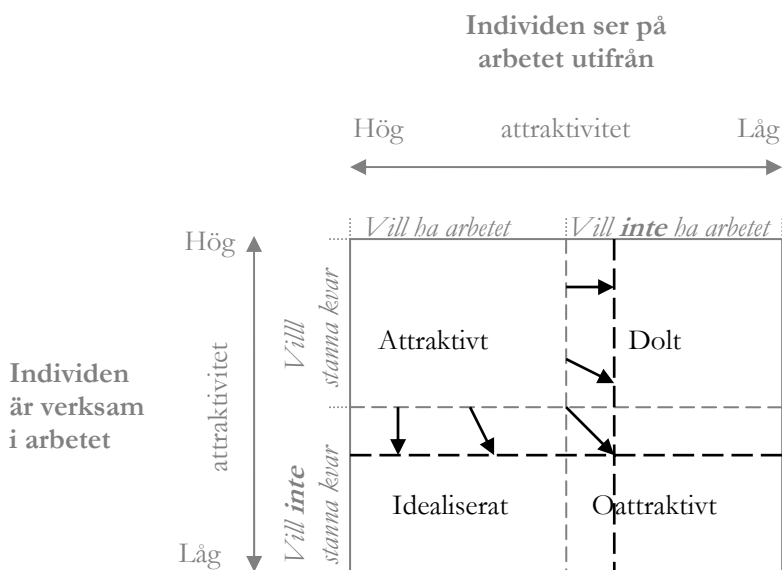
**Figur 11.** Genom att tydliggöra arbetets attraktiva *kvaliteter* minskar andelen dolda arbeten till förmån för arbeten som är attraktiva.

- Vid förändring av en befintlig, respektive planering av en ny arbetsplats eller organisation kan modellen av Attraktivt Arbete fungera som underlag. Genom en medvetenhet om vilka *kvaliteter* som bidrar till att göra arbete attraktivt kan arbetsplatsen aktivt verka för att leva upp till de *kvaliteter* den ger sken av att ha. Även om inte alla *kvaliteter* kan uppfyllas samtidigt kan genomtänkta ställningstaganden göras. Därmed kan en ökning av attraktiva arbete ske och idealiserade minskas, se figur 12.



**Figur 12.** Genom att arbetet lever upp till de *kvaliteter* den ger sken av att ha minskar andelen idealiserade arbeten till förmån för arbeten som är attraktiva.

- Att vidta aktiviteter för att öka arbetsplatsens attraktivitet. Indikationer finns på att en insats inom en *dimension* även påverka övriga, vilket talar för att det viktigaste är att göra något. Därtill finns indikationer på att delaktighet i utvecklingsprocesser för attraktiva arbeten i sig bidrar till ökad attraktivitet (Åteg 2006). Med detta ökas attraktiviteten, vilket kan illustreras enligt figur 13.



**Figur 13.** Genom att vidta åtgärder för att öka arbetets attraktivitet minskar både dolda, idealiserade och oattraktiva arbeten.

Inom arbetsvetenskapen diskuteras ofta relationen mellan mänskliga och ekonomiska behov. Här har individens syn på arbetets attraktivitet studerats utifrån företagets önskemål om att skapa attraktivare arbetsplatser. Utifrån idén om attraktivt arbete som utgår från mänskliga behov kan företags ekonomiska behov bättre uppfyllas. Med detta åsyftas att en grund för att företag ska kunna ha någon verksamhet är att det finns kvalificerade personer som vill arbeta inom verksamheten. Därtill finns resultat som pekar på att en anställds prestation och tillfredsställelse troligen är högre om hans eller hennes värderingar stämmer bra med organisationens (Robbins 2003), att samband finns mellan arbetsmiljö- och hälsfaktorer, och lönsamhet i företag (Vinberg m fl 2004), samt att hälsofrämjande insatser som påverkar arbetsförmågan hos arbetskraften leder till produktivitetökning (Karolinska Institutet och Institutet för tillämpad ekonomi 2005). Att kunna göra ett bra arbete har här även visat sig bidra till att göra arbete attraktivt.

## 5.5 Fortsatt forskning

Denna avhandling, tillsammans med Åtegs (2006), kan ses som starten för fördjupad kunskap om attraktivt arbete. En ökad förståelse för vad som karakteriserar attraktivt arbete och för dynamiken i arbetets attraktivitet, samt ökad kunskap om vad som gör arbete attraktivt har här erhållits. Kunskapen om attraktivt arbete är på intet sätt fullständig. Utifrån detta avhandlingsarbete känns några områden som speciellt intressanta att utforska ytterligare.

Ett av dem är betydelsen av olika *kvaliteter*. *Kvaliteterna* i modellen av Attraktivt Arbete bidrar alla till att göra arbete attraktivt. Däremot saknas kunskap om betydelsen av respektive *kvalitet* i förhållande till andra *kvaliteter* och i förhållande till arbetets totala attraktivitet. Går det att finna några generella resultat på detta (även om bedömningen av attraktiviteten är individuell), finns skillnader mellan olika grupper av människor osv. Till detta hör också frågan om vissa *kvaliteter* har större betydelse vid betraktelsen av ett arbete och andra när personen är verksam. En obesvarad fråga är om olika typer av arbeten kan ha samma attraktivitetsnivå baserat på olika *kvaliteter*.

Ett annat närliggande område är hur de olika *kvaliteterna* och *dimensionerna* förhåller sig till varandra. Att förändringar inom en *dimension* påverkar andra har konstaterats. Ytterligare studier av

interaktionen mellan *kvaliteter* och *dimensioner* är eftersträvansvärt. Frågor att besvara är t ex: Finns tydliga samband? Vilka samband är positiva och vilka är negativa? Kan en hög förekomst av en *kvalitet* kompensera bristen hos en annan?

Ett tredje område är det som varit i fokus för denna avhandling, förändringen av arbetets attraktivitet. Hur ser förändringar ut vid riktade insatser inom branscher som till stor del skiljer sig från träbranschen, såsom arbeten inom service- och tjänstesektorn? Förändras arbetets attraktivitet om inga riktade insatser görs och i så fall hur? En jämförande studie där arbetstagare som berörs av riktade insatser ställs mot arbetstagare som inte berörs skulle vara intressant. Svårigheter finns dock med att renodla påverkansfaktorer.

Ett fjärde område har identifierats mot bakgrund av företagens och organisationernas behov av att behålla och rekrytera personal. Det handlar om vilka effekter som erhålls när arbetena blir attraktivare. Leder riktade insatser för attraktivare arbetsplatser till att befintlig personal stannar kvar och att nyrekrytering underlättas? Ökar produktiviteten? Vilka är tidsperspektiven? Hur lång tid dröjer det till en effekt kan förväntas? Hur långvarig är effekten? Räcker det med punktinsatser eller måste det vara ett ständigt förändringsarbete? Kan insatser inom ett företag vara tillräckligt för att tillfredsställa dess rekryteringsbehov eller måste det vara en grupp av företag eller en hel bransch?

Dessa förslag på fortsatta forskningsområden skulle därmed kunna utgöra början på fortsatt fördjupad kunskap om idén om attraktivt arbete. Med ytterligare kunskap ökar förutsättningarna för att skapa attraktiva arbeten. Kunskap om innehållet (vad som gör arbete attraktivt), såväl som dynamiken (förändring av attraktiviteten) är viktigt för sådant förbättringsarbete.

## Referenser

- Abrahamsson K (2003). Var det goda arbetet en parentes? Eftertankar om arbetsglädje, alienation och ohälsa. In: Trollestad C. *Friskfaktorer i arbetslivet*. Pp 205-246. Stockholm: Prevent.
- Ager B (2001). *Timmerbustillverkning i västerled. Studieresa i Minnesota och Wisconsin 4-12 april 2001*. Arbetsdokument 6, Garpenberg: Systemutveckling/Arbetsvetenskap
- Ajzen I (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual review of psychology* 52: 27-58.
- Allvin M (1997). *Det individualiserade arbetet. Om modernitetens skilda praktiker*. Department of Psychology. Stockholm: Stockholm University
- Alvarez T (1993). Realities of the open road. *Beverage World* 112(1535): 42-43.
- Andersen H (1994). *Vetenskapsteori och metodlära. En introduktion*. Lund: Studentlitteratur
- Andersson C, Berggren R, Movall J, Mård C, Riben M & Tähtinen A (1988). *Hur skall vi göra industriarbete mer attraktivt? Förslag till åtgärder för att behålla och rekrytera arbetskraft*. Rapport från arbetsgrupp 4 inom SAFs högre funktionärsutbildning (HÖF) Stockholm: SAF
- Andersson L & Nilsson J (2005). *Attityder till arbete En studie om studenters attityder till arbete och Luleå kommun som arbetsgivare*. C/D-uppsats 2005:11, Luleå: Arbetsvetenskap, Luleå Tekniska Universitet
- Angelöw B (2002). *Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Lund: Studentlitteratur
- Antonsson A-B & Schmidt L (2003). *Småföretag och företagshälsovård - ska berget komma till Muhammed eller Muhammed till berget?* IVL rapport B1542, Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet AB
- Arbetsmiljöverket (2005) *Arbetsmiljölagen med kommentarer i lydelse från den 1 juli 2005*. Solna: 99.
- Arnell Gustafsson U (2003). Ungdomars inträde i arbetslivet - följder för individen och arbetsmarknaden. *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Pp 113-133. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Augustson L (1994). *Arbetsorganisation Verkestad -90*. Arbetslivsfondens fallrapport 43, Arbetslivsfonden
- Axelsson J (1995). *Arbetsmiljödriven kvalitetsutveckling*. Institutionen för Konstruktions och Produktionsteknik. Licentiatavhandling nr 521, Linköping: Linköpings universitet, Tekniska Högskolan
- Barth RT (1976). An empirical examination of several job attraction and job satisfaction measures. *International review of applied psychology* 25: 53-69.
- Berg L (1998). *Utdanningsuget. Ungdoms utdannings- og yrkesvalg sett fra skipsindustrien i Ulsteinvik*. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Bigot M & Cuchet E (2003). Mechanized harvesting system for hardwoods. *2nd Forest Engineering Conference*. Pp 57-66, Växjö, Sweden 12-15 may 2003.
- Birch K (1995). *Engagemang och förankring förutsättning för förändring*. Arbetslivsfondens fallrapport 352, Arbetslivsfonden
- Bornberger-Dankvardt S, Ohlsson C-G & Westerholm P (2003). *Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag - försök till helhetsbild*. Arbetsliv i omvandling, 2003:1, Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Brulin G (1998). *Den tredje uppgiften Högskolan och omgivningen i samverkan*. Universitet företag samhälle, Stockholm: SNS Förlag
- Brulin G (2002). *Faktor X Arbete och kapital i en lokal värld*. Stockholm: Bokförlaget Atlas
- Brulin G (2003). *Att utveckla effektiva och socialt mer ansvarstagande organisationer*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Christensen L, Andersson N, Carlsson C & Haglund L (2001). *Marknadsundersökning - en handbok*. 2:a. Lund: Studentlitteratur

- Crona G & Leion A (1988). Här vill jag inte stanna! Ungdomars erfarenheter av industriarbete. In: Madsén T. *Vem skall göra jobben. Om ungdomar och industriarbete på 90-talet*. Pp 31-46. Lund: Studentlitteratur.
- Deierlein B (1999). Technicians: Where are they? *Fleet Equipment* 25: 48-51.
- Donkersley P, Ed. (1997). *Britain's Best Employers. A guide to the 100 most attractive companies to work for*. London: Mc Graw Hill.
- Dose JJ (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70: 219-240.
- Ellis S (1996). Selecting Information on Job Content or Job Context: The Moderating Effect of One's Own Epistemic Authority. *Journal of Applied Social Psychology* 26(18): 1643-1657.
- Eneroth B (1992). *Hur mäter man "vackert"? Grundbok i kvalitativ metodik*. Göteborg: Natur och kultur
- Eriksson T (2003). Vad får oss att må bra i arbetet? *Friskfaktorer i arbetslivet*. Pp 247-264. Stockholm: Prevent.
- Forsblom M, Klaesson E, Larsson TJ & Normark M (2005). *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro i Sverige 2005*. Rapport AFA F7060 05.05, Stockholm: AFA
- Forslin J (1978). *Arbetsanpassning. Utvärdering av en psykologisk modell mot bakgrund av två empiriska studier*. Uppsala: Almqvist & Wiksell
- Forslin J (1996). *Från taylorism till-? : om förändring av arbetets organisation mot bakgrund av fem företagsprojekt*. Nya kunskaper för personalarbetet, Stockholm: Sveriges personaladministrativa fören. (SPF) med stöd av Arbetslivsfonden
- Forslin J (2003). Regenerativt arbete - lust eller lidande? *Friskfaktorer i arbetslivet*. Pp 13-60. Stockholm: Prevent.
- Franzon E & Lundgren P (2003). *Sökes: Attraktiva arbetsgivare*. Svenskt Näringsliv, Kairos Future
- Fürth T, Holmberg I, Larsson O & Raaterova M (2002). *80-talisterna kommer - om kollektiva egoister, livsnjutare och andra ungdomar*. Uppsala: Konsultförlaget
- Gamberale F, Hagström T, Sconfienza C & Arbetslivsinstitutet (1996). *Värderingar och förhållningssätt till arbete bland ungdomar i Sverige: en kartläggning av ett representativt urval*. Arbete och hälsa, 1996:19, Solna: Arbetslivsinstitutet
- Gilbert GL & Walker DHT (2001). Motivation of Australian white-collar construction employees: a gender issue? *Engineering, Construction and Architectural Management* 8(1): 59-66.
- Gillespie R (1991). *Manufacturing Knowledge. A history of the Hawthorne experiments*. New York: Cambridge University Press
- Griffeth RW, Hom PW & Gaertner S (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millenium. *Journal of Management* 26: 463-488.
- Hagström T (1995). Work values among young people: A comparison between engineers and nurses. *Youth '95*. Pp 15, Hobart Tasmania, Australia 1995, 7-10 november.
- Hagström T (1999). Ungdomars förhållningssätt till arbete Ett handlingsteoretiskt perspektiv. In: Hagström T. *Ungdomar i övergångsåldern - handlingsutrymme och rationalitet på väg in i arbetslivet*. Pp 109-134. Lund: Studentlitteratur.
- Hagström T, Gamberale F & Sconfienza C (1996). *Det goda arbetet - ungdomars villkor nu och i framtiden. Beskrivning av frågeformulär*. Arbetslivsrapport 1996:10, Solna: Arbetslivsinstitutet
- Hagström T & Kjellberg A (2000). Work values and early work socialization among nurses and engineers. In: Isaksson et al. *Health Effects of the New Labour Market*. Pp 311-328. New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers.
- Haider C (1995). *Bättre rening från lösningsmedel utan dyrbar reningsanläggning*. Arbetslivsfondens fallrapport 823, Arbetslivsfonden
- Hedlund A (2006a). The Attractiveness of the Work Is Affected When Production of Handcrafted Log Houses Moves Indoors. *Silva Fennica* 40: 545-558.

- Hedlund A (2006b). Från elev till verksam timmerman - en utvecklingsprocess. Utbildning, yrkeserfarenhet och arbetets attraktivitet. *Arbetsliv i omvandling* 13: 55.
- Hedlund A & Pontén B (2006). Införandet av systematiskt arbetsmiljöarbete på träföretag - Utvärdering av en metod, dess resultat och påverkan på arbetets attraktivitet. *Arbete och Hälsa* 2006:15: 49.
- Hedlund A, Åteg M, Sconfienza C, Andersson I-M & Rosén G (2003). *En studie av ungdomars och anställdas syn på arbete i två kommuner i Dalarna*. Arbete och Hälsa, 2003:2, Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Hegney D, McCarthy A, Rogers-Clark C & Gorman D (2001). Why nurses are attracted to rural and remote practice. *Australian Journal of Rural Health* 10: 178-186.
- Heickerö R (1996). *Det moderna sågverket. Strategier för utveckling av produktionsystem och arbetsorganisation i svensk sågverksindustri*. Institutionen för Miljöskydd och arbetsvetenskap. Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan
- Hellström B-I (1994). *Satsning på arbetsmiljö gör Ericsson till en attraktivare arbetsplats*. Arbetslivsfondens fallrapport 62, Arbetslivsfonden
- Herzberg F (1966). *Work and the nature of man*. Second Printing 1967. Cleveland: The world publishing company
- Hofstede G (1998). Attitudes, Values and Organizational Culture: Disentangling the Concepts. *Organization Studies* 19: 477-492.
- Härenstam A (2006). *Understanding the organisational impact on working conditions and health*. Arbete och hälsa, 2006:4, Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Isaksson K, Johansson G, Bellaagh K & Sjöberg A (2004). Work values among the unemployed: Changes over time and some gender differences. *Scandinavian Journal of Psychology* 45: 207-214.
- Johnson MK (2005). Family roles and work values: Processes of selection and change. *Journal of Marriage and Family* 67: 352-369.
- Karolinska Institutet & Institutet för tillämpad ekonomi (2005). *Hälsa och Produktivitet. Slutrapport: Del 2 AHA-studien; Arbete och Hälsa inom process- och verkstadsindustrin*. Malmö: Klinisk neurooverensskap
- Kira M (2003). *From Good Work to Sustainable Development*. Industrial Economics and Management. Stockholm: Royal Institute of Technology
- Knocke W, Drejhammar I-B, Gonäs L & Isaksson K (2003). *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*. Arbetsliv i omvandling, 2003:4, Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Kreitner R, Kinicki A & Buelens M (1999). *Organizational behaviour*. First European Edition. Berkshire: McGraw-Hill Publishing Company
- Latham GP & Pinder CC (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annu. Rev. Psychol.* 56: 485-516.
- Lindgren A (1988). *Ungdomars attityder till industriellt arbete är inte orsaken till industrins svårigheter att få arbetskraft*. Forskningsrapport 1988:16, Luleå: Tekniska högskolan i Luleå
- Lindgren M, Packendorff J & Wählin N (2001). *Resa genom arbetslivet. Om människors organisationsbyten och identitetskapande*. Lund: Academia Adacta
- Lindgren M & Wählin N (1998). *Den gränsöverskridande nutidsmänniskan. Om organisationsbyten och identitetskapande*. FE-publikationer, Umeå: Umeå Universitet
- Lundgren K (1995). *Litet pilotprojekt blev vägnisare*. Arbetslivsfondens fallrapport 313, Arbetslivsfonden
- Lyttkens L (1988). Bror Duktig och hans barnbarn Värderingsförändringar i samhälls- och arbetsliv. In: Madsén T. *Vem skall göra jobben. Om ungdomar och industriarbete på 90-talet*. Pp 59-65. Lund: Studentlitteratur.
- Länsarbetsnämnden Dalarna (2001). *Arbetsmarknadsutsikter för Dalarna våren 2001*. Falun: Länsarbetsnämnden

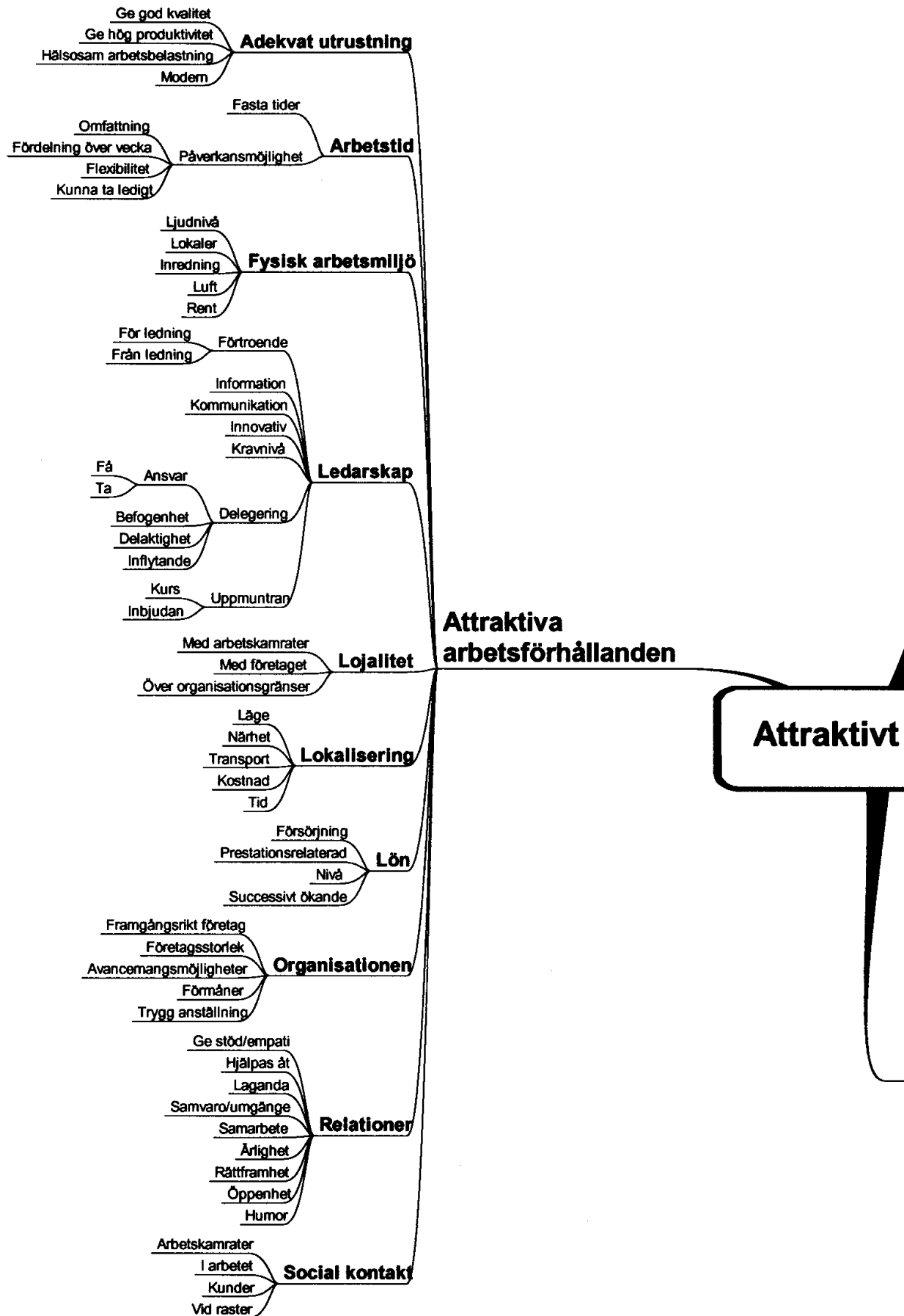


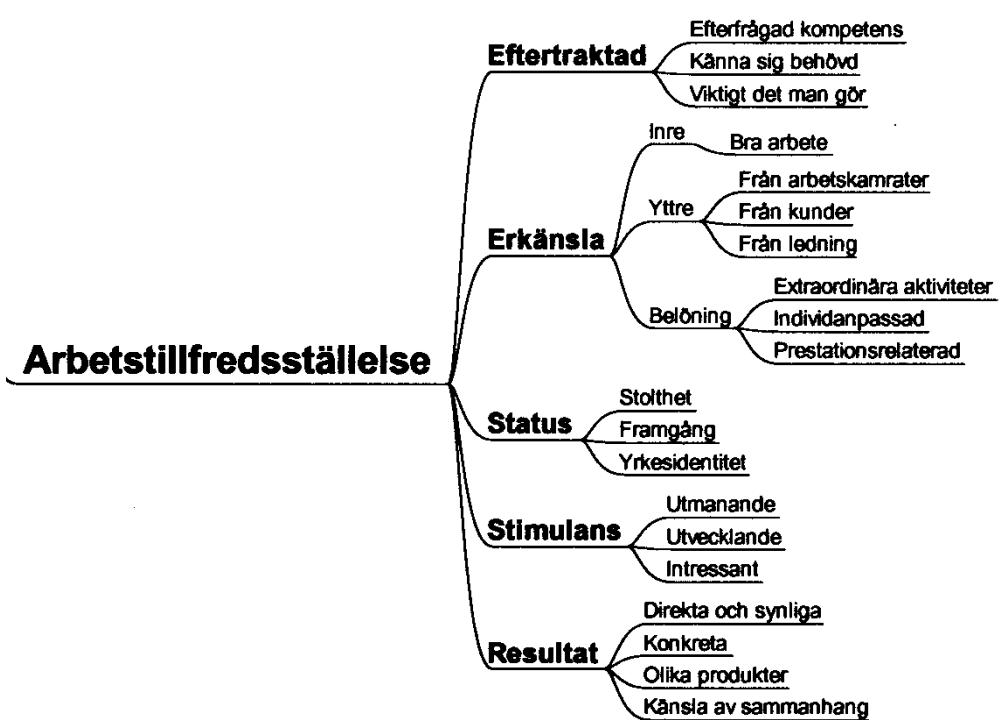
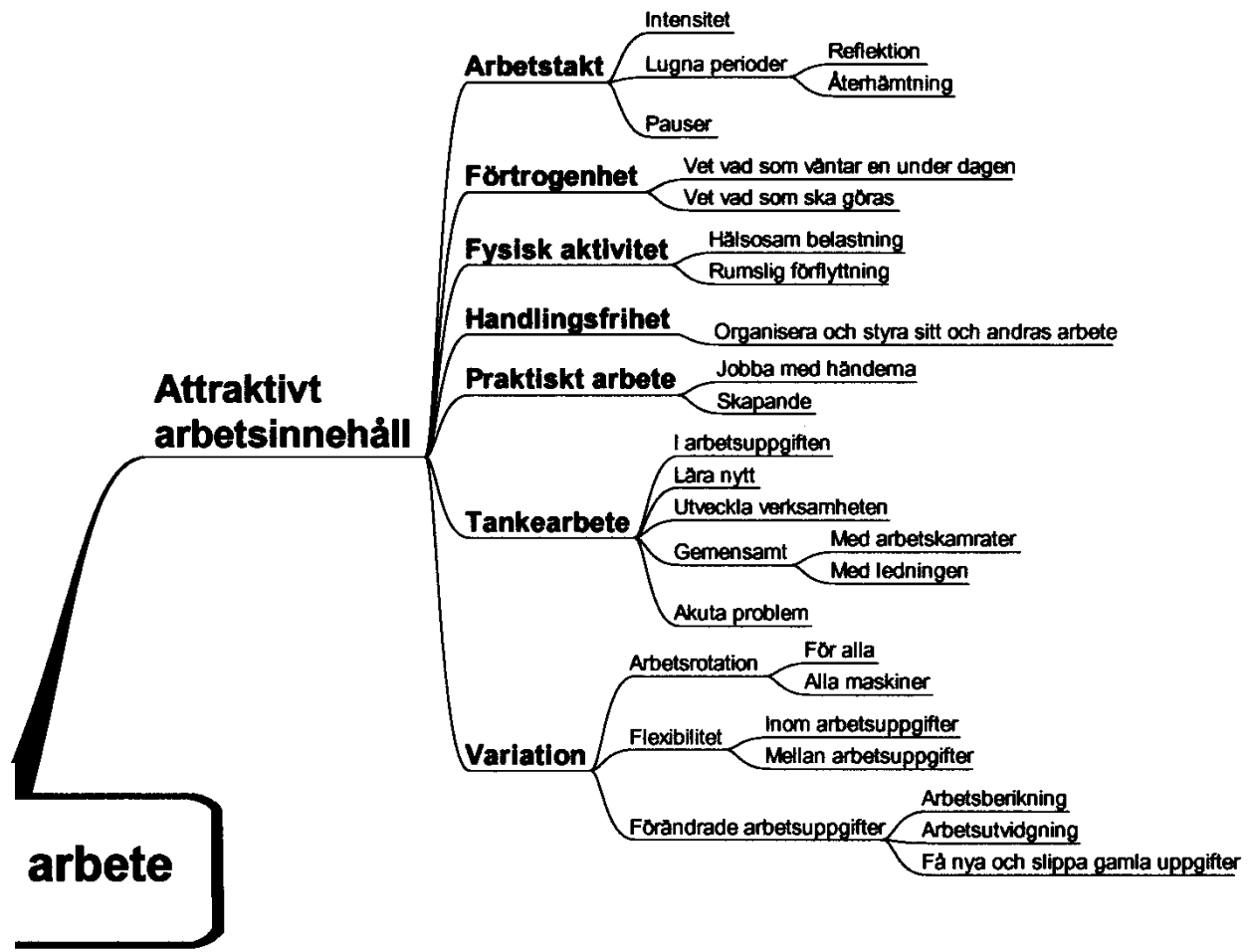
- Länsstyrelsen Dalarna (2002a). *Företagsdatabas* [Internet]. Available: <http://www.dalaforetag.infodata.se/dalaforetag/LanForetag> [2002-07-04].
- Länsstyrelsen Dalarna (2002b). *Sysselsättningsstatistik* [Internet]. Available: <http://www.w.lst.se/fakta/statfiler/Bransch.xls> [2002-07-01].
- Madsén T (1988a). *Vem skall göra jobben. Om ungdomar och industriarbete på 90-talet*. Lund: Studentlitteratur
- Madsén T (1988b). Vilka är frågorna - finns det några svar? Introduktion till bokens tema. In: Madsén T. *Vem skall göra jobben. Om ungdomar och industriarbete på 90-talet*. Pp 9-20. Lund: Studentlitteratur.
- Malmqvist J (2003). Sjukdom och miljö - föreställningar och vetenskap. In: Johansson B. *Människan inombus Perspektiv på vår tids inleviv En antologi*. Pp 81-112. Stockholm: Formas.
- Maslow AH (1987). *Motivation and Personality*. Third edition. New York: Harper & Row, Publishers, Inc.
- McGregor D (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill
- Mustard JF (1997). The economy and social equity in a period of major technoeconomic change. *Scandinavian Journal of work, environment & health* 23: 10-15.
- Nationalencyklopedin och Språkdata (2006). *Nationalencyklopedin* [Internet]. Available: [28 november].
- Nitteberg MA (2003). Mechanised harvesting in cable operation. *2nd Forest Engineering Conference*. Pp 50-56, Växjö, Sweden 12-15 may 2003.
- Nordqvist B (2001). *Elevunderlag industriprogrammen gren trä*. Personlig kontakt. 2001-05-10, Hedemora.
- Offenbeek MAGv, Kiewiet DJ & Oosterhuis MJ (2006). The compatibility of future doctors' career intentions with changing health care demands. *Medical education* 40: 520-538.
- Pasmore WA & Sherwood JJ, Eds. (1978). *Sociotechnical Systems: A Sourcebook*. La Jolla, California: International Authors.
- Pontén B, Andersson I-M, Hedlund A, Rosén G & Åteg M (2004). Nyttan som utgångspunkt för interaktivt arbetsmiljöarbete. *50 Nordiska Arbetsmiljömötet*. Pp 95-96, Reykjavik, Island 30 aug-1 sept.
- Pors NO & Johannsen CG (2002). Job satisfaction and motivational strategies among library directors. *New Library World* 103: 199-208.
- Ramaseshan B (1997). Retail employee turnover. Effects of realistic job information and interviewer affect. *Journal of Retailing and Consumer Services* 4(3): 193-199.
- Raub S & Streit EM (2006). Realistic recruitment. An empirical study of the cruise industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 18(4): 278-289.
- Rauhut D (2002). *Arbetskraftsbrist och arbetskraftsinvandring: hot eller möjlighet för ekonomisk tillväxt? A 2002:010*, Östersund: ITPS, Institutet för tillväxtpolitiska studier
- Region Dalarna (2006). *Fakta om Dalarna Bruttoarbetslöshet* [Internet]. Available: [www.regiondalarna.se/dokument/arbloes.xls](http://www.regiondalarna.se/dokument/arbloes.xls) [2006-08-29].
- Renström L (1988). Den goda fabriken Teknik och organisation på sekelskiftets arbetsplatser. In: Madsén T. *Vem skall göra jobben. Om ungdomar och industriarbete på 90-talet*. Pp 66-77. Lund: Studentlitteratur.
- Robbins SP (2003). *Organizational behavior*. 10. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Education International
- Rosén G (1999). *Slutrapport från förstudie avseende förutsättningar för Arbetslivsinstitutet att etablera verksamhet inriktad på forskarstödd utveckling av företag i Dalarna*. Slutrapport Solna: Arbetslivsinstitutet
- Ryan AM, Schmit MJ & Johnson R (1996). Attitudes and effectiveness: Examining relations at an organizational level. *Personnel Psychology* 49: 853-882.
- Sandberg Å (1998). Good work and productivity. Editorial introduction. *Economic and Industrial Democracy* 19: 5-16.

- Sandkull B & Johansson J (2000). *Från Taylor till Toyota : betraktelser av den industriella produktionens organisation och ekonomi*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Sargent J & Matthews L (1999). Exploitation or Choice? Exploring the Relative Attractiveness of Employment in the Maquiladoras. *Journal of Business Ethics* 18: 213-227.
- Skolverket (2001). *Övergång till gymnasieskola* [Internet]. Available: <http://www.skolverket.se/fakta/statistik/filer> [2001].
- Skolverket (2002). *Barnomsorg och skola i siffror* [Internet]. Available: <http://www.skolverket.se/fakta/statistik/index.shtml> [2002-07-01].
- Skolverket (2006). *Sveriges Officiella Statistik Intagna till gymnasieskola* [Internet]. Available: <http://www.skolverket.se> [2006-11-24].
- Smithers GL & Walker DHT (2000). The effect of the workplace on motivation and demotivation of construction professionals. *Construction Management and Economics* 18: 833-841.
- Smola KW & Sutton CD (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millenium. *Journal of Organizational Behavior* 23: 363-382.
- Statistiska Centralbyrån (2002). *Statistikdatabaser* [Internet]. Available: <http://www.scb.se/databaser/makro/SaveShow.asp> [2002-07-01].
- Statistiska Centralbyrån (2004). *Arbetskraftsbarometern 2004* [Internet]. Available: [www.scb.se](http://www.scb.se) [24 november].
- Statistiska Centralbyrån (2006). *Statistik databaser* [Internet]. Available: <http://www.scb.se/databaser/makro> [2006-12-06].
- Stordeur S, D'Hoore W & the NEXT-Study Group (2006). Organizational configuration of hospitals succeeding in attracting and retaining nurses. *Journal of Advanced Nursing* accepted for publishing: 14.
- Svanqvist J (1994). *Skapandet av en "attraktiv arbetsplats" gav hög arbetsmotivation och god lönsamhet*. Arbetslivsfondens fallrapport 126, Nacka: Arbetslivsfonden - ALF i Västmanlands län; Skultuna Folie AB
- Svenska Akademin (2006). *Svenska akademins ordbok* [Internet]. Available: <http://g3.spraakdata.gu.se/saob/> [2006-11-27].
- Svenska metallindustriarbetareförbundet (1985). *Det goda arbetet : huvudrapport från programkommittén om industriarbetets värde och villkor antaget av Svenska metallindustriarbetareförbundets kongress 1-7 september 1985*. Huvudrapport Stockholm: Svenska metallindustriarbetareförbundet
- Svenskt kvalitetsindex (2006). *Svensket MedarbetarIndex 2006*. Rapport
- Svensson L (2001). Att forska och utveckla tillsammans - om gemensam kunskapsbildning mellan forskare och praktiker. In: Thunborg C. *Lärdilemman i arbetslivet*. Pp 241-269. Lund: Studentlitteratur.
- Söderlund B (2003). På spaning efter friskfaktorer Sammanfattning av pilotstudier i sju företag. *Friskfaktorer i arbetslivet*. Pp 268-283. Stockholm: Prevent.
- Taylor FW (1998). *The Principles of Scientific Management*. Atlanta: Engineering & Management Press
- Thorsrud E & Emery FE (1969). *Medinflytande och engagemang i arbetet. Norska försök med självstyrande grupper*. Oslo: Utvecklingsrådet för samarbetsfrågor. SAF:s förlagssektion
- Thång P-O (1988). Ungdomars tankar om arbete och framtid En studie i Trollhättans kommun. In: Madsén T. *Vem skall göra jobben. Om ungdomar och industriarbete på 90-talet*. Pp 47-58. Lund: Studentlitteratur.
- Trollestad C (2003). Den hälsosamma organisationen Om att utveckla såväl mänsklig som ekonomisk tillväxt. *Friskfaktorer i arbetslivet*. Pp 152-183. Stockholm: Prevent.
- Wallenberg J (2004). *Hur kan kommuner bli bättre arbetsgivare? Ett försök att utveckla kommunal arbetsgivarpolitik*. Arbetsliv i omvandling, 2004:2, Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Waller C, Jarl B, Boström J & Westerlind E (1991). *Ungdom och industri i gemensam framtid*. Rapport Värmland:

- Wenander R (1995a). *Arbete och produkter fick högre kvalitet*. Arbetslivsfondens fallrapport 830, Arbetslivsfonden
- Wenander R (1995b). *Slut på tunga lyft i spegelsliperi*. Arbetslivsfondens fallrapport 327, Arbetslivsfonden
- Wetterberg T (1994). *Målet är att behålla och utveckla personalen*. Arbetslivsfondens fallrapport 111, Arbetslivsfonden
- Wigblad R (1997). *Karta över vetenskapliga samband. Orientering i den samhällsvetenskapliga djungeln*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur
- Williamson CL, Cope JG, Thompson LF & Wuensch KL (2002). Policy capturing as a tool to enhance recruiting. *Career Development International* 7/3: 159-166.
- Vinberg S, Sundin L & Nilsson A-L (2004). Förändringsarbete med inriktning på arbetsmiljö, hälsa och effektivitet i små företag. In: Setterlind S. *Den hälsosamma arbetsplatsen : från analys till åtgärd*. Pp 165-178. Karlstad: Stress Management Center.
- Yrjänheikki E & Savolainen H (2000). Special International Report Occupational Safety and Health in Finland. *Journal of Safety Research* 31: 177-183.
- Zetterberg HL & Svenska institutet för opinionsundersökningar (1984). *Det osynliga kontraktet : en studie i 80-talets arbetsliv*. 2. uppl. Vällingby: Sv. inst. för opinionsundersökningar (SIFO)
- Åsemar C (1985). *Att välj studie- och yrkesväg. Några empiriska studier med tonvikt på högstadielävers valsituation*. Department of Education. Umeå: Umeå universitet
- Åteg M (2006). *Aktiviteter och lärande för attraktivt arbete. Utvecklingsprocesser inom verkstadsindustrin*. Institutionen för industriell ekonomi och organisation. Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan
- Åteg M, Hedlund A, Andersson I-M, Rosén G & Pontén B (2004b). Nyttan som utgångspunkt för interaktivt förhållningssätt. *Interaktiv forskning - utmaningar i praktiken*. Pp 7, Stockholm, Sverige 2004-05-10--11.
- Åteg M, Hedlund A & Pontén B (2004a). *Attraktivt arbete. Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell*. Arbetsliv i omvandling, 2004:1, Stockholm: Arbetslivsinstitutet

# Bilaga: Modellen av attraktivt arbete i sin helhet.





NR 2003:2

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

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

ARBETE OCH HÄLSA | VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

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



## **Arbete och Hälsa**

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

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

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

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

### **ARBETE OCH HÄLSA**

---

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

© Arbetslivsinstitutet & författare 2003  
Arbetslivsinstitutet,  
112 79 Stockholm

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

# Förord

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

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

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

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

Stockholm i januari 2003

Ing-Marie Andersson  
Docent

Gunnar Rosén  
Docent

Programmet Forskning om utvecklingsprocesser  
Arbetslivsinstitutet



# Innehållsförteckning

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

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

## Introduktion

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

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

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

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

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

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

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

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

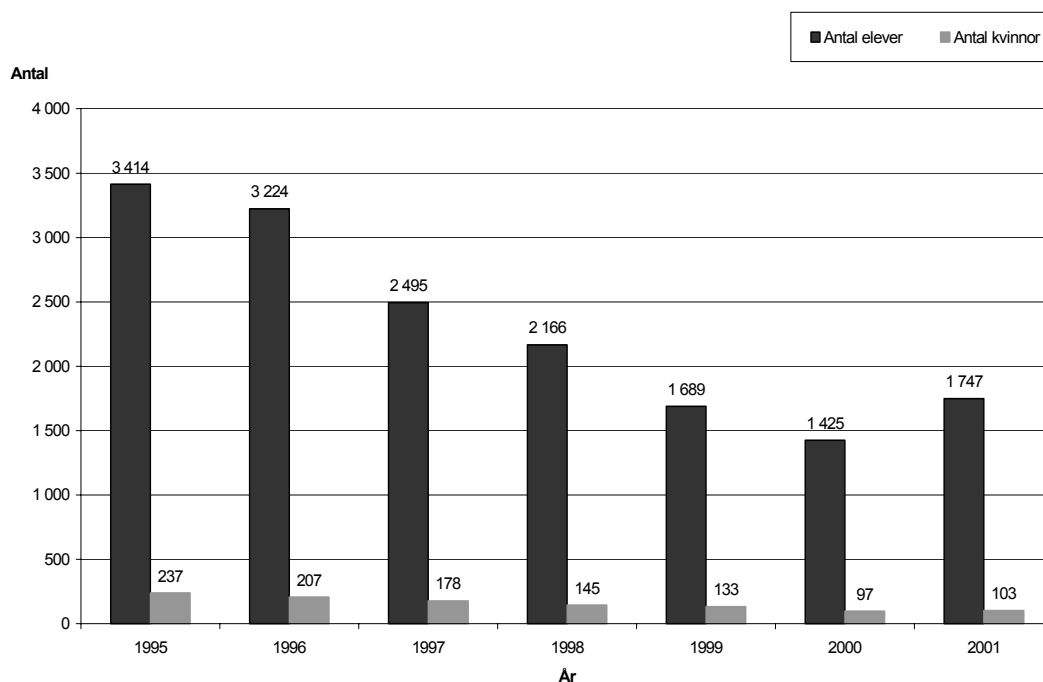
Grunden till föreliggande studie lades i mars 1999 när representanter för fem kommuner kring Siljan – Älvdalen, Mora, Orsa, Rättvik och Leksand – uppvalde Arbetslivsinstitutet angående etablering av verksamhet i regionen. Beslut togs att genomföra en förstudie för att undersöka förutsättningarna för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

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

## **Bakgrund**

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Syfte**

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

## Tidigare forskning

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

## Metod och material

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

### Undersökningsgrupper

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

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

### Undersökningsmetoder

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

### Beskrivning av frågeformulären

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

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

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

### *Bakgrundsvariabler*

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

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

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

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

### *Synen på arbete*

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

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

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

### **Genomförande och återrapportering**

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

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

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

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

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

## Databearbetning

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

## Påståendenas betydelse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Prioriterade utvecklingsområden**

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

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

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

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

## Resultat

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

### Undersökningsgrupper

#### *Elever*

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

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

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

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

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

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



### *Anställda*

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

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

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

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

### **Elevers syn på arbete**

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

#### *Varför arbetar man?*

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

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

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

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

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

### Idealt arbete och industriarbete elever

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

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

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

#### *Betydelsefulla aspekter med låg förekomst*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### *Betydelsefulla aspekter med hög förekomst*

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

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

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

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

#### *Mindre betydelsefulla aspekter*

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

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

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

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

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

#### *Gruppdiskussioner om attraktivare industriarbete*

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

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

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

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

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

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

### *Sammanfattning*

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

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

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

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

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

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

### **Elevernas erfarenheter av industriarbete**

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Betydelsefulla aspekter med låg förekomst*

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

#### *Betydelsefulla aspekter med hög förekomst*

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

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

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

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

#### *Mindre betydelsefulla aspekter*

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

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

#### *Sammanfattning*

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

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

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

#### **Anställdas syn på arbete**

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

### *Varför arbetar man?*

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

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

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

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

#### *Betydelsefulla aspekter med låg förekomst*

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

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

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

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

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

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

### *Betydelsefulla aspekter med hög förekomst*

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

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

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

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

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

#### *Mindre betydelsefulla aspekter*

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

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

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

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

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

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

### Sammanfattning

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

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

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



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

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

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

#### *Arbetets betydelse*

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

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

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

#### *Varför man arbetar*

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

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

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

### *Synen på ett idealt arbete*

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

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

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

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

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

### *Betydelsefulla aspekter med låg förekomst*

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

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

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

### *Betydelsefulla aspekter med hög förekomst*

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

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

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

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

### *Sammanfattning*

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

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

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

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

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

## Diskussion

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

### Studiens omfattning

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

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

### Metod och material

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

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

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

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

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

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

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

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

## Resultat

### *Jämförelse med tidigare forskning*

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

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

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

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

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

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

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

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



### *Erfarenhetens inverkan*

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

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

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

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

### *Jämförelse mellan ungdomar och anställda*

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

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

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

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

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

## Avslutning

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

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

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

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

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

## Sammanfattning

Hedlund A, Åteg M, Sconfienza C, Andersson I-M & Rosén G (2003) *En studie av ungdomars och anställdas syn på arbete i två kommuner i Dalarna*. Arbete och Hälsa 2003:2.

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

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

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

## Summary

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

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

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

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

## Referenser

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

## Bilaga 1. Frågeformulär

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

### 1) Kön?

- 1 Kille  
 2 Tjej

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

- 1 Övre medelklass eller högre  
 2 Medelklass  
 3 Arbetarklass

### 3) Hur ser Du på framtiden?

Mycket  
pessimistiskt

1

2

3

4

5

6

Mycket  
optimistiskt

7



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

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

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

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

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

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

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

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

En av de  
minst viktiga  
sakerna i  
mitt liv

1

2

3

4

5

6

En av de  
viktigaste  
sakerna i  
mitt liv

7

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Mattias Åteg, Ann Hedlund och Bengt Pontén*

# Attraktivt arbete

Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2004:1

ISBN 91-7045-699-2 | ISSN 1404-8426



**Arbetslivsinstitutet** är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av Näringsdepartementet bedriver institutet forskning, utveckling och utbildning. Forskningen är mångvetenskaplig och utgår från problem och utvecklingstendenser i arbetslivet. En viktig uppgift är kommunikation och kunskapsspridning. För mer information, besök vår webbplats [www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se)

**Arbetsliv i omvandling** är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

## **ARBETSLIV I OMVANDLING**

---

Redaktör: Eskil Ekstedt  
Redaktion: Marianne Döös, Jonas Malmberg, Anita Nyberg,  
Lena Pettersson och Ann-Mari Sätre Åhlander

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2004  
Arbetslivsinstitutet,  
SE-113 91 Stockholm

ISBN 91-7045-699-2  
ISSN 1404-8426  
Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm



# Innehåll

1. Introduktion	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte och mål	2
1.3 Begreppet attraktivt arbete	2
1.4 Avgränsning	4
1.5 Metod och material	5
1.6 Disposition	11
2. Tidigare forskning	12
2.1 Arbetsorganisatoriska paradig	12
2.2 Arbete och motivation	20
2.3 Attraktivt arbete i litteraturen	26
2.4 Sammanfattning – från produktivitet till attraktivitet	30
3. Skapandet av en modell av attraktivt arbete	31
3.1 Analyser av uttalanden och skapande av modellen	32
3.2 Kontroll av modellen	34
3.3 Återföring till empirin	34
4. Begreppet attraktivt arbete i mötet mellan empiri och teori	35
4.1 En modell av attraktivt arbete	35
4.2 Attraktivt arbete ur flera perspektiv	43
4.3 Resultat av falsifieringsförsök	44
4.4 Sammanfattning	44
5. Diskussion	46
5.1 Studiens resultat i relation till tidigare forskning	46
5.2 Modellens tillämpning och sammanhang	52
5.3 Slutsatser	54
Sammanfattning	56
Summary	57
Källförteckning	58
Bilaga: Figur av modellen av attraktivt arbete i sin helhet	



# 1. Introduktion

Denna studie tog sin utgångspunkt i forsknings- och utvecklingsprojektet ”*Attraktiva Tillverkningsföretag i Dalarna*” (*att...*-projektet), som drevs av Högskolan Dalarna och Arbetslivsinstitutet från 2001 till och med 2003. Inom projektet lyftes särskilt behovet av att öka tillverkningsindustrins attraktionskraft fram. Förbättrad arbetsmiljö och stärkta företagsnätverk sågs som viktiga åtgärder. Målen för forsknings- och utvecklingsarbetet i projektet handlade om utveckling av attraktiva arbetsplatser inom mindre tillverkningsföretag i Dalarna, en vidgad rekryteringsbas samt ett ökat intresse för industri och teknik.

## 1.1 Bakgrund

Sedan 1950-talet har svensk industri under högkonjunkturperioder dragits med rekryteringssvårigheter. Den specialisering och förenkling av industriarbetet som genomförts för att höja produktiviteten har haft en baksida med ökad förslitning, monoton och maktlöshet. Den höjda materiella välfärden kompengade till en början nackdelarna, men när den materiella standarden planade ut och det inte skedde en tillräcklig utveckling av arbetsuppgifterna uppmärksammades de psykosociala arbetsmiljöproblemen (Forslin 1996).

Under det sena 1960- och tidiga 1970-talet var ungdomskullarna stora och många protesterade mot den rådande livsstilen och samhällsordningen. I Sverige blev den industriella produktionen föremål för kritik. Ett antagande är att det därför fanns en kvardröjande skepsis mot teknik och industri hos den generationen, som under slutet på 1980-talet blev föräldrar till den kommande arbetskraften (Andersson 1988).

Efter konjunktursvackan på 1970-talet blev bristen på arbetskraft än mer allvarlig. Krav ställdes på att arbetet skulle vara intressant, arbetsmiljön god och det skulle vara möjligt att påverka arbetssituationen. Industriledarna var ovilliga till radikala förändringar och när kraven inte kunde tillgodoses fick industrin svårt att rekrytera och behålla personal. Under konjunkturuppgången på 1980-talet förstärktes bristen på arbetskraft ytterligare. I början av 1990-talet minskade dock rekryteringsbehoven som följd av konjunkturedgången. Arbetsstyrkan minskades kraftigt och många avskedades. Det visade sig dock snart att många företag hade avskedat alldeles för många och de anställda tvingades till övertid. Industrins anseende försämrades ytterligare av den kortsiktiga personalpolitiken. Trots lågkonjunktur var det fortfarande svårt för företagen att få kvalificerad arbetskraft. Många ungdomar vände industrin ryggen. Under 1990-talets sista år upplevde industrin en ytterligare ökning i bristen på arbetskraft. Rekryteringen försvårades av att ungdomskullarna var små (Sandkull och Johansson 2000).

En demografisk förändring förväntas orsaka en än mer omfattande arbetskraftsbrist i framtiden, främst pga minskande födelsetal och på att den stora

kohorten 40-talister går i pension. Det leder till allt färre personer i yrkesverksam ålder. Arbetsgivarna kommer att tvingas till hårdare konkurrens om arbetskraften (Rauhut 2002).

Under hösten 2002 genomfördes en undersökning av små och medelstora företag i Sverige som visade att sex av tio inte gjorde någonting för att bli mer attraktiva som arbetsgivare för unga. Detta trots att Svenskt Näringsliv konstaterar att det är viktigt för företag att både betraktas som och vara attraktiva arbetsgivare. De tillverkande företagen gjorde minst, samtidigt som bara en liten del av de mindre tillverkande företagen ansåg det lätt att rekrytera unga medarbetare (Franzon och Lundgren 2003).

Ambitionen med den här artikeln är att identifiera områden som kan ge en ökad förståelse för vad som gör ett arbete attraktivt. Attraktivitet kan inte mätas med några absoluta mått, eftersom det inte existerar någon skala att ställa mot de områden som är viktiga för ett arbetes attraktivitet (Forslin 1978).

Undersökningen har en kvalitativ ansats med fokus på att genom intervjuer ta reda på vad anställda inom mindre tillverkningsföretag i Dalarna anser gör ett arbete attraktivt. Förhoppningen är att kunskaperna från undersökningen kan komma till användning för utveckling av attraktiva arbeten.

## 1.2 Syfte och mål

Syftet med undersökningen är att skapa fördjupad kunskap och förståelse för vad som gör arbete attraktivt. En modell ska utvecklas genom intervjuer med respondenter inom mindre tillverkningsföretag i Dalarna. Den utvecklade modellen ska därefter utsättas för falsifieringsförsök, vilket gör det möjligt att dra slutsatser om modellens generaliserbarhet.

## 1.3 Begreppet attraktivt arbete

I anslutning till initieringen av denna studie fanns ett behov av att närmare diskutera begreppen *attraktivitet*, *arbete*, *arbetsplats* samt *arbetsställe*. Det var nödvändigt att på förhand bestämma vilket av dessa begrepp som skulle vara gällande i intervjuerna, dvs ett attraktivt arbete, en attraktiv arbetsplats alternativt ett attraktivt arbetsställe.

### 1.3.1 Arbete

Begreppet arbete är brett och definitioner som syssla, göromål, uppgift och att i bestämt syfte bedriva verksamhet kan appliceras på det aktuella undersökningsområdet (Molde 1977, Svenska Akademin och Språkdata 2001).

Synonymt med arbete anges jobb, knog och tjänst, men även arbetsplats, arbetsuppgift och anställning (Strömberg 1998).

Innehållet i begreppet arbete kan därmed variera från den mer begränsade betydelsen av en specifik arbetsuppgift på en specifik plats till en mer omfattande betydelse där allt som rör arbetet inbegrips.

Ordet arbetsplats förknippas i ordböckerna ofta till lokalisering i olika grad. Man hänvisar såväl till en specifik plats i en lokal, som ett större område (t ex verkstaden) eller ett företags lokalisering (t ex en ort) (Svenska Akademin och Språkdata 2001).

Arbetsplats innebär enligt Tekniska nomenklaturcentralen (1983) begränsat område av ett arbetsställe (vid maskin, arbetsbord o d) där arbetstagare arbetar (Tekniska nomenklaturcentralen och Arbetarskyddsnämnden 1983).

I Illustrerad svensk ordbok jämföras arbetsplats med arbetsställe (Molde 1977). Även detta begrepp har ett stort omfång, från den specifika fysiska arbetsplatsen vid t ex en viss maskin eller vid ett visst skrivbord, till att omfatta ett helt företag där man har sin arbetsplats.

Arbetsställe definieras som en plats, lokal eller ett ställe där ett arbete utförs eller någon har sitt arbete (Molde 1977, Svenska Akademin och Språkdata 2001), men även i en vidare bemärkelse såsom fabrik eller industriellt etablissemang (Svenska Akademin och Språkdata 2001). Med arbetsställe kan också avses varje adress, fastighet eller grupp av fastigheter där företaget bedriver verksamhet (SCB).

Enligt Tekniska nomenklaturcentralen innebär arbetsställe ett avgränsat område inom vilket arbetsgivare i och för sin verksamhet bedriver arbete (Tekniska nomenklaturcentralen och Arbetarskyddsnämnden 1983).

Även arbetsställe förknippas således med lokalisering. Arbetsställe kan också ses som ett system av arbetsplatser och avgränsningen är inte given. Det kan röra sig om en administrativ indelning eller en mer funktionell indelning såsom en arbetsgrupp inom en större avdelning.

### *1.3.2 Attraktivitet*

Det fanns även ett behov av att närmare betrakta begreppet attraktivitet. Enligt Svenska akademins ordbok betyder ordet attraktiv:

”som äger förmågan att dra till sig, verka tilldragande för någon eller något” (Svenska Akademin och Språkdata 2001).

För de tillverkningsföretag som behöver trygga tillgången av arbetskraft innebär de demografiska förändringarna och den hårdnande konkurrensen om arbetskraften att företagen behöver öka sina möjligheter att rekrytera, både nyanställa för att kunna expandera och ersätta personal som lämnar företagen. Men det är också avgörande att företagen kan behålla den befintliga personalen i så stor utsträckning som möjligt. I och med att arbetskraftsbristen ökar, är det rimligt att förvänta sig en situation där de anställda i högre utsträckning kan se möjligheter att byta till andra, mer attraktiva, arbeten. Företagen behöver därför kunna

erbjuda arbeten som är attraktiva både för den befintliga personalen och för potentiella nya medarbetare.

### 1.3.3 Attraktivt arbete

I studien användes begreppet *attraktivt arbete*, eftersom begreppet arbete kan ses som ett vidare begrepp än arbetsplats och arbetsställe samt att det i större utsträckning kan hänföras till den enskilda individen. Definitionen av begreppet är dock inte entydig och allennarådande. Därför hanterades begreppsproblematiken i intervjuerna genom att begreppet *attraktivt arbete* användes utan att någon definition förklarades för respondenterna. Därigenom lämnades utrymme för respondenterna att själva lägga in innehållet i detta efter eget huvud och besvara intervjufrågorna utifrån den egna uppfattningen om vad som är viktiga aspekter för att arbetet ska vara attraktivt.

Det är också värt att fundera på hur det attraktiva arbetet skiljer sig från begrepp som ”det goda arbetet”.

Innehållet i begreppet det goda arbetet har förändrats över tid. I det tidiga industriella systemet var ett arbete:

”good when it provided livelihood and bad if it killed you” (Kira 2003, s 101).

Kira (2003, s 103) fortsätter med att definiera det goda arbetet som att:

”comprehensible, manageable, and meaningful work taking into account both an employee’s values and needs is good work contributing to an individual’s personal development and health”.

Det goda arbetet innebär alltså ett arbete som är förståeligt, hanterbart och meningsfullt samtidigt som hänsyn tas till den anställdes värderingar och behov, vilket bidrar till personlig utveckling och hälsa.

Det är fullt möjligt att det som omfattas av denna definition av det goda arbetet överlappar eller sammanfaller med innehållet i ett attraktivt arbete. Däremot ger inte denna definition en fullständig bild av eller tillräcklig förståelse för vad som gör att ett arbete är attraktivt.

## 1.4 Avgränsning

Undersökningen avgränsades geografiskt till Dalarnas län. Beträffande urvalet av respondenter vände vi oss till anställda inom produktionen och personer vid företagets personalavdelning eller motsvarande inom mindre verkstads- och träföretag. Anställda i produktionen valdes eftersom det är den kategori som det enligt många företagare och tillgängliga prognoser kommer att råda brist på i framtiden. De personalansvariga valdes eftersom de arbetade med personal- och rekryteringsfrågor och därmed hade kunskap om företagets rekryteringsvägar

och personalpolitik. Dessutom hade de flesta personalansvariga egen erfarenhet av att arbeta, eller arbetade fortfarande, i produktionen.

Vid falsifieringsförfarandet användes endast den geografiska avgränsningen, Dalarnas län.

### **1.5 Metod och material**

Eftersom så varierad information som möjligt eftersöktes om vad som gör ett arbete attraktivt föll valet på en kvalitativ metodansats. Den metodansats vi tillämpade är delvis inspirerad av Grounded Theory. Utgångspunkten för Grounded Theory är upptäckten av en teori grundad i empiriska data utifrån kvalitativ forskning. Den grundade teori som på det viset genereras härleds från data, vilket gör att teorin är induktivt utvecklad. Det handlar således inte om testning av tidigare skapade teorier. Ett av huvudargumenten för detta är att undvika risken att empiriska data tvingas in i kategorier som redan finns i den befintliga teorin (Alvesson och Sköldberg 1994).

Det finns dock inte någon möjlighet att skapa en teori utifrån kvalitativa data utan att teorin påverkas av forskarnas förförståelser. Detta brukar uttryckas som att alla fakta är teoriladdade. Vi hade förstås genom våra livserfarenheter och tidigare studier en förförståelse för begreppet attraktivt arbete. Det kan därmed vara av intresse att börja med att beskriva grunderna för undersökningsledarnas förförståelse. Mattias har industriell teknisk gymnasieutbildning, naturvetenskapligt basår, grundskole- och gymnasieläroinutbildning i geografi och samhällsvetenskap samt magisterexamen i kulturgeografi. Arbetslivserfarenheten består främst av lärarvikariat. Ann har naturvetenskaplig gymnasieutbildning och gymnasial påbyggnadsutbildning inom skogsbruk samt är utbildad skogsmästare kompletterat med kurser i ergonomi. Arbetslivserfarenheten består främst av skogsarbete, forskning kring arbetsvetenskap inom småskaligt skogsbruk samt arbete inom arbetsmarknadsverket. Båda har i cirka två år varit verksamma som doktorander i *att...*-projektet. Under det arbetet har funderingar kring arbete och attraktivitet ventilerats ur många aspekter.

Bengt är skoglig doktor med inriktning mot arbetsliv och har ingått i ledningen av *att...*-projektet.

För att i så stor mån som var praktiskt möjligt undvika att pressa in empirin i redan existerande teoretiska konstruktioner planerades undersökningen så att studierna av tidigare forskning inom angränsande arbetsvetenskapliga områden genomfördes först efter det att de grundläggande intervjuerna och analyserna avslutats. Det innebär dock inte att empirin var färdiganalyserad innan forskningsfältet angreps. Den slutliga analysen genomfördes efter studier av tidigare forskning och efter kontrollerande intervjuer. Det innebär att det skedde en växelverkan mellan empiri och teori, vilket benämns med abduktion enligt Alvesson och Sköldberg (1994).

Det som utmärker abduktionen är dess betoning på förståelse och på tolkning av empiriska fall. Denna tolkning ska sedan styrkas genom förnyad tillämpning på flera fall. Under en sådan process utvecklas dels det empiriska materialet, dels justeras och förfinas teorin. Abduktionen utgår därmed från empiriska fakta, men avvisar ändå inte teoretiska förföreställningar. Analysen av empirin kan kombineras med eller föregripas av studier av tidigare teori i litteraturen och tjäna som inspirationskälla för upptäckt av mönster som ger förståelse. Under forskningsprocessen sker en växelverkan mellan tidigare teori och det empiriska materialet, varvid båda successivt omtolkas i skenet av varandra (Alvesson och Sköldberg 1994).

Abduktion utgör ett exempel på ett sambandssynsätt, där det empiriska materialet ställs mot teori, vilket ger möjlighet till att ny kunskap bildas. Vid studier kan en teoretisk eller en empirisk utgångspunkt användas, beroende på var tyngdpunkten ligger samt vilken målgrupp undersökningen har (Wigblad 1997).

Genom tillämpningen av sambandssynsättet blir därför den teoretiska grunden viktig, inte minst för att den ger en möjlighet till generalisering genom jämförelser med tidigare forskning. Den teoretiska grunden är också viktig för trovärdigheten, då den relaterar resultaten till tidigare erfarenheter (Holmqvist 2000).

I föreliggande undersökning finns det skäl att anta att författarnas olika vetenskapliga bakgrunder har minskat risken för ett insnävat förhållningsätt. Mötet mellan naturvetenskapliga och samhällsvetenskapliga rötter har sporrat till diskussioner, vilket underlättar reflektion och flerperspektivseende.

Tidigare har Olesen m fl (1994) visat på positiva erfarenheter av att forskar-studerande från olika discipliner analyserar ett fenomen gemensamt. Framför allt har det positiva effekter på den analytiska förmågan, men samarbetet ger också tillgång till ett bredare spektrum av resurser och begåvningar. Lärdomar drogs också om nödvändigheten av att vara reflektiv, att våga blanda om data vid död-lägen samt att det är möjligt att vara systematisk i tillvägagångssättet utan att därför bli stel.

Ett av de krav som ställs på en teori inom Grounded Theory är att den ska vara användbar i praktiska tillämpningar. Det innebär att förutsägelser och förklaringar bör kunna ge praktiker förståelse och någon form av kontroll över situationer. Teorin måste sätta den person som använder den i stånd att ha tillräcklig kontroll i vardagssituationer för att göra det värt att försöka använda den (Alvesson och Sköldberg 1994).

Detta krav stämmer väl överens med den målsättning som låg bakom mycket av arbetet inom ”*att...*-projektet”. Ambitionen var att de kunskaper som genereras kan användas till utvecklingsarbete. Denna studie utgör inget undantag – ett mål är att kunskap och förståelse för vad som gör ett arbete attraktivt skall komma till användning för utveckling på företag och arbetsplatser.



### 1.5.1 Metodik

Den huvudsakliga metodik som tillämpades i studiens empiriska delar bygger på semistrukturerade intervjuer. I intervjuerna eftersöktes information om vad respondenten ansåg gör att ett arbete är attraktivt. Intervjuerna genomförs med syfte att uppnå teoretisk mättnad och därigenom skapa ett underlag för att analysera innehållet i begreppet attraktivt arbete.

Den teoretiska mättnaden inträffar när analyser av ytterligare intervjuer inte längre bidrar till att något nytt om de befintliga kategorierna upptäcks (Alvesson och Sköldberg 1994).

Intervjumaterialet analyserades med inspiration från kartläggningsmetoden. Kartläggningsmetoden innebär att en mängd tydliggjorda data grupperas och omgrupperas systematiskt, tills en så fullständig kartläggning av företeelsen som möjligt skapats. För att kunna genomföra detta systematiserar man data genom fyra olika steg. Det första steget består av *begreppet*, som står för företeelsen i sin helhet: här attraktivt arbete. Begreppet kan indelas i olika *kategorier*. Varje kategori har flera olika *dimensioner*. Varje dimension har flera olika "kvalitativa" värden, eller *kvaliteter*. Intervjuerna ger således en datamassa där en datamängd som hänger samman med begreppet "attraktivt arbete" kan urskiljas. Uppgiften blir därefter att fylla begreppet med ett innehåll, dvs med kvaliteter som sammanfattar urskild data. Utifrån den mängd data intervjuerna givit görs först en allmän gruppering av data, där syftet är att finna breda kategorier. Ett och samma data kan tillhöra flera olika kategorier. De breda kategorierna som upptäcks utgör allmänna aspekter av begreppet "attraktivt arbete" (Eneroth 1992).

När denna första sammanfattning av data är gjord, fortsätter arbetet inom respektive kategori. Inom varje kategori finns nu en begränsad mängd data, och utifrån varje grupp av data blottläggs olika dimensioner hos kategorin ifråga. Även här kan ett och samma data tillhöra flera olika dimensioner av en bestämd kategori (Eneroth 1992).

Data sammanfattas således på tre nivåer. Först med hjälp av kategoriernas grovsortering, därefter genom dimensionernas något finare indelning och till sist genom de olika kvaliteter som respektive dimension har. På detta vis skapas både en kvalitativ sammanfattning av datamaterialet och en beskrivning av den företeelse som undersöks (Eneroth 1992).

När det gäller intervjuer är det i allmänhet vanligt att intervjufrågorna delas upp i tre delar, innehållande identifieringsfrågor, bakgrundsfrågor och undersökningsfrågor. Identifieringsfrågorna används för att säkerställa att den utvalda personen som besvarar frågorna överensstämmer med det tänkta urvalet. Bakgrundsfrågor kan användas för att dela upp de intervjuade i huvudgrupper. Undersökningsfrågor syftar till att ge svar på det man vill veta (Andersen 1994).

Den enda identifieringsfråga som var av betydelse i föreliggande studie var huruvida respondenterna arbetade inom ett tillverkningsföretag i Dalarnas län.

Den bakgrundsfråga som var av störst intresse var om respondenten arbetade med tillverkning, eller med personalfrågor alternativt chefsuppgifter. Även tidigare sysselsättning, utbildning, kön samt ålder berördes.

### *1.5.2 Intervjuguide*

Undersökningsfrågorna i intervjuguiden konstruerades utifrån ett antal teman med underliggande frågor som avsåg att ytterligare belysa temafrågorna om så behövdes. De teman som ingick i intervjuguiden var följande:

Vad är ett attraktivt arbete?

Vad är ett attraktivt arbete inom tillverkningsföretag?

Vad är ett oattraktivt arbete?

Vad är ett oattraktivt arbete på ett tillverkningsföretag?

Kan man veta om ett arbete är attraktivt innan man har börjat där?

Kan man veta om ett arbete är oattraktivt innan man har börjat där?

Vad gör att ett arbete förblir attraktivt?

### *1.5.3 Genomförande*

Personer runt om i Dalarna på mindre verkstads- och träföretag intervjuades. En indelning av Dalarnas län gjordes utifrån de fyra regioner som angetts i regionala tillväxtavtalet i Dalarna (Länstillväxtgruppen 2001). Dessa är:

- Siljansregionen – Leksand, Rättvik, Mora, Orsa och Älvdalen.
- Mittdalarna – Falun, Säter, Borlänge, Ludvika och Gagnef.
- Södra Dalarna – Smedjebacken, Avesta och Hedemora.
- Malung och Vansbro

För att välja ut företag utgick vi från ett register över trä- och verkstadsföretag i Dalarna. Vi valde bland de företag som SNI-kodats i dessa branscher och som hade under 100 anställda. Företagen valdes slumpmässigt ut inom varje region. Företagen ingick i studien under förutsättning att de var verksamma som trä- och verkstadsföretag.

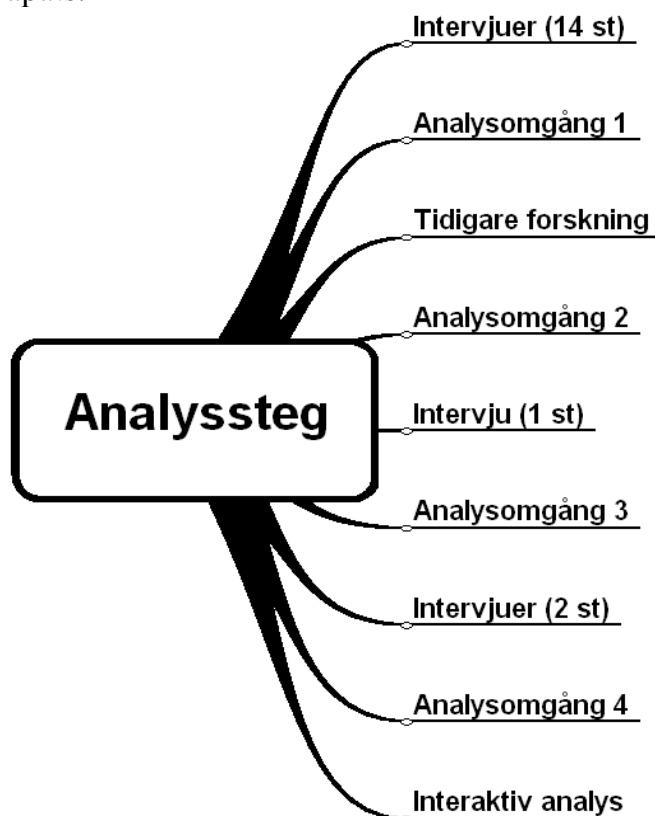
Företagens VD eller personalansvarige kontaktades via telefon och informerades kort om ”*att...*-projektet” samt den aktuella studien. Vi bad att få intervjua en anställd som arbetade i produktionen samt någon från ledningen som arbetade med personalfrågor. Företagens VD eller personalansvarige gjorde därefter urvalet. Samtliga har varit mycket tillmötesgående och öppna och vi har inte fått någon vetskap om att någon tilltänkt respondent har avböjt eller fått hinder. En strävan var att båda könen skulle vara representerade. Intervjun uppgavs ta cirka en timme per respondent.

Vid samtliga intervjuer var samma två undersökningsledare delaktiga med fasta roller. En fungerade som intervjuledare och arbetade utifrån intervjuunderlaget, medan den andra hade en mer tillbakadragen roll för reflektion och

fördjupande frågor. Stöd- och minnesanteckningar fördes och intervjuerna spelades in på band.

Efter varje företagsbesök lyssnades banden igenom varvid bakgrundsfakta och uttalanden som berörde attraktivt arbete nedtecknades. Först efter 14 intervjuer på sju företag började det nedtecknade datamaterialet analyseras, vilket kom att göras i flera steg (se figur 1). Uttalanden om vad som gjorde ett arbete attraktivt grupperades i olika dimensioner för att strukturera datamaterialet. Efter att ha sorterat in materialet i dimensioner, grupperades dessa dimensioner i kategorier. Därefter studerades varje dimension för sig för att finna olika kvaliteter inom ämnet. När detta genomförts testades kategorier, dimensioner och kvaliteter på nytt genom en ytterligare analys för att kontrollera grupperingarna.

Efter denna analysomgång påbörjades studier av tidigare forskning inom angränsande arbetsvetenskapliga områden. Ett av syftena med dessa studier var att se över benämningarna av kategorier, dimensioner och kvaliteter, men också att ställa resultaten i relation till tidigare forskning. Efter litteraturstudierna gjordes ytterligare analysomgångar över kategorier, dimensioner och kvaliteter, varvade med kontrollerande intervjuer (totalt tre stycken), tills en slutlig modell av attraktivt arbete skapats.



**Figur 1.** Datainsamling och analyssteg i studien.

#### *1.5.4 Respondenter*

Totalt intervjuades 17 personer, varav sex var kvinnor och elva var män. Åldern varierade mellan 25 och 67 år, med en medelålder på 38 år. Nio personer var anställda i produktionen och åtta var verksamma vid företagets personalavdelning eller motsvarande. Bland dem som hade personaluppgifter var fyra också verksamma i produktionen och tre hade varit det tidigare i respektive företag. Den respondent med personaluppgifter som inte var eller varit verksam i produktionen på aktuellt företag hade arbetslivserfarenhet från annat tillverkningsarbete. Respondenterna hade varit verksamma i respektive företag mellan fyra månader upp till 53 år, i medeltal drygt 15 år. Två tredjedelar av respondenterna hade arbetslivserfarenhet från andra företag. Av dessa hade åtta erfarenhet av olika typer av tillverkningsarbete, såsom bokbinderi, möbelsnickeri, metallindustri, och sex från tjänste- och serviceyrken, såsom kioskarbetare, kock och väktare.

#### *1.5.5 Generaliserbarhet och falsifieringsförsök*

För att empiriskt pröva resultatens och modellens generaliserbarhet använde vi oss av ett falsifieringsförfarande. Den huvudsakliga undersökningsgruppen var anställda inom mindre tillverkningsföretag. Men samtidigt fanns det ett intresse av att undersöka om det som gör ett arbete attraktivt inom avgränsningen även är tillämpligt inom andra branscher och på andra grupper. Genom att genomföra ytterligare intervjuer inom andra branscher än de som studien initialt vände sig till strävade vi efter att genom analys av informationen i de nya intervjuerna identifiera eventuella gränser för tillämpningen av modellen. I falsifieringsförfarandet strävade vi efter att identifiera personer inom olika yrkesgrupper som dels skiljde sig mycket från den tidigare undersökningsgruppen och dels skiljde sig från varandra vad gäller variabler som kön, ålder, bransch och arbetsuppgifter.

Idén om falsifiering har sina rötter i den kritiska realismen, en vetenskapstradition som utgör grunden för positivismen. Falsifieringen utgjorde Poppers sk demarkationskriterium, vilket innebär att vetenskapliga resultat måste kunna ställas inför en möjlighet att empiriskt falsifieras (Miller 1997).

Det finns två olika strategier att välja mellan om falsifieringen leder till kritik av den teoretiska konstruktionen. Den revolutionära strategin är att göra om hela teorin från grunden med hänsyn till de nya empiriska resultaten. Den konservativa strategin är att införa förändringar inom ramen för den befintliga konstruktionen. Det senare kan ske antingen via ad hoc-hypoteser eller via hjälphypoteser. En ad hoc-hypotes innebär att en förklaring som inte genast kan utsättas för prövning införs. En hjälphypotes är en hypotes som är möjlig att utsätta för ett falsifieringsförsök (Miller 1997).

Ett positivt utslag av ett falsifieringsförsök innebär dock inte ett definitivt godkännande av den teoretiska konstruktionen. Teorin kan bara få tillfälligt stöd, eftersom senare resultat alltid kan falsifiera den (Miller 1997).

## **1.6 Disposition**

Föreliggande undersökning utgick från en abduktiv ansats med en empirisk utgångspunkt. Det hade ur metodologisk synpunkt varit intressant att redovisa undersökningen såsom forskningsresan varit. Av utrymmesskäl och för att i möjligaste mån undvika upprepningar, samt för att uppnå ökad tydlighet för läsaren, väljs dock en traditionell disposition.

Kapitel 1 behandlar undersökningens bakgrund och syfte samt presenterar begreppsdiskussion, avgränsning samt metod och material. Under metod och material presenteras den tillämpade metodiken, den intervjuguide som använts, undersökningens genomförande och respondenter samt ett resonemang om prövning av resultatens generaliserbarhet.

Kapitel 2 utgörs av en teoretisk referensram om arbetsorganisationens historia, arbete och motivation samt en genomgång av tidigare litteratur om attraktivt arbete. Kapitlet avslutas med en sammanfattning.

Kapitel 3 beskriver vad som skett i undersökningens olika analyssteg.

Kapitel 4 utgörs av en beskrivning av modellen av attraktivt arbete, övrig kunskap om attraktivt arbete, samt utfallet av falsifieringsförsöket av modellens generaliserbarhet.

Kapitel 5 är ett diskussionskapitel där modellen av attraktivt arbete ställs i djupare relation till den tidigare forskningen. Modellens tillämpning diskuteras, slutsatser dras och behov av fortsatt forskning behandlas.

Kapitel 6 utgör en sammanfattning av undersökningen.

Kapitel 7 slutligen redovisar källförteckningen.

## 2. Tidigare forskning

Under 1900-talet har flera olika arbetsorganisatoriska paradig avlöst varandra. Gränserna för dessa paradig är ibland otydliga – de har ofta uppkommit under en lång process för att sedan få ett genombrott, men de har egentligen aldrig upphört att existera. Istället existerar de bredvid varandra och ibland till och med samtidigt i en blandning i samma organisation (Kira 2003).

Gamla principer och gammalt tänkande återfinns ofta som sediment från en svunnen tid. Nya principer för att organisera arbete konkurrerar nästan alltid med det gamla tänkandet och förändring är ofta svår att genomföra utan att det gamla tänkandet först är ”avlärt” (Wigblad 2000).

Dessa paradig, eller arbetsorganisatoriska modeller, utgör ofta en bakgrund till arbetsvetenskapliga texter. En anledning till att de är relevanta är att de organisatoriska strukturerna är grundade i – och starkt färgade av – det arv som dessa modeller utgör. Det finns forskning som fokuserar på kollisionen mellan de tidiga byråkratiska organisationsmodellerna och de modeller som börjat framträda under de senaste decennierna (se t ex Kira 2003 och Palm 2003), vilket visar att den arbetsvetenskapliga historien är i högsta grad levande. Palm (2003) uttrycker också att Taylors uppdelning mellan praktiskt arbete och tankearbete har präglat den industriella utvecklingen under 1900-talet.

Organisationsmodellerna som utvecklades under början på 1900-talet, och med rötter långt bakåt i tiden, formar fortfarande mycket av arbetslivet.

### 2.1 Arbetsorganisatoriska paradig

Vi väljer här att presentera tre av de stora paradigmen under 1900-talet, dvs Scientific Management, Human Relations och Sociotekniken. Vi begränsar oss till dessa paradig dels av utrymmesskäl, dels för att dessa organisatoriska modeller har utgjort en grund för mycket av de arbetsorganisatoriska modeller som konstruerats senare och därför fortfarande har en viktig roll (se t ex Brooks 2003, Forslin 1996, Kira 2003, Nilsson 1999).

En av de viktigaste komponenterna inom organisationsteorin är arbetsdelning. Den vetenskapliga diskussionen om arbetsdelningen har i hög grad relaterats till den skotske nationalekonomen och filosofen Adam Smith (Laestadius 1992).

Smith är dock långt ifrån den förste som formulerar begreppet. Engelsmannen William Petty formulerade 1683 i ”*Another Essay in Political Arithmetick*” tankar om arbetsdelning som omfattar det mesta som Adam Smith förespråkade i ”*The Wealth of Nations*” 1776. Smiths två huvudargument för arbetsdelning var att specialisering medför ökad färdighet i att utföra de utvalda arbetsuppgifterna samt tidsvinsten av att slippa byta arbetsuppgifter och verktyg (Laestadius 1992).

Under 1800-talet gjordes ett antal försök att explicitgöra och främja idéer som kunde leda till ett effektivt organiserande och en effektiv ledning av arbete. Eli

Whitney genomförde 1801 en offentlig demonstration av massproduktion då han visade hur vapen kunde monteras från högar av utbytbara delar. År 1832 publicerade engelsmannen Charles Babbage boken *”On the Economy of Machinery and Manufacturers”* där han förespråkade en vetenskaplig ansats för organisation och ledning samt betonade betydelsen av planering och arbetsdelning (Morgan 1997).

För Babbage var den industriella organisationsnivån och kanske främst maskinernas utvecklingsnivå avgörande för ett lands komparativa fördelar. Han förespråkade maskinerna för deras användbarhet och deras sätt att arbeta. Framför allt betonade Babbage uniformitet och kontinuitet som goda maskinegenskaper, eftersom han menade att få saker är så tröttsamma som att ständigt upprepa enkla arbetsmoment. Babbage har dock till skillnad mot Smith inte någon diskussion om det industriella arbetets fördummande karaktär. Maskinernas stora fördelar låg också i att de kompenserade för människornas dåliga egenskaper som ouppmärksamhet, lathet eller oärlighet (Laestadius 1992).

Det dröjde dock till det tidiga 1900-talet innan idéerna om organisation och ledning samlades i en uttömmande teori (Morgan 1997).

### *2.1.1 Scientific Management*

Mot slutet av 1800-talet och början på 1900-talet var behovet av effektivare produktionsmetoder stort. Det dominerande systematiska arbetet och principerna för effektivisering är kända som rationaliseringsrörelsen. Denna rörelse kännetecknades av en instrumentell syn på de anställda, där motivationsfrågor hantearades genom modeller för belöning och stimulans (Sandkull och Johansson 2000).

Frederick Winslow Taylor redogjorde i *”The Principles of Scientific Management”* 1911 för sitt system om vetenskaplig företagsledning. Taylors ambition var att peka på de stora förluster som orsakades av att det rådde ineffektivitet i de dagliga aktiviteterna och visa att lösningen låg i systematisk arbetsledning, snarare än att försöka hitta en frälsande ledare med extraordinära egenskaper, vilket enligt Taylor ofta diskuterades som den bästa lösningen. Han ville också bevisa att den bästa arbetsledningsformen utgör en sann vetenskap som grundas i klart definierade lagar, regler och principer. Slutligen ville Taylor övertyga om att när dessa nya principer tillämpas rätt så blir resultatet häpnadsväckande (Taylor 1998).

Taylor (1998, s 1) skriver att:

“The principal object of management should be to secure the maximum prosperity for the employer, coupled with the maximum prosperity for each employé. /.../ Maximum prosperity for each employé means not only higher wages, but, of more importance still, it also means the development of each man to his state of maximum efficiency”.

Ledningens huvudsakliga uppgift är alltså enligt Taylor att säkra maximalt välbefinnande för både arbetsgivaren och varje anställd. Med maximalt välbefinnande för den anställda menade Taylor inte bara högre lön utan även utveckling för varje individ till ett tillstånd av hans maximala effektivitet (Taylor 1998).

Taylor påpekade att det rådde en konflikt mellan arbetsgivare och arbetstagare som baserades dels på arbetstagarnas felaktiga antagande att en ökad produktivitet skulle leda till ökad arbetslöshet, dels på att företagsledningarna gjorde det nödvändigt för de anställda att arbeta långsamt för att skydda sina intressen. Taylor hävdade att Scientific Management i motsats till detta bygger på att båda parter har samma mål: att välbefinnande för arbetsgivaren på lång sikt inte kan existera om det inte också leder till välbefinnande för de anställda, och tvärtom (Taylor 1998).

Taylor etablerade en tydlig arbetsdelning mellan ledningen och arbetarna. Ledningens uppgifter delades upp i fyra delar. Ledningen skulle utveckla en vetenskap för varje enskilt moment i arbetsuppgifterna. Ledningen skulle på vetenskaplig grund välja ut, träna, lära upp och utveckla varje arbetare. Ledningen skulle samarbeta med de anställda för att försäkra sig om att allt arbete utfördes i enlighet med de vetenskapliga principerna. Slutligen skulle ledningen med utgångspunkt i ett delat ansvar över arbetet ta över de arbetsuppgifter som ledningen var bättre lämpad än arbetarna att utföra (Taylor 1998).

Arbetarna i sin tur skulle utföra order och göra det snabbt efter instruktionerna, utan att ifrågasätta dessa. De ansågs inte ha förmågan att själva utveckla det bästa sättet att utföra arbetet. Taylor hävdade att det kanske mest framträdande inslaget i Scientific Management var uppgiftssystemet, där arbetarna kunde få detaljerade beskrivningar av arbetsuppgiften och vilka metoder som skulle användas (Taylor 1998, s 29).

”This task specifies not only what is to be done but how it is to be done and the exact time allowed for doing it. And whenever the workman succeeds in doing his task right, and within the time limit specified, he receives an addition of from 30 per cent. to 100 per cent. to his ordinary wages.”

Om arbetaren lyckades följa instruktionerna och utföra arbetet på rätt sätt och inom tidsramarna, innebar det avsevärt högre lön. Taylor hävdade också att produktiviteten höjdes med flera hundra procent. I uppgiftssystemet låg att det skulle vara möjligt för arbetaren att under lång tid utföra arbetsuppgifterna utan risk för arbetsskador eller att bli överarbetad. Sådana problem tillhörde det förgångna. Under Scientific Management menade Taylor att arbetarna skulle utvecklas och bli mer lyckliga (Taylor 1998).

En konsekvens av Taylors vetenskapliga företagsledning blev att de skickliga hantverkarna i mycket högre takt än tidigare byttes ut mot arbetare utan skolning. Den stora ökningen i produktivitet hade ofta en baksida i form av att arbetarna reducerades till automater. Problemen blev tydliga redan tidigt. När Ford etablerade det första löpande bandet i produktionen av T-Forden ökade personal-



omsättningen till omkring 380 procent per år. Arbetsuppgifterna var starkt förenklade för att arbetarna skulle vara billiga, lätta att lära upp, lätta att övervaka och enkla att ersätta. Det var dock endast genom att fördubbla lönerna som det var möjligt att få arbetarna att acceptera den nya arbetsorganisationen. För de allra flesta blev arbetet tråkigt och alienerande (Morgan 1997).

Taylors uttalade ambition var att överföra yrkeskunnande från arbetarna till ingenjörerna, men det handlade inte om överföring i strikt mening. Det gamla yrkeskunnandet skulle ersättas av något nytt och vetenskapligt. Taylor fokuserade starkt på den mänskliga ineffektiviteten, vilket kan ha bidragit till att han ägnade sig åt arbetsdelningen och blundade för innovationer i processerna (Laestadius 1992).

Laestadius (1992, s 199) skriver att:

”Den som lade ned stor möda på ’the science of shovelling’ borde kanske frågat sig om man inte kunde ha automatiserat omlastningen av bulkmaterial och effektiviserat den med hjälp av andra kraftkällor än de mänskliga”.

Den typen av rationaliseringar växte istället fram inom Fordkoncernen. (Laestadius 1992)

Morgan (1997, s 26) skriver att:

”History may well judge that Taylor came before his time. His principles of scientific management make superb sense for organizing production when robots rather than human beings are the main productive force, and organizations can truly become machines”.

Taylors arbetare förväntades vara lika pålitliga, förutsägbara och effektiva som de robotar som idag ersätter dem (Morgan 1997).

Taylor levde som högutbildad i ett segregerat klassamhälle. Han såg inte arbetarna som jämlika, utan som personer i behov av omhändertagande och ledning, bland annat i valet av vem av arbetarna som ska göra vad, med utgångspunkt i deras olika fysiska förmågor (Kira 2003).

Så som ofta är fallet när det gäller stora paradig kom en motreaktion mot Scientific Management. Motreaktionen var Human Relations, en rörelse som vände sig mot den mekanistiska synen på människan i arbetslivet (Abrahamsson och Andersen 2000).

### *2.1.2 Human Relations*

Under 1800- och början på 1900-talet var arbetet för många människor en grundläggande nödvändighet, vilket gjorde att de klassiska organisationsteoretikerna kunde anta ett tekniskt perspektiv. Uppgiften att förmå människor att uppfylla organisationens krav kunde hanteras med att betala rätt lön för jobbet. Den mekanistiska ansatsen har varit mycket populär, dels på grund av effektiviteten i

rutiniserade uppgifter och dels på grund av att strategin gav kontroll över de anställda. Ansatsen fungerade till en början väl från företagsledningens synpunkt, men efterhand blev strategins begränsningar allt tydligare. Sedan 1920-talet har organisationsteorin främst fokuserat på att överbrygga det mekanistiska organisationsperspektivets begränsningar (Morgan 1997).

Från 1924 till 1933 genomförde företagsledningen vid Hawthorne Works of the Western Electric Company, i samarbete med Elton Mayo och hans kollegor vid Harvard Business School, en serie av experiment om produktivitet, arbetstillfredsställelse och arbetsorganisation. Taylors system för industriell organisation var under användning vid Western Electric redan innan "Scientific Management" blev ett välkänt begrepp. Experimenten inleddes med försök att mäta effekten av olika nivåer av belysning på produktiviteten hos flera grupper av arbetare, men det var omöjligt att isolera denna effekt. Det fanns t o m resultat som pekade på att produktiviteten faktiskt förblev den samma eller ökade då belysningen minskade, i motsats till det sunda förnuftet och forskarnas förväntningar (Gillespie 1991).

Det första testet genomfördes på sex kvinnor i ett testrum, där deras produktion, arbetsförhållanden, hälsa och sociala interaktioner noggrant dokumenterades. Produktionen ökade då forskarna införde förbättringar i arbetsförhållanden, viloperioder och kortare arbetsdagar. De anställda uttryckte tillfredsställelse med förbättringarna och menade att den höjda produktiviteten berodde på förändringarna i experimentet. Men då forskarna tog bort alla förbättrade arbetsförhållanden i det avgörande testet fortsatte produktiviteten att öka. Det verkade som om de anställdas attityd till arbetet var viktigare än förändringarna i arbetsförhållanden. De hade skiljts ut från medarbetarna och fått speciell uppmärksamhet av forskare och övervakare, vilket entusiasmerat testgruppen så mycket att den totala experimentmiljön övervägde de enskilda förändringarna. Detta har kommit att kallas för "Hawthorne-effekten" (Gillespie 1991).

Ytterligare experiment gjordes för att utforska denna nya insikt. Först genomfördes intervjuer med de anställda på fabriken, vilket visade att arbetsförhållanden och annat måste förstås i kontexten av de anställdas personligheter. De anställda förde med sig en mängd attityder och uppfattningar som formade deras reaktioner på arbetsmiljön (Gillespie 1991).

Dessa studier är berömda för identifieringen av betydelsen av sociala behov på arbetsplatsen och på vilket sätt arbetsgrupper kan tillfredsställa dessa behov (Morgan 1997).

En studie baserad på observationer av manliga anställda i en experimentell miljö i närhet till den normala arbetsmiljön visade också på existensen av en informell social grupp. Gruppen förmådde de anställda att begränsa produktiviteten och till en viss grad skydda sig själva från ingenjörernas och övervakarnas direktiv. Hawthorneexperimenten visade att företagsledare måste se

bortom den tekniska organisationen. De anställdas beteenden och produktivitet påverkades lika mycket av personliga attityder och informella organisationer som av den formella organisationen (Gillespie 1991).

Resultaten av Hawthornestudierna kan sammanfattas med att arbete är en gruppaktivitet. Att tillhöra en grupp är viktigare än de materiella arbetsförhållandena. Men arbete i grupp måste planeras och utvecklas för att fungera. Prestationerna ökar också om individer och grupper har möjligheter att påverka och kontrollera sitt arbete. Individens behov av erkännande, trygghet och tillhörighet är förutsättningar som företaget behöver ta hänsyn till för att gå bra (Nilsson 1999).

Med utgångspunkt i Hawthornestudien kom rörelsen Human Relations, som baserades på idén att individer och grupper fungerar bäst när deras behov är tillfredsställda. Frågan om arbetsmotivation blev aktuell, liksom relationen mellan individer och grupper (Morgan 1997).

Human Relations medförde att företagsledare blev tvungna att ta hänsyn till organisationens påverkan på arbetsgrupper, på de anställdas uppfattningar och attityder samt på förhållandet mellan ledare och anställda. Organisationen kom att ses som ett öppet socialt system, där de anställdas strävanden kom att uppfattas som icke-rationella, i det att känslor spelade en stor roll. Med Human Relations sågs människan främst som ett socialt väsen, drivet av behov som tillhörighet, respekt och erkännande (Abrahamsson och Andersen 2000).

Human Relationsrörelsen ledde därför till en rationaliseringsstrategi som utgick från åtgärder som antogs skapa motivation (Sandkull och Johansson 2000).

Human Relations och dess människosyn fick stora konsekvenser för synen på ledarskap och på betydelsen av arbetsgrupper, samt större förståelse för arbetsmotivation. Däremot påverkades i princip inte arbetets organisation. Det sociala systemet betonades och därmed bortsåg man från strukturella och tekniska förutsättningar (Forslin 1996).

Hawthorneexperimenten har fått utstå mycket kritik och många har försökt omtolka resultaten. Bland annat har kritiken handlat om att forskarna i alltför hög grad identifierat sig med företagsledningens intressen. Andra har pekat på vad de ansett vara metodologiska svagheter. Försöken till omtolkningar av resultaten har lett till ett ifrågasättande av att produktiviteten verkligen påverkades av den speciella hänsyn som riktades till experimentgrupperna. Flera alternativa tolkningar har gjorts, bland annat att ökningen i produktivitet helt enkelt berodde på att de anställda lärde sig utföra arbetet bättre (Gillespie 1991).

Men även Human Relations som rörelse har kritiserats, eftersom de kunskaper som förvärvats ofta använts till att manipulera anställda för att de lättare ska acceptera företagsledningens agerande. Det blev heller aldrig riktigt klarlagt huruvida arbetstillfredsställelse ledde till bättre resultat för företaget, eller om det var tvärtom (Nilsson 1999).

### 2.1.3 Sociotekniken

Sedan 1960-talet har forskning inom organisation och företagsledning ägnats mycket åt att forma arbetet så att det ökar både produktivitet och arbetstillfredsställelse samtidigt som arbetets kvalitet ökar och de anställdas frånvaro och omsättning minskar. Behovet av att integrera de mänskliga och de tekniska aspekterna av arbete har blivit en viktig princip. Detta tudelade fokus återspeglas i synen på organisationer som "sociotekniska system". Termen skapades under 1950-talet av medlemmar vid Tavistock Institute of Human Relations i England. Syftet var att fånga arbetets ömsesidiga beroende kvaliteter, aspekter som är omöjliga att separera eftersom ett inslag i en aspekt av arbetet alltid har viktiga konsekvenser för andra inslag. När ett tekniskt system används får det konsekvenser för människorna (Morgan 1997).

Den sociotekniska systemteorin utgörs egentligen inte av någon enhetlig teori, men ett gemensamt begrepp som fått stor genomslagskraft och som fått representera sociotekniken är den självstyrande gruppen. Det teoretiska innehållet är dock betydligt vidare än så (Forslin 1996).

En strategi med den självstyrande gruppen inom sociotekniken var att uppnå en effektivisering genom att ta till vara vinsten med grupparbete. Utgångspunkten var att så mycket som möjligt av det operativa ansvaret skulle delegeras till arbetslagen, och arbetarna skulle själva organisera och styra sitt arbete utifrån det sammanhang som arbetsuppgifterna utgjorde. Specialisering fick stå tillbaka för mångkunnighet och grupparbete (Sandkull och Johansson 2000).

Utifrån den självstyrande gruppen ställde Tavistockforskarna ett antal krav på ett bra arbete. Goda individuella arbetsuppgifter skulle bestå i en meningsfull sammansättning av deluppgifter så att arbetet kunde framstå som en samlad huvuduppgift. Arbetscykler och variationer i arbetet skulle optimeras och det var viktigt att mål och standarder sattes upp för produktionens kvantitet och kvalitet, samt att arbetarna regelbundet informerades om resultaten (Sandkull och Johansson 2000).

Genom att den sociotekniska ansatsen sökte integrera arbetets sociala och tekniska aspekter, blev arbetsorganisationen av avgörande betydelse. Den sociotekniska utgångspunkten var systemteoretisk. Ett produktionssystem, t ex ett företag eller en avdelning, anses bestå av två kvalitativt olika delsystem: det sociala innehållande människorna och deras relationer, och det tekniska innehållande de tekniska processerna, utrustning, material och produkter. Från den tayloristiska traditionen hämtades förståelsen för de tekniska processerna, från Human Relations förståelse för de sociala (Forslin 1996).

Sociotekniken förespråkar inte en preciserad organisationsmodell, utan betonar att den konkreta lösningen ska vara en produkt av företagets situation och dess förändring. Utgångspunkten för socioteknisk teori är organisationen som ett öppet system i interaktion med en omgivning. För att överleva i en föränderlig

värld måste en organisation kunna omorganisera sig genom en intern skapande process. Denna omställning ska pågå samtidigt som företaget fortsätter att producera, processerna måste löpa integrerat. Den öppna systemsynen bryter med det statiska, mekanistiska och byråkratiska idealet, som prioriterar den inre kontrollen. Perspektivet ändras till en dynamisk syn på organisationen och ökad medvetenhet om verksamhetens yttre miljö. Den mekanistiska utgångspunkten hos Taylor ledde till en teknisk determinism, tekniken var utgångspunkten och det fanns bara ett effektivt sätt att organisera verksamheten. Socioteknikens princip om det öppna systemet innebär att det finns flera olika sätt att uppnå ett önskat resultat. Det finns också flera möjligheter att organisera arbetet, vilka leder till olika sociala konsekvenser (Forslin 1996).

Sociotekniken betonar det horisontella beroendet genom en sekvens av nyckeloperationer, och självreglering sker i flödet. Det primära arbetssystemet är den grundläggande enheten och inte de enskilda arbetsuppgifterna. Därmed kommer arbetsgruppen mer än den enskilde arbetstagaren i fokus. En delvis autonom arbetsgrupp ses som ett lärande system, förmöget till en egen kontinuerlig förändring av sina arbetsformer i enlighet med omgivningens krav, om rätt förutsättningar ges. Gruppens egen inre reglering kan därför ersätta en yttre kontroll över enskilda individer genom traditionell arbetsdelning. Arbetsgruppen ges på så sätt en nyckelroll. Sociotekniken har en i grunden decentraliserad organisationssyn med betoning på kompetens och befogenheter nära arbetsuppgiften – problem ska lösas så nära källan som möjligt. Taylors system ledde till att arbetsgruppen splittrades och kompetens, förnyelse och kontroll centraliserades. Betoningen på befogenheter för gruppen inom Sociotekniken var ett viktigt avsteg från Taylors principer (Forslin 1996).

Under 1960- och 70-talen befann sig många industrialiserade länder i en situation där det var svårt att attrahera arbetare till industrin. Nya arbetsätt var tvungna att utvecklas för att kunna tillgodose behoven av arbetskraft. Det socio-tekniska systemtänkandet uppfattades som en lösning då det syftade till att kombinera det goda för arbetarna med det goda för företaget (Kira 2003).

Thorsrud och Emery (1969) presenterade i slutet på 1960-talet resultaten av ett norskt forskningsprojekt där utgångspunkten var företagsdemokrati. Studien belyste hur arbetsorganisationen kunde ändras för att ge ökad produktivitet och ökad arbetstillfredsställelse. Projektet inleddes 1962 då Institutet för industriell miljöforskning i Trondheim, i samarbete med Tavistock Institute of Human Relations i London, började bedriva forskning på området. Studien visade att om individen fick större möjlighet att utöva kontroll över sitt eget arbete och se sin insats i relation till sina arbetskamraters, ökade benägenheten att inta en positiv hållning. Denna positiva hållning kunde komma till uttryck i individens initiativ- och skaparförmåga.

Det finns dock ingen allmängiltig metod för att åstadkomma sådana förändringar. Arbetsutvidgning visade sig vara fördelaktig under vissa förhållanden,

medan delvis självstyrande grupper fungerade bra i andra situationer. Vilka förändringar som krävs är avhängigt den teknologi som används (Thorsrud och Emery 1969).

När det gäller individens psykologiska krav på arbetet menar Thorsrud och Emery att en utgångspunkt är att människor har andra behov och krav, som de vill ha tillgodosedda i arbetet, än de som specificerats i avtal, dvs man har fler behov än lön, arbetstid, skydd mot skaderisker och godtyckliga uppsägningar. Dessa mer allmänna anställningsvillkor är viktiga, men otillräckliga särskilt sedan de grundläggande materiella behoven tillfredsställts. Några av de generella psykologiska krav som den enskilde kan ställa med avseende på arbetsinnehållet är beroende av arbetsuppgifterna, både på kort och på lång sikt. Thorsrud och Emery gör en summering av de krav som forskningen pekat på fram till omkring 1960 (Thorsrud och Emery 1969).

1. Behov av ett innehåll i arbetet som kräver något utöver ren uthållighet, och som innebär åtminstone ett minimum av variation även om detta inte nödvändigtvis betyder att det ständigt skall ske något nytt.
2. Behov att kunna lära något i arbetet och att kunna fortsätta att lära.
3. Behov av att kunna fatta beslut, åtminstone inom ett avgränsat område som den enskilde kan kalla sitt eget.
4. Behov av anseende, åtminstone en viss grad av medmänsklig förståelse och respekt på arbetsplatsen.
5. Behov av att se sammanhanget mellan arbetet och omvärlden, åtminstone så att man kan se en viss överensstämmelse mellan det man utför i arbetet och det som betraktas som nyttigt och värdefullt.
6. Behov av att se att arbetet kan förenas med framtidsförhoppningar utan att dessa nödvändigtvis måste innefatta befordran (Thorsrud och Emery 1969).

Kritik mot den sociotekniska analysen riktas bl a mot kopplingen till processindustrin och att den har svag koppling till övergripande systemteori. I praktiken var variationen stor beträffande vad människor uppfattade som ett gott arbete. Sociotekniken utgör ändå grunden i de flesta strategier för deltagande (Sandkull och Johansson 2000).

Sociotekniken utgör också grunden för en mångfald av perspektiv på organisationer (Brooks 2003, Morgan 1997). Några exempel på detta är att det sociotekniska synsättet varit en utgångspunkt för den ständiga förbättringsfilosofin och arbetskaraktäristikmodellen (Forstlin 1996, Nilsson 1999, Kira 2003).

## **2.2 Arbete och motivation**

Den tidiga rationaliseringsrörelsen utgick från en instrumentell syn på de anställda och ett antagande var att motivation skapades av belöning och stimu-

lans. Synsättet medförde att det främst var arbetarnas fysiska förmågor som var i fokus, både när det gäller arbetsdelning och när det gäller grunden för individernas utveckling och lycka.

Med Human Relations började fokus riktas mot individers och grupper arbetsmotivation och behovstillfredsställelse. De anställdas uppfattningar, attityder och behov av tillhörighet, respekt och erkännande identifierades som betydelsefulla.

Denna nya dimension i synen på arbetarna utvecklades ytterligare under Sociotekniken, där de mänskliga och tekniska systemen ansågs samverka när det gäller produktivitet och arbetstillfredsställelse. Fokus låg dock mer på gruppnivå än på individuella behov och motivationsgrunder. I mångt och mycket ansågs gruppen vara lösningen på problemet att attrahera arbetare.

Det är dock bara individer som har motivation och kan bli motiverade. Grupper och organisationer har ingen motivation. När det gäller organisationer är beskrivningar och förklaringar av hur individens motivation påverkas av arbetet, av tillhörigheten till organisationen och av arbetsförhållandena viktiga. Motivation anses inte vara ett personlighetsdrag som individer har eller inte har. Istället uppstår motivation i interaktion mellan individ och situation (Abrahamsson och Andersen 2000).

I moderna motivationsteorier finns olika ansatser för att förklara beteenden. Varje motivationsteori syftar till att förklara och förutsäga målmedvetna och målriktade beteenden (Kreitner m fl 1999).

Användningen av motivationsteorier i arbete försvåras dock av att organisationer är dynamiska. Komplexiteten i arbetslivet gör att det inte finns en enskild motivationsteori som ger en tillräcklig förklaringsmodell. Istället krävs en tillämpning av flera motivationsteorier (Kreitner m fl 1999).

Motivationsteorierna utgör en viktig del i förståelsen av vad som gör ett arbete attraktivt. Teorierna erbjuder förklaringar till en mängd faktorer som påverkar hur individer upplever sitt arbete. Motivationsteorierna erbjuder också en grund för att påverka personalomsättning och de anställdas arbetstillfredsställelse (Kreitner m fl 1999).

Enligt Brooks (2003, s 49) kan de flesta angreppssätt och modeller av motivation kategoriseras i två typer av teorier:

”Content theories attempt to identify and explain the factors which energise or motivate people whereas process theories focus on how a variety of personal factors interact and influence human behaviour”.

Brooks (2003) beskriver att innehållsteorier försöker identifiera och förklara faktorer som ger kraft åt eller motiverar personer, medan processteorier fokuserar på hur en variation av personliga faktorer interagerar och påverkar mänskligt beteende. Till innehållsteorierna räknas bl a Maslows och Alderfers behovshierarkiska motivationsteorier, Hertzbergs tvåfaktorsteori samt McClellands

prestationsbehovsteori. Brooks menar också att praktisk tillämpning av motivationsteorier kan influera arbetets utformning.

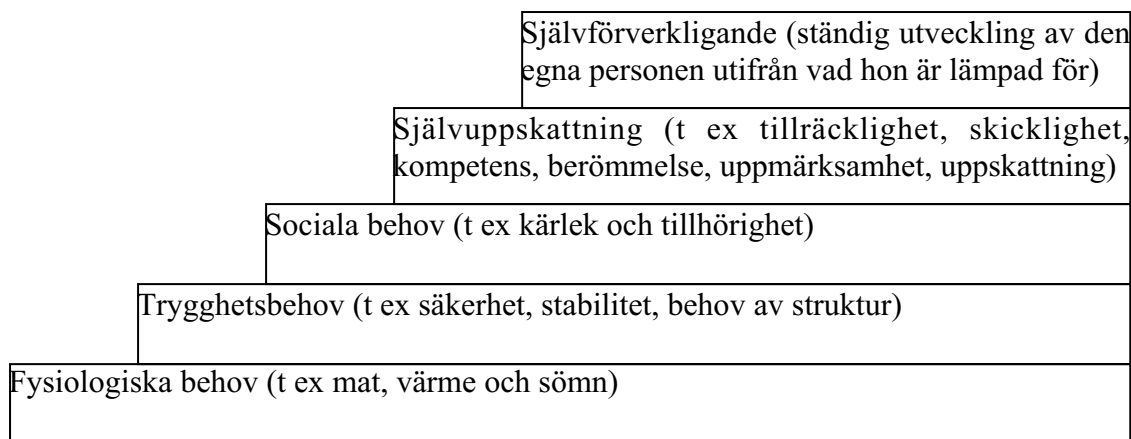
Eftersom vi i denna studie avser att ta reda på vad personer anser gör ett arbete attraktivt, har vi valt att titta närmare på innehålls- eller behovsteorierna. Anledningen till att fokus hamnar på behovsteorierna i den omfattande litteraturen om motivation och arbete är att denna tradition fokuserar på inre individuella förklaringar, samtidigt som de söker efter drag som är gemensamma för människor. Vi ser där en likhet med vår ansats i sökandet efter innehållet i begreppet attraktivt arbete – individuell och subjektiv information står i fokus, men målsättningen är att lyfta den förståelse av begreppet som informationen ger till ett mer allmänt begrepp som kan omfatta större sociala enheter än individen.

I följande avsnitt kommer vi att studera dessa teorier närmare och avsluta med en beskrivning av arbetsutformning.

### 2.2.1 Behovsteorier

Behovsteorier försöker precisera interna faktorer som ger kraft åt beteende. Behov kan vara starka eller svaga och influeras av miljöfaktorer. Mänskliga behov varierar också över tid och plats (Kreitner m fl 1999).

Maslow utgick från att vissa behov är mer grundläggande än andra. Primärbehoven placerades nederst (först) på skalan och de mer socialt orienterade behoven högre upp (då de antogs komma senare). ”Växtbehoven” anmäler sig först efter det att de grundläggande behoven blivit tillfredsställda (Maslow 1987) (Kreitner m fl 1999).



**Figur 2.** Maslows behovshierarki utifrån Maslow (1987).

Mest grundläggande är de fysiologiska behoven (se figur 2). När de fysiologiska behoven är uppfyllda uppstår en annan grupp av behov, trygghetsbehov. Om både de fysiologiska behoven och trygghetsbehoven är uppfyllt dyker sociala behov i form av kärlek och tillhörighet upp. Den fjärde nivån är behov av upp-



skattning, dvs ett behov av en stabil, vanligtvis hög utveckling av sig själv för självrespekt eller självuppskattning och för uppskattning från andra. Behovet av självförverkligande leder dock till att även om alla behov är uppfyllda kommer missnöje eller rastlöshet att uppstå om inte individen får göra vad han eller hon är lämpad för (Maslow 1987).

Maslow menar att det är utmärkande hos människan att hon alltid önskar nå stadiet av full tillfredsställelse. Ett tillfredsställt behov är inte längre ett behov, utan ett nytt behov uppstår i dess ställe. En existerande tillfredsställelse av tidigare önskningar är underförstådd då nya önskningar uppstår. Behovshierarkin kan dock variera i sin uppbyggnad, rangordningen kan se annorlunda ut för vissa människor. Behoven kan förekomma i omvänd ordning, dvs behov längre upp i hierarkin kan bli så starka att mer grundläggande behov måste ge vika. Det är inte heller så att det tidigare behovet är tillfredsställt till 100 procent innan nästa uppstår (Maslow 1987).

Maslows teori medförde stora konsekvenser. Den visade att organisationer som sökte motivera anställda genom pengar eller genom att erbjuda säkra jobb, begränsade människors utveckling till de lägre behoven i hierarkin. Många organisationsteoretiker insåg att både arbeten och relationer mellan människor kunde omformas för att skapa förhållanden för personlig utveckling som samtidigt hjälper organisationerna att uppnå sina mål (Morgan 1997).

Clayton Alderfer anpassade Maslows behovshierarki och föreslog tre behovskategorier, existens-, relations- och växtbehov. Existensbehoven består av basala överlevnadsbehov. Relationsbehoven inkluderar social interaktion, respekt för och uppskattning från andra. I växtbehovet ingår självuppfyllelse, autonomi och framgång (Brooks 2003).

Till skillnad från Maslow menade Alderfer att behoven kan förekomma samtidigt. En person kan samtidigt motiveras av en önskan av att tjäna pengar (existensbehov), bli respekterad av andra (relationsbehov) och vara framgångsrik (växtbehov). Alderfer ansåg att om högre behov inte var tillfredsställda, återgår individen till lägre behovssysslor genom det som kallas för "frustration-regressionseffekten" (Brooks 2003).

David McClelland byggde vidare på Maslows och Alderfers teorier. McClelland tog sin utgångspunkt i att varje individ har ett prestationsbehov, ett tillhörighetsbehov och ett maktbehov. Prestationsbehovet består av en önskan om att göra något bättre än andra personer eller mer effektivt, att lösa problem, att klara av svåra uppgifter, dock inte primärt knutet till någon önskan om belöning. Tillhörighetsbehovet består av en önskan att etablera och upprätthålla vänliga och nära förbindelser med andra människor. Maktbehovet består av en önskan att kontrollera andra personer, att påverka deras beteende eller att ansvara för andra (Abrahamsson och Andersen 2000).

Beträffande maktbehovet görs en distinktion mellan socialiserad makt och personlig makt. Den socialiserade makten är användbar då den hjälper ledare att

uppnå organisations- och gruppmål, medan den personliga makten enbart tjänar individen i sitt sökande efter dominans (Brooks 2003).

McClellands behovsteori har till en del kopplingar till Maslows behovshierarki. Prestationsbehovet är kopplat till självförverkligande, tillhörighetsbehovet till uppskattning samt maktbehovet till sociala behov. Förekomsten och betydelsen av de tre behoven varierar betydligt mellan olika individer. McClelland menar att kontexten, den sociala miljön utanför arbetet, är betydelsefull för utvecklingen av behov och motiv medan Maslow och andra menar att behov är instinktiva (Brooks 2003).

McClellands teorin går ut på att människor utvecklar och skapar de tre basbehoven utifrån sina livserfarenheter. Ett av de tre behoven utvecklas till att bli dominant hos varje individ. Det innebär att om alla människor i en organisation behandlas lika, är det inte troligt att alla kommer att kunna tillfredsställa sina behov på arbetsplatsen. Till exempel är det troligt att en person med höga prestationsbehov värderar befordran, positiv feedback, utökat ansvar och nya utmaningar högt, medan en person med höga tillhörighetsbehov blir motiverad av uppgifter och arbete som bygger relationer. Om individen blir missbelåten då den inte får den förväntade utkomsten av rätt sort, kan det leda till att han eller hon lämnar organisationen (Brooks 2003).

Frederick Herzberg utgick även han från Maslows kategorisering av de mänskliga behoven när han studerade frågan om tillfredsställelse i arbetslivet (Abrahamsson och Andersen 2000).

Herzberg utvecklade ett tvådimensionellt behovssystem, där han hävdade att människan har två olika uppsättningar av grundläggande behov – de animala behoven att undvika smärta, vilka är relaterade till omgivningen, och de utmärkande mänskliga behoven att växa psykologiskt, vilka är relaterade till de uppgifter eller det värv personen är involverad i (Herzberg 1966).

I studien som låg till grund för Herzbergs behovssystem intervjuades bl a ingenjörer om händelser på arbetet som lett till antingen en markant förbättring eller en markant försämring i arbetstillfredsställelse. Fem faktorer stack ut som i hög grad avgörande för arbetstillfredsställelse – *prestation, erkänsla för prestation, arbetet i sig, ansvar och avancemang* – varav de tre sista hade större betydelse för en långvarig attitydförändring. Det var en helt annan uppsättning av faktorer som påverkade otillfredsställelse i arbetet och dessa bidrog sällan till att skapa positiva attityder till arbetet. Dessutom ledde dessa faktorer bara till kortvariga förändringar i attityder till arbetet. De främsta faktorerna som påverkade otillfredsställelse var *företagets policy och administration, övervakning, lön, mellanmänskliga förhållanden och arbetsförhållanden*, men även *status, anställningstrygghet, lön och privatlivet* var av betydelse (Herzberg 1966).

Faktorerna som skapar tillfredsställelse beskriver personens relation till det arbete som utförs. Faktorerna som påverkar otillfredsställelse beskriver personens relation till kontexten eller omgivningen i vilken arbetet utförs. De

beskriver främst miljön och kan i sin mest positiva form förhindra otillfredsställelse, medan de har liten effekt på positiva attityder till arbetet. Dessa faktorer kallas för hygienfaktorer – en term som Herzberg relaterade till begreppen förebyggande och miljömässig. De tillfredsställande faktorerna kallade Herzberg för motivatorer, då de motiverar individen till ökade prestationer och ansträngningar (Herzberg 1966).

Han menade att hygienfaktorerna kan skapa arbetsotillfredsställelse baserat på behovet av att undvika obehag. Motivatorerna däremot kan leda till arbetstillfredsställelse genom behovet av växt och självförverkligande. Av detta följer att faktorerna som bidrar till att skapa arbetstillfredsställelse är skilda från de faktorer som kan leda till otillfredsställelse. Det innebär också att de två uppsättningarna av faktorer inte är varandras motsatser. Istället är det så att motsatsen till arbetstillfredsställelse är frånvaron av arbetstillfredsställelse, liksom motsatsen till arbetsotillfredsställelse är frånvaron av arbetsotillfredsställelse (Herzberg 1966).

Motivationsfaktorerna skapar långsiktig tillfredsställelse i arbetet som kan vara i från två veckor upp till år. Hygienfaktorerna däremot har kortvariga effekter, som varar i mindre än två veckor (Palm 2003).

Herzbergs idéer har varit grunden för arbetsberikning, vilket innebär att prestation, erkännande, stimulerande arbete, ansvar och karriärmöjligheter byggs in i arbetet. Det innebär att de anställda får mer ansvar, dvs de tar över en del av de överordnades arbetsuppgifter (Kreitner m fl 1999).

Kritik av Herzbergs teori har riktats mot att metoden för att samla in data utgick från starkt positiva respektive starkt negativa upplevelser, vilket automatiskt ger en tvåfaktorsteori. Klassificeringen av bland annat lön har också kritiserats. Om lön är motiverande eller ej anses oklart. Lönen som motivationsfaktor kan ha större betydelse än vad Herzberg menade, eftersom den dels ger möjlighet att skaffa varor och tjänster som anses vara betydelsefulla, dels ger en känsla av värde, status och självaktning. Människor placerar också ofta negativa förhållanden på arbetet som orsakade utanför den egna arbetsituationen, medan positiva förhållanden ses som orsakade av dem själva, vilket kan förklara att motivationsfaktorerna utgår från personen, medan hygienfaktorerna utgår från organisationen (Abrahamsson och Andersen 2000).

### *2.2.2 Arbetsutformning*

Herzbergs tvåfaktorsteori låg till grund för arbetsberikningens försök att öka individens ansvar och delaktighet. Förutom arbetsberikning uppmärksammades arbetsrotation och arbetsutvidgning som tidiga angelägenheter inom arbetsutformning (job design) för att förbättra individuell motivation (Brooks 2003).

Arbetsutformning innebär att innehållet i ett arbete ändras för att öka arbetstillfredsställelsen och prestationen. Det traditionella sättet att hantera detta var att

människorna anpassas till arbetet, ett synsätt som utgår från Scientific Managements principer. Det moderna sättet som hävdas inom arbetsutformning är istället att arbetet anpassas till människan. Arbetsuppgiften i sig ses som nyckeln till den anställdes motivation. Variation, självstyre och beslutande gör ett arbete mer utmanande, vilket i sin tur ökar motivationen. Genom arbetsutvidgning och arbetsrotation kan variation och utmaning ökas. Ett antagande är att människor är underutnyttjade på arbetet och att de önskar mer av utmaningar och ansvar. Denna filosofi är en del av den drivande kraften bakom införandet av arbetsgrupper (Kreitner m fl 1999).

Arbetsutvidgning innebär att flera olika arbetsuppgifter läggs samman så att arbetscykeln utökas, vilket leder till minskad monoton och ensidighet. Arbetsrotation innebär att man byter till arbetsuppgifter utanför den egna avdelningen, vilket ger en ökad förståelse för helheten. Arbetsberikning innebär inblandning av uppgifter som inte är av produktiv karaktär, som efterkontroll och underhåll, samt att arbetsledar- eller tjänstemannauppgifter tillförs, t ex rapportering och planering. Arbetsberikning leder också till att beslutsfattande kopplas till det operativa arbetet genom ökad delegering av befogenheter (Forslin 1996).

### **2.3 Attraktivt arbete i litteraturen**

Begreppen attraktivt arbete, attraktiv arbetsuppgift och attraktiv arbetsplats är inte nya, utan har funnits tidigare i litteraturen. Sökningar i olika biblioteks-databaser såsom Libris och Arblin har gett en del resultat. Oftast har dock attraktivitet använts i rubriker eller sammanfattningar, men sällan i själva rapporterna eller skrifterna. Därtill är attraktiviteten bara ett av flera mål som ofta kombineras med något mer adjektiv, t ex att en arbetsplats kan vara attraktiv, hälsosam och välfungerande. Även om målet har varit att skapa en attraktiv arbetsplats nämns ofta inte attraktivitet i resultaten. Man har heller inte mätt attraktivitet utan utgångspunkten är snarare att författarna valt ut indikatorer som de menar är utmärkande för en attraktiv arbetsplats (se t ex Angelöw 2002, Haider 1995, Wenander 1995b).

I den internationella litteraturen förekommer begreppen attractive work och attractive job. Sökningar i databaser såsom Elin, Sociological abstract och Wilson Business har gett en del träffar. Bland dessa har begreppen, liksom i den svenska litteraturen, i många fall använts utan någon djupare reflektion eller så har endast någon dimension av det attraktiva arbetet studerats. Även behovet av att skapa en attraktiv arbetsmiljö påtalas. Därtill förekommer begreppet med betydelsen attraktiva resultat eller produkter (se t ex Fott 2002, Ishida 2002, Kotter 1988).

Mycket av litteraturen som innehåller begreppet attraktivitet i relation till arbete är fallrapporter från Arbetslivsfonden. Arbetslivsfonden hade verksamhet under perioden 1990-1995 och gav bidrag till förbättringsprojekt som låg utanför

arbetsgivarnas normala ansvarsområde. Bidragen skulle gå till projekt där ny arbetsorganisation, arbetsmiljöförbättringar och rehabiliteringsprogram länkades samman med produktivitetshöjningar och ökad konkurrenskraft (Brulin och Nilsson 1995).

### *2.3.1 Motiv för attraktivt arbete*

I några fallrapporter sprungna ur Arbetslivsfonden var företagens mål för arbetsplatsprogrammen att skapa attraktiva arbetsplatser/arbetsuppgifter. Vissa uttalar tydligt att dessa mål i första hand eftersträvas för att kunna behålla anställda (Augustson 1994), nyanställa (Haider 1995, Hellström 1994) eller både behålla och nyanställa personal (Wenander 1995a, Wetterberg 1994). Andra är inte lika tydliga men hänvisar till problem med hög personalomsättning och sjukfrånvaro (se t ex Pettersson 1994, Sahlén 1995, Svanqvist 1994), att man vill skapa en framtidsarbetsplats (Lundgren 1995) eller öka personalens trivsel (Haider 1995). Det finns också exempel på att företag vill framstå som en attraktiv arbetsgivare med syftet att kunna locka till sig ny arbetskraft (Collins och Finnäs 2000). Speciellt i företag där det råder arbetskraftsbrist anses kunskapen om hur man skapar en attraktiv arbetsplats vara viktig, eftersom det råder en ökad konkurrens om att kunna nyrekrytera och behålla befintliga medarbetare (Söderlund 2003).

### *2.3.2 Att skapa attraktiva arbetsplatser/arbetsuppgifter*

I de olika arbetsplatsprogrammen har företagen satsat på olika åtgärder för att skapa attraktiva arbetsplatser/arbetsuppgifter. Dessa åtgärder kan ses som indikatorer för vad som ingår i ett attraktivt arbete. Varje enskilt fall innehåller dock endast ett fåtal faktorer eftersom det endast är åtgärdsområdena som uppmärksammas, vilket gör att ingen enskild rapport kunnat ge något heltäckande innehåll av vad som gör arbetsplatser/arbetsuppgifter attraktiva. En summering av de åtgärder som genomförts bland företag med målsättningen att skapa attraktiva arbetsplatser/arbetsuppgifter inom arbetsplatsprogrammen ger dock följande punkter:

- Utveckling av personal (Augustson 1994), utbildning av personal (Svanqvist 1994, Lundgren 1995, Birch 1995), kompetensutveckling (Svanqvist 1994).
- Utvecklat arbetsinnehåll (Augustson 1994), ökat kvalitetsmedvetande hos personalen (Wenander 1995a).
- Innehållsrikt, omväxlande och utvecklande arbete för individen (Wenander 1995b).
- Förändrad arbetsorganisation (Hellström 1994, Lundgren 1995), införande av arbetsrotation (Wenander 1995b), grupporienterat arbetssätt (Birch 1995), införande av förbindelsepersonal, borttagande av förmän (Svanqvist 1994).

- Föra ut ansvar, föra ut befogenheter (Sahlén 1995), större ansvar och mer självständiga arbetsuppgifter till medarbetarna (Augustson 1994).
- Förbättrad ergonomi (Augustson 1994), förbättrad arbetsmiljö (Hellström 1994, Wenander 1995a, Birch 1995), förbättrad psykosocial och fysisk arbetsmiljö, ny klimatanläggning (Birch 1995), minskning av lösningsbaserade tryckfärger (Haider 1995).
- Satsning på rehabilitering (Hellström 1994), satsningar på att minska sjukfrånvaro och arbetsskador (Birch 1995), förebyggande av arbets- och belastningsskador (Wenander 1995b), borttagande av arbetsuppgifter som orsakat förslitningsskador, samt risker för olycksfall och skador (Wenander 1995a).
- Bonussystem (Svanqvist 1994), grupporienterat lönesystem (Birch 1995).
- Införande av ny teknik (Pettersson 1994), införande av bättre teknik, utveckling av specialmaskin, automatisering, ombyggnad av arbetslinje (Birch 1995).

På ett företag skulle attraktiva arbeten i bra miljö i kombination med god lönsamhet och rationell produktion uppnås genom att förbättra de korta och hög-repetitiva arbetscyklerna, förbättra kvaliteten och förnya maskinparken (Pettersson 1994).

Ett annat exempel är ett företag där ett förslag för skapandet av en attraktiv arbetsplats konstruerades utifrån arbetsorganisation, arbetsmiljö och materialhantering. En kravlista upprättades på vad som krävdes för att arbetet skulle vara attraktivt. Denna kravlista baserades på tidigare litteratur och gränsvärden som dock inte behandlade eller utgick från begreppet attraktivitet. I kravlistan ingick att det fanns möjlighet till personlig utveckling, arbetsuppgiften, den sociala samvaron på arbetsplatsen, medbestämmande och påverkansmöjlighet på arbets-situationen samt system för belöning och stimulans (Loock 1989).

En del företag har trots sig kunna skapa mer attraktiva arbetsplatser/arbetsuppgifter genom att bl a erbjuda de anställda större ansvar och ökad självständighet, enskilt eller i grupp. Arbetsinnehållet skulle utökas, varieras, roteras samt vara intressant. Den psykiska och fysiska miljön skulle vara bra, t ex tillgång till inbyggda pausutrymmen samt rent och målat. Arbetsorganisation, ledarroll, öppenhet, ökad produktivitet, effektivitet, arbetstid, lägre korttidsfrånvaro och yrkesutveckling var ytterligare faktorer som man menade bidrog till attraktiva arbetsplatser/arbetsuppgifter (se t ex Hellström 1994, Sahlén 1995, Svanqvist 1994).

I en studie i Dalarna har ungdomar fått ge sin syn på arbete i allmänhet och på industriarbete i synnerhet. För att göra industriarbete mer attraktivt framhölls framför allt den fysiska arbetsmiljön. Många ansåg också att lön, arbetsinnehåll, arbetstider, arbetskamrater och chef vara viktiga faktorer. Andra faktorer som

ungdomarna ansåg kunde bidra till ett arbetes attraktivitet var jämställdhet, en god social arbetsmiljö, inflytande, att arbetet är miljövänligt, anställningstrygghet, uppskattning, serverad mat, regelbundna raster, beforderingsmöjligheter, information om industrin samt inga porrbilder (Hedlund m fl 2003).

Även Angelöw (2002) har behandlat hur en attraktivt, hälsosam och väl-fungerande arbetsplats kan skapas. Resultaten visade att det ska vara:

- Lustbetonat och meningsfullt att arbeta.
- Stor arbetsglädje och hälsosamt att arbeta.
- Gott samarbete och positivt arbetsklimat.
- Möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling.
- Möjlighet att kunna påverka arbetets innehåll och att man är nöjd med hur man kan utföra sina arbetsuppgifter.
- Uppskattande klimat mellan arbetskamrater och chefer.
- En allmän uppfattning att man tycker att man gör ett bra arbete och att arbetsuppgifterna genomförs på ett framgångsrikt och ändamålsenligt sätt (Angelöw 2002).

En undersökning från USA handlade om att ta reda på varför ungdomar inte väljer att utbilda sig till underhållstekniker för lastbilar. Några av svaren var yrkets dåliga anseende, höga kostnader för nödvändiga verktyg, låg lön och smutsiga verkstäder. För att kunna behålla tekniker inom lastbilsindustrin ansågs en attraktiv arbetsmiljö, adekvat ersättning, fortbildning m m vara viktigt (Deierlein 1999).

Även för att kunna rekrytera och behålla förare inom dryckesbranschen i USA behövde attraktiva arbetsmiljöer skapas. Det inkluderade vettig rekryterings-taktik, rättvis betalning med incitament, ständiga förbättringar samt anseende- och statusbyggande (Alvarez 1993).

CRF (Corporate Research Foundation) beskriver Englands 100 attraktivaste företag att jobba för. Företagen anses som attraktiva företag att arbeta för av många anledningar såsom höga lönenivåer, goda karriärmöjligheter, avslappnade och vänskapliga arbetsmiljöer, bra utbildning, internationella möjligheter, möjlighet att arbeta med någon av de mest spännande produkterna och märkena, samt chans att arbeta med några av de smartaste människorna (Donkersley 1997).

En studie visar att insatser som gjorts av små och mellanstora företag i Sverige för att bli mer attraktiva som arbetsgivare oftast har handlat om samarbete med skolor, vidareutbildning för anställda eller trivselhöjande åtgärder och förmåner. De flesta arbetsgivare ansåg dock att det viktigaste var att kunna erbjuda en bra lön. Därefter kom stimulerande arbetsuppgifter samt en rolig och stimulerande arbetsplatskultur (Franzon och Lundgren 2003).

I samband med de ökande sjukskrivningarna i Sverige har friskfaktorer börjat ses som viktiga konkurrensfaktorer som står i nära samband med skapandet av attraktiva arbetsplatser. I arbetet med att skapa attraktiva arbetsplatser ses med-

arbetarna som viktiga aktörer. Arbetsplatsen kan inte uppfylla samtliga medarbetares anspråk och olika behov av friskfaktorer, men det behövs en ständig strävan att komma så nära den visionen som möjligt genom kontinuerlig utveckling och förändring (Söderlund 2003).

#### **2.4 Sammanfattning – från produktivitet till attraktivitet**

De arbetsorganisatoriska paradigmen eller modellerna visar på en utveckling från fokus på arbetsdelning, principfast rationalitet, produktivitet och byråkratisk kontroll inom Scientific Management, via en motreaktion med betoning på mänskliga behov i form av tillhörighet, socialt erkännande och deras tillfredsställelse inom Human Relations, till en integration av det tekniska och det mänskliga systemet inom Sociotekniken. Inom Sociotekniken kom företaget att ses som ett öppet system där det organisatoriska, det tekniska och det sociala hela tiden står i interaktion med varandra och med omgivningen. För att hantera den ökande komplexiteten i det öppna systemet blir arbetsgruppen den viktigaste enheten. Den mer eller mindre självstyrande arbetsgruppen utgör en arena för lärande och möjligheter till anpassning efter förändringar inom och utom det system som organisationen utgör.

Genom behovsteorierna har det dock blivit tydligt att det inte finns ett paradigm som kan ge något slutgiltigt svar på frågorna om hur organisationen kan motivera de anställda till bra prestationer eller hur de anställdas behov kan tillfredsställas. På grund av organisationernas komplexitet och dynamik krävs olika ansatser.

Hur de anställda ska bli så produktiva och effektiva som möjligt, samt hur de motiveras till detta, utgör en röd tråd genom dessa teorier. I jämförelse med föreliggande studie finns skillnaden att vi fokuserar på det attraktiva och inte det effektiva, produktiva eller motiverande arbetet.

Vad gäller det attraktiva arbetet så har begreppet använts i forskningsrapporter, fallrapporter och andra artiklar, men det handlar då främst om att använda uttrycket som lockvara för att få läsaren intresserad, och inte om att göra någon uttömmande studie av vad som gör ett arbete attraktivt. Där ansatsen varit att redovisa lämpliga åtgärder för att öka attraktiviteten så har utgångspunkten oftast varit tidigare forskning eller gränsvärden, som i sin tur inte har haft attraktivt arbete som utgångspunkt. Den tidigare litteraturen på området är därför inte tillräcklig för att ge en förståelse av vad som gör arbete attraktivt.

Däremot ger tidigare forskning och organisations- och behovsteorierna en möjlighet att ställa våra resultat i relation till den tidigare forskningen. Våra benämningar i modellen kan också ställas mot begrepp och uttryck som använts i den tidigare teoribildningen. Därigenom ökar möjligheten att våra benämningar blir förståeliga och det finns ett beskrivet innehåll i begreppen som underlättar användningen av dem. De egna resultaten kan också analyseras utifrån en fördjupad förståelse om arbetslivet.



### 3. Skapandet av en modell av attraktivt arbete

Vi använde oss i denna studie av en abduktiv ansats med utgångspunkt i insamlandet av empiri, följt av en koncentration på teori som övergick i en växelverkan mellan empiri och teori. Detta kapitel avser att beskriva vad som skett i genomförandet av undersökningens olika analyssteg.

En analytisk eller tolkande process idealiseras ofta som en cirkulär rörelse där forskarna rör sig från en viss nivå av förståelse till en förhöjd förståelse på en ny nivå. Den cirkulära rörelsen kan också ses som en dialektik mellan delar och helhet. Denna process tar sin början från den initiala förståelsen som forskarna har, och den initiala förståelsen är i sin tur beroende av och grundad i personliga preferenser och historiska förhållanden (Hugosson 1999).

Den grundläggande principen för analyserna av materialet var en iterativ process där respondenternas uttalanden, tillsammans med forskarnas tolkningar och förförståelse, låg till grund för konstruktionen av modellen av attraktivt arbete. Den iterativa processen innebar att analyser och tolkningar av materialet skedde i en växelverkan, där en gruppering av data först konstruerades utifrån uttalanden och genom forskarnas förförståelse. Dessa grupperingar kunde omfatta ibland mindre enheter av data, t ex enskilda dimensioner, eller omfatta ett aggregat av dimensioner i ett försök att konstruera en eller flera kategorier. Därefter diskuterades och analyserades dessa grupperingar med hänsyn till modellen i stort, dvs den konstruerade delen betraktades i relation till helheten. Under processen framträdde ett flertal alternativa grupperingsmöjligheter, vilka ställdes mot varandra och mot respondenternas uttalanden samtidigt som forskarna strävade efter att medvetandegöra den förförståelse och det synsätt som låg till grund för analyserna. Det visade sig ofta att det fanns olika utgångspunkter hos forskarna. Ett exempel på en sådan skillnad i uppfattningar om följer av en gruppering handlar om huruvida ett arbete som en person väljer att acceptera, trots att det finns andra arbeten som personen kanske hellre skulle vilja ha utifrån vissa dimensioner, är ett attraktivt arbete eller inte. I exemplet står valet mellan ett kvalificerat och högt betalt arbete med goda avancemangsmöjligheter där personen får använda sina kompetenser men som ligger på ett stort avstånd från hemmet, och ett mindre kvalificerat arbete på hemorten, som gör det möjligt för personen att ta hand om en sjuk släkting. Om personen då väljer det mindre kvalificerade arbetet på hemorten med hänsyn till den sjuka släktingen, innebär valet då att arbetet är mer attraktivt för den personen? Dessa och liknande skillnader i synsätt bottnade i forskarnas delvis olika personliga uppfattningar, vilket i sin tur påverkade synen på de konstruerade grupperingarnas konsekvenser för modellen av attraktivt arbete.

Totalt analyserades uttalandena och grupperingarna i modellen genom fyra iterationer eller analysomgångar där kategorier, dimensioner och kvaliteter skapades. Att det gjordes fyra analysomgångar innebär dock inte att analyserna

genomfördes i fyra tydligt avgränsade steg. Snarare handlar det om en lång process där modellen i helhet och dess olika delar ständigt analyserades utifrån uttalanden och utifrån forskarnas förståelse. I den processen är det dock möjligt att urskilja fyra olika faser, där analyserna har varit mer intensiva och resulterat i större eller mindre förändringar i modellen.

Hugosson (1999) beskriver att en forskningsprocess som den vi har gått igenom aldrig kan bli korrekt rekonstruerad i detalj. Snarare är det möjligt att sträva efter att tydliggöra några av de initiala förhållandena med betydelse för forskarnas analysarbete och för det slutliga resultatet. När det gäller detta slutliga resultat är det också alltid möjligt att genomföra ytterligare analyser och gå flera varv i den iterativa processen, vilket kan leda till potentiella förändringar.

I byggandet av modellen av attraktivt arbete beaktades några riktlinjer för kvalitativ analys som kan användas för att bedöma hur effektiva grupperingarna av informationen är. Därmed kan dessa riktlinjer ligga till grund för en bedömning av när den iterativa processen kan avslutas.

Riktlinjerna utgår från att kategorierna ska spegla syftet med forskningen, samt stämma överens med frågeställningar och mål för undersökningen. Grupperingarna bör också vara så pass uttömmande att all relevant information kan placeras in. Samtidigt bör grupperingarna vara ömsesidigt uteslutande, vilket innebär att ingen informationsenhet ska kunna placeras in i mer än en gruppering (Merriam 1994).

I våra kategorier innebär det att de ska ha en inre homogenitet, dvs de dimensioner som ingår i en kategori ska ha något gemensamt, samtidigt som kategorierna ska ha en yttre heterogenitet, dvs det ska inte vara möjligt att placera in en dimension i mer än en kategori. Därför är det viktigt att det finns en tydlig beskrivning eller definition av kategorierna.

### **3.1 Analyser av uttalanden och skapande av modellen**

Först efter 14 intervjuer med sex kvinnor och åtta män började det nedtecknade datamaterialet från intervjuerna att analyseras. Utifrån analysarbetet växte en modell över arbetets attraktivitet fram. I modellen grupperades den analyserade informationen i tre stycken kategorier och 22 dimensioner samt ett stort antal kvaliteter. De tre kategorierna var förutsättningar, arbetsinnehåll och resultat. Som grund för indelningen i de tre kategorierna fanns ett tidsperspektiv.

Det tidsperspektiv som låg till grund för indelningen bottnade i de diskussioner som förts om de konstruerade grupperingarnas konsekvenser för modellen av attraktivt arbete. Utifrån diskussionerna om under vilka förutsättningar ett arbete kan anses vara attraktivt, påbörjades ett resonemang om vilka delar av arbetet som en person har att ta ställning till i valet av arbete. I exemplet som angetts ovan, där en person väljer ett mindre kvalificerat arbete nära hemmet, är inte själva arbetsuppgifterna det avgörande. Istället var det dimensioner inom

kategorin förutsättningar som fällde avgörandet. Det ledde till att kategorin förutsättningar skulle innehålla dimensioner i arbetet som den anställde kunde ha vetenskap om innan hon/han påbörjar själva arbetet. Nästa steg i tidsordningen handlar om själva arbetsuppgifterna, dvs dimensioner som var kopplade till det arbete som den anställde gör inom kategorin arbetsinnehåll. För att få kunskap om hur attraktivt detta innehåll är, var det rimligt att man först måste ha provat på arbetet under en tid. Detta grundades dels i forskarnas egna funderingar, dels i respondenternas svar. Det tredje steget handlar om vad den anställda får ut av att utföra arbetet, vilket innebär att kategorin i tid måste ligga just efter att arbetet utförts.

Denna första indelning i kategorier och de tankar som låg bakom denna indelning har med största sannolikhet haft stor inverkan på hur de därefter följande analyserna har gått till och vad de resulterat i. Detta första steg utgör ett konstituerande "fotfäste" som Hugosson (1999) pekar på är viktigt eftersom det beskriver de initiala förhållandena.

En annan utgångspunkt som haft betydelse för analyserna är att fokus har legat på själva arbetet och inte på vad det är som gör att en individ anser att ett visst arbete är attraktivt. Därmed kommer faktorer som rör privatlivet att hamna utanför modellen, även om de kan ha betydelse för hur attraktiva de olika områdena är för en individ.

Den första analysomgången genomfördes innan den tidigare forskningen behandlades. Två fördelar har identifierats med ett sådant arbets sätt. För det första att undvika att de grupperingar som konstruerades tvingades in i tidigare teoretiska konstruktioner. För det andra gav pausen i analysarbetet en möjlighet till att lyfta blicken, för att sedan återkomma med nya teoretiska verktyg och en fördjupad förståelse. Efter genomgången av forskningsfältet väntade således en ny analysomgång av det empiriska materialet, i ljuset av tidigare forskning.

I den andra analysomgången sågs benämningarna av kategorier, dimensioner och kvaliteter över. Bland annat gjordes en genomgång av vilka kopplingar, positiva och negativa, det fanns mellan tidigare forskning och dimensionerna i modellen. Denna analys resulterade i att några benämningar ändrades och vissa förändringar genomfördes.

Efter den andra analysomgången genomfördes en kontrollerande intervju, med syftet att pröva om en teoretisk mättnad uppnåtts. Vid analys av intervjun tillkom en dimension som benämndes utrustning. Det visade sig att maskiner och verktyg hade betydelse för hur väl respondenten ansåg sig kunna utföra arbete, samt att dessa och andra hjälpmedel hade stor betydelse för att arbetet skulle kunna vara hälsosamt. Vid ny analys av materialet från de första fjorton intervjuerna identifierades även där uttalanden som hörde till den nya dimensionen utrustning, men som tidigare inte getts tillräcklig betydelse. Dessa förändringar ledde till en osäkerhet om den teoretiska mättnaden. Därför genomfördes ytterligare två intervjuer.

Efter intervjuerna genomfördes nästa analysomgång. Först konstaterades att dessa två intervjuer inte bidrog med någon ny empiri. Arbetet koncentrerades då på att se över benämningarna på kategorier, dimensioner och kvaliteter. I det arbetet ingick också att strukturera materialet så att inre homogenitet och yttre heterogenitet erhöles i kategorierna.

Detta analysarbete ledde till de tre kategorierna attraktivt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse och attraktiva arbetsförhållanden. En noggrann definition gjordes av kategorierna och det kontrollerades att dimensioner och kvaliteter passade in och stämde överens med definitionerna.

### **3.2 Kontroll av modellen**

När så modellen var skapad fanns ett behov av att kontrollera att den verkligen var stabil. Vi återgick därför till respondenternas utsagor. Intervju för intervju gick igenom på utsagenivå. Varje utsaga placerades in på kvalitetsnivå och noterades. Vid denna genomgång kunde konstateras att alla utsagor passade in i modellen. Samtidigt gjordes en kvantifiering av hur många respondenter som nämnt respektive dimension.

### **3.3 Återföring till empirin**

Modellen efter den fjärde analysomgången, samt en enkät om attraktivt arbete som utformats utifrån modellen, låg till grund för en återkoppling till respondenterna. Företagen som ingått i studien erbjöds att ta del av och diskutera resultaten av studien, vilket gjordes som en validering och test av modellen. Det var endast ett företag som hade möjlighet att delta.

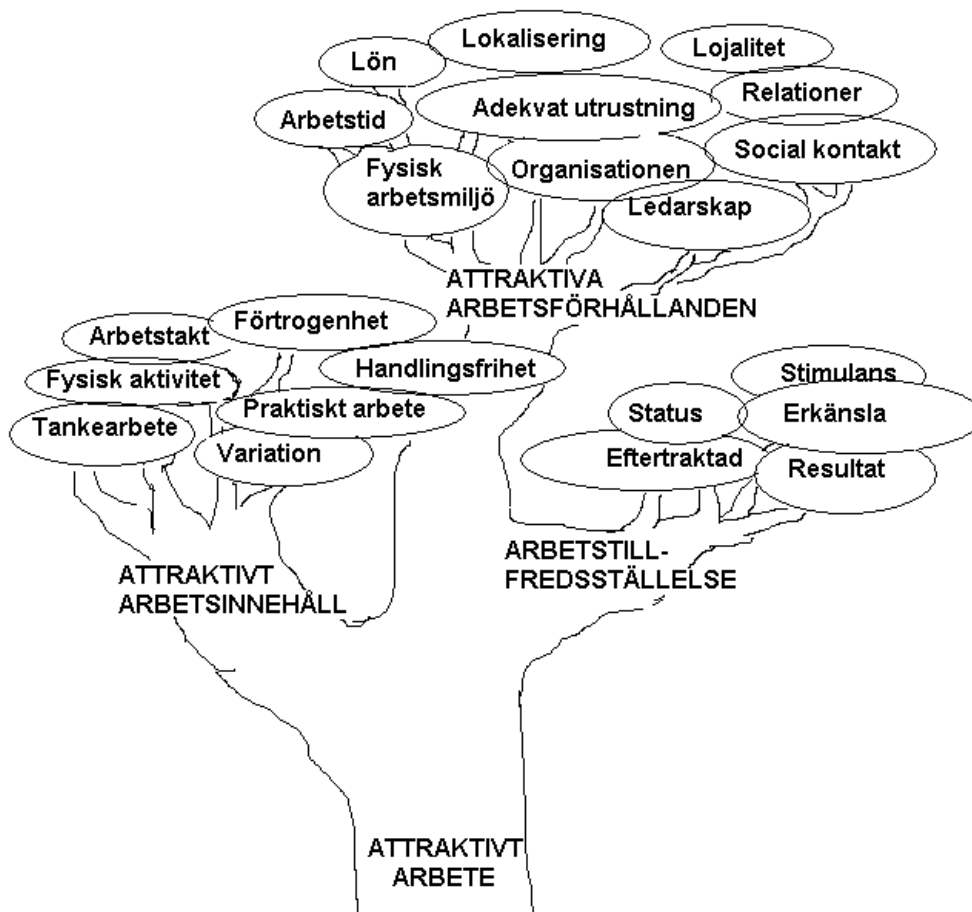
Företagets VD samt en arbetsledare fick ta del av en beskrivning av studiens upplägg och skapandet av modellen, samt resultat från två gymnasieklassers besvarande av enkäten. Företaget tyckte att modellen var begriplig och att det var bra med indelningen i tre kategorier. Som svar på frågan om företaget hade behov av denna typ av kunskap, var de först avvaktande och sa att de i normala fall "går på gehör" i frågor som rör undersökningsområdet. Däremot menade de att den typen av resultat som vi presenterade kunde ge stöd för de föreställningar som de hade. De var också intresserade av att kunna påverka trivselsn. Mötet avslutades med att företaget med hjälp av enkäten ville mäta hur deras anställda såg på arbetets attraktivitet.

## 4. Begreppet attraktivt arbete i mötet mellan empiri och teori

Genom det i föregående kapitel beskrivna analysarbetet har en modell av ett attraktivt arbete skapats. I detta kapitel kommer vi främst att grundligare beskriva denna modell. Därtill kommer övriga resultat av undersökningen och av falsifieringsförsöket att redovisas.

### 4.1 En modell av attraktivt arbete

I analyserna har tre kategorier identifierats (se figur 3). Kategorierna är attraktivt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse samt attraktiva arbetsförhållanden. Attraktivt arbetsinnehåll innehåller dimensioner som handlar om vad och hur den anställde gör under utförandet av arbetet (se figur 4).



**Figur 3.** Kategorier och dimensioner i ett attraktivt arbete efter den slutliga analysen.

Arbetsstillfredsställelse innehåller dimensioner som handlar om vad den anställda upplever att den får ut av att utföra arbetet (se figur 5). Attraktiva arbetsförhållanden innehåller dimensioner som är gemensamma för alla anställda på ett företag, dvs de är inte beroende av de specifika arbetsuppgifterna eller av vad den anställda upplever att den får ut av att utföra arbetet (se figur 6).

Kvaliteterna under varje dimension beskriver var för sig vad som bidrar till arbetets attraktivitet (speciella förutsättningar gäller dock kvaliteterna i dimensionen arbetstakt). Nedan följer en beskrivning av de olika kvaliteterna fördelat på respektive kategori och dimension. Kvaliteterna har markerats med kursiv text. För utförlig figur av hela modellen med respektive kategoris dimensioner och kvaliteter, se bilaga.

#### 4.1.1 Attraktivt arbetsinnehåll



**Figur 4.** Dimensioner i kategorin attraktivt arbetsinnehåll.

Kategorin attraktivt arbetsinnehåll är viktig för många, vilket kan symboliseras med följande uttryck från en respondent: "Resan fram är ofta roligare än själva målet".

Arbetstakt avser i vilket tempo arbetet utförs. För att arbetstakten ska bidra till att göra arbete attraktivt ska den bestå både av *intensitet*, *lugna perioder* och *pauser*. Med *intensitet* menas att arbetet görs i ett högt tempo. Även *lugna perioder* avser tempot och innebär att arbetstakten inte ska vara så hög under vissa tider. Dessa *lugna perioder* ger tillfälle till *reflektion* och *återhämtning*. *Pauser* innebär att det finns tidsperioder under dagen där den anställda kan göra uppehåll i arbetet. Det kan var både kortare perioder, såsom toalettbesök, och längre, såsom fika- och lunchrast. Dessa tre kvaliteter kompletterar varandra, vilket betyder att alla tre kvaliteterna måste finnas om arbetet ska vara attraktivt. Innehåller arbetet enbart pauser och lugna perioder, men saknar intensitet är det inte attraktivt. Ett citat som belyser ett förhållningssätt till intensiteten i arbetet är: "Jag är arbetare, men det finns de som bara står och lider hela dan".

Fysisk aktivitet avser att det som en del i utförandet av själva arbetsuppgiften ingår kroppslig aktivitet. Däri ingår *hälsosam belastning* och *rumslig förflyttning*. Med *hälsosam belastning* menas att nivån på den fysiska aktiviteten skall vara sådan att den anställde mår bra och den inte leder till arbetsskador. Genom att förflytta sig från en maskin till en annan eller att resa sig från stolen och gå till en annan avdelning erhålls *rumslig förflyttning*. Ett exempel på en utsaga rörande denna dimension är att arbetet ska vara ”rörligt – flytta sig från skrivbordet”.

Förtrogenhet är en dimension som innehåller kvaliteter som beskriver att den anställde *vet vad som ska göras* och *vad som väntar under dagen*.

Handlingsfrihet avser möjligheten att *organisera* och *styra sitt eget och andras arbete*. Uttryck som symboliserar denna dimension är att sköta sig själv, planera det egna arbetet, sköta sina arbetsuppgifter själv samt planera arbetet för sig själv och andra.

Praktiskt arbete avser att det i arbetsuppgiftens genomförande ingår praktiska moment. Ingående kvaliteter är att få *jobba med händerna* och vara *skapande*. Att *jobba med händerna* kan handla om att använda handverktyg eller handhållna maskiner som den anställde själv styr, istället för datastyrda maskiner. *Skapande* i arbete betyder att en anställd genom att använda sin förmåga producerar något nytt, något speciellt eller liknande. Det är skillnad på att skapa och att tillverka något. Till exempel kan en anställd tillverka 100 likadana stolar i en serieproduktion, medan konstruktionen av den första stolen är skapande arbete.

Tankearbete avser att det i arbetet ingår kognitiv verksamhet. Den kognitiva verksamheten kan ingå i själva *arbetsuppgiften*, t ex när en produkt ska tillverkas utifrån en ritning, eller vid lösning av *akuta problem*. Att *utveckla verksamheten* kan utgå från den egna arbetssituationen, såsom att tänka ut förändrade arbetssätt, eller för organisationen, t ex genom att fundera ut nya eller förbättrade produkter. *Lära nytt* är en kvalitet som berör lärande både vid utbildningar och i det dagliga arbetet. Det är även attraktivt om tankearbetet sker *gemensamt med arbetskamrater och/eller ledning*. Kvaliteter inom dimensionen tankearbete har nämnts av över två tredjedelar av respondenterna.

Variation avser att det i arbetsuppgiften finns en variation av olika arbetsmoment. Däri ingår *arbetsrotation*, *förändrade arbetsuppgifter* och *flexibilitet*. Med *arbetsrotation* mellan olika arbetsmoment menas att den anställde först arbetar med en arbetsuppgift för att sedan arbeta med en annan och därefter övergå till en tredje, osv. Samma arbetsuppgift kan återkomma, men det sker en växling mellan de olika arbetsuppgifterna. Variationen kan också bestå av *förändrade arbetsuppgifter*, vilket innebär att den anställde efterhand får utöka och/eller förnya sina arbetsuppgifter. *Flexibilitet* kan handla om en arbetsuppgift som kan utföras på olika sätt, eller olika arbetsuppgifter där det finns möjlighet att variera mellan uppgifterna utan att det sker enligt ett strukturerat schema. Kvaliteter inom dimensionen variation har nämnts av över två tredjedelar av respondenterna.

#### 4.1.2 Arbetstillfredsställelse



**Figur 5.** Dimensioner i kategorin arbetstillfredsställelse.

Eftertraktad avser att den anställde upplever att den har en *efterfrågad kompetens*, att *det den gör är viktigt* och att den anställde *känner sig behövd*. Den *efterfrågade kompetensen* kan vara en specifik ämneskunskap, likväl som en bredare kunskap inom ett yrkesområde. Det viktiga är att personen vet att den kan något som en organisation har behov av att få utfört. Att den anställde känner att *det den gör är viktigt*, är betydelsefullt. Vad det är som gör det viktigt varierar från person till person, men det kan vara ur samhällsperspektiv, för organisationens framgång, att arbetet är unikt eller liknande. Att *känna sig behövd* bidrar också till arbetets attraktivitet. Denna kvalitet handlar om att den anställde är en tillgång som kan utföra arbetet här och nu. Att den anställde kan göra det arbete som behöver bli gjort, oavsett om det är en kvalificerad arbetsuppgift som kräver en viss kompetens eller ej, och oavsett om den anställde känner att det den gör är viktigt eller ej ur andra perspektiv.

Erkänsla delas upp i *inre* och *yttre*. *Inre* erkänsla kommer av att ha utfört ett *bra arbete*. Denna inre erkänsla är individuell och beror på den egna uppfattningen om hur arbetet bör utföras och vilka resultat som ska uppnås. *Yttre* erkänsla avser att ifrån andra få uppskattning för det arbete som gjorts. Det kan vara från *ledning*, *arbetskamrater* eller *kunder*. *Ledningen* innefattar alla i ledande ställning över den anställde. Med *arbetskamrater* innefattas övriga kollegor som den anställde inte har någon direkt hierarkisk relation till. Till *kunder* räknas de som köper eller ska nyttja den produkt el dyl som den anställde arbetat med. Den yttre erkänslan kan ske i form av *belöning*, där den kan vara *prestationsrelaterad* och *individanpassad* samt bestå av *extraordinära aktiviteter*. *Prestationsrelaterad* blir belöningen genom att den utgår ifrån vad den anställde presterat. Den som har gjort mycket eller kvalitativt bra ska uppskattas mer än den som gjort mindre eller med sämre kvalitet. Belöningen bör *individanpassas* så att den som t ex tycker om teater kan få en teaterbiljett, medan den som tycker om friskvård kan få ett besök på en relaxavdelning. *Extraordinära*



*aktiviteter* innebär att den anställde eller de anställda får göra något som inte ingår i den vanliga verksamheten. Det kan vara att de involverade t ex får göra ett studiebesök hos kunden inklusive lunch, för att fira ett bra utfört arbete med en stor order.

Status är en dimension som innehåller kvaliteterna *stolthet, framgång* och *yrkesidentitet*. *Stolthet* kan kännas bl a utifrån egen utförd arbetsprestation eller utifrån organisationens framgång. Det är attraktivt om arbetet kan leda till *framgång*, vilket t ex kan vara på företaget, inom branschen eller yrkeskåren. Status kommer också av att arbetet bidrar till att stärka *yrkesidentiteten*.

Stimulans avser den tillfredsställelse som den anställde känner av att utföra sitt arbete. Det kan vara att arbetet är *utmanande*, vilket gör att den anställde känner att han/hon måste anstränga sig och använda sina kunskaper och färdigheter. För att det ska ses som attraktivt ska den anställde lyckas, men inte för enkelt. Arbetet ska vara personligt *utvecklande*, vilket kan exemplifieras av en respondent som inte vill förspilla sin egen tid, utan vill att arbetet ska vara utvecklande för egen del så hon fick ut något av det. Därtill ska arbetet vara *intressant*, vilket kan vara den faktiska arbetsuppgiften, yrket eller arbetsområdet. Som exempel gavs uttalanden om att det är attraktivt att jobba med trä, ”intresset för trä är grunden för att vilja jobba på ett snickeri”, och intresse för maskinarbete/maskinbearbetning. Kvaliteter inom dimensionen stimulans har nämnts av över två tredjedelar av respondenterna.

Resultat innehåller kvaliteterna *direkta och synliga resultat, känsla av sammanhang, olika produkter* och *konkret*. Genom att se *direkta och synliga resultat* av arbetet som utförs ökas tillfredsställelsen, liksom av att tillverka *olika produkter*. En respondent som höll på med skylttillverkning uttryckte det som att ”ingen skylt är den andra lik”. *Känsla av sammanhang* för det egna resultatet är också av betydelse. Ett exempel på detta är kuggtillverkaren som vet att den kugge han producerar är avgörande för slutproduktens funktion och kvalitet. Kvaliteten *konkret* innebär att arbetet ska leda till någon form av påtagligt resultat.

### 4.1.3 Attraktiva arbetsförhållanden



**Figur 6.** Dimensioner i kategorin attraktiva arbetsförhållanden.

Adekvat utrustning avser att organisationen tillhandahåller maskiner, verktyg och kringutrustning som är *modern* och ger förutsättningar för att kunna utföra arbetet med *god kvalitet, hög produktivitet* och *hälsosam arbetsbelastning*. En *modern utrustning* behöver inte vara ny, men den ska ha de kvaliteter som motsvarar de som finns på ny utrustning. Utrustningen ska inte vara begränsande för att arbetet ska kunna utföras med *god kvalitet*. Med *hög produktivitet* menas att den anställde ska kunna producera mycket under arbetstiden. Därtill skall utrustningen vara sådan att belastningen på den anställde är *hälsosam*. Det innebär till exempel att alltför tunga lyft och monotona rörelser undviks.

Arbets tid är den tid som den anställde är på arbetet. Åsikterna varierar om utformningen av arbetstiden, men att ha *fasta arbetstider* och *påverkansmöjlighet* är betydelsefullt. Med *fasta arbetstider* menas att den anställde vet att arbetet börjar och slutar vid bestämda klockslag. *Påverkansmöjligheterna* berör arbetstidens *omfattning, fördelning över vecka, flexibilitet* samt att *kunna ta ledigt*. En respondent uttryckte det som attraktivt att kunna "vara ledig när man vill, i morgon om jag vill". De som menar att dagtidsarbete är viktigt för att arbetet ska vara attraktivt pekar t ex på att det underlättar ett liv med barn, men också att det vid skiftgång är svårt att ha någon kvalitativ fritid. Ett exempel på detta är där både den anställde och den personalansvarige på samma företag föredrar att arbeta dagtid. Den anställde gick skift och var missnöjd med förhållandena. Även den personalansvarige ansåg att det var viktigt med arbete dagtid, "för min egen del alltså", efter att ha erfarenhet av skiftarbete på samma arbetsplats. De som föredrar skiftarbete pekar främst på fördelen med att det ger högre lön, men också att det kan medföra mer fritid vissa veckor.

Fysisk arbetsmiljö är miljön runt arbetstagaren i arbetet. Hur *lokaler* och *inredning* ser ut samt *luften, ljudnivån* och hur *rent* det är ingår. Med *lokaler*

menas alla utrymmen på arbetsplatsen, såväl produktionslokaler som omklädningsrum och fika/lunchrum. Det kan handla om att det finns fönster så att det kommer in dagsljus. *Inredningen* inbegriper möbler, tavlor, blommor m m. För att *luften* ska bidra till att arbetet är attraktivt skall den vara bra, t ex låg eller ingen förekomst av damm, avgaser m m. Även *ljudnivån* ska vara låg och det ska vara *rent*. Värderingen av vad som är bra, lågt osv är individrelaterat, vilket kan symboliseras av respondenten på ett träföretag som tyckte att det var rent eftersom det inte fanns någon olja, medan det å andra sidan fanns gott om trä-damm. Ett citat som visar på hur en av respondenterna såg på den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatsen var: "Jag skulle inte rekommendera nån att söka jobb här, inte som det ser ut idag." Andra var mer nöjda och t ex en person i ledningen på ett företag menade att de hade det "tämligen rent, inte smutsigt, men i och för sig dammar det lite...". En tredje sa att det är "roligt när det är fint på jobbet, det är attraktivt".

Ledarskap innefattar hur *förtroende* och *kommunikation* fungerar mellan ledning och anställda, samt *information*. Med *information* menas att de anställda får veta vad som sker inom organisationen. Att ledningen är *innovativ* samt vilka *kravnivåer* den har på de anställda ingår också i denna dimension. Att vara *innovativ* kan symboliseras med att det finns en vilja och utvecklingsambition att förnya och förbättra organisationens produkter och produktionsprocesser. *Kravnivån* handlar om att ställa rimliga krav som den anställde kan uppnå, men även "bromsa" anställda som har för hög ambitionsnivå. Det är också viktigt att ledningen *delegerar ansvar* och *befogenheter*, vilket medger *delaktighet* och *inflytande*, samt att ledningen *uppmuntrar* de anställda med kurser, fisketävlingar och annat. Ett citat belyser vikten av att "någon bryr sig om att man håller sig frisk". Kvaliteter inom dimensionen ledarskap har nämnts av över två tredjedelar av respondenterna.

Lojalitet avser att känna lojalitet med *företaget*, med *arbetskamrater* och över *organisationsgränser* inom företaget. Lojalitet med *företaget* avser att den anställde känner för och ställer upp på företagets verksamhet. Lojalitet kan också gälla för *arbetskamrater*. Däri ingår att ställa upp för varandra. *Organisationsgränser* kan exempelvis finnas mellan olika avdelningar på produktionsidan, samt mellan produktion och kontor. Någon personalansvarig uttryckte lojalitet som att de anställda ställer upp med att arbeta extra på t ex en lördag "utan gnäll".

Lokalisering avser arbetsplatsens geografiska placering. Det inbegriper *närhet*, dvs kort avstånd mellan bostad och arbetsplats, och *transport*, såsom möjlighet att gå eller cykla till arbetet, samt *kostnad* och *tidsåtgång* för att transportera sig till och från arbetet. Även arbetsplatsens *läge* har betydelse. Med *läge* menas hur det ser ut runt i kring arbetsplatsen, t ex är det skillnad om den ligger i ett industri- eller ett rekreationsområde, men även hur samhället runt i kring ser ut.

Lön avser överenskommen monetär ersättning för utfört arbete. Betydelsefullt är lönen *nivå*, att den är *prestationsrelaterad*, dess betydelse för möjligheten till *försörjning* samt att den är *successivt ökande*. Kvaliteten *nivå* avser antalet kronor den anställde får i lön. En anställd uttryckte det som att ”hög lön ger bra leverne”. Med *prestationsrelaterad* menas att lönen varierar beroende på hur mycket arbete och hur väl arbetet utförts. Att lönen är *successivt ökande* innebär att lönenivån ökar med tiden. Någon pekade ut lönen som första prioritet för att arbetet ska vara attraktivt. Andra har menat att ”industriarbete är låglöneyrke”. Därtill fanns det de som menade att lönen inte var så viktig, eftersom att trivas och ha bra arbetskamrater är ”viktigt och går före lön och sånt”. Å andra sidan är lön den dimension som flest angett kan kompensera brister i andra dimensioner och kvaliteter. Till exempel kan det negativa med en hög kostnad för transport till och från arbete minskas om lönen höjs. Ett annat exempel är citatet: ”Har man bra lön kan man stå ut med lite tråkigare.”

Organisationen avser hur företaget ser ut och fungerar. Hur *framgångsrikt* företaget är har betydelse. *Företagsstorlek* och *trygghet* för sysselsättningen samt *avancemangsmöjligheter* och *förmåner* ingår också. Företaget kan vara *framgångsrikt* genom att det går bra ekonomiskt, det har ett känt varumärke eller liknande. *Företagsstorleken* har betydelse, en respondent uttryckte det som att det är bra med en mindre arbetsplats så man slipper gängebildningar. En känsla av *trygghet* för anställningen kan byggas på att personalomsättningen är låg, företaget går bra ekonomiskt eller att det finns ett förtroende för ledningen. En respondents beskrivning av trygghet var att man ”vet vad man har”. *Avancemangsmöjligheter* handlar om att se att det finns möjligheter (behöver inte realiseras) att få utvecklas med sina arbetsuppgifter och med det få högre lön, men likväl om att kunna få en annan position. *Förmåner* kan vara allt ifrån tjänstebil till jullunch varje år eller att ha tillgång till verktyg och verkstad för privat bruk.

Relationer avser hur det sociala samspelet fungerar i organisationen och kvaliteter som ryms i dimensionen är att man *ger stöd* och *empati*, att man *hjälpas åt*, att det finns *laganda*, *umgänge*, *samarbete*, *ärlighet*, *rättframhet*, *öppenhet* och *humor*. *Ge stöd* till varandra görs genom att verbalt, praktiskt eller på liknande vis stötta varandra. Visa *empati* handlar om att bry sig om varandra som människor och *hjälpas åt* innebär att kunna underlätta för varandra. Även *laganda* är viktigt, vilket innebär att det finns en känsla för att en grupp personer känner tillhörighet med varandra. Dimensionen innehåller även *umgänge* vilket innebär att den anställde i och med arbetet umgås med andra människor. *Samarbete* innebär att två eller flera personer tillsammans löser en arbetsuppgift. Det finns här en skillnad mot *laganda* som mer handlar om en känsla om att vi gör något, även om varje person utför sin egen uppgift, medan *samarbete* kan ske utan att vikänslan finns där. *Rättframhet* innebär att positiva och negativa saker tas upp utan omvägar, vilket kan symboliseras av den anställde som sa att den kunde gå

och fråga ledningen, och därmed inte behövde gå och fundera. *Öppenhet* handlar om att kommunikation och information fungerar så att alla är informerade och får ta del. *Humor* kan beskrivas såsom respondenten som sa, ”vi skrattar på jobbet”. Några beskrivningar av vikten av att trivas med arbetskamraterna handlar om att man kan vara ledsn på jobbet, och att bra arbetskamrater är viktigare än lönen. Ett belysande citat är att ”det blir ju inte så tråkigt ändå när man trivs tillsammans”. Kvaliteter inom dimensionen relationer har nämnts av över två tredjedelar av respondenterna.

Social kontakt avser att det under utförandet av arbetet förekommer mänskliga kontakter av något slag. Det kan vara kontakt med *kunder* eller *arbetskamrater*. Kontakten kan ske både som en del i *arbetet* eller *vid raster*. Denna dimension är nära kopplad till, men skiljer sig från relationer. Den sociala kontakten handlar om att det finns människor, medan relationer handlar om hur människorna är mot varandra.

#### **4.2 Attraktivt arbete ur flera perspektiv**

En målsättning med undersökningen var att skapa en modell av attraktivt arbete, vilken har beskrivits i föregående avsnitt. Intervjuerna har dessutom gett en fördjupad kunskap och förståelse av hur respondenterna ser på arbetets attraktivitet ur fler perspektiv.

Ett tema i intervjun var ”Kan man veta om ett arbete är attraktivt innan man börjar där?”. Vi har inte gjort någon djupare analys på dessa svar, men kan konstatera att de skiljde sig åt. Några menade att man inte kan veta om arbetet är attraktivt eller ej innan man börjat med det, medan andra menade på att det var möjligt. Hur väl respondenterna ansåg sig kunna bedöma ett arbetes attraktivitet i förväg berodde bl a på hur noggranna de ansåg sig kunna vara i att undersöka arbetet, samt hur de såg på sin konkurrenskraft på arbetsmarknaden. Några uttryckte att ett jobb i sig och att få lön är attraktivt, och närheten till hemmet var viktigt för många. Andra pekade på intressanta arbetsuppgifter, organisationens utvecklingsambition och egna utvecklingsmöjligheter. Många var därtill av den åsikten att det var olika saker som de prioriterat när de var unga och sökte sina första arbeten jämfört med nu när de blivit äldre.

Ett annat tema var ”Vad gör att ett arbete förblir attraktivt?”. De områden som respondenterna uppgav är väl utspridda i modellen. För många handlar det om att få mer ansvar, nya uppgifter, delaktighet, kunna utveckla sig osv. För andra är det gemenskapen, arbetskamraterna eller den intressanta arbetsuppgiften som uppskattas mest. Att frågan är komplex kan beskrivas genom svaret från en personalansvarig: ”Jag kan inte svara på vad som är fortsatt attraktivt med jobben på golvet för dem som varit där i fem år.” Med det menade respondenten att den för egen del inte såg något attraktivt i det arbetet under så lång tid.

I intervjuerna diskuterades även om det fanns områden som var oattraktiva i ett arbete. Respondenterna var överens så till vida att de menade att det fanns oattraktiva områden, men liksom inom de andra temana var åsikterna olika. Den tendens vi ser i svaren är att det finns ett fåtal saker som respektive individ anser oattraktivt i ett arbete och att dessa sätter ramarna för vilka arbeten personen söker sig till. Därtill finns det saker som personerna tycker är mindre attraktiva, men dessa är inte hinder, utan kan kompenseras med annat som är attraktivt.

### **4.3 Resultat av falsifieringsförsök**

I falsifieringsförsöket av modellens generaliserbarhet använde vi oss av intervjuer som genomfördes på samma sätt som de intervjuer som låg till grund för skapandet av modellen av attraktivt arbete. Respondenterna var två män och två kvinnor i åldrar mellan 27 och 50 år som var verksamma i Dalarna. De arbetade vid intervjutillfället som grundskolerektor/förskollärare, frisör, ekonomiassistent och datakonsult. Deras arbetslivserfarenhet varierade från tre och ett halvt till 29 år. De hade också erfarenheter som undersköterska, ekonom, tidningsredaktör och föreståndare inom barnomsorg.

Falsifieringsförsöket visade att det inte var möjligt att falsifiera modellens generaliserbarhet vad gäller vad som för anställda är attraktivt i ett arbete oavsett bransch eller andra variabler. Däremot uppstod en svårighet i att generalisera modellen till att även omfatta självverksamma egenföretagare. Detta då vi identifierade inslag som var viktiga i en sådan yrkesform som inte var möjliga att placera in i den befintliga modellen utan ytterligare undersökningar och analyser. Det handlade om utsagor som att utföra arbetet i det egna företaget och att utföra arbetsuppgifterna åt sig själv.

Egenföretag är ofta ett naturligt val för dem som vill vara sina egna och inte vill ha någon chef. Självständigheten är en stark drivkraft för dessa personer (Sundin 2003).

Många som driver eget företag ser också verksamheten som den enda möjligheten att vara verkligt fri. Företaget och den egna identiteten utgör en mycket viktig helhet (Bornberger-Dankvart m fl 2003).

Det finns därmed stöd för att egenföretagares syn på arbete skiljer sig på avgörande sätt från andra grupper i arbetslivet. Mot bakgrund av detta är det i nuläget rimligt med en begränsning i modellen att inte omfatta denna yrkesgrupp.

### **4.4 Sammanfattning**

Genom analys av det empiriska och teoretiska materialet har en modell av attraktivt arbete skapats. Respondenterna som ingått i studien har samtliga erfarenhet från tillverkande arbete och de flesta har erfarenheter från flera olika arbeten. 17 personer intervjuades varefter de riktlinjer som ställts upp för den teoretiska

mättnaden ansågs vara uppfyllda och kategorierna hade en inre homogenitet och en yttre heterogenitet.

Modellen består av tre kategorier. Kategorin attraktivt arbetsinnehåll innehåller dimensioner som handlar om vad och hur den anställda gör under utförandet av arbetet. Kategorin arbetstillfredsställelse innehåller dimensioner som handlar om vad den anställda upplever att den får ut av att utföra arbetet. Kategorin attraktiva arbetsförhållanden innehåller dimensioner som är gemensamma för alla anställda på ett företag, dvs de är inte beroende av de specifika arbetsuppgifterna eller av vad den anställda upplever att den får ut av att utföra arbetet. Varje dimension utgörs i sin tur av en uppsättning kvaliteter som var för sig beskriver egenskaper i ett attraktivt arbete.

Modellens generaliserbarhet har prövats empiriskt genom ett falsifieringsförfarande. Resultatet pekar på att modellen är generaliserbar för attraktivt arbete. Beträffande tillämpning på egenföretagare framstår modellen i nuläget inte som tillfredsställande.

## 5. Diskussion

Resultaten från studien kan utvecklas genom att teoretisera om modellen av attraktivt arbete. Teoretiserande innebär att analysen förs på en ”tredje” nivå. Den första analytiska nivån utgörs av deskription av konkreta data, den andra av en kategorisering, tolkning och abstraktion av data till en högre begreppslig nivå. Den tredje analysnivån innebär att den begreppsliga bilden av den insamlade informationen abstraheras ytterligare, samtidigt som slutsatser och hypoteser formas, utifrån den kunskap, förståelse och förtrogenhet om det empiriska materialet och dess teoretiska sammanhang som författarna tillägnat sig. Att teoretisera över informationen bidrar till att förklara delar av praktiken, vilket gör det möjligt att dra vissa slutsatser om framtida aktiviteter.

Den här diskussionen förs på två nivåer. Den första fokuserar på själva modellen av attraktivt arbete i relation till tidigare forskning och på kopplingar mellan modellens olika delar. Den andra delen diskuterar modellen i ett större sammanhang med utgångspunkt i en möjlig tillämpning av och behovet av de förvärvade kunskaperna.

### 5.1 Studiens resultat i relation till tidigare forskning

Vi har sett att mycket av det moderna arbetslivet är format av tidigare sätt att organisera arbete. Det behöver dock inte betyda att det sedimenterade arvet inte kan innebära att arbetet är attraktivt. Det gamla implicerar inte att det är dåligt eller oattraktivt. Vi kan se att många av de dimensioner och kvaliteter som ingår i vår modell av attraktivt arbete stämmer väl överens med mycket av det som tidigare forskning har visat är viktigt för t ex arbetstillfredsställelse, motivation och förmåga till anpassning i föränderliga organisationer och ett föränderligt arbetsliv. Denna forskning har resulterat i arbetsorganisatoriska modeller som i sin tur påverkat och format en stor del av det moderna arbetslivet. Därför ger modellen av attraktivt arbete ett underlag för vidareutveckling av många redan existerande goda inslag i arbetet. Men samtidigt finns ett behov av att identifiera hinder för en sådan utveckling. De gamla paradigmen innehåller tankestrukturer som först måste bli explicita – medvetandegöras – för att de ska kunna förändras. Wigblad (2000) uttrycker detta som att det gamla tänkandet måste avläras.

Tidigare var det viktigaste målet inom arbetsorganisationen att anpassa organisationen efter maskinernas förutsättningar. Perspektivet var mekanistiskt och rationellt. Allt eftersom problemen med detta förhållningssätt uppmärksammades, t ex svårigheter att motivera de anställda och att nyrekrytera, flyttades fokus mer mot mänskliga behov. I skärningspunkten mellan dessa två perspektiv skapades så småningom en helt ny teoritradition – det sociotekniska systemsynsättet. Detta systemtänkande kom allt mer att betraktas som lösningen på problemet med att attrahera arbetare till industrin. Det gör att denna skärnings-



punkt är intressant att titta närmare på i relation till vår modell av attraktivt arbete.

Vid en jämförelse mellan vår modell av attraktivt arbete och Thorsrud och Emery (1969) kan vi konstatera att deras krav på arbete omfattas av modellen. Kategorin attraktiva arbetsförhållanden innefattar de behov och krav som specificeras i avtal samt några av de psykologiska kraven. Thorsrud och Emery behandlar inte dimensionerna adekvat utrustning, lojalitet och lokalisering. Kategorin attraktivt arbetsinnehåll innehåller delar av de psykologiska kraven, men också dimensionerna arbetstakt, fysisk aktivitet och förtrogenhet. Alla dimensionerna i kategorin arbetstillfredsställelse finns med bland de psykologiska kraven. Innehållet i attraktivt arbetsinnehåll i modellen av attraktivt arbete är därmed både bredare, dvs innehåller dimensioner som Thorsrud och Emery inte tar upp, och snävare, då dimensioner ur de andra kategorierna ingår i de psykologiska kraven.

Modellen av attraktivt arbete innehåller således fler aspekter än de som Thorsrud och Emery anger behöver tillgodoses i arbetet. De flesta av dessa dimensioner har en gemensam nämnare. Adekvat utrustning ger förutsättningar för hög produktivitet och god kvalitet. Lojalitet innebär att man strävar åt samma håll. Arbetstakt och fysisk aktivitet visar på att den anställde uthålligt vill utföra arbetet. Genom förtrogenhet betonas att den anställde vet vad som ska utföras och hur. Detta visar på att en skillnad mellan Thorsruds och Emerys sammanställning av krav på arbetet och vår modell, är att för att arbetet ska vara attraktivt behöver individen kunna utföra ett *bra* arbete. Vi menar utifrån modellen att individen även har ett sådant behov, vilket också återspeglas i dimensionen erkänsla. Det betyder att det inte räcker med att de psykologiska kraven på arbetet är uppfyllda. För att arbetet ska vara attraktivt, får det inte finnas begränsningar i arbetsförhållanden som gör att den anställde inte kan utföra arbetet så bra som den annars skulle kunna.

Många av de fördelar som ingår i konceptet om den självstyrande gruppen är följdriktigt med de psykologiska kraven eller behoven i Thorsruds och Emerys summering. Den självstyrande gruppen innebär att arbetsorganisationen karaktäriseras av delegering och egen styrning av arbetet, vilket i modellen om attraktivt arbete främst återfinns i dimensionerna ledarskap och handlingsfrihet. Mångkunnighet och grupparbete är också i fokus, vilket återfinns i dimensionerna tankearbete, social kontakt, variation och relationer. Därtill ska det finnas en känsla av sammanhang samt regelbunden information om resultaten, vilket omfattas av dimensionen resultat respektive ledarskap. Även vid denna jämförelse kan konstateras att kopplingar finns till dimensioner i alla tre kategorierna.

Herzbergs tvåfaktorsteori om arbetsmotivation, som han senare omsatte till praktisk handling genom det han kallade för principen om arbetsberikning, har en uppdelning i hygien- och motivationsfaktorer. Hygienfaktorerna bidrar till att undvika att medarbetarna drabbas av otillfredsställelse och är företagets policy och administration, övervakning, arbetsförhållanden, mellanmänniska förhåll-

anden, lön, status, anställningstrygghet samt privatlivet. Dessa faktorer, förutom privatlivet, är kopplade till dimensionerna ledarskap, adekvat utrustning, fysisk arbetsmiljö, relationer, lön, status och organisationen. Privatlivet ingår inte i vår modell, men kopplingar finns när det gäller dimensionerna arbetstid och lokalisering. Motivationsfaktorerna utgör behov av den högre ordningen, eller inre faktorer, och är prestationer, erkännande, arbetet i sig, ansvar, och avancemang. Innehållet i dessa faktorer stämmer överens med dimensionerna arbetstakt, tankearbete, resultat, erkänsla, stimulans, praktiskt arbete, variation, handlingsfrihet, ledarskap, organisationen och status.

Vi kan därmed konstatera att både hygien- och motivationsfaktorerna ingår i vår modell av vad som gör arbete attraktivt. Hygienfaktorerna, som är beroende av arbetssituationen, återfinns främst i kategorin attraktiva arbetsförhållanden, men även i två dimensioner i kategorin arbetstillfredsställelse. Motivationsfaktorerna, som enligt Herzberg är bundna till arbetets innehåll, återfinns främst i kategorierna attraktivt arbetsinnehåll och arbetstillfredsställelse, men också i två dimensioner i kategorin attraktiva arbetsförhållanden. Herzbergs åtskillnad mellan arbetssituation och arbetsinnehåll stämmer till stor del med uppdelningen i vår modell om man gör kopplingarna arbetssituation – attraktiva arbetsförhållanden och arbetets innehåll – attraktivt arbetsinnehåll och arbetstillfredsställelse. Det är dock viktigt att komma ihåg att vi inte gör någon skillnad på dimensionerna som motsvarar Herzbergs uppdelning i två av varandra oberoende dimensioner i tvåfaktorsteorin. Vi har inte identifierat dimensioner som leder till att arbetet inte blir oattraktivt, utan alla dimensioner i modellen bidrar till att ett arbete är attraktivt.

Det finns dessutom mycket som talar för att det attraktiva arbetet inte har samma uppdelning på långsiktiga och kortvariga effekter. Den förståelse och kännedom om materialet som vi har tyder på att dimensionerna har stor betydelse för att ett arbete ska vara och förbli attraktivt. Det förefaller inte rimligt att peka på dimensioner som är attraktiva bara på kort sikt. Att arbetet är attraktivt, dvs innebär att individen vill arbeta där och vill stanna kvar på arbetet, implicerar att samtliga dimensioner är viktiga både på lång och kort sikt.

En av fördelarna med att ställa våra resultat mot tidigare forskning och de klassiska arbetsorganisatoriska paradigmen var att det gav en möjlighet att jämföra benämningar och användningar av begrepp i vår modell mot ett vedertaget innehåll och användningsområde för begreppen. Vår kategori attraktivt arbetsinnehåll skiljer sig från både Thorsruds och Emerys liksom Herzbergs arbetsinnehållsbegrepp. Framförallt ingår även vår kategori arbetstillfredsställelse i deras begrepp om arbetsinnehåll. Kategorin attraktiva arbetsförhållanden stämmer däremot relativt väl överens med Herzbergs arbetssituationsbegrepp.

### *5.1.1 Förutsättningar och hinder för attraktivt arbete*

Vi har sett att de organisationsteoretiska paradigmen som utvecklades under 1900-talet fortfarande anses forma mycket av arbetslivet. Därmed är det också intressant att titta närmare på hur de olika organisationsteorierna stämmer överens med modellen av attraktivt arbete. Vi börjar med att titta på Scientific Management som karakteriserades av en instrumentell syn på de anställda och en hantering av motivationsfrågor genom modeller för belöning och stimulans. De saker som stämmer bäst överens med det som är attraktivt i ett arbete är lön, belöning, hälsosam belastning och adekvat utrustning. Däremot fanns utmärkande drag som är direkta motsatser till ingredienser i ett attraktivt arbete, såsom brister vad gäller delegering, handlingsfrihet, tankearbete, variation och stimulans.

Inom Human Relations utgick studierna först från fysiska faktorer för att förbättra arbetsförhållandena. Efterhand vidgades fokus mot andra delar till att omfatta de anställdas sociala miljö, varibland organisationens påverkan på arbetsgrupper och anställda samt relationer mellan ledare och anställda ingick. Denna syn på vad som ingår i arbetsförhållanden stämmer till stor del med vad som ingår i attraktiva arbetsförhållanden. Human Relations fokuserade på åtgärder som skapade motivation i och med att det sociala systemet betonades. Herzberg, som tar avstamp i bland annat Human Relations, lyfter i tvåfaktorsteorin som vi tidigare diskuterat upp olika aspekter som stämmer väl överens med innehållet i modellen av ett attraktivt arbete. Men enligt Forslin (1996) bortsåg Human Relations som rörelse från strukturella och tekniska förutsättningar. Där skiljer sig vår modell från Human Relations, då betydelsen av t ex adekvat utrustning som är modern, ger hög produktivitet och god kvalitet, ges uppmärksamhet i modellen om attraktivt arbete.

Den sociotekniska ansatsen å andra sidan försökte integrera arbetets sociala och tekniska system. Detta gjordes genom att förståelse för de sociala processerna hämtades från Human Relations och förståelse för det tekniska systemet från Scientific Management. Utifrån det öppna systemsynsättet finns det flera möjligheter att organisera arbetet för att uppnå önskat resultat. Två metoder som använts är arbetsutvidgning och självstyrande grupper. Arbetsutvidgning borde öka förutsättningarna för attraktiva arbeten då det ingår som en kvalitet i dimensionen variation och kan ge bieffekter i dimensioner såsom stimulans, resultat, fysisk aktivitet och tankearbete. Arbetsutvidgning i sig är dock inte tillräckligt för att arbetet ska bli attraktivt eftersom det är många dimensioner som inte berörs. Att införa självstyrande grupper påverkar flera dimensioner i ett arbetes attraktivitet. Genom att få ansvar, samarbeta och organisera sitt arbete erhålls direkta positiva effekter i dimensionerna ledarskap, relationer, social kontakt och handlingsfrihet. Det finns också möjligheter till positiva effekter främst kring arbetstid, lojalitet, arbetstakt, tankearbete, variation, stimulans och resultat.

En förutsättning för handlingsfrihet är att ledningen medvetet ser till att ansvar och befogenheter förs över till den enskilde anställde. Forslin (1996) pekar på att organisatoriska förändringar i arbetslivet också rör sig i en sådan riktning. Ett relevant begrepp som används inom arbetsutformning och som fokuserar på just ansvar och befogenheter är arbetsberikning. Arbetsberikning gör att självständigheten ökar och att arbetet blir mer meningsfullt och intressant, då den traditionella arbetsdelningen överbryggas. Ett problem är dock att arbetsberikningen medför en maktförskjutning, som också gör den svårare att genomföra. Från arbetsledningshåll finns det vanligen ett motstånd mot att överskrida de traditionella gränserna inom arbetsdelningen. En av förklaringarna till detta är att möjligheten till kontroll minskar. Men en minst lika viktig förklaring kan vara att det är just traditioner inom organisationen som står i vägen.

Inom många mindre tillverkningsföretag finns det ett problem kopplat till avancemangsmöjligheter, då dessa organisationer sällan innehåller en så omfattande hierarki att karriärvägar är tillgängliga. Ett sätt att hantera detta kan vara att titta närmare på en kombination av kvaliteterna *avancemangsmöjligheter* inom dimensionen organisationen och *förändrade arbetsuppgifter* inom dimensionen variation. Två begrepp som ryms inom kvaliteten *förändrade arbetsuppgifter* är arbetsberikning och arbetsutvidgning. Genom att över tid utveckla arbetsprocesserna genom arbetsutvidgning kan den anställde få mer variation och mångsidighet i sitt arbete. Kombinerat med arbetsberikning, dvs inslag av ökad självständighet och andra uppgifter än det rent operativa, får den anställde ett större inflytande på sin arbetssituation.

### 5.1.2 Begreppet attraktivt arbete

Vår kartläggning av attraktivt arbete skiljer sig på ett avgörande sätt från tidigare litteratur inom området. Genom den empiriska utgångspunkten och utvecklingen av en modell av innehållet i begreppet skapas förutsättningar för en fördjupad förståelse av vad som gör ett arbete attraktivt. Mycket av den tidigare litteraturen baseras på gränsvärden eller på annan forskning med utgångspunkter som ofta ligger nära idén om det goda arbetet snarare än det attraktiva.

Den summering som vi gjort över åtgärder som genomförts för att skapa attraktiva arbetsplatser eller arbetsuppgifter visar på en mångfald av åtgärdsområden som uppfattats som avgörande. Denna summering är relativt omfattande. Men sett till de enskilda åtgärder som genomförts på respektive arbetsplats är det tydligt att man i varje enskilt fall bara har lyckats omfatta en mycket liten del av det totala innehållet i ett attraktivt arbete. Ett exempel är det åtgärdsprogram som innehöll satsningar på kompetensutveckling, förbindelsepersonal, bonussystem och borttagande av förmån (Svanqvist 1994). Visserligen kan åtgärder som dessa leda till spridningseffekter, men det är ändå tydligt att satsningarna har fokuserats på ett fåtal områden. En prioritering i åtgärder är förstås nödvändigt när det gäller

utveckling av attraktiva arbeten, även om utgångspunkten är en helhetsbild av arbetets attraktivitet. Utvecklingsarbetet skulle med stor sannolikhet annars bli för omfattande för att vara hanterbart, åtminstone om det sker inom en begränsad tidsrymd. Men genom att ha tillgång till kunskap och förståelse för komplexiteten och mångfalden av områden, underlättas ställningstaganden när det gäller vilka prioriteringar som är rimliga att göra samt vilka åtgärder som väljs.

Vad är då vårt bidrag till forskningen? Det primära är att vi kartlagt innehållet i och skapat en modell av attraktivt arbete. Vår uppdelning i tre kategorier är ny i förhållande till tidigare uppdelningar i arbetsinnehåll och arbetsförhållanden. Innehållet i de 22 dimensionerna har till största delen uppmärksammats som delar i tidigare forskning. Tre dimensioner som dock upplevs som nya är betydelsen av förtrogenhet, fysisk aktivitet och lojalitet i ett arbete. Dessutom uppfattar vi arbetets lokalisering i form av både närhet och läge som nya kvaliteter av betydelse. Även distinktionen mellan löns betydelse avseende nivå, försörjningsmöjlighet, att den är successivt ökande samt prestationsrelaterad bidrar till viktiga insikter. Det viktigaste är dock modellens djup och det försök till ett helhetsgrepp som den representerar.

I den iterativa processen i analyserna av materialet ställdes modellens delar i relation till helheten, det skedde en växelverkan mellan fokus på helhet och delar. En lärdom som kommit av att betrakta modellen av attraktivt arbete i relation till tidigare forskning och teoribildning är att en sådan växelverkan också är tillämplig för att peka på det kanske viktigaste bidraget från studien. Inom tidigare teorier har man ofta fokuserat på enskilda faktorer eller så har man betraktat undersökningsområdena utifrån ett visst perspektiv, t ex psykologiska behov. Detta har lett till att fokus hamnat på analogier till enskilda dimensioner eller i vissa fall kategorier, även om det finns skillnader i indelningar. När det gäller det attraktiva arbetet menar vi att det är viktigt med en dialektik mellan delar och helhet, något som inte har betonats i den tidigare litteraturen. Argumentet för en sådan dialektik är att olika dimensioner och kvaliteter är kompletterande till varandra. Det är ofta svårt att isolera en enskild gruppering i modellen och utnyttja den kunskap som varje enhet utgör, utan att hänsyn tas till hur en förändring i denna enhet påverkar andra delar av verkligheten som den är representerad i modellen. Ett exempel på ett sådant dialektiskt samband utgår från behovet av att kunna fatta beslut i Thorsuds och Emerys sammanställning om kraven på arbetsinnehåll. Vi kan konstatera att det finns en överensstämmelse främst mot dimensionen handlingsfrihet. Men samtidigt ser vi att handlingsfriheten påverkas av delegering under dimensionen ledarskap, som ligger under attraktiva arbetsförhållanden. En utökad handlingsfrihet och delegering hänger också i sin tur samman med en ökad självständighet, som kan leda till en ökad stimulans. Därmed kan en förändring av en dimension eller en kvalitet medföra konsekvenser både för andra delar och för helheten. Ett sätt att uttrycka detta är att verkligheten, som vi förstår den genom modellen av attraktivt arbete, inte är "endimen-

sionell”. Det finns olika vägar att gå för att uppnå en önskad förändring. Det innebär att det är viktigt att både ta hänsyn till modellen som helhet och till de enskilda delarna.

## **5.2 Modellens tillämpning och sammanhang**

De ökande svårigheterna med att trygga rekryteringen till tillverkningsföretagen är inte unik för branschen. Från mitten av 1990-talet har det börjat växa fram en bild i rapporter och annan litteratur om behovet av att skapa attraktiva arbeten, arbetsplatser osv. Söderlund (2003) skriver t ex att kunskapen om hur man skapar en attraktiv arbetsplats anses viktig. Med detta, och med vetskapen om att de väntade stora pensionsavgångarna och minskande ungdomskullarna riskerar att leda till en generell arbetskraftsbrist, blir de förvärvade kunskaperna om områden som gör arbete attraktivt intressant att betrakta i ett vidare perspektiv än från en enskild bransch. Ett sätt att göra detta är att undersöka generaliserbarheten av modellen av attraktivt arbete. Vi har valt att använda oss av i princip samma metodik som i sökandet efter den teoretiska mättnaden. Genom att utföra intervjuer med respondenter som i många avseenden skiljde sig från den ursprungliga undersökningsgruppen, likväl som från varandra, strävade vi efter att upptäcka ny information som tidigare inte ingått i det insamlade materialet. Då det i praktiken är omöjligt att empiriskt verifiera modellen så har vi istället genomfört ett falsifieringsförsök. Om någon av de nya respondenterna lämnat information som inte tidigare fanns representerad i modellen, innebär det att vi identifierat en gräns för generaliserbarheten.

Resultatet av falsifieringsförfarandet ledde också till att en sådan gräns upptäcktes. Vi kan idag inte säga att modellen är tillämplig för självverksamma egenföretagare utan ytterligare fördjupning. Däremot utgör själva konstaterandet att det är nödvändigt att ta hänsyn till självständigheten när det gäller arbetets attraktivitet för självverksamma egenföretagare en möjlig breddning av modellen.

Den modell som har genererats tar sin utgångspunkt i att skapa fördjupad kunskap om vad som gör ett arbete attraktivt. Utgångspunkten var rekryteringsproblematiken, men sannolikt kommer en tillämpning av modellen att få konsekvenser även för andra områden i en organisation, såsom verksamhetsutveckling och produktivitet.

### *5.2.1 Metod, resultat och tillförlitlighet*

Studien har genomförts med en kvalitativ ansats, där inspiration har hämtats från en kartläggningsmetod. Den systematiska analys av datamaterialet som möjliggjordes genom denna metodik har varit till stor hjälp i arbetet med att skapa en förståelse för problemområdet, dvs vad som gör ett arbete attraktivt. Genom den öppna ansatsen och de semistrukturerade intervjuerna fick vi tillgång till en stor

mängd information som hade varit svårt, om inte omöjligt, att få del av på något annat sätt. En kvalitativ ansats med en empirisk utgångspunkt kan därmed betraktas som ett avgörande vägval.

En diskussion som genomgående har förts i anslutning till studien är frågor om de enskilda dimensionernas och kvaliteternas relativa vikt, dvs om möjligheten eller nödvändigheten av att göra en bestämning av vad som är viktigast för ett arbetes attraktivitet. Det är en förhoppning att den modell som genererats i denna studie ska kunna ligga till grund för en sådan bestämning. Men i det här arbetet har målet varit att identifiera och skapa en förståelse för samtliga områden som är viktiga för ett arbetes attraktivitet. Vi menar att detta steg är nödvändigt för att därefter kunna bestämma respektive områdes relativa vikt.

Ett viktigt ställningstagande när det gäller en studie med det kunskapsmål och den ansats som är aktuell är bedömningen av när det är lämpligt att avsluta informationsinsamlingen. I den bedömningen har hänsyn tagits till två stycken motstående krav: att säkerställa att den insamlade informationen är tillräcklig, samt att prioritera arbetsinsatserna utifrån tillgänglig tid. För att göra det möjligt att ta ställning till dessa krav användes riktlinjen om teoretisk mättnad. Den teoretiska mättnaden implicerar dock i sig ett ställningstagande. Då ytterligare intervjuer inte har gett någon ny användbar information anses en teoretisk mättnad vara uppnådd. Men samtidigt är det omöjligt att avgöra om en eventuell därefter följande intervju skulle ha gett något nytt. Denna osäkerhet måste accepteras – det är i praktiken omöjligt att driva undersökningen så långt att den eventualiteten utesluts. Däremot finns det ett antal redskap som underlättar ett ställningstagande som är baserat på att den insamlade informationen verkligen är tillräcklig. Redskapen, eller riktlinjerna, har hanterats i en växelverkan med de olika analysstegen. Genom att grupperingarna av informationen på kategorinivå bör vara ömsesidigt uteslutande innebär denna växelverkan att då en större förändring som bottenar i att helt ny information upptäckts i analysen, behöver den förändrade modellen testas mot ytterligare intervjuer. En större förändring indikerar att den teoretiska mättnaden inte var uppnådd.

### *5.2.2 Utgångspunkt för fortsatt forskning*

De ursprungliga 17 respondenternas yrkeserfarenhet uppvisar en bredd som stödjer resultatet från falsifieringsförsöket. Samtliga hade erfarenhet från tillverkningsarbete. Åldersspridningen var god och de flesta hade erfarenheter från andra företag eller verksamheter. Vad innebär då det utrymme för generaliserbarhet som lämnas i studien? Med den kunskap som är oss tillgänglig framstår modellen och den förståelse som undersökningen gett som tillämpbar inom en mångfald av verksamheter. Därmed öppnar sig en möjlighet att genom en operationalisering av resultaten genomföra en bestämning av dimensionernas och kvaliteternas relativa vikt, t ex i form av en enkät. I arbetet med att återföra delar av resultaten till

de företag som ingått i studien utformades en sådan enkät. Vi har kunnat konstatera att intresset för de resultat som den kan ge är stort och kommer från flera håll, både bland forskare samt bland företag och andra organisationer.

### 5.3 Slutsatser

Syftet med undersökningen var att skapa fördjupad kunskap och förståelse för vad som gör arbete attraktivt. Vi har genom en empirisk kartläggning kunnat skapa en modell av attraktivt arbete. Utifrån denna modell har vi kunnat konstatera att utvecklingen inom de arbetsorganisatoriska paradigmen under 1900-talet kan fungera som en inspirationskälla för ett arbete med målsättningen att utveckla mer attraktiva arbeten. Framför allt det sociotekniska systemsynsättet med den självstyrande gruppen, som också har lanserats som en lösning på problemet med att attrahera arbetskraft, innehåller inslag som är viktiga för att arbetet ska vara attraktivt. Däremot ger innehållet i den självstyrande gruppen i sig inte en tillräcklig förståelse för vad ett attraktivt arbete innebär. Den utvecklade modellen över attraktivt arbete är betydligt mer omfattande.

Tidigare litteratur om attraktivt arbete och närliggande begrepp är ofta baserade på andra utgångspunkter än vad som är attraktivt. Genom den empiriska kartläggningen och skapandet av modellen har vi kunnat skapa kunskap och förståelse för vad ett attraktivt arbete innebär.

Mycket av innehållet i modellen av attraktivt arbete stämmer väl överens med det som tidigare forskning har visat är viktigt. Men samtidigt finns ett behov av medvetandegöra gamla tankestrukturer för att de ska kunna avläsas. Dels eftersom en del inslag i de tidiga paradigmen innehåller drag som står i motsats till ett attraktivt arbete. Dels har de gamla tankestrukturerna lett till traditioner som försvårar ett överskridande av gränser i arbetsdelningen.

Tidigare forskning har pekat på en uppdelning av långsiktiga och kortvariga effekter av förändringar när det gäller motivation. När det gäller det attraktiva arbetet tyder resultaten på att dimensionerna har betydelse både för att ett arbete ska vara och förbli attraktivt. Det gör att vi inte kan peka på dimensioner som är attraktiva bara på kort sikt. Istället ger våra resultat dimensioner som framstår som viktiga både på lång och kort sikt.

En av de lärdomar som kan dras är betydelsen av att kunna utföra ett bra arbete. För att arbetet ska vara attraktivt räcker det inte med en yttre uppskattning. Individerna måste också kunna känna en inre erkänsla.

Vi har också sett att kombinationer av dimensioner kan utgöra ett svar på problemen att öka möjligheten att arbetet svarar mot individuella behov. Bland annat kan en kombination av utökade avancemangsmöjligheter och förändrade arbetsuppgifter över tid, att den anställde får mer variation och mångsidighet samt ökad självständighet och ett större inflytande, svara mot behovet av framtidsförhoppningar. En utgångspunkt för en sådan kombination kan vara arbets-



berikning och arbetsutvidgning. Här betonas en dialektik mellan delar och helhet i modellen.

Sammanfattningsvis är det möjligt att mäta dimensionernas och kvaliteternas relativa vikt genom en operationalisering av modellen. Dessutom kan modellen som sådan ligga till grund för utveckling av attraktiva arbeten.

## Sammanfattning

Åteg M, Hedlund A & Pontén B (2004) *Attraktivt arbete. Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell*. Arbetsliv i omvandling 2004:1, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Syftet med undersökningen var att skapa fördjupad kunskap och förståelse för vad som gör arbete attraktivt, samt skapa en modell vars generaliserbarhet sedan prövas. Studien hade en kvalitativ ansats, med utgångspunkt i en kartläggningsmetod.

Resultaten av studien ställs mot tidigare forskning i form av organisations- och motivationsteorier, samt mot tidigare litteratur om attraktivt arbete och närliggande begrepp. Ett konstaterande var att den tidigare litteraturen på området inte är tillräcklig för en förståelse av vad som gör arbete attraktivt, då den ofta har andra utgångspunkter.

I analyserna av det empiriska materialet har tre kategorier identifierats. Attraktivt arbetsinnehåll innehåller dimensioner som handlar om vad och hur den anställde gör under utförandet av arbetet. Exempel är arbetstakt, handlingsfrihet och variation. Arbetstillfredsställelse innehåller dimensioner som handlar om vad den anställde upplever att den får ut av att utföra arbetet. Exempel är erkänsla, status och stimulans. Attraktiva arbetsförhållanden innehåller dimensioner som är gemensamma för alla anställda på ett företag, dvs de är inte beroende av de specifika arbetsuppgifterna eller av vad den anställda upplever att den får ut av att utföra arbetet. Exempel är arbetstiden, den fysiska arbetsmiljön och ledarskap.

Modellen av attraktivt arbete representerar en helhetssyn på vad som gör ett arbete attraktivt och kan ligga till grund för fortsatt forskning eller utvecklingsarbete. Innehållet i modellen stämmer väl överens med det som tidigare forskning har visat är viktigt. Men samtidigt finns ett behov av att lära en del av de äldre tankestrukturerna, eftersom de innehåller drag som i vissa fall står i motsats till attraktivt arbete.

## Summary

Åteg M, Hedlund A & Pontén B (2004) *Attractive work. From employees' statements to the making of a model*. Worklife in Transition 2004:1, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

The purpose of the study was to create a deeper knowledge and understanding of what makes work attractive, and to create a model and to test the possibility to generalize the model. The study had a qualitative approach, with a starting point in a mapping method.

The results of the study are put in relation to prior research, constituted by theories on organization and motivation, and in relation to literature on attractive work and adjacent concepts. An establishment was that the prior literature on attractive work is not adequate to give an understanding for what makes work attractive, due to unsuitable starting points.

Three different categories have been identified in the analyses of the empirical material. Attractive work contents include dimensions that deal with what and how the employee is doing during the performance of the job. Examples are working speed, freedom of action and variation. Work satisfaction includes dimensions that deal with what the employee think he or she gets out of doing the job. Examples are acknowledgement, status and stimulation. Attractive working conditions deal with dimensions that are common for every employee within a company or organization. These dimensions are not dependent on the specific work tasks of how the employee thinks about what he or she gets out of doing the job. Examples are working hours, physical work environment and leadership.

The model of attractive work represents an overall picture about what makes work attractive and it can form a base for continued research or development work. The contents of the model corresponds to what prior research has shown is important. But at the same time there is a need to de-learn some of the old structures of thought, since they include features that in some cases constitutes the opposite to an attractive work.

## Källförteckning

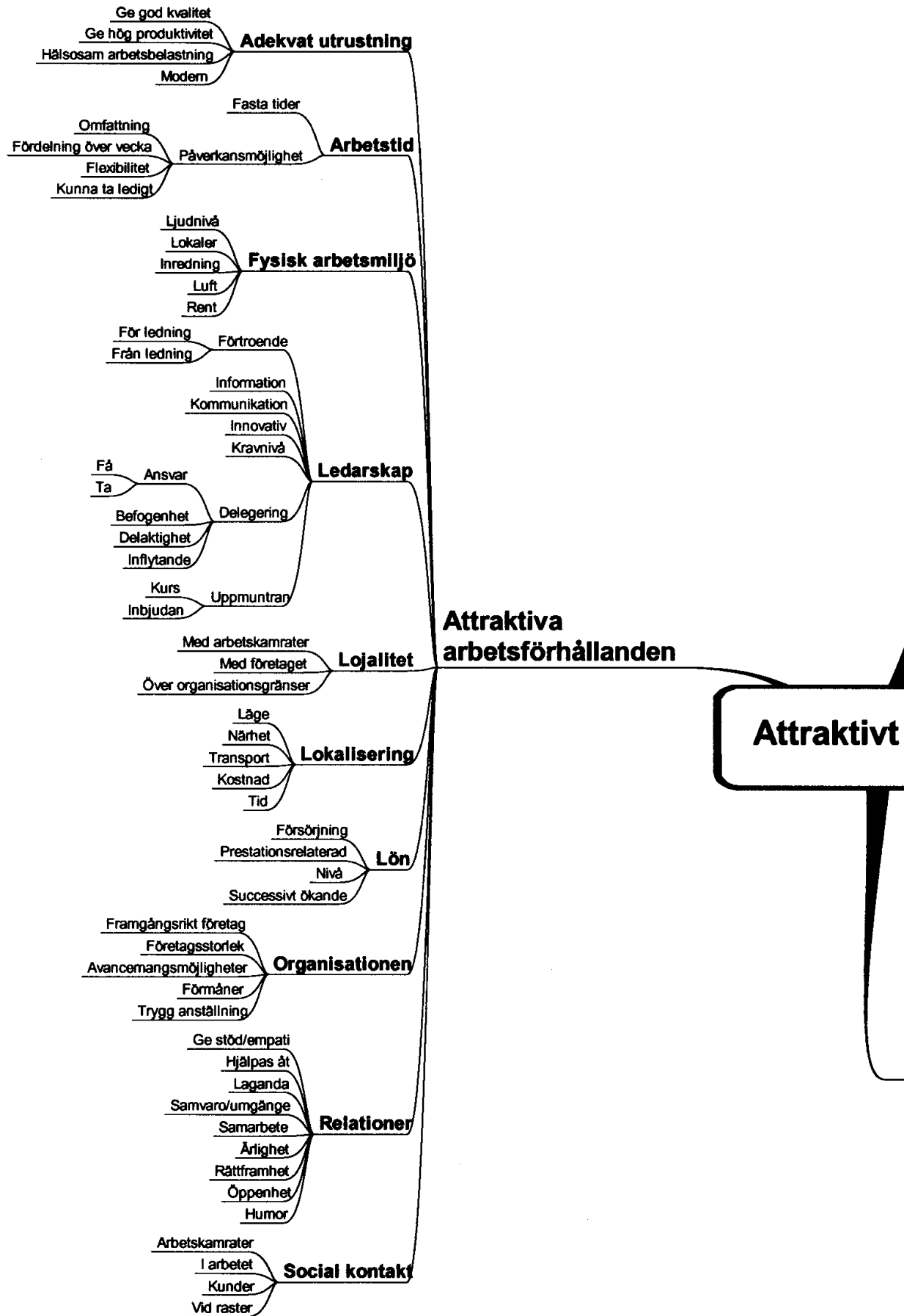
- Abrahamsson B & Andersen J A (2000) *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*. Malmö, Liber Ekonomi.
- Alvarez T (1993) Realities of the open road. *Beverage World* 112(1535): 42-43.
- Alvesson M & Sköldberg K (1994) *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund, Studentlitteratur.
- Andersen H (red) (1994) *Vetenskapsteori och metodlära. En introduktion*. Lund, Studentlitteratur.
- Andersson C (1988) *Hur skall vi göra industriarbetet mer attraktivt? Förslag till åtgärder för att behålla och rekrytera arbetskraft. Rapport från arbetsgrupp 4 inom SAFs högre funktionärsutbildning*. Stockholm, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF).
- Angelöw B (2002) *Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Lund, Studentlitteratur.
- Augustson L (1994) *Arbetsorganisation Verkstad -90*. Stockholm, Arbetslivsfonden, April 1994, Arbetslivsfondens fallrapport.
- Birch K (1995) *Engagemang och förankring förutsättning för förändring*. Arbetslivsfonden, Mars 1995, Arbetslivsfondens fallrapport.
- Bornberger-Dankvart S, Ohlson C-G & Westerholm P (2003) *Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag – försök till helhetsbild*. Stockholm, Arbetslivsinstitutet, Arbetsliv i omvandling 2003:1.
- Brooks I (2003) *Organisational behaviour. Individuals, groups and organisation*. Essex, Prentice Hall, Financial Times.
- Brunlin G & Nilsson T (1995) *Arbetsutveckling och förbättrad produktivitet – En utvärdering av Arbetslivsfonden*. Stockholms universitet. April 1995. Research Reports.
- Collins L & Finnäs C (2000) *Hur ett företag kan framstå som en attraktiv arbetsgivare. Förstudie till en postenkätundersökning*. Företagsekonomi, Högskolan Dalarna.
- Deierlein B (1999) Technicians: Where are they? *Fleet Equipment* 25: 48-51.
- Donkersley P (red) (1997) *Britain's Best Employers. A guide to the 100 most attractive companies to work for*. London, Mc Graw Hill.
- Eneroth B (1992) *Hur mäter man "vackert"? Grundbok i kvalitativ metod*. Göteborg, Natur och Kultur.
- Forslin J (1978) *Arbetsanpassning. Utvärdering av en psykologisk modell mot bakgrund av två empiriska studier*. PA-rådet Meddelande 71. Uppsala, Almqvist & Wiksell.
- Forslin J (1996) *Från Taylorism till...? Om förändring av arbetets organisation mot bakgrund av fem företagsprojekt*. Nya kunskaper för personalarbetet. Kristianstads Boktryckeri AB.
- Fott G (2002) iDraw 1.1. *Macworld*: 44.
- Franzon E & Lundgren P (2003) *Sökes: Attraktiva arbetsgivare*. Svenskt Näringsliv, Kairos Future.

- Gillespie R (1991) *Manufacturing knowledge. A history of the Hawthorne experiments*. Cambridge, The press syndicate of the university of Cambridge.
- Haider C (1995) *Bättre rening från lösningsmedel utan dyrbar reningsanläggning*. Stockholm, Arbetslivsfonden, Juni 1995, Arbetslivsfondens fallrapport.
- Hedlund A, Åteg M, Sconfienza C, Andersson I-M & Rosén G (2003) *En studie av ungdomars och anställdas syn på arbete i två kommuner i Dalarna*. Arbete och Hälsa 2003:2, Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Hellström B-I (1994) *Satsning på arbetsmiljö gör Ericsson till en attraktivare arbetsplats*. Stockholm, Arbetslivsfonden, November 1994, Arbetslivsfondens fallrapport.
- Herzberg F (1966) *Work and the nature of man*. Cleveland, The world publishing company.
- Holmqvist M (2000) *The dynamics of experiential learning. Balancing exploitation and exploration within and between organisations*. School of Business Research Report No. 2000:12. Edsbruk, Akademitryck AB.
- Hugosson M (1999) *Constructing cultural patterns from actor's views on industrial forestry in Sweden. An interpretive study based on assessments of conceptualizations and definitions in organizational culture theory*. Acta universitatis agriculturae sueciae, Silvestria 113. Uppsala, SLU.
- Ishida M (2002) How can we jump in process system synthesis? *Energy Conversion and Management*. 43: 1133-1148.
- Kira M (2003) *From good work to sustainable development. Human resources consumption and regeneration in the post-bureaucratic working life*. TRITA-IEO R. Trelleborg, Department of Industrial Economics and Management.
- Kotter J P (1988) How leaders grow leaders. *Across the board* 25(3): 38-42.
- Kreitner R, Kinicki A & Buelens M (1999) *Organizational behaviour*. Berkshire, McGraw-Hill Publishing Company.
- Laestadius S (1992) *Arbetsdelningens dynamik. Om synen på arbetsdelning och kunskapsbildning inom industriell verksamhet*. Kungl Tekniska Högskolans rapportserie med nr TRITA-IEO 1992:1. Lund, Studentlitteratur.
- Loock I (1989) *90-talets fyllnadsavdelning. Förslag till skapandet av en attraktiv arbetsplats med insatser inom arbetsorganisation, arbetsmiljö och materialhantering*. Avdelningen för Arbetsmiljöteknik, Institutionen för Transportteknik, Tekniska och Naturvetenskapliga Högskolan i Lund.
- Lundgren K (1995) *Litet pilotprojekt blev vägvisare*. Stockholm, Arbetslivsfonden, mars 1995, Arbetslivsfondens fallrapport.
- Länstillväxtgruppen (2001) Regionalt tillväxtavtal Dalarna. <http://www.dalarna.se/upload/tillvaxt/Tillvaxt.pdf>
- Maslow A H (1987) *Motivation and Personality*. New York, Harper & Row, Publishers, Inc.
- Merriam S B (1994) *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund, Studentlitteratur.
- Miller D (1997) *Popper i urval. Kunskapsteori, vetenskapsteori, metafysik, samhällsteori*. Stockholm, Thales.
- Molde B (1977) *Illustrerad svensk ordbok*. Stockholm, Natur och Kultur.

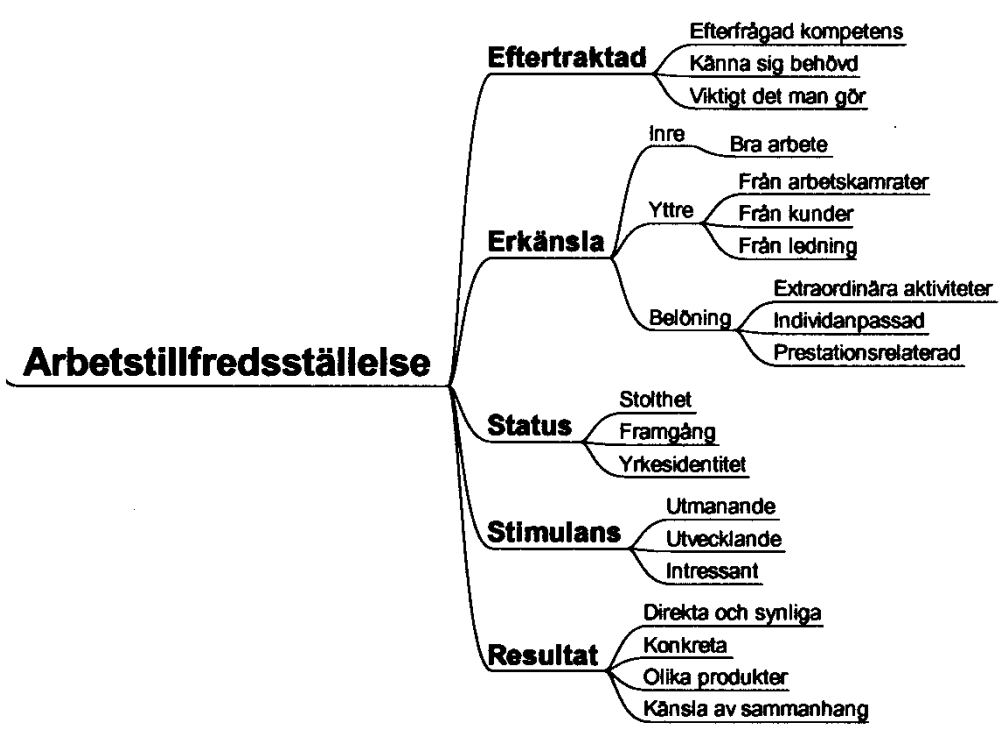
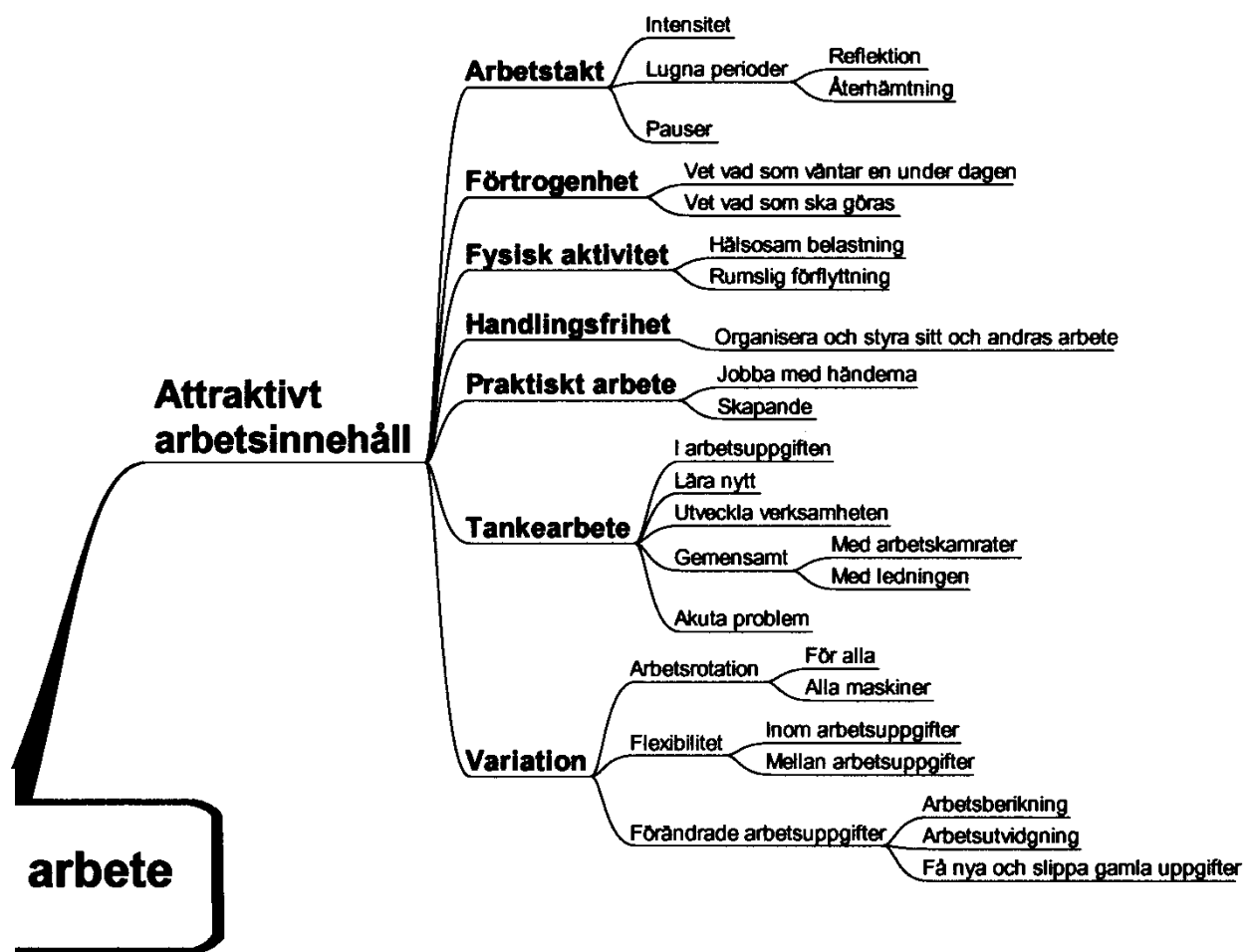
- Morgan G (1997) *Images of organisation*. Thousand Oaks, SAGE Publications.
- Nilsson T (red) (1999). *Ständig förbättring – om utveckling av arbete och kvalitet*. Solna, Arbetslivsinstitutet.
- Olesen V, Droes N, Hatton D, Chico N & Schatzman L (1994) "Analyzing together: recollections of a team approach" i Bryman A & Burgess R G *Analyzing Qualitative Data* London, Routledge.
- Palm K (2003) *Revolutionen som kom av sig. Avbyråkratisering och medarbetarskap. Studier av ett projekts vårdor och svårigheter*. TRITA-IEO R 2003:02. Stockholm, Kungliga Tekniska Högskolan, Institutionen för Industriell Ekonomi och Organisation, Enheten för Arbetsvetenskap.
- Pettersson A (1994) *PIRAT ökade hälsa och lönsamhet*. Stockholm, Arbetslivsfonden, oktober 1994, Arbetslivsfondens fallrapport.
- Rauhut D (2002) *Arbetskraftsbrist och arbetskraftsinvandring: hot eller möjlighet för ekonomisk tillväxt?* A 2002:010. Östersund, ITPS, Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- Sahlén S (1995) *Ökat ansvar och större befogenheter förbättrar resultatet*. Stockholm, Arbetslivsfonden, maj 1995. Arbetslivsfondens fallrapport.
- Sandkull B & Johansson J (2000) *Från Taylor till Toyota. Beträktelser av den industriella produktionens organisation och ekonomi*. Lund, Studentlitteratur.
- SCB. [http://www.scb.se/templates/Listning2\\_\\_\\_31033.asp](http://www.scb.se/templates/Listning2___31033.asp)
- Strömberg A (1998) *Stora synonymordboken*. Stockholm, Strömbergs.
- Sundin E (2003) "Små företag – lösning på vad och för vem?" i von Otter C (red) *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Arbetsliv i omvandling 2003:8, Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Svanqvist J (1994) *Skapandet av en "attraktiv arbetsplats" gav hög arbetsmotivation och god lönsamhet*. Stockholm, Arbetslivsfonden – ALF i Västmanlands län; Skultuna Folie AB. Juni 1994. Arbetslivsfondens fallrapport.
- Svenska Akademin och Språkdata (2001) Svenska akademins ordbok. Göteborgs universitet 2003 <http://g3.spraakdata.gu.se/saob/>
- Söderlund B (2003) "På spaning efter friskfaktorer. Sammanfattning av pilotstudier i sju företag" i Abrahamsson K, Bradley G, Brytting T, Eriksson T, Forslin J, Miller M, Söderlund B & Trollestad C (red) *Friskfaktorer i arbetslivet* Stockholm, Prevent - Arbetsmiljö i samverkan, svenskt Näringsliv, LO &PTK.
- Taylor F W (1998) *The Principles of Scientific Management*. Engineering & Management Press, a division of the Institute of Industrial Engineers. New York, Harper & Row.
- Tekniska nomenklaturcentralen och Arbetarskyddsnämnden (1983) *TNC79 Arbetsmiljöordlista*. Stockholm, Tekniska nomenklaturcentralen.
- Thorsrud E & Emery F E (1969) *Medinflytande och engagemang. Norska försök med självstyrande grupper*. Andrén & Holms Boktryckeri. Mot en ny bedriftsorganisering. Johan Grundt Tanum Forlag, Oslo.
- Wenander R (1995a) *Arbete och produkter fick högre kvalitet*. Stockholm, Arbetslivsfonden, Juni 1995, Arbetslivsfondens fallrapport.

- Wenander R (1995b) *Slut på tunga lyft i spegelsliperi*. Stockholm, Arbetslivsfonden, Mars 1995, Arbetslivsfondens fallrapport.
- Wetterberg T (1994) *Målet är att behålla och utveckla personalen*. Stockholm, Arbetslivsfonden, Oktober 1994, Arbetslivsfondens fallrapport.
- Wigblad R (1997) *Karta över vetenskapliga samband. Orientering i den samhällsvetenskapliga metoddjungeln*. Lund, Studentlitteratur.
- Wigblad R (2000) *Om rationalisering för företagsekonomer och samhällsvetare*. Arbetsmanus.

**Bilaga:** Modellen av attraktivt arbete i sin helhet.







## The Attractiveness of the Work Is Affected When Production of Hand-crafted Log Houses Moves Indoors

Ann Hedlund

---

**Hedlund, A.** 2006. The attractiveness of the work is affected when production of handcrafted log houses moves indoors. *Silva Fennica* 40(3): 545–558.

Viewed from a historical perspective, a shift has occurred within the forestry and wood sector towards indoor work. In Sweden, the production of handcrafted log houses has now also begun to move indoors. With a point of departure in development processes within the log house sector involving working indoors, education, work attractiveness, between 2001–2005, the aim of this study was to compare indoor work with outdoor work, based on log house builders' experience of working on handcrafted log houses. Methods used in the interactive development project involving apprentices, experienced log house builders and researchers, were participation with continuous documentation of experiences and opinions; questions; interviews; and measurement of the work environment. The Attractive Work Model has been used in order to analyse perceptions and values. The changes, 15 out of 22 areas, were perceived both negatively and positively. Therefore, it can not be said that working on traditional, handcrafted log houses becomes more attractive if it is moved indoors. The majority wanted to work both outdoors and indoors, while most of the others only wanted to work outdoors. The results indicate that there is scope for developing more attractive work indoors by utilising experiences from log house builders and closely related activities such as the forestry and wood sector. Changes made within one area of work attractiveness affect other areas. Further research is needed both with regard to comparisons between indoor and outdoor work and regarding the interaction between the areas that are identified in the Attractive Work Model.

**Keywords** log house building, attractive work, indoor, outdoor, work environment

**Author's address** Dalarna University, SE-781 88 Borlänge, Sweden **E-mail** ahd@du.se

**Received** 9 February 2006 **Revised** 6 April 2006 **Accepted** 5 July 2006

**Available at** <http://www.metla.fi/silvafennica/full/sf40/sf403545.pdf>

---

## 1 Introduction

Many tasks within forestry have been mechanised, especially as far as logging is concerned (Driscoll et al. 1995). Swedish forestry underwent extensive rationalisation between the 1950s and 1990s with the introduction of machines (Attebrant et al. 1997). Difficulties recruiting skilled workers were one reason for introduction of harvesters in steep and difficult terrain in Norway (Nitteberg 2003). Mechanised harvesting of hardwood in France is expected to lead to more attractive work for young people (Bigot and Cuchet 2003). Mechanisation resulted in a large proportion of forestry workers leaving outdoor work and they are now sitting in operators' cabs instead of being outdoors.

At Swedish sawmills, the amount of the sawyer's working time spent inside the sawmill building rose from 50% to almost 100% during the second half of the 19th century (Johansson 1988). Heated production facilities began to be built during the 20th century (Grönlund 1992) and one of the consequences of the sociotechnical organisational ideas introduced during the 1970s, '80s and '90s was the concentration of personnel in control rooms inside the sawmill buildings (Ager 1993).

The shift towards indoor work is not unique to the forestry and wood sector; indeed, most people spend 90% or more of their time indoors (Seltzer 1995). For example, such typical outdoor occupations as construction work have experimented with the production of wall sections under cover in on-site workshops directly adjoining construction sites (Sundelin 1994). In Sweden, the production of prefabricated sections for houses and whole houses inside factories is widespread (Chiang and Tang 2003, Richard 2005).

Even within the production of handcrafted log houses, a tradition that dates back over 1000 years (Håkansson 1993), a few companies in Sweden have begun to move their operations indoors and that is the focus of this paper.

The chain-saw operator's heavy physical work changed with the mechanisation of forestry to monotonous, repetitive, static workload when becoming machine operator (Axelsson 1997). Similar changes are seen when the industrialisation moved work indoors. Prefabrication and mechanisation made the work of the labour easier and with automation the tools took over the tasks

from the labour (Richard 2005). Positive correlations have been observed between work satisfaction and satisfaction with the indoor environment (Haghighat and Donnini 1999).

In order to create a good indoor environment, attention is paid to thermal environment, air quality, noise, dampness and lighting (Leinster 1992), but good relations between the occupants of a building are also needed if we are to feel good (Samuelson 2003). On entering a room we experience a feeling of enclosure that is hard to define (Silfverhielm 2003).

People have a desire to be outdoors and outdoor environments incorporating natural elements can offer psychological benefits (Krenichyn 2006). The use of the natural environment for recreation has become increasingly important (Kangas and Markkanen 2001) and for urban dwellers parks are important places for regular physical activity (Krenichyn 2006). Outdoor environments in the form of healing gardens have effects of rehabilitation on people who are stressed and urban green spaces help to maintain good health (Stigsdotter 2005). Spending time in daylight promotes a good frame of mind (Espiritu et al. 1994).

The opportunity to be outdoors (at least for part of the working day) is perceived as a health determinant (Fjaestad and Wolvén 2005) and people who work indoors feel better if they have a view of a green environment than if they have no room with a view (Stigsdotter 2003). "To be outdoors" ranked second among the reasons given by machine operators as to why they were happy in their work (Bostrand 1984).

Within the forestry and wood sector, problems with high vibration levels have been noted both in outdoor and indoor work – i.e. chainsaw work (Axelsson 1997), in operators' cabs (Bostrand 1984, Lidén 1989) and in sawmills (Ager et al. 1995). At sawmills and joineries there are air-quality problems such as wood dust and fungal spores (Andersson and Rosén 1995, Roponen et al. 2002, Liukkonen et al. 2004). The incidence of mould at sawmills is higher indoors than outdoors (Simeray et al. 1997).

Both for machine operators and at sawmills, for example, problems have been identified with temperature, noise and lighting (Bostrand 1984, Lidén 1989, Ager et al. 1995). For forestry workers, noise is one of the biggest work-environment

problems (Apud et al. 1989) and noise exposure is also commonly encountered within the wood industry and the construction sector (Bornberger-Dankvardt et al. 2005). Forestry workers also have problems with workload injuries (Pontén 2000).

Outdoors, forestry and construction workers are affected by weather and climate. They are exposed both to heat (Apud et al. 1989, Wästerlund 1998) and cold (Yränheikki and Savolainen 2000, Hildebrandt et al. 2002, Gavhed 2003). In summer, outdoor work leads to a greater risk of sun damage (Purdue et al. 2001). Depending on the ground surface, terrain and weather, forestry and construction workers are also subject to slip and fall accidents (Gao and Abeyssekera 2004, Lipscomb et al. 2006). Uneven surfaces and manual lifting work impose greater strains on muscles and disks than work on even surfaces (Jiang et al. 2005). The use of power woodworking tools entails many risks (Whitehead 1994) and the frequency of accidents and occupational illness within the construction, forestry and wood sectors is high (Yränheikki and Savolainen 2000).

The criteria applied when comparing indoor and outdoor work are often not the same. It has not been possible to find comparisons between the same type of work indoors and outdoors. Outdoor work is described as physical and active, whereas indoor work is sedentary (Schaubroeck et al. 1998). Hildebrandt et al. (2002) cite studies in which outdoor work is often associated with heavier and less controlled musculoskeletal loads. Bearing in mind the employment situation, where many sectors are having (and are expected to continue to have) difficulties recruiting personnel (Fürth et al. 2002, Bigot and Cuchet 2003, Nitteberg 2003), the question of where people want to work is an important one.

Against the background of the research and development work in this study, the aim was to utilise log house builders' viewpoints and opinions in the planning of indoor work. There were similar ambitions within the sawmill industry in Sweden during the 1980s. It was considered necessary to try a production-engineering philosophy that was predicated on a more positive view of humanity than the earlier objective view of man at work, whereby considerably greater use would be made of people's knowledge, experiences and inner motivation, with a view to achieving high

productivity and quality (Ager et al. 1981).

By studying the production of handcrafted log houses, the change between working indoors and outdoors has been identified. The work involved in both indoor and outdoor production consisted of the same elements. The question as to whether work is to take place indoors or outdoors is of particular interest to the log-house sector in Sweden, which has seen woodworking indoors or under cover as a fundamental prerequisite for the creation of attractive work and workplaces, especially for young people (Föreningen Svenska Timmerhus 2001).

Attractive work is needed in order to engage, retain and recruit personnel. Whether or not a job is attractive depends on how the individual perceives the work and values its various aspects. This study relates mainly to the relativity of the notion of something being more or less attractive (Åteg et al. 2004). Åteg et al.'s (2004) Attractive Work Model had not yet been published when the majority of this study was conducted and it has therefore only been possible to use it as an analytical tool.

Experienced log house builders and apprentice log house builders took part in the study. The log house builders chose to work indoors during a period when a prospective major customer was stipulating as a quality requirement that the timber must not be allowed to become blue-stained. The work was due to take place during the autumn/early winter and blue staining occurs easily in rainy autumn weather. In addition, time was short and the log house builders were concerned about losing a lot of working time on account of snow, rain and cold. Training of the apprentices was located indoors for two reasons: partly because the organisers of the training believed that the apprentices were able to absorb the training better if the activities were not disrupted by the weather conditions and partly because production of log houses was expected to take place indoors in future.

The aim of this paper is to compare indoor work with outdoor work based on log house builders' experience of work on the production of handcrafted log houses. The focus is mainly on the following three questions:

- Is the log house builders' experience of the attractiveness of working on the production of handcrafted log houses affected when the work takes place indoors as opposed to outdoors?

- Do log house builders prefer to work on the production of handcrafted log houses indoors or outdoors?
- According to log house builders, what are the key criteria that need to be applied in order to make work on the production of handcrafted log houses indoors more attractive?

## 2 Materials and Methods

This is a descriptive study based on an interactive development project within the log house sector involving working indoors, education, attractiveness etc. The interactive development project was conducted from 2001–2005 in Dalecarlia, Sweden, whereby apprentices, experienced log house builders and researchers jointly identified different aspects of the work that varied between indoors and outdoors and also sought solutions that would create attractive indoor environments. In addition, input was received from instructors, the Swedish Log house Association and people connected with the training programme. Data was collected by participation with continuous documentation of experiences and opinions.

Activities in the project were for example measuring of noise, dust, vibrations and lightning as a base for discussions, as well as mounting boards for noise reduction and overhead travelling cranes. Noise was measured with a Brüel and Kjaer Noise Dose Meter (Type 4436) in accordance with Swedish Work Environment Authority requirements (Arbetsmiljöverket 2005a) and filter dust sampling on a full-time test basis (Criteria Group for Occupational Standards 2000, Levin 2000) was performed in the apprentices' workplace in December 2001.

The study was conducted with two groups of interacting respondents: apprentices and log house builders. These are apprentices from the first four years (N=47) of the one-year post-secondary training programme entitled "Production of log houses", which started in 2001. The apprentices were men aged from 19–53 years (median: 28 years) and the majority were aiming to become professional log house builders. During the training programme, the apprentices worked mainly indoors but also outdoors, especially during their

practical weeks. All apprentices took part in the study during their period of study. All of the first two years' intakes had worked with log house building two years after completing the training, 15 as employed and the remaining 6 at their leisure time. The log house builders belonged to an association consisting of five log-house companies which ranged from one-man companies to firms with five employees not including the owners (N=15). The majority of the log house builders were in their 50s or older, with many years' experience of log-house production outdoors. The experiences of log house building indoors are based mainly on the association's production activities during the period from October 2002 until March 2003. Before, after, and also – in some cases – during this period they also worked outdoors.

The apprentices answered alone in writing some structured questions about work with log house production. The topics were; where they wanted to work (at the end of the training (N=29)), and how much and where they had worked (after 6 (N=20) and 12 months (N=19)). Semi structured interviews about experiences and being indoors/outdoors relating attractiveness of log house production were conducted with the apprentices (N=21) two years after the training. In March/April 2003 semi structured interviews were conducted with log house builders (N=6). The topics were reasons for being indoors/outdoors; advantages, needs and obstacles to be indoors; and advantages and disadvantages outdoors. All interviews were conducted by the author and lasted in average for about 1 hour.

Åteg et al.'s Attractive Work Model (2004) has been used as a basis for analysing how the work on the production of log houses was affected. The Attractive Work Model is based on people's opinions about what makes a work attractive. It is constituted by the parameters work content, work satisfaction and work conditions (see Fig. 1). Work content is what the employee does when carrying out the work (and how he does it); work satisfaction is what the employee feels he gets out of performing the work; and work conditions are things that are common to all of a company's employees, i.e. they are not dependent upon the specific tasks or on what the employees feel they get out of performing the work (Åteg et al. 2004).

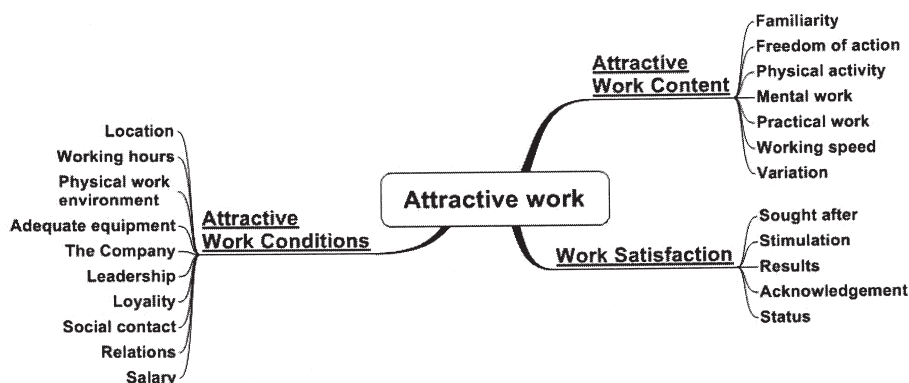


Fig. 1. Attractive Work Model (Åteg et al. 2004).

All the collected data involving log house builders' and apprentices' perceptions of changes in factors pertaining to the work and also on whether the changes were perceived to be positive or negative have been structured in the Attractive Work Model. When analysing the data to answer the three aim questions, the results have been structured separately for each group, apprentices and log house builders.

### 3 Results

The reported results for the three aim questions (3.1, 3.2 and 3.3) apply both to apprentices and log house builders. When differences between the groups were discovered, they are highlighted in the report.

#### 3.1 Attractiveness of Work Is Affected

The changes that the log house builders and the apprentices perceived when working indoors as opposed to outdoors are reported below, structured into various areas within work conditions, work content and work satisfaction.

##### 3.1.1 Work Conditions

*Location* – With one exception, all of the compa-

nies' woodworking facilities were located out of town, surrounded by forest and with few visitors, whereas the indoor facility was sited on an industrial estate where the disruptions from visitors were perceived to be larger. However, visits were regarded as positive if they led to orders for log houses. One perceived advantage of the industrial estate was that it avoided having to drive on gravel tracks during thaws.

*Working hours* – The log house builders thought that they worked more when they felt it necessary to be at the workshop from 7 am until 4 pm, something which was perceived negatively. Outdoors, they adapted the working days to the daylight during the winter and therefore felt that they were able to follow the natural rhythm of the seasons by working less during the dark times of the year when they were feeling more tired. The contractors felt obliged to attend to book-keeping and paperwork, etc., after the working day at the workshop, whereas in the case of outdoor work this was done during days with poorer weather.

*Physical work environment* – There was perceived to be a major change in the physical work environment when the work was done indoors as opposed to outdoors. Indoors, the possibility of maintaining a constant and appropriate temperature was recognised. Positive effects were perceived from not being exposed to precipitation and wind, and also cold in winter and heat in summer. On the other hand, problems with draughts and cooling were envisaged when timber needs to be brought in from outside. Indoors, exposure to

wood dust and noise was considered to be more problematic, and likewise there was concern about the occurrence of mould. During a practical day spent woodworking indoors, three apprentices were respectively exposed, in the space of barely 5 hours of actual work, to 1.2, 2.1 and 3.0 mg/m<sup>3</sup> of inhalable wood dust<sup>1</sup> and noise levels of 89.4, 91.2 and 93.0 dB(A) Leq<sup>2</sup>. Indoors, the space was seen to be more limited both as regards floor area and height. Views on the light conditions were mixed. Although daylight outdoors was preferred and the artificial lighting indoors was not considered to be ideal, it was better than the floodlights that were used outdoors in dark conditions. When the frame is built, the working areas are moved upwards owing to the need for spot lighting and, at the same time, the frame may block the light sources. From an efficiency standpoint, level floors were preferred, while there was a fear of dropping tools, especially the broad axe, on concrete floors and thereby damaging the edge. Many thought it was nice to work outdoors, but some people thought it was nice to be indoors in winter-time. Whether walls, roofs and floors were finished and painted also influenced their perception of the environment. Reduced risks of slipping compared with outdoors, where snow, ice and rain made scaffolding, logs and the ground slippery, were perceived positively.

*Adequate equipment* – Indoors, chainsaws, which could not be used on account of exhaust gases, were exchanged for electric chainsaws with less power. This was perceived as deterioration. The opinions were divided as to whether an outdoor crane was better than an indoor overhead travelling crane. It was felt that several logs could be lifted simultaneously when there were several overhead travelling cranes, whereas only one log could be lifted with a single outdoor crane. Moving timber from a storage yard outdoors to the indoor production facility was perceived as more problematic than the corresponding operation outdoors.

*The Company* – One aspect of being indoors that was highlighted as negative by employees and contractors alike was the cost of the premises. The cost of an outdoor workplace was considered to be lower than if one were to rent or build premises. It was felt that one would need to have the certainty of work all year round in order to justify the risk of investing in an indoor workplace.

The investment is considered economically viable for companies with many employees and where activities can continue regardless of the weather. It was felt to be too costly to have a workplace both outdoors and indoors.

*Social contact and Relations* – In the case of indoor work, the noise level was constantly so high that the log house builders used ear protection the whole time. They therefore found it difficult to communicate and felt isolated.

### 3.1.2 Work Content

*Familiarity* – To a larger extent, the fact that the log house builders are not affected indoors by weather and wind meant that they felt they knew what to expect during the day. The reduced risk of interruptions was perceived to result in more reliable time scheduling.

*Freedom of action* – For the log house builders in the association, working indoors meant that they experienced less freedom of action. It was not possible for all projects to take place simultaneously indoors, since the space was limited. Furthermore, it was felt necessary for the whole working day to be spent in the workshop, and paperwork, etc., was done in the evenings and at weekends.

*Physical activity* – Drier timber was felt to be easier to work with and is not as heavy as moist timber.

*Practical work* – It was felt to be easier to work with unfrozen than frozen timber. Not only was the timber unfrozen indoors but it was also dry and therefore easier to draw on.

*Working speed* – Pressure of time was experienced less indoors since there were fewer unwanted interruptions on account of weather and work was more efficient. In part, the efficiency was due to the fact that the floor was level and consequently it was not necessary to conduct the levelling procedures that are required on uneven surfaces and if the ground moves on account of frost. The timber did not need to be covered every day to protect against precipitation. Tools did not need to be collected up and there was less snow-clearing. As has been described under “Working hours”, it was believed that too much log house building would be carried out during the winter when working indoors. As far as outdoor work

is concerned, self-employed contractors looked positively on the fact that they were able to go home on the days when they were prevented from working by snow, rain and cold.

### 3.1.3 Work Satisfaction

*Results* – Use of dry timber indoors was considered to result in high-quality products.

*Acknowledgement* – The log house builders experienced an increased feeling of acknowledgement since they could work with increased efficiency and achieve higher quality standards.

*Status* – Pride and enhanced professional identity were experienced when the indoor work meant that it was possible to supply the customer with the demanded higher-quality product.

### 3.1.4 The Overall Picture

To sum up, 15 out of 22 areas were found to be affected when the production of handcrafted log houses took place indoors rather than outdoors. The impact on six areas was perceived as being positive, while four were influenced both positively and negatively, and five negatively (see Table 1). The changes within work content and work satisfaction were to a higher degree

perceived positive, and within work conditions negative.

There was an interaction between the areas. Perceived change with regard to location, physical work environment and adequate equipment was considered to affect the efficiency of the work. The perceived increased efficiency in turn had a positive impact on working speed and acknowledgement. The positive change in results was cited as a reason for increased acknowledgement and status. Freedom of action was perceived negatively as a result of the working time spent in the workshop.

## 3.2 Desire to Work Both Indoors and Outdoors

Few respondents had a definite view that they wanted to work either indoors or outdoors. On consideration, both of the alternatives were seen to have advantages and disadvantages.

### 3.2.1 Log House Builders

Aside from the quality considerations, the log house builders' principal motivation for working indoors was the fact that the work can be carried out regardless of the weather. Temperatures below

**Table 1.** Perceived change in various areas of work when the production of handcrafted log houses moves indoors.

Perceived change	Work conditions	Work content	Work satisfaction
Positive		Familiarity Physical activity Practical work	Results Acknowledgement Status
Both positive and negative	Location Physical work environment Adequate equipment	Working speed	
Negative	Working hours The company Social contact Relations	Freedom of action	
No change	Leadership Salary Loyalty	Mental work Variation	Sought after Stimulation



minus 15–20 °C were seen as a threshold for outdoor log house building because of cold fingers, difficulty with precision and poorly functioning tools. Indoors, the work becomes more efficient and the risk of interruptions decreases. This is an advantage mainly for companies that have employees, since self-employed contractors do other tasks when they are prevented from log house building by snow, rain and cold. By building log house indoors, it is possible to gain 2–4 weeks' work over the course of a winter.

The log house builders had varying opinions over the extent to which they wanted to work indoors. One wanted to be indoors all year round in functional premises while another only wanted to have additional activities indoors in poorer weather. Some people regarded working indoors during the winter months (from October to March) as ideal. The indoor work had gone better than expected and the market dictated whether they were to continue indoors or not. The combination of suitable premises and suitable rent was considered to be crucial. Some contractors adopted a "wait and see" approach, whereas others were more proactive and geared themselves towards coming indoors for parts of the year.

### 3.2.2 Apprentices

The majority of the apprentices wanted to work both indoors and outdoors both at the end of their training programme and one year later (see Table 2), indoors during the winter and outdoors during the summer. The opinions changed for some, and more of them wanted to work outdoors two years after their training program. The motives varied and in many cases respondents mentioned an overall positive feeling with regard to the work

situation, which they could not specify.

At the interviews barely half of the apprentices (42%) felt that indoors or outdoors had a direct bearing on the attractiveness of the log house building. The majority of these apprentices (62%) wanted to work outdoors. They stated that "it feels good to be outdoors" and "there is nothing finer than to be outdoors". The rest of the apprentices did not consider the question of whether one is indoors or outdoors to be so important, but felt that the most important thing was actually being able to work as a log house builder. However, these apprentices had a definite view as to where they wanted to be working and most of them (73%) wanted to alternate depending on the season and the weather.

### 3.3 Equipment and Premises Design Important for Attractive Indoor Log House Building

The respondents opinions are that it is necessary to have job the whole year round, in order to make being indoors economically viable. Hitherto, there has often been little production during the winter. The rent needs to be low and it was regarded as too costly for the same company to incur costs both for indoor premises and an outdoor facility.

Regardless of scale, drier timber was needed indoors than outdoors. The companies either dried the timber themselves or bought pre-dried timber.

#### 3.3.1 Premises Design

Based on the development work undertaken with the log house builders and apprentices and their

**Table 2.** The apprentices' desires about where to work with production of log houses.

Desire to work	End of training N=29	One year after training N=19	Two years after training N=21
Both indoors and outdoors	62%	63%	42%
Only outdoors	17%	21%	42%
Under cover	17%	16%	16%
Only indoors	4%		

experiences of indoor workplaces, the following wishes emerged with regard to the design of suitable premises for the production of handcrafted log houses. A floor area of around 25 m × 40 m would accommodate both the log houses and the timber. A ceiling height of 5–7 m and large doors (approx. 5 m × 5 m) mean that a lorry can drive in and unload the timber with a crane, and 1.5-storey houses can be built. If timber is stored outdoors, it should be under cover and air locks are required so as to prevent the creation of draughts in connection with frequent intake of timber. The lighting is located high in the ceiling so that it does not restrict the lifting and construction height. There must be several windows and also proper roofs and walls which are painted and clean.

Since the work is physically demanding, a temperature of between 5 and 15 °C is preferred. The waste wood that is produced can advantageously be used to heat the premises, e.g. with hot-air systems.

Some felt that the floor ought to be concrete or asphalt, whereas others preferred wooden floors. One advantage of wooden floors is that if tools are dropped on the floor, their edge is not damaged.

To facilitate the removal of waste wood, somebody came up with the idea of "manure gutters". The thinking was to make recessed channels in the floor which are covered with gratings, just like in cowsheds. When the workshop is to be cleaned, the gratings are removed; shavings and small pieces of wood are pushed down into the gutters and removed with a "manure transporter".

Extractors for wood dust (especially from circular saws) were desirable. Finding a practical solution to this problem was regarded as difficult, since the log house builders move around and use circular saws at several different locations within the workshop.

### 3.3.2 Equipment

Lifting devices are to cover the entire area of the premises and must be positioned high enough to allow for the construction of 1.5-storey houses. Each house requires an overhead travelling crane and the number of cranes is dependent upon the size of the premises and also on how many houses are being constructed simultaneously. The

overhead travelling cranes must be positioned so that they do not collide. Various existing lifting frames, clamp hoists and securing straps can be used as lifting aids to attach to the overhead travelling cranes.

The noise level was perceived as problematic and varied between different types of tools. The vibration levels also varied<sup>3</sup> (for example, the noise level was higher for circular saws and the vibration level was higher with electric chainsaws, both of which could be used for the same operation). Before selecting tools, the apprentices felt that the use of ear protection reduces the noise exposure, but that they cannot protect the wearer against vibrations. In addition, the respondents noted the importance of tool maintenance, which not only affects exposure to noise and vibrations but also dust.

The circular saws were found to be the tools that produced the most dust. Blades with fewer, larger teeth were recommended in order to reduce the amount of dust and instead produce larger particles of wood. Better and more powerful electric chainsaws were also sought.

## 4 Discussion

The objective in studying work on the production of handcrafted log houses was to explore the specific comparison between indoor and outdoor work. The objective is considered to have been achieved based on the results, which show that organisation of the work and elements of the work have, to a large extent, remained unchanged. It should be noted that the comparison is being made with a form of work that evolved outdoors over a period of around 1000 years (Håkansson 1993). The task of adapting the work to the conditions that existed indoors – and, not least, the conditions that may arise – is therefore far from complete.

Participation in an interactive development project and the use of questions, interviews, and measurement of the work environment has provided a large body of knowledge about the phenomenon that is being studied and has also contributed to the understanding of the concept and the Attractive Work Model. The collected

empirical data is mainly of a qualitative nature, albeit with quantitative elements.

The results show that people's experience of the attractiveness of work is affected when the production of handcrafted log houses is moved indoors. Positively perceived changes were mainly founded on the fact that the weather did not affect the work, something which is reinforced by previously reported research about weather and the adverse impact of the wind on outdoor work. Many aspects of the physical work environment were perceived differently. Perceived problem areas, e.g. wood dust, noise, mould, draughts and light, are earlier known from the wood, forestry and construction sector, e.g. (Ager et al. 1995). Working with dry and unfrozen timber led to several positive experiences with regard to work content and work satisfaction. These results reinforce Åteg et al.'s (2004) assumption that a change in any factor has repercussions on the perception of other aspects of the work and on the overall picture.

Changes in working hours, working speed and freedom of action were perceived negatively due to the fact that the log house builders felt that they were more tired and needed shorter days in winter, book-keeping and paperwork were done outside working hours, and also too much log house building. Similar disadvantages with working speed and less freedom of action have been stated when working in a forest machine (Pontén 2000). It was noted when the log house building was moved indoors, but does not mean that it is a marked or permanent cause-effect relationship. One interpretation is that the production that had occurred outdoors was moved indoors without any major deliberated changes with regard to organisation. Outdoors, paperwork was saved up for times when the weather was poorer, whereupon the body was given a much-needed rest. Such alternative tasks, together with ancillary jobs, introduced variety into the log house building. Indoors, these elements disappeared and the log house building continued at the same pace, virtually without any time to recover. These and other observations show that even if the change is only considered to be a switch from an outdoor to an indoor environment, many changes in the work have been experienced and therefore need to be addressed.

Comparisons can be drawn with the mechanisation of the sawmill industry during the 1950s and '60s, when mass production systems were introduced, which initially led to restricted, monotonous and isolated sawmill work in a poor physical environment. Intensive efforts made during the 1970s to create a better work environment and new organisational forms led to substantial improvements in the physical environment and the workplaces (Ager 1994). Also the forest sector has learnt to have an overall picture and manage work-life issues at the same time as the operation changes and develops (Pontén 2000).

The log house builders' assertions that it is nice to be outdoors are supported by the desire to be outdoors (Krenichyn 2006) and the "well-being factor" of being outdoors (Bostrand 1984). Earlier studies – e.g. Stigsdotter (2005) – show that we feel better through being outdoors, which supports the statement that "it feels good to be outdoors". This assertion, together with "there is nothing finer than being outdoors", suggests that people are seeking a feeling based on the experience of one's surroundings such as air, sunshine, view, etc., as opposed to the feeling of enclosure in a room (Silfverhielm 2003). These feelings affect people's views of work indoors and outdoors, and are bolstered by assessments of other aspects.

Being indoors and being outdoors both have their advantages, which were also recognised by the log house builders and the apprentices. The majority wanted to work outdoors and indoors, while many of the apprentices only wanted to work outdoors and outdoor log house building was considered to have a direct, positive bearing on the attractiveness of the work. These results indicate that many newly trained log house builders will find the work less attractive if activities are moved indoors, as envisaged by the log house sector (Föreningen Svenska Timmerhus 2001). The result would then be the opposite of what was expected.

One question is whether log house builders, having no economic responsibility for the business, want to be outdoors, whereas employers – both in their own interests and in those of their employees – want to have the opportunity to be indoors. The results of this study do not indicate that this is the case. Among the contractors there

were both those who proactively sought to move their activities indoors and those who felt that the market would dictate what happens. In addition, there were contractors who saw disadvantages in working indoors in winter from 7 am to 4 pm.

Another question is whether the apprentices' views manifest a more individual perspective than those of the log house builders, with the company's interests being disregarded. However this not seemed to be the case. The log house sector in Sweden consists to a large extent of either "one-man" or small businesses. Some apprentices should therefore have considered themselves as future self-employed workers, which was, indeed, what several of them became, whereas others saw a future as employees. Ambitions for the future aside, there appeared to be great awareness about the impact that their own work efforts have on the company's success. For example, the opportunity to work more efficiently and supply products of higher quality was viewed as positive, and premises costs as negative.

All things considered, the most appealing idea appears to be to create the necessary conditions for working indoors during the winter months, as a complement to outdoor work. One alternative may be to work outdoors under cover in order to utilise perceived advantages of being outdoors but still protect oneself against precipitation.

It was noted that in order to work indoors, one needed to have log house orders all year round. This prerequisite ought to apply if the previous reduction in activity during the winter was a consequence of not being properly geared towards outdoor log house building during this period and/or if there is an increased demand for traditionally handcrafted log houses.

As was noted previously, the incidence of noise, dust and vibrations is high in occupations of a similar nature to log house building. The log house builders and the apprentices in this study commented on the need to reduce these forms of exposure in order to increase the attractiveness of the work. On the other hand, they did not mention the risks of accidents (in fact they seemed more concerned about the edge on their tools than about themselves).

As with the idea of "manure gutters", it ought to be possible to apply experiences from other activities to indoor log house building. Problems

with wood dust are, for example, also encountered in the sawmill and other wood-related industries (Liukkonen et al. 2004) and there are solutions that utilise stationary extractors and collectors that can be directly connected to the tools. The log house builders felt that the problem was greater for them since they move around the premises. However, parallels can be drawn with the engineering industry, which carries out welding operations in different places and has extractors with movable extractor arms. By drawing on experiences of this type and appropriate organisation of the indoor work, the log house sector ought to be able to find workable solutions. Their success in moving log house production indoors depends on whether the log house builders want to work indoors and on the motivation to actively seek improvements.

Experiences that have been gathered concerning suitable designs of premises for the production of log houses must be regarded as guidelines. They may provide a platform for companies that plan to begin handcrafting log houses indoors. In order to create attractive work indoors, the log house sector, needs to take advantage of people's knowledge, experiences and inner motivation.

## 5 Conclusions

The overarching conclusion to be drawn is that it cannot be said that working on traditional production of handcrafted log houses becomes more attractive if it is moved indoors.

- Moving the same type of work, i.e. the production of handcrafted log houses, from its traditional outdoor setting to an indoor location affects the attractiveness of the work. The effects influence work conditions, work content and work satisfaction, and they are perceived both positively and negatively.
- The majority of the respondents want to work both outdoors and indoors. The indoor work will preferably take place during the winter months. There are, in addition, those who only want to work outdoors.
- By basing the design of premises on the activities themselves and taking advantage of experiences both from log house building and other activities

(e.g. the forestry and wood sector), there is scope for developing more attractive work indoors in connection with traditional production of hand-crafted log houses.

- As far as the attractiveness of the work is concerned changes in one area affect other areas. The fact that changes in one area affect other areas in the Attractive Work Model had previously been supposed and has here been demonstrated. Further research is required in order to gather general knowledge about interactions between the different areas. What effects give rise to changes within other areas and how is the comparison between indoor and outdoor work perceived within other occupations?

## Notes

- 1 The threshold limit value for inhalable wood dust is 2 mg/m<sup>3</sup> of exposure in the course of one working day (Arbetsmiljöverket 2005b).
- 2 The limit value and upper action value for daily noise exposure in the course of an eight-hour working day is 85 dB (Arbetsmiljöverket 2005a).
- 3 The vibration levels for the various models were obtained via <http://vibration.niwl.se/sv/havhem.lasso>, <http://utomhus.husqvarna.se>, and also e-mail contact with Anders J:son Cronander, Stihl on 23.05.2002.

## References

- Ager, B. 1993. Tillkomst och förverkligande av sociotekniska organisationsidéer i svensk sågverksindustri 1970–1993. Royal Institute of Technology, Stockholm. 110 p. (Extended summary in English).
- 1994. Attraktivt sågverksarbete (1990–93) – integration av arbetsorganisation, produktionsteknik och arbetsmiljö. Projekt rapport AMFO 90-0429 och 91-0710. 15 p.
- , Söderqvist, A. & Wiklund, M. 1981. Morgondagens sågverk – med tonvikt på människans roll. SLU, STFI-meddelande, serie A, nr 735. 57 p.
- , Söderqvist, A. & Heickerö, R. 1995. Sågverk i utveckling. Arbete och organisation. Uppsatser och Resultat 281. 32 p.
- Andersson, I.-M. & Rosén, G. 1995. Detailed work analysis for control of exposure to airborne contaminants in the workplace. *Applied Occupational and Environmental Hygiene* 10: 537–544.
- Apud, E. Bostrand, L., Mobbs, I.D. & Strehlke, B. 1989. Guide-lines on ergonomic study in forestry. International Labour Office, Geneva. 241 p.
- Arbetsmiljöverket. 2005a. Buller. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om buller samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. AFS 2005:16. 37 p.
- 2005b. Hygieniska gränsvärden och åtgärder mot luftföroreningar. AFS 2005:17. 117 p.
- Åteg, M., Hedlund, A. & Pontén, B. 2004. Attraktivt arbete. Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell. *Arbetsliv i omvandling* 2004:1. 63 p.
- Attebrant, M., Winkel, J., Mathiassen, S.E. & Kjellberg, A. 1997. Shoulder-arm muscle load and performance during control operation in forestry machines. Effects of changing to a new arm rest, lever and boom control system. *Applied Ergonomics* 28: 85–97.
- Axelsson, S.-Å. 1997. Forestry. In: Brune, D., Gerhardsson, G., Crockford, G.W. & Norbäck, D. (eds.). *The workplace*. Scandinavian Science Publishers, Oslo. p. 728–749.
- Bigot, M. & Cuchet, E. 2003. Mechanized harvesting system for hardwoods. In: 2nd Forest Engineering Conference, Växjö, Sweden. SkogForsk, Arbetsrapport 537. p. 57–66.
- Bornberger-Dankvardt, S., Ohlson, C.-G., Andersson, I.-M. & Rosén, G. 2005. Arbetsmiljöarbete i småföretag – samlad kunskap samt behov av forskning och utvecklingsinsatser. *Arbete och Hälsa* 2005:6. 58 p.
- Bostrand, L. 1984. Produktionsteknik och arbetsmiljö – en studie av skogsmaskinförarens arbetsförhållanden 1969–81. Sveriges Lantbruksuniversitet, Rapport 159. 133 p. (English in tables).
- Chiang, Y.-H. & Tang, B.-S. 2003. "Submarines don't leak why do buildings?" Building quality, technological impediment and organization of the building industry in Hong Kong. *Habit International* 27: 1–17.
- Criteria Group for Occupational Standards. 2000. Johan Montelius (ed.). *Scientific Basis for Swedish Occupational Standards XXI*. *Arbete och Hälsa* 2000:22. 85 p.
- Driscoll, T.R., Ansari, G., Harrison, J.E., Frommer, M.S. & Ruck, E.A. 1995. Traumatic work-related

- fatalities in forestry and sawmill workers in Australia. *Journal of Safety Research* 26: 221–233.
- Espiritu, R.C. Kripke, D.F. Ancoli-Israel, S., Mowen, M.A., Mason, W.J., Fell, R.L., Klauber, M.R. & Kaplan, O.J. 1994. Low illumination experiences by San Diego adults: association with atypical depressive symptoms. *Biological Psychiatry* 35(6): 403–407.
- Fjaestad, B. & Wolvén, L.-E. 2005. Arbetsliv och samhällsförändring. Studentlitteratur, Lund. 382 p.
- Föreningen Svenska Timmerhus. 2001. Utveckling av timmerhusbranschen. Projektplan för 2001–03 EU Mål 1 och Mål 2. 22 p.
- Fürth, T., Holmberg, I., Larsson, O. & Raaterova, M. 2002. 80-talisterna kommer – om kollektiva egoister, livsnjutare och andra ungdomar. Konsultföreläget, Uppsala. 137 p.
- Gao, C. & Abeysekera, J. 2004. A systems perspective of slip and fall accidents on icy and snowy surfaces. *Ergonomics* 47: 573–598.
- Gavhed, D. 2003. Human responses to cold and wind. Karolinska Institutet, Stockholm. 72 p.
- Grönlund, A. 1992. Sågverksteknik. Del II Processer. Specialbok. Tekniska högskolan i Luleå, Luleå. 293 p.
- Haghighat, F. & Donnini, G. 1999. Impact of psychosocial factors on perception of the indoor air environment studies in 12 office buildings. *Building and Environment* 34: 479–503.
- Hildebrandt, V.H., Bongers, P.M., Dijk, F.J.H., v. Kemper, H.C.G. & Dul, J. 2002. The influence of climatic factors on non-specific back and neck-shoulder disease. *Ergonomics* 45: 32–48.
- Håkansson, S.-G. 1993. Från stock till stuga. ICA Förlaget AB, Västerås. 243 p.
- Levin, J.-O. (ed.). 2000. Principer och metoder för provtagning och analys av ämnen på listan över hygieniska gränsvärden. Arbete och hälsa. National Institute for Working Life, Stockholm. 73 p.
- Jiang, Z., Shin, G., Freeman, J., Reid, S. & Mirka, G. 2005. A study of lifting tasks performed on laterally slanted ground surfaces. *Ergonomics* 48(7): 782–795.
- Johansson, A. 1988. Arbetets delning: stocka sågverk under omvandling 1856–1900. Arkiv förlag, Lund. 477 p.
- Kangas, K. & Markkanen, P. 2001. Factors affecting participation in wild berry picking by rural and urban dwellers. *Silva Fennica* 35(4): 487–495.
- Krenichyn, K. 2006. “The only place to go and be in the city”: women talk about exercise, being outdoors, and the meanings of a large urban park. *Health & Place* 12: 631–643.
- Leinster, P. 1992. A review of indoor air quality and its impact on the health and well-being of office workers. EUR (Brussels), 14029. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. 109 p.
- Lidén, E. 1989. Skogsmaskinägarens arbetssituation. Sveriges Lantbruksuniversitet, Rapport 178. 140 p.
- Lipscomb, H.J., Glazner, J.E., Bondy, J., Guarini, K. & Lezotte, D. 2006. Injuries from slips and trips in construction. *Applied Ergonomics* 37: 267–274.
- Liukkonen, T., Kauppinen, T. & Honkanen, H. 2004. Wood dust exposure among construction workers in Finland. 50 Nordiska Arbetsmiljömötet, Reykjavik, Island. Arbetsarkivstyrelsen. p. 161–162.
- Nitteberg, M.A. 2003. Mechanised harvesting in cable operation. In: 2nd Forest Engineering Conference, Växjö, Sweden. SkogForsk, Arbetsrapport 537. p. 50–56.
- Pontén, B. 2000. Skogsarbetares arbetsliv och effektivitet – intervjuer med skogsarbetare, entreprenörer, drivningsledare och förvaltare. Abstract: Forestworkers’ working-life and efficiency – interviews with forestworkers, entrepreneurs, supervisors and chiefs. Högskolan Dalarna, Rapport 12/2000. 37 p.
- Purdue, M.P., Marrett, L.D., Peters, L. & Rivers, J.K. 2001. Predictors of sunburn among Canadian adults. *Preventive Medicine* 33: 305–312.
- Richard, R.-B. 2005. Industrialised building systems: reproduction before automation and robotics. *Automation in Construction* 14: 442–451.
- Roponen, M., Seuri, M., Nevalainen, A. & Hirvonen, M.-R. 2002. Fungal spores as such do not cause nasal inflammation in mold exposure. *Inhalation Toxicology* 14: 541–549.
- Samuelson, I. 2003. Om bra metodik vid skadeutredningar. In: Stålbom, G. & Johansson, B. (eds.). Människan inomhus. Perspektiv på vår tids inneliv. En antologi. Formas, Stockholm. p. 229–246.
- Schaubroeck, J., Judge, T.A. & Taylor, L.A. 1998. Influences of trait negative affect and situational similarity on correlation and convergence of work attitudes and job stress perceptions across two jobs. *Journal of Management* 24: 553–576.
- Seltzer, J.M. 1995. Biologic contaminants. In: Seltzer, J.M. (ed.). Effects of the indoor environment on

- health. Hanley & Belfus, Philadelphia. p. 1–26.
- Silfverhielm, M. 2003. Sinne för inne – om betydelsen av rum. In: Stålbom, G. & Johansson, B. (eds.). Människan inomhus. Perspektiv på vår tids inneliv. En antologi. Formas, Stockholm. p. 49–64.
- Simeray, J., Mandin, D. & Chaumont, J.P. 1997. An aeromycological study of sawmills: effects of type of installation and timber on mycoflora and inhalation hazards for workers. *International Biodeterioration & Biodegradation* 40: 11–17.
- Stigsdotter, U. 2003. Utemiljöns betydelse för hälsa och välbefinnande. In: Stålbom, G. & Johansson, B. (eds.). Människan inomhus. Perspektiv på vår tids inneliv. En antologi. Formas, Stockholm. p. 265–282.
- 2005. Landscape architecture and health. Evidence-based health-promoting design and planning. Swedish University of Agricultural Sciences, Alnarp. 33 p.
- Sundelin, K. 1994. Fältverkstad gav god arbetsmiljö och reducerade tunga lyft. *Arbetslivsfondens fallrapport* 526. 4 p.
- Wästerlund, D.S. 1998. A review of heat stress research with application to forestry. *Applied Ergonomics* 29: 179–183.
- Whitehead, L.W. 1994. Health hazards in arts and crafts. In: Hansen, D.J. (ed.). *The work environment*. Lewis Publ., Boca Raton. p. 65–95.
- Yrjänheikki, E. & Savolainen, H. 2000. Special international report occupational safety and health in Finland. *Journal of Safety Research* 31: 177–183.

*Total of 52 references*

*Ann Hedlund*

# Från elev till verksam timmerman – en utvecklingsprocess

Utbildning, yrkeserfarenhet och arbetets attraktivitet

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2006:13

ISBN 13: 978-91-7045-802-6 | ISSN 1404-8426

ISBN 10: 91-7045-802-2



*Arbetslivsinstitutet*



**Arbetslivsinstitutet** är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av regeringen bedriver institutet forskning, utveckling och kunskapsförmedling. I dialog med arbetslivets aktörer verkar vi för ett arbetsliv med goda villkor, utvecklingsmöjligheter och en hälsosam arbetsmiljö för både kvinnor och män. Institutet har omkring 400 anställda och finns på flera orter i landet. Besök gärna [www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se) för mer information.

**Arbetsliv i omvandling** är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

## **ARBETSLIV I OMVANDLING**

---

Redaktör: Eskil Ekstedt

Redaktion: Jonas Malmberg, Anders Neergaard,  
Lena Pettersson, Ann-Mari Sätre Åhlander  
och Annette Thörnquist

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2006  
Arbetslivsinstitutet,  
113 91 Stockholm

ISBN 13: 978-91-7045-802-6

ISBN 10: 91-7045-802-2

ISSN 1404-8426

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

## Förord

Denna studie har gjorts inom ramen för *att...*-projektet, Attraktiva tillverkningsföretag i Dalarna, som är ett samverkansprojekt mellan Högskolan Dalarna och Arbetslivsinstitutet. EU:s strukturfond Mål 1 och Mål 2 har bidragit med finansiering till projektet.

Med denna studie har jag haft förmånen att få stor inblick i timmerhusbranschen och timmermansyrket under perioden 2001–2005. För mig som skogligt utbildad har det varit ett nöje att närma mig denna bransch som förädlar den råvara som jag själv varit med och avverkat. Jag tror att mina kunskaper om träets egenskaper och skogsbranschen samt mina erfarenheter från manuellt skogsarbete har gett mig en större förförståelse för timmermannens yrke, än om jag inte haft denna bakgrund. Det har även varit en styrka att kunna samtala med elever, lärare och timmermän med stöd av dessa grundläggande kunskaper inom området.

Jag vill tacka elever, lärare, timmermän samt övriga aktörer och intressenter för att de genom sitt deltagande gjort denna studie möjlig. Deras entusiasm har starkt bidragit till mitt ökande intresse för timmerhustillverkning.

Ann Hedlund



# Innehållsförteckning

## Förord

1	Brist på arbetskraft skapar behov av attraktiva arbeten	1
1.1	Timmerhustillverkning	2
1.2	Rekryteringsproblematik inom timmerhustillverkning	3
1.3	Syfte	4
1.4	Avgränsning	5
1.5	Begrepp	5
2	Om arbete och utbildning	5
2.1	Sammanfattning	5
2.2	Arbetsmarknadens förändring	6
2.3	Relationen mellan utbildning och arbete	7
2.4	Från utbildning till arbete	8
2.5	Värderingar av arbete	9
2.6	Syn på arbete	11
2.7	Attraktiva arbeten	13
3	Metod och undersökningsgrupp	14
3.1	Metodval	15
3.2	Undersökningsgrupper	16
3.3	Genomförande	18
4	Resultat	21
4.1	Sammanfattning	21
4.2	Erfarenheter och framtidsplaner vid utbildningsstart	23
4.3	Syn på utbildningen	24
4.4	Yrkeskunskaper och framtid	26
4.5	Generella arbetsvärderingar	29
4.6	Värdering av timringsarbete	31
5	Analys	37
5.1	Inför utbildning och arbete	37
5.2	Utbildningens attraktivitet	37
5.3	Värdering av arbete	38
5.4	Arbete vid tillverkning av timmerhus	39
5.5	Yrkeserfarenhet efter utbildningen	41
5.6	Timmermannens värderingar	42
5.7	Benämningen attraktivt arbete	43
6	Diskussion	44
6.1	Studiens begränsningar och tillförlitlighet	44
6.2	Slutsatser	45

6.3 Påverkan på elevernas bedömning av attraktiviteten	46
6.4 Attraktiva arbeten för ökad rekrytering	48
Sammanfattning	51
Summary	52
Referenser	53
Bilaga 1: Varför vill man arbeta med timmerhustillverkning? Enkät ” <i>Slutet</i> ”	
Bilaga 2: Syn på idealt arbete	
Bilaga 3: Andel uppfyllda nödvändiga aspekter på individnivå	
Bilaga 4: Andel uppfyllda viktiga aspekter på individnivå	
Bilaga 5: Andel uppfyllda nödvändiga aspekter på påståendenivå	
Bilaga 6: Andel uppfyllda viktiga aspekter på påståendenivå	

## 1 Brist på arbetskraft skapar behov av attraktiva arbeten

De flesta branscher i Sverige har under 2000-talets första år haft uttalade behov av arbetskraft. Många arbetsgivare har problem med hur de ska bli attraktiva på arbetsmarknaden. Dessa problem förväntas nå sin kulmen runt år 2010 då de stora åldersklasser som föddes i mitten av 1940-talet kommer att gå i pension (Fürth m.fl. 2002).

Problemen att rekrytera arbetskraft beror bland annat på minskade ungdomskullar, att den reserv som kvinnorna utgjort tar slut och att arbetskraften saknar de kvalifikationer som efterfrågas. Att arbetskraften inte har de kvalifikationer som efterfrågas kan till exempel för industriarbete bero på att gymnasieelevers utbildning är utformad utifrån hur industriarbete ser ut vid tidpunkten för utbildningen och inte hur arbetet kan komma att se ut i framtiden (Lindgren 1988).

Arbetskraftssituationen är inte unik för Sverige. I Norge bidrar de små årskullarna till att ungdomarna har större yrkesvalsmöjligheter och arbetsgivarna upplever en ökad konkurrens om den nya arbetskraften (Berg 1998).

Även i Dalarna är den demografiska situationen problematisk och småföretagens framtid hotas av stora pensionsavgångar. I början av 2000-talet fanns brist på arbetskraft inom bygg och bygghantverk. Byggbranschen förväntas få en sysselsättningsökning under förutsättning att arbetsgivarna hittar den personal som kommer att behövas. Även bland industriföretag med mindre än 100 anställda förväntades sysselsättningen öka (Länsarbetsnämnden Dalarna 2003).

Timmerhustillverkning var en bransch som uppmärksammade behovet av arbetskraft. Det är övervägande män som närmar sig pensionsåldern som tillverkar timmerhus i Sverige och yngsta medlemmen år 2000 i Föreningen Svenska Timmerhus (FST) var 45 år. Därmed fanns risken att det hantverksbetonade yrket mer eller mindre var på väg att dö ut.

Samtidigt bedömde branschen att det fanns stora möjligheter till att kraftigt öka försäljningen av timmerhus, av olika produktionstyper, både i Sverige och internationellt. Som störst hinder för en ökad produktion i Sverige såg branschen nyrekrytering av välutbildad arbetskraft.

I Norge sågs liknande problem med nyrekrytering. Enligt timmermän där ville inte yngre ha det fysiskt tunga arbetet och därtill saknades "lärlingssystem". Även från USA kom signaler om problem med arbetskraft i form av hög personalomsättning samt bristen på yrkeskunnig arbetskraft som största hinder för företags expansion (Ager 2001).

I mars 2000 framhöll representanter för FST, timmerhustillverkningsföretag, Rättviks kommun, Arbetslivsinstitutet, Bergslagsgruppen och Högskolan Dalarna behovet av att göra mindre tillverkningsföretag attraktiva för ung arbetskraft. Rekryteringsproblematiken inom timmerhusbranschen sågs som en nationell

fråga och en långsiktig satsning behövdes för att komma tillrätta med problemen och trygga branschens framtid.

*att...*-projektet, Attraktiva tillverkningsföretag i Dalarna, uppmärksammade denna och andra branschens svårigheter att rekrytera personal som ett hot för regionens industriella utveckling. I projektet som drevs av Högskolan Dalarna och Arbetslivsinstitutet från 2001 till och med 2003, var målen att öka intresset för industri och teknik, utveckla attraktiva arbetsplatser samt öka könsintegrering och kulturell mångfald inom skola och näringsliv (Högskolan Dalarna 2001).

Beskrivningen ovan visar på en bransch som såg ett behov av att utveckla sig för att överleva. Att kunna rekrytera ny arbetskraft sågs som en förutsättning för utveckling. I konkurrensen om arbetskraft är det avgörande att det finns personer som vill utbilda sig inom och arbeta i branschen. Med kunskap om de förväntningar som finns på yrken kan förståelsen för varför människor föredrar ett yrke före ett annat öka (Berings m.fl. 2004). Vilket innebär att kunskap om vilka mål relaterade till arbete som anses värdefulla och värda att kämpa för, är av intresse vid rekrytering och planering av mänskliga resurser (Hagström m.fl. 2000).

I denna studie ställs den presumtiva arbetskraftens syn på timringsarbete mot deras önskemål beträffande arbete. Är timringsarbete attraktivt eller inte? Förändras individens syn på ett arbete under och efter utbildning?

Arbetskraften behöver både vilja söka arbetet och vilja stanna kvar. För att behålla den nyrekryterade arbetskraften är uppfyllelsen av de initiala förväntningarna i den faktiska arbetssituationen av betydelse. Detta eftersom en individs beslut att lämna en anställning kan vara en reaktion på en otillfredsställande arbetssituation (Forslin 1978).

## **1.1 Timmerhustillverkning**

Timring av hus har en lång och stark tradition, och olika knuttyper har utvecklats under mer än 1 000 år. Timmerhus var det vanligaste när hus behövde uppföras på landsbygden i Sverige för boende eller förvaring fram till slutet av 1800-talet (Håkansson 1993).

Från att under 1900-talet hållit på att tyna bort, ökade byggnationen av timmerhus i Sverige under 1900-talets senare hälft och sedan 1990-talet har efterfrågan ökat kraftigt (Ager 2002a). Under perioden 1997–2000 fördubblades i stort sett produktionen (Berghlund m.fl. 2004). Även internationellt ökade efterfrågan på timmerhus i början på 2000-talet, framförallt i Europa, Nordamerika och Fjärran Östern (Ager 2002b).

Drygt 80 procent av landets timmerhustillverkare finns i Dalarnas, Gävleborgs, Jämtlands och Västernorrlands län (Föreningen Svenska Timmerhus 2001). Siljansregionen i Dalarna uppfattas som Europas timmerhustätaste region och ungefär hälften av Sveriges timmerhustillverkare finns i Dalarna (Ager

2002a). Timmermän börjar bli en åldrande yrkeskår och i Rättviks kommun uppskattas nästan alla vara över 50 år.

Företrädare för branschen såg i början av 2000-talet, med inspiration från bland annat Finland, att tre typer av timmerhusproduktion kunde bli aktuella i Sverige; hantverksmässig, halvindustriell och höggradigt automatiserad.

- Den hantverksmässiga produktionen hade dittills dominerat. Produktionen sker utomhus av mycket små företag, där husen först monteras helt och sedan demonteras före leverans.
- I den halvindustriella produktionen ingår en del hantverk och även där monteras husen helt innan de demonteras före leverans. Tillverkningen sker inomhus i kontrollerat klimat, vilket är en förutsättning för att leva upp till krav för CE-märkning.
- Den höggradigt automatiserade och effektiviserade produktionen sker inomhus med hjälp av datoriserade beräkningar och ingen förmontering görs före leverans.

Utmärkande för hantverksmässig timmerhustillverkning i Sverige är förutom att den består av små företag, dess produktions- och personalplanering. För en ensam timmerman tar det uppemot ett halvår att timra en villa. Eftersom företagen vanligtvis har lite personal kan de inte åta sig så många objekt per år. Företagaren är vanligtvis främst engagerad i pågående timringsobjekt och mindre aktiv med att få in nya uppdrag, bland annat eftersom osäkerhet finns kring tidsplanering. Samtidigt vill kunden, när den väl bestämt sig, att bygget påbörjas så snart som möjligt. Det innebär att företagsledaren har liten vetskap om den kommande produktionen och därmed även om personalbehovet.

Vid hantverksmässig produktion är tillvägagångssättet idag det samma som på 1700-talet (Bergdahl m.fl. 1997). Hantverksmässig tillverkning av timmerhus är ett kroppsarbete, där timmermannen använder sig av manuella bearbetningsverktyg och hanterar tunga stockar. Därtill krävs tankearbete för att finna lämpliga konstruktionslösningar samt noggrannhet, till exempel vid utformning av knutar.<sup>1</sup>

För att lyfta timmer används idag ofta kran, men timringen sker fortfarande vanligtvis utomhus vilket medför problem med snö och kyla. Tungt lyft och dåliga arbetsställningar medför förslitningar i handleder, axlar och rygg. Även huggskador och fallolyckor förekommer (Bergdahl m.fl. 1997).

## **1.2 Rekryteringsproblematik inom timmerhustillverkning**

I början av 2000-talet såg timmerhusbranschen det som viktigt att öka de mindre tillverkningsföretagens attraktionskraft som arbetsgivare för ungdom, samt att starta en utbildning för att erhålla välutbildad arbetskraft. Samtidigt blev frågan

---

<sup>1</sup> För den som är intresserad av en utförligare beskrivning av hantverksmässig tillverkning av timmerhus rekommenderas boken *Från stock till stuga* (Håkansson 1993).



hur en framtida timmerhusproduktion, som erbjuder en säker och attraktiv arbetsplats, ska se ut för att förmå att locka tillräckligt med personal aktuell.

I FST:s projekt ”*Utveckling av timmerhusbranschen*” var några utvecklingsområden fokuserade på arbetskraften – skapa attraktivare arbeten, uppbyggnad av en institutionaliserad utbildning och ökad rekrytering – och främst riktat mot ungdomar och kvinnor (Berglund m.fl. 2004). Att flytta arbeten inomhus och att övergå till maskinell tillverkning ansågs vara enda sättet att överleva enligt branschen. Därtill behövdes längre och kortare utbildningar både för nyrekrytering och löpande kompetensutveckling (Föreningen Svenska Timmerhus 2001).

Utbildningen *Tillverkning av timmerhus* startades i september 2001 i Rättvik för att möta branschens förestående problem. Den ettåriga utbildningen i timmerhustillverkning vände sig till personer som ville utbilda sig till timmermän. Branschen såg utbildningen som en aktivitet för att komma tillrätta med rekryteringsproblemet och förväntade sig att välutbildad arbetskraft skulle erhållas.

Det förutsätter att den presumtiva arbetskraften attraheras både av utbildningen och av det kommande arbetet. Detta är dock inte tillräckligt eftersom andra faktorer påverkar huruvida en individ börjar och fortsätter arbeta i ett yrke, till exempel vilka alternativ som finns beträffande utbildning och arbete samt tillgång på arbeten.

Ungdomars val av utbildning är beroende av social klasstillhörighet, kön och föräldrars utbildning (Åsemar 1985; Andersson m.fl. 1997; Berg 1998; Ungdomsstyrelsen 2000). Valet av utbildning tycks inte i första hand ske utifrån framtida efterfrågan, även om den har betydelse (Arnell Gustafsson 2003). Både beträffande utbildning och arbete eftersträvar unga att det ska vara intressant (Industriförbundet 1996; Berg 1998; Fürth m.fl. 2002). På samma sätt som för utbildning, speglas social bakgrund, könsrollsuppfattningar och föräldrars utbildningsnivå till stor del i unga människors önsknings om yrke (Evenshaug m.fl. 1992). Elevers bild av hur det är att arbeta inom olika branscher påverkas inte bara av lärare och föräldrar, utan även av hur de som arbetar inom branschen upplever de reella arbetsförhållandena (Berg 1998).

Mot denna bakgrund ställs frågan hur den förväntade arbetskraften ser på hantverksyrket timmerhustillverknings attraktivitet. Om, och i så fall hur, individens syn på arbetets attraktivitet förändras under och efter utbildning.

### 1.3 Syfte

Syftet är att undersöka om, och i så fall hur, attraktiviteten i hantverksyrket timmerhustillverkning förändras under och efter utbildning. Därtill förs resonemang om vad som påverkat individens bedömning av attraktiviteten.

## 1.4 Avgränsning

Påverkan på timringsarbetets attraktivitet beroende på om arbetet sker inomhus eller utomhus behandlas endast marginellt, då den frågeställningen fokuseras i en separat artikel (Hedlund 2006).

## 1.5 Begrepp

En vedertagen benämning på en person som arbetar med tillverkning av timmerhus är timmerman (Bergdahl m.fl. 1997; Föreningen Svenska Timmerhus 2002). Denna studie handlar om *arbete vid hantverksmässig tillverkning av timmerhus*. Därmed betonas helheten i arbetet, samt att det är den hantverksmässiga produktionstypen som avses. I praktiken sägs ofta att timmermannen timrar eller håller på med timring. En timmerman timrar dock inte enbart, utan utför även arbetsmoment som förekommer runt timringen och som ingår vid tillverkning av timmerhus. Det kan till exempel vara att såga, fräsa, montera, göra ritningar och skriva offerter. Det är synen på ”hela” detta arbete som studerats. Mycket tyder på att timmermannen identifierar sig som hantverkare.

## 2 Om arbete och utbildning

Detta teoriavsnitt inleds med en sammanfattning av den teori som redovisas. Läsaren kan därefter välja om den vill fördjupa sig i områdena eller fortsätta direkt med metodavsnittet, *3 Metod och undersökningsgrupp*.

### 2.1 Sammanfattning

Det studerade hantverksyrket har en lång tradition och hantverksmässig tillverkning av timmerhus har inte genomgått några större förändringar. Förändringar på arbetsmarknaden visar att andelen tillfälliga anställningar ökar och är störst bland ungdomar, samtidigt som majoriteten av ungdomarna vill ha fast anställning.

Utbildningar avser att forma de studerandes kunskaper och förmågor, samt påverka deras attityder och arbetsvärderingar. Ur ett samhällsperspektiv kan utbildning ses som en mekanism för social tillväxt eller som en plan för ökad social effektivitet. Denna differentiering mellan ett långsiktigt och kortsiktigt perspektiv återfinns även i individens syn på arbete och påverkas av dennes sociala klasstillhörighet. Även kön har betydelse för individens val av utbildning och yrke. Personer som väljer en ur könsperspektiv otraditionell utbildning förvärvsarbetar vanligtvis inte inom utbildningens målyrke. Intresse är det som främst styr ungdomars utbildningsval. Synen på utbytet av ett yrke förändras, åtminstone delvis, med tiden och personer som är i utbildning för ett yrke har ofta höga förväntningar på den kommande yrkesrollen.

Värderingar av arbete är utvärderande normer relaterade till arbete eller arbetsmiljö, med vilka individer bedömer vad som är ”rätt” eller värderar betydelsen av preferenser. De kan delas upp i inre och yttre belöningar. I jordbruks-samhället arbetade majoriteten för att överleva och värderade därmed främst försörjning. Under industrisamhället hade yttrevärldsvärderingarna sin höjdpunkt och med välfärdssamhället fick inrevärldsvärderingar (såsom postmaterialism) en snabb uppgång. Arbete kan värderas dels utifrån dess betydelse i livet, dels gällande arbetsmotivation utifrån olika perspektiv. Med tiden förändras synen på aktuellt arbete och hur det motsvarar anspråken.

Arbete är viktigt både för ungdomar och anställda. Unga utgår från en helhetssyn på tillvaron när de söker utbildning och arbete, och de tenderar att ha postmaterialistiska värderingar. Intresset styr, samtidigt som arbetet ska kännas givande, meningsfullt och ge synliga resultat. Liksom anställda tycker unga att trevliga arbetskamrater, samt tilltalande arbetsmiljö är viktigt. Arbetets betydelse och engagemanget i arbetet är högre bland äldre och de som har anställning. Samband finns mellan nöjdhet med lönen och villkoren i arbetet.

Förväntningarna på arbetet avtar med anställningstid och ökad ålder, samtidigt som ungdomar värderar industriarbete högre än vad industriarbetare gör. Timmermän anser att de aspekter som de anser viktigast i ett arbete, chef, arbetskamrater, miljövänligt arbete och stolthet över arbetet, har hög förekomst i deras arbete.

En uppdelning i fyra värderingskluster kan göras utifrån vad som anses viktigt i arbetslivet. Utifrån värderingarna av frihet kontra trygghet och engagemang kontra belöning uppstår arbetskraftstyperna medarbetare, volontär, legoknekt och arbetstagare.

Arbetets attraktivitet värderas av arbetstagaren alternativt den presumtiva arbetstagaren, och attraktiva arbeten behövs för att engagera, behålla och rekrytera personal. Arbetets attraktivitet påverkas av många olika aspekter av arbetsinnehåll, arbetsförhållanden och arbetstillfredsställelse. Begreppet attraktivt arbete är dynamiskt och processuellt. Det är ett strävansmål som har både skalbetonade och innehållsbetonade egenskaper. Frågan är om ett bra arbete, ett idealt arbete, ett attraktivt arbete och en attraktiv arbetsplats är olika benämningar av samma sak. Hur detta hanteras framgår i metodkapitlet.

## **2.2 Arbetsmarknadens förändring**

Fokus för denna studie är ett hantverksyrkes attraktivitet inför, under och efter utbildning. Av betydelse är då hur individen ser på arbete och vad i arbete som värdesätts. Även synen på utbildning och utbildningens påverkan på synen på kommande yrke är av intresse. Liksom om den blivande arbetskraften värderar arbete och timringsarbete lika som den åldrande timmermanskåren.

Att vara timmerman är, som tidigare nämnts, ett yrke med en lång tradition och den hantverksmässiga tillverkningen av timmerhus har inte genomgått några större förändringar. Dagens yrkesverksamma timmermän har en hög medelålder och många av dem började timra när utbildningsväsendet och arbetsmarknaden såg annorlunda ut.

Arbetsmarknaden har i allmänhet förändrats såtillvida att tillfälliga anställningar i olika former har ökat, till exempel prov-, projekt-, tim- och behovsanställningar. En anledning till detta är att kunna variera produktionskapaciteten utifrån den marknadsstyrda efterfrågan. En annan är att snabbt och under en avgränsad tid få tillgång till personer med specifika kunskaper som inte finns tillgängliga inom organisationen. Tillsvidareanställningar är dock fortfarande den dominerande anställningsformen (Knocke m.fl. 2003).

Ungdomar har i större utsträckning än äldre tillfälliga arbeten (Ungdomsstyrelsen 2000). Samtidigt föredrar det övervägande antalet ungdomar en fast anställning jämfört med någon form av projektanställning (Fürth m.fl. 2002).

Dagens unga människor har ett stort utbud av utbildningsvägar att välja bland på gymnasienivå. Informationsspridning via tidningar, radio, television och inte minst Internet gör att de letar utbildningar och arbeten inom stora geografiska områden. Kommunikation med bil, buss och tåg gör det möjligt att med daglig pendling studera och arbeta på andra orter än hemorten. Detta bidrar till att dagens ungdomar kan se många fler möjligheter på arbetsmarknaden än vad den äldre timmermannen såg när han var ung och kanske såg timringsyrket som en av få möjligheter till försörjning på hemorten. Samtidigt visar flera studier att bland yngre generationer är familj och vänner viktigare än utbildning och arbete (Andersson m.fl. 1997; Fürth m.fl. 2002).

### **2.3 Relationen mellan utbildning och arbete**

Utbildning har betydelse för framtida arbete både ur ett samhälls- och individperspektiv. Utbildningens roll behandlas i kommande avsnitt ur båda dessa perspektiv.

#### *2.3.1 Samhällets perspektiv*

Utbildning har organiserats i skolmässig form sedan skråväsendets upphörande i mitten av 1800-talet för att förbereda människor för praktiskt inriktade arbetsuppgifter (Nilsson 1981). Förutom att forma de studerandes kunskaper och förmågor, är utbildningsprogram tänkta att påverka deras attityder och arbetsvärderingar (Berings m.fl. 2004).

Relationen mellan utbildning och arbete kan beskrivas utifrån två dominerande synsätt. Det ena har en filosofisk syn som kommer från synen att utbildning representerar en mekanism för social växt. Enligt denna syn är utbildning till för de inre värdena. Skolan ska erbjuda en bred social mening och konse-

kvenser från det nuvarande samhället och dess arbetsorganisation ska överföras till en mer deltagande, interaktiv, demokratisk och human erfarenhet. Ungdomar ska förberedas för att i framtiden kunna skapa arbetssystem som baseras på de värden som uppstår från deras utbildning. Det andra synsättet representerar en mer instrumentell syn där utbildning är en plan för ökad social effektivitet. Denna syn fokuserar på utbildningens värde av att förbereda unga för existerande vuxna roller. De unga ska så bra som möjligt förberedas för arbetsplatsernas befintliga krav på kompetenta arbetare och skolan bidrar med utveckling av specifika skickligheter, beteenden, värderingar och attityder (Levin 1980).

### *2.3.2 Individens syn på utbildning*

Norsk likväl som annan internationell forskning visar att det inte är en tillfällighet vilken utbildning och vilket yrke individen väljer. Förutom att intresset styr, väljer tonåringar till största delen utbildningar som leder till flera utbildnings- och yrkesmöjligheter (Berg 1998).

Att ungdomar väljer ett visst studieprogram baseras ofta på att de inte vet vad de ska satsa på. De orsaker som främst angavs av elever på yrkesförberedande program var att kunna utöva specialintresse, följt av ”utbildning för speciellt yrke”, ”ger valmöjligheter” och ”jobb direkt efter gymnasiet” (Fürth m.fl. 2002).

En förväntan om att lätt få arbete efter utbildningen och intresset för att arbeta i verkstad, svets med mera var också de främsta skälen, tillsammans med att det är roligt att arbeta praktiskt, till att ungdomar sökt industriprogrammet. De elever som började utbildningen såg industriprogrammet som attraktivt (Åteg 2005).

## **2.4 Från utbildning till arbete**

Det första valet av gymnasielinje är mycket betydelsefullt för framtida yrkesval, men yrkesfördelningen i vuxen ålder är mycket olika bland kvinnor och män med samma utbildning för en speciell yrkeskompetens. Oavsett om en kvinna eller man väljer en, ur genusperspektiv, otraditionell gymnasieutbildning är det vanligt att individen inte söker sig till utbildningslinjens åsyftade yrkesval (Statistiska centralbyrån 1991).

Stabiliteten i värderingar av arbete mättes i en longitudinell studie av ingenjörers och sjuksköterskors värderingar i slutet av respektive utbildning samt ett och ett halvt år senare. Respondenternas post-materialistiska värderingar förändrades inte mycket och arbetets centralitet skiljde sig inte signifikant mellan mättillfällena. Det gjorde inte heller tre av sju arbetsvärderingsindex;<sup>2</sup> inflytande, arbetsförhållanden och altruism. Däremot blev sociala relationer och förmåner (till exempel bra lön) viktigare för sjuksköterskorna, medan oberoende blev mindre viktigt för alla. Ingenjörernas arbetsvärderingar var ganska stabila, medan

---

<sup>2</sup> Indexen var konstruerade utifrån 40 påståenden kring vad som karakteriserar ett idealt arbete.

sjuksköterskorna tenderade att bli mindre ”postmaterialistiskt”<sup>3</sup> orienterade (Hagström m.fl. 2000).

I samma studie undersöktes samband mellan erfarenheter av arbete och förändrade värderingar. Arbetsvärderingarna ändrades i olika omfattning och ändringarna var relaterade till olika arbetsförhållanden. Inflytande och självöverkligande verkade förändras mindre av arbetsförhållanden än, till exempel förmåner och altruism som var starkast relaterade till arbetserfarenhet. Fysiska hot var den av de studerade arbetsvariablerna som verkade ha den bredaste och djupaste påverkan på arbetsvärderingar. Generellt sett gav arbetserfarenhet en ökning av arbetsvärderingarna. Några arbetsvärderingar hade större samband med kön än med sysselsättning, till exempel sociala relationer och arbetsförhållanden (Hagström m.fl. 2000).

De initiala förväntningarna på kommande arbete, som förväntades infalla inom ett år, hos en grupp polisaspiranter hade inte uppfyllts efter sex års yrkesverksamhet även om utbyte av arbetet under de sex åren stigit för fem av tio områden. Dessa områden var befodringsnivå, lön, självständighet, yrkesutbildning och status. Efter sex års yrkesverksamhet bedömde polisaspiranterna arbetet i stort sett lika som deras äldre kollegor. En tolkning av resultaten var att framtidsbedömningar alltid görs överoptimistiskt (Forslin 1978).

Troligen måste en individ vid en anställning inom ett nytt yrke anpassa sig till en rad mer eller mindre nya krav och okända begränsningar. Sannolikt görs få nya erfarenheter efter de första åren och den anpassning som sker till yrket medför att kommande nya erfarenheter har relativt liten effekt (Forslin 1978).

## 2.5 Värderingar av arbete

Arbete är ett bland andra medel för att skapa sig ett rikt och tillfredsställande liv. Förutom att vi genom arbete förtjänar vårt levebröd ökar det vår kunskap, ger oss identitet, ger oss möjligheter att växa och så vidare (Zetterberg m.fl. 1984).

Våra värderingar förutsägs av identitet, självvärdering och världssyn, och de har stor betydelse för våra liv och vår interaktion med andra. Arbetsvärderingar är utvärderande normer relaterade till arbete eller arbetsmiljö med vilka individer bedömer vad som är ”rätt” eller värderar betydelsen av preferenser. Värderingar kan hållas personliga eller sociala, och kan eller kan inte ha moraliska element (Dose 1997).

Arbetsvärderingar kan delas upp i två breda typer av belöningar från arbete. Inre belöningar (intrinsic rewards) erhålls från arbetsuppgiften själv (till exempel intresse, utmaning, ansvar) och yttre belöningar (extrinsic rewards) som erhålls från arbetet men är avskiljda från uppgiftsupplevelsen (till exempel betalning,

---

<sup>3</sup> Postmaterialister har inre världsvärderingar (Zetterberg m.fl. 1984).

säkerhet och prestige). Yttre belöningar karakteriseras ibland som instrumentella (Johnson 2005).

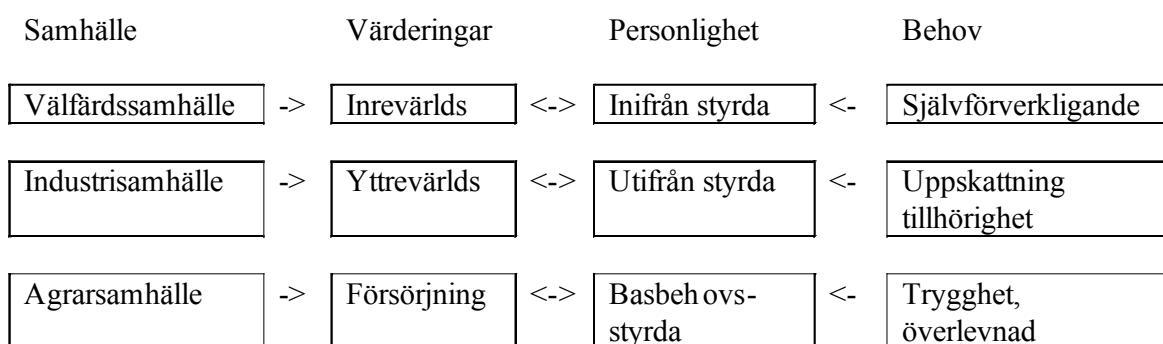
Människors värderingar av arbete har förändrats med tiden. I jordbruks-samhället arbetade majoriteten för att överleva och värderade därmed främst försörjning, se figur 1. Sedan 1930-talet har andelen människor med försörjningsvärderingar i Sverige sjunkit. Under 1950-talet hade industrisamhällets yttrevärldsvärderingar sin höjdpunkt. Välfärdssamhällets inrevärldsvärderingar fick en snabb uppgång under 1970-talet. Inrevärldsvärderingar kan vara inriktade antingen på individens privatliv (privatiserade) eller på samhället (kritiska) (Zetterberg m.fl. 1984).

Synen på arbete skiljer sig mellan olika sociala klasser, där medelklassfamiljers resonemang baseras på ett mer strategiskt långsiktigt tänkande mot framtiden, jämfört med arbetarklassfamiljers kortsiktiga inriktning mot nuet (Åsemar 1985). Likväl som arbetsvärderingar påverkar inträdet i familjrollen, formar familjrollen arbetsvärderingar (Johnson 2005).

Arbetets betydelse kan mätas dels utifrån dess betydelse i livet (arbetets centralitet), dels gällande arbetsmotivation utifrån olika aspekter av ett bra arbete (Gamberale m.fl. 1996).

Starka samband har konstaterats mellan arbetets centralitet och arbetsengagemang, och värdena är generellt högre med ökad ålder och hos dem som är anställda. Arbetsvärderingar är tämligen stabila över kortare tidsperioder (15 månader) (Isaksson m.fl. 2004).

Forslin konstaterade (1978) att synen på aktuellt arbete och hur det motsvarar anspråken förändras med tiden, där förväntningarna på arbetet avtar med anställningstid och med stigande ålder. Skillnader mellan ungas och äldres attityder till arbete kan förklaras med att de tillhör olika generationer och att de är i olika faser av livscykeln (Arnell Gustafsson 2003). Studier visar att arbetsvärderingar påverkas mer av generationserfarenheter än av ålder (Smola m.fl. 2002).



**Figur 1.** Värderingar i relation till behov, personlighet och samhälle, enligt Zetterberg med flera (1984).

## 2.6 Syn på arbete

Individens syn på arbete handlar både om vad individen önskar av och värdesätter i arbete, och om uppfattningen av aktuellt arbete. För ungdomar är uppfattningen av arbete till stor del baserad på en betraktelse utifrån, medan arbetstagaren upplever den faktiska arbetssituationen.

### 2.6.1 *Betraktelse av arbete*

Arbete är en relativt viktig sak i livet för ungdomar (Gamberale m.fl. 1996; Fürth m.fl. 2002; Hedlund m.fl. 2003). Även om personer födda på 1960, 70- och 80-talen är mer orienterade mot vänner och mindre mot arbete, jämfört med sina föräldra- och farföräldragenerationer (Fürth m.fl. 2002).

Dagens ungdomar utgår från en helhetssyn på sin tillvaro och vill ha ett arbete som de kan identifiera sig med (Industriförbundet 1996; Arnell Gustafsson 2003). De tenderar att ha ”postmaterialistiska” värderingar avseende yrkesval och arbete (Gamberale m.fl. 1993; Andersson m.fl. 1997). En postmaterialist har inre världsvärderingar av arbete (Zetterberg m.fl. 1984).

Postmaterialister värdesätter relationer och upplevelser som är personligt och individuellt tillfredsställande. 1970- och 80-talsgenerationerna är till skillnad från de äldre generationerna starkt anti-auktoritära och självständiga. De ställer hårdare krav på individuellt bemötande, ökad flexibilitet och fler nya möjligheter. Därtill är de rastlösa, rörliga och har stor tilltro till sin egen förmåga (Fürth m.fl. 2002).

Synen på arbete bland ungdomar är inte entydig, utan skillnader finns mellan individer. Till exempel ansågs självförverkligande mindre viktigt av ungdomar från mindre orter/glesbygd, än bland de från större städer (Gamberale m.fl. 1996). För majoriteten av eleverna i nionde klass i Rättvik och Avesta var främsta anledningen till varför man arbetar ”Försörjning och överlevnad” (Hedlund m.fl. 2003). Även uppfattningar om vad som är ett bra arbete varierar betydligt (Gamberale m.fl. 1993). Samtidigt bekräftar Åsemars avhandling från 1985 tidigare studiers resultat om elevers bristande kunskaper om yrken och arbetsliv.

Flera studier visar att det som unga eftersträvar i ett arbete är att det är intressant. Det ska kännas givande, meningsfullt och ge synliga resultat, samtidigt som trevliga arbetskamrater och en tilltalande arbetsmiljö också är viktigt. (Industriförbundet 1996; Andersson m.fl. 1997; Fürth m.fl. 2002; Arnell Gustafsson 2003)

Både niondeklassare och ungdomar i åldern 20–26 år anser att en rättvis och förstående chef, trygg anställning, uppskattning, många trevliga arbetskamrater samt stolthet över sitt arbete är viktigast i ett idealt arbete (Gamberale m.fl. 1996; Hedlund m.fl. 2003). Norska ungdomar värderar goda arbetskamrater som viktigast och trygg arbetsplats som näst viktigast när de ska välja arbete (Berg 1998).



En uppdelning i fyra värderingskluster kan göras utifrån vad som anses viktigt i arbetslivet. Uppdelningen utgår från två grundläggande värderingslinjer där den ena visar om frihet eller trygghet är viktigast och den andra engagemang eller belöning. Värderingsklusterna leder till de olika arbetskraftstyperna medarbetare, volontärer, legoknektar och arbetstagare. Medarbetare söker engagemang och trygghet. De arbetar med något de är intresserade av och bryr sig främst om den intellektuella, sociala och ”kroppsliga” arbetsmiljön. Volontärerna söker engagemang och frihet. Den egna utvecklingen och självständigheten är viktigt, självförverkligande centralt och arbetet är oftast något han/hon brinner för. Legoknektar söker belöning och frihet i arbetslivet. Det är främst det egna marknadsvärdet och arbetsgivarens belöningsystem som är viktigt, med den personliga behållningen som central drivkraft. Arbetstagaren söker belöning och trygghet i arbetslivet. Det viktigaste är en trygg försörjning där arbetsinnehållet inte spelar någon stor roll (Fürth m.fl. 2002).

Ungdomar i utbildning värderar arbetsförhållandena i industriarbete högre än vad de som arbetar där gör (Berg 1998; Hedlund m.fl. 2003). Samtidigt har ungdomar högre krav över lag på ett idealt arbete jämfört med anställda (Hedlund m.fl. 2003).

### *2.6.2 Upplevelse av arbete*

Liksom bland ungdomar upplevs arbetet som centralt i livet av en stor andel anställda (Hedlund m.fl. 2003; Wikman 2005). Majoriteten av 154 anställda vid mindre verkstads- och timmerhustillverkningsföretag ansåg liksom ungdomar att ”Försörjning och överlevnad” var främsta anledningen till att de arbetar (Hedlund m.fl. 2003).

Klara statistiska samband finns mellan villkoren i arbetet (relation till chefen, kompetensutveckling, inflytande mm) och synen på lön. Ju sämre villkor desto större är missnöjet med lönen och ju bättre villkor desto mindre missnöje med lönen. Uttalade missnöjen med lön kan därmed snarare vara indikationer på andra problem, än lönen i sig. (Wallenberg 2004)

Människor ser inte arbete bara som en motprestation för lön, utan är i olika grad engagerade i arbetet de gör, verksamheten de är en del av och organisationen de tillhör. En majoritet anser att det finns flera aspekter i arbetet som är centrala, och även viktiga helheten i deras liv. Arbetskamrater är den aspekt som flest ansåg viktigast. Engagemangsgraden tycks variera med kön, socioekonomisk position och yrkets utbildningskrav (Wikman 2005).

I en undersökning bland arbetande 21-åringar upplevde drygt hälften att deras nuvarande arbete var intressant. Något färre ansåg att det var ett arbete som de hade tills de hittar något bättre respektive något som de hade endast för att försörja sig (Ungdomsstyrelsen 2000).

Även inom industrin finns många unga som ser sitt nuvarande arbete som tillfälligt, det är ett arbete i avvaktan på ett ”riktigt” arbete (Waller m.fl. 1991). Forslin visade 1978 att arbetare i industrin, oavsett ålder, var otillfredsställda med arbetssituationen. Storleken på det förväntade utbytet av arbetet avtog både med ålder och med anställningstid.

Enligt Forslin (1978) kan en individs beslut att lämna en anställning vara en aktiv reaktion på en otillfredsställande arbetssituation. Beslutet kan också bero på att ett lämpligare alternativ blivit aktuellt. Bland arbetare finns starka samband mellan rörlighet och ålder samt mellan rörlighet och anställningstid. Ungdomsgrupperna dominerar bland personer som lämnar sin anställning. Det är mycket få personer som byter anställning efter 30-års ålder och under den första delen av 20-års åldern är rörligheten maximal. Oavsett åldergrupp sker den övervägande delen av avgångarna under första anställningsåret.

Åteg (2005) visar att med ett lokalt utvecklingsarbete i Avesta för att öka gymnasieskolans industriprogramms attraktivitet lyckades sökandetalen stiga från två elever 2001 till 63 elever 2002. Både de sökande och antagna eleverna till industriprogrammet hade en mycket positiv bild av industriarbete och den sammanföll i stor utsträckning med deras önskan av ett arbete.

### 2.6.3 Timmermäns syn på arbete

Bland 13 personer som arbetade i mindre timmerhustillverkningsföretag var en rättvis och förstående chef det viktigaste i ett idealt arbete. En stor andel av de aspekter som timmermännen ansåg betydelsefulla förekom också i deras arbete. De viktigaste aspekterna, ”en rättvis och förstående chef”, ”många trevliga arbetskamrater”, ”miljövänligt arbete” samt ”att kunna vara stolt över sitt arbete”, hade också högst förekomst. De anställda i timmerhusföretagen var mycket nöjdare med arbetet än anställda på mindre verkstadsföretag (Hedlund m.fl. 2003).

## 2.7 Attraktiva arbeten

I denna studie studeras arbetets attraktivitet. När studien inleddes (2001) fanns både bland forskare och företagsledare uppfattningen att attraktiva arbeten behövs för att engagera, behålla och rekrytera personal, samt att det är arbetstagaren, alternativt den presumtiva arbetstagaren, som värderar om en arbetsgivare, en arbetsplats eller ett arbete är attraktivt. Däremot var kunskapen otillräcklig av vad som sammantaget gör arbete attraktivt (Åteg m.fl. 2004).

Inom arbetsvetenskapen har människors värderingar av arbete studerats med olika benämningar av det arbete som individen tilltalat av/helst önskar sig. Till exempel mäter Gamberale med flera (1996) arbetsmotivation utifrån olika aspekter av ett *bra arbete* genom att respondenterna anger aspekternas betydelse i ett *idealt arbete*.

Hedlund med flera (2003) ställer betydelsen av dessa aspekter i ett idealt arbete mot aspekternas förekomst i industriarbete. När samma respondenter beskriver vad som kan göra *industriarbete attraktivare* framkommer fler nyanser och delvis nya aspekter, till exempel jämställdhet, information och regelbundna raster som viktigt i arbete.

I en studie om varvsindustrin i Norge behandlades arbetsplatsens attraktivitet. Arbetare fick öppet svara på en fråga om vad som kunde göra deras arbete mer attraktivt. Det som flest nämnde var bättre lön, bättre upplärning och bättre inomhusklimat. De fick även välja tre av 20 fasta svarsalternativ avseende hur varvsindustrin kan bli en attraktivare arbetsplats för ungdomar. Bäst rankades svarsalternativet bättre lön, följt av bättre fritidsutbud, mer beröm från ledningen och bättre inomhusklimat (Berg 1998).

En studie, publicerad 2004, visade att det är många aspekter som bidrar till att göra ett arbete attraktivt. Arbetets attraktivitet påverkas av kvaliteter och dimensioner grupperade i tre kategorier – attraktivt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse och attraktiva arbetsförhållanden. I kategorin attraktivt arbetsinnehåll ingår dimensioner som handlar om vad och hur den anställde gör under utförandet av arbetet. Kategorin arbetstillfredsställelse innehåller dimensioner som handlar om vad den anställde upplever att den får ut av att utföra arbetet. Dimensioner som är gemensamma för alla anställda på ett företag ingår i kategorin attraktiva arbetsförhållanden. Dimensionerna är viktiga både på kort och på lång sikt. För att öka möjligheterna att arbetet ska svara mot individens behov kan en kombination av dimensioner vara svaret (Åteg m.fl. 2004).

Senare studier beskriver begreppet attraktivt arbete som dynamiskt och processuellt. Attraktivt arbete är ett strävansmål utifrån individens önskemål. Dess egenskaper är både skalbetonade och innehållsbetonade. De skalbetonade egenskaperna är tilldragande och väcker positiv uppmärksamhet hos betraktaren, till exempel den arbetssökande. De innehållsbetonade egenskaperna ger positiva upplevelser på längre sikt och verkar för att behålla redan anställda (Åteg 2006).

Är ett bra arbete, ett idealt arbete, ett attraktivt arbete och en attraktiv arbetsplats olika benämningar av samma sak? Studierna ovan pekar på att så inte är fallet. När huvuddelen av denna studie genomfördes var kunskap om vad som gör arbete attraktivt begränsad och Åteg med fleras (2004) samt Åtegs (2006) var inte publicerade. Hur detta hanterats framgår i metodkapitlet och ett resonemang kring frågan görs i analysen.

### 3 Metod och undersökningsgrupp

Wigblad diskuterar i *Karta över vetenskapliga samband* tre olika vetenskapliga synsätt. Avsikten med synsätten är att skilja på teoretiska skolbildningar som har olika grundantaganden om hur teori och empiri skall samspara. Det empiriska synsättets metodiska ideal är induktion, vilket innebär en ensidig rörelse från

empiri till teori. Det teoretiska synsättet kännetecknas av rationalisterna vars metodiska ideal är deduktion, i vilken den principiella rörelsen är från teori till empiri. Det tredje synsättet är sambandssynsättet vilket använder sig av abduktion. Sambandssynsättet utgår från att man ska kunna integrera teori och empiri (Wigblad 1997).

Ursprunget till denna studie är timmerhusbranschens problem med hög medelålder och liten nyrekrytering. Utifrån detta praktiska problem valdes, som en del i forsknings- och utvecklingsprojektet *att...*, att i denna studie närmare studera om och i så fall hur attraktiviteten i hantverksyrket timmerhustillverkning förändras under och efter utbildning. Kunskap om arbetets attraktivitet har växt fram ur empiri och teori, både utifrån föreliggande studie och parallella studier (Åteg m.fl. 2004; Hedlund 2006). Empiri och teori har alternerats under studiens gång, vilket innebär att ett sambandssynsätt med start i empirin har använts.

### **3.1 Metodval**

Studien fokuserar på om, och i så fall hur, attraktiviteten i ett arbete förändras under och efter utbildning. Därtill förs resonemang om vad som påverkat individens bedömning av attraktiviteten. För att studera attraktivitetens eventuella förändring över tid har studien gjorts longitudinell. En tvärsnittsstudie sågs inte som något alternativ eftersom utbildningen var ny och ingen motsvarande utbildning funnits tidigare. Med en longitudinell studie sågs fördelen att kunna följa individer. Omfånget på studien har begränsats till fyra år främst eftersom den ingår i ett avhandlingsarbete.

Med kvantitativa metoder görs det som ska studeras mätbart och undersökningsresultaten presenteras numeriskt. För kvalitativa metoder är utgångspunkten att varje fenomen består av en unik kombination av kvaliteter eller egenskaper, vilket medför att det inte kan mätas eller vägas. Många företrädare för den kvalitativa metodiken förefaller lägga stor vikt vid att se forskningsprocessen som en kommunikationsrelation och uppfattar forskningsobjektet som ett subjekt (Andersen 1994).

Både kvantitativa och kvalitativa metoder har använts. Val av metod har gjorts utifrån vad som avsetts att studera. Kvantitativa metoder har använts i delar av studien där kunskap om olika aspekter funnits eller tagits fram. Olika typer av data har samlats in och olika metoder har använts, där till exempel elevernas syn på arbete studerats utifrån hur de såg på arbete relativt andra saker i livet, utifrån 40 påståenden (Hagström m.fl. 1996), hur attraktivt timring är och så vidare. Som komplement har kvalitativa metoder använts för att erhålla en heltäckande och mer deskriptiv bild av vad som gör tillverkning av timmerhus attraktivt, då kunskapen var otillräcklig om vad som sammantaget gör arbete attraktivt (Åteg m.fl. 2004).

De metoder som använts är enkäter, semistrukturerade intervjuer, fokusgrupper, informella samtal, samt studier av egna och andras mötes- och observationsanteckningar. Parallellt med insamlingen av empiri har litteraturstudier genomförts. Planering av empiriinsamling och diskussioner om analysresultat har skett regelbundet tillsammans med andra forskare. En genomgående strategi har varit att återrapportera resultat från empiriinsamlingarna till respondenterna. I samband med dessa redovisningar har ambitionen varit att verifiera resultaten samt att göra fördjupningar inom respektive områden.

### 3.2 Undersökningsgrupper

Studien avgränsades till de 47 elever som utbildade sig på den nystartade ettåriga gymnasiala påbyggnadskursen *Tillverkning av timmerhus* vid Stiernhööksgymnasiet i Rättvik. Främst har elever i de två första årgångarna, *Årgång ett* (ht01/vt02) och *Årgång två* (ht02/vt03) (skola-arbetslivsgrupp), studerats under en period som sträcker sig från det att eleverna påbörjat utbildningen till två år efter avslutad utbildning. Vid respektive utbildning började tolv elever, men endast enkät- och intervjuresultat från de elever som fullföljt hela utbildningen och besvarat båda enkäterna under studietiden redovisas.<sup>4</sup>

Som komplement har elever i *Årgång tre* (ht03/vt04) och *Årgång fyra* (ht04/vt05) (skolgrupp) studerats under sin utbildningstid. Även för dessa redovisas enbart enkätresultat från de elever som fullföljt hela utbildningen och besvarat båda enkäterna. Avsikten med skolgruppen var att jämföra den gruppen med skola-arbetslivsgruppen. Om resultaten är likartade i de båda grupperna stöds tendenserna i resultaten från skola-arbetslivsgruppen. Om resultaten skiljer sig försvagas möjligheterna till generaliseringar för personer som utbildar sig till timmermän.

#### 3.2.1 Utbildningen ”Tillverkning av timmerhus”

Utbildningen *Tillverkning av timmerhus* vände sig till personer med intresse och handlag för yrkesmässig timmerhustillverkning av traditionell svensk typ. Den övergripande målbeskrivningen för utbildningen var följande:

”Eleven skall efter avslutad utbildning vara väl förtrogen med alla väsentliga delar av timmerhusnäringen samt praktiskt kunna utföra timringsarbete på ett yrkesmässigt tillfredsställande sätt” (Rättviks kommun 2001).

Förkunskapskraven var avslutad utbildning på Byggprogrammet, inriktning husbyggnad; 2-årig bygglinje eller motsvarande. Ungefär 30 procent av utbildningen var arbetsplatsförlagd hos etablerade timmerhusföretag och den mest omfattande kursen var byggteknik, se tabell 1 (Rättviks kommun 2001).

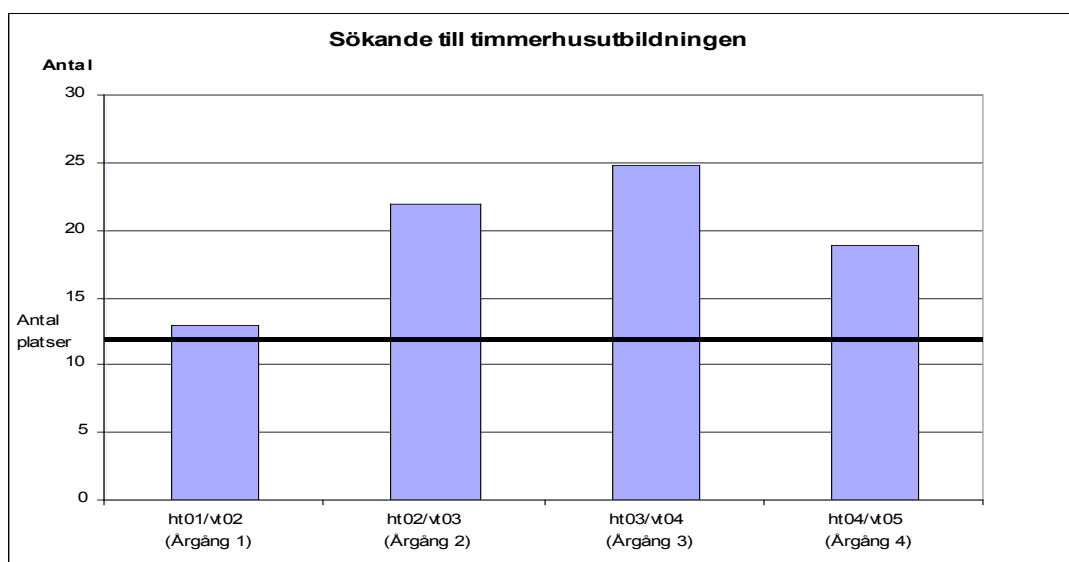
---

<sup>4</sup> I både *Årgång ett* och *två* avbröt en elev utbildningen av personliga skäl. I *Årgång två* var det därtill en elev som inte ville delta i enkätundersökningarna.

**Tabell 1.** Kurser, poäng och ungefärlig praktisk andel för den gymnasiala påbyggnads-kursen *Tillverkning av timmerhus* (Rättviks kommun 2001).

Kurser	Poäng	Ungefärlig praktisk andel i procent
Timmerhusnäringen	80	25
Skogsskötsel	30	
Avverkning	30	
Arbetsutveckling	40	25
Virkeslära	40	25
Virkesförädling	40	25
Timmerhus som byggnadsform	100	15
Utrustning för timring	60	50
Byggteknik	230	50
Inredning av timmerstomme	80	50
Entreprenörskap	40	
Övrigt	30	
<b>Summa</b>	<b>800</b>	

Det var fler sökande till utbildningen än antalet platser, se figur 2. Under de fyra åren var det två kvinnor som visade intresse för utbildningen, men ingen av dem började.



**Figur 2.** Antal sökande till utbildningen fördelat per årgång samt antal platser.

### 3.2.2 Elever på utbildningen

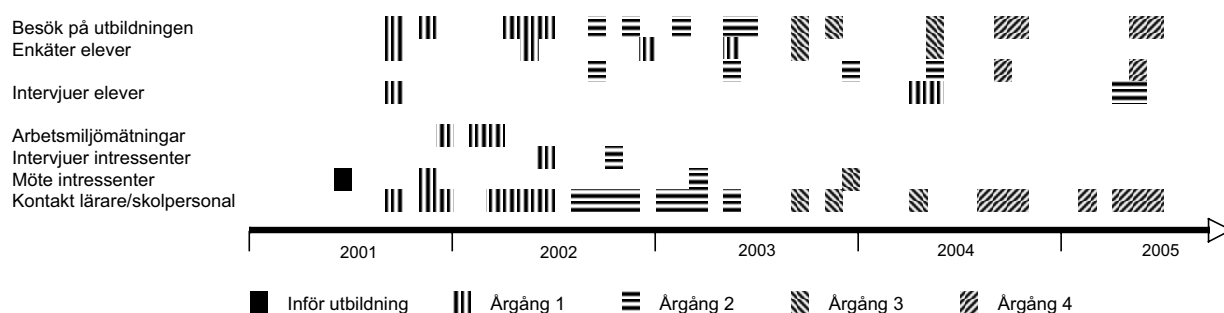
Eleverna på utbildningen var män och deras ålder varierade mellan 19–53 år, med en median för respektive årgång på 26 år (förutom *Årgång tre* – median 34

år). Majoriteten av eleverna (68 procent) ansåg sig ha växt upp i arbetarklassfamilj och en mindre del i medelklassfamilj. Alla utom en hade arbetslivserfarenhet och två tredjedelar hade arbetat direkt före utbildningen. Merparten hade tidigare utbildning och yrkeserfarenhet från byggnation, trä eller skog. Drygt hälften kom från Dalarna och resterande från Östergötland i söder till Lappland i norr.

### 3.3 Genomförande

Författaren har genom sitt arbete i *att...*-projektet följt planeringen och genomförandet av utbildningen. Sedan juni 2001 har åtskilliga möten och kontakter hållits med elever, lärare och intressenter i timmerhusbranschen som en del i ett interaktivt utvecklingsarbete för attraktivare timringsarbete. Inplanerade möten och empiriinsamlingar har varvats med telefonsamtal samt ”spontana” och oplanerade besök i timmerhusutbildningens lokal och på andra timringsplatser. Detta har bidragit till författarens förståelse av och tillträde till branschen, samt gett underlag för resonemang om vad som påverkat individens bedömning av attraktiviteten.

Den riktade insamlingen av data från eleverna har främst gjorts i form av en longitudinell studie. Elevernas syn på utbildning, arbete generellt och timringsarbete samt deras framtidsplaner och erfarenhet av timring har samlats in. För respektive årgång har insamlingar skett i början (enkät ”*Början*”) och i slutet (enkät ”*Slutet*”) av utbildningen, samt för skola-arbetslivsgruppen dessutom ett halvår (*Uppföljningsenkät*), ett år (enkät ”*Efter*”) respektive två år (intervjuer) efter utbildningen, se figur 3.



**Figur 3.** Beskrivning av kontakter med elever och utbildningens intressenter.

#### 3.3.1 Enkät- och intervjumaterial

Eleverna informerades i början av respektive utbildning om bakgrunden till studien och vikten av att de deltog. Vid varje enkät- och intervjuundersökning informerades de om frivilligheten i att delta och att resultaten skulle återrapporteras till dem under hela utbildningstiden. I slutet av respektive utbildning

för skola-arbetslivsgruppen tillfrågades eleverna om de fick kontaktas senare för uppföljande undersökningar, vilket samtliga samtyckte till.

Den systematiska insamlingen av empiri avseende elevernas generella syn på arbete, timringsarbete och utbildning gjordes främst via enkäter. För första årgången användes både enkät och intervju i början av utbildningen, vilket för senare årgångar omformades till enkät. Enkäterna markerades med respondenternas initialer för att eventuella upplevda individuella förändringar skulle kunna studeras. Frågorna i enkäterna var dels hämtade från Hagström med flera (1996), dels egen konstruktion bland annat utifrån Hedlund med flera (2003).

Enkät "*Början*" bestod av frågor om bakgrund, syn på arbete, syn på timmerhustillverkning samt frågor om utbildningen. Enkät "*Slutet*" innehöll frågor om syn på arbete, timmerhustillverkning, utbildning och framtid. *Uppföljningsenkäten* efterfrågade om och i vilken form eleverna timrat efter utbildningen samt hur deras framtidsplaner såg ut. Enkät "*Efter*" innehöll frågor om syn på arbete, timringsarbete och framtiden samt timringsarbete efter utbildningen och tillbakablick på utbildningen.

En stor del i enkäterna bestod av 40 påståenden som konstruerats inom forskningsprogrammet *Det goda arbetet. Ungdomars villkor nu och i framtiden* (Hagström m.fl. 1996). Respondenterna fick ta ställning till påståendenas betydelse i ett idealt arbete samt dess möjlighet vid timmerhustillverkning. Frågan om idealt arbetet för respektive påstående var "I vilken utsträckning är följande viktigt i Ditt ideala arbete?". De fem svarsalternativen var "Helt oviktigt" (1), "Mindre viktigt" (2), "Viktigt" (3), "Mycket viktigt" (4) och "Helt nödvändigt" (5). För samma 40 påståenden besvarades frågan "I vilken grad tror Du att följande *är möjligt* vid timmerhustillverkning?", med de fem svarsalternativen "Inte alls" (1), "Något" (2), (3) (obenämnt mittenalternativ),<sup>5</sup> "Mycket" (4) och "Väldigt mycket" (5). Frågeställningen om timmerhustillverkning förändrades något vid enkät "*Efter*". Eleverna hade då blivit timermän och besvarade istället *hur påståendena stämmer* vid timmerhustillverkning. Som exempel på enkäternas utformning presenteras enkät "*Slutet*" i sin helhet i bilaga 1.

Ungefär två år efter avslutad utbildning genomfördes intervjuer med eleverna. Intervjuerna var semistrukturerade och avsåg att komplettera tidigare enkäter, dels genom fördjupning och uppföljning av tidigare svar, dels med tillägg utifrån tiden som gått sedan enkäterna besvarats. Områden som behandlades var erfarenhet av timring, utbildningens betydelse för timringsarbetets attraktivitet, syn på timring över tiden, vad som är attraktivt med timring, syn på utbildningen samt syn på framtiden.

---

<sup>5</sup> Detta svarsalternativ (3) hade ingen benämning i enlighet med Hedlund med flera (2003).



### 3.3.2 Analys

Timringsarbetets attraktivitet har värderats utifrån elevernas svar på frågan ”Hur attraktivt tycker du att timmerhustillverkningsarbete är?”, samt deras syn på timmerhustillverkning i relation till synen på idealt arbete och vad som gör timringsarbete attraktivt i relation till vad som är attraktivt i arbete. Förändringen av attraktiviteten har bedömts utifrån upprepade insamlingar av denna empiri, kompletterat med elevernas uttalanden om hur synen på timring förändrats. Därtill har elevernas planerade och faktiska inträde i branschen beaktats.

Synen på arbete med timmerhustillverkning ställdes mot synen på idealt arbete genom att på individnivå sortera ut de påstående som ansågs *nödvändiga* respektive *viktiga* i ett idealt arbete. Genom att analyserna av förändringar gjordes på individnivå kunde risken med att se gruppen som homogen när det gäller värderingar (Hagström m.fl. 2000) bemötas.

*Nödvändiga* aspekter var de med svarsalternativ ”Helt nödvändigt” (5) och *viktiga* aspekter de med svarsalternativ ”Mycket viktigt” (4) och ”Viktigt” (3). Dessa aspekter grupperades utifrån om de ansågs *uppfyllda* eller *inte uppfyllda* vid timmerhustillverkning. *Uppfyllda* aspekter var de med svarsalternativ (3), ”Mycket” (4) och ”Väldigt mycket” (5), och *inte uppfyllda* de med svarsalternativ ”Inte alls” (1) och ”Något” (2). Det innebär att svar ”Helt nödvändigt” (5) för idealt arbete och ”Mycket bra” (4) vid timmerhustillverkning ger en *uppfylld nödvändig aspekt*, medan svar ”Mycket viktigt” (4) för idealt arbete och ”Något” (2) vid timmerhustillverkning ger en *ouppfylld viktig aspekt*.

De nödvändiga och viktiga aspekterna sammanställdes dels för respektive individ, dels för respektive påstående. Genom en sammanställning för varje individ visas hur väl timringsarbete motsvarar *individens förväntningar* av ett idealt arbete. En summering av individernas resultat gav medelvärde för gruppen. Med en sammanställning för respektive påstående visas *aspektens betydelse och dess förekomst* vid timring.

Andelen *uppfyllda*, *nödvändiga* respektive *viktiga*, aspekter räknades ut för enkät ”*Början*” både per individ och per påstående. Den erhållna andelen i enkät ”*Början*” användes därefter som norm för att mäta förändring. De erhållna andelarna i enkät ”*Slutet*” och ”*Efter*” omräknades därefter till index relativt normen. Sammanställningen på individnivå gav svar på frågan *om* attraktiviteten förändras. Sammanställningen på påståendenivå gav svar på frågan *hur* förändringen ser ut, det vill säga inom vilka aspekter attraktiviteten var stabil, samt var förändringar fanns och i vilken riktning.

Skillnader i arbetets centralitet värderades med Wilcoxons teckenrangtest och Friedmans test. Samma test tillsammans med Kruskal-Wallis test och Mann-Whitneys test användes för framtidssyn. Skillnader i attraktivitet värderades med Wilcoxons teckenrangtest. Samband mellan arbetets attraktivitet (i slutet på utbildningen) och utbildningens attraktivitet på individnivå värderades med Chi-

Square Test. Samma test användes för att värdera samband mellan andelen uppfyllda ”viktiga och nödvändiga aspekter” och arbetets attraktivitet på individnivå både för enkät ”*Slutet*” och ”*Efter*”.

## 4 Resultat

Syftet med denna studie är att undersöka om, och i så fall hur, attraktiviteten i hantverksyrket timmerhustillverkning förändras under och efter utbildning. Därtill förs resonemang om vad som påverkat individens bedömning av attraktiviteten.

Inledningsvis redovisas resultaten i enlighet med den ”resa” som respondenterna gjorde. Först behandlas därmed tankar inför utbildningen, syn på utbildningen samt framtidsplaner och erfarenheter efter utbildningen. Först därefter redovisas med ett longitudinellt perspektiv generella arbetsvärderingar, respektive värderingar av timringsarbete. Avsikten är att underlätta läsarens förståelse. De faktorer som kan ha påverkat individens bedömning av attraktiviteten redovisas därmed före de huvudsakliga resultaten för att besvara syftet.

Liksom i teoriavsnittet inleds resultatavsnittet med en sammanfattning. Läsaren kan därefter välja om den vill fördjupa sig i de olika resultatdelarna eller fortsätta direkt med analysavsnittet, 5 Analys.

Resultatredovisningen avser de 21 respondenterna i skola-arbetslivsgruppen (*Årgång ett* och *Årgång två*) om inget annat anges. De benämns genomgående elever, även efter genomförd utbildning. I de fall där skillnader mellan årgångarna uppmärksammas har respektive årgång redovisats separat. Bortfallet, som bestod av olika individer, var en (1) elev för *Uppföljningsenkäten* och två elever för enkät ”*Efter*”. Där så varit möjligt har jämförelser gjorts med skolgruppen (*Årgång tre* och *Årgång fyra*), vilket kommenteras i slutet på respektive avsnitt. Skolgruppen utgjordes av 20 personer.

### 4.1 Sammanfattning

Före utbildningen hade tre fjärdedelar av eleverna någon erfarenhet av timmerhustillverkning, medan en fjärdedel aldrig hade varit i kontakt med branschen. Merparten av eleverna såg ett arbete som timmerman som framtida sysselsättning. Flertalet ville ha en anställning och några såg eget företag som ett alternativ.

Ungefär en tredjedel av eleverna hade varit intresserade av timring under en längre tid. Hälften sökte till utbildningen på grund av intresse för timring och timmerhus. De ville ha en utbildning med mycket praktik och fokus på huvudämnet. Utbildningens betydelse för timringsarbetets attraktivitet var att den behövdes, den bidrar till fler timmermän samt att många sökande visar på dess betydelse.

I slutet av aktuell utbildning skattade eleverna den till många delar attraktiv. Bidragande orsaker var bland annat mycket praktik, bred utbildning och duktiga lärare. Positiva samband fanns mellan utbildningens och timringsarbetets attraktivitet. Två år efter utbildningen var i stort sett alla positiva till utbildningen. Några poängterade att den gav en riktig bild av timring och timringsyrket, medan andra menade att bilden av möjligheten att få jobb förskönats.

Eleverna såg ganska optimistiskt på framtiden, även om tendensen var något avtagande med tiden. Inom ett halvår efter utbildningen hade knappt tre fjärdedelar av eleverna varit yrkesverksamma som timmermän. Merparten hade varit anställda och något färre hade startat och drev egna enmansföretag. Eleverna från *Årgång två* var mer inriktade på egna företag. Två år efter utbildningen var i stort sett alla elever intresserade av att timra yrkesmässigt i framtiden. De som inte redan startat eget företag funderade på att göra det, men många ville först ha en anställning. Generellt sett ville alla timra hantverksmässigt och en övervägande del ville timra tillsammans med andra.

Arbete var en viktig del i elevernas liv och hälften ansåg att främsta anledningen till att de arbetar var försörjning och överlevnad. Något färre arbetade främst för självförverkligande och livskvalitet. Viktigast i ett idealt arbete var en rättvis och förstående chef, att klara av arbetet bra samt vara stolt över sitt arbete. Minst viktigt var att ha ansvar för andra, ha ledande ställning och nå en hög social ställning. Dessa viktigaste och minst viktiga påståenden var stabila över tiden. (Från början av utbildningen till ett år efter den.) Efter utbildningen var färre aspekter viktiga och nödvändiga. Ett attraktivt arbete betydde många och varierande aspekter för eleverna. Lön, en bra miljö, saker som relaterar till resultatet av arbetet och kunna hålla sitt eget tempo var saker som många elever nämnde.

Eleverna upplevde att arbete med tillverkning av timmerhus i hög grad motsvarade deras önskemål om ett idealt arbete utifrån de 40 aspekterna enligt enkäten. De förändrade sina värderingar av timringsarbete under och efter utbildningen. Det var flest elever i början av utbildningen som ansåg att deras önskemål kunde uppfyllas vid arbete med tillverkning av timmerhus. I slutet på utbildningen hade värderingen av det framtida arbetet sjunkit ungefär till den nivå som senare blev en realitet. Även om förväntningarna inte helt uppfylldes var det en högre andel elever som upplevde att alla nödvändiga aspekter uppfylldes i realiteten vid timring, än andelen elever som i slutet av utbildningen trodde de skulle uppfyllas.

I slutet av utbildningen såg eleverna timringsarbete som till många delar attraktivt (5,1 på skalan 1–7), vilket ett år efter utbildningen steg ytterligare (5,7). Denna skillnad var signifikant ( $P < 0,05$ ). Två år efter utbildningen var det fortfarande attraktivt att timra.

För knappt hälften av de nödvändiga aspekterna förändrades inte andelen som var uppfyllda. Enbart två av de aspekter som ansågs nödvändiga hade lägre

uppfyllnad vid timringsarbete än vad eleverna trodde under utbildningen, ”Att jag klarar av arbetet bra så jag inte får skuld känslor” och ”Att ingen ska tala om för mig vad jag ska tänka och göra”. Tio av de viktiga aspekterna hade högre andel uppfyllda vid timringsarbete än vad eleverna trodde under utbildningen. De handlade främst om att styra sitt arbete och ha ansvar, samt resultaten av arbetet. För drygt hälften av de viktiga aspekterna var uppfyllnaden lägre vid timringsarbete än vad eleverna trodde i början av utbildningen.

Det som flest elever såg som attraktivt med timringsarbete var att få arbeta praktiskt genom att vara skapande, arbeta med händerna och hålla på med ett hantverk. Andra saker som flera nämnde var kombinationen av fysiskt och mentalt arbete, att arbetet är fritt samt resultaten av arbetet. Några elever nämnde även möjligheten att driva eget företag som attraktivt med timring. Som svar på en direkt fråga ansåg de flesta eleverna inte att deras syn på timringsarbete förändrats något speciellt från det att de började utbildningen tills två år efter. Saker som de trots allt ändrat sin syn på var att det var mer jobb med timring än vad de tidigare trodde, att de inte längre såg hinder samt att från att initialt tro att timring var lätt att lära under praktiken, se svårigheterna och slutligen landa i att ha byggt upp ett självförtroende.

Eleverna i skolgruppen hade till stor del samma syn som eleverna i skolaarbetslivsgruppen på främsta anledningen till att de arbetar, arbetets centralitet, attraktivt arbete samt vilka påståenden som var mest och minst viktiga i ett idealt arbete. Skälen till varför de sökte utbildningen var ungefär samma, men eleverna i *Årgång tre* skattade den betydligt attraktivare och de i *Årgång fyra* mindre attraktiv än tidigare årgångar. Andelen nödvändiga och viktiga aspekter var ungefär de samma i skolgruppen både på individnivå och på påståendenivå. Skolgruppen upplevde en något högre uppfyllelse i slutet av utbildningen än skolaarbetslivsgruppen. Förändringen av uppfyllelse för de olika aspekterna skiljde sig för en tredjedel av påståendena. De saker som gjorde timringsarbete attraktivt överensstämde väl mellan skolaarbetslivsgrupp och skolgrupp.

## **4.2 Erfarenheter och framtidsplaner vid utbildningsstart**

Innan utbildningen hade drygt tre fjärdedelar av eleverna någon erfarenhet av timring, se tabell 2. Vanligast var att de besökt timmerhustillverkning. Eleverna beskrev fritt i början av utbildningen sina framtidsplaner och knappt två tredjedelar angav att bli yrkesverksam med timring. Av dessa ville flertalet ha en anställning medan några såg eget företag som ett alternativ. Utan att ange yrke angav några att de ville starta eget och andra att arbeta.

**Tabell 2.** Erfarenhet av timring innan utbildningen för skola-arbetslivsgrupp (N = 21) och skolgrupp (N = 19) (antal elever).

Grupp	Skola-arbetsliv	Skola
Någon eller båda mina föräldrar arbetar med timmerhustillverkning	2	0
Personer som är viktiga för mig arbetar med timmerhustillverkning	7	2
Jag har besökt timmerhustillverkning	15	14
Jag har aldrig varit i kontakt med timmerhustillverkning	5	4
Kortare yrkeserfarenhet av timmerhustillverkning	1	1

*Skolgruppen.* I skolgruppen var andelen elever som hade föräldrar eller viktiga personer som arbetar med timmerhustillverkning lägre. Det var något färre (drygt hälften) som i början av utbildningen beskrev att de ville arbeta med timring i sina framtidsplaner. Däremot var det en större andel (knappt hälften) som nämnde starta eget företag i sina framtidsplaner.

### 4.3 Syn på utbildningen

Ungefär en tredjedel av eleverna hade varit intresserade av timring, och några hade även sökt en timringsutbildning under en längre tid innan de visste om utbildningen.

#### 4.3.1 Förväntningar på utbildningen

Många elever lyfte behovet av utbildningen, både för att kunna lära sig timra och för att kunna få arbete. För att få arbete behövde de både lära sig timring och erhålla dokumentation på sin kunskap.

Hälften av eleverna angav intresse för timring och timmerhus som anledning till att de sökte utbildningen. Andra uppgav intresse för hantverk, byggande och trä. Många elever angav flera motiv till varför de sökte utbildningen.

Eleverna ville lära sig ”det de har nytta av”, ”sådant som andra inte kan”, ”så mycket som möjligt”, ”nya saker”, ”goda yrkeskunskaper” samt ”det de förväntat sig”. De ville ha en utbildning med mycket praktik och fokus på huvudämnet.

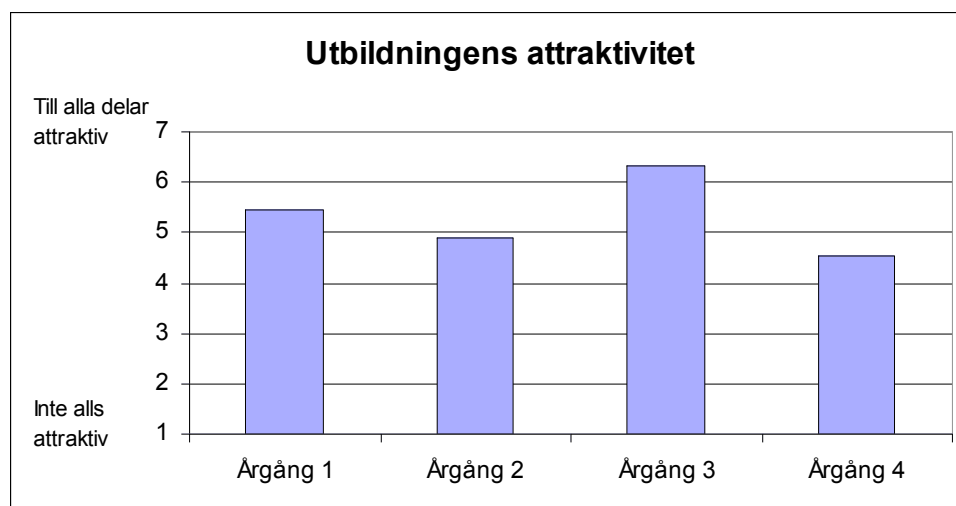
#### 4.3.2 Utvärdering av utbildningen

I slutet av utbildningen bedömde eleverna utbildningen till många delar attraktiv, se figur 4. Bidragande saker var mycket praktik, bred utbildning, arbete i trä, duktiga lärare, inomhusarbete under den kalla och mörka årstiden, skapandet av nya kontakter och lagom antal elever.

Lagom tid hade ägnats åt alla kurser utom två,<sup>6</sup> enligt majoriteten av första årgångens elever. Inredning av timmerstomme hade ägnats för lite tid, samt data-kunskap för mycket enligt hälften och för lite enligt andra hälften. De flesta ansåg att utbildningen kunde ha varit ännu mer praktiskt inriktad, med mer direkt tillämpning av teorin.

En sammanfattande bedömning två år efter genomförd utbildning var att i stort sett alla elever var positiva. Helhetsbilden var att de inte ville ha utbildningen ogjord och den beskrevs som ”en bra utbildning”, ”gedigen utbildning rakt i igenom”, ”var suverän” samt ”har lärt mig jättemycket”. Några poängterade att utbildningen gav en riktig bild av timring och vad timringsyrket är, medan andra menade att bilden av möjligheten att få jobb förskönats. Några lyfte att det var tack vare utbildningen som de fått arbete.

Samtidigt fanns ett visst missnöje med branschens agerande. Eleverna upplevde att FST i olika sammanhang marknadsförde nya industrialiserade produktionstyper, och endast undantagsvis nämnde utbildningen av nya timmermän för hantverksmässig tillverkning.



**Figur 4.** Elevernas skattning av utbildningens attraktivitet i slutet på utbildningen.

#### 4.3.3 Utbildningens betydelse för timringsarbetets attraktivitet

Två år efter utbildningen diskuterades utbildningens betydelse för timringsarbetets attraktivitet enskilt med eleverna. De flesta ansåg att utbildningen behövs, att den bidrar till att få fler timmermän samt att många sökande visar att den har betydelse. En så lång utbildning var en förutsättning för att få anställning, även om mer fanns att lära.

<sup>6</sup> Kurser med lagom undervisningstid var timmerhusnäringen, skogskötsel, avverkning, arbetsutveckling, virkeslära, virkesförädling, timmerhus som byggnadsform, utrustning för timringsarbete, byggteknik, inredning av timmerstomme och entreprenörskap.

Utbildningen betydde olika saker för eleverna. För någon gav utbildningen grunden för att starta eget företag med timring. För en annan elev, från Rättvik, var det tack vare utbildningen som han började timra. Han ”visste inte vad timring var” förrän han började på utbildningen. En tredje elev menade att utbildningen gjorde att han kände sig speciell, men på arbetsmarknaden sågs timmermansyrket som ett vanligt jobb.

Utbildningen sågs också som en förutsättning för att kunna arbeta med timring och platsen för utbildningen var lika viktig som dess innehåll. Miljön med de lokala timmerhusföretagen var viktig för att få inspiration och kunskap.

Utifrån enkätfrågorna om utbildningens och timringsarbetets attraktivitet (enkät ”Slutet”) kunde samband däremellan konstateras ( $P < 0,005$ ).

#### 4.3.4 Skolgruppen

Även i skolgruppen hade ungefär en tredjedel av eleverna varit intresserade av timring, och några hade även sökt en timringsutbildning under en längre tid innan de visste om utbildningen. Till skillnad från skola-arbetslivsgruppen var det ingen som uttryckte intresse för byggande respektive trä, eller att de ville byta sysselsättning som anledning till att de sökte utbildningen.

Skolgruppen uttryckte att det var attraktivt med en längre grundläggande utbildning och att det var attraktivt att umgås med andra (elever) som hade ett gemensamt intresse för timring. Eleverna i *Årgång tre* bedömde utbildningen attraktivare och de i *Årgång fyra* mindre attraktiv än skola-arbetslivsgruppens årgångar, se figur 4.

#### 4.4 Yrkeskunskaper och framtid

Elevernas ganska optimistiska framtidssyn i början av utbildningen sjönk något med tiden, se tabell 3. Inga signifikanta skillnader fanns mellan de olika tillfällena.

**Tabell 3.** Elevernas framtidssyn i början och slutet av utbildningen, samt ett år därefter. (Skala 1 ”Mycket pessimistiskt” – 7 ”Mycket optimistiskt”).

Grupp	Skola-arbetsliv Medelvärde	Skola Medelvärde
I början av utbildningen	5,6	5,7
I slutet av utbildningen	5,4	5,0
Ett år efter utbildningen <sup>a</sup>	5,3	-----

a. Det saknades värde för två elever vid sista mätningen, vilket påverkade medelvärdet. Om deras tidigare svar inte räknades med skulle det fortfarande vara samma tendens med en sjunkande framtidssyn, men med genomgående lägre medelvärden.

#### 4.4.1 Yrkeserfarenhet

Första halvåret efter avslutad utbildning hade nio elever haft eller hade anställning som timmerman och fem hade egna företag med timring. Det kommande ett och ett halvt åren blev en till anställd som timmerman och en bildade eget företag, se tabell 4. Det egna företaget bildades för att kunna hyra ut sig till andra timringsföretag.

Efter två år arbetade drygt hälften yrkesverksamt med timring. Den totala anställningstiden varierade från två veckor till knappt två år. En egenföretagare hade varit verksam i ett år och övriga fem i två år. Hälften av dem kom från arbetarklass och hälften från medelklass.

Några av de elever som efter två år hade anställning med timringsarbete kombinerade det med andra typer av byggnadsarbete. Även egenföretagarna timrade olika mycket. En ytterlighet var att enbart arbeta med timring och en annan att arbeta med renovering av gamla hus med mycket hantering av timmer, men lite knuttimring. Vanligast var att ha ett byggföretag, där timring ingick i utbudet av tjänster. Alla företagare hade enmansföretag och de ansåg sig ha ”fullt upp” och ”mer jobb än vad jag hinner med”, förutom en som ”har så jag klarar mig”.

Det var fler i *Årgång två* än i *Årgång ett* som bildade egna företag under undersökningsperioden. De flesta egenföretagarna från *Årgång 2* hade i sina verksamheter haft kontakt med varandra och vid behov arbetat tillsammans, men i egna företag. Två av dem började arbeta tillsammans direkt efter utbildningen och hade fortsatt så.

Några av eleverna berättade vid intervjuerna hur de blivit bemötta av andra timmermän och hur de upplevt sina kunskaper jämfört med deras. Många upplevde sig fortfarande vara mer noga med kvaliteten i timringen än de erfarna, samtidigt som de inte var lika snabba. Någon elev hade mötts med skepsis hos erfarna timmermän – han kunde inte timra/var ingen timmerman, han hade ju bara gått en utbildning vilket inte var någon garanti. En annan var positivt över-

**Tabell 4.** Elevernas erfarenhet av timring fram till två år efter utbildningen, samt deras framtidsplaner avseende yrkesmässig timring (N = 21).

	Erfarenhet				Framtidsplaner	
	De två första åren		Vid intervju		Vid intervju	
	Årgång 1	Årgång 2	Årgång 1	Årgång 2	Årgång 1	Årgång 2
Endast timring privat	4	2	7	3		
Anställd med timring	7 <sup>a</sup>	3	3	2	6	3
Timring i eget företag	1 <sup>a</sup>	5	1	5	9	9

a. En elev hade både varit anställd och timrat i eget företag under de första två åren efter utbildningen.



raskad av att han mottagits med respekt av andra timmermän. De såg hans kunskaper inom timring som positiva och poängterade att han gått och lärt i ett helt år.

#### 4.4.2 Elevernas framtidsplaner

Efter två år var fortfarande i stort sett alla elever intresserade av att timra yrkesmässigt. De som hade egna företag ville fortsätta med det. Bland de övriga ville merparten först vara anställda och skaffa mer erfarenhet av timring. Främst för att lära sig olika varianter av moment som kan uppstå och för att få upp tempot i timringen. Några hade på sikt som mål att starta eget företag med timringsverksamhet, andra såg det som en eventuell möjlighet. Egen timringsverksamhet i kombination med annat arbete till exempel i egen skog, byggnadsarbete eller sågningsarbete, var målet för många.

Begränsande var svårigheter att skaffa sig tillräcklig kunskap inom timringskonsten, samt en osäkerhet kring hur mycket uppdrag de skulle få. Därmed kändes steget stort att lämna en anställning för att bilda eget företag och riskera arbetslöshet. En elev med anställning, funderade så här kring förhållandet anställd kontra eget företag.

”Svår bransch, det krävs kursen plus ett år för att kunna hålla tempot uppe. Inte roligt för en liten företagare att hålla en första året. Många hyr in andra firmor och kör i lag istället för att anställa. Har funderat lite på att starta eget ur den aspekten så andra slipper det med sjukdagar osv.”

Två år efter avslutad utbildning markerade eleverna med kryss på en skala från ”Jobba själv, utomhus och traditionellt” till ”Ledare, inomhus och industri”, hur de ville arbeta i framtiden avseende timring, se figur 5. Enigheten var störst om att de ville timra traditionellt.

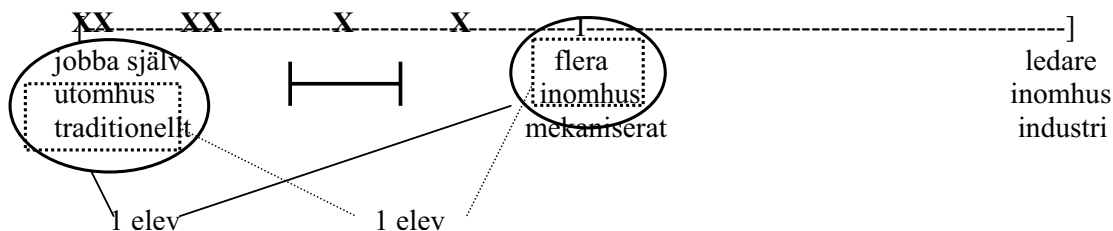
Majoriteten i *Årgång ett* ville arbeta tillsammans, några av dem såg även att arbeta själva som alternativ och en person uttryckte att han enbart ville arbeta själv. Därtill ville drygt hälften arbeta både inomhus och utomhus.

Eleverna i *Årgång två* gav en enhetligare bild, där alla elever kryssat eller markerat längst till vänster, varav en även markerade längst till höger. Han vill kombinera båda typerna av verksamhet ”under samma tak”.

Sammanfattningsvis ville eleverna i framtiden timra yrkesverksamt med hantverksmässig tillverkning av timmerhus, gärna som egna företagare.

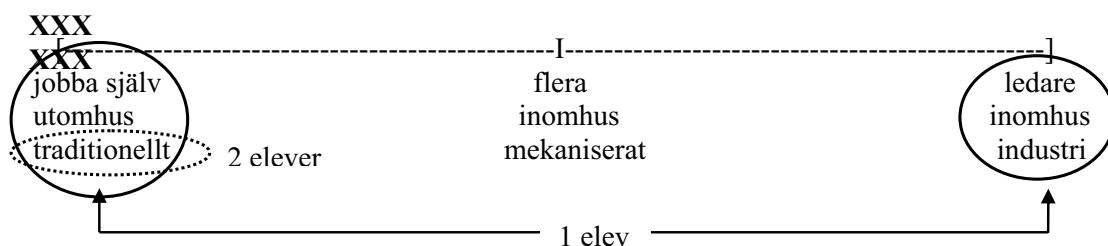
### Årgång 1

Var vill du vara i framtiden?



### Årgång 2

Var vill du vara i framtiden?



**Figur 5.** Elevernas önsknings om hur de ville arbeta med tillverkning av timmerhus i framtiden.

#### 4.4.3 Skolgrupp

Eleverna i *Årgång tre* hade till stora delar samma framtidssyn som de i *Årgång ett* och *Årgång två*. *Årgång fyra* var mycket optimistisk i början på utbildningen (6,2 på en skala 1–7), men optimismen sjönk markant till slutet av utbildningen. Som anledning angavs att den bild de fått i början av utbildningen avseende möjligheten till arbete med tillverkning av timmerhus inte stämde med den verklighet de upplevde i slutet av utbildningen. Skillnaden i skolgruppens framtidssyn mellan början och slutet av utbildningen var signifikant ( $P < 0,05$ ) med Wilcoxon's teckenrangtest. Inga signifikanta skillnader fanns mellan grupperna.

Sex elever i skolgruppen uppgav att de tänkte arbeta i eget företag med tillverkning av timmerhus. Två tänkte kombinera den sysslan med anställning inom annan verksamhet och en med att söka anställning hos timmerhustillverkare. Därtill var fem elever inriktade på anställning hos timmerhustillverkare. Två elever skulle eventuellt få anställning inom andra områden och övriga sju visste inte vad de skulle ha för sysselsättning efter utbildningen.

#### 4.5 Generella arbetsvärderingar

Arbete ansågs viktigt av eleverna, (se tabell 5), och var som viktigast ett år efter utbildningen (4,7 på en skala från 1–7) (skillnaden var inte signifikant). Hälften av eleverna ansåg att främsta anledningen till att de arbetar var försörjning och

överlevnad (se tabell 5). Något färre ansåg självförverkligande och livskvalitet, medan ett par ansåg att materiella framsteg och hög levnadsstandard var främsta anledningen. Både beträffande arbetets centralitet samt anledning till att arbeta, var det var små individuella förändringar över de olika mättillfällena och en tredjedel angav hela tiden samma svarsalternativ.

**Tabell 5.** Medelvärde (M) för arbetets centralitet (skala 1–7) och frekvens avseende främsta anledning till att man arbetar för skola-arbetslivs- (N = 19–21<sup>a</sup>) och skolgruppen (N = 18–20<sup>a</sup>).

Grupp Enkät	Skola-arbetsliv			Skola	
	<i>Början</i>	<i>Slutet</i>	<i>Efter</i>	<i>Början</i>	<i>Slutet</i>
<i>Arbetets vikt totalt i livet (M)</i>	4,3	4,3	4,7	4,4	4,8
<i>Främsta anledning till att arbeta: (antal)</i>					
- Försörjning och överlevnad	11	10	--	10	13
- Självförverkligande och livskvalité	8	9	--	7	6
- Materiella framsteg och hög levnadsstandard	2	2	--	1	0

a. Alla respondenterna besvarade frågan om arbetets vikt.

#### 4.5.1 Elevernas syn på ett idealt arbete

Samma tre (av 40) påståenden ansågs viktigast i ett idealt arbete vid alla tre mättillfällena. Viktigast var att ha en rättvis och förstående chef, klara arbetet bra för att inte få skuldkänslor samt vara stolt över sitt arbete, se tabell 6. Även de tre påståenden som eleverna ansåg minst viktiga var stabila över tid. Antalet viktiga och nödvändiga aspekter var lägre ett år efter utbildningen (27 påståenden) än vad eleverna ansåg vid utbildningen (31). En fullständig redovisning av synen på idealt arbete finns i bilaga 2.

**Tabell 6.** Elevernas viktighetsbedömning i ett idealt arbete utifrån medelvärde fördelat på skola-arbetslivs- och skolgrupp (1 = viktigast och 40 = minst viktigt).

Grupp Enkät	Skola-arbetsliv			Skola	
	<i>Början</i>	<i>Slutet</i>	<i>Efter</i>	<i>Början</i>	<i>Slutet</i>
Att ha en rättvis och förstående chef	1	1	3	2	2
Att jag klarar av arbetet bra så jag inte får skuldkänslor	2	2	2	10	4
Att jag kan vara stolt över mitt arbete	3	3	1	1	1
Att jag får tänka och agera självständigt	3	6	4	4	5
Att klara arbetet själv utan andras hjälp	5	7	5	6	5
Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater	6	4	6	3	3
Att jag har ansvar för andra	38	40	40	37	37
Att jag får stora möjligheter att nå en hög social ställning	39	38	38	39	40
Att jag är i ledande ställning	40	39	39	40	39

#### 4.5.2 Elevernas syn på ett attraktivt arbete

Eleverna lyfte många och varierande aspekter på vad ett attraktivt arbete betydde för dem. Det som flest nämnde var:

- Lön – att den skulle vara hög, bra, skälig eller påverkansbar.
- Bra miljö – ska finnas förutsättningar för att göra ett bra jobb, vara välordnat och trivsamt.
- Saker som relateras till resultatet av arbetet – få uppskattning för det som görs, att kunderna blir nöjda samt att skapa något man kan vara stolt över.
- Kunna hålla sitt eget tempo och inte ha för dåliga tidsplaner.

Andra områden som nämndes av ett mindre antal elever var bra arbetskamrater, omväxlande arbete, bra chef, fritt och självständigt, vara utomhus, arbete nära hemmet samt bra arbetsuppgifter. Omväxlande arbete, menade en elev, handlar om att få vara med i hela produktionskedjan, men också att arbeta på olika ställen och lära sig nya saker. Enstaka elever nämnde att det var attraktivt att lösa problem, arbeta med händerna, arbeta med kroppen, hantverk, bra arbetstider och resande.

Följande svar från två elever kan ses som exempel på mångfalden i vad ett attraktivt arbete innebär:

”Ett jobb där noggrannhet, yrkeskunnighet, bra o smarta lösningar syns och är nödvändiga. Där man kan ha skaparglädje av det man har åstadkommit.”

”Fysiskt och mentalt varierande med möjlighet att vara kreativ både självständigt och i grupp. Med möjlighet att ständigt lära sig nya saker om både sig själv och andra och att kunna (i viss mån) påverka organisation, kommunikation etc. Ha roligt!”

#### 4.5.3 Skolgruppens generella arbetsvärderingar

Skolgruppens svar var likartade med skola-arbetslivsgruppens avseende arbetets centralitet och främsta anledning till att arbeta (se tabell 5), samt syn på idealt arbete (se tabell 6). Ett attraktivt arbete betydde i stort samma saker för skolgruppen, men det var ingen som nämnde aspekter om tempo och tidsplaner, samtidigt som en större andel nämnde fritt och självständigt arbete.

### 4.6 Värdering av timringsarbete

Resultaten avseende elevernas syn på timringsarbetets attraktivitet kan utifrån syftet delas in i två frågor. Den ena är *om* attraktiviteten förändras under och efter utbildning och den andra *hur* den i så fall förändras.

Ett sätt att värdera timringsarbete är att jämföra synen på timringsarbete med synen på idealt arbete. Vid dessa jämförelser särredovisas nödvändiga och

viktiga aspekter inledningsvis eftersom andelen uppfyllda nödvändiga aspekter antas ha större betydelse för arbetets attraktivitet än andelen viktiga aspekter.

#### 4.6.1 Timringsarbete relativt nödvändiga aspekter

Antalet aspekter som respektive elev ansåg nödvändiga var  $M = 5,2$  (0–27) för enkät "Början",  $M = 3,7$  (0–16) för enkät "Slutet" och  $M = 3,9$  (0–22) för enkät "Efter". Andelen nödvändiga aspekterna som var uppfyllda var högst i början av utbildningen (0,99) och sjönk därefter något (0,90 i slutet av och 0,89 efter utbildningen). Mer än tre fjärdedelar av eleverna ansåg att alla nödvändiga aspekter var uppfyllda vid de tre mättillfällena. Andelen elever som ansåg att alla nödvändiga aspekter var uppfyllda var högst i början av utbildningen (0,89) och sjönk därefter (0,75 i slutet av utbildningen och 0,86 efter utbildningen). En fullständig redovisning av i vilken grad nödvändiga aspekter ansågs uppfyllda på individnivå finns i bilaga 3.

#### 4.6.2 Timringsarbete relativt viktiga aspekter

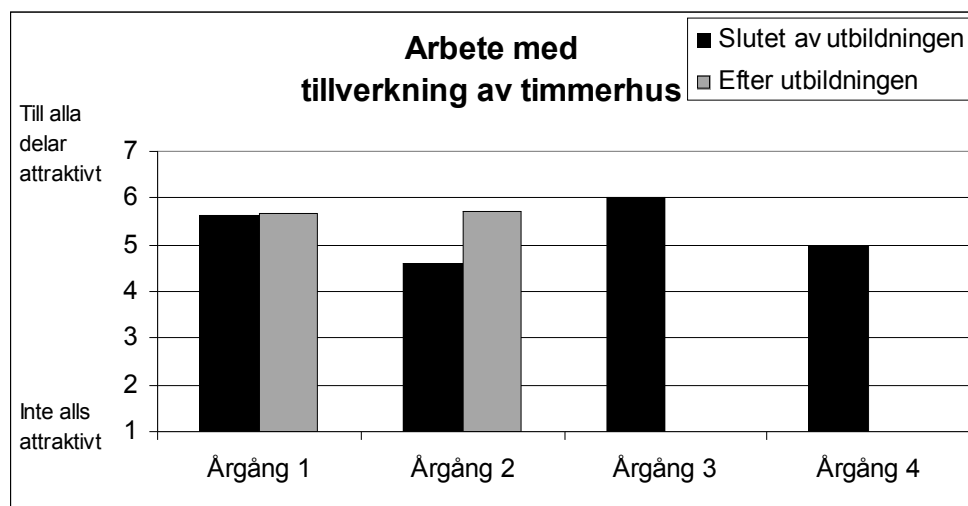
Antalet aspekter som respektive elev ansåg viktiga var  $M = 25,5$  (12–40) för enkät "Början",  $M = 26,2$  (16–38) för enkät "Slutet" och  $M = 25,6$  (14–36) för enkät "Efter". Även bland de viktiga aspekterna var andelen uppfyllda aspekter och andelen elever som ansåg att alla dessa aspekter var uppfyllda högst i början av utbildningen. Ungefär en fjärdedel av eleverna ansåg att alla viktiga aspekter var uppfyllda vid de tre mättillfällena. En fullständig redovisning av i vilken grad viktiga aspekter ansetts uppfyllda på individnivå finns i bilaga 4.

Både avseende nödvändiga och viktiga aspekter ansågs timringsarbetet till största delen motsvara önskemålen av ett arbete i början av utbildningen. Andelen uppfyllda aspekter i slutet av utbildningen motsvarade den faktiska situationen efter utbildningen. Andelen elever som ansåg att alla viktiga och nödvändiga aspekter var uppfyllda var högst i början av utbildningen ( $M = 0,24$ ) och sjönk därefter ( $M = 0,19$  i slutet och  $M = 0,16$  efter utbildningen).

#### 4.6.3 Grad av attraktivitet

Arbete med tillverkning av timmerhus ansågs attraktivt till många delar, se figur 6. I slutet av utbildningen ansåg eleverna i *Årgång ett* jämfört med *Årgång två* att timringsarbete var attraktivare. Ett år efter utbildningen hade attraktiviteten ökat ( $P < 0,05$ ) och båda grupperna var då på samma nivå. Ökning av medelvärdet speglar väl de individuella förändringarna, då elva elever ansåg att attraktiviteten hos arbete med tillverkning av timmerhus ökat. Endast tre elever ansåg att dess attraktivitet minskat och då med ett skalsteg. Fortfarande två år efter utbildningen ansågs det attraktivt att timra.

Inga samband fanns mellan andelen uppfyllda aspekter och arbetets attraktivitet.



**Figur 6.** Elevernas skattning av hur attraktivt arbete med tillverkning av timmerhus är i slutet av utbildningen samt ett år efter avslutad utbildning.

#### 4.6.4 Innehållslig förändring av nödvändiga aspekter

Respektive aspekt ansågs nödvändig av  $M = 2,8$  (0–11) elever för enkät "Början",  $M = 1,9$  (0–7) för enkät "Slutet" och  $M = 1,8$  (0–9) för enkät "Efter". Fem aspekter ansågs inte nödvändiga av någon. Vid början av utbildningen var 33 aspekter uppfyllda av samtliga elever som ansåg dem nödvändiga.

Andelen uppfyllda aspekter förändrades inte för knappt hälften av aspekterna. Tre aspekter blev för några individer med tiden nödvändiga och uppfyllda, att slippa jobba skift och övertid, kunna göra bra jobb utan ansvar för andra, samt planera och genomföra arbetet utan andras inblandning. Antalet aspekter som inte ansågs nödvändiga av någon elev fördubblades från början av utbildningen, till slutet och efter den.

För sex aspekter som i början av utbildningen var uppfyllda enligt alla, sjönk andelen uppfyllda i slutet av utbildningen för att vid timringsarbete efter utbildningen åter bli uppfyllda. Dessa handlade om att vara med och fatta beslut, utföra arbete när och var personen vill, arbetet utvecklar personligheten, tänka och agera självständigt, ha en trygg anställning med regelbunden inkomst samt att utnyttja sin fantasi och kreativitet. Enbart två av de aspekter som ansågs nödvändiga hade lägre andelen uppfyllda vid timringsarbete än vad eleverna trodde under utbildningen, "Att jag klarar av arbetet bra så jag inte får skuldkänslor" och "Att ingen ska tala om för mig vad jag ska tänka och göra".

En fullständig redovisning av andelen uppfyllda nödvändiga aspekter på påståendenivå finns i bilaga 5.

#### 4.6.5 Innehållslig förändring av viktiga aspekter

Respektive aspekt ansågs viktig av  $M = 13,2$  (5–20) elever för enkät "Början",  $M = 13,7$  (6–19) för enkät "Slutet" och  $M = 12,2$  (5–17) för enkät "Efter". Vid

början av utbildningen ansågs 16 aspekter var uppfyllda av samtliga elever som ansåg dem vara viktiga.

Det var endast ett fåtal aspekter vars andel uppfyllda var oförändrad. Tio aspekter hade högre andel uppfyllda vid timringsarbete än vad eleverna trodde under utbildningen. De handlade främst om att styra sitt arbete och ha ansvar, samt resultaten av arbetet. För drygt hälften av aspekterna var andelen uppfyllda lägre vid timringsarbete än vad eleverna trodde i början av utbildningen. De aspekter vars andel sjunkit mest handlade om möjligheter att nå hög social ställning, slippa jobba skift eller övertid, samhällsnytta samt möjlighet att avancera. En fullständig redovisning av andelen uppfyllda viktiga aspekter på påståendennivå finns i bilaga 6.

Både avseende viktiga och nödvändiga aspekter var andelen ”uppfyllda” av samtliga elever högst i början av utbildningen, samt högre i realiteten vid timring än i slutet av utbildningen. Andelen uppfyllda aspekter förändrades för flertalet av de viktiga aspekterna, men bar för ungefär hälften av de nödvändiga aspekterna.

#### *4.6.6 Attraktivt med arbete vid tillverkning av timmerhus*

Avseende attraktivitet uttryckte en elev, som menade att försörjning är främsta anledning till att arbeta, att det också är viktigt att trivas. Han hade provat på en del olika arbeten och tyckte ett år efter utbildningen att timring var ”det klart bästa jobbet hittills”. En annan elev som hade samma syn på främsta anledningen till varför man arbetar tyckte också att timring var kul, men att det var begränsat med lediga jobb.

Eleverna såg många områden som gör det attraktivt att arbeta med tillverkning av timmerhus. Det som flest angav var.

- Att arbeta praktiskt genom att vara skapande, arbeta med händerna och hålla på med ett hantverk.
- Timringskonsten som ett hantverk och kulturarv.  
”Samverkan med det gamla, att återställa landskapsbilden.”
- Kombinationen av fysisk aktivitet och praktiskt arbete med problemlösning och tänkande.  
”Utmaningen och spänningen att både konstruera och arbeta manuellt fundera och tänka.”  
”Det är ett relativt fritt arbete med stor variation på modellen av det färdiga objektet. Denna variation och metoden för att lösa de olika byggnadstekniska problem som uppstår vid olika modeller gör att arbetet hela tiden upplevs som skapande och utmanande.”
- Olika aspekter av att arbetet är fritt.
- Resultaten av arbetet i form av att det blir fina hus och att husen blir bestående resultat av arbetet.

- Att få jobba utomhus.
- Att jobba med trä.

Att det var en kombination av flera saker som gör arbete med tillverkning av timmerhus attraktivt kan ses i följande beskrivning från en elev:

”Nästan alla människor vill egentligen ha ett timrat hus när dom ser ett tillverkas! Då är det kul att stå där med yxan. Det blir så bra, fint och vackert när det är klart. Mycket tradition”

Möjligheten att driva eget företag lyftes som attraktivt med timmerhustillverkningsarbete. Eleverna menade att det krävs en lägre ekonomisk insats för att starta eget inom timmerhustillverkning jämfört med många andra branscher, till exempel mobiltelefonstillverkning. Det behövs inte så mycket personal och det är låg teknisk nivå.

Fortfarande två år efter utbildningen ansågs det attraktivt att timra. Samma aspekter som förut lyftes fram, samt i något större grad att bestämma själv och ha eget ansvar. En tidigare elev resonerade följande kring varför arbete med tillverkning av timmerhus var attraktivt för honom:

”Timring är fortfarande en hobby. Det är så roligt att det fortfarande är en hobby. Det som gör det roligt är en känsla – att det är ett fritt arbete, man är ute, man bestämmer själv när man timrar och gör saker och ting. Man får fram en produkt som man är nöjd med om man sköter sig. Får se ett resultat. Byggnation överlag har alltid varit roligt. Timring har alltid varit spännande att kunna, ett yrke som inte så många kan. Det är en tradition som förs vidare.”

Även om det var attraktivt att timra kommenterade några elever, framförallt i *Årgång två*, att de föredrog att kombinera timring med annat såsom snickeri eller sågningsverksamhet för att få omväxling.

#### *4.6.7 Syn på arbete vid tillverkning av timmerhus ur ett longitudinellt perspektiv*

På en direkt fråga vid intervjuerna tyckte de flesta inte att deras syn på arbete vid tillverkning av timmerhus förändrats något speciellt. Några menade att synen förändrats genom att de fått kunskap om olika tillverkningsmetoder och att de alltmer börjat uppskatta positiva synintryck samt kvalitetsaspekter hos hantverks-tillverkade timmerhus. Andra ansåg att det var mer arbetsmoment med timring än vad de tidigare trott, att de inte längre såg hinder som upplevts inför utbildningen (vara svårt, tungt, mycket att lära sig) samt att från att initialt tro att timring var lätt att lära, under praktiktiden se svårigheterna och slutligen landa i att ha byggt upp ett självförtroende.

Det fanns också elever som menade att de inte hade någon direkt bild av arbete med tillverkning av timmerhus när de började utbildningen. En sa att han



då inte visste någonting om timring och att det var lika med hans kamrater trots att de bodde i Rättvik. En annan reagerade på att en del timmermän var för dåliga på att ta betalt med tanke på att det är ett hantverk.

När individerna ställdes inför sina förändrade värderingar av olika aspekter vid timringsarbete gavs olika förklaringar. Till exempel hade en elevs syn på möjligheten att klara arbetet själv utan andras inblandning minskat med tiden. Anledningen till detta var enligt eleven att han märkt att det inte var så lätt som han tidigare trodde. Värderingen att den fysiska arbetsmiljön är bra minskade hos flera och de hänvisade till bristande förhållandena i utbildningslokalen som tidigare varit en verkstadslokal. Variationer uppkom också på grund av att eleverna vid något tillfälle sett på timringsarbete utifrån att vara anställd och vid ett senare tillfälle utifrån att ha eget företag.

#### *4.6.8 Skolgruppens värdering av timringsarbete*

På individnivå var andelen nödvändiga och viktiga aspekter ungefär densamma i skolgruppen som i skola-arbetslivsgruppen både i enkät "Början" och enkät "Slutet". Skolgruppen angav en något högre uppfyllelse i slutet av utbildningen än skola-arbetslivsgruppen.

I slutet av utbildningen ansåg *Årgång tre* att arbete med tillverkning av timmerhus var attraktivare än *Årgång ett* och *Årgång två*. *Årgång fyra* placerade sig mellan *Årgång ett* och *Årgång två*.

Skolgruppen hade ungefär samma medelvärde och samma förändring av antal aspekter som ansågs nödvändiga och viktiga i enkät "Början" och enkät "Slutet". De nödvändiga aspekternas uppfyllelse och förändring mellan enkät "Början" och enkät "Slutet" var ungefär densamma i båda grupperna. Däremot hade grupperna olika riktning på förändringen mellan enkät "Början" och enkät "Slutet" för en tredjedel av de viktiga aspekterna. Skola-arbetslivsgruppen angav ökad uppfyllelse för fem aspekter och skolgruppen för nio aspekter. Skillnaderna mellan grupperna avseende aspekternas uppfyllelse i enkät "Slutet" var störst angående arbetets nytta för samhället och att slippa skift eller övertid, vilka ansågs mest uppfyllda av skolgruppen.

Eleverna i skolgruppen tyckte att samma saker gjorde arbete med tillverkning av timmerhus attraktivt som de i skola-arbetslivsgruppen. Andelen som nämnde att det var attraktivt att arbeta med trä var större (närmare hälften). I början av utbildningen var det inte lika stor andel som nämnde timringskonsten som ett hantverk och kulturarv, men senare i utbildningen var det något som många lyfte som attraktivt.

## 5 Analys

Hur attraktivt timring är och vad som gör timring attraktivt, samt om detta förändrats har varit grunden för att besvara om och hur attraktiviteten i hantverksyrket förändrats. Attraktiviteten har här studerats främst genom individernas värderingar av arbete, men som komplement har deras agerande och planerade agerande avseende yrkesval undersökts.

I detta analysavsnitt avses att relatera studiens empiri till tidigare forskning. Genom att relatera respondenternas värderingar och agerande till andra studier kan resultaten stärkas. Strukturen följer, liksom i tidigare avsnitt, respondenternas ”resa” med början i utbildningen.

I den teoretiska referensramen används begreppet ungdomar och eleverna i denna studie var i åldern 19–53 år. Det innebär att de tillhör såväl ungdomar som äldre.

### 5.1 Inför utbildning och arbete

För att möta rekryteringsproblematiken agerade branschen genom att starta utbildningen och lyckades få yngre personer att utbilda sig till timmermän. Noterbart är att en fjärdedel av eleverna inte varit i kontakt med timmerhustillverkning innan de började utbildningen, samtidigt visar tidigare studier att ungdomars val av studieprogram ofta grundar sig på att de inte vet vad de ska satsa på (Fürth m.fl. 2002) och att elevers kunskaper om yrken och arbetsliv är mindre goda (Åsemar 1985). Å andra sidan hade majoriteten av eleverna tidigare varit i kontakt med timmerhustillverkning. Deras bild av hur det är att arbeta inom yrket hade därmed påverkats av de yrkesverksammas upplevelser av sina arbetsförhållanden (Berg 1998).

Utifrån att målet för merparten av eleverna var att arbeta som timmerman i en framtida sysselsättning, sågs timringsarbete inför utbildningen som attraktivt. Till skillnad mot ungdomar generellt hade timrings eleverna inför utbildningen gjort ett yrkesval och hade relativt bra kunskaper om yrket. Att utbilda sig till ett speciellt yrke har också tidigare visat sig vara en av de främsta orsakerna till att utbilda sig bland ungdomar på yrkesförberedande program (Fürth m.fl. 2002). Några av eleverna var mycket målmedvetna och hade varit inriktade på timring under en längre tid.

### 5.2 Utbildningens attraktivitet

Att intresset har stor betydelse vid val av utbildning har framkommit i flera tidigare studier (Industriförbundet 1996; Berg 1998; Fürth m.fl. 2002) och uttrycktes även av här studerade elever. Förutom intresse angav eleverna lärande och behov av kunskap som anledning till att de sökte utbildningen. Utifrån att eleverna, liksom sökande till Industriprogrammet i Avesta (Åteg 2005), värderade prak-

tiskt arbete högt var det till stor del färdigheter som eftersöktes. Utbildningens praktiska andel skulle vara ungefär 30 procent, men önskemål fanns om ännu mer praktik.

Utbildningen bedömdes i slutskedet av eleverna som till många delar attraktiv, men attraktivitetsgraden varierade mellan årgångarna. Utbildningen *Tillverkning av timmerhus* skattades lägre, förutom av *Årgång tre*, jämfört med elever i årskurs ett och två på industriprogrammet (Åteg 2005). Den högre noteringen för *Årgång tre* kan kopplas till att de även skattade timringsarbete attraktivare. Därtill var det den årgång som haft flest antal sökande.

### 5.3 Värdering av arbete

Flera studier visar att arbete och utbildning värderas lägre än familj och vänner bland yngre generationer (Andersson m.fl. 1997; Fürth m.fl. 2002). Elevernas bedömning av arbetets betydelse i livet var ungefär densamma som hos anställda vid mindre verkstads- och timmerhustillverkningsföretag (Hedlund m.fl. 2003), men lägre än vad som framkommit i studier av ungdomar (Gamberale m.fl. 1996; Fürth m.fl. 2002; Hedlund m.fl. 2003) och personer på väg in i arbetslivet (Hagström m.fl. 2000). Utifrån Isaksson med fleras (2004) konstaterande att arbete anses centralare med ökad ålder borde timringseleverna ha värderat arbete högre än ungdomar i tidigare studier. Eleverna skattade arbetets betydelse något lägre under utbildningen än ett år därefter, men skillnaden var inte signifikant. Att värderingen av arbete är relativt stabil under en tidsperiod på cirka 1,5 år har även konstaterats i andra studier (Hagström m.fl. 2000; Isaksson m.fl. 2004).

Jämfört med elever i niondeklass och anställda på mindre företag (Hedlund m.fl. 2003) ansåg en mindre andel att främsta anledning till varför man arbetar var försörjning och överlevnad, och en större andel framhöll självförverkligande och livskvalitet. Självförverkligande värderades högt av många och merparten av timringseleverna kom från mindre orter, vilket är intressant då tidigare studier visat att självförverkligande värderats mindre viktigt av ungdomar från mindre orter/glesbygd än bland de från storstäder (Gamberale m.fl. 1996). Synen på främsta anledning till att arbeta efterfrågades i början och slutet av utbildningen och det var små individuella förändringar på svaren.

Att ha en rättvis och förstående chef liksom att vara stolt och få uppskattning var något som eleverna såg som viktigast i ett idealt arbete och som stämmer bra överens med resultat från tidigare studier (Gamberale m.fl. 1996; Hedlund m.fl. 2003). Jämfört med timmermän (Hedlund m.fl. 2003) värderade eleverna högre att klara arbetet bra samt att få tänka och agera självständigt. Eleverna ansåg jämfört med timmermännen att fler aspekter var betydelsefulla. Vilket stämmer väl överens med att ungdomar har högre krav än anställda (Hedlund m.fl. 2003). Att förväntningar på arbetet avtar med anställningstid och med ökande ålder har tidigare konstaterats (Forslin 1978; Arnell Gustafsson 2003).

Liksom i andra studier (Hagström m.fl. 2000), ändrades värderingarna av olika aspekter i olika omfattning. En stabilitet fanns dock på gruppnivå för vilka aspekter som ansågs viktigast respektive minst viktiga. Efter utbildningen var färre aspekter viktiga och nödvändiga, vilket överensstämmer med tidigare resonemang om avtagande förväntningar (Forslin 1978).

Eleverna lyfte många och varierande aspekter på vad ett attraktivt arbete betydde för dem. Det som gjorde arbete attraktivt och som inte fanns med i de 40 påståendena om ett idealt arbete var till exempel omväxlande arbete, arbete nära hemmet, arbeta med händerna samt arbeta med kroppen. Att det är många olika aspekter som bidrar till arbetets attraktivitet bekräftas av Åteg med fleras (2004) modell av attraktivt arbete, vari även exemplen ovan ingår. Om syftet med denna studie fokuserat på en fullständig kartläggning av vad som gör timringsarbete attraktivt och om modellen funnits vid starten av studien hade den varit lämplig att utgå ifrån. Elevernas många och varierande aspekter av ett attraktivt arbete stämmer även bra överens med att uppfattningen om vad som är ett bra arbete varierar betydligt (Gamberale m.fl. 1993), att flera aspekter i arbetet är viktiga och centrala (Wikman 2005) samt att ungdomar har en helhetssyn på tillvaron (Industriförbundet 1996; Arnell Gustafsson 2003).

#### **5.4 Arbete vid tillverkning av timmerhus**

Som underlag för att undersöka om hantverksyrkets attraktivitet förändrats med ökad yrkeskunskap har tre olika angreppssätt använts. Dessa är; i vilken grad timringsarbete uppfyller betydelsefulla aspekter i ett idealt arbete, hur attraktivt arbete med tillverkning av timmerhus är samt elevernas uttalade upplevelse av attraktivitetens eventuella förändring.

##### *5.4.1 Betydelsefulla aspekters uppfyllelse*

Eleverna ansåg att de 40 aspekterna av idealt arbete förekom i högre grad vid timring än vad timmermän i tidigare studie (Hedlund m.fl. 2003) gjort. Mer än tre fjärdedelar av eleverna ansåg att alla nödvändiga aspekter hela tiden var uppfyllda.

En rättvis och förstående chef, många trevliga arbetskamrater, miljövänligt arbete samt stolthet över arbetet hade hög förekomst vid timring enligt anställda timmermän (Hedlund m.fl. 2003), och dessa aspekter var i hög grad uppfyllda enligt de elever som ansåg dem var viktiga och nödvändiga.

Däremot var arbetsmiljön mindre bra vid timring. Framförallt sjönk uppfyllelsen av arbetsmiljön i slutet av utbildningen, för att därefter stiga. Denna förändring ansågs bero på att många associerade till förhållandena i utbildningslokalen. Utbildningslokalen var ursprungligen en verkstadslokal och även om den anpassades efterhand var den inte optimal för timringsarbete med tolv personer.

Eleverna förändrade sin syn på arbete med tillverkning av timmerhus sett till hur väl det uppfyllde betydelsefulla aspekter. Andelen uppfyllda aspekter av dem som på individnivå ansågs viktiga varierade med tiden för nästan alla 40 aspekterna och för drygt hälften av de nödvändiga. Denna variation berodde både på förändrad värdering av aspektens betydelse och på förändrad upplevelse av aspekten vid timring. Sammantaget var bedömningarna i början av utbildningen överskattade jämfört med de reella förhållandena, men bedömningarna i slutet av utbildningen stämde väl överens med realiteten efter utbildningen.

#### *5.4.2 Attraktivt med timringsarbete*

Merparten av eleverna utbildade sig till timmermän utifrån sina intressen. Att unga eftersträvar ett arbete som är intressant har visats i flera studier (Industriförbundet 1996; Andersson m.fl. 1997; Fürth m.fl. 2002; Arnell Gustafsson 2003). Men det var många och varierande aspekter som gjorde timringsarbete, liksom arbete generellt, attraktivt. De aspekter som bidrog till att göra arbete attraktivt enligt flest elever ansågs också finnas vid arbete med tillverkning av timmerhus. Att få arbeta praktiskt, kombinationen av fysiskt och mentalt arbete, friheten i arbetet samt stolthet över resultaten av arbetet var saker som många nämnde. Eleverna ansåg även att friheten i arbetet, liksom möjligheten att driva eget företag bidrog till att göra arbete med tillverkning av timmerhus attraktivt. Ett resonemang om förutsättningarna för och önskemålen om att vara anställd eller egenföretagare återkommer senare i analysen (5.5). Åtegg med fleras (2004) modell av attraktivt arbete stöder att det är en mångfald av områden som gör arbete attraktivt och relationen dem emellan är komplex.

Lön var ett annat område som ansågs göra arbete attraktivt, men som inte nämndes bland de saker som gör timringsarbete attraktivt.

Det som flest tyckte gjorde arbete vid tillverkning av timmerhus attraktivt var att få arbeta praktiskt genom att vara skapande, arbeta med händerna och hålla på med ett hantverk. Denna aspekt kan därmed ses som gemensam för personer som tycker det är attraktivt att timra. Medvetenheten om denna aspekts betydelse för ett yrkes attraktivitet verkade låg. När eleverna tillfrågades generellt om arbetes attraktivitet var det få som nämnde något om denna praktiska aspekt.

#### *5.4.3 Förändrad syn på timringsarbete*

Individernas bedömning av olika aspekters förekomst vid timring varierade till viss del vid de olika enkäterna. Vid intervjuerna bekräftades detta och som anledning angavs främst att de fått ökad kunskap och gjort egna erfarenheter, men även av att vid ett tillfälle se på arbetet utifrån att vara anställd och vid ett annat utifrån att vara egen företagare. Därtill hade de under och efter utbildningen tagit del av andra timmermäns synpunkter och erfarenheter. Några elever menade att de innan utbildning inte hade någon bild av timringsarbete, vilket stämmer

överens med Åsemars (1985) konstaterande att elevers kunskaper om yrken är mindre goda.

Skattningen av timringsarbetets attraktivitet var högre efter än i slutet av utbildningen. Vid en tillbakablick kunde eleverna inledningsvis inte minnas någon större förändring av synen på timringsarbete. Efterhand ökade insikten om förändrad syn avseende hur arbete med tillverkning av timmerhus går till (i stort och i detalj), den egna förmågan och arbetsförhållandena.

#### *5.4.4 Sammantaget*

Att arbete med tillverkning av timmerhus var attraktivt för eleverna visas av deras syn på såväl timringsarbete relativt idealt arbete utifrån de 40 aspekterna, som bedömningen av timringsarbetets attraktivitet (på en skala 1–7) och elevernas utsagor vid intervjuerna två år efter utbildningen. Det stämmer väl överens med synen hos personer som arbetade i mindre timmerhustillverkningsföretag som ansåg att förekomsten av betydelsefulla aspekter var hög i deras arbete (Hedlund m.fl. 2003). Därtill ville i stort sett alla elever (som inte redan var) bli yrkesverksamma med timmerhustillverkning.

Elevernas syn på attraktiviteten vid arbete med tillverkning av timmerhus förändrades under och efter utbildning, även om eleverna i efterhand inte upplevde att deras syn förändrats speciellt. Elevernas förväntningar på timringsarbete i början av utbildningen var högre än realiteten när de blivit yrkesverksamma. Detta stämmer väl överens med tidigare studier som visar på överoptimistiska framtidsbedömningar av personer i utbildning (Forslin 1978) och att ungdomar i utbildning värderar arbetsförhållandena i ett yrke högre än de som arbetar där (Berg 1998; Hedlund m.fl. 2003). Resultaten visar dock att förväntningarna på olika aspekter av arbete sjönk under utbildningen, och den förväntade uppfyllelsen i slutet av utbildningen i stort motsvarade uppfyllelsen i realiteten vid timringsarbete. Skattningen av arbetets attraktivitet vid tillverkning av timmerhus totalt sett var i realiteten högre än vad eleverna tidigare trott. En förändrad syn på enskilda aspekter i arbetet berodde enligt eleverna i vissa fall på att de vid olika tillfällen sett på arbetet utifrån att vara anställd respektive som egen företagare.

### **5.5 Yrkeserfarenhet efter utbildningen**

Eleverna tyckte det var viktigt med en trygg anställning, men många hade efter utbildningen haft tidsbegränsade anställningar. Tidigare studier understryker att ungdomar vill ha en fast anställning (Fürth m.fl. 2002), men att de i större utsträckning än äldre har tillfälliga arbeten (Ungdomsstyrelsen 2000). Inom ett halvår efter utbildningen hade två tredjedelar av eleverna varit eller var fortfarande yrkesverksamma med timring, antingen som anställda eller i eget företag. Alla som inte varit yrkesverksamma var inställda på att söka timringsarbete eller starta eget inom timring. Vilket pekar på att de tyckte timring var attraktivt.

Efter avslutad utbildning ansåg många elever sig inte mogna att starta eget företag på grund av otillräcklig erfarenhet. De hade ännu inte fått upp tempot i timringen och behärskade inte alla varianter av moment som kan uppstå. Å ena sidan kan det ses som en utopi att eleverna skulle kunna det, då det finns timmermän som med mer än 30 års erfarenhet säger att de inte är fullärda och att de aldrig kommer att bli det. Å andra sidan behöver eleverna nå en sådan nivå att de kan betala sin egen lön, vilket också var den nivå som utbildningen förväntades leda till (Rättviks kommun 2001).

Att starta eget inom timring var något som några ville direkt efter utbildningen, medan många först ville ha mer erfarenhet. Av de som inte drev egna företag två år efter utbildningen, var endast en tredjedel anställda. Frågan är hur de övriga två tredjedelarna ska få önskad erfarenhet? Eleverna reagerade på att det inför utbildningen uttalats ett behov av arbetskraft, men flera hade svårt att få anställning direkt efter utbildningen. Svårigheten att få arbete bidrog enligt skolgruppen till att den optimistiska framtidssynen sjönk.

Fortfarande efter två år ville eleverna arbeta med tillverkning av timmerhus, vilket skiljer dem mot många unga som ser sitt nuvarande arbete (Ungdomsstyrelsen 2000), respektive sitt nuvarande arbete inom industrin (Waller m.fl. 1991) som tillfälligt. Denna skillnad kan bero på att eleverna i denna studie delvis var äldre och deras aktiva val att vidareutbilda sig för aktuellt yrke. Att de efter två år ville vara kvar i timringsbranschen kan, utifrån den stora sannolikheten att en person förblir i samma företag om den varit där i ett år (Forslin 1978), innebära att de kommer förbli i branschen.

## **5.6 Timmermannens värderingar**

Samstämmigheten kring vad både skola-arbetslivsgruppen och skolgruppen ansåg var attraktivt med timring väcker frågan om det är en speciell typ av personer som utbildar sig till timmermän. Sett till Fürth med fleras (2002) arbetskraftstyper liknar eleverna på utbildningen mest volontärer. Det baseras på att frihet angetts som attraktivt samt att få tänka och agera självständigt värderats högt i ett idealt arbete. Att engagemang är högre värderat än belöning visas genom de höga värderingarna av att klara arbetet bra och att vara stolt över sitt arbete, det uttalade intresset för timring och att vara skapande, samt den jämförelsevis stora andelen som angav att främsta anledningen till att man arbetar är självförverkligande och livskvalitet. Att ungefär hälften av eleverna nämnde lön som en aspekt av attraktivt arbete pekar i och för sig mot belöning. I diskussioner kring timringsarbete var det dock sällan som lön nämndes, vilket kan bero på att de upplevde villkoren i timringsarbete som bra och därmed uttalade sig mindre om lönen (Wallenberg 2004). Betydelsen av hög lön och andra materiella förmåner rankades som högst till plats 13 i ett idealt arbete, vilket kan jämföras med att norska arbetare inom varvsindustrin både för egen

del och med tanke på ungdomar ansåg att främst bättre lön skulle leda till attraktivare arbete (Berg 1998).

Eleverna ansåg att få vara skapande, hålla på med ett hantverk, ha frihet, utmaningen, kreativiteten samt kombinationen av fysiskt och mentalt arbete gör timring attraktivt. Dessa belöningar erhålls från själva arbetsuppgiften, vilket pekar på att de värderar inre belöningar högt. Detta stärks av att en relativt hög andel angav att främsta anledningen till att de arbetar var självförverkligande och livskvalitet. De aspekter som värderats högst, till exempel stolthet och klara arbetet bra, stärker bilden av att eleverna, utifrån Zetterberg med fleras (1984) indelning, har inrevärldsvärderingar inriktade på sina privatliv. Eleverna följer därmed ungdomars trend med mer postmaterialistiska värderingar (Gamberale m.fl. 1993; Andersson m.fl. 1997).

Samtidigt borde eleverna inte, utifrån redovisningen i teoriavsnittet (2.5 och 2.6), ha så höga postmaterialistiska värderingar med tanke på att två tredjedelar kom från arbetarklass, flertalet kom från glesbygd samt att hälften främst arbetade för försörjning och överlevnad. Noterbart är att ett traditionellt hantverksyrke i hög grad uppfyller dagens postmaterialistiska värderingar.

### **5.7 Benämningen attraktivt arbete**

Benämningen attraktivt arbete har i denna studie lyfts fram som komplement till idealt arbete för att värdera arbete. I elevernas svar på frågan om vad som gör arbete attraktivt framkom fler aspekter än de 40 påståenden som använts för att värdera vad som är viktigt i ett idealt arbete (Hagström m.fl. 1996). Däribland fanns några av de områden som många ansåg bidrog till att göra arbete med tillverkning av timmerhus attraktivt, såsom arbeta praktiskt samt kombinationen av fysiskt och mentalt arbete. Dessa områden finns också med i modellen av attraktivt arbete (Åteg m.fl. 2004) som publicerades efter denna studies huvudsakliga genomförande. Därmed stärks tidigare antaganden om att idealt arbete och attraktivt arbete inte är samma sak. Arbetets attraktivitet värderas utifrån fler aspekter än de som ingår i påståendena om ett idealt arbete. Därtill fanns inget samband mellan arbetets attraktivitet och andelen uppfyllda aspekter.

Inledningsvis lyftes även frågan om attraktivt arbete och attraktiv arbetsplats är benämningar på samma sak. Med arbetsplats avses vanligen ett företag eller en organisation, alternativt en fysisk lokal/plats. Genom att fokusera på arbete, i det här fallet att arbeta med tillverkning av timmerhus, har en helhetssyn erhållits. Vid intervjuerna framkom till exempel att eleverna vid något tillfälle såg på arbete utifrån att vara anställd och vid ett annat utifrån att vara egen företagare. De angav också att de inledningsvis relaterade sin syn på timringsarbetets fysiska arbetsmiljö till förhållandena i utbildningslokalen. Det visar på att synen på ett arbete varierar beroende av förutsättningarna för att utföra arbetet. Attraktivt arbete kan därmed anses utgå från individens perspektiv på det han/hon attra-



heras av, medan attraktiv arbetsplats är det som arbetsgivaren vill erbjuda för att attrahera personal.

Åteg (2006) beskriver begreppet attraktivt arbete som dynamiskt och processuellt, ”ett strävansmål utifrån individens önskemål”, som innehåller skal- och innehållsbetonade egenskaper. I denna studie har visats att värderingar av ett hantverksyrke förändras under och efter utbildning. De förändrade värderingarna beror dels på en förändrad värdering av olika aspekters betydelse och dels på en förändrad uppfattning av aktuellt arbete. Dessa resultat stärker bilden av attraktivt arbete som dynamiskt och processuellt. Den förändrade uppfattningen av det aktuella arbetet kan bero på att individen inledningsvis uppmärksammat arbetets skalegenskaper, för att med tiden mer och mer uppmärksamma dess innehållsbetonade egenskaper.

## 6 Diskussion

Avslutningsvis redovisas slutsatser, resoneras om vad som påverkat individens bedömning av attraktiviteten och diskuteras de övergripande resultaten från denna studie i relation till det uppställda syftet, tidigare forskning och rekryteringsproblematiken. Inledningsvis förs en diskussion kring studiens begränsningar och tillförlitlighet.

### 6.1 Studiens begränsningar och tillförlitlighet

Denna studie är en totalundersökning, där de två första årgångarna elever på utbildningen *Tillverkning av timmerhus* studerats under knappt tre år. Metoder av både kvantitativ och kvalitativ karaktär har använts. Elevernas värderingar av arbete och hur dessa varierat med tiden har varit i fokus.

I en strävan efter hög intern validitet har följande aspekter beaktats.

*Återrapportering* – De resultat som samlats in har kontinuerligt återrapporтерats till eleverna i grupp under deras utbildningstid, varvid eleverna inbjudits till dialog och uppmanats kommentera resultaten. De synpunkter som inkommit har dokumenterats och tillförts undersökningsresultaten. Respektive elevs svar på enkäterna har fungerat som underlag vid de uppföljande intervjuerna två år efter utbildningen. Fokus var vid dessa intervjuer dels att komplettera tidigare synpunkter efter ytterligare ett års erfarenhet, dels att göra fördjupningar. Därtill skedde en interaktion genom att respektive elev var med och analyserade sina egna tidigare utsagor. Förutom återkopplingen till eleverna har återrapportering och diskussion kring resultaten skett med aktörerna och intressenterna kring utbildningen.

*Objektivitet* – För att inte fastna i författarens egna tankebanor, både gällande undersökningens genomförande och tolkning av resultaten, har avstämningar skett kontinuerligt med andra forskare förutom med involverade elever, aktörer

och intressenter. Detta har lett till en bredare beskrivning och en mer objektiv tolkning av resultaten.

*Förtroende och motivation* – Den respekt som visades eleverna genom att belysa frivillighet, göra återrapporteringar samt visa intresse för deras syn och kunskap bidrog starkt till det låga bortfallet. Ett förtroende byggdes upp och eleverna upplevdes vara motiverade att delta i studien. Detta i kombination med den öppenhet och lättsamhet som upplevdes vid intervjuerna ger intrycket att de svar som eleverna gav stämmer väl överens med vad de egentligen tyckte och tänkte.

Trots detta, kan resultatens generaliserbarhet (externa validiteten) diskuteras eftersom populationen är liten. Undersökningsperioden avslutades cirka två år efter utbildningen, dels av praktiska skäl för att avgränsa studien med tanke på tidsmässiga och ekonomiska resurser, dels för att det fanns anledning att tro att eleverna inom denna tid efter utbildningen kunnat bilda sig en uppfattning om yrket. En stor andel av eleverna var yrkesverksamma med timring efter utbildningen och har därför gedigna erfarenheter av timringsarbete.

Eleverna i *skolgruppen* användes som komplement för att ge möjlighet att stödja resultaten. Eftersom dessa elever såg på utbildning, arbete och timringsarbete till stora delar som eleverna i *skola-arbetslivsgruppen*, stöds tendenserna i resultaten.

## 6.2 Slutsatser

Den övergripande slutsatsen från studien är att attraktiviteten i hantverksyrket förändrades under och efter utbildningen. Förväntningarna, i början av utbildningen, på kommande arbetes olika aspekter var högre än realiteten vid yrkesverksamhet. Dock var arbetets attraktivitet, totalt sett, högre vid yrkesverksamhet än samma arbetes attraktivitet i slutet av utbildningen. Därtill fanns positiva samband mellan utbildningsyrkets attraktivitet och utbildningens attraktivitet.

Övriga slutsatser är att:

- Det är många och varierande aspekter som bidrar till att göra ett arbete attraktivt. En förändrad värdering av ett aktuellt arbete beror både på förändrad värdering av olika aspekters betydelse och på förändrad upplevelse av det aktuella arbetet.
- De studerade eleverna ansåg att arbete är viktigare i livet efter än under utbildning, samtidigt som färre aspekter i arbetet då ansågs betydelsefulla.
- Arbete med tillverkning av timmerhus anses attraktivt av dem som utbildat sig till yrket. Att få arbeta praktiskt, kombinationen av fysiskt och mentalt arbete, friheten i arbetet samt resultaten av arbetet bidrar starkt till detta. Noterbart är att ett traditionellt hantverksyrke i hög grad uppfyller deras postmaterialistiska värderingar.

- De nyutbildade ansåg jämfört med erfarna yrkesmän, att hantverksarbetet i högre grad uppfyllde deras önskemål av arbete. Detta utifrån att de nyutbildade värdesatte fler aspekter i arbete och ansåg dem vara viktigare, samtidigt som aspekternas förekomst i hantverksarbete upplevdes högre.

### 6.3 Påverkan på elevernas bedömning av attraktiviteten

Syftet med denna studie var att undersöka om, och i så fall hur, attraktiviteten i hantverksyrket timmerhustillverkning förändras under och efter utbildning. Som redovisats förändrades elevernas värderingar av attraktiviteten vid arbete med tillverkning av timmerhus.

Som komplement till besvarandet av syftet avsågs att föra ett resonemang om vad som påverkat individernas bedömning av attraktiviteten. Det är många olika saker som påverkar människors syn på arbete (Åsemar 1985; Evenshaug m.fl. 1992; Berg 1998; Smola m.fl. 2002; Arnell Gustafsson 2003; Berings m.fl. 2004; Johnson 2005). En uppdelning kan göras i dem som kan antas varit stabila och sådana som förändrats under undersökningsperioden. Elevernas kön och social bakgrund var stabila, medan familjeroll och föräldrars utbildningsnivå kan ha förändrats. Under studien har elevernas kunskap om och erfarenheter av timring utökats väsentligt. Dessa har värderats mot elevernas tidigare erfarenheter från utbildning och arbete. Därtill har lärare och de som arbetar med timring påverkat elevernas syn på arbete.

#### 6.3.1 Utbildningen

Sammanfattningsvis ansåg eleverna att utbildningen var attraktiv till många delar. Några poängterade att den gav en riktig bild av timring och vad timringsyrket är. En del elever ansåg att utbildningen hade betydelse för timringsarbetets attraktivitet, medan andra menade att de redan innan tyckte att timringsarbete var attraktivt och att utbildningen underlättade eller var en förutsättning för att få tillträde till arbetsmarknaden.

Tillkomsten av utbildningen *Tillverkning av timmerhus* var för några elever avgörande för att de överhuvudtaget kom i kontakt med timmerhustillverkning och för andra en möjlighet att få tillträde till ett arbete som timmerman som de eftersökt under en längre eller kortare period. I föreliggande studie har positivt samband mellan utbildningens och arbetets attraktivitet visats. Indikationer på detta positiva samband fanns även hos elever på industriprogrammet i Avesta (Åteg 2005) som ansåg att industriarbete till stor del uppfyllde deras önskemål av ett arbete samtidigt som de trivdes bra på utbildningen.

Så länge både utbildning och yrke anses attraktivt är det inte av någon större betydelse för arbetskraftsförsörjningen. Skulle däremot en erforderlig utbildning

vara oattraktivt, skulle säkerligen problem med rekrytering till yrket uppstå, eftersom attraktivare utbildningar skulle väljas istället.

### *6.3.2 Branschen*

Timmerhusbranschen har genom att FST bildades år 2000 gjort satsningar för att profilera sig bland annat genom marknadsföring av att branschen finns och vilka produkter som kan erbjudas, samt varit drivande för en yrkesutbildning. Eleverna ansåg att en av de viktigaste sakerna i ett idealt arbete var att kunna vara stolt över sitt arbete. I detta kan ingå att känna en yrkesstolthet och en stolthet över att bidra till att föra hantverkstraditionen vidare. Dessa samband stärks av elevernas uttalanden om vad som gör arbete med tillverkning av timmerhus attraktivt.

Hur branschen ser ut och uppfattas av den presumtiva arbetskraften är av betydelse för deras syn på timringsarbete. Exempelvis bidrog timmerhusbranschens beskrivning av ett arbetskraftsbehov till att göra timringsarbete attraktivt, samtidigt som branschens marknadsföring av industrialisering och elevernas svårigheter att få anställning påverkade elevernas syn negativt. Ytterligare exempel på hur branschens agerande påverkade elevernas syn på timringsarbete ges längre fram (6.4).

### *6.3.3 Egen erfarenhet*

Genom att själv vara verksam som timmerman skapar individen en bild av hur han eller hon upplever att det är. Däremot innebär det inte att bilden är densamma vare sig för en annan timmerman på samma arbetsplats eller för samma timmerman på andra arbetsplatser. Dels för att de subjektiva intrycken varierar från person till person och dels eftersom förutsättningarna varierar. Ett tydligt exempel på detta är elever som sagt att deras förändring av synen på arbete vid tillverkning av timmerhus delvis berott på att de i början sett på timringsarbete som anställd, medan de senare tänkt ur ett perspektiv som egen företagare.

### *6.3.4 Sammantaget*

Det är främst de tre områden som beskrivits ovan – utbildningen, branschen och elevernas egen erfarenhet – som påverkat elevernas förändrade syn på arbete med tillverkning av timmerhus. Förhållandena för timring under utbildningen på skolan och praktikplatser, likväl som den kunskap och de värderingar eleverna tog till sig påverkade deras syn på timringsarbete. Exempelvis påverkade de bristande fysiska förhållandena i utbildningslokalen elevernas bild av framtida arbete negativt, medan känslan av att kunna klara av arbetet utifrån erhållen kunskap bidrog positivt.

Syftet med studien har inte varit att förklara en eventuell förändring av timringsarbetets attraktivitet, men med ett resonemang kring vad som påverkat kan tilltron till resultaten och förståelsen av arbetes attraktivitet ökas.

## 6.4 Attraktiva arbeten för ökad rekrytering

Utmärkande för hantverksmässig tillverkning av timmerhus är att branschen består av små företag med liten vetskap om den långsiktiga produktionsnivån och därmed personalbehovet. Detta hantverksyrke med långa traditioner står därmed inför samma situation som andra företag på arbetsmarknaden som erbjuder tillfälliga anställningar och vill ha tillgång till personer med specifika kunskaper (Knocke m.fl. 2003).

För att överleva ansåg timmerhusbranschen sig behöva bygga upp en utbildning, skapa attraktiva arbeten och öka rekryteringen av främst ungdomar och kvinnor (Berglund m.fl. 2004). Därtill sågs en flyttning av arbetena inomhus och en övergång till maskinell tillverkning vara enda sättet att överleva. Avslutningsvis förs en diskussion kring hur branschen lyckades och vad framtida arbete kan inriktas på.

### 6.4.1 Utbildningens faktiska roll

Införandet av en längre utbildning sågs av aktörer och intressenter som en viktig del i en långsiktig satsning, där timmerhustillverkningen skulle utvecklas med nya produktionstyper. Denna syn på utbildning kan liknas vid Levins (1980) beskrivning om social växt, där elever ska bli beredda att möta och forma framtiden. Eleverna på utbildningen *Tillverkning av timmerhus* utbildades i hantverksmässig timmerhustillverkning. Denna produktionstyp har förekommit under århundraden och var den typ som eleverna ville arbeta med i framtiden. Den faktiska utformningen av utbildningen motsvarar därmed synen på utbildning som en plan för ökad social effektivitet, vilket är vanligt förekommande för gymnasieutbildningar (Lindgren 1988). Skillnaden mellan branschens vision och utbildningens innehåll var något som eleverna reagerade negativt på.

### 6.4.2 Timringsarbetets attraktivitet

Eleverna, likväl som timmermän i tidigare studie (Hedlund m.fl. 2003), såg timringsarbete som attraktivt. De erhållna kunskaperna om elevernas förväntningar på yrket ger en ökad förståelse för varför de föredrar timringsarbete (Berings m.fl. 2004). Resultaten pekar på att samma aspekter vid timringsarbete värdesätts av både erfarna timmermän och nyrekryterade. Den samlade bilden av vad som gör arbetet attraktivt visar på att eleverna hade inrevärldsvärderingar inriktade på sina privatliv. Eleverna fann hantverksyrket attraktivt samtidigt som indikationer visar på att de har postmaterialistiska värderingar, vilket är dominerande bland dagens yngre generationer (Gamberale m.fl. 1993; Andersson m.fl. 1997).

De områden som eleverna såg som attraktiva, till exempel bra miljö, uppskattning, skapande och eget arbetstempo, behöver förvaltas, utvecklas och marknadsföras för att locka och behålla nya timmermän i branschen. Oavsett om

personer byter anställning som en aktiv reaktion på en otillfredsställande arbets-situation eller för att ett lämpligare alternativ blivit aktuellt (Forslin 1978) behöver timmerhusbranschen arbeta för att skapa och visa upp timmermansyrket som ett attraktivt arbete och lämpligt alternativ.

#### *6.4.3 Attraktivare timring*

De studerade eleverna var alla män, vilket väl avspeglar hur det ser ut bland verksamma timmermän, men timmerhusbranschen ville även rekrytera kvinnor. Både beträffande utbildnings- (Åsemar 1985; Berg 1998) och yrkesval (Evenshaug m.fl. 1992) har kön betydelse. Även om de två kvinnor som var intresserade av utbildningen börjat, är det osäkert om de blivit yrkesverksamma. Detta eftersom personer som väljer en ur genusperspektiv otraditionell gymnasieutbildning vanligen inte söker sig till utbildningens åsyftade yrke (Statistiska Centralbyrån 1991).

Eleverna upplevde det som attraktivt att få ta i och röra sig i arbetet, men för att undvika belastningsskador måste det fysiska arbetet begränsas. Traditionell timmerhustillverkning är fysiskt tungt och med stigande ålder förväntas krämpor uppkomma hos timmermännen. Därmed finns ett behov av att underlätta arbetet för dagens män som timrar och i än högre grad om kvinnors förutsättningar ska tillgodoseas. Att kunna erbjuda en hälsosammare fysisk belastning är en förutsättning för hantverkets överlevnad. Med utgångspunkt i kvinnors förmågor skulle branschen kunna få inspiration till hur arbetet skulle kunna utvecklas och bli attraktivare för både män och kvinnor.

#### *6.4.4 Anställd eller egen företagare*

Den utmålade bilden av ett arbetskraftsbehov stämde inte alltid överens med den verklighet som eleverna mötte efter avslutad utbildning. Alla som ville ha anställning hade inte fått det, samtidigt som nästan alla som startat egna företag hade mer arbete än de hann med.

För att behålla de nya timmermännen i branschen är den närmaste tiden efter avslutad utbildning viktig, där det gäller att stötta de nyutbildade så att de kan bli yrkesverksamma. Utökat stöd från företag till nyutbildade timmermän kan ges genom att erbjuda kortare eller längre anställningar, deltagande i nätverk, mentorskap och så vidare. Risker är annars stora att det yrke som setts attraktivt inte förblir det då arbete inte erhålls trots yrkesutbildning.

Ett tecken på timringsarbetets höga attraktivitet var att majoriteten av eleverna, trots branschens struktur, varit yrkesverksamma med timring eller vill bli det. En stor del av eleverna hade förr eller senare som mål att bli egna företagare. Frågan är om eleverna ville bli egna företagare utifrån att de värderade det högt, till exempel friheten, eller om det var en lösning för att kunna timra.

Det fanns de som direkt efter utbildningen startade egna företag. Flera av dem arbetade tillsammans för att på så vis kunna hjälpa varandra och ta emot större uppdrag. Det fanns även en elev som inledningsvis bildade eget företag för att kunna hyra ut sig till ett andra timringsföretag. Då blev det elevens egna företag som drabbas vid eventuell sjukdom och han fick betalt utifrån sin prestation. Det befintliga timmerhusföretaget slapp därmed arbetsgivaransvaret, men fick sin arbetskraft. Fördelen för eleven var att han fick arbete, inträde i branschen samt en kollega att lösa uppkomna problem tillsammans med.

## Sammanfattning

Hedlund A (2006) *Från elev till verksam timmerman – en utvecklingsprocess. Utbildning, yrkeserfarenhet och arbetets attraktivitet* Arbetsliv i omvandling 2006:13. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Denna studie har sin grund i timmerhusbranschens behov av ny arbetskraft. En förutsättning för hantverksyrkets överlevnad var personer som ville utbilda sig till timmermän, för att sedan arbeta i och utveckla branschen.

Syftet är att undersöka om, och i så fall hur, attraktiviteten i hantverksyrket timmerhustillverkning förändras under och efter utbildning. Därtill förs resonemang om vad som påverkat individens bedömning av attraktiviteten.

Den longitudinella studien har pågått från 2001 till 2005. Undersökningsgrupp har varit de två första årgångarna elever (skola-arbetslivsgrupp) på den ny-startade ettåriga gymnasiala påbyggnadskursen *Tillverkning av timmerhus*. Som komplement har elever i de två därpå följande årgångarna (skolgrupp) studerats under sin utbildningstid. De metoder som använts är enkäter, semistrukturerade intervjuer, fokusgrupper, informella samtal, samt studier av egna och andras mötes- och observationsanteckningar.

Den övergripande slutsatsen från studien är att attraktiviteten i hantverksyrket förändrades under och efter utbildningen. Förväntningarna på kommande arbetes olika aspekter var högre än realiteten vid yrkesverksamhet. Dock var arbetets attraktivitet, totalt sett, högre vid yrkesverksamhet än samma arbetes attraktivitet i slutet av utbildningen.

Det är många och varierande aspekter som bidrar till att göra ett arbete attraktivt. En förändrad värdering av ett aktuellt arbete beror både på förändrad värdering av olika aspekters betydelse och på förändrad upplevelse av det aktuella arbetet. Arbete med tillverkning av timmerhus anses attraktivt av dem som utbildat sig till yrket och därmed uppfyller det traditionella hantverksyrket i hög grad deras postmaterialistiska värderingar. Positiva samband finns mellan utbildningsyrkets och utbildningens attraktivitet. Nyutbildade upplever, jämfört med erfarna yrkesmän, att hantverksarbetet i högre grad uppfyllde deras önskemål av arbete.

Även om arbete med tillverkning av timmerhus anses attraktivt finns områden som behöver utvecklas för att öka attraktiviteten, till exempel att erbjuda hälsosammare fysisk belastning och att underlätta inträde i yrket efter utbildning. Timmerhusbranschen behöver också arbeta för att skapa och visa upp timmermansyrket som ett attraktivt arbete och lämpligt alternativ. De områden som eleverna såg som attraktiva – till exempel att arbetet är skapande, bra miljö, uppskattning och eget arbetstempo – behöver förvaltas, utvecklas och marknadsföras för att locka och behålla nya timmermän i branschen.



## Summary

Hedlund A (2006) *From apprentice to active log house builder – a development process. Education, occupational experience and the attractiveness of the work.* National Institute for Working Life, Stockholm.

This study has a point of departure in the recruitment difficulties in the log house building sector. The need of persons who wants to educate in, work with and develop the sector was seen as a precondition for the survival of the sector.

The aim of the study is to investigate if the attractiveness of the handcraft of loghouse production changes during and after education, and if so, how it changes. Moreover, which aspects that influence the individual's estimation of the attractiveness will be discussed.

The study has been conducted from 2001–2005. Apprentices from the first four years of the recently-started one-year post-secondary training programme entitled "Production of loghouse" have been respondents. The apprentices from the first two years have been in focus of the study and apprentices from the third and fourth year have been studied as complement. Methods used are surveys, semi-structured interviews, focus groups, informal discussions, and studies of both own and other's documentation from meetings and observations.

The main conclusion is that the attractiveness of handcrafted loghouse production did change during and after the education. Also the expectations on areas of the future work were higher than the reality in the occupation. Although, the overall attractivity of the handcraft was perceived to be higher in the occupation, than at the end of the education.

There are many and varying areas which contribute to make a work attractive. A changed valuation of the attractiveness of the actual work depend both on changed valuation of the importance of separate areas and on changed view of the actual work. Work with production of log houses are seen as attractive by persons educated for the work and the traditional handcraft will thereby to a high degree fulfil their post materialistic values. Relations were found between the attractiveness of the education and the attractiveness of the handcraft. Newly educated persons find, compared to experienced workers, that the handcraft to a higher degree fulfils their wishes of work.

Even though work with production of log houses is seen as attractive, there are areas which needs to be developed to increase the attractivity, for example to offer healthier physical workload and to make the transition from education to occupation easier. The sector of log house production also needs to make efforts to create and present the work as an attractive work. The areas which are seen as attractive, for example creativeness, should be conserved, developed and marketed in aim to attract and keep new log house builders in the sector.

## Referenser

- Ager B (2001) ”Timmerhustillverkning i västerled. Studieresa i Minnesota och Wisconsin 4–12 april 2001” Arbetsdokument 6, Garpenberg: Systemutveckling/Arbetsvetenskap.
- Ager B (2002a) *Timmerhus igår, idag och i framtiden*. Bygga & Bo i Timmerhus: 22–23.
- Ager B (2002b) *Timmerhus i utveckling – internationell utblick*. Trätning 2002 Timmerhus i utveckling. Pp 11, Rättvik.
- Andersen Hr (1994) *Vetenskapsteori och metodlära. En introduktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson ÅE, Fürth T & Holmberg I (1997) *70-talister om värderingar förr, nu och i framtiden*. Stockholm: Natur och kultur.
- Arnell Gustafsson U (2003) ”Ungdomars inträde i arbetslivet – följer för individen och arbetsmarknaden” s 113–133 i von Otter C (red) *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Arbetsliv i omvandling 2003:8, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Berg L (1998) *Utdanningssuget. Ungdoms utdannings- og yrkesvalg sett fra skipsindustrien i Ulsteinvik*. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Bergdahl J, Bergman E & Eriksson E (1997) ”Timmerhus Siljan – Studie av samverkande Timmerhusbyggare i Rättvik” Examens- och seminariearbeten Nr 130 1997, Uppsala: Skoglig marknadsinventering.
- Berglund B & Ager B (2004) ”Utveckling av timmerhusbranschen. Projekt 2001–2003 i EU Mål 1 och Mål 2. Slutrapport” Slutrapport för EU-projekt Hedemora och Karlsborg: Föreningen Svenska Timmerhus.
- Berings D, Fruyt FD & Bouwen R (2004) ”Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests”, *Personality and Individual Differences* 36: 349–364.
- Dose JJ (1997) ”Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70: 219–240.
- Evenshaug O & Dag H (1992) *Barn- och ungdomspsykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Forslin J (1978) *Arbetsanpassning. Utvärdering av en psykologisk modell mot bakgrund av två empiriska studier*. Uppsala: Almqvist & Wiksell.
- Fürth T, Holmberg I, Larsson O & Raaterova M (2002) *80-talisterna kommer – om kollektiva egoister, livsnjutare och andra ungdomar*. Uppsala: Konsultförlaget.
- Föreningen Svenska Timmerhus (2001) ”Utveckling av timmerhusbranschen Projektplan för 2001-03 EU Mål 1 och Mål 2” Projektplan.
- Föreningen Svenska Timmerhus (2002) *Bygga & Bo i Timmerhus*. Bygga & Bo i Timmerhus.

- Gamberale F, Hagström T & Sconfienza C (1996) *Värderingar och förhållningssätt till arbete bland ungdomar i Sverige: en kartläggning av ett representativt urval*. Arbete och Hälsa 1996:19, Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Gamberale F, Hagström T & Tesarz M (1993) *Vad är ett bra arbete? Uppfattningar bland gymnasieungdomar*. Arbete och Hälsa 1993:22, Solna: Arbetsmiljöinstitutet.
- Hagström T, Gamberale F & Sconfienza C (1996) "Det goda arbetet – ungdomars villkor nu och i framtiden. Beskrivning av frågeformulär" Arbetslivsrapport 1996:10, Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Hagström T & Kjellberg A (2000) "Work values and early work socialization among nurses and engineers" s 17 i Isaksson m.fl. *Health Effects of the New Labour Market*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Hedlund A (2006) "The attractiveness of the work is affected when production of handcrafted log houses moves indoors", *Silva Fennica* 40: 545–558.
- Hedlund A, Åteg M, Sconfienza C, Andersson I-M & Rosén G (2003). *En studie av ungdomars och anställdas syn på arbete i två kommuner i Dalarna*. Arbete och Hälsa 2003:2, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Håkansson S-G (1993) *Från stock till stuga*. Västerås: ICA Förlaget AB.
- Högskolan Dalarna (2001) "Projektansökan 'Attraktiva tillverkningsföretag i Dalarna', (ATT) Projektansökan" Borlänge: Ekonomi.
- Industriförbundet (1996) "Kompetens – industrins kärna. Om ungdomars värderingar 'Upplevelser och identitet'" Projekt rapport, Stockholm: Industriförbundet.
- Isaksson K, Johansson G, Bellaagh K & Sjöberg A (2004) "Work values among the unemployed: Changes over time and some gender differences", *Scandinavian Journal of Psychology* 45: 207–214.
- Johnson MK (2005) "Family roles and work values: Processes of selection and change", *Journal of Marriage and Family* 67: 352–369.
- Knocke W, Drejhammar I-B, Gonäs L & Isaksson K (2003) *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*. Arbetsliv i omvandling 2003:4, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Levin HM (1980) "Workplace democracy and educational planning" s 123–216 i King K *Education, work and employment*. Paris: Unesco: International Institute for Educational Planning.
- Lindgren A (1988) *Ungdomars attityder till industriellt arbete är inte orsaken till industrins svårigheter att få arbetskraft*. Forskningsrapport 1988:16, Luleå: Tekniska högskolan i Luleå.
- Länsarbetsnämnden Dalarna (2003) *Arbetsmarknadsutsikter till våren 2004 i Dalarnas län*. Falun: Länsarbetsnämnden.
- Nilsson L (1981) *Yrkesutbildning i nutidshistoriskt perspektiv. Yrkesutbildningens utveckling från skråväsendets upphörande 1846 till 1980-talet samt tankar om framtida inriktning*. Göteborg studies in educational sciences 39, Kungälv: Acta universitatis Gothoburgensis.

- Rättviks kommun (2001) ”Tillverkning av Timmerhus. Påbyggnadsutbildning med riksintag”, Stiernhööksgymnasiet: 8.
- Smola KW & Sutton CD (2002) ”Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium”, *Journal of Organizational Behavior* 23: 363–382.
- Statistiska centralbyrån (1991) *På skilda banor: Så väljer kvinnor och män utbildning och yrke*. Information om arbetsmarknaden 1991:5, Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Ungdomsstyrelsen (2000) *Ungdomars vägval – en studie om utbildning och arbetslivets början*. Ungdomsstyrelsens utredningar 18, Stockholm: Ungdomsstyrelsen.
- Wallenberg J (2004) *Hur kan kommuner bli bättre arbetsgivare? Ett försök att utveckla kommunal arbetsgivarepolitik*. Arbetsliv i omvandling 2004:2, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Waller C, Jarl B, Boström J & Westerlind E (1991) *Ungdom och industri i gemensam framtid*. Rapport från ett projekt på uppdrag av Barn- och ungdomsdelegationen, Social-, Utbildnings-, Arbetsmarknads-, Industri- och Civildepartementet Värmland.
- Wigblad R (1997) *Karta över vetenskapliga samband. Orientering i den samhällsvetenskapliga djungeln*. Lund: Studentlitteratur.
- Wikman A (2005) *Om arbetsengagemang och andra motiv för arbete än ekonomiska*. Arbetsliv i omvandling 2005:4, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Zetterberg HL & Svenska institutet för opinionsundersökningar (1984) *Det osynliga kontraktet: En studie i 80-talets arbetsliv*. Vällingby: Svenska institutet för opinionsundersökningar (SIFO).
- Åsemar C (1985) *Att välj studie- och yrkesväg. Några empiriska studier med tonvikt på högstadieelevers valsituation*. Doktorsavhandling, Education, Umeå: Umeå universitet.
- Åteg M (2005) *Attraktiv industriutbildning på gymnasiet. Ett deltagande perspektiv på lokalt utvecklingsarbete*. Arbetsliv i omvandling 2005:2, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Åteg M (2006) *Aktiviteter och lärande för attraktivt arbete. Utvecklingsprocesser inom verkstadsindustrin*. Doktorsavhandling, Institutionen för industriell ekonomi och organisation, Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan.
- Åteg M, Hedlund A & Pontén B (2004) *Attraktivt arbete. Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell*. Arbetsliv i omvandling 2004:1, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.





# **Varför vill man arbeta med timmerhustillverkning?**

**Ett frågeformulär om  
synen på arbete.**

Du besvarade ett frågeformulär under hösten 2002 om hur du såg på arbete generellt och timmerhusarbete speciellt. Som jag redan då nämnde skulle jag återkomma med ett liknande frågeformulär. Detta frågeformulär innehåller delvis samma frågor som då, men även några nya.

Frågeformuläret ingår som en del i studier som avser att öka kunskapen om utvecklingsprocesser för att skapa attraktiva arbeten. Det innehåller frågor om, dels hur Ditt drömjobb ser ut, dels hur Du ställer Dig till att arbeta med timmerhustillverkning. Därutöver ställs några allmänna frågor av bakgrundskaraktär för att göra statistiska bearbetningar möjliga.

**Dina svar behandlas konfidentiellt vilket betyder att inga namn eller annan form av information som gör att ett svar kan härledas till någon person kommer att finnas med vid presentation av resultaten. Ingen är tvingad att delta i undersökningen, men det är naturligtvis önskvärt att så många som möjligt tar sig tid att fylla i formuläret.**

Det tar ungefär 30 minuter att gå igenom hela formuläret. Frågorna är ställda så att Du tar ställning till dem genom att sätta kryss i den ruta som bäst stämmer överens med vad Du tycker. Undvik att tänka efter långa stunder, utan svara spontant. Några frågor får Du besvara med egna ord.

Vill Du veta mer om undersökningen eller om vad som händer med formulären efter att de blivit insamlade, tveka inte att ringa. Jag svarar gärna på Dina frågor.

**LYCKA TILL  
och  
TACK FÖR DIN MEDVERKAN!**

**Ann Hedlund  
tfn: 023-77 86 02  
mobil: 070-623 72 72**





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

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

### 5) I vilken utsträckning är följande viktigt i Ditt ideala arbete?

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

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

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

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

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

**En av de minst viktiga sakerna i mitt liv**

1

2

3

4

5

6

**En av de viktigaste sakerna i mitt liv**

7

## Några frågor om vad Du tycker om timmerhustillverkning

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

### 17) I vilken grad tror Du att följande är möjligt vid timmerhustillverkning?

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

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

### 9) Vilken sysselsättning kommer Du att ha efter utbildningen Tillverkning av timmerhus?

- 1  Har fått anställning hos timmerhustillverkare. *Gå till fråga 10.*
- 2  Kommer jobba i eget företag med timmerhustillverkning. *Gå till fråga 10.*
- 3  Söker anställning hos timmerhustillverkare. *Gå till fråga 11*
- 4  Har fått anställning som ..... *Gå till fråga 12*
- 5  Fortsätta studera ..... *Gå till fråga 12*
- 6  Annat, ..... *Gå till fråga 12*
- 0  Vet ej. *Gå till fråga 12*

### 10) Var kommer Du att timra? För Dig som svarat 1 eller 2 på fråga 9.

- 1  Inomhus
- 2  Under tak
- 3  Utomhus
- 4  Både inomhus och utomhus
- 5  Annat, .....
- 0  Vet ej



**Bilaga 2.** I tabellen redovisas medelvärden ( $\mu$ ) och standardavvikelser ( $\sigma$ ) för idealt arbete i början (enkät 1), i slutet (enkät 2) och ett år efter (enkät 3) utbildningen. Påståendena är rangordnade så att det som kom högst i den sista enkäten kommer först (n=18-21).

Påstående	Enkät 1		Enkät 2		Enkät 3	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
Att jag kan vara stolt över mitt arbete	4,10	0,77	4,10	0,83	4,32	0,82
Att jag klarar av arbetet bra så jag inte får skuldkänslor	4,19	0,75	4,14	0,65	4,05	0,85
Att ha en rättvis och förstående chef	4,33	0,80	4,29	0,56	4,00	0,84
Att jag får tänka och agera självständigt	4,10	0,70	3,81	0,68	3,95	0,52
Att klara arbetet själv utan andras hjälp	4,05	1,02	3,76	0,94	3,79	0,92
Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater	4,00	0,63	3,86	0,57	3,78	0,73
Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet	3,71	0,85	3,62	0,92	3,63	0,83
Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön	3,71	0,90	3,86	0,79	3,63	0,76
Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag	3,62	0,86	3,71	0,90	3,47	1,07
Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst	3,43	1,08	3,38	1,02	3,47	1,07
Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt	3,76	0,54	3,57	0,75	3,42	0,61
Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet	3,65	0,81	3,43	0,81	3,42	0,77
Att arbetet medför uppskattning från andra människor	3,81	0,68	3,40	0,68	3,37	0,83
Att jag får hög lön och andra materiella förmåner	3,48	1,08	3,48	0,87	3,37	0,76
Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat	3,57	0,87	3,14	0,79	3,37	0,96
Att jag har mycket att säga till om	3,14	0,79	3,14	0,79	3,32	0,67
Att min familj och mina vänner värderar mitt arbete högt	3,29	1,01	3,10	0,62	3,32	1,00
Att jag får vara med och fatta viktiga beslut	3,05	0,86	3,19	0,81	3,26	0,93
Att jag ständigt skall lösa nya problem	3,19	0,98	3,24	1,04	3,26	0,93
Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater	3,67	1,02	3,43	1,03	3,21	1,03
Att kunna göra ett bra jobb utan att behöva ta ansvaret för andra	2,86	0,91	3,10	0,83	3,16	0,83
Att mitt arbete kommer till nytta för andra människor	3,67	0,86	3,33	0,86	3,16	0,69
Att det finns möjlighet att avancera	3,38	1,07	3,10	1,18	3,16	1,12
Att kunna lägga ner hela sin själ i arbetet	3,05	0,97	2,67	1,02	3,16	0,69
Att jag kan utföra arbetet när och var jag vill	3,24	0,77	3,29	1,01	3,11	1,05
Att få planera och genomföra mitt arbete utan andras inblandning	2,75	0,85	3,05	0,74	3,11	0,81
Att genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor	3,43	0,98	3,19	0,81	3,05	0,97
Att arbetet är miljövänligt	3,30	0,98	3,19	0,87	2,95	1,13
Att den fysiska miljön är bra t ex bullerfritt och bra lokaler	3,43	0,98	3,14	0,91	2,89	0,74
Att arbetet är nyttigt för samhället	3,05	1,07	2,52	0,81	2,89	1,05
Att jag kan visa andra att jag är duktig	2,62	1,12	3,05	0,92	2,89	0,99
Att jag slipper jobba skift eller övertid	2,57	0,98	2,76	1,09	2,89	1,20
Att mina kunskaper och min förmåga ständigt sätts på prov	3,19	0,87	3,00	0,89	2,84	1,01
Att ingen ska tala om för mig vad jag ska tänka och göra	3,14	1,20	3,14	1,01	2,79	1,18
Att i arbetet få träffa många människor	2,95	0,97	2,67	0,80	2,74	0,87
Att jag känner mig oersättlig	2,48	1,03	2,52	1,08	2,53	0,96
Att genom mitt arbete bidra till att skapa en mänskligare värld	3,10	1,09	2,81	1,21	2,39	0,85
Att jag får stora möjligheter att nå en hög social ställning	2,33	0,86	2,43	0,75	2,32	0,75
Att jag är i ledande ställning	2,19	0,93	2,19	0,98	2,21	0,79
Att jag har ansvar för andra	2,38	1,24	2,10	0,83	2,05	0,85

**Bilaga 3.** I tabellen redovisas index för uppfyllda nödvändiga aspekter i relation till andelen uppfyllda nödvändiga aspekter i enkät Början, fördelat på individer. (inga = inga nödvändiga)

Individer	Enkät Början Faktisk andel	Enkät Slutet (Index)	Enkät Efter (Index)
A (Årgång 1)	inga	alla uppfyllda	inga
B (Årgång 1)	1	1	1
C (Årgång 1)	inga	alla uppfyllda	inga
D (Årgång 1)	1	1	1
E (Årgång 1)	1	0,80	1
F (Årgång 1)	1	1	1
G (Årgång 1)	1	inga	0
H (Årgång 1)	1	1	inga
I (Årgång 1)	0,96	0,97	missing
J (Årgång 1)	1	inga	1
K (Årgång 1)	1	1	missing
A (Årgång 2)	1	inga	1
B (Årgång 2)	1	1	1
C (Årgång 2)	inga	inga	inga
D (Årgång 2)	1	1	1
E (Årgång 2)	1	inga	inga
F (Årgång 2)	1	1	1
G (Årgång 2)	1	1	1
H (Årgång 2)	1	1	1
I (Årgång 2)	1	0,50	1
J (Årgång 2)	0,83	0,24	0,60
Medel bland värden		0,89	0,91

**Bilaga 4.** Tabell över index för uppfyllda viktiga aspekter i relation till andelen uppfyllda viktiga aspekter i enkät Början, fördelat på individer.

Individer	Enkät Början Faktisk andel	Enkät Slutet (Index)	Enkät Efter (Index)
A (Årgång 1)	0,87	1,05	1,01
B (Årgång 1)	0,86	1,08	0,87
C (Årgång 1)	1,00	0,93	0,93
D (Årgång 1)	0,97	0,71	1,03
E (Årgång 1)	1,00	1,00	0,89
F (Årgång 1)	0,76	1,16	1,04
G (Årgång 1)	1,00	1,00	1,00
H (Årgång 1)	0,93	0,93	1,00
I (Årgång 1)	1,00	0,95	missing
J (Årgång 1)	0,94	0,89	0,84
K (Årgång 1)	0,82	1,02	missing
A (Årgång 2)	0,78	0,76	0,67
B (Årgång 2)	0,90	0,84	1,11
C (Årgång 2)	1,00	1,00	0,94
D (Årgång 2)	1,00	0,81	0,85
E (Årgång 2)	0,95	1,06	1,06
F (Årgång 2)	0,96	0,95	0,93
G (Årgång 2)	0,96	0,96	0,81
H (Årgång 2)	0,97	1,03	0,95
I (Årgång 2)	0,93	0,91	1,00
J (Årgång 2)	0,88	0,50	0,87
Medel bland värden		0,93	0,95



**Bilaga 5.** Tabell över index för uppfyllda nödvändiga aspekter i relation till andelen uppfyllda nödvändiga aspekter i enkät Början, fördelat på påståenden. (inga = inga nödvändiga aspekter; f = faktisk andel)

Aspekter	Början (Faktisk andel)	Slutet (Index)	Efter (Index)
Att jag får vara med och fatta viktiga beslut	1	0,00	1
Att jag kan utföra arbetet när och var jag vill	1	0,50	1
Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet	1	0,50	1
Att jag får tänka och agera självständigt	1	0,67	1
Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst	1	0,67	1
Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet	1	0,75	1
Att jag klarar av arbetet bra så jag inte får skuld känslor	0,88	1,14	0,95
Att ingen ska tala om för mig vad jag ska tänka och göra	0,75	1,33	0,67
Att det finns möjlighet att avancera	1	1	1
Att klara arbetet själv utan andras hjälp	1	1	1
Att jag kan vara stolt över mitt arbete	1	1	1
Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat	1	1	1
Att ha en rättvis och förstående chef	1	1	1
Att jag ständigt skall lösa nya problem	1	1	1
Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag	1	1	1
Att jag har mycket att säga till om	1	1	1
Att jag kan visa andra att jag är duktig	1	1	1
Att jag får hög lön och andra materiella förmåner	1	1	1
Att genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor	1	1	1
Att arbetet medför uppskattning från andra människor	1	1	1
Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön	1	1	1
Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater	1	1	1
Att arbetet är miljövänligt	1	1	1
Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater	1	1	1
Att kunna lägga ner hela sin själ i arbetet	1	1	inga
Att genom mitt arbete bidra till att skapa en mänskligare värld	1	1	inga
Att mina kunskaper och min förmåga ständigt sätts på prov	1	1	inga
Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt	1	1	inga
Att den fysiska miljön är bra t ex bullerfritt och bra lokaler	1	1	inga
Att arbetet är nyttigt för samhället	1	inga	1
Att min familj och mina vänner värderar mitt arbete högt	1	inga	1
Att jag har ansvar för andra	1	inga	inga
Att i arbetet få träffa många människor	1	inga	inga
Att jag är i ledande ställning	1	inga	inga
Att mitt arbete kommer till nytta för andra människor	1	inga	inga
Att jag slipper jobba skift eller övertid	inga	0,5 f	1 f
Att kunna göra ett bra jobb utan att behöva ta ansvaret för andra	inga	inga	1 f
Att få planera och genomföra mitt arbete utan andras inblandning	inga	inga	1 f
Att jag känner mig oersätlig	inga	inga	inga
Att jag får stora möjligheter att nå en hög social ställning	inga	inga	inga

**Bilaga 6.** Tabell över index för uppfyllda viktiga aspekter i relation till andelen uppfyllda viktiga aspekter i enkät Början, fördelat på påståenden.

Aspekter	Början (Faktisk andel)	Slutet (Index)	Efter (Index)
Att jag är i ledande ställning	0,80	1,04	1,25
Att ingen ska tala om för mig vad jag ska tänka och göra	0,70	0,83	1,25
Att jag har ansvar för andra	0,86	0,97	1,17
Att jag kan utföra arbetet när och var jag vill	0,88	0,96	1,13
Att klara arbetet själv utan andras hjälp	0,90	1,03	1,11
Att få planera och genomföra mitt arbete utan andras inblandning	0,80	1,25	1,07
Att mitt arbete kommer till nytta för andra människor	0,88	1,00	1,07
Att jag har mycket att säga till om	0,78	0,96	1,06
Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt	0,95	0,99	1,05
Att ha en rättvis och förstående chef	0,90	1,03	1,02
Att jag känner mig oersättlig	0,90	1,00	1,00
Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag	1,00	1,00	1,00
Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater	1,00	1,00	1,00
Att min familj och mina vänner värderar mitt arbete högt	1,00	1,00	1,00
Att arbetet medför uppskattning från andra människor	1,00	0,94	1,00
Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet	1,00	0,93	1,00
Att jag kan vara stolt över mitt arbete	1,00	0,92	1,00
Att jag får vara med och fatta viktiga beslut	0,93	1,01	0,99
Att genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor	0,93	0,81	0,99
Att jag klarar av arbetet bra så jag inte får skuld känslor	0,92	0,93	0,99
Att mina kunskaper och min förmåga ständigt sätts på prov	0,93	1,07	0,98
Att arbetet är miljövänligt	0,92	1,01	0,96
Att jag får hög lön och andra materiella förmåner	0,86	1,02	0,95
Att jag får tänka och agera självständigt	1,00	0,94	0,94
Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön	1,00	0,94	0,94
Att genom mitt arbete bidra till att skapa en mänskligare värld	0,92	0,73	0,94
Att kunna göra ett bra jobb utan att behöva ta ansvaret för andra	0,85	1,02	0,93
Att jag ständigt skall lösa nya problem	1,00	1,00	0,92
Att jag kan visa andra att jag är duktig	1,00	0,93	0,91
Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst	1,00	0,92	0,91
Att i arbetet få träffa många människor	0,92	0,99	0,89
Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat	0,88	0,86	0,88
Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet	1,00	0,88	0,88
Att kunna lägga ner hela sin själ i arbetet	1,00	1,00	0,87
Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater	1,00	0,89	0,87
Att den fysiska miljön är bra t ex bullerfritt och bra lokaler	0,86	0,58	0,81
Att det finns möjlighet att avancera	0,93	0,97	0,72
Att arbetet är nyttigt för samhället	1,00	0,67	0,67
Att jag slipper jobba skift eller övertid	1,00	0,63	0,57
Att jag får stora möjligheter att nå en hög social ställning	0,88	0,86	0,49

NR 2006:15

# Införande av systematiskt arbetsmiljöarbete på träföretag

– utvärdering av en metod, dess resultat och påverkan  
på arbetets attraktivitet

*Ann Hedlund och Bengt Pontén*

ARBETE OCH HÄLSA

|

VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 978-91-7045-817-0

ISSN 0346-7821



*Arbetslivsinstitutet*

## **Arbete och Hälsa**

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

Arbete och Hälsa har en bred målgrupp och ser gärna artiklar inom skilda områden.

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

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

### **ARBETE OCH HÄLSA**

---

Redaktör: Staffan Marklund  
Redaktion: Marita Christmansson, Kjell Holmberg,  
Birgitta Meding, Bo Melin och Ewa Wigaeus  
Tornqvist

© Arbetslivsinstitutet & författare 2007  
Arbetslivsinstitutet,  
113 91 Stockholm

ISBN 978-91-7045-817-0  
ISSN 0346-7821  
<http://www.arbetslivsinstitutet.se/>  
Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

## Förord

Detta projekt har genomförts inom ramen för *att...*-projektet (Utveckling av en kompetensmiljö för Attraktivt Arbete), som genomförs i samverkan mellan Högskolan Dalarna och Arbetslivsinstitutet. Utvecklingen av den använda metoden TräSAM, bygger på erfarenheterna från ett tidigare projekt FöretagSAM, som också det genomförts i samverkan mellan Högskolan Dalarna och Arbetslivsinstitutet.

Vår förhoppning är att de goda erfarenheterna från genomförandet av TräSAM ska ge underlag till en fortsatt utveckling av effektiva och framgångsrika metoder för implementering av Systematiskt Arbetsmiljöarbete även i andra branscher och arbetsplatser.

Borlänge den 17 oktober 2006

Ann Hedlund

Bengt Pontén

## Innehållsförteckning

1	Bakgrund och syfte	1
1.1	Arbetsmiljölagstiftning	2
1.2	Systematiskt arbetsmiljöarbete	2
1.3	Arbetsmiljön i svenska företag	3
1.4	Systematiskt arbetsmiljöarbete i svenska företag	3
1.5	Syfte	5
1.6	Begrepp	5
2	Teoretisk referensram	5
2.1	Systematiskt arbetsmiljöarbete i små företag	6
2.2	Förändringsarbete	10
2.3	Attraktivt arbete	14
3	Material och metod	15
3.1	Företagsbeskrivningar	15
3.2	TräSAM-metoden	17
3.3	Utvärderingsmetoder	18
4	Resultat	22
4.1	Företagens startläge	22
4.2	Företagens TräSAM-processer	23
4.3	Metodens styrkor och svagheter	28
4.4	Resultat av systematiskt arbetsmiljöarbete	31
4.5	Effekter	33
5	Diskussion	39
5.1	Studiens resultat	39
5.2	Generaliserbarhet av resultaten	40
5.3	Metoden TräSAM	41
5.4	TräSAM påverkar arbetets attraktivitet	42
5.5	Slutsatser	43
	Sammanfattning	45
	Summary	46
	Referenser	47

## Bilagor

Bilaga 1 Jämförelse av TräSAM och SAM arbete i det lilla företaget

Bilaga 2 Enkät ”*Har ditt arbetes attraktivitet förändrats*”

Bilaga 3 Tabell över förändrade påståenden avseende arbetsförhållanden

Bilaga 4 Tabell över förändrade påståenden avseende arbetsinnehåll

Bilaga 5 Tabell över förändrade påståenden avseende arbetstillfredsställelse

# 1 Bakgrund och syfte

Träbranschen i Dalarna såg i början av 2000-talet behov av att erbjuda attraktiva arbeten för att trygga dåvarande och framtida arbetskraftsbehov. Projekten *Tillväxt Trä*, Industriellt Utvecklingscentrum (IUC) Dalarna och *att...-projektet*, Högskolan Dalarna var verksamma inom området<sup>1</sup> och började under 2002 samarbeta i syfte att nå ut till ett större antal företag. Inledningsvis var ett mindre antal träföretag tillsammans med Trä- och Möbelindustriförbundet (TMF) samt Skogs- och Träfacket engagerade i möten och seminarier. En slutsats från förda diskussioner var att satsningar för att skapa attraktivare arbeten kan göras på olika sätt och med olika fokus. Samtidigt såg engagerade företag behov av att involvera fler träföretag eftersom det handlade om bilden av hela branschen, därtill en bransch med hög andel olycksfall. För det enskilda företaget räckte det inte med att själv arbeta för att skapa attraktivare arbeten.

Träindustriarbetare tillhör de värst drabbade yrkesgrupperna i Sverige för allvarliga arbetsolycksfall och har gjort det under flera år. Den höga risken för arbetsolycksfall avspeglas i sjukfall som innebär långvarig sjukfrånvaro (Forsblom m. fl., 2005).

Under vintern 2003/2004 kontaktades 59 träföretag i Dalarna av projektet *Tillväxt Trä* i syfte att, dels uppmärksamma och informera dem, dels samla in information för fokusering av framtida utvecklingsarbete. Företagen ansåg att de viktigaste områdena var ökad kontakt mellan företag och skola; arbete med arbetsmiljöfrågor; möjlighet för företag att träffas, knyta kontakter och bolla idéer med andra i liknande situation; utbildningsfrågor av olika slag samt småföretagens<sup>2</sup> villkor. Knappt hälften av de 47 intervjuade företagen ville ha hjälp att börja med SAM<sup>3</sup> (Nilsson, 2005).

Situationen för träföretagen i Dalarna med minskat arbetskraftsutbud kan bero på demografiska förändringar, minskade ungdomskullar, längre tid i utbildning, samt ökad sjukfrånvaro och förtidspensionering. Delar av det förslitande arbetslivet lever kvar och delvis i nya former, samtidigt som förutsättningarna ökar för bättre och utvecklande arbeten. Med utveckling och förändring av våra arbetsorganisationer skulle det minskade arbetskraftsutbudet kunna motverkas och SAM skulle kunna bidra till bättre arbete och större intäkter (Brulin, 2003).

Träföretagen har en förväntan på att ökat och systematiskt arbetsmiljöarbete ska leda till attraktivare och bättre arbeten, vilket i sin tur ska minska rekryteringsproblematiken. Att vårda humankapitalet är naturligt när företag som behöver välutbildad arbetskraft får allt svårare att rekrytera (Bornberger-Dankvardt m. fl., 2003).

---

<sup>1</sup> Tillväxt Trä var ett projekt för träindustrins utveckling i Dalarna och *att...-projektet* står för Utvecklingen av en kompetensmiljö för Attraktivt Arbete.

<sup>2</sup> En definition av småföretag görs i 1.6 Begrepp.

<sup>3</sup> SAM betyder systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket beskrivs ytterligare i 1.6 Begrepp.

## 1.1 Arbetsmiljölagstiftning

Lagstiftningen inom arbetsmiljöområdet i Sverige har sedan början av 1990-talet generellt sett förändrats från detaljkrav till funktionskrav. Tillsyn av efterlevnaden av lagstiftningen görs av arbetsmiljöinspektörer, men företagen har själva ansvar att kontrollera att gällande lagar och regler följs (Antonsson m. fl., 2005).

Grunden för SAM var revideringen av arbetsmiljölagen 1991 som markerade arbetsgivarens ansvar att bedriva arbetsmiljöarbete. Då ställdes krav på *hur* företagen skulle arbeta med arbetsmiljön (Arbetarskyddsstyrelsen, 1996; Arbetsmiljöverket, 2005b; Birgersdotter m. fl., 2002; Blomquist & Johnsson, 2003).

Redan i bakgrundsarbetet till föreskriften poängterades vikten av att inordna intern kontroll i verksamheten så att det inte blev en sidovagn till verksamheten i övrigt (Frostberg, 1998).

Beskrivning av hur arbetsgivaren skall bedriva arbetsmiljöarbetet finns i arbetsmiljölagen 3 kapitlet 2a§:

Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Han skall utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart skall tidsplaneras (Arbetsmiljöverket, 2005b).

Kravet på ett systematiskt förebyggande arbetsmiljöarbete på alla företag i Sverige preciserades i föreskrifterna om *Internkontroll av arbetsmiljön* (AFS 1992:6) som började gälla första januari 1993. Föreskrifterna om Internkontroll reviderades en gång och ersattes därefter av föreskrifter om *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (AFS 2001:1) som trädde ikraft första juli 2001 (Arbetsmiljöverket, 2001; Blomquist & Johnsson, 2003).

Den första revideringen gjordes eftersom föreskriften inte fick önskvärt genomslag. Framförallt hade småföretag svårigheter med att använda föreskrifterna. Men problemen kvarstod och i samband med ikraftträdandet av *Systematiskt arbetsmiljöarbete* genomfördes därför omfattande informations- och utbildningsinsatser både internt och externt (Blomquist & Johnsson, 2003).

Revideringarna av föreskrifterna gjordes för att göra dem mer lättförståeliga och namnet enklare samt mer lättbegripligt (Birgersdotter m. fl., 2002).

## 1.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Med SAM avses, enligt föreskriften *Systematiskt arbetsmiljöarbete*, arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. SAM skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Däri ingår att ge arbetstagare och skyddsombud möjlighet att medverka i SAM, att det finns en arbetsmiljöpolicy samt rutiner för hur SAM skall gå till (Arbetsmiljöverket, 2001).



Arbetsgivare skall årligen skriftligt sammanställa ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud samt skriftligt dokumentera riskbedömning och handlingsplan. Företag med tio eller fler anställda skall dessutom skriftligt dokumentera arbetsmiljöpolicy, rutiner för SAM, fördelning av arbetsmiljöuppgifter samt uppföljning av SAM (Arbetsmiljöverket, 2001).

Arbetsmiljöinspektörer ska bedöma det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt en fyrgradig skala. Bedömningen görs för att få ett underlag för att kunna följa utvecklingen på besökta företag. De fyra statusnivåerna är 1 SAM saknas, 2 SAM påbörjat, 3 SAM fungerar och 4 SAM fungerar och ger effekt (Arbetsmiljöverket, 2005a).

### **1.3 Arbetsmiljön i svenska företag**

Under 1990-talet försämrades arbetsmiljön inom flera viktiga områden. Samtidigt som de traditionella fysiska arbetsmiljöproblemen fanns kvar, ökade problemen inom det organisatoriska och psykosociala området. Sjukfrånvaron ökade dramatiskt och sannolikt var en betydande del arbetsrelaterad (Blomquist & Johnsson, 2003).

Företagens kostnader för skador, ohälsa och frånvaro pga arbetsrelaterade olyckor kan inte särskiljas i den svenska statistiken från dem som inte är arbetsrelaterade (Antonsson m. fl., 2002). Därmed har det varit svårt att påvisa att förbättrad arbetsmiljö, i form av mindre arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar, leder till lägre kostnader. Men i en nyligen publicerad studie från Karolinska Institutet dras slutsatsen att investeringar i hälsofrämjande insatser som påverkar arbetsförmågan hos arbetskraften leder till produktivitetsökning (Karolinska Institutet & Institutet för tillämpad ekonomi, 2005).

I större företag anses arbetsmiljön ha förbättrats i flera avseende, medan arbetsmiljöproblemen fortfarande är påtagliga i många småföretagsbranscher (Bornberger-Dankvardt m. fl., 2003). Samtidigt finns studier som visar att anställda oberoende av företagsstorlek bedömer arbetsmiljön i stort lika bra och cirka 80 procent anser att den är bra (Blomquist & Johnsson, 2003).

### **1.4 Systematiskt arbetsmiljöarbete i svenska företag**

Åsikterna om i vilken omfattning SAM bedrivs skiljer sig något beroende på vem som tillfrågas. År 2002 ansåg 41 procent av arbetsgivarna att SAM var infört och fungerade, andelen bland skyddsombuden var lägre (29 procent) (Blomquist & Johnsson, 2003). Ungefär hälften av männen och kvinnorna uppger att SAM bedrivs på deras arbetsplats (Sveriges officiella statistik m. fl., 2003).

Internkontrollarbetet under 1990-talet fungerade dåligt eller inte alls i små företag (Antonsson m. fl., 1998; Arbetsarkivstyrelsen, 2000; Torvatn, 1997). Även SAM fungerar sämre i små företag än i stora organisationer (Antonsson m. fl., 2005; Birgersdotter m. fl., 2002; Blomquist & Johnsson, 2003). Ledningen har i högre grad utbildats i och de anställda har större kännedom om SAM inom den offentliga sektorn än i den privata (Blomquist & Johnsson, 2003). Birgers-

dotter med flera (2002) drar slutsatsen att ju mindre företaget är desto sämre fungerar SAM och sannolikt fungerar det sämst i enmansföretag som drivs som aktiebolag.

Små företag som är anslutna till företagshälsovården arbetar med SAM i större utsträckning än småföretag i allmänhet (Antonsson m. fl., 2003). Samtidigt är företagshälsovården mindre utbyggd i små jämfört med medelstora och stora företag (Sveriges officiella statistik m. fl., 2003). Endast cirka 30 procent av de små företagen är anslutna till företagshälsovården (Birgersdotter m. fl., 2004).

#### *1.4.1 Införande och effekter*

Att bygga upp SAM och att utveckla fungerande interkontroll tar flera år (Antonsson m. fl., 1998). Men att ha en god arbetsmiljö kan ses som en förutsättning för en jämn produktion och god lönsamhet i företaget (Gunnarsson m. fl., 2004).

Påtryckningar för att starta SAM har i hög grad kommit från överordnade inom företaget/förvaltningen och anställda på den egna arbetsplatsen. Det vanligaste sättet att börja SAM-arbetet har varit att ledning och anställda samarbetat, medan externa konsulter har förekommit i liten omfattning. Som viktigaste anledning till att SAM inte påbörjats angavs av många att det inte sågs som nödvändigt eftersom de var så få på företaget (Blomquist & Johnsson, 2003).

Även föreskrifterna anges som direkt orsak till att företag börjat arbeta med SAM. Vilka förbättringar och förändringar som är direkta effekter av SAM är däremot svårt att se. Intervjuade företag har angett bra strukturer som underlättat arbetsmiljöarbetet, ekonomiska argument i form av färre felinvesteringar, förbättrade relationer mellan ledning och anställda, samt ökad allmän trivsel och engagemang. Däremot har företagen haft svårt att se någon förändring i sjukfrånvaro, olycksfall, tillbud och upplevda besvär av arbetet. De psykosociala faktorerna i arbetsmiljön är de mest framträdande förbättringarna av SAM (Birgersdotter m. fl., 2002).

Flertalet arbetsgivare och skyddsombud anser att SAM leder till färre arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar, samt allmänna förbättringar av verksamheten. Ungefär två tredjedelar anser att SAM leder till ett förbättrat ekonomiskt resultat (Blomquist & Johnsson, 2003).

Kunskapen om SAM i småföretag behöver utökas bland annat avseende vilka processer som startas i företag som infört SAM samt hur SAM kan bli ett levande redskap för verksamhetsförbättring och utveckling (Bornberger-Dankvardt m. fl., 2005).

#### *1.4.2 Förväntningar på attraktivare arbeten*

Träföretagen i Dalarna lyfte arbete med arbetsmiljöfrågor som ett angeläget område för att kunna erbjuda attraktiva arbeten och hälften av dem ville ha hjälp med att införa SAM. Utifrån dessa förutsättningar är det intressant att närmare studera sambandet mellan SAM och de anställdas upplevelse av arbete och dess attraktivitet. Om positiva samband finns skulle önskan om att erbjuda attraktivare arbeten kunna motivera till fungerande SAM.

Fem träföretag valde att delta i ett projekt där SAM infördes med TräSAM-metoden.<sup>4</sup> Projektet innehöll tre delar – genomförande av SAM, konsultstöd och revision. TräSAM-metoden bestod av ett utbildningsprogram som involverade alla anställda på respektive företag.

### 1.5 Syfte

Det övergripande syftet har varit att praktiskt prova och utvärdera TräSAM-metoden samt att undersöka hur arbetets attraktivitet förändrats. Studien är avgränsad till fyra små och ett medelstort träföretag i Dalarna och utvärderingen har gjorts utifrån företagens och deras personals behov.

### 1.6 Begrepp

En vedertagen förkortning av systematiskt arbetsmiljöarbete enligt lagtexten är SAM. Den benämningen används även i denna studie. SAM beskriver hur arbetsmiljöarbetet skall utföras på företagen. Benämningarna SAM i det lilla företaget, FöretagSAM och TräSAM står för olika metoder för att införa SAM.

Småföretag definieras vanligen som företag med mindre än 50 anställda inklusive vissa ekonomiska nyckeltal. Internationellt används begreppet Small Scale Enterprises (SSE) eller Small Enterprises (SE). I Sverige finns undergruppen mikroföretag, vilket innebär företag med färre än tio anställda (Bornberger-Dankvardt m. fl., 2003).

I internationell litteratur används benämningen SME (small and medium-sized enterprises) vilket vanligtvis definieras som företag med mindre än 250 anställda (Karami m. fl., 2006).

I svensk arbetsmiljölagstiftning finns några intressanta storleksgränser inom SME-företagen. En är tio personer, eftersom företag med så många anställda eller fler skriftligen måste dokumentera arbetsmiljöpolicy, rutiner för SAM, fördelning av arbetsmiljöuppgifter samt uppföljning av SAM (Arbetsmiljöverket, 2001). En annan är 50 personer eftersom skyddskommitté måste finnas om antalet anställda är så många eller fler (Arbetsmiljöverket, 2005b).

I denna studie ingår fyra företag i storleksklassen 10–49 anställda och ett i storleksklassen 50–99 anställda. Drygt 40 procent av de anställda inom träindustrin i Sverige arbetar i företag i dessa storleksklasser (Statistiska centralbyrån, 2006).

## 2 Teoretisk referensram

Inför teoriavsnittet är det viktigt att tydliggöra att SAM talar om *hur* arbetsgivaren ska arbeta med arbetsmiljö. SAM ska vara en grund för ett bra arbetsmiljöarbete, men en bra arbetsmiljö kan finnas även utan SAM. Det finns även de som menar att systematik och dokumentation i arbetsmiljöarbetet inte är någon garanti för en

---

<sup>4</sup> TräSAM-metoden beskrivs i avsnitt 3.2.

bra arbetsmiljö och att det i vissa fall kan bidra till att dölja missförhållanden i arbetsmiljö (Johansson, 1998).

Innehållet i detta avsnitt delas upp i tre områden – SAM i små företag, förändringsarbete samt arbetets attraktivitet.

## **2.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete i små företag**

Småföretagsägare har ett holistiskt perspektiv där arbetsmiljön ses som en aspekt att beakta när problem ska lösas och de upplever inte att det finns specifika arbetsmiljöproblem (Antonsson m. fl., 2002). Det finns problem med arbetsmiljöarbetet i små företag (Bornberger-Dankvardt m. fl., 2003; Frick m. fl., 2000; Hasle m. fl., 2004). Men många småföretag anser att arbetsmiljön är bra vid de egna företagen (Antonsson m. fl., 2002; Birgersdotter m. fl., 2004; Johansson, 1998), samtidigt som kunskapen om arbetsmiljö i allmänhet är mycket begränsad (Bornberger-Dankvardt m. fl., 2003).

Olika sätt att arbeta med SAM har utvecklats med åren, men SAM har inte fungerat speciellt bra i små företag (Birgersdotter m. fl., 2002). Eftersom systematiken är begränsad i småföretags arbete, kunde internkontroll ses som något byråkratiskt, tungt och svårarbetat (Antonsson m. fl., 1998). Vilket bekräftas av att andelen anställda som anser att SAM kräver för mycket dokumentation och papper är högre ju mindre företaget är (Blomquist & Johnsson, 2003).

Erfarenheter från flera studier visar att andelen småföretag som arbetar med SAM (inklusive intern kontroll) varierar mellan en tredjedel och hälften (Antonsson m. fl., 1998, 2003; Arbetarskyddsstyrelsen, 2000; Gunnarsson m. fl., 2004; Torvatn, 1997).

### *2.1.1 Förhållanden i små företag*

Företagaren i småföretag ägnar mycket tid och energi åt sitt arbete och strävar efter att ha god kontroll över verksamheten. I de minsta företagen är företagaren ofta direkt engagerade i produktionen och påverkas i arbetet av samma arbetsmiljöfaktorer som personalen. Dagsaktuella problem fokuseras genom kortsiktig planering, improvisation och flexibilitet (Bornberger-Dankvardt m. fl., 2003).

Jämfört med stora organisationer jobbar många små företag mindre strukturerat (Frostberg, 1998).

Småföretagare är måna om sin personal (Bornberger-Dankvardt m. fl., 2003; Gunnarsson m. fl., 2004; Johansson, 1998) och små företag har ofta bättre psykosocial arbetsmiljö och lägre sjukfrånvaro än större företag (Bornberger-Dankvardt m. fl., 2003, 2005; Socialdepartementet, 2002).

Arbetsmiljön gynnas av god laganda, variation i arbetsuppgifterna, korta beslutsvägar, mer personligt engagemang med direkt feedback samt god arbetstillfredsställelse genom större inflytande och upplevelse av helhet. Motiverande till arbetsmiljöarbete är friskare personal, lägre kostnader, förbättrad produktivitet och kvalitet, nöjdare kunder och förbättrad image, moraliska aspekter samt företagets rykte (Bornberger-Dankvardt m. fl., 2003).

Traditionella risker såsom buller och vibrationer finns, och ingen större förbättring har skett de senaste åren. Negativa faktorer i småföretagens arbetsmiljö är också tidspress och stress, hög sjuknärvaro, brist på personella och ekonomiska resurser samt brist på egna specialister att delegera till (Bornberger-Dankvardt m. fl., 2003).

I små företag är ofta den fysiska och kemiska arbetsmiljön sämre och risken för olyckor samt allvarliga olycksfall större (Bornberger-Dankvardt m. fl., 2003, 2005; Frick m. fl., 2000).

Småföretag i Sverige har, om än begränsad, tillgång till stödjande strukturer för sitt arbete med arbetshälsa och olycksfall, men de utnyttjar det mindre än stora företag. De viktigaste informationskällorna om arbetsmiljö för småföretag är regionala skyddsombud, företagshälsovården, tidningar utgivna av arbetsgivar- och branschorganisationer, arbetsgivarorganisationer, affärsnätverk samt försäljare (Antonsson m. fl., 2002).

De externa aktörer som når ut till flest småföretag är de regionala skyddsombuden, företagshälsovården samt arbetsmiljöinspektionen (Birgersdotter m. fl., 2004).

### *2.1.2 Motiv till systematiskt arbetsmiljöarbete*

Vad som motiverar företagare till arbetsmiljöarbete uppvisar stora individuella skillnader och därför bör det betraktas som ett individuellt fenomen. Utfallen av arbetsmiljöarbetet är ofta viktiga för motivationen och det finns en mängd primära och sekundära utfall som värderas högt både i form av förväntade och infriade resultat (Johansson, 1998).

Småföretagens motiv till att arbeta med SAM och arbetsmiljö är till exempel tidigare olycksfall med dödlig utgång, möjligheter att utveckla verksamheten, se till att saker fungerade och visa omtanke om personalen (Birgersdotter m. fl., 2002), att bli attraktiv (Birgersdotter m. fl., 2002; Gunnarsson m. fl., 2004) samt lagar och föreskrifter (Antonsson m. fl., 1998).

Många småföretag tar tag i problem när de blir synliga och upplevs som problem, och jobbar inte med långsiktigt förebyggande arbetsmiljöarbete (Antonsson m. fl., 2003; Bornberger-Dankvardt m. fl., 2003). Argument såsom att arbetsmiljöförbättringar leder till ökad kvalitet och/eller minskade kostnader, har bara effekt i få fall (Bornberger-Dankvardt m. fl., 2003). Samtidigt som småföretagare menar att trivsel och arbetsglädje hos personalen har en avgörande betydelse för hur företaget fungerar resultatmässigt och som helhet (Johansson, 1998).

### *2.1.3 Verktyg för systematiskt arbetsmiljöarbete*

Små företag måste ha ett eget arbetsmiljöarbete som en del av den dagliga verksamheten, vilket inte kan skötas av experter (Antonsson m. fl., 2001). Men det är viktigt att småföretagen får hjälp till självhjälp i sitt arbetsmiljöarbete vilket kan göras av någon sorts intermediär<sup>5</sup> (Antonsson m. fl., 2002, 2003). Vid införandet

---

<sup>5</sup> Med intermediär avses en person som förmedlar något, till exempel arbetsmiljökunskap.

av SAM har hälften av företagen haft stöd och då främst av företagshälsovården (Antonsson m. fl., 2003; Arbetarskyddsstyrelsen, 2000).

Intermediärer är samhällets främsta medel för att hantera hälso- och säkerhetsfrågor i små företag. De traditionella intermediärerna har arbetat en hel del med implementeringen av SAM. Det är uppenbart att implementeringen av SAM är en förändringsprocess, men de regionala skyddsombuden har för lite tid att spendera i varje företag för att effektivt kunna stödja förändringsprocessen som krävs för att implementera SAM (Antonsson m. fl., 2002; Birgersdotter m. fl., 2004).

Om en utomstående ska hjälpa företaget måste SAM anpassas till småföretagens sätt att arbeta och deras förutsättningar (Antonsson m. fl., 1998; Moser & Karlqvist, 2004). Erfarenheter visar att flest företag föredrar att den person som ska hjälpa till kommer och besöker dem (Antonsson m. fl., 1998).

*FöretagSAM.* I projekt FöretagSAM i Dalarna har två arbetsmodeller för införandet av SAM i mindre företag provats; nätverksmodellen och handledarmodellen. I nätverksmodellen deltar företagets chef/arbetsgivarrepresentant och skyddsombud/arbetstagarrepresentant tillsammans med andra företag vid tio nätverksmöten under ett år. Experters föreläsningar om arbetsmiljöämnen kombineras med företagets redogörelser av och diskussioner om sitt SAM. I handledarmodellen används en metod och ett material som är framtaget av Småföretagsenheten vid Yrkes- och miljömedicin, Universitetssjukhuset i Örebro (Småföretagsenheten, 2003). På respektive företag genomförs fyra möten under ett år. Varje möte tar 1,5 timme och alla anställda deltar. Mellan mötena har företagen hemläxor i form av arbetsuppgifter som redovisas på nästkommande möte. Utmärkande för handledarmodellen är att arbetet sker under handledning med stöd av en arbetspärm och en CD-skiva (Andersson m. fl., 2006).

Av de företag som fullföljde ovanstående projekt för att införa SAM hade fem av sex utifrån handledarmodellen och två av tre utifrån nätverksmodellen nått ett fungerande SAM. Personalen på företagen som arbetat med handledarmodellen ansåg att "En på företaget ansvarar för pärmen och CD skivan och driver arbetet med SAM" och "Jag kommer att arbeta för en god arbetsmiljö på företaget" stämde bäst avseende genomförande och resultat. Tydligast framsteg fanns hos företag som arbetat enligt handledarmodellen, men fördelar fanns också i nätverksmodellen (Andersson m. fl., 2006).

Stöd från material och handledning var de viktigaste förtjänsterna med handledarmodellen, liksom tydligt avgränsade uppgifter mellan mötena. Den största nackdelen var de resurskrävande mötena med hela personalen som inte gav så mycket. De viktigaste fördelarna med nätverksmodellen var möjligheterna till utbyte av erfarenheter och material. Svårigheter fanns med att sprida kunskaper och engagemang till övriga medarbetare som inte deltog i nätverksmötena. Som bieffekter till förväntade arbetsmiljöförbättringar märktes till exempel förbättrad laganda samt kvalitets- och effektivitetsförbättringar (Andersson m. fl., 2006).

Utifrån erfarenheterna av handledar- och nätverksmodellen föreslogs en arbetsmodell för stegvis införande av SAM på mindre företag. Genomförandet beräknas

till ett år och tre till fem företag skall ingå. Nätverksarbete skall kombineras med arbete på respektive företag med stöd av arbetsmiljökonsulten. Avslutningsvis hjälper arbetsmiljökonsulten enskilt företaget att planerar för ett varaktigt SAM (Andersson m. fl., 2006).

#### *2.1.4 Framgångsfaktorer*

De tydligaste skillnaderna mellan framgångsrika och mindre framgångsrika företagare finns i deras rolluppfattning och deras sätt att arbeta. En mer modern ledarroll och organisation bidrar till framgång. I de framgångsrika företagen är arbetsmiljöarbete ett lagarbete baserat på dialog, samråd, samsyn och där personalen är engagerad i hög grad. I de mindre framgångsrika är det ett ensamarbete för företagaren och personalen är passiv (Johansson, 1998).

För att lyckas med sitt SAM-arbete måste varje företag identifiera sina egna drivkrafter (Birgersdotter m. fl., 2004). Bidragande faktorer för att lyckas med SAM i småföretag är enligt tidigare studier:

- Att det finns kompetens om hälso-, miljö- och säkerhetsarbete och system i företaget (Torvatn, 1997).
- Att företaget ser nyttan med att arbeta med arbetsmiljö (Birgersdotter m. fl., 2002, 2004). Bland framgångsrika företag anses arbetsmiljöarbete främst ge ökad effektivitet och produktivitet, medan mindre framgångsrika anger små driftsstörningar och förbättrat flyt som främsta sekundära belöning (Johansson, 1998).
- Företags tillgång till redskap och verktyg i arbetsmiljöarbetet, samt stöd av någon utomstående (Andersson m. fl., 2006; Birgersdotter m. fl., 2002).
- Att företagen är delaktiga i uppbyggnaden av SAM och metoderna anpassas till de egna företagen (Birgersdotter m. fl., 2002). Det är viktigt att veta var i utvecklingen av SAM företaget är och vilket stöd som behövs (Andersson m. fl., 2006).
- Erfarenheter av att arbeta systematiskt på andra sätt, vilket underlättat införandet (Antonsson m. fl., 1998; Birgersdotter m. fl., 2002; Frostberg, 1998; Torvatn, 1997).
- Erfarenheter hos chefer av arbete som anställd inom företaget, vilket bidragit till ökad motivation för att arbeta med arbetsmiljöfrågor (Birgersdotter m. fl., 2002).
- Bra förmåga för arbetsmiljöarbete och stor erfarenhet av arbetsmiljöarbete genom tidigare arbete i stora företag hos företagaren (Johansson, 1998).
- När personalen själv är aktiv och engagerad, vilket lett till bättre fungerande arbetsmiljöarbete (Andersson m. fl., 2006; Birgersdotter m. fl., 2002; Bornberger-Dankvardt m. fl., 2005; Gunnarsson m. fl., 2004; Johansson, 1998; Moser & Karlqvist, 2004).
- Yttre påverkan för införande, till exempel inspektioner tillsammans med informationsinsatser (Arbetskyddsstyrelsen, 2000; Torvatn, 1997).

- Goda förebilder, det vill säga företag som genomfört SAM (Bornberger-Dankvardt m. fl., 2003).
- Tydliga signaler från ledningen att arbetsmiljöfrågorna är viktiga för hela företaget (Andersson m. fl., 2006).

När SAM fungerar bra finns ett engagemang hos företagsledning, chefer och ofta också hos personalen. En stor nytta har upplevts av den ökade trivseln och det bättre arbetsklimatet. Hos en övervägande del av företagen med fungerande SAM finns en daglig dialog eller annan löpande kommunikation med medarbetarna.

”Genom att diskutera och tillsammans öka den gemensamma kunskapen om företagets arbetsmiljöfrågor har både trivseln, arbetsmiljöklimat och medvetenhet ökat. När SAM fungerar bra så ökar kunskaperna om den egna arbetsmiljön kontinuerligt” (Birgersdotter m. fl., 2002, sid 4).

### 2.1.5 Svårigheter

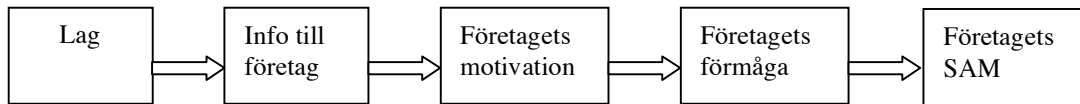
Det har visat sig i tidigare studier att flera svårigheter finns att beakta vid införandet av SAM i små företag. Några av dessa är:

- Att integrera SAM i verksamheten på ett naturligt sätt, så att det inte ses som något extra arbete (Antonsson m. fl., 1998; Bornberger-Dankvardt m. fl., 2005).
- Att engagera personalen och göra den delaktig i arbetet (Birgersdotter m. fl., 2002; Bornberger-Dankvardt m. fl., 2005).
- Bristen på kunskap (Antonsson m. fl., 2002; Bornberger-Dankvardt m. fl., 2005; Johansson, 1998).
- Brist på ekonomiska resurser, teknisk expertis och personal (Frick m. fl., 2000).
- Bristande motivation och intresse av att arbeta med arbetsmiljö och hälsa (Bornberger-Dankvardt m. fl., 2005; Johansson, 1998; Torvatn, 1997).
- Att förutsättningarna för lärande om arbetsmiljöfrågor hos personalen är mycket begränsade om inte företagaren själv har ett arbetsmiljöintresse (Bornberger-Dankvardt m. fl., 2005).
- Att SAM uppfattas som stort och komplicerat, med lagar och pappersarbete (Johansson, 1998; Torvatn, 1997). Indikationer finns på att många småföretagare uppfattar att hälso- och säkerhetslagar är de anställningslagar som är svårast att följa (Frick m. fl., 2000).
- Att företag som inte startat SAM tenderade att bedöma arbetsmiljöförhållandena i det egna företaget alltför positivt jämfört med externa experters bedömningar (Johansson, 1998).

## 2.2 Förändringsarbete

Att införa SAM är en förändringsprocess som kan genomföras på olika sätt. De olika stegen från Arbetsmiljölagen till ett fungerande SAM kan beskrivas enligt figur 1 (Birgersdotter m. fl., 2004).





**Figur 1.** Från lag till fungerande SAM (Birgersdotter m. fl., 2004).

Att införa SAM är en förändringsprocess där företagets dagliga arbete ska förändras så att arbetsmiljö ingår som en naturlig del. Personalen måste därför vilja införa SAM för att det ska fungera. Arbets sättet ska passa in i företagets övriga arbete och rutiner, vilket innebär att företaget självt måste lägga upp arbetet och inte någon utomstående konsult (Antonsson m. fl., 2003).

För att stödja processen med SAM krävs andra metoder än de som används för att uppnå förbättringar av traditionella tekniska arbetsmiljöproblem. Arbetet med SAM blir aldrig färdigt, utan SAM måste kontinuerligt upprätthållas på en bra nivå (Birgersdotter m. fl., 2004).

### 2.2.1 Förutsättningar och framgångsfaktorer

Småföretag är olika i olika avseenden, även inom samma bransch, och hänsyn måste tas till dessa olikheter när företagsspecifika handlingsprogram tas fram och genomförs. Vid start av förändringsarbete kan insiktsskapande insatser och uppvisande av goda exempel krävas för att inspirera mindre motiverade småföretag. Förändringskompetens i företagen, att förändringar drivs inifrån, externt stöd, återkommande analyser och upplysningar samt erfarenhetsutbyte med andra företag och aktörer antas vara förutsättningar för att underhålla pågående processer. Medvetenheten om att processer tar tid, även om effekter kan nås på kort sikt, är också betydelsefullt (Vinberg m. fl., 2004).

För att utveckla effektiva ansatser för att förbättra arbetsförhållandena i småföretag behövs djup förståelse av arbetslivets natur i små verksamheter, samt hälsans och säkerhetens plats däri (Frick m. fl., 2000).

Framgångsfaktorer för förändringsprocesser inom arbetsmiljö- och hälso-relaterade områden är att ledningen har mycket starkt engagemang för förebyggande insatser och att processerna är en del av produktionen. Samarbetet mellan ledning och medarbetare ska vara nära och de sociala relationerna informella och öppna. Synen avseende hur arbetet ska bedrivas ska vara enhetlig och därmed även hur arbetsmiljö samt hälsa ska kunna förbättras. Därtill behövs personella och ekonomiska resurser för att driva förändringsarbetet (Vinberg m. fl., 2004).

Ansvar för arbetsmiljön måste ligga på företaget och arbetsgivaren, medan externa aktörer kan vara bra samtalspartner, och motivera och initiera arbetsmiljöarbete. I praktiken förlitar sig många små företag på att någon extern aktör ska uppmärksamma om det finns några arbetsmiljöbrister som ska åtgärdas (Birgersdotter m. fl., 2004).

Erfarenheter från framgångsrika processer för förbättrad arbetsmiljö visar på vikten av multiprofessionellt samarbete och deltagande i handling, systematisk handling och uthållighet, investering i information och kommunikation samt

processtänkande och lärande (Lahtinen m. fl., 2004). Samverkan både internt, mellan ledning och anställda, och med externa, med andra företag och intermediärer, är betydelsefullt (Vinberg m. fl., 2004). Deltagande av de anställda ses som nödvändigt för effektivt arbetsmiljöarbete (Frick m. fl., 2000). Många småföretag kan styra en förändringsprocess själva med begränsat stöd, förutsatt att företagaren själv är mycket motiverad att satsa den tid och ansträngning som krävs (Antonsson m. fl., 2002).

### *2.2.2 Externa aktörers roll*

Att arbeta med arbetsmiljön i små företag innebär vanligen att arbeta som förändringsagent, där förändringsprocesserna som krävs i företagen måste stödjas (Antonsson m. fl., 2001).

Externa aktörer kan inta tre olika roller; polis, agitator eller samtalspartner. Polisen ställer krav på företaget, vilket är framgångsrikt om kravställaren har tillräcklig auktoritet eller makt. Agitatoren argumenterar för det som den tycker är viktigt, vilket fungerar bra om argumenten är uppenbart sanna och relevanta för aktuell arbetsplats. Samtalspartnern arbetar med ett konsultativt arbetssätt som utgår från det unika i företagets förutsättningar och villkor (Birgersdotter m. fl., 2004).

Stödet från externa aktörer till företagets eget arbete med SAM har inte fungerat särskilt bra. Detta eftersom att arbeta med SAM är en mycket komplexare förändringsprocess än att rätta till en teknisk brist med en enkel och avgränsad åtgärd (Birgersdotter m. fl., 2004).

Det behövs en ansats med helhetssyn som är positiv och möjlighetsorienterad. Därmed behövs i små företag speciell kunskap och speciella verktyg. De viktigaste elementen för utveckling av en dialog är den personliga kontakten, fokus på positiva insatser, koppling mellan arbetsmiljö och andra ledningsmål samt utbyte av erfarenheter mellan ägare (Frick m. fl., 2000).

Externa aktörer kan inte välja metoder helt på egen hand eftersom de agerar i samverkan med de små företagen. Med ett konsultativt arbetssätt som uppmuntrar till självständighet och eget ansvarstagande har bättre resultat nåtts än med traditionella arbetssätt som dominerats av polisiära och agitatoriska metoder. Erfarenheter från externa aktörer som lärt sig arbeta med ett konsultativt arbetssätt är att antalet företag som ansetts svåra att inspirera till arbetsmiljöarbete minskat. Därtill har det konsultativa arbetssättet med SAM lett till att det blivit mer av ett kontinuerligt förbättringsarbete. Däremot var det svårt att kombinera ett konsultativt arbetssätt med att fungera som polis eller agitator (Birgersdotter m. fl., 2004).

### *2.2.3 Deltagande i förändringsprocesser*

Utvecklingsarbete kan bedrivas av offentliga aktörer tillsammans med småföretag och erfarenhetsutbytet mellan olika parter upplevs i huvudsak positivt (Vinberg m. fl., 2004). Många personer kan fungera som intermediärer och Antonsson med flera (2002) lyfter frågan om de ska fungera som förändringsagenter eller problemlösare. Förutom vilken roll aktörerna ska ha är det av intresse i vilken omfatt-

ning de når ut till småföretagen. En grupp som anses ha en stor potential att nå ut till en hög andel av småföretagen är de regionala skyddsombuden (Frick m. fl., 2000). Enligt företagare skulle de regionala skyddsombuden kunna fungera som återkommande inspiratörer i det ständiga SAM (Andersson m. fl., 2006).

Relationerna mellan parterna som involveras i problemlösning och beslutande kan ha olika karaktär, expertroll, toppstyrt eller att alla deltar (participatory). Ett brett deltagande ses som en framgångsfaktor och argument för att alla parter ska delta är att:

- Olika kategorier av anställda har unik information som är värdefull för problemanalyser.
- Effektivt samarbete kan resultera i bättre analyser och lösningar.
- Deltagande ökar sannolikheten att analyser och lösningar uppfattas som heltäckande, adekvata och rättvisa, vilket kan öka sannolikheten att lösningar implementeras i enlighet med intentionen.
- Dåligt inflytande över beslut har identifierats som riskfaktor för hälsoproblem.
- Det överensstämmer med allmänna demokratiska värderingar (Eklöf, 2004).

Bättre arbetsmiljö och hälsa behöver inte bero på högre nivå av deltagande och integration av arbetsmiljö och andra rena organisationsintressen. Det kan istället vara så att speciella arbetsmiljökaraktäristika är nödvändigt för att erhålla deltagande och integration. Studier visar att högre arbetardeltagande och integration av arbetsmiljö och traditionella organisationsprestationsämnen för förbättrad arbetsmiljö är associerade med lägre psykiska arbetsmiljökrav, högre socialt stöd och mindre stress (Eklöf, 2004).

#### *2.2.4 Motivations- och engagemangskapande metoder*

Utifrån att arbetsmiljöarbete bör ses som en förändringsprocess har begreppet Moveit skapats. Moveit är en strategi för hur motivation och engagemang för fortsatt arbetsmiljöarbete kan skapas genom användandet av metoder. Det är uppstarten av förändringsprocesser där arbetsmiljöarbetet initieras som är i fokus. Moveit ses främst som en del i en förändringsprocess som beskrivs i sex faser. De sex faserna är probleminsikt, lokal kunskapsutveckling, acceptans och förväntan, val och tillämpning av metoder, införande av rutiner, samt arbetsmiljöutveckling i en kontinuerlig förändringsprocess. Det är främst ”val och tillämpning av metoder” som utgör kärnan i en förändringsprocess utifrån Moveit-begreppet (Åteg m. fl., 2005).

För att skapa motivation och engagemang för arbetsmiljöarbete är interaktivitet, förändringskompetens, arbetsmiljökunskap, handlingsutrymme, systematik och integrerbarhet de viktigaste inslagen i en metod. Det är strävan att uppfylla var och en av egenskaperna som är avgörande för en metod, inte att den nödvändigtvis innehåller samtliga egenskaper (Åteg m. fl., 2005).

Benägenheten att fortsätta bedriva arbetsmiljöarbete antas bli stärkt av deltagande i effektivt arbetsmiljöarbete. Moveit avser att lägga grund för ett arbetsmiljöarbete med brett deltagande (Åteg m. fl., 2006b).

### 2.2.5 Effekter av förbättrad arbetsmiljö

Det finns resultat som pekar på att det kan finnas intressanta samband mellan lönsamhet/effektivitet i företag och arbetsmiljö- och hälsosfaktorer. Studier visar även på att inomorganisatoriska faktorer har samband med utfall som rör ekonomi och kvalitet (Vinberg m. fl., 2004).

En studie av små företag i Sverige och Norge visar att företag med bra organisatoriska resultat/prestation verkar ha hög hälsa (Vinberg & Gelin, 2005). Brulin (2003) menar därtill att bra arbetsmiljö och organisation gör det möjligt att rekrytera och behålla bra personal.

Investeringar i hälsofrämjande insatser som påverkar arbetsförmågan hos arbetskraften leder till produktivitetssökning. I företag med låg personalomsättning och med stabil organisation är investeringar i hälsa och förbättring av arbetsförmåga starkt relaterat till företags produktivitet. Även i företag med hög rörlighet finns potential för förbättrad produktivitet genom förbättringar i arbetsförmåga (Karolinska Institutet & Institutet för tillämpad ekonomi, 2005).

## 2.3 Attraktivt arbete

Begreppet attraktivt arbete grundar sig i behovet av att rekrytera, behålla och engagera personal. En modell av vilka aspekter som påverkar arbetets attraktivitet har tagits fram. Modellen består av ett antal kvaliteter inom 22 dimensioner. Dimensionerna har grupperats i de tre kategorierna arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse och arbetsförhållanden, se tabell 1. Arbetsinnehåll innehåller dimensioner som handlar om vad och hur den anställde gör under utförandet av arbetet. Arbetstillfredsställelse innehåller dimensioner som handlar om vad den anställde upplever att den får ut av att utföra arbetet. Arbetsförhållanden innehåller dimensioner som beskriver förutsättningar för arbetet, varav en del är sådana som är gemensamma för alla anställda på en arbetsplats (Åteg m. fl., 2004).

**Tabell 1.** Dimensioner fördelat på kategorier i modellen av Attraktivt Arbete (Åteg m. fl., 2004).

Attraktiva arbetsförhållanden	Attraktivt arbetsinnehåll	Arbetstillfredsställelse
Adekvat utrustning	Arbetstakt	Eftertraktad
Arbets tid	Fysisk aktivitet	Erkänsla
Fysisk arbetsmiljö	Förtrogenhet	Resultat
Ledarskap	Handlingsfrihet	Status
Lojalitet	Praktiskt arbete	Stimulans
Lokalisering	Tankearbete	
Lön	Variation	
Organisationen		
Relationer		
Social kontakt		

Huruvida ett arbete är attraktivt eller ej, beror på hur individen uppfattar arbetet och värderar dess olika aspekter (Åteg m. fl., 2004). Det innebär att det endast är individen själv som kan bedöma i vilken grad ett arbete är attraktivt för egen del.

Tidigare studier har visat att arbetets attraktivitet förändras med tid och ändrade förhållanden. Genom att flytta utomhusarbete inomhus påverkades såväl arbetsförhållanden och arbetsinnehåll som arbetstillfredsställelse, i både positiv och negativ riktning (Hedlund, 2006a). Attraktiviteten i ett hantverksyrke förändrades med ökad yrkeskunskap och det arbetets attraktivitet var högre vid yrkesverksamhet än i slutet av dess yrkesutbildning (Hedlund, 2006b).

Hos fem tillverkningsföretag som arbetat med utvecklingsprocesser för att skapa mer attraktiva arbeten upplevde de anställda förändrad attraktivitet. Signifikanta skillnader fanns i kvaliteter inom alla tre kategorierna, främst ökning, men även minskningar inom arbetsförhållanden och arbetstillfredsställelse. Arbetets sammantagna attraktivitet hade ökat, med signifikant skillnad, på ett företag under en tvåårsperiod och på ett annat under en femårsperiod (Åteg m. fl., 2006a).

### 3 Material och metod

Vintern 2003/2004 intervjuades 47 träföretag. Av dessa uppgav 23 att de arbetade med SAM och 20 var intresserade av att få hjälp att börja med SAM (Nilsson, 2005). Dessa 20 företag kontaktades under våren 2004 och erbjöds ett subventionerat utbildningsprogram inklusive konsultstöd för implementering av SAM, kallat TräSAM. Fem av företagen tackade ja till erbjudandet. Övriga besvarade förfrågan med att utbildningsprogrammet "låg fel i tiden", de hade inte tid, de ville avvakta och så vidare. Därtill visade det sig att några redan arbetade med SAM och behövde mer specifikt inriktat stöd.

#### 3.1 Företagsbeskrivningar

De fem företag som ingick i TräSAM ligger alla i Dalarna och benämns Dörrföretaget, Husföretaget, Kökssnickeriet, Sågverket och Träföretaget. Nedan följer en kort beskrivning av respektive företag inklusive arbetsmiljöförhållanden vid start av TräSAM.

##### 3.1.1 Dörrföretaget

Dörrföretaget hade 24–25 anställda varav fem var på kontoret och resterande i produktion. Fyra av de anställda var kvinnor, två arbetar på kontoret och två i produktionen. Företaget startades som ett familjeföretag 1959 och drevs av ett par makar. Senare tog en av deras söner över företaget och fungerade som VD tills för ett par år sedan. När TräSAM startades pågick en process att söka ny VD. Produktionen var tillverkning av dörrar inklusive målning. Förekommande arbetsmoment var hyvling, spikning, limning, fräsning, målning (som görs av inhyrd personal), montering och paketering. Personalen arbetade dagtid, förutom målarna som hade

skiftgång, och personalomsättningen ansågs vara låg. Fyra grupper med processansvar för att göra personalen mer delaktig var nystartade.

Företaget saknade rutiner inom arbetsmiljöområdet och var inte anslutet till någon företagshälsovård, men hade ett skyddsombud. Ingen arbetsmiljöpolicy fanns och inga yrkeshygieniska mätningar hade gjorts. Företaget hade följt upp de krav som kommit från Arbetsmiljöinspektionen ett år tidigare. Åtgärderna var bland annat skydd för en NC-maskin samt att börja med SAM. Företaget hade introducerat vattenbaserad färg utifrån tidigare påpekande från Arbetsmiljöinspektionen. Arbetsgruppen i TräSAM blev fyra personer inklusive ett skyddsombud.

### *3.1.2 Husföretaget*

Husföretaget hade totalt 22 anställda varav två kvinnor som jobbade med administration. Verksamheten var allt från murning till timring och personalkategorierna var timmermän, snickare, murare och administratörer. Det var ett familjeföretag där ägarens fru, dotter och svärson jobbade i företaget, och svärsonen hade just tagit över chefsrollen. En del av verksamheten skedde i Stockholm.

Vid starten av TräSAM hade chefen skrivit en arbetsmiljöpolicy, men inte gått igenom den med alla anställda. Företaget var anslutet till företagshälsovården vilket innebar hälsokontroll vartannat år och besök vid sjukdom. Arbetsgruppen i TräSAM blev sex personer inklusive ett skyddsombud.

### *3.1.3 Kökssnickeriet*

Kökssnickeriet hade 16 anställda varav tre kvinnor som jobbade på kontoret. Det var ett familjeföretag och bland de anställda fanns ägarens söner. Nuvarande ägarens far hade startat företaget för drygt 70 år sedan och några namnbyten och konkurser hade skett under tidens gång. Produktionen bestod av köksutrustning som tillverkades från råvara. Ambitionen var att göra så mycket som möjligt själva, vilket innebar att endast slutmontering återstod.

Företaget var inte anslutet till företagshälsovården utan köpte tjänster vid behov. Arbetsgruppen i TräSAM blev tre personer inklusive ett skyddsombud.

### *3.1.4 Sågverket*

Sågverket hade cirka 90 anställda som arbetade som sågverksarbetare, juster-  
verksarbetare, elarbetare, truckförare och administrativ personal. Kvinnor fanns både i produktionen (tre) och på kontoret (fem). Produktionspersonalen arbetade tvåskift, samt en grupp som endast arbetade helgskift. Företaget hade en nystartad utvecklingsgrupp (hade haft tre möten) bestående av personalansvarig, VD:n, skyddsombud från de två avdelningarna, administrativ personal samt produktionschef som träffades en gång per månad.

Det fanns en arbetsmiljöpolicy från 1993 som produktionschefen och några till visste om. Företaget hade regelbunden service på brandmaterial och sprinkler, men ingen brandskyddsansvarig. Gemensamma möten hölls för alla skiftlag fyra gånger per år där produktion och ekonomi togs upp, men inte arbetsmiljö. Företaget var anslutet till företagshälsovården som gjort damm-, buller- och terpenmät-

ningar samt ”vågning och mätning” av personal. Arbetsgruppen i TräSAM blev sju personer inklusive två skyddsombud.

### 3.1.5 Träfföretaget

Träfföretaget hade 22 anställda och var ett dotterbolag. Det var män i produktionen och två kvinnor med administrativa- respektive lokalvårdsuppgifter. Nuvarande VD hade varit på företaget i 7–8 år. Verksamheten bestod främst av ytbehandling och fingerskarvning, men även produktion av byggdelar i form av väggelement och takstolar. Arbetet skedde dagtid utom för måleripersonalen som gick tvåskift.

De hälsoproblem som förekom var främst skärskador, men även lite problem med axlar och rygg. Inget direkt samarbete fanns med moderbolaget gällande arbetsmiljö. Produktionsansvarig och skyddsombud hade gått utbildning i arbetsmiljö tillsammans. Inga arbetsmiljöronder gjordes och arbetsmiljö- samt drog-policy saknades. Företaget var anslutet till företagshälsovården som gjorde hälsoundersökningar vartannat år. Tjänsten upplevdes dyr och det fanns ett missnöje med servicen framförallt beträffande bristen på hantering av psykosociala frågor. Arbetsgruppen i TräSAM blev tre personer inklusive ett skyddsombud.

## 3.2 TräSAM-metoden

TräSAM-metoden utvecklades utifrån erfarenheter av FöretagSAM (Andersson m. fl., 2006). Mål för deltagande företag i TräSAM var att de vid projektets slut skulle ha ett väl fungerande SAM enligt kraven i Arbetsmiljöverkets författning AFS 2001:1/2003:4. Med stöd av projektets tre delar – genomförande av SAM, konsultstöd och revision – skulle varje företag nå minst SAM-status 3 enligt Arbetsmiljöverkets bedömningsskala, det vill säga SAM fungerar. Delarna genomfördes enskilt på respektive företag.

Införande av SAM enligt TräSAM-metoden bestod av ett utbildningsprogram för alla anställda på företaget. Fyra träffar (à cirka 1,5 timme) genomfördes hos respektive företag där all personal deltog (på sågverket var personalen uppdelad i två grupper). Dessa träffar kallades stormöten, där träff 1–3 planerades ske med 6–8 veckors mellanrum och träff 4 cirka ett år efter träff 1. Innehållet i träffarna följde i stort metoden för ”SAM arbete i det lilla företaget” (Småföretagsenheten, 2003). Arbetspärm och CD-skiva kopplade till denna metod lämnades i ett exemplar till varje företag.

Som komplement till metoden för ”SAM arbete i det lilla företaget” gavs med TräSAM konsultstöd under projektets gång i form av halvdagsbesök med respektive företags arbetsgrupper, kallade arbetsmöten. De två första arbetsmötena hölls efter stormöte 1 respektive 2 och det sista arbetsmötet, ”Hur gå vidare”, efter stormöte 4. Konsultationen innebar individuell hjälp utifrån företagens önskemål med de uppgifter som skulle göras mellan mötena.

Revision skedde under stormöte 4, knappt ett år efter påbörjad process, där företagen fick redovisa hur SAM implementerats i den egna organisationen. Arbetsmiljöintermediärerna använde sig då av *checklista för systematiskt arbetsmiljöarbete* (Småföretagsenheten, 2003).

En mer detaljerad beskrivning av innehållet i de olika träffarna och deras relation till metoden för ”SAM arbete i det lilla företaget” finns i bilaga 1. Som en del i metoden fick alla deltagare fylla i enkäter vid stormöte 1 och 3. Vid stormöte 1 rangordnas åtta punkter avseende hur viktiga de ansågs i arbetet och sammanställningen utgjorde underlag till respektive företags arbetsmiljöpolicy. Enkäten vid stormöte 3 mätte deltagarnas uppfattning om SAM-processen avseende utvärdering av processen, direkta resultat i form av SAM på företaget samt framtida effekter för arbetsmiljöarbetet. Den ansvariga arbetsmiljöintermediären valde att modifiera de ursprungliga frågorna efter genomförandet på två företag, så att de blev mer anpassade till TräSAM-metoden. Respondenterna fick besvara i vilken omfattning olika påståenden stämde (svarsalternativ ”Stämmer helt”, ”Stämmer delvis”, ”Stämmer inte alls” samt ”Kan ej besvaras/vet ej”).

TräSAM genomfördes av två arbetsmiljöintermediärer, varav en ergonom och en företagssköterska. Därtill deltog en arbetsmiljöforskare för att utvärdera projektet och bistod även i mindre omfattning med sina kunskaper och erfarenheter.

### 3.3 Utvärderingsmetoder

Empiriinsamling har gjorts med enkäter, deltagande och intervjuer. Data har samlats in på alla företag och hela processen har följts på tre av dem, se tabell 2. Sammanställningen av framgångsfaktorer (2.1.4) har tillsammans med redovisade Moveit-egenskaper (2.2.4) och attraktivt arbete (2.3) utgjort huvuddelen av den teoretiska analysramen.

**Tabell 2.** Mötestider för TräSAM-projektet. Tonade tillfällen beskriver då forskaren deltagit på de olika företagen.

	Stor- möte 1	Arbets- möte 1	Stor- möte 2	Arbets- möte 2	Stor- möte 3	Stor- möte 4	”Hur gå vidare”	Kommentar
Empiri- Insamling	Beskrivning av företag Enkäter Deltagande	Deltag- ande	Deltag- ande	Deltag- ande	Deltag- ande	Beskrivning av företag Enkäter Deltagande	Redo- visning Deltag- ande	
Köks- snickeriet	10 maj 2004	9 aug 2004	30 aug 2004	25 okt 2004	8 nov 2004	12 jan 2005	7 feb 2005	
Sågverket	27 maj 2004	25 aug 2004	15 sept 2004	20 okt 2004	16 dec 2004	10 mars 2005	22 mars 2005	
Trä- företaget	10 juni 2004	8 sept 2004	6 okt 2004	21 okt 2004	15 feb 2005	14 juni 2005	4 juli 2005	18 okt 2005 Uppföljning
Dörr- företaget	10 aug 2004	14 sept 2004	9 mars 2005	20 april 2005	26 maj 2005	14 mars 2006	7 april 2006	16 feb 2005 extra arbetsmöte
Hus- företaget	10 sept 2004	5 okt 2004	10 dec 2004	13 jan 2005	25 feb 2005	17 juni 2005	4 juli 2005	



### 3.3.1 Enkäter

Attitydundersökningar kan användas för olika syften, till exempel att skapa gemensam bedömning av värderingar och attityder på företaget; initiera utveckling; mäta och kartlägga; utvärdera effekter av förändringar; identifiera problem; göra en avstämning mot uppsatta mål; samt ta fram beslutsunderlag för resursplanering av svaga och starka områden i ett förändringsarbete. Genom att använda enkäter bland alla anställda kan en gemensam profil för alla på företaget erhållas och möjligheter ges även att skapa ett öppnare klimat. Enkäter är ett starkt hjälpmedel vid uppföljning av genomförda förändringsarbeten (Wellems, 1998).

Enkäter har i denna studie, förutom de som ingår i TräSAM-metoden, främst använts för att mäta arbetets attraktivitet. Därtill har de gett stöd till förändringsprocesserna på företagen, inte minst till det fortsatta arbetet efter TräSAM. Enkätundersökningarna var upplagda som totalundersökningar av alla anställda. Bortfall redovisas under resultat.

Vid stormöte 1 användes en enkät som konstruerats inom Tema Arbetsliv, Högskolan Dalarna utifrån modellen av Attraktivt Arbete. Respondenterna fick besvara i vilken utsträckning olika påståenden som avspeglar kvaliteterna i modellen av Attraktivt Arbete stämde i deras arbete på en femgradig skala från "Inte alls" till "Stämmer helt". Därtill besvarades hur attraktivt nuvarande arbete var totalt sett, samt bakgrundsuppgifter i form av ålder, kön, arbetslivserfarenhet och arbetets centralitet.<sup>6</sup> Denna enkät gav en beskrivning av de anställdas uppfattning vid start av TräSAM.

Vid stormöte 4 användes enkäten "Har ditt arbetes attraktivitet förändrats?", se bilaga 2. Enkäten innehöll samma påståenden, fast med en annan skala, och bakgrundsfrågor som den första enkäten. Därtill efterfrågades om respondentens arbetsuppgifter förändrats samt vad som bidragit till att öka respektive minska arbetets attraktivitet. Påståendenas överensstämmelse markerades både för nuläge och för hur det var ett år tidigare på en visuell analogskala (VAS-skala).

VAS-skalan är en skaltyp för kontinuerlig mätning av karakteristiker, till exempel smärta, eller attityder. Vanligtvis används en 100 mm lång horisontell linje, där ytterpunkterna beskrivs i ord. Respondenten markerar sitt svar på den punkt på linjen som överensstämmer med respondentens upplevelse av aktuell situation (Crichton, 2001; Ejlertsson, 2005).

Tidsangivelsen "för ett år sedan" valdes för att den tidpunkten inträffat efter det att företagen uttalat ambitionen att vilja införa SAM, men innan TräSAM började.<sup>7</sup> Genom att mäta upplevd förändring med en enkät med VAS-skalan förhindrades felkällor såsom att påståenden tolkas olika vid olika tidpunkter.

Det är lättare att minnas saker efter en kort uppvärmningsperiod med samtal kring aktuell händelse (Wärneryd & Statistiska centralbyrån, 1990). För att underlätta för respondenterna att minnas beskrevs på respektive företag en händelse som skett för ett år sedan. Därefter ombads respondenterna att tänka efter hur det

---

<sup>6</sup> Med arbetets centralitet avses hur viktigt arbete är i det totala livet.

<sup>7</sup> Undantaget för detta är Dörrföretaget där perioden för TräSAM drog ut på tiden. Tidsperioden ett år var ändå lämplig. Därmed inbegreps endast tiden med den nya ägaren.

var vid den tidpunkten, vilka arbetsuppgifter de hade och hur det var på företaget. Innan enkäterna delades ut gavs instruktion för hur enkäterna skulle fyllas i med kryss (nuläge) och streck (för ett år sedan) på VAS-skalan.

För att generaliseringar av resultat skall kunna göras är en förutsättning innan validitet och reliabilitet diskuteras, att bortfallet inte är för stort. Resultatets tillförlitlighet är beroende av enkätens validitet, att den mäter vad den avser att mäta, och reliabilitet, mätmetodens förmåga att motstå slumpmässiga fel. För att erhålla hög innehållsvaliditet måste alla områden som ingår i aktuellt begrepp definieras. (Ejlertsson, 2005)

Påståendena i enkäterna har utvecklats från modellen av Attraktivt Arbete i syfte att mäta modellens innehåll. Samma tre forskare som har konstruerat modellen av Attraktivt Arbete har även gjort frågorna i enkäten. Vid konstruktion av enkäterna har provundersökningar gjorts i enlighet med Ejlertsson (2005). I samband med ifyllandet av enkäterna har en forskare varit närvarande för att kunna besvara eventuella oklarheter.

Reliabiliteten kan skattas genom att mäta korrelationen mellan variablerna (Ejlertsson, 2005; Åteg m. fl., 2006a). Skattningen av reliabiliteten med Cronbach's alpha visar på en korrelation för påståendena på 0,95 för första enkäten och 0,96 för andra.

### 3.3.2 Deltagande

Forskarens deltagande skedde för att erhålla en större förståelse för förändringsarbetet vid implementeringen av SAM. En avvägning mellan förväntad nytta och tillgängliga tidsresurser resulterade i att alla möten följdes på tre företag (Dörrföretaget, Husföretaget och Träfföretaget). De resterande två företagen (Köksnickeriet och Sågverket) följdes mer extensivt med deltagande vid stormöte 1 (ej på Köksnickeriet), stormöte 4 och "Hur gå vidare"-möte. Därtill inhämtades information om vad som hänt på övriga möten från arbetsmiljöintermediärerna.

Forskarens uppgift var främst att observera vad som gjordes och sades på de olika mötena. Samtidigt var det naturligt att, om än i mindre omfattning, bidra med kunskap och delta i diskussioner inom forskarens kompetensområde, dels för att stödja förändringsarbetet, dels för att få legitimitet för närvaron.

### 3.3.3 Intervjuer

I samband med stormöte 1 och 4 intervjuades VD:n eller annan arbetsgivarrepresentant om företaget. Uppgifter inhämtades om personal och verksamhet. Vid "Hur gå vidare"-mötena redovisades upplevd förändring av arbetets attraktivitet för arbetsgrupperna som fick kommentera resultaten. De tillfrågades om förklaringar till större förändringar av attraktiviteten.

Kompletterande intervjuer till enkät "Har ditt arbetes attraktivitet förändrats?" gjordes på Träfföretaget eftersom det interna bortfallet avseende hur arbetet var för ett år sedan var högt. Arbetsledaren på företaget ombads att välja ut 3–4 personer. Det skulle vara en blandning av de som förväntades vara positiva och negativa.

Intervjuerna utgick från två områden; upplevd förändring av arbetets attraktivitet under perioden och upplevelse av SAM.

### 3.3.4 Analys

TräSAM-metoden har utvärderats med avseende på process, resultat och effekt. Metodens styrkor och svagheter (process) har analyserats utifrån sammanställningen av framgångsfaktorer för SAM i småföretag (2.1.4), metodens Moveit-egenskaper (Åteg m. fl., 2005) samt en modifiering av ”Utvärdering av metoden för SAMarbete” (Småföretagsenheten, 2003). Modifieringen gjordes av arbetsmiljöintermediären som en anpassning till TräSAM utifrån hans tidigare erfarenheter av arbete med ”SAM arbete i det lilla företaget”. Beskrivningarna av företagen (3.1) och deras processer (4.2.1–4.2.5) har gjorts för att ge underlag till analyserna av framgångsfaktorer och Moveit-egenskaper.

Utvärdering av hur framgångsrik implementeringen av SAM varit (resultat) gjordes i enlighet med tidigare studier där klassningen av SAM-status (Arbetsmiljöverket, 2005a) kompletterats med beskrivning av vad som faktiskt hänt på företagen (Andersson m. fl., 2006). Vid observationerna har *checklista för systematiskt arbetsmiljöarbete* (Småföretagsenheten, 2003) använts. Några av frågorna till deltagarna i den modifierade ”Utvärdering av metoden för SAM arbete” (Småföretagsenheten, 2003) berörde resultatet.

Effekten av implementeringen av SAM har främst studerats genom att mäta eventuella förändringar av arbetets attraktivitet. De anställdas arbetsmiljöintentioner enligt ”Utvärdering av metoden för SAM arbete” (Småföretagsenheten, 2003) och verbaliserade upplevda förändringar ingick också.

Median har använts som centralmått för beskrivning av arbetets centralitet, men även för ålder eftersom undersökningsgrupperna var små och fördelningen okänd. Därmed blir varje respondents värde lika tungt, att jämföra med om medelvärden använts varmed respondenter med extremvärden skulle ha haft större inverkan än andra.

Vid analys av data från VAS-skalor används ofta metoder som baseras på rangordning av värden (Crichton, 2001). För att analysera enkäterna avseende förändringar av arbetets attraktivitet användes därför Wilcoxons teckenrangtest. Detta test har tidigare använts för att analysera förändrad upplevelse av arbetets attraktivitet (Åteg m. fl., 2006a). Wilcoxons teckenrangtest testar hypotesen att de två variablerna har samma fördelning. Testet är statistiskt baserat på rankingen av de absoluta värdena av skillnaderna mellan de två variablerna. Testet gör inga antaganden om formen på fördelningen av de två variablerna (Norusis, 2004; Wahlgren, 2005).

Hypotesen förkastas om rangsumman, den lägsta av negativa och positiva differenser, är så liten att den inte uppstått på grund av slumpen (Milton, 1999).

Icke-parametriska metoder är lämpliga att använda när fördelningen i en grupp är okänd (Blom & Holmquist, 1998), även om kravet på normalfördelning kan frångås om stickprovet är stort (Wahlgren, 2005). Kruskal-Wallis Test användes för att jämföra om företagen hade samma fördelning avseende ålder, arbetets

centralitet samt nuvarande arbetes attraktivitet. Kruskal-Wallis är ett icke-parametriskt alternativ till en-vägs variansanalys och testen jämför summan av all ranking inom grupperna (Körner & Wahlgren, 2000; Norušis, 2004).

## 4 Resultat

Inledningsvis beskrivs läget på de olika företagen vid start av TräSAM, följt av deras TräSAM-processer. Därefter analyseras TräSAM-metoden avseende process (styrkor och svagheter), resultat och effekt.

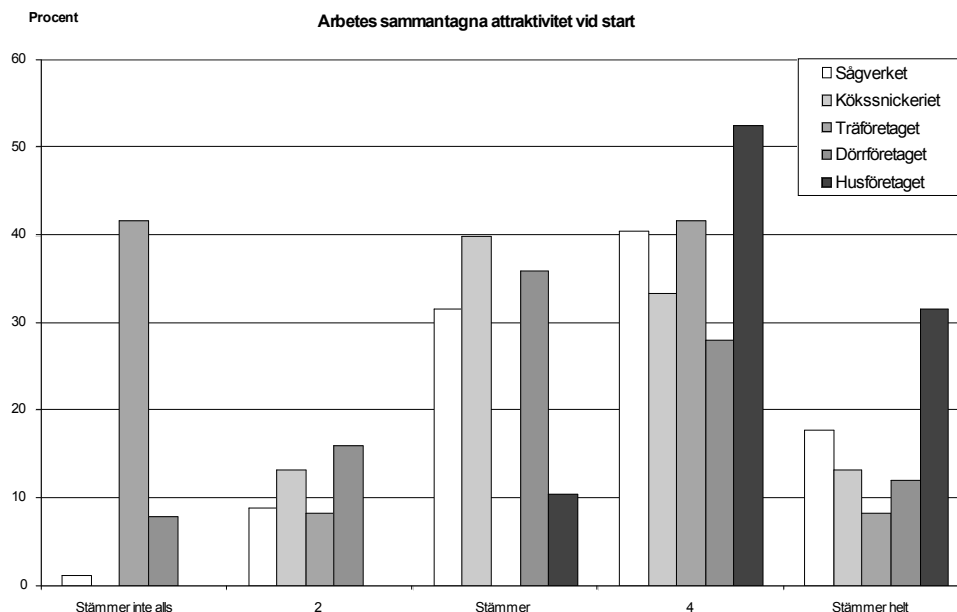
### 4.1 Företagens startläge

Det var skillnad mellan hur de anställda på de olika företagen skattade arbetets sammantagna attraktivitet ( $p < 0,01$ ) vid starten av TräSAM. I figur 2 syns spridningen inom företagen. De anställda på Husföretaget skattade sina arbeten attraktivast ( $M$  (medelvärde) = 4,22). Därefter kom de anställda på Sågverket ( $M = 3,65$ ), Kökssnickeriet ( $M = 3,47$ ) och Dörrföretaget ( $M = 3,20$ ). Minsta attraktiva arbeten ansåg sig de anställda på Träfföretaget ha ( $M = 2,67$ ). Svarsfrekvens varierade inom acceptabla 73–100 procent, utom för Träfföretaget där den endast var 55 procent.

Statistiskt säkerställda skillnader (minst  $p < 0,05$ ) mellan företagen fanns för 52 av 81 kvaliteter. Skillnader inom arbetsförhållanden fanns i stor grad avseende relationer och lojalitet, där främst de anställda i Husföretaget och Sågverket tyckte att påståendena stämde väl. Synen på lön skilde sig också åt, men påståendena stämde i lägre grad med nuvarande arbete.

Skillnader inom arbetsinnehåll fanns i stor grad avseende variation, där de anställda i Husföretaget tyckte att påståendena stämde väl. Noterbart är stora skillnader avseende att vara skapande, lära nytt samt vara med och utveckla verksamheten. Det stämde bäst enligt de anställda på Husföretaget och sämst hos de anställda på Träfföretaget.

Beträffande arbetstillfredsställelse fanns skillnader till stor del avseende känsla av att vara eftertraktad, ha status och få stimulans. De anställda i Dörrföretaget var de som hade starkast känsla av att vara eftertraktade och de anställda i Husföretaget uttryckte starkast känsla av status och stimulans. Noterbart är låga värden för belöning utifrån prestation samt höga värdena för den egna känslan av att göra ett bra arbete.



**Figur 2.** Företagsvis redovisning av svaren på påståendet ”Mitt nuvarande arbete är attraktivt totalt sett” vid start av TräSAM. Staplarna anger procentuell andel respondenter.

## 4.2 Företagens TräSAM-processer

Implementeringen av SAM gjordes i stort enligt den planering som beskrevs i metodkapitlet (se 3.2) och i bilaga 1. En utförligare beskrivning av processerna på de olika företagen följer nedan.<sup>8</sup>

### 4.2.1 Dörrföretaget

Det var den dåvarande platschefen som hade bokat in första stormötet på företaget, vilket skulle ha skett före sommaren 2004. Eftersom personen slutade innan sommaren dröjde stormöte 1 till augusti 2004. Efter stormöte 1 och arbetsmöte 1 fick företaget ny ägare. Därav flyttades även inplanerade stormöte 2 och arbetsmöte 2 framåt i tiden. Processen blev utdragen, då även stormöte 4 sköts framåt tre gånger.

Inför starten av TräSAM fördes en diskussion om målarna, vars tjänster köptes in, skulle vara med i processen eller ej. Huvudansvarig för målarnas arbetsmiljö var deras arbetsgivare, men Dörrföretaget stod för utrustning och lokaler samt hade ett samordningsansvar. Dörrföretaget beslutade att de skulle få vara med.

Arbetsgruppen bestod inledningsvis av den konsult som tillfälligt drev företaget, produktionschef, skyddsombud samt en processledare. Konsulten likväl som skyddsombudet och processledaren var aktiva vid ifyllande av checklista. En checklista fylldes i för produktion och en för kontor. När checklista för kontorsdelen skulle göras tillkom en representant därifrån i gruppen. På checklistorna markerades vilka punkter som behövde åtgärdas. Arbetsgruppen skulle sedan

<sup>8</sup> Köksföretaget och Sägverket följdes i mindre omfattning vilket beskrivits i metodavsnittet.

sammanställa det som behövde åtgärdas och diskutera det med personalen på respektive arbetsplats.

Stormöte 1 hölls en förmiddag i personalmatsalen och alla anställda utom två sjukskrivna var närvarande. Inför stormöte 2 bytte arbetsgruppen medlemmar och bestod därefter av den nya ägaren, skyddsombudet samt två anställda, tillika söner till ägaren. Både processledaren och produktionschefen som tidigare varit med hade slutat på företaget.

Följande stormöten hölls ute i produktionslokalen och ägaren var själv aktiv genom att kontinuerligt redovisa genomfört SAM. Skyddsombudet bistod med kommentarer och antecknade självantagna uppkomna synpunkter. Det blev en hel del diskussioner där de anställda tog upp saker så som städdag, behov och användning av skyddsglasögon, anhöriglista, samlingsplats vid brand samt behov av utbildning i första hjälpen. Det var till stor del kvinnor som yttrade sig. Ägaren visade ett genuint intresse för arbetsmiljöfrågorna och åtog sig att ta tag i många saker.

Vid arbetsgruppsmöte 2 redovisades vad som gjorts. Därtill fördes diskussioner och beslut togs direkt om olika saker som skulle göras. Exempel på ett problem som lyftes var att få personalen aktiv med tillbudsrapportering, vilket inte fungerade trots att skyddsombudet uppmanat dem. Förhoppningar fanns att införandet av arbetsplatsträffar som bland annat tog upp tillbud skulle göra personalen aktivare. Som en effekt av TräSAM hade den nya ägaren börjat med en egen, något förminskad, SAM-process på sitt andra, ”gamla”, mindre träföretag (cirka sju anställda) som han också drev. Under mötet hölls även diskussioner kring företagshälsovården och hälsokontroller samt första hjälpen-utbildning.

#### *4.2.2 Husföretaget*

Det var den nyblivna chefen som uppgett företagets intresse av att genomföra TräSAM. De tider som bokats in för olika möten hölls, förutom för stormöte 4 som flyttades fram två månader.

Stormötena hölls på fredagar, vilket skulle ha varit ledig dag för dem som jobbat ”på resande fot” under veckan. Första mötet hölls i personalutrymmen vid timringsplatsen och kommande stormöten i en bystuga. Företaget bjöd alltid de anställda på kaffe med ”tilltugg” och passade på att informera om eller fortsätta mötet med annat efter TräSAM. Vid stormöte 1 undrade en av de äldre arbetarna om det var gratis med SAM. Han hade lång arbetslivserfarenhet (38 år) och menade att fler och fler lever på att producera papper. Efter lite kommentarer från övriga medarbetare lyfte chefen frågan om vad som skulle hända om företaget inte hade SAM till arbetsmiljöintermediären. Arbetsmiljöintermediären berättade om arbetsmiljöinspektion, föreläggande och vite. Den avgående ägaren berättade att han såg det som en marknadsfördel att ha SAM.

Vid arbetsgruppsmöte 1 deltog chefen, hans fru samt två anställda som representerade snickring och timring. Först gjordes checklista för timringsplatsen, sedan skedde en förflyttning för att göra checklista vid snickring ute hos kund (cirka tre mil bort). Det var främst chefen som läste punkterna, men alla deltog

aktivt i diskussionerna. En diskussion fördes utifrån att mycket görs på ett speciellt vis eftersom det alltid har gjorts så. Enstämmighet fanns om att arbetsmiljö och säkerhet är viktigt och det gäller ”att få in tänket i skallen”. Den avgående ägaren hade å ena sidan inte sagt att de anställda inte hade tid att till exempel göra ordentliga ramper, å andra sidan hade han inte heller sagt att de skulle göra det. Den nya chefen menade att arbetsmiljön ska vara genomgående i företaget, ”Ska inte tumma på säkerheten”. Chefen och hans fru valde att ensamma gå igenom checklista för kontoret.

Det var chefens fru som redovisade det arbete som gjorts under stormöte 2 och 3, och hon upplevdes vara den som tagit på sig rollen att vara drivande för SAM-processen. Övriga i arbetsgruppen fungerade som bra stöd och främst under stormöte 4 pratade chefen mycket. Det var lättsamma möten, där förslag redovisades och personalen kom med kommentarer. Bland annat redovisades en framtagen pärm som skulle finnas på varje arbetsplats – Personalen-Arbeitsmiljön-Företaget – som innehöll rutiner, arbetsmiljöpolicy med mera. Under stormöte 3 gjordes en anhöriglista. Chefen på detta företag var mycket noga med att poängtera att han hade ansvaret för arbetsmiljön även om arbetsuppgifter delegerades.

Till arbetsmöte 2 och ”Hur gå vidare”-möte utökades gruppen med skyddsombudet och ytterligare en personalrepresentant. De anställda ansåg sig ha fria händer att åka och köpa saker som behövs, och ville ha uppdelade ansvarsområden.

#### *4.2.3 Kökssnickeriet*

På Kökssnickeriet gjordes den första enkäten några dagar efter stormöte 1. Det var låg närvaro vid arbetsgruppsmöte 1, checklistor hade ej gått igenom till stormöte 2 och ledningen pratade mycket om annat. Därtill var endast produktionspersonalen med på stormötena, inte de som arbetade på kontoret. Även den avslutande enkäten ”Har ditt arbetes attraktivitet förändrats” fick göras efter stormötet, denna gång beroende på att mötet drog ut på tiden.

På detta företag jobbade även ägarens söner och en var med i arbetsgruppen. Dessutom ingick VD:n och skyddsombudet i arbetsgruppen. VD:n hade ett intresse för personalens välmående, men var negativt inställd till myndigheter och papper.

#### *4.2.4 Sågverket*

Beslutet att företaget skulle jobba med TräSAM togs i utvecklingsgruppen. Stormötena dubblerades med ett deltagande skiftlag i taget, samt uppdelning av kontorspersonalen. Vid stormötena saknades de som jobbade helgskift. Personalen samlades runt ett stort konferensbord och extra stolar fick hämtas in så att alla fick plats. Kännedomen om utvecklingsgruppen varierade bland personalen, även om all personal fick information därifrån via månadsblad. Inför att checklistorna skulle göras var det en ur personalen som föreslog att skyddsombudet från justerverket skulle vara med för checklistan på sågverket och vice versa, för att förhindra hemmablindhet.

Det var utvecklingsgruppen bestående av personalansvarig, VD, produktionschef, administrativ personal samt två skyddsombud (en per avdelning) som utgjorde arbetsgruppen. Vid arbetsgruppsmöte 1 hade personalansvarig, produktionschefen samt alternerande skyddsombud gått igenom checklistorna. Det hade inte fungerat så bra, så det skyddsombud som normalt jobbade på avdelningen fick komplettera respektive checklista.

I anslutning till stormöte 4 gavs annan information från företaget. Vid redovisningen informerade produktionschefen om en arbetsmiljöpärm som tagits fram som skulle placeras på fyra olika ställen i företaget. En anställd framförde då önskemål om att även *Underhåll* ville ha ett exemplar. Personalansvarig informerade om deras arbetsmiljöplan. Förutom redovisade SAM-uppgifter satsade företaget på hälsa i form av ett fritt bad/vecka, massage, start i Vasaloppsveckan, reducerat liftkortspris, trivselkassa och hälsokontroll vartannat år. I den senaste psykosociala undersökningen visades att stämningen bland arbetskamraterna var bra. Företaget skulle jobba vidare med de frågor (i psykosociala undersökningen) som varit mindre bra. En anställd kommenterade att de inte fick glömma bort det som var bra.

”Hur gå vidare”-möte hölls med utvecklingsgruppen kompletterad med en kvinna och en man. Vid detta möte upplevdes personalansvarig och VD:n ta till sig synpunkter för att gå vidare, men personalchefen gick i försvarsställning när saker som kunde utvecklas eller införas togs upp.

#### 4.2.5 Träfföretaget

Träfföretagets VD markerade från början att det var viktigt att utvärdera TräSAM. På VD:ns initiativ fick de anställda fylla i enkäten om nuvarande arbetes attraktivitet innan stormöte 1, men på grund av felaktig kopiering av enkäter fick de göra om ifyllandet efter stormöte 1. De inplanerade mötestiderna flyttades framåt en gång var för stormöte 3 och 4. I arbetsgruppen ingick en kvinna från kontoret, produktionschefen och skyddsombudet.

Vid stormötena samlades personalen i ett kombinerat sammanträdesrum/fikarum för kontoret. Det var främst kvinnan från kontoret med bistånd av produktionschefen som redovisade arbetsgruppens arbete och noterade synpunkter som uppkom. VD:n valde vid alla tillfällen att sätta sig längst bak i rummet. Få kommentarer gavs vid genomgången av kontorets checklista, medan flera gavs avseende produktionens. Vid redovisningen tydliggjordes att det var arbetsgruppens syn och utifrån diskussioner under mötet gjordes några ändringar i checklistan. Förslag gavs om att införa informationsmöten och VD:n menade att det kunde göras varannan månad under lunchrast, ej på arbetstid. En hel del diskussioner som drog ut på tiden uppstod utifrån personalens synpunkter. VD:n gav sin syn på några av diskussionspunkterna. Under sista stormötet var VD:n mycket aktivare än tidigare och gav kommentarer. Varken VD:n eller produktionschefen stängde av sina telefoner under mötena, därtill gick VD:n ifrån mötena några gånger.



Vid arbetsgruppsmöte 1 var det främst kvinnan från kontoret samt produktionschefen som var aktiva med checklistorna (produktionsföretag respektive tjänsteföretag). Ifyllandet gjordes i sammanträdesrummet, men med kontroller på plats ute i kontor och produktion vid behov. Stämningen var god mellan de tre i arbetsgruppen och de var öppna mot varandra samt intresserade av arbetsmiljöfrågorna. Inför stormöte 2 hade arbetsgruppen försökt få tid med chefen för att gå igenom checklistorna, men det hade inte lyckats så han hade själv fått läsa dem. Arbetsgruppen upplevde att det vara svårt att prioritera åtgärder då några var ganska kostsamma. De fördelade arbetet inför kommande stormöten mellan sig. Inför delegering av arbetsmiljöuppgifter trodde produktionschefen att de som tillfrågades skulle svara "Vad får jag för det?", vilket ledde till att VD:n informerade sig om fackets syn innan frågorna ställdes. Arbetsgruppen såg det som svårt att delegera arbetsmiljöuppgifter, eftersom om någon tog på sig en uppgift så skulle de andra "hacka" på att den personen "ställde in sig" hos chefen.

Kvinnan från kontoret och produktionschefen upplevdes som drivande av SAM-processen. Arbetsgruppen hade delade meningar om VD:ns intresse för SAM. Någon undrade hur de skulle göra för att få med honom, en annan menade att han var med eftersom det var han som dragit igång det hela. VD:n svarade nej på frågan om han förväntade en produktionsökning till följd av det praktiska arbetet med SAM. Indirekt trodde han att ökad trivsel skulle ge ökad produktion. De i arbetsgruppen såg däremot direkta effekter och gav som exempel att effektiv rehabilitering och brandskydd skulle kunna leda till mindre produktionsbortfall. Upplevelsen var att VD:n såg kortsiktigt ekonomiskt och verkade ha svårt att se helheten. Han verkade tycka att frågorna var viktiga och många gånger visste han hur han ville ha det med många saker kring arbetsmiljön, men hade inte kommunicerat ut det till de övriga på företaget.

En "vi och dom"-känsla både upplevdes och uttalades på företaget mellan produktionspersonalen och kontoret. Skyddsombudet samt några andra anställda ansågs bygga upp "vi och dom"-känslan. Kommunikationen mellan VD:n och kontoret fungerade bra, men inte lika bra mellan VD:n och de i produktionen. Uppfattningen om produktionspersonalens engagemang skilde sig mellan produktionschefen som menade att de satt av tiden vid TräSAM, och arbetsmiljöintermediärerna samt forskaren som såg att de var aktiva under stormötena.

#### *4.2.6 Viktigt i arbetsmiljöarbetet*

En av de första uppgifterna för företagen var att ta fram ett underlag för arbetsmiljöpolicy. Alla anställda fick rangordna hur viktiga de tyckte att åtta olika punkter var i arbetsmiljöarbetet. I alla företagen rankades bra arbetsgemenskap, ett stimulerande arbete samt en trygg och säker arbetssituation som viktigast, även om den inbördes ordningen varierade, se tabell 3.

**Tabell 3.** Ranking av hur viktiga åtta olika punkter ansågs i arbetsmiljöarbetet hos respektive företag (underlag till arbetsmiljöpolicy).

	Dörr- företaget	Hus- företaget	Köks- företaget	Såg- verket	Trä- företaget
Bra arbetsgemenskap	3	2	1	1	1
Ett stimulerande arbete	1	1	3	2	2
En trygg och säker arbetssituation	2	3	2	3	3
Möjlighet att påverka mina arbetsförhållanden	4	4	5	4	5
Ett utvecklande ledarskap	6	5	4	6	4
En god personalplanering	5	6	6	7	6
Möjlighet till personlig utveckling	7	7	7	5	7
Ett genomtänkt jämställdhetsarbete	8	8	8	8	8

### 4.3 Metodens styrkor och svagheter

TräSAM-metodens styrkor och svagheter beskrivs utifrån hur processen fungerat på de fem företagen.

#### 4.3.1 Framgångsfaktorer

I teoriavsnittet (2.1.4) beskrevs framgångsfaktorer för SAM i småföretag och här redovisas i vilken mån de faktorer, som kan påverkas av en implementeringsmetod,<sup>9</sup> förekommit i TräSAM-metoden, se tabell 4. Sammantaget förekom alla tillämpliga framgångsfaktorer i TräSAM-processen.

#### 4.3.2 Motivations- och engagemangsskapande egenskaper

TräSAM innehöll de sex egenskaper som bör ingå i en metod för att skapa motivation och engagemang för deltagarna, enligt Moveit-strategin (Åteg m. fl., 2005).

*Interaktivitet.* Ambitionen med TräSAM var att alla anställda skulle bli involverade genom stormötena och att arbetsgrupperna skulle vara mer aktivt delaktiga. Så var också fallet på Dörrföretaget, Husföretaget och Träföretaget. På Köks-snickeriet var inte kontorspersonalen med på stormötena och på Sågverket saknades helgskifts-personalen. Det var främst arbetsgrupperna, men med stöd av övriga medarbetare, som skattade arbetsmiljöfaktorer. Återkopplingar gjordes till all personal som då också fick delta i analysarbetet. Interaktivitet erhöles alltså med metoden, men i olika grad.

<sup>9</sup> Ytterligare två faktorer redovisades i teoriavsnittet, Chef arbetat såsom anställd och Företagare med tidigare erfarenhet från stora företag, men dessa kan ej påverkas av implementeringsmetod.

**Tabell 4.** Förekomst av tillämpliga framgångsfaktorer i TräSAM-metoden.

Framgångsfaktor	Förekomst i TräSAM
Lagarbete	Stormöten med all personal samt arbetsgrupp som arbetar med SAM
Kompetens om hälso-, miljö- och säkerhetsarbete och system	Deltagande företag lär sig SAM teoretiskt och praktiskt anpassat till respektive företags verksamhet
Se nytta med arbetsmiljöarbete	Företagen valde själva att vara med i TräSAM. Däremot varierade synen på vilka effekter som förväntades av fungerande SAM. Se till exempel redovisning för Träföretaget (4.1.5)
Redskap och verktyg i arbetsmiljöarbetet	Alla företag erhöll arbetspärm och CD. Utifrån behov bistod arbetsmiljöintermediärerna med ytterligare verktyg, t ex blankett för riskbedömning till Kökssnickeriet
Stöd av någon utomstående	Vid utvecklingen av TräSAM-metoden från handledarmodellen var en viktig del att kunna ge mer stöd via arbetsmötena
Företaget delaktigt i uppbyggnad av SAM	Det var företagen själva som införde SAM. Arbetsmiljöintermediärerna fungerade som stöd och förmedlade kunskap
Företagsanpassade metoder	Företagen valde själva att vara med i TräSAM-processen. I urvalet fanns det företag som inte deltog då metoden inte passade deras situation. Innehållet i arbetsmötena styrdes till stor del av företagens önskemål
Aktiv och engagerad personal	Personerna som deltog i arbetsgrupperna var aktiva och engagerade. Bland övrig personal varierade aktivitet och engagemang
Yttre påverkan för införandet	Implementeringen föregicks av information om behovet av att erbjuda attraktiva arbeten. Därtill uppgav tre företag att inspektion av Arbetsmiljöverket nyligen gjorts (Dörrföretaget och Husföretaget) eller gjordes under TräSAM (Kökssnickeriet)
Goda förebilder	Arbetsmiljöintermediärerna gav exempel på hur andra företag hanterat olika delar i SAM
Tydliga signaler från ledningen	Samtliga företags ledningar visade att arbetsmiljöarbetet var viktigt genom att avsätta tid för all personal att delta i TräSAM. Genom sitt eget handlande visade cheferna på Träföretaget och Kökssnickeriet ett lägre engagemang än övriga företagsledare

*Förändringskompetens.* Vid stormötena fick deltagarna ta del av olika delar av SAM som stöder förändringsarbete, därtill fick arbetsgrupperna samt delar av personalen arbeta praktiskt med detta. Det var till exempel att göra en handlingsplan utifrån undersökning av arbetsmiljön med hjälp av checklista, fördela arbetsmiljöuppgifter, införa rutiner och inrätta arbetsmiljöträffar. Därtill fyllde deltagarna i enkäter om arbetets attraktivitet, med delsyftet att fungera som underlag till förändringsarbete. Egenskapen förändringskompetens ingick därmed i metoden.

*Arbetsmiljökunskap.* Förmedling av arbetsmiljökunskap var centrala inslag på stormötena. Främst arbetsgrupperna fick därtill fördjupad kunskap och praktisk inläring. Kunskap om arbetsmiljöfaktorer och hur de kan åtgärdas är metodens kärna.

*Handlingsutrymme.* En förutsättning för TräSAM-processen var att företagen avsatte tid för all personal att delta i stormöten (sex timmar per anställd) samt arbetsmöten för arbetsgrupperna (två halvdagsmöten och ett en-timmes möte). Därtill skulle arbetsuppgifter göras mellan stormötena. På Kökssnickeriet och Sågverket skapades inte handlingsutrymme för alla anställda (se ovan). Dörrföretaget använde sig av den planerade tiden. Främst vid Husföretaget, men även Träföretaget, användes mer tid än planerat till stormöten och arbetsmöten. Erforderlig tid avsattes mellan stormötena för att implementera de olika delarna av SAM enligt planen på alla företag utom Kökssnickeriet.

*Systematik.* Genom TräSAM fick företagen stegvis information om SAM och arbetsuppgifter för att uppnå ett fungerande SAM. Systematik fanns även inom olika delar, till exempel gjordes arbetsmiljöpolicy utifrån anställdas åsikter och handlingsplaner utifrån checklistor. Vid stormötena gavs återkommande repetitioner om vad SAM är och om SAM-metodiken (SAM-cirkeln), därtill fungerade arbetsmiljöintermediärerna som stöd vid behov under hela TräSAM som komplement till stödet vid arbetsmötena. Metoden var därmed systematisk.

*Integrerbarhet.* TräSAM-metoden som sådan innehåller rutiner i form av arbetsuppgifter mellan stormötena som bidrog till att säkerställa implementeringen. Grunden för SAM är att arbetsmiljöarbetet ska vara systematiskt. Regelbundna arbetsplatsträffar och arbetsmiljömätningar, införandet av rutiner samt årliga uppföljningar och arbetsmiljömöten ingår i detta. Genom ”Hur gå vidare”-mötet fick företagen stöd för sitt fortsatta SAM, på egen hand.

#### *4.3.3 Anställdas åsikter*

De anställda som var närvarande på stormöte 3 fick svara på överensstämmelsen för tre påståenden som behandlade hur SAM-processen fungerat. Det var få anställda (högst en tiondel) som ansåg att påståendena inte alls stämde. I tabell 5 redovisas andelen som ansåg att påståendena stämde helt.

Påståendet att stormötena var givande stämde mest för alla företag utom Träföretaget, där bra fungerande checklista stämde mest. En jämförelse mellan företagen visar att det var högst andel anställda på Dörrföretaget som ansåg att stormötena och arbetsmötena var givande. Kökssnickeriet hade högst andel anställda som ansåg att checklistan fungerade bra.

De interna bortfallen (”kan ej besvaras”) var störst för checklistan för alla företag och varierade mellan 13–53 procent.

**Tabell 5.** De anställdas uppfattning av genomförandet av SAM-processen. Siffrorna anger antalet svar ”stämmer helt” i relation till antalet som besvarat respektive påstående. För medelvärde av alla företag anges procent.

	Dörr- företaget N=18	Hus- företaget N=14	Köks- snickeriet N=10	Såg- verket N=57	Trä- företaget N=16	Medel
Checklistan fungerade bra	4/9	2/11	5/9	8/27	6/14	38 %
Stormötena var givande	14/18	7/14	-- <sup>a</sup>	-- <sup>a</sup>	5/15	54 %
Arbetsmötena var givande	7/12	5/13	-- <sup>a</sup>	-- <sup>a</sup>	4/15	41 %

<sup>a</sup>Dessa företag tillfrågades inte, se beskrivning i metodavsnittet (3.2).

#### 4.3.4 Sammanfattande intryck

Utifrån resultaten från de tre olika analyserna kan följande konstateras om TräSAM-metoden som process. TräSAM innehåller till stor del framgångsfaktorer samt motivations- och engagemangsskapande egenskaper. Delaktigheten varierade inom (främst mellan de som var med i arbetsgruppen och andra anställda) och mellan företagen.

Dörrföretagets och Husföretagets processer bedöms som mest framgångsrika. De hade nyligen haft inspektion av Arbetsmiljöinspektörer och alla anställda var med på stormötena. Därtill var de anställdas uppfattning om genomförandet hög i Dörrföretaget och hos Husföretaget avsattes mer tid för stöd av arbetsmiljöintermediärerna än planerat. Även Träföretaget involverade all personal och avsatte mer tid än planerat, däremot visade chefen ett lägre engagemang och personalens uppfattningar om genomförandet var relativt låg. Sågverket involverade inte all personal. Inte heller Kökssnickeriet involverade all personal och följde inte planeringen för TräSAM, men en stor del av personalen tyckte att checklistan var bra.

## 4.4 Resultat av systematiskt arbetsmiljöarbete

Resultaten av den genomförda TräSAM-metoden redovisas i form av uppnådd SAM-status, genomfört SAM och anställdas uppfattning.

### 4.4.1 SAM-status

Företagen skattade själva sin SAM-status (1–4) både vid starten och vid avslutningen av TräSAM. Arbetsmiljöintermediärerna höll med om denna skattning. Vid start saknade företagen eller hade påbörjat SAM och vid avslutning hade de nått minst SAM-status 3, vilket var målet för TräSAM, se tabell 6.

**Tabell 6.** SAM-status enligt företagen inför och efter genomförandet av TräSAM.

	Dörr- företaget	Hus- företaget	Köks- snickeriet	Såg- verket	Trä- företaget
Vid start av TräSAM	1	2	1	2	1
Vid avslutning av TräSAM	3-4	3-4	Knappt 3	3-4	3-4

#### 4.4.2 Genomfört systematiskt arbetsmiljöarbete

Utifrån situationen vid stormöte 4 kunde alla tillämpliga frågor i *checklistan för systematiskt arbetsmiljöarbete* (Småföretagsenheten, 2003) besvaras med ja för Dörrföretaget och Sågverket. Husföretaget hade inte rutiner för uthyrning av personal och de hade en anställd som hyrdes ut ibland. På Träföretaget ansågs produktionschefen behöva mer arbetsmiljökunskap. Kökssnickeriet gjorde ingen årlig sammanställning på ohälsa, olycksfall och tillbud, och skulle börja med en tydligare planering, genomförande och uppföljning av pågående rehabiliterings-ärenden.

Eftersom företagen följts under så pass kort tid (ett år) var inte checklistan tillämplig till alla delar. Företagen hade inte hunnit arbeta så länge med de olika delarna, varmed kontinuiteten inte gick att bedöma. Under TräSAM hade alla företag gjort en arbetsmiljöpolicy, genomfört skyddsronnd/checklista samt startat regelbundna arbetsmiljöträffar, se tabell 7. Däremot rann arbetsmiljöträffarna ut i sanden på Kökssnickeriet. Dörr-, Hus- och Träföretaget samt Sågverket hade delegerat arbetsmiljöuppgifter och gjort skriftliga rutiner.

Dörrföretaget hade planerat årligt arbetsmiljömöte till en tidpunkt efter "Hur gå vidare"-mötet.

**Tabell 7.** Delar av SAM som införts under TräSAM enligt företagen själva.

	Dörr- företaget	Hus- företaget	Köks- snickeriet	Såg- verket	Trä- företaget
Arbetsmiljöpolicy	X	X	X	X	X
Drog- och rehabpolicy				X	
Rutiner för tillbud och olycksfall	X	X		X	X
Rutiner för nyanställda	X	X		X	
Övriga, t ex sjukdom, besök, brandskydd	X	X		X	X
Genomfört skyddsronnd/checklista	X	X	X	X	X
Startat regelbundna arbetsmiljöträffar	X	X	X <sup>a</sup>	X	X
Genomfört årligt arbetsmiljömöte				X	X
Delegerat arbetsmiljöuppgifter	X	X <sup>b</sup>		X	X

<sup>a</sup> Hade endast haft en arbetsmiljöträff och sedan "runnit ut i sanden".

<sup>b</sup> Ej skriftligt

#### 4.4.3 Anställdas uppfattning

De anställda som var närvarande vid stormöte 3 fick besvara fem påståenden som behandlade direkta resultat av TräSAM-processen. Det var få anställda (högst en tiondel) som ansåg att påståendena inte alls stämde. I tabell 8 redovisas andelen som ansåg att påståendena stämde helt.

Påståendena berörde att det finns en handlingsplan, arbetsmiljöuppgifter fördelats till personalen, arbetsmiljöpolicy är känd, förståelse om SAM samt bas-kunskaper om arbetsmiljö. En jämförelse mellan företagen visar att för tre av

påståendena var det högst andel anställda på Dörrföretaget som ansåg att det stämde helt. Beträffande arbetsmiljöpolicy var det högst andel som kände till den på Kökssnickeriet.

De interna bortfallen ("kan ej besvaras") var störst för "Arbetsmiljöuppgifter har fördelats till personalen" för alla företag utom Husföretaget där alla ansåg frågan tillämplig.

**Tabell 8.** De anställdas uppfattning av SAM-processens resultat. Siffrorna anger antalet svar "stämmer helt" i relation till antalet som besvarat påståendet. För medelvärde av alla företag anges procent.

	Dörr- företaget N=18	Hus- företaget N=14	Köks- snickeriet N=11	Såg- verket N=56	Trä- företaget N=16	Medel
Har en handlingsplan	6/16	9/14	-- <sup>a</sup>	-- <sup>a</sup>	10/15	56 %
Fördelat arbetsmiljöuppgifter	12/15	6/14	1/10	14/33	4/14	41 %
Känner till arbetsmiljöpolicy	10/15	6/14	8/10	21/50	6/15	54 %
Förstår SAM	14/18	6/14	4/10	18/46	7/15	49 %
Har baskunskaper	9/17	3/14	1/10	12/45	5/15	29 %

<sup>a</sup>Dessa företag tillfrågades inte, se beskrivning i metodavsnittet (3.2)

#### 4.4.4 Sammanfattande intryck

TräSAM-processen resulterade i att alla företagen, om än knappt för Kökssnickeriet, nådde uppsatt mål. Liksom vad gällde TräSAM-metodens process varierade delaktigheten inom och mellan företagen.

Dörrföretaget var det företag som nått ut mest till de anställda och därtill infört många delar av SAM. Sågverket och Träföretaget hade infört flest delar, och Kökssnickeriet minst. Anmärkningsvärt är att alla på Kökssnickeriet kände till arbetsmiljöpolicy, då SAM i övrigt var implementerat i låg grad.

## 4.5 Effekter

Effekterna av TräSAM förutom de direkta SAM-resultaten bedöms med hjälp av arbetets attraktivitet, upplevda förändringar samt de anställdas arbetsmiljöintentioner.

### 4.5.1 Arbetets attraktivitet

Först redovisas resultaten för de tre kategorierna (arbetsförhållanden, arbetsinnehåll och arbetstillfredsställelse) separat, därefter arbetets attraktivitet totalt sett. Enkäten vid slutet av TräSAM besvarades av 20 personer på Dörrföretaget, 16 på Husföretaget, 13 på Kökssnickeriet, 59 på Sågverket<sup>10</sup> och 17 på Träföretaget. Den övervägande delen var män, se tabell 9. Störst andel kvinnor fanns på Kökssnickeriet och Dörrföretaget.

<sup>10</sup> Helgskiftespersonalen fyllde inte i enkäten.

**Tabell 9.** Svansfrekvens för respektive företag fördelat på män och kvinnor för enkät ”Har ditt arbetes attraktivitet förändrats?”.

Anställda	Dörrföretaget	Husföretaget	Kökssnickeriet	Sågverket	Trä-företaget
Kvinnor	5	1	3	6	0
Män	15	15	10	52	13
Ej svar	0	1	0	1	4
Totalt	20	17	13	59	17

Bland alla företag förekom internt bortfall, på något påstående, när det gällde att besvara hur arbetet var för ett år sedan. Det interna bortfallet var störst på Trä-företaget, där ungefär hälften av respondenterna besvarade hur det var för ett år sedan, för respektive påstående.

Personalens ålder var olika ( $p < 0,05$ ) på de olika företagen, se tabell 10. Inga signifikanta skillnader fanns avseende arbetets centralitet.<sup>11</sup>

**Tabell 10.** De anställdas ålder samt syn arbetets centralitet fördelat per företag.

Anställda	Dörrföretaget	Husföretaget	Kökssnickeriet	Sågverket	Trä-företaget
<b>Ålder</b>					
Median	41,6	38,0	34,5	35,2	42
min-max	34-59	21-57	21-54	20-60	39-58
<b>Arbetets centralitet</b>					
Median	5,1	4,6	4,2	4,6	5
min-max	3-7	3-6	3-5	1-7	2-7

### Arbetsförhållanden

Upplevelsen av arbetsförhållandena mättes med 47 påståenden. För totalt 39 av påståendena bedömdes förändringar<sup>12</sup> på något företag. I samtliga fall har uppfyllelsegraden ökat efter TräSAM, det vill säga fler har ansett att respektive påstående stämmer bättre. Samtliga påståenden med säkerställd förändring redovisas i bilaga 3.

Flest förändringar fanns hos Husföretaget (29 stycken), följt av Sågverket (13), samt Dörrföretaget (9) och Kökssnickeriet (9). Trä-företaget hade inga säkerställda skillnader. Det som ansågs ha förändrats på flest företag var att utrustning finns så att arbete kan utföras effektivt, utrustningen är modern, lokaler och inredning är bra, ledningen är nytänkande, ledningen har förtroende för mig samt att hjälpas åt och stödja varandra. Förändringarna på Husföretaget berörde alla dimensioner inom kategorin arbetsförhållanden. På Sågverket och Kökssnickeriet fanns förändringarna främst avseende adekvat utrustning och fysisk arbetsmiljö. Förändringarna inom Dörrföretaget fanns främst avseende organisation, ledarskap och relationer.

<sup>11</sup> Hur viktigt arbete är i det totala livet.

<sup>12</sup> Statistiskt säkerställda.



Vid en sammanslagning av alla respondenters svar noterades signifikanta förändringar (minst  $p < 0,05$ ) för 42 påståenden. Inom dimensionerna adekvat utrustning, fysisk arbetsmiljö, organisation, ledarskap, relationer, social kontakt, lojalitet och lön hade uppfyllelsegraden ökat för samtliga påståenden.

*Arbetsinnehåll.* Upplevelsen av arbetsinnehåll mättes med 16 påståenden. För totalt nio av påståendena bedömdes förändringar<sup>13</sup> på något företag. I samtliga fall har uppfyllelsegraden ökat efter TräSAM, det vill säga fler har ansett att respektive påstående stämmer bättre. Samtliga påståenden med säkerställd förändring redovisas i bilaga 4.

Flest förändringar fanns hos Husföretaget (7 stycken), följt av Kökssnickeriet (4) och Sågverket (2). Dörrföretaget och Träföretaget hade inga säkerställda skillnader. Det som ansågs ha förändrats på flest företag var förtrogenheten med sina arbetsuppgifter. Lugna perioder för reflektion och återhämtning samt vara med och utveckla verksamheten hade förändrats på två företag. Förändringarna på Husföretaget berörde alla dimensioner inom kategorin arbetsinnehåll förutom praktiskt arbete.

Vid en sammanslagning av alla respondenters svar noterades signifikant förändringar (minst  $p < 0,05$ ) för elva påståenden. Inom dimensionerna förtrogenhet, handlingsfrihet och variation hade uppfyllelsegraden ökat för samtliga påståenden.

*Arbetstillfredsställelse.* Upplevelsen av arbetstillfredsställelse mättes med 18 påståenden. För totalt tolv av påståendena bedömdes förändringar<sup>14</sup> på något företag. I samtliga fall har uppfyllelsegraden ökat efter TräSAM, det vill säga fler har ansett att respektive påstående stämmer bättre. Samtliga påståenden med säkerställd förändring redovisas i bilaga 5.

Flest förändringar fanns hos Kökssnickeriet (10 stycken), följt av Husföretaget (5) och Sågverket (4). Dörrföretaget och Träföretaget hade inga säkerställda skillnader. Det som ansågs ha förändrats på flest företag var att arbete är utmanande. På två av företagen hade stoltheten över sitt arbete, att arbetet leder till framgång, känslan av att göra ett bra arbete, synliga direkta resultat samt arbetets betydelse för helheten förändrats. Förändringarna på Kökssnickeriet berörde alla dimensioner inom kategorin arbetstillfredsställelse. På Husföretaget fanns förändringarna främst avseende status och resultat, medan Sågverkets förändringar främst avsåg eftertraktad.

Vid en sammanslagning av alla respondenters svar noterades signifikanta förändringar (minst  $p < 0,05$ ) för 16 påståenden. Inom dimensionerna eftertraktad, status och stimulans hade uppfyllelsegraden ökat för samtliga påståenden.

*Arbetets sammantagna attraktivitet.* Det fanns inga signifikanta skillnader i något företag avseende förändringar av arbetets sammantagna attraktivitet vid avslutning av TräSAM jämfört med ett år tidigare. Det var inte heller några signifikanta

---

<sup>13</sup> Statistiskt säkerställda.

<sup>14</sup> Statistiskt säkerställda.

skillnader mellan hur de anställda på de olika företagen skattade arbetets attraktivitet vid avslutningen av TräSAM. De anställda som upplevt förändringar ansåg främst att attraktiviteten ökat, se tabell 11. Sett till samtliga respondenter var skillnaden att attraktiviteten ökat efter TräSAM signifikant ( $p < 0,05$ ).

**Tabell 11.** Upplevd förändring av arbetets sammantagna attraktivitet vid avslutning av TräSAM jämfört med ett år tidigare.

Antal	Dörr-företaget	Hus-företaget	Köks-snickeriet	Såg-verket	Trä-företaget	Totalt
Ökad attraktivitet	5	5	4	13	3	30
Oförändrad attraktivitet	7	4	7	16	6	40
Minskad attraktivitet	4	1	1	9	1	16

*Påverkansfaktorer.* Respondenterna tillfrågades om vad som bidragit till att öka respektive minska arbetets attraktivitet. Det var låga svarsfrekvenser på dessa frågor (19–42 procent respektive 23–47 procent). De vanligaste svarsalternativ var ”ingenting” och ”vet ej”. Det som flest ansåg hade bidragit till att öka arbetets attraktivitet var nya maskiner och byte av/nya arbetsuppgifter. Lönen och stress var det som flest ansåg bidrog till att minska attraktiviteten.

Merparten av respondenterna hade inte förändrat sina arbetsuppgifter under det senaste året, se tabell 12. Det var störst andel som ändrat arbetsuppgifter (helt eller delvis) på Dörrföretaget och minst andel på Träföretaget. Förändringar av arbetsuppgifter, se tabell 13, påverkade inte attraktiviteten signifikant. Bortfallet i denna tabell beror på låg svarsfrekvens på frågan om attraktivitetens förändrats.

**Tabell 12.** Frekvenstabell för frågan om arbetsuppgifterna ändrats under senaste året.

	Dörrföretaget	Husföretaget	Kökssnickeriet	Sågverket	Träföretaget	Totalt
Ja, helt och hållet	3	1	0	5	0	9
Ja, delvis	8	5	4	20	3	40
Nej	7	9	9	33	13	71
<b>Total</b>	18	15	13	58	16	120

**Tabell 13.** Frekvenstabell för hur attraktiviteten förändrats under senaste året för samtliga respondenter, grupperade utifrån förändring av arbetsuppgifter.

Har arbetsuppgifterna ändrats?	Ja, helt och hållet	Ja, delvis	Nej	Totalt
Minskad attraktivitet	1	9	6	16
Oförändrad	0	9	31	40
Ökad attraktivitet	2	13	15	30
<b>Total</b>	3	31	52	86

#### 4.5.2 Upplevda förändringar

Nedan redovisas de förändringar avseende företagets verksamhet och arbetsmiljö som upplevts av VD eller annan arbetsgivarrepresentant, samt arbetsgrupperna.

*Dörrföretaget.* När TräSAM inleddes drevs Dörrföretaget av en konsult som samtidigt sökte en ny VD. Efter knappt ett halvår köptes företaget. Den nya ägaren hade sedan tidigare ett mindre träföretag (sju anställda) på orten. Denna förändring, i kombination med att en nyckelperson i arbetsgruppen sa upp sig och ytterligare en slutade innebar att arbetet med TräSAM fördröjdes och att arbetsgruppen ombildades. Knappt ett år efter att den nya ägaren tillträtt inträffade en större brand i ägarens andra företag. Det innebar ytterligare försening av processen samt att det företags verksamhet, maskiner och personal (vilken inte ingick i undersökningen) flyttade till Träföretaget.

Under det år som mätning av förändringar avsåg var sjukfrånvaron oförändrat låg. Knappt en fjärdedel av personalen hade omsatts, både i form av frivilliga avgångar och uppsägningar. Några hade återanställts, vilket tillsammans med nyanställningar gjort att personalen ökat. Företagets omsättning verkade ha ökat något, men det var svårt att bedöma eftersom den brukar variera under kalenderåret.

Vid ”Hur gå vidare”-mötet konstaterades att tempot var högt och tidsmarginalerna små. Logistiken och utrustningen behövde förbättras för att få ett bättre tempo. Den ökade upplevelsen av adekvat utrustning ansågs bero på ny utrustning i måleriet samt en del nyare och bättre maskiner som kommit från den nye ägarens ”gamla” träföretag. En annan förändring som angavs var att golvet nyligen målats för att inte vara så halt.

*Husföretaget.* Även på Husföretaget förändrades ägarförhållandena under TräSAM-perioden. Svärsonen som inledningsvis fungerade som chef blev formell ägare. Därmed minskades även den tidigare ägarens och hans frus arbetsinsats i företaget.

Vid ”hur gå vidare”-mötet var chefen positivt överraskad över att det var så många som upplevde positiva förändringar av arbetets attraktivitet. Ledningen och arbetsgruppen ansåg sig övertygade om att arbeta aktivt med SAM och såg som kommande uppgift att få övriga mer delaktiga och framförallt få dem att förstå behovet av dokumentation.

*Kökssnickeriet.* Ledning och kontorspersonal upplevde inte att någon stor förändring skett under året, förutom att måleriet byggts om och försetts med destruktionsanläggning. För övrigt var det ständiga förbättringar, såsom inköp av ny lastbil, ny dataskärm till kontoret, ny putsmaskin och så vidare. Omsättningen var lite lägre än året innan och en ny person hade anställts. Därtill hade Arbetsmiljöinspektionen varit där och undersökt företags riskbedömning.

Exempel på kommentarer vid ”Hur gå vidare”-mötet var att lönen ändrats från olika typer av ackord till att inte ha ackord. Som extraordinära aktiviteter angavs att de åkt på mäsasamt samt att någons födelsedag firats. Ledningen menade att de anställda inte verkade vilja ta på sig uppgifter, oavsett om det var arbetsmiljö eller annat.

*Sågverket.* Sågverket hade ungefär lika många anställda vid avslutningen av TräSAM som vid början, men något lägre omsättning. Även sjukfrånvaron var ungefär densamma. Inget speciellt hade hänt med produktion och konjunktur jämfört med ett år tidigare och marknaden var lite sämre än önskvärt.

Några orsaker till de upplevda förändringarna var, enligt arbetsgruppen, att lösa innerväggar som avskiljer ljud satts upp, en maskin hade ljuddämpats och förändringar hade gjorts i justerverket. Därtill hade det mycket höga tempo som var för ett år sedan sänkts något.

*Träföretaget.* Under året som gått minskade sjukfrånvaron, men antalet anställda var oförändrat. Omsättningen hade ökat beroende på produktionsökning. Ny armatur, nytt golv och ny ventilation hade införskaffats.

Eftersom det var högt internt bortfall för påståendena om hur arbetet var tidigare (för ett år sedan) på Träföretaget gjordes fyra intervjuer. Samtliga respondenter sa inledningsvis att det inte skett några direkta förändringar i arbetet eller av arbetets attraktivitet. Senare i intervjuerna framkom dock att de upplevt förändringar, i form av förändringar vid några maskiner, varningsskyltar hade kommit upp, ökat ansvar, mer skyddsronder, mer inblick i arbetsmiljöarbetet, tjänstemännen ställde upp lite mer, lite utökade arbetsuppgifter, samt bättre ordning på brädgården.

Följande åsikter fanns på förändringar som skulle göra arbetet bättre:

- Arbetsrotation.
- Lära sig använda nya maskiner.
- Uppmuntran/uppskattning.
- Slippa beordrad övertid på fredagseftermiddagar.
- Social kontakt med ledningen.
- Få mer ansvar.
- Om kontoret/ledningen pratade mer med varandra.

#### 4.5.3 Anställdas arbetsmiljöintentioner

De anställda som var närvarande vid stormöte 3 fick besvara i vilken grad ”Jag kommer arbeta för en god arbetsmiljö på företaget”. Det interna bortfallet var lågt på denna fråga (0–10 procent) och andelen som besvarat frågan med ”stämmer helt” var hög. Högst på Kökssnickeriet (0,89) och Dörrföretaget (0,88), följt av Sågverket (0,81) och Träföretaget (0,80). Lägst var andelen på Husföretaget (0,71).

#### 4.5.4 Sammanfattande intryck

Förändringar av kvaliteter ingående i modellen av attraktivt arbetet upplevdes i olika omfattning på företagen. En sammanställning av alla kvaliteter visar att Husföretaget var det företag som hade högst andel förändringar (51 procent). Därefter kom Kökssnickeriet (28 procent), Sågverket (23 procent) och Dörrföretaget (11 procent). Träföretaget hade inga signifikanta förändringar. Husföretaget hade högst andel förändringar inom arbetsförhållanden (62 procent) och arbetsinnehåll

(44 procent), medan Kökssnickeriet hade högst andelar avseende arbetstillfredsställelse (56 procent). I samtliga fall hade uppfyllelsegraden ökat efter TräSAM, det vill säga fler ansåg att respektive påstående stämde bättre.

För samtliga respondenter hade arbetets sammantagna attraktivitet ökat signifikant efter TräSAM.

Några större förändringar avseende produktion, personal och sjukfrånvaro hade inte förekommit enligt VD eller annan arbetsgivarrepresentant samt arbetsgrupp på något företag. Däremot angavs på de flesta företagen förändringar avseende maskiner, utrustning och lokaler. Kökssnickeriet och Sågverket hade även uppmärksammat andra förändringar som kunde ha påverkat arbetets attraktivitet, till exempel något minskat tempo och mässbesök. På Husföretaget hade ledningen och arbetsgruppen blivit övertygade om att arbeta aktivt med SAM.

## 5 Diskussion

Det övergripande syftet har varit att praktiskt prova och utvärdera TräSAM-metoden samt att undersöka hur arbetets attraktivitet förändrats. Nedan diskuteras först studiens resultat, följt av diskussioner kring resultatens generaliserbarhet, metoden TräSAM samt implementeringens påverkan på arbetets attraktivitet. Avslutningsvis redovisas slutsatser från studien.

### 5.1 Studiens resultat

Resultaten visar att metoden till stor del innehåller motivations- och engagemangsskapande egenskaper och framgångsfaktorer.

Personalens delaktighet i TräSAM varierade mellan företagen och mellan olika delar av personalen inom företagen. Av alla berörda tyckte 90 procent att stormöten, arbetsmöten och checklistan fungerade bra

Det är inte rimligt att förvänta sig att all personal skall vara delaktig i SAM till alla delar, däremot bör alla känna till arbetsmiljöpolicy och fördelning av arbetsmiljöuppgifter, förstå SAM samt ha baskunskaper för att kunna arbeta vidare med arbetsmiljö.

Det uppsatta målet, SAM-status nivå 3, nåddes för alla företag. Men ett företag var mindre framgångsrikt, vilket kan förklaras av företagsledarens låga engagemang för SAM-processen, en låg närvaro vid arbetsgruppsmötena och ej utförda arbetsuppgifter. Detta företag genomförde minst delar av TräSAM.

TräSAM-metoden har visat sig hantera en del av de i teoridelen (2.1.5) redovisade svårigheterna vid införandet av SAM. Personalen har engagerats och blivit delaktig (framförallt de i arbetsgrupperna), kunskap har förmedlats via stormöten och arbetsmöten, och deltagarna har visat intresse för att arbeta för en god arbetsmiljö. Det stegvisa och systematiska införandet av SAM kan ha lett till att SAM inte uppfattas så stort och komplicerat.

Arbetets sammantagna attraktivitet hade ökat på alla företag under tiden då TräSAM genomfördes. Dessutom hade uppfyllelsegraden ökat signifikant för

enskilda kvaliteter på respektive företag. Flest förändringar fanns på Husföretaget där upplevelsegraden för hälften av de 81 kvaliteterna hade ökat. Inga signifikanta förändringar fanns för någon kvalitet på Träföretaget. Detta torde främst bero på den låga interna svarsfrekvensen, eftersom det vid uppföljningen framkom att förändringar skett där liksom på övriga företag.

Hälften så många som ansåg att den sammantagna attraktiviteten ökat, ansåg att den minskat. Inga tydliga förklaringar gick att finna i orsakerna som angetts av respondenterna. En intressant iakttagelse är däremot att det var lägst andel som inte ändrat arbetsuppgifter i gruppen som ansåg att arbetets sammantagna attraktivitet minskat. Den angivna orsaken lön är inget som påverkats av TräSAM, medan förebyggande av stress borde hanteras i SAM.

Den kanske mest glädjande effekten av TräSAM var att cirka tre fjärdedelar eller mer av personalen på de olika företagen (71–89 procent) ansåg att det stämde helt att ”Jag kommer arbeta för en god arbetsmiljö på företaget”.

## 5.2 Generaliserbarhet av resultaten

TräSAM-metoden har använts och utvärderats på fyra mindre och ett medelstort träföretag i Dalarna. Orsakerna till att andra tillfrågade företag inte valde att delta var att de inte hade tid, att tidpunkten inte passade samt att de redan arbetade med SAM. Utifrån att de fem deltagande företagen själva valde att vara med i projektet kan antas att respektive företagsledning var motiverad.

Både processen, resultaten och effekterna av TräSAM-metoden, analyserades på flera olika sätt. Resultaten från dessa styrkte till stor del varandra. En bred bild av hur TräSAM påverkat arbetsmiljöarbetet kunde erhållas genom att alla deltagares åsikter togs tillvara. Detta hade varit svårare om endast observationer eller intervjuer med representanter gjorts. Dessutom har empirin kring resultat och effekter diskuterats och analyserats tillsammans av deltagare, arbetsmiljöintermediärer och forskare. Resultaten kan därmed tillskrivas hög tillförlitlighet.

Samtidigt fanns det respondenter som inte besvarade påståendena om processen och resultaten av TräSAM. Ungefär hälften av personalen i Dörrföretaget och Sågverket besvarade inte frågan om checklistan fungerat bra. Detta kan bero på att de inte varit delaktiga i att fylla i checklistan, eftersom det i första hand var arbetsgrupperna som gjorde det.

Svarsfrekvenserna för enkäterna om arbetets attraktivitet var acceptabla, utom på Träföretaget för arbetets attraktivitet i startläget och på Sågverket för förändringen av arbetets attraktivitet. Den låga svarsfrekvensen på Träföretaget kan troligtvis förklaras av att de anställda redan fyllt i en felaktigt kopierad variant av enkäten. Sågverkets svarsfrekvens på 66 procent berodde främst på att personalen som arbetade helgskift ej besvarade enkäten.

Generaliserbarheten av resultaten avseende förändring av arbetets attraktivitet kan diskuteras vad gäller signifikans och andra påverkansfaktorer.

På Träföretaget fanns inga signifikanta skillnader, trots att det vid de kompletterande intervjuerna framkom att förändringar funnits. Detta berodde troligen på

ett stort internt bortfall. Då det är många kvaliteter som analyserats finns risk för att den höga förekomsten av signifikanta skillnader inom övriga företag delvis är ett mass-signifikans problem. Det skulle i få fall innebära att alla skillnader inte är faktiska. Dock stärks de flesta skillnaderna på företagsnivå av högre signifikansnivå på hela materialet. Bedömningen som gjorts är att det är relevant att redovisa skillnader från signifikansnivå  $p < 0,05$ .

Det interna bortfallet i enkäten var högt för markeringen ”tidigare” (för ett år sedan). Dessa respondenter markerade genomgående endast ”nu” (dagsläget). Detta beror i några fall på att respondenterna inte hade varit anställda på företaget under ett helt år.

Intressant att notera är att på Kökssnickeriet, som inte hade något bortfall på enkäten ”*Har ditt arbetes attraktivitet förändrats?*”, hann deltagarna inte fylla i enkäterna under stormöte 4. Respondenterna fick samma muntliga instruktion som på övriga företag och enkäter lämnades ut så att de kunde fylla i dem följande dag. En person på företaget ansvarade för att enkäterna sändes åter i bifogat svarskuvert. En tolkning av detta kan vara att minskad tidspress gav högre intern svarsfrekvens.

Det är svårt att veta vilka förändringar som är direkta effekter av SAM (Birgersdotter m. fl., 2002) och det finns även andra faktorer (förutom TräSAM) som kan ha påverkat förändringar i arbetets attraktivitet. Det går inte att isolera införandet av SAM från andra händelser under året som påverkar arbetets attraktivitet. I ett försök att härleda om även andra händelser påverkat upplevda förändringar fick respondenterna besvara frågor om vad som bidragit till att öka respektive minska arbetets attraktivitet. Det var låg svarsfrekvens på dessa frågor och vanligaste svaret var ingenting och vet ej, även om några angav orsaker såsom nya maskiner. Vid ”hur gå vidare”-mötena gavs däremot exempel på orsaker, som kan härleddas till SAM och till varför uppfyllelsegraden ökat för olika kvaliteter.

Det som kan sägas utifrån denna studie är att arbetena blivit attraktivare, men inte enligt alla respondenter, hos alla fem företagen och att olika kvaliteter ökat i uppfyllelsegrad hos fyra företag, som implementerat SAM med TräSAM-metoden.

### **5.3 Metoden TräSAM**

TräSAM-processen var framgångsrik. Det uppsatta målet avseende SAM-status nåddes och analyserade framgångsfaktorer och Moveit-egenskaper var till stor del uppfyllda.

Alla företag nådde SAM-status 3, vilket inte alla företagen som arbetade med FöretagSAM-modellerna gjorde (Andersson m. fl., 2006). Både hos företagen som arbetat med TräSAM och med handledarmodellen uttalade en stor del av personalen att den ville arbeta för en god arbetsmiljö på företaget. Detta pekar på att metoderna engagerat personalen i arbetsmiljöarbetet.

Skillnaderna mellan modellerna var främst tillkomsten av arbetsgruppsmötena inklusive ”Hur gå vidare”-mötet i TräSAM. Arbetsgruppsmötena visade sig vara

värdefulla. Aktiviteten var hög och expertstöd efterfrågades under arbetsgruppsmötena. Företagen avsatte dessutom i flera fall mer tid än planerat. Arbetsgruppernas engagemang på ”Hur gå vidare”-mötena tyder på att dessa också var värdefulla.

TräSAM-metoden innehåller många framgångsfaktorer som små företag behöver i sitt arbetsmiljöarbete (se teoriavsnittet). Detta innebär till exempel: många är delaktiga, dialog mellan företagare och anställda, involvering i verksamheten, anpassning till småföretagens sätt att arbeta, hjälp till självhjälp samt intermediärer som medverkar på företaget. En av de viktigaste delarna i TräSAM är att företagets personal och ledning själva utför arbetet, men med stöd av arbetsmiljöintermediärers expertkunskap om hur implementeringen ska gå till, vad SAM är och olika arbetsmiljöaspekter.

En framgångsfaktor i detta projekt var de två arbetsmiljöintermediärernas specifika arbetsmiljökunskaper som kompletterade varandra. Multiprofessionellt samarbete har även i tidigare studier visat sig vara framgångsrikt vid processer för förbättrad arbetsmiljö (Lahtinen m. fl., 2004).

Begränsningen av studien till ett år gör det svårt att jämföra resultaten och de långsiktiga effekterna av TräSAM-metoden med andra metoder. Det är också svårt att utifrån tillgänglig empiri specifikt uttala sig om i vilken omfattning metodens olika delar bidragit till TräSAM-metodens framgång.

TräSAM-metoden har ett högt innehåll av engagemangs- och motivationsskapande egenskaper. Den kan förhoppningsvis vara grunden till ett långsiktigt och förebyggande arbetsmiljöarbete hos små företag. Detta till skillnad mot många småföretag som främst arbetar problemlösande (Antonsson m. fl., 2003; Bornberger-Dankvardt m. fl., 2003).

#### **5.4 TräSAM påverkar arbetets attraktivitet**

Som tidigare nämnts kan det vara svårt att specifikt avgöra vad som påverkat ökningen av arbetets attraktivitet och den ökade uppfyllelsen i olika kvaliteter. Tidigare studier visar att arbetets attraktivitet förändras över tid och med ändrade förhållanden (Hedlund, 2006a, b; Åteg m. fl., 2006a). I TräSAM var alla förändringar signifikanta ökning av kvaliteterna, att jämföra med både ökning och minskningar bland tillverkningsföretag som arbetat med utvecklingsprocesser för att skapa attraktiva arbeten (Åteg m. fl., 2006a). Dessutom var det fler kvaliteter som förändrats inom alla de tre kategorierna arbetsförhållanden, arbetsinnehåll och arbetstillfredsställelse.

TräSAMs betydelse för upplevda förändringar undersöktes på flera sätt, förutom genom diskussioner vid ”Hur gå vidare”-mötena.

Arbetsgivarrepresentanterna tillfrågades vid slutet av TräSAM om någon större förändring skett under året, samt om förändringar avseende personal och verksamhet. Dörrföretaget fick en ny ägare under TräSAM, men mätperioden berörde endast förhållandena med den nya ägaren. På övriga företag angavs inga större



förändringar. De förändringar som angavs, nya maskiner, åtgärder i lokaler med mera, kan ses som effekter av SAM.

Respondenterna fick också ange om de förändrat sina arbetsuppgifter. Inför studien antogs att personer med ändrade arbetsuppgifter i större utsträckning skulle omvärdera arbetets attraktivitet. Inga sådana signifikanta skillnader erhöles dock. Detta kan bero på att det var få respondenter, framförallt i gruppen som ändrat sina arbetsuppgifter helt och hållet. Däremot hade högst andel förändrat arbetsuppgifterna (helt eller delvis) i gruppen som ansåg att den sammantagna attraktiviteten minskat.

Arbetsförhållanden var den kategori som hade högst andel förändrade kvaliteter efter året med TräSAM. Sådana förändringar nämndes också vid "Hur gå vidare"-mötena. Detta kan bero på att speciellt utrustning och lokaler förändrats genom arbetet med checklistorna.

Den höga andelen positiva förändringar inom dimensionerna ledarskap och relationer är intressant. Förbättrade relationer är en effekt som även nämnts i tidigare studier (Birgersdotter m. fl., 2002). Med TräSAM metoden involverades personalen direkt i arbetsmiljöarbetet på företagen. På flera företag angav personalen att ledningen blivit mer nytänkande och fått ökat förtroende för den anställda, samtidigt som de också tyckte att de hjälptes åt och stöttade varandra mer. I stället för att se stormöten med all personal som en nackdel (Andersson m. fl., 2006), kan stormötena utifrån resultaten i denna studie anses bidra till attraktivare arbetsförhållanden.

Kategorierna arbetsinnehåll och arbetsstillfredsställelse förändrades också. Den ökade förtrogenheten med arbetsuppgifterna kan bero på mer tydlig delegering och införandet av fler rutiner. Att arbetet blev mer utmanande kan bero på utökat ansvar med arbetsmiljöuppgifter.

Kökssnickeriet var det företag som nådde lägst SAM-status, samtidigt som det hade högst antal positiva förändringar avseende kategorin arbetsstillfredsställelse. Det var också det företag där störst andel av personalen angav att de skulle arbeta för en god arbetsmiljö på företaget. Ett ökat engagemang som en effekt av SAM har visats i tidigare studier (Birgersdotter m. fl., 2002). Personalens uttalade intentioner kan ställas mot företagsledningens tidigare syn att de anställda inte vill ta på sig arbetsuppgifter. Genomförandet av TräSAM kan ha bidragit till detta genom att ledning och personal börjat mötas och arbeta mot samma mål. Personalens intentioner är en bra grund för ett fortsatt arbetsmiljöarbete. Avgörande för om det blir i enlighet med SAM är främst ledningens inställning.

## **5.5 Slutsatser**

TräSAM-metoden innehåller till stor del de framgångsfaktorer som tidigare forskning identifierat för fungerande SAM i småföretag. Därtill har metoden motivations- och engagemangsskapande egenskaper.

Metodens förtjänster är främst att företagen själva stegvis inför SAM, som ett lagarbete, med stöd av arbetsmiljöintermediärer.

TräSAM-metoden har visat sig kunna genomföras på små företag som är beredda att avsätta de resurser som krävs för metodens genomförande.

Arbetena blev attraktivare enligt de anställda på alla företag som deltog i TräSAM. Många kvaliteter i ett Attraktivt Arbete ökade signifikant i uppfyllelse enligt personalen på fyra av fem företag som implementerat SAM med TräSAM-metoden. Ökningar fanns beträffande såväl arbetsförhållanden, arbetsinnehåll och arbetstillfredsställelse.

Ett attraktivt arbete bidrar till att behålla, engagera och attrahera personal. Utvärderingen visar att genomförandet av TräSAM har bidragit till att öka arbetets attraktivitet. Ett företags önskan att erbjuda attraktiva arbeten kan alltså vara motiverande till att införa SAM. En väl genomförd implementering och ett fungerande SAM kan därmed också förbättra rekryteringen av personal.

## Sammanfattning

Hedlund A & Pontén B (2006) *Införande av systematiskt arbetsmiljöarbete på träföretag. Utvärdering av en metod, dess resultat och påverkan på arbetets attraktivitet*. Arbete och Hälsa 2006:15, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Träföretag i Dalarna förväntade sig att ett förbättrat och systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) leder till attraktivare och bättre arbete, vilket i sin tur leder till förbättrad rekrytering av personal. Fem träföretag valde att delta i ett projekt där SAM infördes med en utvecklad metod kallad TräSAM. Projektet innehöll tre delar – genomförande av SAM, konsultstöd och revision. TräSAM-metoden bestod av ett utbildningsprogram som involverade alla anställda på företaget.

Det övergripande syftet var att praktiskt prova och utvärdera TräSAM-metoden, samt att undersöka hur arbetets attraktivitet förändrats.

I projektet ingick företag som tillverkade dörrar (25 anställda), hus (22), köksnickerier (16) och träkomponenter (22) samt ett sågverk (90). Enkäter, deltagande och intervjuer i kombination med litteraturstudier användes för att utvärdera TräSAM. Samtliga anställda på företagen deltog i utvärderingen. Utvärderingen gjordes med avseende på process (metodens styrkor och svagheter), resultat och effekt, med utgångspunkt i företagets och deras personals behov.

TräSAM-metoden innehåller till stor del de framgångsfaktorer som tidigare forskning identifierat för fungerande SAM i småföretag. Därtill har metoden motivations- och engagemangsskapande egenskaper.

Metodens förtjänster är främst att företagen själva stegvis inför SAM, som ett lagarbete, med stöd av arbetsmiljöintermediärer.

TräSAM-metoden har visat sig kunna genomföras på små företag som är beredda att avsätta de resurser som krävs för metodens genomförande.

Arbetena blev attraktivare enligt de anställda på alla företag som deltog i TräSAM. Många kvaliteter i ett Attraktivt Arbete ökade signifikant, enligt personalen på fyra av de fem företagen. Såväl arbetsförhållanden, arbetsinnehåll som arbetstillfredsställelse ökade.

Ett attraktivt arbete bidrar till att behålla, engagera och attrahera personal. Utvärderingen visar att genomförandet av TräSAM har bidragit till att öka arbetets attraktivitet. Ett företags önskan att erbjuda attraktiva arbeten kan alltså vara motiverande till att införa SAM. En väl genomförd implementering och ett fungerande SAM kan därmed också förbättra rekryteringen av personal.

## Summary

Hedlund A & Pontén B (2006) *Implementation of a systematic work environment management system in woodworking companies. Evaluation of a method, its results and the influence on the work attractiveness*. Arbete och Hälsa 2006:15, Stockholm: National Institute for Working Life.

Woodworking companies in Dalecarlia expected that improved and systematic work environment management (SAM) should lead to more attractive and better work and thereby better recruitment. According to Swedish law all companies must have a functioning SAM. Five companies took part in a project where SAM was implemented through a developed method called TräSAM. The project contained three parts – implementation of SAM, consulting support and audit. The TräSAM-method was an education program which involved all employees at the companies.

The aim of the study was to practically test and evaluate the TräSAM-method and to study changes in work attractiveness.

Involved in the project were companies manufacturing doors (25 employees), houses (22), joineries for kitchen (16) and parts for construction (22), and a saw-mill (90). Surveys, participation and interviews, together with studies of literature were used to evaluate TräSAM. All employees at the companies took part in the evaluation. The evaluation concerned the process (strengths and weaknesses of the method), results and effects, based on the needs of the companies and their employees.

The TräSAM-method, to a large extent, contained success factors which have been identified in earlier research as supporting a functioning SAM in small companies. The method also has properties that stimulate motivation and engagement.

The success of the method is mainly that the companies, stepwise, implement SAM by themselves as a team work, with support from work environment consultants. It has been shown that the TräSAM-method can be used at small companies which are prepared to allocate the demanded resources for implementing the method.

The work became more attractive according to the employees at all companies in the project. Many qualities of an Attractive Work increased significantly, according to the personnel, at four of the five companies. Qualities of work conditions as well as work content and work satisfaction increased.

An attractive work help to keep, engage and attract personnel. The evaluation shows that the implementation of TräSAM has contributed to increasing attractiveness of the work. A company that wants to offer attractive work may therefore become motivated to implement systematic work environment management. Thus, a well implemented and a functioning SAM may improve the recruitment of personnel.

## Referenser

- Antonsson A-B & Schmidt L (2003) *Småföretag och företagshälsovård – ska berget komma till Muhammed eller Muhammed till berget?* IVL rapport B1542, Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet.
- Antonsson A-B & Ståhl J-E (2001) *Träffpunkt Sörmland – resultat och erfarenheter av att arbeta med arbetsmiljö i små företag i en region.* Stockholm:
- Andersson I-M, Rosén G & Klusell L (2006) *FöretagsSAM: en jämförelse av två modeller för implementering av systematiskt arbetsmiljöarbete på mindre tillverkningsföretag.* Arbete och Hälsa 2006:5, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Antonsson A-B, Axelsson U, Birgersdotter L & Cerin P (2005) *Miljö- och arbetsmiljötyllsyn i små företag. En inledande studie.* IVL Rapport B1638, Stockholm: Svenska Miljöinstitutet.
- Antonsson A-B, Birgersdotter L & Bornberger-Dankvardt S (2002) *Small enterprises in Sweden. Health and safety and the significance of intermediaries in preventive health and safety.* Arbete och Hälsa 2002:1, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Antonsson A-B, Nilsson M & Hansén O (1998) *Internkontroll i små företag. Verklighet och visioner.* IVL Rapport B 1291, Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet.
- Arbetskyddsstyrelsen (1996) *Internkontroll av arbetsmiljön.* Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) AFS:1996:6, Stockholm: Arbetskyddsstyrelsen.
- Arbetskyddsstyrelsen (2000) *IK-SMÅ Utvärdering av ett verksgemensamt tillsynsprojekt internkontroll av arbetsmiljön i småföretag.* IK-SMÅ Rapport 2000:6, Solna: Arbetskyddsstyrelsen.
- Arbetsmiljöverket (2001) *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.* Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) AFS:2001:1, Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2005a) "Arbetsmiljöverket bedömer SAM-status i 4 steg" Available: <http://www.av.se> [2005-12-15].
- Arbetsmiljöverket (2005b) "Arbetsmiljölagen" Available: <http://www.av.se> [2005-12-15].
- Birgersdotter L, Schmidt L & Antonsson A-B (2002) *Fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i små företag – erfarenheter från 45 små arbetsställen.* IVL Rapport B 1475, Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet.
- Birgersdotter L, Schmidt L & Antonsson A-B (2004) *Systematiskt arbetsmiljöarbete i småföretag – vad kan externa aktörer som regionala skyddsombud och företagshälsovård göra för att få SAM att fungera?* IVL Rapport B 1589, Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet.
- Blom G & Holmquist B (1998) *Statistikteori med tillämpningar.* 3. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Blomquist A & Johnsson H (2003) *Undersökning om systematiskt arbetsmiljöarbete.* Rapport 2003:2, Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Bornberger-Dankvardt S, Ohlsson C-G, Andersson I-M & Rosén G (2005) *Arbetsmiljöarbete i småföretag – samlad kunskap samt behov av forskning och utvecklingsinsatser.* Arbete och Hälsa 2005:6, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bornberger-Dankvardt S, Ohlsson C-G & Westerholm P (2003) *Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag – försök till helhetsbild.* Arbetsliv i omvandling 2003:1, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Brulín G (2003) *Att utveckla effektivare och socialt mer ansvarstagande organisationer.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Crichton N (2001) "Visual Analogue Scale (VAS)", *Journal of Clinical Nursing*, vol 10, s 706.
- Ejlertsson G (2005) *Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik.* Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur.

- Eklöf M (2004) *Interventions for safe and healthy work*. Arbete och Hälsa 2004:12, Stockholm, Göteborg: Arbetslivsinstitutet, Sahlgrenska Academy at Göteborg University.
- Forsblom M, Klaesson E, Larsson TJ & Normark M (2005) *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro i Sverige 2005*. Rapport AFA F7060 05.05, Stockholm: AFA.
- Frick K, Langaa Jensen P, Quinlan M & Wilthagen T (red) (2000) *Systematic occupational health and safety management: perspectives on an international development*. Oxford: Pergamon.
- Frostberg C (1998) *En jämförelse mellan Internkontroll av arbetsmiljön, 9000 och ISO 14000*. Rapport 1998:3, Solna: Arbetsarkivstyrelsen.
- Gunnarsson K, Andersson I-M & Rosén G (2004) *Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete i mindre tillverkningsföretag i Dalarna. En genomgång av förutsättningar för ett systematiskt arbetsmiljöarbete på mindre arbetsplatser*. Arbete och Hälsa 2004:11, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hasle P, Bach E, Sørensen OH & Roepstorff C (2004) *Arbetsmiljø i små virksomheder – en analyse af forskelle mellem små og store virksomheder*. København: Arbejdsmiljørådets Service Center.
- Hedlund A (2006a) "The attractiveness of the work is affected when production of handcrafted log houses moves indoors", *Silva Fennica*, vol 40, s 545–558.
- Hedlund A (2006b) *Från elev till verksam timmerman – en utvecklingsprocess. Utbildning, yrkeserfarenhet och arbetets attraktivitet*. Arbetsliv i omvandling 2006:13, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Johansson B (1998) *En motivationsbaserad analys av arbetsmiljöarbetet i en grupp tillverkande mindre företag*. Doktorsavhandling, Luleå University of Technology, 1998:36, Luleå.
- Karami A, Analoui F & Kakabadse NK (2006) "The CEOs' characteristics and their strategy development in the UK SME sector", *Journal of Management Development*, vol 25, s 316–324.
- Karolinska Institutet & Institutet för tillämpad ekonomi (2005) *Hälsa och Produktivitet*. Slutrapport: Del 2 AHA-studien; Arbete och Hälsa inom process- och verkstadsindustrin Malmö: Klinisk neurovetenskap.
- Körner S & Wahlgren L (2000) *Statistisk dataanalys*. 3. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Lahtinen M, Huuhtanen P, Vähämäki K, Kähkönen E, Mussalo-Rauhamaa H & Reijula K (2004) "Good Practices in Managing Work-Related Indoor Air Problems: A Psychosocial Perspective", *American Journal of Industrial Medicine*, vol 46, s 71–85.
- Milton JS (1999) *Statistical methods in the biological and health sciences*. McGraw-Hill series in probability and statistics, 3. ed. Boston: WCB/McGraw-Hill.
- Moser M & Karlqvist L (2004) "Small and medium sized enterprises. A literature review of workplace health promotion", Arbetslivsrapport 2004:17, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Nilsson J (2005) "Behovsinventering av områdena Attraktivitet, Arbetsmiljö, Säkerhet och Utbildning bland Träföretag i Dalarna", Arbetsrapport 2005:1, Borlänge: Tema Arbetsliv, Högskolan Dalarna.
- Norušis MJ (2004) *SPSS 12.0 Guide to Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Småföretagsenheten (2003) *SAM arbete i det lilla företaget. Manual*. Örebro: Universitetssjukhuset Örebro.
- Socialdepartementet (2002) *En handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet*. SOU 2002:5, Stockholm: Fritzes.
- Statistiska centralbyrån (2006) "Statistik databas" Available: <http://www.ssd.scb.se> [16 juni 2006].
- Sveriges officiella statistik, Arbetsmiljöverket & Statistiska centralbyrån (2003) "Arbetsmiljön 2003" Statistiska meddelanden AM 68 SM 0401, Stockholm: Sveriges officiella statistik, Arbetsmiljöverket, Statistiska centralbyrån.

- Torvatn H (1997) *Faktorer som fremmer eller hindrer innføring av IK-systemer i mindre bedrifter. En reanalyse av to spørreundersøkelser*. SINTEF rapport STF38 A97521, Trondheim: SINTEF IFIM.
- Wahlgren L (2005) *SPSS steg för steg*. Lund: Studentlitteratur.
- Wellemets UG (1998) *Vad kan vi vinna med en attitydundersökning?* Mölndal: Institutet för Verkstadsteknisk Forskning.
- Vinberg S & Gelin G (2005) "Organizational and health performance in small enterprises in Norway and Sweden", *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, vol 24, s 305–316.
- Vinberg S, Sundin L & Nilsson A-L (2004) "Förändringsarbete med inriktning på arbetsmiljö, hälsa och effektivitet i små företag" s 165–178 i Setterlind S (red) *Den hälsosamma arbetsplatsen: från analys till åtgärd*. Karlstad: Stress Management Center.
- Wärneryd B & Statistiska centralbyrån (1990) *Att fråga: om frågekonstruktion vid intervjuundersökningar och postenkäter*. 5. omarb. uppl. Stockholm: Statistiska centralbyrån (SCB).
- Åteg M, Hedlund A & Pontén B (2004) *Attraktivt arbete. Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell*. Arbetsliv i omvandling, 2004:1, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Åteg M, Andersson I-M & Rosén G (2005) *Moveit Motivations- och engagemangsskapande metoder i arbetsmiljöarbetet*. Arbete och Hälsa: 2005:8, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Åteg M, Andersson I-M & Rosén G (2006a) "Development Processes for Attractive Work in Small Engineering Companies. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing" (manus).
- Åteg M, Nygren O, Andersson I-M, Laring J, Neely G & Rosén G (2006b) "Metoder och verktyg för motivation till och integration av arbetsmiljöarbete" Arbetslivsrapport 2006:25, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

## Jämförelse av SAM arbete i det lilla företaget och TräSAM

<i>SAM arbetet i det lilla företaget</i>	Trä SAM
<b>Träff 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Info om vad SAM är och SAM-cirkeln</li> <li>• Ger arbetsmiljöpärm och CD skiva</li> <li>• Genomgång undersökning av arbetsmiljön med hjälp av checklista</li> <li>• Ranking av åtta punkter ”Vad är viktigast i ditt arbete?”</li> </ul>	<b>Stormöte 1</b> Samma som träff 1 + Enkät om arbetets attraktivitet
<b>Uppgift</b> Gå igenom arbetsmiljön med hjälp av checklistor	Samma + <b>Arbetsmöte 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Redovisning ”Vad är viktigast i ditt arbete?”</li> <li>• Ifyllande av checklista</li> </ul>
<b>Träff 2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repetition SAM och SAM-cirkeln</li> <li>• Genomgång av checklistor</li> <li>• Redovisning av ”Vad är viktigast i ditt arbete?” och visar exempel på arbetsmiljöpolicy</li> <li>• Info om fördelning av arbetsmiljöuppgifter</li> <li>• Info om regelbundna arbetsplatsträffar</li> </ul>	<b>Stormöte 2</b> Samma
<b>Uppgift</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Göra en handlingsplan</li> <li>• Arrangera arbetsplatsträff enligt dagordning</li> </ul>	Samma + <b>Arbetsmöte 2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Göra en handlingsplan</li> <li>• Info delegering av arbetsmiljöuppgifter och arbetsmiljöpolicy</li> </ul>
<b>Träff 3</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repetition SAM och SAM-cirkeln</li> <li>• Redovisning från arbetsplatsträff</li> <li>• Redovisa handlingsplan och arbetsmiljöpolicy</li> <li>• Redovisa fördelning av arbetsmiljöuppgifter</li> <li>• Info om arbetsmiljökrav för verksamheten</li> <li>• Info om rutiner för att hålla SAMarbetet levande</li> <li>• Info om krav på årlig uppföljning av SAMarbetet</li> </ul>	<b>Stormöte 3</b> Samma + Utvärdering av SAM
<b>Revisionsmöte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repetition SAM och SAM-cirkeln</li> <li>• Vad har hänt med SAMarbetet sen sist?</li> <li>• Uppföljning av SAMarbetet – starka och svaga sidor.</li> </ul>	<b>Stormöte 4</b> Samma + <ul style="list-style-type: none"> <li>• Info psykosocial arbetsmiljö/stress</li> <li>• Enkät förändring av arbetets attraktivitet</li> </ul>
<b>Utvärdering av metoden för SAMarbete</b>	<b>Hur gå vidare?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Redovisning förändring av arbetets attraktivitet</li> <li>• Planering av fortsatt SAMarbete</li> </ul>



# Har ditt arbets attraktivitet förändrats?

© 2005-01-11

Det här frågeformuläret är utvecklat för att få en bild av hur anställda ser på arbetets attraktivitet. Frågeformuläret innehåller frågor om hur Du uppfattar att Ditt nuvarande arbetes attraktivitet har förändrats. Därutöver ställs några allmänna frågor för att göra statistiska bearbetningar möjliga.

**Inga namn eller annan form av information som gör att ett svar kan härledas till någon person kommer att finnas med vid presentation av resultaten. Ingen är tvingad att delta i undersökningen, men det är naturligtvis önskvärt att så många som möjligt tar sig tid att fylla i formuläret.**

Det tar ungefär 20 minuter att gå igenom hela formuläret.

## TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

Har Du frågor om formuläret eller denna undersökning kan Du kontakta:

Ann Hedlund, Tema Arbetsliv, Högskolan Dalarna

Telefon: 023-77 86 02

[ahd@du.se](mailto:ahd@du.se)

*Inledningsvis kommer några frågor om din bakgrund. Frågor med fasta svarsalternativ besvarar du genom att sätta kryss i den ruta som bäst stämmer överens för dig.*

### 1) Kön?

- Man  
 Kvinna

2) Ålder: \_\_\_\_\_ år

3) Hur många år har du arbetat totalt?

\_\_\_\_\_ år

4) Hur viktigt är arbete i ditt totala liv?

En av de minst viktiga sakerna i mitt liv	1	2	3	4	5	6	7	En av de viktigaste sakerna i mitt liv
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

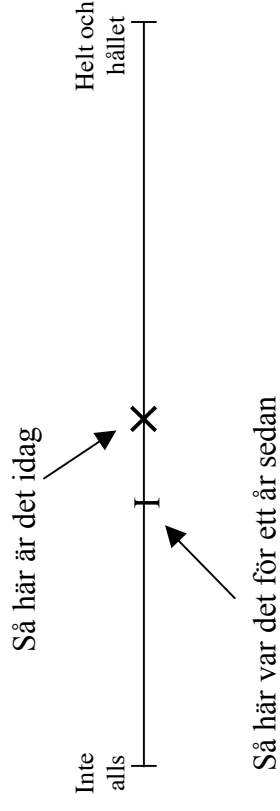
## Några frågor om hur du tycker att ditt nuvarande arbete har förändrats.

Tag ställning till vart och ett av nedanstående påståenden genom att kryssa för det alternativ som bäst stämmer överens med vad du tycker. Börja med att beskriva ditt nuvarande arbete (markera med X) och sedan hur du upplever att det var för ett år sedan (markera med I). Se illustrationen nedan. **Tänk inte för länge!**

Exempel:

I vilken utsträckning stämmer följande med ditt arbete idag (X) och för ett år sedan (I)?

Så här svarar du på påståendena.



### 5) I vilken utsträckning stämmer följande med ditt arbete idag (X) och för ett år sedan (I)?

#### Lokalisering

Arbetsplatsen har ett bra läge.

Arbetet ligger nära hemmet.

Transportmöjligheterna till och från arbetet är bra.

Kostnaden för resorna till och från arbetet är rimlig.

Tiden det tar att komma till och från arbetet är rimlig.

#### Arbetstider

Mina arbetstider är fasta. (Jag vet när jag börjar och slutar.)

Det finns möjlighet att påverka arbetstiden.

Jag kan vara ledig om jag behöver.

Inte alls |-----| Helt och hållet

## I vilken utsträckning stämmer följande med ditt arbete idag (X) och för ett år sedan (I)?

	Inte alls	Helt och hållet
<b>Utrustning (till exempel maskiner, apparater, redskap och datorer)</b> Det finns utrustning så att jag kan utföra arbetet med god kvalitet.	_____	_____
Det finns utrustning så att jag kan utföra arbetet effektivt.	_____	_____
Det finns utrustning så att jag kan utföra arbetet med hälsosam arbetsbelastning.	_____	_____
Utrustningen är modern.	_____	_____
<b>Fysisk arbetsmiljö</b> Ljudnivån är bra.	_____	_____
Lokaler och inredning är bra.	_____	_____
Luften är bra.	_____	_____
Det är rent i lokalerna.	_____	_____
<b>Organisationen (*Med <u>organisation</u> menas företag, skola, sjukvård och andra offentliga och privata verksamheter)</b> Organisationen* är framgångsrik.	_____	_____
Organisationen* har en lämplig storlek.	_____	_____
Jag har möjlighet att avancera.	_____	_____
Arbetet ger mig förmåner.	_____	_____
Min sysselsättning känns trygg.	_____	_____
<b>Ledarskap</b> Jag har förtroende för ledningen.	_____	_____
Ledningen ger information.	_____	_____
Kommunikationen med ledningen fungerar bra.	_____	_____
Ledningen är nytänkande (innovativ).	_____	_____

## I vilken utsträckning stämmer följande med ditt arbete idag (X) och för ett år sedan (I)?

	Inte alls	Helt och hållet
Ledningen har förtroende för mig.	_____	_____
Ledningen ställer lämpliga kravnivåer på det arbete jag ska utföra.	_____	_____
Ledningen delegerar ansvar och befogenheter.	_____	_____
Jag har inflytande och är delaktig i organisationens* verksamhet.	_____	_____
Ledningen uppmuntrar mig.	_____	_____
<b>Relationer och kontakter</b>		
Vi hjälps åt och stöder varandra i organisationen*.	_____	_____
Det finns en laganda.	_____	_____
Det finns arbetskamrater att umgås med.	_____	_____
Jag samarbetar med arbetskamrater.	_____	_____
Vi är ärliga mot varandra i organisationen*.	_____	_____
Vi är öppna mot varandra i organisationen*.	_____	_____
Vi har humor (skrattar och har roligt) i organisationen*.	_____	_____
Jag har kontakt med arbetskamrater i arbetet.	_____	_____
Jag har kontakt med arbetskamrater på raster.	_____	_____
Jag har kontakt med andra människor, förutom de i organisationen*.	_____	_____
<b>Lojalitet</b>		
Jag känner lojalitet med arbetskamrater.	_____	_____
Jag känner lojalitet med organisationen*.	_____	_____
Jag känner lojalitet med andra delar inom organisationen*.	_____	_____

## I vilken utsträckning stämmer följande med ditt arbete idag (X) och för ett år sedan (I)?

### Lön

Det går att försörja sig på lönen.

Inte  
alls

Helt och  
hället

Lönen är prestationsrelaterad.

Lönen har en hög nivå.

Lönen ökar successivt (med tiden).

### Arbetstakt och fysisk aktivitet

Arbetstempot är ibland intensivt, men innehåller också lugna perioder och pauser.

Det finns lugna perioder för reflektion och återhämtning.

Den fysiska aktiviteten som ingår i arbetet är hälsosam.

Jag förflyttar mig på arbetsplatsen.

### Förtroget och handlingsfrihet

Jag vet vad som väntar mig under arbetsdagen.

Jag är förtrogen med mina arbetsuppgifter (vet vad som ska göras).

Jag organiserar och styr mitt arbete.

### Arbetsinnehåll

Jag jobbar med händerna.

Arbetet är skapande.

Jag får tänka för att lösa mina arbetsuppgifter.

Jag får lära nytt.

Jag är med och utvecklar verksamheten.

Jag får lösa akuta problem.

## I vilken utsträckning stämmer följande med ditt arbete idag (X) och för ett år sedan (I)?

### Variation

Jag roterar mellan olika arbetsuppgifter.

Inte alls \_\_\_\_\_ Helt och hållet \_\_\_\_\_

Jag kan utföra mina arbetsuppgifter på olika sätt.

Mina arbetsuppgifter förändras (utökas eller byts ut).

### Arbetstillfredsställelse

Min kompetens är efterfrågad.

Jag känner mig behövd.

Det jag gör är viktigt.

Jag känner mig stolt över mitt arbete.

Mitt arbete leder till att jag får framgång.

Arbetet stärker min yrkesidentitet.

Mitt arbete är utmanande.

Arbetet är utvecklande.

### Uppskattning

Jag känner att jag gör ett bra arbete.

Jag får uppskattning från arbetskamrater.

Jag får uppskattning från ledningen.

Jag får uppskattning från andra människor, förutom de i organisationen\*.

Det förekommer aktiviteter som skiljer sig från det dagliga arbetet, såsom temadagar, utflykter, fester mm.

Jag får belöning som är anpassad till mig.

Jag får belöning utifrån vad som presteras.

**I vilken utsträckning stämmer följande med ditt arbete idag (X) och för ett år sedan (I)?**

**Resultat**

Jag ser direkta resultat av det jag gör.

Inte alls \_\_\_\_\_ Helt och hållet \_\_\_\_\_

Mitt arbete resulterar i olika saker (produkter, tjänster och så vidare).

Jag kan se mitt arbetes betydelse för helheten.

**6) I vilken utsträckning tycker du att ditt arbete är attraktivt idag (X) och för ett år sedan (I)?**

Inte alls \_\_\_\_\_ Helt och hållet \_\_\_\_\_

**7) Vad har bidragit till att öka ditt arbetes attraktivitet?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**8) Vad har bidragit till att minska ditt arbetes attraktivitet?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**9) Har du ändrat arbetsuppgifter under det senaste året?**

Ja, helt och hållet  Ja, delvis  Nej

Kommentarer: \_\_\_\_\_

**10) Övriga synpunkter**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



Tabellen beskriver kvaliteter inom kategorin arbetsförhållanden där signifikant skillnad funnits vid jämförelse av arbetets attraktivitet vid start respektive avslutning av TräSAM.

	Dörr- före- taget	Hus- före- taget	Köks- snick- eriet	Såg- ver- ket	Trä- före- taget	Samt- liga
Transportmöjligheterna till och från arbetet är bra.	*					**
Tiden det tar att komma till och från arbetet är rimlig.		*				**
Mina arbetstider är fasta. (Jag vet när jag börjar och slutar.)		*				
Det finns möjlighet att påverka arbetstiden.		*				*
Jag kan vara ledig om jag behöver.		*		*		**
Det finns utrustning så att jag kan utföra arbetet med god kvalitet.			*			***
Det finns utrustning så att jag kan utföra arbetet effektivt.	*	*		*		***
Det finns utrustning så att jag kan utföra arbetet med hälsosam arbetsbelastning.			*	**		***
Utrustningen är modern.		*	*	**		***
Ljudnivån är bra.				**		***
Lokaler och inredning är bra.		*	*	**		***
Luften är bra.		*	*			*
Det är rent i lokalerna.		*		**		**
Organisationen <sup>a</sup> är framgångsrik.	*					**
Organisationen <sup>a</sup> har en lämplig storlek.	*			**		***
Jag har möjlighet att avancera.		*				**
Arbetet ger mig förmåner.		*				*
Min sysselsättning känns trygg.		*				*
Jag har förtroende för ledningen.						*
Ledningen ger information.			*			**
Kommunikationen med ledningen fungerar bra.	*					**
Ledningen är nytänkande (innovativ).	**	*		*		***
Ledningen har förtroende för mig.	*	*		*		***
Ledningen ställer lämpliga kravnivåer på det arbete jag ska utföra.						*
Ledningen delegerar ansvar och befogenheter.		*				**
Jag har inflytande och är delaktig i organisationens <sup>a</sup> verksamhet.		*				*
Ledningen uppmuntrar mig.		*				**
Vi hjälps åt och stöder varandra i organisationen <sup>a</sup> .	*		*	*		***
Det finns en laganda.		*		**		***
Det finns arbetskamrater att umgås med.		*	*			**
Jag samarbetar med arbetskamrater.		*				*
Vi är ärliga mot varandra i organisationen <sup>a</sup> .		*				*
Vi är öppna mot varandra i organisationen <sup>a</sup> .	*	*				**
Jag har kontakt med arbetskamrater i arbetet.		*				*
Jag har kontakt med arbetskamrater på raster.		*				**
Jag har kontakt med andra människor, förutom de i organisationen <sup>a</sup> .		*				**
Jag känner lojalitet med arbetskamrater.		*				*
Jag känner lojalitet med organisationen <sup>a</sup> .		*	*			**
Jag känner lojalitet med andra delar inom organisationen <sup>a</sup> .		*				**
Det går att försörja sig på lönen.				*		**
Lönen är prestationsrelaterad.						**
Lönen har en hög nivå.						**
Lönen ökar successivt (med tiden).		*				**

<sup>a</sup> Med organisation menas företag, skola, sjukvård och andra offentliga och privata verksamheter  
 (\* = p<0,05, \*\* = p<0,01, \*\*\* = p<0,001)

Tabellen beskriver kvaliteter inom kategorin arbetsinnehåll där signifikant skillnad funnits vid jämförelse av arbetets attraktivitet vid start respektive avslutning av TräSAM.

	Dörr- före- taget	Hus- före- taget	Köks- snick- eriet	Såg- ver- ket	Trä- före- taget	Samt- liga
Arbetstempot är ibland intensivt, men innehåller också lugna perioder och pauser.		*				
Det finns lugna perioder för reflektion och återhämtning.		*	*			*
Den fysiska aktiviteten som ingår i arbetet är hälsosam.						**
Jag förflyttar mig på arbetsplatsen.		*				
Jag vet vad som väntar mig under arbetsdagen.			*			**
Jag är förtrogen med mina arbetsuppgifter (vet vad som ska göras).		*	*	*		***
Jag organiserar och styr mitt arbete.		*				**
Jag jobbar med händerna.						*
Jag får tänka för att lösa mina arbetsuppgifter.			*			
Jag är med och utvecklar verksamheten.		*		*		**
Jag får lösa akuta problem.						**
Jag roterar mellan olika arbetsuppgifter.		*				*
Jag kan utföra mina arbetsuppgifter på olika sätt.						**
Mina arbetsuppgifter förändras (utökas eller byts ut).						*

(\* = p<0,05, \*\* = p<0,01, \*\*\* = p<0,001)

## Bilagor till Införandet av systematiskt arbetsmiljöarbete på träföretag

### Bilaga 5

Tabellen beskriver kvaliteter inom kategorin arbetstillfredsställelse där signifikant skillnad funnits vid jämförelse av arbetets attraktivitet vid start respektive avslutning av TräSAM.

	Dörr- före- taget	Hus- före- taget	Köks- snick- eriet	Såg- ver- ket	Trä- före- taget	Samt- liga
Min kompetens är efterfrågad.				**		***
Jag känner mig behövd.			*			**
Det jag gör är viktigt.				*		**
Jag känner mig stolt över mitt arbete.		*	*			**
Mitt arbete leder till att jag får framgång.		*	*			**
Arbetet stärker min yrkesidentitet.						**
Mitt arbete är utmanande.		*	*	*		***
Arbetet är utvecklande.			*			*
Jag känner att jag gör ett bra arbete.			*	*		***
Jag får uppskattning från arbetskamrater.						**
Jag får uppskattning från ledningen.						*
Jag får uppskattning från andra människor, förutom de i organisationen <sup>a</sup> .			*			**
Det förekommer aktiviteter som skiljer sig från det dagliga arbetet, såsom temadagar, utflykter, fester mm.			*			*
Jag får belöning utifrån vad som presteras.						*
Jag ser direkta resultat av det jag gör.		*	*			*
Jag kan se mitt arbetes betydelse för helheten.		*	*			**

<sup>a</sup> Med organisation menas företag, skola, sjukvård och andra offentliga och privata verksamheter (\* = p<0,05, \*\* = p<0,01, \*\*\* = p<0,001)