

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 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 (Berglund 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.¹

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

¹ 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 produktstypen 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;² 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

² Indexen var konstruerade utifrån 40 påståenden kring vad som karakteriserar ett idealt arbete.

sjuksköterskorna tenderade att bli mindre ”postmaterialistiskt”³ 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,

³ Postmaterialister har inre världsvärderingar (Zetterberg m.fl. 1984).

säkerhet och prestige). Yttre belöningar karakteriseras ibland som instrumentella (Johnson 2005).

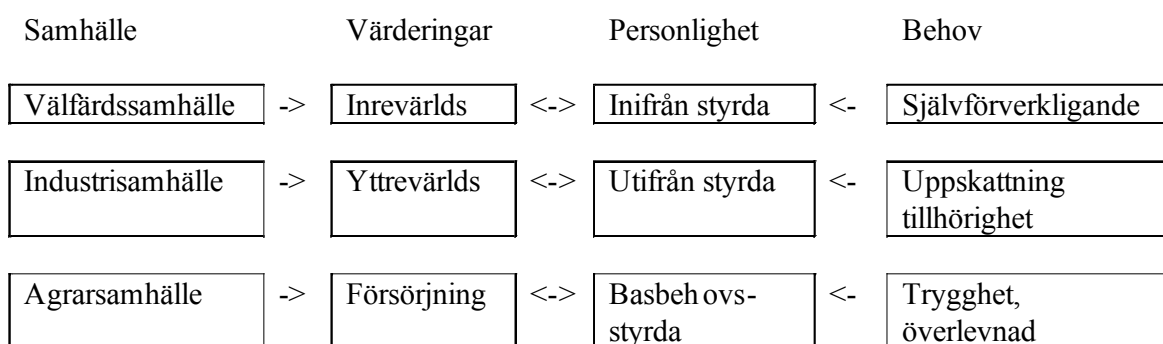
Människors värderingar av arbete har förändrats med tiden. I jordbruks-samhället arbetade majoriteten för att överleva och värderade därmed främst försörjning, se figur 1. Sedan 1930-talet har andelen människor med försörjningsvärderingar i Sverige sjunkit. Under 1950-talet hade industrisamhällets yttrevärldsvärderingar 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 samspela. 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 undersökningens resultaten 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.⁴

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).

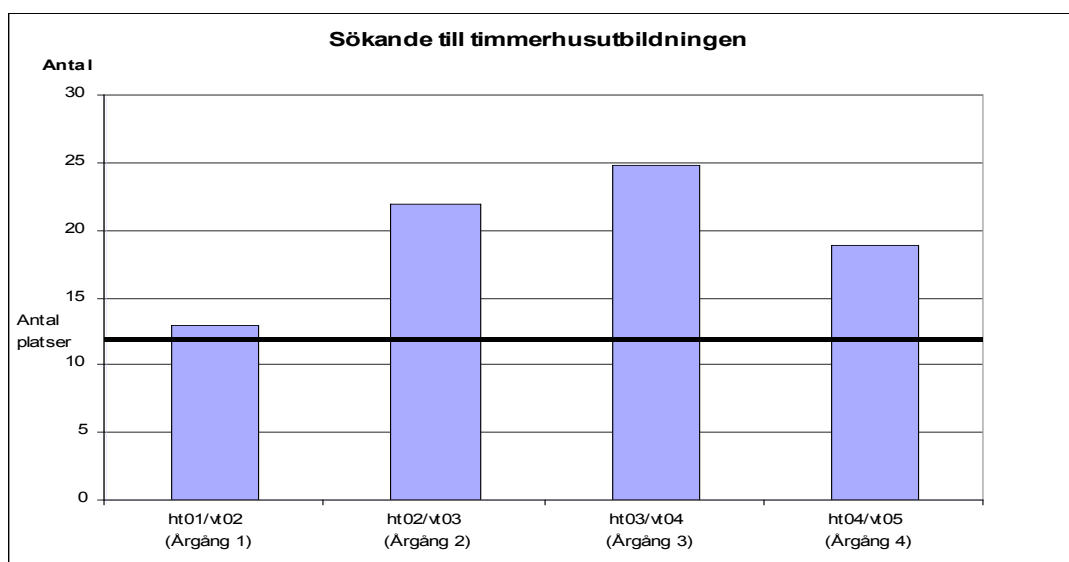
Förkunskapskraven var avslutad utbildning på Byggprogrammet, inriktning husbyggnad; 2-årig bygglinje eller motsvarande. Ungefär 30 procent av utbildningen var arbetsplatsförlagd hos etablerade timmerhusföretag och den mest omfattande kursen var byggteknik, se tabell 1 (Rättviks kommun 2001).

⁴ 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	
Summa	800	

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

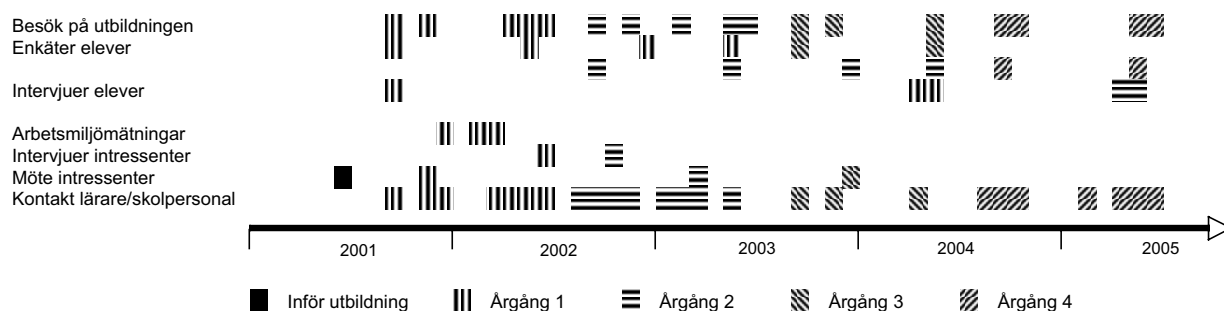
Eleverna på utbildningen var män och deras ålder varierade mellan 19–53 år, med en median för respektive årgång på 26 år (förutom *Årgång tre* – median 34

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),⁵ "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.

⁵ 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. Där till 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 uppmärksammats 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.

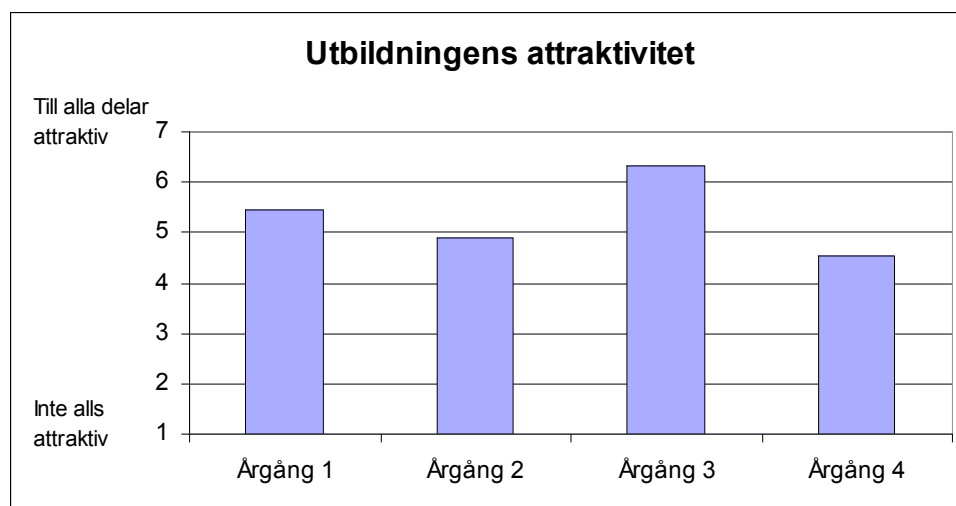
4.3.2 Utvärdering av utbildningen

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,⁶ 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.

⁶ 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 ^a	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 ^a	3	3	2	6	3
Timring i eget företag	1 ^a	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.

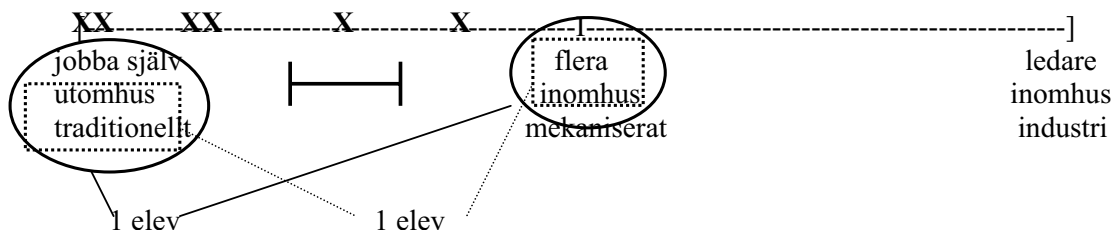
Majoriteten i *Årgång ett* ville arbeta tillsammans, några av dem såg även att arbeta själva som alternativ och en person uttryckte att han enbart ville arbeta själv. Därtill ville drygt hälften arbeta både inomhus och utomhus.

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.

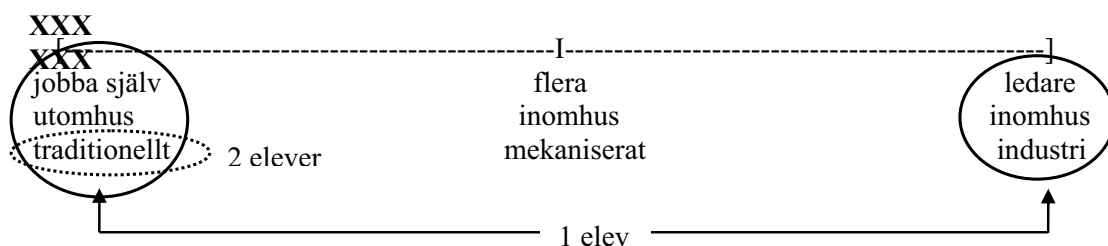
Årgång 1

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^a) och skolgruppen (N = 18–20^a).

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

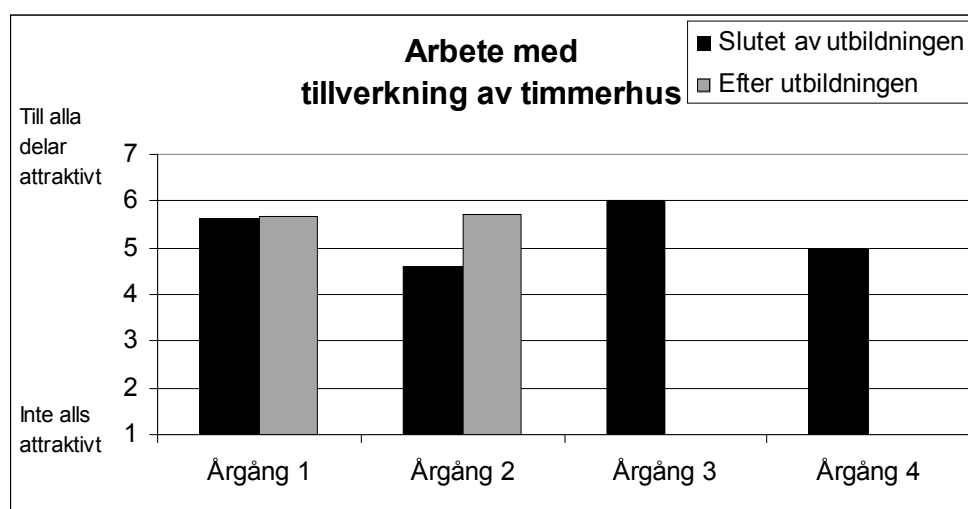
Antalet aspekter som respektive elev ansåg viktiga var $M = 25,5$ (12–40) för enkät "Början", $M = 26,2$ (16–38) för enkät "Slutet" och $M = 25,6$ (14–36) för enkät "Efter". Även bland de viktiga aspekterna var andelen uppfyllda aspekter och andelen elever som ansåg att alla dessa aspekter var uppfyllda 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 yrkesverksammans 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 (μ) och standardavvikelser (σ) 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	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
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 skuld känslor	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