

C-UPPSATS

Hösten 2005

*Institutionen för beteendevetenskap
Personal och arbetslivsprogrammet Sociologi*

Friårets införande

– vad innebär det för
arbetsförmedlingen som organisation?

Författare

Jennie Anderberg
Jenny Nilsson

Handledare

Solveig Perjos

Examinator

Stefan Andersson

Friårets införande – vad innebär det för arbetsförmedlingen som organisation?

Författare: Jennie Anderberg och Jenny Nilsson

Abstract

I denna kvalitativa uppsats undersöks hur arbetsförmedlingen hanterar situationen då en ny åtgärd, i detta fall friåret, ska implementeras i organisationen. Utgångspunkten ligger i ett strukturfunktionalistiskt samhällsperspektiv då vi väljer att se arbetsförmedlingen och friåret som funktioner i samhället. Fokus i uppsatsen är att se hur åtgärden friåret påverkade arbetet inom arbetsförmedlingen. Det tas även upp vad arbetsförmedlingen är för en organisation och vad arbetsförmedlingen respektive friåret fyller för funktion i samhället. Friåret anses behövas då arbetsmarknaden och arbetslivet ställer allt högre krav på individen och samhället. Genom friåret ges möjlighet till rekreation och arbetslösa får chans att komma in på arbetsmarknaden. Friåret ses av denna anledning som en nödvändighet i dagens samhälle och det är arbetsförmedlingens uppgift att administrera detta. När friåret infördes förändrades arbetet på arbetsförmedlingen genom att de fick ytterligare krav ställda på sig för att lyckas lösa denna uppgift, som visade sig innebära vissa svårigheter i praktiken. Det betydde högre arbetsbelastning och en stressig tid. Vi anser att när nya åtgärder ska införas behövs klara riktlinjer och mycket tid för att arbetet ska kunna genomföras lyckat. Arbetsförmedlaren kan inte göra ett bra arbete om han själv längtar efter ett friår på grund av sin höga arbetsbelastning.

Nyckelord: Arbetsförmedlingen, friåret och funktion

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
1.1 Begreppet friår	5
1.2 Bakgrundsfakta	6
1.2.1 Friåret	6
1.2.2 Arbetsförmedlingen	6
1.2.3 AMS råd om tillämpning om friåret	7
1.3 Syfte	8
1.4 Frågeställningar	8
1.5 Avgränsningar	9
1.6 Disposition	9
2. Metod	9
2.1 Kvalitativ metod	9
2.1.1 Intervju	10
2.2 Urval	11
2.3 Tillvägagångssätt	12
3. Samhället	13
3.1 Samhällsteori	13
3.2 Samhällsförändringens effekter	15
3.2.1 Arbetslöshet	16
3.3 Samhället enligt AGIL - schemat	16
3.4 Flexibilitet i det moderna samhället	16
4. Organisationsteori	18
4.1 Systemteorins syn på organisation	18
4.2 Struktur	19
4.3 Omgivningen	19
4.4 Organisationens mål	20
4.5 Arbetsförmedlingen som organisation	21
5. Arbetsförmedlingen och friåret	22
5.1 Arbetsförmedlingens uppkomst	22
5.2 Arbetsförmedlingen enligt AGIL-schemat	23
5.3 Friårets uppkomst	25
5.4 Friåret enligt AGIL-schemat	25
6. Resultat och analys	26
6.1 Arbetsförmedlingens inre arbete	26
6.2 Arbetsförmedlingens ekonomi	27
6.3 Information om friåret till arbetsförmedlingen	30
6.4 Implementering av friåret	31
6.5 Arbetsituation	33
6.6 Arbetsuppgifter	35
6.6.1 Chefens arbetsuppgifter	35
6.6.2 Den friårsansvariges arbetsuppgifter	36
6.7 Friåret som idé	38
6.8 Vinster med friåret	38
7. Diskussion	39
8. Referenser och källor	43
8.1 Litteraturlista	43
8.2 Offentliga dokument	44
8.3 Internetkällor	44

Bilaga 1 av 2 Intervjuguide till chefer för Arbetsförmedlingen

Bilaga 2 av 2 Intervjuguide till friårsansvariga för Arbetsförmedlingen

1. Inledning

I dagens samhälle har arbetslivet blivit allt mer präglad av stress, hög arbetsbelastning och allt fler företag flyttar utomlands eller läggs ner. Organisationerna har också höga krav på sig att följa med i utvecklingen och den organisation som fokuseras på här är arbetsförmedlingen, då de arbetar för att få en rörligare arbetsmarknad. Den anställde har också högre krav på sig och förväntas vara flexibel, mobil och kompetent. Samhället behöver göra något för att minska dessa krav och därmed arbetsbördan för individen. Vad krävs för att en individ med alla krav som ställs ska orka arbeta ett helt arbetsliv? Istället för att bli sjukskriven för exempelvis stressrelaterade sjukdomar skulle det kunna hjälpa att bara vara ledig utan några krav under en tid. Miljöpartiet tror det och har därmed tagit fram grundförslaget, i Sverige, om friåret och de menar att det är:

En reform som ALLA vinner på! (Miljöpartiet, 10 november, 2005)

1.1 Begreppet friår

Definitionen på friåret är enligt lagen:

3 § Med friåret avses att en arbetstagare under längst ett år får ledigt från sin anställning för personlig utveckling eller kompetensutveckling och att en arbetslös person som är inskriven som arbetssökande vid den offentliga arbetsförmedlingen istället anställs hos arbetsgivaren. (SFS 2001:1300)

Det är denna definition på friåret som vi kommer att utgå ifrån i uppsatsen. Lagen om friår antogs 15 december, 2004 och anställda kunde börja ta friår från och med den 1 januari 2005. Friåret kan utformas som den ledige själv vill och denne behöver inte redovisa detta för någon. Den ledige får däremot inte ta ett annat lönearbete. Genom friåret och friårsvikariaten kan arbetsförmedlingen lättare få in grupper som är svåra att få in på arbetsmarknaden, som till exempel långtidsinskrivna, som gäller för inskrivna över 2 år, arbetshandikappade och invandrare. Vi anser att friåret finns för att tillfredsställa nya behov i samhället. Det är som en typ av smörjmedel för att få samhället att fungera bättre och för att undvika att konflikter och missnöje uppstår på grund av trötthet och att inget alternativ till ledighet finns. Detta för att behålla ordningen i samhället.

1.2 Bakgrundsfakta

I detta avsnitt presenteras bakgrundsfakta om vad friåret innebär, vilka uppgifter arbetsmarknadspolitiken respektive arbetsförmedlingen har, samt vilka råd arbetsförmedlingen fick av arbetsmarknadsstyrelsen, AMS vid friårets införande.

1.2.1 Friåret

Principerna för friår är att fast anställd personal ska få chans att vara ledig ett år och att den arbetslöse får möjlighet att komma in på arbetsmarknaden som vikarie. Ledigheten är den främsta anledningen enligt miljöpartiet eftersom de anser att den är viktig nu när stress och utmattningssyndrom är orsak till allt fler sjukskrivningar. Den som tar friår har möjlighet att utforma tiden efter eget tycke. Staten får dessutom minskade utgifter eftersom endast 85 % av a-kassan ska betalas ut i ersättning till den som är ledig från sitt arbete under förutsättningen att arbetsgivaren erbjuder platsen till en arbetslös person. Den arbetslöse hade alltså varit 15 % dyrare än den som nu blir ledig förutsatt att de har samma a-kassa. Även om den arbetslöse inte alltid får vidare arbete efter friårets slut har denne fått värdefull arbetslivserfarenhet. (Miljöpartiet, 10 november, 2005)

Miljöpartiet har tagit fram friårsreformen utifrån två försök, dels i Trelleborg 1996-1998 och dels i Danmark 1994-1999. Dessa har visat att det framförallt var kvinnor, äldre och offentliganställda som utnyttjade erbjudandet om friår. I Danmark visade det sig att ersättningsnivån var viktig eftersom populariteten sjönk kraftigt när denna sänktes. I Trelleborg framfördes kritik från arbetsgivarna att friårsledigheten skulle användas till kompetensutvecklingsinsatser. Detta tog dock inte miljöpartiet till sig eftersom de ville att året skulle vara just ett friår, att kunna utforma efter eget tycke och behov. Miljöpartiet menar också att friåret kan bidra till att arbetslöshetsnivån minskar. De inser att arbetsmarknadsvinster och ekonomisk vinst eller förlust för arbetsgivaren är svåra att förutse, men anser att utvärderingen som gjorts pekar på en förbättring av statens finanser. Vinsterna är minskad efterfrågan på dagisplatser och minskade kostnader för sjukskrivningar. De ökade kostnaderna för samhället när det gäller friåret är de administrativa kostnaderna för arbetsförmedlingen. (Miljöpartiet, 10 november, 2005)

1.2.2 Arbetsförmedlingen

Arbetsmarknadspolitikens uppdrag är att de ska bidra till en fungerande arbetsmarknad. Den ska bidra till att den ekonomiska politikens mål uppnås och det är att genom en god

ekonomisk tillväxt få full sysselsättning och ökat välstånd. Arbetslösheten ska vara högst 4 % och av befolkningen inom åldersgruppen 20-64 år ska 80 % ha regelbunden sysselsättning. (AMS, 14 november, 2005)

Arbetsförmedlingen ska medverka till kontakten mellan arbets sökande och arbetsgivare med lediga platser på ett så snabbt och effektivt sätt som möjligt och ska dessutom värna om omställningsförsäkringen. Deras service ska vara individanpassad genom arbetsförmedlingen Internet, arbetsförmedlingen kundtjänst och den lokala arbetsförmedlingen. De ska också arbeta för att få in utsatta grupper på arbetsmarknaden och de ska förebygga och motverka diskriminering i arbetslivet så att alla ges samma möjligheter till arbete. Arbetsförmedlingens verksamhetsidé är att de ska medverka till att arbetskraft finns till arbetsgivaren och att arbets sökande får arbete. (AMS, 14 november, 2005)

Inom arbetsmarknadsverket är den centrala myndigheten AMS. De ansvarar för ledning, styrning, uppföljning och utvärdering av arbetsförmedlingens verksamhet. De ger riktlinjer och uppdrag och fördelar resurser mellan länen. De delegerar arbete till arbetslöshetsförsäkringsdelegationen, kulturarbetsdelegationen, en delegation för arbetslivsinriktad rehabilitering, personalansvarsnämnd, länsarbetsnämnder, arbetsmarknadsnämnder, lokala arbetsförmedlingar och arbetslivstjänster. Det finns cirka 325 arbetsförmedlingar i Sverige och deras service består av nio olika tjänster och de är att söka arbete, förbättra arbets sökandet, vägledning till arbete, utbildning till arbete, starta eget företag, klargöra arbetsförutsättningar, anpassa arbetssituationen, rekrytera nya medarbetare och utbildning inför rekrytering. Det är länsarbetsnämnderna som ansvarar för arbetsförmedlingarna. (AMS, 14 november, 2005)

1.2.3 AMS råd om tillämpning om friåret

Vid implementeringen av friåret fick arbetsförmedlingarna i Sverige ta del av de allmänna råd som AMS kommit fram till angående friåret (AMSFS 2004:12). Där framgår att arbetsförmedlingarna främst ska jobba för att få in de prioriterade grupperna; långtidsinskrivna, arbetshandikappade och invandrare, på friårsvikariatet. I slutänden är det arbetsgivaren som bestämmer vem de vill anställa som vikarie, men arbetsförmedlingarna ska främst föreslå arbets sökande från dessa utvalda grupper till vikariatet. Det är först när det är klart att ingen ur de prioriterade grupperna är aktuell för vikariatet som en arbets sökande som står utanför dessa grupper kan föreslås till friårsvikariatet. Strävan efter att föreslå någon ur de

prioriterade grupperna får dock inte gå ut över någons möjligheter att anvisas friåret. Den som till slut anställs som vikarie ska anställas med minst samma sysselsättningsgrad som den friårslediga har. (AMS, 14 november, 2005)

Det finns även vissa krav som måste uppfyllas för att kunna ta friår. Arbetsgivaren måste först och främst godkänna att den sökande kan ta friår. Den sökande måste även ha varit anställd hos arbetsgivaren i minst 2 år och arbetsgivaren måste i samråd med länsarbetsnämnden anställa någon som är arbetslös eller som tar del av ett arbetsmarknadspolitiskt program och är inskriven hos arbetsförmedlingen som arbetssökande. Ett friår kan variera i tid från tre månader upp till tolv månader. (AMS, 14 november, 2005)

Hur en ny åtgärd, till exempel friåret, införs hos arbetsförmedlingen har betydelse för hur arbetet utformas. Det handlar bland annat om att informationen måste vara tydlig eftersom det ofta är lätt att tolka åtgärder olika. Det har gjorts tidigare forskning på detta område då det handlade om hur arbetsförmedlingen lyckades genomföra och implementera det förstärkta anställningsstödet. Här märktes det att problem ofta uppstod när det handlade om vilken information de fick och hur vissa regler tolkades. Det upplevdes att informationen från AMS i flera fall var bristfällig. Många av reglerna vid implementering av nya åtgärder är enligt denna forskning svårtolkade, vilket kan innebära svårigheter för arbetsförmedlarnas arbete. Däremot kan det vara svårt med mer detaljerade regler eftersom det ofta innebär mindre flexibilitet på lokal nivå. (Lundin, 2000)

1.3 Syfte

Syftet med uppsatsen är att beskriva hur friåret organiserats hos arbetsförmedlingen, från beslut till hur en ny uppgift implementeras i samhället och i organisationer. Administrationen bakom införandet av friåret innebär nya arbetsuppgifter och omprioriteringar för arbetsförmedlingen. Vi vill veta hur arbetet förändrades i denna organisation efter införandet och vilka resurser arbetsförmedlingen har fått för att lyckas med detta. Vi redogör även för hur arbetsförmedlingen har tacklat de riktlinjer de fick från AMS och regeringen med tanke på pengar, arbetsfördelning och organisering.

1.4 Frågeställningar

Våra huvudfrågor är:

- Vad innebär friåret för arbetsförmedlingen?
- Hur sker arbetet i arbetsförmedlingen som organisation?

- Hur förändrades/omfördelades arbetet vid införandet av friåret?
- Vilka resurser har arbetsförmedlingen fått angående friåret och hur fördelas dem?
- Gjorde arbetsförmedlingen några eventuella nyanställningar, satsades pengar, fick de anslag eller dylikt?

1.5 Avgränsningar

Vi har gjort våra intervjuer under höstterminen 2005 innan årets slut. Då hade friåret funnits lagstadgat i cirka ett år. Intervjuerna genomfördes på två olika arbetsförmedlingar. Det har alltid varit vi som kommit till respondenternas arbetsplats och intervjuat i deras miljö, oftast på deras kontor. Det är vi som har ringt och frågat om vi får komma för intervjuer och vi har upplevt att de har mycket annat arbete. Vi har valt att hålla arbetsförmedlingarna och deras respektive respondenter anonyma då det var deras vilja. Vi kallar arbetsförmedlingarna och deras respektive respondenter för A och B. Vi väljer även att benämna alla respondenter i resultatet för han då vi ytterligare vill stärka deras anonymitet.

1.6 Disposition

Vi kommer efter denna inledning att gå igenom valet av metod och tillvägagångssättet som uppsatsen grundar sig på. Därefter kommer vi gå igenom den valda teorin för att sedan ta oss an resultatet och analysen av denna. I diskussionen kommer vi att gå igenom vad vi anser viktigast och mest intressant av resultatet och analysen.

2. Metod

Vi har genomfört fem intervjuer, varav en var en förberedande intervju. Vi har arbetat med dessa intervjuer utifrån ett abduktivt angreppssätt. Detta innebär att vi ständigt pendlar mellan teori och empiri. Fokus ligger på att i den empiriska verkligheten upptäcka olika perspektiv, egenskaper och kvaliteter. Vi upplever dock att genom att presentera data utifrån ett abduktivt sätt kan det bli svårt att se skillnad på vad som är resultat från intervjuer, teori och vad som är vår egen analys.

2.1 Kvalitativ metod

Ett av nyckelorden i kvalitativ metod är förståelse. Det handlar om att forskaren vill skapa en förståelse för delar av verkligheten och de relationer som finns. Metoden kan utgöras av till exempel intervjuer, observationer eller fallstudier. Det finns olika betydelser om vad kvalitativ metod är, bland annat att metoden bygger på en speciell form av vetenskaplighet,

nämligen den begreppslig-induktiva kunskapsmodellen. Syftet med forskningen är här att beskriva kvaliteter hos ett fenomen. Målsättningen för kvalitativ forskning kan innebära att finna betydelse och mening hos fenomen istället för mängd. Man vill framhäva den tolkande och förståelseorienterade ambitionen hos forskningen. Forskaren utgår från frågor som till exempel Vad betyder fenomenet? och Vad handlar det om? (Nylén, 2005)

Inom metodforskning finns olika ontologiska antaganden. Det antagande man utgår ifrån avgör i vissa fall vilken metod som används och hur empiri insamlas. Det handlar om förhållandet mellan texten och verkligheten; om det insamlade materialet avspeglar en fristående eller bakomliggande social verklighet eller om materialet är själva verkligheten. Synen på människan och livet är i fokus. Frågor som rör ontologi handlar om de sociala entiteternas art eller natur. Det intressanta är här om dessa ska uppfattas som objektiva enheter som innehar en yttre verklighet eller om de ska betraktas som konstruktioner. (Nylén, 2005)

Det ontologiska antagande vi utgår från är ett konstruktionistiskt perspektiv då vi anser att sociala företeelser och deras mening är något som sociala aktörer ständigt skapar. Det material som kommer fram genom studier speglar endast samhället, det är inte en exakt kopia av hur verkligheten ser ut. Vi har försökt att inta ett så objektivt perspektiv som möjligt, men vi är trots detta medvetna om att vi har viss förförståelse och fördomar.

2.1.1 Intervju

Kvalitativ metod handlar främst om att göra intervjuer. Syftet med intervjun är att använda sig av det direkta mötet mellan forskare och respondent och det samtal som uppstår. Forskaren är ett viktigt redskap här för att försöka få fram och följa upp respondentens uppgifter, berättelser och förståelse. (Widerberg, 2002)

Det finns olika slags intervjuer, strukturerade och ostrukturerade. Man kan ha väl förberedda frågor eller något förberedda frågor, men ingen speciell ordning eller upplägg. Frågorna kan handla om erfarenheter och beteenden, åsikter och värderingar, känslor, kunskapsfrågor och bakgrundsfrågor. (Merriam, 1994)

I intervjun är samspelet mellan intervjuaren och respondenten viktig. Det som kan påverka hur intervjun går är bland annat hur intervjuarens personlighet och färdigheter är, respondentens attityder och inriktning samt hur parterna definierar situationen. För forskaren

är det viktigt att välja respondenter på grundval av hur mycket de kan bidra med till forskarens förståelse av den företeelse som studeras. Det innebär att man måste göra teoretiska eller målinriktade urval av respondenter.

Intervjuer är dock inte helt utan problem. Svårigheter eller kritik, rättare sagt, mot den kvalitativa intervjun är bland annat att den inte är vetenskaplig, den speglar bara sunda förnuftet. Intervjun är subjektiv, snedvriden, bygger på ledande frågor, är personberoende och förlitar sig på subjektiva intryck. Resultatet av intervjuer kan inte heller generaliseras eftersom det oftast finns för få intervjupersoner. Denna kritik har mötts av visst motstånd. Till exempel förlorar hävdandet att intervjun inte är vetenskaplig kraft eftersom det inte finns någon enhetlig definition av vad som är och inte är vetenskapligt. Genom att vara medveten om denna kritik och svårigheter som kan uppstå i intervjusituationen har forskaren möjlighet att vända detta till något konstruktivt istället. Forskaren bör alltså vara medveten om de svagheter som intervjun har för att kunna vara så objektiv som möjligt. (Ryen, 2004)

2.2 Urval

Utifrån vår problemformulering och våra frågeställningar var intervjuer den metod vi ansåg mest användbar. Vi ville ha kontakt med respondenterna för en intervju för att kunna komma under ytan och diskutera friåret och arbetsförmedlingens hantering av detta.

Uppsatsen baseras på fem stycken kvalitativa intervjuer. Dessa har ambitionen att ringa in arbetet för arbetsförmedlingen angående friåret. De valda arbetsförmedlingarna var två stycken i olika kommuner med cirka 70 000 invånare i vardera.

För att kunna studera arbetsförmedlingen och hur friåret implementerats i organisationen ansåg vi det vara lämpligt att intervjua de inblandade där, i detta fall friårsansvariga och cheferna för arbetsförmedlingarna. Cheferna valdes för att få en mer övergripande bild av organisationen och hur uppgiften implementerades i organisationen. Chefen för Arbetsförmedling B var svår att få tag på eftersom det pågick nyanställningar och arbetsintervjuer vid tillfället för önskad intervju. Här fick vi istället intervjua biträdande chef. Två intervjuer gjordes på samma person, friårsansvarig på Arbetsförmedling A, då den första intervjun var en förberedande intervju som mer allmänt handlade om friåret och vad det innebär.

Eftersom vi har valt att genomföra intervjuerna på två olika arbetsförmedlingar har vi fått möjligheten att ta del av olika erfarenheter. Vi tycker att detta är en fördel för att inte få en alltför vinklad information. Vi vill genom vår inringning få en inblick i och en förståelse för hur friåret har implementerats hos arbetsförmedlingen. Vi vill endast ge en bild över hur det kan se ut och inte få fram generaliserbara fakta.

2.3 Tillvägagångssätt

Innan intervjuerna hade vi sammanställt intervjuguider som skulle användas vid intervjusituationerna. Dessa försökte vi följa så långt som möjligt (se bilaga 1 och 2). Det var dock inte alltid så lätt eftersom respondenterna i flera fall svarade på frågor som skulle komma att ställas längre fram i intervjun enligt intervjuguiden. Samspelet mellan oss och respondent skiljde sig åt mellan de olika intervjuer som gjordes. Vid två intervjusituationer upplevdes det som om vi intog en något underordnad ställning. Respondenten tog över situationen och berättade själv utifrån egna erfarenheter och vi förlorade lite kontrollen över intervjusituationen. Det blev inte riktigt en intervju utan mer ett samtal. Intervjun gav ändå mycket och den information som kom fram var användbar. Vid de andra intervjuerna var situationen något annorlunda. Här upplevdes en mer riktig intervjusituation. Här följdes intervjuguiden bättre och mer i ordning. Respondenterna svarade på frågorna kort och konkret. Vi fick mer plats och utrymme under dessa intervjuer. Däremot märktes det att intervjufrågorna var för få eftersom respondenten svarade kort på frågorna och inte pratade så mycket kring dem, vilket var dominerande under de förra intervjuerna. Trots att vi hade samma intervjuguider med cheferna kändes det som om vi inte fick fram riktigt samma saker vid de olika intervjuerna. Det kan bero på att vi intervjuade chefer med olika befattningar.

Vi upplevde även skillnader i stämningen på de olika kontoren. Detta kan självklart inte bedömas bara genom att ha pratat med två stycken på varje kontor men vi diskuterade efteråt och kom fram till att på Arbetsförmedling B verkade allting vara mycket mer positivt och att det inte fanns några problem med uppgiften. Det kändes ibland politiskt korrekt och tillrättalagt. På Arbetsförmedling A var känslan av ärlighet påtaglig. Respondenterna berättade om problemen de haft med uppgiften och vad de tyckte var jobbigt med situationen. På båda kontoren var attityden till att vi skulle komma positiv och det var trevligt att komma dit. Olikheterna kan bero på att organisationskulturerna vid kontoren är olika.

3. Samhället

I detta avsnitt går vi igenom teori för hur samhället ser ut, påverkas och förändras.

På det sätt som samhällets organisation och struktur ser ut påverkar människors värderingar och handlingar (Cuff och Payne, 1996). Arbetsmarknaden i samhället präglas idag av hårda krav och flexibilitet både på de i arbete och de utan. Samhällets hårda krav leder till att individen kan behöva en paus och för de som inte vill studera, prova annat arbete, vara föräldralediga eller har arbetat ihop semester fanns ingen annan lagstiftad ledighet innan friåret infördes.

Samhället betraktas inom strukturalismen som en beständig, sammanhängande, stabil och generellt integrerad helhet, där de olika samhällena skiljer sig åt med avseende på deras respektive kulturella och strukturella uppbyggnad. Samhället är ett system som består av förbundna sociala element som i sin tur består av moraliska ting. Dessa moraliska ting är de kollektiva värden och värderingar som är gemensamma för medlemmarna i samhället. Samhället är förutsättningen för individen. (Cuff och Payne, 1996)

De kollektiva värden som finns i samhället idag menar vi är bland annat att det anses viktigt och betydelsefullt att ha ett arbete att gå till och på det sättet bidra till samhällets ekonomi. Som arbetslös står man ofta utanför samhället. Ur denna synvinkel är friårets införande givande och positivt för den arbetslöse som kan komma in på arbetsmarknaden genom sitt friårsvikariat. Friåret kan ses som positivt för arbetsförmedlingen och samhället i och med att man får in de prioriterade grupperna på arbetsmarknaden och därmed minskar arbetslösheten.

3.1 Samhällsteori

Talcott Parsons är strukturfunktionalist och hans intresse ligger i att studera sociala mekanismer och vad det renodlat sociala består av. Han anser att det finns ett grundläggande värdesystem i samhället. Inget samhälle kan existera utan ett visst mått av gemensamma normer och värderingar. Under processen mot ett modernare samhälle kommer värdesystemet att sekulariseras och differentieras. Detta skapar förutsättningar för individualism och en egen person, men även för rotlöshet och ångest. (Månsson, 2003)

Emilé Durkheim (1917/1997) är liksom Parsons strukturfunktionalist och de är överens vad gäller samhällets utveckling mot ett modernare samhälle. Samhället går från vad Durkheim

benämner mekanisk till organisk solidaritet. I den organiska solidariteten har samhällen en mer utvecklad arbetsdelning och normsystemen är inte enhetliga och delade av alla. Avvikelse tolereras i högre grad. Den ökade toleransen beror på att ett strikt regelsystem inte behövs i samma utsträckning som i den mekaniska solidariteten. I ett samhälle där arbetsuppgifterna blir specialiserade, där arbetsdelningen är hög, blir varje individ och organisatorisk enhet beroende av andra för att kunna fungera. Integration och samordning genom gemensamma regler och värderingar ersätts till stor del av ett funktionellt beroende, som sedan kompletteras med grupp-specifika normer. Durkheim menar att det är arbetsdelningen och moralen i den organiska solidariteten som ersätter det gemensamma medvetandet som präglar den mekaniska solidariteten.

Arbetsdelningen som är rådande i det organiska samhället innebär enligt Durkheim (1917/1997) specialisering av alla uppgifter eller differentiering av funktioner. Alla enheter som finns i samhället förändras. När samhällen går igenom denna slags förändring, från det enkla till det moderna, kan problem uppstå. Vid förändringen anpassar sig samhället till en ny ordning, ett nytt jämviktstillstånd. Förändringen sker från liten till ökad arbetsdelning. Denna utveckling innebär en generell process som omfattar allt levande. Orsaken till utvecklingen är förändringar i samhällets befolkningsstorlek och den bebyggelse- och kommunikationsstruktur som finns. Befolkningen ökar, vilket leder till att tätheten också ökar. Det blir tätare kontakter människor emellan som kan skapa vissa spänningar där ena lösningen är konkurrens och konflikt och den andra är specialisering och fredlig symbios. Arbetsdelningen är den fredliga lösningen på spänningarna som uppstår. De spänningar som ökar i samhället och människor emellan påverkar människorna på olika sätt, både i arbetslivet och i vardagslivet. Specialiseringen och samhällsförändringarna kan leda till ökade krav på individen i form av till exempel högre effektivitetskrav i arbetet.

I dagens samhälle anser vi att allting har effektiviserats och omorganiserats allt för att öka vinsten, med detta har personal fått ökad mängd arbete, ofta på gränsen till för mycket. Därav har arbetsdelningen ökat och det finns inte längre arbete till alla. Det kan vara därför regeringen med hjälp av bestämmelser försöker att få in de tre prioriterade grupperna, långtidsinskrivna, arbetshandikappade och invandrare, till friårsvikariat. Det behövs åtgärder för att lyckas med att få in dessa grupper som avviker i arbetslivet.

3.2 Samhällsförändringens effekter

Arbetsdelningen och samhällsförändringarna, från mekanisk till organisk solidaritet, kan skapa motsättningar och problem. Det kan vara ekonomiska kriser, klasskamp och sociala motsättningar. Dessa problem är enligt Durkheim (1917/1997) inbyggda i den nya samhällstypens funktionssätt och har att göra med de ekonomiska processerna i samhället. Affärs- och arbetslivet är den sektor i samhället som är mest utsatt för förändringens oro och konflikter. På arbetsmarknaden ökar även konflikterna. Durkheim menar att den ekonomiska sfären präglas av anomi, att det saknas regler. Denna anomi kommer till stånd på grund av den snabba ekonomiska och teknologiska utveckling i samhället som baseras på storskalighet och funktionell differentiering. Förhållanden mellan anställda och arbetsgivare och mellan kund och producent blir mer anonyma. Människor ersätts av maskiner och arbetarens underordning ökar.

Ett annat problem som kommer med arbetsdelningen rör arbetets innehåll. Durkheim (1917/1997) menar att alla människor behöver känna mening och sammanhang i sitt arbete. I det moderna samhället präglas arbetet av storindustrier där arbetaren bara är en kugge i maskineriet som utför monotona arbetsuppgifter isolerad från gemenskapen med andra och utan att kunna identifiera sig med verksamhetens mål. Industrin bidrar även till att undergräva samhällets viktigaste värde; respekten för individen och rätten att utvecklas i nivå med sina möjligheter. Durkheim menar att för att komma till bukt med problemet bör industrin organisera produktionen så att alla oberoende av uppgift kan uppleva tillhörighet i arbetsplatsens sociala gemenskap och känna att man har en uppgift i verksamhetens mål.

Att individen upplever att de inte fullt ut känner mening och sammanhang i sitt arbete är något som märks av även i det moderna samhälle vi lever i idag. Arbetsbelastningen ökar allt mer hos anställda inom de flesta sektorer, monotona arbetsuppgifter och en distansering från arbetet blir allt vanligare, framför allt i industrier. Individen idag är mer stressad och upplever ibland sin situation som ohållbar och med anledning av detta behövs det i vissa fall en paus från allt, i form av till exempel ett friår. Som tidigare nämnts är det inte bara arbetslivet som har förändrats utan även livet i allmänhet. Det ställs ökade krav på individen eftersom den arbetsdelning som ökat inte bara ger effekter på arbetslivet utan även på samhället i stort. Friåret har tillkommit som en möjlig lösning för att komma till bukt med en del av de spänningar som den anställde upplever i både sin arbetssituation och sitt vardagliga liv.

3.2.1 Arbetslöshet

Den objektiva realitet som samhället enligt Durkheim (1917/1978) består av kallar han för sociala fakta. Han menar att stommen i samhället är de sociala fakta som uppstår ur mänskliga relationer och samverkan. Det kan vara till exempel mode, kriminalitet och självmordstal. Dessa är normala sociala fakta om de är allmänt förekommande i samhället. Sociala fakta består i sådana sätt att handla, tänka och känna som finns utanför individen och som har en tvingande makt och utövar påtryckningar på individen. Det är samhället i olika former och grupperingar som utövar denna slags påtryckning. Att sociala fakta uppfattas som en yttre och tvingande makt har att göra med att vi föds in i ett redan existerande samhälle med språk, seder och sociala mönster som formar våra tankar, känslor och beteenden. Men för individen framstår denna livsform som den enda naturliga, normala och moraliskt riktiga. I ett organiskt samhälle kan arbetslöshet ses som ett socialt fakta som alltid existerar i ett samhälle. För arbetsmarknaden är arbetslösheten delvis positiv för att den skapar en rörlighet på arbetsmarknaden, för arbetsgivaren likaså eftersom de kan välja passande arbetskraft men för den arbetslöse individen är det negativt om denne vill arbeta.

3.3 Samhället enligt AGIL - schemat

För att studera system och deras föränderlighet använder Parsons (1979/1991) sig av fyra funktionella imperativ och dessa gäller för alla sociala system. De fyra imperativen är nödvändiga för alla systems överlevnad. Dessa imperativ är *adaptation*, anpassning (A), *goal attainment*, måluppfyllelse (G), *integration*, integration (I) och *latency*, mönsterbevarande (L). De bildar tillsammans AGIL-schemat. Parsons använder AGIL-schemat för att studera bland annat samhället. Imperativet anpassning i samhället är ekonomin och politiken fungerar som måluppnåelse. Skolan och familjen är det mönsterbevarande imperativet genom att överföra kultur till aktörerna, eftersom Parsons ser kulturen som den huvudsakliga kraften som binder samman de olika imperativen i samhället. Lagen fungerar som den integrerande delen för att ordna komponenterna i samhället.

3.4 Flexibilitet i det moderna samhället

Richard Sennett (1999) beskriver hur situationen är i den moderna, globala kapitalismen. Han menar att det är ett nytt samhälle som håller på att växa fram där flexibiliteten ökar i den nya kapitalismen. Detta medför i sig en ny typ av instabilitet i samhället. Arbetslösheten ökar och individen måste hela tiden vara beredd att flytta på sig.

Sennett (1999) utreder frågan om vad som händer med den mänskliga karaktären i den flexibla organisationen. Den mänskliga karaktären kännetecknas av långsiktighet, lojalitet och engagemang. Människan söker långvariga och långsiktiga sociala band. Dessa sociala band tar enligt Sennett lång tid att utveckla. I dagens samhälle karaktäriseras arbetslivet av kortsiktighet och flexibilitet. Framgång i den nya kapitalismen stödjer inte långsiktiga egenskaper och planer. Detta utgör en motsättning eftersom Sennett anser att människan söker långsiktighet och lojalitet. Vid en jämförelse med friåret kan det anses vara en dikotomi då friåret präglas av flexibilitet, både i arbetslivet och för individen. Men individen i sig söker inte efter detta kortsiktiga. Att kunna ta friår och även att kunna gå in som friårsvikarie innebär att kunna vara flexibel. Arbetsmarknaden blir också mer flexibel eftersom nya människor kommer in i organisationer där de kanske inte hamnat annars. Nya arbetstillfällen skapas och människor byter platser med varandra.

Friår kan ses som ett led i det ökade kravet på flexibilitet i samhället. Det ger människan ytterligare chans eller krav på sig att göra något annat med sitt liv under viss tid. Det nya samhället och flexibiliteten har bidragit till fler arbetslösa och därför kan friåret ses som en åtgärd för att få in fler på arbetsmarknaden. Genom friåret kan de arbetslösa få en chans att komma in på arbetsmarknaden, skapa kontakter och erfarenheter.

Denna flexibilitet och rörlighet som friåret innebär ställer också krav på arbetsförmedlingen. De måste uppdatera sig och följa med i de förändringar samhället genomgår och de krav som det nya samhället ställer. Arbetsförmedlingen kan ses som en organisation som har krav på sig att vara flexibel då deras delmål och arbetsutformning hela tiden förändras. Det är sällsynt att flexibla organisationer ställer upp lättförverkligade mål. Enheterna tvingas ofta till att producera eller tjäna betydligt mer än vad de egentligen klarar av. Sakförhållanden som tillgång och efterfrågan ligger sällan i fas med dessa målsättningar. I stället pressas de olika enheterna hårdare och hårdare utan hänsyn till rådande realiteter (Sennett, 1999). Arbetsförmedlingen får fler och hårdare krav på sig att klara av den uppgift som friåret innebär. Deras mål förändras delvis eftersom en ny uppgift implementeras och ska utföras. Genom dessa nya krav ökar även arbetsbelastningen hos arbetsförmedlingen, vilket medför att nya resurser i form av pengar eller arbetskraft kan komma att behövas.

4. Organisationsteori

Organisationer inrättas för att nå mål som inte kan nås genom enskilt arbete. Varor och tjänster idag produceras och distribueras i hög grad av organisationer. Detta samspel som ligger bakom produktionen kräver en gemensam insats från många människor på samma gång. Organisationer har i dagens samhälle blivit grundstenen och har fått stor makt. Organisationer fungerar som verktyg för de ekonomiska och sociala förändringar som samhället präglas av. Vi kommer att använda oss av Abrahamsson och Andersens (2002) definition av organisationer:

En organisation är en planmässigt inrättad sammanslutning av personer, vilka har syftet att nå vissa mål. (Abrahamsson och Andersen, 2002, s.13)

Organisationer är enligt Abrahamsson och Andersen (2002) inte fysiska föremål utan sociala fenomen. Dess sociala struktur kan definieras och observeras eftersom den sociala strukturen är ett kretslopp av händelser. Organisationer är i första hand sammansatta av människors roller och gemensamma relationer och grunden för en organisations etablering och upplösning är beslut fattade av människor. Den eller de som inrättat organisationen är viktiga eftersom det är de som har avsikten att använda organisationen för att uppfylla målen. Denna eller dessa kallas för organisationens huvudman.

Organisationer behöver resurser utifrån, input, det vill säga kapital. Dessa omformas av människor och maskiner och resultatet blir färdiga varor eller tjänster, output. Tillsammans blir detta organisationens omgivning. De utgör sedan grunden för nya resurser. (Abrahamsson och Andersen, 2002)

4.1 Systemteorins syn på organisation

Hur en organisation studeras beror på vilken utgångspunkt som antas. Vi väljer att anta en systemteoretisk utgångspunkt eftersom den ligger närmast strukturfunktionalism som vi använder oss av. Då betraktas organisationen som en del av ett större system och är helt och hållet beroende av omgivningen. Intressentmodellen (se figur sidan 20) visar på detta förhållande av anskaffning av insatsfaktorer och avsättning av produkter. Systemteorin anser att det inte går att studera organisationer med utgångspunkt i målen för de organiserade handlingarna. De anser att antagandet att de inbyggda målen som huvudmannen en gång fastställde inte räcker till för studiet av organisationer. Vad denne från början hade för syfte

och utformning för organisationen utvecklas hela tiden. Fokus på målen kan bli missvisande och felaktiga när dessa förändras över tid. Ledningen och omgivningen påverkar målen och dess formulering. (Abrahamsson och Andersen, 2002)

Systemteorin hänvisar till samhället och dess struktur och menar att organisationer uppstår som ett svar på samhällets behov, inte genom initiativ från individer. Samhällets behov är att det finns någon som tillhandahåller tjänster för att arbetsmarknaden och individens behov ska tillfredsställas, en av dessa är arbetsförmedlingen. När organisationen börjat arbeta sker en rad fenomen automatiskt. Dessa är dock beroende av ett övergripande beslut om verksamhetens existens. Genom arbetsfördelning och koordinering får organisationen en struktur och därefter behov av en maktfördelning och ledarskap. När människor arbetar en längre tid tillsammans uppstår även en organisationskultur. (Abrahamsson och Andersen, 2002)

4.2 Struktur

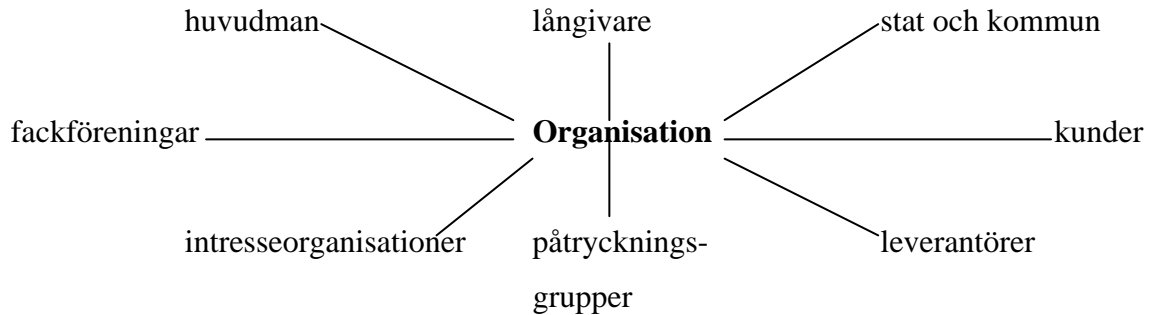
Organisationsstrukturen beskriver en organisations form. I en organisation uppkommer arbetsdelning och koordinering av verksamheten som logiska konsekvenser. Denna struktur innehåller dimensionerna arbetsfördelning och auktoritetsfördelning och en förklaring hur arbetsuppgifterna, ansvar och auktoritet fördelas utgör strukturen. Grunddimensionerna är specialisering, formalisering och centralisering/decentralisering. Enligt Abrahamsson och Andersen (2002) väljs strukturen i hög grad av ledningen under begränsningar av ekonomi, teknologi och politik.

4.3 Omgivningen

Inom systemteorin förutsätts det att ett utbyte mellan organisationen och omgivningen sker och att samspelet gynnar båda i samma omfattning. Det finns ett balanstänkande. Yttre förutsättningar och förändringar av dessa kan för en organisation innebära både begränsningar och möjligheter. Inom systemteorin har man försökt konkretisera en intressentmodell för vad som är organisationens bestämda omgivning. En intressent kan vara en aktör som är angelägen om ett utbyte med organisationen. De intressenter som ingår i den dominerande sammanslutningen kan i princip vara lika viktiga. Att intressenterna upprätthåller sitt deltagande beror enligt systemteorin på bidragsbelöningsbalansen. Intressenterna stannar så länge deras belöning från organisationen är vad de förväntar sig, eller högre än bidraget de lämnar. Intressentmodellen varierar hos teoretiker.

Ett exempel kan vara:

Figur 1: Intressentmodell



(Källa Efter Abrahamsson och Andersen, 2002, s.183)

Enligt systemteoretikerna är det ledningens uppgift att avväga och balansera intressenternas förväntningar och deras krav. Detta på grund av att organisationen ses som en struktur som hela tiden söker upprätthålla en balans genom anpassning och måste därför avväga kraven från alla de olika intressenternas krav och förväntningar. (Abrahamsson och Andersen, 2002)

4.4 Organisationens mål

Systemteorin avvisar målen som utgångspunkt för studier av organisationen. Organisationen uppfattas som ett fenomen inte som ett redskap för att uppnå målen. Målen är inte styrande för aktiviteterna i organisationen, systemteoretikerna menar att de är avhängiga från andra aktiviteter i organisationer. Målen förändras ständigt och ledning tillsammans med omgivningen förändrar dessa efter hand. Intressenterna har olika mål, olika utfall är önskade och oönskade av dessa. Organisationerna är komplexa fenomen så ett enda mål blir inte tillräckligt. Att exempelvis ledningen uttryckt vilket mål som ska gälla eller vilken förändring som ska ske betyder inte att det faktiskt är det som gäller eller sker. Det är de faktiska händelserna som ska studeras. Målet uttrycks i termer av aktivitet inte i termer av ett tidsbestämt tillstånd. Organisationer har inte mål, de utvecklar mål därför att organisationen verkar. (Abrahamsson och Andersen, 2002)

Arbetsförmedlingen måste för att kunna nå sina mål, bland annat att implementera friåret, känna till vilka mål som gäller och vilka resultat de uppnår. Tidigare forskning har gjorts på detta område och denna menar att det är vanligt att arbetsförmedlarna ofta riktar kritik på just

hur uppfyllelsen av målen mäts. Sättet att mäta resultat upplevs i många fall missvisande. Vilka mål som gäller och hur resultaten mäts påverkar arbetsförmedlarnas arbete och det är därför viktigt att det görs regelbundna uppföljningar på måluppfyllelsen. (Lundin, 2004)

Målen formuleras mellan olika konkurrerande förväntningar från intressenternas del genom en komplex process av förhandlingar. Ledningens uppgift och ansvar är att finna mål som är så breda att det blir en tillräcklig uppslutning. Målen förändras när sammanslutningen förändras. Mål är en kompromiss och anpassning mellan icke-sammanfallande intressen, organisationens resurser, yttre situation och förväntad utveckling. Intressenter inifrån och utifrån har olika mål för organisationen och kraven från dem är varierande, förväntningarna olika liksom förhoppningarna på vilka fördelar de kan få genom en sammanslutning med denna organisation. (Abrahamsson och Andersen, 2002)

4.5 Arbetsförmedlingen som organisation

Arbetsförmedlingen är en organisation som inrättats av regeringen för att nå samhällseliga förändringar som gynnar samhället och ekonomin. Denna organisation har flera mål och åtgärder för att nå dessa och en av dem är friåret. Vi menar att arbetsförmedlingen är en organisation som är stark och självklar för oss i vårt samhälle. Det är inte många som ifrågasätter dess existens, men om arbetslösheten inte varit ett problem hade det sett annorlunda ut och samhället hade inte behövt en stor organisation till detta ändamål.

Den institution som vill sätta rätt man på rätt plats är arbetsförmedlingen. De utgår från arbetet och arbetsplatser utifrån både den sökandes och arbetsgivarens perspektiv. Arbetet sker utifrån arbetsmarknaden och de behov som finns, de vill få alla att känna sig delaktiga i systemet, arbetsmarknaden. De försöker förmedla arbete till de som står utanför arbetsmarknaden. Det handlar om samordning. Denna organisation och institution arbetar efter rättvisan att alla har rätt till ett arbete. När friåret uppkom fick arbetsförmedlingen en ny uppgift att hantera och detta skulle kunna innebära tillfälle att få in fler av de prioriterade grupperna på arbetsmarknaden.

Input är för arbetsförmedlingen resurser till personal och pengar som kommer från regeringen. Resurserna kommer tillsammans med mål som ska uppfyllas och resultatet blir tjänsten att hitta arbete åt arbetslösa. När en arbetslös får arbete börjar denne betala skatt och detta blir inkomst till staten som sedan blir ny input till arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingen styrs av omgivningen och intressenter är till exempel regeringen, AMS, de arbetslösa, arbetsgivarna och personalen. Mål och krav hos dessa skiljer sig och arbetsförmedlingens ledning avväger deras krav så att alla blir så nöjda som möjligt. Arbetsförmedlingen är en så pass beständig organisation att omgivningen måste anpassa sig efter den. Friåret kan ses som ett behov från trötta arbetare som behöver ledighet och genom beslutet om friåret från regeringen får arbetsförmedlingen anpassa sig efter detta. Arbetsförmedlingen anpassar sig efter samhället och medlemmarna däri anpassar sig efter arbetsförmedlingen.

Målen hos arbetsförmedlingen är formulerade och tolkade av AMS utifrån bland annat lagtexter. Målen från regeringens håll är fem stycken och de var för 2004 att det ska finnas tillräckligt med sökande på varje plats så att arbetsgivaren kan anställa, 75 % av de sökande ska ha en handlingsplan som stöd för att kunna söka arbete aktivt, minst 70 % ska ha ett arbete 3 månader efter avslutad arbetsmarknadsutbildning, högst 36 000 får vara långtidsinskrivna i genomsnitt per månad och lönebidrag till arbetshandikappade ska övergå till osubventionerat arbete i så stor utsträckning som möjligt (AMS verksamhetsberättelse, 2004). Individens mål är att få ett arbete som denne trivs med och är tillfredsställande ekonomiskt och socialt. För arbetsgivaren är målet med arbetsförmedlingen att hitta kompetent och lämplig arbetskraft. Vissa personer använder arbetsförmedlingen för att ta friår. Målen är alltså flera och kan ibland vara motsägelsefulla. Eftersom arbetsförmedlingens organisation funnits länge vet vi även att målen har förändrats med tiden.

5. Arbetsförmedlingen och friåret

5.1 Arbetsförmedlingens uppkomst

För att friåret ska kunna administreras och fungera i samhället behövs arbetsförmedlingen. Vi ser därmed arbetsförmedlingen som en funktion. Den ska fungera och verka för de arbetslösa och för arbetsgivarna.

Durkheim (1917/1983) diskuterar i boken *Själv mordet* att självmordstalen endast är en indikator på samhällsförhållanden och det är detta han är intresserad av att beskriva, förklara och förändra. Han visar på att både integrationen och kontrollen behöver stärkas. Problemet menar Durkheim är att de traditionella institutionerna inte längre klarar den uppgiften.

Familjen förlorar till exempel allt fler funktioner, minskar i storlek och kan inte längre utgöra bas för en överföring av normer och värden. Kyrkan och staten utgör också alternativ men är för avlägsna och anonyma och klarar bara kontrollfunktionen. Om statlig kontroll inte kan bäras upp och förmedlas av mellanliggande grupperingar blir den ineffektiv och enväldig. Integrering och moralisk reglering är nödvändig och den åstadkoms genom organisering av yrkesgrupper. Arbetslivet är den livssfär som starkast omsluter individen i ett modernt samhälle och kan därför utgöra bas för sammanhållning och gemensamma aktiviteter. Yrkesgrupperna bör innehålla representanter för anställda inom varje bransch eller verksamhetsområde oberoende av positionen i den yrkesmässiga hierarkin. Durkheim menar att dessa korporationer ska utgöra ett från staten fristående mellanled mellan individen och samhället. De skapar förutsättningar för en balans mellan frihet, integrering och kontroll.

Denna gemensamma bas för arbetsmarknaden kan utgöras av arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen organiserar de arbetssökande och även arbetsgivare efter yrkesgrupper och kategori. De kontrollerar så att ingen individ behöver gå utan arbete under en längre tidsperiod. Alla ska i någon mån och i någon form vara sysselsatta. Organisationen genomsyras av sammanhållning och gemensamma aktiviteter som till exempel de utbildningar och praktikplatser arbetsförmedlingen genomför. Arbetsförmedlingen står även som ett mellanled mellan individen och samhället. De hjälper individen att komma tillbaka till samhället och arbetsmarknaden genom att förmedla arbeten till dem. Den kontroll som staten vill och behöver ha på de arbetslösa får de genom arbetsförmedlingen.

5.2 Arbetsförmedlingen enligt AGIL-schemat

Om arbetsförmedlingen ses som ett system kan vi studera detta utifrån AGIL-schemat. Imperativet anpassning innebär att systemet måste anpassas och få omgivningen att anpassa sig efter det. Ett system måste kunna handskas med yttre faror och oförutsedda utgifter (Parsons 1979/1991). Arbetsförmedlingen måste anpassa sig efter behovet av förmedlartjänster i samhället. Exempelvis om den största arbetsplatsen i staden varslar alla anställda om uppsägning för att flytta verksamheten utomlands betyder det en helt ny situation i denna stad och en speciell situation för arbetsförmedlingen. Systemet måste anpassa sig efter detta för att överleva och för att uppfylla regeringens uppdrag. Om de misslyckas kommer regeringen omorganisera och arbetsförmedlingen åtminstone i sin nuvarande form, kommer att försvinna.

Med imperativet måluppfyllelse innebär att system måste definiera och klara av sina primära mål. Alla systems mål är överlevnad och tillväxt, men de har också en mängd mer specifika mål. System kan inte bara definiera sina mål en gång eftersom systemet ständigt förändras och utvecklas. Situationen förändras och det som en gång var måluppfyllande kan bli ineffektivt (Parsons, 1979/1991). Arbetsförmedlingen har flera mål för sin verksamhet och det är bland annat att få in prioriterade grupper på arbetsmarknaden och att erbjuda lämplig arbetskraft åt arbetsgivare. Dessa mål kommer ofta i konflikt med varandra. Man måste hela tiden undersöka dess förhållande till varandra för att kunna klara av båda två till en tillräcklig nivå.

Genom imperativet integration söker ett system reglera beståndsdelarnas relationer inom det. Om systemet lyckas få omgivningen att anpassa sig till detta måste sen systemet integrera detta nya med det som redan finns där för att försäkra sig om att tillräckliga resurser läggs för att klara av alla imperativ (Parsons, 1979/1991). På arbetsförmedlingen måste ledningen se till att de som arbetar med de prioriterade grupperna och de som arbetar med kontakten med arbetsgivarna och erbjuder arbetskraft förstår varandras situation och samarbetar. Detta för att undvika konflikter.

Med imperativet *latency* menar Parsons (1979/1991) att ett system behöver förse, behålla och förnya de kulturella mönster som krävs för att upprätthålla individens motivation. *Latency* imperativet är inbäddad i den funktionalistiska teorin om stratifikation eller skiktning som innebär att de på en högre nivå inom systemet får större belöningar och de på en lägre nivå mindre. Det är utformat på detta vis för att motivera individer att sträva efter att komma uppåt till en högre nivå. Systemet måste tillverka och bevara denna motivation men även förnyas då och då för att systemet ska fungera. Ett exempel är alla succéhistorier vi läser i tidningarna om människor som genom hårt arbete eller genom genialitet snabbt blivit rika och snabbt kommit till toppen. Att berätta en sådan historia förstärker motivationen hos många att själva sträva efter toppen av skikten. Det mönsterbevarande imperativet är detsamma som *latency* fast på makronivå. För att behålla motivationen hos individen måste normer och värderingar som stöttar och upprätthåller finnas. Som föregående exempel visar är ekonomisk framgång och värderingen att arbete är viktigt i samhället enligt oss högt värderat och det stöttar skiktningssystemet och de som försöker klättra i det. Vi anser att arbetsförmedlingen försöker upprätthålla värderingen att alla bör ha arbete då de förmedlar arbeten åt arbetslösa. De är med och bevarar detta mönster i samhället, att arbete är viktigt och något som alla bör sträva efter att ha. Normer och värderingar är dock inte statiska och måste förändras för att reflektera

nya sociala verkligheter. Ett exempel på detta är den nya ekonomin som gör att framgång bör komma snabbt och tidigt i ens karriär. En sådan norm upprätthåller nya sätt att nå toppen i skiktssystemet. (Parsons, 1979/1991)

5.3 Friårets uppkomst

Strukturalism innebär att människans handlingar ses som strukturerade av den sociala miljön. Våra värderingar, attityder, aktiviteter och relationer är påverkade av och kan betraktas som ett resultat av samhällets organisation och struktur (Cuff och Payne, 1996). Friåret kan då ses som ett resultat av hur samhället idag är konstruerat och strukturerat med dess ökade krav på individen på arbetsmarknaden. De attityder och värderingar som blivit rådande i samhället bidrar till att det anses behövas ett friår för individen och för att få ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

Friåret har huvudsakligen två syften; dels att ge anställda en möjlighet till rekreation, kompetenshöjning eller start av eget företag, dels att den arbetslöse ska ges möjlighet att stärka sin ställning på arbetsmarknaden genom vikariatet (AMS, 14 november, 2005). Detta är alltså friårets huvudsakliga funktioner. Vi anser att friåret har uppkommit som en reaktion men framförallt som en funktion i samhället för att komma till bukt med den förändrade arbetsmarknaden och vad det innebär för individen. Friåret medför även att det skapas en rörlighet på arbetsmarknaden bland annat genom att utsatta grupper får arbete. Dessa hade förmodligen haft svårt att komma in på arbetsmarknaden utan åtgärd.

5.4 Friåret enligt AGIL-schemat

Parsons (1979/1991) systemteori gäller på alla system stora som små. Imperativet anpassning för friåret kan vara intresset i samhället, om detta försvinner gör friåret också det. Friåret är utformat och anpassat på ett speciellt sätt för att fylla de behov samhället kräver. Målet med friåret är flera och det beror på utifrån vems perspektiv man antar; den arbetslöses, den friårslediges, regeringens eller arbetsförmedlingens. Det vill säga om det handlar om tillgång till arbetsmarknaden, rekreation, minska statens utgifter eller att få ut de prioriterade grupperna i arbete. Integration innebär att dessa olika intressenter förstår varandra och kan samarbeta på ett bra sätt. Vi ser friåret som ett verktyg som arbetsförmedlingen använder för att uppfylla imperativet *latency* vilket innebär att bevara mönstret att alla ska ha ett arbete i samhället. Anställda som ansöker om friår ställer sin plats till förfogande för utsatta grupper och därmed bevaras mönstret och värdet med att arbeta. Detta innebär att även de utsatta

grupperna får möjlighet att medverka i samhället och bevara värdet i att arbeta. Genom friåret kan mönstret upprätthållas i högre grad.

6. Resultat och analys

Vi kommer att presentera vårt resultat integrerat med analysen för att direkt få en tydlig koppling till teorin då vi menar att man får en bättre förståelse för hur dessa hänger ihop.

6.1 Arbetsförmedlingens inre arbete

Här vill vi genom vad som framkommit under intervjuerna beskriva hur arbetsförmedlingen är uppbyggd med tanke på hur och vad som avgör och styr deras organisation och arbete.

Arbetsförmedlingen är en tjänsteorganisation. Organisationen arbetar med service och tjänster både för den arbetssökande, arbetsgivaren och försäkringskassan om den arbetssökande är sjukskriven.

Arbetsförmedlingen ses som ett verktyg för de ekonomiska och sociala förändringar som sker i samhället. Organisationen fyller en funktion i samhället. När samhället förändras påverkas arbetslivet och måste anpassas efter dessa. Regeringen använder då AMS och arbetsförmedlingen som verktyg för att genomföra förändringarna så att de stämmer överens med hur samhället ser ut så att det blir jämvikt, balans i det. För att arbetsförmedlingen ska kunna fungera krävs det en gemensam insats och samarbete inom organisationen.

Regeringen ger AMS, som är arbetsförmedlingens huvudorganisation, ett uppdrag och målen och uppdragen ska arbetsförmedlingarna klara av med de resurser som tilldelas. Sen ska AMS bryta ner uppdragen och målen till de olika länen som alla har en respektive länsarbetsnämnd med chef. Denne ska i sin tur bryta ner målen och uppdragen till kontoren i länet. De lokala arbetsförmedlingscheferna får utifrån olika bedömningskriterier av kommunen en viss budget till personal, praktiker, arbetsmarknadspolitiska program, samverkan och rehabilitering. Denna budget ska chefen för arbetsförmedlingen bryta ner och använda så att verksamhetsmålen nås. Arbetsförmedlingarna bestämmer själva hur de vill fördela sin budget. En lokal bedömning görs utifrån de övergripande mål som är beroende på vilka problem som finns och vad de vill satsa på i kommunen. Chefen för Arbetsförmedling A berättar:

... det finns ju en arbetsförmedling i varje kommun och man har rätt stor frihet. Utifrån resurserna och uppdraget så har man ganska stor frihet att organisera sig på ett sätt som passar verksamheten i den egna kommunen.

Precis som chef A säger att de måste anpassa sig efter uppdraget menar både Parsons (1979/1991) och Durkheim (1917/1997) att organisationer måste anpassa sig efter hur samhället ser ut och hur det förändras. Arbetsförmedlingen är en sådan organisation som anpassar sig. Regeringen uttalar målen och vilka medel som får användas, dessa är anpassade efter samhället och arbetsförmedlingen anpassar i sin tur organisationen efter dessa riktlinjer och därmed efter samhället och därför överlever arbetsförmedlingen som organisation.

Arbetsförmedling A arbetar utifrån fyra arbetslag; sökande service, fördjupad service, aktivitetsgaranti och arbetsgivarlag. Sökande service arbetar med inskrivning och introduktion av nya arbetssökande. De ska även arbeta med jobbsökaraktivitet, vägledning och att matcha de arbetssökande mot lediga arbeten eller mot arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Fördjupad service arbetar med utredning av arbetsförmåga. De ska vägleda och coacha arbetssökande med funktionshinder till att hitta ett yrke som kan fungera. Arbetslaget samarbetar med socialförvaltningen, kriminalvården och försäkringskassan. Aktivitetsgarantin är inriktad på att arbeta med de arbetssökande som varit arbetslösa en längre tid. Dessa sökande garanteras mer individuellt stöd. Arbetsgivarlaget arbetar med varsel, prognoser, arbetsgivarkontakter, lärlingssystem, mottagning av order och matchning. De arbetar också med att placera sökande som fått en utbildning i arbete samt med att placera personer med funktionshinder och vägleda dem i det nya arbetet.

På Arbetsförmedling B arbetar man från arbetslagen; direktservice, arbetsmarknadsutbildning, vägledning och fördjupat stöd. Direktservice handlar om att söka arbete, förbättra arbetssökandet och serva arbetsgivare, här ingår friåret. Vägledning innebär att den arbetssökande ska få hjälp med att komma fram till vad han/hon vill arbeta med och klargöra sina arbetsförutsättningar, hinder med mera. Fördjupat stöd är för dem som gått länge i direktservice och behöver mer personligt stöd.

6.2 Arbetsförmedlingens ekonomi

Chef A berättar att budgeten för förvaltning och löner är rätt så stabil men när det gäller åtgärder kan det variera väldigt mycket. Vid ingången 2005 låg aktivitetsstödsbudgeten på ungefär 60 miljoner kronor till Arbetsförmedling A. Till friåret fick arbetsförmedlingarna inte

någon specifik budget utöver den befintliga. Däremot var 14 miljoner kronor av de cirka 60 miljoner kronorna öronmärkta för friåret. Eftersom dessa pengar tas från den befintliga budgeten krävs det att budgeten för de andra aktivitetsåtgärderna minskas. Det kan innebära att det till exempel blir färre praktikplatser och färre som kan få starta - eget bidrag. De 14 miljoner kronorna ska gå till dem som tar friår eftersom de får aktivitetsstöd från arbetsförmedlingen. Denna är 85 % av a-kassan och i utbyte med det anvisas en vikarie som inte längre behöver a-kassa. Det är på detta sätt miljöpartiet tänkt att staten kommer att spara pengar.

Chef A förklarar hur de jobbade med budgeten och hur den förändrades när friåret implementerades:

... i fjor var det ju så då att då hade vi inga pengar så då var det att det enda ni får ta beslut om det är detta, och varje beslut ni tar vill jag se beslutsunderlag så att ni motiverar det ordentligt... har vi lite pengar så får jag smalna och smalna och smalna efterhand som jag ser att pengarna inte räcker och så följer vi upp det jätteregebundet. Därför att jag tror att vet man varför och vet man vilka prioriteringar som gäller är det lättare för personalen att följa det. Det är rätt svårt med 37-38 personer som tar beslut, det är rätt många här som använder pengarna och det är rätt svårt för mig, jag kan inte följa upp alla beslut var och en tar. Det bygger ju på förtroende och på att de får information om varför jag gör de prioriteringar jag gör.

Vad chef A säger är att han inte har kontroll över sin arbetssituation och att det är svårt för honom att planera arbetet i kommunen. Han måste anpassa sig efter budgeten och efter de politiska beslut som fattas. Det går inte att på förhand planera helt och hållet för arbetet.

Biträdande chef för Arbetsförmedlingen B förklarar varför han tror att man inte fick några extra resurser till friåret:

... ja, det är ju statens finanser så att säga, hur det ser ut. Vem ska ha pengarna, vilket departement ska ha mer pengar i år och vilket departement ska ha mindre pengar. Arbetsmarknadsdepartementet, vi får ju alltid pengar... sen spådde man kanske för 2005, under 2004 då man gjorde sina prognoser, att det ser ut att lätta 2005, det blir inte fler arbetslösa, det blir inte fler varsel och på det sättet tyckte de då kanske att arbetsmarknadsdepartementet behöver inte mer pengar... så inför vi något som heter

friåret... över hela landet men vi tillför inte mer pengar utan man får ta det från sina befintliga budgetar och så minskar vi andra program.

Chef A förklarar samma sak:

... vi styrs av omvärlden, styrs av politiska beslut och styrs av utvecklingen på arbetsmarknaden så det blir ju förändringar hela tiden. Det gör ju också att det här jobbet inte blir tråkigt utan det ändras hela tiden...

Båda uttrycker att de inte har någon makt över beslut som avgör vilka arbetsförmedlingarnas resurser ska vara utan deras arbete bestäms av andra. Det är andra som bestämmer vilka åtgärder som ska införas och det är andra som bestämmer hur mycket pengar som behövs för att utföra dessa. Trots den frihet som uttrycks märks det att arbetsförmedlingen ändå är styrda. Chef A är medveten om att organisationen är styrd av politiska beslut men känner inte sig styrd i sitt eget arbete. Han har aldrig känt sig styrd under sin tid på arbetsförmedlingen, inte heller när han arbetade som handläggare. Det finns utrymme att ta för sig, stora påverkansmöjligheter och utvecklingsmöjligheter, stor frihet att själv lägga upp arbetet efter eget tycke. Det är det som gör jobbet roligt, så länge man gör det man är anställd för och arbetar inom ramarna för uppdraget.

Samhället behöver arbetsförmedlingen för att ta hand om de arbetslösa och hjälpa dem ut i arbete men för att vara kvar som organisation behöver arbetsförmedlingen resurser från samhället, staten, och även kunder för att överleva. Det sker ett utbyte som gynnar både arbetsförmedlingen och dess omgivning. Arbetsförmedlingen ska bistå med arbetskraft till arbetsgivarna. En arbetsplats måste få arbetskraft för att kunna överleva, växa och utvecklas. Om arbetsförmedlingen misslyckas med detta hämmas tillväxten i samhället. Vi tolkar att man inom systemteorin menar att arbetsförmedlingen har olika intressenter och det måste finnas en balans mellan intressenterna och arbetsförmedlingen för att organisationen ska fungera och överleva. Arbetsförmedlingens intressenter är bland andra staten, kommunen, försäkringskassan, de arbetslösa, deras personal, arbetsgivare och fackföreningar. Alla dessa förväntar sig någonting av arbetsförmedlingen och de förväntar i sin tur sig någonting av dem.

Durkheim (1917/1997) menar att samhället måste arbeta för att få in rätt man på rätt plats. Det är detta arbetsförmedlingen arbetar med, och om de misslyckas med att få in människor på arbetsplatserna har de även misslyckats med ett av organisationens mål. Arbetsförmedlingens

arbete utgår från arbete och arbetsplatserna, utifrån den sökandes och arbetsgivarens perspektiv, och det är just detta som Durkheim menar är viktigt. Genom att arbetsförmedlingen verkar för att få in fler människor i arbete, dels genom friåret, skapas även en rörlighet på arbetsmarknaden. Människor som hamnat i arbetslöshet och kanske inte utan arbetsförmedlingens hjälp kunnat skaffa sig arbete, får genom till exempel friåret, chans att komma in i en organisation och eventuellt skaffa sig arbete. Om de inte lyckas få arbete har de åtminstone fått värdefull arbetslivserfarenhet. Sennett (1999) säger att denna flexibilitet och rörlighet som samhället idag präglas av inte bara ställer krav på individen, utan även på organisationer. En organisation som arbetsförmedlingen måste även den anpassa sig och följa med i detta flexibla samhälle och vara beredd på att uppdatera sig. Dess mål och arbetsutformning förändras hela tiden på grund av de förändringar som samhället genomgår. Andra mål med arbetsförmedlingen är att förhindra att folk går utan arbete under lång tid, att få ner ungdomsarbetslösheten och att de som går arbetsmarknadsutbildning får arbete efter avslutad utbildning. Arbetsförmedlingen ska nå målen och de ska använda sina resurser på ett effektivt sätt. Finns det pengar över har de inte gjort ett tillfredsställande jobb, då hade de kunnat hjälpa fler.

6.3 Information om friåret till arbetsförmedlingen

Vi vill här redogöra för hur det gick till när det blev klart att friåret skulle införas på arbetsförmedlingarna. Det som undersökts är vilken slags förberedelse och information personalen på arbetsförmedlingarna fick.

Inför friårets införande var det inledningsvis tidskrävande att ta reda på hur arbetsförmedlingen skulle göra. Information fick chefen genom chefsträffar och kontakt med länsarbetsnämndsdirektören. Det är inte lätt att i en så stor organisation som arbetsförmedlingen få en enhetlig hantering av åtgärderna eftersom cheferna ofta tolkar direktiven olika.

Personalen fick information om friåret genom budgetpropositionen, personalmöten och de kunde hämta information från det interna informationssystemet, VIS. De hade även kontakt med de försökskommuner som haft friåret och de delade med sig av sina erfarenheter, tips och förslag om hur man kan hantera och tänka kring friåret, trots att direktiven inte såg riktigt likadana ut som de gör nu. För friårsansvariga för det län som Arbetsförmedling A tillhör anordnades ett möte i oktober 2004 tillsammans med dem som jobbat med friårsförsöket och

representanter från länsarbetsnämnden. Här hade man genomgång och diskussioner kring friåret och hur det skulle hanteras, tolkas och genomföras. Även för Arbetsförmedling B träffades friårsansvariga i länet och en representant från deras länsarbetsnämnd, för att arbetet med friåret skulle se likadant ut i hela länet. När beslutet togs fick de anställda på arbetsförmedlingen även läsa på den förordningstext på friåret som regeringen satt ihop.

Den information som arbetsförmedlingarna fick kändes enligt respondenterna i vissa fall inte som tillräcklig, men samtidigt är detta inget unikt när det gäller nya program och åtgärder som ska införas. Eftersom regeringen kommer med åtgärden och förordningen som ska genomföras och AMS sen tolkar och försöker komma fram till vad det handlar om, kan det på vägen ibland bli mer eller mindre tydligt. I detta fall fick personalen ta åt sig det de visste och vissa bitar fick helt enkelt hänga i luften och falla på plats efterhand. Det sker en ständig utbildning när det gäller att arbeta med åtgärder, men det har antytts att det just med friåret har varit extra luddigt och det har inte tolkats likadant i alla led. Anledningen till att det blir luddigt och att direktiven inte alltid är klara kan bero på att när man inför åtgärder som friåret vet man inte riktigt vad det innebär i verkligheten, förrän man provat det praktiskt. Innan dess är det bara spekulationer.

Tolkat enligt Parsons (1979/1991) teori om AGIL-schemat anser vi att informationen är det integrerande imperativet hos arbetsförmedlingen. Organisationen är integrerad i samhället och har lyckats få omgivningen att anpassa sig efter den. Då måste arbetsförmedlingens integration, informationen, se till att de andra delarna anpassning, måluppfyllelse och det mönsterbevarande imperativet inom organisationen fungerar och integrerar med varandra. De måste få de olika imperativen att förstå varandra och genom informationsmöten får cheferna personalen att förstå varför det vissa gånger krävs satsningar på vissa uppdrag. Genom information lyckas man med att integrera de olika delarna i organisationen.

6.4 Implementering av friåret

Här undersöks hur arbetet med friåret såg ut i början och hur det gick till när friåret skulle införas efter att beslutet hade tagits.

I december 2004 togs beslutet att friåret skulle införas och då fick arbetsförmedlingarna inga konkreta direktiv på hur detta arbete skulle ske. Det som arbetsförmedlingarna hade till sin hjälp var de förordningar och allmänna råd som kom från regeringen och AMS. Under hösten

2004 informerades arbetsförmedlingarna om att friåret förmodligen skulle införas med start 2005. I september 2004 blev det känt för allmänheten att det gick bra att ansöka om friår från och med 1 januari, 2005, men eftersom inget beslut hade tagits kunde inte arbetsförmedlingarna börja med friårsarbetets administrering.

Medlemmar i vårt samhälle anpassade sig till friåret genom att visa sitt intresse när det i september blev klart att det gick att börja ansöka. Det var många som var i behov av ledighet från sitt arbete och ansökte därför om friår. Intresset för att söka friår var stort och ansökningarna hade börjat komma in redan innan beslutet hade tagits. När beslutet senare togs i december 2004 blev det en stressig början för arbetsförmedlingen. Detta på grund av att regeringen och AMS hade satt april månad som målsättning för att alla friårsplatser skulle vara tillsatta. Starten kom sent och det blev mer kaosartat än vad det brukar bli i sådana här situationer. Bland annat på grund av att den nya budgetpropositionen kom vid samma tillfälle i september och antogs i december. Att det uttrycks som kaosartat är ytterligare ett uttryck för att de hade lite, eller ingen kontroll eller makt över situationen. Det gick inte att planera eftersom de inget visste om hur mycket arbete det skulle bli kring denna åtgärden och på grund av förseningar med mera fick ansvariga arbeta hårt för att klara av uppgiften.

Vid implementeringen av friåret gjordes inga stora omorganiseringar hos arbetsförmedlingen. Vid Arbetsförmedlingarna A och B sattes en person att ha ansvaret för friåret. Ingen ny personal fick anställas för detta utan man fick placera någon ur den personal som fanns på uppgiften. Arbetsförmedlingen var tvungen att anpassa sig efter situationen och gjorde detta efter bästa förmåga och det var att undvara en tjänst till implementeringen av friåret. Dessa skulle ha arbetsgivarkontakt och se till att det tillsattes en vikarie på den friårslediges plats. Det första halvåret innebar detta en heltidstjänst för friårsansvarig, vilket innebar att delar av de arbetsuppgifter som de haft tidigare fick placeras ut på andra förmedlare i organisationen. Den friårsansvarige fick dock viss hjälp med administrativa uppgifter. Chef A beskriver hur situationen upplevdes i början av arbetet med friåret.

... föreskrifterna blev inte färdiga och det har varit mycket förändringar under resans gång med friåret och det har gjort att det har varit oerhört svårt att planera för... för det som har gällt ena dagen har inte gällt andra dagen och det har gjort att man har försökt göra lokala tolkningar... så hos oss är det ju då [...] som har jobbat med friåret helt och hållet och det har varit en alldeles för hög arbetsbelastning för en person egentligen. Men det var svårt att förutse det, dels med hur många ansökningar det skulle bli och så alla de här problemen

med arbetsgivarna, svårigheter med att tillsätta platser och så... det var svårt att göra på något annat sätt eftersom vi inte visste förutsättningarna för friåret. Hade vi vetat det hade vi kunnat planera på ett annat sätt.

Båda kontoren anser att det kan ha varit för hög arbetsbelastning att bara låta en person ha hand om friåret, men som det såg ut fanns inget alternativ. Friårsplatserna skulle ut snabbt och vikarierna skulle helst komma från de prioriterade grupperna. Det innebar punktinsatser, öronmärkta pengar och en intensiv början. Detta krävde att det fanns någon som hade koll på läget, i detta fall endast en person på vardera arbetsförmedling. Fortsättningsvis kommer Arbetsförmedling B ha kvar det så att det är en person som har huvudansvaret för friåret. Vid Arbetsförmedling A däremot kommer de ha ett projekt där 5 handläggare ingår, även nuvarande friårsansvarig. De ska administrera både friåret och de nya åtgärder som kommer att införas januari 2006.

Inom systemteorin menar man att effektivitet handlar om i vilken grad organisationen uppnår förväntningar från omgivningen. Förväntningarna på arbetsförmedlingen kom bland annat från regeringen då de ville att friåret skulle implementeras i samhället på ett så bra sätt som möjligt. Arbetsförmedlingen hade även förväntningar på sig från dem som sökte friår eftersom de såg chansen att få göra något annat en tid och arbetsförmedlingen var de som delvis kunde göra detta möjligt för dem. Personalen på arbetsförmedlingen hade också förväntningar på friåret, eftersom detta innebar ytterligare en möjlighet att få in arbetslösa från de prioriterade grupperna i arbete. Arbetsförmedlingen arbetade för att dessa förväntningar skulle uppnås så effektivt som möjligt och de arbetade efter bästa förmåga.

6.5 Arbetsituation

I detta avsnitt kommer vi att beskriva hur situationen på arbetsförmedlingen ser ut och vad det innebär för dem att en ny åtgärd som friåret läggs till i deras arbete.

Resurser fördelas till arbetsförmedlingen utifrån hur kommunen ser ut. Detta gör man beroende på olika kriterier som bland annat andelen invandrare och arbetslösa. Arbetsförmedling A har utifrån denna fördelningsmodell varit underbemannade efter deras situation. Detta försöker man nu rätta till med en ny fördelningsmodell som innebär vissa nyanställningar med tanke på de nya åtgärder som införs 2006. På grund av denna felfördelning var Arbetsförmedling A alltså redan under hård press och stress när friåret infördes och detta innebar att ytterligare en uppgift lades ovanpå de andra, vilket bidrog till ännu högre arbetsbelastning. Sennett (1999)

menar att en organisation som har krav på sig att vara flexibel, där delmål och arbetsutformning hela tiden förändras blir pressade till att producera eller tjäna mer än vad de förmår. Organisationens målsättning ligger sällan i fas med tillgång och efterfrågan och enheterna pressas utan att hänsyn tas till verkligheten. Arbetsförmedlingen fick inga extra resurser trots en ny uppgift. I början fungerade inte implementeringen i praktiken utan arbetsbelastningen blev för hög och i vissa fall blev personalen hårt pressade.

Chefen för Arbetsförmedling A menar att utformningen av friåret som den ser ut, kanske inte är så lyckad och anser att man möjligen hade kunnat arbeta med friåret på ett annat sätt för att eventuellt undvika överbelastning:

... det kanske var lite olyckligt att, för det känns som att friåret blev lite av en kompromiss, alltså att det fanns krafter som ville att det skulle vara en arbetsmarknadspolitisk åtgärd för att då jobba med våra grupper, och det är så egentligen som jag skulle vilja se det, men att det då fanns andra krafter som såg det som en möjlighet att vara ledig ett år och det gjorde då att konstruktionen blev som den blev.

Han tycker att om det skulle vara ett år för den ledige för till exempel självutveckling och utbildning skulle kanske åtgärden inte ligga på arbetsförmedlingen utan hellre på exempelvis Komvux, istället för att äta upp arbetsförmedlingens resurser. Men de har dock fått in många från de prioriterade grupperna och det känner han är väldigt positivt. Chefen vid Arbetsförmedling A tycker också att det är synd att de inte kunnat arbeta med friåret på ett annat sätt till exempel genom att erbjuda friårsplatser genom diskussioner med arbetsgivare som har höga sjukskrivningstal på arbetsplatsen, som ett sätt för personalen att få ledigt för att undvika längre sjukskrivningstider. Men istället blev trycket så hårt att arbetsförmedlingen endast fick administrera uppgiften.

Vid Arbetsförmedling B beskriver friårsansvarig en stressig början med många som ringde, detta försenade arbetet ytterligare, och en del övertid, cirka 10-15 timmar i månaden den första tiden. Han berättar också att en del av de friårssökande som sökte från 1 januari fick sin ledighet förskjutet lite på grund av den sena starten eftersom han inte fick uppgiften förrän vid jul.

Friårsansvarig B som var positiv till sin uppgift, trots övertid, uttryckte det så här:

... det är ju det stora problemet tyvärr att det läggs på mer och mer va, vi rår ju inte på det heller för det är ju regeringsbeslut... alla handläggare får mer att göra och det blir ju som ni vet att man går in i den berömda väggen... därför måste man börja anställa folk... det är inte bara här för det är överallt.

Friårsansvarig A uttryckte det så här, delvis ironiskt, om att få en stor uppgift lagd på sig:

... det är ett väldigt högt pris alltså egentligen är det, det är ett väldigt komplicerat sätt att ta livet av sig som någon sa.

De säger alltså att trycket på personalen idag, både på arbetsförmedlingen och på andra arbetsplatser är för högt och att det egentligen inte är särskilt konstigt att människor blir sjuka så som det ser ut i arbetslivet. Det integrerande imperativet, informationen, har gjort att medarbetarna har förstått svårigheten med friårsimplementeringen, varför de fått mer arbete på sig och varför de har varit tvungna att spara på resurserna till övriga uppdrag som arbetsförmedlingen har. Detta har varit nödvändigt för att systemet skulle fungera.

Friårsansvarig B tycker att om man bara arbetar med friårsuppgiften är det för lite, det hade man nog klarat på en halvtidstjänst. Vid implementeringsarbetet däremot hade det kanske behövts ytterligare en person för att få arbetet att flyta på bättre och skapa balans snabbare. Friårsansvarig A tycker att hans situation var ohållbar och att det går att arbeta på detta sätt en kortare tid, men inte en längre. Han anser att man skulle ha varit i alla fall två för att lösa uppdraget på ett bra sätt. Nu ska man komma ihåg att kommunerna inte är exakt lika stora och att situationerna i kommunerna ser olika ut.

6.6 Arbetsuppgifter

Vi är här intresserade av vilka arbetsuppgifter respondenterna har, vad deras bidrag till organisationen är. Vi vill även ta reda på om och i så fall hur deras arbetsuppgifter förändrades något när friåret infördes på arbetsförmedlingen.

6.6.1 Chefens arbetsuppgifter

Chefen får uppdragen, analyserar dem och gör därefter en planering för kontoret. På personalmöten och i dialog med personalen pekas sedan riktlinjerna ut för den kommande tiden. Chefen ska bryta ner uppdraget för att göra det begripligt för personalen. Chefen har också budgetansvar, rehabiliteringsansvar, utvecklingssamtal och lönesamtal. Kort sagt att se

till att personalen jobbar med det de ska och se till att de löser sitt uppdrag. Dessutom har chefen mycket externa kontakter med kommunen och med försäkringskassan. Då är chefen representant för arbetsförmedlingen. De försöker också jobba med presskontakter för att få mer positiv publicitet. De jobbar även med uppföljning och utvärdering. Den biträdande chefen har mycket av den operativa och dagliga arbetsledningen som att vara ett bollplank för personalen, lägga schema, se till att de är bemannade, att svara i telefon det vill säga direktservice och att bemöta i vissa fall missnöjda arbetssökande. Chefen och den biträdande chefen har en nära arbetsrelation och daglig kontakt.

Durkheim (1917/1997) menar att en ledare ska ta bort improduktiva arbetsuppgifter och fördela arbetet så att alla i organisationen har tillräcklig arbetsbelastning. På detta sätt ökas effektiviteten i organisationen och det blir bättre sammanhållning. Det är bland annat detta som är chefens arbetsuppgift inom arbetsförmedlingen.

Vid friårets införande förändrades inte chefernas arbete utan det är en åtgärd precis som alla andra. En uppgift som måste planeras för precis som de andra uppgifterna, de är olika delmål i organisationen. Målen är en kompromiss mellan motstridiga intressen, arbetsförmedlingens resurser, yttre situation och förväntad utveckling. Det är ledarens uppgift att motivera och få tillräckligt många av personalen att sträva efter dessa mål. Målen ska nås inom ramarna för organisationen och dess struktur. Strukturen utgörs av att arbetsuppgifter, ansvar och auktoritet fördelas i organisationen och det är främst ledningen som utformar hur denna struktur ska se ut, under begränsningar av ekonomi, teknologi och politik. (Abrahamsson och Andersen, 2002)

6.6.2 Den friårsansvariges arbetsuppgifter

När friårsansvarig B fick den nya uppgiften med friåret kände han att:

... det är ju alltid spännande, det är alltid lite nervöst när du ska börja på något nytt och du får lägga upp det själv och du har liksom ingen att ventilera det med direkt... jag fick ju hela tiden ta reda på så mycket som möjligt och själv ta beslut om allting.

Friårsansvarig B tycker att arbetet är givande när hans medarbetare får ut sina sökande som vikarier. Han tycker också att det är givande att arbeta mot arbetsgivarna eftersom det är de som har jobben. Det är utifrån de sökande, som får ett riktigt arbete att gå till, som han tycker att friåret är bra.

Det kan vara mycket arbete med att få färdigt en lösning till en friårsplats. Om det blir svårt att hitta vikarie till det satta datumet vid en vanlig rekrytering blir det förhållat, men med friåret går inte detta. Det finns en tidspress eftersom den friårssökande vill ut på sin ledighet vid ett speciellt datum. Dessutom kan det vara svårt att hitta en vikarie när det gäller vissa yrken. Det kanske inte går att hitta någon arbetslös i denna särskilda yrkeskategori i hela landet, i vissa fall kan arbetsgivaren göra vikariekedjor.

Blanketten som fylls i vid en friårsansökan hittas på AMS hemsida. När arbetsgivaren har godkänt att den anställde får ta friår fyller man i och skickar in ansökan till arbetsförmedlingen. När ansökan kommit in till den ansvarige diarieförs den och beroende på när den sökande vill ha ledigt behandlas den, cirka en månad före. Sen tar ansvarig kontakt med arbetsgivaren för att kontrollera om han fått rätt namn med mera och sen ringer han upp den friårssökande för att informera om vad som gäller. Efter det är den sökande inskriven på arbetsförmedlingen tillsammans med sin vikarie. Friårsansvarig hittar lämplig vikarie vid samarbete med handläggarna genom att lägga ut platserna på respektive intranät och därefter ser handläggarna om de har någon som passar, helst från de tre prioriterade grupperna. Vid Arbetsförmedling A la man till ungdomar också eftersom det är ett stort problem med ungdomsarbetslöshet i kommunen. Därefter är det den friårsansvariges uppgift att se till att arbetsgivarna får förslagen på vikarier. Dessa intervjuas precis som vid en vanlig anställning och arbetsgivaren bestämmer vem som ska sättas på friårsvikariatet. Är det ingen som är aktuell för vikariatet meddelar arbetsgivaren detta och arbetsförmedlingen får återigen leta vikarie. Om friårsvikarien inte får vidare anställning kommer denne tillbaka och anmäler sig till arbetsförmedlingen som arbetslös.

Vi anser här att man kan använda Parsons (1979/1991) *latency* imperativ att behålla mönster i samhället. Detta genom att arbetsförmedlingen, ett av samhällets verktyg, tillsätter vikarierna ur de prioriterade grupperna så att ingen av dessa grupper kommer att stå helt utanför arbetslivet. Det kan vara svårare för någon som har varit arbetslös en längre tid att komma in på arbetsmarknaden utan någon form av åtgärd. Med hjälp av åtgärder upprätthåller samhället betydelsen av att arbeta och samtidigt betydelsen av rörlighet på arbetsmarknaden. Detta eftersom ny arbetskraft kommer in i organisationerna i form av friårsvikarier. Genom åtgärder som friåret upprätthålls dessa mönster i samhället.

6.7 Friåret som idé

Vi undrade även varför respondenterna tror att friåret behövs i samhället och vad de tror att idén kom ifrån.

Chefen för Arbetsförmedling A tror att ursprungstanken med friåret är att vi ska dela på de arbeten som finns när det är så stor arbetslöshet. Samtidigt finns det människor som arbetar för mycket så att de är på gränsen till att må dåligt. Arbetslösheten väljer vi att se som ett socialt fakta som behövs i det organiska samhället för att det ska fungera. Det är allmänt förekommande och har en tvingande makt på individen eftersom en av de värderingarna som finns idag är att man ska ha ett arbete. Därmed kanske vi tvingas dela på arbeten i framtiden. För att ge möjlighet till att växla tillkom friåret som är en solidaritetstanke. Arbetsdelningen gör så att det inte längre finns vars ett arbete till alla i samhället. Arbetslösheten kan vara både nyttigt och skadligt för ett samhälle. Det kan vara nyttigt eftersom att arbetsgivarna kan få större valmöjlighet och utbud av arbetskraft för att få in rätt man på rätt plats. För att detta ska kunna ske behövs arbetsförmedlingen, för utan arbetslösa blir organisationen onödig. Det är dock skadligt för samhället om arbetslösheten blir alltför stor eftersom det sociala systemet då riskerar att inte fungera. Det kostar staten mycket pengar att ha för många arbetslösa och då hotas andra offentliga verksamheters ekonomi att försämrans.

Friårsansvarig för Arbetsförmedling A tror att man snappat upp idén från ett annat land. Han tror att man utgår från Sveriges situation med höga sjukskrivningstal, därför kan en paus behövas och om man vill prova att starta eget eller utbilda sig kan det skapa rörlighet, dynamik på arbetsmarknaden. Vi, samhället, behöver många i arbetslivet och har inte råd med att många faller ifrån, folk blir sjukskrivna, kompetens försvinner och att många tidigt går i pension utan att det finns någon som kan ersätta. Med ett friår kanske de kan orka med att slutföra sitt arbetsliv, sjukskrivningstalen kanske minskar i framtiden så pengarna som satsas kommer att tjänas in.

6.8 Vinsten med friåret

I detta avsnitt utreder vi vad friåret innebär i samhället och om det fyller sin funktion. Vi frågade respondenterna om vad de upptäckt att friåret har gett.

Nästan 70 % är kvar i arbete efter att friårsvikariatet tagit slut enligt friårsansvarig A. Friåret har öppnat upp 10 000 lediga jobb som arbetslösa har chansen att få. Om då 70 % får stanna är det en stor vinst.

Friårsansvarig B tycker att friåret är bra framförallt utifrån deras sökande, att det är ett riktigt arbete och inte en åtgärd som till exempel praktik. De får inte bidrag från arbetsförmedlingen utan en riktig lön. Dessutom eftersom åtgärden ändå når cirka 50 % av de prioriterade grupperna som är svåra att få in på arbetsmarknaden så är det väldigt positivt.

En av grundtankarna med friåret är att den friårslediga ska få möjlighet till rekreation, och därmed kan sjukskrivingarna minska. Biträdande chef B anser dock att det i nuläget är för tidigt att säga om detta är en effekt med friåret. Om friåret endast skulle vara till för dem som riskerar att hamna i sjukskrivning, menar han att man i så fall skulle annonsera att nu finns chansen för alla som känner sig tyngda av sitt arbete att få ledigt ett år.

En organisation som arbetsförmedlingen har flera olika delmål, varav ett är friårsarbetet. Målen med friåret är bland annat minskade sjukskrivningar och att få in prioriterade grupper på vikariaten. Arbetsförmedlingen lyckades med att implementera åtgärden i organisationen och med att få in flera från de prioriterade grupperna på arbetsmarknaden. I början visste inte arbetsförmedlingen om de skulle lyckas med detta, men när man såg att åtgärden faktiskt gynnade de prioriterade grupperna motiverade detta personalen.

Intresset för friåret har redan mattats av och detta märks av på att det kommit in färre ansökningar 2005. Friåret är en åtgärd som alla andra som införts hos arbetsförmedlingen. Många åtgärder finns inte längre kvar utan har ersatts av nya och uppdaterade åtgärder. Det finns alltså inget som säger att friåret har kommit för att stanna, utan det får tiden utvisa.

7. Diskussion

Det svenska samhället är uppbyggt på att det ska finnas arbete åt alla. En av de värderingar som är rådande idag är att man ska ha ett arbete och på det viset bidra till samhällets ekonomiska uppbyggnad och överlevnad. Den viktigaste organisationen som ska se till att individer får arbete är arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen levererar service och tjänster till den arbetslöse och arbetsgivaren. Individen får alltså genom arbetsförmedlingen en chans

att komma in på arbetsmarknaden och på detta sätt möjlighet att bidra till samhället. Men eftersom det är allmänt känt att det finns arbetslöshet i samhället är det inte längre säkert att det finns arbete åt alla trots att vi menar att det är just det som är en av grundtankarna i svensk politik. En av anledningarna till att det kan bli ökad arbetslöshet anser vi beror på arbetsdelningen. Vi menar nämligen att arbetsdelningen har fortsatt sin utveckling mot mer specialisering av produkter och större kunskaps- och ansvarsområden hos individen. Organisationer måste vara effektiva och kan inte ha onödigt personal som kostar. Därför får enskilda individer fler uppgifter och måste arbeta effektivare vilket innebär att andra individer kan hamna i arbetslöshet, några gör mycket och andra gör lite. Ett verktyg som arbetsförmedlingen har till sin hjälp att försöka minska arbetslösheten är friåret. Friåret är ett sätt för arbetsförmedlingen att få in de prioriterade grupperna på arbetsmarknaden. När dessa sedan arbetar på arbetsplatsen kan arbetsgivaren upptäcka att de faktiskt är duktiga och behåller dessa om tillfälle ges.

Arbetsförmedlingens arbete innebär att erbjuda alla inskrivna arbetslösa hjälp att få arbete. Genom friåret fick man visserligen in fler från de prioriterade grupperna på arbetsmarknaden men eftersom arbetsförmedlingen vid implementeringen inte fick några extra resurser innebär detta att övriga åtgärder fick mindre pengar och insatser. En viss del av den befintliga budgeten satsades på friåret och vi känner att man genom att öronmärka dessa pengar samtidigt menar att friåret är viktigare än de andra åtgärderna. Arbetsförmedlingen var tvungen att arbeta målinriktat med friåret eftersom en stor del av budgeten satsades på detta och för att de samtidigt skulle kunna nå sina övriga verksamhetsmål. Det blev på grund av de öronmärkta pengarna exempelvis färre praktikplatser och färre starta eget - bidrag. Enligt vår uppfattning är det främst ungdomar som går på praktikplatser och om dessa tas bort blir ungdomsarbetslösheten ett ännu större problem. Arbetsförmedling A valde att lägga till ungdomar som en av deras prioriterade grupper, men deras resultat för hur många från de prioriterade grupperna som fick vikariatet blir i och med detta sämre och ett av delmålen nås inte i samma grad.

Friåret innebär ännu en arbetsuppgift som skulle tolkas och genomföras hos arbetsförmedlingen. Detta innebär i sin tur att deras arbetsbelastning ökade, inte bara för de friårsansvariga utan även för övriga medarbetare som i viss mån fick ta över en del av deras arbetsuppgifter. Trots detta blev det en del övertidstimmar för de friårsansvariga vid implementeringen. De var tvungna att vara oerhört effektiva eftersom intresset var stort och

friårsplatserna skulle tillsättas snabbt. Det kan tyckas lite märkligt att en åtgärd som ska underlätta trycket på arbetsmarknaden gjorde att trycket på arbetsförmedlingen ökade. De fick inga extra resurser för att få igång arbetet med friåret och det hela upplevdes i början väldigt stressigt och kaosartat. Det är motsägelsefullt att regeringen lade fram förslaget om friår för att arbetaren ska orka med hela sitt arbetsliv utan att ge resurser till arbetsförmedlingen. Personalen ska orka med att göra friåret möjligt för andra och även orka med sina egna arbetsliv utan eventuella sjukskrivningar. Arbetsförmedlingens funktioner är att få in individer på arbetsmarknaden och förse arbetsgivare med arbetskraft. Frågan är då hur de kan göra detta på ett bra sätt när mer och mer arbete läggs på dem. Om personalen blir överbelastad med arbete kan de inte fylla organisationens funktioner och målsättningar.

Av våra intervjuer och funderingar kring arbetsförmedlingen och friåret kan vi konstatera att arbetsförmedlingen följer Parsons AGIL – schema när det gäller att följa vissa värdesystem. Detta blir tydligt då vi ser att arbetsförmedlingen efter bästa förmåga har anpassat sin organisation och sitt arbete efter friåret och vad det innebär. Deras arbetsbelastning ökade något, men trots detta har de genomfört uppgiften väl. De anpassade sig även till samhället och de som ansökte om friår för att tillgodose deras på behov på bästa sätt. Friåret är en av alla åtgärder som finns för att arbetsförmedlingen ska uppfylla ett av sina mål, att få arbetslösa i arbete. Detta mål, att få in de prioriterade grupperna, uppfylldes även i viss mån tack vare friårets införande. Arbetsförmedlingen har även lyckats få omgivningen att anpassa sig till organisationen och friåret som nu införts. Intresset var stort hos allmänheten och de tog till sig idén om ett friår. Eftersom allmänheten anpassade sig till friåret och ansökte om ledighet satte de även sin plats i arbetslivet till de arbetslösas förfogande och därmed upprätthålls mönstret att arbete är viktigt. Personalen på arbetsförmedlingen har också integrerat friåret som en del av deras system, de har arbetat med detta för att få det att fungera med de resurser som fanns. Arbetsförmedlingen är även med och skapar och upprätthåller det mönster i samhället som innebär att arbete är viktigt och att alla ska sträva efter att arbeta. Friåret är ett hjälpmedel för detta upprätthållande eftersom det gör så att allt fler och främst vissa utsatta grupper får chans att komma in på arbetsmarknaden.

Huvudfunktionen med friåret anser vi har förändrats allteftersom det har funnits. Det började med miljöpartiets grundtanke om att det var till för den friårslediga och dennes behov av rekreation. Om sjukskrivningarna verkligen minskar på grund av detta är dock svår att mäta. Det finns flera andra faktorer i samhället som påverkar detta. Friåret har alltmer kommit att

bli en arbetsmarknadspolitisk åtgärd eftersom man märkt att det är många som efter friårsvikariatet får anställning. Dess grundtanke och en av funktionerna har på detta sätt ändrats.

Friåret skulle kunna utformas något annorlunda för att delvis underlätta arbetet för arbetsförmedlingen. Det verkar som att friåret blev en kompromisslösning mellan regeringspartierna där det blev något av en kohandel, där var och en fick ge sig för att få igenom det de själva tyckte var viktigast. Vi menar att det vid utformningen inte var något av partierna som blev riktigt nöjd och därför lade ingen ner arbete på att utforma sin egen friarsidé ordentligt. Detta kan vara en anledning till att direktiven blev otydliga. Det var på grund av denna otydlighet som det blev svårt för AMS och arbetsförmedlingen att tolka vad regeringen egentligen ville med åtgärden. Om arbetsförmedlingen ska arbeta för att människor ska få ledigt för rekreation borde de kanske arbeta mer utifrån vilka arbetsplatser som behöver hjälp med sjukskrivningar. I så fall borde förordningen och därmed AMS råd ha varit annorlunda och informationen kunde ha blivit tydligare.

Vi anser att det borde läggas ner mer tid på att se till att ledigheten verkligen ges till dem som behöver det om åtgärden huvudsakligen ska vara till för de lediga. Som det är utformat idag kan förmodligen inte en ensamstående förälder med normal inkomst ha råd att ta friår trots att denne kan behöva det, medan en 21-årig person som endast arbetat i 2 år kan få friårsledigt. Det finns redan lagstiftad ledighet för studier och åtgärder för att starta eget företag. Om det däremot skulle vara huvudfokus på att få in de prioriterade grupperna i arbete borde man kunnat ge arbetsförmedlingen mer resurser till att arbeta med att hitta just dessa vikarier, framförallt i form av mer tid.

Det har redan gjorts viss forskning och en del rapporter kring friårets effekter på samhället men främst på individen. Men eftersom friåret inte har funnits särskilt länge kan det vara svårt att se vilka effekter det faktiskt har. Därför hade det varit intressant att om ett antal år göra en utvärdering av friåret. Det hade också varit intressant att undersöka arbetsförmedlingen som organisation mer ingående och även att studera AMS arbete och organisation. En annan möjlighet till fortsatt forskning kan vara att följa en åtgärd från idé till praktiskt införande.

8. Referenser och källor

8.1 Litteraturlista

Abrahamsson, B & Andersen, J A. (2002). *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*. Malmö: Liber Ekonomi.

Boglund, A, Eliason, S & Månsson, P. (2003). *Kapital, rationalitet och social sammanhållning*. (4:e upplagan) Stockholm: Bokförlaget Prisma.

Cuff, E.C. & Payne, G.C.F. (red.) (1996) *Samhällsvetenskapliga perspektiv*. Göteborg: Bokförlaget Korpen.

Durkheim, É. (1978). *Sociologins metodregler*. Göteborg: Bokförlaget Korpen.

Durkheim, É. (1983). *Själv mordet*. Lund: Argos Förlags AB.

Durkheim, É. (1997). *The Division of Labour in Society*. New York: The Free Press.

Merriam, S.B. (1994) *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Moe, S. (1995). *Sociologisk teori*. Lund: Studentlitteratur.

Månsson, P. (2003). *Moderna samhällsteorier*. Stockholm: Bokförlaget Prisma.

Nylén. U. (2005). *Att presentera kvalitativa data*. Malmö: Liber.

Parsons, T. (1991). *The Social System*. London: Routledge.

Ritzer, G. (2003). *Contemporary sociological theory and its classic roots: the basics*. New York: McGraw-Hill.

Ryen. A. (2004). *Kvalitativ intervju: från vetenskapsteori till fältstudie*. Malmö: Liber.

Sennett, R. (1999). *När karaktären krackelerar*. Stockholm: Bokförlaget Atlas.

Trost, J. (2002). *Att skriva uppsats med akribi*. Lund: Studentlitteratur.

Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

8.2 Offentliga dokument

AMS (2004) Arbetsmarknadsstyrelsens verksamhetsberättelse, Stockholm.

SFS 2001:1300 Förordning om friåret.

AMSFS 2004:12 Arbetsmarknadsstyrelsens allmänna råd om tillämpningen av förordningen (2001:1300) om friår.

8.3 Internetkällor

Miljöpartiet (2005). *Friår – en reform som alla vinner på*. www.mp.se/files/1000-1099/file_1076.pdf, 10 november, 2005.

AMS (2005). *Vårt uppdrag*. www.ams.se/RDFS.asp?L=32486, 14 november, 2005.

AMS (2005). *Arbetsmarknadsverkets organisation*. www.ams.se/RDFS.asp?L=55, 14 november, 2005.

AMS (2005). *Faktablad om friår*. www.ams.se/admin/documents/faktablad/friar.pdf, 14 november, 2005.

IFAU (2005). Lindqvist, L m.fl. (2005). *Friårets arbetsmarknadseffekter*. <http://www.ifau.se/templates/PagePublication.aspx?id=5171>, 12 december, 2005.

IFAU (2005). Lundin, D. (2004). *Vad styr arbetsförmedlarna?* <http://www.ifau.se/templates/PagePublication.aspx?id=1106>, 12 december, 2005.

IFAU (2005). Lundin, M. (2000, uppdaterad 2005). *Anställningsstödens implementering vid arbetsförmedlingarna*. <http://www.ifau.se/templates/PagePublication.aspx?id=4949>, 20 december, 2005.

Intervjuguide till chefer för Arbetsförmedlingen

Organisation

- Vilken slags organisation tycker du att arbetsförmedlingen är?
 - Varför?
- Fick ni göra några mindre omorganiseringar för att friårets införande skulle kunna genomföras?
- Gjordes några omprioriteringar av resurser, både i tid, arbete och pengar?
 - I så fall hur?
- Hur finansieras friårsarbetet? Bidrag? Omprioriteringar av redan tilldelade

Friårets införande

- Fick du exakta direktiv hur du skulle hantera implementeringen av friårsarbetet?
 - Riktlinjer från regeringen?
- Hur fick personalen information om processen inför friårsarbetet?
 - När började ni informera personalen om friårsarbetet?
 - Uppstod missnöje när uppgiften implementerades?
- Har handläggarnas arbetsuppgifter förändrats sedan friåret infördes?
 - I så fall hur?
- Hur mycket tid och energi lades ner vid införandet av friår?
- Vilken sorts utbildning fick ni på arbetsförmedlingen?
- Vilken var de allmänna reaktionerna hos personalen när friårsdebatten startade fram till införandet?
 - Hur förändrades den under tiden?
- Hur förändrades/omfördelades arbetet vid införandet av friåret?
 - Vem beslutade om arbetsfördelningen angående friår?
 - Hur tänkte du när du delegerade om arbetsuppgifterna?
- Fick personalen anmäla sitt intresse eller föreslog du själv vem som skulle få uppgiften?
 - Varför fick just [...] uppgiften?
 - Vad hände med dennes tidigare uppgifter?
- Behövs det fler som arbetar med friår?
 - Anser du att nyanställningar hade behövts?

Arbetsuppgifter

- Vilka är dina arbetsuppgifter?
- På vilket sätt ändrades dina arbetsuppgifter vid friårets införande?
- Känner du dig styrd i ditt arbete?
 - I så fall hur?
- Har du känt dig styrd i arbetet angående friår?
 - I så fall hur?
- Känner du att din arbetsbelastning har förändrats?
- Omprioriterade ni mellan era arbetsuppgifter när friåret infördes?
 - I så fall hur?

- Kom beslutet om omprioritering ifrån dig eller var det direktiv högre uppifrån?

Personlig inställning

- Vilken var din spontana reaktion när det blev klart att friåret skulle införas?
- Skulle du kunna ta friår?
 - Varför/varför inte?
 - Vad skulle du göra under ditt friår?

Intervjuguide till friårsansvariga för Arbetsförmedlingen

Arbetsituation/arbetsuppgifter

- Hur ändrades dina arbetsuppgifter vid friårets införande?
- Vad exakt består dina arbetsuppgifter av?
- Vilka var dina uppgifter innan friåret infördes?
- Vad hände med dem, vem gör dem nu?
- Känner du dig styrd i ditt arbete?
 - I så fall hur?
- Har du känt dig styrd i arbetet angående friår?
 - I så fall hur?
- På vilket sätt har din arbetsbelastning förändrats?
- Behövs det fler att arbeta med friår?
- Vilken är arbetsgången för ett fall?
- Hur mycket samarbete har du med handläggarna?
- Hur ser en vanlig dag ut?

Friårets införande

- Varför fick just du uppgiften om friår tror du?
- Hur förbereddes du inför friårets införande?
 - När började du förberedas för arbetet med friåret?
- Vilken utbildning/upplärning fick du angående friåret?
- Fick du direktiv uppifrån eller fick du själv utforma arbetet?
 - I så fall hur gjorde du?
 - Om inte hur såg direktiven ut och vem fick du dem av?
- Vilka resurser får du använda dig av?
 - Hur fördelas dessa?
- Hur mycket tid och pengar avsattes för att du skulle komma in i arbetet?
 - Hur kändes det i början med arbetet med friår?

Personlig inställning

- När du fick uppgiften, hur kände du dig då?
- Skulle du kunna ta friår?
 - Varför/varför inte?
 - Vad skulle du göra under ditt friår?
- Känner du att friårsarbetet är givande eller vill du gå tillbaka till dina tidigare uppgifter?