



EXAMENSARBETE

Våren 2012

Sektionen för arbete och hälsa
Personal och arbetsliv

Gör arbetsträning att man blir anställningsbar?

- En studie om arbetsträningsprocessen hos en privat aktör.

Författare

Charlott Nilsson

Jens Svensson

Handledare

Carin Linander

Examinator

Ulf Ericsson

Abstract

Studiens syfte var att undersöka arbetsträningsprocessen i en privat organisation som arbetar med arbetsträning. Vi undersökte även vad företaget gjorde för att få människor anställningsbara och hur den privata aktören motiverade de arbetslösa till arbetsträning. För denna studie användes en kvalitativ ansats, där vi använde oss av både observationer och semistrukturerade intervjuer. Observationer gjordes för att få en överblick över hur arbetsträningsprocessen går till, vidare intervjuades fem nyckelpersoner från organisationen. Resultatet från undersökningen visar att organisationen försöker få de individer som arbetstränas att växa som människor samt att individerna ska bli anställningsbara. Studien visar även att motivationen är viktig för att bryta eventuella destruktiva beteenden i arbetslösheten. Detta för att inte behöva känna att man ligger andra till last genom bidragssystemet.

Nyckelord: Motivation, anställningsbar, arbetsträning, långtidssjuk, rehabilitering, arbetsförmåga

Förord

Vi vill rikta ett stort tack de personer som varit med i vår studie. Utan dem hade inte denna studie varit möjlig. Vi vill rikta ett tack till det företag som ställt upp i denna studie.

Vi vill även rikta ett tack till vår handledare Carin Linander för den hjälp och det stöd vi fått under studiens gång.

Tack!

Charlott Nilsson och Jens Svensson

Kristianstad, April 2012

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
2. Bakgrund.....	2
2.1 Rehabiliteringskedjan.....	2
2.2 Långtidsarbetslöshet.....	2
2.3 Arbetsträningsprocessen.....	3
2.3.1 Leder arbetsträning till arbete?.....	4
2.4 Motivationens betydelse för anställningsbarhet.....	5
2.5 Intern och extern locus of control.....	7
2.6 Anställningsbarhet.....	7
2.6.1 Definitioner för anställningsbarhet.....	8
2.6.2 EU:s nyckelkompetenser för livslångt lärande.....	9
3. Syfte och frågeställningar.....	10
4. Metod.....	11
4.1 Organisationen.....	11
4.2 Observationsstudiens genomförande.....	12
4.3 Analys.....	13
4.4 Berättelsens trovärdighet.....	13
4.5 Intervjustudie.....	13
4.6 Urval.....	14
4.7 Genomförande.....	14
4.8 Analys.....	15
4.9 Etik.....	15
4.9.1 Intervju.....	15
4.9.2 Observation.....	15
5. Resultat.....	16
5.1 Berättelse om arbetsträning.....	16
5.2 Intervjuer med nyckelpersoner inom organisationen.....	18
5.2.1 Arbetsträningsprocessen.....	18
5.2.2 Motivation.....	22
5.2.3 Anställningsbarhet.....	24
6. Diskussion.....	26
6.1 Resultatdiskussion.....	26

6.1.1 Arbetsträningprocessen.....	26
6.1.2 Motivation	29
6.1.3 Anställningsbarhet.....	30
6.1.4 Människan i centrum.....	31
6.2 Metoddiskussion	31
7. Slutsatser	32
8. Förslag till fortsatt forskning	33
Källförteckning.....	1
Bilaga 1	7
Bilaga 2	10

1. Inledning

Att alla ska ha ett arbete för sin försörjning är något som mer eller mindre tas för givet i dagens samhälle. Det kan uppstå problem för en person som gör att denne inte kan arbeta. Det kan vara allt från sjukdomar till kompetensbrist som gör att personen inte kan utföra ett arbete. Precis som samhället hela tiden utvecklas så utvecklas även arbetets innehåll och kompetensbehov för att kunna lösa förelagda arbetsuppgifter. Detta kan medföra att människor inte har rätt kompetens för att få fortsätta sitt arbete eller för att kunna få ett arbete. En annan anledning till att någon inte har ett arbete kan vara stora problem med svenska språket eller något annat språk som krävs i arbetslivet.

Arbetsträning finns för att se hur länge och hur mycket personerna kan arbeta. De behöver ta reda på sin arbetskapacitet. Detta görs genom att arbetsträna ute i en organisation som kan ta hand om och kan ta hänsyn till de individuella behoven för att kunna komma tillbaka till arbetslivet. Detta ska förhoppningsvis leda till en framtida anställning.

Försäkringskassan och AMS försöker få människor att återgå till arbetslivet. Myndigheterna hjälper till genom att ge det arbete och stöd som varje individ behöver för att klara av att arbeta. Målet som Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har är att 40 % av de som deltar i olika insatser, ska ha påbörjat ett arbete eller utbildning senast 12 månader efter sin start (Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan 2008).

Arbetsträning kan komma att bli aktuellt även på den egna arbetsplatsen ifall någon av medarbetarna varit sjukskriven en längre tid och exempelvis inte kan återgå till den ordinarie arbetsuppgiften.

Syftet med denna undersökning är därför att undersöka vad arbetsträning innebär i en privat organisation som arbetar med arbetsträning. Vilket syfte och mål har företaget med arbetsträningen och stämmer genomförandet med målen?

2. Bakgrund

2.1 Rehabiliteringskedjan

Rehabiliteringskedjan infördes i 1 juli 2008 (socialförsäkringsbalken, 2010:110). Enligt Försäkringskassan (2012) är rehabiliteringskedjan uppdelad i tre delar. De första 90 dagarna bedömer Försäkringskassan ifall individen klarar av det arbete de är sjukskrivna ifrån. Försäkringskassan ska även ta reda på ifall arbetsgivaren tillfälligt kan erbjuda andra arbetsuppgifter som kan utföras istället eller anpassa arbetsplatsen så att det finns möjlighet att utföra sitt arbete trots sin sjukdom. Skulle arbetsuppgifterna inte kunna skötas efter anpassningen eller att arbetsgivaren inte kan erbjuda andra arbetsuppgifter har personen rätt till att få fortsatt sjukpenning. Rätt till sjukpenning under dag 91-180 har han eller hon ifall de inte kan utföra något arbete alls hos sin arbetsgivare. Under denna period ska Försäkringskassan ta reda på ifall den ordinarie arbetsgivaren kan erbjuda en permanent omplacering till ett annat arbete inom organisationen som kan klaras av trots sjukdom. Finns risken att personen inte kan återgå till sitt arbete hos sin arbetsgivare före dag 181, så kan Försäkringskassan erbjuda hjälp med en kontakt hos Arbetsförmedlingen för att söka nytt arbete samtidigt som han eller hon får sjukpenning. Kan fortfarande inte något arbete utföras när det gått 180 dagar ska Försäkringskassan ta reda på hur arbetsförmågan kan tas till vara på utanför den nuvarande arbetsplatsen. När det gäller rehabiliteringsåtgärder sker de genom att arbetsförmågan bedöms återkommande med viss intervall fram till att personen i fråga anses vara färdigrehabiliterad och skrivs då över igen till Arbetsförmedlingen eller den instans som han eller hon kom ifrån. Detta för att individen ska ut på den öppna arbetsmarknaden.

2.2 Långtidsarbetslöshet

Personer över 25 år, som varit arbetslösa kontinuerligt i minst 6 månader, eller de under 25 år, som varit arbetslös i minst 100 dagar kallas långtidsarbetslös (Arbetsförmedlingen, 2011). Enligt SCB (2011) finns det idag 107 000 personer som räknas som långtidsarbetslösa i Sverige.

Enligt Förordning (2007:414) om jobb och utvecklingsgarantin så måste de som varit arbetslösa mer än 300 dagar erbjudas arbetsträning eller arbetspraktik. Åtgärder för arbetsträningen indelas i 3 faser. I fas 1 fås hjälp av en coach med jobbsökaraktiviteter och kartläggning av sin situation. I fas 2 kan det erbjudas arbetsträning ute på en arbetsplats. Denna får pågå i max sex månader, men har individen en så kallad förstärkt arbetsträning där

arbetsförmågan är under utredning kan han eller hon stanna i max tolv månader. För att så snabbt som möjligt kunna återgå till arbete görs en individanpassad plan under arbetsträningen. Fas 3 innebär att ersättning har betalats i 450 dagar. I denna fas ska det erbjudas en tjänst hos en arbetsgivare där personen har kompetens att arbeta. Arbetsträningen får inte vara ordinarie eller konkurrera ut vanliga arbetsgivare. Det ska vara arbetsuppgifter som företaget annars inte skulle ha utfört (Arbetsförmedlingen, 2011).

2.3 Arbetsträningssprocessen

Försäkringskassan (2009) definierar arbetsträning som särskilda insatser och åtgärder för att hjälpa människor att återanpassas in i arbetslivet. Arbetsträningen är till för att träna upp arbetsförmågan. Framgångsfaktorer vid arbetsträning är att kunna anpassa både arbetsplatsen och arbetstiden. Ekberg (2011) menar att begreppet arbetsförmåga länge har varit diffust. Det leder till att de som ska avgöra en persons arbetsförmåga inte har de rätta verktygen. Detta kan i sin tur leda till felaktigheter i sjukskrivningsprocessen. Alexandersson, Ludvigsson och Svensson (2006) menar att arbetsförmågan inte bara styrs av kompetensen utan även svårighetsgraden på arbetet. I fall för höga arbetskrav finns är risken stor att arbetet inte klaras av, men om kraven är lägre så är risken mindre att arbetet inte klaras av.

Enligt Karasek och Theorell (1990) utgår krav – kontrollmodellen ifrån hur individerna upplever sina arbetsvillkor relaterat till de krav som arbetet ställer och de möjligheter som finns att själv kunna kontrollera sitt arbete. Modellen består av fyra olika typer av arbeten, vilka är aktiva, passiva, högstress och lågstressarbeten. Har du idag ett aktivt arbete så har du ett arbete där egenkontrollen och de psykiska arbetskraven är höga samt utmanande arbetsuppgifter som kräver hög prestation. Aktiva arbeten kan vara krävande, upplevelsen av hög grad av kontroll gör att individen får använda sina kunskaper. Passiva arbeten är om individen har låga arbetskrav och låg grad av egenkontroll, vilket till slut kan leda till att de under tid tappar sin inlärd färdighet och kompetens. Har de brist på utmaningar och om cheferna inte uppmanar att de testar sina gränser, leder det till att de blir omotiverade och mindre engagerade att utföra sitt arbete. Har de ett lågstressarbete innebär det att de har få arbetskrav och hög grad av egenkontroll. Med ett lågstressarbete löper individen mindre risk att råka ut för påfrestningar samt sjukdomar som är arbetsrelaterade. I högstressarbeten är de psykiska kraven höga och individernas utrymme för utveckling blir därmed begränsad. Det är i högstressarbeten som stress, oro samt utmattning uppstår. Johnson (1988) utvecklade krav

och kontrollmodellen med socialt stöd. Vilket han menar är när de anställdas trivsel blir tillgodosedda genom samarbete, grupp känsla och umgänge med sina arbetskamrater både på arbetet och sin fritid. Det är viktigt att människan får positiv feedback från chefen vid utfört arbete för att detta ska upplevas. Finns socialt stöd från arbetskamrater kan det leda till att den negativa påverkan som höga krav och låg egenkontroll har på människan, det vill säga stress, minskar. Vid obalans i arbetskraven och egenkontrollen kan socialt stöd fungera som en balans däremellan.

Enligt Kjellman (2009) är tiden för hur länge en person kan arbetsträna på sitt vanliga jobb begränsad till tre månader och det är Försäkringskassan som betalar ut rehabiliteringsersättningen. Om däremot arbetsträningen sker hos en annan arbetsgivare kan arbetsträningen pågå längre tid och rehabiliteringsersättningen kan därmed utgå i högst ett år. Det är viktigt att planera arbetsträningen noggrant. Kjellman anser att det är lämpligt att börja arbetsträningen med till exempel en 25 procentig tjänst, för att arbetstiden sedan kan utökas efterhand under arbetsträningens gång. Lämpligt är att den ökar med 25 procent i taget. Det är viktigt att inte skynda på arbetsträningen utan att anpassning sker sakta. Vidare anser Kjellman att risken för att individen ska avbryta arbetsträningen är stor om man skyndar framåt för snabbt. Försäkringskassan har vissa riktlinjer för hur arbetsträningen bör utformas som går ut på att den som arbetstränar enbart gör det som har bestämts tillsammans med en ansvarig handläggare.

I arbetsmiljölagen kap 3, 2§ står det att det är arbetsgivarens skyldighet att införskaffa hjälpmedel så att inte ohälsa uppstår. Kjellman (2009) anser att det är organisationens skyldighet att ha en individuell anpassning för alla som arbetstränar. Det gäller till exempel att det finns en arbetsstol som är bekväm att sitta i och att tillgång till tekniska hjälpmedel som gör att arbetet kan skötas utan att kroppen tar för mycket stryk finns. Arbetstiderna spelar en stor roll för återanpassningen. Har någon problem med sin hälsa när denne stiger upp på morgonen är det bättre att han eller hon har en senare starttid på dagen.

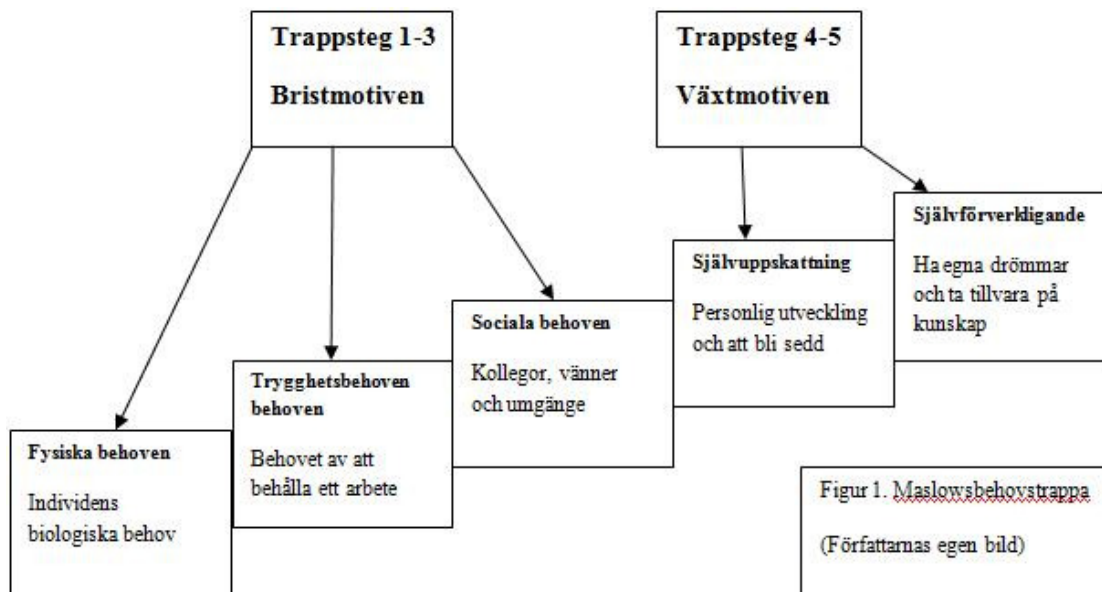
2.3.1 Leder arbetsträning till arbete?

Ekberg (2011) menar att bli anställd efter att ha varit sjukskriven en längre tid visar sig bli svårare och svårare då effektiviseringar på arbetsmarknaden gör att arbetsgivare har en försiktigare och mer negativ inställning till att anställa personer med lång sjukskrivning.

Kompetens, förmågan att lösa problem och sättet att kommunicera på är viktiga komponenter för att bli anställd. Johansson (2007) anser att arbetsträningen hjälper till att bryta gamla mönster, få en bra dygnsrytm, lär sig hålla tider och ökar den sociala kompetensen i den dagliga kontakten med andra människor. Riksrevisionsverket skriver i sin rapport RiR (2009:22) att arbetsträning ökar kompetensen och kan liknas vid utbildningsinsatser. Arbetsträningen kan ses som en förberedande arbetslivserfarenhet som ökar chansen att få en framtida anställning.

2.4 Motivationens betydelse för anställningsbarhet

Enligt Maslows teori (Bertelsen, 2007) motiveras individen enligt två olika sätt, bristmotivet och växtmotivet. I bristmotivet ingår fysiologiska behov, trygghetsbehov och sociala behov. De fysiologiska behoven är människans biologiska drifter och är det första av tre stegen inom bristmotivet i Maslows hierarkiska trappa. Trygghetsbehovet aktiveras när människan känner tillfredställelse av sina fysiologiska behov som exempelvis vissheten att få behålla jobbet för sin försörjnings skull. Sociala behovet handlar om att kunna knyta sociala kontakter med vänner och kollegor. Individen kan inte söka sig uppåt i behovshierarkin innan han eller hon uppnått de första tre stegen. Inom växtmotivet ingår självuppskattning och självförverkligande. Självuppskattningsnivån handlar om möjligheter till personlig utveckling, att kunna utveckla självrespekt samt får andra människors uppskattning. Självförverkligande är den högsta nivån i Maslows behovshierarki, vilket innefattar utvecklingen av de anlag, egenskaper och förmågor som individen besitter. Ger organisationen möjlighet att uppnå de viktigaste av stegen så skapas starkt motiverade människor. Maslows synsätt innebär att människor alltid är motiverad att uppfylla de nedersta behoven först innan de går vidare till nästa steg.



Deci och Ryan (2000) anser att motivation är något som driver en person framåt. De talar om två olika typer av motivation, den inre och yttre motivationen. Den yttre motivationen kan förklaras med att någon gör en sak för att han eller hon ska få lön eller beröm. För att känna sig helt motiverad att utföra sitt arbete fullt ut, så kan det vara bra att företaget ger beröm och belöning för utfört arbete. Den inre motivationen kommer från den egna viljan och lusten att göra något. Clegg, Kornberger och Pitsis (2007) hävdar för att den som arbetstränar ska vara motiverad så krävs det att arbetsledaren eller närmsta chefen kan skapa motivation den som arbetstränar. Kan arbetsledaren skapa motivation hos individerna kan de få de som arbetstränar att prestera bättre, vilket leder till att självkänslan stärks och att de kan ta steget till ett riktigt arbete.

Nordenfelt (2009) och Gerner (2005) menar att motivationen är en viktig faktor vid arbetsträning. Gerner hävdar att för att arbetsträningen ska bli så framgångsrik som möjligt krävs det att den som arbetstränar har en stark motivation för det som ska utföras. Det måste från dennes sida även finnas motivation att efter avslutad arbetsträning kunna återgå till ett normalt arbete. Att de som deltar i arbetsträning är motiverade att återgå till arbete behöver inte betyda att man är motiverad att delta i arbetsträningen. Motivation är en av förutsättningarna för en människa som varit borta länge från sitt arbete ska ha någon möjlighet att återgå till sitt arbete.

Regeringen skriver i SOU 2000:78 att ifall motivation inte upplevs vid rehabiliteringen ska åtgärder sätts in för att höja motivationen. Människan måste känna meningsfullhet och delaktighet med det han eller hon gör för att kunna känna motivation. Berglind och Gerner (2002) hävdar att en förutsättning för att återvända till arbetsmarknaden efter att har varit långtidsarbetslös är att motivation finns.

2.5 Intern och extern locus of control

Locus of control är ett annat begrepp som handlar om hur en person upplever det som händer i en viss situation (Millet, 2005). Det finns intern eller extern locus of control. Med intern locus of control menas att människan anser sig vara den som själv kontrollerar sitt liv medan de med extern locus of control anser att det är miljön eller någon annan människa som kontrollerar vad som ska ske, att de inte själva kan påverka det som händer. Finns en hög intern locus of control så påverkar det rehabiliteringens resultat av arbetsträningen positivt i och med att de anser att de själva kan styra vad som ska hända och ske (Ibid). Millet säger även att locus of control har använts internationellt i yrkesinriktade rehabiliteringar. Locus of control påverkar alltså resultatet av rehabiliteringen, samt eventuell återgång till arbetslivet (Ibid). Ovanstående forskning visar att individer som har intern locus of control oftare har högre motivation och arbetstrivsel för sin arbetsrehabilitering än de med extern locus of control. Detta gör att de med intern locus of control kan anses vara mer anställningsbara (Eby, Sorensen & W.H.NG, 2006).

2.6 Anställningsbarhet

Regeringen skriver i Sveriges handlingsplan för tillväxt och sysselsättning (2008/09:34) att under en 10 års period har anställningsbarheten gått från att inte vara så viktigt till att ha blivit mer och mer viktigt inom bland annat EU. Det har varit speciellt viktigt att få människor som har någon form av arbetshandikapp att bli anställningsbara och återanpassas in på arbetsmarknaden igen. Regeringen strävar efter att de som erhåller någon form av ersättning på grund av ohälsa skall öka sin sysselsättning till 100 % för att minska utanförskapet. EU menar att Sverige ska erbjuda åtgärder som främjar anställningsbarhet. Detta gäller de som varit arbetslösa upp till 12 månader. Här ska regeringen sätta in åtgärder så som lärlingsplats, hjälp till kompletterande utbildningar, omskolning, arbetspraktik, språkutbildning och andra åtgärder som kan hjälpa till att återgå i arbete.

2.6.1 Definitioner för anställningsbarhet

Yorke (2004) hävdar att anställningsbarhet kan beskrivas som prestationer personen gör eller har gjort, kompetensen och erfarenheten samt personligheten och egenskaperna. Dessa faktorer kan leda till anställning. Det gäller därför att hela tiden vidga och utveckla sin kompetens. Mattson och Johansson (2009) menar att samarbetsförmåga i en arbetsgrupp är en av de många faktorer som en arbetsgivare anser att en person måste ha för att kunna vara anställningsbar. Detta värderar arbetsgivaren mycket högt vid rekryteringsarbetet. Fungerar inte samarbetsförmågan kommer arbetet att bli lidande. Forrer (2003) menar att de individer som hittar eller kan behålla ett arbete visar prov på anställbarhet oberoende av arbetets art. Även de som har nått toppen av sin karriär anses vara anställningsbara så länge de har ett arbete. Ekberg (2011) anser vidare att kraven på kompetensen individen besitter förändras i takt med att arbetsmarknaden förändras. Enligt Andréasson, Rosenberg & Lindstrand (2007) finns det tre viktiga ting som arbetsgivare överväger vid anställning. Dessa är samarbetsförmåga och initiativförmåga och referenser. Johansson (2007) beskriver att de som arbetstränar inte är säkra på ifall de blir anställningsbara efter avslutad arbetsträningen. De flesta som arbetstränar är rädda att falla tillbaka i samma beteende som de hade innan arbetsträningen om de inte kommer att anses som anställningsbara och finna ett jobb.

Ekberg (2011) hävdar att människor lever av och med ständiga förändringar i arbetslivet. Att ha social kompetens, kunna arbeta i team, att ta egna initiativ samt att kunna lösa problem är idag mycket viktiga i arbetslivet. Anställningsbarhet handlar om förmågan att sköta och bibehålla ett arbete (Hillage & Pollard, 1998; Rothwell, 2007). Arnold, Colin och McQuaid (2005) samt Hillage och Pollard (1998) menar å sin sida att individen ska kunna sälja in sig och sina färdigheter till arbetsgivaren för att vara anställningsbara, men måste även besitta de egenskaper som idag anses behövas för att vara anställningsbara. Dessa egenskaper kan vara hur vi använder det egna kunnandet, till vad vi använder det och våra färdigheter. Även hur vår inställning är till vårt arbete samt hur vi betar oss gentemot vår arbetsgivare spelar stor roll för om vi ska anses som anställbara.

Enligt Hillage & Pollard (1998) finns det inte bara en definition på anställningsbarhet utan det är en kombination av många kriterier. Berntson, Sverke och Marklund (2006) definierar anställningsbar som att vara förberedd för att hantera den miljö som arbetet ska förläggas i. De nämner att man kan tolka anställningsbar utifrån två synvinklar. Det ena bestäms utifrån

arbetstagarens resurser och möjligheter att kunna få ett nytt jobb. Det andra är hur villkoren på arbetsmarknaden ser ut. Ashforth, Fugate och Kinicki och (2004) hävdar att anställningsbarhet är en anpassningsförmåga som gör det möjligt för en arbetstagare att identifiera och utnyttja sina karriärmöjligheter. Även om personen betraktas som anställningsbar, så garanterar det inte att denne faktiskt får ett arbete. Ashforth et al nämner tre mått för att individen ska vara anställningsbar, personlig anpassningsbarhet, socialt kapital samt humankapitalet. Med personlig anpassningsbarhet menar de att de individer som är öppna för nya erfarenheter och förändringar är anpassningsbara, vilket i slutändan leder till att individen blir mer anställningsbar. Socialt kapital menas den tillit som gruppen har för varandra och kan inte innehas av enskild person. Humankapital innefattar kompetens, utbildning, färdigheter som personen besitter.

Löfgren Martinsson (2008) menar också att anställningsbarhet inte är ett enhetligt begrepp. Det finns inte någon som helst koppling mellan att vara anställningsbar och att faktiskt ha en anställning. Hon använder sig av två olika definitioner av ordet anställningsbar. Det ena är att det krävs en viss mängd färdigheter för att personen ska fungera ute på arbetsmarknaden. Det andra sättet är att individen ska ha den potentiella förmågan att handla i olika kontexter.

2.6.2 EU:s nyckelkompetenser för livslångt lärande

För att bli anställningsbar enligt EU menar de att människan kan arbeta med deras åtta nyckelkompetenser för ett livslångt lärande. Förmågan att lära är en viktig del av att bli anställningsbar (Europeiska kommissionen, 2007).

Nedan följer en sammanfattning av EU:s nyckelkompetenser (Ibid):

- Kommunikation på modersmålet, vilket innebär att individen ska kunna kommunicera på sitt modersmål. Inte bara kunna tala språket utan även kunna skriva det.
- Kommunikation på främmande språk, vilket innebär samma kriterier som på sitt modersmål, det vill säga att individen ska kunna göra sig förstådd i både tal och skrift.
- Matematiskt kunnande och grundläggande vetenskaplig och teknisk kompetens. Matematiskt kunnande innebär att individen ska kunna tillämpa enkel vardagsmatematik. För att kunna vara attraktiv på dagens arbetsmarknad bör individen ha teknisk kompetens, vilket innebär att han eller hon bör kunna hantera vissa tekniska verktyg såsom maskiner som de kan komma i kontakt med på dagens arbetsmarknad.

- Med den vetenskapliga kunskapen menas att individen ska använda och ha kännedom om vetenskapliga metodundersökningar och teorier för att kunna uppnå mål, ta beslut och kunna dra slutsatser, samt kunna förmedla sina slutsatser och det resonemang som fört individen fram till resultatet.
- Digital kompetens innebär att individen ska kunna använda datorer då det finns på fler och fler arbetsplatser idag. Det gäller att individen har kunnande att använda datorer för att kunna hämta information och kommunicera med andra över internet.
- Lära att lära innebär att individen måste ta eget ansvar för sin egen kompetens. Motivationen och det egna självförtroende har en central del i den egna inläringen.
- Social och medborgerlig kompetens, vilket innebär att individen ska kunna delta i arbetslivet och samhällslivet genom att visa respekt för allas olikheter.
- Initiativförmåga och företaganda, innebär att kunna gå från idé till handling samt att individen ska uppnå sina arbetsmål de fått av företaget.
- Kulturell medvetenhet och kulturella uttrycksformer, innebär att individen kan uttrycka sina känslor genom musik, litteratur med mera.

Dessa kriterier kan vara svåra att arbeta mot eftersom de är så breda. Men det är viktigt att tänka på att det inte är alla kriterier som behöver användas, vi kan välja ut de som vi vill arbeta med och som vi tror hjälper oss i vår strävan att bli anställningsbara. Det är ingen regel att vi måste använda dem, utan vi kan se dem som ett hjälpmedel. EU anser att dessa är viktiga för att människan ska kunna leva ett framgångsrikt liv i det hektiska klimat som finns idag. Den personliga utvecklingen ska stå i centrum för det egna lärandet som i sin tur ska leda till anställbarhet (Ibid).

3. Syfte och frågeställningar

Arbetsträning är idag ett instrument för att få individer att återgå i arbete och bli anställningsbara. Syftet med denna undersökning är att ta reda på hur organisationen vi undersöker genomför arbetsträningen för de individer som är anvisade att vara där. Vi ska även undersöka vad syftet med arbetsträningen är och vilka målsättningar organisationen har med arbetsträningen.

Följande frågeställningar har vi utgått ifrån

- Hur ser arbetsträningsprocessen ut i den undersökta organisationen?
- Hur arbetar organisationen för att motivera individerna till arbetsträning?
- På vilket sätt uppfattar nyckelpersonerna att arbetsträningsprocessen leder till anställningsbarhet?

4. Metod

I denna studie används två datainsamlingsmetoder; observationer och intervjuer. På detta sätt blir det ett bredare material som fångar studiens syfte. Kvalitativ undersökningsmetod valdes för att få ett djup i undersökningen, vilket innebär en så nära upplevelse som möjlig av individerna som ingår i undersökningen (Brinkmann & Kvale, 2009). Deltagande observation görs för att komma närmre deltagarna och deras miljö. Det blir därigenom lättare att studera fenomenet som ska undersökas och få en bättre överblick (Fangen & Sellerberg, 2011).

Vi kommer fortsättningsvis att använda oss av en fiktiv person vid namn Jon både i observationsberättelsen och i intervjuerna från nyckelpersonen. Detta för att det ska bli lättare för läsaren att läsa och förstå sammanhanget.

4.1 Organisationen

Organisationen som undersöktes har många års erfarenhet av arbetsträning. Företaget är ett aktiebolag men där vinstdrivandet inte är den centrala delen i organisationen. Den ägs av en stiftelse vars syfte med organisationen är att återanpassa individer till samhället så att de blir anställningsbara. Organisationens ledningsgrupp består av tre personer, VD:n, personalchefen och kvalitets- och produktionschefen. På företaget finns ett 40-tal anställda som alla har någon form av arbetshandikapp. Det finns dessutom ungefär 60 personer som arbetstränar inom organisationen per år. Organisationens mål för individen är att få var och en att nå egna mål utifrån egna visioner och förutsättningar. Syftet med arbetsträningen är att hjälpa individen nå sina mål i samklang med kartläggningen. Ge individen möjlighet att utvecklas och stärkas inför den öppna arbetsmarknaden. Vid arbetsträningen får individen arbetserfarenhet som många arbeten idag kräver. Organisationen hjälper till med att ställa upp som referens när den som arbetstränat skaffar sig arbete. I arbetsträningen tränas förmågan att

passa tider, det vill säga närvaron, att lära sig språket ifall det behövs, kompetensen utökas, den sociala kompetens det vill säga hur personen integrerar med sina kollegor. Detta är de fyra punkter som företaget arbetar med och förmedlar vidare till en potentiell arbetsgivare. De som ska arbetsträna kommer ifrån både kommunal och statlig verksamhet. Arbeten som kan komma att utföras består av jobb som kräver finmotorik. Där ska en sprint monteras i en plast bit som sedan skickas iväg till ett företag för att monteras på någon större del. Detta steg kan räknas som första steget. I steg två och tre görs lite mer avancerade jobb där personen mer och mer arbetar tillsammans med andra och är beroende av andra i produktionen. I fjärde steget monteras olika saker ihop från delar till hela färdigmonterade saker och där måste personen kunna samarbeta i ett högt tempo för att kunna arbeta.

4.2 Observationsstudiens genomförande

Kontakt togs med den privata aktören och syftet förklarades med observationsstudien. Vid ett möte med aktören bestämdes det att vi skulle delta på ett informationsmöte som anordnas innan individerna bestämmer sig ifall de vill göra sin arbetsträning hos den privata aktören eller inte. Vi skulle observera hur ett möte genomfördes. Det bestämdes också att vi skulle delta i en så kallad uppstart. Det är den första arbetsdagen då de som bestämt sig för att börja sin arbetsträning hos den privata aktören börjar arbetsträna.

Det första observationstillfället gjordes för att få en allmän övergripande syn på aktörens verksamhet, de anställda och de som arbetstränar. Vi observerade hur personalchefen, produktionschefen, arbetsterapeuten samt chefen för en speciell enhet inom organisationen arbetade vid en första kontakt med de individer som eventuellt skulle börja arbetsträna hos dem. Vi observerade även vad som gjordes och sades vid denna första kontakt. Därefter låg vår fokus i observationen på hur arbetsstationerna var uppbyggda med antalet individer som arbetade, arbetstränade och hur de arbetade. När den första observationen hade gjorts kunde vi uppfatta de fyra viktiga punkter som aktören arbetade med, närvaro, socialkompetens, kompetens och språket.

Vid den andra observationen fokuserade vi både på att förstå mer hur arbetet fungerade hos aktören men försökte även att observera mer detaljer såsom vad som hände vid arbetsstationerna och hur de som arbetar och arbetstränar samspelar med varandra. Vi fokuserade på att lära känna aktörens verksamhet mer innan vi började med att observera den

mer detaljerat. När denna observation gjordes satt vi ute i den privata aktörens produktion tillsammans med både produktionsanställda och de som arbetstränade. Här kunde vi observera mer detaljerat än om vi inte befunnit oss mitt ute i verksamheten. Vi studerade hur individerna som arbetstränade agerade kring de fyra punkter, som var viktiga för aktören. Vi deltog också vid uppstarten, det vill säga den första arbetsdagen för de individer som skulle börja arbetsträna hos den privata aktören. Vi medverkade på själva informationsmötet individen fick. Där observerade vi vad arbetsterapeuten, som höll i mötet, sa och hur hon agerade. Vi observerade även rundturen som gjordes efter mötet där arbetsterapeuten visade individerna runt för att de skulle hitta i verksamheten. Därefter var det dags för individerna att börja sin arbetsträning och de blev lotsade till respektive enhet inom verksamheten som de på förhand fått välja. Vi valde att följa med till en enhet hos aktören för att observera vad som hände där.

4.3 Analys

Vi valde att sätta samman alla observationsanteckningar till en berättelse, som handlar om en fiktiv person vid namn John, för att underlätta för läsaren att förstå hur arbetsträningprocessen går till. Detta för att vi ansåg att en berättelse ger en god inblick i hur organisationen fungerar. Innan vi färdigställde vår observationsberättelse så bad vi fem personer som arbetstränat att läsa igenom den, för att se om vi uppfattat processen på samma sätt som individerna upplever sin arbetsträning.

4.4 Berättelsens trovärdighet

De av individerna som läste igenom berättelsen ombads att komma med kommentarer om det var något som missats att ta med. Samtliga individer svarade att de tyckte att berättelsen speglade verkligheten hos den privata aktören för individerna.

4.5 Intervjustudie

I intervjuerna valde vi att använda oss av så kallade semistrukturerade frågor. Vi ville ha ut så mycket information som möjligt av informanterna och då är detta en bra metod att använda (Bryman, 2011).

4.6 Urval

Då vi undersökte hur organisationen genomför arbetsträningssprocessen samt hur deras syfte och mål uppfattas i organisationen så var det viktigt att finna de respondenter som kunde svara på våra forskningsfrågor. Urvalet blev då ett bekvämlighetsurval. Vi kom då fram till att vi skulle intervjua tre nyckelpersoner som satt i organisationens ledningsgrupp, vilka var VDn, produktionschefen och personalchefen samt en enhetschef och arbetsterapeuten. Dessa personer användes som informanter. För att nå dessa personer tog vi kontakt med personalchefen som hjälpte oss med att samordna intervjuerna.

4.7 Genomförande

När vi tog kontakt med respondenterna informerade vi dem på ett första möte om syftet och vad som skulle tas upp. Detta gjordes för att respondenterna skulle vara förberedda till en viss del på vad vi skulle kunna tänkas ställa frågor om. Innan inplaneringen av intervjuerna gjordes en intervjuguide (Bil.1) som skulle vara till hjälp vid intervjun. Intervjuguiden utformades utifrån olika teman, den första delen handlade om arbetsträningssprocessen följt av motivation och till sist tog vi upp begreppet anställningsbarhet. Intervjuguiden gjordes för att hålla struktur på intervjuerna så att vi skulle hålla oss inom ramen för vad vi skulle undersöka. Den gav också utrymme för att ställa följdfrågor.

Personalchefen ordnade lokal där intervjuerna kunde hållas, en konferenslokal på företaget lånades. Informanterna informerades om intervjuerna och intervjuerna tog ungefär 60 minuter vardera. Vi började med en intervju och efteråt gjordes en utvärdering av frågorna. Alla intervjuer spelades in med en diktafon. Detta gjorde vi för att ge både respondenten och den som skulle intervjuas möjlighet att koncentrera sig på det som togs upp i intervjun. Ordval, pauser och tonfall registrerades i och med att intervjuerna spelades in av oss. En av oss två var den som intervjuade informanten och den andre satt med för att kunna flika in följdfrågor ifall den som intervjuade missade något. Detta kunde vara till hjälp vid transkriberingen av intervjuerna eftersom vi lyssnade på materialet flera gånger så att vi inte gick miste om någon viktig information som vi inte hade uppfattat direkt vid intervjun. När den första intervjun hade gjorts så transkriberades den. Frågorna gicks igenom för att se om de var relevanta och ifall det fattades några. Vi kom fram till att frågorna var relevanta och att intervjuguiden inte behövdes ändras. De fyra nästkommande intervjuerna fortsatte på samma sätt som den första. Det vill säga att alla intervjuerna spelades in med hjälp av en diktafon och därefter

transkriberades. Tre av dessa intervjuer hölls i företagets konferensrum, medan den fjärde hölls i personalchefens rum.

4.8 Analys

Fem intervjuer gjordes med Vd'n, personalchefen, produktionschefen, arbetsterapeuten och enhetschefen. Dessa intervjuer sparades sedan ner på datorn för att därefter överföras till ett transkriberingsprogram, vilket underlättade transkriberingen genom att vi lättare kunde pausa och starta i processen. Efter intervjuerna transkriberades de av den som gjort intervjun, det vill säga av den som ställt frågorna, och allt skrevs ned ordagrant för att inte gå miste av värdet i informationen. Varje transkribering tog ca 8 timmar vardera och resulterade i många sidor text. Transkriberingen lästes sedan flera gånger av var och en av oss. Därefter satte vi oss ner och gick igenom transkriberingarna tillsammans och försökte se efter text som berörde studiens frågeställningar. Vi analyserade en intervju i taget. I analysarbetet av intervjuerna valde vi att markera text som berörde de tre frågeställningarna, arbetsträningssprocessen, anställningsbarhet och motivation med tre olika färger. Detta för att göra det lättare att se dessa relevanta kopplingar så som likheter och skillnader i informanternas svar. Under arbetets gång kom vi dessutom fram till att samtliga informanter satte människan i centrum som även detta markerades med färg.

4.9 Etik

4.9.1 Intervju

Vid vår första kontakt med företaget bestämdes det att vi skulle ha ett möte där vi skulle gå igenom vad vårt syfte var med undersökningen. Vid detta möte informerades de blivande respondenterna vad som skulle komma att hända. Där berättade vi kort om vår undersökning, hur den skulle komma att se ut och vilka vi var intresserade av att göra intervjuer med. Ledningsgruppen och cheferna var positiva till undersökningen.

4.9.2 Observation

Den privata aktören hade informerat alla anställda och de som arbetstränar i deras verksamhet om att de hade ett samarbete med en högskola och vad det skulle kunna innebära för individen. Organisationen informerade om att vi skulle vara synliga i verksamheten för att observera verksamheten och eventuellt ställa lite frågor till de anställda och de som arbetstränade. När vi sedan kom till aktören för att göra våra observationer visste individerna

vilka vi var och syftet med att vi befann oss hos organisationen. Vi valde dock att informera om var vi kom ifrån och att vi var där för att observera aktörens verksamhet. Detta för att det inte skulle uppstå några oklarheter med syftet. Att vi informerade om att vi skulle observera verksamheten och inte individen gjorde att många av individerna gärna pratade med oss om hur det var att arbeta och arbetsträna hos den privata aktören. Vid det första informationsmötet informerades inte de medverkande individerna om varför vi befann oss där. Detta för att vi endast skulle observera personalchefen som höll i mötet. Vi skulle studera hur hon agerade, informerade och vad hon informerade om. Därför kändes det inte nödvändigt att just då informera individerna. Detta hade kanske kunnat påverka om individerna önskar börja sin arbetsträning hos den privata aktören eller inte (Bryman, 2011).

5. Resultat

I detta avsnitt kommer vi att redovisa resultatet av våra observationer av organisationen och våra intervjuer med nyckelpersonerna i organisationen. Vi kommer först att framföra vår berättelse om hur arbetsträningen går till som vi fått fram av våra observationer. Sedan följer en sammanställning av resultatet från intervjuerna. I båda resultaten kommer vi att beskriva resultatet med hjälp av en fiktiv person vid namn John för att göra resultatet mer levande och lättare att följa. Vi kommer att benämna de fem personer vi intervjuat som de ansvariga, vilka är Vdn, personalchefen, produktionschefen, arbetsterapeuten och enhetschefen. När vi nämner nyckelpersonerna menas Vdn, personalchefen och produktionschefen.

5.1 Berättelse om arbetsträning

Varje tisdag hålls ett informationsmöte om arbetsträning i organisationen. Handläggaren hos den statliga aktören informerar om denna informationsträff. Johns deltagande på informationsmötet sker helt utan krav på att fortsätta delta i organisationens erbjudna arbetsträning.

Mötet började klockan åtta och hölls av personalchefen i ett konferensrum. Personalchefen började med att hälsa alla välkomna och gav dem en kort information om verksamheten och hur arbetsträningen fungerar. Just på detta informationsmöte var det fem stycken som deltog och alla hade olika etnisk och social bakgrund.

På informationsmötet fick John reda på att det fanns tre olika enheter han kunde välja mellan för att utöva sin arbetsträning. Den ena var produktionen, där kan han arbeta med enklare saker så som små monteringsjobb. Den andra var den enhet som åker hem till privatpersoner eller till ett ålderdomshem för att umgås eller ta en promenad. På våren och sommaren har företaget även en trädgårdsgrupp, vilket innebär att de åker hem till privatpersoner och hjälper till med trädgårdsarbeten såsom gräsklippning och att beskära buskar.

Personalchefen berättade att företaget kan användas som en färsk referens när han sedan söker arbete. När en eventuell arbetsgivare ringer till organisationen för att få referenser om John finns det fyra punkter de går efter. Den första punkten var närvaro, vilket innebär att han håller de utsatta tiderna på ett tillfredställande sätt. Punkt två är socialkompetens och innebär att han ska kunna samarbeta och prata med andra människor. Den tredje punkten är kompetensen, vilket innebär vad han lärt sig hos den privata aktören. Fjärde och sista punkten är språket som innebär att han ska kunna det svenska språket och göra sig förstådd och att förstå andra. Efter informationen gick John och de andra en liten rundvandring i lokalerna för att de skulle få känna på atmosfären på arbetsplatsen. När informationen var slut informerade personalchefen om att de nu skulle gå hem och fundera på ifall de är intresserad av att börja sin arbetsträning i denna organisation eller inte.

Väl hemma skulle John ta kontakt med sin handläggare, hos den statliga eller kommunala aktören, för att bestämma var han vill börja sin arbetsträning. Ifall han bestämmer sig för att börja så tar handläggaren kontakt med personalchefen och bestämmer vilket startdatum som blir lämpligt.

John kommer till organisationens uppstartsmöte som de har varje måndag klockan åtta och de hålls i samma lokaler som informationsmötena. Även detta möte håller personalchefen i och informerar om hur John ska agera om han blir sjuk, om han blir försenad, vilka arbetskläder som är passande att ha på sig med mera. Efter en kort introduktion så visar personalchefen John hur stämpelklockan fungerar, var omklädningsrummet, fikarummet och

personalingsgången finns. När detta är klart så får han gå till den avdelningschef som han ska tillhöra när han gör sin arbetsträning. När han har pratat med ansvarig för den avdelning som han ska starta sin arbetsträning i så är det bara för honom att sätta igång med arbetet. John får börja med lite enklare monteringsjobb. Han har fått introduktion om hur arbetet på den station han startar på fungerar av en av de anställda. Vid varje bord sitter en anställd samt en till två personer som arbetstränar. Detta för att John och de andra som arbetstränar ska känna trygghet om det skulle uppstå något problem när de monterar olika saker. De anställda, ute i produktionen, har en gång själva arbetstränat hos organisationen. Nyckelpersonerna rör sig mycket ute i verksamheten. De tar sig tid att prata med John och försöker att uppmärksamma alla, vilket de anser är viktigt.

Efter fyra veckor har John sitt första utvecklingsmöte. Detta är ett trepartsamtal där han, personalchefen och hans handläggare deltar. Där går de igenom hur det har gått för honom de fyra första veckorna.

Det som är viktigt att tänka på, för John, är alla pauser och raster. Här tränar han närvaron, som är mycket viktig för organisationen. Det är en av de fyra punkterna som ges som referens till eventuella arbetsgivare. Det som John känner när han är på arbetsträningen är att pauserna och rasterna tas på allvar av alla som arbetstränar. Han upplever att de har många fler pauser och raster än på andra arbetsplatser han arbetat på förr.

5.2 Intervjuer med nyckelpersoner inom organisationen

Syftet med intervjuerna var att förtydliga kunskapen om hur arbetsträningsprocessen går till och om processen gör John anställningsbar, samt hur han motiveras till arbetsträning. Redovisningen utgår från studiens frågeställningar. Nyckelpersonerna kommer även att citeras.

5.2.1 Arbetsträningsprocessen

Personalchefen beskriver processen så att John först gör ett studiebesök hos företaget och att detta är helt kravlöst. Därefter kommer det en order antingen från den statliga eller

kommunala aktören. I denna order står det beskrivet vad det är för syfte och mål med den specifika arbetsträningen för honom. Arbetsträningen sker i organisationen. Arbetsuppgifterna som John får ska vara lämpliga utifrån vad han klarar av just nu. Personalchefen beskriver även att studiebesöket görs för att se om arbetsträningen passar John eller inte och ges bara ifall de har platser för arbetsträning just vid det tillfället. När studiebesöket är avklarat har John ett möte med sin handläggare, där de har en diskussion, ifall arbetsträningen passar honom eller inte.

Nyckelpersonerna beskriver att ett av de viktigaste momenten i arbetsträningsprocessen är hur John sköter sin närvaro eftersom den är en viktig del i arbetsträningen. Den är en av de fyra viktiga punkterna som organisationen fokuserar på. De menar att det är en av de punkterna som de ger referens på till eventuella arbetsgivare. Johns närvaro kontrolleras med hjälp av stämpelklocka. Han ska stämpla in och ut varje dag. Skulle det vara så att han av någon anledning ska vara ledig från arbetsträningen, ska detta skrivas på stämpelkortet av en av de ansvariga. Detta för att organisationen ska kunna hålla reda på när John är ledig. Detta gör att det är svårt för de som arbetstränar att fuska med ledigheten. Stämpelklockan används som ett diskussionsunderlag ifall det framkommer att John inte gör sina timmar. Där kan de ansvariga påvisa exakt hur många timmar som han har arbetstränat. Det kan vara så att John tror sig arbetstränat fyra timmar om dagen men när de sedan tittar på stämpelkortet så kanske det visar sig att han bara varit närvarande tre timmar per dag. Detta tas upp vid trepartsamtalet och där diskuteras vad som kanske skulle behöva ändras på för att han ska kunna arbetsträna sina fyra timmar och där görs en individuell anpassning för honom. Den andra punkten som är viktig är, kompetensen, vad John lär sig i exempelvis produktionen, den faktiska kunskapen för ett visst arbete. Tredje punkten är språket, det innebär att han ska behärska det svenska språket för att kunna prata och förstå. Det svenska språket är det enda språk som ska användas i verksamheten. Detta för att hjälpa till med språkträningen för de som behöver. Organisationen har som vana att inte sätta personer med samma etniska ursprung bredvid varandra i produktionen, utan väljer att placera dem bredvid personer med annat ursprung. På detta vis tvingas de att öva det svenska språket. Organisationen hjälper dem även att öva språket genom att spela memory och läsa i dagstidningen för att sedan diskutera det som står. Detta görs i små grupper på ca fyra till sex personer. Den fjärde punkten som tränas är den sociala kompetensen. Den övas genom att John arbetar i team eller att han ingår i en arbetsgrupp där han övar samspel med andra.

Personalchefen påtalar att det är viktigt att John kommer dit av fri vilja.

"What's in it for me? Vad ska jag göra? Vad är syftet med detta?"(personalchefen)

Om John och handläggaren kommer överens om att arbetsträningen ska ske i organisationen så tar handläggaren kontakt med personalchefen och startdatum bestäms. På Johns andra arbetsträningsdag har han ett personligt möte med personalchefen där de går igenom hans problematik. Sedan har de ett trepartssamtal var fjärde vecka under hela arbetsträningprocessen. På de trepartsamtalen är det han, personalchefen och handläggaren som är närvarande.

Enhetschefen berättar att alla har olika förutsättningar när de kommer dit och att alla är där i arbetsträningssyfte. Tidigare fanns det också personer som befann sig i fas 3, som fick chansen att praktisera i just denna enhet. Just nu är det endast de som arbetstränar. Han börjar med att göra intervjuer med var och en av de som önskar ingå inom enheten. I intervjun får han reda på personernas problematik och utifrån det så lägger han upp ett schema som är anpassat för dem. För att få göra sin arbetsträning inom denna enhet så måste individen arbeta minst tre timmar per dag. Detta beror på att resa till och från brukaren räknas in i arbetstiden, så för att alla ska få ut något bra av det passar det bra med ett minimum på tre timmar.

Personalchefen ser arbetsträningprocessen i tre olika steg. Steg 1 är lättare produktion, steg 2 lite mer avancerad produktion och i steg 3 är John inne i ett flöde där samarbete och högt tempo krävs. Däremot berättar arbetsterapeuten att de gärna skulle se att det fanns olika steg. Denne anser att organisationen inte har kommit så långt ännu utan var och en får börja lite grann utifrån vad de har för bakgrund, intresse och utifrån de möjligheter som finns i organisationen.

Organisationen tittar på vilka arbetsuppgifter som finns tillgängliga för tillfället och vilka av dessa arbetsuppgifter som passar John. Arbetsterapeuten finns tillgänglig om något problem uppstår. Det kan vara till exempel att John behöver en annan stol eller ett annat arbetsbord med mera. Detta för att han ska kunna utföra sin arbetsträning på bästa möjliga sätt. Arbetsterapeuten finns till för alla när det gäller arbetsmiljöfrågorna, men när det gäller speciella stöd så är det arbetsterapeuten som tar om hand om de som kommer från den

kommunala aktören. De som kommer från den statliga aktören tar personalchefen hand om. Arbetsterapeuten, med sin erfarenhet och sitt stora nätverk, är ett bollplank till personalchefen om denne så önskar det.

Produktionschefens jobb är att hitta rätt arbetsuppgift till John efter hans arbetsförmåga och informationen om honom som han får från personalchefen och arbetsterapeuten. Det beror även på vilka kunder organisationen har och när kundernas produkter ska vara klara. Skulle det vara så att John inte klarar av den stationen som blivit tilldelad så sätter produktionschefen dit de kärnanställda för att klara produktionen i tid.

”Så ja, en hel del bestämmer jag var de ska vara, men jag får direktiv också att den får inte stå, den får inte sitta, den måste ha rörligt arbete, den har värk. Då får jag hitta de anpassade arbetena.”(Produktionschef)

5.2.1.1 Människan i centrum

Individerna står i centrum under hela arbetsträningsprocessen. All arbetsträning är anpassad efter dennes arbetsförmåga och eventuella handikapp. Det finns lika många lösningar som personer som arbetstränar.

”Pusslet här är ju individen”(Personalchefen)

När John först kommer till organisationen undersöker de, vilka arbetsuppgifter som passar honom genom att de ser till hans bakgrund och intressen. Skulle något inte fungera så ändras det när det kommer fram. När det gäller arbetsmiljöfrågorna så finns arbetsterapeuten till för alla. Ifall John ska byta från ett lättare arbetsmoment till ett mer komplicerat görs detta genom diskussion, i trepartssamtal, där organisationen ser ifall han är redo för att påbörja nästa steg. Detta har de uppmärksammat i verksamheten genom att de haft John under uppsikt genom arbetets gång.

Organisationen försöker få John att inse vad han vinner på att arbetsträna. Det är viktigt att hela tiden återkoppla till honom så att han har förstått vad som sagts och förstår vad som är målet och syftet. Han måste vara med och planera och inse vart hans gränser går samt vara

medveten om dessa i arbetsträningen. Skulle det vara så att hans problematik ligger i exempelvis sömnsvårigheter kan han få byta arbetspass från förmiddagen till eftermiddagen. Detta gör organisationen för att de lyssnar på personen i fråga och dennes behov och det är bättre att denne kommer del av dagen än inte alls. Organisationen vet att för varje dag som går där exempelvis John går till sängs med känslan av att han inte gick till arbetet denna gång heller så arbetar inte belöningscentrat. Det blir besvärligare för varje dag han inte kommer till arbetet. Han och organisationen kan börja arbeta med hur de ska kunna anpassa arbetstiderna för honom. Förändringar kan ske när som helst under pågående arbetsträning ifall det behövs och tas då upp i trepartssamtalet för att se vad ändringen lett till och om det behövs fler ändringar. Ifall John behöver hjälp med att kontakta läkare eller sjukgymnast kan organisationen hjälpa till, då de har ett nätverk att använda sig av, där de kan informera vem som ska kontaktas. Om det framkommer att John behöver sådan hjälp som inte organisationen kan ge, till exempel att han har koncentrationssvårigheter, som kan liknas med exempelvis ADHD, hjälper organisationen honom vidare till annan instans där han ska få den hjälp som behövs.

Aktiviteterna i organisationen utformas utefter de behov som de ser. De ansvariga hjälper gärna John med andra saker utöver arbetsträningen ifall det behövs exempelvis med att utforma ett CV, men han måste visa att han själva först försöker och vill. De hjälper till med detta för det är inte lätt att bedriva arbetsträning när det enda som personen i fråga funderar på är något annat. Då försöker aktören hjälpa personen med dennes problem.

Alla ansvariga försöker att se och höra alla genom att de är ute i organisationen och rör sig varje dag, flera gånger om dagen. De kan även göra detta genom att de går in och tar en fika eller lunch tillsammans med alla i lunchrummet. Då blir de en i gänget.

Ifall John inte skulle komma till arbetsträningen, vid sjukdom, ringer alltid någon av de ansvariga honom för att visa att de bryr sig om och att han är saknad. Ju snabbare de ringer desto lättare blir det för John att komma tillbaka.

5.2.2 Motivation

Nyckelpersonerna berättar att i stort sett alla personer är omotiverade när de ska börja arbetsträningen. I vissa fall kan det bero på att vissa enbart har haft praktik sedan de kom till

Sverige och att det inte har lett till något jobb i slutändan. Omotivationen kan även bero på att de inte förstått syftet med arbetsträningen.

”Det är lite sönderpraktiserat” (Personalchefen)

Personalchefen är tydlig med att tala om att arbetsträningen hos dem inte leder till något jobb inom organisationen. Däremot informerar de att den ger erfarenhet och en färsk referens att ta med sig till ett framtida arbete. Det är många av de som arbetstränar som går från att vara omotiverade till att i slutändan vara väldigt motiverade och vill stanna kvar inom organisationen. Vd:n berättar att de inte har någon vetenskaplig teoretisk studie som de utgår ifrån när de ska motivera utan att det sker i det dagliga arbetet med stöd av alla de erfarenheter som de samlat på sig över tiden.

Inom en av enheterna är de däremot motiverade från början berättar chefen för denna avdelning. Han tror det beror på att de har en väldigt bra sammanhållning på denna avdelning. En annan anledning kan vara att John varit arbetslösa länge och saknat fasta rutiner, vilket gör att han tycker det är roligt att träffa andra människor och komma ut i det sociala livet igen.

Produktionschefen menar att de motiverar John genom att de hjälper honom till att våga ta för sig och prova nya saker. Ett problem de har i organisationen är att när arbetsträningen är avslutad vill inte personerna lämna organisationen. De ansvariga menar att detta är för att de trivs så bra hos dem.

”Jag tvingar aldrig någon att prestera mer än vad man kan” (Produktionschefen)

Enligt Arbetsterapeuten känner sig vissa personer utnyttjade av företagen vad gäller praktik och arbetsträning. Ifall de ska ha chans att komma vidare, så måste de ställa upp att arbetsträna. De måste förstå syftet med vad organisationen gör och att det finns olika sätt att se saker på än vad de själva gör.

En av de stora drivkrafterna för John under sin arbetsträning är att i slutändan få en så bra referens som möjligt. Detta för att han till slut ska komma in på den öppna arbetsmarknaden igen.

5.2.3 Anställningsbarhet

Nyckelpersonerna berättar att personerna blir anställningsbara när de kan leva upp till de grundverktygen som organisationen har, vilka är tidsdisciplin, prestationsförmåga, god uthållighet, samarbete med ledning, samarbete med arbetsgrupp, socialkompetens, språk, den allmänna kompetensen, god arbetsmoral, motivation och kommunikation.

Detta är organisationens nyckeltal som de jobbar efter. Ifall John har jobbat utifrån dessa grundverktyg och aktören anser att det gått bra så ser de honom som anställningsbar. Kommer han till jobbet varje dag, kan han språket, samarbeta, hålla tider samt visa upp en bra prestation, då är de anställningsbara enligt organisationen. Detta måste varje arbetsprövande känna till väl och inse att det är dessa kriterier som den organisationen arbetar efter. Detta får de reda på redan vid första informationsmötet där personalchefen går igenom att det är dessa punkter som ges som referens och är därmed viktiga. De som arbetstränar får även höra detta av de som arbetar i organisationen. Även vid trepartsamtalen går de igenom dessa punkter och ser hur det har gått.

En annan viktig del, för att bli anställningsbar, är enligt personalchefen, att John lär sig att sjukanmäla sig vid sjukdom. Ifall han har sjukanmält sig och någon av de ansvariga stöter på honom ute, så anmäler de honom till handläggaren, då detta beteende inte accepteras. Självklart beror det på var de stöter på honom.

Visar det sig att en John inte kommer till arbetsträningen så försöker någon av de ansvariga ringa upp honom. Detta bör helst ske första dagen. Personalchefen menar att ju snabbare organisationen är på att ringa upp John, desto lättare är det för honom att snabbare komma tillbaka till arbetsträningen. Går det för lång tid kan hindret växa och han kan tycka att det är jobbigt ju längre tiden går att komma tillbaka till sin arbetsträning.

Organisationen arbetar inte medvetet utifrån EU:s kriterier om anställningsbarhet. När vi informerade företaget om kriterierna så kunde de känna igen att de till viss del arbetar på detta vis i organisationen men att de inte var medvetna om det. De ansvariga arbetar inte efter någon vetenskaplig teoretisk modell, utan de gör på det sätt som de testat sig fram till, för att det fungerar i organisationen.

Digital kompetens är ett av EU:s kriterier för anställningsbarhet. Organisationen håller på att göra i ordning ett rum där de ska sätta upp ett antal datorer. Där ska John kunna sitta och söka jobb, när tillfälle ges, istället för att han ska ta sig till den statliga aktören och söka jobb där. Vd:n menar att denne inte vet något om Johns datorvana och att det inte är organisationens ansvar att se till att de får det. Denne menar även att innan John kommer till organisationen så ska myndigheterna ha utrustat honom med de verktygen han behöver. I ordern från beställaren ingår det inte att de ska utföra digital kompetens. Personalchefen menar att organisationen inte har något huvudansvar att lära ut digitalkompetens till John som en del i deras arbetsträning. Det är inte deras primära uppgift. Aktören har funderat ifall de ska införa ett lärmoment med digital kompetens i arbetsträningen, men anser att det är bättre att de behåller de träningsmoment de har idag och lämnar träningen av den digitala kompetensen till andra aktörer. Organisationen ser att ibland skulle vissa personer behöva träna på sin digitala kompetens. Resurser för detta finns hos den statliga aktören för att gå på kurs för att öva den.

I organisationen tränar de mycket på språket när John är på arbetsträningen och arbetar är det svenska som gäller. Det är 30-40 procent som är invandrare och språket är väldigt viktigt när de som arbetstränar ska ut på den öppna arbetsmarknaden. Den språkliga förmågan får John när han träffar de andra på arbetsträningen eftersom där endast pratas svenska. Vid arbetsträningen placeras John inte bredvid någon med samma etniska ursprung. Om han är där främst för att träna språket kommer produktionen i andra hand och då säger de ansvariga aldrig till personen att han eller hon pratar för mycket, så länge det är på svenska. Organisationen har olika språkövningsaktiviteter där de spelar memory eller läser dagstidningen ihop med några av de som arbetstränar. Det är endast muntlig språkövning som övas. Det kan vara så att någon av de ansvariga skriver några ord eller citat på tavlan som personerna inte riktigt förstått och då går de tillsammans igenom dem. Arbetsterapeuten berättar att en del av individerna går på SFI (svenska för invandrare) där skriver och läser mycket de mycket, men de övar inte talet så mycket. Därför har organisationen språkträning.

De ansvariga anser att social kompetens är väldigt viktigt för att John ska kunna bli anställningsbar i framtiden. Den sociala kompetensen övar de genom att de har aktiviteter där man går igenom tillsammans med personen hur de bemöter sina kamrater när de är stressade gentemot hur de beter sig när de har ett lugnt tempo. Vid trepartsamtalet nämns detta förslag

att medverka i aktiviteten för John men att det är helt frivilligt att delta. På denna aktivitet pratar de även hur de ska kommunicera till sina kamrater.

6. Diskussion

6.1 Resultatdiskussion

Vi har valt att föra vår resultatdiskussion utifrån de tre nyckelområdena som vi använder oss av i intervju- och observationsmaterialet, vilka är arbetsträningsprocessen, motivation, anställningsbarhet.

6.1.1 Arbetsträningsprocessen

Vår studie visar att de som gör sin arbetsträning hos den privata aktören har antingen varit sjukskrivna eller långtidsarbetslösa en längre tid, vilket gör att de kan skickas till aktören både från en statlig eller kommunal aktör. Dessa aktörer har ett visst antal platser var hos organisationen som de kan fylla (Arbetsförmedlingen, 2012 & Socialförsäkringsbalken, 2010). Alla platser är inte alltid fyllda, men då det är många som uppfyller kriterierna, för att få arbetsträna, kan det anses som märkvärdigt att det finns platser lediga eftersom det råder sysselsättningsplikt.

I resultatet framkom att det görs personliga lösningar för de som arbetstränar. Detta eftersom alla har olika problematik. Var fjärde vecka har organisationen, personen i fråga och den kommunala eller statliga aktören ett trepartssamtal för att stämma av hur det går i arbetsträningen. En arbetsgång som Ekberg (2011) också rekommenderar. Det kan tyckas anmärkningsvärt att det finns de som arbetstränat i organisationen i mer än sex månader samtidigt som det i SFS (2007:414) står att arbetsträning får pågå i max sex månader, men har personerna förstärkt arbetsträning och ligger under utredning, kan möjligheten att få stanna i arbetsträningen i tolv månader finnas.

Det framkom i undersökningen att det fanns fyra viktiga punkter som organisationen arbetar efter. Dessa hade de kunnat öva även på annan ”riktig” arbetsplats. Den ena är närvaron, som är en viktig del i arbetsträningen. Närvaron kontrolleras med hjälp av stämpelklocka, som ska stämplas in och ut i varje dag. När det gäller raster kunde vi i studien se att organisationen försöker hjälpa personen att hålla utsatta tider. I och med att de har många raster på en dag så

övas närvaron ständigt. Ifall någon ska vara ledig ska detta skrivas på stämpelkortet av en av de ansvariga för att organisationen ska kunna hålla reda på vem som är ledig eller sjuk. Det har visat sig att stämpelklockan används som ett diskussionsunderlag ifall det visar sig att tiderna inte sköts. Med hjälp av stämpelklockan kan organisationen påvisa hur många timmar de har varit på arbetsträningen. Detta tas upp på ett trepartssamtal och där diskuteras ifall någon behöver anpassa sina arbetstider för att klara kraven på att hålla tiderna. Tidigare studier visar att den som arbetstränar bör arbeta i den omfattning som parterna kommit överrens om i trepartssamtalet och det är viktigt att lära sig att hålla sina arbetstider. Arbetsträningen kan hjälpa till att förändra sitt beteende vad gäller bland annat att komma upp på morgonen (Kjellman, 2009; Johansson, 2007). För att det ska bli en lyckad arbetsträning, som ska göra individen anställningsbar, krävs det bra chefer som kan motivera de som arbetstränar.

Ludvigsson, Svensson & Alexandersson, (2006) menar att när kompetensen ska utvecklas är det viktigt att svårighetsgraden gradvis utökas i arbetet. Enligt studien är detta något som aktören arbetar efter. Organisationen arbetar med kompetens genom att de låter människan utvecklas i sin egen takt. Riksrevisionsverket skriver i sin rapport att arbetsträningen är tänkt att öka kompetensen och att det ska vara en förberedelse inför den framtida arbetsituationen (RiR, 2009:22).

Enligt ett av EU:s kriterier för livslångt lärande innebär det att göra sig förstådd på ett främmande språk (Europeiska kommissionen, 2007). I organisationen tränar de på det svenska språket med dem som inte behärskar det och är i behov av att träna upp det. Detta görs genom att de läser dagstidningen tillsammans med någon av informanterna och vid arbetsstationerna sitter ingen bredvid någon med samma etniska ursprung, för att tvingas till att prata svenska. På detta sätt övas den språkliga förmågan. Detta kan anses vara ett bra sätt att öva Svenskan, detta hjälper personen i fråga att snabbare lära sig svenska. Vilket hjälper dem att integrera i samhället. Den fjärde och sista punkten som aktören tränar är den sociala kompetensen. Detta övar aktören genom att individerna får arbeta i team eller att de ingår i en arbetsgrupp, där de övar samspel med andra och hur de ska bete sig gentemot sina kollegor. Detta stämmer väl in på EU:s syn på social kompetens som menar att det är viktigt att individerna kan samarbeta och visa respekt för varandras olikheter (Europeiska kommissionen, 2007).

Enligt Arbetsförmedlingen (2011) får inte arbetsträningen konkurrera ut arbetsgivare eller vara ett ordinarie arbete, utan arbetsuppgifterna ska vara av sådan art, att företaget annars inte skulle ha utfört. Det framgår av resultatet i studien att det produktionsarbete som den privata aktören utför, innebär att de producerar endast sådana saker som företagen annars skulle ha skickat utomlands för tillverkning. Detta eftersom den privata aktörens verksamhet inte får konkurrera ut annan produktionsverksamhet.

Precis som Alexandersson, Ludvigsson och Svensson (2006) anser att arbetsförmågan styrs av kompetensen och arbetets svårighetsgrad samt att det har visat sig att mindre krav vid arbetsträningen gör så att han eller hon klarar av arbetet lättare, visar vår studie att i produktionen finns det olika sorters tillverkningsarbete. Det kan vara allt ifrån lättare tillverkning till lite mer avancerat och ensamarbete till teamarbete. I produktionsarbetet varierar tillverkningens svårighetsgrad. Här anpassas arbetets svårighetsgrad beroende på vad personen klarar av utifrån hans eller hennes arbetsförmåga. Detta kan anses vara bra för att bygga upp självkänslan i en takt som gör att personen känner sig trygg med att öka svårigheten i arbetets art allt eftersom arbetsträningen fortlöper.

Enligt Kjellman (2009) gäller det att inte skynda på arbetsträningen utan att den får ta sin tid. Detta för att individen inte ska behöva avbryta arbetsträningen. När det gäller arbetsträningen har vissa riktlinjer utformats. Den som arbetstränar gör enbart de arbetsuppgifter som han eller hon bestämt tillsammans med den privata, kommunala eller statliga aktören kommit överrens om. De arbetstränar utan några krav på att behöva prestera och där någon annan har ansvaret för hur arbetet blir utfört. I vår undersökning är det arbetsträningen som ligger i första fokus, hur mycket individen klarar av tillverka i produktionen är inte så väsentligt, utan det viktiga är att få träna förmågan att klara av allt vad ett arbete kräver. För höga krav kan göra att de faller tillbaka i sin arbetsträningsutveckling. Det är de i organisationen som ansvar för att tillverkningen fungerar, men det yttersta ansvaret har produktionschefen. Det är ju dock ändå så att organisationen tillverkar olika saker till olika företag som har en deadline för när de ska levereras.

Kjellman (2009) beskriver att arbetsträningen kan utökas efterhand men bör påbörjas i liten omfattning. Resultatet i vår studie visar att det är vid trepartsamtalen som det diskuteras och bestäms ifall arbetstiden ska utökas. Den utökas alltid för att se ifall det är så att individen kan

utöka sin arbetstid fastän han eller hon sagt att denne inte kan arbeta mer än en viss procent. Detta görs för att testa arbetsförmågan.

6.1.2 Motivation

Enligt Gerner (2005), Nordenfelt (2009) samt Berglind och Gerner (2002) visar tidigare forskning att motivationen är en viktig faktor i arbetsträningen för att den som arbetstränar ska kunna komma tillbaka till arbetet. Informanterna menar att de flesta som börjar sin arbetsträning hos dem är omotiverade när de kommer, men när det är dags att avsluta sin arbetsträning är det nästan ingen som vill lämna organisationen. Om så är fallet, kan det bli ett problem för organisationen då syftet med arbetsträningen är att individen ska återgå i vanligt arbete efter avslutad arbetsträning (RiR, 2009:22).

I undersökningen framkommer det att organisationen inte utgår från någon teoretisk modell när någon ska motiveras, utan organisationen använder sina erfarenheter som de arbetat fram under årens lopp. Enligt Bertelsen, (2007), Abrahamsson och Andersen, (2005) menar Maslow att organisationen först måste tillfredsställa de grundläggande behoven innan resterande behov eventuellt kan tillfredställas. Detta innebär ett hierarkiskt system som menar att individen bara kan ta ett steg i taget i detta system i denna behovstrappa. Ryan och Deci (2000) menar att människan drivs framåt med hjälp av två olika slags motivationer. Den yttre, för att få lön eller beröm. Den inre, att ha lusten att utföra arbetet, vilket vi anser kan leda till att det blir lättare att ta steget till att söka arbete och känna att man kan klara av det. I studien kan vi se att organisationen hjälper de som arbetstränar att våga ta egna initiativ och prova på nya saker i form av nya arbetsuppgifter. Detta kan i sin tur kopplas till forskning om locus av control, hur personen upplever sin livssituation. En person med extern locus of control anser att denne inte själv kan välja vilka arbetsuppgifter han eller hon ska utföra, utan att det är någon annan som bestämmer detta, vilket kan leda till att de blir omotiverade inför arbetsuppgiften. De som har intern locus of control menar att det är de själva som ordnat så att de får utföra de arbetsuppgifter som de anser sig vilja arbeta med, vilket leder till att de är mer motiverade och presterar mer än de med extern locus of control enligt Millet, (2005) samt Eby, Sorensen och W.H.NG (2006). Har vi personer med intern locus of control och som får socialt stöd (Johnson, 1988) där aktörerna sätter de som arbetstränar i centrum och att bra gemenskap bland de som arbetstränar finns, kan detta tillsammans ge personer som är starkt motiverade till att gå till arbetet varje dag och känna att de vill prestera.

6.1.3 Anställningsbarhet

Studien visar att den privata aktören arbetar mycket med att göra de som arbetstränar anställningsbara. Detta genom att organisationen har vissa grundverktyg, närvaro och tidsdisciplin, som individerna måste leva upp till om de ska anses anställningsbara. Regeringen menar att det idag har blivit mer viktigt att vara anställningsbar inom EU:s gränser (Regeringen, 2012). Vad som menas med att vara anställningsbar har litteraturen delade uppfattningar om, vilket kan leda till att det blir svårt att veta ifall man är anställningsbar eller inte. Detta beror på vad organisationen anser anställningsbarhet är, vilket gör att det är svårt att arbetsträna sig till att bli. Yorke (2004) definierar anställningsbarhet med prestationer, kompetens och erfarenheter medan Mattson och Johansson (2009) anser att anställningsbarhet är beroende på hur personen i fråga kan samarbeta i en grupp. Resultatet visade att aktörens krav för att bli anställningsbar är om individerna kommer till jobbet varje dag, att de kan det svenska språket och om de kan samarbeta med varandra. Genom att aktörerna uppmuntrar de som arbetstränar till att öva språket genom tal kan det bidra till ett livslångt lärande enligt EU's nyckelkompetenser (Europeiska kommissionen, 2007). Vid samarbete mellan de som arbetstränar är det bra ifall organisationen ger dem socialt stöd så att de känner sig uppskattade. Detta kan hjälpa dem i tider där det är högra krav och där de har låg egenkontroll för att orka med sina arbetsuppgifter och så att de behåller sin motivation (Johnson, 1988).

EU:s åtta kriterier för ett livslångt lärande är utarbetade för att människan ska få ett framgångsrikt liv (Europeiska kommissionen, 2007). I undersökningen framkom det att den privata aktören inte arbetar medvetet utifrån dessa kriterier. Det var inte förrän de informerades om dessa kriterier som de kände igen sättet de arbetar på. Särskilt var det att förbättra arbetet med kommunikationen som de kände igen, vilket innebär att det enbart får pratas svenska ute i fabriken. De anser att de arbetar med den digitala kompetensen genom att ordna, så att de som arbetstränar ska få tillgång till ett kontor, där det ska stå en dator så de kan söka jobb. Detta för att de ska slippa ta sig till arbetsförmedlingen. Det EU menar med digitalkompetens är att kunna söka information och använda datorn som ett hjälpmedel. Det är inte digital kompetens bara för att det finns en dator som kan användas till att söka jobb på, det är en liten del av det hela. Den sociala kompetensen övar organisationen genom att hela tiden diskutera hur de ska bete sig mot varandra och genom att de samarbetar i sitt dagliga arbete.

6.1.4 Människan i centrum

Kjellman (2009) menar att det är organisationens skyldighet att se till att de som arbetstränar, har de hjälpmedel som de behöver för att de ska kunna arbetsträna, det vill säga att arbetsmiljön fungerar. Resultatet av studien visar att arbetsterapeuten ansvarar för att de som behöver får hjälp med arbetsmiljöfrågorna. Karasek och Theorell (1990) menar att får vi bara stöd från våra arbetskamrater kan detta leda till att motivationen ökar igen från att ha varit låg på grund av de höga kraven och den låga egenkontrollen. Studien visar att individerna får socialt stöd av både av informanterna i och med att de är ute och rör sig i organisationen och bekräftar dem i deras arbete. De får även socialt stöd från andra genom de som är anställda men även de andra som arbetstränar.

6.2 Metoddiskussion

Alla involverade i undersökningen har varit mycket positiva till studien. De har villigt hjälpt till att plocka fram det material som vi behövde och ställt upp och svarat på frågor när vi behövt deras hjälp. Vi valde att använda oss av deltagande observation. Detta för att vi skulle komma de som arbetstränade så nära som möjligt, för att kunna studera organisationens verksamhet, miljö och arbetskultur (Fangen & Sellerberg, 2011). Fördelarna med deltagande observationer ansåg vi vara att det då går att upptäcka saker, som sker i organisationen, som vi inte kunnat få reda på ifall vi enbart gjort intervjuer. Efter våra tre observationer skrev vi en berättelse om hur arbetsträningsprocessen går till. Vi skrev denna berättelse för att läsaren lättare ska få en uppfattning om hur arbetsträningsprocessen går till. Vi lät fem personer som arbetstränar läsa den. Det var kanske för få, men de medverkade ändå till att öka berättelsens trovärdighet. Urvalet på dessa fem informanter blev ett bekvämlighetsurval. Detta på grund av att tiden var knapp samt att vi skapat en relation till dessa fem under arbetets gång på den utvalda avdelningen. För att berättelsen skulle bli ännu mer trovärdig, hade vi kunnat be fler inom organisationen att läsa berättelsen. Eftersom vi inte skapat en djupare relation till de andra som skulle kunnat läsa berättelsen så kanske de kunna våga säga till om det var något som inte stämde. Skulle vi valt ett annat urval som läst berättelsen kunde det blivit så att vi misstolkat hela processen, men det skulle även kunna vara så att de inte sagt sanningen eller att de tolkat det annorlunda än hur vi beskrivit den.

I och med forskningssamarbetet innebar detta att vi hade tillstånd av organisationen att befinna oss hos aktören när vi hade behov av att vara där i undersökningssyftet. Vi

informerade om syftet med att vi befann oss i organisationen, därför ansåg vi att skriftligt samtycke inte var nödvändigt.

Fem semistrukturerade intervjuer gjordes med nyckelpersonerna i organisationen. Dessa intervjuer gjordes för att vi ville ha ett mer djup i svaren samt att kunna ställa följdfrågor till personerna och få så mycket information som möjligt av informanterna. Vi valde att göra intervjuer med de ansvariga eftersom de var de enda som skulle kunna svara på våra forskningsfrågor. Det blev ett bekvämlighetsurval på grund av att det endast finns fem ansvariga att välja på. Vi är medvetna om att ifall vi valt att göra intervjuer även med några som arbetstränar hos aktören, skulle vi kunnat få reda på hur de upplever arbetsträningsprocessen och om det överensstämmer med den bild som aktören ger. Detta var inte syftet med undersökningen, därför valde vi att inte göra detta. Vi valde att begränsa oss till fem intervjuer och tre observationer då vi hade begränsat med tid att utföra undersökningen. Vid intervjuerna användes en intervjuguide. Den följde vi inte slaviskt, utan vi använde den mer som en riktlinje för att vi inte skulle glömma några viktiga frågor. Under hela undersökningen har vi haft undersökningens syfte i minnet i allt från processen när vi gjort observationerna till när intervjuerna gjordes.

För att öka tillförlitligheten ytterligare skulle vi även låtit de som intervjuats fått läsa igenom våra transkriberingar på intervjuerna och då fått chansen att göra eventuella ändringar från våra nerskrivna svar (Bryman, 2011).

7. Slutsatser

Studien visar att de flesta av deltagarna som börjat sin arbetsträning hos aktören helst av allt vill stanna kvar efter avslutad arbetsträning. Trots att de från början varit omotiverad till arbetsträning hos den privata aktören har det visat sig att de flesta inte vill avsluta sin arbetsträning. Detta på grund av gemenskapen som råder inom organisationen. Det kan anses vara en styrka att få de som arbetstränar att bli så motiverade att de inte vill lämna organisationen och utifrån studiens resultat kan det anses bli ett problem när de ska söka jobb under tiden som arbetsträningen pågår. I och med att trivseln är så hög kanske de inte söker de jobben de har kompetens till. Det hela kan sluta med att de avslutar arbetsträningen med att

fortsätta vara utanför arbetsmarknaden och i ett senare skede kanske komma tillbaka till aktören för en ny arbetsträning.

Organisationen arbetar mycket med att försöka göra dem anställningsbara. Ett av redskapen de använder till det är stämpelklockan för att kunna kontrollera på närvaron. Det kan kännas ålderdomligt att använda sig av stämpelklocka men nödvändig i arbetet med att öva närvaro. I en produktion märks det direkt att en person inte befinner sig på arbetsplatsen eftersom produktionen då inte kan starta. Enligt IF-metalls fackförbund så är stämpelklockan något som fabriksorganisationer håller på att plocka bort. Detta på grund av att människorna mår dåligt av kraven det innebär att ha stämpelklocka. Dessutom litar organisationerna på sina anställda. Idag har de flesta som arbetar fast lön så därför behöver individerna inte tidrapportera till sina organisationer (Personlig kommunikation, 15 mars, 2012). Företaget har som mål att utveckla och stärka människan, vilket kan tolkas till att företagets mål gör dem anställningsbara. Vi anser att göra individer anställningsbara är så mycket mer än att bara att utveckla och stärka dem i den mån som aktörerna gör. Enligt tidigare forskning finns ingen specifik definition för vad anställningsbar är. EU har åtta nyckelkriterier för anställningsbarhet. Det kan tyckas vara anmärkningsvärt att organisationer som ligger inom EU:s gränser inte arbetar utifrån dessa kriterier. Ett av kriterierna, digital kompetens, anser vi vara viktig eftersom vi lever i ett digitaliserat samhälle där datorerna har blivit mer och mer vanliga att använda i arbetet. Aktören menar att det inte är deras ansvar att arbeta med detta. De anser att det finns andra aktörer på marknaden som gör detta arbete bättre. Aktören anser ändå att det är en viktig komponent i att göra individerna anställningsbara. I och med att organisationen har jobbsökaraktiviteter, så anser vi att aktören borde kunna lägga till datorutbildning i arbetsträningen.

8. Förslag till fortsatt forskning

I litteraturen fann vi ingen specifik definition på vad anställningsbarhet är och vi anser att detta kan skapa förvirring för den som inte är insatt. Det gäller som författare att förklara hur denne definierar anställningsbarhet. Vid genomförandet av studien framkom följande tankar som skulle kunna användas till fortsatt forskning. Vidare skulle man kunna titta på om individen blir anställningsbar efter att ha medverkat i arbetsträning hos organisationer som sysslar med detta. En annan fråga som skulle kunna undersökas är ifall individen blir anställningsbar efter arbetsträningen eller ifall de går tillbaka in i en arbetslöshet igen. En

tredje fråga som skulle kunna undersökas är ifall individen arbetstränar, sedan går ut i arbetslöshet igen för att senare eventuellt åter arbetsträna då han eller hon inte fått något arbete.

Källförteckning

Abrahamsson, B & Andersen, J (2005). *Organisation: att beskriva och förstå organisationer*. 4., utök. och [rev.] uppl. Malmö: Liber

Alexandersson, K, Ludvigsson, M & Svensson, T (2006). Begreppet arbetsförmåga: en litteraturgenomgång. Stockholm: Arbetslivsinstitutet hämtad mars 8, 2012 från http://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4372/1/ah2006_08.pdf

Andréasson, U., Lindstrand, H & Rosenberg, E (2007). *Jakten på anställningsbarhet*. Hämtad februari 21, 2012 från http://www.tco.se/Templates/Page2_417.aspx?DataID=6081

Arbetsförmedlingen (2007) *Definitioner inom AMV:s statistik*. Hämtad februari 18, 2012 från http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.5673ff2e11fd0ca559b8000351905/uin07_1a.pdf

Arbetsförmedlingen (2011 februari). *Jobb- och utvecklingsgarantin*. Hämtad februari 21, 2012 från http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.4b7cba481279b57bec180001128/job_ag.pdf

Arbetsförmedlingen (2011) *Frågor och svar om fas 3*, Hämtad februari 21, 2012 från [Arbetsförmedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se)

Arbetsförmedlingen & Försäkringskassan (2008) *Återrapportering om insatser för att fler sjukskrivna ska återfå arbetsförmåga och få ett arbete*. Hämtad januari 31, 2012 från http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/173249c0-2673-4f42-9abf-a9554c62266a/rupp_38517_08_rapport_samverkan_mellan_fk_ams.pdf?MOD=AJPERES&attachment=true&CACHE=NONE

Arbetsmiljölagen. SFS 1977:1 160

Ashforth, B. E., Fugate, M & Kinicki, A. J (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 14-38.

Arnold, J & Rothwell, A (2007). *Self-perceived employability: development and validation of a scale. Personnel Review*, 36(1)

Berglind, H., & Gerner, U. (2002). Motivation and return to work among the longtermsicklisted: An action theory perspective. *Disability and Rehabilitation*, 24, 719-726.

Berntson, E., Marklund, S & Sverke, M. (2006). Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27, 223-243.

Bertelsen, Preben (2007). *Personlighetspsykologi: [en översikt]*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Brinkmann, S. & Kvale, S (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur

Bryman, A, (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2. uppl. Malmö: Liber

Colin, L. & McQuaid, R,W (2005). *The concept of employability*. Hämtad februari 11, 2012 från <http://usj.sagepub.com/content/42/2/197.short>

Clegg, S., Kornberger, M & Pitsis, T (2005). *Managing and organizations : an introduction to theory and practice*. London : Sage

EBY, L, SORENSEN, K AND W. H. NG, T. (2006). *Locus of control at work: a meta-analysis*. Hämtad mars 1, 2012 från <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.416/pdf>

Ekberg, K. (2011). Arbetsförmåga och anställningsbarhet i teori och praktik. [Elektronisk version]. *Socialmedicinsk tidskrift*, 5, 399-407

Europeiska kommissionen (2007) *Nyckelkompetenser för livslångt lärande, en Europeisk referensram*. Hämtad februari 3, 2012 från http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_sv.pdf

Fejes, A & Thornberg, R (red.) (2009). *Handbok i kvalitativ analys*. 1. uppl. Stockholm: Liber

Försäkringskassan. (2009) *Arbetsträning och arbetsprövning, Information till dig som är arbetsgivare*. Hämtad februari 21, 2012 från

http://www.forsakringskassan.se/wps/poc/!ut/p/digest!PRrkt4fBDEtoC3_j8g0NcQ/wcm/path:/ContentSE/privatpers/sjuk/om_rehabilitering/arbetstraning/arbetstraning

Försäkringskassan. (2012) *Rehabiliteringskedjan*. Hämtad februari 21, 2012 från

<http://www.forsakringskassan.se/privatpers/sjuk/arbetsformaga/rehabiliteringskedjan>

Gerner, U. (2005). De sjukskrivna i rehabiliteringsprocessen: hinder och möjligheter.

[Elektronisk version]. Stockholm: Institutionen för socialt arbete - Socialhögskolan; 2005.

Rapport i socialt arbete, 113.

Hillage, J & Pollard, E (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Hämtad februari 24, 2012 från <https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RB85.pdf>

Johnson JV, Hall EM.(1988) Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population.[Elektronisk version]. Am J Public Health 1988;78:1336–1342.

Johansson, S. (2007). *Man är kanske mer kapabel än vad man trodde*. Hämtad mars 5, 2012.

<http://www.soclaw.lu.se/upload/LUPDF/Rattssociologi/ManKanske.pdf>

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Löfgren Martinsson, M (2008). *Högre utbildning och arbete med personal- och arbetslivsfrågor - om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet*. Diss. Lund : Lunds universitet, 2008

Matsson, K & Johansson, S (2009) *Anställningsbarhet och karriärutveckling, utifrån personalchefens perspektiv*. Hämtad februari 7, 2012 från

<http://195.178.227.4/handle/2043/9564>

Millet, P. (2005). *Locus of control and its relation to working life*: Luleå: Luleå Tekniska Universitet, Institutionen för arbetsvetenskap/Teknisk Psykologi

Kjellman, M, (2009). *Vad du som är sjukskriven behöver veta om rehabilitering; utmattningssyndrom, stressrelaterad ohälsa*. Stockholm: Instant book

Nordenfelt, L. (2009). Begreppet arbetsförmåga. Socialmedicinsk tidskrift nr3, 2009. Hämtad mars 6, 2012. [Elektronisk tidskrift].

Regeringens skrivelse 2008/09:34. *Sveriges handlingsprogram för tillväxt och sysselsättning 2008-2010*. Hämtad mars 4, 2012 från

http://www.regeringen.se/download/21b78f4f.pdf?major=1&minor=113657&cn=attachmentPublicDuplicator_0_attachment

Regeringen (2000 augusti). SOU 2000:78 Hämtad mars 6, 2012 från

http://www.regeringen.se/download/a3196ee9.pdf?major=1&minor=2831&cn=attachmentPublicDuplicator_0_attachment

Regeringen (2010) Socialförsäkringsbalken 2010:110 hämtad mars 8, 2012 från

<http://www.regeringen.se/sb/d/14957/a/146540>

Riksrevisionsverket. (2009). *Jobb- och utvecklingsgarantin – en garanti för jobb?* Hämtad mars 6, 2012 från http://www.riksrevisionen.se/PageFiles/1663/RiR_2009_22.pdf (s.101)

Ryan, R & Deci, E (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: *Classic Definitions and New Directions*. Contemporary Educational Psychology 2000, 25:1.

SCB (2011). *Arbetskraftsundersökning*. Hämtad mars 8, 2012 från

http://www.scb.se/Pages/PressRelease_329423.aspx

Sveriges riksdag (2007,december) *Svensk författningssamling 2007:1 364*. Hämtad februari 3, 2012 från

http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-20071364-om-Arbe_sfs-2007-1364/

Sveriges riksdag (2007, maj) *Svensk författningssamling 2007:414*. Hämtad februari 3, 2012 från

http://www.google.se/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=9&sqi=2&ved=0CGgQFjAI&url=http%3A%2F%2Fwww.riksdagen.se%2Fwebbnav%2Findex.aspx%3Fnid%3D3911%26bet%3D2007%3A414%26format%3Dtext&ei=BYRkT9bbGKWL4gSDxpXdBw&usg=AFQjCNH_IE4bpVpHdFz9ZmAM1hxXkAzblA

Yorke, M. (2006). Learning & Employability, Employability in higher education: what it is- what it is not. Hämtad februari 21, 2012 från <http://www.voced.edu.au/content/ngv16446>

Bilaga 1

Intervjuguide

1. Beskriv hur en arbetsträningsprocess normalt ser ut hos er?
2. Hur informeras individen om syftet med arbetsträning? (Av vem? Och när?)
3. Hur vet ni att individen förstått syftet?
4. Vad/vem bestämmer tiden i arbetsträningen respektive i de olika stegen/momenten?
5. Görs individuella planer? När och hur?
6. Vad gör att individen får förlängd arbetsträning?
7. Hur tränar och utvecklar ni socialkompetens/samarbetsförmåga?
8. Hur tränar ni närvaro?
9. Hur tränar och utvecklar ni den språkliga förmågan?
10. På vilka grunder bygger ni de olika träningsmomenten t ex. språkövning?
11. Hur ser ni på arbetsträning i förhållande till motivation?
12. Vad innebär de jobbsökaraktiviteter ni har?
13. Vad är anställningsbarhet för dig?
14. Hur kan ni på Lego jobba med att utveckla anställningsbarhet för de som arbetstränar?
15. Vad i er sysselsättningsträning är viktigast för att leda till en vanlig anställning?
16. Inom EU har man åtta kriterier för anställningsbarhet. De är:

Kommunikation på modersmålet

Kommunikation på främmande språk

Matematiskt kunnande, grundläggande vetenskaplig och teknisk kompetens

Digitalkompetens

Lära att lära

Social och medborgerlig kompetens

Initiativförmåga och företaganda

Kulturell medvetenhet och kulturella uttrycksformer

Hur ser ni att arbetsträningen hos er kan bidra till dessa kriterier?

Tränar ni digitalkompetens?

- Den första av EU´s åtta kriterier är kommunikation på modersmålet, vilket innebär att individen ska kunna kommunicera på sitt modersmål. Inte bara kunna tala språket utan även kunna skriva det.
- Det andra kriteriet är kommunikation på främmande språk, vilket innebär samma kriterier som på sitt modersmål det vill säga att individen ska kunna göra sig förstådd i både tal och skrift.
- Matematiskt kunnande och grundläggande vetenskaplig och teknisk kompetens, vilket innebär att individen ska kunna tillämpa enkel vardagsmatematik. För att kunna vara attraktiv på dagens arbetsmarknad bör individen ha tekniskkompetens, vilket innebär att han eller hon bör kunna hantera vissa tekniska verktyg så som maskiner som de kan komma i kontakt med på dagens arbetsmarknad. Vetenskaplig kompetens
- Digital kompetens innebär att individen ska kunna använda datorer då det finns på fler och fler arbetsplatser idag. Det gäller att individen har kunnande att använda datorer för att kunna hämta information och kommunicera med andra över internet.
- Lära att lära innebär att individen måste ta eget ansvar för sin egen kompetens. Motivationen och det egna självförtroende har en central del i den egna inläringen.
- Social och medborgerlig kompetens, vilket innebär att individen ska kunna delta i arbetslivet och samhällslivet genom att visa respekt för allas olikheter.
- Initiativförmåga och företaganda, innebär att kunna gå från idé till handling samt att individen ska uppnå sina arbetsmål de fått av företaget.

- Kulturell medvetenhet och kulturella uttrycksformer, innebär att individen kan uttrycka sina känslor genom musik, litteratur med mera.

Bilaga 2

Litteratursökning

Våra sökhjälpmedel för vår litteratur: Google scholar, Högskolans bibliotek databas samsök, Sökverkstaden som biblioteket anordnar samt relevanta internetsidor. (Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, regeringen mm). Vi har använt oss av dessa sökvägar för att de kan ge oss mest relevanta artiklar.

Våra sökord: Arbetsträning, Anställningsbar, Motivation, Rehabilitering, Arbetsträningprocess, observation, Work-training, Workability, Employability, Motivation, Rehabilitation, Locus of control

Kombinationer

Locus of control, worktraning = 298 000 träffar. Vi gjorde urvalen genom att läsa abstractet först på ca 25 stycken. När vi hittat ett antal artiklar vi ansåg vara lämpliga för det vi undersökte, tittade vi närmare på ungefär 7 stycken, där vi läste igenom dem och det resulterade i att tre stycken kunde användas i arbetet.

Work training, employability = 48200 träffar,

Work training, workability-employability = 4620 stycken träffar. Vi läste 24 stycken abstract och valde sedan ut ett tiotal att läsa vidare i.

Arbetsträning, motivation = 611 träffar

Employability skills, work training = 51400 träffar. Vi läste två stycken men ansåg inte att de var relevanta.

Rehabilitation, work ability, work training gav 17300 träffar.

On the job training, employability = 41800 träffar. Vi läste abstractet på 21 stycken, där några var relevanta för vårt arbete.

Det var svårt att välja ut vilken artikel som passade in till vad som var relevant för vad vi behövde till vårt arbete. Samt att det var svårt att komma åt en del p.g.a. att de kostade pengar att hämta hem många av artiklarna. När man sökte på ett sökord så kunde vi hitta några

enstaka som vi kan använda oss av. Det var bättre att kombinera olika ord för att få en bredare sökväg. Artiklarna vi använder oss av väljs ut efter att läst igenom abstrakten och sen värderat om det skulle gå att använda artikeln.

Värdering av sökresultat

Vi försökte titta så att det var en vetenskaplig artikel innan vi började läsa materialet. Ifall det var en annan typ av uppsats, som vi hittade, gick vi till referenslistan för att se om där fanns någon relevant litteratur som vi skulle kunna använda oss av. De artiklar vi har hittat är relevanta för vårt syfte och våra forskningsfrågor. De sökord som är mest relevant för oss har varit. Anställningsbarhet, motivation, arbetsträning, arbetsförmåga.