



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Göteborgs universitet,
Sociologiska institution

En utvärdering av Kärnämnessatsningen på Volvo Personvagnar i Torslanda

Mirjana Bosancic
Sandra Najduszynska

Uppsatsarbete 10 p
Sociologi, Fördjupningskurs
i Sociologi, VT 2006

Handledare: Tomas Berglund

Abstract

Examensarbete i Sociologi, Göteborgs universitet vid Sociologiska institutionen, Programmet med inriktning mot Personal- och arbetslivsfrågor, Kandidatuppsats, VT 2006

Författare: Mirjana Bosancic och Sandra Najduszynska

Handledare: Tomas Berglund, Sociologiska institutionen

Uppdragsgivare: Anders Boglind, Volvo Personvagnar

Titel: En utvärdering av Kärnämnessatsningen på Volvo Personvagnar i Torslanda

Bakgrund: År 2001 slöts ett avtal mellan Volvo Personvagnar AB och Metallindustriarbetareförbundet. Avtalet, som kallas för kärnämnessatsningen, innebär att samtliga anställda inom Volvo koncernen skall ges möjlighet till att studera kärnämnen på grundskole- och gymnasienivå. Senare slöt sig Sveriges Industritjänstemannaförbund och Ledarna till avtalet. Lernia och Vuxenutbildningsförvaltningen i Göteborg tillkom genom ett kontrakt som gjorde Lernia till utbildningsleverantör och Vuxenutbildningsförvaltningen till huvudsaklig finansär.

Syfte och frågeställningar: Syftet med vår utvärdering är att undersöka utfallet av kärnämnessatsningen på individnivå. Våra huvudsakliga frågeställningar är:

- Vilka förändringar har kursdeltagarna upplevt till följd av kärnämnesstudierna och vilken betydelse har utbildningen haft för dem i det dagliga arbetet och i livet i övrigt?
- Har kärnämnessatsningen skapat intern/extern mobilitet bland kursdeltagarna?
- Varför valde man att söka och hur fick man information om kärnämneskurserna?
- Hur upplevdes kärnämneskursen/kurserna i sin helhet?

Metod: Utvärderingen genomförs med informantintervjuer med intressenterna, bearbetning av registerdata samt en postenkät utskickad till 199 kursdeltagare som analyseras i statistikprogrammet SPSS.

Resultat: I sin helhet upplevdes kärnämnesstudierna positivt av kursdeltagarna. Resultatet har visat att kärnämnesstudierna huvudsakligen har främjat personlig utveckling. Andra tydliga effekter har varit intern mobilitet samt att kursdeltagare har fått behörighet till gymnasie- och universitetsstudier.

Nyckelord: kompetensutveckling, behörighet till formella studier, motivation, personlig utveckling, mobilitet

Sammanfattning

Volvo Personvagnar slöt år 2001 ett avtal med Metallindustriarbetareförbundet som innebär att samtliga anställda inom Volvo koncernen ska ha möjlighet till utbildning i kärnämnen. Senare slöt sig Sveriges Industritjänstemannaförbund och Ledarna till avtalet. Lernia och Vuxenutbildningsförvaltningen i Göteborg tillkom genom ett kontrakt som gjorde Lernia till utbildningsleverantör och Vuxenutbildningsförvaltningen till huvudsaklig finansiär. Vårt syfte med den här utvärderingen är att lyfta fram effekter på individnivå av den här satsningen som kallas för kärnämnessatsningen. Som utgångspunkt för utvärderingen har frågeställningar legat som berör kursdeltagarnas nytta av utbildningen i det dagliga arbetet och i livet för övrigt. Vi har även velat ta reda på om kärnämnessatsningen har skapat intern eller extern mobilitet samt om utbildningen har lett till att kursdeltagarna har fått behörighet till vidare formella studier.

Den teori som vi har tagit del av har behandlat kompetensutvecklingens betydelse på tre nivåer, samhällsnivå, organisationsnivå och individnivå. På samhällsnivå redogör vi för strukturomvandlingen som har gjort att tillgång på kunskap och kompetens blivit allt viktigare, både för samhället, organisationen och för individen. Vad gäller kompetensutvecklingen för organisationen har vi framförallt fokuserat på innebörden av baskompetens och fördelen med att höja baskompetens i ett företag. På individnivå har vi använt teorier som lyfter fram möjliga effekter av utbildning för individen där fokus har legat på begreppet anställningsbarhet. Med två motivationsteorier ville vi lyfta fram att utbildning även kan leda till försämrade motivation till arbetet om arbetssituationen inte möter de förväntningar man har byggt upp kring förändringar efter utbildning.

Tillvägagångssättet för utvärderingen har varit enkätutskick till 199 kursdeltagare, bearbetning av registerdata samt informantintervjuer med intressenterna. Den totala svarsfrekvensen blev 117 svar. Enkätsvaren bearbetades och analysen gjordes med hjälp av statistikprogrammet SPSS. Resultatet består av frekvenstabeller som visar hur våra respondenter har svarat i enkätfrågorna. Vi kunde se att de flesta kursdeltagare som har avlagt betyg inom kärnämnessatsningen har varit män och tillhört arbetarkategorin. Flest betyg har avlagts på gymnasienivå inom kärnämnessatsningen, men Engelska på grundskolenivå har varit den mest lästa kursen följt av Engelska A på gymnasienivå. Det viktigaste målet med kärnämnesstudierna har för de flesta kursdeltagare varit personlig utveckling och därefter kom målet att utvecklas i arbetet. Den vanligaste förändringen efter kärnämnesstudierna har varit att kursdeltagarna deltagit i interna kurser samt att de har fått behörighet till gymnasiestudier. Andra effekter till följd av utbildningen, som många kursdeltagare har instämt till, har varit att de har fått ett ökat självförtroende och att de är mer motiverade till vidare studier.

I analysen har vi undersökt hur vårt resultat överensstämmer med de hypoteser vi ställt utifrån de teorier och jämförande studier som vi har tagit del av. För att ta ett exempel har vi kunnat se att baskompetensen har höjts för kursdeltagarna och att detta har lett till andra effekter så som ökad motivation till vidare studier och upplevelsen av att ha lättare för att få andra arbetsuppgifter.

I det stora hela anser vi att kärnämnessatsningen har levt upp till intressenternas syften om bland annat personlig utveckling, mobilitet och grundläggande behörighet för kursdeltagarna. Ett av våra förslag till vidare forskning är att man i nästa utvärdering av kärnämnessatsningen lyfter perspektivet från individ- till organisationsnivå.

Innehållsförteckning

Abstract	2
Sammanfattning	3
Inledning	6
Bakgrund	6
Problemformulering	6
Syfte och frågeställningar	7
Avgränsning av uppdraget	7
Rapportens disposition	7
Teori	8
Kompetensutvecklingens betydelse för samhället	8
Kompetensutvecklingens betydelse för organisationen	8
Kompetensutvecklingens betydelse för individen	9
Kompetensutveckling och motivationsteorier	11
Jämförande studier	12
Växtkraft Mål 3	12
Övervintringsprojektet	13
Metod	15
Urvalsram	15
Datainsamling	16
Databearbetning	16
Etik	16
Reliabilitet och validitet	17
Resultat	18
Informantintervjuer	18
Registerdata	19
Deltagarna	20
Valet av kurser	22
Mål med studierna	23
Förändringar efter studierna	23
Personlig och yrkesmässig betydelse	24
Vardagslivet	25
Analys	26
Anställningsbarhet	26
Baskompetens	27
Formell och Social och kommunikativ kompetens	30
Motivation	32
Kärnämnessatsningen jämförd med Växtkraft Mål 3 och Övervintringsprojektet	34
Avslutande diskussion	35
Kritik mot utvärderingen	37
Förslag till vidare forskning	37
Litteraturförteckning	39
Bilaga 1	40

Tabell och diagram förteckning

Tabell 1. Resultatet av enkätundersökningen i Växkraft Mål 3 _____	12
Tabell 2. Jämförelse mellan egen statistik och registerdata i procent _____	20
Tabell 3. Kursdeltagarnas högsta utbildningsnivå innan kärnämnessatsningen i relation till nivå på avlagda betyg inom kärnämnessatsningen i procent _____	21
Tabell 4. Rangordning av kurser efter flest antal avlagda betyg _____	22
Tabell 5. De mest lästa kurserna i procent _____	22
Tabell 6. Rangordning av kursdeltagarnas mål med kärnämnesstudierna _____	23
Tabell 7. Rangordning av skedda förändring efter kärnämnesstudierna _____	23
Tabell 8. Rangordning av påståenden om kärnämnessatsningens betydelse _____	24
Tabell 9. Rangordning av påståenden om yrkesmässig och personlig utveckling _____	24
Tabell 10. Fördelning av målet anställningsbarhet på ålderskategorier i procent _____	26
Tabell 11. Upplevelsen av att man har lättare för att förstå instruktioner av olika slag i relation till födelseland i procent _____	28
Tabell 12. Upplevelsen av att man har lättare för att få andra arbetsuppgifter i relation till om man har lättare för att förstå instruktioner av olika slag i procent _____	28
Tabell 13. Upplevelsen av att ha lättare för att få andra arbetsuppgifter i relation till ökad motivation till arbete i procent _____	29
Tabell 14. Ökad motivation till arbete i relation till om man har lättare för att förstå instruktioner av olika slag i procent _____	29
Tabell 15. Behörighet till universitet i relation till födelseland i procent _____	30
Tabell 16. Födelseland i relation till nivån på avlagda betyg inom kärnämnessatsningen i procent _____	31
Tabell 17. Behörighet till gymnasiestudier i relation till ökad motivation till vidare studier i procent _____	31
Tabell 18. Behörighet till universitetsstudier i relation till ökad motivation till vidare studier i procent _____	32
Tabell 19. Större ansvar i relation till ökad motivation till arbete i procent _____	33
Tabell 20. Ökat självförtroende i relation till ökad motivation till arbete i procent _____	33
Diagram 1 och 2. Kursdeltagarnas högsta utbildningsnivå innan kärnämnessatsningen och nivå på avlagda betyg inom kärnämnessatsningen _____	21

Inledning

Bakgrund

Volvo Personvagnar AB slöt år 2001 ett avtal med fackföreningen Metallindustriarbetareförbundet, framöver Metall, som innebär att samtliga anställda inom Volvo koncernen ska ha möjlighet till utbildning i kärnämnen svenska, samhällskunskap, engelska och matematik. Den här möjligheten ges både för studier på grundskole- och gymnasienivå. Kärnämnesstudierna ska leda till betyg som ger behörigheter i det offentliga utbildningssystemet. I fortsättningen kommer vi att referera till avtalet som kärnämnessatsningen.

Den här uppsatsen är en rapportering av uppdraget vi fick från Volvo Personvagnar i Torslanda som syftar till att utvärdera kärnämnessatsningen. I samtal med uppdragsgivaren beslutade vi att rikta utvärderingen mot *individerna* som har deltagit i kärnämnessatsningen år 2001-2005 och avlagt betyg i en eller flera kurser.

Allmänt om kärnämnessatsningen

Efterhand utökades avtalet till att inkludera även fackföreningarna Sveriges Industritjänstemannaförbund, framöver Sif, och Ledarna. År 2005 slöt sig även AB Volvo till avtalet. Avtalet som ursprungligen sträckte sig fram till år 2005 kom att förlängas till år 2007.

Utbildningarna finansieras av Vuxenutbildningsförvaltningen, framöver VUF, i Göteborg. Finansieringen av gymnasiestudier kommer dels från statsbidrag och dels kommunala pengar. Grundskolestudierna finansieras endast med kommunala pengar. Volvo Personvagnars kostnader är till exempel frånvaropåslag (kostnad för utebliven arbetskraft då anställda är på grundskolestudier, eftersom ingen extra resurs tas in utan den befintliga personalen delar på arbetet), lokalkostnader, kurslitteratur och för varje avlagt godkänt betyg på gymnasienivå tilldelar Volvo Personvagnar den anställde en premie på 2000 kronor. Grundskolestudier sker på betald arbetstid och gymnasiestudier är fritidsstudier som sker i anslutning till arbetsplatsen.

VUF är beställare av utbildningar medan Lernia är den utbildningsleverantör som utför utbildningarna. Lernia är ett statligt ägt bolag som levererar utbildningar till samhället. Deras syfte med verksamheten är att förse svenskt näringsliv med rätt kompetens.

Urvalsprocessen för grundskolestudier går till så att Volvo Personvagnar i första hand väljer att utbilda de utan grundskola, därefter de med grundskola utan godkända betyg och till sist de med grundskola och med godkända, men gamla betyg. Urvalsprocessen för gymnasiestudier går till på motsvarande sätt.

Problemformulering

Eftersom uppdraget är av sådan karaktär att det från början inte finns ett renodlat problem att belysa har vi istället resonerat kring möjliga problem som kan uppstå hos individerna med en sådan här satsning som kärnämnessatsningen. Ett möjligt problem kan tänkas vara det som sker med individerna om inte deras förväntningar med utbildning uppfylls. Vi tror att det kan påverka motivationen, både till arbetet och till vidare studier i en negativ riktning. Det är möjligt att föra ett resonemang i den här frågan genom att koppla frågor om motivation med några av de områden vi har fokuserat på: förändringar efter studierna - både faktiska förändringar och personlig och yrkesmässig betydelse.

Syfte och frågeställningar

Syftet med vår studie är att undersöka utfallet av kärnämnessatsningen på individnivå. Våra frågeställningar är:

- Vilka förändringar har kursdeltagarna upplevt till följd av kärnämnesstudierna och vilken betydelse har utbildningen haft för dem i det dagliga arbetet och i livet i övrigt?
- Har kärnämnessatsningen skapat intern/extern mobilitet bland kursdeltagarna?
- Varför valde man att söka och hur fick man information om kärnämneskurserna?
- Hur upplevdes kärnämneskursen/kurserna i sin helhet?

Våra besvarade frågeställningar kommer att underlätta för Volvo Personvagnar att ta ställning till om avtalet skall förlängas efter utgångstiden år 2007. Volvo Personvagnar har i ett internt dokument, med titeln *Baskompetens i kärnämnen*, beskrivit vad som är deras syften med kärnämnessatsningen: att skapa en kunskapsbas som underlättar intern kompetensutveckling, att ge behörighet för fortsatta studier på högskole- eller universitetsnivå och att underlätta medarbetarnas rörlighet. Genom att svara på våra egna frågeställningar kommer vi även att kunna se om Volvo Personvagnars egna syften uppfyllts.

Avgränsning av uppdraget

Uppdraget från Volvo Personvagnar var först tänkt att inkludera tre olika nivåer; samhällsnivån, organisationsnivån samt individnivån. På samhällsnivån var det tänkt att på djupet studera de olika intressenternas villkor, förutsättningar och syften för att se om det kanske fanns konflikter som påverkade satsningens riktning och genomförande. På organisationsnivån var Volvo Personvagnar i fokus med en ekonomisk prägel där företagets kostnader skulle kalkyleras. Vi valde dock att studera individnivån eftersom kärnämnessatsningen inte bara syftar till att skapa mervärde för samhället och företaget utan även för individens arbets- och samhällsliv. De kunskaper och erfarenheter individen får genom kärnämnessatsningen tar denne med sig även utanför företagets gränser. Vi har även gjort en geografisk avgränsning genom att vi bara undersöker kärnämnessatsningens effekter för kursdeltagare som arbetar inom Volvo Personvagnar i Torslanda (Göteborg) och därmed har vi uteslutit Olofström, Skövde och Uddevalla där satsningen också pågår. Alla siffror som redovisas i resultat och analys berör Volvo Personvagnar i Torslanda.

Rapportens disposition

Rapporten har vi lagt upp så att vi först går igenom bakgrunden till vårt uppdrag samt syfte och frågeställningar. Därefter redovisar vi den teori och jämförande studier som har legat till grund för vår analys av resultatet. Vår metod, som kommer efter avsnittet om teori och jämförande studier, beskriver hur vi har gått tillväga för att utvärdera kärnämnessatsningen samt en diskussion om validitet och reliabilitet. Därefter följer vårt resultat som består av den statistik vi har kunnat utläsa av enkätsvaren samt en redovisning av registerdata och informantintervjuer. Sedan följer ett avsnitt med analys där vi ställt olika variabler mot varandra för att söka efter samband och för att undersöka hur giltiga våra hypoteser är som vi löpande har redovisat i teorin. Avslutningsvis kommer en diskussion kring vår utvärdering av kärnämnessatsningen och förslag till vidare forskning

Teori

Kompetensutvecklingens betydelse för samhället

Kärnämnessatsningen inom Volvo Personvagnar är framför allt finansierat med statliga pengar. Varför staten går in och finansierar utbildning för ett företag som Volvo Personvagnar har framför allt att göra med den betydelse Volvo Personvagnar har som arbetsgivare åt tusentals människor i Sverige, framför allt i Göteborg (se Informantintervjuer s 18). Men varför lägger man i samhällsdebatten tyngd på nödvändigheten av utbildning och kompetensutveckling? Behovet av kompetens nämns ofta i samband med uttrycken föränderligt arbetsliv och begreppet strukturomvandling.

Strukturomvandling

Näringsdepartementet skriver att kompetenskraven på arbetsmarknaden har ökat i takt med strukturomvandlingen som går mot en kunskapsintensiv produktion. Strukturomvandlingen kan beskrivas med att yrken inom jordbruk, industri och transport minskade under senare delen av 1900-talet, medan professionella och tekniska yrken ökade (Svensson 2001, s 198). Det har gjort att tillgången på kunskap och kompetens blivit allt viktigare, både för individen, företaget och för samhället. Utbildning har blivit en viktig grund för människor för att de ska kunna delta i ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:47, s 7, 17).

Svensson (2001, s 192) skriver att övergången från varu- till tjänstesektorn av både produktionskapital och anställda har varit en drivkraft till att betona kunskap och kompetens och humankapital till skillnad från realkapital. Furåker skriver dock att industrin fortfarande spelar en viktig roll då många tjänstearbeten är direkt kopplade till industriell produktion (Furåker 2005, s 149).

Kompetensutvecklingens betydelse för organisationen

På organisationsnivå mäter man enklast effekter av kompetensutveckling i termer av ekonomiska effekter så som ökad produktivitet eller förbättrade kundkontakter, men resultaten kan även visa sig som bättre stämning bland personalen och motivation till vidare studier vilket höjer företagets totala kompetens, förutsatt att personalen inte lämnar företaget. För fackföreningarna kan konsekvenserna innebära en jämlikare fördelning av löner och andra förmåner, samt en fortsatt anställningsbarhet för deras medlemmar (Svensson 2001, s 211-214).

Baskompetens bra för både företaget och för individen

Det vanligaste måttet på kompetens är *formell utbildning*, men det måttet tar inte hänsyn till de förändringar som sker i kompetensnivån efter avslutad utbildning. Ett kompletterande mått är därför *baskompetens*, som mäter vuxnas förmåga att förstå och tillgodogöra sig skriven information. Ett samband mellan dessa två mått är att baskompetensen stiger med utbildningsnivån (Lindén och Kvarnström 1999, s 9). Kurser inom den kommunala vuxenutbildningen bygger, enligt författarna, upp baskompetensen, men de är ändå noga med att skilja på begreppen formell utbildning och baskompetens (Lindén och Kvarnström 1999, s 30). Den formella utbildningen ses som en plattform för vidareutveckling, men den formella utbildningen kan behöva kompletteras med arbetslivserfarenhet för att baskompetensen ska kunna utvecklas (Lindén och Kvarnström 1999, s 27).

Författarna skriver att det finns ekonomiska fördelar med att höja baskompetensen inom ett företag. När baskompetensen ökar, ökar också den anställdes förmåga att arbeta med skrivet material och lära sig nya uppgifter. Även förutsättningarna för att klara en

vidareutbildning ökar och tiden för den anställde att tillgodogöra sig utbildningen förkortas. Detta menar författarna leder till att anställda med högre baskompetens kan ta en mer aktiv roll i arbetet och därmed påverka både produktivitet och produktkvalitet (Lindén och Kvarnström 1999, s 11). Förutom detta kan ökad utbildning också leda till förbättrade relationer inom en arbetsplats genom att de anställda känner en positiv uppskattning när företaget investerar i deras vidareutbildning (Lindén och Kvarnström 1999, s 40).

Vi antar att kärnämnessatsningen, på Volvo Personvagnar, har påverkat kursdeltagarna på olika sätt i arbetet då deras baskompetens sannolikt bör ha ökat. Om baskompetensen ökat borde kursdeltagarna nu ha lättare att tillägna sig information av olika slag. Möjliga effekter kan tänkas vara att kursdeltagarna är intresserade av att delta i interna kurser inom företaget, eller att de är mer motiverade till arbete eller till vidare studier, genom att deras förmåga att lära sig nya uppgifter samt förutsättningarna för att klara en vidareutbildning ökar.

Kompetensutvecklingens betydelse för individen

Här tar vi upp vad olika författare har skrivit om möjliga effekter hos individen av utbildning och kompetensutveckling. Det handlar om både personliga och yrkesmässiga tänkbara förändringar.

Investeringshypotesen och signaleringshypotesen

Vad har utbildning och kompetensutveckling för betydelse för individen? Här talar näringsdepartementet om två hypoteser – *investeringshypotesen* och *signaleringshypotesen* (Ds 2002:47, s 27-28). Investeringshypotesen handlar om att man förväntar sig en avkastning av utbildningen eller kompetensutvecklingen, till exempel genom att individens produktivitet förbättras och denne får högre lön. Signaleringshypotesen menar att utbildningens främsta uppgift är att ge individerna etiketter och betyg som ger arbetsgivarna en signal om deras ursprungliga begåvning. Med ursprunglig begåvning förstår vi att man menar den kunskap som individen besitter utan arbetslivserfarenhet och lärande i arbetet inberäknat.

I samband med dessa två hypoteser är det också viktigt att lyfta fram skillnaden mellan formell och reell kompetens (SOU 1996:27, s 55). Den formella kompetensen kan sägas ha att göra med signaleringshypotesen. Genom att till exempel ha grundskole- eller gymnasiebehörighet signalerar det att man har förutsättningarna för att söka till och klara av vidare studier. Den reella kompetensen kan däremot sägas handla om den sociala, kreativa och kommunikativa kompetensen, liksom förmågan att lära nytt och kunna hantera förändringar i arbetsliv och vardag. Den reella kompetensen menar vi hör till investeringshypotesen men avkastningen sker här på ett mer emotionellt än fysiskt plan (till det fysiska räknar vi ökad produktivitet eller högre lön). Avkastningen kan tänkas bli ökad motivation till arbetet eller till vidare studier, samt ökat självförtroende i och med att den sociala och kommunikativa kompetensen ökar. Den sociala och kommunikativa kompetensen, tillsammans med förbättrat självförtroende, kan tänkas visa sig genom att man oftare deltar i diskussioner med arbetskamrater eller oftare tar upp problem med sin chef. Om detta gäller för våra kursdeltagare inom kärnämnessatsningen återstår att få svar på.

Möjliga effekter av utbildning för individen

Näringsdepartementet har identifierat samband mellan utbildning och ett antal faktorer, dessa är (Ds 2002:47 s 28-29):

- *Anställningsbarhet* – få och behålla ett arbete
- *Anpassning till nya arbetsförhållanden*

- *Möjlighet att utveckla sin yrkesmässiga identitet* – detta är i sin tur en förutsättning för att finna nya och mer stimulerande arbetsuppgifter
- *Förbättrade anställnings- och arbetsförhållanden* – till exempel förbättringar av den fysiska arbetsmiljön och större möjligheter att styra sitt eget arbete
- *Personlig utveckling*
- *Aktiva medborgare* – som kan utföra sina rättigheter och skyldigheter med mera
- *Social status*

Svensson (2001, s 211-214) talar om några andra konsekvenser av att som individ utbilda sig. Han menar att kompetensutveckling framförallt är ett medel för att hålla sig anställningsbar och minimera risken för arbetslöshet i framtiden. En tumregel är att risken för arbetslöshet nästan halveras med treårig gymnasieskola jämfört med grundskola och med högskola jämförd med gymnasieskola. De positiva konsekvenserna kan även bli att individerna får ett ökat yrkeskunnande som leder till ökade möjligheter till karriär, större ansvar samt ökad rörlighet på den nationella och internationella arbetsmarknaden. Men kompetensutveckling kan dessutom bidra med effekter så som ökad motivation till arbetet och till fortsatt lärande.

Anställningsbarhet

Begreppet anställningsbarhet fångar relationen mellan arbete, kompetens och lärande och dyker ofta upp i litteratur och studier om utbildning och kompetensutveckling. Det har det också gjort i förberedelserna till vår egen studie och blev därför en punkt att undersöka. Nedan redovisar vi en förklaring av begreppet och dess innebörd.

Garsten och Jacobsson (2004, s 2) illustrerar begreppet anställningsbarhet med de förväntningar och krav som individen har på sig för att förbli konkurrenskraftig på arbetsmarknaden. Anställningsbarhet har gått från att referera till en persons förmåga att skaffa sig och behålla en anställning, till att syfta till de krav som ställs på en individ för att denne ska kunna leva upp till arbetsmarknadens framtida behov. Exempel på dessa krav är fortlöpande utveckling och utbildning, men man förväntas även visa de rätta attityderna som initiativtagande, flexibilitet och tillgänglighet. Man ska även som individ vara villig att engagera sig i livslångt lärande (Garsten och Jacobsson 2004, s 1, 8).

Mc Quaid beskriver anställningsbarheten som individens kapacitet att komma in på arbetsmarknaden och att röra sig på arbetsmarknaden. För individen beror anställningsbarheten på kunskap och skickligheter. Anställningsbarhet kan även röra sig om individens förmåga att röra sig mellan olika roller inom en och samma organisation. Det anses nämligen viktigt att individen kan överföra sina skickligheter och kunskaper (Mc Quaid 2005, s 200). Att röra sig mellan olika roller inom en och samma organisation skulle vi kunna kalla för intern mobilitet om vi antar att en roll hör till en viss position.

Vår tolkning av litteraturen om anställningsbarhet är att man för att vara anställningsbar inte bara måste utbilda sig vid ett tillfälle, utan ständigt bygga på med mer kunskap, vilket vi tycker förutsätter att man är motiverad till vidare studier, både inom företaget med interna utbildningar och i det allmänna utbildningssystemet. Till anställningsbarheten hör även förmågan och viljan till mobilitet, både extern sådan på arbetsmarknaden och intern inom företaget.

Kompetensutveckling och motivationsteorier

Leder kompetensutveckling per automatik till positiva konsekvenser? Med följande motivationsteorier vill vi visa hur utbildningen kan leda till försämrad motivation hos personalen om omständigheterna inte är de rätta.

Förväntningar av utbildning

Ett naturligt frågeområde i vår utvärdering av kärnämnessatsningen blev tidigt ”mål med studierna”. Men varför var det så självklart att tro att alla skulle ha ett mål med att studera? Beck (1992, s 94) skriver:

”Education [...] is connected with selection and therefore requires the individual’s expectation of upward mobility: these expectations remain effective even in cases where upward mobility through education is an illusion [...]”

Kort sagt tror vi att Beck menar att utbildning bygger upp förväntningar om att någonting skall förändras till det bättre efter utbildningen. Man har därav ett mål med utbildningen, till exempel hoppas man på att få andra arbetsuppgifter. Även i fall där förändringar inte kan komma till stånd efter utbildningen består förväntningarna, menar Beck. Man kan tänka sig ett scenario där individer efter fullgjord utbildning återvänder till sin arbetsplats för att utföra samma arbetsuppgifter och arbeta under samma arbetsförhållanden som innan trots att de hoppats på och mer eller mindre räknat med att det skulle ske någon förändring. I sådana fall tror vi att motivationen påverkas negativt i förhållande till arbetet. Motivationen tror vi här beror på förhoppningar om karriär.

Inre motivation

Människor kan ha olika syften med att engagera sig i olika aktiviteter. Här skiljer vi mellan inre och yttre motivation till arbete eller utbildning (Haslam 2004, s 66). Den inre är en inneboende motivation, det vill säga, man arbetar eller går en utbildning för att man finner det glädjande eller intressant i sig själv. Till exempel går man en utbildning för att tillfredsställa sitt behov av personlig utveckling. Den yttre motivationen är å andra sidan kopplad till en yttre belöning så som högre lön. När man blir belönad med till exempel högre lön för något som man gör med den inre motivationen som drivkraft kan en konsekvens bli att man tappat känslan av kontroll. Känslan av kontroll ligger i att man gör det som man tycker är intressant och utvecklande. Självrättfärdigandet av att det man gör är intressant och utvecklade går, enligt teorin om inre motivation, förlorad om man får en yttre belöning. Resultatet blir minskad motivation (Haslam 2004, s 66). Vi väljer dock att anpassa teorin om inre motivation för att den skall bli relevant för vår studie av kärnämnessatsningen. Vi tror inte att de anställda skulle få sämre motivation med en belöning som högre lön, men däremot tror vi att motivationen kan minska om man i arbetet inte får utlopp för sina nya kunskaper och därav kan upprätthålla den inre motivationen. Motivationen tror vi inte beror på förhoppningar om karriär, utan snarare förhoppningar som handlar om inre belöningar, till exempel bättre självförtroende.

Jämförande studier

Växtkraft Mål 3

Växtkraft Mål 3, eller Mål 3-programmet, är en statlig satsning för att främja kompetens- och organisationsutveckling. Företag och offentliga förvaltningar stimuleras till kompetensutveckling genom att de får en ersättning motsvarande 20-40 procent av bruttolönen för den tid den anställde deltar i kompetensutveckling. Satsningen finansieras av Sverige och Europeiska socialfonden. Mål 3-programmet omfattar perioden 2000-2006 (Ds 2002:47, s 18, 40). Målet för programmet är att stärka individens ställning i arbetslivet och på så sätt bidra till tillväxt och ökad sysselsättning. Insatserna riktar sig till anställda, arbetslösa och företagare (Halvtidsutvärdering, s 280).

Växtkraft Mål 3 består av fyra insatsområden. Det första och dominerande insatsområdet, sett till antalet deltagare, är relevant för vår del och syftar till att stimulera kompetensutveckling av sysselsatta i företag och andra verksamheter. Detta sker genom stöd till kompetensutvecklingsanalys och generell stimulans till kompetensutveckling för sysselsatta (Halvtidsutvärdering, s 13).

Utvärderingen av Växtkraft Mål 3 visade att kompetensutvecklingen inom det första insatsområdet, *kompetensutveckling av sysselsatta*, bedrivits främst genom kursanordnare, det vill säga kurser anordnade utanför arbetsstället, eller genom kurser anordnade på arbetsstället. Andra mindre vanliga metoder var studiebesök, självstudier, skapande av arbetslag (team) och deltagande i nätverk inom eller utanför arbetsstället (Halvtidsutvärdering, s 59). Effekterna av kompetensutvecklingen hos deltagande individer bygger till stor del på resultatet av en fråga i en enkät där respondenterna (som bestod av olika nyckelpersoner inom projektet) fick ange i hur stor utsträckning de instämmer till att genomförda satsningar medfört kompetensutveckling i vissa resultatasppekter, på en fyrgradig skala från instämmer helt till instämmer inte alls (Halvtidsutvärdering, s 65).

Tabell 1. Resultatet av enkätundersökningen i Växtkraft Mål 3

Resultatasppekt	Andel i procent som anger att man instämmer helt eller delvis
Fördjupat yrkeskunnande	94
Förmåga att utföra nya arbetsuppgifter	84
Förmåga/intresse för utvecklingsarbete	90
Förbättrad helhetsbild av verksamheten	90
Nyttiga kunskaper utanför arbetet	72
Motivation för/intresse av att lära nytt	95
Tillit till den egna förmågan	93

Genom analys av det här resultatet urskiljdes två huvudkategorier (Halvtidsutvärdering, s 66):

- En utvecklad yrkeskompetens – bland annat fördjupat yrkeskunnande och en ökad förmåga att utföra nya arbetsuppgifter
- En ökad förändringsförmåga – bland annat motivation och intresse för att lära nytt och ett förbättrat självförtroende

Slutsatsen dras att ”satsningar på kompetensutveckling inte enbart bidrar till ökade kunskaper och ökad kompetens i relation till själva arbetet, utan att denna typ av satsningar även bidrar till att öka de deltagande individernas [...] ’utvecklingspotential’ i

betydelsen att bidra till ökat intresse/motivation för att lära nytt och ett förbättrat självförtroende” (Halvtidsutvärdering, s 67).

För verksamhetsnivån har genomförda satsningar på kompetensutveckling inneburit bland annat ökat kvalitetsmedvetande, ökad motivation eller ”vi-anda”, förbättrade kundrelationer, ökad konkurrenskraft och ökad förändringsberedskap. Men författarna understryker att positiva resultat i form av ökad kompetens hos deltagande individer inte per automatik kan antas komma verksamheten till godo. Olika åtgärder i sättet att organisera arbetet måste vidtas för att verksamheten skall kunna dra nytta av den kompetensutveckling som sker på individnivå. Det kan till exempel ske genom ökad delegering och ansvar, ökad integration av arbetsuppgifter mellan olika befattningar och avdelningar och genom införandet av målstyrda arbetsgrupper (Halvtidsutvärdering, s 67).

Vi återkommer längre fram i rapporten med en diskussion kring huruvida kärnämnessatsningen kan tänkas ha kommit Volvo Personvagnar tillgodo, eller om de positiva effekterna är ett resultat koncentrerat till individerna. Vi skall även se om ”ökad förändringsförmåga” och ”utvecklad yrkeskompetens” går att finna hos kärnämnessatsningens deltagare.

Övervintringsprojektet

Bakgrunden till övervintringsprojektet ligger i att Volvo beslutade att, år 1993, lägga ner tillverkningen av modellen 240, vilket gjorde att nästan hela den personal, ca 1050 personer, som deltagit i tillverkningen av modellen inte behövdes längre. De skulle inte komma att behövas förrän ett år senare då man skulle börja tillverka modellen 850 (Carlén & Herlitz 1996, s 13-14). Med hjälp av finansiellt stöd från Länsarbetsnämnden och Trygghetsfonden SAF-LO kunde Volvo behålla personalen under den här tiden och personalen kunde under produktionssvackan istället gå på utbildning som huvudsakligen arrangerades av Utbildningsförvaltningen i Göteborg. Ungefär en fjärdedel av de övertaliga personerna var långtidssjukskrivna och var inte aktuella för några åtgärder. En tiondel flyttades till andra verksamheter inom monteringsfabriken och de som blev kvar, ca 800 personer placerades i olika utbildningsprogram. Drygt hälften hamnade i övervintringsprojektet. De kom att erbjudas kärnämnen (t.ex. svenska, engelska, matematik, samhällskunskap), baskurser (t.ex. fordonsteknik, underhåll, elsäkerhet) och olika inriktningskurser (t.ex. mätteknik, svetsteknik, el-kunskap) (Carlén & Herlitz 1996, s 9, 23, 27).

Tanken var att alla skulle läsa kärnämnen, därefter skulle det framtida arbetet styra valet av bas- och inriktningskurser (Carlén & Herlitz 1996, s 28). Men innan ett år hade gått ökade efterfrågan på bilar för Volvo och man ville dra igång produktionen. Det gjorde att många fick avbryta sina studier för att återgå till monteringsfabriken utan slutförklarade utbildningar (Carlén & Herlitz 1996, s 30).

För att se vad deltagarna tyckte om övervintringsprojektet intervjuades 140 slumpmässigt valda deltagare vid tre tillfällen. Den första intervjun ägde rum när deltagarna just börjat utbildningen, den andra efter halva tiden och den tredje efter att utbildningen avslutats (Carlén & Herlitz 1996, s 60). De blev bland annat tillfrågade om projektets betydelse för samhället, Volvo och för dem själva samt effekter av utbildningen. Nedan följer en kort redovisning av resultaten. Projektets betydelse för samhället var enligt respondenterna framför allt att projektet hade förhindrat den öppna arbetslösheten. Men projektet var även bra för samhället då människor hade fått utbildning som annars inte hade kommit i fråga och de hade fått

kunskaper som kan vara gynnsamma för andra arbetsgivare på andra arbetsplatser (Carlén & Herlitz 1996, s 62-63).

För Volvo var projektet framför allt ett sätt att behålla personalen för att slippa nyanställa när produktionen startar, menade respondenterna. Här var många skeptiskt inställda till om Volvo praktiskt hade nytta av den nya kompetensen. Vissa respondenter menade att de inte fått tillämpa sina nya kunskaper eller att arbetet är av sådan art att det inte kan kopplas till en utbildning. Detta kan ha att göra med att respondenterna har ställt större krav på arbetet sedan de gått utbildningen (Carlén & Herlitz 1996, s 63-67).

” I och med att man har lärt sig fler saker har man ju höjt kompetensen [...] Då kräver man mer tillbaka också utav ett jobb. Då kan man inte bara ställa sig och ladda plåt sju på morgonen. Man kräver mer och vill använda hjärnan mer, tror jag”.

(Carlén & Herlitz 1996, s 65)

Vad gäller projektets betydelse för deltagarna själva lade respondenterna tyngd på värdet av själva utbildningen. Till exempel möjligheten de har fått att komplettera tidigare utbildning, friska upp minnet, lära sig bättre svenska eller erhålla betyg. Vissa har blivit studiemotiverade, medan andra insett att de inte vill studera. En del menar att projektet varit bra för deras personliga utveckling genom att de har fått en bättre självkänsla och förstår samhällsdebatten bättre. Även svaret att de nu kan hjälpa sina barn med hemläxor har förekommit (Carlén & Herlitz 1996, s 67-69).

För att kort sammanfatta det redovisade resultaten av intervjuerna kan man konstatera att deltagarna i första hand såg utbildningen som en förvaring av arbetskraften när det gäller samhällsnivån (förhindra arbetslöshet) och Volvo (behålla personalen). För egen del fokuserade svaren på den kunskap de tillägnat sig men även att utbildningen hade bidragit till att de förändrats och utvecklats på olika sätt (Carlén & Herlitz 1996, s 110).

Metod

Vi har låtit vårt syfte med utvärderingen avgöra om vi ska använda en kvalitativ eller kvantitativ metod för att besvara våra frågor. Eftersom syftet har varit att undersöka utfallet av kärnämnessatsningen på individnivå och bland annat se i vilken utsträckning kursdeltagarna har upplevt förändringar i arbetet och i livet i övrigt efter deltagandet i kärnämnessatsningen valde vi en huvudsakligen kvantitativ metod – postenkät. Vi vill kunna generalisera resultatet till totalpopulationen av individer anställda inom Volvo Personvagnar som har avlagt betyg på en eller flera kurser inom kärnämnessatsningen under tidsperioden 2001-2005, som är ca 270 personer.

För att kunna ställa relevanta frågor till utbildningsdeltagarna var vi tvungna att vara på det klara med de olika intressenternas syften och mål med kärnämnessatsningen. För att få denna kunskap genomförde vi kvalitativa informantintervjuer med intressenterna Volvo Personvagnar, Metall, Sif, Lernia och VUF. Intervjuerna tog mellan 35 och 50 minuter. Vi hade ostrukturerade intervjuer med tre huvudsakliga teman som intervjudeltagarna fick tala fritt om. Dessa teman var: syfte och mål, upplevda hinder och förhoppningar för framtiden. Enligt Trost (2001:57) innebär hög strukturering att frågorna har fasta svarsalternativ, om svarsmöjligheterna däremot är öppna är frågorna ostrukturerade. Med standardisering menar Trost (2001:55) graden till vilken frågorna och situationen är den samma för alla intervjuade. I alla fem intervjufall besökte vi intressenterna på deras arbetsplats och ställde samma huvudsakliga frågor, men frågorna kom inte alltid i samma ordning och följdfrågorna blev inte de samma i varje intervju, därför kan vi slå fast att vi hade en låg grad av standardisering. För att bygga upp vår kunskap om kärnämnessatsningen har vi även tagit del av olika interna dokument på Volvo Personvagnar. Vi har dessutom deltagit i möten en gång i månaden där intressenterna träffats för att diskutera kärnämnessatsningen och andra frågor om kompetensutveckling med mera. Härigenom har vi fått en bredare insikt i kärnämnessatsningen som sådan och de olika intressenternas roller i sammanhanget.

Vi har även gjort en bearbetning av ett register som inkluderar uppgifter om kursdeltagare sett till kön, födelseår, vilken kurs de läst och vilken termin samt vilket betyg de avlagt (G= godkänt, VG= väl godkänt, MVG= mycket väl godkänt). Registret inkluderar data för samtliga som har avlagt betyg inom kärnämnessatsningen under perioden 2001-2005. Vi fick tillgång till registret genom Lerina. Bearbetningen gjordes i statistiskprogrammet SPSS. Med sammanställningen av registerdata vill vi jämföra totalpopulationen med vårt eget resultat och därmed se hur giltigt vårt resultat är.

Urvalsram

Enligt Trost (2001:25) är *urvalsram* vanligen den källa där populationen finns registrerad. Vår urvalsram består av personuppgifter framtagna av respektive produktionschef för de olika enheterna inom Volvo Personvagnar; Torslandaverken, Research & development och Manufacturing engineering, samt en databas med förteckning över samtliga anställda inom Torslandaverken där vi själva fick leta fram personuppgifter för berörda anställda. Urvalet är dock inte komplett eftersom det inte gick att hitta personuppgifterna för ca 70 personer. Detta beror på att det inte finns en databas på Volvo Personvagnar där personer som har deltagit i kärnämnessatsningen är registrerade. Därför fick respektive chef uppgiften att ta fram personuppgifter på anställda som deltagit i utbildningen, men eftersom det har skett chefsbyten fanns vissa svårigheter med det. Det är mycket möjligt att en del av dessa 70 saknade personer inte längre är anställda på Volvo Personvagnar.

En avgränsning var att och endast ta med de individer som redan avlagt betyg i en eller flera kurser och exkludera dem som för närvarande läser sin första kurs. Skälet var att vi ville undersöka *effekter* av utbildningen. Vårt mål var att ha med samtliga personer som avlagt betyg i undersökningen, men på grund av begränsningar i framtagligheten av personuppgifter uppgick antalet slutligen till 199 kursdeltagare av ca 270.

Datainsamling

Datainsamlingen gick till genom att vi skickade ut en postenkät till 199 personer (se Bilaga 1). En vecka senare skickades en påminnelseenkät ut. Svarsfrekvensen blev avrundat 59 procent genom att 117 personer besvarade enkäten. En liten del av bortfallet vet vi beror på adressändringar. Den utformade enkäten består av 16 frågor (inklusive demografiska uppgifter) som huvudsakligen berör områdena: mål med studierna, förändring efter studierna, personlig- och yrkesmässig betydelse samt vardagsliv. I de här områdena ingår bland annat frågor som berör intern/extern mobilitet, självförtroende och anställningsbarhet. Enkätens frågor var strukturerade på så sätt att majoriteten av frågorna hade fasta svarsalternativ. Enkäten var den samma för alla kursdeltagare och eftersom både den första enkäten och påminnelseenkäten sändes ut till alla samma tidpunkt anser vi att vi kan konstatera att standardiseringen i vårt fall var hög. Våra frågor om informationsvägar och hur kursen/kurserna upplevdes kom till efter önskemål från intressenter och har endast ett beskrivande syfte och kommer inte att behandlas i analysen.

Samtidigt som vi påbörjade vår undersökning startade även Vuxenutbildningen i Göteborgs Stad en undersökning riktad till samtliga personer som under hösten 2004 deltagit i någon del av Vuxenutbildningens kurs- eller programutbud. Deras syfte var att ta reda på vad deras före detta studerande gör efter sin studietid och vilka effekter av utbildningen individerna upplevt. För att man vid ett senare tillfälle skall kunna göra jämförelser mellan vår studie och Vuxenutbildningens undersökning ville vår uppdragsgivare att vissa frågor i vår enkät skulle vara direkt jämförbara med Vuxenutbildningens enkät.

Databearbetning

När vi hade fått in samtliga enkätsvar började vi läsa in datamaterialet i statistikprogrammet SPSS. Därefter bearbetades materialet främst genom frekvenstabeller och korstabuleringar. För att undersöka styrka och riktning för olika samband har vi använt oss av sambandsmättet gamma som används för ordinalskalor när både den oberoende och beroende variabeln ligger på ordinalskalenivå. Den oberoende variabeln är den som förklarar och beroende variabeln är den som skall förklaras. En ordinalskala är en svarsskala som har en typisk ordning¹, men där man inte vet något om intervallens storlek mellan svarsalternativen. Styrkan och riktningen på sambandsmättet gamma beskrivs i termerna -1 - +1 och noll betyder att det inte finns något samband (Djurfeldt 2003, s 41, 235). Vi har använt oss av fem-gradiga ordinalskalor i vår enkät. Men för att få högre frekvens i alternativen och förenkla framställningen av resultatet har vi slagit ihop de fem-gradiga skalorna till tre-gradiga skalor.

Etik

I missivbrevet till enkäten informerades vi respondenterna om deras anonymitet. ”Inte i något sammanhang kommer resultaten att användas för att beskriva någon enskild individ. Ditt svar behandlas helt anonymt. För att du inte skall få en

¹ Exempel på typisk ordning är fem-gradiga skalor; instämmer helt, instämmer, instämmer delvis, instämmer inte, instämmer inte alls.

påminnelse i onödan är varje enkät försedd med ett nummer. Numret kommer inte att gå spåra till en enskild individ”. Innan kodningen av enkätsvaren i statistikprogrammet SPSS rev vi bort löpnumret från enkäten för att ytterligare garantera svarandenas anonymitet.

Reliabilitet och validitet

Reliabilitet mäter tillförlitligheten. Enligt Trost (2001:60) kan man vid hög grad av standardisering oftast tala om hög reliabilitet. Man talar om att en ny mätning skall ge samma resultat som den ursprungliga mätningen samt att inga mätfel skall ha uppkommit. Vi har funderat på hur tillförlitligt vår enkät är med tanke på omständigheterna på Volvo Personvagnar idag. Företaget är i full fart med att införa ett tredje skift, ett nattskift. Det kommer alltså att ske organisationsförändringar inom kort och man kan tänka sig att detta skapar en oro bland personalen. Detta i sin tur kan påverka deras svar, bland annat på frågan om: mål med studierna. Om man är rädd för att ens arbetssituation skall förändras till det sämre kanske man nu känner att man vill använda sig utbildning för att söka sig till vidare studier eller annat arbete utanför Volvo Personvagnar, något som man kanske inte hade ha funderat över om arbetssituationen hade varit stabil. Men det kan även tänkas att man nu i och med organisationsförändringen ser nya möjligheter till att byta arbetsuppgifter och få större ansvar och därför ser utbildningen som någonting väldigt viktigt för en. Vad gäller mätfel i inläsningen av data anser vi att några sådana inte har uppkommit i vårt datamaterial då vi var noggranna i vår överföring av materialet till statistikprogrammet.

Validitet är det samma som giltighet (Trost 2001:61), det vill säga mäter frågorna det som de avser att mäta. Frågorna i enkäten formulerade vi med utgångspunkt i den litteratur som vi har tagit del av om kompetensutveckling med mera samt den information vi fick under informantintervjuer. På så sätt kunde vi täcka de mest väsentliga tänkta effekterna av vuxnas kompetensutveckling i arbetslivet i våra enkätfrågor. Vi anser därför att vi har ställt frågor som är relevanta för vår undersökning. Frågorna formulerade vi så att det skulle vara tydligt och lätt för kursdeltagarna att förstå vad det var vi ville få svar på. För att ta ett exempel kan vi titta på hur vi formulerade frågan som handlar om kursdeltagarnas personliga och yrkesmässiga utveckling: Hur ställer du dig till följande påståenden om vad dina studier gjort för din personliga och yrkesmässiga utveckling? Ett av påståendena var, ”Jag har blivit säkrare i mitt arbete”. Här fick kursdeltagarna ta ställning till i vilken utsträckning de instämmer till påståendet, svarsalternativen låg på en skala från ett till fem, med ett för ”instämmer inte alls” och fem för ”instämmer helt”. De flesta frågorna var uppbyggda på samma sätt. Sammantaget anser vi att vi har kunnat mäta det vi ansett att mäta och därför borde också vår enkät ha en hög grad av giltighet.

Vi har även funderat över tillförlitligheten av våra intervjuer med intressenterna. Intervjupersonerna var ombedda att tala utifrån organisationens perspektiv som de representerar. Det var därmed inte deras egna, subjektiva, åsikter som de huvudsakligen förde fram. Vi tror därför att svaren hade sett någotsånär likadana ut vid ett senare tillfälle då ett avtal och kontrakt har slutits om kärnämnessatsningen som de olika intressenterna har varit delaktiga i. Standardiseringen är däremot ganska låg eftersom situationen inte var den samma för alla intervjupersoner. Frågorna kom inte i samma ordning och följdfrågorna var olika beroende på intressenten. Dessutom var tidpunkten olika för när intervjuerna hölls. Någon gång var det tidigt på morgonen och en gång var det närmare kvällen. Våra intervjuer med intressenterna är däremot giltiga såtillvida att vi har mätt det vi har avsett att mäta. Vi har fått svar som har varit i hög relevans med de ställda frågorna.

Resultat

Informantintervjuer

För att få större kunskap om och förståelse för kärnämnessatsningen genomförde vi i inledningsskedet av utvärderingen fem informantintervjuer med intressenterna, Volvo Personvagnar, Metall, Sif, Lernia samt Vuxenutbildningsförvaltningen i Göteborg (VUF). Intervjuerna genomfördes individuellt med respektive intressent som fick, ur sitt eget perspektiv, tala fritt om följande frågeområden; Syfte och mål, Upplevda hinder och Förhoppningar för framtiden.

Under varje intervju skrev vi ner svaren och när samtliga intervjuer var genomförda sammanställde vi resultatet. Nedan följer en förkortad redovisning av svaren sorterat under respektive frågeområde.

Syfte och mål

Representanten för Volvo Personvagnar menade att syftet med kärnämnessatsningen är flerfaldigt. Vikigast är att utbilda de individer med minst utbildning, men det handlar också även om att hålla individerna anställningsbara och bidra till individernas personliga utveckling. Även de övriga intressenterna talade om att det huvudsakliga syftet var att bistå de anställda med formell kompetens. Metall menar att det här är viktigt för att de anställda ska kunna delta i kompetensutveckling inom företaget, men även för att de ska förbli anställningsbara och bli mer flexibla t.ex. genom att våga söka sig till andra arbeten eller utbildningar, både inom och utanför Volvo. Metall vill, liksom Volvo Personvagnar, dessutom hjälpa de anställda att utvecklas individuellt, men inte bara i arbetet utan även i samhället i övrigt. Den individuella utvecklingen skulle t.ex. innebära ett bättre självförtroende. För Sif är den formella kompetensen viktig för att deras medlemmar ska kunna hänga med i dagens arbetsmarknad kompetensmässigt. Dessutom skylls nedskärningar inom företag ofta på kompetensbrist och någonting måste göras åt det, menar Sif. Därför är målet med kärnämnessatsningen, enligt Sif, att göra individerna anställningsbara både för företaget och i samhället i övrigt. Lernia introducerade en något annorlunda bild. Lernia som är ett statligt ägt utbildningsföretag ser att syftet är att förse Göteborgs kommun och dess medborgare med grundläggande kompetens. Målet med kärnämnessatsningen som är marknadsstrategiskt är att ha *närvaro* genom att Lernia finns på Volvo Personvagnar som utbildningsanordnare. Vi vill här klargöra att det med närvaro syftas till Lernias egen närvaro på Volvo Personvagnar. VUF var även de överens om att kärnämnessatsningen syftar till att ge individen en formell grundläggande behörighet, dels för att individen ska kunna ta del av Volvo Personvagnars egna kompetensutbildningar och bevara sin anställningsbarhet och dels för att individerna ska ha bättre på fötterna och vara anställningsbara ifall uppsägningar skulle bli aktuella. VUF ser även sitt ansvar i att de anställda inom Volvo Personvagnar har den kompetens som efterfrågas eftersom Volvo Personvagnar är viktigt för Göteborgs näringsliv.

Upplevda hinder

Samtliga intressenter har som ett hinder tagit upp att chefer ofta har svårt för att släppa ifrån sig anställda när det gäller grundskolestudier eftersom dessa sker på arbetstid. Volvo Personvagnar och Metall menar att organisationen är för slimmad för att produktionen ska kunna släppa iväg flera arbetare från samma avdelning på utbildning. Volvo Personvagnar uppger även att de i första hand är till för att bygga bil. Sif har upplevt samma problem för tjänstemännen och talar om en norm som ska tillåta minst två personer att studera på arbetstid samtidigt ur en arbetsgrupp på minst tio personer. Lernia och VUF kunde uppfatta denna oförmåga från chefernas sida att släppa ifrån sig

arbetare som ovilja till eller rent av ett intresse för utbildning på den här nivån. Ett annat, av flera intressenter, upplevt hinder var att VUF:s finansiering av gymnasiestudier upphörde under perioden 2003-2004 på grund av en bristande ekonomi. Andra hinder ligger på individnivå. Volvo Personvagnar menar att familjesituationen ibland kan vara ett hinder för gymnasiestudier eftersom de sker på fritid. Metall tar upp att deras medlemmar inte alltid ser behovet av att läsa kärnämnen och att behovet inses först när man blir tvungen. VUF lyfter fram som hinder att tjänstemännen har dragit sig för att studera kärnämnen för att inte behöva visa sin kompetensbrist. Ett annat hinder som VUF tar upp är de upplevda svårigheterna med att nå ut med information om kurserna och Lernia bidrar i sammanhanget med att man inte ska underskatta att information måste nås in för att väcka ett intresse för en verksamhet.

Förhoppningar för framtiden

Intressenterna hoppades samtliga på att kärnämnessatsningen fortsätter även i framtiden, det vill säga efter år 2007 då avtalet löper ut. Volvo Personvagnar tryckte på vikten av att kärnämnessatsningen fortsätter främst på grundskolenivå. Metall hoppades att utbildningsdeltagandet i framtiden skulle avspegla olika "nivåer" i företaget sett till kön, ålder och etnisk bakgrund och att alla skulle få lika möjligheter. Sif hoppades på att Volvo Personvagnar och individerna skulle se behovet av att konstant utvecklas för att kunna möta de framtida kraven. Lernia vill utöka sin egen närvaro i form av ett lärocentrum med ständigt pågående utbildningar och med möjlighet till självstudier. Även VUF vill ta fram en mer flexibel läroform (t.ex. självstudier) i anslutning till Volvo Personvagnar.

Registerdata

Registret vi fick tillgång till från Lernia presenterar samtliga kursdeltagare, 272 personer, som har avlagt betyg inom kärnämnessatsningens olika kurser på grundskole- och gymnasienivå. I det närmaste kommer vi att redovisa fördelningen på kön, ålder, mest lästa kurser samt betyg. De tre första kategorierna kommer vi att jämföra med vårt eget resultat för att se hur representativt och tillförlitligt vårt eget resultat är.

Könsfördelningen i Lernias registerdata är 25 procent kvinnor och 75 procent män. Medelåldern på kursdeltagarna är 43 år. Medelåldern skiljer sig uppåt eller neråt med 8 år (standardavvikelsen). De flesta kursdeltagare befinner sig i åldersintervallet 35-49 år (68 procent), därefter kommer den äldsta gruppen 50-64 år (21 procent) och den minsta gruppen utgörs av de yngsta kursdeltagarna i åldrarna 20-34 år (21 procent). De mest lästa kurserna är Engelska på grundskolenivå som 22 procent av samtliga kursdeltagare har läst, Matematik på gymnasienivå som 15 procent har läst och Engelska A på gymnasienivå som 14 procent har läst.

Det vanligaste betyget (ej uppdelat på kurser, utan beräknat för samtliga) är VG (48 procent), därefter G (39 procent) och till sist MVG (13 procent). Endast en person har fått betyget IG.

Vi fick även tillgång till statistik, som Lernia sammanställt, på antalet avlagda betyg för varje kurs som gått på grundskole- och gymnasienivå under tidsperioden 2001-2005. Sammanlagt har 139 betyg avlagts på grundskolenivå och 169 betyg på gymnasienivå.

Deltagarna

För att göra hela resultatet mer överskådligt börjar vi med att presentera uppgifter om kursdeltagarna som har besvarat vår enkät. Varje procenttal har vi avrundat närmast uppåt eller neråt för tydlighetens skull. Vi har fått in 117 svar på vår utskickade postenkät och 26 procent utgörs av kvinnor, medan 74 procent utgörs av män. Medelåldern för samtliga kursdeltagare är 44 år. I medeltal avviker åldrarna med 8 år, uppåt eller neråt, från medelåldern. De flesta kursdeltagarna befinner sig i kategorin 35-49 år (65,5 procent). Den näst största kategorin består av personer i åldrarna 50-64 år (25 procent) och personer i åldrarna 20-34 år utgör den minsta kategorin (9,5 procent). Genom att jämföra den här statistiken med resultatet från registerdata som står för hela populationen (272 personer) kunde vi avgöra att vårt eget resultat har en hög grad av representativitet och tillförlitlighet (se Tabell 2).

Tabell 2. Jämförelse mellan egen statistik och registerdata i procent.

		Registerdata	Vårt resultat
Kön	Kvinna	25	26
	Man	75	74
Medelålder		43	44
Standardavvikelse		8	8
Ålderskategori	20-34	11,5	9,5
	35-49	67,5	65,5
	50-64	21	25

För att få information om deltagarnas etnicitet hade vi en fråga om modersmål och en fråga om födelseland. Resultatet visade att majoriteten av kursdeltagarna var födda i Sverige och hade svenska som modersmål, närmare bestämt 59 procent är födda i Sverige och 60 procent har svenska som modersmål. Genom att ta med båda dessa frågor om etnicitet ville vi få reda på om det fanns en kategori med personer födda i Sverige med härkomst från ett annat land och därav ett annat modersmål än svenska. Resultatet tydde dock inte på att den här kategorin finns.

Majoriteten av kursdeltagarna tillhör yrkeskategorin arbetare, 86 procent, och 14 procent tillhör yrkeskategorin tjänstemän. Vi valde att inte separera anställningstiden för dessa två yrkeskategorier eftersom tjänstemännen är så få. Majoriteten i båda har varit anställda i mer än tio år, närmare bestämt 81 procent. Resterande kursdeltagare är jämt fördelade mellan våra två övriga svarsalternativ för anställningstid, 1-5 år och 6-10 år. Vi har i den registerdata som vi jämförde vårt eget resultat med inte kunnat avläsa om kursdeltagarna varit tjänstemän eller arbetare.

Vi är även intresserade av att få reda på vilken nivå kursdeltagarna avlagt betyg inom kärnämnessatsningen och vilken som var deras högsta utbildningsnivå innan kärnämnessatsningen. Som diagram 1 och 2 visar har drygt hälften (53 procent) av personerna gymnasieskola eller motsvarande som högsta utbildningsnivå innan kärnämnessatsningen och det är lika många som har avlagt betyg på gymnasienivå inom kärnämnessatsningen. Även Lernias statistik på antalet avlagda betyg för kurser på grundskole- och gymnasienivå visar att flest betyg avlagts på gymnasienivå. Drygt en tredjedel av kursdeltagarna har grundskola eller motsvarande som högsta utbildningsnivå sedan innan och ungefär lika många har inom kärnämnessatsningen avlagt betyg på grundskolenivå. De som inte hade någon utbildning innan kärnämnessatsningen utgör 3 procent och de med universitet eller högskola utgör 9 procent.

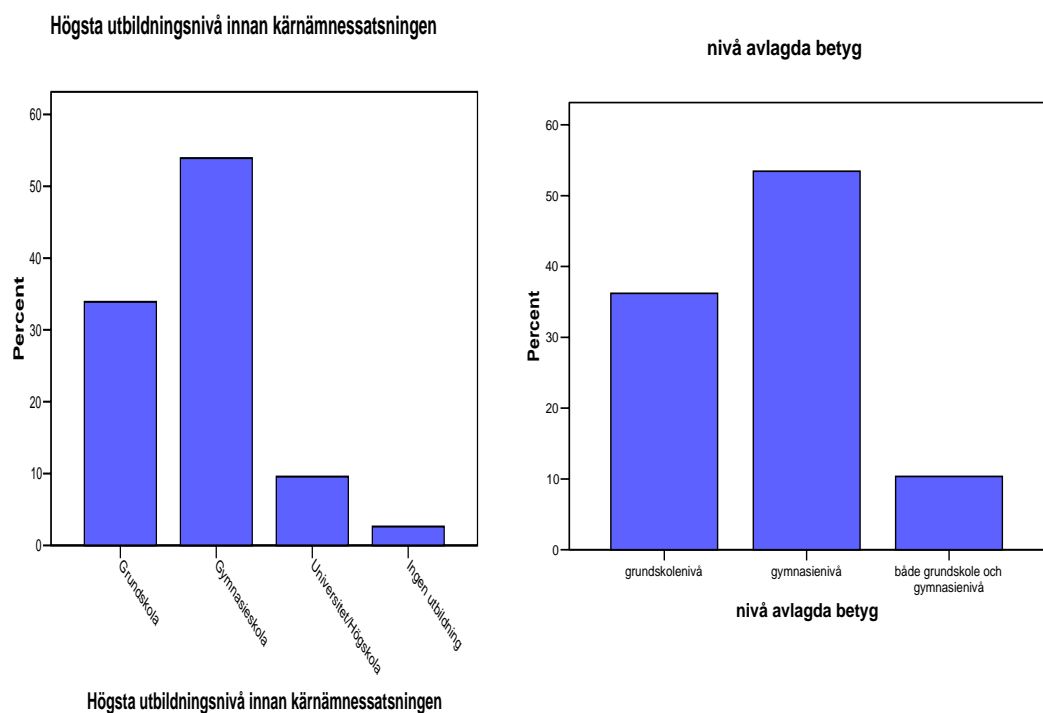


Diagram 1 och 2. Kursdeltagarnas högsta utbildningsnivå innan kärnämnessatsningen och nivå på avlagda betyg inom kärnämnessatsningen.

Vi har nedan i tabell 3 gjort en korstabell för att se hur sambandet ser ut mellan avlagda betyg inom kärnämnessatsningen och högsta utbildningsnivå innan kärnämnestudierna påbörjades.

Tabell 3. Kursdeltagarnas högsta utbildningsnivå innan kärnämnessatsningen i relation till nivå på avlagda betyg inom kärnämnessatsningen i procent.

Nivå avlagda betyg	Högsta utbildningsnivå innan				Totalt
	Grundskola	Gymnasium	Universitet/Högskola	Ingen utbildning	
Grundskolenivå	47	29	27	100	37
Gymnasienivå	40	63	55	0	52
Både grundskole- och gymnasienivå	13	8	18	0	11
Totalt	100	100	100	100	100
n	38	62	11	3	114

Vi kan se att den största gruppen av dem som deltagit i kärnämnessatsningen är de som har haft gymnasieskola innan som sin högsta utbildningsnivå och de har oftast läst på gymnasienivå inom kärnämnessatsningen. Här kan det vara frågan om att kursdeltagare kompletterar sina betyg för att få den formella behörigheten. Vi kan även se att av dem med endast grundskola innan kärnämnestudierna har 40 procent avlagt betyg på gymnasienivå. Det är ett positivt tecken för Volvo personvagnar att 13 procent avlagt betyg på båda nivåer eftersom det tyder på att de har haft kursdeltagare som har fått den formella grundskolebehörigheten och sedan fortsatt sina studier på gymnasienivå. Det är anmärkningsvärt att 27 procent av dem som har universitet eller högskola som den högsta utbildningsnivå sedan tidigare ändå har avlagt betyg på grundskolenivå. Av personerna med universitet eller högskola som högsta utbildningsnivå innan är den övervägande majoriteten födda utanför Sverige.

Hur kursdeltagarna huvudsakligen fick information om möjligheten till att studera kärnämnen inom Volvo Personvagnar var en annan av våra bakgrundsfrågor. Resultatet visade att 33 procent fick informationen från fackföreningen, 28 procent från intern annons eller informationsblad, 14 procent fick huvudsakligen informationen från chef eller arbetsledare och 10 procent från sina arbetskamrater. Informationsvägar med lägst svarsfrekvens är Internet (3 procent) och informationsmöten (7 procent).

Valet av kurser

Vi rangordnade kurserna för att se vilken kurs som har haft störst andel kursdeltagare och fann att Engelska på grundskolenivå låg på topp med 35 procent av 117 svaranden. På andra plats låg Engelska A på gymnasienivå med 30 procent. Nedan följer en tabell med procentsatser för samtliga kurser med flest antal avlagda betyg överst.

Tabell 4. Rangordning av kurser efter flest antal avlagda betyg.

Kurs	Procent
Engelska Grund	35
Engelska A	30
Matematik A	27
Svenska A	21
Svenska Grund	15
Samhällskunskap Grund	15
Samhällskunskap A	13
Svenska B	8
Matematik B	4
Engelska B	4
Svenska 2 A	3
Matematik Grund	3
Matematik C	1
Matematik D	1

Om vi jämför det här resultatet med registerdata för hela populationen kan vi se att de tre översta kurserna är de mest lästa även för totalpopulationen (se Tabell 5).

Tabell 5. De mest lästa kurserna i procent.

Kurs	Registerdata	Vårt resultat
Eng G	22	35
Ma A	15	27
Eng A	14	30

Vi separerade kursdeltagarna i vårt eget resultat för att få en översikt över hur betygsfördelningen ser ut på de två skilda nivåerna. Bland dem som har avlagt betyg på grundskolenivå har 74 procent läst kursen Engelska Grund, därefter kommer Svenska Grund med 32 procent, Samhällskunskap Grund med 30 procent och Matematik Grund med 4 procent. Motsvarande siffror för de mest populära kurserna på gymnasienivån är: Engelska A med 50 procent, Matematik A med 40 procent, Svenska A med 34 procent och Samhällskunskap A med 19 procent. För resterande kurser på gymnasienivån ligger procentsatsen under 9 procent.

När vi tittade på i vilken ordning kursdeltagarna har läst kurser fann vi för gymnasienivåns del att kurserna Engelska A, Svenska A och Matematik A oftast lästes som första kurs. För grundskoleämnena låg Engelska Grund och Svenska Grund på en delad förstaplats sett till flest antal kursdeltagare som läst dessa kurser först.

En övervägande majoritet av kursdeltagarna (73 procent) upplever att utbildningen i sin helhet har levt upp till deras förväntningar. Endast 4 procent har uppgett att

utbildningen inte har levt upp till deras förväntningar och 22 procent tyckte att den hade gjort det till viss del.

Mål med studierna

I tabell 6 redovisas de mål som kursdeltagarna har haft och angett som viktiga eller mycket viktiga med sina studier inom kärnämnessatsningen. Siffrorna gäller för hela populationen, det vill säga 117 kursdeltagare, och de står i rangordning med det vanligaste och viktigaste målet överst.

Tabell 6. Rangordning av kursdeltagarnas mål med kärnämnessstudierna.

Mål	Procent
Personlig utveckling	87
Utvecklas i arbetet	50
Hjälpa barn med hemläxor	39
Byta jobb internt	32
Anställningsbarhet	32
Högre lön	26
Behörighet till gymnasiestudier	21
Byta jobb externt	17
Behörighet till universitet/högskola	11

Det vanligaste och viktigaste målet är för 87 procent av kursdeltagarna personlig utveckling. Därefter kommer målet att utvecklas i sitt arbete med 50 procent. Detta tyder på att mjuka värden som personlig utveckling är viktigare än hårda värden som till exempel högre lön. Något som vi finner är anmärkningsvärt är att så många som 39 procent av kursdeltagarna anser ”hjälpa barn med hemläxor” vara ett viktigt mål. Av dem är majoriteten födda utanför Sverige. Endast 32 procent angav anställningsbarhet som ett viktigt mål med kärnämnessstudierna. Den här siffran tycker vi är låg då informantintervjuerna tydde på att anställningsbarhet är ett viktigt syfte med satsningen. Begreppet anställningsbarhet kanske inte är ett begrepp så många känner till innebörden av, vilket kan ha gjort att inte fler kursdeltagare rankat svarsalternativet som ett mycket viktigt eller viktigt mål med kärnämnessstudierna. Dessutom var svarsfrekvensen lägre för frågan om anställningsbarhet än för de övriga frågorna, vilket också kan tyda på svårigheter med att förstå frågan.

Vi reagerar även på att endast 11 procent har angett som mål att få behörighet till universitet eller högskola. Eftersom majoriteten av kursdeltagarna har läst kurser inom kärnämnessatsningen på gymnasienivå trodde vi att fler än 11 procent såg behörighet till universitetsstudier som ett viktigt mål.

Förändringar efter studierna

Vi bad kursdeltagarna att i ett antal frågor ange om det hade skett förändringar i vissa av oss bestämda avseenden efter deltagandet i kärnämnessatsningen. De fick svara med ja eller nej. I tabell 7 följer en förteckning med de vanligaste förändringarna, även här gäller siffrorna för hela populationen.

Tabell 7. Rangordning av skedda förändring efter kärnämnessstudierna.

Förändring efter kärnämnessstudierna	Procent
Deltagit i interna kurser	42
Behörighet till gymnasiestudier	41
Större ansvar	39
Andra arbetsuppgifter	27
Bytt till annat arbete inom Volvo Personvagnar	20
Behörighet till universitet/högskola	16
Bytt till annat arbete utanför Volvo Personvagnar	1

Utifrån Volvo Personvagnars syften anser vi att resultatet är positivt i den mening att 42 procent har deltagit i intern kompetensutveckling, 20 procent har bytt arbete antingen inom Volvo Personvagnar och 16 procent har fått behörighet till universitet eller högskola. Dessa tre förändringar uppfyller Volvo Personvagnars egna syften med kärnämnessatsningen. En knapp majoritet av dem som har deltagit i intern kompetensutveckling, bytt arbete eller fått större ansvar har varit födda i Sverige däremot är det fler utlandsfödda som har fått andra arbetsuppgifter.

Kursdeltagarna fick även ta ställning till ett antal påståenden om vilken betydelse kärnämnesstudierna haft för dem. Med det resultatet ville vi få svar på om några av kursdeltagarnas mål med studierna uppfyllts. I tabell 8 redovisar vi våra ställda påståenden, med det påstående som de flesta instämt till överst. Personlig utveckling och utvecklas i arbetet har varit de vanligaste målen med kärnämnesstudierna och vi kan nedan se att dessa mål har uppfyllts för en stor del av deltagarna.

Tabell 8. Rangordning av påståenden om kärnämnessatsningens betydelse.

Påståenden om kärnämnessatsningens betydelse	Procent
Jag har fått ett ökat självförtroende	63
Jag har utvecklats i mitt arbete	37
Jag har lättare för att få andra arbetsuppgifter	30
Jag löper mindre risk för att bli arbetslös i framtiden	25
Jag har nu lättare för att byta arbete inom Volvo Personvagnar	16
Jag har nu lättare för att byta till annat arbete utanför Volvo Personvagnar	16

Påståendena om ökat självförtroende och utveckling i arbetet fick högst svarsfrekvens. Samtidigt var det vanligaste målen med kärnämnessatsningen personlig utveckling och utveckling i arbetet. Detta tyder på ett positivt resultat för kursdeltagarna. En fjärdedel av kursdeltagarna anser att de löper mindre risk för att bli arbetslösa i framtiden, vilket kan bero på att kursdeltagarna efter utbildningen känner sig säkrare i sin anställning. Grundläggande behörighet är numera ett krav på Volvo Personvagnar för att kunna få en anställning.

Personlig och yrkesmässig betydelse

Vi ville även undersöka om det gick att koppla effekterna av kärnämnessatsningen till det dagliga arbetet och andra mer personliga avseenden. Resultatet (se Tabell 9) visade att mer än hälften anger att de är mer motiverade till vidare studier och nästan hälften har lättare för att förstå instruktioner av olika slag.

Tabell 9. Rangordning av påståenden om yrkesmässig och personlig utveckling.

Påståenden om yrkesmässig och personlig utveckling	Procent
Jag är mer motiverad till vidare studier	55
Jag har lättare för att förstå instruktioner av olika slag	43
Jag vågar ta större ansvar	35
Jag har blivit säkrare i mitt arbete	32
Jag känner större motivation för mitt arbete	32
Jag är mer intresserad av att ta del av företagets interna kurser och utbildningar	31
Jag är mer aktiv i diskussioner med mina arbetskamrater	29
Jag tar oftare upp svårigheter och problem som jag upptäcker i arbetet med min chef	19

Påståendena om personlig och yrkesmässig utveckling är procentmässigt ganska jämt fördelade. Trots att vi tidigare kunde se att 69 procent har fått ett bättre självförtroende är det endast 19 procent som oftare tar upp svårigheter och problem i arbetet med sin chef. Det kan få en att undra om inte problemet ligger någon annanstans än i den

anställdes självförtroende, som till exempel organisatoriska hinder så som närheten till chef.

Vardagslivet

Nära den personliga utvecklingen ligger vårt liv utanför arbetet, som vi kallar för vardagslivet. Med tre frågor, direkt jämförbara med Vuxenutbildningens enkätfrågor om vardagsliv, vill vi se om kärnämnessatsningen har haft några effekter på hur man förstår samhällsinformation med mera. En tredjedel av kursdeltagarna instämmer till att de nu har lättare för att förstå samhällsinformation som finns i tidningar, TV och radio. En femtedel instämmer till att de nu har lättare för att förstå hur det svenska samhället fungerar och för att delta i aktiviteter som möten med hyresgästföreningen, föräldramöten med mera. Av dem som har upplevt positiva förändringar i vardagslivet efter kärnämnesstudierna är den övervägande majoriteten födda utanför Sverige.

Analys

Volvo Personvagnar och de övriga intressenterna har av flera anledningar bidragit till och arbetat för kärnämnessatsningen. Viktiga syften har varit: anställningsbarhet för de anställda, behörighet på grundskole- och gymnasienivå för att möjliggöra vidare utbildning, skapa en kunskapsbas för att stärka individerna och underlätta intern kompetensutveckling, underlätta medarbetarnas rörlighet samt personlig utveckling för de enskilda individerna.

Anställningsbarhet

De teorier som vi har tagit del av har nästan samtliga berört ämnet anställningsbarhet som en effekt av kompetensutveckling. Svensson (2001) menar att kompetensutveckling i första hand är ett medel för att hålla sig anställningsbar och undvika arbetslöshet i framtiden. Näringsdepartementet (2002) har även de identifierat ett samband mellan anställningsbarhet och utbildning. Begreppet anställningsbarhet har gått från att endast referera till förmågan att få och behålla ett arbete till att även inkludera de krav som ställs på individen, så som fortlöpande kompetensutveckling, flexibilitet och tillgänglighet (Garsten och Jacobsson, 2004). Individens kapacitet mäts inte bara som förmågan att ta sin in på arbetsmarknaden, utan även att röra sig på den. Men anställningsbarhet innebär även rörlighet inom en viss organisation (Mc Quaid, 2005).

Vi tror att strävan efter anställningsbarhet hos individen kan visa sig genom att kursdeltagarna anser sig vara mer motiverade till vidare studier, men även deras upplevelser kring mobilitet, både intern och extern sådan kan tyda på anställningsbarhet. En möjlig hypotes är att den yngsta ålderskategorin, 20-34 år, tycker att det är viktigast med anställningsbarhet, med tanke på att de har flest år kvar i arbetslivet samtidigt som de formella kraven för att få en anställning har ökat. Volvo Personvagnar har sedan några år tillbaka ett krav på grundläggande gymnasial behörighet för den som vill ha en anställning hos dem. Vi tror även att de med lägst utbildningsnivå i störst utsträckning värdesätter anställningsbarhet som ett viktigt mål eftersom de vid fall av arbetslöshet är utbildningsmässigt sämst utrustade.

När vi sökte efter samband mellan ålderskategori och målet anställningsbarhet fann vi att våra hypoteser ovan inte stämde riktigt. Kursdeltagarna i ålderskategorin 35-49 år hade oftast angett anställningsbarhet som mål med kärnämnesstudierna. Därefter kom ålderskategorin 20-34 år (se Tabell 10).

Tabell 10. Fördelning av målet anställningsbarhet på ålderskategorier i procent.

		Ålderskategori			Total
		20-34	35-49	50-64	
Mål anställningsbarhet	Oviktigt	42	22	53	32
	Varken eller	29	40	33	37
	Viktigt	29	38	14	31
Total		100	100	100	100
n		7	50	21	78

Som vi kan se i tabell 10 och som sambandsmättet gamma understryker förekommer ett svagt negativt samband mellan ålderskategori och målet anställningsbarhet. Sambandsmättet gamma visar -0,3.

Det visade sig också att det är de med gymnasieskola innan kärnämnesstudierna som värdesätter målet anställningsbarhet mest. Mer än hälften av kursdeltagarna i ålderskategorin 35-49 år har gymnasieskola som högsta utbildningsnivå innan, vilket

kan förklara resultatet ovan. De som hade lägst utbildningsnivå innan kärnämnesstudierna är även de som minst instämmer till att de haft anställningsbarhet som mål med kärnämnesstudierna. Det kan bero på den höga åldern (50-64 år) bland personerna med grundskola som högsta utbildningsnivå innan. Samtliga i den här kategorin har dessutom varit anställda inom Volvo Personvagnar i mer än tio år, vilket kanske gör att de upplever att de har en säker anställning. Fördelningen sett till kvinnor och män visar att kvinnor i större uträkning än män har anställningsbarhet som ett viktigt mål. De två yrkeskategorierna arbetare och tjänstemän uppvisar ingen större skillnad med avseende på hur man värderar anställningsbarhet som mål med sina kärnämnesstudier.

Vi gick ett steg längre och undersökte hur ålder förhåller sig till påståendena om att de nu är mer motiverade till vidare studier och att de nu löper mindre risk för arbetslöshet i framtiden. Vi anser, med stöd för det i teorin, att dessa två påståenden också berör ämnet anställningsbarhet. Det visade sig att den yngsta ålderskategorin 20-34 år är mest motiverad till vidare studier, tätt följt av nästa ålderskategori 35-49 år. Av alla kursdeltagare var 55 procent mer motiverade till vidare studier och 31 procent var mer intresserade av att ta del av företagets interna kurser och utbildningar. Detta tyder på att fortsatt kompetensutveckling är av betydelse för en ganska stor del av kursdeltagarna. Endast 25 procent av samtliga kursdeltagare instämde till att de löper mindre risk för att bli arbetslösa i framtiden. En tredjedel i den yngsta ålderskategorin instämde till att de löper mindre risk för arbetslöshet i framtiden efter kärnämnesstudierna, hälften instämde inte till att de löper mindre risk för arbetslöshet i framtiden. Vi funderar på om inte det beror på samhällsförändringen som vi har kallat för strukturuomvandling. Ur strukturuomvandlingen har ökade kompetenskrav tillkommit för att individerna skall kunna delta i ett föränderligt arbetsliv. Därför upplever möjligtvis många av de yngre att de inte kommer speciellt långt med gymnasieskola, utan att det kommer att krävas ännu högre utbildningar för att få arbete i framtiden.

Vad gäller mobilitet och rörlighet har vi skilt på intern och extern sådan. Av samtliga kursdeltagare som har svarat på vår enkät hade 32 procent som viktigt mål att byta arbete inom Volvo Personvagnar och 17 procent ville byta till annat arbete utanför Volvo Personvagnar. 20 procent av samtliga kursdeltagare har bytt arbete internt och majoriteten av dem har arbetet inom Volvo Personvagnar i mer än 10 år. Av dem som angav att det var ett viktigt mål att byta arbete internt har 60 procent faktiskt bytt jobb internt. Det är endast en person som har bytt till annat arbete utanför Volvo Personvagnar, trots att 17 procent såg det som ett viktigt mål med kärnämnesstudierna. Vi vill dock vara försiktiga med att dra några slutsatser i den här frågan eftersom våra personuppgifter som låg till grund för enkätutskicket består mestadels av individer som för nuvarande är anställda inom Volvo Personvagnar.

Baskompetens

Baskompetens mäter vuxnas förmåga att förstå och tillgodogöra sig skriven information. När baskompetensen ökar menar Lindén och Kvarnström (1999) att de anställda kan ta en mer aktiv roll i arbetet och till följd av det här påverka produktivitet och kvalitet. Med en ökad baskompetens ökar även den anställdes förmåga att lära sig nya uppgifter och arbeta med skrivet material. En hypotes är att kursdeltagarna efter kärnämnessatsningen har fått ökad baskompetens och att detta kan visa sig genom att de nu har lättare att tillägna sig information av olika slag. Eftersom även förutsättningar för att klara en vidare utbildning ökar kan det även tänkas att fler av dem har deltagit i interna kurser inom företaget.

Baskompetensen i vår undersökning har vi studerat genom att undersöka om kursdeltagarna upplever att de nu har lättare för att förstå instruktioner av olika slag. Vi har även undersökt hur denna förmåga påverkar andra faktorer så som upplevelsen av större motivation till arbete och vidare studier samt upplevelsen av att man har lättare att få andra arbetsuppgifter.

Vi antar att de som inte är födda i Sverige i större utsträckning kommer att instämma till att de har lättare för att förstå instruktioner av olika slag. Detta tror vi dels beror på ökad baskompetens men även förbättrade kunskaper i det svenska språket.

Tabell 11. Upplevelsen av att man har lättare för att förstå instruktioner av olika slag i relation till födelseland i procent.

		Födelseland		Total
		Sverige	Annat	
Lättare för att förstå instruktioner av olika slag	Instämmer inte	29	20	25
	Instämmer delvis	34	27	31
	Instämmer	37	53	44
Total		100	100	100
n		67	45	112

Sambandsmättet gamma visar ett svagt positivt samband, 0,2. Det är alltså inte självklart att kursdeltagare som är födda utomlands, till följd av kärnämnessatsningen, har lättare än svenskfödda att förstå instruktioner av olika slag. Det kan betyda att även de som är födda utomlands har haft goda kunskaper i det svenska språket innan kärnämnessatsning och därför visar statistiken framför allt den ökade baskompetensen. Men vi kan ändå se att det är fler av dem som är födda i ett annat land än Sverige som instämmer till att de har lättare för att förstå instruktioner av olika slag.

Det gick inte heller att finna några större skillnader mellan könen sett till om de nu har lättare för att förstå instruktioner av olika slag. Yrkeskategorierna visade inte heller större skillnader i om de nu har lättare för att förstå instruktioner av olika slag.

Vi undersökte även om kursdeltagarna efter kärnämnesstudierna upplever att de nu har lättare för att få andra arbetsuppgifter och om det finns något samband till om de nu har lättare för att förstå instruktioner av olika slag. Vi antog att den ökade baskompetensen har gjort att man har lättare för att lära sig nya arbetsuppgifter och att man därför även skulle uppleva att man har lättare för att få andra arbetsuppgifter.

Tabell 12. Upplevelsen av att man har lättare för att få andra arbetsuppgifter i relation till om man har lättare för att förstå instruktioner av olika slag, i procent.

		Lättare för att förstå instruktioner av olika slag			Total
		Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer	
Lättare för att få andra arbetsuppgifter	Instämmer inte	54	44	12	33
	Instämmer delvis	39	27	44	37
	Instämmer	7	29	44	30
Total		100	100	100	100
n		28	34	48	110

Vi hade rätt i vårt antagande. Sambandsmättet gamma visar ett ganska starkt positivt samband, 0,5. Det här går även att koppla till anställningsbarhet eftersom individer som har lättare för att få andra arbetsuppgifter kommer att ha lättare för att röra på sig, antingen inom organisationen eller på arbetsmarknaden.

Eftersom förutsättningarna för att klara en vidareutbildning ökar med ökad baskompetens är det möjligt att vi kan finna ett samband mellan variabeln som säger att man har lättare för att förstå instruktioner av olika slag och ökad motivation till vidare studier. Resultatet visade att vår hypotes stämmer. De som instämt till att de har lättare för att förstå instruktioner har även i till största delen instämt till att de är mer motiverade till vidare studier, 73,5 % instämde. De som däremot inte instämde till att de har lättare för att förstå instruktioner instämde inte heller till att de är mer motiverade till vidare studier. Gamma visar på ganska starkt, positivt samband, 0,5.

Ökad baskompetens skulle kunna bidra till att intresset för interna kurser ökar. Vi fann att sambandet mellan ökat intresse för interna kurser och om man har lättare för att förstå instruktioner av olika slag är starkt. Här visade sambandsmättet gamma 0,6.

Med ökad baskompetens ökar även förmågan att lära sig nya uppgifter. Vi har förutsatt att många som har haft lättare för att lära sig nya arbetsuppgifter även upplever att de nu har lättare för att få andra arbetsuppgifter. Upplevelsen av att ha lättare för att få andra arbetsuppgifter tror vi leder till ökad motivation till arbetet (se Tabell 13).

Tabell 13. Upplevelsen av att ha lättare för att få andra arbetsuppgifter i relation till ökad motivation till arbete

		Lättare för att få andra arbetsuppgifter			Total
		Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer	
Ökad motivation till arbete	Instämmer inte	75	22	3	33,5
	Instämmer delvis	19	46	36	34,5
	Instämmer	6	32	61	32
Total		100	100	100	100
n		36	41	33	110

Som vi trodde kan vi se ett starkt samband (gamma 0,8) som säger att om man upplever sig ha lättare för att få andra arbetsuppgifter känner man även större motivation till arbetet.

För att mer konkret visa effekterna på motivationen av ökad baskompetens borde ökad motivation till arbetet även uppkomma om man upplever sig ha lättare för att förstå instruktioner av olika slag. Mycket riktigt kunde vi se detta samband (se Tabell 14). Av de kursdeltagare som nu har lättare för att förstå instruktioner av olika slag instämmer 60 procent till att de har fått ökad motivation till sitt arbete. Även här visade sambandsmättet gamma ett starkt samband, 0,8.

Tabell 14. Ökad motivation till arbetet i relation till om man har lättare för att förstå instruktioner av olika slag, i procent.

		Lättare för att förstå instruktioner av olika slag			Total
		Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer	
Ökad motivation till arbete	Instämmer inte	72	40	7	34
	Instämmer delvis	24	46	33	35
	Instämmer	4	14	60	31
Total		100	100	100	100
n		29	35	48	112

Formell och Social och kommunikativ kompetens

Näringsdepartementet talar om två hypoteser som beskriver vad individen får ut av utbildning – investeringshypotesen och signaleringshypotesen. Investeringshypotesen antar att individen får en avkastning av sin utbildning i form av att till exempel individens produktivitet förbättras. Den reella kompetensen, det vill säga den sociala, kreativa och kommunikativa kompetensen anser vi passar in under investeringshypotesen. Avkastningen kan här tänkas bli ökad motivation eller ökat självförtroende. Den reella kompetensen kan tänkas visa sig som att man är mer aktiv i diskussioner med arbetskamrater eller att man oftare tar upp problem i arbetet med chef. Signaleringshypotesen antar att individen genom utbildning främst får betyg som ger arbetsgivaren ett tecken om individens ursprungliga begåvning. Till signaleringshypotesen har vi hänfört den formella kompetensen. Genom att man till exempel har grundläggande behörighet signalerar man att man har förutsättningarna för att söka och klara vidare studier.

Den formella kompetensen har vi tidigare redogjort för genom att visa hur många som hade fått behörighet till gymnasiestudier eller studier på universitet. Vårt resultat av enkäterna visade att 41 procent av samtliga kursdeltagare har fått behörighet till gymnasiestudier och 16 procent har fått behörighet till universitetsstudier. 33 procent av kvinnorna och 43 procent av männen har fått behörighet till gymnasiestudier. Motsvarande siffror för dem som har fått behörighet till universitetsstudier visar att 16 procent av kvinnorna och 15 procent av männen har fått behörighet till universitetsstudier. Det är alltså inga extrema skillnader sett till kön. Det är fler arbetare som har fått behörighet till gymnasiestudier jämfört med tjänstemännen. Samtidigt är det fler tjänstemän än arbetare som har fått behörighet till universitet/högskola. Detta påvisar att tjänstemännen hade en högre utbildningsnivå innan påbörjade kärnämnesstudier.

De som är födda i Sverige har oftare än övriga fått behörighet till gymnasie- eller universitetsstudier. 45 procent av dem som är födda i Sverige har fått behörighet till gymnasiestudier och motsvarande siffra för den som är födda utomlands är 33 procent. Skillnaden i födelse-land är ännu större för dem som har fått behörighet till universitetsstudier. Vi kan se i tabell 15 att de som är födda i Sverige är överrepresenterade.

Tabell 15. Behörighet till universitet i relation till födelse-land i procent.

		Födelse-land		Total
		Sverige	Annat	
Behörighet till universitet	Ja	20	8	15
	Nej	80	92	85
Total		100	100	100
n		61	39	100

En möjlig hypotes till varför de som är födda i Sverige är överrepresenterade är att de utlandsfödda antingen inte vill studera på universitetsnivå eller så har de en sämre utbildningsbakgrund än de svenskfödda innan kärnämnessatsningen. När vi testade denna hypotes såg att vi att den inte stämde i något av fallen. Av dem som hade som viktigt mål med kärnämnessatsningen att få behörighet till universitet eller högskola var 19 procent födda utomlands och 5 procent var födda i Sverige. Likaså var de utlandsfödda överrepresenterade (17 procent utlandsfödda och 4 procent svenskfödda) sett till dem som hade universitet eller högskola innan kärnämnessatsningen. Men däremot, av dem som är födda utomlands har de flesta avlagt betyg på grundskolenivå (se Tabell 16), vilket skulle kunna vara anledningen till att inte fler utlandsfödda har fått behörighet till universitetsstudier.

Tabell 16. Födelseland i relation till nivån på avlagda betyg inom kärnämnessattsningen i procent.

		Födelseland		Total
		Sverige	Annat	
Nivå avlagda betyg	Grundskolenivå	29	48	37
	Gymnasienivå	67	33	53
	Både grundskole- och gymnasienivå	4	19	10
Total		100	100	100
n		69	46	115

Den reella kompetensen, eller sociala och kommunikativa kompetensen, kan vi undersöka genom att se om kursdeltagarna efter kärnämnesstudierna oftare deltar i diskussioner med arbetskamrater eller oftare tar upp problem med sin chef och om deras självförtroende har förbättrats. Mer än hälften (63 procent) uppger att de har fått ett bättre självförtroende, men endast 29 procent anger att de är mer aktiva i diskussioner med sina arbetskamrater och ännu färre, 19 procent, anger att de nu oftare tar upp svårigheter och problem som de upptäcker i arbetet med sin chef. Men av dem som instämde till att de har fått ett bättre självförtroende instämde en ganska stor del till att de är mer aktiva i diskussioner med arbetskamrater (43 procent). Sambandsmättet gamma visade ett starkt positivt samband 0,8 mellan variablerna ”ökat självförtroende” och om man är mer aktiv i diskussioner med sina arbetskamrater. Vi kunde även se ett ganska starkt samband mellan ökat självförtroende och om man oftare tar upp problem i arbetet med sin chef (gamma 0,6).

För att knyta den formella och den reella kompetensen till varandra kan vi undersöka om det finns ett samband mellan bättre självförtroende och att man har fått behörighet till gymnasie- eller universitetsstudier. Vi tror att vi kommer att finna ett starkt samband mellan dessa variabler. Vi tror nämligen att har man fått behörighet till vidare studier så har man bevisat både för sig själv och för andra att man har förutsättningarna för att söka till och klara av vidare studier och detta borde leda till bättre självförtroende.

Vi fann däremot, tvärtemot vår hypotes, ett svagt negativt samband (gamma -0,3) mellan förändringen att kursdeltagaren har fått behörighet till gymnasiestudier och ökat självförtroende. Samma svaga samband fann vi när vi ställde förändringen behörighet till universitetsstudier mot ökat självförtroende. Det finns alltså endast samband mellan självförtroende och behörighet till formella studier. En möjlig förklaring till det svaga sambandet mellan självförtroende och behörighet till formella studier kan vara att kursdeltagarna inte avser att använda sin formella behörighet för att gå vidare till andra studier. När vi ställde variablerna ”behörighet till gymnasiestudier” och ”behörighet till universitetsstudier” mot variabeln ”mer motiverad till vidare studier” fann vi endast svaga samband, i det första fallet visade gamma -0,1 och i det andra visade gamma -0,3 (se Tabell 17 och Tabell 18).

Tabell 17. Behörighet till gymnasiestudier i relation till ökad motivation till vidare studier i procent.

		Behörighet till gymnasiestudier		Total
		Ja	Nej	
Ökad motivation till vidare studier	Instämmer inte	13	24	20
	Instämmer delvis	24	26	29
	Instämmer	53	50	51
Total		100	100	100
n		38	58	96

Tabell 18. Behörighet till universitetsstudier i relation till ökad motivation till vidare studier i procent.

		Behörighet till universitetsstudier		Total
		Ja	Nej	
Ökad motivation till vidare studier	Instämmer inte	19	19	19
	Instämmer delvis	12	32	29
	Instämmer	69	49	52
Total		100	100	100
n		16	82	98

Motivation

Beck (1992) menar att utbildning bygger upp förväntningar om att någonting kommer att förändras till det bättre efter utbildningen. Utbildningen leder till förhoppningar om karriär och om inte arbetsuppgifterna eller arbetsförhållandena förändras kan man tänka sig att motivationen påverkas negativt. Om vi ska skilja på förhoppningar om karriär och förhoppningar om inre belöningar kan vi använda teorin om inre motivation. Om man efter utbildningen inte får använda sina nya kunskaper (ett utlopp för inre motivation) i arbetet kan man tänka sig att den inre motivationen minskar och därmed även motivationen till arbetet.

Variabeln "ökad motivation till mitt arbete" ställdes mot kön, ålder och födelseland. Det gick inte att finna några samband. Kursdeltagarnas motivation till arbetet skiljer sig alltså inte åt något väsentligt beroende på om personen är man eller kvinna, var personen är född eller hur gammal personen är.

För att undersöka hur motivationen till arbete ser ut efter kärnämnesstudierna har vi ställt variabeln "ökad motivation till mitt arbete" mot förändring av något slag som är relaterad till arbetet.

Om kursdeltagarna bytt till annat arbete inom Volvo Personvagnar trodde vi att de i större utsträckning skulle uppleva ökad motivation till arbetet. Det visade sig inget samband mellan dessa två variabler. Vi misstänkte att avsaknaden av samband berodde på att de inte haft som mål med kärnämnesstudierna att byta jobb internt, men det visade sig att 60 procent av den som haft som mål att byta jobb internt också har gjort det. En möjlig förklaring till att de ändå inte upplever en ökad motivation till arbetet i större utsträckning kan vara att de inte är nöjda med det nya arbetet eftersom det inte uppfyller deras förväntningar. Eftersom det endast är en person som har bytt arbete externt kommenterar vi inte hur motivationen påverkas av den här variabeln.

Däremot finner vi starka samband mellan ökad motivation till arbetet och om man har fått andra arbetsuppgifter (men har kvar samma arbete) eller ett utökat ansvar. Sambandsmättet gamma visade i båda fallen -0,7. Ett nästan lika starkt samband fann vi mellan ökad motivation till arbetet och om man har deltagit i interna kurser eller utbildning. Tvärtom gäller motsatsen, det vill säga att motivationen inte ökat då det inte skett någon förändring. Som ett exempel har 48 procent av dem som inte har fått större ansvar inte heller instämt till att deras motivation till arbetet har ökat (se Tabell 19). Sambandsmättet gamma visar för tabell 19 ett starkt negativt samband, -0,7.

Tabell 19. Större ansvar i relation till ökad motivation till arbete i procent.

		Större ansvar		Total
		Ja	Nej	
Ökad motivation till arbete	Instämmer inte	13	48	34
	Instämmer delvis	36	39	37
	Instämmer	51	13	28
Total		100	100	100
n		39	60	99

Vad kan man räkna till begreppet inre motivation? Hit hör det som gör att man får utlopp för sina inre behov. Med ett samlat begrepp kallar vi det för personlig utveckling, och som en del i den personliga utvecklingen kan det ingå att man får ett bättre självförtroende. Vi tror att kursdeltagare som har fått ett ökat självförtroende efter kärnämnesstudierna även instämmer till att de fått ökad motivation till arbetet. När vi ställde dessa två variabler mot varandra fann vi ett starkt positivt samband och sambandsmättet visar 0,8 (se Tabell 20).

Tabell 20. Ökat självförtroende i relation till ökad motivation till arbetet i procent.

		Ökat självförtroende			Total
		Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer	
Ökad motivation till arbete	Instämmer inte	92	55	14	34
	Instämmer delvis	8	38	38	34
	Instämmer	0	7	48	32
Total		100	100	100	100
n		13	29	71	113

De kursdeltagare som har instämt till att de har fått ett bättre självförtroende har även i stor utsträckning instämt till att de vågar ta större ansvar. Vi fann dessutom att de som vågar ta större ansvar ofta upplever att de har lättare för att få andra arbetsuppgifter efter kärnämnesstudierna. Därmed kan ett ökat självförtroende leda till förändringar. Men något som vi finner intressant är att det inte går att finna samband mellan ökat självförtroende och om man upplever att man nu har lättare för att byta arbete internt eller externt. Att kursdeltagarna som har fått bättre självförtroende fortfarande inte upplever att de nu har lättare att byta arbete inom Volvo Personvagnar eller till annat arbete utanför Volvo Personvagnar kan bero på att de inte tror att man kommer särskilt långt enbart på grundskole- eller gymnasiebetyg då strukturomvandlingen har ställt allt större krav på kompetens på arbetsmarkanden.

För att se om ett bättre självförtroende kan vara av betydelse för individen på samhällsnivå vill vi se om bättre självförtroende även leder till att man upplever sig ha lättare för att delta i olika aktiviteter så som möten med hyresgästföreningen och föräldramöten. När vi ställde dessa två variabler mot varandra fick vi ett starkt samband (gamma 0,7).

En slutsats som vi kan dra av det här är att motivationen till arbetet i de flesta fall ökar då det skett en förändring relaterad till arbetet efter avslutade kärnämnesstudier. Men vi har även kunnat konstatera att ett ökat självförtroende leder till ökad motivation till arbetet och andra förändringar för individen.

Kärnämnessatsningen jämförd med Växtkraft Mål 3 och Övervintringsprojektet

Våra jämförande studier har behandlat effekterna av utbildning, både på individnivå och organisations- och samhällsnivå. Utbildningarna i de jämförande studierna har inte varit renodlade kärnämnesstudier som kärnämnessatsningen på Volvo Personvagnar, men vi kommer trots det att behandla effekterna som effekter av utbildning i ett större perspektiv och kommer att utelämnat vad utbildningarna har innehållit.

Växtkraft Mål 3 har i sitt resultat av utvärderingen kunnat identifiera ett antal faktorer som varit effekter av utbildningen. Nyckelpersoner och kontaktpersoner i projektet som talat för individerna som har deltagit i detta projekt uppger att individerna känner ett fördjupat yrkeskunnande, förmåga att utföra nya arbetsuppgifter och att de upplever att de har fått ett större självförtroende. Man har även kunnat identifiera effekter som berör vardagslivet samt ett intresse och motivation för att lära nytt. Dessa effekter ordnade författarna under två huvudkategorier: en utvecklad yrkeskompetens och en ökad förändringsförmåga. Även vi har i vårt resultat kunnat identifiera effekter av det här slaget.

Personerna som deltog i övervintringsprojektet uppgav även de att utbildningen för deras egen del har inneburit att de fått ett bättre självförtroende och att det har varit av betydelse för deras personliga utveckling. För vardagslivet har utbildningen bidragit till att man bättre förstår samhällsdebatten och att man kan hjälpa sina barn med hemläxor. Även här upplevde vissa personer att de blivit mer studiemotiverade.

Som vi kan se går det att finna gemensamma effekter av utbildning på individnivå i alla tre studier, kärnämnessatsningen, Växtkraft Mål 3 samt övervintringsprojektet. Slutsatsen är att utbildningssatsningar kan tänkas leda till vissa gemensamma positiva effekter för vissa individer. Sammanfattningsvis kan vi konstatera att effekterna framförallt visar sig som personlig utveckling, studiemotivation samt förändringar i vardagslivet.

En del av effekterna på individnivå kan även tänkas visa sig som effekter på organisationsnivå. Till exempel kan en ökad yrkeskompetens leda till förbättrad produktivitet som gagnar organisationen. Vi har inte i vår studie lagt fokus på organisationsnivån och därför inte heller undersökt om produktiviteten har förbättrats. Men vad vi vill ta med oss från det som Växtkraft Mål 3 har kommit fram till gällande organisationsnivån är att det måste göras förändringar i arbetets organisering för att organisationen skall kunna dra nytta av de effekter som individen fått med sig av utbildningen. För att ta ett exempel kan vi tänka oss en person som efter utbildningen känner sig säkrare i sitt arbete och som är redo för att ta större ansvar och få andra eller utöka sina arbetsuppgifter, men ges inte möjligheten till det. Personen bär då på outnyttjad kompetens. Av kursdeltagarna i Volvo Personvagnar har 39 procent fått större ansvar och 27 procent hade fått andra arbetsuppgifter men har kvar samma arbete. Vi vet visserligen inte om Volvo Personvagnar medvetet har förändrat arbetsituationen för de här individerna i syfte att dra nytta av den kunskap och andra effekter individerna fått med sig av kärnämnesutbildningen, men det är ändå ett tecken på att den nya kompetensen troligtvis utnyttjas.

Av individerna som deltagit i övervintringsprojektet har en del varit kritiska till hur Volvo nyttjat deras nya kunskaper och erfarenheter. De menar att de inte har fått tillämpa sina nya kunskaper och att arbetet är av sådan art att det inte går att koppla till en utbildning. Vi vill inte avfärda den här kritiken som osann, men vi menar att kritiken kanske bottenar i de förväntningar som individen byggt upp till följd av utbildningen. En

del av individerna medger att de ställer större krav på arbetet efter utbildningen. Uppfylls då inte ens förhoppningar om förändringar leder det kanske till missnöje som kan påverka motivationen negativt.

Avslutande diskussion

Volvo Personvagnar har tillsammans med de övriga intressenterna, Metall, Sif, Ledarna, Lernia och VUF erbjudit anställda inom Volvo Personvagnar i Torslanda en möjlighet till att få grundläggande behörighet till gymnasie- och universitetsstudier, för att stärka dem i deras anställning och på arbetsmarknaden. Utbildningen skulle även bygga upp en kunskapsbas som underlättar intern kompetensutveckling. Kärnämnessatsningen var dessutom tänkt att främja de anställdas rörlighet samt verka positivt på kursdeltagarnas personliga utveckling.

I det stora hela anser vi att kärnämnessatsningen levt upp till intressenternas syften. 42 procent har efter sina kärnämnesstudier deltagit i intern kompetensutveckling och en tredjedel av samtliga kursdeltagare är mer intresserade av att ta del av företagets interna kurser eller utbildningar. Detta tyder på att kärnämnesstudierna för många lyckats bygga upp en kunskapsbas som underlättar intern kompetensutveckling. Vi kan även åskåda en intern rörlighet på 20 procent samtidigt som 60 procent av de kursdeltagare som hade intern rörlighet som mål också har bytt till annat arbete inom Volvo Personvagnar. Ur ett organisatoriskt perspektiv är detta positivt på så sätt att man får en personalomsättning inom det egna företaget och kompetensen lämnar inte organisationens väggar. Det här är även ett tecken på att kursdeltagarna genom sina studier har blivit mer anställningsbara. Vi kan finna stöd för den här företeelsen i signaleringshypotesen som menar att utbildning och betyg fungerar som etiketter och är ett sätt för individen att visa arbetsgivaren sina resurser. Hade inte kursdeltagarna deltagit i kärnämnessatsningen hade kanske inte heller deras möjligheter till intern mobilitet varit lika stora. Intern rörlighet tyder även på att kursdeltagarna lyckats överföra sina skickligheter och kunskaper till andra roller inom organisationen, vilket också är ett tecken på anställningsbarhet, enligt författaren Mc Quaid.

Det viktigaste och mest konkreta syftet med kärnämnessatsningen har varit att tillgodose individerna med grundläggande behörighet för att möjliggöra studier på högre nivåer. Den formella behörigheten skulle enligt intressenterna göra kursdeltagarna mer anställningsbara. Enligt författaren Svensson är en tumregel att risken för arbetslöshet nästan halveras med treårig gymnasieskola jämfört med grundskola. De som lyckats få behörighet till universitetsstudier är därför i den meningen mer anställningsbara. Dock har bara 16 procent fått behörighet till universitetsstudier. 41 procent har däremot fått behörighet till gymnasiestudier, vilket är ett steg i rätt riktning. Drygt hälften (53 procent) av dem som har fått behörighet till gymnasiestudier är även mer motiverade till vidare studier, så man kan tänka sig att de här personerna fortsätter studera kärnämnen och även skaffar sig behörighet till universitetsstudier. Men vi fann trots allt endast svaga samband mellan behörighet till gymnasie- eller universitetsstudier och ökad motivation till vidare studier. Om fler väljer att läsa vidare på högre nivåer skulle det vara positivt utifrån ett samhällsperspektiv eftersom den totala kompetensen då höjs i samhället och även beredskapen för att möta framtida krav på högre kompetens. Strukturomvandlingen har för arbetsmarknaden inneburit att allt fler tjänster och produkter är kunskapsintensiva vilket kräver av individerna att de utbildar sig för att kunna delta i utvecklingen. Men för Volvo Personvagnars del kan det innebära att de förlorar dessa individer som söker sig vidare till högre studier eller andra arbeten.

För att ett tag till dröja kvar på samhällsnivån vill vi lyfta fram det faktum att en tredjedel av kursdeltagarna faktiskt upplever att de har lättare för att förstå samhällsinformation från olika medier. Majoriteten av dessa personer är födda i ett annat land än Sverige. Kärnämnesstudierna har därmed inte bara betydelse för den här kategorins (utlandsfödda) arbete och personliga utveckling utan även för deras vardagsliv. I längden kan de här innebära att de blir mer aktiva som medborgare.

Vi har i vår studie valt att undersöka kärnämnessatsningens effekter för individen och har därför bara kort berört organisationsnivån. I och med att vi i vår enkät inte har frågat efter produktivitet kan vi inte i fasta tal avgöra om produktiviteten har ökat eller hos vilka, men eftersom vi har kunnat konstatera att baskompetensen har ökat kan vi även tänka oss att det har lett till ökad produktivitet bland kursdeltagarna. En effekt på organisationsnivå som vi däremot har kunnat undersöka och identifiera har varit en ökad motivation till vidare studier bland 55 procent av kursdeltagarna som kan tänkas höja företagets totala kompetensnivå.

Ett syfte med kärnämnessatsningen var enligt intressenterna även personlig utveckling för kursdeltagarna. För kursdeltagarna själva var personlig utveckling det mest frekventa målet och även resultatet i den här frågan visade att det hade skett positiva förändringar för individerna, till exempel hade många fått ett bättre självförtroende. Vi tycker att det är viktigt att peka på att en utbildningssatsning som kärnämnessatsningen kan ge så mycket mer än konkreta effekter i form av till exempel behörighet till gymnasie- eller universitetsstudier. Ett bättre självförtroende ger inte bara positiva effekter för personen i dennes arbete, genom att personen blir mer aktiv i diskussioner med arbetskamrater eller oftare tar upp problem i arbetet med sin chef för att ta två exempel, utan ett bättre självförtroende kan även visa sig som positiva förändringar i vardagslivet. Vi har tidigare i analysen redogjort för att ett bättre självförtroende även leder till att kursdeltagarna har lättare för att delta i samhällaktiviteter av olika slag.

I det här sammanhanget blir det även relevant att diskutera vad konsekvenserna blir om det inte sker några förändringar i kursdeltagarnas arbetssituation efter kärnämnesstudierna. Vi har tidigare skrivit om att motivationen till arbetet kan påverkas negativt om man har haft förhoppningar om att det skall ske förändringar efter utbildning - för att återvända till en oförändrad arbetssituation. Minskad motivation tror vi kan tänkas leda till minskad arbetsmoral, vilket i sin tur kan påverka både produktivitet och produktkvalitet. Speciellt för ett företag som Volvo Personvagnar där majoriteten av kursdeltagarna har sin arbetsplats inom produktionen är det viktigt för företaget att vara medvetna om och måna om personalens motivation och behov efter kärnämnesstudierna. Blir kursdeltagarna omotiverade till sitt arbete i produktionen kan det innebära stora konsekvenser för företaget som själva medger att de i första hand är till för att bygga bil.

Inom kort kommer Volvo Personvagnar i Torslanda genomföra en organisationsförändring som innebär att ett tredje skift införs i monteringsfabriken. Den här organisationsförändringen kan vara ett sätt för Volvo Personvagnar att möta de önskemål kursdeltagarna har till följd av kärnämnessatsningen, som till exempel önskan om att få större ansvar eller andra arbetsuppgifter.

Som avslutning vill vi poängtera att vi tycker att kärnämnessatsningen har lett till övervägande positiva effekter för kursdeltagarna och samtliga av de syften som intressenterna har haft med kärnämnessatsningen har till största del uppfyllts. Det största frågetecknet ligger dock i att vi inte kunde finna starka samband mellan behörighet till studier på gymnasie- eller universitetsnivå och ökad motivation till vidare

studier. Eftersom vi inte kan se att studiemotivationen (icke-slumpmässigt) ökat för kursdeltagare som fått behörighet till vidare studier kan man ifrågasätta poängen med att undervisa kursdeltagarna i kärnämnen som leder till behörigheter i det offentliga utbildningssystemet. Men trots att inte alla kursdeltagarna väljer att studera vidare har de ändå blivit mer anställningsbara i den meningen att de nu har en lite större utbildningsgrund att stå på i fall av arbetslöshet. Utvärderingen av Växtkraft Mål 3 visade också effekter så som bättre självförtroende, ökad motivation och nyttiga kunskaper i vardagslivet trots att deras kompetensutveckling inte innehöll kurser inom kärnämnen. Med det här vill vi säga att kursdeltagarna i vår utvärdering mycket möjligt hade uppvisat liknande effekter efter att ha gått någon annan kompetensutveckling än kärnämnessatsningen.

Om vi bortser från utbildningsinnehållet och åter fokuserar på effekterna av utbildningen anser vi att kärnämnessatsningen bör fortsätta och att avtalet bör förlängas efter år 2007. Om Volvo Personvagnar dessutom lyckas ta tillvara på kursdeltagarnas nya kompetenser i större grad blir effekterna ännu positivare för företaget. Att majoriteten av kursdeltagarna (73 procent) även anser att utbildningen i sin helhet levt upp till deras förväntningar är ännu ett argument för kärnämnessatsningen.

Kritik mot utvärderingen

Vi har funderat över saker som kan ha inverkat på vårt resultat mindre bra och styrt resultatets riktning åt ett visst håll. Här tycker vi att bortfallet på grund av att vi inte fått tag på personuppgifter till kursdeltagare som inte längre finns kvar inom Volvo Personvagnar är av största betydelse. Summan av dem som har bytt arbete externt eller sökt sig till vidare studier på universitets- och högskolenivå kan vara betydligt större än vad vårt resultat visar. Dessa personer kan även ha haft en annan uppfattning om vad kärnämnesstudierna betytt för dem, vilket hade kunnat ge ett annat resultat totalt sett än det vi fått.

Nu i efterhand har vi reflekterat kring hur vi har ställt frågan om anställningsbarhet, under området ”mål med studier”. För dem som inte är insatta i den sociologiska begreppsapparaten kan det här begreppet, anställningsbarhet, vara svårt att förstå. Vi kunde istället formulerat frågan som: ”Jag vill ha lättare för att behålla min egen anställning och lättare för att få en annan anställning”.

Förslag till vidare forskning

Eftersom vi i vår studie av kärnämnessatsningen har valt att fokusera på individnivå finns det möjligheter till att vidga perspektivet och inkludera organisationsnivån ännu mer i nästa utvärdering som görs av kärnämnessatsningen. Vad kärnämnessatsningen kan tänkas ha inneburit för Volvo Personvagnar ekonomiskt är en möjlig vinkling på framtida undersökningar. Har kursdeltagarna efter kärnämnesstudierna blivit mer produktiva och kvalitetsmedvetna? Man kan tänka sig att personer som är mer motiverade till sitt arbete även är mer måna om kvalitet. En framtida undersökning skulle även kunna kalkylera för de kostnader som kärnämnessatsningen har inneburit för Volvo Personvagnar och sätta dessa kostnader mot de vinster som uppstår genom till exempel ökad produktivitet.

Eftersom vi i vår rapport vid flera tillfällen har tagit upp vad som kan tänkas ske om kursdeltagarna inte lyckas uppfylla sina förhoppningar om förändringar efter avslutade kärnämnesstudier, föreslår vi att Volvo Personvagnar undersöker på vilka sätt de kan tillgodose kursdeltagarnas behov för att inte gå miste om den nyvunna kompetensen samtidigt som företaget undviker konsekvenserna av minskad motivation till arbete bland deras personal.

Volvo Personvagnar är själva intresserade av en utvärdering som undersöker bortfallet av individer som inte avslutar en påbörjad utbildning.

Vad som återstår att göra som en direkt fortsättning till vår egen studie är att jämföra vårt resultat med det resultat som Vuxenutbildningen har fått av sin utvärdering av den kommunala vuxenutbildningens effekter för individen.

Litteraturförteckning

Böcker och artiklar

Beck Ulrich (1992) *Risk Society: Towards a New Modernity*, London: SAGE Publications

Carlén Margareta och Herlitz Urban (1996) *I väntan på nästa modell: En studie av Övervintringsprojektet*, Floda: Zenon

Djurfeldt Göran, Larsson Rolf och Stjärnhagen Ola (2003) *Statistisk verktygslåda: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*, Lund: Studentlitteratur

Furåker Bengt (2005) *Sociological Perspectives on Labour Markets*, New York: Palgrave Mcmillan

Garsten Christina och Jacobsson Kerstin (2004), "Learning to be Employable: An introduction", Garsten Christina och Jacobsson Kerstin (red) *Learning to be employable: New agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*, Basinstoke: Palgrave Macmillan

Haslam S. Alexander (2004) *Psychology in organizations: The Social Identity Approach*, London: SAGE Publications

Lindén Carina och Kvarnström Christina (1999) *BASKOMPETENS – grunden för kompetensutveckling*, Nya jobb & företag. Rapport nr. 3

Mc Quaid Ronald (2005) *Employability and enterprise: Evidence from the North East*, Urban studies Vol 42. No2. 271-283, February 2005, Routledge Taylor & Francis Group

Svensson G. Lennart (2001) "Arbete och kompetens", Hansen H. Lars och Orban Pal (Red.) *Arbetslivet*, Lund: Studentlitteratur

Böcker utgivna av myndigheter eller motsvarande

Ds 2002:47 Kompetensförsörjning på arbetsmarknaden: Strategiska utvecklingstendenser, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer: Näringsdepartementet, Regeringskansliet, 2002

Halvtidsutvärdering av Växtkraft Mål 3 i Sverige: Svenska ESF-rådet 2003-12-19, Stockholm: Svenska ESF-rådet, 2004

SOU 1996:27 En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande: delbetänkande/ av kommittén om ett nationellt kunskapslyft för vuxna, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer: Utbildningsdepartementet

Företagsinterna dokument

Baskompetens i kärnämnen

Koncernavtal om kompetensutveckling

Statistik från Lernia på avlagda betyg i formella studier

Bilaga 1



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Vad har kärnämnessatsningen betytt för dig som anställd på Volvo Personvagnar?

Du som har fått enkäten har avlagt betyg i en eller flera kurser på grundskole-, och/eller gymnasienivå genom Volvo Personvagnar.

Vi är två studenter vid Göteborgs universitet som läser programmet för personal- och arbetslivsfrågor. Vi är nu inne på vårt tredje utbildningsår och gör ett uppdrag åt Volvo Personvagnar som kommer att resultera i en utvärdering av kärnämnessatsningen.

Vi skall undersöka vad utbildningssatsningen i kärnämnen har inneburit för dig som har avlagt betyg i en eller flera kurser på grundskole-, och/eller gymnasienivå.

Volvo Personvagnar vill ha reda på både mjuka och hårda värden, t.ex. kommer du att få svara på om din kärnämnesutbildning har gjort att du har fått ett bättre självförtroende eller om det kanske till och med har lett till att du har fått andra arbetsuppgifter.

Resultaten kommer att vara viktiga för att få en bild av utfallet av kärnämnessatsningen. Genom att *du svarar* på enkäten och berättar om *dina upplevelser* kommer Volvo Personvagnar kunna ta ställning till om kärnämnesstudierna leder till positiva förändringar för individen.

Inte i något sammanhang kommer resultaten att användas för att beskriva någon enskild individ. Ditt svar behandlas helt anonymt. För att du inte skall få en påminnelse i onödan är varje enkät försedd med ett nummer. Numret kommer inte att gå spåra till en enskild individ.

En del av frågorna kanske inte berör dig eller känns aktuella för just dig. Vi ber dig ändå besvara enkäten så fullständigt som möjligt. *Dina svar är viktiga och kan inte ersättas med någon annans!*

Den ifyllda enkäten återsänds snarast, och helst inom en vecka men **dock senast 13 april**, i det portofria svarskuvertet.



Om du har några frågor om undersökningen är du välkommen att ringa:

Mirjana Bosancic, Göteborgs universitet 0736 – 94 86 59
Sandra Najduszynska, Göteborgs universitet 0737 – 52 62 70

Göteborg i mars 2006

Mirjana Bosancic

Sandra Najduszynska

BAKGRUNDSUPPGIFTER

1. Är du kvinna eller man?

- 1 Kvinna
2 Man

2. Vilket år är du född?

19..... (Fyll i själv)

3. Vilket är ditt modersmål?

- 1 Svenska
2 Annat

4. I vilken del av världen är du född?

- 1 Sverige
2 Annat EU-land än Sverige
3 Ryssland eller övriga Europa utanför EU
4 Nordamerika, Australien, Oceanien
6 Central-, och Sydamerika
7 Afrika
8 Mellanöstern
9 Asien

5. Hur länge har du varit anställd inom Volvo Personvagnar?

- 1 Mindre än 1 år
2 1-5 år
3 6-10 år
4 Mer än 10 år

6. Vilken yrkeskategori tillhör du?

- 1 Arbetare
2 Tjänstemän

VUXENUTBILDNINGEN

7. Innan du påbörjade kärnämnesstudier inom Volvo Personvagnar, vilken var din högsta utbildningsnivå?

- 1 Grundskola eller motsvarande
2 Gymnasieskola eller motsvarande
3 Universitet/Högskola
3 Hade ingen utbildning

8. På vilken nivå har du avlagt betyg för dina kärnämnesstudier på Volvo Personvagnar?

- 1 Grundskolenivå
- 2 Gymnasienivå
- 3 Både grundskole- och gymnasienivå

9. Markera i vilken turordning du har läst kärnämnen inom Volvo Personvagnar med 1 för den första kursen osv. Fyll även själv i vilket år du påbörjade respektive kurs.

- | | År |
|--|----|
| <input type="checkbox"/> Engelska Grundskola → | |
| <input type="checkbox"/> Samhällskunskap Grundskola→ | |
| <input type="checkbox"/> Svenska Grundskola → | |
| <input type="checkbox"/> Matematik Grundskola → | |
| <input type="checkbox"/> Engelska A → | |
| <input type="checkbox"/> Engelska B → | |
| <input type="checkbox"/> Samhällskunskap A → | |
| <input type="checkbox"/> Svenska A → | |
| <input type="checkbox"/> Svenska 2 A → | |
| <input type="checkbox"/> Svenska B → | |
| <input type="checkbox"/> Matematik A → | |
| <input type="checkbox"/> Matematik B → | |
| <input type="checkbox"/> Matematik C → | |

10. Innan du påbörjade kursen/kurserna, hur fick du huvudsakligen informationen om möjligheten till att studera kärnämnen på grundskole-, och gymnasienivå? Fyll endast i ett alternativ.

- 1 Arbetskamrater
- 2 Chef/arbetsledare
- 3 Intern annons/informationsblad
- 4 Informationsmöten
- 5 Internet
- 6 Familjen
- 7 Fackföreningen
- 8 Annat.....

11. Hur viktigt var följande mål för dina kärnämnesstudier inom Volvo Personvagnar?

	Helt oviktigt		Varken oviktigt eller viktigt		Mycket viktigt
a. Behörighet för gymnasieutbildning	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b. Behörighet för universitet och högskola	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
c. Skaffa kunskaper för att kunna byta arbete inom Volvo Personvagnar	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
d. Skaffa kunskaper för att kunna byta till annat arbete utanför Volvo Personvagnar	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
e. Skaffa kunskaper för att kunna utvecklas i mitt arbete	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
f. Skaffa kunskaper för att kunna minimera risken för arbetslöshet i framtiden	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
g. Personlig utveckling	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
h. Högre lön	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
i. Hjälpa dina barn med hemläxor	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

EFTER STUDIETIDEN

12. Vilka förändringar har skett, jämfört med innan du påbörjade kärnämnesstudierna inom Volvo Personvagnar?

	Ja	Nej
a. Jag har fått behörighet till gymnasieutbildning	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
b. Jag har fått behörighet till universitet och högskola	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
c. Jag har bytt arbete inom Volvo Personvagnar	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
d. Jag har bytt till annat arbete utanför Volvo Personvagnar	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
e. Jag har kvar samma arbete, men har fått andra arbetsuppgifter	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
f. Jag har fått större ansvar	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
g. Jag har tagit del av företagets interna kurser och utbildningar	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
h. Annat:.....		

13. Hur ställer du dig till följande påståenden om vilken betydelse kärnämnesstudierna inom Volvo personvagnar har haft för dig?

	Instämmer inte alls		Instämmer delvis		Instämmer helt
a. Jag har nu lättare för att byta arbete inom Volvo Personvagnar	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b. Jag har nu lättare för att byta till annat arbete utanför Volvo Personvagnar	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
c. Jag har utvecklats i mitt arbete	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
d. Jag har lättare för att få andra arbetsuppgifter	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
e. Jag löper mindre risk för att bli arbetslös i framtiden	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
f. Jag har fått ett ökat självförtroende	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

14. Hur ställer du dig till följande påståenden om vad dina kärnämnesstudier inom Volvo Personvagnar gjort för din personliga och yrkesmässiga utveckling?

	Instämmer inte alls		Instämmer delvis		Instämmer helt
a. Jag har blivit säkrare i mitt arbete	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b. Jag vågar ta större ansvar	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
c. Jag är mer aktiv i diskussioner med mina arbetskamrater	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
d. Jag har lättare för att förstå instruktioner av olika slag	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
e. Jag tar oftare upp svårigheter och problem som jag upptäcker i arbetet med min chef	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
f. Jag är mer intresserad av att ta del av företagets interna kurser och utbildningar	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
g. Jag är mer motiverad till vidare studier	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
h. Jag känner större motivation till arbete	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

15. Vad har dina kärnämnesstudier inom Volvo Personvagnar gjort för ditt vardagsliv? Ta ställning till följande påståenden.

	Instämmer inte alls		Instämmer delvis		Instämmer helt
a. Jag har lättare för att förstå samhällsinformation som finns i tidningar, TV, radio	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b. Jag har lättare för att förstå hur det svenska samhället fungerar	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
c. Jag har lättare kunnat delta i aktiviteter som möten med hyresgästföreningen, föräldramöten, m.m.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

16. Om du ser på utbildningen inom Volvo Personvagnar i sin helhet, har den levt upp till dina förväntningar?

Nej, absolut inte		Till viss del		Ja, helt och hållet
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Tack för din medverkan!

