



Linnéuniversitetet

Kalmar Växjö

Kandidatuppsats

Medarbetarnas resonemang om internutbildningar

Inom tillverknings- och byggindustrin



Författare: Ebba Velandér & Elin
Karlsson

Handledare: Peter Erlandson

Examinator: Andreas Nordin

Lärosäte: Linnéuniversitetet

Termin: HT25

Kurskod: 2PE80E



Linnéuniversitetet

Kalmar Växjö



ABSTRAKT

Linnéuniversitetet
Institutionen för pedagogik och lärande
Pedagogik, Kandidatuppsats 15hp

| | |
|----------------------|---|
| Titel | Medarbetarnas resonemang om internutbildningar - inom tillverknings- och byggindustrin |
| Engelsk titel | Employee opinions on internal training - in the manufacturing and construction industries |
| Författare | Ebba Velander, Elin Karlsson |
| Handledare | Peter Erlandson |
| Datum | Januari 2026 |
| Antal sidor | 37 |
| Nyckelord | Internutbildning, kompetensutveckling, motivation, lärande |

Syftet med studien är att skapa en ökad förståelse för hur medarbetare inom tillverknings- och byggindustrin resonerar om internutbildningar och vilken betydelse det har för deras yrkeskompetens och arbetsvardag. Studien bygger på en kvalitativ ansats med nio semistrukturerade intervjuer som utgjorde underlaget för materialet. Materialet tolkades i relation till Illeris tre dimensioner av lärande, det vill säga innehålls-, drivkrafts- och samspelsdimensionen. Resultatet utgår från en tematisk analysmetod och presenteras i fyra teman: *utbildningsstruktur, engagemang, tillgänglighet* samt *kompetens och samarbete*. Studien visar att internutbildningar bidrar till ökad trygghet i arbetsuppgifterna och en bättre förståelse för arbetet. Studien lyfter även att internutbildningar stärker motivationen, engagemanget och samarbetet. Sammantaget visar studien att internutbildningar är en central del av lärandet och inom tillverknings- och byggindustrin.



Linnéuniversitetet

Kalmar Växjö



Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| Introduktion | 1 |
| Bakgrund | 1 |
| Begreppsdefinitioner | 3 |
| Kompetens | 3 |
| Internutbildning | 3 |
| Yrkeskompetens | 4 |
| Syfte och Frågeställningar | 4 |
| Tidigare forskning | 5 |
| Motivation och engagemang | 5 |
| Individuell utveckling och internutbildning | 6 |
| Organisatoriska strategier och långsiktig kompetensförsörjning | 7 |
| Teoretiska utgångspunkter | 8 |
| Illeris tre dimensioner av lärande | 8 |
| Kulturell friställning | 8 |
| Metalärande | 9 |
| Motivation | 9 |
| Socialt lärande | 9 |
| Metod | 10 |
| Metodologiska utgångspunkter | 10 |
| Kvalitativ metod | 10 |
| Planering och genomförande | 10 |
| Urval | 10 |
| Instrument | 11 |
| Sökningsprocess | 13 |
| Analys | 13 |
| Tematisk analys - steg för steg | 13 |
| Etiska forskningsprinciper | 14 |
| Trovärdighet och tillförlitlighet | 15 |
| Resultat | 15 |
| Utbildningsstruktur | 16 |
| Utbildningens upplägg | 16 |
| Lärarens roll | 17 |



| | |
|--|----|
| Anpassning, förkunskaper och uppföljning | 17 |
| Engagemang | 18 |
| Utbildnings engagemang | 18 |
| Utveckling genom utbildning | 19 |
| Ledningens betydelse | 20 |
| Tillgänglighet | 21 |
| Tillgång till utbildning | 21 |
| Förändringar över tid | 22 |
| Kompetens och samarbete | 23 |
| Kompetensutveckling | 23 |
| Samarbete mellan kollegor | 24 |
| Diskussion | 25 |
| Metoddiskussion | 25 |
| Urval | 25 |
| Instrument | 26 |
| Analys och trovärdighet | 27 |
| Resultatdiskussion | 28 |
| Kulturell friställning och metalärande | 28 |
| Motivation som drivkraft för engagemang och utveckling | 29 |
| Hur samarbete och diskussion främjar lärande och gruppdyamik | 31 |
| Slutsatser och framtida forskning | 32 |
| Referenslista | 34 |

Bilagor

| | |
|--------------------------|---|
| Bilaga 1 - Missivbrev | 1 |
| Bilaga 2 - Intervjuguide | 2 |



Introduktion

I dagens arbetsliv ställs allt högre krav på flexibilitet och en förmåga att kontinuerligt anpassa sig till nya teknologiska förändringar. Detta innebär att lärande och kompetensutveckling är centrala pedagogiska frågor, både för företagen och för medarbetarna. Genom att erbjuda internutbildning kan företagen säkerställa att medarbetarna besitter rätt kompetenser för att hantera nya arbetsuppgifter och arbetssätt. Internutbildningar är en viktig pedagogisk arena eftersom det är där arbetsplatsens krav möter individens lärande. Det kan däremot vara svårt för företagen att skapa hållbara lärmiljöer som stödjer kontinuerligt lärande samtidigt som produktionen ska upprätthållas.

Samtidigt visar utvecklingen på arbetsmarknaden att många företag väljer att hyra in extern arbetskraft för att snabbt täcka kompetensbehovet. Detta betraktas som en flexibel och kostnadseffektiv lösning på kort sikt medan internutbildning förknippas med investering, planering och produktionsbortfall (Tillväxtanalys, 2021, s. 11, 21). Utvecklingen skapar en spänning mellan kortsiktig problemlösning och långsiktig kompetensförsörjning, vilket också väcker frågor om hur medarbetarnas lärande tillgodoses.

Trots att internutbildningar lyfts fram som en viktig satsning för företagets utveckling finns det begränsad forskning om hur medarbetarna själva resonerar om internutbildningar och vilken betydelse det har för deras yrkesutveckling, motivation och lärande (Bjursell, 2022, s. 41). Medarbetarnas perspektiv om internutbildningar är centrala eftersom deras engagemang och attityder i stor utsträckning påverkar om internutbildningar får den effekt som företagen tänkt och önskat sig.

Som blivande personalvetare väcker det vår nyfikenhet att undersöka hur medarbetare resonerar om internutbildningar inom tillverknings- och byggindustrin. Enligt TNG (2024) präglas branschen av snabba tekniska förändringar, säkerhetskrav och ett stort behov av praktisk kompetens, vilket gör internutbildningar särskilt betydelsefulla. Genom att studera medarbetarnas resonemang kan denna studie bidra med en större förståelse för hur internutbildningar resonerar, används och värderas i praktiken.

Bakgrund

Arbetslivet har under de senaste decennierna genomgått omfattande förändringar där globalisering, digitalisering och automatisering successivt har omformat arbetsuppgifter och kompetenskrav. Idag präglas



arbetsmarknaden av snabba förändringar och höga krav på flexibilitet och anpassning, vilket gör att företag kontinuerligt behöver arbeta med kompetensutveckling för att behålla sin relevans på arbetsmarknaden (Lindholm, 2025). I takt med den tekniska utvecklingen ökar dessutom kraven på medarbetarnas förmåga att utveckla sina kompetenser (Teknikföretagen, 2015, s. 28). Utan kontinuerlig kompetensutveckling riskerar företag att stanna upp och även om vissa företag klarar sig utan omfattande utbildningsinsatser, är det svårt att hitta företag som inte gynnas av att kontinuerligt uppdatera kompetensen (Lindholm, 2025). Detta gör arbetsplatsen till en viktig arena för lärande eftersom internutbildningar fungerar som en länk mellan teori och praktik samtidigt som det bidrar till motivation och yrkesutveckling.

Samtidigt uppger många företag att de har svårt att hitta arbetskraft som motsvarar deras kompetensbehov. Företag ställer ofta för höga krav vid rekrytering av nyanställda, vilket försvårar matchningen mellan arbetskraft och arbetsmarknadens behov (Molander, 2023). Waldelius (2013) beskriver att kompetensbristen delvis beror på att arbetskraftens kompetenser inte överensstämmer med det som efterfrågas. Detta skapar en problematik där företag varken kan eller vill förlita sig på enbart extern rekrytering för att täcka sina kompetensbehov.

Mot denna bakgrund har internutbildningar blivit en strategisk lösning för att utveckla och behålla befintlig personal. Genom att investera i medarbetarnas lärande kan företag säkerställa att den kunskap som efterfrågas finns internt och samtidigt minska kostnader som uppkommer vid rekrytering och upplärning av ny personal (Qnetworks, 2025). Choudhury (2023) menar att kostnaderna för rekrytering samt tiden och resurserna som krävs för att lära upp ny personal kan bli dubbelt så kostsamma som en anställds årslön. Företaget Loka Brunn valde att utveckla en egen internutbildning när de upplevde svårigheter med att hitta rätt kompetens (Molander, 2023). Molander (2023) betonar att företag behöver ta ett större ansvar för att säkerställa att deras medarbetare har rätt kompetenser för arbetet.

Trots att internutbildningar ofta lyfts som en viktig satsning betraktas det fortfarande ibland som en kostnad snarare än en investering (Qnetworks, 2025). Tidigare forskning har främst fokuserat på effekter för företaget, såsom produktivitet, effektivitet och kostnadsbesparingar medan medarbetarnas egna resonemang om internutbildningar har fått begränsad uppmärksamhet. Detta innebär att det inte finns lika mycket kunskaper om hur medarbetarna resonerar om internutbildningar, vilket är det centrala forskningsproblemet som denna studie adresserar. Florén och Wallin (2013, s. 14-15) lyfter att lärande i arbetslivet inte enbart sker för företagets skull,



utan också för medarbetarnas skull och deras utveckling. Bernhardsen (2023) menar att det är ett glapp mellan arbetslivets behov och utbildningssystemens utbud, vilket gör det relevant att studera internutbildningar ur ett pedagogiskt perspektiv.

Tillverknings- och byggindustrin är en bransch där kraven på praktiskt kunnande, säkerhet och teknisk anpassningsförmåga är särskilt höga. Mot denna bakgrund syftar studien till att bidra med en bredare och större förståelse för hur medarbetare inom branschen resonerar om internutbildningar och vilken betydelse det har för deras yrkeskompetens och arbetsvardag.

Begreppsdefinitioner

I det här avsnittet kommer nödvändiga begrepp att definieras för att underlätta läsningen av studien eftersom begreppen är återkommande genom hela studien och används som stöd för analysen.

Kompetens

De senaste åren har intresset för lärandet som äger rum på arbetsplatserna ökat (Illeris, 2015, s. 265). Kompetens är ett begrepp som enligt Illeris (2015, s. 165) integrerar allt som krävs för att klara av en viss situation eller ett visst sammanhang. Enligt Anders och Fejes (2023, s. 67) handlar kompetens om att kunna omsätta sin kunskap till handling. Kompetensen som företagen känner till att medarbetarna redan har är lättare att ta tillvara på. Genom att erbjuda kompetensutveckling/internutbildning som passar både medarbetaren och företaget, lyfts och utvecklas medarbetarnas kompetens samtidigt som det bidrar till en utveckling av företaget (jfr Andersson & Fejes, 2023, s. 169).

Internutbildning

Internutbildning är en form av kompetensutveckling och Illeris (2015, s. 77) beskriver kompetensutveckling som en kvalificerad form av lärande som sker under hela livet och i alla möjliga sammanhang. Nilsson m.fl. (2018, s. 93) beskriver begreppet kompetensutveckling som en process för att utveckla kompetensen hos medarbetare i organisationen. Det finns många aktiviteter som Nilsson m.fl. (2018, s. 101) påstår är kompetensutvecklande för medarbetaren, exempelvis workshops, mentorskap och kurser. För tydlighetens skull kommer begreppet internutbildning att användas både i sin fulla form och även som utbildning, från detta avsnitt och framåt.



Yrkeskompetens

Yrkeskunnande berör både begreppen kompetens och kvalifikation, då kompetens hör samman med individen och kvalifikation hör samman med arbetet (Ellström, 1992, s. 20, 29). Enligt Ellström (1992, s. 37) finns det fem sätt att definiera yrkeskunnande på. Formell kompetens är den kompetens som tillkommit genom utbildning och som kan dokumenteras genom exempelvis ett certifikat medan faktiskt kompetens handlar om kunskaperna individen redan besitter och som kan användas för att lösa en uppgift (Ellström, 1992, s. 38). Den kompetens som arbetet kräver beskrivs som den kompetens som behövs för att utföra arbetet på ett framgångsrikt sätt och efterfrågad kompetens är den kompetens som efterfrågas för ett visst arbete (Ellström, 1992, s. 38). Formell kompetens och faktisk kompetens går under begreppet kompetens medan den kompetens som arbetet kräver och den efterfrågade kompetensen tillhör begreppet kvalifikation. Om de fyra begreppen slås samman uppstår utnyttjad kompetens som är den kompetens som individen besitter och som kommer till användning i arbetet enligt Ellström (1992, s. 38). Det är utnyttjad kompetens som denna studien kommer behandla och utgå ifrån men kommer att benämnas som yrkeskompetens och definieras som den kunskap som individen får, behöver och använder för att lösa uppgifter i sitt arbete.

För att förstå internutbildningars betydelse behöver centrala begrepp klargöras. I denna studie används kompetensbegreppet för att beskriva en kombination av kunskaper, färdigheter och förmågor som krävs för att utföra arbetsuppgifterna på ett korrekt sätt. Kompetens omfattar både formell utbildning och erfarenhetsbaserat lärande. Yrkeskompetens avser mer specifikt de kunskaper och färdigheter som krävs inom ett visst yrkesområde, exempelvis maskinkunskap, säkerhetsrutiner och praktiskt handlag inom industrin. Då yrkeskompetens oftast utvecklas genom praktiskt lärande i kombination med internutbildningar blir arbetsplatsen en central arena för yrkesmässig utveckling.

Syfte och Frågeställningar

Studiens syfte är att skapa en ökad förståelse för hur medarbetare inom tillverknings- och byggindustrin resonerar om internutbildningar. Genom att synliggöra medarbetarens perspektiv vill studien bidra med kunskaper om hur internutbildningar påverkar medarbetarnas arbetsvardag och kompetensutveckling.

Följande forskningsfrågor har formulerats:



- 1) Hur resonerar medarbetare om att internutbildningar bidrar till deras yrkeskompetens inom tillverknings- och byggindustrin?
- 2) Hur resonerar medarbetare inom tillverknings- och byggindustrin om internutbildningars betydelse för arbetsvardagen?

Tidigare forskning

Motivation och engagemang

Tidigare forskning om internutbildningar har ofta fokuserat på förhållandet mellan utbildning och medarbetares motivation och nöjdhet. Sung och Choi (jfr 2013, s. 398) menar att företag som satsar på utbildning bidrar till att skapa en kultur som främjar motivation för lärande och kunskapsutveckling hos medarbetarna. På liknande sätt resonerar Costen och Salazar (jfr 2011, s. 281-282) att utbildningsmöjligheter har en stor betydelse för medarbetarnas arbetsmotivation och nöjdhet. Ett företag som erbjuder sina medarbetare utbildning och utvecklingsmöjligheter stärker både medarbetarnas engagemang och företagets resultat (Costen & Salazar, 2011, s. 280). Akkaya och Esen (jfr 2025, s. 425) bekräftar detta genom att poängtera att utbildning ökar arbetsmotivationen, vilket i sin tur leder till bättre prestationer, högre produktivitet och ökat engagemang.

Vad som påverkar medarbetarnas arbetstillfredsställelse är viktigt för företaget att förstå enligt Costen och Salazar (2011, s. 274). Akkaya och Esen (2025, s. 425) och Sung och Choi (jfr 2013, s. 406-407), menar att utbildning leder till ökad arbetstillfredsställelse och engagemang, vilket i sin tur minskar intentionen att lämna företaget. Att företag satsar på utbildning kan dessutom ses som en tydlig signal om att de är villiga att investera i sina medarbetare, vilket stärker både medarbetarnas engagemang och arbetstillfredsställelse (jfr Costen & Salazar, 2011, s. 281).

Företag som anordnar utbildningar behöver säkerställa att utbildningen ger resultat genom exempelvis utvärdering av deltagarna i utbildningen. Förväntningarna innan utbildningen, uppfattningarna efter utbildningen och hur utbildningen genomförs påverkar hur gynnsam den blir för medarbetarna i arbetet (Yimam, 2022 s. 3; Akkaya & Esen, 2025, s. 426). Utbildning är till för att hjälpa medarbetarna förvärva kunskaperna de behöver för att klara av befintliga och nya arbetsuppgifter (Yimam, 2022, s. 3). Utbildningar bidrar till att medarbetarna blir positiva till sitt arbete och det leder till att motivationen ökar enligt Yimam (2022, s. 3), vilket även Li och Pilz (2023, s. 213) och Park och Jacobs (2011, s. 440) håller med om.



Kommunikation i samband med utbildningar är viktigt på flera sätt. Sung och Choi (2013, s. 397) lyfter hur utbildningar kan leda till utbyte av idéer och erfarenheter med kollegor från samma avdelning men även med kollegor från andra avdelningar. Samtidigt menar Li och Pilz (jfr 2023, s. 213) att kommunikation i utbildningar kan minimera fel i arbetet, vilket är särskilt viktigt när arbetet handlar om säkerhet. För att medarbetarna ska fortsätta delta i utbildningar är det viktigt att hitta metoder som motiverar dem. Balkar och Karadäy (2024, s. 6) menar att kommunikation med medarbetarna under utbildningarna är ett sätt att säkerställa medarbetarnas engagemang och motivation. Genom att kommunicera med medarbetarna och ta del av deras synpunkter och behov kan företagen anordna utbildningar som möter både medarbetarnas och företagets behov (jfr Balkar & Karadäy, 2024, s. 6).

Individuell utveckling och internutbildning

Utöver motivation och nöjdhet lyfter forskningen fram begreppen individuell utveckling och internutbildning. Li och Pilz (2023, s. 213-214) definierar internutbildning som mer än kunskapsinhämtning och sociala interaktioner, det omfattar även medarbetarnas yrkeserfarenheter. För att utbildningsinsatser ska få största möjliga effekt betonar de vikten av att det behöver finnas utrymme för återkoppling, reflektion och handledning i samband med utbildningarna (jfr Li & Pilz, 2023, s. 222). Balkar och Karadäy (jfr 2024, s. 21) nämner att utbildningarna inte bara gynnar medarbetarnas utveckling, utan det bidrar även till ökad produktivitet och företags framgång.

Företagens långsiktiga framgång är nära kopplad till medarbetarnas kompetens och erfarenhet. Arslan och Uzaslan (jfr 2017, s. 289-290) betonar att medarbetarna behöver tillgång till utbildning för att utvecklas i sina yrkesroller, något som även Li och Pilz (2023, s. 212) håller med om. I takt med snabba tekniska förändringar ökar behovet av kontinuerlig kompetensutveckling. Utbildningar blir ett sätt för medarbetarna att förvärva de färdigheter som krävs för att utföra arbetsuppgifterna på ett korrekt och effektivt sätt (jfr Akkaya & Esen, 2025, s. 426; Arslan & Uzaslan, 2017, s. 289-290; Yimam, 2022, s. 3). När medarbetarna kan utföra sina arbetsuppgifter korrekt och effektivt gynnar det i sin tur företagets resultat, vilket allt fler företag har börjat inse (jfr Park & Jacobs, 2011, s. 438).

Forskningen visar också att företag investerar i både specifika kompetenser och i allmänna kompetenser (Jürgens & Krzywdzinski, 2015, s. 1221). Park och Jacobs (2011, s. 439) understryker att utbildning kan ha olika former, formell och informell utbildning. Formell utbildning innebär generellt att lärandet sker i ett klassrum med en lärare medan informell utbildning handlar



om lärande som sker genom sociala aktiviteter som samarbete (Park & Jacobs, 2011, s. 439). Detta håller även Balkar och Karaday (2024, s. 5) och Li och Pilz (2023, s. 212) med om.

Back, Lee och Abbott (2011, s. 120) lyfter intern relationsmarknadsföring som en metod för att öka det organisatoriska engagemanget, vilket påverkar arbetstillfredsställelsen som i sin tur leder till engagerade medarbetare. Intern marknadsföring beskrivs som en metod för företagen att engagera och motivera sina medarbetare att ta ansvar för sin arbetskvalitet samtidigt som arbetsgivaren ansvarar för relationen mellan arbetsgivare och medarbetare (Back, Lee & Abbott, 2011, s. 111). De konstaterar att chefer har en betydande roll för att öka medarbetarnas självförtroende. Det som chefen behöver uppmärksamma är utbildning och kommunikation både i företaget och med medarbetare för att i det långa loppet öka både arbetstillfredsställelsen och engagemanget hos medarbetare (Back, Lee & Abbott, 2011, s. 121).

Organisatoriska strategier och långsiktig kompetensförsörjning

Samtidigt finns det företag som väljer att inte investera i utbildning utan istället rekryterar medarbetare från andra företag. McCartney och Teague (2001, s. 773-774) varnar för att detta kan leda till en generell brist på kompetenta medarbetare på arbetsmarknaden. Ett sätt att motverka detta är att företag själva erbjuder utbildning som stärker medarbetarnas kompetens och motivation (jfr Akkaya & Esen, 2025, s. 427-428). Att investera i utbildning gynnar medarbetarna som får bredare kompetenser och det gynnar företagen som får bättre förutsättningar för att nå sina mål (jfr Yimam, 2022, s. 2).

Utbildning uppfattas ofta som en ekonomiskt krävande satsning, något som Li och Pilz (2023, s. 222) understryker genom att påpeka att utbildning medför höga kostnader för material, personal och utebliven produktion. Samtidigt visar forskning att bristande engagemang hos medarbetarna ökar deras intention att lämna företaget (Akkaya & Esen, 2025, s. 425; Costen & Salazar, 2011, s. 275). Jürgens och Krzywdzinski (2015, s. 1205) framhåller två centrala drivkrafter till varför företag bör investera i utbildning, där den ena är att kompetenskraven för företagsspecifika produktionssystem ändras och uppdateras. Den andra centrala drivkraften är att stärka medarbetarnas engagemang och därigenom öka deras vilja att stanna kvar på företaget.

Företag som investerar i utbildning har lättare att behålla och attrahera medarbetare och de anställdas prestationsnivå blir högre enligt Costen och Salazar (2011, s. 276) och Yimam (2022, s. 5). Balkar och Karaday (2024, s. 3) tar resonemanget vidare och poängterar att företag som investerar i



utbildning kan bidra med en konkurrenskraftig arbetsstyrka, vilket även Sung och Choi (2013, s. 394) håller med om. För att kunna ha en konkurrenskraftig arbetsstyrka är det viktigt att de anställda har rätt kvalifikationer och erfarenheter så att arbetet kan utföras korrekt (Arslan & Uzaslan, 2017, s. 290). Utbildningar leder till att medarbetarna får de kunskaperna och färdigheter som behövs för att klara av arbetsuppgifterna (Costen & Salazar, 2011, s. 275; Akkaya & Esen, 2025, s. 426; Arslan & Uzaslan, 2017, s. 290).

Teoretiska utgångspunkter

Illeris tre dimensioner av lärande

Illeris lärandeteori utgår från tre olika dimensioner: innehålls-, drivkrafts- och samspelsdimensionen och illustreras i Figur 3.2 (Illeris, 2015, s. 45). Innehållsdimensionen syftar till att beröra vad som lärs i ett lärandesammanhang och vidareutvecklar det som individen redan begriper, behärskar och har kunskap om (Illeris, 2015, s. 46-47). Drivkraftsdimensionen handlar om känslor som motivation och vilja, här betonar Illeris (2015, s. 47) att individen lär sig rikta sin egen energi mot det som ska läras. Samspelsdimensionen fokuserar på att bidra till individens förmåga att socialisera och integrera sig (Illeris, 2015, s. 48). För att nyttja sig av Illeris teori om lärande och skapa sig en förståelse för lärprocessen behövs alla tre dimensioner tas i beaktning (Illeris, 2015, s. 45).

Illeris lärteori kommer att tillämpas i denna studie genom en nedbrytning av dimensionerna till följande begrepp: *kulturell friställning*, *metalärande*, *motivation* och *socialt lärande*. Innehållsdimensionen kommer att tillämpas genom kulturell friställning och metalärande, drivkraftsdimensionen genom motivation och samspelsdimensionen via socialt lärande. I linje med Illeris (2015, s. 45) teori kommer studien att utgå från att dimensionerna är i samspel med varandra och är oberoende av vilken dimension som lärandet påbörjas i.

Kulturell friställning

Illeris (2015, s. 96) definierar kulturell friställning som att dagens individer inte är bundna av gamla kulturella mönster som normer och traditioner, vilket innebär att lärandet i högre grad relateras till sig själv. Individer tolkar och bearbetar ny kunskap utifrån sina egna personliga erfarenheter, förutsättningar och behov (Illeris, 2015, s. 96). I denna studie kommer kulturell friställning att användas för att analysera medarbetarnas resonemang om deras personliga utveckling vid utbildningssammanhang.



Metalärande

Metalärande har enligt Illeris (2015, s. 93) två olika vinklar där en vinkel innebär att individen själv skapar sig en förståelse för hur denne själv lär sig bäst. Den andra vinkeln betonar att individen lär sig tänka kritiskt kring sitt eget lärande och inser hur det hänger ihop med personliga erfarenheter och i ett större sammanhang som samhället (Illeris, 2015, s. 93). För studien kommer metalärande vara utgångspunkt för hur medarbetarna resonerar kring utbildningsform, det vill säga praktiskt, teoretiskt etc. Metalärandet kommer även användas tillsammans med kulturell friställning för analysen av medarbetarnas resonemang om personlig utveckling.

Motivation

Motivation och vilja är i stor utsträckning involverade vid lärandet men det faller oftast inte under begreppet känslor även om gränsen däremellan är flytande (Illeris, 2015, s. 114). När det gäller utbildning talas det oftast om deltagarnas motivation snarare än känslor. En vilja om att lära handlar automatiskt om någon form av motivation men Illeris (2015, s. 114) nämner att definitionerna är oklara och gränserna diffusa. Motivation i denna studien handlar om medarbetarnas motivation och engagemang för utbildningar samt vad som påverkar motivationen och engagemanget.

Socialt lärande

Sociala relationer är viktigt för lärandet och Illeris (2015, s. 131) beskriver att socialt lärande handlar främst om modellinlärning och lärande genom imitation. Lärares agerande och hur andra reagerar på lärarens beteende påverkar lärandet. Om läraren får positiv respons förstärks lärandet medan negativ respons kan hämma lärandet (jfr Illeris, 2015, s. 131). Studien kommer att undersöka medarbetarnas resonemang om lärarens betydelse vid utbildningar men även hur utbildningar påverkar samarbetet.

Sammantaget kommer begreppen att användas för att analysera både interna och externa faktorer som påverkar respondenternas resonemang om internutbildning. Ambitionen med kulturell friställning och metalärande är att begreppen kan ge en förståelse för hur interna aspekter, till exempel personliga erfarenheter och preferenser påverkar deras resonemang om internutbildning. För motivation och socialt lärande är ambitionen att komma åt de externa aspekterna som påverkar medarbetarnas inställning till internutbildning som exempelvis ledningsinitiativ.



Metod

I detta avsnitt kommer studiens metodologiska utgångspunkter att presenteras vilket ligger till grund för studiens planering och genomförande.

Metodologiska utgångspunkter

Kvalitativ metod

Denna forskning utgår från respondenternas resonemang om internutbildningar på företaget. I en kvalitativ metod ligger fokuset på hur ord och språk används, därav valdes en kvalitativ metod eftersom instrumentet för studien var semistrukturerade intervjuer (Patel & Davidson, 2019, s. 55). En kvalitativ metod möjliggjorde att arbetet kunde växla mellan litteraturgenomgång och datainsamling (Patel & Davidson, 2019, s. 55). Studiens syfte är att skapa en ökad förståelse för hur medarbetare inom tillverknings- och byggindustrin resonerar om internutbildningar, vilket är en kvalitativ metods forskningsobjekt (Patel & Davidson, 2019, s. 57).

Planering och genomförande

Urval

Studien är genomförd på ett företag, vilket inte var planen från början men med tidsbristen som fanns bestämdes det i samråd med handledaren att fokusera på ett företag. Efter att intervjuguiden godkändes av handledare påbörjades urvalskriterier för respondenterna. De urvalskriterier som fastställdes var att respondenterna skulle antingen vara aktiva eller varit aktiva i minst två år inom tillverknings- och byggindustrin. Respondenterna skulle även ha varit fast anställda i minst två år och genomgått minst två internutbildningar.

Vid en urvalsprocess är det viktigt att säkerställa ett opartiskt urval. David och Sutton (2016, s. 194) skriver om två kategorier, sannolikhetsurval och icke-sannolikhetsurval. Sannolikhetsurval är ett urval som gjorts slumpmässigt och därmed ges alla samma möjlighet till att bli vald (David & Sutton, 2016, s. 194; Bryman m.fl., 2025, s. 219). Ett icke-sannolikhetsurval är ett urval som kommit fram på andra sätt än genom slumpen och det används främst när det är svårt eller utmanande att hitta potentiella deltagare (David & Sutton, 2016, s. 194; Bryman m.fl., 2025, s. 219).

För denna studien användes ett icke-sannolikhetsurval med ett målstyrt urval. Ett målstyrt urval innebär att respondenterna väljs ut strategiskt utifrån deras relevans för frågeställningarna och deras förmåga att bidra med den



information som studien behöver (Bryman m.fl., 2025, s. 461). Till skillnad från slumpmässiga urval handlar det inte om att representera en population statistisk utan om att säkerställa att de personer som inkluderas har den erfarenhet som behövs för studien. Samtidigt skiljer sig ett målstyrt urval från ett bekvämlighetsurval eftersom urvalet inte baseras på närhet eller tillgänglighet utan på relevans (Bryman m.fl., 2025, s. 461). I denna studie valdes respondenterna eftersom de har erfarenhet av internutbildningar inom tillverknings- och byggindustrin, vilket gjorde att de kunde bidra med information som kunde kopplas till studiens frågeställningar. Ett målstyrt urval bedömdes som det mest lämpliga tillvägagångssättet, särskilt med tanke på det begränsade tidsspännet och behovet av att snabbt hitta personer som uppfyllde kriterierna.

Sökningsprocessen påbörjades för att hitta lämpliga intervjupersoner som uppfyller kriterierna för studien. Till en början kontaktades företag inom tillverknings- och byggindustrin, detta för att studien riktar sig mot den branschen. Då tiden var knapp, kontaktades ett företag inom branschen som vi känner till och hade kontakter till. Kontaktpersonen deltog inte i undersökningen men hjälpte till med att finna nio intervjupersoner som uppfyllde kriterierna för studien. Till intervjupersonerna skickades ett missivbrev (se bilaga 1) ut med studiens syfte, intervjupersonernas relevans och de forskningsetiska principerna. För att materialet skulle vara tillräckligt behövdes minst fem personer intervjuas men nio personer intervjuades. Att det blev nio intervjupersoner blev för studiens skull bra, då alla intervjuer inte gav fullt ut så mycket material som vi hoppades på men med flera intervjupersoner blev materialet tillräckligt. Utfallet kan anses som lyckat eftersom det resulterade i nio intervjuer med respondenter som uppfyllde kriterierna för studiens urval.

Instrument

Intervjuer har genomförts för att undersöka studiens syfte och frågeställningar, vilket enligt Backman (2016, s. 35-36) är en av de vanligaste metoderna att använda i en kvalitativ studie. Till denna studien valdes semistrukturerade intervjuer där en intervjuguide utformades för att få en förståelse för medarbetarnas resonemang av internutbildningar. I en kvalitativ metod med intervjuer som är semistrukturerade är intervjupersonernas tankar och resonemang centrala. Patel och Davidson (2019, s. 105) förklarar att semistrukturerade intervjuer ofta har en intervjuguide med teman som ska beröras men att intervjupersonerna har en stor frihet i att formulera svaren. Med tanke på studiens syfte och frågeställningar gavs respondenterna utrymme att utförligt diskutera och resonera om internutbildningar.



Intervjuguidens frågor (se bilaga 1) började med lättsamma frågor för att starta mjukt och göra respondenterna bekväma. Därefter ställdes öppna frågor i teman för att få svar på syftet och frågeställningarna. Målet med att genomföra kvalitativa intervjuer var att få ta del av respondenternas resonemang och utifrån det hitta teman och forma ett resultat. Patel och Davidson (2019, s. 106) skriver att det är en fördel inom kvalitativa intervjuer att ha förkunskaper om ämnet som ska studeras genom att studera tidigare forskning. Tidigare forskning lästes innan intervjuerna genomfördes för att vara mer insatta i ämnet och därmed få en bättre förståelse för respondenternas svar.

Att intervjua handlar både om att ställa frågor till respondenterna men det handlar också om att lyssna på svaren som respondenterna ger (David & Sutton, 2016, s. 113). Vidare nämner David och Sutton (2016, s. 117) att intervjusituationen är en social interaktion och därför är det viktigt att intervjuaren är väl förberedd inför intervjuerna. Vid samtliga intervjuer var båda uppsatsskrivarna närvarande för att tillsammans kunna tolka och uppfatta vad respondenterna sa under respektive intervju. För att få respondenterna att känna sig bekväma och försöka skapa en bra miljö ställde båda uppsatsskrivarna frågor. Detta för att respondenterna inte skulle känna att den ena var mer passiv och inte så engagerad i intervjun.

David och Sutton (2016, s. 118) skriver att atmosfären och miljön är viktig för att intervjupersonerna ska känna sig bekväma. Arbetsplatsen kan inte ett lugn och en trygghet för respondenterna även om så inte alltid är fallet (David & Sutton, 2016, s. 118). Respondenterna fick möjligheten att välja om de ville ha intervjun digitalt via kommunikationsverktyg som Zoom eller Teams eller på plats i företagets lokaler. Samtliga respondenter valde på plats i företagets lokaler och de fick även bestämma vilken dag som passade dem bäst för att det inte skulle kollidera allt för mycket med deras arbete.

Under intervjuerna samlades materialet in med hjälp av röstmemo samt att anteckningar togs under samtliga intervjuer. För att inte gå miste om värdefulla resonemang, uttryck eller upplevelser genomfördes en transkribering av alla nio respondenternas inspelningar. Till hjälp med transkriberingen användes ett AI-verktyg och i detta fallet Word-dokument från Microsoft 365. Ljudfilen från röstmemo laddades upp och den skrev in allting som sades i ljudfilen i dokumentet men den uppfattade inte allt ljud korrekt, så materialet lyssnades på och korrigerades så det blev rätt. Studien har säkerställt att ingen annan kommer åt materialet så att respondenternas konfidentialitet bevaras.



Sökningsprocess

Litteratursökningen påbörjades med identifiera och urskilja begrepp som kunde tillämpas i sökningen för temat. Studiens syfte är att skapa en ökad förståelse för hur medarbetare inom tillverknings- och byggindustrin resonerar om internutbildningar. Sökorden som användes var *internal training*, *company training*, *employees* och *in-company training*. Den sökstrategi som nyttjades mest i sökningsprocessen var en kombinationssökning eftersom syftet är ute efter både internutbildningar och medarbetare. Till en början användes databaserna ERIC och BSU, men båda databaserna upplevdes inte innehålla artiklar som passade studiens syfte och tema. Efter diskussion och rådgivning med handledare upplystes det att Google Scholar var en bra utgångspunkt för sökningsprocessen. Därefter genom Google Scholar användes Taylor and Francis som den primära databasen för artikel sökning.

Analys

En tematisk analys användes för att tematisera data genom identifiering och analys och en tematisk analys syftar till att spegla en verklighet (Braun & Clarke, 2006, s. 79, 81). Den tematiska analysen utgick från en abduktiv ansats som beskrivs av Åkesson (2024, s. 57) som en ansats där det gäller att vara öppen för flera olika förklaringar. Teorier, förklaringsmodeller och ramverk var grunden för studiens problemformulering, utformning och syfte (Åkesson, 2024, s. 57).

Efter avslutade intervjuer och transkriberingsprocess påbörjades kodningsprocessen för att identifiera centrala teman som är i enlighet med studiens syfte. När materialet hade gått igenom och en övergripande förståelse för materialet uppnåtts genomfördes kodningsprocessen för att hitta likheter och skillnader mellan respondenternas resonemang.

Tematisk analys - steg för steg

Tematiseringen av studiens teman för resultat gjordes utefter Tabell 1: Faser av tematisk analys av Braun och Clarke (2006, s. 87) som i första steget innebär att först läsa in sig på datamaterialet som samlats in. Inläsningen av datan skedde i första hand vid transkriberingen eftersom AI-verktyget inte är hundra procent pålitligt, därmed behövdes korrigeringar och en inläsning påbörjades. Under inläsningen av datan påbörjades kodningen, där intressanta resonemang, uttalanden, likheter och skillnader identifierades. Kodningen resulterade i potentiella teman som sedan korrigerades till de slutgiltiga teman för studien: *utbildningsstruktur* med subteman: *utbildningens upplägg*, *lärarens roll* och *anpassning*, *förkunskap och uppföljning*. *Engagemang* med subteman: *utbildnings engagemang*,



utveckling genom utbildning och ledningens betydelse. Tillgänglighet med subteman: tillgång till utbildning och förändring över tid samt kompetens och samarbete med subteman: kompetensutveckling och samarbete mellan kollegor. Därefter påbörjades analysen av studien i linje med Braun och Clarke (2006, s. 87).

Etiska forskningsprinciper

Patel och Davidson (2019, s. 83) skriver att målet med forskningsarbetet är att ta fram kunskap som är trovärdig. Individerna som ingår i forskningsarbetet ska inte bli utsatta för psykisk eller fysisk skada, förödmjukelse eller kränkning och därför finns de fyra forskningsetiska principerna (Patel & Davidson, 2019, s. 83). De fyra forskningsetiska principerna är informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekravet (Patel & Davidson, 2019, s. 84).

Informationskravet syftar till att informera respondenterna om studiens syfte och tillvägagångssätt (Vetenskapsrådet, 2002, s. 7). Respondenterna får själva bestämma om de vill medverka och de har rätt att avbryta sin medverkan när de vill samt att uppgifterna som ges endast kommer användas till studiens syfte. All information som kan påverka respondenternas vilja att ställa upp i studien ska informeras till dem enligt Vetenskapsrådet (2002, s. 7). Informationskravet har i denna studie tagits till hänsyn genom ett missivbrev (se bilaga 1) där informationen ovan framkom. Vid genomförandet av intervjuerna upprepades informationen för att säkerställa att respondenterna tagit del av informationen och förstått vad den innebär.

Samtyckeskravet innebär att respondenterna själva bestämmer över sin medverkan i studien. Forskarna ska inhämta samtycke av respondenterna och respondenterna bestämmer själva om och när de vill avbryta sin medverkan (Vetenskapsrådet, 2002, s. 9). Om respondenterna funderar på att avbryta eller väljer att avbryta får de inte utsättas för någon form av påverkan av forskarna enligt Vetenskapsrådet (2002, s. 10). Samtycke gavs först när de tackade ja till studien men också vid intervjutillfället. Ingen av respondenterna har valt att avbryta sin medverkan i studien men de har fått information om att de har rätt att avbryta.

Konfidentialitetskravet har ett nära samband med sekretess. Alla uppgifter som kan identifiera respondenterna ska antecknas, lagras och avrapporteras så att utomstående inte kan spåra det till respondenterna i studien (Vetenskapsrådet, 2002, s. 12). I denna studie har endast uppsatsskrivarna tillgång till det icke-bearbetade materialet. Transkriberingen har genomförts genom studentkonton på Linnéuniversitet och med hjälpmedel som universitetet tillhandahåller. Materialet har hanterats så att respondenterna



inte går att identifiera och uppgifterna som är med har noggrant kontrollerats och övervägts så att konfidentialitet inte bryts.

Nyttjandekravet innebär att insamlat material inte får användas till annat än forskningsändamål eller användas till annat än vad som avtalats med respondenterna i studien (Vetenskapsrådet, 2002, s. 14). Respondenterna har fått information om att materialet endast kommer användas för studien och enbart delas med studenter och personal på Linnéuniversitet samt att materialet kommer förstöras efter att studien är avslutad.

Trovärdighet och tillförlitlighet

För att redogöra för studiens kvalitet är det vanligt att diskutera validitet. Enligt Thornberg och Fejes (2019, s. 275) används begreppet validitet främst inom kvantitativ forskning. Inom kvalitativ forskning är forskare tveksamma till att använda begreppet validitet eftersom kvalitativa studier bygger på tolkningar och förståelser snarare än mätbarhet. Thornberg och Fejes (2019, s. 276) menar att begreppen trovärdighet och tillförlitlighet är mer passande för att beskriva kvaliteten i kvalitativa studier. Studien kommer därför använda sig av trovärdighet och tillförlitlighet istället för validitet.

Begreppen trovärdighet och tillförlitlighet handlar om hur noggrant, transparent och systematiskt forskningsprocessen har genomförts. Detta omfattar hur datainsamlingen har gått till, hur urvalet av respondenter har gjorts och hur analysen har genomförts. För att resultaten ska betraktas som trovärdiga och tillförlitliga behöver forskaren visa att tolkningarna är förankrade i data och att de teman som utvecklas representerar en betydande del av materialet och inte enstaka citat eller påstående.

I denna studie har urvalet granskats noggrant för att säkerställa att respondenterna har relevanta erfarenheter av internutbildningar inom tillverknings- och byggindustrin. Detta stärker studiens trovärdighet och tillförlitlighet eftersom respondenterna har den kunskap som krävs för att besvara frågeställningarna. Vidare har referenser och tidigare forskning kontrollerats och valts ut noggrant för att säkerställa att studien vilar på en stabil teoretisk grund. Genom att kombinera en systematisk metod och en tydlig redovisning av forskningsprocessen skapas goda förutsättningar för att resultaten ska uppfattas som trovärdiga och tillförlitliga.

Resultat

Resultatet har framkommit under nio olika intervjuer av personer inom tillverknings- och byggindustrin. Deras olika resonemang om



internutbildning kommer att synliggöras genom följande fyra teman: *utbildningsstruktur, engagemang, tillgänglighet* samt *kompetens och samarbete*.

Utbildningsstruktur

Utbildningens upplägg

Under intervjuerna upptäcktes det att uppstyrda utbildningar och en blandning av teoretiska moment och praktiska moment var det som uppskattades mest. Många av de teoretiska momenten som fanns tyckte respondenterna var möjliga att göra praktiska, vilket antyder att respondenterna uppskattar när lärandet är nära kopplat till deras arbetsuppgifter. Respondenterna beskriver att deras lärande gynnas av praktiska moment där teori blir till verklighet samt själva får prova på, efter att läraren har visat. De praktiska momenten resoneras av respondenterna som den typ av inlärningsmetod som känns relevant och skapar förståelse för arbetet.

Det finns ju inget tidigare än att sitta rakt upp och ner och bara ha teori, det är bra när det händer något med. (R1)

Under pandemin blev utbildningsgrupperna mindre, de gick från att ha varit 15 personer till att bli ungefär sex styckna i varje grupp, vilket företaget valde att behålla även efter pandemin. Att grupperna blivit mindre är något som uppskattades eftersom det blev mer tid till att öva under de praktiska momenten jämfört med tidigare. Detta kan förstås som att mindre grupper skapar bättre förutsättningar för aktivt deltagande och för individuell handledning av läraren. De framkom även att uppstyrda utbildningar med satta tidpunkter för varje moment var uppskattat.

[...] det som är gött är ju att det är ganska strukturerat. Vi börjar vid den tiden. Vi har frukost vid den tiden och så vidare. [...]. (R1)

Resonemanget om att utbildningarna hade en god struktur och inte var diffusa visade sig ha en stor betydelse för hur utbildningen uppfattades av respondenterna. När upplägget är tydligt och strukturerat vet respondenterna vad som förväntas av dem och av dagen, vilket skapar en trygghetskänsla. Detta resonemang pekar mot att struktur minskar osäkerheten och gör det lättare för respondenterna att fokusera på innehållet snarare än på upplägget av utbildningen.



Lärarens roll

En återkommande synpunkt var också att läraren som håller i utbildningen har en central roll för hur utbildningarna upplevs av respondenterna. När läraren inte var intressant eller när undervisningen bestod av att läsa direkt från ett manus, resonerades det om att utbildningen blev stolpig, vilket gav ett negativt helhetsintryck. Det uppfattas som att respondenterna föredrar en undervisningsstil som är mer inspirerande och levande än en undervisningsstil som är passiv och där läraren uppfattas oengagerad.

Den som står vid tavlan kan prata om något som är dötråkigt men om personen är intressant så spetsar man öronen ändå. (R6)

Att läraren är intressant speglar också hur mycket kunskaper som fastnar efter avslutad utbildning. Respondenterna resonerade att de lärde sig betydligt mindre när läraren inte lyckades fånga deras uppmärksamhet, vilket kan tolkas som att lärarens engagemang är en viktig faktor för respondenternas lärande. Genom att undvika manuskärläsning blir läraren automatiskt mer närvarande och mer intressant. Samtidigt framkom det att lärarens engagemang inte ensamt avgör utbildningens upplevelse utan respondenterna behöver också visa intresse. Att medarbetare stuttit och halvsovit under utbildningar uppfattades otacksamt eftersom företaget investerat tid och resurser i utbildningen. Lärandet beskrivs under utbildningarna som ett gemensamt ansvar, där både lärare och deltagare i utbildningen behöver bidra för att den ska bli givande.

Anpassning, förkunskaper och uppföljning

Det talades om utbildningar på avdelningsnivå, vilket enligt respondenterna hade inneburit att utbildningarna hade kunnat anpassas mer till avdelningens arbetsuppgifter. Detta resoneras som något som skulle ha ökat relevansen och värdet på utbildningarna. En obligatorisk utbildning som alla medarbetare genomgick när de började på företag är mer inriktad mot produktionssidan och inte mot maskinsidan där respondenterna arbetar. Skillnaden mellan produktionssidan och maskinsidan är att produktionssidan har mer repetitiva arbetsmoment medan maskinsidan arbetar med varierande program och arbetsuppgifter. Detta tolkas som att en generell utbildning riskerar att missa de specifika kunskaperna som krävs i en del arbetsmoment. Respondenternas resonemang om utbildningar på avdelningsnivå hade kunnat ge dem mer användbara kunskaper, vilket hade kunnat minska behovet av att söka hjälp från externa källor.

Det framkom även önskemål om att införa någon form av förkunskapstest för att göra gruppindelningarna jämnare. Det resoneras om att



utbildningsgrupperna varierade för mycket i kunskaps-, erfarenhets-, och förståelsenivå, vilket påverkade kunskapsutbytet under utbildningarna. Detta tolkas som att för stora skillnader i förkunskaper riskerar att bromsa lärandet för en del deltagare i utbildningen samtidigt som andra kan känna att deras kunskaper inte är tillräckliga. Samtidigt fanns det en förståelse för varför det var blandade grupper, då det också kan ha fördelar. Erfarna medarbetare kan inspirera och stötta de mindre erfarna, vilket tyder på kollegialt lärande.

När vi skulle byta från förra versionen till den nya gick vi blandat och det tyckte inte jag var så lyckat. Vi som kanske snappat upp ett och annat visste mer från början och hade kanske kommit ännu längre om vi hade delat upp grupperna. Sen kanske det är bra för de som har sämre kunskaper att vara med oss också men ibland blir det så när man drar iväg att det blir lite mer grekiska för dem. (R4)

En del av utbildningsprocessen som respondenterna förde resonemang om och som kunde förbättras var uppföljningen av de nya kunskaperna som erhöles. Flera respondenter resonerade om en osäkerhet kring om de faktiskt hade lärt sig något från utbildningarna eftersom det nästan aldrig avslutades med någon form av examination eller kontroll. Resonemanget kan förstås som ett behov av att få bekräftelse på att kunskaperna från utbildningen verkligen har bevästs, både för sin egen trygghet men också för företagets trygghet, att de vet att rätt kompetens finns på plats.

[...] att de verkligen säkerställer att du har förstått en utbildning, såsom jag sa att det här certifikatet är ett bevis på att du kunde det. Det kanske låter hårt men då vet jag verkligen att det här har jag lärt mig på den här utbildningen. (R3)

Att avsluta utbildningar med någon form av examination eller kontroll uppfattades som en trygghetskänsla. Det ger både deltagarna från utbildningen och företaget en indikation på att kunskaperna är bevästa. Om kunskaperna inte fastnade under utbildningen skulle en uppföljning kunna ske för att säkerställa att kunskaperna säkert fastnar. Detta antyder att respondenterna tar lärandet på allvar och att det behövs både struktur och någon form av kontroll för att lärandet ska bli både hållbart och säkert.

Engagemang

Utbildnings engagemang

Det fanns ett tydligt engagemang bland respondenterna i att vilja delta i specifika utbildningar. Ergonomi var en utbildning som önskades för att få kunskaper om hur stolen ska ställas in korrekt och i vilken höjd skrivbordet bör vara. Det både finns och har funnits intresse från respondenterna att få gå



på specifika utbildningar men företagets behov motsvarar inte alltid respondenternas önskemål.

Jag ville gå svets en gång i tiden men det behövdes inga svetsar här då. (R8)

Att önskemål inte alltid kan tillgodoses, visar på att medarbetarnas intresse ibland krockar med företagets kompetensbehov. Det kan tolkas som att engagemanget för utbildning delvis formas av hur väl medarbetarens önskemål passar företagets behov där och då. Företagets vilja att erbjuda utbildningar resoneras överlag som något positivt men några respondenter menade att det med åren blivit svårare att få gå utbildningar när det är dem själva som efterfrågar det. Detta tyder på att respondenternas upplevelse av tillgången till utbildning varierar och att respondenternas engagemang kan påverkas av hur lätt eller svårt det är att få sina önskemål om utbildning beviljade.

Engagemanget för utbildningarna var varierande mellan respondenterna, även om alla var överens om att utbildning var något positivt. För en del av respondenterna hade engagemanget minskat, vilket delvis förklaras av att de närmade sig pension och därmed inte såg samma värde i utbildningar längre som de gjorde förut. Resonemanget från andra var att utbudet av utbildningar blivit sämre och att det främst är fackliga utbildningar på anslagstavlan, vilket de inte är intresserade av. Det kan tolkas som att engagemanget påverkas både av var medarbetaren befinner sig i sin yrkeskarriär men också av vilka utbildningar som erbjuds. Samtidigt beskrev andra respondenter att deras engagemang ökade när kollegor kom och bad dem om hjälp, vilket tyder på att utbildning inte bara ses som ett individuellt lärande utan det stärker även gemenskapen mellan kollegorna. När medarbetarna får möjlighet att använda sina kunskaper i praktiken och kan stötta andra, skapar det en känsla av kompetens och betydelse som förstärker motivationen i att vilja fortsätta utvecklas.

Utveckling genom utbildning

Internutbildningar bidrar inte enbart till teknisk kompetens utan även till personlig utveckling och ökad trygghet i yrkesrollen. Majoriteten av respondenterna upplevde att de utvecklats genom internutbildningar. De beskrev att de blivit mer självgående, fått en annan inställning till arbetsuppgifter och samlat på sig kunskaper som de annars inte hade fått.

Du växer lite som person ju mer du kan, ju mer självsäker blir man, man får själv lite mer pondus av det. (R6)



Samtidigt fanns det respondenter som inte upplevde någon utveckling och menade att de arbetat så länge att utbildningarna inte längre tillför något nytt. Detta visar att upplevelsen av utveckling delvis beror på var medarbetaren befinner sig i sin yrkeskarriär. För mer erfarna medarbetare kan utbildningarna kännas mindre väsentliga då det många gånger är en utbildning de redan gått, vilket gör att de känner att de inte får ut så mycket av den som de fått tidigare.

Flera av respondenterna tyckte att det var viktigt med dialoger under utbildningarna och att de får tillfälle att träna på att ha dialoger. De resonerade om att deras egen utveckling utvecklades när de fick diskutera och utbyta erfarenheter med andra deltagare på utbildningen. Det i sin tur antyder att lärande inte bara sker genom utbildningsinnehållet utan också genom interaktion med andra deltagare. Att få träffa medarbetare från andra avdelningar under utbildningarna anses vara givande eftersom samarbetet mellan avdelningarna blir bättre och de får en bättre förståelse för varandras arbete. När utbildningarna bestod av enbart fakta genomgång var resonemanget från respondenterna att de blev enformiga, vilket gjorde det svårt att behålla fokus. Respondenterna menade att dialogerna förbättrade samarbetet mellan avdelningarna och ökade förståelsen för varandras arbete. Det framkom att utbildningarna fungerade som en arena där tidigare missuppfattningar och fördomar kunde utmanas, vilket ledde till minskat avstånd mellan avdelningarna.

[...] det är så lätt att vi sitter här och säger att de inte kan göra något själva på handsidan och de säger samma om oss och de hindrena kommer man ihåg men det ökar samförståelsen. (R7)

Internutbildningar utvecklar inte bara individens kompetens utan fungerar även som verktyg för att förstärka relationerna mellan avdelningarna inom företaget. Utbildningar skapar en möjlighet till att lära känna varandra och att få göra något gemensamt även om deltagarna i utbildningen kommer från olika avdelningar i företaget. Det har införts tvärfunktionella möten där representanter från varje avdelning delar med sig om hur avdelningen ligger till, vilket sedan kommuniceras till resterande avdelningspersonal efter mötet. Möjligheten att få diskutera problem och utmaningar tillsammans, både i utbildningssammanhang och i de tvärfunktionella mötena bidrar till en ökad förståelse och förstärker relationen mellan avdelningarna.

Ledningens betydelse

Det blev tydligt att flera respondenter upplevde att deras engagemang ökade när det var arbetsgivaren som tog initiativet och skickade dem på utbildningarna, än när de själva behövde fråga om det. Det tyder på att



utbildningarna upplevdes mer meningsfulla när de kom från företagets ledning eftersom det signalerar att företaget bryr sig om medarbetarnas utveckling. När utbildnings initiativet kommer från ledningen i företaget skapas en känsla hos medarbetarna att de är prioriterade och viktiga för företaget, vilket stärker medarbetarnas motivation i att delta. Ledningens engagemang beskrivs som ett starkt inflytande som snabbt spred sig nedåt i företaget till medarbetarna på golvet. När ledningen aktivt deltog i frågor, diskussioner och utvecklingsförslag kring internutbildningar var resonemanget från respondenterna att deras egna engagemang också ökade. Det kan förstås som att ledningens intresse sätter standarden för hur utbildningar värderas i företaget.

[...] tillträdde så hakade hon på den här resan och engagerade jättemånga och då tog det väldigt fart allting. Det var riktigt kul [...]. (R7)

Ja men det är ju jättebra, hela företaget tjänar på det, får personal som hänger med helt enkelt och sen så win-win. Det är bra. [...] Det kanske är stressigt för vissa som måste gå på de här internutbildningarna men vi är olika som personer. Iallafall känner jag att jag verkligen har fått ta del av de utbildningarna som jag har fått göra. (R3)

Respondenterna resonerar om att de inte skickas på utbildning lika ofta som tidigare. Ett resonemang från en respondent var att detta kan bero på att företaget numera väljer utbildningstillfällen mer noggrant. Det kan tolkas som att företaget försöker prioritera utbildningar som anses mer givande för medarbetaren och mer väsentliga för avdelningen. Tidigare kunde medarbetarna ibland skickas på utbildningarna för något som lika gärna hade kunnat genomföras på avdelningen.

Tillgänglighet

Tillgång till utbildning

Företaget erbjöd många olika internutbildningar men systemet där utbildningarna finns beskrivs som krångligt och innehåller många förkortningar. Detta gjorde att medarbetarna sällan bläddrade igenom hela utbudet eftersom de ofta fastnade kring vad förkortningarna betydde. Det tolkas som att ett otydligt system skapar hinder som minskar medarbetarnas lust att själva söka upp utbildningar de vill gå på. Respondenterna förde ett resonemang om att företaget skulle kunna underlätta detta genom att skapa ett smidigare sätt att navigera i utbildningsportalen och ge en tydligare beskrivning av vad varje utbildning innehåller och innebär. Att utbildningsportalen upplevdes svårnavigerad och att förkortningarna var svåra att tyda ledde till att medarbetarna främst deltog i utbildningar när de



blev direkt tillfrågade, exempelvis i samband med nya arbetsmoment eller uppdateringar av befintliga arbetsmoment. Det kan förstås som att systemets utformning påverkar medarbetarna på så sätt att de inte tar ett eget initiativ till lärande utan väntar istället på att företaget ska skicka dem på utbildning.

Det fanns också ett missnöje med att utbildningarna numera endast fanns i utbildningsportalen och inte längre sattes upp på anslagstavlan, vilket de gjort tidigare. Några respondenter resonerade att de främst är fackliga utbildningar som syns eller förnyelser eller uppdatering av befintliga utbildningar, vilket de tyckte var tråkigt. På avdelningen varierar arbetsbelastningen och ett förslag var att anordna mindre utbildning under perioder det är mindre att göra, inom till exempel sophantering. Att respondenterna ser hur lugnare perioder kan användas till mindre avdelningsspecifika utbildningar, tyder på att de vill använda tiden på ett meningsfullt sätt och inte bara sitta av tiden tills det är dags att gå hem.

Förändringar över tid

Under intervjuerna uppmärksammades det att inte alla respondenterna tycker att företaget satsar på utbildning i samma utsträckning som tidigare. Flera resonerade om hur det på 1990-talet fanns ett industriellt utbildningscentrum (IUC) som var ett utbildningscentrum som företaget själva hade och där personal från företaget utbildade ny personal. Där erbjöds längre och mer omfattande utbildningar som fräs- och svetsutbildning. De utbildningarna pågick i sex månader innan deltagarna i utbildningen började arbeta inom yrket. Det fanns även kortare kurser i verkstadsmatematik och ritningsläsning samt en så kallad "verktygsbyggarskola" som gav en gedigen utbildning i pressverktyg, handarbete och fräsning. Dessa utbildningsinsatser finns inte längre kvar och flera respondenter resonerar om en önskan att det ska återinföras, vilket kan tolkas som att de tidigare utbildningarna var väldigt uppskattade och relevanta för arbetet.

Verkstadsmatematiken bör införas igen, det är viktigt att kunna räkna med papper och penna. (R6)

En återkommande synpunkt var att vissa utbildningar som behöver förnyas vart femte år har förändrats vad gäller innehåll. Respondenternas resonemang var att det praktiska i utbildningen nästan försvunnit helt och ersatts av att de istället tittar på en film. Det resoneras inte som ett problem av dem som använder maskinen dagligen men som en utmaning för dem som använder maskinen sporadiskt. Detta kan tolkas som att utbildningens utformning påverkar olika grupper på olika sätt och bristen på praktiska moment kan skapa en osäkerhet hos dem som inte har samma erfarenhet. Företaget verkar förlita sig mer på grundutbildning nu jämfört med de gjort tidigare, vilket



kan vara en anledning till att en del utbildningar internt tagits bort. En del av respondenterna resonerade om att företaget inte satsar på utbildningar i samma utsträckning längre, men att det då kan bero på att det idag finns högskoleutbildningar för tjänsterna. Trots att några resonemang var missnöje kring hur satsningen på utbildningar förändrats, var de överens om att internutbildningar haft en stor betydelse för deras yrkesutveckling. Flera av respondenterna betonade att de inte hade haft sina nuvarande positioner i företaget utan internutbildningarna, vilket visar på att internutbildningar bidrar positivt till deras yrkeskarriär.

Hade jag inte fått internutbildningar, hade jag absolut inte varit där jag är idag, det har varit helt avgörande. (R3)

[...] annars hade jag inte varit inne i förrådet och jobbet, så det har hjälpt mig mycket [...]. (R5)

Ett utmärkande resonemang som framkom var att många upplever att tillgängligheten på utbildningar var bättre förr. Respondenterna menade att utbildningarna förut var mer relevanta och nödvändiga för att kunna utföra arbetsuppgifterna medan dagens utbildningar uppfattas som mindre lämpliga, eftersom de många gånger redan hunnit arbeta med momenten innan utbildningen genomfördes. Det tyder på att utbildningarnas timing och innehåll inte alltid matchar medarbetarnas behov. Samtidigt fanns en stark uppfattning om att utbudet av internutbildningar fortfarande är stort men att relevansen och lämpligheten är något lägre än tidigare.

Kompetens och samarbete

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling uppfattas som ett brett och mångfacetterat begrepp som rymmer både det formella och informella lärandet. Sammantaget resonerade respondenterna om kompetensutveckling på olika sätt men en gemensam nämnare var att det handlade om att vidareutveckla kompetenser inom arbetsområdet. För en del var det svårt att exakt formulera vad kompetensutveckling innebar men samtliga förknippade det med något positivt. Kompetensutveckling associeras med erfarenheter både genom praktiskt utförande, löneutveckling, utbildning och med förändringar som kan förbättra det dagliga arbetet.

För mig är det att fokusera på vad personer gör idag och vad den personen idag skulle kunna ändra på för att lära sig mer och utföra sitt arbete bättre [...]. (R8)



Under intervjuerna framkom det även att det fanns en koppling mellan internutbildningar och respondenternas egen kompetensutveckling men den kopplingen varierade i omfattning. För några har internutbildningar lett till en fördjupad förståelse för företaget och förstärkt förmågan att kunna hantera utmaningar i arbetet. Vidare uttrycktes det att kopplingen mellan internutbildningar och kompetensutveckling upplevs starkare för yngre och nyanställda än för dem som arbetat länge på företaget. En del respondenter resonerar om att internutbildningar har en större betydelse i början av yrkeskarriären medan de med mer erfarenhet lutar sig mot tidigare erfarenheter och redan etablerad kunskap.

Samarbete mellan kollegor

Flera av respondenterna resonerar om att samarbetet mellan kollegorna och förståelsen för varandras arbete har förbättrats av internutbildningar även om några inte märkt någon större förändring. För en del av respondenterna var resonemanget att samarbetet var oförändrat eftersom alla i princip genomgick samma utbildningar. Samtidigt beskrev flera att utbildningarna bidrog till att de hamnade på en mer likvärdig kunskapsnivå, vilket ledde till att de lättare kunde underlätta för varandra i arbetet. Gemensamma utbildningsinsatser skapar en gemensam utgångspunkt som underlättar samarbetet i praktiken. Det bidrog även till en ökad förståelse för kollegornas arbetsuppgifter och även om alla tog till sig olika delar av utbildningen, ledde det till att de började stötta varandra när nya situationer uppstod. Respondenterna beskrev att de fick bättre insyn i vad kollegorna gjorde och hur de kunde underlätta för varandra, vilket tyder på att utbildningar sträcker sig bortom det individuella lärandet.

[...] nu helt plötsligt när jag fått det här kortet så kunde jag ju se att ja men han är ju snart färdig körd med sitt jobb, vad är hans nästa jobb för då kunde jag ju ta hans samtidigt [...]. (R1)

Enligt flera respondenter utvecklades samarbetet till det bättre eftersom de nu kunde förutse kollegornas nästa arbetsuppgift och därmed hjälpa kollegan utan att kollegan behöver be om det. Utbildningarna ger inte enbart tekniska kunskaper utan det ökar också den ömsesidiga förståelsen för arbetet. För att samarbetet ska bli bättre behöver det finnas ett aktivt engagemang och en vilja att förändra arbetssätt och rutiner. Utan engagemanget och viljan riskerar samarbetet att förbli oförändrat oavsett vilka internutbildningar som erbjuds och genomförs.



Diskussion

I detta avsnitt granskas de metodologiska tillvägagångssätten som har använts för att besvara studiens syfte och frågeställningar. Efter det följer en diskussion om resultatet och det knyts an till tidigare forskning och till teorin. Både metoddiskussionen och resultatdiskussionen är uppdelade i tre teman.

Metoddiskussion

Studien bygger på en kvalitativ metod där respondenternas resonemang om internutbildningar är i fokus för att ge svar på forskningsfrågorna. I följande del kommer studiens metodval att diskuteras samt de val som tagits för att bemöta studiens mål och forskningsfrågor.

Urval

Ett målstyrt urval användes för att besvara studiens frågeställningar. Sett till urval går det att resonera om att resultatet sett annorlunda ut om studien inte använt sig av målstyrt urval för att finna respondenterna. I metodavsnittet nämns det att urvalet skett då tiden var begränsad och lämpliga respondenter behövdes hittas relativt snabbt. Det fanns kriterier som skulle uppfyllas, detta för att säkerställa att materialet skulle fungera och vara relevant för studien. Urvalet i studien blev enbart män, vilket inte var ett aktivt val utan tillverknings- och byggindustrin är en mansdominerande bransch och på avdelningen arbetar enbart män. Intervjupersonerna har arbetat olika länge på företaget, från 5 år till 45 år och är mellan åldrarna 34-66 år. Det är ett representativt urval eftersom kontaktpersonen valde ut respondenterna åt studien samt att kvinnliga kollegor förekommer på företaget men inte på avdelningen som studien genomfördes på. Urvalet som studien landade i kan ses som representativt för den här studien och för det här företaget vid den här tiden.

Det är inte möjligt att generalisera resultaten till alla medarbetare inom tillverknings- och byggindustrin och anta att alla resonerar likadant om internutbildningar och att det bidrar till yrkeskompetensen och arbetsvardagen på samma sätt överallt. För att åstadkomma breda generaliseringar hade det krävts en mer omfattande studie. Studiens syfte var att skapa en ökad förståelse för hur medarbetare inom tillverknings- och byggindustrin resonerar om internutbildningar och inte formulera generella slutsatser som kan appliceras på andra medarbetare inom tillverknings- och byggindustrin. Genom att dra nytta av de resonemangen som de nio respondenterna hade var det möjligt att forma en åsikt om ämnet och därmed



kunna svara på studiens forskningsfrågor. Respondenterna ansågs vara passande då samtliga har erfarenheter av internutbildningar och har arbetat på företaget i mer än två år samt varit fast anställda i minst två år. En möjlig justering som hade kunnat genomföras för att avgränsa studien ytterligare hade varit att endast inkludera medarbetare som gått minst fyra internutbildningar, exkluderat obligatoriska. Det var en utmaning att hitta respondenter som matchade studiens syfte och frågeställningar inom tidsramen som fanns, därför inkluderades alla som hade gått minst två internutbildning för att kunna svara på frågeställningarna.

Instrument

Studiens övergripande mål var att få en förståelse för ämnet och därför uppmanades respondenterna till att under intervjuerna så utförligt som möjligt förklara sina resonemang om internutbildningar på företaget. Respondenterna som kunde sväva iväg i sina svar visade sig ge positiva effekter för studiens resultat. Det visar också på att valet med semistrukturerade intervjuer var framgångsrikt för denna studie. Samtidigt är det viktigt att poängtera att det fanns en medvetenhet att semistrukturerade intervjuer i kombination med en mindre enkät hade kunnat ge en utförligare datainsamling.

Valet av instrument hade inte kunnat vara annorlunda men upplägget av de semistrukturerade intervjuerna hade kunnat förbättras för att underlätta insamlingen av data. Under datainsamlingen var båda författarna pådrivande under samtalen istället för att en fokuserade på att passivt skriva ner viktiga resonemang och nyckelord. En möjlighet för att förbättra datainsamlingen kunde innebära att en var något mer fokuserad på att dokumentera. Något som även noterades vara att en av datorerna som spelade in via röstmemo skulle varit riktad framför respondenten som talade och inte riktad mot oss uppsatsskrivare för att säkerställa att samtalen fångades upp på inspelning för att skona tid som gick åt att säkerställa att transkriberingen gick rätt till genom AI-verktyget (Microsoft Corporation, 2023).

Den intervjuguide som utformades för att besvara studiens syfte och frågeställningar fungerade bra även om det fanns vissa svagheter med den. Någon fråga kan ha varit för bred då samma fråga ledde ett par respondenter in på ämnen som inte var relevanta för studien. Det kan bero på att frågan var så bred att den gick att tolka på flera sätt men det löste sig genom att det ställdes följdfrågor som fick in dem på rätt spår. Respondenterna fick utrymme att utveckla sina resonemang om internutbildningar, vilket ledde till att de ibland resonerade om frågor som ännu inte ställts. Det möjliggjorde för respondenterna att fördjupa sina svar ytterligare när frågan kom, istället för



att bara beröra dem översiktligt. Således finns det både positiva och negativa faktorer med den aspekten.

Analys och trovärdighet

Att genomföra en tematisk analys tar tid och kräver mycket tid. Även om materialet transkriberades med hjälp av AI-verktyg behövdes det kontrolleras och korrigeras för att kunna identifiera olika teman. Varje respondent fick en egen rubrik i dokumentet för transkribering, för att kunna skilja dem åt och för att lättare kunna identifiera olika teman. Majoriteten av respondenterna delade åsikter angående internutbildningar men uttryckte det på olika sätt men det fanns även de respondenterna som inte höll med. Temana som användes stack ut och var hyfsat lätta att identifiera men det fanns en tanke om att de kanske behövde ändras för att vara säkra på att respondenternas svar representerade på ett lämpligt sätt.

Under studiens gång har det diskuterats om vilka underrubriker som bäst återspeglar respondenternas svar och de har justerats för att passa både respondenternas svar samt syfte och frågeställningar. Om andra individer hade analyserat samma material, finns det en risk att temana och underrubrikerna sett annorlunda ut eftersom förförståelsen kan se olika ut. Studien har två författare och det gav insikt i hur olika perspektiv kan påverka tolkningen av samma material, vilket också speglas i temana och underrubrikerna.

Studiens syfte var att skapa en ökad förståelse för hur medarbetare inom tillverknings- och byggindustrin resonerar om internutbildningar och inte försöka få fram någon specifik slutsats. Genom att följa den kvalitativa metodansatsen har det givit insyn i den systematiska processen som användes för att generera resultatet. Respondenterna har erfarenheter av internutbildningar och de delade med sig av erfarenheterna samt sina resonemang om internutbildningar. Studien fokuserade på ett begränsat antal respondenter med olika erfarenheter av internutbildningar men det är värt att överväga att om ytterligare intervjuer med andra resonemang hade genomförts hade resultatet förbättrats ytterligare. Om studien hade gjorts igen om ett par år, kommer resultatet troligtvis inte att bli detsamma eftersom både företag och medarbetare utvecklas och förändras.

Att det är två uppsatsskrivare till studien bidrar till en ökad trovärdighet och tillförlitlighet. Det bidrar till att olika perspektiv kan jämföras och diskuteras för att motverka att en enskild förförståelse styrde tolkningarna. Samtidigt behöver det betonas att kvalitativ analys innebär tolkning till en viss grad och andra forskare hade eventuellt identifierat andra teman. Resultatet vilar på en



transparent bearbetning av materialet och genom att arbeta reflekterande, noggrant och öppet har studiens trovärdighet och tillförlitlighet stärkts.

Resultatdiskussion

Syftet med studien var att skapa en ökad förståelse för hur medarbetare inom tillverknings- och byggindustrin resonerar om internutbildningar samt hur det bidrar till deras yrkeskompetens och vilken betydelse det har för arbetsvardagen. Utifrån respondenternas svar har ett resultat framkommit. I detta avsnitt kommer empirins centrala delar att analyseras med hjälp av teorin och tidigare forskning.

Kulturell friställning och metalärande

Li och Pilz (2023, s. 213-214) lyfter att medarbetarnas yrkeserfarenheter omfattas av begreppet internutbildning. För att internutbildningar ska vara till så stor nytta som möjligt för både medarbetare och företag, behöver det finnas tid till återkoppling, reflektion och vägledning (jfr Li & Pilz, 2023, s. 222). Det blev tydligt att respondenterna upplevde att detta var något som saknades under internutbildningar, således uppvisade respondenterna att återkoppling har en betydande roll för dess resonemang om internutbildning. En tydlig koppling gjordes från R3, om företaget tar internutbildningar på största allvar genom att ha en examinationsform gynnar det både företaget och medarbetarna. Respondentens resonemang stärkte Balkar och Kardašs (2024, s. 21) resonemang om att internutbildning bidrar till både kompetensutveckling och ökad produktivitet i företaget. I samband med Illeris (jfr 2015, s. 96) teori om kulturell friställning, upplevdes ett behov av examinationer dels för att bearbeta den nya kunskapen, dels för att skapa en trygghetskänsla och dels ett bevis på att den nya kunskapen är behärskad. Detta bekräftas av Yimam (2022, s. 3) och Akkaya och Esen (2025, s. 426) som lyfter att medarbetarnas förväntningar innan en utbildning, uppfattningar efter genomförd utbildning och utbildningens utformning påverkar medarbetarens upplevelse av hur gynnsam den är i arbetet.

Respondenterna uppvisar även tendenser till den andra vinkeln av metalärande enligt Illeris (2015, s. 93), eftersom de gör kopplingen mellan sitt eget lärande och personliga erfarenhet av att ha en slutexamination. Kopplingen som görs tyder på att respondenterna är väl medvetna, utifrån sina egna erfarenheter vad som gynnar deras egna lärande samt i samband med den kulturella friställningen lokaliserat vilka behov som finns.

Park och Jacobs (2011, s. 439) lyfter att utbildning inte är monoton utan kan variera i olika former som formell och informell utbildning. Den formella utbildningen beskrivs som det traditionella lärandet som sker i ett klassrum



med en lärare närvarande medan informell utbildning handlar till större del om sociala aktiviteter där lärande sker (Park & Jacobs, 2011, s. 439). Det framgår i resultatet att respondenterna resonerar om att deras egna lärande gynnas mest av att ha en blandning av formell och informell utbildning men att informell utbildning uppskattades mest. Respondenterna resonerar att mycket av den formella utbildningen hade kunnat göras om till informell i samband med praktiska moment. De uppvisar genom detta resonemang att de har en förmåga att kritiskt reflektera över sitt eget lärande och personliga erfarenheter eftersom de är medvetna om vad som fungerar och gynnar deras lärande (jfr Illeris, 2015, s. 93).

Det blev uppenbart att resonemanget om att internutbildning leder till personlig utveckling var tudelat, där majoriteten upplever en personlig utveckling medan en minoritet upplever att de inte utvecklats alls. De respondenterna som resonerar om att de utvecklats som personer genom internutbildningar, motiverar resonemanget genom argument i att de blivit självgående, fått ny arbetsinställning och fått nya kunskaper. Detta resonemang stärker Arslan och Uzaslans (2017, s. 289-290) resonemang om att medarbetare utvecklas i sina yrkesroller om det finns tillgång till utbildning i företaget. Motsvarande grupp respondenter som inte upplevde någon personlig utveckling kunde tolkas befinna sig i ett längre skede av sin yrkeskarriär. Resonemangen uppvisar tendenser i att respondenterna behärskar den kulturella friställningen, oavsett om de upplevde en personlig utveckling eller inte har respondenterna förmågan att tolka och bearbeta kunskap utefter egna erfarenheter.

Motivation som drivkraft för engagemang och utveckling

Illeris nämner motivation i drivkraftsdimensionen och när det handlar om utbildning talas det mest om motivation och inte känslor (Illeris, 2015, s. 114). Företaget erbjuder utbildning till medarbetare och Costen och Salazar (2011, s. 280) skriver att medarbetarnas engagemang stärks när företaget erbjuder utbildning. Engagemanget för utbildning varierar mellan respondenterna, däremot är samtliga respondenter överens om att utbildning är något positivt. Respondenternas engagemang går att koppla till motivation i Illeris drivkraftsdimension då engagemang kan stärka motivationen och motivationen kan leda till engagemang. I resultatet framkom det att respondenternas engagemang ökade när kollegorna bad om hjälp och de fick känna sig behövda samt fick använda kunskaperna de fått under utbildningen i praktiken. Det resonemanget speglar både motivation och socialt lärande eftersom engagemanget ökade av kunskaperna utbildningen gav men engagemanget ökade också av den sociala interaktionen med kollegorna (jfr Illeris, 2015, s. 114, 131). Utbildning bidrar till att arbetsmotivationen ökar,



vilket leder till ökat engagemang och nöjdhet enligt Akkaya och Esen (2025, s. 425) och Costen och Salazar (2011, s. 281-282).

Det framhävs att engagemanget ökade när det var ledningen som tog initiativet med utbildning jämfört med när respondenterna bad om det, vilket respondenterna bekräftar. Att företaget satsar på utbildning framställs som att företaget vill investera i medarbetarna och det stärker både engagemanget och arbetstillfredsställelsen (Costen & Salazar, 2011, s. 281). Detta är även något som Back, Lee och Abbott (2011, s. 121) lyfter som en viktig punkt för ledningen att lägga vikt vid. Ledningens uppgift är att framföra utbildning för sina medarbetare samt lyfta kommunikationen mellan varandra för att öka arbetstillfredsställelsen och engagemanget. Även detta resonemang går att koppla till drivkraftsdimensionen och motivationen på så sätt att motivationen och arbetstillfredsställelsen påverkas av att företaget visar intresse för medarbetarna.

Resultatet visar att företaget inte erbjuder utbildning i samma utsträckning som tidigare samt att utbildningarna endast finns i utbildningsportalen och inte längre på anslagstavlan. Respondenterna uttryckte det som ett missnöje som kan leda till att deras engagemang för utbildningar minskar. Företag bör investera i utbildning eftersom det stärker medarbetarnas engagemang och därmed leder till minskad intention att lämna företaget (Jürgens & Krzywdzinski, 2015, s. 1205; Akkaya & Esen, 2025, s. 425). Medarbetarna har en vilja i att få utbildningar och företagets satsning på utbildningar påverkar medarbetarnas engagemang och det kan relateras till motivation i drivkraftsdimensionen av Illeris (2015, s. 114).

Motivationen förstärks när kunskaperna från utbildningarna får användas i praktiken och det ger kunskaper som kan användas för att stötta andra. Yimam (2022, s. 3) lyfter att utbildning skapar en positiv känsla till arbetet och hjälper medarbetarna att tillämpa nya kunskaper i arbetet, vilket ökar motivationen. Respondenterna bekräftar att kunskaperna från utbildningen förstärker motivationen och viljan att fortsätta utvecklas. Även möjligheten till att stötta och hjälpa kollegorna i deras arbete påverkar motivationen och viljan, vilket respondenterna bekräftar. Resonemanget går i linje med drivkraftsdimensionen och motivation på så sätt att motivationen för utbildningen förstärks när medarbetarna kan använda den i praktiken. Det kan också kopplas till samspelsdimensionen och socialt lärande eftersom kunskaperna som medarbetarna får genom utbildning leder till att de kan stötta kollegorna i deras arbeten och därmed främja samarbetet mellan medarbetarna.



Hur samarbete och diskussion främjar lärande och gruppdynamik

Utbildningar ger en möjlighet till att kommunicera med medarbetare från andra avdelningar och därmed utbyta idéer och erfarenheter med varandra enligt Sung och Choi (2013, s. 397). Det speglar även respondenternas svar i att samarbetet och förståelsen mellan avdelningarna blivit bättre av gemensamma utbildningar. Resultatet visar att lärande också sker genom social interaktion och inte bara genom utbildningsinnehållet. Respondenterna är eniga om att utbildning tillsammans med andra avdelningar var särskilt givande. Detta reflekterar socialt lärande i samspelsdimensionen, där sociala relationer betonas som en viktig del av lärandet (Illeris, 2015, s. 131). Respondenterna bekräftar att dialoger under utbildningarna är viktiga och att utbildningar med endast fakta inte ger lika mycket som när de får diskutera, vilket bekräftar att sociala relationer är viktigt för lärandet. Även lärarens roll var viktig för lärandet och respondenterna ansåg att utbildningen var som mest givande när läraren var intressant och visade intresse för ämnet. Det kan kopplas till Li och Pilz (2023, s. 213-214) som lyfter att utbildning handlar om både kunskapsinhämtning och sociala interaktioner, vilket stämmer överens med respondenternas perspektiv.

Utbildning leder till att kunskapsnivån blir densamma för deltagarna på utbildningen. Respondenterna bekräftar att utbildning bidrar till en likvärdig kunskapsnivå som underlättar samarbetet och ökar förståelsen för varandras arbetsuppgifter. Park och Jacobs (2011, s. 439) skriver att informellt lärande innebär sociala interaktioner som samarbete och kollegialt stöd. Det kan relateras till socialt lärande i Illeris (2015, s. 131) samspelsdimension eftersom det visar att socialt lärande är en viktig komponent både under och efter utbildningen. Flera respondenter lyfter en osäkerhet kring om de lärt sig något från utbildningarna, då de aldrig avslutas med någon form av examination eller uppföljning. Resultatet tyder på att företaget efter avslutad utbildning kan bli bättre på att kontrollera om kunskaperna från utbildningen befästs. Balkar och Karadäy (2024, s. 21) poängterar att utbildning inte enbart gynnar medarbetarnas utveckling utan också bidrar till företagets framgång. Genom att kontrollera och följa upp kunskaperna förstärks medarbetarnas egna trygghet men också företagets trygghet stärks eftersom de får en indikation på att rätt kunskaper finns, vilket respondenterna bekräftar. Om utbildningarna avslutas med någon form av examination eller uppföljning, blir både medarbetarna och företaget säkrare i att arbetsuppgifterna kan utföras korrekt, vilket gynnar företagets produktivitet och resultat (jfr Park & Jacobs, 2011, s. 438). Yimam (2022, s. 3) menar att utbildningarna är till för att medarbetarna ska få hjälp med att förvärva de kunskaperna de behöver för att klara av både nya och befintliga arbetsuppgifter. Även detta resonemang stämmer med socialt lärande, då



kontroll av kunskaperna bevisar att medarbetarna är på samma kunskapsnivå, vilket respondenterna bekräftat gynnar samarbetet mellan kollegorna.

Park och Jacobs (2011, s. 439) menar att utbildning kan ha olika form, något som respondenterna understryker. Formen på utbildningarna kan vara teoretisk, praktisk eller en kombination av båda, vilket samtliga respondenter håller med om, däremot föredrar respondenterna när det är en kombination av teoretiska och praktiska moment. Utbildningsgrupperna halverades under pandemin, något företaget behöll efter pandemin. Illeris (2015, s. 131) skriver om modellinläring där lärandet sker genom imitation av läraren. Respondenterna menar att mindre grupper är bättre eftersom det ger mer tid till individuell handledning och det resonemanget stämmer överens med att lärandet sker genom imitation (Illeris, 2015, s. 131). Det kan också relateras till Li och Pilz (2023, s. 222) som betonar att utbildning ger störst effekt när deltagarna i utbildningen ges möjlighet till handledning.

Slutsatser och framtida forskning

Studiens syfte var att skapa en ökad förståelse för hur medarbetare inom tillverknings- och byggindustrin resonerar om internutbildningar samt besvara frågeställningarna: (1) Hur resonerar medarbetaren om att internutbildningar bidrar till deras yrkeskompetens inom tillverknings- och byggindustrin? och (2) Hur resonerar medarbetare inom tillverknings- och byggindustrin om internutbildningars betydelse för arbetsvardagen?

Slutsatsen blir enligt respondenternas resonemang att framgångsrika internutbildningar bygger på flera sammanhängande faktorer som tillsammans skapar förutsättningar för lärande och utveckling i arbetslivet. Internutbildningar bidrar till ökad trygghet i arbetsuppgifterna och en utveckling av både praktiska och teoretiska kunskaper, vilket leder till att arbetet utförs säkert, korrekt och effektivt. Samtidigt har internutbildningar en bredare funktion än att enbart förmedla kunskaper, det påverkar motivationen, engagemanget, samarbetet och arbetstillfredsställelsen. När utbildningarna är välplanerade, relevanta och tydligt kommunicerade får de större genomslag i arbetsvardagen. Internutbildningar har en betydelse för medarbetarnas yrkeskompetens och arbetsvardag och genom att kontinuerligt utveckla befintlig personal kan företag möta kompetensbehovet. Sammantaget blir slutsatsen att internutbildningar bör ses som en investering i medarbetarnas utveckling och framtid.

Denna studie presenterar ett resultat som lyfter medarbetarnas resonemang om internutbildningar och hur det bidrar till deras yrkeskompetens och arbetsvardag. Studien skapar en översiktlig bild över företaget och



avdelningen där respondenterna arbetar. Med studien som grund finns det idéer för framtida forskning, exempelvis att undersöka om utbildning på avdelningsnivå hade bidragit till mer användbara kunskaper. En annan idé hade varit att undersöka medarbetarnas inställning till vidareutbildning för att skraddarsy en kompetensutvecklingsplan för varje individ. Det skapar både engagemang hos medarbetarna och gynnar företaget i det avseende att medarbetarna har bred kompetens och kan arbeta på flera avdelningar eller i olika arbetsroller.

Det finns flera tillvägagångssätt för att bygga vidare på denna studie, dels om hur internutbildningar kan hanteras i framtiden. Genom att vidga synen på internutbildningar och kolla på hur det påverkar medarbetarna, ledningen och företagets utveckling kan framtida forskning bidra till mer förståelse för området. Internutbildningar är ett relevant ämne som blivit allt viktigare de senaste åren och troligtvis kommer det att förbli så även i framtiden då medarbetarnas kompetens är viktig för företagets utveckling.



Referenslista

Akkaya, M., & Esen, Ü. B. (2025). The Effect of in-Service Training Perception on Work Engagement Level and Intention to Leave. *Hacettepe University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 43(3), 424-448.
<https://doi.org/10.17065/huniibf.1524890>

Arslan, R., & Uzaslan, N. T. (2017). Impact of Competency-Based and Target-Oriented Training on Employee Performance: A case study. *Industry and Higher Education*, 31(5), 289-292.
<https://doi.org/10.1177/0950422217715199>

Back, K.-J., Lee, C.-K., & Abbott, J. (2011). Internal Relationship Marketing: Korean Casino Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Cornell Hospitality Quarterly*, 52(2), 111-124.
<https://doi-org.proxy.lnu.se/10.1177/1938965510370742>

Backman, J. (2016). *Rapporter och uppsatser*. Studentlitteratur.

Balkar, B., & Karadağ, N. (2024). Analysing Employee Training Policies of the High Revenue Companies. Examples from Turkey. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 11(1), 1-32.
<https://doi.org/10.13152/IJRVET.11.1.1>

Bernhardsen, M. (2023, 7 december). Trots kompetenskrisen - många välutbildade saknar jobb: "Finns ett glapp". *Tidningen Näringslivet*.
<https://www.tn.se/naringsliv/33927/trots-kompetenskrisen-manga-valutbildade-saknar-jobb-finns-ett-glapp/>

Bjursell, C. (2008). *Lärande i arbetslivet: motivation, digitalisering och effekter* (Rapport 2:2022). Encell - Nationellt kompetenscentrum för livslångt lärande.
<https://ju.se/download/18.15ef28f7184cf9280582149/1669975887132/Encell%20rapport%20%202022%20RISE.pdf>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Bryman, A., Clark, T., Foster, L., & Sloan, L. (2025). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber.

Choudhury, A. (2023, 21 september). Why Investing in Employee Training is More Cost-Effective Than Hiring New Staff. *Bahar Consulting*.



<https://baharconsulting.com/why-investing-in-employee-training-is-more-cost-effective/>

Costen, W. M., & Salazar, J. (2011). The impact of Training and Development on Employee Job Satisfaction, Loyalty, and Intent to stay in the Lodging Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(3), 273-284.

<https://doi.org/10.1080/15332845.2011.555734>

David, M., & Sutton, C. D. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. Studentlitteratur.

Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet - problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Norstedts Juridik AB.

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:532234/FULLTEXT01.pdf>

Florén, A.-K., & Wallin, G. (2013). *Handbok i arbetsplatslärande - vad, hur och varför det är viktigt*. Luleå tekniska universitet.

https://bfuf.se/wp-content/uploads/2024/01/Handbok_i_arbetsplatslarande-liten.pdf

Illeris, K. (2015). *Lärande*. Studentlitteratur.

Jürgens, U., & Krzywdzinski, M. (2015). Competence development on the shop floor and industrial upgrading: case studies of auto makers in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1204-1225.

<http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2014.934888>

Li, J., & Pilz, M. (2023). In-company training in a safety-critical industry: Lessons from the aircraft industry. *Journal of Workplace Learning*, 35(2), 210-227.

<https://doi.org/10.1108/JWL-06-2022-0067>

Lindholm, E. (2025, 4 november). Kompetensutveckling: definition och fördelar för företag. *Moderskeppet*.

<https://moderskeppet.se/live/kompetensutveckling-definition-och-fordelar-for-foretag/>

McCartney, J., & Teague, P. (2001). Private-sector training and the organization of the labour market: evidence from the Republic of Ireland in comparative perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(5), 772-799.

<https://doi.org/10.1080/09585190110047839>



Microsoft Corporation. (2023). Microsoft Word [Datorprogram]. Microsoft.
<https://www.microsoft.com/microsoft-365/word>

Molander, M. (2023, 12 maj). Företag bör utbilda sin egen personal. *Dagens industri*.
<https://www.di.se/ledare/foretag-bor-utbilda-sin-egen-personal/>

Park, Y., & Jacobs, R. L. (2011). The influence of investment in workplace learning on learning outcomes and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(4), 437-458.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.20085>

Patel, R., & Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder*. Studentlitteratur.

Qnetworks. (2025). *Utbildning som investering - hur teknisk kompetens skapar lönsamhet*.
<https://www.qnetworks.se/docs/utbildning-som-investering-hur-teknisk-kompetens-skapar-lonsamhet/>

Sung, S. Y., & Choi, J. N. (2013). Do organizations spend wisely on employees? Effects of training and development investments on learning and innovation in organization. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 393-412.
<https://doi.org/10.1002/job.1897>

Teknikföretagen. (2015). *Digitaliseringens betydelse för industrins förnyelse*.
<https://www.teknikforetagen.se/globalassets/rapporter--publikationer/digitalisering/digitaliseringens-betydelse-for-industrins-fornyelse.pdf>

Thornberg, R., & Fejes, A. (2019). Kvalitet och generaliserbarhet i kvalitativa studier. I A. Fejes & R. Thornberg (Red.), *Handbok i kvalitativ analys* (s. 273-295). Liber.

Tillväxtanalys. (2021). *Kompetensförsörjning i små och medelstora företag* (Rapport 2021:06).
https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.5c3723f17c2bfbe17b57f/1632835826307/Rapport_2021_06_Kompetens%C3%B6rs%C3%B6rjning_i_sm%C3%A5_och_medelstora_f%C3%B6retag.pdf?utm_source=copilot.com

TNG. (2024). *Tillverkningsindustrin hotad av akut kompetensbrist*.
https://www.tng.se/research-rapporter/tillverkningsindustrin-hotad-av-akut-kompetensbrist/?utm_source=copilot.com

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.



https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf

Waldelius, P. (2013, 2 december). Utbildning bättre än jobbcoach. *Publikt*.
<https://www.publikt.se/debatt/utbildning-battre-jobbcoach-15390>

Yimam, M. H. (2022). Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar University, Ethiopia. *Cogent Education*, 9(1), 1-18.
<https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2107301>



Bilaga 1

Missivbrev

Hej! Vi är två studenter från Linnéuniversitetet som skriver vår kandidatuppsats på personal- och arbetslivsprogrammet med inriktning pedagogik. Vi intresserar oss i första hand av internutbildningar och hur det kan bidra till nya yrkeskunskaper. För att undersöka detta vill vi intervjua medarbetare inom tillverknings- och byggindustrin. Mer specifikt vill vi undersöka hur medarbetarna resonerar om internutbildningar, hur det bidrar till deras yrkesroll, vad de upplever är bra och vad som kan utvecklas.

Vi hoppas att du skulle vilja delta.

Vi skulle vilja intervjua dig under vecka 48. Intervjun tar ca 45 minuter och sker efter ditt önskemål antingen på plats i era lokaler eller digitalt. Frågorna är formulerade för att en öppen dialog som möjligt ska kunna hållas mellan oss som intervjuare och er som respondent.

Vi kommer spela in intervjun med röstmemo för att vi ska kunna använda materialet på korrekt sätt och du som deltagare kommer att bli anonymiserad, så att du inte kan identifieras. Studien kommer endast användas i forskningsändamål och delas med personal och studenter på Linnéuniversitetet. Du har som respondent rätt att styra din egen medverkan och bestämmer själv när och om du vill avbryta.

Hoppas du har möjlighet att delta!

Om du har några frågor är du välkommen att kontakta oss på

Med vänliga hälsningar,

Ebba Velander

Elin Karlsson

Handledare: Professor Peter Erlandson



Bilaga 2

Intervjuguide

Bakgrund och kontext

- Kan du berätta om din arbetsroll och dina arbetsuppgifter i organisationen/företaget?
- Hur länge har du arbetat i organisationen/företaget?
- Vilken typ av internutbildningar har du deltagit i?
 - a. Finns det något som varit bra?
 - b. Finns det något som hade kunnat utvecklas?

Erfarenheter av internutbildningar

- Hur har internutbildningarna påverkat ditt dagliga arbete?
 - a. Har det bidragit med kunskaper som underlättar eller hjälper dig i ditt dagliga arbete? Ingen skillnad?
- Hur skulle du beskriva internutbildningar utifrån dina egna upplevelser av det?
 - a. Är det något du uppskattar att företaget satsar på?
- Kan du beskriva en internutbildning som känts extra användbar för dig?
 - a. Vad bidrog den med som du har användning för?
 - b. Finns det något med den utbildning som hade kunnat göras annorlunda eller förbättras?

Kompetens och utveckling

- Vad är kompetensutveckling för dig och hur skulle du beskriva det?
- Hur tänker du kring kopplingen mellan internutbildningar och din egen kompetensutveckling?
 - a. Tycker du att internutbildningar har hjälpt dig på något sätt i din yrkesroll?
- Upplever du att du har utvecklats genom internutbildningar?
 - a. På vilket sätt? Vad är det du har utvecklat?
 - b. Personlig utveckling, yrkeskunskaper, praktiska kunskaper etc.



Upplevelser och känslor

- Hur upplever du att du deltar i internutbildningar?
 - a. På vilket sätt brukar du delta? Brukar du ställa många frågor, vara framåt eller håller du dig mer i bakgrund och lyssnar och tar in?
- Vad brukar du uppskatta mest när det gäller internutbildningar och vad uppskattar du mindre?
- Finns det något som kan påverka din upplevelse av en utbildning?
 - a. Hur den hålls, digitalt/fysiskt? När det hålls heldag/halvdag, morgonen/eftermiddagen? Vem som håller i det? Praktiska moment/teoretiska moment?

Samspel med arbetet och kollegor

- Hur upplever du att internutbildningar påverkar samarbetet i arbetsgruppen och mellan dig och dina kollegor?
 - a. Vad kan det bero på?
 - b. Upplever du att förståelsen för varandra och varandras arbete blir bättre eller sämre på grund av internutbildningar?
 - c. Vad tror du det kan bero på?

Reflektioner och framtid

- Hur tänker du att internutbildningar skulle kunna se ut för att vara så hjälpsamma som möjligt?
 - a. Mer uppstyrt, mindre uppstyrt, uppföljning, material
- När du ser tillbaka på dina erfarenheter med internutbildningar - vad står ut mest för dig?

Avslutande

- Är det något mer kring internutbildningar och dina erfarenheter som du tycker är viktigt att lyfta?