



LUNDS
UNIVERSITET

Sociologiska institutionen

Friår

en chans och/eller en risk

Författare: Kaarina Ivakko

Uppsats Soc 466, 61-80 p, 10 p

Vårterminen 2006

Handledare: Marianne Gunnarsdotter Svenning

Abstract

Författare: Kaarina Ivakko
Titel: Friåret – *en chans och/eller en risk*
Uppsats: Soc 466, 61-80 p, 10 p
Handledare: Marianne Gunnarsdotter Svenning

Sociologiska institutionen, vårterminen 2006

Friårreformen genomfördes i hela Sverige vid årsskiftet 2004/05 med två huvudsyften, att underlätta för arbetslösa att komma in på arbetsmarknaden och att erbjuda arbetstagare möjlighet till ledighet. Reformen har väckt stort intresse, hos arbetstagare och i media. Många artiklar har skrivits om de positiva effekterna men även negativa sidor har lyfts fram.

Syftet med denna uppsats är att försöka uppnå en förståelse för de motiv och övervägande som ligger bakom valet att ta ut friår sett ur ett arbetstagarperspektiv. Syftet är också att i viss mån ställa detta mot arbetsgivarens syn på friårsledighet.

Uppsatsen bygger på en kvalitativ studie med djupintervjuer. Jag har även använt mig av sekundärt material i form av uppföljningsrapporter som skrivits om friårsreformen. Intervjuerna har analyserats utifrån både individuella och organisatoriska faktorer som kan tänkas påverka och styra valet av att ta friårsledigt. Uppsatsens teoretiska ram bygger jag kring samhällets och arbetslivets förändring.

De åtta personer som intervjuats för denna uppsats ser friåret som en chans och en möjlighet som är värd att satsa på. Samtliga intervjupersoner är nöjda med sitt val att vara friårslediga.

Nyckelord: Friår, flexibilitet, individualisering, risk.

| | |
|--|-----------|
| INLEDNING | 3 |
| SYFTE..... | 5 |
| Frågeställningar..... | 5 |
| AVGRÄNSNING..... | 5 |
| BEGREPPSDEFINITION..... | 5 |
| BAKGRUND | 5 |
| FRIÅRSREFORMEN..... | 6 |
| Kritik mot friårsreformen..... | 6 |
| TIDIGARE FORSKNING..... | 6 |
| Utvärdering..... | 7 |
| INTERNATIONELLA JÄMFÖRELSER..... | 9 |
| TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER | 10 |
| Arbetslivets förändrade förutsättningar..... | 10 |
| Individens arbets- och vardagsliv..... | 12 |
| Ökad stress i arbetet..... | 13 |
| Giddens senmoderna samhälle..... | 14 |
| METOD | 15 |
| INTERVJUERNA | 16 |
| INTERVJUPERSONERNA..... | 17 |
| Validitet och reliabilitet..... | 17 |
| Etik..... | 18 |
| ARBETSGIVARPERSPEKTIVET..... | 18 |
| ANALYS | 19 |
| VAD PÅVERKAR OCH STYR VALET AV ATT TA UT FRIÅR?..... | 20 |
| Organisationsförändringar..... | 20 |
| Individuella faktorer..... | 21 |
| VAD HAR FRIÅRET INNEBURIT?..... | 24 |
| ARBETSGIVARENS SYN..... | 26 |
| DISKUSSION | 28 |
| SAMMANFATTNING | 30 |
| LITTERATURFÖRTECKNING | 32 |
| ÖVRIGA REFERENSER:..... | 33 |
| BILAGA | 34 |
| INTERVJUGUIDE..... | 34 |

Inledning

Jag läste en tidningsartikel med rubriken ”*Friår: Chans att utvecklas eller risk att halka efter?*”. Denna rubrik väckte mitt intresse för friårsreformen som uppsatsämne.

Tankarna på ett friår har funnits i den politiska debatten sedan mitten av 1980-talet och debatten tog riktig fart i mitten av 1990-talet när Danmark införde friår på försök (Göteborgsposten 2005-07-01). Då diskuterades friåret som ett sätt att få ner arbetslösheten medan debatten senare svängde mot friåret som ett sätt att bekämpa ohälsa (ibid).

Friåret genomfördes i hela landet vid årsskiftet 2004/05, efter att ha funnits på försök under perioden februari 2002 till och med den siste december 2004. Friåret är en politisk fråga som drivits framför allt av miljöpartiet. Försöksverksamheten med friår var resultatet av en uppgörelse mellan socialdemokraterna, vänsterpartiet och miljöpartiet inför 2002 års budgetproposition. Det fanns ingen utredning eller proposition som låg till grund för friårsförsöket och därför var syftet med friåret otydligt men tankegångarna från miljöpartiets sida handlade om höjd välfärd och en mer välfungerande arbetsmarknad (Institutet för Arbetsmarknadspolitisk utvärdering [IFAU], 2003:7).

Inför det nationella införandet av friår beslutade regeringen att förtydliga det arbetsmarknadspolitiska syftet, som är att långtidsinskrivna, arbetshandikappade och invandrare ska utgöra en större del av vikarierna (IFAU 2005:10). Förordningen (2001:1300) om friår, har i efterhand ändrats på så vis att arbetsförmedlingarna har givits större möjlighet att påverka vem som ska anställas som vikarie; arbetsgivarna ska anställa vikarier som arbetsförmedlingen gett förslag på och arbetsförmedlingarna ska i första hand anvisa vikarier ur de prioriterade grupperna (IFAU 2005:10). I maj 2005 infördes ännu ett tillägg i förordningen (2001:1300) om att ett av friårets huvudsyften ska vara att erbjuda arbetstagare friårsledighet oavsett om vikarien tillhör någon av de prioriterade grupperna (ibid).

Friåret har beskrivits som en unik möjlighet för individen som leder till välfärdsförbättringar och en möjlighet att bryta en ökande trend av sjukskrivningar till följd av stress (Miljöpartiet, 2003). Vinsterna med friårsreformen beskrivs i termer av ökad livskvalitet, ökade möjligheter till kompetensutveckling och uppluckring av en orörlig arbetsmarknad (ibid). Enligt länsarbetsnämnden i Skåne har friåret fått positiva effekter. Arbetsförmedlingarna har kunnat

utnyttja friåret för att nå prioriterade grupper och enligt AMS (Arbetsmarknadsstyrelsen) är det uppenbart att friårsvikarierna har stärkt sin ställning på arbetsmarknaden (Sydsvenska Dagbladet, 2005-11-02).

Opinionsinstitutet Skop (Skandinavisk opinion ab) gjorde på uppdrag av TCO (Tjänstemännens Centralorganisation) en undersökning om arbetsgivares attityder till att anställa och effekter av frånvaro, som visade att olika typer av frånvaro från arbetslivet kan vara kostsam för den enskilde (TCO granskar nr 16/05). Frånvaro, som av arbetsgivaren inte bedöms ha höjt utbildningsnivå, kompetens eller produktivitet leder ofta till att den enskilde får en försämrad position på arbetsmarknaden och även halkar efter lönemässigt. Rapporten visar att friårsreformen i dess nuvarande form kan innebära risker för den enskilde. Risker i form av halka efter i lön och tappa fotfäste på arbetsmarknaden. I TCO-rapporten beskrivs friårsreformen såsom en fälla, särskilt för kvinnor. Detta eftersom friårsreformen har haft störst genomslagskraft bland kvinnor i låglöneyrken, där det är lätt att hitta vikarier. För den som redan har ett låglöneyrke betyder risken att halka efter lönemässigt mycket. Kvinnor har också en tendens att ta på sig skulden för att de inte orkar med jobbet och betalar sin egen rehabilitering eller förlänger sin mammaledighet med friår.

Resultaten från rapporten visar också att nästan var tredje arbetsgivare är negativt inställd till att anställa personer som haft ledigt friår. Många arbetsgivare ser det som ett osäkerhetstecken att anställa någon med ett beteende som kan signalera bristande intresse för arbete (ibid).

Men man har också kunnat läsa i tidningarna att det varit ett mycket stort intresse för friårsplatser. Arbetsförmedlingarna i landet hade vid årsskiftet 05/06 fått in 27 000 ansökningar till totalt 12 000 friårsplatser (Dagens Nyheter 2005-01-19).

När jag läst artikeln, med rubriken om en chans att utvecklas eller risk att halka efter, började jag fundera jag över den enskilde individens val; hur tänker man, överväger man några risker, bryr man sig egentligen eller ser man det enbart som en möjlighet och chans.

Syfte

Syftet med min uppsats är att försöka uppnå en förståelse för de motiv och övervägande som ligger bakom valet att ta ut friår sett ur ett arbetstagarperspektiv. Syftet är också att i viss mån ställa detta mot arbetsgivarens syn på friårsledighet.

Frågeställningar

Mina frågeställningar för uppsatsen är följande:

Av vilken anledning väljer man som arbetstagare att vara friårsledig?

Vad kan friårsledigheten innebära för den enskilde individen?

Dessa frågor vill jag belysa först och främst ur ett arbetstagarperspektiv men även i begränsad omfattning gå in på friåret sett ur ett arbetsgivarperspektiv. För att få frågeställningarna besvarade har jag gjort intervjuer med friårslediga personer och jag har använt mig av sekundärt material i form av uppföljningsrapporter för att ta del av arbetsgivarperspektivet. Min teoretiska ram bygger jag kring samhällets och arbetslivets förändring.

Avgränsning

Det finns många olika aspekter på friårsreformen som skulle vara intressanta att belysa men jag har i min uppsats primärt valt att begränsa mig till arbetstagarens/den enskilde individens upplevelser av och resonemang kring friårsledigheten som jag kontrar mot ett arbetsgivarperspektiv.

Begreppsdefinition

I den här uppsatsen använder jag mig av begreppen friår, friårsledighet och friårsreform. I intervjuerna har vi samtalat om friåret utifrån ett arbetstagarperspektiv såsom en möjlighet att vara ledig från sitt jobb.

Bakgrund

I detta avsnitt redogör jag för friårsreformen, den utvärdering som är gjord av reformen samt tar upp internationella jämförelser.

Friårsreformen

Friåret (Förordning 2001:1300) är ett arbetsmarknadspolitiskt program som beviljas av Arbetsförmedlingen. Friår innebär att en arbetstagare får vara ledig från sitt arbete i tre till tolv månader samtidigt som en arbetslös person, som är inskriven vid Arbetsförmedlingen, anställs som vikarie för den som är ledig. Arbetsgivaren har alltid rätt att säga nej till Arbetsförmedlingens förslag till vikarie. Under friårsledigheten får den ledige arbetstagaren ersättning motsvarande 85 % av den arbetslöshetsersättning som skulle ha utbetalts om hon eller han istället varit arbetslös. Det motsvarar 68 % av den lediges bruttolön.

Maximalbeloppet som utbetalas är 13 622 kronor per månad under de första 100 dagarna och därefter maximalt 12 716 kronor per månad (siffror gällande för 2002). Enligt regeringens proposition (budgetproposition 2004/5:1) har friårsledigheten två huvudsakliga syften, dels att ge arbetstagare möjlighet till rekreation, kompetenshöjning eller start av eget företag, dels att ge arbetslösa en chans att stärka sin ställning på arbetsmarknaden genom ett vikariat. Den som är friårsledig får själv bestämma hur hon eller han vill tillbringa ledigheten. Dock är det inte tillåtet att under ledigheten arbeta, varken vid den ordinarie arbetsplatsen eller vid någon annan arbetsplats. Det är däremot tillåtet att starta och driva eget företag samt att behålla en redan etablerad bisyssla. För att kunna ansöka om friår måste arbetsgivaren och arbetstagaren vara överens om detta (IFAU 2003:7)).

Kritik mot friårsreformen

En hel del kritik har riktats mot friårsreformen. Mycket av kritiken är inriktad på att reformen är samhällsekonomiskt fel. De tre större LO-förbunden, Metall, Industrifacket och Byggnads anser att friåret inte bidrar till ökad sysselsättning (SKFT-tidningen 16/2005). Kritikerna menar att det är fel att betala för sysslöshet när egentligen alla behöver arbeta mer (TCO-tidningen, 2004-12-07).

Annan kritik som framförts är att många av dem som kanske mest skulle behöva vara lediga från jobbet, kvinnor i låglöneyrken, inte har råd (Göteborgs Posten 2002-04-09).

Tidigare forskning

Under den tid då friårsreformen funnits i Sverige har forskning om försöket bedrivits. Lindqvist, forskare på Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering (IFAU) har studerat effekter av försöket med friår i tolv svenska kommuner 2002 till 2004 och publicerat tre forskningsrapporter. I de två första rapporterna (2003:7 & 2004:6) konstateras att ambitionen

att få in långtidsarbetslösa på arbetsmarknaden inte har lyckats. Friårsvikarierna tycks ha en ganska stark position på arbetsmarknaden redan innan vikariaten påbörjas. Resultaten från den tredje rapporten (2005:10) visar att friåret inte tycks bidra till minskad sjukfrånvaro och kan innebära en negativ effekt på löneutvecklingen. IFAU är en oberoende utredningsenhet som, av Näringsdepartementet har fått uppdraget att följa upp och utvärdera friårsförsöket.

Professor Melin vid Arbetslivsinstitutet har studerat hälsa och hälsorelaterade förändringar till följd av friåret. Resultaten från denna undersökning visar flera positiva hälsorelaterade förändringar till följd av friårsreformen. Både vikarier och friårslediga upplever förbättrade relationer till närstående och ökat välbefinnande under försöksperioden. Enligt dessa resultat leder friårsledighet, som är en frånvaro av arbete, till positiva förändringar men samtidigt visar annan forskning att arbetslöshet har stor negativ inverkan på människors hälsa. Utifrån detta resonemang tycks det vara så att förmågan att själv kunna förutse och bestämma frånvaro av arbete tycks viktigare för hälsan än själva frånvaron av arbetet i sig (Arbetslivsinstitutet, 2005).

Utvärdering

2003 gav IFAU ut en delrapport om friåret ur ett arbetsmarknadsperspektiv (IFAU-rapport 2003:7). Rapporten är en uppföljning av de tio första månaderna av försöket med friår och den bygger på intervjuer med arbetsförmedlare samt statistik från AMS. Åttio kommuner runt om i Sverige ansökte om att få delta i friårsförsöket och av dessa valdes tolv kommuner ut. De kommuner som valdes ut till försöket skulle återspegla de regionala skillnader som finns i Sverige. Antalet friårsplatser i de olika kommunerna har fördelats med hänsyn till antalet invånare i förvärvsarbetande ålder (16-64) och det faktiska antalet förvärvsarbetande i kommunen. Det har funnits ett stort intresse för att vara friårsledig. Utbudet av platser har inte motsvarat efterfrågan. Intresset för att ta ut friårsledighet har varierat stort över landet. Intresset har varit störst i Norrbotten och minst i Stockholms län i förhållande till antalet platser. Arbetsförmedlingarna har inte behövt marknadsföra friåret mot allmänheten, detta har skötts av media. Det är framför allt lokalpress som skrivit mycket om friårsförsöket och på så vis har allmänheten blivit informerad. Arbetsmarknadsverket har heller inte några kanaler att marknadsföra friåret genom eftersom reformen riktar sig till arbetstagaren och arbetsmarknadsverkets målgrupp är arbetssökande (ibid).

I rapporten (2003:7) presenteras resultat som visar att kvinnor, offentliganställda och personer utan högskoleutbildning är överrepresenterade bland de som varit friårslediga under försökets första tio månader. Det finns också resultat som visar att personer inom bristyrken sällan tycks ta friårsledigt (ibid). 2004 gav IFAU ut en ny delrapport (IFAU-rapport 2004:6) som är en enkätbaserad uppföljning av deltagare och arbetsgivare i försöket. Denna rapport bygger på en enkätundersökning som besvarats av 1 479 friårslediga, 1 837 friårsvikarier samt 518 arbetsgivare. Resultatet från delrapport 2 (2004:6) visar, liksom tidigare resultat, att majoriteten (72 %) av de friårslediga är kvinnor. De friårslediga har en högre medelålder om man jämför med övriga sysselsatta, drygt 25 % är 55 år eller äldre och endast 1 % är under 25 år. De har i genomsnitt 25 års arbetslivserfarenhet och har arbetat cirka 16 år hos samma arbetsgivare. Av de friårslediga är 63 % anställda i offentlig sektor, främst kommunanställda. Det allra vanligaste är att de friårslediga arbetar inom vård och barnomsorg som undersköterskor, vårdbiträden, barnskötare eller förskollärare. Andra vanliga yrken är brevbärare, lärare, kontorist och industriarbetare (ibid).

I IFAU's rapport (2004:6) har man kartlagt vad de friårslediga har gjort under ledigheten. Denna kartläggning visar att majoriteten (55 %) har ägnat sin ledighet åt rekreation. De som varit lediga har tagit hand om sig själv, ägnat mer tid åt barn och anhöriga samt rest.

Den näst vanligaste (22 %) sysselsättningen under ledigheten är att den ledige har valt att gå någon typ av utbildning under friåret. Det är utbildningar som är tänkta att användas både i yrkes- och privatlivet. Av dem som gått en utbildning tror de allra flesta (88 %) att de kommer att använda sig av utbildningen i sitt framtida yrkesliv. Men majoriteten (75 %) av dem tror inte att utbildningen kommer att förbättra deras lön. Det är vanligare bland kvinnor än bland män att utbilda sig under ledigheten (ibid).

Att ta hand barnen var också ett skäl till att vara ledig som var vanligare bland kvinnor än bland män. Tolv procent av de friårslediga som ingick i studien som rapporten (IFAU 2004:6) baseras på, har valt att ägna sin ledighet åt barnen. När det gäller att starta och driva eget företag kan man också se en tydlig könsskillnad. Av männen som varit lediga har 13 % ägnat ledigheten åt eget företagande och för kvinnornas del är siffran 3 % (ibid).

2005 gjorde IFAU ytterligare en utvärdering av friårets arbetsmarknadseffekter (IFAU-rapport 2005:10) där man bland annat tittat på hur friåret påverkar de ledigas framtida

arbetsutbud och lön. Även denna rapport visar att kvinnor, offentliganställda och äldre arbetstagare varit överrepresenterade bland de lediga. Det har också varit en överrepresentation av vissa yrkesgrupper framför allt inom vård och omsorg med relativt låga löner och liten lönespridning. Detta tros kunna förklaras av ersättningskonstruktion som medför att personer med höga månadslöner förlorar en större andel av sin inkomst samt att personer med mycket låga löner inte har någon ekonomisk möjlighet att ta ut ledighet då ersättningen endast täcker 68% av lönen (ibid). Man drar också slutsatsen att var tredje person som var ledig och som gick en utbildning troligen skulle ha gjort det även utan friåret. När det gäller att använda friårsledigheten till att starta eget, räknar man med att varannan person som startade företag med största sannolikhet hade gjort det oavsett friårsreformen. Rapportresultaten antyder också att friårsledighet på kort sikt endast i en begränsad omfattning ersätter sjukskrivning, beräkningar visar att 4 % av dem som tagit friårsledigt troligen varit sjukskrivna om det inte varit lediga (ibid).

Internationella jämförelser

Friårsförsök har även genomförts i andra länder. Danmark genomförde 1994 en arbetsmarknadsreform och införde ”orlovsystemet”. Detta system gav arbetstagare möjlighet att ta ledigt för att studera (uddannelseorlov), ta hand om barnen (børnepasningsorlov) eller ta ut ett friår (sabbatsorlov). Orlovsystemet infördes för att förbättra arbetsmarknadssituationen och för att förbättra arbetstagarnas välfärd och livskvalitet (Stadskontoret, 2001). Den svenska friårsreformen har stora likheter med det danska sabbatsorlovet. I Danmark minskade efterfrågan på sabbatsorlov, främst på grund av att ersättningsnivåerna sänktes och samtidigt minskade arbetslösheten, vilket gjorde att arbetsgivarna fick allt svårare att hitta vikarier och sabbatsorlovet avskaffades i april 1999 (ibid).

I Finland infördes i januari 1996 en sorts friårsreform vid namn alterneringsledighet. Alterneringsledighetsförsöket var planerat att pågå under tre år men lagen om alterneringsledighet har blivit förlängd till och med 31/12 2008 (IFAU-rapport 2003:7). Alterneringsledighetsreformen hade arbetsmarknadspolitiska målsättningar i form av att försöka underlätta ungdomars inträde på arbetsmarknaden, minska långtidsarbetslösheten och öka kompetensnivån hos arbetskraften. Reformen hade även socialpolitiska målsättningar såsom att motverka marginalisering i samhället och att underlätta för arbetstagare att ta ledigt för exempelvis vård av sjuka barn eller anhöriga. Den huvudsakliga målsättningen var dock

att ge arbetstagare möjlighet att studera eller till rehabilitering. Även det finska systemet har likheter med det svenska. Uppföljningar av alterneringsledigheten visar att i stort sett alla är nöjda med reformen men att målen med alterneringsledigheten inte uppnåtts när det gäller att rekrytera vikarier bland långtidsarbetslösa. Ledigheten har heller inte, i lika stor utsträckning som förväntats, använts till studier (ibid).

Även i USA finns en typ av friårsledighet. 23 % av arbetsgivarna i USA erbjuder sina anställda en möjlighet att vara lediga för att göra något annat, sex procent av arbetsgivarna betalar de anställdas lön under tiden för ledigheten. Arrangemanget kallas för ”Sabbatical”, denna ledighet kan vara i några månader. Arbetsgivare i USA ser det som något positivt och är av den åsikten att de anställda är produktivare och mer engagerade när de kommer tillbaka efter ledigheten (Sydsvenska Dagbladets nätupplaga 2005-11-22).

Teoretiska utgångspunkter

Som utgångspunkt för min diskussion kring friårsledighet använder jag mig av Sennetts (1999) beskrivning av flexibilitet inom arbetslivet. Jag använder också Giddens (1997) moderniseringsteori samt en sociologisk beskrivning av Sverige från 50-tal till 90-tal skriven av Ahrne m.fl (1996) och boken ”*Kunskapsyn och lärande – i samhälle och arbetsliv*” (Andersson, 2000) för diskussion kring samhällsutvecklingen och hur detta kan återspeglas i inställning till friårsledighet. Jag tar även upp den ökade stressen i arbetslivet i teoriavsnittet.

Arbetslivets förändrade förutsättningar

I boken ”*När karaktären krackelerar*” (Sennett, 1999) diskuterar författaren förändringar i produktionsförhållanden och produktionsteknik och betydelsen av dessa för arbetets krav på individen liksom för individers självuppfattning, identitetsskapande och syn på sin arbets- och levnadsbana. Under efterkrigstiden har kapitalismen kännetecknats av en stabilitet som visats i överenskommelser mellan arbetet och kapital men Sennett (1999) menar att detta nu håller på att försvinna. Det har uppstått en instabilitet som tar sig många uttryck. Ett sådant uttryck är att sambandet mellan arbetsinsats och belöning förändras. Författaren diskuterar kring vad detta kan ha för konsekvenser för den mänskliga karaktären och vilka dygder och vilken arbetsetik som hör samman med den flexibla kapitalismen. För att skapa en förståelse för den flexibla kapitalismens effekter på individen använder Sennett (1999) karaktärsbegreppet. Karaktären beskrivs såsom långsiktighet, ömsesidighet och pålitlighet i sociala

överenskommelser. Den etiska aspekten i karaktären uttrycks genom lojalitet och ömsesidighet och karaktär gör att individen kan försaka för stunden för att nå ett framtida mål. I Sennetts (1999) beskrivning är karaktär ett bredare och mera socialt begrepp än personlighet.

Flexibel kapitalism står för ett system med betoning på flexibilitet. Genom detta system angrips stelbenta byråkratiska strukturer och avigsidorna av rutiner. I den flexibla strukturen förväntas arbetstagaren fungera smidigt, vara öppen för förändringar med kort varsel, ständigt ta risker, bli alltmer oberoende av regler och förordningar. Flexibiliteten påstås ge människor ökad frihet att utforma sina liv men det skapar även mycket oro. Sennett (1999) skriver att det nya systemet, i stället för att helt avskaffa tidigare regler, medför nya styrmekanismer och att dessa nya styrmekanismer dessutom är otydliga. Den nya kapitalismen är en svårtolkad maktstruktur och författaren menar att en förbryllande aspekt av flexibiliteten är dess inverkan på människors karaktär. Problem uppstår eftersom karaktär inriktar sig på långsiktiga aspekter, den uttrycks genom lojalitet, ömsesidigt engagemang och strävan mot långsiktiga mål. Men samhället saknar tålamod och är inriktat på nuet. Det är problematiskt att uppnå långsiktiga mål i en ekonomi där kortsiktiga värden är det som gäller. Och det är problematiskt att upprätthålla ömsesidig lojalitet och engagemang i organisationer som ständigt splittras och omstruktureras (ibid).

Nya tekniska landvinningar och den globala marknaden framhålls som utmärkande för vår tids kapitalism, liksom nya sätt att organisera tiden, framför allt arbetstiden. Ett tydligt tecken på denna förändring är ”no long term” – kortsiktighetsprincipen (ibid). Denna princip undergräver förtroende, lojalitet och ömsesidigt engagemang. För man över detta på familjesfären går ”korthetsprincipen” ut på att inte engagera sig och inte uppföra sig, vilket medför en konflikt mellan familj och arbete. Utmärkande för den osäkerhet som råder idag är att den anses som något normalt, den är förknippad med strategier i en livskraftig marknadsekonomi. Sennett (1999) menar att ”kortsiktighetsprincipen rubbar långsiktigt agerande, luckrar upp ömsesidigt förtroende och engagemang och frikopplar viljan från handlandet”(s. 44). När ett rutinmässigt beteende har grundlagts är utrymmet för individualitet litet. Sennett (1999) refererar till Giddens som betonar vanans primära betydelse för sociala handlingsmönster och självkänedom. Valmöjligheter provas endast i förhållande till vanor som vi bemästrar.

I dagens samhälle försöker man skapa flexiblare institutioner för att avlägsna rutiniseringens avigsidor. Men motviljan mot byråkratiskt rutintänkande och flexibilitets-strävan har gett upphov till nya styrmekanismer och maktstrukturer. Arbetsgrupper har genom omstruktureringar blivit mindre och med följderna av överbelastning. Det är vanligt att enheter pressas till att producera och tjäna mycket mer än vad de egentligen klarar av (ibid).

Att våga ta risker är en karaktärsstyrka. Sennett (1999) refererar till Beck ”i den långt framskridna moderniteten åtföljs den samhällsliga produktionen av välbefinnande systematiskt av den samhällsliga produktionen av risker”(s.112). Instabiliteten i flexibla organisationer tvingar arbetstagaren att våga riskera den egna anställningen, hypotesen är att krafterna förnyas genom att man vågar satsa och att man ideligen laddar om. Institutioner formar individens ansträngningar att förändra sitt liv. Att ta en risk betyder att man flyttar sig från en position till en annan. Många organisationer befinner sig ofta i interna omvandlingsprocesser och där är det meningslöst att försöka fatta rationella beslut om sin egen framtid med utgångspunkt från den för tillfället rådande organisationsstrukturen (ibid).

Sennett (1999) skriver att ”winner-take-all-marknaden” är en konkurrensinriktad struktur som medför att många personer löper risk att känna sig misslyckade på grund av oförmåga att se sammanhang i livet, oförmåga att upptäcka något värdefullt hos sig själv och oförmåga att leva i stället för att bara existera. Den nya kapitalismens struktur med kortsiktighet och flexibilitet hindrar individer från att skapa sig en sammanhängande identitet utifrån sina strävanden och yrkesidentitet (ibid).

Individens arbets- och vardagsliv

Arbetsplatsen och hemmet är de två starkaste polerna i de flesta människors vardagsliv (Ahrne m.fl., 1996). Vardagslivet är inrutat efter våra arbetstider och till hemmet har man starka känslomässiga och materiella band. Enligt ett flertal undersökningar som gjorts i Sverige från 1949 och framåt så är arbetstidsförkortning många människors önskemål, många önskar sig mer fritid. Undersökningarna visar att arbetet är viktigt för människor men att man inte vill arbeta för mycket och man vill inte att vardagslivet ska domineras av lönearbete (ibid).

Människors aktiva handlingar är avgörande för det som sker i samhället men det är inte människors fria val som bestämmer vad som sker. Man har inte så många valmöjligheter på

grund av att varje människa i väldigt liten utsträckning kan välja sin organisatoriska tillhörighet. Ahrne m.fl. (1996) menar att det framför allt är i organisationer som människors handlingar omvandlas till samhällsprocesser. Varje handling kan förstås dels ur den enskilda aktörens perspektiv och dels som ett led i ett strukturellt sammanhang (ibid). Vardagliga handlingar sker oftast på rutin, rutiner ger trygghet och de flesta handlingar har en organisatorisk och en personlig aspekt. Rutiner kan ibland brytas, ibland uppstår nya möjligheter som ger kraft att förändra. Det finns två handlingsstrategier för att uttrycka missnöje för det man håller på med. Det ena är att lämna det man är missnöjd med, att göra sorti. Det andra är att protestera. För att göra sorti krävs alternativ. Om alternativ saknas blir tröskeln för att göra sorti mycket högre. Detsamma gäller även för protester (ibid).

En tendens som framstår i dagen samhälle är att arbete och fritid alltmer går ihop och blir svårare att särskilja och den gamla frågan ”Lever vi för att arbeta eller arbetar vi för att leva?” känns åter aktuell (Andersson, 2000). Den samhällsstruktur och de ekonomiska system som råder idag driver gränsen mellan det naturliga och det omåttliga arbetet allt längre mot smärtgränsen skriver Andersson (2000). Inom den offentliga sektorn är det många gånger stora omställningar när en förvaltning som tidigare uppfattat sig såsom förvaltande och myndighetsutövande nu istället ska vara kundtillvänd och kostnadseffektiv. Det har också skett förändringar när det gäller attityder och värderingar i arbetslivet. Arbetstagare i dagens arbetsliv är jämfört med tidigare mindre rädda för att göra fel, har mer egen handlingsförmåga och krav på att få agera självständigt (ibid).

Det finns ett starkt samband mellan offentlig sektor och yrken som präglas av att de är psykiskt krävande (Ahrne m.fl., 1996). Samtidigt finns det i dessa yrken ett positivt engagemang och yrkesrelationerna kan i viss utsträckning också bli personliga relationer. Det kan i arbetet inom den offentliga sektorn uppstå en spänning mellan de institutionella kraven som kommer genom politiska beslut och direktkontakten med medborgarna som många gånger kan ha andra förväntningar (ibid).

Ökad stress i arbetet

Det har skett en allmän försämring av den psykosociala arbetsmiljön under 1990-talet, andelen anställda som har bristande kontroll över arbetstakten och arbetets uppläggning har ökat (SOU 2001:53). Andelen kvinnor med upplevd negativ stress i kvinnodominerade jobb var 36 % jämfört med endast 9 % bland kvinnor i mansdominerade arbeten år 2000. Bland

männen var motsvarande siffra 24 % som upplevde negativ stress i kvinnodominerat arbete och 12 % i mansdominerat jobb. Inom vård och omsorg har den negativa stressen ökat klart mellan 1991 och 2000. För de privata arbetsgivarna har den ekonomiska dynamiken medfört kortare planeringstider och press på att söka konkurrensfördelar genom kostnadssänkningar. Parallellt har inom den offentliga sektorn krympande budgetar medfört besparingar i form av bortrationaliserad personal. Detta leder till att den kvarvarande personalens arbetsförhållanden förändras mot högre arbetskrav. Den negativa stressen har blivit klart mer utbredd inom välfärdssektorn, dvs inom vård, omsorg och utbildning. Andelen anställda inom vård och omsorg minskade tydligt under 1990-talet och arbetsintensiteten har ökat avsevärt, fler än var tredje vårdanställd utsätts för negativ stress (ibid).

Giddens senmoderna samhälle

Giddens (1997) diskuterar förhållandet mellan moderniteten och det individuella jaget. Han menar att modernitet kan tolkas såsom den industrialiserade världen och att moderniteten skapar specifika sociala former. Den moderna världen beskrivs som en skenande värld där sociala förändringar sker snabbare och där deras påverkan på redan existerande sociala beteendemönster är mer omfattande och djupare än i tidigare system (ibid).

I senmoderniteten genomgår självet en enorm förvandling. En av de primära delarna för självet i vardagslivet är valet. I moderniteten står individen inför en komplex mångfald av val. Valen är inte bara beslut om hur vi skall handla utan det är också ett val i fråga om vem man vill vara. Men att det finns en mängd olika valmöjligheter betyder inte att alla val är möjliga för alla individer eller att vi kan fatta beslut utifrån full kännedom om alla tänkbara alternativ. Att handla och engagera sig i en värld som består av en rad val betyder att man måste kunna välja mellan alternativen. Giddens (1997) skriver att leva i moderniteten är att leva i en miljö av möjligheter och risker.

I ett samhälle som rör sig bort från traditionella handlingsätt och som öppnar sig för en problematisk framtid blir begreppet risk särskilt centralt. I miljöer där begreppet öde inte längre finns, är alla handlingar, även de som håller en strikt form av etablerat mönster, en sorts risk (ibid). Vi möter naturligtvis inte vardagslivet med ett ständigt tvivel utan vi har en kombination av rutiner och livsstil som vägvisare. Även om en del människor mellanåt upplever friheten att välja som en börda (ibid).

Metod

Jag har valt att använda kvalitativ metod eftersom jag vill försöka uppnå förståelse för motiv och övervägande bakom valet att ta friårsledighet utifrån ett arbetstagarperspektiv. Mitt val av metod är en direkt följd av syftet. Holme och Solvang (1997) skriver att man genom kvalitativa metoder försöker sätta sig in i den undersöktas situation och att man försöker se på en företeelse utifrån den undersöktas perspektiv, i syfte att skapa en bättre förståelse av vissa förhållanden. Som datainsamlingsmetod har jag valt intervjuer. Jag tycker att den personliga kontakten ger mig möjligheter att förklara eventuella oklarheter i mina frågor och en möjlighet till ett samtal kring det komplexa område som motiv och övervägande av ett val är. Jag har utarbetat en intervjuguide med tre olika områden som täcker de samtalsämnen jag tycker är intressanta för min studie. Områdena är individen, ledigheten och arbetet. Tanken med guiden var inte att formulera frågor som jag sedan exakt skulle följa utan jag har mer tänkt mig guiden såsom en hjälp att täcka de tre ämnesområdena jag valt och som en checklista för mig i intervjusituationen.

Vid den kvalitativa intervjun är det till stor hjälp att göra upp en lista över frågeområden (Trost, 1999). Denna lista kan med fördel vara kort och ta upp stora frågeområden som lätt går att komma ihåg i intervjusituationen. Innan frågeguiden utformas skall man vara inläst på ämnesområdet och ha syftet klart för sig (ibid). Mitt syfte är att uppnå en förståelse för motiv och övervägande som ligger bakom valet att ta friårsledighet, vad som påverkat och styrt valet och vad friåret inneburit för den enskilde individen. Utifrån detta har jag valt frågeområden. Ett av mina samtalsområden har jag kallat individen. Detta område har jag valt, eftersom det i mitt bakgrundsmaterial om resultat av utvärderingar av friåret finns skillnader beroende på kön, ålder, civilstånd och typ av arbetsgivare. Jag tycker det kan vara viktigt att ha dessa faktorer i sammanhanget. Med frågeområdet ledigheten vill jag täcka in frågor om hur man använt friåret, av vilken anledning man sökt ledighet och hur man upplevt den lediga tiden. Mitt tredje ämnesområde är arbetet och här vill jag få en bild av intervjupersonens inställning till sitt jobb. Min tanke med detta frågeområde var att se om det finns en koppling till inställning till jobbet och valet att ta ut friårsledighet. I frågeområdet arbetet försöker jag också fånga in intervjupersonens tankar om vad som sker efter ledigheten.

Holme och Solvang (1997) skriver att man i den kvalitativa intervjun anger de tematiska ramarna och att intervjun kan liknas vid ett samtal men man måste försäkra sig om att man får svar på de frågor som man önskar belysa.

Min uppfattning av arbetsgivarperspektivet bildar jag utifrån sekundärt material. När man använder sekundärt material är det nödvändigt att hålla en källkritisk infallsvinkel. De källor jag använt mig av består av forskningsrapporter skrivna i IFAU's regi. Rapporter utgivna från IFAU har före utgivning seminariebehandlats och granskats av både intern och extern disputerad forskare. Jag har även använt mig av en undersökning gjord av Arbetslivsinstitutet som är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor som arbetar på uppdrag av regeringen.

Intervjuerna

När jag hade bestämt mig för att jag skulle skriva min uppsats om ämnet friårsreformen och började prata med vänner och bekanta om detta så visade det sig att de allra flesta kände någon eller "hade någon på jobbet" som var eller hade varit friårsledig. Det visade sig att det inte alls var några svårigheter att få tips på personer som eventuellt skulle kunna ställa upp på intervjuer. Holme och Solvang (1997) skriver att man ska göra sitt urval utifrån medvetet formulerade kriterier som är strategiskt definierade, att urvalet ska göras utifrån den förförståelse man har när man startar sin studie. Man kan försöka få ett så stort informationsinnehåll som möjligt genom att ha så stor variationsbredd som möjligt i urvalet. Dessutom ska man för att öka informationsinnehållet använda intervjupersoner som kan antas ha så stor kunskap som möjligt om det man tänker undersöka (ibid). Jag bestämde mig för att försöka få lite variation i mitt urval vad gäller kön, ålder, offentlig- respektive privatanställd. Jag fick kontakt med åtta personer som hade spridning utifrån dessa kriterier och som var positiva till att ställa upp för intervjuer. Dessa åtta personer har alla antingen varit friårslediga eller är det vid den tidpunkt då intervjuerna har ägt rum.

Jag gjorde mina åtta intervjuer under en treveckorsperiod. Samtliga intervjuer gjordes hemma hos intervjupersonerna. Varje intervju tog ca 1½ -2 timmar inklusive lite småprat före och efter intervjun. Jag spelade in intervjuerna på band och lyssnade på dem och skrev minnesanteckningar från banduppspelningen samma dag som intervjun gjordes. Widerberg (2002) skriver att genom att gå igenom intervjun en gång till så fäster den sig i minnet och ger

en möjlighet till kontinuerligt analysarbetet. Detta kan man ha nytta av för nästa intervju. Widerberg (2002) menar att man får en möjlighet att studera sig själv som intervjuare och att man kan både lära av sina misstag samt värdera hur mycket man som intervjuare styr intervjupersonerna.

Intervjupersonerna

Jag har intervjuat åtta personer som har varit eller är friårslediga när intervjuerna görs. Jag har intervjuat tre män och fem kvinnor, tre privatanställda och fem som arbetar inom den offentliga sektorn. Den offentliga sektorn representeras av kommunal verksamhet inom barn- och äldreomsorgen samt vården inom landstingets regim. Åldersspridningen är mellan 28 år till 63 år. De personer som blivit intervjuade är följande, namnen är fingerade. Adam som är en 32-årig gift tvåbarnspappa, han är privatanställd. Bea, en 33-årig privatanställd kvinna som har man och två barn. Carl är sambo utan barn, han är 28 år och privatanställd. Dan är en 56-årig offentliganställd gift man. Eva vars familj består av man och två barn, hon är 36 år och jobbar inom den offentliga sektorn. Fia jobbar också inom den offentliga sektorn, hon är 56 år och ensamstående. Även Gun är offentliganställd, hon är gift och är äldst av intervjupersonerna, 63 år. Heidi är en gift 58-årig kvinna som jobbar inom den offentliga sektorn.

Validitet och reliabilitet

Inre validitet handlar om huruvida de resultat som presenteras i undersökningen stämmer överens med verkligheten (Merriam, 1994). Validiteten måste bedömas utifrån uppsatsskrivarens tolkningar, istället för utifrån verkligheten. I en kvalitativ studie studeras människors konstruktion av verkligheten, deras upplevelser. I den kvalitativa studien vill man finna perspektiv snarare än sanningar. Då är det viktigt att förstå vilket perspektiv och vilka synsätt de inblandade har, att kunna visa på komplexiteten i individers beteende utifrån det sammanhang de befinner sig i (ibid).

Jag har i denna uppsats valt att försöka uppnå en förståelse för varför man väljer att vara friårsledig och vad ledigheten kan innebära för den enskilde individen. Denna förståelse försöker jag uppnå utifrån åtta olika individers perspektiv. Det material jag presenterar i denna uppsats representerar dessa åtta individers syn på sitt val av att vara friårslediga.

Reliabilitet handlar om i vilken utsträckning resultat kan upprepas, i samhällsforskningen är detta problematiskt då människors beteende är föränderligt. Kvalitativa undersökningar försöker beskriva och förklara utifrån människors uppfattningar. Tillvägagångssättet i en kvalitativ studie utvecklas efterhand som undersökningen genomförs, vilket gör att en upprepning inte kommer att ge samma resultat. Flera tolkningar av samma studie är fullt möjligt. I kvalitativa studier kan man, när det gäller resultaten, tala om sammanhang (Merriam, 1994).

Etik

I alla undersökningar är det viktigt att ha med etiska aspekter på det man gör (Merriam, 1994). Till exempel måste man fundera över hur man som intervjuare eventuellt påverkar respondenten, man måste även fundera över anonymitet för respondenterna. Också analysen väcker etiska frågeställningar eftersom det är forskaren ensam som tar ställning till vad som är viktigt att ta med och som ska uppmärksammas. I en undersökning bör man sträva efter att ge en så riktig bild som möjligt och vara medveten om de etiska frågeställningar som är aktuella under processens gång (ibid). Frågor om etik är val som man ställs inför hela tiden och som man måste ta ställning till under hela undersökningens gång (Widerberg, 2002). Jag har i min uppsats valt att aidentifiera intervjupersonerna, eftersom ett par av intervjupersonerna önskat vara anonyma valde jag att aidentifiera samtliga åtta intervjuade.

Arbetsgivarperspektivet

Jag har tidigare i uppsatsen redovisat resultat från undersökningar gjorda av arbetsgivares inställning till friårsledighet. Detta avsnitt är en resultatredovisning av det arbetsgivarperspektiv jag tidigare lyft fram genom den uppföljning som gjorts av friårsreformen. Jag har skrivit detta avsnitt som en inledning till analysen. Min analys om arbetsgivarens syn bygger på denna resultatredovisning. Min frågeställning för den här uppsatsen är inriktad mot konsekvenser av friårsledighet.

Enligt IFAU's rapport (2004:6) säger drygt hälften av arbetsgivarna att när de beviljat friårsledighet har de ansett att möjligheten att få utvilad personal har haft betydelse för deras beslut. Hälften av arbetsgivarna anger också att förväntar sig att få en bättre utbildad arbetstagare tillbaka efter ledigheten. När det handlar om arbetstagarnas löneutveckling efter ledighetsperioden så tror närmare 80 % av arbetsgivarna att friåret inte kommer att förändra

de ledigas lön. Den absolut främsta orsaken (95 %) till att arbetsgivare har beviljat friårsledighet är viljan att vara tillmötesgående.

Vid en undersökning gjord av SKOP för TCO:s räkning (TCO granskar, 16/05) gjordes en förfrågan om arbetsgivares attityder till att nyanställa friårslediga. Rapporten baseras på en intervjuundersökning i vilken 600 företagsledare för svenska privata företag intervjuats. Resultaten i undersökningen gjord av SKOP är representativa för alla svenska privata företag med minst en anställd. Majoriteten (55 %) av de tillfrågade ställde sig neutrala till att nyanställa personer som varit friårslediga och som använt den lediga tiden till kompetensutveckling eller annat arbete. En femtedel var negativa till att anställa en som varit friårsledig trots att ledigheten använts till sådant som förmodligen höjer individens kompetens och flexibilitet. Lika många, en femtedel, sade sig vara positiva till att anställa en person som varit friårsledig och använt friåret till att studera eller prova annat jobb (ibid).

Vid frågan om hur man ställde sig till att anställa någon som använt sin friårsledighet till annat än att studera eller jobba var närmare hälften (44 %) av de tillfrågade arbetsgivarna negativa. Ungefär lika många ställde sig neutrala till frågan och endast åtta procent av de tillfrågade var positiva till att anställa någon som varit ledig för annat än studier eller jobb. Enligt rapporten (TCO granskar, 16/05) går det, i svaren om inställning till att anställa friårslediga, inte att se någon skillnad mellan företag utifrån storlek, bransch eller geografi. Frågan om hur arbetsgivaren uppfattade personer som varit friårslediga utan att studera eller jobba besvarades av 34 % av de tillfrågade med att de uppfattade dem som flexibla, 35 % tyckte att de hade låg arbetsmoral, 25 % har svarat att de ansåg personerna i fråga har låg kompetens och 19 % svarade att det tyckte att de personer som haft friår utan att studera har framåtanda.

Analys

Jag ska med utgångspunkt från de intervjuer jag gjort försöka uppnå en förståelse för de motiv och övervägande som ligger bakom valet att ta ut friår. Av vilken anledning man som arbetstagare väljer att vara friårsledig och jag ska också försöka få en bild av vad friåret har inneburit för den enskilde individen. I detta avsnitt presenterar och analyserar jag intervjumaterialet. Jag har i redovisningen av intervjuerna valt att ta med en del citat för att på

så sätt försöka skapa en mer målande bild av intervjuinnehållet. Jag avslutar med en analys av arbetsgivarperspektivet.

Vad påverkar och styr valet av att ta ut friår?

Ur mitt intervjumaterial har jag funnit några faktorer som pekas ut som bidragande orsaker till att individen har haft en önskan om att om friårsledighet. Det finns organisatoriska faktorer som lyfts fram med det finns även faktorer på det individuella planet.

Organisationsförändringar

Organisationsförändringar är en sådan faktor som nämns i intervjuerna. Detta gäller både för privat och för offentlig sektor. När det gäller organisationsförändringar handlar det om ett missnöje med arbetssituationen.

De personer inom den offentliga sektorn som nämnt organisationsförändringar som en av orsakerna som påverkat deras val säger bland annat att det känns tungt med de ständigt krympande resurserna, den ökande arbetsbelastningen och att det känns som om läget hela tiden blir värre och värre. Intervjupersonerna är dock väldigt måna om att tala om att det inte är själva arbetet som man känner betungande och trist utan omständigheter runt om kring. De säger också att de egentligen trivs med sina arbetsuppgifter och sina arbetskamrater.

"...jag jobbade jättemycket, var alltid trött. Man blir inte utbränd på patienterna, det är annat som är jobbigt, organisationsförändringar och sånt, allt som ska ändras på hela tiden, man får aldrig jobba i lugn och ro... Man känner sig otillräcklig... man känner att man inte har tid att ge patienterna så mycket tid som man egentligen skulle vilja. Det är väl patienterna vi är till för?"

(Fia, offentliganställd)

Enligt Sennett (1999) har den flexibilitetssträvan och den motvilja mot byråkratiskt tänkande som är utmärkande för dagens samhälle, skapat nya maktstrukturer och omstruktureringar som gjort att arbetsgruppernas storlek minskats med följden av överbelastningar. Den ökade arbetsbelastningen är något som verkligen betonas i missnöjet med arbetssituation inom den offentliga sektorn. Här påtalas en tydlig ökning av arbetsbelastningen, en ökning som man känner att man inte riktigt mäktar med.

Ahrne m.fl. (1996) redogör för att det finns ett samband mellan yrken som psykiskt krävande och arbete inom den offentliga sektorn men att det i dessa yrken kan uppstå ett personligt engagemang och relationer. Ovanstående citat tycker jag på ett målande sätt beskriver just det personliga engagemanget för patienterna.

En av intervjupersonerna som har en privat arbetsgivare uttrycker också organisationsförändringar som bidragande skäl till att hon ansökt om friår. Hon uppger att hennes arbetstider och arbetsuppgifter har blivit förändrade samt att man slagit ihop avdelningar på hennes arbetsplats och att hon inte längre trivs lika bra på sitt jobb.

Det som Sennett (1999) beskriver som en karaktär som krackelerar är när individer blir oengagerade och likgiltiga, alienierade, inför sitt arbete. Detta beror till stor del på det nya samhällets flexibilitet. Flexibiliteten har lett till förenklade arbetsuppgifter som alla kan klara av, där individer kan cirkulera på alla arbetsuppgifter. Sennett (1999) menar att baksidan av denna flexibilitet är att arbetsuppgifterna inte längre stimulerar och engagerar. Individer upplever att de inte längre kan eller vill identifiera sig med sitt arbete.

Individuella faktorer

I samtalen har intervjupersonerna reflekterat över ledigheten utifrån ”sin egen situation” och i denna reflektion har stort fokus legat på ett individperspektiv där faktorer som den egna bristen på fritid och vila samt friårsreformen som en chans, har tagits upp.

Fritid

Flera av de åtta personer som jag har intervjuat nämner bristen av fritid som en orsak till att man velat vara ledig. De säger att de bara vill ta det lugnt, koppla av, göra roliga saker, njuta av livet samt få tid till barn och familj. Intervjupersonerna uttrycker att det i deras vardagliga liv inte finns ork eller tid över för annat än arbete och plikter, de säger att tillvaron är så inrutad. Följande citat hämtat ur intervjuerna beskriver önskan av mer fritid.

”...som arbetslivet ser ut nu är det bara jobb, jobb, jobb hela tiden... Jag såg friåret som en chans att lära känna barnen bättre och få mer tid med dem. Jag kände att jag inte ville leva

ett liv där jag inte har någon tid med barnen. Jag vill ha mer lugn och ro och tid för min familj, som jag hade det när jag var liten...”

(Bea, privatanställd)

Sennett (1999) tar upp det han kallar för korthetsprincipen som handlar om att inte engagera sig för mycket eller uppoffra sig. Detta menar Sennett (1999) medför, överfört på familjelivet, en konflikt. Denna konflikt vill vi inte ha, vi vill engagera oss i familjen, det är ett socialt handlingsmönster som vi känner igen oss i. För att kunna ha möjlighet till ett engagemang för familjelivet och samtidigt undvika krockar med arbetslivet framstår möjligheten till friår som ett alternativ som känns rätt i den situationen. Ahrne m.fl. (1996) refererar till undersökningar gjorda i Sverige som visar på att arbetet är viktigt för oss men att vi inte vill att vardagslivet domineras av lönearbete. Ovanstående citat uttrycker att arbetet har ett för stort utrymme i denna persons liv och att hon inte tycker att hon hinner med sitt vardagsliv.

I Giddens (1997) teori om det senmoderna samhället genomgår självet en förvandling och individen ställs inför en mängd olika val. Val som handlar både om hur man ska agera och om vem man vill vara. Ett val att ta ställning till är hur mycket plats arbetslivet ska få ta i förhållande till familjelivet. I perioder då familjelivet tar mycket tid i anspråk, t ex under småbarnstiden, kanske valet är ett annat än det är under andra perioder i livet. Valet är starkt beroende av den situation man befinner sig.

Vila

Någon av mina intervjupersoner som är lite äldre uttrycker att friåret har blivit en möjlighet att återhämta sig. Här betonas vikten av friåret för hälsans skull, att ett långt arbetsliv känns i kroppen bland annat genom smärta i nacke, axlar och rygg. Bland de personer jag intervjuat är det tydligt att hälsa mer handlar om fysisk hälsa för den som börjar närma sig pensionsåldern och de yngre som pratar om hälsa, talar om den psykosociala hälsan med stress i arbetslivet och stress med att hinna med familjen och barnen och risken att kanske bränna ut sig.

”Jag vill bara ligga på sängen och läsa böcker, det hinner jag aldrig annars... att få nya krafter, koppla av och vara mycket ute i naturen... Jag börjar pigga till nu... När jag bestämt mig för friår överfölls jag av en enorm trötthet...”

(Gun, offentlig anställd)

Som tidigare nämnts är det moderna samhället inriktat på nuet och i organisationernas ekonomi är det kortsiktiga värden och ”slimmade” arbetslag som gäller. Andersson (2000) menar att det även skett en förändring när det gäller arbetstagares attityder till och värderingar av arbetslivet. Arbetstagare i dagens samhälle har mer egen handlingsförmåga och agerar mer självständigt. Att använda sig av friår för att återhämta sig kanske kan betraktas som egen handlingsförmåga, ett sätt att själv ta tag i och åtgärda problemet.

En chans

En chans man inte får missa, en bra lösning är också något som nämns bland svaren i mina intervjuer. Här är det personer som haft planer på att studera eller starta eget men som inte riktigt kommit sig för att göra det tidigare. Men det är också småbarnsföräldrar som ser en möjlighet att vara hemma med barnen ytterligare ett år. En av mina intervjupersoner uttrycker att han som är ung och frisk och har ett jobb han trivs med nästan skäms lite för att vara ledig ett helt år och dessutom få betalt under tiden. Han använder ledigheten till att få mer tid för sina barn. Ett par av intervjupersonerna säger att det gäller att passa på när en sådan här möjlighet erbjuds och tror inte att friåret är något som kommer att finnas kvar så länge.

”... friåret finns förmodligen inte kvar efter nästa val... Jag fick chansen att bryta mig loss, kanske hade jag gjort det annars också men det här blev lättare och trevligare...”

(Carl, privatanställd)

”jag är tacksam att jag fått chansen... när barnen är äldre är jag övertygad om att jag kommer att vara glad för att jag gjorde det...”

(Adam, privatanställd)

Sennett (1999) skriver att det är en karaktärsstyrka att våga ta risker. Med risker menas, i detta sammanhang, att flytta sig från en position till en annan. Sennett (1999) menar att den instabilitet som uppstår i flexibla organisationer tvingar arbetstagare till att våga ta risker och att eftersom organisationen ständigt omstruktureras finns det ingen mening med att försöka fatta några beslut som grundas på rationalitet.

Giddens (1997) menar att individer i det moderna samhället ständigt står inför en mängd olika val och att man måste kunna välja mellan olika alternativ. Men, betonar Giddens (1997), att

ha en mängd olika valmöjligheter innebär inte att alla val är möjliga för alla individer och friheten att välja också kan upplevas som en börda. Jag tycker att några av mina intervjupersoner presenterat friårsledigheten som ett val man har gjort enbart med anledning av att möjligheten finns.

Vad har friåret inneburit?

Några av de personer jag intervjuat beskriver att de var väl förberedda inför ledigheten. De hade förberett allt det administrativa och praktiska för att kunna starta eget eller sökt in till utbildning. Dessa personer säger att de skulle ha genomfört sina planer oavsett om de fick beviljat friår eller ej. Friåret har givit dem en extra möjlighet, att inte vara beroende av att leva på sitt nystartade företag eller att inte behöva ta studielån för att studera. Friårsledigheten beskrivs också i samtalen såsom ett första trappsteg på något nytt och okänt som man kanske inte vågat ta klivet till utan möjligheten att efter ledigheten återvända till det gamla.

” Friåret är världens grej...friår är en bra idé. Det leder nog till att människor vågar göra saker som de inte skulle ha gjort annars ... var en chans för mig att prova på att starta eget, annars hade jag aldrig våga.

(Carl, privatanställd)

Att starta eget kan i vårt samhälle ses som ett för individen fritt val. Men det fria valet är inte helt fritt och för att kunna genomföra det måste kanske någon sorts garanti finnas.

Friårsledigheten är en form av ”garanti”. Friårsledigheten framställs även som en utväg och om man inte hade haft denna utväg hade det kanske fått andra konsekvenser. En av mina intervjupersoner säger att om hon inte fått friårsledigt hade hon säkert fått sjukskriva sig.

Sennet (1999) menar att dagens flexibla kapitalism genom flexibiliteten ger människor en större möjlighet att utforma sina liv men att det också skapar mycket oro. Friårsledigheten kanske kan dämpa oron genom att man vet att det alltid finns en väg tillbaka.

Andersson (2000) skriver att dagens samhällsstruktur och ekonomiska system driver gränsen mellan naturligt och omätligt arbete allt närmare smärtgränsen.

”... jag hade börjat må dåligt om jag stannat kvar på jobbet...”

(Bea, privatanställd)

En annan intervjuperson berättar att hon tänkt säga upp sig från sitt arbete och söka annat jobb men med möjligheten till betald ledighet så kan hon i lugn och ro söka nytt jobb och hon hoppas att hitta något nytt under det året hon är ledig. Ett par personer nämner att de under ledigheten hoppas att en ”tillbaka till jobbet”-längtan skall uppstå.

” jag har börjat fundera på om det är jobbet som blivit tråkigt eller om det är jag som behöver nya utmaningar... jag hoppas att jag efter ledigheten kommer tillbaka med ny inspiration.”

(Dan, offentliganställd)

Flera personer beskriver också att de saknar arbetskamraterna och någon berättar att hon under ledigheten haft som vana att besöka arbetsplatsen för att träffa kollegorna. Jag får också uppfattningen av att det känns skönt att veta att man har ett jobb att komma tillbaka till. Ledigheten hade inte uppskattats om jobbet inte fanns kvar.

”Ett år utan jobb är lång tid i ovisshet men ett år med betald ledighet är bara nyttigt. ...det gäller bara att fylla tiden med något man trivs med.”

(Heidi, offentliganställd)

Samtliga åtta personer som jag intervjuat har uttryckt sig mycket positivt om friårsledigheten och de av intervjupersonerna som återgått till sitt gamla jobb säger att den lediga tiden har gått fort men de tycker att det känns jättebra att vara tillbaka på jobbet igen. Detta kanske beskriver att vi är vanemänniskor och att vi känner oss bekväma med den situation vi just för tillfället befinner oss i.

Sennet (1999) menar att när ett rutinmässigt beteende grundlagts är utrymmet för individualitet liten. Vanan har betydelse för våra sociala handlingsmönster och vår självkänedom. Valmöjligheten prövas i förhållande till vanor vi har och känner oss bekväma med skriver Sennet (1999).

Någon av de som inte börjat jobba ännu uttrycker att tanken på att börja jobba känns svår, hon säger att det känns som att gå bakåt istället för framåt.

En av de personer jag intervjuat säger att hon genom att ha mer fritid har fått ett ökat samhällsengagemang.

De intervjupersonerna som valt friårsledighet av andra skäl än att starta eget eller studera säger att det har varit ekonomiskt kännbart att vara ledig och de tror inte att det är ekonomiskt möjligt för alla att ta ledigt på detta vis. De berättar om hur de sparat in på olika utgifter eller att det har funnits annan inkomstkälla i hushållet. Samtidigt vill de gärna rekommendera andra till att vara lediga.

”De som verkligen skulle behöva vila upp sig, har kanske inte råd...Det blir ganska magert... men man lever billigare när man inte jobbar. Vi får väl dra in på något om det blir ekonomiskt svårt... friårsledigheten är värt varje förlorad krona i lön. Visst är jag fattig och det kan vara tröttsamt med det är definitivt värt det!”

(Gun, offentliganställd)

Individens aktiva handlingar är avgörande för vad som sker i samhället men det är inte individens fria val som bestämmer vad som sker, skriver Ahrne m.fl. (1996). Varje handling är ett led i ett strukturellt sammanhang och ibland uppstår nya möjligheter som ger kraft att förändra. Friårsreformen kan ses som och användas som en ny möjlighet som uppstått för förändring. Ahrne m.fl. (1996) skriver också att det finns två olika strategier att använda för att uttrycka eventuellt missnöje med den situation man befinner sig i. Antingen protesterar man eller så gör man sorti. För det sistnämnda alternativet krävs alternativ, friårsledigheten kan tänkas vara ett sådant alternativ.

Arbetsgivarens syn

Min frågeställning för den här uppsatsen är inriktad mot konsekvenser av friårsledighet. Vad friårsledighet kan innebära för den enskilde individen är en fråga som jag valt att fokusera på. Jag har tidigare i uppsatsen redovisat resultat från undersökningar gjorda av arbetsgivares inställning till friårsledighet. Jag knyter nu samma detta perspektiv med arbetstagarens perspektiv.

Enligt Sennett (1999) har vi idag en flexibel kapitalism där betoningen ligger på flexibilitet som bland annat innebär att arbetsgivaren förväntar sig en arbetstagare som fungerar smidigt i alla lägen. Flexibilitet kan också handla om organisationen och en bidragande orsak till att

mina intervjupersoner valt att var friårslediga är som tidigare nämnts organisationsförändringar. Utifrån detta resonemang kan man tänka att friårsreformen inte betraktas såsom något smidigt ur arbetsgivarsynpunkt, vilket kanske kan förklara den negativa inställningen till ledigheten. Konsekvensen för den enskilde individen kan bli att man riskerar att bli bortsållad redan i ett tidigt skede av urvalsprocessen när man söker ett nytt arbete och har friårsledighet med i bakgrunden. Detta utifrån att arbetsgivaren eventuellt kan tolka användandet av friårsledighetsreformen såsom ett, ur arbetsgivarsynpunkt icke-smidigt sätt att agera på. Det som ur arbetsgivarsynpunkt kan ses såsom icke-smidigt är, när en person är som väl insatt i arbetet och alla rutiner, tar ledigt och en ny person måste introduceras till jobbet, en person som man dessutom vet bara kommer att jobba på arbetsplatsen under en tidsbegränsad period.

Men samtidigt säger sig lika stor andel av arbetsgivarna vara positiva till ledigheten såvida den har använts till studier eller arbete. Detta tycker jag att man också kan koppla till flexibiliteten. Det finns förväntningar på arbetstagaren att fungera smidigt och vara öppen för förändringar. Friårsledigheten kan kanske av arbetsgivaren tolkas såsom ett uttryck för förändringsbenägenhet. Majoriteten av de tillfrågade arbetsgivarna var dock neutrala i frågan vilket kanske kan bero på det som av Sennett (1999) beskrivs i termer av att samhället är inriktat på nuet. Neutraliteten i frågan kan kanske vara en antydning av att det är här och nu som gäller. Enligt Sennett (1999) har flexibiliteten lett till en ökad osäkerhet, det har blivit svårare att försöka förutsäga vad som kommer att ske framöver, det är dagens prestationer som gäller, inte vad som har varit.

Enligt tidigare presenterade TCO-undersökning (TCO-granskar, 16/05) anser arbetsgivare det mer negativt att ta ut friårsledighet om man gör det utan att studera eller jobba med annat under tiden. Tendensen att arbete och fritid alltmer går ihop (Andersson, 2000) kan kanske bidra till tolkningen av detta arbetsgivarperspektiv. Att gränsen mellan arbets- och privatliv allt mer suddas ut innebär att det som vi traditionellt betraktar som tillhörande det privata livet allt mer går över i arbetslivet. Att ta friår för något som enligt traditionellt synsätt tillhör privatlivet anses inte som något positivt då gränsen till privatlivet på sätt och vis börjar ”suddas ut”. Och när gränserna suddas ut kan man som arbetsgivare kanske mer ha åsikter om vad som sker, i det som tidigare var på den privata sidan av gränsen. Mina intervjupersoner har uttryckt bristen på fritid som en anledning till ledigheten och även behovet av vila. Dessa två områden tycker jag befinner sig i gränsen mellan arbets- och privatlivet. Det måste finnas

en balans här emellan och balans uppnår man kanske när man vet var gränsen mellan det ena och det andra går.

Ahrne m.fl. (1996) skriver att det framför allt är i organisationer som människors handlingar omvandlas till samhällsprocesser och att varje handling kan förstås ur dels den enskilda aktörens perspektiv och dels som ett led i ett strukturellt sammanhang. Moderna organisationers handling består i att skapa så slimmade organisationer som möjligt, vilket i sin tur kan tänkas göra att individer tar ut friårsledighet för att de behöver en paus från ett allt mer krävande arbete.

Diskussion

Man kan tänka sig att det finns flera olika anledningar till att en person väljer att vara friårsledig. Lika många olika anledningar som det finns friårslediga personer. Likaså kan naturligtvis friårsledigheten få olika innebörd utifrån individuella skillnader och förutsättningar hos den som varit ledig. I det arbetsgivarperspektiv jag valt att ta upp i min uppsats har fokus varit på hur arbetsgivaren ställer sig till att anställa en person som varit friårsledig samt arbetsgivares skäl till att bevilja friårsledighet.

Utifrån min frågeställning om vad friårsledigheten kan innebära för den enskilde individen kan man tänka sig att det finns flera olika sätt på vilket friårsledighet kan påverka en persons framtida arbetsliv. Ledighet som används till studier ger den ledige en ökad kompetensnivå. Ledigheten kan vara ett sätt att stressa ner om den används till att vila upp sig, detta kan kanske i sin tur kunna tänkas förebygga eventuell framtida sjukfrånvaro.

Likväl som det finns möjligheter med ledigheten finns det även risker. Vilket som är möjlighet eller risk beror naturligtvis på ur vems perspektiv man ser på ledigheten. Något som eventuellt skulle kunna tänkas vara en risk för arbetsgivaren är att ledigheten kanske får den ledige individen till att omvärdera arbete i förhållande till fritid eller att individen anpassar sig till en lägre inkomstnivå och i framtiden väljer att arbeta mindre. Detta kan vara negativt ur arbetsgivarsynpunkt men kan också vara positivt genom att arbetstagaren finner balans mellan arbets- och privatliv och därmed kanske blir mer positiv och effektiv på arbetet.

Friåret kan också påverka den framtida löneutvecklingen genom förlorad arbetslivserfarenhet och genom eventuell förlust av kunskapsutveckling vilket kan påverka lönen i negativ riktning. Det finns också en risk att ledigheten kan sända negativa signaler till arbetsgivare, signaler om att arbetstagaren skulle vara mindre motiverad till arbete. Men friårsledigheten kan även sända positiva signaler om en arbetstagare som är framåt och som tar ansvar för den egna situationen. Med andra ord friårsledigheten kan ha både negativa och positiva konsekvenser, allt utifrån sammanhanget, utifrån vems perspektiv man ser det från och utifrån varje enskild individs unika situation.

Sett ur arbetsgivarperspektivet så uttrycker arbetsgivare att när de beviljat ledighet har de gjort detta utifrån en föreställning av att få utvilad personal tillbaka efter ledigheten. Man uttrycker också en förväntning om kompetenshöjning hos den personal som varit ledig. I den förändring som skett inom arbetslivet ligger mycket betoning på flexibilitet men även på det individuella ansvaret. Det som tidigare av många betraktas såsom ett arbetsgivaransvar har flyttats över till att mer vara vars och ens eget ansvar, såsom till exempel kompetenshöjning.

Den främsta orsaken till varför arbetsgivare beviljade friårsledighet, sa de var, att de ville vara tillmötesgående. Med tanke på att majoriteten av dem som varit friårslediga jobbar inom offentlig sektor kanske detta kan förklaras med att inom den offentliga sektorn är det vanligt med chefer ur ”de egna leden”. Kanske kan det vara så att man i en verksamhet där man som chef kan identifiera sig och känna igen sig i ”arbetstagargruppen”, vilka dessutom kanske är ens egna tidigare arbetskamrater är mer angelägen om att vara tillmötesgående. Det kan också vara så att friårsledigheten är någonting man kan vara tillmötesgående med, det kostar inte något nämnvärt extra och man vet kanske att det är relativt lätt att fixa vikarier, man kanske redan har en vikariepool där man kan hitta lämpliga personer.

När det gäller TCO-undersökningen, om arbetsgivares attityder så är just den undersökningen baserad på en undersökning gjord bland privata arbetsgivare. Majoriteten av dem som valt att vara friårslediga är offentliganställda. Det är inte omöjligt att tänka sig att de privata arbetsgivarnas negativa inställning till friårsreformen återspeglas i det antal privatanställda som väljer att ta ut friår och att det finns en positivare inställning hos offentliga arbetsgivare vilket i sin tur gör att fler inom den offentliga sektorn väljer att ta ut ledighet.

Ett av friårets syften har varit att ge arbetstagare möjlighet till rekreation, kompetenshöjning eller start av eget företag. Detta är ett syfte som är på individnivå. Jag tror att friåret ganska bra uppfyller detta syftet men samtidigt så finns det kanske en negativ stämpel på friåret. Benämningen friår, tycker jag, ger associationer om att det är någon som vill vara fri från något men det handlar kanske mer om människor som vill ha en förändring och friåret har blivit valet för att kunna åstadkomma denna förändring. Det andra syftet är att ge arbetslösa en möjlighet att komma ut på arbetsmarknaden, vilket jag ser som ett syfte på samhällsnivå. Dessa två syften tror jag är svåra att förena eftersom de riktar sig mot två helt olika målgrupper och att det inte finns något som på ett naturligt sätt förenar dem. De utvärderingar som gjorts av friårsreformen visar bland annat på att de personer som anställts som friårsvikarier, är personer som redan har en position på arbetsmarknaden. Kanske blir det för mycket som ska försöka uppnås med en åtgärd.

Sammanfattning

Syftet med uppsatsen var att försöka uppnå en förståelse för några av de motiv och övervägande som kan ligga bakom ett val av att ta ut friårsledighet sett utifrån ett arbetstagarperspektiv. Syftet var också att, i viss mån ställa detta mot ett arbetsgivarperspektiv utifrån arbetsgivares attityder till friårsledighet. Jag har försökt att uppnå förståelse genom att ställa frågan om, av vilken anledning man väljer att vara friårsledig samt vad friårsledigheten kan innebära för den enskilde individen.

Dagens arbetsliv är förändrat, det som tidigare tedde sig tryggt och förutsägbart har förvandlats till flexibla organisationen där arbetstagaren förväntas uppträda smidigt, vara förändringsbenägen och kunna ta risker. Dessa förändringar innebär vilshenhet för individen, den trygghet och identitet individer skapar genom sitt arbete förloras (Sennett, 1999). Den trygghet vi tidigare kände genom kontinuitet och ordning har nu istället ersatts av en mängd olika valmöjligheter. Många företag har slimmat sina organisationer och de kvarvarande anställda har fått en allt större arbetsbelastning.

Såsom tidigare nämnts från undersökningen gjord av Arbetslivsinstitutet (2005) verkar förmågan att själv kunna förutse och bestämma frånvaro från av arbete vara viktigare för hälsan än själva frånvaron av arbete i sig. Giddens (1997) skriver att en av de primära delarna för självet i vardagslivet är valet men för att kunna handla och engagera sig måste man kunna

välja mellan alternativen. Att kunna välja mellan alternativen är möjligt när arbetet finns kvar, har man inget arbete finns det inga alternativ att välja mellan. Detta framkommer också i mina intervjuer där intervjupersonerna uttrycker att det känns skönt att vara ledig när man vet att detta är något som man själv valt att göra under en begränsad tid.

Ur arbetsgivarperspektivet förväntar man sig att personalen som kommer tillbaka efter friårsledigheten är utvilad, mer utbildad och man säger att friårsledigheten beviljats för att man vill vara tillmötesgående (IFAU 2004:6). Instabilitet i flexibla organisationer tvingar arbetstagaren att våga riskera den egna anställningen, krafterna förnyas genom att man vågar satsa och att man ideligen laddar om skriver Sennett (1999). De åtta personer som jag intervjuat för denna uppsats uppger att de ser friåret som en chans och möjlighet, något som existerar just här och nu och där man inte har något att förlora. Ingen av de personer jag intervjuat har på något sätt resonerat kring ledigheten utifrån något annat perspektiv än sitt egna med en möjlighet att vara ledig mot ersättning. Nu har ju alla mina intervjupersoner varit friårslediga och har gjort ett val som de känner sig nöjda med. Kanske hade man fått andra svar om man intervjuat personer som inte varit lediga men kanske funderat på det.

Litteraturförteckning

Ahrne, G., Roman, C, Franzén, M. (1996). *Det sociala landskapet. En sociologisk beskrivning av Sverige från 50-tal till 90-tal*. Göteborg: Bokförlaget Korpen.

Andersson, C. (2000). *Kunskapssyn och lärande – i samhälle och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

Arbetslivsinstitutet (2005). Melin, B. *Friårsprojektet: Upplev livskvalitet, välbefinnande och hälsa hos friårslediga och deras vikarier*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Backman, J. (1998). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.

Giddens, A. (1997). *Modernitet och självidentitet*. Uddevalla: Daidalos.

IFAU-rapport 2003:7. Fröberg, D., Lindqvist, L., Larsson, L., Nordström Skans, O., Ackum Agell, S. *Friåret ur ett arbetsmarknadsperspektiv – delrapport 1*. Uppsala: Näringsdepartementet.

IFAU-rapport 2004:6. Lindqvist, L. *Deltagare och arbetsgivare – delrapport 2*. Uppsala: Näringsdepartementet.

IFAU-rapport 2005:10. Lindqvist, L., Larsson, L., Nordström Skans, O. *Friårets arbetsmarknadseffekter*. Uppsala: Näringsdepartementet.

Magne Holme, I., & Krohn Solvang, B. (1997). *Forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.

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

Miljöpartiet. (2003). *Friår. Ett år efter starten*. Stockholm: Miljöpartiets riksdagskansli.

Sennett, R. (1999). *När karaktären krackelerar: Personliga konsekvenser av att arbeta i den nya kapitalismen*. Stockholm: Atlas.

SFS Förordning (2001:1300) om friåret. Stockholm: Näringsdepartementet.

SOU 2001:53 Statens offentliga utredningar. Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde. Socialdepartementet. (s. 79-119)

Statskontoret. (2001). *Friåret – erfarenheter från den danska friårsmodellen och Trelleborgsförsöket, 2001:5*. Stockholm: Statskontoret.

TCO granskar nr 16/05. Raution, K. *Jakten på superarbetskraften. Om arbetsgivares attityder till att anställa och effekter av frånvaro*. Stockholm: Avd för Samhällspolitik.

Trost, J. (1997). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

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

Övriga referenser:

Arbetsmarknadsstyrelsen hemsida. www.ams.se

DN 2005-01-19

Göteborgs Posten 2002-04-09

SKTF-tidningen nr 16/2005

Sydsvenskan nätupplaga 22 november 2005. <http://sydsvenskan.se/ekonomi/article128009.ece>

TCO-tidningen 2004-12-07

Bilaga

Intervjuguide

Intervjupersonen

Berätta lite om dig själv, ålder, familj

Anställning – privat /offentlig AG

Hur länge har du arbetat hos denna AG?

Hur fick du information om möjligheten att vara friårsledig?

Under hur lång tid ska du vara / var du ledig?

Ledigheten

Vad fick dig till att ansöka om friårsledighet? / varför tog du friår?

Funderade du över eventuella nackdelar av att vara ledig?

Planerade du för vad du skulle använda ledigheten till?

Vad hade du för förväntningar på ledigheten?

Vad använder/de du ledigheten till?

Är/blev det som du hade tänkt?

Berätta om det som varit positivt

Berätta om det som varit negativt

Skulle du göra om det?

Vad har friårsledigheten betytt för dig?

Arbetet

Saknar du ditt arbete?

Berätta om ditt arbete?

Trivs du bra på ditt arbete?

Hur blev du bemött av din AG när du ville vara ledig?

Vad tyckte dina arbetskamrater?

Hur känns det att börja jobba igen?

Efter ledigheten

Hur ser dina planer ut när friårsledigheten är slut?

Går du tillbaka till samma arbete som innan ledigheten?

Tror du att du har förändrat något i din syn på ditt arbete?

Är friår något du rekommenderar andra?

Om IP är tillbaka på jobbet

- Hur kändes att komma tillbaka till jobbet?
- Har du samma arbetsuppgifter nu efter ledigheten som innan?
- Är det något som har förändrats, vad i så fall?
- Om du fick möjligheten skulle du vilja göra om ledigheten, varför?