

Kandidatuppsats, Fekk01

Företagsekonomiska Institutionen

Lund VT09



Vargen kommer!

Den globala krisens effekter på individen.

Författare:

Daniel Aglov

Therese Bolin

Buster Odlander

Handledare:

Peter Svensson

Förord

Vi vill tacka alla som ställt upp och hjälpt oss att genomföra vårt arbete.

Ett stort tack till de på Lunds Universitetssjukhus som har ställt upp på intervjuer och bidragit med information.

Vi vill även rikta ett stort tack till vår handledare Peter Svensson som har visat ett stort engagemang och hjälpt oss att uppnå våra resultat.

Lund 2009-06-29

Daniel Aglov

Therese Bolin

Buster Odlander

Sammanfattning

Examensarbetets titel: Vargen kommer!

Seminarie datum: 3 juni 2009

Ämne/kurs: FEKK01, Examensarbete på kandidatnivå, 15hp.

Författare: Daniel Aglov, Therese Bolin och Buster Odlander

Handledare: Peter Svensson

Fem nyckelord: Anställningstrygghet, Värderade aspekter, Osäkerhet, Hot och Ovisshet

Syfte: Syftet med uppsatsen är att lyfta fram de effekter ett globalt ekonomiskt fenomen har på den enskilda individens känslor kring hennes anställning

Metod: Vi har till största del använt oss av ostrukturerade intervjuer

Teoretiska perspektiv: Vår uppsats är baserad på teorierna kring definitionen av anställningstrygghet, orsaker till anställningstrygghet och vilka hanteringsprocesser individen väljer att använda för att undvika osäkerhet.

Empiri: Vi har intervjuat 12 sjuksköterskor och undersköterskor på Universitetssjukhuset i Lund angående deras förhållningssätt till sin anställning efter ett besked om sparkrav inom organisationen.

Resultat: Det existerar en så pass stor distans mellan det globala fenomenet och individens eget arbete vilket leder till en bristande förmåga att koppla de effekter den ekonomiska krisen har på de anställdas förändrade arbetsvillkor. Förhållningssättet präglas av en blandning mellan laissez faire jargong och frustration vilket bidrar till en alternativ anställningstrygghet i form av nya arbetsförhållanden.

Sammanfattning på Engelska

Title: Wolf!

Seminar date: 3 June 2009

Course: FEKK01 Degree Project Undergraduate level, Business Administration, Undergraduate level, 15 University Credits Points (UCP) or (ECTS-cr)

Authors: Daniel Aglöv, Therese Bolin and Buster Odlander

Advisor/s: Peter Svensson

Key Words: Job insecurity, Valued aspects, Insecurity, Threat and Uncertainty.

Purpose: How a global phenomenon influences the employee and her relation to her employment.

Methodology: We used mainly unstructured interviews in our research.

Theoretical perspectives: Our research is based on the theories about job insecurity which include the definition of job insecurity, the reasons for job insecurity and how people react to avoid uncertainty.

Empirical foundation: During our research, we've interviewed 12 nurses and assistant nurses at the university hospital of Lund, discussing how they relate to their employment after receiving the message about an immediate cost cutting decision

Conclusions: There is a great distance between the global situation and the individual employment. This result in a lack of ability to connect the effects related to the global economic crisis and how they influence the employees working conditions. The employees relates to the situation with a mix of laissez faire and frustration which contributes to an alternative job insecurity which consists of different work conditions.

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	8
1.1 Bakgrund.....	8
1.2 Problemdiskussion	9
1.2.1 Rapporten	11
1.3 Problemformulering	12
1.4 Syfte.....	12
1.5 Universitetssjukhuset i Lund.....	12
1.6 Avgränsningar	14
2 Datainsamlingsmetod	15
2.1 Strategi	15
2.2 Undersökningsmetod - Kvalitativ - Fallstudie	16
2.3 Undersökningsteknik	17
2.3.1 Intervjuernas genomförande.....	18
2.3.2 Extern påverkan	20
2.4 Urval av organisation – division och respondenter.....	21
2.5.1 Inre validitet.....	21
2.5.2 Reliabilitet:.....	22
2.5.3 Extern validitet:.....	22
3 Teori	24
3.1 Vad är anställningsotrygghet.....	24
3.2 Hanteringsstrategier	25
3.3 Objektivt och subjektivt.....	28
3.4 Psykologiska kontraktet.....	29
3.5 Anställningsotrygghet, inte bara oro om sin plats på företaget	31
4 Analys	33
4.1 Allmän anställningsotrygghet	33
4.1.1 Objektiv anställningsotrygghet	33
4.1.2 Turordningsregler.....	34
4.1.3 Motsägelse.....	34
4.1.4 Cynism	36
4.1.5 Kommunikation.....	38

4.1.6 Värderade aspekter	38
4.2 Hanteringsprocesser	40
4.2.1 Flykt	40
4.2.2 Protest	42
4.2.3 Försummelse.....	43
4.2.4 Svek	44
4.2.6. Självbedrägeri (Problemförminskning/ Att distansera sig från problemet)	46
5 Slutsats	49
6 Källförteckning.....	53
6.1 Böcker	53
6.2 Artiklar	53
6.3 Internet.....	54

1 Inledning

Denna uppsats ämnar behandla de eventuella effekter en stundande finanskris har på personalens förhållningsätt till deras anställning samt jobb på en avdelning i en stor offentlig organisation. Fokus ligger på begreppet anställningsotrygghet och dess existens inom organisationen. Målet med undersökningen är att lyfta fram finanskrisens roll och effekter på en lokal nivå med en liten grupp av individer som representanter. För att kunna applicera och tolka dessa förhållningsätt så har ett tudelat perspektiv lagts på nyckelbegreppet. Anställningsotrygghet kommer med andra ord presenteras som både rädslan om förlust av sitt jobb och rädslan för förlust av jobbet värderade aspekter.

1.1 Bakgrund

”Den ekonomiska nedgången i omvärlden och i Sverige har blivit värre än väntat och den drabbar nu arbetsmarknaden med full kraft. Arbetslösheten bedöms öka från 6,1 procent 2008 till 11,0 procent 2010. Det betyder att arbetslösheten för 2010 har skrivits upp med 2 procentenheter jämfört med föregående prognos hösten 2008. Arbetslösheten bedöms därmed öka med cirka 225 000 personer till 520 000 personer mellan åren 2008 och 2010.”

(Pressmeddelande på Arbetsförmedlingens hemsida om reviderad arbetsmarknadsprognos för 2009 och 2010, 2009-04-07)

Den största finanskrisen sedan 1930-talet har resulterat i rekordstora varsel inom Svenska företag (Dagens Nyheter 2008-04-10). Finansminister Anders Borg förutspår 12 % arbetslöshet till 2011 (Politikerbloggen). Röda siffror har dominerat börsindex. Det är påtagliga ekonomiska nedskärningar som drabbar många svenska storföretag och kraven från ägarna är stora. Samtidigt som siffrorna talar klarspråk om ökad arbetslöshet, sänkta räntor och börsnedgångar så har krisen även flera intangibla effekter för organisationer. För mer än en generation är det första gången som man får uppleva en finanskris av detta slag. Det skapas en påtaglig oro runt om i landet och det är många drabbade som står utan svar på frågan om hur framtiden kommer att se ut.

Möjligheten att undersöka effekter av en stundande finanskris ger ett lockande och intressant perspektiv då osäkerhet och oro om framtiden blir ett mer påtagligt problem att belysa. Det ges även en mycket intressant aspekt på undersökningen då Sveriges ekonomiska klimat för tillfället är mycket omvälvande och i ett relativt tidigt skede. Även medierna spelar en betydande roll för de effekter ekonomins svängningar har på både privatpersoner och företag.

Både nyheter som förmedlas i TV, tidningar och internet består av varierande optimism från både stat, kunniga och övriga inblandade instanser.

Trots börsens uppgång sedan årsskiftet brottas flera företag med en tuff ekonomi från 2008. För den offentliga sektorn handlar det främst om de stora underskotten som är resultatet av finanskrisen. Samtidigt som regeringen arbetar med krisplaner och stora bidrag till både den privata och offentliga sektorn så är frågan om nedskärning och omfördelning bland personal fortfarande högst aktuell.

1.2 Problemdiskussion

Den tid vi lever i benämns av många som en ekonomisk kristid. Omvärlden visar stor osäkerhet, både på vad som sker i nuet och på vad framtiden döljer. Den ekonomiska situationen som vi lever i har starkt bidragit till den minskade ekonomiska rörelseförmågan som drabbat det moderna samhället i stort, både på individ- och organisationsnivå (Stefan Ingves; Dagens Industri 2009-01-02). Samtidigt som delar av världens organisationer kipar efter luft tvingas de ständigt att värja sig från sina konkurrenter i jakt på marknadsandelar. Den omfattande globaliseringen som blivit ett resultat av avtal om frihandel och en allmän ökad acceptans för global konkurrens har för konsumenten ett stort värde i den ökade valfriheten och prissänkningen som kommer från en ökad konkurrens (Konkurrensverket; 2006). En ökad konkurrens tvingar organisationer och företag att ständigt öka sin effektivitet och sänka sina kostnader för att kunna attrahera de kunder som annars väljer en annan konkurrent som kan erbjuda en bättre lösning för konsumenten.

I Sverige öppnas nya marknader i kölvattnet av avskaffanden av statliga monopol för både privata, inhemska, och globala aktörer. Den växande konkurrensen tillsammans med den ekonomiska nedgången som många anser råda bidrar, enligt oss, ytterligare till de krav som ställs på organisationer om att ständigt effektivisera och leta efter onödiga kostnader som kan skäras bort. Utvecklingen och datoriseringen leder till att färre anställda kan göra ett större jobb vilket bidrar till att möjligheterna till besparingar också ökar med det minskade behovet av arbetskraft (Näswall et al. 2003). De skriver att det fenomenet har lett till att man kan se en väsentlig förändring i individens anställningsförhållanden. De skriver vidare att den långsiktiga ömsesidiga relationen med arbetsgivaren och organisationen har fått stryka på foten till förmån för den kortsiktiga flexibla anställningen där företagen kan anpassa sin arbetsstyrka efter rådande förutsättningar. Greenhalgh och Rosenblatt (1984) tar bland annat upp nedskärningar och omorganisering som faktorer som påverkar anställdas kontroll och i

sin tur är en källa till hot. Organisationer ser ofta en förminskning av personalstyrkan som en snabb och effektiv metod för att uppnå en förbättrad situation för organisationen och vända en dålig trend. Varsel och uppsägningar är något vi har lärt oss att leva med. Den objektiva anställningsotryggheten kan aktualiseras i dessa situationer enligt Sverke et al. (2006) hänvisning till Pearce (1998). Pearce menar att begreppet baseras på antaganden att anställningsotryggheten uppstår som ett fenomen oberoende av hur individen upplever och tolkar situationen. Den allmänna uppfattningen om den världsekonomiska obalansen bidrar till nya antaganden om den framtida arbetsmarknaden.

Enligt SCB, den 19 maj 2009, har ”antalet anställda inom Sverige minskat med 0,8 % till 4 004 900 personer under det första kvartalet 2009. Minskningen var störst inom den offentliga sektorn med 1,7 %.”

Minskat ekonomiskt svängrum och konkurrens är inget som undantas den offentliga sektorn. Privata aktörer samt minskade skatteintäkter kräver att effektiviseringar och besparingar görs. De flesta åtgärder som en organisation, i kamp för sin överlevnad, väljer att genomföra påverkar personalen i någon form som ofta leder till oro och anställningsotrygghet (Näswall et al. 2003). De flesta sammankopplar anställningsotrygghet enbart med en rädsla för att bli av med jobbet men anställningsotrygghet kan även uppstå av förändrade arbetsvillkor eller ovisshet om framtiden. Enligt Näswall et al. (2003) har anställningsotrygghet visat sig bidra till negativa konsekvenser för organisationen men framförallt för individen. SCB (2004) skriver att omorganisationer och oro kan bidra till stora förändringar för en näringsgren. Lazarus och Folkman (1984) m fl. Skriver att stress är en reaktion på anställningsotrygghet som uppkommer av att individen inte känner att hon har kontroll över situationen och en osäkerhetsfaktor spelar in. Enligt Jacobson et al. (1991) har oro och osäkerhet negativa effekter för individens psykiska och fysiska välmående.

SCB (2004) skriver att sjukskrivningarna inom sjukvården det senaste decenniet har ökat med 12 %. Kommunal skriver att ”arbetstempot är ofta högt och bemanningen i underkant så stress och oro undergräver hälsan för många i branschen. Det leder till höga sjukskrivningstal och många långtidssjukskrivningar”. Att skriva att anställningsotrygghet leder till ökade sjukskrivningar är kanske att ta sig lite väl stora friheter men flertalet forskare, bl. a. Sverke et al. (2002) visar på att anställningsotrygghet har ett starkt samband med psykisk och fysisk ohälsa. Näswall et al. (2003) anser att anställningsotrygghet är ett arbetsmiljöproblem som bör tas på allvar.

1.2.1 Rapporten

Den 16 april 2009 lades en rapport ut på Lunds Universitetssjukhus egna hemsida med titeln: ”Varning för varsel inför skenande underskott”. I rapporten, som kommer från Sjukhuschefens chefsgrupp, beskrivs en trend som visar på ett kommande års rekordstora underskott. Trenden visar möjlighet till ett underskott på 200-250 miljoner kronor men risken för ännu högre siffror är ganska stor. En anledning till detta är att kostnadsutvecklingen under årets första månader har varit betydligt högre än budgeterat. Som det ser ut för tillfället finns det bara utrymme i ekonomin för ett 70-tal tjänster vilka egentligen skulle vara mellan 300 till 400. Trots detta ökar antalet medarbetare på sjukhuset. ”Sjukhuschefens chefsgrupp riktar därför en stark uppmaning till chefer på alla nivåer: Ifrågasätt all nyanställning när vikariat går ut eller då en medarbetare går i pension. Undersök om det finns andra sätt att kompensera ett minskat antal tjänster genom exempelvis omflyttning av medarbetare.” Ur rapporten. En viktig punkt som chefsgruppen behandlade var även turordningsreglerna och uppmanar avdelningschefer till sist in – först ut. Lyckas de ansvariga på sjukhuset hålla tillbaka kostnaderna kan varsel undvikas. Om inte, riskeras både personliga förluster samt kompetensförluster inom sjukhuset.

De olika divisionerna på sjukhuset ansvarar för sin egen ekonomi vilket tydligt visar var de främsta underskotten existerar. För närvarande är det främst två divisioner som belastas med störst underskott, dessa två är: akutdivisionen samt BCR - divisionen (bild, cancer och reproduktion). För att ge de bästa förutsättningarna för studien har därför akutdivisionen valts ut för undersökningar.

Att det existerar anställningsotrygghet i form av obehag och oro som ett resultat av besparingskrav inom en stor organisation är inte särskilt förvånande. Det vi anser intressant är om individer uppfattar ett hot olika beroende på hennes egenskaper, hur det faktiskt påverkar individen och framförallt hur individen väljer att hantera den situation som uppstår.

Sambandet mellan de tre väljer vi att definiera som individens förhållningssätt till situationen. Sverke et al. (2006) menar att upplevelsen av anställningsotrygghet är individuell och subjektiv, ett perspektiv som vi grundar vårt resonemang på.

Vi vill klargöra hur individen påverkas på ett mentalt plan av en global kris som resulterar i hot mot hennes anställningstrygghet, samt hur hon hanterar denna otrygghet och stress som det resulterar i. Vi anser att den forskning som är gjord är inriktad mot hur individer påverkas

av att organisationen väljer att förändra eller hotar om att en förändring kan vara på gång. Det vi anser oss bidra med, är att vi vill ta de exceptionella omständigheterna som råder i beaktning som vi tror, starkt påverkar individen på ett sätt som den tidigare forskningen inte har beaktat.

Det är reaktionerna på chefsgruppens rapport, med utgångspunkt från personalen på sjukhusets akutdivision, som ligger till underlag för uppsatsens problemformulering. Det är både synliga och mindre synliga förändringar i de anställdas inställning och förhållningssätt som det finns intresse av att studera. Greenhalgh och Rosenblatt (1984) beskriver anställningsotrygghet som ett fenomen där det sker en förändring i den anställdes tidigare uppfattning om arbetet. Författarnas perspektiv öppnar för diskussion kring de förändrade omständigheterna som den globala krisen har lett till för Usil.

Genom personalens egna uppfattningar och uttalanden om hur krisen påverkat dem själva samt deras kollegor försöker vi dra slutsatser på hur effekterna och reaktioner har visat sig.

1.3 Problemformulering

Hur har den globala ekonomiska krisen påverkat sköterskorna på akutvårdsavdelningarna och deras förhållningssätt till deras anställning?

1.4 Syfte

Syftet med uppsatsen är att lyfta fram de effekter ett globalt ekonomiskt fenomen har på den enskilda individens känslor kring hennes anställning

1.5 Universitetssjukhuset i Lund

Universitetssjukhuset i Lund (Usil) bedriver sjukvård, forskning och utbildning och är ett av åtta universitetssjukhus i Sverige. Usil har 7700 anställda varav den största gruppen är sjuksköterskor, därefter läkare, undersköterskor och biomedicinska analytiker. Sjukhuset bedriver verksamhet baserat på Lean healthcare filosofin som bygger på att: *”medarbetarna själva utvecklar sitt arbete som en naturlig del av jobbet.”*(från Usils hemsida).

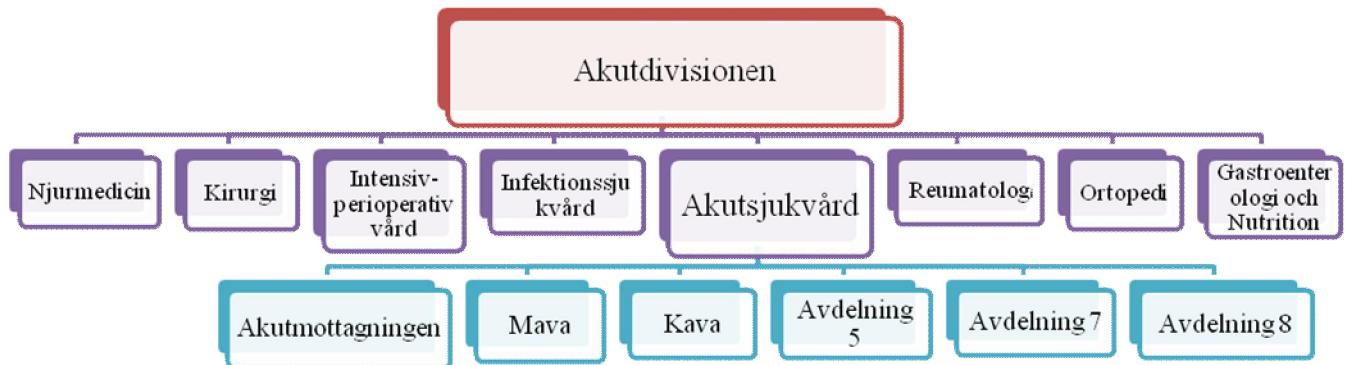
Usil bedriver en av Sveriges största akutsjukvård med ca 550 anställda, 110 vårdplatser och 60 000 akutbesök (Usils hemsida).

Usils tio byggstenar:

- Sanningens ögonblick är mötet med patienten.
- Patientsäkerheten är vår viktigaste kvalitetsfokus
- Patientprocessen är vår nya organisatoriska dimension
- Rätt första gången är vår kvalitetsprincip
- Medarbetarna är vår viktigaste resurs
- Kommunikativt ledar- och medarbetarskap är vårt viktigaste ledningsverktyg
- Lean är vår verksamhetsfilosofi
- Chefskapet baseras på kompetens i management
- Forskning och utbildning är medborgarnas framtidsförsäkring
- Lokalområdet, Region Skåne, södra sjukvårdsregionen, Sverige och ibland övriga delar av världen är våra insatsperspektiv

Med sjukhusets uttalade byggstenar som ram för de existerande och aktuella värderingarna som ledningen vill förmedla grundar sig framtida antaganden på dessa. En svårighet i antagandet är organisationens storlek och möjlighet till flera subkulturella skillnader. Även valet av akutdivisionen gör det lättare att göra en avgränsning i de miljöer och kulturer som existerar på sjukhuset i helhet.

Akutdivisionen präglas av hög omsättning av patienter och en relativt stor omväxling i det dagliga arbetet i form av variationen av skador. Akutdivisionen består av själva akutmottagningen och akutvårdsavdelningarna MAVA och KAVA samt 3 vårdavdelningar som utreder och behandlar svårare sjukdomstillstånd. De har även ett nära samarbete med resten av avdelningarna på sjukhuset. Vårdavdelningarna utreder oftast äldre personer med mer komplicerade sjukdoms tillstånd och har en nära relation till kommunerna. Med detta stora utbud har Usil huvudansvaret för utbildningar inom akutsjukvård och inom internmedicin och geriatrik (Usils hemsida).



Som ni ser är akutdivisionen uppbyggd av flera underenheter och vi har valt att studera akutvårdsenheten. Den i sin tur består av 6 olika avdelningar, vilka vi har studerat närmare.

1.6 Avgränsningar

Vi har valt att avgränsa vår undersökning till akutvårdsavdelningarna på grund av att de avdelningarna har det största ekonomiska underskottet. De ekonomiska påfrestningarna antar vi av denna anledning vara större på dessa avdelningar och därför mer relevanta för vårt syfte. Den empiriska insamlingen begränsas till sjuksköterskor samt undersköterskor då vi ansåg att läkare har en annan utgångspunkt i sammanhanget. Två aspekter som behandlas i en mycket begränsad omfattning är sjukhusets tillhörande av den offentliga sektorn samt det fackliga reglementen. Båda dessa aspekter har enligt vår mening en betydande roll i sammanhanget men i en så pass stor omfattning att det lämnas vidare till en senare uppsatsgrupp.

2 Datainsamlingsmetod

Vi kommer i det här kapitlet berätta varför vi valt att genomföra den här studien med en induktiv ansats och en kvalitativ strategi. Vi kommer även i det här kapitlet argumentera för valet av ostrukturerade intervjuer och behandla hur uppsatsens validitet och reliabilitet kan ha påverkats av de val vi gjort.

2.1 Strategi

Vi inledde vår studie angående osäkerhet och oro när det gäller anställningsotrygghet i samband med rapporten inom Lunds universitetssjukhus med att undersöka bland den litteratur som är skriven inom ämnet. Det visade sig att inom ämnet vi kommer att undersöka fanns ganska begränsat med forskning att tillgå. Detta bidrog starkt till vårt val att använda oss av induktiv strategi. Bryman och Bell (2003 s.25) beskriver en induktiv forskningsstrategi som ett angreppssätt där teorin är resultatet av en forskningsinsats vilket betyder att man har möjlighet att dra slutsatser av de observationer man genomför.

Vi har valt att angripa den här frågeställningen ur ett induktivt synsätt vid sammankoppling av teori och forskning (Bryman och Bell 2003 s.25). Anledningen till detta är att vi anser att det krävs för att kunna studera så ogreppbara fenomen som osäkerhet och oro hos individer. Vi har valt att studera en mycket komplex och mångdimensionell företeelse. Ur vårt perspektiv innebär mångdimensionellt att den situationen vi befinner oss i inte bara påverkar de stora aktörerna utan även den enskilda individen på flera plan. Deras bidrag till studiens resultat är av vital betydelse och just svårigheten att på förhand kunna ta hänsyn till dessa har starkt bidragit till valet av angreppssätt. Valet av en induktiv studie möjliggör för oss att på nära håll kunna observera och reflektera över dessa och sedan ställa en hypotes och inte det omvända vilket en deduktiv studie hade inneburit.

Vi är medvetna om risken att vi som forskare, genom våra individuella föreställningar och verklighetssyn påverkar de fakta uppsatsen skapar. Många induktiva studier leder enligt Bryman och Bell (2003 s.25) till resultat vars teoretiska betydelse är ganska begränsad och möjligheten att kunna generalisera är densamma oavsett hur intressanta resultaten blir. Vi vill dock peka på att vi inte är ute efter att generalisera resultaten till andra miljöer utan syftet med uppsatsen är att genom en undersökning av det aktuella fallet kunna ställa en tes. Med denna tes välkomnar vi andra att prova på andra typer av organisationer eller till och med på en

annan del av den aktuella organisationen.

2.2 Undersökningsmetod – Kvalitativ – Fallstudie

Studier kan göras enligt två olika metodansatser, kvalitativ och kvantitativ. Vilken typ som väljs beror på vilken forskning man önskar bedriva. Vi har valt att använda oss av en kvalitativ undersökningsmetod vilket karakteriseras av att tonvikten vid insamling och analys av data oftare ligger på ord än på kvantifiering (Bryman och Bell 2003 s. 297). Samma författare skriver att den kvalitativa forskningen söker förståelse om den sociala verkligheten med hjälp av verbala analyser.

Vi har valt detta på grund av att det vi söker efter är mångdimensionellt och det är rimligt att påstå att det inom det ämnet vi ämnar skriva om är mycket svårt att erhålla konkret kunskap inom ett koncentrerat område. Osäkerhet och oro bygger på grundläggande värderingar och personliga åsikter som med stor sannolikhet inte kan avläsas vid en kvantitativ datainsamlingsmetod så som enkäter. När man använder en fallstudie är en tanke att komma åt subjektiva faktorer så som tankar, känslor och önskningar (Merriam 1994).

Vi förstår och har reflekterat över att det kan finnas en viss kritik mot den typ av forskning vi avser att bedriva. Bryman och Bell (2003 s.318) nämner att kvalitativa forskningsmetoder ofta kritiserats för att vara alldeles för subjektiva och endast föra fram forskarnas egna uppfattningar om vad som ska anses viktigt vilket, även bidrar till svårigheterna att replikera en undersökning. I kvalitativa undersökningar handlar det mycket om att forskarens egen uppfinningsrikedom och ett stort antal parametrar spelar in på resultaten man får av undersökningen. Detta leder till att möjligheten att kunna replikera undersökningen med ett snarlikt resultat minskas drastiskt och möjligheten att generalisera minimeras.

Vi har valt att lägga upp vår forskning som en fallstudie av en organisation. Merriam (1994) säger att man väljer ett fall pga. att det är en specifik företeelse, ett avgränsat system och intressant. Enligt Bryman och Bell (2003 s.71) menar Stake (1995) ”att fallstudieforskning rör den komplexitet och specifika natur som det specifika fallet uppvisar”. Den personliga osäkerheten, oron och hur de påverkar är ett mycket komplext och mångdimensionellt ämne som framförallt är ytterst unikt för den enskilda individen och organisationen. Det gör att det finns ett flertal anledningar till att vi valt just fallstudie som vår undersökningsdesign.

En fallstudie är att föredra vid ett aktuellt eller nutida ämnesområde. En fallstudies empiriska del består oftast i intervjuer, observationer och artefakter (Merriam 1994). Därför har vi valt att använda oss av den metoden när vi undersöker.

Den kvalitativa forskningsmetoden utmärker ostrukturerade metodiska egenskaper och fältarbete. Att situationen som ska undersökas är känd, vilket den är i vårt fall genom att personalen har fått ta del av rapporten, är viktigt för att kunna få ta del av relevant information (Merriam 1994). Det ska ha gått ut information om situationen på arbetsplatsen om besparningarna som rapporten handlar om. Informationen ska ha delats ut på den interna webbplatsen (Johanna Davander, ansvarig för intern kommunikation).

För att kunna undersöka personalens känslor inför hotet om besparningar anser vi att vi behöver utföra kvalitativt fältarbete. Vi ansåg att intervjuer var det bästa sättet att få fram så mycket relevant information som möjligt från respondenterna.

2.3 Undersökningstekniker – Ostrukturerade intervjuer

Bryman och Bell (2003 s.382) skriver att det inom den kvalitativa forskningen framför allt talas om två olika designer som är användbara, intervjuer och observationer.

I en semistrukturerad intervju har intervjuaren en intervjuguide med teman som ska beröras och frågorna brukar vanligtvis ställas i samma ordning (Bryman och Bell 2003 s.363). Vid en ostrukturerad intervju är ett av målen att lära sig mycket om organisationen, situationen som man undersöker och det krävs stor flexibilitet från intervjuare (Merriam 1994). Både ostrukturerade och semistrukturerade är flexibla intervjuformer. Som Bryman och Bell (2003 s.363) skriver kan ostrukturerade intervjuer utgå ifrån en fråga och sedan ställs följdfrågor när respondentens svar motsvarar något som intervjuaren anser intressant. Vi valde att genomföra nästintill ostrukturerade intervjuer. Anledningen till detta var att vår målsättning var att intervjuerna snarare skulle likna ett vanligt samtal och därmed vara naturligare för respondenten. En annan anledning till att valet föll på ostrukturerade intervjuer var att vi ansåg att de ämnen vi ämnade tala om så som oro och osäkerhet kunde vara känsliga för individen och eventuellt betyda att individen inte ville tala om sina känslor angående den situation som råder. Vi valde därför att genomföra intervjuer där vi hade möjlighet att gå mycket varsamt fram och eventuellt kunna få fram betydelsefull informationen genom att tolka de svar vi fått. Därför blev valet med ostrukturerade intervjuer naturligt då vi kunde få

möjlighet att anpassa frågorna till den aktuella individen och hennes vilja att tala om situationen.

Vår målsättning var även att ha möjlighet att se respondentens omedelbara reaktion vid frågorna, vilket man inte har möjlighet till vid kvantitativa metoder. Valet av ostrukturerade intervjuer gör det även lättare att ställa följd frågor och/eller få annan tilläggsinformation utöver frågan (Bryman och Bell 2003). Vi hade som målsättning vid våra intervjuer att ställa många följdfrågor för att, som Merriam (1994) skriver, inte bara skrapa på ytan utan komma längre in i respondenterna och få en djupare förståelse för deras tankar om den eventuella oro och osäkerhet som rapporten kan resultera i.

De observationer vi genomfört har varit mycket begränsade och endast innefattat de direkta observationer som gjordes vid och runt våra intervjutillfällen. Dessa har inte innefattat mer än respondenternas reaktioner på frågor. De observationerna har varit av stor betydelse för våra resultat då många underliggande åsikter kunnat observeras under intervjuerna. Intervjuerna har till stor del handlat om vissa, för individen, känsliga ämnen där reaktioner kan vara intressanta att studera. En avgörande anledning till att vi valde att inte ha observationer som metod är den tidsrymd som krävs vid observationer. Något som inte krävs vid intervjuer. Även om det finns mikro etnografier som varar under en kortare tidsperiod alltifrån ca 1-2 veckor till månader ansåg vi att intervjuer var mer lämpade för vårt syfte (Bryman och Bell 2003 s.336). En av de nackdelar vi upplevt med vårt val av ostrukturerade intervjuer var att vi underintervjuernas gång stundtals gled ifrån relevanta ämnen och på så sätt förlorade tid med respondenterna som i ett par av tillfällena var tvungna att avbryta intervjun. I efterhand skulle vi ha försökt att strukturera våra intervjuer ytterligare samtidigt som vi ser en risk i att öka graden av struktur. Vid en ökad struktur riskerar vi att strypa det öppna diskussionsforum vi ämnat ha med respondenten vilket vi anser kan minska intervjuernas inre validitet.

2.3.1 Intervjuernas genomförande

Som vi tidigare nämnt föll vårt val på ostrukturerade intervjuer och den huvudsakliga anledningen för detta var att respondenterna skulle få möjligheten att kunna prata friare än de kunnat göra vid strukturerade intervjuer. Vid genomförandet av våra intervjuer använde vi oss av en mind - map som vi valde att utgå ifrån för att inte glömma något väsentligt och för att samtalen i stort skulle likna varandra.

Innan varje intervju inleddes berättade vi var vi kom ifrån, vad vi ämnade undersöka samt att den skulle vara anonym. Respondenterna som vi intervjuade visade sig vara positiva till att få

bli tillfrågade och ställde mer än gärna upp för att berätta om situationen på arbetsplatsen.

Detta kan vara ett tillfälle för personalen att få uttrycka hur de känner och uppskattar att någon bryr sig om dem och tycker det är smickrande att bli tillfrågad (Merriam 1994).

En stor del av intervjuerna utfördes i enskilda rum. I de enstaka fall där detta inte var möjligt sökte vi att sitta så avskilt från omgivningen som möjligt för att förbättra möjligheterna till att kunna föra en öppen diskussion med respondenten. De enskilda rum vi utnyttjade vid intervjuerna är belägna på sjukhuset vilket vi anser ökade risken för att de svar vi fått inte skulle vara sanningsenliga eller fullständiga. Vår uppfattning är att detta inte har varit något problem då miljön inte påverkats av utomstående och varit lokaliserade tämligen avskilt från deras vanliga miljö. Vi har inte heller märkt av några reaktioner från våra respondenter som skulle tyda på att platsen för intervjuerna skulle påverkat de svar vi fått. Själva intervjuerna varade mellan 20 minuter till 1 timme. Anledningen till den varierade tidsåtgången var att intervjuerna saknade struktur och utöver våra teman som framgår av den bifogade mind - mapen blev intervjuerna som samtal utan bestämd riktning. De individer vi fick samtala med arbetar på en akutmottagning vilket i något fall påverkade tidsåtgången då respondenten var tvungen att avvika för att assistera vid ett stort larm där ingen kunde avvaras. Vi insåg att risken för detta var betydande och därför var det viktigt för oss att verkligen precisera våra frågor som ändå skulle vara öppna och flexibla.

Vi hade möjligheten att få spela in samtliga våra intervjuer, vilket har underlättat vid senare granskning av empiri och i analysen (Merriam 1994). Möjligheten att spela in respondenternas svar gjorde det även möjligt för oss att kunna delta mer aktivt i samtalen med våra respondenter. Vi ser stora fördelar i att spela in intervjuerna. Förutom möjligheten att vara mer aktiva ser vi fördelar i att kunna granska våra respondenter under hela samtalen för att notera reaktioner och kroppsuttryck som kan ge intervjuaren utförligare information.

Vi valde att ha tre observatörer närvarande vid intervjuerna. Två av observatörerna hade som huvuduppgift att föra konversationen med respondenten och den tredje hade som uppgift att hålla sig i bakgrunden, observera och föra minnesanteckningar. Valet att involvera två av de tre observatörerna i diskussionen med respondenten gjordes med anledning av att vi såg en fördel i att dessa skulle kunna bidra med två olika perspektiv och synsätt i diskussionen. Vår förhoppning är att det ska leda till ett djupare och mer täckande resultat än vad vi skulle fått med en observatör. Anledningen till att inte samtliga observatörer medverkade i

konversationen var att vi inte ville få respondenten att känna sig som trängd i en situation där individen varit i ett markant numerärt underläge.

På intervjuerna medförde vi som tidigare nämnt även att en diktafon för att kunna återskapa samtalet vid ett senare tillfälle. Risken att tekniken skulle strula är okänd och förmodligen relativt liten men vi vill inte chansa utan valde därför att ha en tredje observatör närvarande som kunde föra minnesanteckningar (Bryman och Bell 2003 s.375)

2.3.2 Extern påverkan

Som Bryman och Bell skriver (2003 s.368) så är miljön där intervjun är placerad en viktig faktor, för intervjumiljön bidrar även till hur resultatet se ut. Den faktor vi anser vara av störst betydelse är den lokal som vi väljer att göra intervjun i. En lämplig lokal bör vara en neutral plats, där risken för yttre påverkan på recipienten kan minimeras och således påverka reliabiliteten positivt. Att förlägga intervjuerna till en lokal på den aktuella arbetsplatsen kan således påverka recipientens vilja att tala fritt med oss utan påverkan av omgivningen (Bryman och Bell 2003 s.368). I den situationen som råder, föreställer vi oss att det kan existera en viss ovilja att uttala sig i negativa termer i närheten av sin omedelbara arbetsplats och vår målsättning var att kunna hålla dessa intervjuer på en plats som inte påverkas av omgivningen. Vi ansåg dock, för att vara realistiska, att möjligheten för att få informanter att vilja söka sig till en lokal långt ifrån sin arbetsplats var relativt begränsade vilket resulterade i att vi valde lämpliga lokaler på sjukhuset.

En viktig aspekt för oss att ta i beaktning var risken att de intervjuade kunde få känslan av att vi inte var en opartisk grupp studenter utan var där i syfte att kartlägga och frambringa anställda som är negativt inställda till sitt jobb och sina överordnade. Detta skulle kunna leda till misstankar och en eventuell ovilja att svara sanningsenligt. Vi anser att den risken är ganska försumlig men inser att det var viktigt för undersökningens validitet att vi ansträngde oss för att försäkra de intervjuade om fullständig tystnadsplikt alternativt anonymitet i det material som senare publiceras.

Det bör tas i beaktning att frågornas karaktär och det ämne som vi ämnar undersöka kan betraktas som ganska känsliga för individen. Risken att man som anställd inte vågar tala negativt om sin arbetsgivare alternativt delvis talar osanning för att inte framställa sin arbetsgivare i dålig dager får inte heller underskattas vilket påverkar validiteten och reliabiliteten vilket vi återkommer till. Vikten av att få respondenten att känna sig säker och därmed vill bidra till ett förtroligt samtal är av största betydelse.

2.4 Urval av organisation – division och respondenter

Vi valde att avgränsa oss till bara akutenheten på Lunds Universitetssjukhus. Vi ansåg att det var ett område som var av rimlig storlek för att genomföra våra intervjuer på. Anledningen till valet av just akutenheten är att det är en av de enheter på Universitetssjukhuset i Lund som har haft de största underskotten och riskerar att vara den enhet där det under de kommande åren behöver sparas in mest för att de ska kunna hålla sin ekonomi (skane.se nr 2). Av den anledningen ansåg vi att den enheten skulle vara en intressant miljö att studera.

Vi genomförde intervjuer på samtliga 6 avdelningar på akutenheten. Anledningen till vårt val var att vi inte ville begränsa undersökningen till en mindre homogen grupp där åsikterna riskerade att vara unika för just den gruppen. Valet att sprida intervjuerna innebar att vi fick möjlighet att få ta del av olika synvinklar på situationen. Vi genomförde 2 intervjuer per avdelning.

Vårt val att intervjua enbart sjuksköterskor och undersköterskor var bland annat ett resultat av att de var betydligt lättare att få möjlighet att tala med än vad läkarna på avdelningarna vars arbetsuppgifter kräver att de är tillgängliga på ett annat sätt än sjuksköterskor och undersköterskor. En annan anledning var att det enligt Saco råder brist på läkare i Sverige, och därför ansåg vi att de inte skulle bidra med information som skulle vara relevant i vår jakt att besvara vår frågeställning.

För att ha möjligheten att få en så täckande bild av situationen som möjligt försökte vi att, bland våra respondenter, få en blandning med både fast anställda och vikarier. Anledningen till detta var att vi ansåg att dessa grupper, i den situation som råder, har olika förutsättningar på arbetsplatsen vilket vi anser öka bidra till uppsatsens trovärdighet. Våra respondenter är i olika åldrar vilket också förändrar deras förutsättningar för oron och hotet om varsel.

2.5 Reliabilitet – Validitet

2.5.1 Inre validitet

Merriam (1994) beskriver den inre validiteten som hur resultaten stämmer överens med verkligheten. Hon skriver vidare att vid mätning av den inre validiteten bör man ta i beaktning att informationen inte beskriver sig själv, utan att det alltid finns en individ som tolkar den verklighet som man försöker beskriva, hon menar att det inte finns något sätt att garantera validiteten utan allt baseras på individens egna tolkningar. För att öka den inre validiteten försökte vi, som observatörer, minska och neutralisera våra förutfattade meningar och gå in i

undersökningarna med ett öppet sinne för att minska den påverkan som vi riskerar att bidra med. Vi anser dock att det är en tämligen omöjlig uppgift att en individ kan kontrollera ens samtliga personliga fördomar och inte påverka resultaten. Även om vi lyckats neutralisera våra fördomar inser vi att, vi enbart genom vår närvaro har påverkat respondentens syn på verkligheten vilket vi anser borde ha påverkat resultaten om än väldigt begränsat. Merriam (1994) skriver att, för att kunna hävda en hög intern validitet så är det viktigt att återge en ärlig bild av hur informanter upplever sig själva och sina upplevelser. Vi anser att vi i uppsatsen har återgivit vår bild av verkligheten på ett ärligt och korrekt sätt.

2.5.2 Reliabilitet:

Reliabilitet är ett mått som mäts av siffror, för att ha en god reliabilitet ska svaren vara identiska om man gör om samma undersökning, oavsett vem som utför testet (Ejvegård 203). Enligt Bryman och Bell (2003 s.48) innebär reliabilitet att man mäter hur stabilt måttet är om man mäter det två gånger ska det bli ungefär samma svar för att undersökningen ska vara tillförlitlig. Enligt Merriam (1994) grundar sig reliabiliteten på antagandet om en enda verklighet som genererar samma resultat vid upprepade försök. Enligt Bryman och Bell (2003 s.306) är det ”*omöjligt att frysa en social miljö*” vilket gör att måttet reliabilitet inte är tillförlitligt. I vår undersökning, där situationen vi valt att studera förändras från dag till dag, anser vi att möjligheten att replikera undersökningen med samma resultat som obefintliga. Situationen som föranledde undersökningarna är så pass aktuell och är i ständig förändring vilket omöjliggör ett identiskt resultat. Vi försöker inte upptäcka en lag eller pröva en hypotes utan vår målsättning är att söka förståelse för hur en situation som denna kan påverka den enskilda individen, eftersom det finns många olika tolkningar av vad som sker, finns det inte heller några fasta referenspunkter vi kan utgå från för att upprepade gånger mäta en företeelse för att skapa en reliabel undersökning.

2.5.3 Extern validitet:

Enligt Merriam (1994) innebär den externa validiteten till vilken utsträckning man kan generalisera resultaten som man nått under studien på andra situationer än den studerade. Vi har inte gjort den här studien för att ha möjligheten att säga att så här fungerar samtliga individer vid en kritisk situation där osäkerhet och oro påverkar individen. Vår målsättning har hela tiden varit att vi vill gå in på djupet och undersöka hur en bestämd division på Universitetssjukhuset i Lund påverkas av en unik situation och händelse, inte för att ta reda på

något som gäller för många. Vi välkomnar dock att intresserade undersöker om våra resultat går att applicera på liknande situationer. Syftet var alltså att få en förståelse och vidgade erfarenheter om situationen.

3 Teori

I teoriavsnittet kommer vi ta upp relevanta teorier som gör att förståelsen för vår analys blir bättre. Vi kommer att titta närmare på vad anställningsotrygghet innebär och osäkerheten inom det.

Sjukhuset som vi har studerat är en organisation där huvudidén ska vara likartad även om den finns på flera olika platser i landet. De ska därför inte utveckla sina värderingar, innebörder utan se på arbetsgrupperna på samma sätt. Det finns lokala avvikelser till exempel åldern, könsammansättningen som därmed blir annorlunda från avdelning till avdelning (Alvesson, Sveningsson 2007).

3.1 Vad är anställningsotrygghet?

Näswall et al.(2003) menar att anställningsotrygghet i sin ”*mest generella form kan beskrivas som skillnaden mellan den trygghet som individen önskar och den hon faktiskt upplever sig ha*” sid 15. Även Jacobson et al. (1991) beskriver det på liknande vis, sid 9.

Anställningsotrygghet ska inte sammanblandas med att faktiskt förlora sitt arbete utan betyder snarare att man får omvärdera den roll man tidigare haft snarare än att byta ut den rollen som en anställningsförlust innebär (Näswall et al. 2003). Anställningsotrygghet är enligt Näswall et al. (2003) ”*en utdragen process där osäkerhetsaspekten spelar en stor roll då individen i fråga är osäker huruvida den nuvarande anställningen inom en viss tidsrymd kommer fortsätta existera eller i vilken form den gör det*”. Den osäkerheten bidrar enligt Näswall et al. (2003) till en stressituation för individen. Jacobson och Hartley (1991) skriver att anställningsotrygghet kan definieras som produkten av styrkan på det upplevda hotet och graden av maktlöshet som individen känner. Jacobson och Hartley skriver vidare att hotets styrka kan ses som en produkt mellan risken att förlora anställningen eller för att få förändrade arbetsvillkor samt vikten av hur högt detta värderas.

Näswall et al.(2003) menar att definitionerna av anställningsotrygghet innehåller två komponenter, att den är individuell och att den är ofrivillig. Anställningsotrygghet handlar om den individuella tolkningen av den anställningssituation som för tillfället råder och de eventuella hot mot denna som föreligger. Näswall et al.(2003) skriver att individen själv får bilda sig en uppfattning av situationen och sedan avgöra om den är positiv eller negativ för henne. Resultatet av den värderingen ligger till grund för hur individen väljer att agera. De

skriver vidare att den individuella värderingen starkt påverkas av individens personliga egenskaper likväl som hennes sociala umgänge. Jacobson och Hartley (1991) skriver att individens värdering av situationen påverkar upplevelsen av hot. Upplevelsen påverkas av olika signaler som individen kan konfronteras med både från den yttre omgivningen men också från den direkta omgivningen. Ett exempel som Greenhalgh och Rosenblath (1984) talar om är ryktesspridning eller nedskärningar som ofta kommer att påverka individens värdering av situationen.

Lazarus och Folkman (1984) utvecklas av Näswall et al. (2003) och menar att bedömningen av situationen sker i olika steg, en primär och en sekundär bedömning. Den primära bedömningen syftar till den första kontakt individen får med situationen och då hon definierar hotet och värderar hur starkt hotet är för henne. Den sekundära bedömningen omfattar en utvärdering av vilka möjligheter man har för att motverka det hot som uppstått och hur effektivt ens motvärn kan bli. Just upplevelsen av anställningsotrygghet uppkommer när individen upplever att hon inte har fullständig kontroll över situationen med hjälp av de hjälpmedel hon förfogar över.

Borg och Elizur (1992) menar att jobbosäkerhet inte bara handlar om risken att bli av med sin anställning utan även önskvärda och åtråvärda tillägg knutna till anställningen som inte lätt kan kompenseras för.

3.2 Hanteringsstrategier

Anställningsotrygghet är en upplevelse som man får anse vara ganska olustig för den enskilda individen. Vid känsla av obehag eller olust är det en naturlig reaktion att försöka frångå den obehagliga situationen och återgå till en balanserad trygghet. Näswall et al.(2003) menar att individen använder sig av olika strategier för att komma ifrån det obehag som en otrygg arbetssituation kan bidra till. Antingen genom att bearbeta sin egen reaktion eller genom att försöka bli av med orsaken till obehaget, i det här fallet känslan av ett hot mot den nuvarande anställningen. Lazarus och Folkman (1984) menar att det finns två grupper av hanteringsstrategier som man, omedvetet eller medvetet, på individnivå använder sig av för att komma ifrån obehagskänslan, problemfokuserade och känslfokuserade.

De problemfokuserade strategierna går ut på att man som individ aktivt försöker påverka eller hitta lösningar till det problem som ligger till grund för den uppkomna situationen och för att komma från den känsla av obehag som man upplever. Näswall et al. (2003) menar att genom att aktivt jobba för en förändring kan leda till en minskning av stressupplevelsen. Även Leana & Feldman (1984) skriver att de individer som hanterar obehagskänslor genom att ta tag i

problemet och aktivt agerar för att förändra situationen ofta förmår minska det obehag som kan förknippas med otrygghet i sin anställning. I litteraturen räknas de problemfokuserade strategierna till fyra. Hirschman (1970) beskrev tre olika reaktioner, flykt, protest och lojalitet. Enligt Näswall et al.(2003) kompletterades dessa av Farrel som ansåg att även försummelse skulle tillhöra dessa strategier.

Precis som i den övriga verkligheten kan en individ, som inte är nöjd med de resultat en relation ger, lämna denna och söka sig någon annanstans där man ser andra möjligheter till en lyckad relation och på det sättet lyckas undkomma hotet.

Om individen inte vill lämna den anställningen man har kan protest vara en strategi. Att välja protest är för medlemmarna detsamma som att försöka ändra praxis inom organisationen. (Hirschman 1970). Hirschman skriver vidare att protest kan definieras som: "Alla försök att förändra snarare än att fly från ett missförhållande antingen genom individuella eller kollektiva ansträngningar."

Protest enligt Sverke och Hellgren (2001) innebär att man öppet uppvisar ett missnöje mot den uppkomna situationen och genom påverkan försöker förändra situationen till det positiva. Protester kan ske dels genom ett individuellt engagemang men kan även genom vända sig till facket för att genom ett kollektivt engagemang försöka påverka organisationen att förändra, hotet som individen känner Sverke & Hellgren (2001). Hirschman (1970) skriver att flykt/sorti är det billigaste alternativet för individen då de andra strategierna och framförallt protest framstår som kostsam på grund av den tid och energi som går åt för att försöka påverka sin organisation.

Den tredje reaktionen som Hirschman (1970) beskriver är lojalitet. Lojalitet beskrivs bland annat av Näswall et al.(2003) som en oftast passiv strategi för att bevisa sin unika kompetens för organisationen och på så sätt minska hotet mot sig själv. Motsatsen till lojalitet, försummelse, som Farrel (enl. Näswall et al. 2003) la till de nyss nämnda strategierna visar på att ett hot mot anställningen kan resultera i ett missnöje mot organisationen och en ovilja att kämpa för dess bästa och en minskad lust att faktiskt göra något extra. Enligt Roskies Louis Guerin (1990) är risken för degradering, försämrade arbetsvillkor, och även risken för att på sikt bli av med jobbet är starkt knutet till minskat engagemang. Näswall et al. (2003) skriver är det svårt att bestämma vilket av dessa motsatsförhållanden som faktiskt kommer till användning oftast. Hon föreslår dock att det är yrkesrelaterat. Yrken där den individuella prestationen mäts och ersättningen är ett resultat av den variabeln, ofta kallade kunskapsintensiva organisationer. Vid dessa arbeten kan resultaten förbättras av att de anställda känner av en viss anställningsotrygghet då de motiveras att visa framfötterna och

visa sin unika kompetens för organisationen. Engagemanget för organisationen ökar bland de anställda och viljan att anstränga sig lite extra ökar. Enligt Näswall et al. (2003) finns det ett tydligare incitament för dessa att visa sig lojala mot sin organisation jämfört med yrkesgrupper där lönesättningen är kollektiv och möjligheten att minska hotet genom att urskilja sig själv som en unik resurs för organisationen är begränsad. Individer i den här typen av organisationer svarar oftare med försummelse på händelser som påverkar hennes personliga trygghet.

Lazarus och Folkman (1984) skriver att en positiv känsla och en övertygelse av att problemet är möjligt att lösa är väldigt viktigt för individen som annars har svårt att kunna agera utefter en problemfokuserad strategi.

Den andra strategin som Lazarus och Folkman (1984) beskriver är den känslufokuserade strategin som i huvudsak berör förmågan att kontrollera sina känslor. Anställningsotrygghet är en känsla som många individer sammankopplar med stress och genom denna en känsla av obehag. Huvudsakligen går den känslufokuserade strategin ut på att genom att kontrollera just den känslan av obehag kunna frångå den. Det finns många sätt för individen att försöka hantera sina känslor, hon kan försöka distansera sig från problemet, förminska det eller på andra sätt mildra de negativa känslorna som är ett resultat av den stress som man tvingas uppleva. På kort sikt kan en form av självbedrägeri vara ett lyckat inslag då man kan minska de negativa effekter som känslan av stress leder till. Litteraturen menar dock att just den här typen av stresshanteringen på lång sikt inte är särskilt framgångsrik utan att man snarare ”mildrar symtomen istället för att bota sjukdomen” (Näswall et al. 2003).

”För att kunna fortsätta leva komfortabelt på en plats med stor risk för jordbävning, så kan det vara nödvändigt att inte tänka på sannolikheten för jordbävning och dess eventuella konsekvenser.” (Roskies Louis Guerin 1990). Det finns som sagt flera metoder att hantera den stress som ett hot mot din anställning bidrar till. Litteraturen framhäver den förstnämnda strategin som den mest effektiva i stresshanteringen men samtidigt är det många människor som väljer den känslufokuserade strategin. Vilka faktorer påverkar valet av strategi? Ett hot mot din anställning är ett problem och en stressfaktor som är individuell och den enskilda individen måste förstå vilket hot som vilar över hennes axlar och hur hon ska kunna attackera detta för att kunna välja en lämplig strategi. Den individuella värderingen av problemet i fråga, men också utvärderingen av vilka resurser och möjligheter individen har att besegra de negativa känslorna är vad Lazarus och Folkman (1984) menar är avgörande för hur individen agerar.

Enligt Näswall et al. (2003) är ett stort problem vid värderingen av problemet är att det sällan finns tillräcklig information om det framtida resultatet av det aktuella hotet vilket ofta leder till förvirring. Individen i fråga har svårt att förutsäga hur resultatet kommer bli och kan därmed inte planera för hur man ska agera.

Den enskilda individens möjlighet att hantera stressen som ett hot mot hennes anställning ofta leder till är, som tidigare nämnts starkt beroende av de resurser hon besitter. Forskarna är någorlunda överrens om att dessa resurser huvudsakligen bör delas in i två grupper, interna och externa, även om beteckningarna på dessa går isär (Näswall et al. 2003).

Interna	Externa
Kompetens	Omgivningsfaktorer
Självförtroende	Materiella resurser
Hälsa/Energi	Sociala nätverk
Effektivitet	
Attributionsmönster	
Problemlösningsförmåga	

(Näswall et al. 2003)

De resurser en individ har bidrar till hur individen i fråga ser på sig själv och hur hon anser sig ha möjlighet att påverka situationen. De faktorerna samt hur individen upplever situationen bidrar till vilken strategi hon väljer för att minska otryggheten och stressen.

3.3 Objektivt och subjektivt

Anställningsotrygghet grundar sig i ett upplevt hot om förlust av jobb. Det är en interaktion mellan en karakteristisk situation och individens karaktär. Även om anställningsotryggheten är en individuell tolkning så spelar vissa situationsmässiga aspekter en roll i upplevelsen av anställningsotrygghet (Näswall et al. 2004).

Flera författare har sedan tidigare argumenterat för att den objektiva situationen är av betydelse för anställningsotryggheten (e.g., Büssing, 1999; Pearce, 1998). Däremot skiljer sig definitionen av objektiv och subjektiv anställningsotrygghet från forskare till forskare (Näswall, et al. 2004). Pearce (1998) definierar objektiv anställningsotrygghet som de anställda som har temporäransällning. Vilket i sin tur syftar till att de som är fastanställda inte exponeras av den objektiva anställningsotryggheten. En del forskare anser att en minskning i jobbens varaktighet i samhället och i organisationer är en bra indikator på objektiv anställningsotrygghet skriver Näswall (2003) med hänvisning till Gregg (et al. 2000). Näswall (2004) refererar även till Robinson (2000) som hänvisar till arbetslösheten som

indikator. Andra ser andelen tillfälliga anställningar som en indikator av anställningsotrygghet (e.g., Pearce, 1998). De Witte och Näswall (2003) argumenterar för den subjektiva delen i tolkningen av anställningsotrygghet. De menar att det objektiva synsätter inte blir ett tillräckligt instrument för att avläsa de effekter anställningsotrygghet har (Sverke et al. 2006). Inom beteendevetenskapen och inom psykologin definieras de subjektiva konstruktionerna utifrån två fundamentala antaganden: (1) upplevelsen av anställningsotrygghet är individuell och subjektiv och (2) att den baseras på ofrivillig förändring från en säker till en osäker situation (Sverke et al. 2006). Bland vissa forskare inom beteendevetenskapen definieras anställningsotrygghet i största mån som objektivet förklarar Sverke et al. (2006). Begreppet baseras på antaganden att anställningsotryggheten uppstår som ett fenomen oberoende av hur individen upplever och tolkar situationen (Sverke et al. 2006). Borg och Elizur (1992) menar att de anställda med högre anställningsotrygghet kämpar med den möjliga förlusten av jobb genom att minska de subjektiva värderingarna av förlusten. Dessa tenderar att ha ett negativt förhållningssätt till deras jobb och organisationen. De har också ett minskat förtroende för ledningen, deras planering och strategi samt känner en minskad tillfredsställelse av organisationen (Borg, Elizur. 1992). Louis Guerin (1990) menar att individens subjektiva uppfattning om risk har till och med större negativ påverkan än den objektiva. Büssing (1999) behandlar begreppet ovisshet kopplat till anställningsotrygghet. Han delar upp det i fyra olika delar som har effekter på anställningsotryggheten: (1) den generella ovissheten, om "arbetslöshet" kommer att uppstå, (2) ovissheten om tid (när det kommer att ske), (3) ovisshet om innebörd (vad det är som kommer att hända) och (4) ovisshet om slutliga effekten (Büssing, 1999)

3.4 Psykologiska kontraktet

Det psykologiska kontraktet definieras av Isaksson et al. (2003) som en samling oskrivna regler och överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare inom samma organisation på ett mentalt plan. Dessa överenskommelser är uppbyggda av individens tolkningar av arbetsgivarens tidigare förehavanden och budskap vilka bidrar till att individen kan skapa förväntningar om hur samarbetet, i framtiden, mellan parterna kommer fortskrida. (Näswall et al. 2003). Förväntningarna kan handla som till exempel Suntliv skriver att även detta kontrakt kan baseras på muntliga löften mellan parterna, så som löften om löneförhöjning, arbetstider eller andra förmåner. Att skapa förmåner för de anställda ger en positivare attityd till organisationen och ökat engagemang (Kaufmann, Kaufmann 2005). Det psykologiska kontraktet innefattar även de krav den anställda individen uppfattar att arbetsgivaren ställer på

hennes och ett ”ingående” av ett sådant kontrakt medför en accept från individen av de krav hon uppfattat ställts på henne och i motprestation förväntar hon sig att hon kan lita på att organisationen agerar enligt de förväntningar hon målat upp (Isakson et al. 1995).

Isakson et al. (2005) skriver vidare att skapandet av det psykologiska kontraktet ofta ger en stabilitet och trygghetskänsla hos individen vilket i förlängningen även bidrar till en ökad trivsel på arbetsplatsen då hon förväntar sig att arbetsgivaren inte kommer missgynna den anställda så länge hon uppfyller sin del av kontraktet. Näswall et al. (2003) beskriver samma fenomen som ett resultat av att individen känner en kontroll över framtiden och anser sig ha vetskapen om vad som kommer hända.

Andersson och Schalk (1998) skriver om 3 olika funktioner som kontraktet har:

1. Reducera osäkerhet genom att komplettera det skrivna kontraktet
2. Kontraktet formar beteendet hos den anställda och anpassar sig efter organisationens åtagande.
3. Kontraktet ska ge en känsla av att kunna påverka sin arbetssituation

Enligt Parks och Kidder (1994) innebär varje förändring för organisationen en omvärdering av det psykologiska kontraktet. De menar att när diskrepansen mot det individen förväntar sig är för stor så kommer hon att minska sitt engagemang eller fly.

Näswall et al. (2003) skriver att om den verkliga händelsen sedan inte motsvarar parternas uppbyggda förväntningar på varandras reaktion leder det till ett brott av det psykologiska kontraktet. Ett brott av det psykologiska kontraktet framstår för individen som ett brott av löften vilket kan bidra till en känsla av svek (Näswall et al. 2003) och missnöje (Isakson et al. 1995). Näswall et al. (2003) och Parks och Kidder (1994) skriver att ett brott på det psykologiska kontraktet från arbetsgivarens sida ofta kan leda till ett bristande engagemang från individens sida då hon inte känner att arbetsgivarens motprestation varit tillräcklig för att erhålla hennes fortsatta engagemang för organisationen. Isakson et al. (1995) menar att känslan av missnöje kan bidra till förminskad produktivitet. Sverke et al. (2002) skriver att en individ som inte känner arbetsglädje till och med kan försöka motverka organisationens arbete.

Isaksson et al. (2005) nämner de vanligaste orsakerna som kan bidra till känslan av att det skett ett brott av det psykologiska kontraktet som ouppfyllda löften om att ”erbjuda en säker och trygg arbetsmiljö” och ”ett trevligt klimat på arbetsplatsen” (sidan 18). Suntliv preciserar det lite mer och ger exempel så som längd på raster, arbetstider och utebliven löneförhöjning

eller andra förmåner. Davy och Kinicki (1997) skriver att psykologiska kontrakt växer sig starkare över tiden då individen får ett starkt band till organisationen i form av lojalitet och stöd. De skriver vidare att ju starkare det psykologiska kontraktet blir med organisationen, desto svårare blir det för individen att bryta banden till densamma.

Näswall et al. (2003) skriver att tilliten mellan arbetsgivaren och den anställda individen är en viktig del av det psykologiska kontraktet och en starkt bidragande orsak till om man lyckas bibehålla tilliten mellan organisation och individ är att från båda parter vara öppna samt lyssna och försöka förstå den andra partens situation för att undvika känslan av svek. De skriver vidare att vid varje brott av det psykologiska kontraktet försämras tilliten och känslan av att det går att lita på varandra minskar vilket också bidrar till ett minskat engagemang. Bristen på tillit och en osäkerhet om framtiden leder enligt Näswall et al. (2003) till anställningsotrygghet.

Enligt Suntliv har behovet av den psykiska kontakten med organisationen ökat. De skriver vidare att det är betydelsefullt för individen att bli sedd av sin chef och de andra anställda. Vid en förändring av organisationen är detta betydelsefullt då relationer inom det psykologiska kontraktet förändras. Isakson et al. (1995) skriver att exempel på detta kan vara förändring i arbetsuppgifter och förändring av ansvar.

3.5 Anställningsotrygghet, inte bara oro om sin plats på företaget

“Det är således inte bara oron inför en möjlig förlust av arbetet I sig som innefattas av begreppet anställningsotrygghet – upplevda hot mot arbetets karaktär och innehåll bör även ingå I begreppet”, skriver Näswall et al. (2003, sid.29). Inom denna definition så uppkommer även frågan om individens maktlöshet inför hanteringen av denna osäkerhet. Hellgren et al. (1999) presenterar dessa två ovan nämnda aspekter som kvantitativ (förlust av arbetet I sig) och kvalitativ anställningsotrygghet (förlust av värderade aspekter av arbetet). Exempel på kvalitativa aspekter är karriärmöjligheter, arbetsinnehåll och löneutveckling. Författarna menar även att hot mot anställningens värderade aspekter främst relaterar till minskad tillfredsställelse samt benägenhet att lämna jobbet frivilligt. Greenhalgh och Rosenblatt (1984) tar upp de värderade aspekterna av arbetet som en förbisedd del av begreppet anställningsotrygghet. De beskriver fenomenet som en förändring av den anställdes tidigare uppfattning av arbetet. Hotet, däremot, är enligt författarna av mindre betydelse i förhållande till begreppets andra innebörd, då den anställda fortfarande tillhör organisationen. Även Roskies et al. (1990) stödjer de tidigare nämnda författarna om innebörden av anställningens värderade aspekter som en del av anställningsotrygghet. Roskies et al. (1990) fann att

anställningsotrygghet inte enbart visades sig i rädslan att bli av med jobbet i sig utan att anställda till och med reagerade starkare på oron inför försämrade arbetsvillkor än nedgradering och uppsägning.

Ashford presenterar, utifrån Greenhalgh och Rosenblatts (1984) studier, en multidimensionell konstruktion där anställningsotrygghet knyts till begreppen: grad av hot och kraftlöshet. Steg 1-4 behandlar grad av hot och det sista steget maktlöshet.

1. Upplevda hot mot värderade aspekter av arbetet (möjlighet till befordran och viss arbetsfrihet)
2. Kopplat till steg ett. Addera betydelsen av varje värderad aspekt med antalet värderade aspekter för att få det totala värdet.
3. Upplevda hot om uppkommande händelser som negativt påverkar individens jobb i helhet (t.ex. bli sparkad eller uppsagd under en period)
4. Betydelsen knuten till var och en av dessa utfallsmöjligheter.
5. Maktlöshet. Ashford (1989) tolkar detta som den möjlighet individer har att motarbetade fyra första hoten.

Hellgren refererar även till Davy et al. (1997) samt Ashford et al. (1989) där han understryker den ytterligare dimensionen av anställningsotrygghet i form av förlust av värderade aspekter. Hellgren et al. (1999) poängterar att det är en begränsad tidigare forskning som bedrivits om just anställningsotrygghetens övriga definitioner.

4 Analys

Analysen presenteras i en inledande del som klargör vårt resonemang kring den allmänna anställningsotryggheten utifrån gemensamma nämnare. I den andra delen fokuseras analysen på de hanteringsprocesser som de anställda genomgår efter värdering av situationen i relation till del ett.

4.1 Allmän anställningsotrygghet

4.1.1 Objektiv anställningsotrygghet

För att ge en övergripande klarhet i situationen på Usil så kan den tidigare nämnda rapporten tas som utgångspunkt i analysen ur ett objektiva perspektiv. Näswall et al. (2003) tar upp den objektiva situationen som karakteriseras av en omfattande osäkerhet.

”Undersök om det finns andra sätt att kompensera ett minskat antal tjänster genom exempelvis omflyttning av medarbetare” - ur rapporten

Rapporten, som sjukhuschefens chefsgrupp författat, ger ett klart budskap om en återhållsamhet i nyanställningar, och efterlyser en eftertänksamhet hos de ansvariga. Büssings (1999) kopplingar mellan ovisshet och anställningsotrygghet gör ett anspråk på det budskap som förmedlas då en självklar fråga blir: och om vi inte lyckas med det? En otydlig och oviss bild av framtiden är enligt Büssing en orsak till anställningsotrygghet (Büssing, 1999). Rapporten förmedlar även en ny situation som uppkommit för både hela organisationen och de anställda.

Pearce (1998) drar en direkt koppling mellan temporärt anställda och den objektiva anställningsotryggheten. Våra respondenter styrker till en viss grad Pearces resonemang både genom fastanställda respondenter uppfattning om deras kollegor samt individerna själva:

”I: Hur känner du över att vara timanställd?

R: Det är ju jobbigt att vara timanställd, det är ju bara att sitta och vänta att det ska komma ett arbete, man vet ju inte när eller ens om det ska komma. Alla snackar dessutom så mycket om det”

Undersköterska 4

”I: Känner du av att det existerar någon oro bland personalen på avdelningen?

R: Det är klart att många är oroliga.

I: Talas det ganska öppet om det eller?

R: *Ja det tycker jag, det är många av de nya, unga som undrar vart det ska sluta”*

Undersköterska 3

4.1.2 Turordningsregler

Universitetssjukhuset i Lund har visat sig enligt oss vara starkt påverkat av de fackliga budskapen där man förordar sist in – först ut principen. Näswall et al. (2003) skriver att individens bedömning av styrkan på hotet och graden av maktlöshet påverkar hur hon hanterar situationen. Jacobson et al. (1991) skriver att hotets styrka kan ses som en produkt mellan risken att förlora anställningen eller för att få förändrade arbetsvillkor samt vikten av hur högt detta värderas. Citaten nedan tyder på att de fackliga reglerna bidrar till en minskad känsla av styrkan på hotet hos många anställda alternativt att de känner en minskad maktlöshet och bidrar till känslan av att de inte går att röra. Anledningen till detta torde vara vetskapen om att en långvarig anställning resulterar i att ett varierande stort antal kollegor som enligt regelverket ska varslas före. Vetskapen om att man använder sig av fackliga principer verkar vara djupt rotat hos de anställda och vi har märkt att detta medför en förminskad oroskänsla av att det finns en risk att förlora anställningen.

”Det är åtminstone 15-20 före mig på tur så jag vet inte vad som skulle hända för att jag skulle få gå”

Sjuksköterska 2

I: *Är du fast anställd?*

R: *Jag e fast anställd och har varit här i 30 år så mig kan de inte flytta på, haha”*

Undersköterska 1

4.1.3 Motsägelse

När vi talat med våra respondenter har vi, vid ett stort antal tillfällen, själva förundrats över den ganska tydliga motsägelsefullheten som genomsyrat och präglat intervjuerna. Denna känsla av motsägelsefullhet har varit högst påtaglig vid ett brett spann av samtalsämnen och har dessutom känts genuint äkta. Vi har själva fört ett resonemang om sannolikheten att respondenterna, i hopp om att släta ut och radera någon form av misstag, uttrycka sig med hjälp av överdrivna formuleringar med motsatssamband. Vår uppfattning är dock att detta inte bör anses aktuellt då intrycket varit att detta genomsyrat den stora majoriteten av samtalen och inte framstått som något främmande eller ovanligt i sig.

Vad föranleder då den här reaktionen att respondenterna, vid frågor om anställningsotrygghet och dess åtminstone teoretiska följder, i så stor omfattning motsäger sig själva?

Anställningsotrygghet kan enligt Jacobson (1991) bidra till en känsla av obehag och olust. Näswall et al.(2003) skriver att det, för människans naturligt att försöka undkomma situationer som föranleder just känslan av obehag men även källan till denna. Enligt Näswall et al.(2003) är det upp till individen att värdera situationen för att kunna identifiera det eventuella hotet som föreligger mot den personliga anställningen och kunna analysera de eventuella följder detta kan leda till.

Vi har märkt en stor skillnad, i hur olika individer värderar den uppkomna situationen olika, vilket styrker Lazarus och Folkmans (1984) påstående om att individens personliga egenskaper i stor utsträckning påverkar hur hon värderar situationen och vilken reaktion hon väljer att anta.

”Jag är inte orolig, jag har jobbat så länge så mig rör de inte”

Undersköterska 1

”Jag har aldrig känt av något så gastkramande som nu, det snackas så mycket att man glömmer bort allt som är så givande. Den här situationen har aldrig funnits tidigare egentligen man känner verkligen av hur gastkramande det är.”

Sjuksköterska 1

Värderingen av hoten går som sagt vida isär vilket vi förutsätter är huvudsakligen ett resultat av de olika förutsättningarna som de olika individerna besitter (Lazarus och Folkman 1984). En bidragande egenskap, som för oss framstår som en betydande faktor, för hur man uppfattar situationen är längden på anställningen, dvs. hur länge man har arbetat på den aktuella avdelningen. Näswall et al. (2003) skriver att vissa egenskaper kan vara yrkesrelaterade.

Greenhalgh och Rosenblath (1984) skriver att olika variabler kan påverka graden av osäkerhet vilket också förstärker att den turordningslista som föreligger skulle påverka ett antal av de anställda med en minskad anställningsotrygghet i form av minskad oro att förlora sitt jobb. Ett resultat av turordningsreglerna torde även vara ett e contrario scenario, att en ganska stor del av de anställda tvärt emot de föregående skulle uppleva en förstärkt känsla av oro och rädsla för att förlora sin anställning. Något vi fann ganska anmärkningsvärt var att bilden som målades upp inte förstärkte vår misstanke utan snarare ifrågasatte den.

”Jag personligen är inte så rädd för att bli av med jobbet. Det är ju inte säkert att det går ut över vår avdelning”

Sjuksköterska 4 (Vikariat)

I: *Hur känner du, som sitter med vikariat om läget just nu?*

R: *Jag är inte särskilt orolig, jag tror inte det kommer hända något”*

Sjuksköterska 3 (Fast anställd 2 månader)

Anledningarna till att just de resultaten är svåra att sätta fingret på och vi anser det legitimt att ifrågasätta sanningshalten i många av de påståendena, vilket även diskuteras senare.

Vad kan då annars vara anledningen till den ganska begränsade oron för att förlora sin anställning, även för de individer som enligt turordningsreglerna ligger sämre till för att få behålla sin anställning vid ett eventuellt varsel. Jacobson et al. (1991) skriver att individens värdering av situationen påverkar upplevelsen av hot. Jacobson skriver vidare att om respondenterna bidrar med sanningsenliga svar, tyder det på att något i omgivningen bidrar till att minska individens känsla av att ett hot föreligger mot hennes anställning.

” Jag tror inte folk är oroliga. Jag tror folk tänker att det alltid är samma sak, varje år, framåt årsskiftet är det panik, det har det varit i hur många år som helst.... så jag tror inte människor är oroliga, mer än att det blir tråkig stämning”

Sjuksköterska 3

I: *Märks det av någon skillnad efter rapporten?*

R: *Vi hör det så ofta men det händer liksom ingenting, och det händer kanske på andra avdelningar som vi inte vet om men vi har inte blivit drabbade, om vi hade blivit drabbade så kanske situationen hade varit annorlunda”*

Sjuksköterska 2

4.1.4 Cynism

Våra intervjuer tyder på att det finns en stor cynism bland de anställda mot budskap från sjukhusledningen och i synnerhet meddelanden om sparplaner. Samtliga respondenter talar om just detta faktum, att det blir en sorts ”vargen kommer” känsla när ledningen talar om nya sparkrav och att det inte behöver tas på något vidare stort allvar. Mary Jo Hatch (1997) definierar organisationskultur som gemensamma värderingar, innebörder och uppfattningar.

Att även nyanställda beskriver fenomenet på ett liknande sätt pekar enligt oss på att det är starkt fastsatt inom organisationens kultur, en kultur som tydligen starkt påverkar individen och hennes syn på händelser i organisationens omgivning som påverkar henne, direkt och indirekt.

I: *Pratar man om underskotten i fikarummet?*

R: *”Man undrar ju var de ska spara in hela tiden, man börjar närma sig den punkten där det börjar bli en fara för patienten”*

Sjuksköterska 4

För att kunna definiera hotet och ha möjlighet att värdera den uppkomna situationen och de konsekvenserna de kan bidra till för den enskilda individen krävs det att hon klart kan se ett tydligt hot som är väl avgränsat. Näswall et al. (2003) skriver att just detta är ett stort problem vid värderingen av situationen att informationen är så pass begränsad att individen inte får möjligheten att analysera effekterna av källan till känslan av oro. En annan stor faktor som kan bidra till förvirring för individen är de olika signaler från omgivningen, vilket Greenhalg & Rosenblath (1984) tar upp. De talar bland annat om ryktesspridning, vilket starkt bidrar till att individen till fullo inte kan se problemet framför sig. Detta försvårar enligt Greenhalg & Rosenblath (1984) för individen att bedöma hur hon ska hantera problemet.

I: *Hur fungerar kommunikationen ovanifrån här?*

R: *”Vi får ett mail någon gång ibland som man aldrig läser, vi ska ha möten där tanken är att vi ska få reda på saker ovanifrån men det är sådär med kontinuiteten så man e dåligt insatt.”*

Sjuksköterska 3

”Vi blir matade av pressen, media matar oss hela tiden med hur illa det är ställt med den offentliga sektorn”

Sjuksköterska 1

I: *Hur pass insatta är ni i det som händer på sjukhuset?*

R: *”Det snackas så mycket om allt möjligt så det blir så mycket rundgång i allt!”*

Undersköterska 1

4.1.5 Kommunikation

Vår uppfattning av situationen är att kommunikationen ovanifrån är mycket bristfällig. Flertalet av våra respondenter har pekat på den här bristen. Personalen står ofta i någon form av informationsskugga och får inte reda på den nödvändiga informationen för att kunna bearbeta och bedöma situationen. Greenhalg och Rosenblath (1984) skriver att ett resultat av dålig kommunikation kan bli att man, som inblandad och ovetande, i sin jakt på information, vänder sig mot någon annan informationskänsla vilket borde bidra till en än mer omfattande ryktesspridning. I det aktuella fallet vi studerat, underskottet på Universitetssjukhuset, antar vi att bristen på kommunikation direkt korrelerar med en brist på fastslagna beslut på hur det kan komma att påverka verksamheten, vilket även informationsavdelningen på Universitetssjukhuset bekräftar. Det som dock är av stor betydelse är att rutinerna för den informationen som faktiskt förs fram inte fungerar.

En viktig del i analysen av dessa omständigheter är personalens känsla av maktlöshet (Näswall et al., 2003). Vid frågor om besparingar så återkommer respondenter vid flera tillfällen till uttrycket: ”vi hör att...” och benämningen: ”dem”, vilket antyder att ett det existerar ett påtagligt avstånd mellan dem och beslutsfattarna inom organisationen.

”Jag kan väl tycka, som e ny, att man gör väldigt mycket onödiga saker som jag kan tycka e sådär och sen när det faktiskt är motiverat att göra något så är det mer som, ’nej det skiter vi i’, så man undrar hur fan de tänker.”

Sjuksköterska 3

4.1.6 Värderade aspekter

En mycket påtaglig del av kvalitativ anställningsotrygghet som uppkommer under intervjuerna är den begränsade löneutvecklingen som existerar (Hellgren et al. 1999). Det är tydligt att många av respondenterna uppvisar en ganska stor irritation som en reaktion av detta. Men det som slår oss är de många mindre och till synes triviala besparingar som även de frambringar starka rektioner bland de anställda.

I: Känner man av besparingarna?

R: ”Ja, det var så fjantigt, det senaste jag såg nu på intranätet var minus en fruktkorg i veckan, man får två i veckan annars och sen så ska vi ha ka...ha,ha...kaffeautomat, vi ska inte ha vanligt bryggkaffe längre utan nu är det myntinkast som gäller”

”Man drar ju in på grejer som, till exempel presenter, anställda fick alltid presenter till jul, det har tagits bort sen flera år tillbaka, det är mycket såna saker som tas bort.... På neurologen drog de ju in på typ all mat till personalen. Nu betalar ju vi för frukosten här men fikabröd och så får vi ju ibland. De drog ju in allt, de hade typ en tradig ost som man kunde ta på sin egen macka när man kom på morgonen. Det är ju såna grejer, alla förmåner som går till personalen dras in, här är det inte lika markant men det kanske kommer”

Sjuksköterska 3

Ser man till personalens förändrade arbetsvillkor så menar Louis Guerin. (1990) att en försämring av dessa spelar en väsentlig roll gällande arbetsotryggheten. Ytterligare omständigheter som vi uppfattar vara betungande för den anställda och lägger till en negativ aspekt i arbetsinnehållet (Hellgren et al. 1999) är de omständigheter som snarare indirekt påverkar individen, som påverkar patienterna.

”Det som pressar oss är att vi inte hinner med alla patienter när det är sånt otroligt tryck som det är” och ”sen händer det att vi lägger dem på ögon, onkologen och KK. Det är, eh, ju kärvare det är, om de avdelningar de ska placera patienter, om de inte finns platser”.

Sjuksköterska 7

En mycket uppenbar känsla som förmedlades av flertalet respondenter är de nya uppgifter de får om besparingskrav och de nya åtgärder som kan genomföras med besparing som syfte. Det är relativt starka reaktioner som uppstår när personalen upplever förändringar och nya begränsningar i deras vardagliga arbete.

”Det känns så himla tradigt att hela tiden bråka om pengar och det känns alltid som att pengarna på något sätt e den här underliggande grejen, nej det kan vi inte göra för det kostar för mycket.”

Sjuksköterska 3

Greenhalgh och Rosenblatt (1984) beskriver anställningsotrygghet som ett fenomen där det sker en förändring i den anställdes tidigare uppfattning om arbetet, vilket kan styrkas med vår uppfattning samt ovanstående citat.

4.2 Hanteringsprocesser

Efter att individen värderat situationen väljer hon hur hon ska hantera den (Näswall et al. 2003). Värderingen av situationen är inte en engångshändelse utan det bör tilläggas att den är i ständig förändring och uppdateras om någon förutsättning har förändrats (Näswall et al. 2003). Lazarus och Folkman (1984) beskriver att individen vid anställningsotrygghet kan välja två strategier för att undkomma det obehag man upplever, en känslomässig strategi eller en problemfokuserad strategi.

Som vi tidigare nämnt är den individuella individens värdering, dels av hotet i sig men även de resurser och möjligheter man har för att kunna hantera det som ligger till grund för vilken hanteringsstrategi som hon väljer för att bearbeta hotet och olustkänslan.

Näswall et al. (2003) definierar de problemfokuserade strategierna som ett aktivt val för att komma ifrån känslorna av obehag genom att påverka eller hitta lösningar. Hirschman (1970) delar upp de problemfokuserade strategierna i tre, protest, flykt och lojalitet vilka senare kompletterades av Farrel med försummelse (enl. Näswall et al. 2003).

Av våra intervjuer kunde vi tydligt se hur olika individer hanterar ett problem olika och hur hennes individuella egenskaper påverkar de strategier hon väljer för att hantera situationen.

4.2.1 Flykt

”Det har varit många som inte har varit nöjda med situationen och därför sagt upp sig, många läkare och sköterskor som har varit gynnsamma för kliniken så organisationen är i gungning.”

Sjuksköterska 2

”I: Ser folk sig om efter annat?”

R: Ja, det gör de, jag ser folk som sitter på platsnytt hela tiden, många rör på sig mot till exempel kommunen, där det är mer stadigt och mer i lön och det rimmar ju bättre ”

Sjuksköterska 5

Att fly från situationen som kan resultera i obehag för individen är ett sätt att agera för att bli av med det upplevda hotet (Näswall et al. 2003). Hirschman (1970) beskriver flykt som ett billigare alternativ än protest för att visa sitt missnöje vilket även citaten ovan visar. Det

engagemang och den tid som krävs för att påverka situationen verkar många inte vara villiga att lägga och istället flyr man situationen.

Kaufmann och Kaufmann (2005) skriver att det kan vara dålig överensstämmelse mellan det vi säger att vi ska göra och det vi faktiskt gör. Citaten ovan beskriver situationen som att en majoritet av de anställda ser sig om efter andra jobb eller redan har lämnat organisationen vilket vi tror vara en felaktig bild. Vi tror att en del av de individer som pratar om att lämna organisationen faktiskt inte har för avsikt att göra det. Hirschman (1970) beskriver just det fenomenet att ett hot om flykt kan stärka påverkan av protesten. Flykt får anses vara den mest drastiska strategin som Hirschman (1970) nämner och trots detta misstänker att ett stort antal av de anställda faktiskt hade avlägsnat sig från hotet genom att byta anställning om de haft möjlighet till det.

” Det är ju bara att vara ärlig. Ibland känner man: varför går man här och slavar för skitpengar, jag ska göra något annat, men så funderar man på vad man skulle ha gjort istället? Ingenting...”

Sjuksköterska 3

Som Näswall et al.(2003) nämner är resultatet av individens värdering av situationen avgörande för om individen ska fly från situationen. Precis som citatet här ovan berättar så fick vi intrycket att många faktiskt skulle föredra att lämna organisationen och börja jobba någon annanstans men att individen inte anser sig ha resurserna för att bryta relationen med arbetsgivaren eller organisationen. Flertalet av våra respondenter talar om den brist på yrkeskåren sjuksköterskor som råder i våra grannländer. Varför agerar inte fler av de anställda med att avlägsna sig från hotet? Näswall et al. (2003 se ruta s.83) lyfter fram olika individfaktorer som kan påverka reaktionen på anställningsotrygghet. Bland dessa nämns det sociala stödet där vi misstänker att en familjesituation starkt kan påverka viljan att flytta. Lim (1996) skriver att individer som känner ett socialt stöd inte har samma vilja att lämna organisationen då stöd hemifrån kan minska den personliga oron. Vi anser även i det här fallet att det sociala stödet, som även innefattar familjesituationen, torde påverka viljan att lämna organisationen på ett annat sätt. Arbetsplatsutbudet för en akutsjuksköterska är av rimliga skäl ganska begränsat i en stad som Lund. Att bryta upp en familjesituation för en långväga flytt torde kräva en arbetssituation som för individen upplevs mycket olustig för att hennes resursinnehav ska framstå som tillräckliga för att genom flykt kunna undkomma källan till olust.

4.2.2 Protest

De anställda inom organisationen som inte anser sig ha resurserna, eller inte finner något värde i att bryta upp den relation hon har med organisationen, kan visa sitt missnöje genom att protestera och på det sättet försöka påverka situationen till att bli mer gynnsam för henne (Näswall et al. 2003).

I: *Hur förmedlar man det missnöjet?*

R: *Det görs på massa olika sätt, någon går till chefen och klagar och några andra står i korridoren eller i lunchrummet och pratar”*

Sjuksköterska 5

Bilden vi fått av sjukhuset är att maktdistansen är mycket stor och att det finns en känsla av maktlöshet hos personalen och en ovilja att bidra. Avståndet upp till en bestämmande part är så stort att flertalet inte bemödar sig att protestera, då möjligheterna att påverka och via den vägen undkomma källan till obehag verkar vara ytterst begränsade.

I: *Hur känner du för ledningen, har de någon förståelse för er situation?*

R: *Jag hoppas att han där uppe i region Skåne hamnar 13 timmar på akuten och får ligga där, på en bår och vänta, först då lär de förstå”*

Sjuksköterska 1

”De skulle vara här allihop på akuten 10 timmar i väntrummet med akuta buksmärter så får vi se om de fortsätter spara in, det hade nog ändrat ganska mycket kan jag tro, jag tycker det är så himla dåligt, tragiskt till och med, att det ska krävas så mycket.”

Sjuksköterska 4

Vi fick känslan att anledningen till att man inte klart visar sitt missnöje inte handlar om just bristen på missnöje utan snarare att bristen på närhet till beslutsfattarna leder till likgiltighet. Det finns ett starkt missnöje mot ledningens beslut uppdämt inom personalen.

4.2.3 Försummelse

R: *Blir någon sjuk så får vi inte längre ta in extra personal så då måste vi ta in egen personal. Jobbar man då redan 100 % och behöver hoppa in en dag extra blir det jävligt slitigt.”*

I: *Det kanske låter konstigt men finns det folk som då stänger av telefonen när man är hemma?*

R: *Ja, jag lämnar bara ut mitt mobilnummer så att jag ser om det är dolt nummer som ringer.... Det finns vidareutbildningskurser men det är inget som folk är intresserade av.*

I: *Varför inte det?*

R: *Jag tror att folk tänker: Varför ska jag tvingas göra det på min fritid?”*

Sjuksköterska 3

”Tror tyvärr att inte tillräckligt många bryr sig, för jag tror att det kommit till en viss gräns där det börjar bli jaja, jaja. Först ska de göra det och sen ska de göra det och allt ska göras om men alla vet att det inte finns några pengar”

Sjuksköterska 5

Den likgiltighet som verkar finnas inom delar av organisationen är enligt oss ett tecken på det missnöje som råder. Farrel menar, enligt Näswall et al. (2003), som vi tidigare nämnt att ett missnöje mot organisationen som föranletts av ett hot mot individens anställning ofta kan leda till en ovilja att faktiskt kämpa för organisationens sak och en minskad vilja att bidra med något utöver det som krävs av individen. Enligt Louis Guerin (1990) är risken för degradering, försämrade arbetsvillkor, och även risken för att på sikt bli av med jobbet är starkt knutet till minskat engagemang vilket vi tydligt märker av i citaten ovan. Vi har sett tydligt att just försummelse har varit en mycket förekommande reaktion inom sjukhuset och det är tydligt att delar av personalen förlorat sitt engagemang för att förbättra situationen. Sverke et al. (2002) skriver att en individ som inte känner arbetsglädje ofta får förminskad inlevelse i sitt arbete där arbetet är något som bara ska genomlidas. Den minskade inlevelsen i arbetet övergår enligt Sverke et al. (2002) ibland till att individen faktiskt motverkar organisationen vilket tydligt går att läsa ur citaten ovan.

4.2.4 Svek

Känslan av att personalen känt sig svikna har varit ett ofta återkommande tema under våra intervjuer. Många av våra respondenter har talat om den frustration och uppgivenhet som finns ibland personalen efter de återkommande sparkraven inom organisationen.

Svek är enligt Näswall et al. (2003) ett resultat av ett brott av det psykologiska kontraktet.

I: *Hur mottas detta?(Följdfråga angående besparingar på kaffe och fruktkorgar)*

R: *Jag tycker det är så tramsigt. Det måste vara väldigt små summor men det orsakar så mycket... Nej, det är väldigt tråkigt*

Sjuksköterska 7

Respondenten tydliggör ett klart besviket förhållningssätt och uppgivenhet gentemot beslutsfattarna. Det görs uppenbart att de uppfattningar och grundläggande antaganden som de anställda har, som i sin tur ligger till grund för det psykologiska kontraktet, har satts ur spel. Som tidigare nämnts har individen själv skapat förutsättningarna för kontraktet genom hennes tolkningar av hur organisationen och arbetsgivaren tidigare agerat (Näswall et al. 2003).

”Jag ansvarar för att den här mannen jag har nu, som kämpar med andningen, jag ansvara för att han ska må bättre. Sen finns det de som sysslar med ekonomin, det är deras jobb.

Vi har det redan så tufft, lura inte på oss mer. Vi har tillräckligt.”

Sjuksköterska 7

Det psykologiska kontraktet innebär för individen att om hon ställer upp för organisationen och bidrar med engagemang, kommer organisationen att belöna henne genom att förse henne med den trygghet och säkerhet på arbetsplatsen som individen anser sig behöva. (Isakson et al. 2003) Detta kan ifrågasättas med ovanstående citat. Respondenten tydliggör även sin egen övertygelse om att kontraktet har följts från hennes sida, vilket är en förutsättning för det psykologiska kontraktets upprätthållande (Isakson et al. 2003).

”Akutkliniken är ur mina ögon värdelösa på att ta hand om sin personal, de är inte rädda om sin personal alls. De gör inget för att förbättra stämningen här. Allt sådant ligger på oss”

Sjuksköterska 5

Brottet på kontraktet sker, i det här fallet, genom att individen uppfattar att organisationens motprestation inte längre motsvarar hennes förväntningar på samarbetet. Vid ett brott på det psykologiska kontraktet som kan jämföras med ett brott av löften så minskar den tillit individen har känt till organisationen och ett svek uppstår. (Näswall et al.2003)

”Man undrar ju var de ska spara in hela tiden. På något sätt är ju den punkten nådd där det går ut över patientens säkerhet och inte bara över dess välmående. Vi som jobbar inom vården tycker det såklart är jättejobbigt att patienter ska behöva lida, man vill ju ge en bra vård, men det kommer ju inte ske i det långa loppet.”

Sjuksköterska 4

De grundläggande antagandena som är grundstenen på vilken det psykologiska kontraktet byggs på behöver inte enbart handla om den personliga sfären utan kan även handla om andra värderingar som individen vill dela med arbetsgivaren och dess organisation (Parks och Kidder 1994). Citatet ovan tyder just på att det har skett ett brott i det psykologiska kontraktet där individens värderingar enligt respondenten inte längre överensstämmer med organisationens efter en förändring i denna.

Parks och Kidder (1994) skriver att om diskrepansen mellan verkligheten och det individen förväntar sig, dvs. att brottet av det psykologiska kontraktet är av sådan stor dignitet kan känslan av svek leda till att individen lämnar organisationen.

”Akutklinikens chefer, eller dem som styr, tar ju inte hand om sin personal över huvudtaget. Jättedåligt betalt och det är enormt slitigt att jobba i den här miljön, stress hela, hela tiden. Vi har haft en hel del kollegor som inte orkar längre och flyttar”

Sjuksköterska 2

Den tillit som byggs upp under tidens gång bidrar enligt Davy och Kinicki (1997) till att individens band knyts starkare till organisationen och minskar känsligheten för ett brott av det psykologiska kontraktet, vilket har märkts av under våra samtal med våra respondenter. De individer som har varit knutna till organisationen en längre tid visar upp en mycket starkare lojalitet till organisationen i fråga medans de individerna med svagare band till organisationen framstod som mer känsliga för beslut som kunde påverka deras anställning.

4.2.5 Lojalitet

Lojalitet är strategin som Näswall et al. (2003) beskriver som en passiv strategi för att visa organisationen sin unika kompetens och på så sätt minska hotet mot sig själv. De skriver även att lojalitet är motsatsen till försummelse. I våra intervjuer framgick det inte på något sätt att de anställda försökte anamma den strategin vilket enligt oss stärker bilden som Näswall et al. (2003) argumenterar för, att valet i motsatssambandet till viss del kan vara yrkesrelaterat. Som vi tidigare skrivit menar dem att individer i vissa yrkesgrupper har incitament att bevisa att deras kompetens är vital för företagets fortsatta vidkommande medans dessa saknas inom vissa yrkesgrupper. I den grupp vi har undersökt är de fackliga reglerna om turordning vid varsel ett starkt tecken på att individerna inte anser det värt ansträngningen, att försöka framställa sig som en anställd som är av vital betydelse för organisationens framtid, då det ändå inte påverkar möjligheterna att hantera hotet positivt och förminska risken att drabbas.

4.2.6. Självbedrägeri (Problemförminskning/ Att distansera sig från problemet)

Lazarus och Folkman (1984) beskriver de känslufokuserade strategierna som metoder för att frångå källan till obehaget genom att kunna kontrollera de känslor som man tvingas uppleva. Känslufokuserade strategier används enligt Näswall et al. (2003) av de individer som inte anser sig ha resurserna att göra något åt situationen som har uppstått eller helt enkelt inte har tillräckligt med information för att värdera situationen.

”R: Jag har svårt att tro att de skulle spara in personal på akutkliniken,

I: Varför det?

R: För att vi behövs, det är ett sådant oerhört tryck, de vet inte varför men patienttrycket ökar mer och mer.”

Sjuksköterska 2

I:.... Jag tänkte mer på de ganska unika tider som råder, och man hör överallt om rädslan för varsel R: Kanske på någon annan avdelning men som, akutkliniken, jag tror inte och vill inte tro att vi skulle kunna bli drabbade med det trycket vi har”

Sjuksköterska 6

”R: Vi diskuterar inte ens om det där. Man får ta det när det kommer, det är inget att gå och vara bekymrad över nu.

I: Så du har inte märkt av att folk är lite oroliga eller så?

R: Nej, inget sånt.”

Undersköterska 1

Näswall et al. (2003) lyfter fram olika exempel på känslufokuserade strategier så som att distansera sig från problemet och att förminska det.

Det märks tydligt att vissa individer inte vill, eller kan, sätta sig in i problemet alternativt inte vill eller anser sig ha resurserna för att på ett aktivt sätt göra sig av med källan till obehagskänslan. Istället väljer man att skydda sig mot rädslan genom att bedra sig själv och intala sig att problemet inte finns eller att det är betydligt mindre vilket enligt Näswall et al. (2003) på kort sikt kan vara ett lyckat inslag då obehaget kan mildras men att det på lång sikt snarare lindrar symtomen istället för att bota sjukdomen. Oavsett orsakerna för att bibehålla en min av säkerhet så verkar det enligt Roskie Louis Guerin (1990) som att i alla fall på kort sikt mår individen bättre av att inbilla sig att hennes magiska skydd mot alla former av jobbförskjutning fungerar.

Vi anser att i en övervägande majoritet av fallen bland de individer vi studerat inte går att definiera en specifik hanteringsstrategi som individen i fråga har valt för att kunna hantera situationen. Vi ifrågasätter därför det Näswall et al. (2003) samt Hirschman (1970) skriver om, att i de fallen där individen väljer att vara kvar inom organisationen väljer hon en specifik strategi utifrån de av Hirschman (1970) och Farrel uppställda strategierna. Vår uppfattning är att den verkliga bilden är betydligt mer komplex och inte så svart och vit som de nyss nämnda författarna gör. Vi anser, till skillnad från den tidigare litteraturen att individen instinktivt väljer att kombinera problem- och känslufokuserade strategier och skillnaderna mellan hur individerna väljer ligger snarare i vilka proportioner individen fördelar energin mellan dessa. Genom de samtal vi fört med våra respondenter tycker vi oss kunna urskilja detta, att man kombinerar olika strategier för att undkomma en obehaglig känsla. Vi anser precis som Näswall et al. (2003) att anställningsotryggheten är en process som inte är en engångsföreteelse utan en process av utvärderingar där hur hon värderar hotet och vilka resurser hon har till sitt förfogande för att påverka källan till obehaget, utifrån denna utvärderar hon även om hon vill förändra sin strategi. Vi anser dock till skillnad från Näswall

et al.(2003) att hon även väger in en värdering av hur valet av proportioner mellan de olika strategierna fungerat och om hon bör göra någon förändring i just dessa.

5 Slutsats

Hur kan den ekonomiska krisen som för närvarande sköljer in över världen definieras?

Beskrivningarna om vad krisen faktiskt är går vida isär och verkligheten påminner just nu snarare om ett övernaturligt väsen taget från första bästa science fiction bok där de mystiska beskrivningarna retar ens inre till att på egen hand och på basis av ens egna tolkningar måla upp det hemska väsen som närmar sig. Bristen av hårda och tydliga fakta och beskrivningar bidrar till att den så kallade krisen blir ytterst subjektiv, som analysen visar, där individens personliga bild av verkligheten framstår som sanningen i brist på en tydlig beskrivning av fenomenet. I brist på en tydlig bild av verkligheten söker sig individen efter en sanning som hon kan relatera till och bidra till att hon kan kontrollera sin ovisshet. För att göra det vänder sig individen till närmaste informationskälla som resultatet av vad Greenhalgh och Rosenblatt (1984) beskriver som medveten och omedveten informationsspridning av organisationen samt rykten. I dagens samhälle, där människan i så stor omfattning omringas av mediekanaler blir ofta den informationskälla media. Hur mycket påverkas individen av den bild som media målar upp? Den bild som media målar upp är så luddig och baseras snarare på svarta händelser så som arbetslöshet och stödpaket än försök att bidra till en allmän förståelse om orsakerna och konsekvenserna. Just bristen på ett tydligt ansikte på krisen leder enligt oss till att individen får svårt att relatera till verkligheten vilket minskar hennes möjligheter att avgöra hur hon ska hantera denna. När individen inte kan definiera problemet och se att hon har kontroll över situationen, kommer hon känna en osäkerhet över framtiden vilket är ett tecken på anställningsotrygghet.

Vad är anställningsotrygghet egentligen? Anställningsotrygghet är för oss, nu i efterhand, ett begrepp som är så otroligt mycket mer komplext och mångfacetterat än själva rädslan för att förlora sin anställning som den omedelbara tolkningen kan utläsa. Något som klargjordes tydligt under analysen av empirin. Anställningsotrygghet är för oss även ett fenomen som grundar sig på subjektiva bedömningar och är därför mycket svårt att definiera då individer tolkar signaler och agerar utefter dessa signaler på sätt som är omöjliga att på förhand förutspå. Individens tolkningar av situationen innefattar dessutom ett obestämt antal variabler som påverkar individen. Det faktum att känslan av anställningsotrygghet dessutom inte enbart ska sammankopplas med hot om avsked utan bör inkludera ett oändligt stort antal skeenden öppnar flera intressanta aspekter att studera.

Den tidigare forskningen inom ämnet beskriver individens beslut angående hur hon ska agera för att frångå osäkerheten orsakad av anställningsotrygghet som lättdefinierbar och att

individerna väljer en specifik strategi utefter de resurser hon besitter som hon sedan följer. Våra samtal med respondenterna stöder vår känsla av att individens val inte är så svart eller vitt utan att hon kombinerar olika strategier och valet blir snarare vilka proportioner hon väljer att fördela sina resurser efter. Det är således enligt oss inte bara individens värdering av situationen som bidrar till att anställningsotryggheten är en mycket komplex subjektiv företeelse utan även att individens val av hur hon ska hantera situationen föregås av en analys av ett stort antal variabler vilket bidrar till komplexiteten.

Det stadiet då hälften av empirin var införskaffad så var det ett mycket diversifierat resultat som framkom. Efter sammanställningen av empirin i sin helhet och granskning med teorin som glasögon så dök flertalet gemensamma nämnare upp till ytan. Däremot så var det för oss ett helt nytt perspektiv som presenterades. Den ekonomiska delen i sammanhanget blev snarare en statist och där huvudrollen spelades av de mindre förändringarna i arbetsvillkoren. Omfattningen av krisen har för flera av respondenterna, i vår mening, resulterat i ett avståndstagande och svårhet att konkretisera. Till och med kunskapen om den var vid flera tillfällen bristfällig. Den interna rapporten om sjukhusets egna underskott och besparingar viftades lättasamt förbi av de dryga 10 % av respondenterna som faktiskt läst den. De övriga hade möjligtvis hört talas om rapporten om ens det. Om detta är en fråga om dålig internkommunikation eller bristande intresse är en diskussion i sig men för denna studie har förhållningssättet till den rådande situationen en mer central roll. För en utomstående är kopplingen mellan de försämrade arbetsförhållandena och omgivningens ekonomiska nedgång betydligt klarare än de som faktiskt blir drabbade av den, vilket tydligt den empiriska insamlingen påvisar. Missnöjet med förändringen av arbetsvillkoren är inte ett ämne som omedelbart uppkommer under intervjuerna, inte heller ett direkt tema under dem. Däremot dyker ämnet vid flera tillfällen upp, kopplat till andra frågeställningar. I slutändan har mer eller mindre samtliga respondenter uttryckt sitt missnöje med det besparingskrav som är ett resultat av den globala finanskrisen. Under dessa sammanhang är anställningsotryggheten inte ett begrepp som respondenterna kopplar till något annat än rädslan att bli av med sitt jobb. Inte heller frågeställningen klargör relationen mellan begreppet och förändrade arbetsvillkor och nya arbetsförhållanden. Det är först i efterhand som förhållningssättet till deras anställning blir en klar koppling till kvalitativ anställningsotrygghet enligt definitionen från tidigare forskning. Det är flera av de triviala delarna i den dagliga verksamheten som respondenterna uttalat sina åsikter om. Frukostbröd, kaffe och fruktkorgar är exempel på tillsynes banala saker som de ekonomiskt ansvariga valt att prioritera bort, vilket är den mest

rationella besparingen i sammanhanget enligt vår mening. Däremot har dessa små förändringar i personalens arbetsvillkor en klart mer betydande roll för en del av våra respondenter. Avsaknaden av något sött till kaffet efter lunch är inte ett problem i sig i förhållande till upplevelsen av svek och otacksamhet från ledningen. Ser man till personalens förändrade arbetsvillkor så menar Roskies et al. (1990) att en försämring av dessa spelar en väsentlig roll gällande anställningsotryggheten. Ytterligare omständigheter som vi uppfattar vara betungande för den anställda och lägger till en negativ aspekt i arbetsinnehållet (Hellgren et al. 1999) är de omständigheter som snarare indirekt påverkar individen, som påverkar patienterna.

”Det som pressar oss är att vi intet hinner med alla patienter när det är sånt otroligt tryck som det är” och ”sen händer det att vi lägger dem på ögon, onkologen och KK. Det är, eh, ju kärvare det är, om de avdelningar de ska placera patienter, om de inte finns platser”.

Sjuksköterska 7

Att den ekonomiska verklighet vi lever i idag, där vinstdrivande organisationer och fri konkurrens är vanliga inslag för att förenkla och bidra till konsumentens välbefinnande, ofta leder till effektiviseringar i jakt efter minskade kostnader är inget nytt. Till vilken grad kan man fortsätta jaga kostnadsminskningar utan att riskera kvalitén? Denna växande form av konkurrens och effektivisering, tillsammans med krav på besparingar från politiker, i samband med de minskade skatteintäkter som direkt kan kopplas till den ekonomiska situationen som råder tror vi tillsammans med flera av våra respondenter att det kan resultera i en situation där kvaliteten får stryka på foten. Vården är i sin jakt för att effektivisera på god väg att framstå som en produktionsinriktad industri där de grundläggande värderingarna betonar effektivitet snarare än den vård där individen kommer i främsta rummet. Är det en verklighet som vi är på väg emot? När sjuksköterskor på sjukupplysningen får en bonus av att förkorta samtalen eller undersköterska X, för att hinna med sitt schema, inte har tid att noggrant se om sin patient utan tvingas vidare. Många av de individer vi talat med framför en oro inför framtiden och för att den mänskliga kontakten kommer fortsätta minska för att bidra till en ytterligare effektivisering.

Med anställningsotrygghet som nyckelbegrepp i vår insamling av empirin så sattes en, om inte annat, omedveten ram och förställning vad som väntades. Även med chefsgruppens rapport som underlag för både problemformulering och frågeställning så hade vi i ett tidigt skede skapat förutfattade meningar om personalens förhållningsätt. Med den tidigare

forskningen i ryggen så breddades synsättet någorlunda och en mer dimensionell bild av anställningsotrygghet applicerades på empirin. Med välgrundade antaganden (enligt vår mening) så möttes vi av en verklighet där dessa i ett tidigt skede kunde slängas åt sidan. Ett delvis bristande intresse av den faktiska ekonomiska situationen blandades med starka reaktioner på de förändringar som genomförts på grund av sparkraven. Den globala krisen existerade långt bort i periferin i sammanhanget och en balansgång mellan patienternas bästa och de anställdas eget intresse var en, i efterhand, klar anmärkelse som kunde göras.

För personalen på Akutvårdsenheten så har finanskrisen, som världsomfattande fenomen, haft indirekta konsekvenser som resulterat i försämrade arbetsvillkor. Med rapporten som underlag för slutsatsen om landets ekonomiska situation kopplat till enhetens förändringar så är det för oss som observatörer lättare att få ett mer övergripande perspektiv av den rådande situationen. Däremot så uppenbaras det tidigt att kopplingen inte är lika självklar för flertalet respondenter. Reaktionerna kan delvis förklaras med de anställdas uppfattning om att det enbart är Pojken som skriker: vargen kommer! En anledning till detta kan vara det avstånd som existerar mellan det globala fenomenet och Akutvårdsenhetens sköterskor. Det blir helt enkelt för svårt för respondenterna att relatera de världsomfattande ekonomiska förändringarna till de lokala effekter de har för individen.

En vidare aspekt inom området av globala fenomenets effekter på individers förhållningsätt till deras anställning är mediernas roll i sammanhanget. Hur stor roll har TV, radio, internet och övriga medier i individers tolkning av situationer? Ämnen som vi behandlat har främst landat på den informationen som organisationen förmedlat, både medvetet och omedvetet samt ryktesspridning. Utöver dessa faktorer så uppenbarar sig övriga källor till information. En ytterligare aspekt som i sammanhanget utelämnats är den offentliga sektorns roll. Redan i avgränsningen så klargjorde vi att denna förutsättning utelämnats i studien. Skillnaden mellan den privata och offentliga sektorn när det kommer till det berörande ämnet har troligtvis flera intressanta perspektiv att förmedla. Anställningsotrygghets definition som en förlust av värderade aspekter lämnar en relativt öppen tolkning. Som Hellgren et al.(1999) poängterar att det är en begränsade tidigare forskning som bedrivits om anställningsotrygghetens övriga definitioner. Här lämnas det ett forskningsutrymme inför framtiden som kan skapa en större klarhet i begreppet vilket kan hjälpa organisationer med förvaltningen av dess personal.

6 Källförteckning

6.1 Böcker

Alvesson. M & Svenningsson. S (2007) Organisationer, ledning och processer ; Studentlitteratur ; Lund

Bryman. A & Bell. E (2005) Företagsekonomiska forskningsmetoder; Liber; Malmö

Bäck. H & Halvarson. A (1992) Metodbok, Projekt och utredningar; SNS Förlag

Ejvergård. R (2003) Vetenskaplig Metod; Studentlitteratur; Lund

Hatch. M. J (2002) Organisationsteori; Studentlitteratur Lund

Hirschman. A (1970) Exit, voice & loyalty: Harvard University Press

Jacobson & Hartley (1991) Job insecurity: Sage publications

Kaufman. G & Kaufman. A (2005) Psykologi i organisation och ledning, Studentlitteratur; Danmark

Lazarus. R & Folkman. S (1984) Stress, appraisal and coping : Springer publishing company

Leana . C & Feldman. D (1992) Coping with job loss: Lexington books

Merriam. S (1994) Fallstudien som forskningsmetod; Studentlitteratur; Lund

Näswall. K; Sverke. M; Hellgren. J (2003) Anställningsotrygghet: Studentlitteratur Lund

Näswall, K. (2004) Job insecurity from a stress perspective: Antecedents, consequences and moderators; Akademityck AB, Edsbruk

6.2 Artiklar

Anderson. N & Schalk. R (1998) The psychological contract in retrospect and prospect ; *Journal of organizational behavior* nr 19

Ashford, S. J. och Lee, C. Bobko, P (1989) 'Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test'. *Academy of Management Journal* nr. 4

Borg. I & Elizur. D (1992) Job insecurity: Correlates, moderates and measurement; *International Journal of manpower* nr 13

Büssing, A. (1999). 'Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry'. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Nr.8

Davy, J., Kinicki, A. and Scheck, C. (1991). 'Developing and testing a model of survivor responses to layoffs', *Journal of Vocational Behavior*, Nr.38

Davy. J & Kinicki. A (1997) A test of job securitys direct and mediated effects on withdrawal cognitions : *Journal of organizational behavior* nr 18

De Witte, H. och Näswall, K. (2003) 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries', *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 24, Nr. 2

Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z. (1984). 'Job insecurity: Toward conceptual clarity', *Academy of Management Review*, Nr.9

Louis Guerin. R (1990) Job insecurity in managers: Antecedents and consequences; *Journal of organizational behavior* nr 11

Isaksson.K & Berhard. C & Gustafsson. K (2003) Betydelsen av anställningsform och tillit till ledningen för personalens hälsa inom vården; *Arbetsmarknad och arbetsliv* Årg. 9 nr 2

Isaksson.K, Bellaagh. K (2005) Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt – förändrade relationer på arbetsplatserna: *Vetenskaplig skriftserie Arbete och hälsa* nr 15

Lim (1996) Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support; *Human relations* nr 49

Parks. J & Kidder. D (1994) "Till death do us a part . . ." Changing work relationships in the 1990s *Journal of Organizational Behavior*, nr 1

Pearce, J. L. (1998). 'Job insecurity is important but not for the reasons you might think: The example of contingent workers'. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 5

Sverke, M. Hellgren, J. Näswall, K. (2006) 'Job insecurity A literature review'. *National Institute for working life and authors*, Rapport Nr. 1, Stockholm

Sverke, M., & Hellgren, J. (2001). 'Exit, voice, and loyalty reactions to job insecurity: Do unionized and non-unionized employees differ?' *British Journal of Industrial Relations*, Nr. 39

6.3 Internet

Dagens industri

<http://di.se/Avdelningar/Artikel.aspx?ArticleID=2009\01\02\317976§ionid=undefined>
2009 – 05 -12, kl. 12.41

Dagens Nyheter

<http://www.dn.se/ekonomi/storsta-finanskrisen-sedan-30-talet-hotar-1.508095>,
2009-05-07, kl. 14.07

Kommunal

<http://www.kommunal.se/Medlem/Branscher-och-yrken/Halso--och-sjukvard/Arbetsmiljo-arbetstider-och-loner/>
2009 – 05 -05 kl. 16.20

Konkurrensverket

http://www.konkurrensverket.se/upload/Filer/Press/Tal-artiklar/tal_cn_060222.pdf
2009 – 05 -10 kl. 14.00

Politikerbloggen

<http://www.politikerbloggen.se/2009/04/01/14684/>,

2009-05-07, 18.53

Saco 1

<http://www.saco.se/templates/Ocupation.aspx?id=4008&epslanguage=SV>

2009 - 04 - 22 kl 18.47

Saco 2

<http://www.saco.se/templates/Ocupation.aspx?id=3974&epslanguage=SV>

2009 kl - 04 - 23 kl. 10.39

Statistiska centralbyrån 1

http://www.scb.se/Pages/PressRelease_273824.aspx

2009 - 05 - 10 kl. 14.50

Statistiska centralbyrån 2

http://www.scb.se/Grupp/valfard/BE0801_2004K02_TI_08_A05ST0402.pdf

2009 - 05 - 10 kl. 15.30

Suntliv

<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=1157>

2009 - 05- 07 kl. 12:30

Universitetssjukhuset i Lund 1

<http://www.skane.se/default.aspx?id=81949>

2009 - 04 -26 kl 16,52

Universitetssjukhuset i Lund 2

<http://www.skane.se/upload/Webbplatser/USIL/Dokument/NyheterMedia/Pressmeddelande/restriktioner.pdf>

2009 - 04 - 26 kl 16,21

Bilaga 1

Rapport från Usil hämtat den 27 april 2009 från
<http://www.skane.se/templates/page.aspx?id=247840>

Varning för varsel inför skenande underskott

Rapport från Sjukhuschefens chefsgrupp

2009-03-16

Årets underskott för Universitetssjukhuset i Lund riskerar att bli rekordstort. Stigande kostnader under årets två första månader pekar mot ett underskott på 200-250 miljoner kronor. Om inte den trenden vänder blir underskottet ännu större.

Vid måndagens möte med sjukhuschefens chefsgrupp diskuterades framtida varsel och turordningsregler – om inte antalet tjänster minskar med omedelbar verkan.

Kostnadsutvecklingen under januari-februari är högre än budgeterat. Kostnaderna motsvarar omkring 300-400 tjänster, räknat på att ett 60-tal av dessa är läkartjänster. De avtalade lönerna för 2010 motsvarar ett 70-tal tjänster om ekonomin ska gå ihop.

I stället fortsätter antalet medarbetare att öka.

Sjukhuschefens chefsgrupp riktar därför en stark uppmaning till chefer på alla nivåer: ifrågasätt all nyanställning när vikariat går ut eller då en medarbetare går i pension. Undersök om det finns andra sätt att kompensera ett minskat antal tjänster genom exempelvis omflyttning av medarbetare.

Samtidigt är finansieringen beroende av att alla uppdrag från regionen uppfylls.

Med hjälp av en extrem återhållsamhet kan det bli möjligt att undvika varsel om uppsägningar senare i år. Det är överlägset bäst om antalet tjänster kan minska med naturlig avgång.

Förutom personliga förluster kan uppsägningar också leda till betydande kompetensförluster, vilket äventyrar patientsäkerhet och kvalitet. I ett sådant läge kan det därför bli livsnödvärdigt för sjukhuset att diskutera turordningsreglerna, sist in – först ut.

Fakta om Sjukhuschefens chefsgrupp

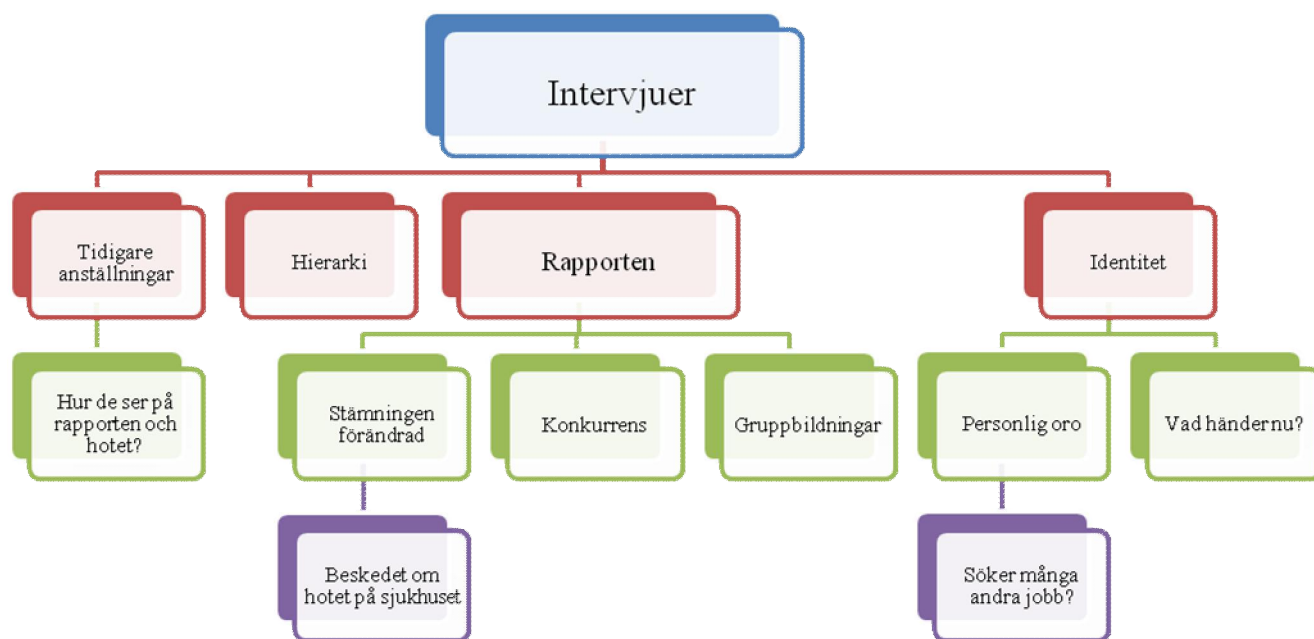
I sjukhuschefens chefsgrupp ingår biträdande sjukhuschefen/administrativa chefen, divisionscheferna, kommunikationschefen och strategiske chefen. Varje möte sammanfattas i en rapport där betoningen läggs på sjukhusets strategiska vägval. Sedan några år har dessa rapporter publicerats på sjukhusets intranät för att öppna för dialog.

Den dialogen behövs också med det omgivande samhället. Från och med 2009 läggs därför rapporterna också ut på sjukhusets hemsida.

Anteckningarna förs av mediestrateg Per Långby.

Bilaga 2

Vår mind - map som vi använde under intervjuerna.



Figur 4 visar hur vår mind - map ser ut som vi använde vid våra intervjuer.