



**LUNDS**  
UNIVERSITET

**INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI**

*En kartläggande studie kring studenters uppfattning om nya  
normer på den svenska arbetsmarkanden.*

**Cecilia Gad**  
**Louise Ramel**

Kandidatuppsats vt 2010

Handledare: Birgitta Wanek

### **Abstract**

Uppsatsens syfte är att undersöka studenters, som blivande arbetstagares, inställning och syn på några av arbetsmarknadens nya normer. Genom förändringar i form av teknisk utveckling och globalisering har nya normer på arbetsmarknaden tagit form. I denna studie ligger fokus på de förändrade normerna kring anställningsform och konkurrens. Tidsbegränsade anställningar har blivit allt vanligare och konsekvenser av detta kan ses som antingen job insecurity eller employability. En kvantitativ metod tillämpades i form av en enkätundersökning utförd på 100 studenter vid Lunds Universitet för att undersöka uppfattningen av de rådande normerna. Resultatet visar en kartläggning av hur studenter uppfattar de nya normerna i förhållande till hur dessa beskrivs i den teoretiska bakgrunden. En skillnad i uppfattning påträffades gällande konkurrens och konkurrenskraft beroende på hur många terminer studenten har kvar till sin examen. Enligt undersökningen har studenterna inte uppfattat de nya normerna på den svenska arbetsmarknaden så som de beskrivs i den teoretiska bakgrunden. Resultatet visar att en fast anställning fortfarande anses vara den idealistiska anställningsformen, att det finns en stor medvetenhet kring det egna ansvaret för den personliga konkurrenskraften och att tidsbegränsade anställningar ses som användbara men absolut inte ses om ett förstahandsalternativ.

Nyckelord: studenter, arbetsmarknad, förändring, normer, konkurrens, tidsbegränsad anställning, job insecurity, employability.

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	4
Avgränsningar .....	5
Perspektiv .....	5
Begrepp .....	5
Teoretisk bakgrund .....	6
Förändringar på arbetsmarknaden .....	6
<i>Teknisk utveckling</i> .....	6
<i>Globalisering</i> .....	6
<i>Konkurrens</i> .....	7
Arbetsmarknadens nya normer .....	7
<i>Tidsbegränsad anställning</i> .....	7
<i>Delad uppfattning kring tidsbegränsad anställning</i> .....	9
<i>Job insecurity</i> .....	10
<i>Employability</i> .....	11
<i>Den nya konkurrensen</i> .....	13
Syfte .....	16
Frågeställningar .....	16
Hypoteser .....	16
 <b>Metod</b> .....	17
Val av metod .....	17
Deltagare .....	17
Gruppindelning .....	18
Instrument .....	18
Procedur .....	19
Databearbetning .....	19
 <b>Resultat</b> .....	20
Svarsfrekvens .....	20
Korrelation .....	20
Gruppjämförelse .....	21
 <b>Diskussion</b> .....	22
Vilken syn och inställning har studenter till de nya normerna på arbetsmarknaden? .....	22
Finns det någon skillnad i studenternas uppfattning beroende på hur många terminer de har kvar till examen? .....	26
Har studenter uppfattat de nya normerna på arbetsmarknaden så som de beskrivs i teorin? .....	27
Studiens begränsningar .....	28
Förslag till vidare forskning .....	28
 <b>Referenslista</b> .....	30
 <b>Bilagor</b> .....	32
Bilaga 1 – Enkät .....	32

## Inledning

De förändringar som ägt rum på den svenska arbetsmarknaden under det senaste årtiondet har inneburit olika konsekvenser för individer, dessa har fruktats av somliga och välkomnats av andra (Näswall, Hellgren & Sverke, 2008). Genom förändringar i form av teknisk utveckling och globalisering har nya normer på arbetsmarknaden skapats gällande nya typerna av anställningsformer och en förändrad konkurrenssituation.

Då specifik forskning inom arbets- och organisationspsykologi rörande studenters uppfattning av arbetsmarknadens nya normer inte påträffats i vårt litteratursökande ansåg vi det intressant att titta närmare på denna aspekt. Denna brist av moderna studier som undersöker studenters uppfattningar inom detta ämnesområde har även påpekats av andra (Tomlinson, 2007). Teorier som talar om förändring och de nya normerna på den svenska arbetsmarknaden beskriver dessa som naturliga och obestridda. Frågan om hur studenterna uppfattar de rådande normerna på arbetsmarknaden väckte intresse då denna målgrupp utgör en del av morgondagens arbetstagare. Ur både organisationers och samhällets perspektiv är vi av åsikten att resultatet från denna studie skulle kunna vara en nyckel till att bättre förbereda studenter på det arbetsliv som väntar dem. För att underlätta en övergång från studier till arbetslivet anser vi att de rådande normerna på arbetsmarknaden borde vara väl förankrade hos kommande arbetstagare. Funderingar kring om så är fallet ledde oss fram till vår enkätundersökning. Ur ett arbets- och organisationspsykologiskt perspektiv anser vi det intressant att undersöka studenters, som blivande arbetstagares, uppfattning kring den förändrade situationen på arbetsmarknaden. Denna har bland annat inneburit nya normer vad gäller anställningsformer, konkurrenssituationen samt en ny syn på anställningssituationen som antingen job insecurity eller employability.

Inledningsvis tas en omfattande teoretisk bakgrund upp med stort fokus på några av de stora förändringar som ägt rum under de senaste årtiondena och som kommit att ha en ansevärd effekt på de nya normerna som vuxit fram. Vidare beskrivs arbetsmarknadens nya normer; tidsbegränsad anställning och nya uppfattningar kring dessa samt den ökade konkurrensen. Under metod beskrivs undersökningens deltagare och tillvägagångssätt. Resultaten från enkätundersökningen redovisas för att göra en kartläggning av studenters uppfattning samt undersöka om det finns någon skillnad i denna beroende på hur många studietermener som deltagaren har kvar till sin examen. I diskussionsdelen förs sedan ett resonemang kring resultaten från enkäten i förhållande till våra frågeställningar och den teoretiska bakgrunden.

## Avgränsningar

**Perspektiv.** För att bygga upp en teoretisk bakgrund av dignitet tas ett flertal punkter ur organisationens perspektiv upp. Vi vill dock poängtera att huvudfokus i uppsatsen är individperspektivet, vilket även är anledningen till valet och utformningen av enkätundersökningen. Angående deltagarna i studien tas ingen hänsyn till deras utbildning eller förväntat yrke inom specifika branscher hos de tillfrågade. Anledningen till detta är att försöka få fram ett generellt perspektiv på hur studenters uppfattning ser ut överlag. Eftersom den teoretiska bakgrunden berör situationen på den svenska arbetsmarknaden som en helhet föll sig valet att utesluta eventuella skillnader mellan olika utbildningar, yrken och branscher naturligt.

**Begrepp.** Det är av vikt att klargöra vilka förändringar som kommer att tas i beaktning i detta arbete. Fokus ligger på de förändringar som har påverkat det svenska arbetslivet och framförallt hur individens roll och position som anställd har påverkats av dessa. Den tekniska utvecklingen och globaliseringen under de senaste decennierna har varit de två främsta förändringarna som lett till revolutionerade möjligheten för den internationella ekonomin att utvecklas. Detta har i sin tur inneburit stora reformer för hur organisationer idag ser ut och fungerar. Dessa stora omställningar, som fått mycket utrymme inom litteraturen och som utifrån vårt ämne är av mycket stor vikt, har varit de huvudsakliga orsakerna till de gällande normerna på arbetsmarknaden (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006).

I uppsatsen definieras, i enlighet med Nationalencyklopedin (2000), begreppet normer som ett sätt att beskriva allmänt delade och underförstådda, regler och förväntningar för vad som anses vara normalt och godtagbart. Innebörden av de nya normerna som etablerats på den svenska arbetsmarknaden är det som idag enligt litteraturen har kommit att uppfattas som det normala. De nya normer som kommer att få mest utrymme i detta arbete är den tidsbegränsade anställningen samt den ökade konkurrensen på arbetsmarknaden. Det blir även av vikt att ta upp de inställningar, attityder och förhållningssätt som finns kring dessa normer bland studenter.

De engelska begreppen job insecurity och employability används i uppsatsen istället för deras svenska motsvarigheter anställningsotrygghet och anställningsbarhet. Detta med anledning av att de engelska begreppen förekommer i majoriteten av den litteratur vi hämtat våra källor från. De ger enligt vår mening en tydligare bild än dess svenska motsvarigheter. Job insecurity definieras som en generell oro över arbetets fortsatta existerande i framtiden och employability definieras som en individs chanser till att få ett jobb på arbetsmarknaden (Näswall et al, 2008). Dessa definitioner har vi utgått ifrån och använt oss av i uppsatsen.

För att göra ett förtydligande kring den mängd termer som finns kring olika anställningsformer har vi valt att använda termerna fast anställning och tidsbegränsad anställning. Enligt Näringsdepartementets definition av ovanstående termer (SOU 1999:27) kan en fast anställning, även kallad en tillsvidareanställning, utgöras av både hel- och deltids anställningar. En tidsbegränsad anställning som även kan kallas för en behovsanställning utgörs av en mängd olika anställningar till exempel vikariat samt prov-, praktik-, ferie-, säsongs-, tim- och projektanställningar.

### **Teoretisk bakgrund**

**Förändringar på arbetsmarknaden.** I jämförelse med det samhälle som fanns 100 år tillbaka i tiden, sker förändringarna idag i mycket snabb takt (Jacobsen, 2008). Exempelvis kan faktorer som den nya teknologin, en global ekonomi och att fler företag konkurrerar om konsumenter samt marknadsandelar nämnas. Under de senaste decennierna är det många och stora förändringar som har ägt rum och som har kommit att påverka den svenska arbetsmarknaden.

**Teknisk utveckling.** Det var under 1970-talet som den tekniska revolutionen först blev omtalad. "Den informationsteknologiska revolutionen" det vill säga IT-revolutionen, ägde rum och den "nya" tekniken hade möjlighet att utvecklas på riktigt (Allvin et al., 2006). Stora tekniska förändringar ägde rum, framförallt gällande möjligheterna till kommunikation samt förvaring av större mängder data än vad som någonsin tidigare varit möjlig. I Allvins bok *Gränslöst arbetet* (2006) anses denna revolution ha varit möjlig framförallt genom de framsteg som skett inom mikroteknik, telekommunikation samt utvecklingen av betydligt mindre och mer lätthanterliga datorer. Drygt tio års tid tog det att utveckla det globala kommunikationsnätverket till den omfattning som var nödvändig för att en internationell ekonomi skulle kunna förbättras och hanteras (Allvin et al., 2006). Genom IT-revolutionens utvecklingsområden blev det möjligt att sprida ut uppgifter, företag och verksamheter till olika kontor, städer och länder (Sennet, 2006). Den decentralisering som skett i och med att delar av verksamheter har möjlighet att förflyttas samt att produktion kan utföras av andra människor på andra platser än där själva företaget är placerat har kommit att få stora konsekvenser för både organisationer och individer (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003). En annan del av den tekniska förändringen är att allt fler uppgifter idag sköts av maskiner, något som leder till att färre anställda behövs inom vissa sektioner, ofta den producerande delen av verksamheten (Näswall et al., 2003).

**Globalisering.** Många företag expanderade internationellt under 1980-talet som följd av att fokus riktades allt mer utanför nationsgränserna (Allvin et al., 2006), något som hade

blivit möjligt som följd av det globala kommunikationsnätverk som uppkommit under den tekniska revolutionen.

Som konsekvens av internationaliseringen av ekonomin ökade konkurrensen och nya krav på organisationer och deras verksamhetsformer uppstod. En organisation måste förändras i takt med sin omgivning vilket innebär att öka tempot och sänka kostnader för att kunna hantera de nya kraven som förändringarna lett till (Jacobsen, 2008).

Förändringar som blev vanliga för organisationer var förflyttning, avknoppning, nedläggningar och uppbyggnad, sammanslagningar och nya förbindelser. Dessa nya verksamhetstyper uppstod som en konsekvens av den ökade och allt mer påtagliga konkurrensen som följde i globaliseringens spår (Näswall et al., 2003). Förhoppningarna var att genom dessa förändringar minska kostnader, producera mer och snabbare samt att öka kunskapen om nya marknader (Allvin et al., 2006).

**Konkurrens.** Efter de stora och kraftiga förändringar som startade under 1970-talet som framförallt innebar stor utveckling gällande teknik och globalisering, kom den ökade konkurrensen att bli en av många omvälvande konsekvenser. Företag var tvungna att bli mer konkurrensmedvetna och mer kostnadseffektiva (Allvin et al., 2006). Under det oroliga 70-talet blev en ökad tidspress en naturlig följd av att framtidsutsikterna var osäkra, denna tidspress innebar ett ökat medvetande och en förändrad syn kring tid (Näswall et al., 2008). I det allt mer globala arbetslivet där tekniska hjälpmedel fanns att tillgå mer än någonsin, fick begreppet tid innebörden av något som skulle och borde exploateras och expanderas (Näswall et al., 2008). Tid hade inte längre några restriktioner eller begränsningar utan blev ett konkurrensmedel. Denna nya syn blev ett av många sätt för organisationer att anpassa sin verksamhet för att kunna behålla lönsamhet och utnyttja konkurrensfördelar (Näswall et al., 2003). Den nya synen på tid har även visat sig i samhället, människors ständiga jakt på förnyelse och att vara först med det senaste leder till en ökad efterfrågan på nya varor och tjänster vilket innebär krav på ett allt högre tempo inom organisationer (Sennet, 2006).

**Arbetsmarknadens nya normer** Som konsekvens av de ovan beskrivna förändringar som den svenska arbetsmarknaden genomgått har nya normer för arbetet utvecklats. Sättet individer ser på sin karriär och sitt arbete har förändrats och detta markeras genom ett tydligt skifte bort från de traditionella normerna (Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró & De Witte, 2008). De nya normer som nedan beskrivs mer ingående är det ökade antalet tidsbegränsade anställningarna och delade uppfattningar kring dessa, samt den hårda konkurrensen.

**Tidsbegränsad anställning.** Redan från början av 1990-talet har det funnits olika inställning till fast gentemot tidsbegränsad anställning både politiskt, ur ett samhälleligt

perspektiv, samt på arbetsmarknaden, ur ett organisatoriskt perspektiv (Bergström et al., 2007). Under 1990-talet har antalet tidsbegränsat anställda ökat markant och år 2006 hade antalet uppnått en nivå på 16% av de totalt antal sysselsatta (Allvin et al., 2006). SOU 1999:27 visade att det fanns en mycket tydlig preferens att ha en fast anställning i Sverige under slutet av 90-talet. Hela 90 % av de tillfrågade föredrog en fast anställning framför en tidsbegränsad. Undersökningen visade också att preferensen bland unga människor inte skiljde sig mycket åt från befolkningen i stort, även i åldersgruppen 20-24 år ville 90% helst ha en fast anställning (SOU 1999:27).

Ökningen av tidsbegränsade anställningar har i tidigare studier förklarats av förändrade behov av arbetskraft för att ge företagen större flexibilitet i arbetsstyrkan (Bergström et al., 2007). Laird och Williams (1996) menar dessutom att ökningen är en följd av arbetstagarnas förändrade preferenser, till exempel föredrar yngre personer flexibla anställningar enligt deras undersökning.

Förklaringarna till förändringen mot allt fler tillfälliga anställningar ses som funktionella enligt Bergström et al. (2007). De tillfälliga anställningarna fyller en viktig funktion eftersom det finns en stark efterfrågan av denna slags flexibilitet. Det finns ett intresse bland arbetstagarna och en efterfrågan på arbetsmarknaden som kombineras i en funktionell lösning som gynnar båda parter. De tidsbegränsade anställningarna tillfredställer behovet av flexibilitet samt fyller en matchningsfunktion mellan utbud och efterfrågan både i uppåt och nedåt gående konjunkturer (Bergström et al., 2007). Tack vare den tekniska utvecklingen har detta matchningsarbete underlättats och blivit mindre kostsamt (Neugart & Storrie, 2006).

I SOU 1997:58 Personaluthyrning fastslås att förändringar på arbetsmarknaden så som krav på snabba leveranser och minimal lagerhållning inom till exempel industrin har skapat ett annorlunda arbetstidsbehov med snabba svängningar. Den på senare år starkt växande tjänstesektorn med till exempel turistnäringensbranschen har ett stort behov av säsongsanställningar. Dessutom har som tidigare nämnt en allt hårdare internationell konkurrens satt press på företagen att minska sina personalkostnader. Näringsdepartementet i Stockholm skriver i SOU 1999:27 att tidsbegränsade anställningar har funnits i alla tider och inte är något nytt fenomen. Till de äldsta anställningsformerna hör säsongsarbeten och behovsanställningar men det är bara från 1987 och framåt man statistiskt kan följa utvecklingen då Arbetskraftsundersökningarna (SCB, 2009) utvidgades till att nu även innefatta tidsbegränsade anställningar.



I HTFs och SPURs medlemsundersökningar år 1996 som utredarna i SOU 1996:34 refererat till visade resultat från båda rapporterna att de allra flesta ser bemanningsbranschen med dess tillfälliga anställningar som en genomgångsbransch. Den tillfälliga tidsbegränsade anställningen ses som en bra möjlighet att prova på olika arbetsplatser och olika arbetsuppgifter samt samla på sig meriter och knyta nya kontakter (SOU 1996:34). En tidsbegränsade anställning kan också ses som en språngbräda mot förbättrade chanser att få ett fast jobb. Tidsbegränsade anställningar är vanligast bland unga människor på arbetsmarknaden (Morris & Vekker, 2001) och i Sverige år 2009 fanns det 243 000 tidsbegränsat anställda och endast 212 000 personer med fast anställning i åldersgruppen 15-24 år (SCB, 2009).

Slutligen skriver utredarna i SOU 1997:58 Personaluthyrning att branschen och marknaden för temporära anställningar kommer att öka ytterligare. Det växande antalet småföretag bidrar ses som en bidragande orsak till det ökade behovet av att temporärt hyra in personal. Idag är det även andra anledningar som bidrar till den ökade efterfrågan på tillfälligt anställda, som tidigare nämnts är behovet av flexibilitet i organisationen en viktig faktor. Vidare kommer forskares skilda syn på de omdiskuterade tidsbegränsade anställningarna att behandlas.

***Delad uppfattning kring tidsbegränsad anställning.*** Efter avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet 1993 var det tydligt att arbetsmarkandens parterers åsikter vad det gäller bemanningsbranschens etablering och utbredningen av tidsbegränsade anställningar gick åt olika håll. Fackföreningarnas representanter var skeptiska och såg förändringen som en amerikanisering och uppluckring av anställningstryggheten samt ett hot mot stabila och trygga arbetsvillkor (Bergström et al., 2007). Tidsbegränsade anställningar kan anses ha få om alls några fördelar för den anställde då dessa kan innebära en lägre lön, mindre fackligt stöd, färre möjligheter till att utveckla sina färdigheter (Korpi & Levin, 2001). Förespråkarna ser å andra sidan att en seriositet och professionalism utvecklas i och med avregleringen och menar att inhyrd personal och tidsbegränsat anställda är ett bra sätt att hantera tillfälliga förändringar gällande personalbehov på ett flexibelt, effektivt och enkelt sätt (Bergström et al., 2007). Enligt Korpi & Levin (2001) är tidsbegränsade anställningar ett bra sätt för individer att förbättra sin situation på arbetsmarknaden, då all typ av aktivitet kan anses bättre än arbetslöshet.

De möjliga positivt gynnsamma eller negativt skadliga effekter av tidsbegränsade anställningar är fortfarande ett väldigt omdiskuterat forskningsämne. De Cuyper och De Witte (2008) fokuserar på den psykologiska påverkan temporära arbeten har på den anställde och

vilka effekter olika typer av psykologiska kontrakt har. Med psykologiska kontrakt menas de outtalade förväntningar och krav mellan arbetstagare och arbetsgivare och hur dessa påverkar den anställdes välbefinnande, attityd och beteende. Studier av tidsbegränsade anställningar har gjorts av forskare som på förhand haft en negativ inställning till denna typ av anställningsform. Enligt De Cuyper och De Witte har dessa forskare felaktigt antagit att fast anställning fortfarande är den dominerande normen. Risker med detta är att de potentiella fördelarna med tillfälliga anställningar döljs och glöms bort i skuggan av den negativa inställningen. Studien kring anställdas välbefinnande kopplat till psykologiska kontrakt; job insecurity och employability påverkar framtida forskning inom det arbets- och organisationspsykologiska området på ett nytt sätt. Författarna inom detta forskningsområde använder inte den fasta anställningen som utgångspunkt i sin forskning kring individers upplevelser (De Cuyper & De Witte, 2008).

De psykologiska kontrakt som författarna beskriver handlar om ömsesidiga förväntningar på arbetstagarens och arbetsgivarens skyldigheter och rättigheter gentemot varandra. Transaktionella psykologiska kontrakt, som är vanligast bland fast anställda, är ekonomiskt och prestationsbaserade till exempel lön för arbete. Relationella psykologiska kontrakt som lägger stor vikt på employability är vanligare bland tillfälligt anställda. Denna typ av kontrakt utvecklas under en längre tid och fokuserar på trygghet och avancemang internt inom företaget. Författarna menar också att de anställdas preferenser påverkar vad för typ av kontrakt man skapar, det vill säga om man frivilligt sökt och tagit ett tillfälligt jobb är det möjligt att man också söker sig till det transaktionella utbytet. De Cuyper och De Witte (2008) menar att relationella psykologiska kontrakt med nödvändighet varken är mer eller mindre fördelaktiga än transaktionella utan bara att de skiljer sig från varandra. Tillfredsställelse hos de anställda menar författarna är relaterat till huruvida det kontrakt man har hålls eller ej istället för vilken typ av kontrakt man har.

Detta nya tankesätt kan diskuteras och som tidigare nämnts finns delade åsikter i frågan om positiva och negativa effekter av tidsbegränsade anställningar. Vidare kommer begreppen job insecurity och employability förklaras närmare.

*Job insecurity.* I och med de stora förändringarna på arbetsmarknaden som vi tidigare tagit upp har termen job insecurity dykt upp allt mer inom forskning rörande individens situation i arbetslivet. Job insecurity, som översatt till svenska betyder anställningsotrygghet, innebär enligt Näswall et al. (2008) att individen känner en generell oro över arbetets framtida existens.

De fundamentala förändringar på arbetsmarknaden som tidigare nämnts har skapat en ökad oro och känsla av osäkerhet bland vissa anställda. Förändringarna som har ägt rum har skapat en ny verklighet på arbetsmarknaden och nya tankar kring sysselsättning har därigenom tagit form (Silla et al., 2008). Enligt den traditionella synen fanns en trygghet i att utvecklas inom en och samma organisation och internt klättra på karriärstegen. Löneförhöjningar och befordringar inom organisationen ansågs vara framgång, något som länge varit den dominerande synen på arbete och karriärutveckling.

Även det psykologiska kontraktet mellan arbetsgivare och arbetstagare har påverkats av förändringarna på arbetsmarknaden (Sullivan, 1999). Det som Sullivan kallar för det gamla och det nya kontraktet motsvaras av De Cuyper och De Wittes (2008) termer det relationella och transaktionella kontraktet. Det gamla kontraktet innebar att arbetstagarens lojalitet gavs i utbyte mot anställningstrygghet från företaget medan det nya kontraktet istället innebär ett större fokus på personlig utveckling och kontinuerligt lärande. Dessa förändringar mot en mer otydlig och gränslös karriär, där flera anställningar inom många organisationer ofta är en självklarhet, har lett till ökad job insecurity. Författarna beskriver att anställda utanför den traditionella karriärmodellen blir allt vanligare, den gränslösa karriären är nu snarare regel än undantag, något som också förstås utifrån den ökningen som skett gällande allt fler tidsbegränsade anställningarna (Bergström et al., 2007).

I sin undersökning kring job insecurity och employability konstaterar De Cuyper och De Witte att job insecurity är något som de tillfälligt anställda mer eller mindre väntar sig eftersom man i ett tidsbegränsat avtal inte blivit lovad någon anställningstrygghet.

*Employability.* Som motpol till de negativa konsekvenserna i form av job insecurity har individens egen konkurrenskraft allt mer kommit att bli ett positivt fenomen som ersätter den traditionella anställningstryggheten. Job insecurity motarbetas genom att anställda numera skapar sig en trygghet och ökar sina chanser till anställning genom möjligheten de har att röra sig över organisationella gränser, från en anställning till en annan, istället för att behöva stanna inom samma organisation (Näswall et al., 2008). Detta markerar ett tydligt skifte, bort från traditionella normer där anställningstryggheten funnits som ett skyddsnät, mot en arbetsmarknad där anställningstryggheten istället tar form i en individs employability. Det vill säga individens möjlighet till ett flertal olika jobbalternativ och betydligt fler tillfällen att bättra på sin förmåga och därigenom den egna attraktiviteten (Silla et al., 2008).

Tabell 1 är hämtad ur Sherry E. Sullivans artikel *Changing nature of careers – A review and research agenda*, sid. 458. Den visar en tydlig summering av skillnaderna mellan

den traditionella karriärmodellen och det nya gränslösa arbetet där job insecurity och employability kan bli en tänkbar konsekvens.

**Table 1.** Comparison of Traditional and Boundaryless Careers

	<i>Traditional</i>	<i>Boundaryless</i>
Employment relationship:	Job security for loyalty	Employability for performance and flexibility
Boundaries:	One or two firms	Multiple firms
Skills:	Firm specific	Transferable
Success measured by:	Pay, promotion, status	Psychologically meaningful work
Responsibility for career management:	Organization	Individual
Training:	Formal programs	On-the-job
Milestones:	Age-related	Learning-related

JOURNAL OF MANAGEMENT, VOL. 25, NO. 3, 1999

Termen employability har vuxit fram ur forskning som undersöker sambandet mellan job insecurity och anställdas välmående (Näswall et al., 2008, Silla et al., 2008,).

Employability, som översatt till svenska betyder anställningsbarhet har blivit ett omtalat begrepp och definieras som en individs chanser till att få ett jobb på arbetsmarknaden (Näswall et al, 2008). Employability är enligt Tomlinson (2007) ett koncept som är komplicerat att mäta och definiera. Detta beror mestadels på att employability är en ytterst subjektiv uppfattning av hur individer ser på arbetsmarkanden och sina möjligheter.

De Cuyper och De Witte (2008) tar upp att ledande forskare inom arbets- och organisationspsykologi talar om utvecklingen av ett nytt fenomen som kallas ”the new deal” där fokus ligger på employability och flexibilitet istället för anställningstrygghet och lojalitet. Utvecklingen går mot en karriär som inte bara styrs av arbetsgivaren utan numera i allt större utsträckning formas genom ett samspel mellan både arbetsgivare och arbetstagare. Konceptet av ”the new deal” har visat sig anammats mer av de tidsbegränsat anställda än av de fast anställda (Näswall et al., 2008). Tillfälligt anställda tar större ansvar gällande sin egen utbildning och utveckling och är betydligt mer medvetna när det handlar om den egna anställningsbarheten. Deras fokus ligger på att förbättra sitt marknadsvärde medan fast anställda mer ser till sin personliga utveckling. ”The new deal” med fokus på employability blir ett nytt sätt att skydda och stärka sig själv på arbetsmarknaden och kan komma att stegvis ersätta den gamla anställningstryggheten (Näswall et al., 2008).

Forskare från Spanien och Belgien har gjort en studie för att undersöka relationen mellan job insecurity och well-being och den potentiella påverkan employability kan ha på

detta samband (Silla et al., 2008). I undersökningen utförd av Silla et al. (2008) visar att employability är ett viktigt verktyg för individen för att kunna öka det egna inflytandet över sin arbetssituation och kan minska de negativa effekterna av job insecurity som kommer med tillfälliga anställningar. Employability kan alltså fungera som moderator och motverka de negativa effekterna av job insecurity och slutsatsen utifrån studien blir att employability spelar en viktig roll på dagens arbetsmarknad. Undersökningen visar också att det finns en positiv korrelation mellan tillfälligt anställda och employability. Forskarna har en idé om att det beror på att tillfälligt anställda i större utsträckning är mer vana att byta jobb och därför har en annan inställning till anställningstryggheten.

Alla tillfälligt anställda kan givetvis inte dras över en kam och som De Cuyper och De Witte (2008) skriver har job insecurity och employability olika effekt på olika typer av tillfälligt anställda.

**Den nya konkurrensen.** En förklaring till ökad efterfrågan på tillfälligt anställda är förändringar i omvärlden som påverkar företagens preferenser och efterfrågan på arbetskraft. De vanligaste anledningarna som påtalas i detta sammanhang är internationaliseringen och konkurrensen till följd av denna globalisering (Bergström et al., 2007).

Konkurrensen på den svenska arbetsmarknaden har ökat. Idag är den globala marknaden en självklar del i det svenska företagsklimatet och företag och organisationer är mer eller mindre totalt beroende av den internationella ekonomin (Näswall et al., 2003). I och med den ökade globaliseringen så har marknaden förstörats radikalt, det finns fler världsekonomier, fler företag, fler utbildade människor och som följd av detta har nya krav på de svenska organisationerna uppstått. Dessa krav styr hur företagen ska se ut och fungera, allt från produktionen till hantering av anställda berörs (Näswall et al., 2003).

Produktiviteten har ökat med 15 % under de senaste 10 åren (Näswall et al., 2003) och arbetsstyrkan har blivit mer flexibel. Med en ökad produktivitet menas en större produktion under allt kortare tid. Samtidigt har tillfälliga och flexibla anställningar blivit ett självklart fenomen för dagens arbetare (Näswall et al., 2003), en obunden anställningsstab har blivit ett sätt för företag att överleva i det nya globaliserade samhället. Det blir av stor vikt för organisationerna att kunna kombinera, på ena sidan det ökade tempot och på andra sidan nödvändigheten av en flexibel anställningsstyrka.

Allvin (2006) har en tydlig beskrivning av hur det nya, ökade tempot skulle kunna formuleras. I boken *Gränslöst arbete* menar författaren på att tempot har ökat drastiskt som en följd av det allt mer tävlingsinriktade och tuffare klimatet på arbetsmarknaden. Det nya tempot kan ses på utifrån två perspektiv, som ett positivt eller negativt fenomen. De fördelar

som kommer av ett ökat tempo anses innefatta ständigt föränderliga förutsättningar och en total avsaknad av begränsningar gällande hur bra, hur mycket eller hur snabbt som arbete kan utföras. Som motsats till denna uppfattning finns den negativa bilden om att de ständigt föränderliga kraven och förutsättningarna, som det nya tempot innebär, leder till maktlöshet. Varje arbetstillfälle eller utvecklingsmöjlighet som ges måste tas till vara på för inte halka efter i förhållande till omgivningens förändringar.

Personalstyrkan inom många moderna organisationer har påverkats av den rådande allt mer tävlingsinriktade konkurrensen och har till stor del blivit beroende av marknadskrafternas svängningar och därigenom har personalen blivit en flexibel del av företags verksamhet (Näswall et al., 2008). Antalet anställda anpassas efter näringslivets olika skiftningar och utbudet på personal anpassas därigenom helt till efterfrågan på marknaden (Näswall et al., 2003).

Förutom att arbetsgivare snabbt och enkelt vill kunna tillhandahålla den nödvändiga mängd arbetskraft som behövs finns det även en önskan om att omedelbart få tag i precis den specifika typen av efterfrågade kunskaper som det finns ett akut behov av (Näswall et al., 2008). Ett av många sätt för att bemöta dessa nya krav och förväntningar kan antas vara de tidsbegränsade anställningarna, anställningarna fungerar som aktuella lösningar på aktuella problem.

Den allt mer dynamiska och föränderliga miljön på arbetsmarknaden ställer allt högre krav på de personer som är på väg ut i arbetslivet (Milliron, 2008). Statistik från Eurostat 2005 visar på att den generella utbildningsnivån hos individerna på arbetsmarknaden är högre idag än någonsin förr (Näswall et al., 2008), vilket innebär att högre krav ställs även på studenter. Näswall et al (2008) beskriver att den ökade konkurrensen studenter emellan främst kan förklaras utifrån två anledningar. Delvis genom det ökade antalet akademiskt utbildade personer på arbetsmarknaden men även då det idag finns en större utrymme för lärande kopplat till arbetsplatsen än vad det tidigare funnits.

Det växande antalet eftergymnasialt utbildade innebär en tuffare situation för nyutexaminerade studenter när dessa inträder på arbetsmarknaden. Tillgången på antalet unga personer som väljer att utbilda sig vid universitet och högskolor beräknas öka kraftigt under de kommande åren samtidigt som efterfrågan ej antas öka i samma utsträckning (SCB, 2008). Milliron (2008) beskriver i en artikel att unga befinner sig i en motsägelsefull situation, då det finns allt fler valmöjligheter och alternativ gällande utbildning men dessa sällan leder fram till det eftertraktade jobbet. I samma artikel beskrivs hur värdet av en universitetsutbildning har sjunkit. Att inneha en kandidatexamen idag förväntas i allt större grad av arbetsgivare på

arbetsmarknaden och ses ofta som en självklar merit hos arbetssökande. En undersökning som beskrivs av Milliron (2008) genomförd på unga amerikaner visar att 96% av de svarande är väldigt säkra på att de kommer att uppnå sina mål. Denna siffra kan visa på ett orealistiskt stort självförtroende bland unga under början av 2000-talet. Andra undersökningar antyder att universitetsstudenters förväntningar gällande att få arbete är orealistiskt positiva i förhållande till de rådande förhållandena på marknaden (Milliron, 2008).

För att stå sig i konkurrensen krävs förmågan att anpassa sig till ständig förändring. Detta innebär enligt Sennet (2006) att individen kan få mer kunskap samt möjlighet till uppdaterad kunskap, samtidigt som företag har möjlighet att ge anställda den utökade kunskapen som krävs. Men det överskott på välutbildade som uppkommer som följd av denna törst efter ny kunskap kan tolkas som att individer trots dåligt arbetsklimat, tufft tempo och osäkerhet gällande framtidsutsikter är beredd att ta det arbete som erbjuds. Konkurrensen är så pass stor att det alltid finns nya personer som vill ge sig in i organisationer så företagen har möjlighet att ställa allt högre krav och trots det vältra sig bland välutbildade, överkvalificerade akademiker som ansöker om jobb (Sennet, 2006).

Det krävs en ständig uppdatering gällande kompetensen hos de anställda för att stå sig i den hårdnande konkurrensen. Ur organisationens synvinkel kan kompetensutvecklingen leda till ökad produktivitet. För individen handlar det snarare om att hålla sig à jour i takt med nya förändringar på arbetsmarknaden. För individen kan denna situation enligt Sennet (2006) innebära ett extremt risktagande då den enskilda lägger ner lång tid och stor ansträngning på studier med tron om ljusa framtidsutsikter och sen ger sig in på en arbetsmarknad där dessa kunskaper förbises, anses onödiga eller otillräckliga. Jacobsen (2008) har en annan syn på detta då han menar att de anställdas kompetens har kommit att bli organisationens viktigaste resurs. De mer flexibla och behovsanpassade anställningarna till trots, behöver företagen omge sig med kompetenta medarbetare och den generella kompetensökningen bland unga skulle därför vara till dessas fördel.

Få studier har genomförts för att undersöka studenters övergång från utbildning till arbetslivet och deras sätt att uppfatta arbetsmarknaden som väntar dem och deras framtida möjligheter på denna. En studie av Tomlinson (2007) baserad på semi-strukturerade intervjuer med 53 sistaårs studenter i Storbritannien har berört detta ämnesområde. Undersökningen visade att studenterna var medvetna om vikten av att visa på och underhålla sin employability under loppet av sin karriär. Arbetsmarknaden för studenter bedömdes som tuff och tävlingsinriktad. Enligt undersökningen förväntar sig studenterna förändringar inom

arbetsmarkanden, ingen trygghet och nödvändigheten av flexibilitet och anpassning för att kunna hoppa från jobb till jobb.

Tidsbegränsad anställning och en ökad konkurrens utgör några av de nya normerna på den arbetsmarknad som väntar nytexaminerade universitetsstudenter. Vidare blir det intressant att utreda ifall studenterna i vår studie har uppfattat de förändringar som ägt rum och ifall de rådande normerna på den svenska arbetsmarknaden har förankrats väl hos de blivande arbetstagarna. I kommande delar av uppsatsen presenteras undersökningens tillvägagångssätt och de resultat vi nått fram till kommer att beskrivas närmare.

### **Syfte**

Syftet med studien är att kartlägga studenters, i egenskap av blivande arbetstages, inställning och syn på några av arbetsmarknadens nya normer. Syftet innefattar även att undersöka huruvida det finns en skillnad i uppfattning bland studenterna beroende på antal studietermener kvar till examen samt att föra ett resonemang kring studiens resultat i förhållande till den teoretiska bakgrunden.

### **Frågeställningar**

- Vilken syn och inställning har studenter till de nya normerna på arbetsmarknaden?
  - Vad har studenter för preferenser och realistiska förväntningar gällande anställningsform som nytexaminerade?
  - Till vilken grad är studenter medvetna om den rådande konkurrens och den egna personliga konkurrenskraften?
  - Vad har studenter för inställning och syn på tidsbegränsad anställning (job insecurity eller employability)?
- Finns det någon skillnad i studenternas uppfattning beroende på hur många terminer de har kvar till sin examen?
- Har studenter uppfattat de nya normerna på arbetsmarknaden så som de beskrivs i teorin?

### **Hypoteser**

Hypoteser formulerades för att visa hur frågeställningarna testades statistiskt. Eftersom tidigare studier av denna karaktär ej har genomförts användes tvåsivansade hypoteser. Riktade hypoteser ska endast användas då det finns empiriskt välgrundande antaganden om att utfallet går i den ena riktningen vilket inte var fallet. Hypoteserna har formats utifrån frågeställningarna och underlättat en korrekt formulering av enkätfrågorna så att dessa skulle ge den eftertraktade informationen kring studenters uppfattningar.



Hypotes 1: Det finns en statistiskt signifikant skillnad mellan studenternas preferens och deras realistiska förväntan gällande anställningsform efter examen.

Hypotes 2: Det finns ett statistiskt signifikant samband mellan konkurrensen på arbetsmarknaden och medvetenheten kring vikten av den personliga konkurrenskraften.

Hypotes 3: Det finns ett statistiskt signifikant samband mellan inställning till och synen på en tidsbegränsad anställning.

Hypotes 4: Det finns en signifikant skillnad gällande uppfattning beroende på hur många studietermener studenten har kvar fram till sin examen.

## **Metod**

### **Val av metod**

Utifrån syftet men undersökningen genomfördes en kvantitativ surveystudie i form av en enkätundersökning. Studiens syfte är att kartlägga studenters uppfattning av arbetsmarknadens nya normer. Syftet innefattar även att undersöka huruvida det finns en skillnad i uppfattning hos studenterna beroende på antal studietermener kvar till examen samt att föra ett resonemang kring studiens resultat i förhållande till den teoretiska bakgrunden. En kvantitativ metod valdes med tanke på studiens beskrivande karaktär vilket möter vårt syfte att kartlägga individers subjektiva upplevelser av de nya normerna på dagens arbetsmarknad (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2009). En kvantitativ analys användes då målet var att försöka beskriva samband mellan variabler vilket var intressant att göra med tanke på studiens syfte. Genom en surveyundersökning blev det möjligt att systematiskt samla in empirisk och kvantifierbar data från studenter vilket gjorde en analys av våra frågeställningar genomförbar. Karaktäristika för denna typ av undersökning är att ett urval från populationen undersöks genom en rad förutbestämt formulerade frågor. Fördelar med en surveyundersökning är att den kan genomföras på många försökspersoner samt ge forskaren tillgång till individers tankar, åsikter och känslor. Undersökningen utformades enligt en tvärsnittsdesign, urvalet gjordes och enkäten delades ut vid ett och samma tillfälle (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2009).

### **Deltagare**

Deltagarna utgjordes av studenter vid Lunds Universitet i egenskap av deras roll som blivande arbetstagare. Utifrån en strävan att uppnå en spridning bland studenterna besöktes olika studieplatser vid rekrytering av deltagare och en muntlig fråga om fakultetstillhörighet ställdes. Utav 104 tillfrågade valde 100 studenter att frivilligt medverka i enkätundersökningen. Deltagarna utgjordes av 55 män och 45 kvinnor, födelseår varierade

mellan 1974-1990 ( $M = 1986$ ,  $SD = 2,6$ ). Fördelningen av deltagare på olika fakulteter såg ut som följer; Humanistiska fakulteten: 7, Ekonomihögskolan: 28, Samhällsvetenskapliga fakulteten: 27, Naturvetenskapliga fakulteten: 29, Juridiska fakulteten: 9. Vid respektive studieplats rekryterades cirka 20 deltagare; Språk- och litteraturcentrum, Universitetsbiblioteket, Studiecetrum Lunds Tekniska Högskola, Cafe Athen i AF-borgen. Alla deltagare garanterades fullständig anonymitet.

**Gruppindelning.** Utifrån en av kontrollfrågorna som gällde antal terminer kvar att studera (exklusive vårterminen 2010) delades deltagarna in i två grupper. Grupp 1 utgjordes av de studenter som har 0-2 terminer kvar till sin examen ( $n = 44$ ). Grupp 2 utgjordes av de studenter som har 3 eller fler terminer kvar att studera till sin examen ( $n = 53$ ). Bortfallet på denna kontrollfråga var tre personer. Denna indelning gjordes då vi ville undersöka utifall antal terminer kvar till examen skulle kunna vara en avgörande variabel i studenters uppfattning i de olika frågorna. Gruppindelningen bidrog även till lättare och tydligare hantering av den data som samlades in.

### **Instrument.**

Enkäten, se bilaga 1, utformades från utvalda delar av den teoretiska bakgrunden, som i sin tur hade utgångspunkt i litteraturen. Tre kontrollfrågor användes i enkäten: kön, födelseår samt antal terminer kvar vid universitetet till examen. Enkäten delades därefter upp i tre frågor med två delfrågor, a och b, vardera. Fråga 1 berörde preferenser och realistiska förväntningar rörande anställningsform. Fråga 2 gällde konkurrensen på arbetsmarknaden och det individuella ansvaret för sin personliga konkurrenskraft. Fråga 3 behandlade inställningen till och synen på en tidsbegränsad anställning.

Till frågorna 1a och 1b fanns två svarsalternativ på en kategorisk skala: fast anställning och tidsbegränsad anställning. Till frågorna 2a, 2b och 3a användes en skattningsskala för svarsalternativen. I frågan som berörde konkurrens stod 1 för hög konkurrens och 6 för låg konkurrens. I frågan som berörde individuell konkurrenskraft stod 1 för ett litet ansvar och 6 för ett stort ansvar. I frågan som berörde synen på tidsbegränsad anställning stod 1 för enbart positiv och 6 för enbart negativ. Detta uppfattades som ett lämpligt antal alternativ för att få fram relevant information. I och med ett jämt antal grader undveks ett mittenalternativ, ett svarsalternativ som ligger i mitten kan innebära svårtolkad information som försvårar tolkningen av datan. Slutligen utformades fråga 3b utifrån begreppen job insecurity och employability. Sex stycken svarsalternativ formulerades utifrån dessa begrepp. Tre av alternativen var olika påståenden nära kopplade till job insecurity, resterande tre alternativ kopplades till employability och innebörden av begreppet. Beslutet att ej formulera endast två

svarsalternativ som frågade direkt om job insecurity och employability var att dessa begrepp skulle kunna vara svårtolkade, leda till missförstånd och inte ge den information som eftersträvades.

Enkätundersökningen rymdes på en A4-sida då förhoppningen var att detta skulle kunna bidra till en högre svarsfrekvens och minska risken för bortfall.

### **Procedur**

Hela enkätundersökningen genomfördes en vardag på olika studieplatser i centrala Lund. Tänkbara deltagare förfrågades av uppsatsförfattarna. I en kortfattad presentation med namn och utbildning, uppsatsämne samt en beskrivning av enkäten introducerades studenterna till undersökningen. I enighet med de rådande reglerna gällande forskningsetik tillämpades principen om frivilligt samtyckt för att delta i studien. Deltagarna utsattes ej för någon fysisk eller psykisk risk och uppsatsförfattarna informerade om garanterad anonymitet (Codex, 2010). Efter presentation och frivilligt godkännande till medverkan från deltagaren så lämnades studenterna i fred för att enskilt fylla i frågeformulären. Ifyllandet av enkäterna var ej tidsbegränsat men tog mellan 2-5 minuter. Studiens författare återkom till de deltagande och frågade om allt hade varit förståeligt och ifall det fanns några frågor eller kommentarer. Därefter ställdes frågan om fakultetstillhörighet muntligt för att ha kontroll över spridningen. Slutligen samlades enkäterna in.

### **Databearbetning**

Studiens databearbetning och analys har genomförts enligt Pallants (2007) anvisningar i programmet PASW 17.0. En kontroll gällande antal deltagare, korrekt inmatad data samt bortfall för de olika frågorna gjordes för att minska missvisande information till största möjliga grad. Deskriptiv statistik togs fram för de tre kontrollfrågorna. Frekvensen och spridningen undersöktes.

För att undersöka statistiska samband mellan de olika delfrågorna i enkäten (1a med 1b, 2a med 2b, 3a med 3b) genomfördes korrelationstester. Chi-Square test for independence användes för fråga 1 då sambandet berörde två kategoriska variabler med två värden vardera. För frågorna 2, med två kontinuerliga variabler, och 3, med en kontinuerlig och en kategorisk variabel, användes Pearsons Korrelationstest.

Vidare genomfördes tester för att jämföra medelvärden mellan de två olika grupperna uppdelade efter antal studietimer kvar till examen. För frågorna 2 och 3a genomfördes oberoende t-test då variablerna i dessa fall var på en kontinuerlig skala. I de resterande tre, frågorna 1 och 3b, var variablerna kategoriska och därför genomfördes det ickeparametriska testet Chi-square test for independence. Ickeparametriska test användes eftersom kravet

gällande kontinuerlig variabel för parametriska test inte uppfylldes (Aron, Aron & Coups, 2009). Genom dessa olika test avlästes information gällande eventuell förekomst av någon statistiskt signifikant skillnad mellan gruppernas medelvärden.

## Resultat

### Svarsfrekvens

I Tabell 2 redovisas den totala svarsfrekvensen från enkätundersökningen. Frågor med kategoriska svarsalternativ redovisas genom att visa frekvensen i procent. Gällande de frågorna med svarsalternativ på en kontinuerlig skala redovisas det minsta värdet, det maximala värdet samt medelvärdet.

Tabell 2. Svarsfrekvens: fördelning i procent, medelvärden och standardavvikelse.

1a) Preferens anst. form <sup>a)</sup>	Fast anställning	89 %	
	Tidsbegränsad anställning	10 %	
1b) Realistisk förväntan anst. form	Fast anställning	67 %	
	Tidsbegränsad anställning	33 %	
2a) Konkurrens	Skala 1(hög) - 6(låg)	$M = 2,7$	$SD = 1,3$
2b) Individuell konkurrenskraft	Skala 1(litet) - 6(stort)	$M = 4$	$SD = 1,1$
3a) Inställning tidsb. anställning	Skala 1(positiv) - 6(negativ)	$M = 3,5$	$SD = 1,0$
3b) Syn på tidsb. anställning	Job insecurity <sup>b)</sup>	17 %	
	Employability <sup>c)</sup>	83 %	

Note <sup>a)</sup> bortfall 1 person. <sup>b)</sup> En sista utväg istället för arbetslöshet, en osäker framtidsutsikt, stressande på grund av den korta eller tidsbegränsade anställningsperioden. <sup>c)</sup> Ett bra sätt att få in en fot på arbetsmarknaden, ett bra sätt att knyta kontakter, ett bra sätt att få arbetslivserfarenhet.

### Korrelation

För fråga 1 som gäller anställningsform genomfördes ett Chi-square test for independence (med Yates Continuity Correction). Testet indikerar att det finns ett signifikant samband mellan vilken anställningsform studenter har som preferens och studenters realistiska förväntan på vilken anställningsform de kommer att få,  $\chi^2(1, N = 99) = 14.11, p = 0.000, \phi = -0.03$ .

Sambandet mellan uppfattning om konkurrens på arbetsmarknaden (mätt på en skala 1(hög) - 6(låg)) och ansvar för den personliga konkurrenskraften (mätt på en skala 1(litet) - 6(stort)) analyserades i fråga 2. Pearsons product-moment correlation coefficient användes för

att undersöka sambandet. Det finns enligt Cohens riktlinjer (Pallant, 2007) en svag negativ korrelation mellan de två variablerna,  $r = -0.163$ ,  $N = 100$ ,  $p > 0.05$ , det vill säga ju högre studenterna skattar konkurrensen desto större ansvar bedömer de sig ta för sin egen konkurrenskraft.

I fråga 3 analyserades sambandet mellan inställning till tidsbegränsad anställning (mätt på en skala 1 (positiv) - 6 (negativ)) och synen på tidsbegränsad anställning (mätt på kategorisk skala som job insecurity eller employability) genom Pearsons product-moment correlation coefficient. Det finns enligt Cohens riktlinjer (Pallant, 2007) en mediumstarkt negativ korrelation mellan de två variablerna,  $r = -0.392$ ,  $N = 100$ ,  $p < 0,0005$ , Det vill säga en positiv inställning till tidsbegränsad anställning associeras med synen på tidsbegränsad anställning som employability.

### **Gruppjämförelse**

För att undersöka om det finns någon statistisk signifikant skillnad mellan de två grupperna analyserades data från studien genom två olika statistiska metoder för att undersöka om antal studietimer kvar till examen påverkar studenternas uppfattning. Chi-square test for independence användes för de tre frågor som har två kategoriska variabler, med två nivåer vardera. Oberoende t-test användes för de tre frågor där gruppernas resultat jämfördes på en kontinuerlig variabel.

Fråga 1a. Ett Chi-square test for independence (med Yates Continuity Correction) indikerar att det inte finns något signifikant samband mellan antal terminer kvar att studera och studenters förhoppning om framtida anställningsform,  $\chi^2(1, N = 96) = 0.00$ ,  $p = 1.00$ ,  $\phi = -0.03$ .

Fråga 1b. Samma procedur som för fråga 1a användes för att analysera insamlad data. Ett Chi-square test for independence genomfördes men ett signifikant samband fanns ej mellan antal terminer kvar att studera och studenters realistiska förväntan om framtida anställningsform.

Fråga 2a. Ett oberoende t-test genomfördes för att jämföra uppfattningen av konkurrensen på arbetsmarknaden mellan de olika grupperna. Det finns en signifikant skillnad i uppfattning mellan grupp 1 ( $M = 2.34$ ,  $SD = 1.03$ ) och grupp 2 ( $M = 3.17$ ,  $SD = 1.34$ );  $t(95) = -3.356$ ,  $p = 0,001$  (two-tailed). Magnituden av skillnaden i medelvärden (skillnad i medelvärde =  $-0.829$ , 95% CI:  $-1.32$  till  $-0.34$ ) var medel ( $\eta^2 = 0.106$ ). Det vill säga de studenter med färre studietimer kvar bedömer konkurrensen som högre än de som har fler studietimer kvar.

Fråga 2b. Även för denna fråga genomfördes ett oberoende t-test. Analysen genomfördes för att jämföra hur stort ansvar individen tar för sin egen konkurrenskraft mellan de olika grupperna. Det finns en signifikant skillnad i medvetenheten mellan grupp 1 ( $M = 4.30$ ,  $SD = 0.93$ ) och grupp 2 ( $M = 3.79$ ,  $SD = 1.26$ );  $t(95) = 2.196$ ,  $p = 0,031$  (two-tailed). Magnituden av skillnaden i medelvärden (skillnad i medelvärde = 0.503, 95% CI: 0.05 till 0.96) var liten (eta squared=0.04). Detta innebär att de studenter som har färre studietermener kvar till sin examen tar lite större ansvar för sin egen konkurrenskraft än de studenter som har fler studietermener kvar.

Fråga 3a. Samma procedur som för fråga 2 a och b användes för att analysera insamlad data. Ett oberoende t-test genomfördes men ett signifikant samband fanns ej mellan antal termer kvar att studera och studenters inställning till tidsbegränsad anställning.

Fråga 3b. Samma procedur som för fråga 1a. användes för att analysera insamlad data. Ett Chi-square test for independence genomfördes men ett signifikant samband fanns ej mellan antal termer kvar att studera och synen på tidsbegränsad anställning.

I resterande delar av uppsatsen kommer ovanstående resultat att analyseras och diskuteras.

### **Diskussion**

I enighet med uppsatsens syfte undersöktes studenters uppfattning av de nya normerna på den svenska arbetsmarkanden utifrån hur dessa har beskrivits i den teoretiska bakgrunden som formulerats med utgångspunkt i den använda litteraturen. Vi anser att de resultat undersökningen har visat på är intressanta ur både ett individuellt och samhälleligt perspektiv och nedan kommer dessa diskuteras utifrån våra frågeställningar.

#### **Vilken syn och inställning har studenter till de nya normerna på arbetsmarknaden?**

Det resultat som uppkommit gällande studenters preferenser och realistiska förväntningar angående anställningsform som väntar efter examen visade sig efter den genomförda enkätundersökningen inte stämma helt med den hypotes som ställts upp. Ifall hypotesen hade varit korrekt skulle det ha funnits en statistiskt signifikant skillnad mellan studenternas preferens och deras realistiska förväntan gällande anställningsform efter examen. I undersökningen konstaterades istället att det inte fanns en skillnad då fast anställning var både preferens och realistisk förväntan hos majoriteten av deltagarna. I jämförelse med undersökningen genomförd av Laird och Williams (1996) som säger att ungas preferenser har ändrats och att de föredrar flexibla anställningar är studenterna i vår undersökning inte alls av den uppfattningen.

I denna studie visar det sig att 89% fortfarande föredrar en fast anställning framför en tidsbegränsad. I den teoretiska bakgrunden beskrivs en undersökningen som visade 10 år gamla siffror på att 90% av svenskarna inom åldersgruppen 20-24 år föredrog en fast framför en tidsbegränsad anställning (SOU 1999:27). Resultatet från vår undersökning bland studenter vid Lunds universitet visar att det inte finns någon förändring i preferenser idag jämfört med vad de i samma åldersgrupp hade i slutet av 1990-talet.

En möjlig förklaring till detta skulle kunna var att fast anställning fortfarande lever kvar som dominerande norm då faktorer som stabilitet och trygghet förmodligen är eftertraktade i synen på anställningen. Detta skulle kunna tolkas som att de relationella kontrakten lever vidare och att de transaktionella kontrakten och innebörden av ”the new deal” med fokus på employability och flexibilitet (Näswall et al., 2008) inte har lyckats slå igenom. Det är möjligt att de positiva konsekvenserna av ”the new deal”, som bland annat innebär ett större utrymme för individen att genom vidareutbildning och personlig utveckling ha möjlighet att öka sin employability, inte har framförts tillräckligt väl till morgondagens arbetstagare. Studenter som föreställer sig sin framtida yrkeskarriär verkar prioritera en fast och säker framtidsutsikt framför en tidsbegränsad och flexibel anställning som kan innebära förändring. Ifall detta beror på att normerna inte är väl förankrade hos studenterna eller på att strävan efter trygghet alltid kommer att väga tungt kan vi ej svara på utifrån denna undersökning.

Deltagarna i denna studie har vuxit upp i ett samhälle präglad av konstant förändring där globalisering och teknisk utveckling inneburit ett ökat tempo och ökad konkurrens. Trots detta faktum verkar det som att studenter i vår studie inte har hunnit anpassa sig till den ständigt föränderliga arbetsmarknaden.

De snabba och stora förändringarna som ständigt äger rum borde enligt Näswall et al. (2008) innebära att ett flexiblare avtal, med möjligheter att snabbt själv kunna anpassa sig efter den internationella arbetsmarknadens förändringar, eftersträvas även bland studenterna.

Som Näswall et al. (2003) skriver har tillfälliga och flexibla anställningar blivit ett självklart fenomen för arbetare och en obunden anställningsstab har blivit ett måste för många organisationers överlevnad. Det blir av stor vikt för organisationerna att kunna kombinera det ökade tempot med sitt behov av en flexibel anställningsstyrka. Vi anser att det är av stor betydelse att öka studenters medvetenhet kring de positiva sidorna av tidsbegränsade anställningar. Detta då trenden på den svenska arbetsmarkanden går mot allt fler anställningsformer av denna modell då dessa är nödvändiga för organisationers överlevnad i den hårda konkurrensen på arbetsmarknaden.

Resultaten från undersökningen visar att förvånansvärt många har en realistisk tro på att de kommer få en fast anställning direkt efter sin examen. Med tanke på hur den ökade konkurrensen på arbetsmarknaden och de allt fler tidsbegränsade anställningar beskrivs i teorin var resultatet överraskande. De två möjliga orsaker vi kan tänka oss vara anledningen till att detta beror på är okunnighet om hur marknaden faktiskt ser ut eller en övertro kring den egna förmågan. Båda dessa anledningar är kopplade till den nya rådande konkurrenssituationen och beskrivs vidare i följande stycke.

För att ta reda på till vilken grad studenter är medvetna om den rådande konkurrens och den egna personliga konkurrenskraften fick de deltagande studenterna svara på detta utifrån en skala. Resultaten visade att studenterna visserligen skattade konkurrensen på den arbetsmarknad som väntar dem efter examen som hög men inte väldigt hög och medelvärde hamnade närmare mitten av skalan. Resultaten visade däremot en hög medvetenhet kring det egna ansvaret för sin personliga konkurrenskraft. Hypotesen kring denna enkätfråga gällde att det skulle finnas ett statistiskt signifikant samband mellan uppfattningen av konkurrensen på arbetsmarknaden och medvetenheten kring vikten av den personliga konkurrenskraften. Vår hypotes stämde då vi fann en svag negativ korrelation mellan dessa två variabler.

En av följderna av den globaliserad ekonomi har blivit den ökade konkurrensen (Jacobsen, 2008) och som följd av detta har ett allt mer tävlingsinriktat och tuffare klimat på arbetsmarknaden utvecklats (Allvin et al., 2006). Med tanke på hur stort utrymme den ökade konkurrensen fått i den litteratur som behandlar dagens arbetsmarknad så förvånades vi av att inte fler studenter har uppfattat den konkurrens som råder som väldigt hög.

Att det var en högre skattning gällande den individuella konkurrenskraften i förhållande till konkurrensen på marknaden skulle kunna tolkas som att studenterna inte räds den tuffa arbetsmarknaden då de anser sig själva ha jobbat mycket och tillräckligt hårt för att stå sig i denna tävlan om jobben. I enighet med Milliron (2008) anser vi att det kan ha uppstått en generell ökning bland blivande arbetstagare i jämförelse med tidigare generationer gällande medvetenhet kring samt tron på sin egen attraktivitet i jämförelse med andras. Utifall att vikten av individens ansvar för sin egen konkurrenskraft har uppfattats av studenterna så skulle detta kunna vara ett tecken på att delar av de nya normerna faktiskt har uppfångats. Det egna ansvaret anses idag vara betydligt större och den ständiga anpassningen till förnyelse är en självklarhet (Sennett, 2006). En anledning till att konkurrensen inte skattats som väldigt hög av studenterna skulle kunna förklaras genom att globaliseringen lett till utökade möjligheter och morgondagens nytexaminerade ser hela världen som sin arbetsmarknad. En annan anledning kan vara att de som studerar idag och ska ut i arbetslivet imorgon i enighet



med studier har högre självförtroende än tidigare generationer. Eventuellt skulle denna generella självförtroendeökning kunna ses som typiskt för unga idag (Milliron, 2008).

En problematisk konsekvens av att allt fler blivande arbetstagare är medvetna om sin personliga konkurrenskraft kan vara en ständigt höjd kompetenströskel för inträde på arbetsmarknaden nämnas. Genom att allt fler studenter tar ansvar och jobbar hårt för sin employability ökar konkurrensen individer emellan. Faktumet att det dessutom finns ett ständigt växande antal universitetsutbildade i Sverige bör beaktas i och med att detta innebär en tuffare situation för nytexaminerade studenter när de träder in på arbetsmarknaden (SCB, 2008). Det finns undersökningar som antyder att universitetsstudenters förväntningar gällande att få arbete är orealistiskt positiva i förhållande till de rådande förhållandena på marknaden (Milliron, 2008). Dessa orealistiska förväntningar skulle kunna vara vad vi ser i enkätundersökningens resultat, då den generella kompetensen på marknaden inte skattas som extremt hög samtidigt som det finns ett stort medvetande kring den egna konkurrenskraften. I likhet med detta tror vi att studenterna i uppsatsens undersökning kan ha underskattat den konkurrens som väntar och överskattat den egna konkurrenskraften i förhållande till andras.

Enligt vår tredje hypotes trodde vi att det skulle finnas ett statistiskt signifikant samband mellan inställning till och synen på en tidsbegränsad anställning. Detta visade sig stämma då vi fick fram ett mediumstarkt samband enligt Cohens riktlinjer (Pallant, 2007). Trots valet att inte ha något mittenalternativ på vår svarsalternativskala för inställning till tidsbegränsad anställning 1(positiv) - 6(negativ) visade resultaten från undersökningen ett medelvärde på exakt 3,5. Detta tolkar vi som att studenterna inte har någon speciellt utpräglad inställning till denna anställningsform. Sätts detta i relation till hur studenterna har svarat på fråga 1, de flesta har fast anställning som både preferens och realistisk förväntan, blir inställningen till tidsbegränsade anställningar ännu mer påtaglig. De ses helt klart som ett andrahandsalternativ. I frågan kring synen på tidsbegränsade anställningar kommer det dock tydligt fram att dessa ses som bra och användbara alternativ då 83% har svarat något av employability-alternativen, se tabell 2. De flesta ser antagligen den tidsbegränsade anställningen som ett nödvändigt ont och uppfattar det som ett klart ett bättre alternativ än arbetslöshet. Åter igen vill vi påpeka den orealistiska tro hos studenterna som kan utläsas från denna studie. Konkurrensen är hård och vi menar att en tidsbegränsad anställning istället skulle kunna ses som en bra möjlighet och inte enbart som ett andrahandsalternativ. Trots den enbart svagt positiva inställningen bland studenterna kan vi ur dominansen av employability-alternativen på fråga 3b i enkäten kunnat urskilja att man ser den tidsbegränsade anställningen som en språngbräda. I likhet med SOU 1996:34 visade undersökningen att den tillfälliga

anställningen ses som en bra möjlighet att prova på olika arbetsplatser och olika arbetsuppgifter samt samla på sig meriter och knyta nya kontakter. Utifrån studiens resultat uppfattar vi det som att studenterna ser en tidsbegränsad anställning som ett klart bättre alternativ än arbetslöshet men i jämförelse mot en fast anställning ser studenterna inte de dess positiva sidor.

### **Finns det någon skillnad i studenternas uppfattning beroende på hur många terminer de har kvar till examen?**

Hypotesen rörande att antal studietimer kvar till examen skulle påverka hur studenter uppfattade arbetsmarknaden innebar att det skulle finnas en signifikant skillnad i uppfattning mellan dessa två grupper. Detta visade sig vara en delvis inkorrekt hypotes då vi inte hittade en signifikant skillnad när det gällde preferens och realistisk förväntan på den väntande anställningen eller gällande studenters syn på och inställning till en tidsbegränsad anställning. Att det inte fanns någon skillnad mellan grupperna rörande dessa frågor (1 och 3) skulle kunna förklaras utifrån att de nya normerna på arbetsmarknaden har satt sin prägel på denna grupp lika lite som på övriga studenter.

Frågan som handlade om konkurrens blev intressant i och med att det här fanns en statistisk signifikant skillnad mellan grupperna. De studenter som befinner sig närmare arbetslivet visade sig generellt vara mer medvetna om konkurrensen och även det egna personliga ansvaret jämfört med de studenter som hade fler studietimer kvar. Vi uppfattade detta resultat som att det kan finnas en trygghet i att ha en längre studieperiod kvar till examen. Tryggheten skulle kunna ligga i att veta hur den närmsta framtiden kommer att se ut, vad man kommer att göra samt var man kommer att befinna sig under en viss tid. Det finns ingen större osäkerhet gällande de kommande åren och stress och oro inför den framtida arbetsmarknaden blir inte lika relevant och påtagligt i och med att detta är något avlägset. I motsats till detta har de som är färdigutbildade om mindre än två terminer en ökad medvetenhet kring den rådande konkurrensen samt om de höga kraven på den personliga konkurrenskraften. Denna medvetenhet som visar sig allt mer till följd av en annalkande examen skulle kunna förklaras utifrån att intåget på arbetslivet närmar sig. Studenter med kort studietid kvar har med stor sannolikhet till en allt högre grad påbörjat jobbsökningsprocessen och därigenom blivit mer uppdaterad kring den rådande marknaden och de krav som faktiskt ställs på arbetssökande. Kraven på individen har ökat och en kandidatexamen från ett universitet har inte samma status som den haft tidigare (Milliron, 2008). Ett problem kan därför ligga i att först i slutet av sin studietid inse vikten av att stå sig i den allt mer hetsiga konkurrensen och förstå att det idag är svårare än tidigare för att få sitt

första jobb. Vi är av åsikten att individer skulle dra nytta av att redan vid sitt val av utbildning fundera kring hur konkurrenssituationen ser ut på den arbetsmarknad som väntar. Detta skulle kunna fungera som ett led i att bli mer förberedd på det väntande arbetslivet, ett sätt att få unga akademiker att förstå vad som väntar rent praktiskt och därigenom vara bättre anpassade till framtidens nya utmaningar. Ansvar för detta skulle förslagsvis kunna ligga både på universiteten och på individen då det är intressant både ur ett samhälleligt och individperspektiv att underlätta övergången mellan utbildning och arbetsliv för studenterna.

### **Har studenter uppfattat de nya normerna på arbetsmarknaden så som de beskrivs i teorin?**

Kartläggningen av studenters uppfattning från enkätundersökningen visar på att det inte finns någon enhetlig uppfattning av arbetsmarknadens nya normer. Studenterna har följaktligen inte uppfattat de nya normerna på arbetsmarknaden helt så som de beskrivs i teorin. Förvånansvärt nog har vissa normer uppfattats mer än andra. Det som i litteraturen beskrivits som självklarheter gällande de nya normerna på arbetsmarknaden har inte uppfattats lika glasklart bland studenterna i vår undersökning.

I jämförelse med att studenterna i Tomlinsons (2007) undersökning finns inte alls en lika hög medvetenhet kring situationen på arbetsmarknaden. De brittiska studenterna skattade konkurrensen mer realistiskt och såg på den tidsbegränsade anställningen mer i enighet med vad som beskrivs i den aktuella litteraturen rörande arbets- och organisationspsykologi. Dessutom var dessa studenter mer medvetna och insatta i vikten av begreppet employability så som det beskrivits i teorin. Employability ansågs vara viktigt att arbeta med genomgående under studietiden och löpande genom hela karriären.

Denna skillnad i resultat skulle kunna bero på skillnader mellan de olika länderna, det kanske är så att det generellt finns en större medvetenhet om berörda begrepp i Storbritannien. Alternativt har Tomlinson (2007) genom sina intervjuer kunnat gå mer in på djupet och få fram mer av studenternas uppfattningar genom detta.

Utifrån kartläggningen av studenternas uppfattning och undersökning av hur dessa motsvarar vad som beskrivs i den teoretiska bakgrunden har vi sett att det finns ett stort gap mellan studenternas uppfattning och hur verkligheten beskrivs i teorin. Efter genomförandet av denna undersökning kan vi konstatera att det finns en oroväckande diskrepans i och med att blivande arbetstagare inte är insatta och uppdaterade gällande hur den väntande arbetsmarknaden ser ut. Vi anser det vara av vikt för studenterna att få veta vad teorierna säger, då dessa ska förklara hur verkligheten ser ut och guida studenterna i övergången från

utbildning till arbetsliv. Vi ser ett stort problem i och med att forskning på detta område genomförs utan att resultaten når igenom till studenterna.

### **Studiens begränsningar**

En tydlig begränsning med en enkätundersökning uppkommer genom att det inte finns någon möjlighet att ställa mer djupgående frågor eller försäkra sig om hur den svarande tolkar frågorna genom följdfrågor, något som är möjligt i en intervjuundersökning. Gällande denna studies validitet kan anmärkas på att enkäten är utformad av uppsatsförfattarna själva och därmed inte tidigare beprövad. Som följd av undersökningens genomförande kan det inte kontrolleras för hur deltagarna har tolkat de olika frågorna. Det finns alltså en möjlighet att missuppfattningar kan ha uppstått, något som kan ha lett till att vi inte med säkerhet kan säga att undersökningen har mätt det den var utsatt att mäta. Gällande generaliserbarheten finns ett problem då endast 100 studenter från Lunds Universitet har deltagit i studien då detta urval inte med visshet kan sägas vara representativt för övriga studenter i landet. De facto att deltagarna var medvetna om att de deltog i en undersökning samt vilket undersökningens syfte var skulle kunna ha påverkat hur studenterna svarade. Slutligen bör påpekas att de ickeparametriska test som genomförts i dataanalysen är svagare och inte kan uppfylla samma krav som deras parametriska motsvarigheter kan (Aron, Aron & Coups, 2009).

### **Förslag till vidare forskning**

För att vidare undersöka hur studenter uppfattar de nya normerna på arbetsmarknaden och sina möjligheter finns flera tillvägagångssätt som skulle kunna utvecklas. En av de tänkbara metoderna är att genomföra intervjuer för att få en ökad förståelse för studenternas uppfattning. Generellt skulle ett större deltagarunderlag ge ett mer representativt resultat och en mer omfattande undersökning med fler frågor skulle kunna genomföras om tid och möjlighet finns. En intressant aspekt skulle kunna vara att genomföra undersökningen mer specifikt med utgångspunkt i studenter från en viss utbildning eller studenter som kommer att vara verksamma inom en viss bransch. En tydligare fördjupning fokuserad enbart på studenter som läser sista terminen på sin utbildning skulle kunna ge nya insikter. Vidare skulle undersökningar kunna genomföras inte bara bland studenter utan även bland unga, kommande arbetstagare generellt för att lägga fokus på hur normerna uppfattas i en bredare population.

I delar av den litteratur vi läst använder författarna här till skillnad från inom traditionell forskning inte den fasta anställningen som utgångspunkt kring individers upplevelser av andra anställningsformer (Näswall et al., 2008). Vi anser i likhet med författarna att det är viktigt att komma bort från att fast anställning är normen i forskning som

eftersom samhället är under ständig förändring och att tillfälliga anställningar blir allt vanligare. Detta är något som vi anser vidare forskning bör ta i beaktning.

## Referenslista

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., Lundberg, U. (2006) *Gränslöst arbete –socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Liber AB. Ljubljana.
- Aron, A., Aron, E. & Coups, E. J. (2009). *Statistics for psychology*, Upper Saddle River, Pearson Prentice Hall
- Bergström, O., Håkansson, K., Isidorsson, T., Walter, L. (2007). *Den nya arbetsmarknaden –bemmaningsbranschens etablering i Sverige*. Academia Adacta AB. Karlshamn.
- Codex (2010). *Forskning som involverar människan*, hämtad 11 maj, 2010, från Codex. [www.codex.uu.se/forskningmanniska.shtml](http://www.codex.uu.se/forskningmanniska.shtml)
- De Cuyper, N., De Witte, H. (2008). *Job insecurity and employability among temporary workers: a theoretical approach based on the psychological contract* i Näswall, K., Hellgren, J., Sverke, M. (2008). *The individual in the changing working life*. Cambridge University Press. New York.
- Jacobsen, D. I., Thorsvik, J. (2008). *Hur moderna organisationer fungerar*. Studentlitteratur. Lund.
- Korpi, T., Levin, H. (2001). Precarious Footing: Temporary Employment as a Stepping Stone out of Unemployment in Sweden. *Work, employment and society*, 15, 127-148.
- Laird, K., Williams, N. (1996). Employment Growth in the Temporary Help Supply Industry, *Journal of Labor Research*, 17, 663-682.
- Milliron, V. C. (2008). Exploring millennial student values and societal trends: accounting course selection preferences. *Issues in accounting education*, California State University, 23, 405-419.
- Morris, M. D. S., Vekker, A. (2001), An Alternative Look at Temporary Workers, Their Choices, and the Growth in Temporary Employment. *Journal of labour research*, 22, 373-390.
- Nationalencyklopedin, (2000). *Definition av ordet norm*, hämtad 11 maj, 2010, från Nationalencyklopedins nätupplaga. <http://www.ne.se/lang/norm/271419>
- Neugart, M., Storrie, D. (2006). The Emergence of Temporary Work Agencies. *Oxford Economic Papers*, 58, 137-156.
- Näswall, K., Hellgren, J., Sverke, M. (2003). *Anställningsotrygghet –individen på den flexibla arbetsmarknaden*. Studentlitteratur. Lund.
- Näswall, K., Hellgren, J., Sverke, M. (2008). *The individual in the changing working life*. Cambridge University Press. New York.

- Pallant, J., (2007). *SPSS Survival manual*. McGraw-Hill. Singapore.
- Sennet, R. (2006). *När karaktären krackelerar – människan i den nya ekonomin*. 2006. Bokförlaget Atlas. Avesta.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., Zechmeister, J. S., (2009). *Research Methods in Psychology*. McGraw-Hill. New York.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: moderation by employability. *Journal of happiness studies*, 10, 739-751. doi: 10.1007/s10902-008-9119-0
- SOU 1996:34, *Aktiv Arbetsmarknadspolitik*. Stockholm. Fritzes Offentliga Publikationer.
- SOU 1997:58 *Personaluthyrning – Slutbetänkande av utredningen för utvärderingen av avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet*. Stockholm. Fritzes Offentliga Publikationer.
- SOU 1999:27, *DELTA – Utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och Arbetslöshetsersättning*. Stockholm. Nordstedts tryckeri AB.
- Statistiska Centralbyrån, (2009). *Arbetskraftsundersökningarna 2009*, hämtad 14 april, 2010, från Statistiska Centralbyrån.  
[http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2009A01/AM0401\\_2009A01\\_SM\\_AM12SM1001.pdf](http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2009A01/AM0401_2009A01_SM_AM12SM1001.pdf)
- Statistiska Centralbyrån, (2009). *Trender och Prognoser 2008*, hämtad 11 maj, 2010, från Statistiska Centralbyrån.  
[http://www.scb.se/statistik/publikationer/UF0515\\_2006I30\\_BR\\_00\\_AM85BR0901.pdf](http://www.scb.se/statistik/publikationer/UF0515_2006I30_BR_00_AM85BR0901.pdf)
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: a review and research agenda. *Journal of management*, 25, 457-484.
- Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work*, 20, 285-304. doi: 10.1080/13639080701650164
- Worth S. (2002). Education and employability: school leavers' attitudes to the prospect of non-standard work. *Journal of education and work*, 15, 163-179. doi: 10.1080/13639080220137825

## Bilaga 1 - enkät

### Hur ser du på din framtid på arbetsmarknaden?

Hej! Vi skriver vår kandidatuppsats i Arbets- och Organisationspsykologi och skulle gärna vilja veta vad du som student tycker angående följande frågor om dina framtida möjligheter på arbetsmarknaden. Vänligen ringa in ett svarsalternativ på respektive fråga. Tack på förhand! // Cecilia Gad och Louise Ramel

<b>Kön:</b>	Man	Kvinna	<b>Födelseår:</b>
-------------	-----	--------	-------------------

**Hur många terminer har du kvar till din examen exklusive denna termin?** \_\_\_\_\_

1 a) Vilken typ av anställning **hoppas du på att få** som nyutexaminerad?

Fast anställning (heltid, deltid)	Tidsbegränsad anställning (t.ex. vikarie-, projekt-, timanställning, anställning via bemanningsföretag)
--------------------------------------	--

1 b) Vilken typ av anställning tror du är **realistisk att förvänta dig** som nyutexaminerad?

Fast anställning (heltid, deltid)	Tidsbegränsad anställning (t.ex. vikarie-, projekt-, timanställning, anställning via bemanningsföretag)
--------------------------------------	--

2 a) Hur tror du att **konkurrensen** ser ut på den arbetsmarknad som väntar dig?

Hög konkurrens	1	2	3	4	5	Låg konkurrens
----------------	---	---	---	---	---	----------------

2 b) Hur stort ansvar tar du för **din attraktivitet/ personliga konkurrenskraft** på arbetsmarknaden?

Litet, inget jag har tänkt på	1	2	3	4	5	6	Stort, det genomsyrar allt jag gör
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	------------------------------------

3 a) **Vilken inställning har du** till att bli tidsbegränsat anställd som nyutexaminerad?

Enbart positiv	1	2	3	4	5	6	Enbart negativ
----------------	---	---	---	---	---	---	----------------

3 b) **Hur ser du på att bli** tidsbegränsat anställd som nyutexaminerad?

- Sätt ett kryss efter ett av följande alternativ.

Som en sista utväg istället för arbetslöshet  
 Som ett bra sätt att få in en fot på arbetsmarknaden  
 Som en osäker framtidsutsikt  
 Som ett bra sätt att knyta kontakter  
 Som stressande på grund av den korta eller tidsbegränsade anställningsperioden  
 Som ett bra sätt att få arbetslivserfarenhet