

# Tidsbegränsat anställningskontrakt – En enda lång anställningsintervju?

En kvalitativ studie om åtta kvinnors upplevelser av tidsbegränsat  
anställningskontrakt.

Camilla Lindskog

---

Masteruppsats i Socialt arbete 30hp  
Socialhögskolan  
Lunds universitet  
Ht-2011



Handledare: Max Koch

”Känns som en enda lång anställningsintervju, så känns det ju. Om man nu vill vara kvar”.

Elin, intervjuperson 5

# Abstract

Author: Camilla Lindskog

Title: Temporary employment contract – A long employment interview? A qualitative study regarding eight women’s experiences of having a temporary employment contract [Translated title].

Supervisor: Max Koch

Assessor: Katarina Jacobsson

The purpose of this study was to examine what employees having temporary employment contract, experience. I used a qualitative approach in which I conducted eight semi-structured interviews with women between the ages of 24-33 years old. All of these women were working in the field of behavioral science and had a temporary employment contract. The study answers the following questions: What advantages and disadvantages are employees having temporary employment contract experiencing with their employment? What is emphasized as important questions regarding their employment? The results show that several of the women feel uncertain about what will happen in the future and that a temporary employment contract might make it difficult to plan for the future, both at work and in their personal life. Moreover, the supervisor had a central role at the workplace and most of the women were expressing a lack of communication with their supervisor. The conclusion is that a temporary employment contract is an advantage for some of these women since they are able to get experience and try different workplaces. However, some of these women feel uncertain about the future and what is ahead of them, which causes stress and uncertainty for them. Furthermore, an uneven workload, feeling “new” and not having influence, feeling like their skills are not being valued, effected their motivation negatively.

**Keywords:** stress, motivation, communication, uncertainty.

## Förord

Det har varit en tidskrävande och mödosam process men naturligtvis har det även varit utvecklande och roligt! Jag vill verkligen rikta ett speciellt tack till mina nära och kära som har stöttat mig under hela processen. Ni är guld värda!

Denna studie hade inte varit möjlig att genomföra utan intervjupersonerna som har ställt upp. Tack för att ni tog er tid och det var ett sant nöje att få ta del av era tankar!

Slutligen vill jag tacka min handledare, Max Koch, för synpunkter och råd!

Camilla Lindskog  
Malmö, januari år 2012

# Innehållsförteckning

## *Förord*

<b>1. Inledning</b> .....	<b>7</b>
1.1 Problemformulering .....	7
1.1.1 Vem har ett tidsbegränsat anställningskontrakt i Sverige?.....	9
1.2 Syfte .....	11
1.3 Frågeställningar .....	11
1.4 Bakgrund .....	11
<b>2. Tidigare forskning</b> .....	<b>13</b>
2.1 Anställningstrygghet kontra anställningsotrygghet? .....	13
2.1.1 Kontraktsteorin .....	14
2.1.2 Vad skapar trygghet? .....	15
2.1.3 Vem/vilka upplever anställningsotrygghet? .....	16
<b>3. Teori</b> .....	<b>19</b>
3.1 Motivationsteori .....	19
3.1.1 Abraham Maslows behovstrappa .....	19
3.1.2 Frederick Herzbergs motivations-hygienteori .....	21
3.2 Teoretisk diskussion .....	23
<b>4. Metod</b> .....	<b>25</b>
4.1 Urval .....	25
4.1.1 Valet av intervjupersoner .....	26
4.2 Forskningsansats .....	27
4.3 Förförståelse .....	29
4.4 Tillvägagångssätt .....	29
4.5 Generaliserbarhet och validitet .....	32
4.6 Etiska överväganden .....	32
4.7 Bearbetning och analys .....	33
4.8 Litteratursökning .....	34
<b>5. Resultat och analys</b> .....	<b>35</b>
5.1 Tema 1: Att få in the fot.....	35
5.1.1 Varför just detta arbete?.....	35
5.1.2 Lön .....	38
5.1.3 Anställningskontrakt .....	39
5.1.4 Positivt och negativt .....	42
5.2 Tema 2: Arbetsmiljö .....	45
5.2.1 Kommunikation .....	45
5.2.2 Fackföreningar .....	46
5.2.3 Arbetsuppgifter och trivsel .....	47
5.2.4 Ny på arbetsplatsen .....	48

5.2.5 <i>Inflytande</i> .....	49
5.2.6 <i>Duktig flicka syndromet</i> .....	50
5.2.7 <i>Underdog</i> .....	51
5.2.8 <i>Effektivitet</i> .....	53
5.3 Tema 3: Tankar om framtiden .....	54
5.3.1 <i>I väntan på drömjobbet</i> .....	54
5.3.2 <i>Tankar på att söka nytt arbete</i> .....	56
5.3.3 <i>Privatlivet</i> .....	57
<b>6. Avslutande diskussion</b> .....	<b>58</b>
6.1 Svar på frågeställningar .....	58
6.2 Avslutande reflektioner .....	61
6.3 Vidare forskning .....	62
<b>Referenser</b> .....	<b>63</b>
Bilaga 1 – Lagen om anställningsskydd.....	66
Bilaga 2 – Intervjuguide .....	67
Bilaga 3 – Informationsbrev till intervjupersoner .....	69
Bilaga 4 – Informationsbrev till Ladok .....	70
Appendix – Intervjupersoner .....	71

# 1. Inledning

## 1.1 Problemformulering

Arbetsmarknaden präglas idag av organisationer som kräver mer flexibilitet med minskade kostnader och högre vinster, vilket har bidragit till en osäkrare arbetsmarknad med nedskärningar och tidsbegränsade kontrakt (Näswall & De Witte, 2003). Som vuxna människor spenderar vi en stor del av vårt vakna liv på vår arbetsplats. När människor arbetar kan de utsättas för olika hälsorisker, däribland den psykosociala arbetsmiljön. Om arbetsplatsen inte är hälsosam för individen kan detta få konsekvenser för både individen, organisationen och samhället, vilket är kostsamt för samhället (Agervold, 2001). Enligt FN:s expertgrupp år 1964 beskrevs problem förbundna med invaliditet och sjukdom som ett socialt problem. Detta innefattar alla sjukdomstillstånd, kroppsliga eller psykiska, permanenta eller tillfälliga som innebär att individen är oförmögen att arbeta till viss del eller inte alls. Tidigare studier har visat att den psykosociala miljön har stor betydelse för individens välmående (Elmér et al, 2000). Arbetet är en medveten handling som genomförs enligt en plan och resultatet värderas efteråt i förhållandet till målet. Arbetet ger en individ betydelse genom att den ger en tidsstruktur, gemensamma upplevelser med kollegorna, för samman personer med gemensamma mål, status och en identitet samt att arbetet är en psykisk och fysisk aktivitet. En eventuell förlust av detta kan vara svårt att hantera, då det ger välbefinnande för individen (Agervold, 2001). Arbete är ett lönearbete men det kan även vara ett sätt för att få sociala kontakter, uppnå självförverkligande och självförtroende. Om arbetstagaren inte trivs på sin arbetsplats kan det exempelvis leda till stress, psykisk ohälsa och en försämrad relation med chef och medarbetare. Hälsöfrämjande arbete på arbetsplatsen kan leda till en ökad produktivitet och minskade sjukfrånvarokostnader. Det gynnar organisationen att ha arbetstagare som är motiverade och brinner för sitt arbete (ibid.).

Som anställd i Sverige finns lagar som reglerar en arbetstgares arbetsplatsförhållanden. Det är svårt att säga upp någon på grund av lagar som reglerar anställningen såsom

exempelvis LAS<sup>1</sup>. Anställningsskyddet i Sverige är överlag starkare än i OECD-länderna<sup>2</sup> och detta skydd kan beskrivas som skyddande institutioner på arbetsmarknaden och anställningsskyddet gäller främst för individer med tillsvidareanställning (Skedinger, 2008). Anställningsskyddet kan kännas exkluderande för de som söker arbete eller har tidsbegränsad anställning. Starka anställningsskydd innebär att arbetsgivarens kostnader för uppsägningar ökar samt att detta påverkar arbetstagaren då den väger in det i sitt beslut om anställning redan vid anställningsbeslutet. En tydlig tendens på arbetsmarknaden visar att nyanställningar och uppsägningar minskar (ibid.).

Inom EU har visstidsanställningar ökat sedan 1990-talet och det är fler kvinnor än män som är visstidsanställda (Nyström, 2011). Enligt Tord Strannefors, prognoschef på Arbetsförmedlingen, syns en tydlig tendens till att tidsbegränsade anställningar ökar inom EU och att den ökar i takt med en ökande arbetslöshet. En konsekvens av detta föranleder att om arbetslösheten ligger kring 8-10 % har arbetsgivarna möjlighet att använda sig av den anställningsform som de föredrar men om det är låg arbetslöshet sker en ökad konkurrens om arbetstagarna, vilket gör att arbetsgivarna hellre använder sig av tillsvidareanställningar (Larsson, 2010). Även i OECD-länderna märks en tendens till att tidsbegränsade anställningar har ökat, särskilt under 2000-talet och numera ligger genomsnittet på 36,1%. I Sverige hade 57,3% av ungdomarna i åldern 15-24 år en visstidsanställning år 2007. En tidsbegränsad anställning kan innebära att individen får fast anställning då arbetsgivaren har utvärderat individens prestation men det kan även innebära att individen får arbeta på flera olika arbetsplatser samt innebära arbetslöshet under en tid (Skedinger, 2008). Enligt Skedinger kan arbetstagaren inte alltid få en tillsvidareanställning då det kan innebära höga uppsägningskostnader, vilket kan leda till att arbetstagaren inte känner sig motiverad att vara effektiv på arbetet. Detta påverkar även organisationen då det leder till minskad ekonomisk tillväxt om en arbetstagare inte

---

<sup>1</sup> Se bilaga 1 sidan 66.

<sup>2</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development; ett forum som funnits i snart 50 år där regeringar från 34 olika länder kan arbeta gemensamt för att dela erfarenheter och försöka lösa gemensamma problem. Målet är att bygga en starkare, renare och mer rättvis värld (OECD).



är produktiv. Arbetsgivaren kan känna osäkerhet över hur produktiv en nyanställd kan vara, speciellt om den nyanställda inte har erfarenhet av arbetsuppgifterna sedan tidigare. Skedinger hävdar att det krävs en reformering av LAS för att minska segmentering mellan tidsbegränsade och tillsvidareanställda (Skedinger, 2009).

En studie av Kreichbergs Utredning & Opinion (Kreichberg, 2011) på uppdrag av Svenskt Näringsliv under år 2011 visade att tidsbegränsade anställningar kan ses som en ingång till en tillsvidareanställning på heltid. Ett stort antal av de som har en atypisk anställning det vill säga samtliga former förutom den fasta heltidstjänsten, kommer i framtiden få en tillsvidareanställning, då 1,2 miljoner människor under de senaste tre åren har gått över till en tillsvidareanställning på heltid. Studien visar att tidsbegränsade anställningar har ökat, samtidigt som deltidsanställningar har blivit färre. Däremot är tillsvidareanställningar i Sverige lika vanligt förekommande som år 1987. Tidsbegränsade anställningar ses som en viktig ingång på den svenska arbetsmarknaden (ibid.). Kreichberg menar att LO hävdar att det krävs en begränsning av tidsbegränsade anställningskontrakt, vilket skulle resultera i en lägre arbetslöshet och ett tryggare arbetsliv. Vidare beskriver Kreichberg att TCO anser att dessa anställningar kan ses som en ingång till den svenska arbetsmarknad men ser ett bekymmer med att det blir en norm på arbetsmarknaden (ibid.).

### *1.1.1 Vem har ett tidsbegränsat anställningskontrakt i Sverige?*

Under 2000-talet ökade ungdomsarbetslösheten i Sverige och under år 2007 var 18,9% av ungdomarna i åldrarna 16-24 år arbetslösa. I genomsnitt har OECD-länderna 12,1% ungdomsarbetslöshet, vilket Sverige låg högt över (Skedinger, 2008). Enligt LO<sup>3</sup> år 2011 var 23 % av kvinnliga arbetare (180 400 stycken) och 16 % av manliga arbetare (153 600 stycken) tidsbegränsat anställda. Detta visar på att det är stor skillnad mellan kvinnor och män. Särskilt unga människor hade tidsbegränsad anställning i åldrarna 16-24 år, där 53 % av ungdomsarbetarna har tidsbegränsad anställning. I åldrarna 25-29 år hade 25 % tidsbegränsad anställning. Ju högre upp i åldrarna man kommer, desto mer ökar

---

<sup>3</sup> Landsorganisationen i Sverige; 14 fackförbund som samarbetar bestående av 1,5 miljoner medlemmar. Fackförbundet strävar efter ett bättre arbetsliv och framtid för arbetare (LO, 2011b).

tillsvidareanställningarna (LO, 2011a). Förhoppningsvis har man högre upp i åldern kommit fram till vad man vill arbeta med och då är en tillsvidareanställning en trygghetsfaktor, där man kan lägga sin energi på att utvecklas vidare i sitt yrkesval.

Enligt Kreichberg (2011) är de tidsbegränsade anställningars ökning eller minskning relaterade till konjunktursvängningar på marknaden. De tenderar att minska rejält i början på en lågkonjunktur. Detta har sin grund i att organisationer har möjlighet att inte ge en anställd med tidsbegränsad anställning förlängning istället för att tvingas avskeda någon med tillsvidareanställning. Däremot om det är högkonjunktur ökar tidsbegränsade anställningar och sker tidigare än ökningen av tillsvidareanställningar (ibid.).

Enligt LO är allmän visstidsanställning den vanligaste anställningsformen då det gäller tidsbegränsade arbeten, därefter kommer vikariat, provanställning och säsongsanställning. Sedan år 1990 fram till år 2000 har det skett en ökning med 100 % av allmän visstidsanställning. År 2000 ökade tillsvidareanställningar och provanställningar. År 2006-2007 blev det dock vanligare med visstidsanställning igen men år 2009 minskade det för att sedan öka igen år 2010-2011. I en studie utförd av Statistiska Centralbyråns Arbetskraftsundersökning undersöktes vilken anställningsform de tidsbegränsade anställda föredrog. Resultatet visade att de flesta helst ville ha en tillsvidareanställning, bara en liten del av yngre personer som inte tillhörde något fackförbund föredrog tidsbegränsad anställning (LO, 2011a).

Fler kvinnor än män har tidsbegränsade anställningskontrakt, vilket Eva Nordmark, ordförande på TCO,<sup>4</sup> hävdar är en allvarlig varning om arbetsförhållandena och att det börjar bli ett problem på arbetsmarknaden att det är en brist på tillsvidarekontrakt. Kvinnorna står svagare och upplever att deras känsla av att ha kontroll har minskat (The local, 2011).

Det finns olika synsätt gällande tidsbegränsade anställningar. Vad upplever de som har ett tidsbegränsat anställningskontrakt? Är de motiverade att vara lika effektiva som de som är tillsvidareanställda? Då det är vanligare för yngre personer att ha tidsbegränsade

---

<sup>4</sup> Tjänstemännens Centralorganisation.

anställningskontrakt, bestämde jag mig för att avgränsa mig till personer som är högst 35 år gamla. Genom att intervjua åtta kvinnliga arbetstagare som är anställda enligt tidsbegränsade anställningskontrakt vill jag undersöka deras upplevelser av detta kontraktsförhållande.

Det är enligt SACO<sup>5</sup> vanligt att arbetstagare som utexamineras med inriktning mot beteendevetenskapliga yrken går direkt ut i arbetslösheten eller till tidsbegränsade anställningar. Utbudet är för stort jämfört med den efterfrågan som finns på arbetsmarknaden (SACO 2011a). Denna grupp är utvald då det är vanligt att tidsbegränsade anställningskontrakt förekommer inom detta arbetsområde. Jag har valt att intervjua kvinnor då det är mer förekommande att de har tidsbegränsade anställningskontrakt än vad män har.

## 1.2 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka arbetstagares upplevelser av sitt tidsbegränsade anställningskontrakt.

## 1.3 Frågeställningar

1. Vilka för- och nackdelar med sin tjänst upplever arbetstagare med tidsbegränsat anställningskontrakt?

2. Vad framhålls som viktiga frågor i förhållande till anställningsformen?

## 1.4 Bakgrund

Mitt intresse för arbetsrättsliga regler väcktes när jag studerade arbetsrätt och emotioner i arbetslivet i Sverige. Vidare har jag under ett par år bott i San Diego, Kalifornien, där jag har praktiserat på tre företag samt att jag studerat amerikansk arbetsrätt, vilket ytterligare förstärkte mitt intresse för arbetsrättsliga frågor. Om arbetsgivaren inte trivs med en arbetstagare kan det vara svårt att avskeda arbetstagaren i Sverige. I exempelvis USA ter

---

<sup>5</sup> Sveriges Akademikers Centralorganisation.

det sig annorlunda, där många delstater är "employment at-will" stater. Anställningsskyddet varierar beroende på i vilken stat man bor i samt i vilket företag man är anställd. De flesta arbetstagare är anställda enligt "employment at-will", vilket innebär att arbetstagaren kan sägas upp utan uppsägningstid. I Sveriges massmediala bevakning av de arbetsrättsliga frågorna upplever jag att det sker många diskussioner kring en uppluckring av LAS. Om detta skulle bli verklighet, vad skulle då detta innebära för arbetstagaren? Vad har LAS egentligen för betydelse för oss? Om detta skulle bli verklighet och genomföras i Sverige i framtiden, vad skulle det då innebära för arbetstagarna och arbetsgivarna? Då anställningsformen är annorlunda i USA fick jag kännedom om vad ett "at-will" kontrakt innebär. På något sätt anser jag att det liknar ett tidsbegränsat anställningskontrakt till viss del. Då jag numera bor i Sverige och själv är anställd enligt ett visstidsanställningskontrakt är jag nyfiken på hur framtiden kommer att se ut. Kommer anställningsformerna att förändras? Jag känner själv osäkerhet inför min framtid; kommer mitt anställningskontrakt att förlängas, kommer jag att få ett nytt arbete, kommer jag att vara arbetslös? Med dessa erfarenheter i bagaget vill jag i föreliggande studie fördjupa mina kunskaper inom arbetslivsområdet och undersöka hur ett tidsbegränsat anställningskontrakt påverkar arbetstagare.

## 2. Tidigare forskning

I följande avsnitt kommer jag att belysa de båda begreppen anställningstrygghet och anställningsotrygghet.

### 2.1 Anställningstrygghet kontra anställningsotrygghet?

Näswall, Sverke och Hellgren (2008) beskriver att anställningsotrygghet har negativa konsekvenser för individen. Anställningsotrygghet innebär skillnaden mellan den trygghet som individen önskar och den som individen egentligen upplever. Två grundläggande antaganden utgör fundamentet i definitionen av hur anställningsotrygghet kan definieras. För det första kan anställningsotrygghet beskrivas som ett subjektivt fenomen, vilket innebär att det kan upplevas olika bland individer trots att de är utsatta för samma situation. Individer upplever olika behov av trygghet. För det andra kan anställningsotrygghet även vara ofrivillig, det vill säga inget som individen vill uppleva. Individer kan tvingas ta anställningar som är otrygga och då mot sin vilja utsättas för osäkra anställningsförhållanden. Vidare beskrivs att den osäkerhet som individen känner för att förlora arbetet och att bli arbetslös, gör att stressen ökar då individen är osäker på hur hon ska hantera situationen. Denna stress påverkar individens välmående (ibid.).

Saltsa<sup>6</sup>, Arbetslivsinstitutet<sup>7</sup>, LO, TCO och SACO har i samarbete gjort en undersökning angående om medlemskap och fackligt stöd kan ha en mildrande effekt på de negativa konsekvenserna av upplevd anställningsotrygghet, vilket visade sig vara fallet i denna undersökning (Randquist, 2005). Studiens undersökningsområde har sin utgångspunkt i en psykologisk definition av otrygghet. Anställningsotrygghet beskrivs som en rädsla och oro som en person känner när hon subjektivt upplever att hon riskerar att förlora arbetet. När man känner anställningsotrygghet finns ingen kontroll över förlusten av arbetet och personen känner sig maktlös över sin situation. Individen känner stark oro och rädsla för att förlora sin anställning. I vårt samhälle har arbetet en stor betydelse för individen, det skapar en identitet för individen samt ger ”status”. Arbetslöshet är inte något attraktivt,

---

<sup>6</sup> Ett samarbetsprogram för arbetslivsforskning i Europa.

<sup>7</sup> Svenskt nationellt forskningsinstitut och kunskapscentrum för arbetslivsfrågor.

vilket innebär att om en individ känner anställningsotrygghet under en längre tid kan detta få allvarliga psykologiska konsekvenser. Resultatet av undersökningen visade att det är skadligt för individens hälsa att känna anställningsotrygghet. Vidare fann man även som tidigare beskrivits att anställningsotrygghet inte behöver drabba alla, det beror på den individuella personligheten samt hur stort individen bedömer att hotet är och hur den upplever sig kunna hantera denna situation. Om individen upplever att de inte har någon kontroll över sin arbetssituation finns en större risk för att drabbas av både psykiska och fysiska stressrelaterade besvär (ibid.).

### *2.1.1 Kontraktsteorin*

Kontraktsteorin bygger på de outtalade kontrakt som styr relationer mellan människor och mellan människor och institutioner. Det är oskrivna regler som innefattar ömsesidiga skyldigheter och löften om vad man får ut av relationen om de uppfyller sina skyldigheter. Kontraktet fungerar om man har samma uppfattning om saker och ting men om individerna har olika uppfattningar kan det leda till en upplevelse av kontraktsbrott. Då det är oskrivna regler kan det vara svårt för parterna att vara medveten om den andra partens uppfattningar och förväntningar. I ett anställningsförhållande kan den anställda exempelvis uppfatta det som att hon ska utföra de arbetsuppgifter som hon har fått, vara lojal mot arbetsgivaren och förvänta sig att när hon presterar på ett bra sätt ska hon sedan belönas för detta. Upplevelsen av anställningsotrygghet och upplevelsen av att ett psykologiskt kontrakt har blivit brutet, kan leda till att den anställde känner sig ångestfylld, besviken, orolig, arg och sviken av den som brutit kontraktet (Randquist, 2005).

“Upplevelsen av anställningsotrygghet går dock också hand i hand med känslan av att arbetsgivaren på något sätt har brutit mot det psykologiska kontraktet. Den anställda har utgått från att detta kontrakt innehöll ett underförstått löfte om anställningstrygghet i utbyte mot goda arbetsinsatser och lojalitet gentemot arbetsgivaren. Så visar det sig att anställningstryggheten är hotad” (Randquist, 2005:16).

Detta kan skapa stress, vilket kan föranleda negativa konsekvenser för individens hälsotillstånd, både psykiskt och fysiskt (Randquist, 2005). Ytterligare beskrivs att

individer som upplever anställningsotrygghet presterar ofta inte lika bra, upplever ingen lojalitet och det uppstår ofta tillitsproblem. Individen känner sig stressad på grund av det okända, det vill säga att inte veta om hon kommer att bli uppsagd, hur hon ska bearbeta detta samt vad som krävs av henne då detta sker (ibid.).

Även Näswall et al (2008) beskriver kontraktsteorin och menar att anställningsotrygghet kan upplevas som ett brott mot det psykologiska kontraktet, men det förutsätter att individen har upplevt en trygg anställning som en del av kontraktet. Individen upplever att hon har arbetat hårt, varit lojal och förväntar sig en säker anställning men upplever istället hot om uppsägning. Detta kan leda till att individen känner sig sviken, vilket kan resultera i stress. Vidare beskrivs att människor kan uppleva situationer olika och att de kan reagera olika starkt.

### *2.1.2 Vad skapar trygghet?*

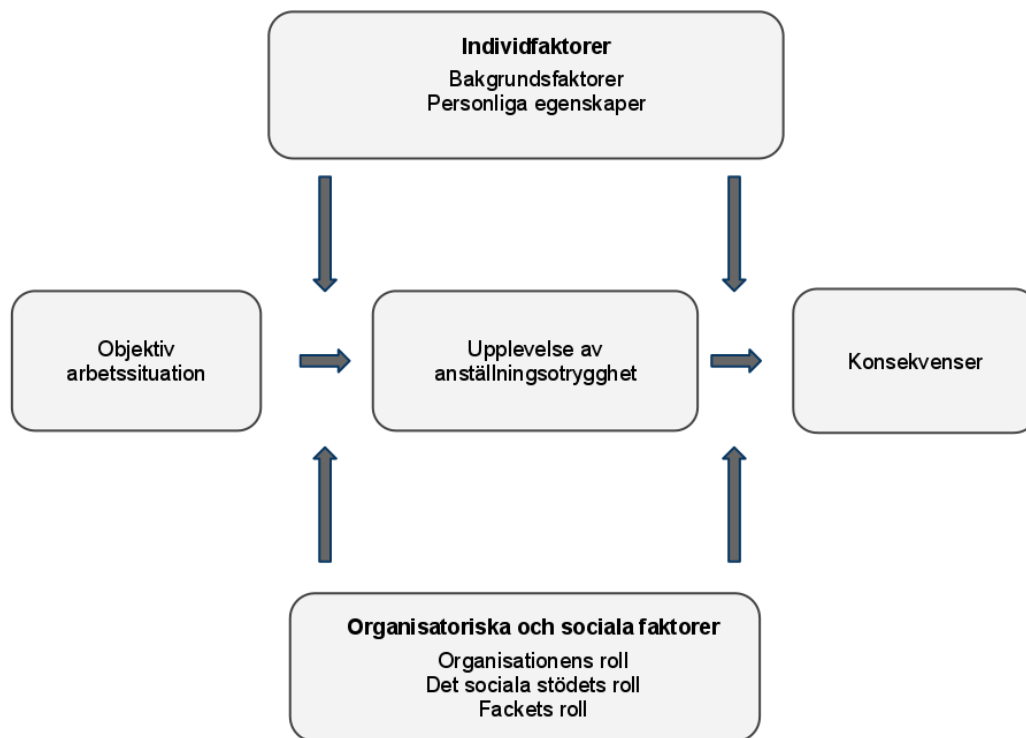
Enligt Näswall et al (2008) finns det olika faktorer som kan skapa trygghet på arbetsplatsen. Organisationens roll är av stor vikt. Arbetsgivaren har ett ansvar att få sina medarbetare att känna trygghet. Genom att informera personalen vid exempelvis en organisationsförändring, skapas trygghet. Personalen känner sig insatta i situationen och slipper leva i ovisshet. Rykten och spekulationer skapar otrygghet och då kan information minska osäkerhetskänslan för personalen. Arbetsgivaren kan informera personalen genom exempelvis informationsmöten, rapporter och nyhetsbrev. På detta sätt ökar chanserna för att personalen inte känner ovisshet, vilket är en av de stora anledningarna till att personalen känner anställningsotrygghet. Information ger positiva effekter för organisationen som helhet. Information vid nedskärningar ger på kort sikt anställningsotrygghet, men skapar på längre sikt att personalen känner att de kan lita på arbetsgivaren genom att de är medvetna om varför uppsägningarna skett. Vikten av rättvisa och förtroende, det vill säga känslan av att organisationen behandlar personalen rättvist och att resurserna fördelas på rätt sätt, betonas även. Individens upplevelse av kontroll, medbestämmande och inflytande skapar trygghet. Om chefen engagerar sig i medarbetarna känner individen ofta stöd från organisationen, vilket skapar ett engagemang från individen. Gällande stresshantering kan organisationen exempelvis låta

personalen få stöd av en kurator. Detta kan leda till färre sjukskrivningar. Det sociala stödet är viktigt, det vill säga individens möjligheter till känslomässigt och instrumentellt stöd som kan minska känslan av otrygghet. Detta kan individen få både privat och på arbetsplatsen. Vidare beskrivs att fackföreningar skapar trygghet, de är med i förändringsprocessen och kan spela en viktig roll vid organisationsförändringar då de står bakom sina anställda. Slutligen spelar även personliga egenskaper en viktig roll; om individen har låg självkänsla och en negativ inställning till omvärlden kan detta skapa anställningsotrygghet. Det kan även påverka attityden till arbetet och organisationen, speciellt om individen anser att organisationen är ansvarig för att individen upplever stress, detta kan få negativa konsekvenser för individens hälsa och välbefinnande (ibid.). Om inte ledarskapet fungerar som det ska, kan personal på lägre nivå tvingas hantera situationer som de egentligen inte skulle behövt hantera exempelvis stå ensamma i en konflikt utan stöd från organisationen. Detta kan leda till att personalen känner sig osäker och frustrerad. Ledarskapet har betydelse för organisationen och den psykosociala miljön (Hallberg & Strandmark, 2004).

### *2.1.3 Vem/vilka upplever anställningsotrygghet?*

I det följande ska jag närmare belysa vad som avses med anställningsotrygghet. Anledningen är att jag anser att begreppet är relevant för min studie eftersom dess betydelse står i diametralt motsatsförhållande till anställningstrygghet. Näswall et al (2008) beskriver olika faktorer som kan ge en upplevelse av anställningsotrygghet. Utöver den faktiska situationen kan man skilja på omgivningsrelaterade respektive individrelaterade faktorer som påverkar anställningsotryggheten.





Modell över faktorer som påverkar upplevelsen av anställningstrygghet (Näswall et al, 2008).

Som tidigare beskrivits är anställningsotrygghet en subjektiv upplevelse; det är olika faktorer i individens personlighet, position i företaget, kön, yrkesroll, omgivning och bakgrund som gör att individer kan uppfatta samma situation på olika sätt (Näswall et al, 2008). Det har gjorts studier på om kön har betydelse för anställningsotrygghet och de har påvisat olika resultat. En studie visade att män upplever mer anställningstrygghet än kvinnor (Rosenblatt, Talmund, & Ruvio, 1999) medan en annan studie visade att det inte fanns någon skillnad för män och kvinnor (Anderson & Pontusson, 2007). Ålder kan även vara en faktor som kan påverka individens upplevelse av anställningsotrygghet. Anställningsotryggheten kan upplevas som starkare utav äldre människor, då de kan uppleva det som svårare att få en ny anställning vid förlorad anställning samt att yngre antas vara mer flexibla samt ha bättre hälsa. Äldre människor kan även känna ett starkare band om de har arbetat längre på en arbetsplats (Näswall et al, 2008). Men andra studier har visat på andra resultat; att yngre individer är mer benägna att känna

anställningsotrygghet än vad äldre individer kan känna (Anderson & Pontusson, 2007). Tidigare studier har visat att de som lever tillsammans med någon har en minskad risk att känna anställningsotrygghet då de får socialt stöd från sin partner (Näswall & De Witte, 2003). Även utbildning kan påverka då individer kan känna en press att de inte har tillräckligt mycket utbildning för att konkurrera om arbeten (Näswall et al, 2008). I en studie utförd i Sverige visade det sig att utbildningsnivån inte har någon betydelse för graden av anställningsotrygghet. Tidigare studier har påvisat att de som har tidsbegränsade anställningskontrakt har en tendens att uppleva anställningsotrygghet. Beroende på sysselsättningsgraden för individen, kan detta även påverka anställningsotryggheten. Individer som inte arbetar heltid kan uppleva mer anställningsotrygghet än de som har full sysselsättningsgrad (Näswall & De Witte, 2003). Individer som har en hög grad av självförtroende känner ofta lägre anställningsotrygghet, då de känner kontroll över hur de ska hantera en situation som innebär risk för att förlora arbetet. Även graden av självkänsla kan påverka anställningsotrygghetskänslan. Den objektiva arbetssituationen påverkas av omvärldsfaktorer såsom exempelvis en globaliserad ekonomi och konkurrensförhållanden på marknaden, vilket kan föranleda att många tvingas till personalneddragningar. Detta påverkar både individen och organisationen; en osäkerhetskänsla och beroende på individens tolkning av situationen kan leda till en upplevelse av anställningsotrygghet (Näswall et al, 2008).

Den psykosociala miljön påverkar personer på olika sätt. Miljön och individens bemästrande av situationen är avgörande för hur individen mår. Individens egna egenskaper spelar roll samt de organisatoriska förhållandena. Genom att jämföra miljöns krav med individens resurser, kan man avgöra om det finns balans eller ej. Om det finns en obalans mellan dessa kan det leda till otillfredsställelse, sjukdomar och stress. Om en individ inte känner inflytande på arbetsplatsen, kan detta även leda till stresssymptom (Agervold, 2001).

## 3. Teori

I det följande avsnittet beskrivs de teorier som jag har valt att fokusera på; Maslows behovstrappa och Herzbergs motivations-hygienteori. Därefter beskriver jag kortfattat hur jag applicerat de framlagda teoriernas användningsgrad och kvaliteter inom mitt undersökningsområde.

### 3.1 Motivationsteorier

Det finns en mängd olika teorier som behandlar motivation. I denna uppsats har jag valt att använda mig av Flachs definition av arbetsmotivation. Enligt Flach innebär arbetsmotivation *”den energi vi ådagalägger för arbetet, den ambition vi har att söka och behålla ett arbete eller vår vilja att anstränga oss för nyttiga arbetsinsatser och förkovran i arbetet”* (Flach, 2006:59). Enligt Flach har arbetstagarnas motivation och engagemang för arbetet en stor betydelse för organisationens effektivitet och framgång. Generellt sätt innebär motivationsteorier en förklaring av människans handlande utifrån vad som driver människan, mål och ambitioner. Vad är det egentligen som gör att en människa utför en viss handling och vad är orsaken till att människan handlar på just detta sätt (Flach, 2006)? Motiv beskrivs som något som driver en människa att utföra en handling på ett särskilt sätt och när det stimuleras beskrivs det som motivation. Motivationen är en så kallad drivkraft som leder till en handling. Människan kan sägas vara motiverad när ett behov har påverkat människan att handla på ett visst sätt (Bruzelius & Skärvad, 2011).

#### 3.1.1 Abraham Maslows behovstrappa

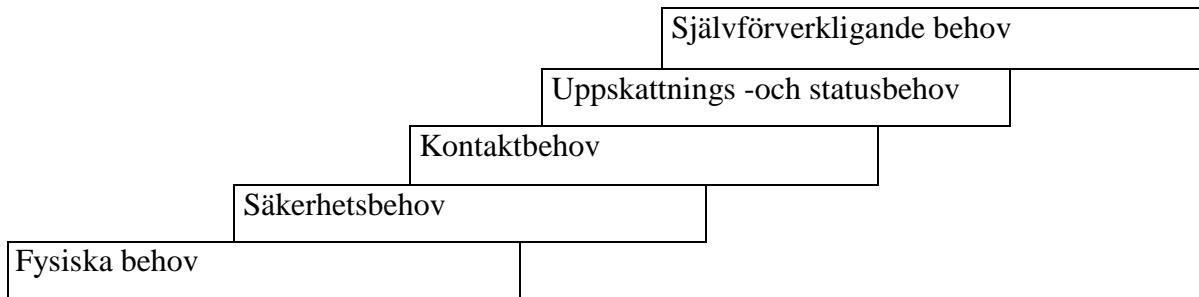
En behovsteori som spelat stor roll gällande tankesätt kring motivation i organisationer är Abraham Maslows behovstrappa som utvecklades under 1950-talet. Maslow var en psykolog som inriktade sig på människans behov och hur dessa behov kan påverka en människas tänkande och handling. När Maslow beskrev behovstrappan var det något nytt och främmande i samhället (Bruzelius & Skärvad, 2011). Enligt Maslow har människan fem olika behov, vilka är konstruerade enligt en hierarki i en så kallad behovstrappa eller behovspyramid. Dessa behov konkurrerar med varandra och människan styrs av dessa

behov. De lägsta behoven behöver vara fullgjorda till en viss del innan nästa steg på trappan kan bli aktuell. Han kallar det en teori för människans motivation; det ger människan motivation att tillfredsställa nästa behov på trappan. De fem behov som människan har är:

- Fysiska behov, såsom luft, vätska, mat, sömn och sex. Så länge de fysiska behoven inte är tillfredsställda kontrollerar de människans sinne på grund av att människan är fokuserad på överlevnad.
- Säkerhetsbehov; människan fokuserar på att se till så att grundförutsättningarna finns för att överleva. Oftast tänker inte en människa på dessa saker och ting förrän det är nödvändigt att fundera över.
- Kontaktbehov, såsom kärlek, vänskap och att bli accepterad. En person vill ha hängivna relationer, känna sig tillhörig i en grupp och känna sig behövd.
- Uppskattnings- och statusbehov; att känna självförtroende, självkänsla, självständighet, status och respekt.
- Självförverkligande behov; att utvecklas som person och nå sin fulla potential, vilket Maslow beskriver vara svårt för människan att kunna uppfylla och alla människor lyckas inte uppnå detta.

Trots att Maslow gör det klart och tydligt att det är en hierarkisk ordning så behöver inte behoven vara fullständigt tillgodosedda för att ett annat behov ska kunna tillfredsställas. Alla behoven verkar motivera varandra men det är enbart de behov som inte är tillfredsställda som skapar motivation för att de ska bli tillfredsställda (Matteson & Ivancevich, 1999; Bruzelius & Skärvad, 2011).

*Figur: Maslows behovstrappa*



(Bruzelius & Skärvad, 2011).

Teorin visar på att människan styrs av olika behov och motivationen påverkar även beroende av vad arbetstagaren upplever för ansvar för en arbetsuppgift och kan på så sätt bestämma hur denna arbetsuppgift ska utföras. En ytterligare faktor är att teorin verkligen betonar vikten av självförverkligande. Samtidigt har teorin naturligtvis kritiserats, speciellt har den hierarkiska ordningen mellan de behov som en människa känner varit föremål för diskussion. Maslows behovstrappa har även kritiserats för att ha en alldeles för allmän karaktär och att behovsbegreppet kan vara svårt att applicera i verkligheten (Jacobsen, 1998).

Maslows behovsteori ledde till att motivation kom på agendan och nu för tiden tas mer hänsyn till arbetstagarnas behov och hur viktiga arbetstagarna är i en organisation. Om arbetstagarna trivs på sin arbetsplats skapas motivation, vilket gör dem mer effektiva. Det är en psykologisk effekt som är bra för båda parter, det är en vinst för både arbetstagaren och organisationen (Bruzelius & Skärvad, 2011).

### *3.1.2 Frederick Herzbergs motivations-hygienteorin*

Herzberg, dr och professor i psykologi och management, beskrev år 1958 sin teori som inriktar sig på individuell situationsbaserad motivation. Teorin är influerad av Maslows behovstrappa och fokuserar på hur arbetstagare känner nöjdhet och vad som motiverar dem till att arbeta (Jacobsen, 1998). Herzberg utförde en studie där han fokuserade på vad människor vill få ut av sitt arbete. Studien utfördes i Pittsburghområdet i USA där han

intervjuade 203 amerikanska ingenjörer och revisorer. Urvalet av dessa personer gjordes utifrån att de arbetade i stora företag som hade stor betydelse för marknaden under denna tid. Herzberg frågade intervjupersonerna om de kunde beskriva om de kände sig tillfredsställda med sitt dåvarande eller tidigare arbete, förklara på vilket sätt samt ge en beskrivning av händelser som lett till positiva eller negativa känslor (Herzberg et al, 1959). Bruzelius & Skärvad (2011) och Jacobsen (1998) beskriver att utifrån denna studie utvecklade Herzberg hygienfaktorer och motivationsfaktorer, även kallade motivatorer. De grundläggande hygienfaktorerna är arbetsförhållanden och arbetsvillkor som en individ måste ha uppfylla för att individen inte ska må dåligt, exempelvis lön, anställningstrygghet det vill säga att inte känna oro för att förlora arbetet, relationer till överordnade och underordnade, vägledning och arbetsmiljön. Anledningen till att Herzberg valde att kalla dessa för hygienfaktorer är att han ansåg att en bra hygien kan förebygga sjukdomar men däremot inte göra en individ frisk. När dessa motivatorer är tillfredsställda kan individen känna sig nöjd, engagerad, stimulerad och vilja arbeta hårdare med den uppgift som den utför. Skulle dessa faktorer inte vara tillfredsställda känner arbetstagaren sig inte nöjd och tillfredsställd med sin arbetssituation. Hygienfaktorerna motverkar missnöje medan motivationsfaktorer syftar till att inverka på motivationen i arbetssituationen, vilket innebär att motivationsfaktorer är förknippade med själva arbetsuppgiften, prestationer, erkännanden, befordran, kompetensutveckling och ansvar. Motivation- och hygienfaktorer är nödvändiga på en arbetsplats då det ena inte utesluter det andra. Det finns en del likheter mellan Maslow och Herzberg. Maslows två översta behov finns med i Herzbergs motivationsfaktorer, då människan inte är missnöjd med sin situation och kan då inverka på motivationen. Maslows tre nedre behov är i enlighet med Herzberg hygienfaktorer, då dessa faktorer inte kan bidra med motivation. Motivation kan först ske när motivationsfaktorerna uppfylls. Däremot menar inte Herzberg att behoven måste ske i en särskild följd (ibid.).

Se tabell för jämförelse av Maslows behovstrappa och Herzbergs motivations-hygienteori

<b>Maslow</b>	<b>Herzberg</b>
Självförverkligande behov	Motivationsfaktorer
Uppskattnings- och statusbehov	Motivationsfaktorer
Kontaktbehov	Hygienfaktorer
Säkerhetsbehov	Hygienfaktorer
Fysiologiska behov	Hygienfaktorer

(Bruzelius & Skärvad, 2011).

Herzberg betonar att om en människa behandlas på ett bra sätt, minimeras risken för att missnöje ska uppstå och människan kan då prestera och utvecklas (Herzberg et al, 1959). Både Herzberg och Maslows teorier har haft stor betydelse för forskare som fokuserar på motivation. Kritik som har framförts är att lön inte enbart kan ses som en hygienfaktor (Bakka, Fivesdal & Lindkvist, 2006). Både Maslows och Hersbergs teori har kritiserats för att ge begränsad förståelse för varför människor handlar som de gör i arbetslivet, förklara arbetstrivsel och vad som engagerar människan i arbetet (Flach, 2006).

### 3.2 Teoretisk diskussion

Min utgångspunkt har varit mina tankar och funderingar kring anställningstrygghet och arbetsmotivation. Tidsbegränsade anställningar har ökat idag och jag tror att det finns en risk att motivationen kan påverkas precis som Skedinger beskriver att tidsbegränsade anställningskontrakt kan göra att arbetstagaren inte är effektiv på arbetet (Skedinger, 2008). I Maslows och Herzbergs teori belyses flera faktorer som jag anser viktiga för trivsel på arbetet och då jag hade en fundering kring om arbetstagarna valmöjligheter angående anställningsform och typ av arbete anser jag att teorierna är av stor vikt för min undersökning. Tar man tillvara på arbetstagarnas motivation?

I resultat -och analysavsnittet har jag valt att anknyta till Näswall et al (2008) studie om anställningsotrygghet. Anställningsotrygghet finns även beskrivet i Herzbergs teori om

motivation som även har kopplingar till Maslows behovstrappa. Fokus i min undersökning ligger främst på anställningsformens betydelse för motivation och anställningstrygghet. Jag anknyter till chefens roll och ansvar vid organisationsförändringar samt det sociala stödet från chefen och arbetskamraterna. Även sysselsättningsgraden och den objektiva arbetssituationen som påverkas av konkurrensförhållanden på arbetsmarknaden belyses, vilket kan leda till personalneddragningar. I resultat- och analysavsnitt kommer jag att beskriva mer utförligt hur teorierna appliceras på undersökningen. Mot denna bakgrund vill jag fördjupa mig i vad kvinnor som är färdigutbildade i åldrarna 24-33 år inom beteendevetenskapliga arbeten upplever som är anställda enligt tidsbegränsade anställningskontrakt.



## 4. Metod

### 4.1 Urval

Enligt SACO är det i dagsläget ett överskott på arbetsmarknaden av samhällsvetare, hälsovetare, bibliotekarie, kommunikatör och beteendevetare. År 2016 beräknas det fortfarande vara ett överskott inom dessa arbetsområden (SACO, 2011b). Jag har valt att inrikta mig på personer som arbetar inom beteendevetenskapliga arbetsområden då det är ett arbetsområde där det är ett överskott för både nyexaminerade och erfarna beteendevetare, både idag och förmodligen år 2016. Många som är utbildade har svårt att få en tillsvidareanställning och blev drabbade av finanskrisen och den efterföljande lågkonjunkturen under åren 2008-2009. För att bli beteendevetare krävs en grundutbildning på tre år, det vill säga 180 högskolepoäng och några av de ämnen som studeras är psykologi, sociologi, pedagogik, arbetsvetenskap och organisation. Exempel på vanliga arbeten som beteendevetare har är personalrekryterare, konsult och egenföretagare. De kan ansvara för utredningar, kompetensutveckling och undersökningar. Beteendevetare ligger inom ramen för socialt arbete och kan vara liknande socionomers, personalvetares och samhällsvetares yrkesområden. I min undersökning finns även två socionomer. Detta på grund av att det var svårt att få tag på personer som enbart läst beteendevetenskap och då beteendevetare ligger inom ramen för socialt arbete bestämde jag mig för att det är anställningsformen som var av störst betydelse (ibid.).

Jag valde att intervjua åtta arbetstagare som har en anställningsform med tidsbegränsat anställningskontrakt. Jag valde personer i Skåne av praktiska skäl då jag bor här. Tre av intervjupersonerna arbetar inte i Skåne men befann sig här under intervjuperioden. Svenning (2003) beskriver att då man utför en kvalitativ studie krävs inget slumpmässigt urval, då kriterierna är andra än vid kvantitativt urval. I en intervjuundersökning kan urvalet se ut på många olika sätt. Min förhoppning var att jag skulle kunna vaska fram individuella nyanser som kan belysa vad den anställda med tidsbegränsat anställningskontrakt upplever.

#### *4.1.1 Valet av intervjupersoner*

Totalt har jag intervjuat åtta arbetstagare med tidsbegränsat anställningskontrakt, alla kvinnor i åldrarna 24 år till 33 år som arbetar inom beteendevetenskapliga arbetsområden. Som tidigare beskrivits i teoriavsnittet finns olika uppfattningar om kön spelar roll för anställningsotryggheten. I denna studie är intervjupersonerna alla kvinnor; jag jämför inte kvinnor och mäns upplevelser. Det finns även olika uppfattningar om ålder spelar roll; kvinnorna befinner sig i åldrarna mellan 24 år och 33 år, vilket innebär att de är relativt unga. Jag har inte avsett att undersöka äldres upplevelse av tidsbegränsat anställningskontrakt. I en studie utförd i Sverige spelade utbildningsnivå ingen roll angående graden av anställningsotrygghet men däremot i andra länder hade det betydelse (Näswall et al, 2008). Kvinnorna i min studie är beteendevetare och socionomer, de har allihop studerat ett flertal år på universitet. Detta för att kunna göra en jämförelse av personer med liknande erfarenheter. De flesta har tagit examen inom de senaste två åren, den som arbetat längst tog examen år 2006. En av intervjupersonerna skriver sin kandidatuppsats samtidigt som hon arbetar heltid.<sup>8</sup>

Sysselsättningsgraden varierar; tre har heltidstjänst, tre stycken arbetar halvtid, en arbetar 60-70% och en arbetar 80 %. Som tidigare beskrivits kan individer som inte arbetar heltid uppleva mer anställningsotrygghet än de som har full sysselsättningsgrad. I analysen diskuteras sysselsättningsgraden till viss del (Näswall & De Witte, 2003). Även civilstånd kunde påverka och om de lever tillsammans med någon minskar risken att känna anställningsotrygghet då de kan få möjlighet till socialt stöd från sin partner (ibid.). Fem utav personerna har sambo och tre är ensamstående. Anställningsformen kan även påverka och tidigare studier har visat att de som har tidsbegränsade anställningskontrakt kan uppleva anställningsotrygghet. Alla kvinnorna har tidsbegränsade anställningskontrakt, vilket är det som jag främst har fokuserat på (ibid.). Fyra kvinnor befinner sig på sitt första arbete och tre kvinnor befinner sig på sitt andra arbete inom den bransch de har utbildat sig inom. En kvinna har haft ett flertal olika arbeten inom denna bransch.

---

<sup>8</sup> För en mer utförlig beskrivning av intervjupersonerna, se appendix sidan 71.

## 4.2 Forskningsansats

Det finns inte en sanning men det som jag har valt att använda mig av är intervjupersonernas berättelser, vad de har valt att framföra och på så vis är det deras sanning. Då jag genomförde mina intervjuer var det viktigt att tänka på att intervjupersonerna har sin bild av verkligheten, vilket jag utifrån en hermeneutisk ansats sedan försökte tolka och förstå (Gilje & Grimen, 1996). Tolkningen är det centrala och utan min förförståelse skulle min studie inte ha någon grund att stå på. Utan min förförståelse hade jag inte haft några tankar och idéer om tidsbegränsat anställningskontrakt och om hur det kan påverka en människa (ibid.). Hermeneutiken är betydelsefull i min förståelse för analysen av mitt material.

Jag har utfört en kvalitativ studie då mitt syfte är att undersöka upplevelsen av tidsbegränsade anställningskontrakt i arbetslivet och då är de anställdas känslor och upplevelser av stor vikt. May (2001) beskriver att intervjuer ger en bra inblick i människors attityder, känslor, upplevelser, åsikter och erfarenheter. Det finns fyra olika sorters intervjuer; strukturerade intervjuer, semistrukturerade eller delvis strukturerade intervjuer, ostrukturerade eller fokuserade intervjuer och gruppintervjuer. Jag har valt semistrukturerade intervjuer, vilket är en mellanform av den fokuserade och strukturerade metoden. Detta tillvägagångssätt innebär att frågorna är specificerade men det gör det möjligt för den som blir intervjuad att fördjupa sig i svaren (ibid.). Om avsikten är att vaska fram människors förståelse av ett fenomen kan intervjuformen vara en passande metod (Widerberg, 2002). Jag ville ha möjlighet att vidareutveckla och förklara mina intervjufrågor. På detta sätt var en semistrukturerad intervju ett bra tillvägagångssätt, då det fanns möjlighet för mig att ställa följdfrågor, vilket inte blir möjligt på samma sätt vid exempelvis en strukturerad intervju eller en enkätstudie. Intervjupersonerna har fått möjlighet att beskriva fritt vad de vill få fram och detta ledde även till att intervjuguiden användes som en hjälp för att se till så att jag kunde besvara mina frågeställningar, inte något som jag följde i kronologisk följd. Avslutningsvis frågade jag intervjupersonerna om de hade något att tillägga på grund av att viktig information inte skulle förbises.

May (2001) beskriver att intervjupersonerna kan beskriva frågorna i sina egna termer och om en forskare är intresserad av ett specifikt tema kan den semistrukturerade intervjun vara ett bra tillvägagångssätt. Då jag är intresserad av ett specifikt tema anser jag att den semistrukturerade metoden var en fördel att använda. Genom intervjuer ville jag försöka vaska fram vad ett anställningsförhållande med tidsbegränsat anställningskontrakt har för kontextuell innebörd och vad det får för konsekvenser för arbetstagarna.

Halvorsen (2006) beskriver att det finns fördelar och nackdelar med alla metoder. Semistrukturerade intervjuer kan vara tidskrävande. Vidare beskrivs att intervjuaren kan ibland omedvetet styra samtalet genom sin personlighet och arbetssätt. Detta kan leda till att en maktobalans uppstår (ibid.). Det är viktigt att den som utför intervjun är medveten om fördelar och nackdelar med intervjumetoder, vilket gör att intervjuaren har en bättre förståelse när denne analyserar intervjun (May, 2001). När jag utförde mina intervjuer hade jag detta i åtanke.

Det kan ha betydelse vem som utför intervjun. Resultatet kan variera beroende på vem det är som ställer frågan, exempelvis i en undersökning relaterat till om kvinnors män hjälpte till att köpa utrustning till hushållet visade det sig i resultatet att det spelade roll om intervjuarens egen man hjälpte till eller ej. Det kan även spela roll om intervjupersonen känner eller inte känner personen som intervjuas sedan tidigare. Om intervjuaren är en del av gruppen har denne information som en utomstående inte har, men en utomstående kan vara mer neutral och ha ett förtroligt samtal utan att den som blir intervjuad känner oro (Thurén, 2007). Om båda parter är av samma kön, kan detta leda till att det går fortare att skapa en relation till varandra och kvinnor kan skapa en särskild närhet som förväntas av kvinnor. På så sätt kan man även känna igen sig i vad de berättar (Widerberg, 2002). Jag var en utomstående som inte arbetar tillsammans med någon som jag har intervjuat. Då jag enbart intervjuade kvinnor är jag medveten om att mitt kön kan ha spelat roll vid utförande av intervjun. Själv uppfattade jag det som att det var lätt att skapa en kontakt, då vi var i relativt samma ålder och hade liknande utbildning men det vore godtroget att tro att mitt kön och min ålder inte har någon påverkan.

### 4.3 Förförståelse

Människan bygger sin omvärldsbild på tidigare erfarenheter och kunskap, vilket kan variera för olika personer. Det är viktigt att intervjuaren kritiskt granskar sig själv, andra och de resonemang som förs. Människan har socialiserats i ett särskilt samhälle, vilket gör att människan uppfattar verkligheten på ett sätt som stämmer överens med samhällets kultur. Detta gör att förförståelsen utvecklats från fördomar till verklig förståelse och genom förförståelse uppfattar vi världen inte enbart genom våra sinnen och genom att vara medveten om sin förförståelse underlättar detta kontrollen av fördomar, tolkningar, förhastade slutsatser och antaganden (Thurén, 2007). När intervjuer utförs är det viktigt att ha en jagmedvetenhet, vilket innebär att den som intervjuar kan skilja på sina egna tankar och idéer och vara medveten om sin förförståelse (Ely, 1993). Det är viktigt att vara medveten om att min förförståelse kan spela roll i intervjun. Jag har en visstidsanställning och tror att tidsbegränsade anställningskontrakt kan leda till anställningsotrygghet, då jag själv känner anställningsotrygghet och detta kan ha påverkat mitt synsätt. Detta har jag haft i åtanke i min analys.

### 4.4 Tillvägagångssätt

För att jag skulle kunna genomföra mina intervjuer tog jag kontakt med Ladok på Lunds universitet samt ansvarig för personalvetarprogrammet på Malmö Högskola. Jag fick ingen respons av Malmö Högskola men Lunds universitet skickade en telefonlista på personer som hade läst beteendevetenskapliga kurser och tagit examen inom de senaste fem åren. Utifrån den listan började jag ringa till kvinnor. Jag började först med att berätta om uppsatsens syfte och sedan frågade jag dem om deras anställningsform och om de kunde tänka sig att delta. Då gensvaret inte var särskilt stort tog jag även kontakt med vänner och frågade om de kände till någon som kunde tänka sig att ställa upp. Då fick jag deras e-post, därefter skickade jag e-post för att fråga om det fanns intresse av att medverka i min studie. På detta sätt fick jag slutligen tag på åtta personer som kunde tänka sig att delta.

Intervjupersonerna fick själva välja tid och plats för intervjun, vilket jag ansåg vara viktigt då de frivilligt ställde upp och tog sig tid för att träffa mig. En del intervjuer

utfördes på mitt kontor, en intervju i ett grupprum på ett universitet och en del på intervjupersonernas eget kontor under deras arbetstid. Att intervju på deras arbetsplats gav ett bra helhetsintryck; jag fick en inblick i vad de arbetar i för miljö (Widerberg, 2002). De intervjuer som utfördes på mitt kontor hade jag möjlighet att bjuda på fika, vilket jag uppfattade fick en positiv respons.

Jag hade planerat att utföra intervjuerna på en neutral plats och min tanke var att intervjuerna skulle pågå mellan 30 och 50 minuter. Intervjuerna varade mellan 35 minuter och 50 minuter. Direkt efter intervjun skrev jag ner ett sammandrag av intervjun för att jag ville att det skulle vara färskt i minnet, även för att kunna förmedla den tysta kunskapen som inte går att förmedla via bandspelaren (Repstad, 2007). Jag funderade kring om jag skulle föra anteckningar under samtalet men bestämde mig för att jag ville fokusera helt på intervjupersonen. I sammandragen skrev jag ner mina reflektioner av intervjun. Sammandraget kan ses som ett komplement till intervjuutskriften då allt inte är synligt på en inspelning och skapar reflektion. Jag upptäckte senare att jag skrivit ner saker som jag troligtvis inte kommit ihåg då jag träffat åtta olika personer, såsom exempelvis tystnad och suckar (Widerberg, 2002). Jag transkriberade intervjun senaste en dag efter intervjun utförts för att kunna ha intervjun färskt i minnet.

May (2001) beskriver att det finns tre villkor som ska vara uppfyllda för att intervjun ska bli lyckad; tillgänglighet, kognition och motivation.

- Tillgänglighet; intervjupersonerna bör ha tillgång till den information som intervjuaren försöker ta reda på.
- Kognition; intervjupersonen bör förstå vilka förväntningar som intervjuaren har på henne/honom. Detta är viktigt så att intervjupersonen känner sig bekväm med situationen.
- Motivation; intervjupersonen bör förstå dess innebörd och att deras deltagande faktiskt är av stor vikt för undersökningen. Intervjuaren bör få intervjupersonen att känna sig betydelsefull samt göra intervjun intressant för att hålla den vid liv.

När jag träffade intervjupersonerna började jag först med att berätta kort om syftet med studien och framhöll tydligt att de kommer att vara anonyma, vilket gav ett tillförlitligt intryck (Widerberg, 2002; Holme & Solvang, 1997). Enbart ett fåtal intervjupersoner ville läsa igenom sina svar innan jag fick tillåtelse att använda det i min studie och alla fick möjlighet att ta del av materialet.

För att undvika att intervjupersonen känner sig obekvämt eller inte vill svara på frågan, kan det vara bra att ställa frågor såsom exempelvis ”Har du någon åsikt om detta” istället för en direkt fråga ”Vad tycker du om X”. Detta är något jag hade i åtanke när jag utförde min intervjuguide samt under mina intervjuer. Utifrån detta tankesätt skapade jag en intervjuguide där jag utgick ifrån olika teman som jag ville få svar på. Jag ville att intervjupersonerna skulle kunna ha möjlighet att berätta och beskriva med sina egna ord om hur de upplever tryggheten i arbetslivet. Jag var intresserad av intervjupersonernas tankar och känslor. Jag försökte sträva efter att ställa korta frågor som kan få längre svar. Jag försökte även att ställa ungefär samma frågor men ibland hade intervjupersonen redan besvarat en fråga tidigare. Jag använde mig även utav en bandspelare vid intervjuerna, vilket May (2001) beskriver har både sina fördelar och nackdelar. Det finns en risk att intervjupersonerna hämmas av bandspelaren men en fördel kan vara att allt blir dokumenterat, vilket innebär att något ej blir bortglömt.

Jag har inte särskilt stor erfarenhet av att utföra intervjuer i studiesyfte, vilket är en brist som jag är medveten om. Jag hade i åtanke att försöka lyssna och våga ställa frågor samt ge intervjupersonen min fulla uppmärksamhet istället för att fokusera på om jag gjorde rätt eller fel. Däremot arbetar jag själv inom rekrytering och har utfört intervjuer i andra syften, vilket jag fann att jag hade stor nytta av då jag kände mig bekväm i intervjusituationen. Efter varje intervju funderade jag på mitt eget agerande och försökte tänka på vad jag kunde göra bättre (Widerberg 2002). Under intervjuerna har jag även försökt att undvika ledande frågor för att intervjupersonerna inte ska besvara frågan på ett sätt som de tror att jag ville att de skulle besvara den (Holme & Solvang, 1997).

## 4.5 Generaliserbarhet och validitet

Validitet innebär att man mäter det man avser att mäta och reliabilitet innebär hur väl mäts det som man avser att mäta. Begreppen validitet och reliabilitet kan ses som problematiskt då man utför en kvalitativ studie (Jacobsson, 2008). Malterud (2009) beskriver att oavsett om det är en kvantitativ eller kvalitativ studie ska forskaren visa hur hon/han har övervägt resultatens giltighet och försöka urskilja vad resultaten kan säga oss, inte visa om det är sant eller ej. Vidare finns det inte någon kunskap som gäller under alla omständigheter för alla syften. Det är viktigt att man som forskare funderar över validiteten och vad metoden och materialet kan säga oss, samt vilken överförbarhet detta kan ha utöver det sammanhang som studien är utförd i. Vidare beskriver Malterud att det kan uppstå missförstånd då forskaren utför en intervju och för att undvika detta kan intervjuaren fråga intervjupersonen om hon/han har uppfattat svaret rätt. Intervjuaren kan även skriva ut intervjun och be intervjupersonen läsa igenom den efteråt för att bli säker på att de har förstått varandra korrekt (ibid.). Detta la jag stor vikt vid när jag intervjuade. Då jag intervjuade åtta personer inser jag att urvalet är relativt litet och att det inte kan generaliseras för alla människor som har tidsbegränsat anställningskontrakt. Däremot kan det finnas en överförbarhet då många kvinnor har liknande anställningsform och ge en inblick i vad kvinnor med tidsbegränsade anställningskontrakt upplever. Min tanke är att jag vill uppmärksamma vad medarbetare som är anställda enligt denna anställningsform upplever och jag vill få en ökad förståelse för detta.

## 4.6 Etiska överväganden

Det är viktigt att skydda individen som berörs av undersökningen, oavsett om det rör kvalitativa eller kvantitativa studier. Det finns fyra krav som har utformats för att ta hänsyn till detta; öppenhetskravet, vilket innebär att man måste informera och ha samtycke av dem som berörs av forskningen. Självbestämmandekravet, vilket innebär att de som ingår i undersökningen själva har rätt att bestämma om de inte vill vara med längre, samt villkoren för medverkan. På grund av detta är det viktigt att försöka undvika beroendeställning, eftersom individen kan vilja dra sig ur undersökningen. Konfidentialitetskravet, vilket innebär att man ska ge individen anonymitet, det vill säga att man inte får ge till känna för någon annan vem man har intervjuat. Autonomikravet,



vilket innebär att uppgifter om individerna används enbart för forskningen och får inte lämnas ut för andra ändamål (Jacobsson et al. 2007). Jag var noga med att berätta för intervjupersonerna att de kommer att vara anonyma samt att det är frivilligt att medverka. De kunde välja att avstå samt att avbryta intervjun när som helst. Vidare berättade jag för intervjupersonerna att jag kommer att vara försiktig med mitt material; materialet kommer inte vara tillgängligt för utomstående samt inte utlånas för kommersiellt bruk. Intervjupersonerna kommer på inget sätt att kunna bli identifierade. Jag valde att inte skriva ut vilken arbetsplats de arbetar på samt att jag inte har använt deras riktiga namn. Efter intervjuerna var jag noga med att radera inspelningarna.

#### 4.7 Bearbetning och analys

Malterud (2009) beskriver att den teoretiska referensramen består av modeller, teorier, definitioner, forskningstraditioner och begreppsapparater som forskaren ska tillämpa för att kunna förstå det som uppkommer utav studien. Det används för att forskaren ska förstå innebörden av materialet och det som hon/han har kommit fram till (ibid.). I min studie har jag valt att utgå ifrån Näswall et al (2008) tidigare undersökning angående anställningsformens betydelse för anställningsotrygghet. Jag vill undersöka vad intervjupersonerna som är anställda enligt tidsbegränsade anställningskontrakt upplever.

Först har jag transkriberat intervjuerna för att jag på så sätt ska kunna underlätta utförandet av analysen. Jag har valt att använda en tematisk analys med ett empirinära och teorinära förhållningssätt för att få en bred överblick av vad intervjupersonerna har förmedlat under intervjun. I analysen har jag använt olika teman där jag utgått från intervjuguiden, där jag även beskrivit vad jag vill belysa inom detta tema. Det empirinära förhållningssätt är något som används i många kvalitativa undersökningar, där man skapar teman från empirin. Det är exempelvis vanligt att man ger exempel via citat från intervjupersonen. Det är även av stor vikt att kunna se ”tystnaden”, det vill säga det som man inte kan utläsa av texten för att det ska kunna vara möjligt att kunna göra en analys av det som intervjupersonen har beskrivit i ord. Detta kan underlätta om man även använder sig av det teorinära förhållningssättet, vilket gör att man utifrån en eller flera teorier eller begrepp har skrivit ner de teman som man skulle vilja belysa mer via

empirin. Att använda sig av båda förhållningssätten utgör en bra kombination, detta på grund av att i det teorinära förhållningssättet kan man bli låst, man ser bara de begrepp och förståelser som finns inom en viss teori. Genom en kombination ges en möjlighet för även andra tolkningar (Widerberg, 2002). Mitt första steg var att jag började med att läsa igenom intervjuutskriften flera gånger för få fram olika citat som jag sedan placerade in under olika teman. Detta ledde senare fram till en helhetsbild av det som jag ansåg att intervjupersonerna hade förmedlat. Men det var lättare sagt än gjort då det var svårt att kategorisera allt som intervjupersonerna uttryckte och jag uppfattade det som en del av det som de uttryckte passade i ett flertal teman. Dock bestämde jag mig för att skapa bestämda teman och utifrån min förmåga försöka placera in dem i olika teman för att kunna skapa en helhetsbild och för att ge möjlighet till analys. Nästa steg var att reflektera över sambanden mellan de teman som jag funnit och även vad som inte föll inom ramen för de olika teman som jag ställt upp, vilket jag inte uppfattade utgjorde mycket av materialet (ibid.). Som tidigare beskrivits är syftet med studien att skapa förståelse för kvinnors upplevelse av tidsbegränsade anställningskontrakt, inte att redogöra för ett specifikt resultat.

#### 4.8 Litteratursökning

I min studie har jag utfört litteratursökning samt använt olika sökmotorer såsom Internet, Lunds bibliotekskatalog och Malmö högskolas bibliotekskatalog. Sökord som jag har använt mig av har exempelvis varit “anställningstrygghet”, “anställningsotrygghet”, “lagen om anställningsskydd”, “anställningsform”, “stress i arbetslivet”, “allmän visstidsanställning”, “tidsbegränsade anställningskontrakt” och “LO”.

## 5. Resultat och analys

I resultat- och analysavsnittet kommer jag att presentera de teman som jag har utgått ifrån; att få in en fot, arbetsmiljö och tankar om framtiden. I varje tema har jag valt att varva resultat med analys.

### 5.1 Tema 1: Att få in en fot

#### 5.1.1 Varför just detta arbete?

Under intervjun diskuterades varför intervjupersonerna valt att ta den anställning som de har för tillfället. Övervägande av intervjupersonerna uttalar att de tagit arbetet på grund av att de inte kunde få några andra arbeten, däremot beskriver en del att de tagit arbetet på grund av att de vill få erfarenhet inom branschen. Clara uttrycker att ett flertal arbeten som hon sökt kräver flera års erfarenhet, vilket gör det svårt att få arbete som nyexaminerad. Två av intervjupersonerna beskriver att de inte hade så mycket val men beskriver även att de inte vill känna sig låsta. Denise säger;

Denise: ”Jag vill inte känna mig så låst, så klart att nu när man är ny i arbetslivet så kan man ju inte välja och vraka, man får ju ta det, ja inte ta det som bjuds, men erbjuder de ett jobb man vill ha så tar man ju det så klart oavsett anställningsform... Men den här tjänsten, kände jag, jag var inte lika säker på om jag ville hoppa på, alltså där jag jobbar nu”.

Jag tolkar som att de flesta känner en underliggande stress över att ha svårigheter med att få ett arbete inom den bransch som de vill arbeta i. Flera av intervjupersonerna har sökt flera arbeten och de tar vad de kan få inom den bransch de vill arbeta inom. Deras krav på arbetsplatsen reduceras. Vid en anställningsintervju ska den som intervjuas även vilja välja arbetsplatsen, det är inte enbart arbetsplatsen som ska välja den framtida medarbetaren. Men att välja sin arbetsplats idag är en lyx som flera av intervjupersonerna anser att de inte har möjlighet till. Intervjupersonerna upplever det som positivt att de har ett arbete men även en stress och oro över att man kanske inte har det arbete man vill ha.

Under intervjun diskuterades om intervjupersonerna kan tänka sig att byta arbete. Min tanke var att jag vill få fram om de arbetar med det som de vill arbeta med eller om de kan tänka sig att arbeta med något annat. Denise beskriver att det är stor skillnad på sitt nuvarande arbete och det som hon hade tidigare. Hon trivdes mycket bra på sitt tidigare arbete men då det var ett vikariat kom den person som hon vikarierade för tillbaka, vilket gjorde att hon inte behövde ta ett beslut om hon skulle stanna kvar eller inte. Vidare beskriver hon att det tog lång tid att pendla, vilket hon upplevde som jobbigt. När frågan om att byta arbete kom på tal beskriver hon;

Denise: ”Ja, jag har ju funderat på det många gånger. Då mitt jobb i xxx så var det långa dagar men jag var ledig mer och då längtade jag tillbaka till jobbet och just den känslan saknar jag. Vill jag verkligen sitta på mitt kontor resten av mitt liv? Jag kanske vill jobba mer praktiskt och jobba mer i kombination med djur. Men det är ju svårt, finns ju knappt sådana jobb som betalar lite också men ja, jag funderar på andra jobb som kanske kommunikation och marknadsföring. Men sen när jag läser sådana jobbannonser så känner jag att det här kan jag ju inte, det är ju faktiskt HR som jag kan, jag trivs ju med det jag gör, trivs med arbetsrätt. Det är nog rätt för mig men jag ska nog bara få in det i skallen också”.

Jag tolkar Denise som att hon egentligen vill arbeta och trivs ganska bra med HR men att hon för tillfället inte arbetar med de arbetsuppgifter som hon önskar arbeta med, vilket kommer tas upp mer i nästa tema. Övervägande av intervjupersonerna arbetar i en bransch som är relaterat till deras utbildning och diskuterar inte byte av bransch, utan mer att de vill arbeta med något annat inom sin bransch. Enligt Bianca ser hon inga problem med att byta arbete men hon vill fortfarande arbeta inom samma område. Hon poängterade istället att hon ville arbeta heltid.

Bianca: ”Ja, absolut. Jag känner inte att jag är ”jättefast” i detta jobb, är det något spännande som dyker upp skulle jag inte tveka att byta jobb. Särskilt om det är en heltidstjänst”.

Bianca berättar vidare om varför hon inte känner sig ”jättefast”, det beror på sysselsättningsgraden samt att hon inte trivs på arbetsplatsen då hon saknar kollegor och känner att hon inte utvecklas i sitt arbete. Detta utvecklas vidare i temat arbetsmiljö.

Individer som inte arbetar heltid kan uppleva mer anställningsotrygghet än de som har full sysselsättningsgrad (Näswall & De Witte, 2003). Att arbeta heltid återkommer ett flertal gånger för Bianca under intervjun, det är något som hon verkligen saknar och jag upplever att det är något som är betungande för henne. Även Fiona påtalar vikten av ett heltidsarbete, då hon inte riktigt har ekonomiska möjligheter att betala för resorna ekonomiskt som krävs i arbetet. Hon bor långt ifrån den stad hon arbetar i.

Fiona: ”Jag har precis ingångslönen för de som har min utbildning men eftersom jag bara jobbar halvtid så är det svårt att ha råd med resorna. Det är inte så att jag riktigt klarar mig på det”

Både Fiona och Denise beskriver pendling som något som är besvärligt för dem. Elin beskriver att inför framtiden är hon kanske tvungen att behöva pendla för att kunna få ett nytt arbete, då arbetsmarknaden är som den är idag. Inga av de andra intervjupersonerna diskuterar pendling. Däremot påtalar en av intervjupersonerna att hon inte vill flytta för att få ett nytt arbete. Deras mål är att få ett arbete som motsvarar deras kompetens och då kan uppoffringar såsom pendling och att flytta komma att bli aktuellt.

Överskott på utbildad arbetskraft inom beteendevetenskapliga arbeten gör det numera svårt att få anställning (SACO, 2011b). Jag ställde frågan till intervjupersonerna hur många arbeten de sökt innan de fått sin nuvarande anställning. Fiona beskriver att hon hade sökt trettio-fyrtio arbeten innan hon valde att ta en anställning i en annan del av Sverige för att hon behövde få ett arbete. Hon uttalar en önskan att få arbeta i Skåne men det finns inte möjlighet till det just nu. Clara beskriver att hon sökt 20-25 arbeten men fick inga av dessa anställningar. Gry uttrycker att hon tog sitt förra arbete, som även det var en tidsbegränsad anställning i en annan stad.

Gry: ”Det var svårt att få jobb här nere. Behövde komma in i systemet jättesnabbt för att jag var gravid”.

Överlag tolkar jag det som att söka nytt arbete var något som de flesta intervjupersonerna är väl medvetna om väntar dem och något som de måste ta tag i förr eller senare. Det är viktigt för dem att få ett arbete inom det som de har utbildat sig till. Att få in en fot på

arbetsmarknaden är angeläget för att kunna konkurrera med andra som söker samma arbete. Jag tolkar en del av intervjupersonerna som att det finns kanske ingen möjlighet att välja anställningsform men ett tidsbegränsat anställningskontrakt kan ses som en ingång på arbetsmarknaden, vilket ses som positivt. En del av intervjupersonerna uttrycker att det finns en oro och stress över att få ett kvalificerat arbete. De tar kortare vikariat, kanske de får pendla eller helt enkelt flytta för att få in en fot; intervjupersonerna har olika beredskapsstrategier för vad som krävs för att få in en fot på arbetsmarknaden. Är erfarenheten viktigare än att bo kvar? Jag uppfattar det som att en del av dem är beredda på att göra uppoffringar. Jag upplever blandade känslor av flexibilitet och frustration. Jag tolkar intervjupersonerna som att de upplever det som negativt att inte kunna välja arbete men det är positivt att åtminstone få in en fot.

### *5.1.2 Lön*

I teoriavsnittet har jag tagit upp Herzbergs resonemang kring hygiensfaktorer och motivationsfaktorer, även kallade motivatorer. Dessa grundläggande faktorer utgör ett slags fundament som måste vara uppfyllda arbetsförhållande och i arbetsvillkoren för att individen inte ska må dåligt i, exempelvis lön, status, anställningstrygghet (att inte känna oro för att förlora arbetet), relationer till överordnade och underordnade, vägledning och arbetsmiljön har diskuterats med intervjupersonerna. Enligt Herzberg kan individen känna sig nöjd, engagerad och vilja arbeta hårdare med den uppgift som den utför när dessa motivatorer är tillfredsställda. Däremot om dessa faktorer inte är tillfredsställda känner arbetstagaren sig inte nöjd och tillfredsställd med sin arbetssituation (Bruzelius & Skärvad, 2011; Jacobsen 2006; Herzberg et al, 1959). Flertalet av intervjupersonerna uttrycker att lönen inte har särskilt stor betydelse eller ingen betydelse alls, eller att de faktiskt inte har något val, då de ser det som en chans att komma in på arbetsmarknaden för att få erfarenhet inom det område som de ville arbeta inom. Det betydelsefulla är att få en anställning. Att det är hård konkurrens på arbetsmarknaden är alla väl medvetna om och det är ingen som direkt kan välja och vraka bland arbetena.

Gry: "... när jag tog anställningarna hade lönen underordnad betydelse, att få ett arbete överhuvudtaget efter att ha varit föräldraledig var det viktigaste".

Fiona, som arbetar 60-70%, beskriver att hon har ingångslönen för de som har liknande utbildning men det är svårt att få lönen att räcka till. Bland annat nämner hon att det är svårt att ha råd med reskostnaderna till och från arbetet eftersom hon inte arbetar heltid. Hon uttrycker att lönen är skälig men för liten.

Fiona: ”Den hade ingen betydelse alls... jag behövde få ett jobb, då får jag en bra merit med det här jobbet... Jag har precis ingångslönen får de som har min utbildning men eftersom jag bara jobbar halvtid så är det svårt att ha råd med resorna. Det är inte så att jag riktigt klarar mig på det. Jag vet inte, den är skälig men den är för liten”.

Det är enbart ett fåtal personer som uttrycker att lönen har betydelse men en av dessa personer uttrycker även att det inte är det som är avgörande.

Denise: ”Det har ju betydelse men det var inte det avgörande. Jag hade inte tagit ett jobb om det varit för lågt betalt. Sen beror det på, om jag hade varit arbetslös ett tag så hade jag säkert kunnat gå ner mer i lön”.

Däremot anser Hilma att lönen är viktig. Min fundering är om detta är relaterat till hennes försörjningsbördan av ett barn. Sammantaget tolkar jag det som att lönen inte hade särskilt stor betydelse när de tog anställningen.

### *5.1.3 Anställningskontrakt*

Clara uttrycker att förhoppningarna att få en tillsvidareanställning inte är särskilt stora samt en stress över att anställningskontraktet snart går ut. Hon uttrycker även en frustration över att det krävs kontakter för att få en anställning. Där hon arbetar har hon praktiserat förut.

Clara: ”Jag har inte stora förhoppningar att få fast, den chansen är nog försvinnande liten. Jag räknar kallt med att ha några visstidsanställningar hos flera arbetsgivare innan jag blir erbjuden fast anställning... Känner absolut stress över att kontraktet snart går ut men jag är otroligt glad att jag fick det här jobbet, att de kontaktade mig men det pekar också på att man måste ha haft kontakt med ett företag i tre år innan man blir erbjuden en tjänst, för att man ska få ett jobb, vilket gör att det känns ganska svårt att hitta ett nytt jobb i en ny stad där ingen känner mig”.

Jag upplever det som att flera av intervjupersonerna uttrycker stress över att deras tidsbegränsade anställningskontrakt snart går ut och att man har många tankar om vad som ska hända i framtiden. Flera uttalar att de vill ha tillsvidareanställning.

Gry berättar att hennes anställning har blivit överflyttad till ett annat universitet på grund av LAS. Om anställningen hade förlängts skulle de varit tvungna att ge henne en tillsvidareanställning.

Gry: ”... för att inte få fast anställning enligt LAS flyttade de min anställning till ett annat universitet”.

Som tidigare redogjorts för är anställningsskyddet i Sverige överlag starkare än det vanliga i OECD-länderna och LAS kan vara en trygghet för många, men samtidigt även exkluderande för de som söker arbete eller har tillfälligt arbete. Det finns en tendens att nyanställningar och uppsägningar minskar (Skedinger, 2008). Enligt LAS 5 § ska en arbetstagare som har varit anställd i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod få en tillsvidareanställning (Lag 2007:391). Jag tolkar Gry som att hon inte är förvånad över att de flyttat hennes anställning. Det är ett exempel på hur arbetsgivaren använder olika metoder för att undkomma LAS. Även Elin tar upp LAS och berättar att många på hennes arbetsplats med tidsbegränsade anställningskontrakt får arbeta på arbetsplatsen i nästan två år, sedan tvingas de avsluta sitt anställningskontrakt för att inte arbetsgivaren ska behöva anställa dem som tillsvidareanställda. I intervjuerna framkommer att anställningsformen påverkar en del av intervjupersonerna, flera upplever stress. Om individen upplever en osäkerhetskänsla kan detta leda till stress, vilket påverkar individens hälsotillstånd (Näswall et al, 2008). Vetskapen om att systemet fungerar som det gör innebär en stress för en del av intervjupersonerna. Möjligtvis är de ”trygga” i två år men sedan måste de börja se sig om efter nytt arbete.

Under intervjun ställde jag frågor om de tagit reda på sina möjligheter att få stanna kvar på sitt nuvarande arbete. Några av intervjupersonerna har fått förlängt men inte skrivit på något anställningskontrakt än. Utav dessa svar tolkar jag det som en oro över om kontraktet verkligen kommer att förlängas. Elin säger:



Elin: "Det var jobbigt att vara i den limbosituationen och jag fick rådet från chefen att arbeta på som att jag ska fortsätta men han kunde ändå inte lova mig något".

Elin fick sedan besked av sin chef att hon fick stanna i ett år till men hon har inte skrivit på något anställningskontrakt än. Jag tolkar henne som att det var tröttsamt att veta att hon kanske tidigare varit tvungen att söka nya arbeten men hon visste inte egentligen om hon behövde. Hon fick ett halvt löfte och vad är det egentligen värt? Att söka nya arbeten tar mycket tid och energi och det var något som många uttryckte stor frustration över.

Anja hade först blivit lovad ytterligare ett års förlängning av anställningskontraktet men fick nyligen besked om att det skett en förändring; hon kan enbart bli förlängd ett halvår till.

Anja: "... de skulle förlänga mitt kontrakt i ett år, inget som jag fick prata högt om. Inget som de kunde ge mig på papper på då. Men de ville att jag skulle veta det så att jag inte söker andra jobb för att de vill ha kvar mig där... Däremot fick jag reda på igår att de bara kan förlänga mitt kontrakt i ett halvår nu. Det känns inte så roligt att jag fick besked på att de inte kan förlänga mig ett år som de hade sagt. Jag känner mig verkligen lurad och sviken".

Anja uttrycker en stor frustration över att ha blivit lovad ett års förlängning och att det sedan ändrats till enbart ett halvår. En koppling kan göras till kontraktsteorin som beskriver att om arbetstagaren har upplevt att det fanns ett underförstått löfte om den presterat bra och varit lojal gentemot arbetsgivaren så ska hon bli belönad för detta. Anjas belöning var ett års förlängning, vilket sedan förändrades. Anställningsotrygghet kan upplevas som ett brott mot det psykologiska kontraktet, men det förutsätter att individen har upplevt en trygg anställning som en del av anställningskontraktet (Näswall et al, 2008). Känslan av att vara sviken och lurad, precis som Anja berättar om, kan få konsekvenser för arbetstagarnas arbetssituation; relation till överordnade och organisationen kan påverkas. Att först ha blivit lovad något för att sedan få ett negativt besked gör att man känner sig sviken. Det skapar stress och oro för att snart behöva ge sig ut på arbetsmarknaden igen för att söka arbete. Att få ett inofficiellt löfte som man inte

får prata högt om och som sedan bryts skapar tankar kring om vem man kan lita på?  
Tilliten till arbetsgivaren påverkas.

#### *5.1.4 Positivt och negativt*

Intervjupersoner ger uttryck för delade meningar angående tidsbegränsade anställningskontrakt.

Anja: "... det är något positivt för mig, man är inte fast i någonting. Känns jobbigt att man är fast i någonting, behöver inte vara negativt att man har en visstidsanställning. Jobbig klang ibland... Jag har inga problem med visstidsanställning. Det skrämmer mig lite att få en fast anställning, då blir det så fast. Min mardröm är att vakna upp om tio år och ha varit där i över tio år. Jag får hjärtklappning bara att tänka på det... Men just nu har jag inte heller något som binder mig, därför kanske det känns bättre för mig med att ha ett tillfälligt kontrakt. Jag har inga barn som gör att jag måste passa vissa tider eller som gör att jag måste jobba i en viss region, ingen man. Jag kan verkligen bara tänka på mig själv bara. Det kommer ju inte alltid att vara på det här sättet".

Som Anja beskriver befinner hon inte sig i en situation idag där hon har andra personer som hon måste ta hänsyn till. Precis som Anja, berättar Denise att hon inte ser några svårigheter med sitt tidsbegränsade anställningskontrakt. Hon vill inte fastna i ett tillsvidareanställningskontrakt. När hon sökt arbete tidigare har hon inte sett det som svårt att få arbete, vilket gör att hon ser positivt på framtiden. Däremot är hon medveten om att det kan vara otryggt med tidsbegränsade anställningskontrakt.

Denise: "... jag kan tänka mig att många känner sig otrygga med tillfälliga kontrakt. Om jag inte hade fått mitt första jobb, jag fick så pass mycket erfarenhet att jag känner att jag kan stå rätt så stabilt på det när jag söker andra jobb men om jag däremot hade haft jobb som är mer inom HR som jag inte vill jobba med, då hade jag inte känt mig lika trygg och då hade det varit skönt att ha ett mer fast jobb".

Att ha erfarenhet är något som en del tar upp som positivt. Bianca beskriver att ha fått titeln som HR-assistent betyder mycket för henne, till skillnad från att vara student. Gry, som är småbarnsförälder, berättar att hon lever i nuet och att hon inte är orolig då förlängt anställningskontrakt har skrivits på. Däremot om anställningen hade upphört och inget

nytt kontrakt hade skrivits, hade hon känt mer oro. Hon ger också uttryck för vikten av att vara medveten om förhållandena på arbetsmarknaden och att man inte får ta det personligt om man inte får en anställning. Som tidigare beskrivits har några av intervjupersonerna fått förlängt på sin arbetsplats, vilket gör att de för tillfället känner sig trygga med sin livssituation. En del uttrycker att de är vana vid tidsbegränsade anställningskontrakt.

Fiona: "Jag känner mig ganska van, jag har inte haft ett fast jobb, jo någon gång kanske men annars har jag alltid haft vikariat eller att jag har jobbat på uthyrningsställen".

Att vara ny på arbetsmarknaden och att ha ett tidsbegränsat anställningskontrakt ser flera som naturligt och de flesta är medvetna om att de kan behöva ta flera tidsbegränsade anställningskontrakt innan de får tillsvidareanställning. De ger uttryck för en ny tid på arbetsmarknaden, där tidsbegränsade anställningskontrakt är mer vanligt förekommande idag än förr i tiden. Hilma är medveten om hur arbetsmarknaden ser ut för tillfället, vilket gör att hon funderar på att söka sig till något som är tryggare.

Hilma: "Jag ville in i denna bransch, vilket därmed också leder till otrygga anställningar... i och med att jag har varit i den här branschen innan, så vet jag hur det kan vara. Ena sekunden så är det jättemycket att göra och nästa sekund ingenting. Det gör att man funderar redan nu på att söka något annat som är tryggare".

Hilma beskriver att hon upplever att arbetsgivaren utnyttjar situationen. Vid anställningsintervjun försökte hon få ett längre kontrakt än tre månader som hon fick, men det godkände inte arbetsgivaren. En del av intervjupersonerna uttrycker oro för hur arbetsmarknaden ser ut och upplever stress samt osäkerhet. Elin beskriver att hon sett statistik i tidningen att det är ett överskott inom beteendevetenskapliga yrken, vilket ger funderingar kring om högskolorna utbildar för många inom samma bransch på löpande band. Speciellt detta upplever hon som tufft och att hon då behöver knyta kontakter där hon arbetar, vilket inte alltid är så lätt. Enligt henne skapas en press på att prestera och visa vad hon går för hela tiden, det blir svårt att slappna av på arbetsplatsen. Hon ger även uttryck för en frustration över att utbildningen inte är marknadsanpassad.

Som tidigare tagits upp i teoriavsnittet om anställningsotrygghet, kan det ses som ett subjektivt fenomen, vilket innebär att det kan upplevas olika bland individer trots att de är utsatta för samma situation. Individer kan tvingas ta anställningar som är otrygga och då mot sin vilja utsättas för osäkra anställningsförhållanden (Randquist, 2005). Anställningsotryggheten kan upplevas starkare utav äldre människor, då de kan uppleva det som svårare att få en ny anställning vid förlorad anställning samt att yngre antas vara mer flexibla och ha bättre hälsa (Näswall et al 2008). Jag har intervjuat yngre personer och funderat på om de är flexibla och om hur hälsan påverkas i längden av att ha tidsbegränsade anställningskontrakt. Individer som har en hög grad av självtillit känner ofta lägre anställningsotrygghet, då de känner kontroll över hur de ska hantera en situation som vid en risk för att förlora arbetet. Även graden av självkänsla kan påverka anställningsotrygghetskänslan (ibid.). Även Herzberg tar upp anställningstrygghet i hygienfaktorerna, som en individ måste ha uppfyllt för att känna sig tillfredsställd med sin arbetssituation (Jacobsen, 2006).

Ingen av intervjupersonerna beskriver direkt anställningsotrygghet när de fått frågan om hur de upplever sin nuvarande anställningstrygghet, men en del av intervjupersonerna uttrycker oro och otrygghet på andra sätt. En del uttrycker att de tagit anställningen och haft klara besked från början vad kontraktet innebär. Erfarenhet verkar spela roll; en del av de som hade mer erfarenhet känner sig inte lika otrygga. Jag uppfattar detta som en slags handlingsberedskap för hur de ska kunna hantera sin situation. Dessa personer har gått in med vetskap om att arbetsmarknaden ser ut som den gör, eller så vill de inte fastna i en tillsvidareanställning. Jag funderade mycket över vad två av intervjupersonerna angav för argument att inte fastna i en tillsvidareanställning. Om man är tillsvidareanställd finns väl möjlighet att byta arbete men jag tolkar det som att de upplever tidsbegränsade anställningskontrakt som en anledning och sporre till att söka nytt arbete. På så sätt finns det kanske ingen risk att de stannar kvar på samma arbete. Men om detta kan jag bara spekulera. En del uttrycker att det är positivt, det är en frihetskänsla av att ha ett fritt spelrum. De är oberoende och har bara sig själva att tänka på. Samtidigt upplever jag som att en del är lite klivna till tidsbegränsad anställning.

## 5.2 Tema 2: Arbetsmiljö

### 5.2.1 Kommunikation

Kommunikation med chefen togs upp i intervjun. Någon är nöjd men övervägande delen av intervjupersonerna uttrycker en önskan om bättre kommunikation med chefen. Bianca ger uttryck för stor frustration över språkbarriärerna då hon inte pratar samma språk som sin chef. Några av intervjupersonerna påpekar att chefen har en stor roll när det gäller trivsel på arbetsplatsen.

Denise: ”... Kommer inte överens med chefen överhuvud taget. Det är en stor del i att jag inte trivs här”.

Elin: ”... Känns som en enda lång anställningsintervju, så känns det ju. Om man nu vill vara kvar”.

Elin har nyligen fått förlängt anställningskontrakt, muntligt. Under tidsperioden innan hon fick veta besked om att anställningskontraktet skulle förlängas kände hon en osäkerhetskänsla. Hon menar att det känns som en enda lång anställningsintervju då hon alltid måste leverera och prestera. Detta är något som återkommer under samtalet med Elin. Hon uttrycker även att chefen är väldigt upptagen och något som betyder mycket för henne verkar inte vara särskilt viktigt för honom. Flertalet av intervjupersonerna uttrycker att chefen har en stor roll i deras arbetssituation och anser att kommunikationen inte fungerar riktigt som de hade önskat. En del uttrycker stress över snabba möten och tid som inte räckte till. De flesta är inte nöjda med chefens sätt att kommunicera samt huruvida chefen informerar om organisationsförändringar. I denna fråga har chefen en nyckelroll och ett ansvar för att för att arbetstagarna känner sig informerade.

Bianca: ”Jag får exempelvis aldrig ta del av några siffror... utvecklingsmål, gemytliga möten har vi ej fått ta del av, vilket gör att man känner sig som ny och inte viktig”.

Elin: ”Det ligger väl också lite på chefens ansvar att informera, men det är inte hans starka sida. Han kanske har för mycket att göra”.

De ger uttryck för att de inte riktigt får ”höra till” fullt ut i organisationen, där de inte får ta del av information. En av intervjupersonerna berättar att de som har

tillsvidareanställning får ta del av mer information än de som har tidsbegränsat anställningskontrakt. Organisatoriska och sociala faktorer påverkar individen, såsom exempelvis organisationens sätt att genomföra förändringar och hur ledningen kommunicerar med arbetstagarna. Det sociala stödet (känslomässigt och instrumentellt stöd) som individen har från kollegor, chefer, familj och vänner kan också ha en betydelse för upplevelsen av anställningsotrygghet (Näswall et al, 2008). Herzberg beskriver relationer till överordnade och underordnade som en hygienfaktor (Jacobsen, 1998). Jag uppfattar det som att ett flertal av intervjupersonerna inte har särskilt bra kommunikation med sin chef, vilket både Näswall et al (2008) och Herzberg et al (1959) beskriver som viktiga faktorer för individens välbefinnande på arbetsplatsen.

Angående kommunikationen med arbetskamraterna är det något som de flesta anser fungerar bra, även om en del uttrycker att de inte kommunicerar särskilt ofta med varandra.

Clara: ”... men det blir inte så mycket kommunikation. Var och en jobbar med sina saker. Vi pratar med varandra, hälsar, skämtar, men annars är var och en vid sitt skrivbord. Jag saknar att jobba i grupp, jobba i team”.

Stöd från kollegor kan också ha en betydelse för upplevelsen av anställningsotrygghet (Näswall et al, 2008). Flera av intervjupersonerna uttrycker en önskan om mer kommunikation, de saknar att arbeta tillsammans i ett team. Det finns ingen kollegial gemenskap. Jag tolkar det som att de flesta utför ett ganska ensamt arbete, vilket inte är det som de hade förväntat sig eller önskat. Däremot är kommunikationen med arbetskamraterna bättre än med chefen men de tillskriver chefen större betydelse än arbetskamraterna.

### *5.2.2 Fackföreningar*

Som tidigare beskrivits kan fackföreningar ge ett socialt stöd till arbetstagarna. Om individen inte har tillgång till detta kan det få negativa konsekvenser gällande individens hälsa och välbefinnande. Det kan även påverka attityden till arbetet och organisationen, speciellt om individen anser att organisationen är ansvarig för att individen upplever

stress (Näswall et al, 2008). I min avslutning av varje intervju ställde jag frågan om det var något de ville tillägga eller anser vara viktigt som inte tagits upp i samtalet. När jag frågade om de ville tilläga något var min tanke att någon möjligtvis skulle nämna fackföreningars betydelse för arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter. Om intervjupersonerna hade ansett att fackföreningar hade en stor betydelse för deras anställningsvillkor, tror jag att de hade valt att ta upp frågan.

### *5.2.3 Arbetsuppgifter och trivsel*

I frågan om hur intervjupersonerna trivs på arbetsplatsen samt hur man uppfattar innehållet av arbetsuppgifterna nämner några att de trivs med arbetsuppgifterna. Detta betyder mycket för trivseln på arbetsplatsen.

Elin: ”För det första så har man ju prestationssyndromet men sedan så det är ju också att det är motiverande att jobba med dessa frågor”.

Däremot uttrycker några av intervjupersonerna att arbetsuppgifterna leder till att de inte trivs på arbetsplatsen.

Bianca: ”Men själva intervjuformen kan bli enformig ibland, vilket utgör 90 % av mina arbetsuppgifter... Det krävs verkligen att man anpassar intervjuerna till varje person, jag vill inte rabbla samma mening hela tiden. Annars blir arbetet inget roligt för varken mig eller den jag intervjuar. Det är viktigt med variation, vilket jag kan sakna lite”.

Som tidigare tagits upp i teoriavsnittet motverkar hygienfaktorer missnöje och motivationsfaktorer har sitt syfte att inverka på motivationen i arbetssituationen. Detta innebär att motivationsfaktorer är förknippade med själva arbetsuppgiften, prestationer, erkännanden, befordran (förväntad och oväntad), kompetensutveckling och ansvar (Bruzelius & Skärvad, 2011; Jacobsen, 1998). Några av intervjupersonerna uttrycker att arbetsuppgifterna inte motiverar dem särskilt mycket. Flertalet nämner även att deras arbete är stressigt och att arbetsbelastningen är hög. Om arbetstagaren inte trivs på sin arbetsplats kan det leda till stress och psykisk ohälsa (Agervold, 2001).

#### 5.2.4 Ny på arbetsplatsen

Introduktion av nyanställda tar tid och en arbetsgivare kan aldrig veta exakt vad som händer i framtiden med sin personal då det exempelvis helt plötsligt kan finnas ett extra arbetskraftsbehov som inte var beräknat och då sparar man pengar om man kan använda sina vikarier till fortsatt arbete. Jag anser att det är viktigt att en nyanställd känner sig välkommen och delaktig i de sociala aktiviteter som finns på arbetsplatsen. Enligt Maslow har människan ett kontaktbehov och det är viktigt att människan känner sig tillhörig i en grupp, känner sig behövd och accepterad (Matteson & Ivanevich, 1999; Bruzelius & Skärvad, 2011). Upplevelsen av ”att känna sig ny på arbetsplatsen” är även något som togs upp under intervjun. De flesta intervjupersonerna yttrar att de känner sig nya på arbetsplatsen eller att det tagit lång tid innan de inte kände sig som nyanställda.

Fiona: ”Ny? Ehh... jag är där så sällan, annars sitter jag hemma eftersom det ligger i xxx och xxx och jag bor i så långt bort. Känner mig alltid lite ny, inte så lätt att komma in i gemenskapen.”

Precis som Fiona, berättar Elin att det kan vara svårt att komma in i gemenskapen samt att hon känner sig tillfällig på arbetsplatsen, vilket yttrar sig i olika samtalsämnen på arbetsplatsen. Hon känner sig inte prioriterad och hon är en av de nyanställda men kommer kanske inte få chansen att bli tillsvidareanställd och på så sätt menar hon att hon inte kommer att ha samma möjligheter att utvecklas.

Elin: “... man känner sig verkligen tillfällig. De pratar alltid på jobbet som att alla är fast anställda men så det är ju inte, vilket gör att man är osäker på vad som egentligen gäller. För en själv... Man är ju inte riktigt inkluderad i vissa delar, det känns lite. Sen så är det vilka som de prioriterar, vilka som ska utvecklas”.

Intervjupersonerna ger uttryck för en osäkerhetskänsla och att det är svårt att komma in i gemenskapen. Hur påverkar detta deras självkänsla? Jag upplever att de beskriver ett A-lag och B-lag. De känner sig inte fullt delaktiga i organisationen och vet inte vad som förväntas av dem. I en välorganiserad arbetsplats bör alla veta vad som förväntas av dem, känna sig delaktiga och veta vilka rutiner och regler som gäller. Jag uppfattar flera av intervjupersonerna som att de känner en osäkerhet och ett visst utanförskap.



### 5.2.5 Inflytande

Jag ville undersöka intervjupersonernas åsikt kring deras inflytande på arbetsplatsen och om de upplever någon skillnad mellan deras och personalens inflytande. Flertalet av intervjupersonerna uttrycker att de inte har särskilt mycket inflytande på arbetsplatsen. En del uttrycker att det beror på att de inte har arbetat särskilt länge på arbetsplatsen och att de som har tillsvidareanställning har mer inflytande.

Elin: ”Jag är lite osäker på hur stort inflytande jag har rätt att ha som ny och som tillfälligt anställd... Det är mer när man har fast anställning som man kan börja ha åsikter, det är så jag uppfattar det. De har en större tyngd och befogenhet att ha inflytande”.

Hilma: ”Som ny är det svårt. Jag försökte komma med synpunkter i början men det kan upplevas som att man kommer och inkräktar. Man ska inte ha så mycket åsikter som ny. Jag efterfrågade en del struktur, de tyckte att det var bra som det är medan jag tycker att det känns ganska så rörigt om jag säger så”.

Ledarskapet kan påverka arbetstillfredsställelsen och arbetsprestationen samt ha betydelse för organisationen och den psykosociala miljön (Hallberg & Strandmark, 2004). Den psykosociala miljön påverkar individer på olika sätt. Individens egna egenskaper spelar roll samt de organisatoriska förhållandena. Genom att jämföra miljöns krav med individens resurser, kan man avgöra om det finns balans eller ej. Om det finns en obalans i förhållandet mellan dessa kan det leda till otillfredsställelse, sjukdomar och stress. Om en individ inte känner inflytande på arbetsplatsen, kan detta även leda till stresssymptom (Agervold, 2001). De flesta av intervjupersonerna uttrycker att de inte har särskilt mycket inflytande. Som tidigare beskrivits fungerar inte kommunikationen med chefen på bästa sätt. Hur är känslan av att vara ny? Vad gör det för självkänslan? Det kan kopplas både till motivation och stress. Som beskrivits tidigare, anser jag, att intervjupersonerna ger uttryck för ett A-lag och B-lag, där de inte tillhör A-laget. En del upplever det som att de är en ”gäst” på arbetsplatsen.

### 5.2.6 Duktig flicka syndromet

Under intervjun diskuterades arbetsmotivation inom flera frågor men jag ville även ställa en direkt fråga om hur de själva upplever sin arbetsmotivation. Jag upplever att svaren har stor spridning och att fokus varierar mellan individerna.

Bianca: ”... ibland känns det riktigt deprimerande när det inte finns något att göra och jag får då inga direktiv från xxx, vet inte när det kommer att förändras. Ja, jag står och trampar då helt enkelt... Helt ärligt så går det i vågor, otroligt nöjd är jag ibland och är då motiverad vissa veckor... Men ibland är jag inte alls motiverad, skäms för familj och vänner när de börjar fråga... De blir väldigt glada när jag har något att göra. Det ska inte vara på det sättet tycker jag”.

Bianca känner stor frustration över sitt arbete, vilket påverkar hennes motivation. Hon känner skam inför familj och vänner. En del beskriver att det finns inom dem själva att vara motiverade. Clara säger:

Clara: ”Jag vill ju alltid göra ett bra arbete, jag har ”duktig flicka syndromet” så det motiverar liksom. Men det är inte ju skitkul att komma hit”.

Att inte hinna med att utföra sina arbetsuppgifter påverkar även motivationen och att inte brinna för sitt arbete likaså, vilket en del av intervjupersonerna uttrycker. Det skapar en trötthet.

Denise: ”... jag är inte så motiverad, nej. Det är det som är så stor skillnad, på mitt förra arbete så brann jag för mina arbetare... folk är nöjda med det men jag är inte sådär jättemotiverad för att göra mer”.

Jag ställde även frågor kring om det finns aktiviteter på arbetsplatsen och om detta påverkar motivationen. En del har aktiviteter men de är osäkra på om det är för att öka motivationen.

Fiona: “Nja, de har kick off men jag blir aldrig bjuden för att jag var inte på listan där de skickar ut information om det. Men nu är jag visst med på listan”.

Några uttalar att arbetsplatserna satsar på kompetensutveckling, vilket de anser vara motiverande men önskan om mer personalbefrämjande satsningar för att stärka gemenskapen på arbetsplatsen är något som jag upplever att en del av intervjupersonerna efterfrågar. Enligt Herzbergs hygien- och motivationsteori har motivationsfaktorer sitt syfte att inverka på motivationen i arbetssituationen (Bruzelius & Skärvad, 2011; Jacobsen 2006). Jag ville undersöka om det är något som intervjupersonerna vill förändra i sin arbetssituation och jag uppfattar det som att den höga arbetsbelastningen är något som är ständigt återkommande i intervjuerna.

Elin: “Jag ställde mig frågan varför jag arbetar så här mycket? Speciellt om jag skulle sluta, då hade jag velat trappa ner”

Jag tolkar Elin som att hon inte vill vara fullt delaktig om hon vet att hon ska avsluta sin anställning, då betyder det mer att lägga tid på att söka nytt arbete och planera privatlivet. Däremot är det några som tar upp att de önskar ett högre tempo, vilket påverkar motivationen.

Bianca: “Generellt skulle jag vilja säga att motivationen hade ökat om det var en jämnare arbetstakt, det påverkar definitivt motivationen negativt att inte ha så mycket att göra. Jag blir omotiverad och otrygg samt känner mig rädd för att min anställning inte är något långvarigt, vet inte om företaget kommer fortsätta att satsa på Sverige. Känns trist. Tryggheten hänger på hur mycket vi har att göra”.

### *5.2.7 Underdog*

I Maslows behovstrappa beskrivs olika behov, såsom uppskattnings- och statusbehov; att känna självsäkerhet, självständighet status och respekt, självförtroende samt självförverkligande behov; att utvecklas som person och nå sin fulla potential. Alla behoven behöver inte vara tillgodosedda för att ett annat behov ska kunna tillfredsställas. Behoven motiverar varandra men det är enbart de behov som inte är tillfredsställda som skapar motivation för att de ska bli tillfredsställda (Matteson & Ivancevich, 1999, Bruzelius & Skärvad, 2011). Jag ville under intervjuerna diskutera den personliga utvecklingen och vad intervjupersonerna vill uppnå. Den personliga utvecklingen kopplar jag till Maslows behovstrappa där självförverkligande finns beskrivits. En del av

intervjupersonerna beskriver att de vill öka sin kompetens och få sitt drömyrke i framtiden.

Elin: Det är ju mer ansvarsområden kanske, få mer utbildning och kompetens. Då hade man känt att man får ta sig an större grejer. Skulle nog behöva fördjupa mina bakgrundskunskaper, men så kan jag lägga till att det var väldigt svårt att känna sig motiverad för ett tag sedan för att jag kände mig oerhört trött.

Återigen lyfts arbetsbelastningen fram som ett hinder. Att ha för mycket att göra påverkar intervjupersonernas motivation samt skapar en trötthet och utmattning. Maslows teori beskriver att människan styrs av olika behov och motivationen påverkas av vad arbetstagaren upplever för ansvar för en arbetsuppgift. En viktig faktor är vikten av självförverkligande (Jacobsen, 1998). I intervjun diskuterades hur intervjupersonerna upplever att arbetsplatsen tar tillvara på deras kunskaper.

Denise: "... när jag kom dit så hade jag lagt fram ett cv och personligt brev där jag förklarat vad jag har gjort och berättat allt på intervjun, de visste vem jag var. Och sen när jag kom dit så kände jag att ingen tog tillvara på det jag kan".

Gry: "Inte jättebra... Man börjar som underdog"

Jag upplever att i svaren som jag fick finns en osäkerhet av hur man anser att arbetsledningen har bedömt deras kompetens samt en osäkerhet om hur de själva uppfattar sin kompetens. Arbetsuppgifternas innehåll tas upp av en del och de beskriver att det inte är så kvalificerade uppgifter som de egentligen önskar. Jag ställde också frågan om de blir tillfrågade om nya uppdrag, vilket jag fick delade meningar om.

Fiona: "Det är ett problem att jag inte kan planera min tid hela tiden, jag åker fram och tillbaka mellan xxx och xxx hela tiden... de räknar med att jag tar den kursen, då kanske jag inte kan... men känner mig nervös för att säga det till min chef, då kanske jag inte får mer timmar. Irriterande, jag kan göra skitgöret, jag får ta det här tråkiga, men problemet blir att man inte får reda på saker i tid. Jag är en person som tycker om att planera väldigt mycket och det har jag svårt att göra nu, vilket stressar mig".

Motivationsfaktorer har sitt syfte att inverka på motivationen i arbetssituationen och motivationsfaktorer är förknippade med själva arbetsuppgiften, prestationer, erkännanden, befordran (förväntad och oväntad), kompetensutveckling och ansvar (Bruzelius & Skärvad, 2011; Jacobsen 1998).

#### *5.2.8 Effektivitet*

Som tidigare beskrivits kan arbetstagaren inte alltid få en tillsvidareanställning och kan då känna att det inte finns anledning till att vara effektiv på arbetet (Skedinger, 2008). Det kan leda till att arbetstagaren inte känner lika stort engagemang och intresse för sitt arbete (Rosenblatt et al, 1996). Om arbetstagarna trivs på sin arbetsplats skapas motivation, vilket gör dem mer effektiva. Det är en psykologisk effekt som är bra för båda parter och det är en vinst för både arbetstagaren och organisationen (Bruzelius & Skärvad, 2011). Under intervjun ställde jag frågan om hur de upplever sin effektivitet på arbetsplatsen. Någon av intervjupersonerna har inte funderat kring sin egen effektivitet och förvånades av frågan. De flesta försöker vara så effektiva som möjligt men beskriver att det är svårt i stressade perioder eller att arbetsbelastningen är för hög, vilket påverkar deras effektivitet så att de inte riktigt hinner med att utföra de uppgifter som krävs. Däremot uttrycker en del att de inte har tillräckligt att göra, vilket det påverkar deras effektivitet. Att inte trivas med sitt arbete påverkar även effektiviteten.

Denise: "På mitt jobb nu, effektivitet? ... jag är inte överhopad med jobb som jag var på mitt förra arbete och därför är jag inte lika effektiv, jag kan ta det lugnt... men jag är inte lika effektiv som jag var förut. Det hoppas jag kommer tillbaka till mitt nästa jobb, vad det nu blir".

Jag upplever i de svar som jag fick av intervjupersonerna att de efterfrågar en jämnare arbetsbelastning på arbetsplatsen. Det är stressigt eller så har de inte tillräckligt att göra, vilket påverkar deras motivation att vara effektiva. En reflektion kring upplevelsen av effektivitet är att man kan känna sig effektiv även om man har för mycket att göra och man kan känna sig effektiv om man har för lite att göra. Man arbetar optimalt enligt sin egen förmåga. Det är betydelsefullt att få bekräftelse och att arbetsbördan är rimlig. Det är inte den enskilde individen som ansvarar för att arbetsbelastningen är för hög, det är chefen.

## 5.3 Tema 3: Tankar om framtiden

### 5.3.1 I väntan på drömjobbet

Arbetet är en psykisk och fysisk aktivitet som ger status och identitet, betydelse för tidsstrukturen, för samman personer med gemensamma mål och skapar upplevelser med kollegorna. Om en individ förlorar sitt arbete, kan detta vara svårt att hantera då arbetet ger välbefinnande för individen (Agervold, 2001). Status beskrivs som en hygienfaktor enligt Herzberg (Jacobsen, 1998). Enligt Maslow funderar inte människan på säkerhetsbehov förrän det är nödvändigt att fundera över (Matteson & Ivanevich, 1999; Bruzelius & Skärvad, 2011). Något som också togs upp i intervjuerna är upplevelsen av risken att bli arbetslös i framtiden. Denise tar upp a-kassa. Jag tolkar hennes beskrivning som att hon ser sin visstidsanställning som en fördel när det gäller a-kassa. Hon säger;

Denise: "Grejen med visstidsanställningar är ju det här med a-kassa, det är ju superbra att om man blir arbetslös så har man bara sju dagars karens, sen är det a-kassa och inkomstförsäkring om man har det. Ehh. Och då har jag inga problem att vara arbetslös ett tag för att jag har inga problem ekonomiskt. Däremot så om jag har en fast anställning som jag inte trivs med... jag måste säga upp mig och hitta ett annat jobb, då är det nio veckor innan man får a-kassa och det är inte så kul. Så jag känner mig rätt trygg att det är en visstidsanställning på det sättet, för jag har möjligheten att vänta tills rätt jobb kommer. För att det kommer in lite pengar under tiden".

Denise är den enda som belyser a-kassa och dess betydelse. Vidare beskriver hon;

Denise: "... jag bestämde mig att jag inte ville vara kvar så jag sa till chefen rätt så tidigt att jag tänker gå vidare nästa år, jag har inget annat jobb men jag vill göra något annat. Jag vill inte fastna i det administrativa".

Istället för att ha en tillsvidareanställning som hon inte trivs med, uttrycker hon att hon föredrar en tidsbegränsad anställning med eventuella perioder av arbetslöshet. Tidsbegränsad anställning och a-kassa ses som en möjlighet och som ett tryggare alternativ i väntan på drömjobbet.

Bianca uttrycker att rädslan för att arbeta med något som hon inte vill arbeta med skrämmer mer än själva arbetslösheten.

Bianca: Det känns kanske lite nervöst men jag är inte nervös för att helt stå utan jobb eftersom jag har ett butiksjobb... däremot känns det trist att vara tvungen att jobba med något som jag inte vill jobba med, det är jag livrädd för”.

Även Clara beskriver att okvalificerade arbeten var något hon kanske tvingas utföra. Jag tolkar det som att Bianca och Clara inte uttrycker oro för att stå helt arbetslösa, men att rädslan för att arbeta med något som inte är inom den bransch de vill arbeta inom är stor. Jag tolkar en del av intervjupersonerna som att oönskade arbetsuppgifter skrämmer mer än arbetslöshet. Det beskriver deras motivation till att uppnå ökade kunskaper för att få ett kvalificerat och engagerande arbete. Däremot är det andra som uttrycker oro över att bli arbetslösa, eller att de tidigare känt oro inför det. Anja säger:

Anja: ”... just nu känns det inte så farligt för att jag vet jag ska få förlängt. Men förra hösten så var det en av mina värsta perioder i mitt liv, då bodde jag kvar i min studentlägenhet, hade inget jobb på gång, ingen lägenhet på gång, jag har inget jobb, jag har inte jobb, ska jag stanna kvar, ska jag flytta till xxx igen? Ska jag flytta härifrån för att hitta ett jobb? Ahhhhh det var bara såhär, massa kaos i hela huvudet. Man kan ju inte få ett bra jobb om man inte har en bra bostad, och man kan inte få en bra bostad om man inte har ett bra jobb. Vad ska man göra?! Det var jätteskönt att det löste sig. Oavsett hur det är så behöver jag inte gå tillbaka till att inte veta vad jag ska göra, jag har tid på mig, det är inte den jäkla stressen, dagarna går, tiden tickar”.

Anjas anställning går ut om ett halvår men rädslan finns inte just nu att hon ska hamna i liknande situation igen. Jag tolkar det som att Anja ser sex månader som en lång tidsrymd, vilket ger möjlighet att ha is i magen. Hon beskriver även att hon har erfarenhet, vilket betyder mycket för ett framtida arbete och att hon inte har samma tidspress som tidigare. Hon kan på så sätt lättare konkurrera med andra om ett och samma arbete.

Gällande risken att bli arbetslös uppfattar jag det snarare som att det finns en slags oro över att tvingas arbeta med något som de är överkvalificerade för. De flesta har ändå en förhoppning om att de ska kunna få ett annat arbete, om inte i den bransch de arbetar inom så kan de nog få ett okvalificerat arbete. Däremot är detta inget eftertraktat. Några uttrycker en medvetenhet om att arbetslöshet kan komma att bli aktuellt och belyser vikten av att inte ta det personligt, då det finns ett överskott av arbetskraft på arbetsmarknaden för denna typ av arbete.

### *5.3.2 Tankar på att söka nytt arbete*

Under intervjun diskuterades hur ofta de funderar på att söka nytt arbete. Flertalet av intervjupersonerna söker nya arbeten. En del är stressade men en del känner sig lugna för att de har fått förlängt. De belyser även vikten av att ha ett arbete som de trivs med. Om de finner ett arbete som de är intresserade av lägger de ner mycket tid på ansökningen. Men tankarna om att söka nytt arbete är närvarande i det medvetna och det undermedvetna menar de flesta av intervjupersonerna.

Hilma: ”Det kommer inte när man är på jobbet, det ligger där i det undermedvetna så finns det där på något sätt. Man vet om det”.

Clara: ”Hela tiden... intressant att hitta alla häftiga ställen som jag skulle vilja jobba på och bli medveten om att det faktiskt finns coola, bra företag där ute som gör världen lite bättre... Men sen är det mer stressande/obehagligt för att jag tror att jag inte kommer få något jobb. Jag tror att jag söker för kvalificerade jobb, kanske...”

Som tidigare beskrivits kan den objektiva arbetssituationen påverkas av omvärldsfaktorer såsom exempelvis en globaliserad ekonomi och en konkurrens som gör att många organisationer tvingas till personalneddragningar, vilket påverkar både individen och arbetsplatsförhållandena. En osäkerhetskänsla skapas och beroende på individens tolkning av situationen kan det leda till en upplevelse av anställningsotrygghet (Näswall et al, 2008). Återkommande för en del av intervjupersonerna är stress över att söka ett nytt arbete och det framkommer att det tar mycket tid och energi. En del uttrycker inte stress just nu men att de varit stressade förut. Även kontaktnät och konkurrensen på arbetsmarknaden är återkommande i samtalet.



Elin berättar att hon inte varit motiverad till att söka arbete och att hon mått dåligt i tidigare perioder. Jag tolkar även det som att det fanns en trötthet.

Elin: ”Jag sökte inga andra jobb för jag kände mig inte motiverad till det. Tar en hel del energi att söka jobb och jobbar man så intensivt som jag gjorde så kände jag mig inte motiverad. Det är det som är det jobbigaste, att inte veta”.

### 5.3.3 *Privatlivet*

I intervjun ställde jag frågan om anställningsformen påverkar deras privatliv i form av exempelvis ta ett lån. Förut var man tvungen att ha tillsvidareanställning för att ta ett lån men idag har reglerna ändrats. Det är allt vanligare att många inte har tillsvidareanställning och detta skapar svårigheter för individen i vardagslivet. Ett flertal av intervjupersonerna uttrycker att de försöker spara pengar, leva lite billigare eller att de blir påverkade av anställningsformen.

Elin: ”Det påverkar ju rätt så mycket, det gör det ju... Vi sparar pengar nu, vi försöker spara ihop så att banken inte ska se det som så stor risk att låna ut pengar till oss... men man kan inte alltid blicka framåt när det gäller att köpa hus, skaffa barn då det känns alltid så osäkert. Man känner sitt liv på paus men man har väl alltid varit inställd på att ta ett tillfälligt jobb”.

Flertalet av intervjupersonerna uttrycker liknande åsikter om att det är svårt att planera långsiktigt, att de känner sig begränsade och att anställningskontraktet påverkar deras möjlighet att få lån. Under intervjuerna suckade flera när frågan kom på tal, det är något som bekymrar dem. Hilma som har barn beskriver att anställningsformen begränsar familjen gällande möjligheten att köpa en större bostad. Att skaffa fler barn kan även vara bekymmersamt. Arbetet påverkar privatlivet och möjliggör eller begränsar intervjupersonerna. Några av intervjupersonerna befinner sig inte i den fasen där planering inför skapa familj, köpa hus eller ta lån, vilket gör att de inte upplever att anställningsformen begränsar dem. Beroende på i vilken fas de är i privatlivet, kan anställningsformen vara befriande eller begränsande. För de som upplever att anställningsformen begränsar dem, skapas en stress och osäkerhet inför framtiden och blir en otrygghet som påverkar hela deras livssituation.

## 6. Avslutande diskussion

I detta avsnitt kommer jag att knyta ihop säcken och belysa svaren som jag kommit fram till i min undersökning. Avslutningsvis presenteras förslag till vidare forskning samt avslutande reflektioner.

### 6.1 Svar på frågeställningar

Syftet med denna studie var att undersöka arbetstagares upplevelser av sitt tidsbegränsade anställningskontrakt. I mitt försök att undersöka detta fenomen använde jag två frågeställningar som jag anser vara väsentliga att belysa;

1. Vilka för- och nackdelar med sin tjänst upplever arbetstagare med tidsbegränsat anställningskontrakt?

2. Vad framhålls som viktiga frågor i förhållande till anställningsformen?

En del av intervjupersonerna uttryckte att det var positivt att de fick prova på flera olika typer av arbeten, vilket gjorde att de fick erfarenhet som kunde resultera i att de har större möjlighet att få ett nytt arbete. Att få kompetens var något centralt för dem. Några av intervjupersonerna uttryckte att de inte ville känna sig låsta till sitt nuvarande arbete, på så sätt var ett tidsbegränsat anställningskontrakt en fördel. Däremot uttryckte en del av intervjupersonerna en osäkerhetskänsla och frustration över sin tidsbegränsade anställning, även om de upplevde det som positivt att få erfarenhet att prova på flera arbeten. De uttryckte både positiva och negativa synpunkter. I intervjuerna framkom att de flesta ansåg det som naturligt att ha ett tidsbegränsat anställningskontrakt när man står på tröskeln för att ansöka om arbete på dagens arbetsmarknad.

Vilka faktorer inger trygghet på arbetsplatsen? Näswall et al (2008) beskriver att olika faktorer kan spela roll för tryggheten på arbetsplatsen. Något som jag upplever att intervjupersonerna la stor vikt vid var kommunikationen med chefen som de uttryckte inte var välfungerande. Detta påverkade anställningstryggheten och jag uppfattade det som att bättre kommunikation med chefen hade kunnat få en positiv effekt och att få mer

vetskap om vad som kommer att ske i framtiden skulle kunna ge dem en större handlingsberedskap. Alla människor i en organisation är betydelsefulla oavsett rang eller typen av anställningsförhållanden som man är verksam i. Inom ramen för denna kontext har chefsmannskapet en nyckelroll som antingen kan generera en ökning eller reducering av stress och motivation i en individs upplevelser av sitt arbetsförhållande. Chefens uppdrag är att fördela arbetsuppgifter och kommunicera med arbetstagarna på arbetsplatsen. I min undersökning har teorierna hjälpt mig på vägen att se detta fenomen som kommit till uttryck i de intervjuer som jag genomfört. Den psykosociala dimensionen som jag undersökt genom mina åtta intervjuer visar att det operativa chefsmannskapets förmåga att kunna läsa av koder och göra relevanta individuella bedömningar för arbetstagares arbetsprestationer har betydelse för hur de anställda upplever sin arbetsbelastning, stress och motivation.

Anställningsformen påverkade en del av intervjupersonerna. Särskilt tankarna kring framtiden, den osäkerhet som fanns om de kommer att få förlängt anställningskontrakt eller om de kommer finna ett nytt arbete påverkade dem. Att ha tankar på att söka nytt arbete påverkade dem och fanns i det medvetna och undermedvetna. Ett A-lag och B-lag skildrades, där de som har tillsvidareanställning befinner sig i A-laget. Flertalet av intervjupersonerna gav uttryck för att de befann sig i B-laget, de upplevde inte att de hade inflytande och fick inte ta del av information om framtida organisationsförändringar på samma sätt som de som har tillsvidareanställning. Hur länge orkar man vara i B-laget? Hur många tidsbegränsade anställningskontrakt krävs innan man får inträdesbiljett till A-laget?

De flesta av intervjupersonerna hade sökt flera arbeten och det resulterade i att de tog vad de kunde få inom den bransch de ville arbeta inom. Deras krav på arbetsplatsen reduceras. Att få in en fot på arbetsmarknaden var angeläget för att kunna konkurrera med andra som söker samma arbete. En del av intervjupersonerna upplevde oro och stress över att få ett kvalificerat arbete. Erfarenhet uppfattade jag hade betydelse för hur man såg på sitt tidsbegränsade anställningskontrakt. De som hade mer erfarenhet verkade

förlita sig på att de kommer att få nytt arbete då de har erfarenhet och kan på så ett bättre sätt konkurrera om arbetena.

Funderingar kring ett framtida arbete är något som jag upplevde fanns närvarande hos alla intervjupersoner, mer eller mindre. En del av dem ansåg att det var positivt att ha ett tidsbegränsat anställningskontrakt, vissa upplevde det som besvärligt, oavsett vilket så fanns det en fundering om framtidens ovisshet. En del av intervjupersonerna upplevde stress och osäkerhet inför framtiden. Det finns ett överskott inom beteendevetenskapliga yrken på arbetsmarknaden som gör att konkurrensen blir tuff. Intervjupersonerna är utbildade personer och det verkade finnas en skräck hos en del att de kan tvingas arbeta med något okvalificerat. Att söka nytt arbete var något som en del ansåg vara stressande och att de inte hade mycket ork och energi över till eftersom arbetsbelastningen var för hög. Vidare gav en del av intervjupersonerna uttryck för att de eftertraktade en tillsvidareanställning, då de i sin nuvarande situation fann det svårt att planera långsiktigt. I privatlivet var det svårt att planera långsiktigt, att inte veta om de skulle få förlängda anställningskontrakt kunde påverka om de kunde få lån på banken. Livet tog på så sätt en paus, allt fokus hamnade på arbetssituationen då de inte hade möjlighet att planera. Det var även svårt att planera arbetslivet då de inte visste om de skulle vara kvar eller inte.

En del poängterade att de ville ha ett heltidsarbete samt att de inte alltid hade tillräckligt med arbetsuppgifter, vilket påverkade motivationen och skapade en otrygghet. Jag fick även en uppfattning att de som hade för mycket att göra inte blev motiverade då det var stressigt, samt att en del saknade struktur i arbetet. Detta påverkade dem och ledde till att en del kände sig omotiverade och stressade på grund av arbetsuppgifterna.

Känslan av att känna sig ny inverkade på hur de såg på sin roll och möjligheter till inflytande i organisationen, vilket påverkades både av att de var nya samt att de inte hade tillsvidareanställning. Detta ledde till en osäkerhet kring vilket inflytande de egentligen fick lov att ha. En av intervjupersonerna uttryckte det som att man var en ”underdog”, vilket jag anser beskriver flera av intervjupersonerna på ett bra sätt. Återigen framkom att de inte tillhörde A-laget och de hamnade på något sätt i underläge.

Flertalet av intervjupersonerna upplevde att deras kunskaper inte togs tillvara på. Det är betydelsefullt att det finns en kompetensuppfyllelse i de arbetsuppgifter som de utför. De hade alla en förväntning på hur deras kompetens skulle tillvaratas, dock blev förväntningarna inte tillgodosedda, vilket påverkade motivationen. Maslow och Herzberg beskriver ett flertal faktorer som måste vara uppfyllda för att arbetstagare ska känna sig motiverade och nöjda med sin arbetssituation. Herzberg betonar att om en människa behandlas på ett bra sätt, reduceras risken för att missnöje ska uppstå och människan kan då prestera och utvecklas (Herzberg et al, 1959). Jag uppfattade det som att ett flertal av dessa faktorer inte var tillfredsställda hos intervjupersonerna, vilket påverkade deras motivation. Däremot tolkar jag en del av intervjupersonerna som motiverade på grund av såsom två av intervjupersonerna beskrev; duktig flicka syndromet.

## 6.2 Avslutande reflektioner

De som jag har intervjuat har alla gemensamt att de är färdigutbildade kvinnor i åldrarna 24-33 år och har ett tidsbegränsat anställningskontrakt. Sammantaget tycker jag mig kunna utläsa en tendens till att det fanns en dimension av osäkerhetskänsla som en del av dessa kvinnor med tidsbegränsade anställningskontrakt upplevde. De tog upp både fördelar och nackdelar med ett tidsbegränsat anställningskontrakt. Flera av dem upplevde en otrygghet av att inte veta vad som ska ske i framtiden och det som motiverade dem var att få erfarenhet inom branschen. Deras egna drivkrafter var även något som motiverade dem. Att ha en ojämn arbetsbelastning, att känna sig ny med lite inflytande, att inte veta vad som sker i framtiden och att deras kompetens inte togs tillvara på påverkade motivationen negativt.

En del av intervjupersonerna uttryckte en stress över att deras anställningskontrakt snart gick ut. Hur påverkar detta en individ med ett tidsbegränsat anställningskontrakt egentligen? Leder det till en skadlig stress? Kostnader för samhället ökar om vi blir sjuka men det är även kostsamt för effektiviteten om vi inte bryr oss, då effektiviteten minskar om en skadlig stress får råda.

Jag uppfattade det som att en del hade ställt in sig mentalt på att de kommer ha tidsbegränsade anställningskontrakt och därmed hade en större handlingsberedskap. Men tanken om en oviss framtid, den fanns hos alla.

### 6.3 Vidare forskning

Det har väckts många tankar och funderingar under arbetets gång. I min studie har jag fokuserat på individen och det hade varit intressant att i en framtida studie närmare undersöka hur anställningsformen påverkar effektiviteten i organisationen. Vad gör man i en organisation för att öka motivationen för anställda med tidsbegränsade anställningskontrakt?

Skedinger hävdar att det krävs en reformering av LAS för att minska segmentering mellan tidsbegränsade och fast anställda (Skedinger, 2009). Det hade varit intressant att studera LAS ytterligare med dess fördelar och nackdelar för de som har tidsbegränsade anställningskontrakt. Som beskrivits i min studie kan LAS vara exkluderande för de som har tidsbegränsade anställningskontrakt men vad skulle egentligen en uppluckring av LAS innebära? Då jag bott flera år i USA och fått ta del av deras "at-will kontrakt" vet jag vad ett sådant anställningskontrakt innebär. Det är inga problem att avskeda någon i USA, det finns inget skydd. Jag upplever det som att Sverige i många år har haft ett renommé som ett tryggt välfärdsland med välfungerande arbetsrättsliga regler, men är det verkligen lika tryggt idag? Vad kommer framtiden att utvisa? Går arbetssökanden en oviss framtid tillmötes på arbetsmarknaden? Kommer en uppluckring av LAS ske i Sverige och vad skulle detta innebära?

## Referenser

- Agervold, Mogens (2001). *Arbete och stress. En introduktion till arbetsmiljöpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Anderson, C.J, & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries”. *European Journal of Political Research*, 46. 211-235.
- Bakka, Jörgen F, Fivesdal, Egil & Lindkvist, Lars (2006). *Organisationsteori; struktur, kultur, processer*. Malmö: Liber.
- Behn, Robert D. (2001). *Rethinking Democratic Accountability*. Washington, D.C.: The Brookings Institute.
- Bruzelius, Lars H & Skrävad, Per-Hugo (2011). *Integrerad organisationslära* (10:e uppl). Lund: Studentlitteratur.
- Bolman, Lee G. & Terrence, Deal E. (2008). *Reframing Organizations Fourth Edition*. Jossey-Bass: San Francisco.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). Objective versus subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 149–188.
- Elmér, Åke, Staffan Blomberg, Lars Harrysson, Jan Petersson (2000). *Svensk socialpolitik*. Lund: Studentlitteratur.
- Ely, Margot (1993). *Kvalitativ forskningsmetodik i praktiken. Cirklar inom cirklar*. Lund: Studentlitteratur.
- Gilje, Nils & Grimen, Harald (1996). *Samhällsvetenskapliga förutsättningar*. Göteborg: Daidalos.
- Flach, B. (2006). *Personalledning- Human Resource Management i forskning och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Hallberg, Lillemor R-M & Strandmark K. Margaretha (2004). *Vuxenmobbing i människovårdande yrken*. Lund: Studentlitteratur.
- Halvorsen Knut (2006). *Samhällsvetenskaplig metod. Teori Forskning Praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Herzberg, F. I., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley.

Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn (1997). *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*. 2:a rev. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Jacobsen, Dag I. & Thorsvik, Jan (1998). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur.

Jacobsson, Katarina, Meeuwisse, Anna, Kristiansen, Arne, Harrysson, Lars (2007). *Socialhögskolan rekommenderar: Råd och anvisningar för uppsatsarbete*. Socialhögskolan vid Lunds universitet.

Larsson, Erik (2010). "Tillfälliga jobb ökar i EU" (elektronisk), *LO Tidningen*, <<http://lotidningen.se/2010/11/17/tillfalliga-jobb-okar-i-eu/>> (2011-11-20).

LO (2011a). "Anställningsformer år 2011. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2011" (elektronisk), *LOs officiella hemsida*, <[http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/78D7F8914A2117FFC12579200033813A/\\$file/Anst%C3%A4llningsformer\\_2011.pdf](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/78D7F8914A2117FFC12579200033813A/$file/Anst%C3%A4llningsformer_2011.pdf)> (2011-12-06).

LO (2011b): "En presentation av LO" (elektronisk), *LOs officiella hemsida*, <<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/702BAB10A35C5A22C1256E3C004FED03>> (2011-12-06).

Malterud, Kirsti (2009). *Kvalitativa metoder i medicinsk forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Matteson, Michael T. and Ivancevich, John M. (1999). *Management and Organizational Behavior Classics Seventh Edition*. McGraw-Hill.

May, Tim (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Nyström, Birgitta (2011). *EU och arbetsrätten*. Stockholm: Nordstedts juridik.

Näswall, K., Sverke, M. & Hellgren, J. (2008). *Anställningsotrygghet: individen på den flexibla arbetsmarknaden*. Lund: Studentlitteratur.

Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 189-215.

OECD (elektronisk). *OECDs officiella hemsida*, <[http://www.oecd.org/pages/0,3417,en\\_36734052\\_36761800\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/pages/0,3417,en_36734052_36761800_1_1_1_1_1,00.html)> (2011-12-06).

Randquist, Madeleine (2005). "Att känna sig överflödig Om anställningsotrygghet ur ett psykologiskt perspektiv" (elektronisk). *Saltsa (Ett samarbetsprogram för arbetslivsforskning i Europa)*, Arbetslivsinstitutet, LO, TCO och SACO i samarbete. <[http://www.ekhist.uu.se/Saltsa/Saltsa\\_pdf/2005\\_7\\_Overflodig.pdf](http://www.ekhist.uu.se/Saltsa/Saltsa_pdf/2005_7_Overflodig.pdf)> (2011-09-20).



Rosenblatt, Z, Talmund, L, & Ruvio, A, (1999). "A gender- based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 197-217.

Svenning, Conny (2003). *Metodboken*. Eslöv: Lorentz Förlag.

SACO (2011a). "Framtidsutsikter rapport" (elektronisk), *SACOS officiella hemsida*, <[http://www.saco.se/Global/Dokument/Trycksaker/Rapporter/2011\\_Framtidsutsikter.pdf](http://www.saco.se/Global/Dokument/Trycksaker/Rapporter/2011_Framtidsutsikter.pdf)> (2011-12-05).

SACO (2011b). "Beteendevetare" (elektronisk), *SACOS officiella hemsida*, <<http://www.saco.se/Yrken-A-O/Beteendevetare/>> (2011-11-01).

Skedinger, Per (2008). "En exkluderande arbetsmarknadsmodell? Den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv" (elektronisk), *Institutet för Näringslivsforskning*, < <http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/73/80/0874c988.pdf>> (2011-10-12).

Skedinger, Per (2009). "LAS har skapat ett klassamhälle på arbetsmarknaden", (elektronisk), *Newsmill*, <<http://www.newsmill.se/artikel/2009/02/23/las-har-skatat-ett-klassamh-lle-p-arbetsmarknaden>> (2011-10-11).

The local (2011). "More women than men stuck on temp contracts", (elektronisk), *The Local*, <<http://www.thelocal.se/37346/20111114/>> (2011-11-14).

Thurén, Torsten (2007). *Vetenskapsteorier för nybörjare*. Liber AB, Malmö.

Tim May (2005). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Repstad, Pål (2007). *Närhet och distans: kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

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

## Bilaga 1 – Lagen om anställningsskydd

Det var under 1970-talet som LAS trädde i kraft och lagen har sedan dess genomgått en del förändringar. De anställningsformer som finns är tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning. Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas enligt LAS 5 §

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongsarbete, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Lag (2007:391).

**5 a §** Har upphävts genom lag (2006:440).

**6 §** Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prøvotidens utgång. Lag (1994:1 685).

## Bilaga 2 – intervjuguide

### **A. Bakgrundsvariabler**

Kön

Berätta lite om dig själv.

Ålder:

Utbildning:

Civilstånd:

Anställningsform:

Hur många olika anställningar har du haft:

Med i facket?:

Boendeform:

### **B. Anställningsvillkor**

Fråga 1. Hur länge har du varit anställd inom detta företag?

Fråga 2. Vad fick dig att ta den här anställningen?

Fråga 3. När går ditt anställningskontrakt ut?

Fråga 4. Vad tror du om dina möjligheter att få stanna kvar på ditt nuvarande arbete?

Följdfrågor:

Har du frågat om du får arbeta kvar? Om ja, hur upplevde du svaret? Om nej, kommer du att fråga om du får arbeta kvar?

Stannar du hellre eller söker du hellre ny arbetsplats?

Skulle du kunna tänka dig att byta arbete? Om ja, varför? Om nej, varför?

Hur länge kände du dig ny på arbetsplatsen?

Vad anser du om din lön? Är den låg, medel eller över medel?

Hur stor betydelse hade din lön när du tog anställningen?

### **C. Stress och anställningstrygghet**

Fråga 5. Har du börjat söka nya arbeten?

Om ja, hur många arbeten har du sökt, därav hur många vikariat och hur många fast anställningar? Hur många timmar i veckan lägger du ner på att söka nytt arbete?

Om nej, när börjar du söka nytt arbete? Vad tror du om dina chanser att få ett nytt arbete?

Fråga 6. Har du någonsin varit arbetslös? Om ja, hur upplevde du det? Om nej, hur känner du inför risken med att bli arbetslös?

Fråga 7. Hur upplever du att veta att ditt kontrakt snart går ut?

Följdfrågor:

Hur ofta kommer tankarna på att du måste söka nytt jobb?

Fråga 8. Planer på att söka lån, skaffa familj etc?

Fråga 9. Hur upplever du din nuvarande anställningstrygghet?

#### **D. Arbetsmiljö, inflytande och kommunikation**

Fråga 10. Hur upplever du kommunikationen med din chef?

Hur upplever du kommunikationen med dina medarbetare?

Fråga 11. Hur trivs du på din arbetsplats och vad är det i så fall som gör att du trivs?

Fråga 12. Hur upplever du dina arbetsuppgifter?

Fråga 13. Hur upplever du ditt inflytande på arbetsplatsen?

Personalens inflytande generellt?

Fråga 14. I hur stor utsträckning upplever du att organisationen informerar personalen angående organisationsförändringar? Har ni exempelvis informationsmöten, får rapporter och nyhetsbrev?

#### **E. Motivation**

Fråga 15. Hur upplever du din arbetsmotivation?

Har ni några aktiviteter för att öka motivationen på arbetsplatsen? Om ja, vilka? Blev du mer motiverad och vad var anledningen till det?

Om inte, skulle du vilja ha det?

Följdfrågor:

Om du fick ändra något med ditt arbete som skulle få dig att bli mer motiverad, vad skulle det vara?

Fråga 16. Om du tänker på din egna personliga utveckling, finns det någonting som du skulle vilja uppnå? I så fall, vad?

Följdfrågor:

Hur upplever du att dina kunskaper och färdigheter tas tillvara på? Har du genomgått någon utbildning?

Fråga 17. Hur upplever du att du blir tillfrågad om nya uppdrag?

Fråga 18. Hur upplever du din effektivitet på arbetsplatsen?

#### **F. Övrigt**

Fråga 19. Skulle du vilja tillägga något?

Fråga 20. Har du några frågor som du skulle vilja ställa till mig?

### Bilaga 3 - Informationsbrev till intervjupersoner.

Hej!

Jag är en student från Socialhögskolan i Lund som precis påbörjat min masteruppsats och har valt att inrikta mig på motivation och anställningstrygghet. Syftet med denna studie är att undersöka vad kvinnliga arbetstagare inom beteendevetenskapliga arbeten upplever som är anställda enligt tidsbegränsade anställningskontrakt i arbetslivet.

Om du har ett tidsbegränsat anställningskontrakt skulle jag gärna vilja ta del av dina erfarenheter och åsikter. Jag skulle vara väldigt tacksam om du vill ställa upp för en semistrukturerad intervju som kommer att ta ungefär 30-50 minuter. Jag skulle gärna vilja spela in under intervjun för att underlätta mitt arbete men framför allt för att undvika misstag. Inspelningen kommer enbart att användas i studiesyfte och förstörs sedan. Din medverkan är frivillig och du kan välja att avbryta när som helst. Du kommer även att vara helt anonym.

Kontakta mig gärna mig via telefon xxx eller e-post xxx.

Tack på förhand!

Med vänliga hälsningar,

Camilla Lindskog

## Bilaga 4 - Informationsbrev till Ladok i Lund och Malmö Högskola

Hej!

Jag studerar min master på Socialhögskolan i Lund och skriver uppsats om tidsbegränsat anställningskontrakt, motivation och anställningstrygghet. Jag skulle gärna vilja intervjua personer som har en kandidatexamen i beteendevetenskap med något av huvudområdena pedagogik, psykologi eller sociologi. Finns det möjlighet att ta del av något register av personer som har tagit sin examen inom de senaste 5 åren? Skulle vara väldigt tacksam för hjälp!

Med vänliga hälsningar,  
Camilla Lindskog  
SOAM11 Socialhögskolan  
Tel: xxx

## Appendix - intervjupersoner

IP	Ålder	Yrke	Sysselsättnings- grad	Anställningstid	Förlängt kontrakt
IP1	24 år	Socialsekreterare	100 %	Dec år 2010 – dec år 2011	Muntligt ja
IP2	24 år	HR assistent	50 %	Juni år 2011 – dec år 2011	Nej
IP3	28 år	Miljövetare	50 %	Sept år 2011 – dec år 2011	Nej
IP4	28 år	Personaladministratör	100 %	Maj år 2011 – jan år 2012.	Nej
IP5	28 år	Miljövetare	50 %	Jan år 2011 – dec år 2011	Nej
IP6	30 år	Adjunkt/ Forskningsassistent	60-70%	April år 2011 – nov år 2012	Skriftligt ja
IP7	32 år	Forskningsassistent/ Utvärderare	80 %	Arbetat 1,5 år – fått 1,5 års förlängning. / april år 2011 – april år 2013	Skriftligt ja
IP8	33 år	Jobbcoach	100 %	Okt år 2011 – dec år 2011	Nej

**IP1:** Anja, 24 år gammal, utbildad socionom och tog examen i juni år 2010. Anställd som socialsekreterare sedan december år 2010 och kontraktet gäller till december år 2011. Intervjupersonen blev först lovad förlängt kontrakt i ytterligare ett år men ändrades nyligen till ett halvår, hon har dock ännu inte skrivit på något kontrakt. Intervjupersonen är ensamstående.

**IP2:** Bianca, 24 år gammal, utbildad beteendevetare och tog examen år 2010 i december. Anställd på halvtid som HR assistent sedan juni år 2011, kontraktet går ut december år 2011 och hon har inte fått besked ännu om kontraktet blir förlängt. Intervjupersonen bor tillsammans med sin sambo.

**IP3:** Clara, 28 år gammal, utbildad miljövetare och tog examen i juni år 2011. Anställd på halvtid som miljövetare sedan september år 2011 och kontraktet sträcker sig till december år 2011. Möjlighet till förlängning fanns men intervjupersonen valde att tacka nej på grund av flytt till annan stad till sin framtida sambo.

**IP4:** Denise, 28 år gammal, utbildad personalvetare och tog examen i januari år 2010. Arbetar heltid som personaladministratör sedan maj år 2011 och kontraktet sträcker sig till januari år 2012. Oavsett möjlighet om förlängning gav intervjupersonen besked till sin chef att hon inte var intresserad på grund av arbetsuppgifterna. Intervjupersonen är ensamstående.

**IP5:** Elin, 28 år gammal, utbildad miljövetare, dock återstår kandidatuppsatsen. Arbetar heltid som miljövetare sedan januari år 2011 och kontraktet sträcker sig till december år 2011. Intervjupersonen har blivit lovad förlängt kontrakt i ytterligare ett år, men ännu inte skrivit på något kontrakt. Intervjupersonen bor tillsammans med sin sambo.

**IP6:** Fiona, 30 år gammal, masterexamen i socialpsykologi i december år 2010. Arbetar 60-70% som adjunkt och forskningsassistent sedan april år 2011. Kontraktet sträcker sig till januari år 2012, därefter har hon fått ett nytt kontrakt som gäller fram till mars år 2012. Därefter söks nya pengar till projektet och beroende på om det godkänns eller ej, förlängs kontraktet. Intervjupersonen bor tillsammans med sin sambo.

**IP7:** Gry, 32 år gammal, utbildad socionom och tog examen i juni år 2008. Arbetar 50 % som forskningsassistent och 30 % som forskningsassistent. Kontraktet avslutades precis och hon har fått förlängt kontrakt i ytterligare 1,5 år till. Intervjupersonen är ensamstående småbarnsförälder.



**IP8:** Hilma, 33 år gammal, utbildad beteendevetare och tog examen i juni 2006. Arbetar heltid som jobbcoach sedan oktober år 2011, kontraktet sträcker sig till december år 2011 och hon har inte fått besked om hon får förlängt. Intervjupersonen bor tillsammans med sin man, de har ett barn tillsammans.