

LUNDS UNIVERSITET
Sociologiska institutionen

ALLTID REDO

En kvalitativ intervjustudie om påverkan och anpassning
bland vikarier i mediebranschen

Författare: Ola Rydkvist
Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp,
internet, vårterminen 2016
Handledare: Katarina Sjöberg

Abstrakt

Författare: Ola Rydkvist

Titel: ”Alltid redo – en kvalitativ intervjustudie om påverkan och anpassning bland vikarier i mediebranschen”

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp, internet

Handledare: Katarina Sjöberg

Sociologiska institutionen, vårterminen 2016

Den här uppsatsen undersöker hur personer som arbetar som vikarier i mediebranschens bemanningsföretag påverkas av och anpassar sig till en arbetssituation som i stor utsträckning präglas av osäkerhet och kringskurna möjligheter till kontroll av såväl arbete som fritid.

Undersökningen består av sex semistrukturerade djupintervjuer med personer som arbetar eller har arbetat som vikarier på en svensk dagstidning via ett av mediebranschens bemanningsföretag.

Uppsatsens syfte är att öka förståelsen för hur personer som arbetar som vikarier inom mediebranschen påverkas av att arbeta och leva under osäkra omständigheter samt hur de anpassar sig till dessa omständigheter.

Efter att ha analyserat det empiriska materialet tematiskt konstateras med hjälp av Foucaults, Loreys och Durkheims teorier om biopolitik, regerande, prekarisering och anomi att vikarierna både påverkas av och anpassar sig till sitt arbete på flera sätt. Vikarierna gör sig biopolitiskt styrbara genom att låta arbetets krav sätta ramarna för livet. De tar också över risk från arbetsgivarna på flera sätt vilket möjliggör regerande genom hot om prekarisering. Vikarierna påverkas av sitt arbete genom att pressen att anpassa sig ger en känsla av att ständigt vara under utvärdering samtidigt som oron för vad som händer om de inte gör det tillsammans med de osäkra framtidsutsikterna i viss utsträckning tycks ge upphov till en känsla av uppgivenhet och anomi.

Nyckelord: *prekariat, bemanningsföretag, vikarier, biopolitik, regerande, styrbarhet, anomi.*

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställning	1
1.2 Avgränsningar	1
1.3 Disposition	2
1.4 Begreppsförklaringar	2
2. Tidigare forskning	3
2.1 Att arbeta för bemanningsföretag	3
2.2 Prekariat enligt Standing	4
2.3 Prekaritet enligt Lorey	5
2.4 Kritik mot teorier om prekariatet	6
3. Metod	6
3.1 Val av metod	6
3.2 Urval	7
3.4 Intervjuer	7
3.5 Tematisk analys	8
3.6 Etik	9
4. Teori	9
4.1 Biopolitik och regerande	9
4.1.1 Biopolitik	10
4.1.2 Regerande och regerandekomplexet i nyliberalismens tid	10
4.2 Regerande genom prekarisering	13
4.3 Anomi	14
5. Analys	15
5.1 Anpassning av livet	15
5.1.1 Ekonomisk påverkan	16
5.1.2 Analys av ekonomisk påverkan	17
5.1.2 Svårt att planera tillvaron – ställa in för att ställa upp	17
5.1.3 Analys av svårigheter att planera	21
5.2 Anpassning på arbetet	22
5.2.1 Anpassning för att få arbete	22
5.2.2 Analys av anpassning för att få arbete	23
5.2.3 Brist på långsiktighet	24
5.2.4 Analys av brist på långsiktighet	25
6. Konklusion	25
7. Referenser	27
8. Bilaga	29
8.1 Intervjuguide	29

1. Inledning

I debatten om hur svensk arbetsmarknad ska vara organiserad hörs ibland åsikter som handlar om att den borde vara mer flexibel. Vad som menas med denna flexibilitet är inte alltid tydligt (jfr Furåker, 2005) men en åsikt som förs fram är att det borde vara lättare att säga upp personal och snabbt kunna anpassa personalstyrkan efter arbetsgivarens behov (Jakobsson, 2013). Ett sätt att se hur en sådan förändring skulle kunna påverka de anställda är att studera en grupp på arbetsmarknaden vars tillvaro på många sätt präglas av snabba omställningar efter arbetsgivarnas behov – vikarierna.

Efter att ha arbetat i många år som vikarie på en dagstidning via ett bemanningsföretag intresserar jag mig för hur andra i liknande situation påverkas av att arbeta på det sättet.

Att vara anställd i ett av mediebranschens bemanningsföretag innebär att alltid vara vikarie. Detta innebär i sin tur en arbetstillvaro som i stor utsträckning präglas av osäkerhet, kortsiktighet och utbytbarhet (jfr (Håkansson & Isidorsson 2015)). Trots att en del av de bemanningsföretagsanställda har tillsvidareanställning gör deras situation att de enligt flera definitioner kan räknas som medlemmar av det som ibland kallas för prekariatet. I den här uppsatsen studeras hur det kan vara att befinna sig i detta prekariat.

1.1 Syfte och frågeställning

Den här studien undersöker hur personer som arbetar som vikarier påverkas av och anpassar sig till en arbetssituation som i stor utsträckning präglas av osäkerhet och kringskurna möjligheter till kontroll av såväl arbete som fritid. Detta studeras med kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer som analyseras tematiskt enligt Brauns och Clarkes (2006) sexstegsmodell med hjälp av teorier om biopolitik, regerande, prekarisering och anomi.

Syftet är att få ökad förståelse för hur det påverkar personerna som arbetar som vikarier inom mediebranschen att arbeta och leva under osäkra omständigheter, samt hur de anpassar sig till dessa omständigheter. Frågeställningarna blir därför:

Hur påverkas vikarier av sin arbetssituation?

Hur anpassar vikarier sig till sitt arbete?

1.2 Avgränsningar

Studien avgränsas till vikarier i mediebranschen och utgår från deras beskrivningar av hur de upplever sin tillvaro. Vidare avgränsas studien till vikarier som arbetar, eller har arbetat för, samma bemanningsföretag på en viss dagstidning. Detta har främst gjorts av praktiska skäl.

Avgränsningarna är anpassade till studiens omfattning och syfte: Att ta del av vikarier i mediebranschens berättelser om hur de påverkas av och anpassar sig till sitt arbete. I en annan, mer omfattande, studie vore det intressant att även ta del av direktanställda journalisters erfarenheter eller erfarenheter från andra företag och branscher.

1.3 Disposition

Uppsatsen inleds med en kort presentation av tidigare forskning om bemanningsanställda och prekariat. Där tas bland annat Gunilla Olofsdotters (2008) forskning om att arbeta för bemanningsföretag upp. Detta kopplas till Guy Standings (2013) och Isabell Loreys (2015) definitioner av olika prekariatbegrepp. Efter denna bakgrund följer ett metodkapitel som förklarar och diskuterar hur arbetet med studien har gått till. I teorikapitlet som följer diskuteras några grunddrag i Michel Foucaults (1978, 2002, 2010, 2014) teorier om biopolitik och regering, Isabell Loreys (2015) teorier om prekaritet och Emile Durkheims (1993) anomibegrepp. Med hjälp av dessa teorier analyseras sedan intervjupersonernas berättelser om olika sorters anpassning innan resultaten sammanfattas i det avslutande kapitlet.

1.4 Begreppsförklaringar

I uppsatsen, framför allt i analyskapitlet, förekommer en del begrepp från bemanningsbranschen som kanske inte är allmängods. Här förklaras de. Källa är om annat inte anges ”Kollektivavtal för bemanningsföretag – journalister” (2013).

Ambulerande medarbetare. Det innebär en anställd som inte har en särskild tjänst utan ska ”utföra arbete i kundföretag och vars arbetsplats, arbetstid och arbetsuppgifter sålunda kan variera inom ett överenskommet tjänstgöringsområde” (ibid, s. 5). Alla vikarierna i undersökningen är, eller har varit, ambulerande medarbetare.

Tillsvidareanställd med månadslön eller garantilön. Detta innebär att den bemanningsföretagsanställda har tillsvidareanställning med månadslön. Personer som varit anställda upp till arton månader har en garantitid på 133 timmar i månaden. De som varit anställda längre har en garantitid på 150 timmar i månaden. I korthet innebär det att den uthyrdes lön består dels av en grundlön som han eller hon får oavsett om han eller hon har uppdrag eller inte och som motsvarar garantitiden, och dels en rörlig del, prestationslön, för arbetade timmar utöver garantitiden. De anställda har rätt att tacka nej till erbjudna uppdrag men då görs ett avdrag från grundlönen motsvarande tjänstledighet.

Tillfälligt anställd eller timanställd. Detta innebär att den anställda kallas in för att arbeta en viss period och får betald för antalet arbetade timmar. Det finns ingen garanti om mer arbete och heller inget formellt krav på att tacka ja till erbjudande om arbete.

Direktanställd. Med detta menas en person, vikarie eller tillsvidareanställd, som är anställd direkt av kundföretaget (se nedan).

Kundföretag. Det företag som hyr in arbetskraften och där de bemanningsföretagsanställda utför sitt arbete (Håkansson, Isidorsson & Strauss-Raats, 2013). I den här studien är det dagstidningen där vikarierna utför sitt arbete som är kundföretag.

Bemanningsföretag. Ett företag vars affärsidé är att hyra ut personal till kundföretag för en bestämd, begränsad tid (ibid).

2. Tidigare forskning

I detta kapitel redogörs kort för vad en bemanningsföretagsanställning innebär och hur den kan påverka den anställda som det beskrivs av Gunilla Olofsdotter (2008). De bemanningsföretagsanställdas läge kopplas sedan till det som Guy Standing (2013) kallar prekariat, innan Isabell Loreys (2015) syn på samma begrepp förklaras. Kapitlet avslutas med en kort redogörelse för en av invändningarna mot prekariatbegreppet. Att begreppet tas upp här beror på att vikarierna som undersökningen handlar om befinner sig i en situation som i stor utsträckning präglas av en slags utsatthet som gör det lämpligt att analysera deras berättelser med teorier kopplade till just prekariatet.

Studien är relevant i förhållande till den tidigare forskningen som tas upp då den kopplar ihop forskning om hur bemanningsföretagsanställda påverkas av arbetet med teorier om prekariat och hur en prekär situation gör individer styrbara. På detta sätt fördjupas kunskapen om hur människor som har en osäker eller oregelbunden arbetssituation påverkas av detta.

2.1 Att arbeta för bemanningsföretag

Uthyrning av personal är en bransch som har vuxit stort de senaste tjugo åren i Sverige. Från att inledningsvis främst ha förekommit inom vissa administrativa yrken har fler och fler branscher börjat hyra in mer och mer personal under tiden som gått sedan 1993 då uthyrning av arbetskraft blev laglig (Håkansson, Isidorsson & Strauss-Raats, 2013). Till mediebranschen kom bemanningsbolagen på allvar för runt tio år sedan, först i form av fristående bemanningsföretag specialiserade på journalister men ganska snabbt började medieföretagen att starta egna bemanningsbolag. Även om dessa på många sätt har fler likheter med traditionella vikariepooler än renodlade bemanningsföretag i och med att de främst, och ibland uteslutande, ägnar sig åt uthyrning av personal inom den egna koncernen, så lyder de under bemanningsbranschens villkor och regler (Journalistförbundet, 2014).

Sociologen Gunilla Olofsdotter (2008) beskriver hur anställda i bemanningsföretag ofta känner sig som främlingar på arbetsplatser då de både tillhör och inte tillhör personalgruppen.

Känslan av främlingskap kan förstärkas av att personerna som utgör den inhyrda personalen ofta inte vet hur länge de ska vara på en arbetsplats eller var de ska arbeta nästa gång. De vet inte heller vad som ligger bakom att vissa uppdrag är längre än andra eller vad de ska göra för att få vissa uppdrag. Detta pressar de bemanningsföretagsanställda att hela tiden anstränga sig för att vara till lags och passa in på sina skiftande arbetsplatser.

Osäkerheten och det faktum att de som är anställda av bemanningsföretag alltid är vikarier och därmed används som dragspel när ett företag behöver öka eller minska sin personalstyrka gör att situationen för de bemanningsföretagsanställda kan beskrivas som utsatt, eller *prekär* (Håkansson & Isidorsson 2015, s. 18f).

2.2 Prekariat enligt Standing

Det finns enligt ekonomen och professorn i utvecklingsstudier Guy Standing flera sätt att definiera *prekariatet*. Ett är att se det som en socioekonomisk grupp, eller vad han kallar ”en klass i vardande” (Standing 2013, s. 18). En sådan definition bygger på att prekariatet, trots gruppens heterogenitet, anses ha vissa saker gemensamt som till en del påminner om saker som samhällsklasser kan ha gemensamt.

Oavsett om man ser prekariatet som en klass eller socialgrupp eller inte så innebär Standings beskrivning i mycket korta drag att det utgörs av personer som saknar sju sorters arbetsrelaterad trygghet som har varit typiska för västvärldens industriarbetare och tjänstemän sedan efterkrigstiden. De olika tryggheterna överlappar delvis varandra men bygger i stort på anständiga löneavtal, anställningskontrakt som utjämnar maktobalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare samt möjligheter till utveckling eller karriär inom yrket och representation på arbetsmarknaden. Alla i prekariatet kanske inte skulle värdesätta alla dessa former av trygghet men de är ändå missgynnade i någon mån i alla avseenden. Det innebär att prekariatet består av en väldigt heterogen grupp människor med otrygga jobb som ofta har tillfällig karaktär och saknar karriärmöjligheter (2013, s. 22ff).

Ytterligare ett sätt att se på prekariatet hänger inte lika tydligt ihop med de socioekonomiska villkoren, utan har mer att göra med erfarenheter av utanförskap och otrygghet. Det är framför allt detta synsätt som gör att vikarierna i den här undersökningen kan sägas vara en del av prekariatet i Standings mening. Standing skriver:

”Ett annat sätt att se på prekariatet kan vara i termer av en process, hur det går till när människor ’prekariseras’. [...] Att bli prekariserad är att utsättas för påfrestningar och erfarenheter som leder till en prekariattillvaro, ett liv i stunden, utan en trygg identitet eller den känsla av utveckling som uppnås genom arbete och livsstil” (Standing, 2013, s. 31).

2.3 Prekaritet enligt Lorey

Att se prekariatet som en process där osäkerhet skapas och reproduceras ligger i linje med statsvetaren Isabell Loreys syn på begreppet. För henne handlar det i ännu högre grad om ett tillstånd som kan delas av en mängd olika individer och grupper än om ett speciellt läge på en arbetsmarknad, eller en stratifiering, som Standing delvis vill ha det till. Samtidigt är även Loreys definition av det prekära mer applicerbar på vissa grupper och individer än andra.

Lorey (2015) ser tre dimensioner av det utsatta eller *prekära*. Den första handlar om en slags utsatthet för risken att dö som delas av alla levande varelser. Lorey lutar sig här mot litteraturvetaren och filosofen Judith Butlers tankar när hon menar att utsatthet¹ är vad som karakteriserar själva livet. Det som inte är utsatt är inte liv eftersom det inte kan dö. Det blir då motsatsen till liv, alltså icke-liv, som sätter ramarna inom vilka liv finns (Butler, 2009, s. 24f). Detta gör att allt liv är både precärt och villkorat. Det gör även att all utsatthet är social eftersom människan från födseln inte klarar sig på egen hand utan är beroende av andras arbete, sociala nätverk och gemenskap (Lorey 2015, s. 19). Utsattheten är alltså ett tillstånd som alla delar. Samtidigt är det något som separerar eftersom det är den egna utsattheten som skiljer individen från andra levande varelser i form av potentiella hjälpare eller hot.

Delad utsatthet innebär även en hierarkiserad utsatthet som Lorey (2015, s. 12) kallar *prekaritet*². Rädslan för utsattheten som delas med andra får människor att försöka distansera sig från de andra som skrämmer dem. Utsattheten delas upp och graderas, de som är minst utsatta skyddar sig mot de som är mer utsatta. Detta är, enligt Lorey, det prekärans andra dimension och skapar den grupp som Standing (2013) kallar prekariatet där de mest utsatta befinner sig. Det skapas alltså av en differentierad distribution av materiell och social symbolisk utsatthet.

Ett sätt för starka grupper att försöka säkra ordningen och sin position är *immunisering*. Processen karakteriseras av att inifrån kommande hot delas upp i det som kan neutraliseras och införlivas i gruppen och det som inte kan "botas" utan måste stötas ut i marginalen. Det som tas in utgör inte längre något hot. Gruppen har så att säga blivit immun mot det (Lorey 2015, s. 42ff). Lorey menar dock att det i dagens samhälle inte skulle fungera att, som bland andra sociologen Robert Castel (2003) förespråkar, skydda större delar av befolkningen genom en ökad immunisering som går ut på att den del av befolkningen som utgör den integrerade kärnan bör vidgas till att även omfatta de som är på marginalen, även om det innebär att en del kommer att stötas bort. Det finns helt enkelt, enligt Lorey (2015), "[...] inte längre ett centrum eller en mitt som skulle kunna föreställas vara ett samhälle stabilt nog att ta

¹ Det är Butlers term *precariousness* som jag översätter till *utsatthet*.

² Loreys engelska översättare skriver *precarity*.

in de som tryckts till marginalen” (s. 60f, *min översättning*). Lorey anser därmed att det inte är meningsfullt att tala om prekariatet som en klass, istället hävdar hon, i likhet med bland andra sociologen Pierre Bourdieu (1999), att det prekära är ett tillstånd som finns överallt och påverkar väldigt stora delar av befolkningen genom att de anpassar sig för att bli styrbara och därmed få skydd mot den hotande utsattheten.

Det prekärans tredje dimension, enligt Lorey (2015, s. 11f), är *regerande genom prekarisering*³ – sätten på vilka den prekära situationen får människor att göra sig styrbara genom att anpassa sig till det de tror att makten vill ha av dem. Denna dimension av det prekära har ett samband med Standings (2013) tankar om prekariseringen som process i och med att det förklarar hur en sådan process egentligen kan gå till, inom människan. Det är främst denna process som är intressant för den här undersökningen, den kommer därför att diskuteras mer utförligt i teorikapitlet nedan.

2.4 Kritik mot teorier om prekariatet

En återkommande kritik, bland annat från sociologen Ronaldo Munck (2013), mot framför allt Standings (2013) definition av prekariatet är att det inte är något nytt. I stora delar av världen, även i delar av Europa, har anställningar av prekär typ alltid varit normen. Denna kritik är relevant men riktar sig alltså främst mot Standing och hans ambitioner till en globalt giltig teori om prekariatet som en klass i vardande. Lorey (2015) ser mer den tilltagande prekariseringen som en återgång till hur samhället såg ut innan den senare halvan av 1900-talet då välfärdsstater utvecklades i vissa delar av västvärlden. Då blir teorin mer giltig för alla sammanhang, även om också Lorey menar att graden av på utsatthet skiljer sig mycket mellan olika grupper och olika delar av världen (McCormack & Salmenniemi, 2016).

3. Metod

I detta kapitel presenteras hur arbetet med studien har gått till. Även metodologiska val och etiska överväganden diskuteras.

3.1 Val av metod

Kvalitativ metod passar bra när ämnet för en undersökning är olika aspekter av mänsklig erfarenhet. Det vill säga när frågorna som ska besvaras formuleras med *hur*; hur görs något, hur upplevs något och så vidare (Kvale & Brinkmann 2014, s. 142). Eftersom frågorna som den här studien söker svar på är sådana frågor föll det sig naturligt att välja att genomföra undersökningen med hjälp av kvalitativ metod.

³ Loreys engelska översättare skriver *governmental precarization*.

En invändning mot kvalitativa studier av den här typen är att materialet inte är generaliserbart, men eftersom syftet är att få veta hur vikarierna själva upplever att de påverkas av sin arbetssituation är det bästa sättet att få reda på det är att helt enkelt prata med dem. För att samtalen inte skulle bli alltför allmänna eller spretiga genomfördes de i form av semistrukturerade intervjuer (Cook & Crang 2007).

Denna undersökning kan betraktas som en mindre fallstudie. Journalisterna vars tillvaro studeras är vad Alan Bryman (2011) kallar ett *exemplifierande fall*. Även om studien inte gör några anspråk på att resultaten ska vara applicerbara på större grupper så kan det finnas likheter i hur människor i liknande situationer upplever sin tillvaro. Just detta fall har ändå valts mer för att personernas tillvaro utgör en passande kontext att studera frågor som rör hur vikarier påverkas av och anpassar sig till sitt sätt att arbeta än för att de ska vara typexempel.

3.2 Urval

För att få tag på personer att intervjua användes ett *bekvämlighetsurval* (Bryman, 2011). Uppsatsplanen presenterades och intervjupersoner efterlystes i en Facebookgrupp för medlemmar i en fackklubb för anställda i ett av mediebranschens bemanningsföretag. Detta gav snabbt napp från åtta personer. Intervjuer planerades med alla men på grund av sjukdom fick en del ställas in eller flyttas vilket ledde till att bara sex intervjuer hann genomföras. Dock hade en viss mättnad då infunnit sig, det vill säga en känsla av att mer material inte skulle tillföra så mycket nytt perspektiv (jfr Cook & Crang, 2007). Detta gjorde att det empiriska underlaget begränsades till dessa sex intervjuer.

Personerna som har intervjuats arbetar eller har arbetat som vikarier på en svensk dagstidning. De är eller har varit anställda i ett bemanningsföretag som är ett dotterbolag till tidningsföretaget, antingen som tillsvidareanställda eller timanställda. De som inte längre arbetar för tidningen gjorde det fram till hösten 2015 då de blev uppsagda när bemanningsföretaget minskade sin personalstyrka. Intervjupersonerna är mellan cirka 22 och cirka 50 år gamla och har arbetat som vikarier på tidningen i mellan några månader och närmare tio år. Några av intervjupersonerna har vikarierat på andra ställen tidigare medan andra hade sina första journalistjobb i bemanningsföretaget. Tre av intervjupersonerna är män och tre är kvinnor. Att det har blivit den fördelningen beror på slumpen.

3.4 Intervjuer

Intervjuerna var semistrukturerade med ganska öppna diskussionsfrågor (Cook & Crang, 2007). Målet var att få veta hur intervjupersonerna känner, vilket passar det öppna samtalet bäst, men samtidigt fanns en tanke om att intervjuerna skulle behandla ungefär samma saker vilket gjorde att det var bra att ha en lista på frågor. Att valet föll på intervjuer beror på att det

är det bästa sättet att inom ramarna för uppgiften kunna få veta hur intervjupersonerna känner inför sin situation.

Den första intervjun betraktades lite som en pilotintervju och intervjuguiden ändrades en del efter den (jfr Kvale & Brinkmann, 2014). Framför allt handlade det om att ha färre frågor som var tydligare indelade för att få bättre överblick under själva intervjusituationen. Den omgjorda intervjuguiden användes sedan i de följande intervjuerna, men följdes inte slaviskt utan samtalen fick ha sin gång. Intervjuerna, som alla spelades in, pågick i ungefär en timme utom en som tog över två timmar, mest på grund av diverse stickspår.

Fem intervjuer genomfördes i intervjupersonernas hem och den sjätte på ett frilanskontor där intervjupersonen arbetar ibland. Intervjupersonerna fick välja var intervjun skulle äga rum, men i samband med bokningen av mötena föreslogs att den skulle ske hemma hos intervjupersonen eller på ett stillsamt kafé. Tanken var att en trygg miljö skulle få intervjupersonerna att känna sig lite mer bekväma i den lite ovana situationen att svara på frågor istället för att ställa dem (jfr Kvale & Brinkmann, 2014).

3.5 Tematisk analys

Det empiriska material är analyserat med hjälp av *tematisk analys* som det presenteras av psykologen Virginia Braun och socialpsykologen Victoria Clarke (2006). Metoden går ut på att det kvalitativa materialet analyseras i sex steg och valdes för den ger möjlighet att dra nytta av den tematiska analysens flexibilitet när det gäller att analysera kvalitativt material och samtidigt ha ganska tydliga steg att hålla sig till för att inte gå vilse i materialet.

Det första steget består av att bekanta sig med själva materialet. Detta inleddes i samband med att de inspelade intervjuerna transkriberades. Transkriberingen gjordes löpande i den ordning intervjuerna genomfördes, dels för att ha dem i något så när färskt minne och dels för att inte behöva sitta dagar i sträck med det enahanda och ganska ansträngande transkriberingsarbetet. Utskrifter av transkriberingarna lästes sedan igenom och tankar och idéer som dök upp antecknades. Nästa steg är att börja koda. Under ytterligare en genomgång av materialet noterades då vad de olika styckena som ansågs meningsfulla för undersökningen handlade om. Här användes *Nvivo* som är ett dataprogram för kvalitativ analys. Det tredje steget innebar att koderna ordnades i bredare teman efter vad de behandlar. I det fjärde steget gick dessa teman igenom igen och koder och teman lades till och togs bort för att göra sambanden tydligare. Steg nummer fem innebar att tydligare definiera valda teman och namnge dem för att sedan påbörja ännu en analys av varje tema med eventuella underteman innan det sista steget som bestod av den slutgiltiga analysen samband med författandet av själva rapporten.

3.6 Etik

I all forskning är det viktigt att tänka på etiken. Kanske blir detta extra viktigt i arbete med kvalitativa metoder då forskaren ofta får ta del en persons privata tankar och upplevelser. Det är därför viktigt att deltagarna i studien känner sig trygga och inte riskerar negativa konsekvenser av att vara med (Cook & Crang, 2007).

I arbetet med uppsatsen har Vetenskapsrådet forskningsetiska principer (2002) följts och intervjupersonerna har fått veta att deras deltagande är frivilligt, att de kan avbryta när de vill, att de kommer att vara anonyma och att materialet kommer att behandlas konfidentiellt. De har också fått ge sitt medgivande till att samtalen har spelats in.

I och med min personliga erfarenhet av att arbeta som journalist i samma bemanningsföretag som intervjupersonerna fick jag anstränga mig ganska mycket för att inte ”go native”, eller snarare för att inte låta det faktum att jag redan är eller har varit en ”native” spela in alltför mycket i intervjuerna (jfr Sjöberg, 2008). Efter tio år som vikarie och bemanningsföretagsanställd i tidningsvärlden har jag en tydlig bild av hur det kan fungera och kännas att arbeta på det sättet. Det har nog varit en fördel på vissa sätt men samtidigt har jag fått anstränga mig noga för att inte läsa in mina egna värderingar och erfarenheter i intervjuvaren. Jag har också ansträngt mig för att inte ta saker för givet under intervjuerna och försökt att lyssna noga på intervjupersonerna. Det är deras berättelse jag intresserar mig för, inte min, även om jag inser att mina egna erfarenheter sannolikt har spelat in både i mina möten med intervjupersonerna och i min tolkning av materialet.

4. Teori

I detta kapitel förklaras de teoretiska utgångspunkterna som tillämpas i analyskapitlet nedan. Här presenteras Foucaults teori om biopolitik och hur regerande får människor att göra sig styrbara som kopplas till Loreys tolkning av prekaritet i dagens samhälle och Durkheims anomibegrepp.

4.1 Biopolitik och regerande

Det är Foucaults tankar om hur människor gör sig styrbara som gör att en liten del av hans produktion tas upp här. Vikarierna i undersökningen anstränger sig alla mer eller mindre mycket för att passa in i den mall som de tror att dels arbetsgivaren och dels samhället som helhet vill se dem i. På olika sätt anpassar de sina liv, sina sätt att arbeta och sina tankar om framtiden efter vad de tror ska göra dem attraktiva som anställda, allt i enlighet med Foucaults teori om biopolitiskt regerande.

4.1.1 Biopolitik

Historikern och filosofen Michel Foucault beskriver i "The History of Sexuality" (1978, s. 135ff) hur makten över liv och död länge var enväldshärskarens privilegium. Härskaren hade rätt att döda sina undersåtar men i praktiken ansågs det bara rimligt om de hotade hans liv eller hans makt. Han hade även indirekt makt över liv genom rätten att skicka folk i krig. Oavsett vilket så hade härskaren mest rätt att ta liv eller låta leva, även om det kallas "makt över liv och död" handlar det alltså mest om det senare.

Under 1600- och 1700-talen påbörjades, enligt Foucault (1978), en utveckling som medförde att det blev viktigt för makthavare att ha en livskraftig och stark befolkning. Rätten att ta liv byttes mot en vilja att förlänga det. Verktyg för detta var institutioner som skolor, universitet och diverse statliga instanser som studerade problem kring livsmedelsproduktion, födselotal, hälsa och befolkningens allmänna fysiska och mentala form. Själva livet kontrollerades mer och blev något som människan kunde påverka och förändra vilket gjorde befolkningen som helhet och de enskilda människorna som ingick i den till både objekt som ska studeras och till subjekt som studerar sig själva. Livet slutade att vara något som bara "är" och blev till något som underkastas kunskapens makt. Denna strävan efter kunskapens makt över kropparna och själva livet kallar Foucault för *biopolitik*.

Den asketiska moralen framhålls ofta som viktig för kapitalismens uppkomst, till exempel av sociologen Max Weber (1978). Viktigare, enligt Foucault, är detta livets intåg i historien. Västvärldens människor fick lära sig vad det innebär att ha en kropp, livsvillkor, individuell och gemensam välfärd som gick att förändra. Allt blir kontingent och det blir upp till individen att styra och forma sin kropp och sitt liv (Foucault, 1978).

Den här utvecklingen sker parallellt med en förändrad syn på statsmakten. Från att främst ha handlat om att härskaren ska behärska sitt territorium kommer det att handla om befolkningen. Befolkningens intresse, både hos den enskilde individen och som helhet utan hänsyn till individer, blir både målet och instrumentet för regerandet (Foucault 2010a, s. 112). Makten handlar då inte längre om att styra över undersåtar som man kan straffa genom att ta deras liv, utan om att styra dessa liv, forma dem. Det bidrar till en annan effekt av biopolitiken som är *normernas* växande betydelse som kontrollinstrument (Foucault 1978, s. 144). Om makten främst handlar om att ta liv så räcker juridiken och hot om straff långt, om den istället ska kontrollera och forma liv så behövs en ständig kontroll och justering. Detta åstadkoms bättre med normer än med hot om straff.

4.1.2 Regerande och regerandekomplexet i nyliberalismens tid

När människorna styrs av normer snarare än av rädsla för straff kommer makt att handla om att styra hur människor styr sig själva. Denna sammanflätning av styret över en stat och

tekniker för att få människor att styra sig själva, eller ”det sätt på vilket man vägleder människors uppförande”, kallar Foucault för ”gouvernementalité” – ett begrepp som han även beskriver som ”ett förslag till ett ramverk för analysen av [...] maktrelationer”⁴ och som på svenska brukar översättas till *regerande* eller *regerandekomplex*⁵ (Foucault 2014, s. 165; 2004, s. 191f).

Foucault använder orden *regerande* och *regering* i en bredare betydelse än den som är vanligast i dag, då man med *regerande* oftast menar den typ av politisk maktutövning som utövas av staten mot dess invånare. Foucault hänvisar till äldre definitioner av ordet där det inte bara används i politiska sammanhang utan även i texter om filosofi, medicin och pedagogik och mer allmänt betecknar sätt att styra eller förvalta skilda saker som ett hushåll eller ett skepp eller rentav sig själv (Foucault 2010a, s. 102ff).

Makt i form av styre av styrande kan bara utövas mot fria undersåtar – det vill säga subjekt som har tillgång till flera sätt att styra, reagera eller uppföra sig. Foucault (2002, s. 342f) menar att relationen mellan en slav i bojor och hennes herre handlar om tvång, inte om makt. När bojorna är av och hon ändå inte flyr, *då* är det makt inblandat. Detta synsätt innebär att frihet och makt inte kan separeras. Foucault talar om en agonism, en relation som samtidigt sporrar och bekämpar. En slags evig provokation eller tvekamp.

Regerande som en balansgång mellan frihet och tvång är, enligt Foucault, grundläggande i det liberala samhället som växte fram i Europa och USA under 1800- och 1900-talen. Utan en känsla av frihet krävs ett stort mått av tvång för att få individer att göra som härskaren vill och helt utan tvång eller hot om tvång blir fria individer svåra att styra.

Regerandet genom att få människorna att styra sig själva blir ännu tydligare och viktigare efter nyliberalismens genombrott i västvärlden under 1970-talet (Foucault, 2014). Till skillnad från i klassisk liberalism, som den praktiserades från 1700-talets slut, ser nyliberalerna inte det som att staten definierar och övervakar marknadens frihet. För dem är det marknaden själv som är den underliggande organisatoriska principen bakom staten. Då blir det snarare marknaden som ska kontrollera staten än tvärtom.

⁴ Begreppet har även andra betydelser som inte tas upp här. Dessa handlar bland annat om relationerna mellan olika maktinstanser, procedurer, kunskaper och deras förhållande till människorna och politiken; en viss utveckling i riktning mot den typ av styre som Foucault kallar ”regerande” samt hur staten genom historien har gjorts ”regerlig” (se bl. a. Foucault, 2010a, s. 115).

⁵ Den svenska översättaren av Foucaults ”Säkerhet, territorium, befolkning” (2010a), Kim West, menar att det inte finns någon bra svensk motsvarighet till Foucaults begrepp *gouvernementalité*, men använder *regerandekomplex* i de sammanhang där begreppet beskriver ett specifikt historiskt fenomen och upprätthåller betydelsefulla distinktioner och *regerande* eller motsvarande när begreppet används för att beskriva *regerande* på en mer generell nivå. Detta exempel följs i uppsatsen.

Med nyliberalismen ändras också synen på människan som ekonomisk varelse. Där den klassiska liberalismen menar att människan ska vara fri att styra sig själv av en slags naturgiven rätt och att staten inte får störa denna frihet, menar nyliberalerna att staten visserligen ska hålla sig borta, men detta beror inte på någon naturgiven frihet utan på att människorna genom rationella val ska kunna konkurrera på marknadsmässigt vis och anpassa sig till den rådande situationen som skapas av marknaden (Foucault, 2014, s. 232ff).

Foucault (2014, s. 198ff) hävdar att det under det nyliberala styret inte går att skilja på arbetaren och hennes arbete. Eller, lönen är inte det pris för vilket arbetaren säljer sitt arbete, utan en slags inkomst från en särskild sorts kapital. Detta kapital består dels av medfödda fysiska förutsättningar och dels av alla de kunskaper och tillgångar som är resultatet av ”investeringar” i näring, träning, utbildning men också kärlek, affektion och så vidare.

I en fullt utvecklad nyliberalism är arbetare inte längre anställda som är beroende av ett företag, utan självständiga entreprenörer med fullt ansvar för sina egna investeringsbeslut – både de som lyckas och de som inte gör det (Foucault 2014, s. 195ff). Detta sätt att låta människorna styra sig själva utan att dela risken är typiskt för hur Foucault ser på nyliberalismens sätt att regera genom att göra människorna ensamt ansvariga för sitt öde, både som individer och som kollektiv. På så sätt tvingas människor att själva ta ansvar för sin hälsa, sin arbetslöshet, sin fattigdom och allt annat. Då gäller det att styra sig på ett sätt så att man inte råkar illa ut. Gör man ändå det är det ens eget fel.

Att människor förväntas styra sig själva innebär inte att makthavarna har av sagt sig kontrollen. De har bara flyttat regerandet från en yttre kontroll till en inre, *inom* människorna som förväntas anpassa sig genom att i alla lägen fatta ekonomiskt rationella beslut och söka roten till eventuellt utebliven lycka och framgång hos sig själva snarare än i samhället. Samtidigt innebär detta inte att människorna inte har någon frihet alls. Det finns en möjlighet att fatta beslut som inte passar den som har makten, men det sker i så fall på bekostnad av den trygghet, eller förhoppning om trygghet, som kommer av att anpassa sig (Foucault, 2010a). Detta blir extra tydligt för människor som i likhet med vikarierna i den här undersökningen på ett eller annat sätt befinner sig i en prekär eller osäker situation. För dem blir konsekvenserna av eventuella felaktiga beslut eller misslyckande att anpassa sig snabbt kännbara. Det blir också extra viktigt för dem att anpassa sig eftersom deras position gör att de lätt kan väljas bort.

4.2 Regerande genom prekarisering

Isabell Lorey kopplar Foucaults tankar om biopolitiskt regerande till prekarisering. På det sättet tydliggör hon kopplingen mellan vikarierna i undersökningens situation och deras strävan att göra sig styrbara. Det är därför hennes tankar tas upp här.

Lorey (2015) är enig med Foucault (2014) om att överflyttningen av risk från det allmänna till den enskilda är symptomatiskt för nyliberalismen. Eftersom det nyliberala regerandet tar bort funktioner från staten blir det upp till de enskilda människorna att inte bara fatta rätt beslut, utan också i växande grad stå för sin egen säkerhet med hjälp av sina egna tillgångar, såväl materiella i form av sparade pengar, bra bostad, försäkringar och så vidare som immateriella i form av kunskaper, trygghetsskapande nätverk och liknande.

Detta att var och en ska ta ansvar för sig själv och skydda sig med hjälp av sina tillgångar är som Lorey (2015, s. 31) invänder inget nytt. Tidig modernitet var likadan, men det fungerade bara för ett fåtal och staten fick kliva in och garantera grundläggande trygghet och därmed ta över som livboj, vilket ledde till framväxten av välfärdsstaten i stora delar av västvärlden. Denna välfärdsstat ger dock inte lika stor trygghet åt alla. Även den präglas av regerande på alla nivåer och det är nödvändigt för dess invånare att regera sig själva för att få ta del av tryggheten. Regerandet baseras på flera former av prekarisering, dels genom att välfärdsstatens skydd främst gäller de arbetande männen – kvinnornas obetalda hemarbete räknas till exempel sällan när det avgörs vem som skulle få rätt till vissa sorters skydd som arbetslöshetsförsäkring och pension – och dels genom att allt som på ett eller annat sätt faller utanför kompromissen mellan arbete och kapital, som är avvikande, annorlunda eller kanske utländskt görs till ”de andra”, till något hotfullt eller onormalt. Invånarna måste skyddas, och skydda sig själva, från ”det onormala” genom att styras bort från dessa hot. Människorna får då lära sig att se sig själva som unika subjekt samtidigt som de är en del av en likartad befolkningsmassa av ”de rätta”. De som inte klarar att anpassa sig stöts ut från gemenskapen som ger säkerhet – de *prekariseras* (Lorey 2015, s. 36f).

Lorey menar, liksom Foucault, att denna strävan efter säkerhet för de som anses normala genom bortstötande av det avvikande är en grundläggande egenskap för både samhället som det har sett ut sedan 1700-talet och för människorna som lever i det (jfr Foucault, 2010b). Bortstötandet kan också ses som en del i regerandet i och med att det innebär att människor genom att ta avstånd från ”de andra” styr sig själva, eller gör sig styrbara, i riktning mot normen. Bortstötandet skapar också *prekariatet* i form av en grupp eller kategori som inte får ta del av samma skydd som andra grupper och samtidigt fungerar som ett slags avskräckande exempel för vad som händer med den som inte styr sig själv i rätt riktning (Lorey 2015, s. 38).

Vad som har hänt sedan nyliberalismens genombrott är, enligt såväl Lorey (2015) som Foucault (2014), att prekariatets avskräckande och regerande funktion har flyttats från marginalen till mitten av samhället och normaliserats. Detta har skett genom att den krympande välfärdsstaten och utvecklingen mot ett ideal där alla ska vara självständiga entreprenörer gör att allt fler människor lider brist på trygghet på ett sätt som tidigare främst drabbade ”de andra”. Även de som inte saknar trygghet just nu riskerar att hamna i ett utsatt läge ganska snabbt eftersom de endast kan lita till sig själva och sina egna val för att hålla otryggheten borta.

Detta betyder att den borgerliga friheten kan komma att transformeras bort från att inte vilja associeras med prekära ”andra” och mot en subjektiverande funktion som normaliserad prekarisering. Det vill säga att man identifierar sig som en del av prekariatet och att det är ett normalt tillstånd. Även om de marginaliserades utsatthet fortfarande skrämmer har prekarisering under nyliberalismen förändrats till ett normaliserat politisk-ekonomiskt instrument. Vi lever som ett resultat av detta, enligt Lorey (2015, s. 64f), inte i ett osäkert samhälle utan i ett säkert samhälle som har blivit styrbart genom prekarisering. Dynamiken är inte längre som under liberalismen en dragkamp mellan frihet och säkerhet, där människor erbjuds säkerhet mot att de ger upp en del av sin frihet, utan mellan frihet och osäkerhet. Makthavarna kräver inte att människorna ska ge upp sin frihet och erbjuder inte heller någon större säkerhet, men de regerar alltjämt genom att få individer att tro att de kan råka illa ut om de inte anpassar sig efter vad de tror att makten behöver av dem.

Även om denna press att skydda sig mot utsatthet genom att låta sig regeras drabbar alla så drabbar den fortfarande inte lika. På ett globalt plan slår utsattheten väldigt ojämnt mot olika delar av världen och lokalt så drabbas grupper olika hårt och det är de som traditionellt har varit mest utsatta som fortfarande är det, som kvinnor och invandrare. (McCormack & Salmenniemi, 2016). Det är också så att pressen till anpassning och risken att hamna utanför för många på arbetsmarknaden troligtvis är ganska diffus, medan den för vikarierna vars tillvaro undersöks i denna studie ofta upplevs som väldigt konkret. Mer om detta i analyskapitlet.

4.3 Anomi

Pressen att forma sin egen tillvaro och ta ansvar för sin säkerhet samtidigt som allt är kontingent och därmed osäkert kan göra människor uppgivna. Standing (2013, s. 36f) skriver om hur ständiga motgångar får medlemmar av prekariatet att känna uppgivenhet på ett sätt som påminner om den tidige sociologen Emile Durkheims tankar om anomi.

Durkheim skriver i ”Själv mordet” (1993) om hur andelen av befolkningen som begår självmord skiljer sig mellan olika länder, landsdelar och befolkningsgrupper. Med hjälp av dessa uppgifter och en mängd annan statistik förklarar han vad skillnaderna i olika gruppers självmordsbenägenhet beror på och drar därigenom upp riktlinjer för det socialas betydelse för samhällen och människorna som lever i dem.

Ett av ämnena han diskuterar är människans behov av gränser eller reglerande krafter ”[...] som spelar samma roll för de intellektuella, psykiska behoven, som organismen för de fysiologiska behoven” (Durkheim 1993, s. 206).

Durkheim anser att dessa reglerande krafter inte kan komma från individerna själva utan måste komma från en auktoritet som de respekterar och menar att det är samhället i form av det samlade trycket från andra människor som är den auktoriteten. Om normerna är oklara eller om de upplevs som omöjliga att leva upp till så kan det leda till *anomi*, ett tillstånd som Durkheim (1993) beskriver som att vara i otakt med sin omgivning, sitt liv och kanske med sin tid. Det kan handla om att förhoppningarna som individen hyser inte infrias och att hon därmed blir så besviken att hon inte kan hantera det.

I dagens nyliberalt präglade samhälle som det beskrivs av Foucault (2014) och Lorey (2015) finns det visserligen en norm att göra sin plikt och klara sig själv, men hur detta ska åstadkommas får individen i stor utsträckning reda ut på egen hand. Om allt är individens ansvar blir det också upp till henne att förstå vilka val som är de rätta. Om en individ då upplever att hon varken har förmågan eller möjligheten att göra de rätta valen, och kanske inte ens kan förstå vilka dessa val är, blir risken stor att hon helt enkelt ger upp.

5. Analys

I analysen av intervjuerna framträdde två tydliga teman: Påverkan och anpassning av livet *utanför* arbetet samt påverkan och anpassning *på* arbetet. Dessa teman har sedan ett varierande antal underteman som vart och ett analyseras med hjälp av teorierna som diskuteras i teorikapitlet.

5.1 Anpassning av livet

Det första temat handlar om hur intervjupersonerna upplever att de anpassar sitt liv efter sin arbetssituation. Det handlar mycket om att på olika sätt se till att vara tillgänglig för jobb när arbetsgivaren hör av sig, men även om anpassning till en osäker ekonomisk situation.

5.1.1 Ekonomisk påverkan

Vikarierna tjänar betydligt mindre än de fast anställda journalisterna på tidningen där de arbetar. Enligt en undersökning av Journalistförbundet handlar det i hela landet om en skillnad i medellön på 5 000 kronor i månaden mellan anställda i mediebranschens bemanningsföretag och de som är anställda direkt av medieföretagen (Journalistförbundet, 2014). Enligt vikarierna i den här undersökningen handlar det på deras arbetsplats om betydligt högre summor och för de timanställda kan lönen dessutom variera väldigt mycket från månad till månad beroende på hur mycket de arbetar. I vilket fall som helst påverkar den lägre lönen vikariernas ekonomi och kan innebära anpassningar som att leva billigare på olika sätt, framför allt gäller detta de som inte har någon fast tjänst.

Man fick anpassa sig. [...] Man gick ner på basics och kunde inte gödsla pengar till höger och vänster. Det fick vara vad det var (intervju 2016-02-22).

Vikarierna anpassar sig även på andra sätt till de ekonomiska förutsättningarna. Det handlar då mycket om känslor av osäkerhet. Att inte veta hur länge de kommer att ha kvar sin lön. Att inte veta vad de kommer att tjäna nästa månad och månaden efter det. Att alltid tycka sig behöva ha en buffert för oförutsedda situationer.

[...] sedan det blev lite mer ont om redigeringsjobb så har jag ju gått och haft ont i magen för att jag inte har vetat om jag kommer få tillräckligt med jobb denna månaden för att få ut en lön nästa (intervju 2016-02-18).

Får jag bra lön så lägger jag det på sparkontot. Och från det sparkontot får jag ta den dagen jag har mindre pengar. Så jag kan aldrig spara ihop till någonting. Det gör ju också att man aldrig har någon ordentlig buffert om man till exempel skulle vilja köpa en bostad eller göra något sådant (intervju 2016-02-26).

Hur denna oro påverkar vikarierna varierar. Det finns intervjupersoner vars tillvaro påverkas mycket av deras sätt att vara anställda och andra som upplever att de nog lever ungefär som de skulle ha gjort om de hade haft en annan arbetssituation. Skillnaderna kan i viss utsträckning förklaras av faktorer som har med intervjupersonernas livssituation snarare än deras arbete att göra. Till exempel så upplever de som inte har barn eller försörjningsplikt gentemot någon annan i viss utsträckning mindre ekonomisk oro än personer med större försörjningsbörd. Men även hur intervjupersonernas arbetssituation ser ut tycks spela in. De

som i allmänhet har långa vikariat som sträcker sig över flera månader upplever mindre påverkan på sin ekonomi än de som rings in för korta inhopp.

Intervjupersoner som jobbar eller har jobbat med kortare kontrakt oroar sig mycket för sin ekonomi på grund av att inkomsterna varierar så kraftigt från månad till månad, medan de med tillsvidareanställningar och/eller längre vikariat mer oroar sig för ekonomin på grund av att de upplever en stor osäkerhet kring framtiden på arbetsplatsen. En vikarie som tidigare har arbetat i en annan bransch säger:

Det är inte inkomstnivån som är problemet. Totalt sett har vi nog samma inkomster i dag för min fru tjänar mer än vad hon gjorde då och jag tjänar mindre. Det går nog ungefär jämnt ut. Men osäkerheten gör att man inte längre pensionssparar, att man inte längre amorterar. För jag vet inte, worst case kan man behöva de pengarna. Jag kanske inte tjänar en spänn nästa år (intervju 2016-03-04).

5.1.2 Analys av ekonomisk påverkan

Den ekonomiska pressen bidrar kraftigt till att vikarierna ser till att göra sig styrbara i Foucaults och Loreys mening. Av rädsla att förlora inkomst accepterar de vikariat som påverkar deras liv negativt. Detta är ett även tydligt exempel på det som såväl Foucault (2014) som Lorey (2015) skriver om överflyttande av risk till de enskilda individerna. I denna undersökning gäller detta framför allt timvikarierna. De får själva ta den ekonomiska risken som det innebär att arbeta utan att veta om man kommer att kunna få tillräckligt med timmar för att få en lön som går att leva på eller inte. Detta är även ett exempel på reglerande genom prekarisering eller genom en hotande prekarisering (jfr Lorey, 2015). Genom att de timanställda vikarierna inte får någon säker inkomst så ser de sig tvungna att acceptera jobb som inte de fast anställda vikarierna, och ännu mindre de direktanställda journalisterna, vill ha. På detta sätt påminner de timanställda vikarierna om vad Karl Marx (1997, s. 558) kallar en *industriell reservarmé* som står beredd att rycka in där den får.

För anställda med garantilön är övertagandet av ekonomisk risk mindre eftersom de får lön även de månader det inte är så mycket jobb, men de riskerar fortfarande att bli utan lön om de tackar nej till uppdrag, även om uppdragen innebär att stor negativ påverkan på livet utanför arbetet, och måste därför anpassa sig till en snabbt och kraftigt skiftande jobbtillvaro.

5.1.2 Svårt att planera tillvaron – ställa in för att ställa upp

Vikariat ändras förhållandevis ofta. Personerna i undersökningen arbetar eller har arbetat på lite olika sätt. Vissa har främst haft vikariat som har sträckt sig över flera månader och vissa

har inhopp för en dag eller två i taget. Olika kombinationer är också vanligt där en person kan ha längre vikariat vissa perioder och hoppa in andra. Detta gäller både vikarier som är tillsvidareanställda med garantilön i bemanningsföretaget och vikarier som är timanställda, antingen av bemanningsföretaget eller direkt av tidningen. Det är allmänt förekommande att vikariat som i slutändan visar sig vara många månader från början har meddelats vara kortare och sedan förlängts efterhand.

Det är ju det också, om man tittar på det och ser att oj, nu var jag där i elva månader i sträck. Men det visste jag ju inte från början. Då blir det ju inte samma effekt. [...] 'Nu är du kvar här till mars' och sedan när mars kommer 'Nej, förresten, om du kan vara kvar här till juni' och sedan blir det över sommaren och sedan blir det kanske lite till. Det är ju inte alls samma sak (intervju 2016-03-03).

Detta bidrar till ett yrkesliv som präglas av osäkerhet och små möjligheter till framförhållning, vilket även påverkar möjligheten till planering i privatlivet. För timvikarierna och de tillsvidareanställda som har korta vikariat kan det vara svårt att veta om de ska vara lediga från en dag till nästa. Eftersom arbete på en dagstidning bedrivs på både dag- och kvällstid och såväl vardag som helg kan vikarierna kallas in till arbete under stora delar av dygnet och dessutom alla veckans dagar, vilket gör osäkerheten och svårigheten att planera ännu större än vad den hade varit på en arbetsplats med enbart dagtidsarbete på vardagar. Detta ställer krav på anpassning och beredskap till förändring av många delar av vikariernas liv. Till exempel blir det svårt att ägna sig åt fritidsintressen som lagidrott, föreningsaktiviteter eller andra sysselsättningar ihop med andra människor,.

Jag försöker träna för att jag jobbar på ett kontorsjobb och får ont i ryggen och har insett att jag klarar inte av att gå på organiserad träning just för att det har varit så att jag när som helst kan jag bli inringd för att jobba en kväll och alla träningsgrejer är på kvällar (intervju 2016-02-18).

Även umgänge med familj, vänner och bekanta påverkas av att vikarierna har svårt att planera. När förutsättningarna ändras på grund av att de får ett nytt vikariat eller rings in för att arbeta en kväll eller helg så gäller det att anpassa sig för att kunna ta jobbet. Även här spelar såväl intervjupersonernas ställning på arbetet och om de har långa eller korta vikariat som deras livssituation in i hur drabbade de upplever sig vara av bristen på framförhållning.

En intervjuperson med timanställning som oftast får uppdrag som sträcker sig över en eller några dagar och bara undantagsvis har vikariat som sträcker sig över längre tid än två veckor återkommer vid flera tillfällen under intervjun till hur jobbigt det är att vikariaten är korta och hur bekymmersamt det är att inte veta hur ens den närmaste framtiden ska se ut.

Det hade nog varit stor skillnad för mig om de här jävla [företagets namn]- vikariaten inte hade varit så korta. Om de inte hade varit en vecka i stöten, två veckor högst eller några dagar där eller spridda dagar där eller det där pusslandet. Om det hade varit en månad, två månader, tre månader så hade det varit en helt annan trygghet i det. Och så kan de ju inte garantera någonting heller. De är väldigt tydliga med det där: 'Vi kan inte garantera något' (intervju 2016-02-24).

Det finns även en tidsaspekt som gör att intervjupersoner under åren som vikarier har gått från att inte bekymra sig så mycket för de bristande möjligheterna till planering till att uppleva det som ett problem. Detta tycks ha dubbla orsaker: dels blir skillnaden gentemot människor i personernas närhet större när dessa får jobb med fasta tjänster medan intervjupersonerna själv inte har fått det och dels finns det inslag av att helt enkelt tröttna på att inte kunna planera.

[...] i början tänkte jag inte på det. Men de senaste åren har det växt fram mer och mer att ju tröttare jag blir på jobbet desto mer känns det också att det är en uppoffring att jobba kvällen innan julafton, det är en uppoffring att jobba dagen efter nyårsafton, det är tungt att sitta och veta att man har tre månaders heltidsjobb framför sig när alla andra ska gå på semester (intervju 2016-02-18).

Arbetsituationen har gjort att man har känt ännu mer att man har fått trola med knäna och att det hela tiden måste finnas en beredskap för att allting vänds uppochner plötsligt. Ett tag kände jag att jag kan inte bestämma. Jag kan inte umgås med folk. Jag orkar inte bestämma något med någon för jag vet aldrig hur det kommer att bli (intervju 2016-03-03).

Att arbeta på högtider och andra tillfällen då många vill vara lediga är typiskt för vikariatetillvaron. Framför allt för de timanställda. De får helt enkelt passa på att arbeta när andra vill vara lediga. Det händer också att vikarierna kallas in eller erbjuds arbete med kort varsel. Intervjupersonerna delar erfarenheten att ställa in planerade aktiviteter för att arbeta.

Det har ju hänt att vi har avbokat sociala grejer. Jag har jobbat nyårsafton och juldagen och så där [...] Så det är klart, att det, det har ju kostat lite socialt. (intervju 2016-04-04)

Ett annat sätt som vikariernas arbetstillvaro påverkar deras sociala liv är att den gör att de behöver hjälp av folk i sin omgivning. Detta gäller främst de av vikarierna i undersökningen som har eller har haft små barn medan de har arbetat som vikarier och har behövt hjälp med hämtning, lämning och passning när arbetet har krävt att de arbetar sent eller med kort varsel ändrar sina arbetstider.

Vi pusslade ihop det och hade lite hjälp. Mina föräldrar bor hyfsat nära i alla fall så de ställde upp när de kunde och vi hade gott om kompisar – vi bodde i [ortsnamn utelämnat] när barnen var små – som tog hand om varandras barn lite grann (intervju 2016-02-22).

Men det förekommer även andra sorters stöd, som ekonomisk hjälp från föräldrar när en intervjupersons osäkra arbetsförhållanden fick hyresvärderna att kräva en deposition för att gå med på att hyra ut en lägenhet.

De ringde upp mig från [bostadsföretags namn utelämnat] och sa: 'Du kommer att behöva lägga en deposition på tre månadshyror'. 9 000 spänn ungefär. Jag bara: 'Jaha, men varför? Jag vet ju att jag tjänar så pass mycket att jag kan betala min hyra.' Då sa de: 'Du har inget kontrakt över mars eller april eller någonting som du kan visa, så behöver du inte lägga den här depositionen?' Jag bara: 'Nämen jag har inte det. Det funkar inte så i min bransch'. Och det är ju också en sjuk grej att man behöver säga så: 'Det funkar inte så. Det är inte så för mig.' Så att när man väl har lyckats ta sig ur harvträsket att hyra lägenhet av någon privatperson så måste man lägga in en deposition på sitt förstahandskontrakt och den depositionen lånar jag av min morsa. För att jag har förvisso 9 000 som jag kan lägga men så ska man betala alla omkostnader med flytt och grejer och så vet man ju inte hur lönen blir i april för jag har [bara] två dagar inplanerade i mars (intervju 2016-02-26).

Tidningen som vikarierna arbetar eller har arbetat för har redaktioner på flera orter i regionen där den kommer ut och tidigare har bemanningsföretaget även bemannat andra redaktioner inom, och periodvis utanför, koncernen. Detta innebär att vikarierna kan få pendla olika långt till arbetet, något som har ställt till det för flera. En intervjuperson såg sig vid ett tillfälle tvungen att tacka nej till ett erbjudet vikariat eftersom det inte gick att förena med

barnomsorgens öppettider. Personen blev då av med sin lön tills hen erbjöds ett nytt vikariat vilket skedde två veckor senare.

Pendlingen är även en orsak till att vissa vikariat anses mer attraktiva än andra. Oviljan att behöva pendla till arbetet med allt vad det kan innebära av längre arbetsdagar och problem med saker som barnomsorg och socialt liv gör att vikarierna i undersökningen försöker slippa uppdrag på orter långt från deras hem.

Jag kände liksom att om jag börjar flacka här då kommer hon att placera mig i [ortsnamn utelämnat] permanent. Då kommer hon att bestämma sig för att: 'Jaha, nähä, då få du jobba på lokalredaktion'. Jag överdrev säkert, men jag var rädd för någon typ av vedergällning (intervju 2016-03-03).

Risken att behöva pendla är en bidragande orsak till att även de med tillsvidareanställningar i bemanningsföretaget känner att de ständigt behöver anpassa sig för att vara attraktiva för arbetsgivaren, helt enkelt för att inte nästa vikariat ska vara på en ort långt bort. Mer om detta i avsnittet om anpassning på arbetsplatsen nedan.

5.1.3 Analys av svårigheter att planera

Svårigheterna att planera tillvaron drabbar timanställda och garantilönsanställda mer lika än de ekonomiska problemen. Det som spelar roll är mest hur långa uppdragen är och det skiljer sig även inom grupperna.

Även svårigheten att planera är på sätt och vis ett övertagande av risk som det beskrivs av Foucault (2014) och Lorey (2015) eftersom det för företagen handlar om att undvika vad de anser vara överkapacitet och istället ha personal som står beredd att täcka upp luckor som uppstår när den ordinarie personalen av olika anledningar är frånvarande, även om det innebär att vikarierna får svårt att planera sin tillvaro. Svårigheterna att planera innebär även en biopolitisk styrning (jfr Foucault 1978) eftersom flera delar av vikariernas liv påverkas av att de anpassar sig efter omständigheterna kring arbetet. I viss utsträckning är detta giltigt för de flesta människor som arbetar, men det som gör att vikarierna i undersökningen i hög grad upplever att arbetet påverkar deras liv är att det förändras så ofta och att de hela tiden måste vara beredda på att anpassa sig efter ändrade omständigheter.

En timanställd vikarie berättar att de från bemanningsföretagets sida är noga med att påtala att de inte kan ge några garantier om framtiden. Detta stämmer väldigt väl in på det som Lorey (2015, s. 64f) skriver om att makthavarna, i det här fallet bemanningsföretaget, inte kräver att människorna ska ge upp sin frihet men inte heller erbjuder dem någon större säkerhet. Samtidigt reglerar makthavaren ändå genom att vikarierna, precis som Lorey skriver,

gör sig styrbara eftersom de vet att de riskerar att råka illa ut om de inte anpassar sig efter vad de tror att makten behöver av dem. I det här fallet innebär att råka illa ut att vikarierna helt enkelt inte få någon lön om de inte tackar ja när arbete erbjuds, samtidigt som de inte får något löfte om mer arbete.

5.2 Anpassning på arbetet

Det andra tydliga temat som återkom i intervjupersonernas berättelser handlar om att anpassa sig på arbetsplatsen eller att anpassa sig för att få mer eller bättre jobb. Det gäller både saker som har att göra med hur vikarierna utför sitt arbete och saker som mer handlar om att se till att vara tillgänglig. I detta tema ryms även tankar om taktiker för att bli attraktiv och gränser för vad vikarierna vill ställa upp på.

5.2.1 Anpassning för att få arbete

Det finns enligt intervjupersonerna inga tydliga regler för vilken vikarie som ska tillfrågas när olika luckor ska fyllas. Flera av de intervjuade tror att bemanningsföretaget har ganska lite att säga till om och att det snarare är så att cheferna på tidningen ofta ber om vissa vikarier. Eftersom de i den administrativa personalen på bemanningsföretaget inte är med de uthyrda journalisterna i det dagliga arbetet finns det en utbredd tanke om att de egentligen inte vet så mycket om hur vikarierna jobbar. Det bemanningsföretaget vet handlar mest om vem som säger ja till att jobba, och om någon missköter sig eller inte håller måttet.

Du har ju en person som arbetsleder dig i det dagliga, eller inte en utan många olika, och sedan har du ju en helt annan person som är din arbetsgivare som du löneförhandlar med. Så det här med att om du gjorde ett jävligt bra gräv, eller om du hanterade den konflikten ute på det knäcket jävligt bra eller vad det nu kan vara. Det ser ju inte den du förhandlar med, utan det den du förhandlar med ser är: 'Ja men du ställer ofta upp när vi ringer. Du brukar säga ja och vi hör inte att du har kommit försent eller varit full.' (intervju 2016-03-04).

Detta gör att det blir viktigt för vikarierna att göra ett bra intryck på mellancheferna på tidningen där de utför sitt arbete. En återkommande åsikt är att det enda som vikarierna egentligen kan göra för att få många eller bra vikariat är att se till att tacka ja ofta och att göra ett så bra jobb som det bara går när de väl har ett vikariat. Detta innebär att det blir viktigt för vikarierna att ständigt vara till lags och visa framfötterna, framför allt när de befinner sig på en redaktion där de gärna vill jobba mer.

Jag har i ganska hög grad försökt att vara allt sånt här som man ska vara på arbetsmarknaden: flexibel och välvilligt inställd till nya arbetsuppgifter och jag har tackat ja till saker även om det inte har verkat jätteroligt att göra och jag inte varit såhär: 'nej det här ingår inte i mina arbetsuppgifter', utan behöver någonting göras så har jag gjort det. Och jag har försökt göra saker så bra som möjligt (intervju 2016-02-18).

Viljan att vara till lags innebär också att vikarierna känner att de i viss utsträckning säger ja till arbetsuppgifter som de inte skulle ha accepterat om de hade känt sig mer trygga, eller att de anstränger sig ännu hårdare för att göra bra jobb med de uppgifter de får sig tilldelade även om det egentligen kanske inte krävs eller behövs. Eller åtminstone inte hade behövts om det var en person med fast tjänst som skulle utföra uppgiften.

Det finns ju säkert lägen där jag, om jag hade varit trygg i min anställning på [tidningens namn utelämnat], hade tyckt: 'Fan, vilket tråkigt jobb om motorvägen, det ligger jag lite lågt på.' Men det gjorde jag inte som inhoppare utan då handlade det snarare om att: 'Nu ska jag göra ett skitbra jobb om motorvägar så att de ska ta mig nästa gång också' (intervju 2016-03-03).

5.2.2 Analys av anpassning för att få arbete

Eftersom det inte är uttalat vad som ger vikariat eller vad som ger de attraktiva vikariaten blir det upp till vikarierna att försöka gissa sig till vad arbetsgivaren i form av dels bemanningsföretaget och dels mellancheferna på tidningen vill ha av dem. När det gäller bemanningsföretaget finns det åsikter om att cheferna där mest ser vem som tackar ja till arbete vilket innebär att anpassningen gentemot dem i hög grad kommer att handla om att låta arbetet gå före andra delar av livet. Anpassningen handlar då i första hand om att göra sig biopolitiskt styrbar i meningen att forma sitt liv så att de är redo för arbete när arbetsgivaren kallar på det sättet som diskuterades i avsnittet om anpassning av livet (jfr Foucault, 1978).

När det gäller mellancheferna på tidningen är det lite annorlunda. Visserligen ska vikarierna kunna ställa upp när det behövs, men lika viktigt tycks, enligt intervjupersonerna, vara att hela tiden göra ett bra jobb. Vikarierna gör därför ständigt sitt bästa på arbetet för att inte drabbas av negativa konsekvenser i form av att inte få fler uppdrag eller att få mindre attraktiva uppdrag i framtiden. Detta kan ses som ännu ett exempel på det som Lorey (2015) kallar för att styra med hjälp av prekarisering. Vikarierna är, eller upplever sig i alla fall vara, ständigt utsatta för en risk att få det sämre som de försöker skydda sig mot genom att vara arbetsgivaren i form av tidningens mellanchefer till lags.

Detta innebär även att vikarierna i hög grad gör sig styrbara på ett sätt som Foucault (2014) menar är typiskt för livet under ett nyliberalt präglad styre genom att de blir som egna entreprenörer och att det blir upp till dem att hela tiden visa vad de går för och därmed sälja in sig för fler eller längre uppdrag. Arbetslivet blir då som att ständigt befinna sig på en audition där man försöker visa vad man duger till och hoppas på att bli utvald.

5.2.3 Brist på långsiktighet

Det är en återkommande åsikt hos intervjupersonerna att det är svårt att göra ett bra jobb utan långsiktighet och framförhållning. Detta är dåligt både för arbetsglädjen och för känslan av att utvecklas. Kortsiktigheten kan också orsaka en stress och oro för att inte få chansen visa vad man kan och på så sätt bli attraktiv för fler eller bättre vikariat.

Det är väldigt frustrerande. Jag kan ju ha bra idéer på saker man ska göra men sedan så vet jag samtidigt att jag inte kommer att sitta här nästa vecka. Då spelar det inte så stor roll. Så jag tycker att det är väldigt dödande för ens ambitioner (intervju 2016-03-10).

Min upplevelse är att du kan ju såklart påverka genom att vara duktig, som i alla jobb, men det blir liksom mycket mer kortsiktiga horisonter och en annan press att inte ha en dålig dag. För det är ju så, om du är inne på ett vik en dag ... 'Jaha, nu blev det bara en 1200-teckens telefonare idag', det har ju hänt därför att saker spruckit eller man har haft en slags jourgrej [...]. Så går man hem så har det gått åtta timmar och man har skrivit 1200 tecken [...] då känner man: 'Shit, de ringer fan inte mig igen' Fast man ju intellektuellt vet att jobbet är ju lika mycket att hålla koll och steka det som ska stekas och så vidare (intervju 2016-03-04).

Det finns också bland intervjupersonerna en frustration som grundar sig i en mer långsiktig kortsiktighet. Det handlar om en uppgivenhet som kommer av en känsla av att inte komma vidare i yrkeslivet. En känsla av att prestationen efter ett tag inte spelar någon roll, de får det inte bättre ändå. Framför allt är det intervjupersoner som har arbetat i många år som vikarier som uttrycker en frustration över att det känns ouppnåeligt med en fast tjänst på en redaktion med allt vad det kan innebära i form av arbetskamrater, återkommande uppgifter, egna bevakningsområden och tid att knyta mer långsiktiga kontakter med källor och informanter. De uttrycker också saknad av den fasta tjänstens möjligheter att kunna utvecklas och forma arbetet så att det passar dem själva och deras livssituation.

Jag började inse det sista året [...] att detta är slutstationen. Jag kommer att vara vikarie i hela mitt jävla liv. Det spelar ingen roll hur bra jag är. Jag kommer inte att få ett fast jobb här. Jag kommer att bli bra på en sak: att vara fyra månader på en redaktion och bygga ett kontaktnät och sedan kommer jag att bli flyttad någon annanstans och sedan kommer jag att sitta i [ortsnamn utelämnat] i två veckor och sedan kommer jag att vara någon annanstans och sedan kommer jag tillbaka där jag var först och då är mina kunskaper för gamla. Det kändes så otroligt jobbigt att veta (intervju 2016-03-03).

5.2.4 Analys av brist på långsiktighet

Känslan av att hela tiden behöva visa upp sig som duglig som Foucault (2014) beskriver återspeglas också i oron för att inte göra tillräckligt mycket på arbetet. Här flyttar vikarierna ansvaret för att göra ett bra jobb till sig själva och tar det som ett misslyckande att inte göra mer än vad som krävs, även när de på ett sätt vet att de har gjort tillräckligt.

Den mer kortsiktiga kortsiktigheten drabbar vikarierna i undersökningen på två sätt: dels genom att de oroar sig över att inte kunna få visa upp vad de kan och därmed bli attraktiva för arbetsgivaren och dels genom att det gör jobbet svårare och tråkigare. Detta leder dels till en stress och oro som har med strävan att vara styr- och därmed anställningsbar att göra och dels till en känsla av att inget de gör spelar roll som påminner om det som Durkheim (1993) kallar anomi. Den känslan spelar också in i de bekymmer som intervjupersonerna upplever att den mer långsiktiga kortsiktigheten orsakar. Det handlar om en uppgivenhet som kommer av en känsla av oförmåga att göra rätt eftersom de inte riktigt vet vad som förväntas. Det handlar också om egna förväntningar som inte infrias hur de än kämpar och tankar om att ingenting de gör spelar någon roll. Allt är ändå osäkert och ingenting går framåt.

6. Konklusion

Berättelserna om tillvaron som vikarie i mediebranschen som utgör studiens empiriska material stämmer väl överens med såväl Standings (2013) och Loreys (2015) bild av prekariatet som ett tillstånd präglad av osäkerhet, som med Loreys tankar om hur detta får människor att göra sig till styrbara subjekt och anpassa sig efter en ibland otydlig makthavare.

Det är möjligt att bemanningsanställda i andra yrken eller rentav andra bemanningsföretagsanställda journalister skulle passa sämre in på denna beskrivning, men de som ingår i studien beskriver sin situation på sätt som väl svarar mot vissa av kriterierna för ett liv i prekariatet. Samtidigt kan det vara på sin plats att nämna journalisterna som arbetar som vikarier via branschens bemanningsföretag inte riskerar att hamna på gatan. De är inte heller

utsatta för svält eller andra ”basala” umbäranden. Utsattheten ligger på en annan nivå, en nivå som i stor utsträckning präglas av en känsla av maktlöshet och godtyckligt behandling.

Frågorna som den här studien söker svar på är *Hur anpassar vikarier sig till sitt arbete?* och *Hur påverkas vikarier av sin arbetssituation?*

Efter att ha analyserat intervjupersonernas berättelser med hjälp av relevanta teorier så blir svaret att vikarierna både påverkas av och anpassar sig till arbetet på flera sätt. Anpassningen handlar framför allt om att göra sig styrbar för makten i form av de dubbla arbetsgivarna – bemanningsföretaget och tidningen. Denna anpassning till styrbarhet möjliggör reglerande av vikariernas liv såväl på som utanför arbetet. Vikarierna gör sig biopolitiskt styrbara i Foucaults (2010a) mening genom att de i stor utsträckning låter arbetet med dess skiftande krav sätta ramarna för livet. De anpassar såväl fritidssysselsättningar som familjeliv och sociala aktiviteter på ett sätt som gör att de ska kunna vara tillgängliga när arbetsgivaren behöver dem. De anpassar sig även till de ekonomiska ramar som vikarietillvaron sätter upp.

En annan sorts anpassning innebär att vikarierna, som Lorey (2015) beskriver det, tar över risker från arbetsgivaren. Detta sker på flera sätt, ett väldigt påtagligt sådant är att vikarierna tar den ekonomiska risk som ibland innebär att inte få arbete nog för att klara sig på sin lön. Detta gäller främst vikarierna som har timanställning och därmed inte får någon lön om det inte finns arbete åt dem. För de som är tillsvidareanställda med garantilön är det lite annorlunda, men även de lever med risken att bli utan lön om de istället för att anpassa sig tackar nej till uppdrag som de anser att de inte kan utföra. Vikarierna upplever också en överhängande risk för att få färre, kortare eller mindre attraktiva uppdrag om de inte hela tiden ser till att göra sitt bästa för att vara cheferna till lags. Detta innebär vad Lorey (2015) beskriver som ett reglerande genom prekarisering eller hot om prekarisering.

Vikarierna påverkas framför allt på två sätt av sin arbetssituation: dels genom att de känner en press att ständigt anpassa sig för att inte riskera att hamna i en än mer prekär situation, och dels genom att de i stor utsträckning känner en osäkerhet och oro inför framtiden som får dem att anpassa sig men också att i viss utsträckning ge upp.

Att inte veta vad som egentligen premieras i form av bättre framtidsutsikter och samtidigt känna att det de kan göra för att påverka sin situation inte räcker till, kan leda till en känsla av anomi (jfr Durkheim, 1993). Vikarierna förstår inte vilka regler det är som styr hur det ska gå för dem på arbetet. Tillsammans med en press från det som Foucault (2014) kallar reglerandekomplexet, här i betydelsen av de samlade reglerande krafterna, som säger att det är upp till var och en att fatta rätt beslut och göra sig styrbar på rätt sätt, blir det lätt för vikarierna att känna att de har gjort fel. Samtidigt vet de inte vad som är det rätta att göra vilket leder till att de helt enkelt ger upp.

7. Referenser

- Bourdieu, P. (1999) *Moteld. Texter mot nyliberalismens utbredning*. Stockholm/Stehag; Brutus Östlings bokförlag Symposion
- Braun, V. & Clarke, V. (2006) Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 3:2. 77–101. doi: <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Butler, J. (2009). *Frames of War – When is Life Grievable?* London/New York: Verso.
- Castel R. (2003). *From Manual Workers to Wage Laborers: Transformation of the Social Question*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Cook, I. & Crang, M. (2007). *Doing Ethnographies*. London: SAGE.
- Durkheim, E. (1993). *Självordet*. Lund: Argos.
- Foucault, M. (1978). *The History of Sexuality. Vol. 1: An Introduction*. New York: Pantheon.
- Foucault, M. (2002). *The Essential Works of Foucault, 1954-1984. Vol. 3, Power*. London: Penguin.
- Foucault, M. (2004). *Naissance de la biopolitique. Cours au Collège de France 1978–1979*. Paris: Seuil/Gallimard.
- Foucault, M. (2010a). *Säkerhet, territorium, befolkning. Collège de France 1977–1978*. Stockholm: Tankekraft.
- Foucault, M. (2010b). *Vansinnets historia under den klassiska epoken*. Lund: Arkiv.
- Foucault, M. (2014). *Biopolitikens födelse. Collège de France 1978–1979*. Stockholm: Tankekraft.
- Furåker, B. (2005). Flexibilitet på arbetsmarknaden. I B. Fjæstad & L-E. Wolvén (red.), *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur.
- Håkansson, K, Isidorsson, T & Strauss-Raats, P. (2013). *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft: inhyrdas fysiska och psykiska arbetsmiljö*. (Kunskapssammanställning, Rapport 2013:10) Solna: Arbetsmiljöverket.
- Håkansson, K, Isidorsson, T. (2015). Temporary Agency Workers – Precarious Workers? Perceived Job Security and Employability for Temporary Agency Workers and Client Organization Employees at a Swedish Manufacturing Plant. *Nordic journal of working life studies*, 5 (4), 3–22. Doi: 10.19154/njwls.v5i4.4841.
- Jakobsson, U. (2013). *Marknadsanpassade reformer lönar sig – gör fler*. Stockholm: Svenskt näringsliv. Hämtad 2016-04-15 från: http://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporters/reformer-lonar-sigpdf_573856.html/BINARY/Reformer%20lönar%20sig.pdf
- Journalistförbundet. (2014) *Bemanningsanställda journalister har flera tusenlappar mindre i månadslön*. Hämtad 2016-04-21 från <https://www.sjf.se/nyheter/201410/bemanningsanstallda-journalister-har-flera-tusenlappar-mindre-i-manadslon>
- Kollektivavtal för bemanningsföretag – journalister 2013–2016. (2013). Medieföretagen, Almega och Journalistförbundet.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lorey, I. (2015). *State of Insecurity: Government of the Precarious*. London/New York: Verso Futures.

- Marx, K. (1997). *Kapitalet: Kritik av den politiska ekonomin. Bok 1, kapitalets produktionsprocess*. Lund: Arkiv Zenit.
- McCormac, D., & Salmenniemi, S. (2016). The biopolitics of precarity and the self. *European Journal of Cultural Studies*, Vol. 19(1), 3–15. doi: 10.1177/1367549415585559.
- Munck, R. (2013). The Precariat: a view from the South. *Third World Quarterly*, Vol. 34(5), 747–762. doi: 10.1080/01436597.2013.800751.
- Olofsdotter, G. (2008). *Flexibilitetens främlingar – om anställda i bemanningsföretag*. (Mid Sweden University Doctoral Thesis 47) Sundsvall: Department of Social Sciences, Mid Sweden University.
- Sjöberg, K. (2008). Forskaren och fältet. I K. Sjöberg, & D. Wästerfors (red.), *Uppdrag: forskning: konsten att genomföra kvalitativa studier* (s. 15–40). Malmö: Liber.
- Standing, G. (2013). *Prekariatet: den nya farliga klassen*. Göteborg: Daidalos.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer – inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*, hämtad 2016-02-04, från http://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf.
- Weber, M. (1978). *Den protestantiska etiken och kapitalismens anda*. Lund: Argos.

8. Bilaga

8.1 Intervjuguide

1. Bakgrund

Ålder?

Familjesituation?

Vad jobbar du med nu?

Hur länge har du arbetat på det här sättet?

Har du arbetat journalistiskt förut? Hur var du anställd då?

Hur är du anställd?

2. Frihet på arbetet

Har du valt att arbeta som vikarie?

Trivs du med ditt jobb?

Kan du påverka din arbetsituation?

Skillnad mot direktanställda?

Hur upplever du möjligheten att avancera på jobbet?

Finns det något positivt med att vara vikarie?

3. Anpassning för att få uppdrag

Gör du något i ditt arbete för att få fler eller bättre uppdrag?

Tror du att ditt sätt att vara mot kollegorna påverkas av att du är vikarie?

Händer det att du tackar nej till uppdrag?

Ställer du in eller flyttar andra saker för att kunna arbeta?

4. Anpassning av livet efter arbetsituationen

- Hur påverkas ditt liv av att du är vikarie?

Hur känns det?

- Hur påverkas din omgivning?

- Har du anpassat tillvaron efter din arbetsituation?

Bostad? Barn? Barnomsorg? Ev partners karriär? Umgänge? Fritidssysselsättningar?

Ekonomi?

Vad händer om du inte anpassar dig?

Vem har mest makt över ditt arbetsliv, du eller arbetsgivaren?

Vad tycker andra om ditt jobb?

5. Oro och framtid

Händer det att din arbetsituation gör dig orolig?

Oroar du dig för din ekonomi?

Hur ser du på din framtid som journalist?

Hur ser du på din jobbframtid generellt?

6. Vill du tillägga något?