

Lunds universitet
Sociologiska institutionen



LUNDS
UNIVERSITET

Livet som behovsanställd

En kvalitativ intervjustudie om behovsanställdas upplevelser inom vård- och omsorgssektorn

Författare: Leyla Elmi
Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp
Höstterminen 2018
Handledare: Margareta Nilsson-Lindström

Abstrakt

Den moderna globaliserade arbetsmarknaden kännetecknas av att anställningsförhållandena blivit tillfälliga och flexibla. Konsekvenserna av de nya anställningsförhållandena är ämnet för denna studie. Syftet med studien har varit att få en djupgående förståelse av unga kvinnors upplevelser som behovsanställda inom vård- och omsorg och anställningsformens effekt på deras upplevelser av arbets- och livssituationen. Studien baserades på kvalitativ metod, där sex semistrukturerade intervjuer genomfördes med kvinnor med behovsanställning. Guy Standings begrepp *prekariatet*, Anthony Giddens analys av *arbetets sociala betydelser* och John Atkinsons *centrum-periferi modell* utgjorde studiens teoretiska utgångspunkter. Studiens resultat visar att kvinnors arbets- och livssituation påverkas negativt till följd av behovsanställningen. Kvinnorna upplever att deras framtid, ekonomiska situation och sociala liv har blivit alltmer osäkra. De förklarar också att deras hälsa och arbetsförhållanden blivit lidande på grund av arbetsformen. Kvinnorna ger även exempel på motståndsstrategier för att återuppta kontrollen över sitt liv.

Nyckelord: flexibelt arbete, arbetsrelationer, stress, otrygghet, motståndsstrategi

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Syfte	1
1.2 Avgränsning.....	2
2 Det flexibla arbetet och dess framväxt.....	2
2.1 Arbetslivets omvandling	2
2.2 Flexibelt arbete.....	3
3 Tidigare forskning.....	3
3.1 Anställningsotryggheten och anknytning till arbetsplats	4
3.2 Anställningsotryggheten och hälsa	5
3.3 Anställningsotryggheten och kvinnor	6
4 Teoretiska utgångspunkter	7
4.1 Prekariatet	7
4.2 Atkinsons centrum-periferi modell	8
4.3 Arbetets sociala betydelse.....	9
5 Metod	10
5.1 Forskningsmetod.....	10
5.2 Intervju-och urvalsprocess	11
5.2.1 Intervjuarens roll	11
5.2.2 Intervjuer.....	11
5.2.3 Urval	11
5.3 Analysprocess	12
5.4 Tillförlitlighet.....	12
5.5 Etiska förhållningssätt.....	13
5.6 Intervjupersoner	13
6 Resultat och analys	14
6.1 Ekonomisk osäkerhet	14
6.2 Kortsiktighet och ovisshet.....	16
6.3 Ständigt nya arbetsplatser och kollegor	18
6.4 Stress och sömnsvårigheter.....	20
6.5 Frihet eller bundenhet?	22
7 Avslutande reflektion.....	23
8 Referenser	26
Bilaga 1 - Intervjuguide	29

1 Inledning

Behovsanställning är en av de mest osäkra anställningsformerna idag, trots det blir den allt mer vanlig (Odeberg, 2016). Mellan åren 1990 och 2016 har antalet tidsbegränsade anställningar ökat markant i Sverige och allra vanligast är denna anställningsform inom kvinnodominerade yrken (Kommunal, 2018; Larsson, 2017; Odeberg, 2016). Inom vård- och omsorgssektorn har en ökning på 84 procent skett mellan åren 2009 och 2015. Till största del består denna ökning av individer som arbetar vid behov med en *allmän visstidsanställning* (Odeberg, 2015). I *Lagen om anställningsskydd* (LAS) är *allmän visstidsanställning* en av de tidsbegränsade anställningsformerna som specificeras och behovsanställning är en form av allmän visstidsanställning. Till vardags brukar denna form omnämnas som en “timanställning”, då den anställda arbetar vid behov och på timmar (Larsson, 2017). I praktiken innebär detta att den anställda, hädanefter kallade *behovsanställda*, blir upptecknad på en “ringlista” och rings in vid behov (Håkansson & Isidorsson, 2017). Med denna anställningsform ställs individer, varav en majoritet är kvinnor, inför olika svårigheter, såsom ekonomisk otrygghet, generell oro och svag anknytning till arbetsplats och kollegor (Kommunal, 2018). Därför blir det ytterst relevant att undersöka hur kvinnors arbets- och livssituation påverkas av denna anställningsform inom vård- och omsorgssektorn. Följaktligen syftar denna studie till att förmedla en kvalitativ bild av behovsanställda kvinnors upplevelser.

1.1 Syfte

Syftet med denna studie är att få en djupgående förståelse av unga kvinnors upplevelser som behovsanställda inom vård- och omsorg samt anställningsformens effekt på deras upplevelse av arbets- och livssituationen. Studien avser att behandla detta syfte genom att utforska följande frågeställning:

- Hur har anställningsformen påverkat unga behovsanställda kvinnors arbets- och livssituation?

1.2 Avgränsning

Studien avgränsar sig till unga kvinnliga behovsanställda (“timanställda”) i åldrarna 20–30 inom vård- och omsorgssektorn. Avgränsningen har gjorts då majoriteten av tidsbegränsade anställda utgörs av unga kvinnor i åldrarna 16–29 (Larsson, 2017). Studier har visat att vårddykena är en av de mest utsatta grupperna på arbetsmarknaden och att kvinnor dominerar vård-och omsorgssektorn (Allvin et al., 2006). Av dessa anledningar har kvinnliga vårdarbetare valts att ingå i studien.

2 Det flexibla arbetet och dess framväxt

2.1 Arbetslivets omvandling

Sennett (2007) förklarar att mot slutet av 1800-talet byråkratiserades samhället och arbetets organisering. Inspirationen kom från den militära världen, där idéer och tankar om att ett samhälle styrs av normer och regler återfinns. Vidare klargör han att genom byråkratiseringen av arbetslivet kunde man organisera civilsamhället, som blev allt mer standardiserat och ordnat. Människor anammade omedvetet rollen som “soldater” genom att leva ett liv av struktur och bestämdhet. Enligt Sennett (2007) utvecklades den så kallade *sociala kapitalismen* som symboliserade och speglade långsiktighet, struktur och förutsägbarhet. Allvin et al. (2006) menar att strukturen och förutsägbarheten som genomsyrade arbetslivet ledde till att människor fick möjligheten till att erhålla en stabil och karriärsdriven tjänst så att de kunde planera sin framtid.

Allvin et al. (2006) förklarar att verksameters internationella expanderings och det ökade inflytandet från marknadskrafterna på arbetsmarknaden emellertid har skapat ett förhållande där livet för arbetaren har blivit allt mer osäkert och oförutsägbart. De tidigare fasta regelverk som genomsyrade verksamheter har liberaliserats, och i vissa fall avskaffas helt. I utbyte mot detta har företagen implementerat riktlinjer och föreskrifter som utgår ifrån att individen ständigt ska anpassa sitt arbete till de växlande villkor som ställs. Vidare menar Allvin et al. (2006) att parallellt med denna förändring har anställningsförhållanden inskränkts vilket har bidragit till att anställningarna blir tillfälliga. Detta har inneburit att de anställda kan bytas ut regelbundet och anpassas till de flyktiga krav som ställs på arbetet. Företag och organisationers behov av att inta ett mer anpassbart förhållningssätt orsakas av marknadens krav på detta. Emellertid anser Allvin et al. (2006) att individen påverkas enormt av denna växling eftersom ifall kraven blir diffusa ställs

det mer press på individens förmåga att utforma och utföra arbetet. Individens förmågor uttrycks på ett relativiserande sätt, som betyder att förmågan som manifesteras beror på kontext och behov. Vissa arbeten kräver att individen visar på praktiska kunskaper, som att sortera och organisera, medan andra arbeten kräver en stark social kompetens. Viktigt i det nya arbetet hävdar Allvin et al. (2006) är att veta vilka kunskaperna och förmågor som efterfrågas då kraven inte explicit uttrycks.

2.2 Flexibelt arbete

Allvin et al. (2006) menar att kraven på kostnadseffektivitet blev högre i takt med att företagen blev konkurrensutsatta och kraven på lönsamhet hårdnade. Företagen strävade efter att bli mer kostnadseffektiva med introduktionen av diverse system som syftade till att optimera användningen av arbetskraften, system som endast behövde arbetskraft när denna efterfrågades (ibid). Arbetsformen som föddes fram fick namnet *flexibilitet genom utbytbarhet*, vilket kom att innebära att arbetarna skulle vara flexibla. Nu var det istället tidsbegränsade anställningar som började gälla, såsom, behovsanställningar. Allt eftersom företagens behov varierade, varierade arbetstiderna i den nya arbetsformen (ibid).

Håkansson och Isidorsson (2017) skriver att flexibilitet har utvecklats till en term som för många är positiv, dock är det viktigt att förtydliga vem flexibiliteten gynnar arbetsgivaren och/eller arbetstagaren. Det kan finnas ett stabilitet-instabilitet förhållande i flexibilitet, vilken innebär att stabilitet för arbetsgivaren kan resultera i en instabilitet för arbetstagaren (ibid). Detta kan exemplifieras genom att varierade arbetstider för arbetstagaren innebär flexibilitet och stabilitet för arbetsgivaren, medan variationen innebär instabilitet för arbetstagaren om den ses som icke önskvärd (ibid).

3 Tidigare forskning

Det finns omfattande forskning tillgänglig om flexibelt arbete. Under artikelsökningen har följande sökord används i varierande kombinationer: *women, job insecurity, flexible labour, flexible labour market, employed by the hour, temporary employment*. I sökandet efter studier om detta ämne framkom det att det fanns en betydande andel forskning med kvantitativ ansats. Vidare fanns inte

så många studier med fokus på vård- och omsorg och kvinnor. Därför syftar denna studie till att fylla detta behov genom att på individnivå, kvalitativt studera kvinnors anställningsförhållanden inom vård- och omsorgssektorn. Med tanke på studiens begränsade omfång ges några exempel nedan som är relevanta för studiens ändamål.

3.1 Anställningsotryggheten och anknytning till arbetsplats

I Alfonssons (2015) intervjustudie menar han att arbetsgivaren å ena sidan har förmånen att använda sig av behovsanställningens anpassningsbara karaktär för att anställa den personalmängd som krävs för stunden och menar å andra sidan att den behovsanställdas ekonomi och förhållande till arbetsplatsen påverkas negativt. De förväntas arbeta utan fast schema, arbeta utifrån timmar och måste befinna sig i ett läge där de är redo att hoppa in med kort varsel. Alfonssons (2015) hävdar att individer som på detta vis arbetar utifrån arbetsgivarens behov tenderar att befinna sig i en situation där de sociala relationerna på arbetsplatsen mellan dem och de övriga fastanställda blir lidande. Distansen som återfinns mellan dessa två parter skapar ett förhållande där det blir svårt för den behovsanställda att sympatisera med den fastanställdes problematik. Bristen på identifikation och samhörighet leder till att den behovsanställda riskerar att bli utfryst från olika sociala sammanhang och aktiviteter. Vidare förklarar Alfonssons (2015) att behovsanställdas upplevelse av distans gentemot de fastanställda grundar sig, bland annat, på att de jobbar under korta perioder på arbetsplatserna och att de hierarkiskt hamnar under de fastanställda. Faktumet att de jobbar under kortare perioder på arbetsplatser gör det svårare att samspeja och känna gemenskap till de fastanställda. Det skapas ytterligare distans, säger Alfonssons (2015), genom att de behovsanställda får arbetsuppgifter ingen annan vill utföra. Detta medverkar till att de underordnas de fastanställda och att gapet mellan grupperna vidgas. Förhållandet mellan fastanställda och behovsanställda är många gånger tillgjord och utmärks av den hierarkiska skillnad som återfinns mellan grupperna. Vanligtvis är det den fastanställda som bedömer den behovsanställdas arbetsmässiga förmågor och de har en nyckelroll i beslutandet om de behovsanställda ska ringas in eller inte. Detta, anser Alfonssons (2015), resulterar i att de fastanställda upplevs som chefer istället för arbetskollegor, vilket kan göra att de behovsanställda inte kan vara sig själva i de fastanställdas närvaro utan att de snarare antar ett servilt beteende ämnat att påverka de fastanställdas benägenhet att ringa dem igen. Utöver den bristande anknytningen mellan de två grupperna utsätts den behovsanställda för en begränsad kontroll över

arbetet. De har väldigt lite inflytande över arbetsmetoder och arbetsplatsens utveckling i jämförelse med fastanställda (ibid). Wardhaugh och Fuller (2015) anser att språket har en roll i anknytningskänslan mellan människor. De förklarar att grupper kan använda sig av speciella språkbruk, såsom jargong, i syfte att distansera sig från personer som inte tillhör gemenskapen. Näswall et al. (2003) förklarar att parallellt med att arbetet skapar ekonomisk instabilitet upplever individen också en social osäkerhet i övriga livet. Rollen som anställd går ut över privatlivet och det kan bli svårt för individen att leva upp till alla rollförväntningar och att balansera sina roller på ett sätt som man vill.

3.2 Anställningsotryggheten och hälsa

I László et al. (2010) multinationella studie av 16 europeiska nationer var syftet att undersöka vilken koppling jobbosäkerhet har med individens uppfattning av sin hälsa samt ta reda på om relationen mellan dessa skiljer sig åt mellan olika nationer. Resultaten visade på att det fanns en stark korrelation mellan ökad ohälsa och jobbosäkerhet i majoriteten av de europeiska nationerna som ingick i studien. Associationen mellan jobbosäkerhet och dålig hälsa skiljde sig inte signifikant åt när det kom till egenskaper som bland annat, kön och ålder.

Ferrie et al. (2008) visar mer specifikt hur upplevelsen av anställningsotrygghet har en koppling till mental och fysisk utsatthet. Hälsan tenderar att försämrans bland arbetare som förväntas byta arbete eller bli arbetslösa. Företag som skär ner på personal för att bli mer kostnadseffektiva leder till ökad känsla av jobbosäkerhet vilket har visat sig påverka hälsan negativt bland arbetare. Det finns ett starkt signifikant samband mellan nedskärning eller utbyte av personal med höga nivåer av stress.

Angelöw et al. (2015) förklarar innebörden av stress i socialpsykologiska termer. Stress avser att individens partikulära miljö har överbelastat dennes resurser och lett till ett svagare välmående. Stress kan delas in i *stressreaktioner* och *stressor*. Stressor är en beteckning på de bakomliggande faktorerna till stressreaktioner. Med stressreaktioner menas emotionella upplevelser samt sociala och kroppsliga reaktioner, som exempelvis trötthet, tankspriddhet och utmattning. Upplevelsen av stress kan kopplas till individens arbetsmiljö. Det kan till exempel handla om för hårda krav från arbetet, bristande kontroll över sitt liv eller minskad möjlighet till att påverka arbetets utveckling.

3.3 Anställningsotryggheten och kvinnor

Kabeer (2012) undersöker kvinnors ekonomiska makt i relation till ekonomisk tillväxt och kvinnor i arbete. Det finns stöd för att kvinnor med ekonomisk makt har större kapacitet att utöva sina valmöjligheter och inflytande i viktiga aspekter av sitt liv. Kabeer (2012) noterar däremot att all form av ekonomisk aktivitet inte är lika maktgivande för kvinnor. Hon tar även upp studier som har visat att arbete under ordnade formella villkor har mest positiv effekt på kvinnors liv. Kvinnligt deltagande på arbetsmarknaden har ökat under en tid då anställningsformer blivit allt mer osäkra. Kabeer (2012) säger även att studier funnit att i utvecklade länder är tillfälliga arbetsformer med osäkra inkomster det vanligaste sättet för kvinnor att träda in genom i arbetsmarknaden. Det finns en stark korrelation mellan arbetskvalitén och de anställdas kön: generellt är en större andel kvinnor är överrepresenterade i den lägre delen av hierarkin (ibid). Permanenta arbeten tenderar att domineras av män medan kvinnor (och i vissa fall också män) i större utsträckning arbetar under utsatta arbetsförhållanden. Längst ner i hierarkin är lönerna och arbetsförhållanden sämst. Denna upptäckt tyder på att det finns ett behov av bättre arbetsvillkor för kvinnor om de ska uppnå ekonomisk makt, men även inflytande och självständighet över sina liv (ibid).

I Odebergs (2016) rapport *Status: Prekär* belyses bland annat kön och dess relation till osäkra anställningsformer. I rapporten redogörs det att det finns omfattande könsegregation på den svenska arbetsmarknaden, framförallt bland arbetaryrken. "Maskulina" yrken anses oftast vara mer värda än "feminina" yrken. Odeberg (2016) illustrerar denna könsinriktade värdeskillnad genom att påpeka att undersköterskor har motsvarande utbildningslängd och arbetssvårighetsgrad som maskinoperatörer; trots detta får den sistnämnda ungefär 2,800 kronor mer i betalt. Odeberg (2016) betonar att manligt kodade yrken oftare har säkrare villkor. Vidare förklarar hon att det är vanligast med tillfälliga anställningar i kvinnodominerade arbeten i jämförelse med mansdominerade arbeten. Yrkesgrupper som har högst andel anställda med tillfälligt anställda är servitriser/servitörer, personliga assistenter och elevassistenter, vilka alla är kvinnodominerade arbeten. Det "feminina" yrke som har en väldigt hög andel tillfälligt anställda är vårdbiträden, där hela 61 procent var tillfälligt anställda år 2015. I rapporten presenterar Odeberg (2016) att kvinnor representerar över hälften av tidsbegränsat anställda för arbetaryrken och lite över 40 procent av dem har ett kvinnligt kodat yrke. Detta innebär att det är mer troligt att bli tillfälligt anställd om individen är kvinna (ibid).

4 Teoretiska utgångspunkter

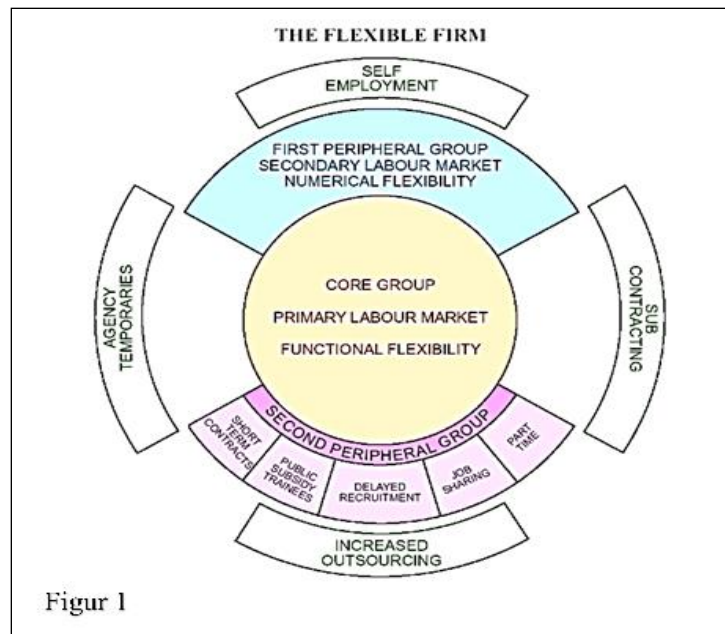
4.1 Prekariatet

Guy Standing (2013) menar på att när den nyliberala ideologin fick genombrott runt år 1980 innebar detta en ny vision för arbetsmarknaden - en vision som stod för flexibilitet och öppenhet. I takt med denna omvandling har enligt Standing (2013) en ny samhällsklass utvecklats som kallas prekariatet. Denna samhällsklass symboliserar en prekärhet (osäkerhet) då de saknar en fast förankring i arbetsmarknaden. Denna nya samhällsutveckling kännetecknas av osäkerhet. Osäkerheten syftar till de otrygga anställningarna vilket leder till ett bristande skydd mot hot som exempelvis, otrygga löner. Utöver denna otrygghet som präglar vår samtid skriver han att prekariatet lever utan någon yrkesbaserad identitet. Som tidigare nämnts, var det vanligare förr att man var säker på sin yrkestillhörighet men flexibiliteten påverkar gemenskap och solidaritet på arbetsplatsen negativt. Prekariatet förlorar i det flexibla arbetet fasta arbetsförhållanden, beteendenormer och känslan av samhörighet. Förlorandet av yrkestillhörigheten har också påverkat möjligheten till en karriär. Prekariatets förlorade känsla av gemenskap i arbetslivet förstärks i deras utförande av arbete. I det nya arbetet vilar inte visionen om framtiden – föreställningen om att arbetet som utförs har en bestående effekt långsiktigt. I prekariatet förloras denna känsla av framtid eftersom det inte finns en långsiktighet i det som görs, utan det är bara här och nu som gäller. Standing (2013) menar att för vissa kan prekariatet symbolisera något positivt. De är fria andar som inte underordnas den traditionella arbetarklassens normer om rutinerat fast arbete. Istället speglar de spontanitet och vägran att följa strömmen. Prekariatet är vanligtvis unga människor som befinner sig i ett sammanhang där det krävs mer av dem att bevisa sina färdigheter för att få en fast anställning. Dessa krav som ställs resulterar i djup besvikelse och ilska. Vidare förklarar Standing (2013) att vikten av att ha tid för sig själv betonas – kvalitetstid – där individen i den osäkra tillvaron får en chans att leva utan krav och otrygghet från jobbet. Men denna kvalitetstid blir ouppnåelig för de som lever i prekariatet på grund av kravet på att vara tillgänglig dygnet runt och möjligheten att strukturera upp tillvaron förloras. Innan nyliberalismens prägel på arbetsmarknaden var det tydligt att åtskilja på arbete och fritid. Men nu måste individen inta en ny roll som kräver att man måste ta ansvar för vart dessa gränser ska dras. Prekariatets livssituation kan likställas deras arbetsform, vilken är flexibel och kortsiktig snarare än planeringsinriktad (ibid).

4.2 Atkinsons centrum-periferi modell

Allvin et al. (2006) redogör för John Atkinsons tankar om funktionen och användandet av *flexibilitet genom utbytbart*. Det förklaras att inom vartenda företag eller organisation finns det anställda som besitter arbetsförmågan att utföra arbeten som speglar verksamhetens viktigaste kärnkompetens. Dessa fast anställda befinner sig i centrum av verksamheten. Vidare klargörs det att de arbeten som existerar i centrum är mångfacetterade och kräver att personalen besitter kompetensen att utföra en rad uppgifter. Runt om centrum fylls det på med obundna tillfälligt anställda. Poängen med att använda sig av Atkinsons centrum-periferimodell (se figur 1) är att företagen kan dra nytta av kärngruppens – *fast anställda* – och den perifera gruppens – *tillfälligt anställda* – tillförsel av balans i den meningen att tillgodose arbetsbehovet ett företag har på ett flexibelt och kostnadseffektivt sätt. Samtidigt bidrar denna balansgång till stabilitet och kontroll. Atkinsons modell rör sig om ett förhållande där centrum i organisationen har stabilitet och översyn att utöva en sorts makt samt sprida en ovisshet till periferin, alltså till de tillfälligt anställda (ibid).

John Atkinson (1984) beskriver modellen som består av tre skilda former av flexibilitet vilka används för arrangeringen av arbetskraften: funktionell, numerisk och finansiell. Den *funktionella* flexibiliteten rör sig om den fastanställda som besitter kompetens i syfte att kunna ändra arbetsuppgifter för att tillgodose de behov som uppkommer. Den *numeriska* flexibiliteten innebär att på ett smidigt sätt minska eller öka antalet som arbetar efter verksamhetens behov. Den *finansiella* flexibiliteten handlar bland annat om att man vill skilja på lönesättningen mellan anställda med kompetens och de utan. Atkinson (1984) säger att förhållandet till flexibiliteten skiljer sig åt mellan kärngruppen och periferigruppen. Kärngruppen påverkas främst av funktionell flexibilitet, där den anställda kan byta arbetsuppgifter men inte anställningsform. Periferigruppen, å andra sidan, påverkas främst av numerisk flexibilitet. I modellen finner man två olika periferigrupper. Den första gruppen består av heltidsarbetare men med svaga möjligheter till att utveckla en karriär och sämre anställningsförhållanden än kärngruppen. Deras arbeten kan ersättas och behovet kan variera lätt efter marknadens förändringar. Den andra periferigruppen består av bland annat tidsbegränsade anställningar, inklusive behovsanställda (ibid).



Källa: *Flexible Firm Model* (Atkinson, 1984)

4.3 Arbetets sociala betydelse

Anthony Giddens (2007) hävdar att anställningstryggheten minskat under de senaste decennierna. En konsekvens är att den anställda inte kan vara säker på sin arbetssituation eftersom företag ständigt byter ut och skär ner på personalmängden. För dagens människa spelar arbetet en viktig roll för upprätthållandet av en god självbild. Trots att arbetsförhållanden kan vara dåliga och arbetsuppgifter monotona tillgodoser arbetet människans behov av rutin och struktur, vilket är essentiellt för människans psykologiska tillstånd (ibid). Arbetet, enligt Giddens (2007), tillför oss människor:

- **Pengar:** Lönen för människor är ytterst väsentlig eftersom den möjliggör uppfyllandet av våra behov.
- **Aktivitetsnivå:** Arbetet inbegriper vanligtvis utförandet och lärandet av olika kunskaper och tillgodoser struktur och rutin i livet.
- **Variation:** Arbetet och möjligheten att engagera sig i en aktivitet eller syssla utanför hemmet ger variation i tillvaron.
- **Sociala kontakter:** Arbetsmiljön utgör en möjlighet att lära känna nya människor på vår arbetsplats som man kan bilda sociala band med.

- **Personlig identitet:** Människan kopplar vanligtvis sin sociala identitet till sitt arbete.
- **Tidsmässig struktur:** Människor som har ett regelbundet arbete lär sig att strukturera upp sitt liv utifrån arbetstiderna. Fastän arbetet kanske ses som mindre tillfredsställande ger det en uppfattning om stabilitet och riktning i det vardagliga livet (ibid).

5 Metod

5.1 Forskningsmetod

Studiens forskningsmetod är av kvalitativ art då syftet är att få en insikt i unga kvinnors upplevelser som behovsanställda samt hur denna anställningsform påverkat deras arbets- och livssituation. Med kvalitativ forskningsmetod kan man få en fördjupad förståelse för deras perspektiv och erfarenheter på ett djupgående plan (Bryman, 2011). Studien antar därutöver ett meningstolkande förhållningssätt i analysen av och redogörelsen för upplevelsen intervjupersonerna har kring sin arbets- och livssituation. Meningstolkning innebär att man inte endast tolkar den direkta meningen i intervjutexter. Tolkningen av intervjutexter går bortom de direkta yttrandena i syfte att utreda samband som inte explicit uttrycks. Tolkningen av intervjutexterna innebär att underliggande innebörder och betydelser i intervjupersonens utsagor utvecklas och diskuteras (Brinkmann & Kvale, 2009).

I kvalitativa intervjustudier är det huvudsakliga målet att skildra, tolka och tydliggöra en social företeelse på individnivå. Följaktligen är resultatet som producerats inte generaliseringsbara i statistisk mening (Bryman, 2011).

Den kvalitativa forskningen inriktar studien på ett litet antal individer, då syftet är att få grundlig information avseende individens erfarenheter och upplevelser samt få kunskap om den enskilde. Vidare intar forskningsmetoden huvudsakligen en induktiv ansats vilket betyder att studien baserades på empiri som styr begrepps- och teoribildningen (Bryman, 2011).

5.2 Intervju-och urvalsprocess

5.2.1 Intervjuarens roll

En grundläggande idé är att vi människor förstår något mot bakgrund av vissa utgångspunkter. När vi analyser något oförståeligt baserar vi alltid analysen på de utgångspunkter som vi redan besitter. I en individs förförståelse ingår olika element, såsom språk och begrepp, trosuppfattningar och personliga erfarenheter. Forskare besitter förförståelse genom sina erfarenheter och upplevelser som enskilda individer och i samspel med andra. Denna förförståelse kan ha effekter på både intervjupersonerna och studiens riktning. Min förförståelse som forskare innefattar att jag själv varit timanställd under tiden som student. Denna förförståelse kan vidga möjligheteten till en fördjupad förståelse av intervjupersonernas erfarenheter (Grimen & Gilje, 2007).

5.2.2 Intervjuer

Sex semistrukturerade intervjuer genomfördes med unga behovsanställda kvinnor inom vård- och omsorgen. Anledningen till att studien använde sig av semistrukturerade intervjuer är p.g.a. dess öppna karaktär. Intervjupersoner i semistrukturerade intervjuer får friheten att uttrycka sig och utforma sina egna svar på sitt egna sätt. Ytterligare ger denna intervjuform utrymme för följdfrågor. Semistrukturerade intervjuer möjliggör en kvalitativ tolkning av intervjupersonernas upplevelser och synsätt (Bryman, 2011).

Semistrukturerade intervjuer och en intervjuguide skapades för att intervjuerna skulle hålla sig inom studiens syfte och ramverk. Intervjuguiden (se bilaga 1) består av en lista med specifika teman som berördes under intervjuerna: (1) upplevda effekt på hälsa, (2) upplevda möjlighet till balans i livet, (3) upplevelser inför framtiden och (4) upplevda effekt på arbetet. Varje tema i intervjuguiden följs av relevanta frågor (Bryman, 2011).

Kopplat till intervjuprocessen var tidsomfånget ganska snävt. Till följd av dessa omständigheter fanns det inte en möjlighet att utföra alla intervjuer via personliga möten, därmed genomfördes en intervju per telefon. De resterande fem intervjuerna genomfördes på universitetets grupplokaler som bokades i förväg. I genomsnitt tog varje intervju 40 minuter att genomföra.

5.2.3 Urval

Studien är baserad på ett icke-sannolikhetsurval vilket betyder att studiens deltagare inte har valts ut slumpmässigt. Det finns alltså en strategi och ett mål med urvalet. Studien baserades på en typ

av icke-sannolikhetsurval som benämns *snöbollsurval*. I enklare termer innebär denna urvalsform att jag har kontaktat en ung behovsanställd kvinna inom vård- och omsorgssektorn som därefter introducerade mig till andra potentiella intervjupersoner. Deltagaren fungerade alltså som en så kallad *gatekeeper*. I studien skiljer sig deltagarna åt när det kommer till kännetecknande drag (Bryman, 2011). Således har målet varit att intervjua unga kvinnor mellan åldrarna 20 till 30 i syfte att få en bredare beskrivning av fenomenet. Studien avgränsar sig inte heller till deltagare inom samma yrkeskategori, utan till en sektor d.v.s. behovsanställda inom vård- och omsorg. Urvalet består av sex intervjupersoner vilket på grund av sitt låga antal ger en fördjupad förståelse snarare än generaliseringsbarhet (Fangen, 2013).

5.3 Analysprocess

En essentiell del av analysprocessen är att få en grundlig överblick och förståelse för intervjumaterialet. För att en erhålla sådan förståelse har intervjuerna lyssnats på ett flertal gånger i syfte att få ett grepp om helheten. Transkriberingsprocessen krävde koncentration av intervjumaterialet för att erhålla exakthet och noggrannhet. När transkriberingsprocessen var avklarad var det dags för kodningen. Kodning betyder att man binder samman ett eller flera nyckelord från en del av en intervjutext i syfte att förenkla identifieringen av en utsaga. I kodningsprocessen sammanfattades intervjumaterialet och nyckelorden i intervjupersonernas yttranden. Följande nyckelord har upptäckts under kodningsprocessen: *stress och sömnsvårigheter, kortsiktighet och ovisshet, ekonomisk osäkerhet, ständigt nya arbetsplatser och kollegor samt frihet kontra bundenhet*. Syftet var att sammanställa diverse teman med hjälp av de nyckelord jag funnit under analysprocessen. I studiens fall har fyra tydliga teman återfunnits vilka nämnts i intervju- och urvalsdelen. När kodningen var avklarad identifierades upprepningar, samband, mönster och variationer i intervjupersonernas svar (Bryman, 2011; Brinkmann & Kvale, 2009).

5.4 Tillförlitlighet

För att öka trovärdigheten i studien kan man testa dess tillförlitlighet genom att ge intervjupersonerna tillgång till studiens resultat samt en sammanfattning av intervjuerna för att se om de känner igen sig i beskrivningarna, också kallad en *respondentsvalidering*. Till följd av det begränsade tidsomfånget i studien utfördes inte detta steg. Men för att ändå tackla trovärdighets

aspekten i studien bads intervjupersonerna förtydliga vissa av sina svar och verifiera om svar tolkats korrekt under intervjuprocessen (Bryman, 2011).

Studiens syfte är att erhålla en förståelse för hur en behovsanställning påverkat upplevelsen unga kvinnor har för sin arbets- och livssituation. I kvalitativ forskning ligger fokus på den kontextuella unika betydelsen av den aspekt som studeras. Med ett meningstolkande perspektiv i studien tillåter detta förhållningssätt, förklaring och förståelse för dessa unga kvinnors upplevelser, vilket främjar möjligheten att tolka deras sociala verkligheter. Vidare främjar detta förhållningssätt fylliga och täta beskrivningar av det samlade materialet. Detta förser läsaren med information där hen kan avgöra i vilken utsträckning studiens resultat är överförbara till en annan kontext (Bryman, 2011).

5.5 Etiska förhållningssätt

De etiska aspekterna utgör en väsentlig del av intervjun, och dessa måste förmedlas till intervjupersonerna. Studiens intervjupersoner uppmuntras att dela med sig av djupgående information kring sina upplevelser som behovsanställda och hur detta påverkat deras arbets- och livssituation. På grund av det låga antalet intervjupersoner är det av stor vikt att dessa informeras om att de kommer aidentifieras. Följaktligen har intervjuperson aidentifierats och samtliga har fått ett fiktivt namn. Därtill kommer de informeras om att deras utsagor inte kommer publiceras i studien samt att om de inte vill dela med sig av särskild information kommer detta respekteras. Studien har använt sig utav *Vetenskapsrådets Forskningsetiska Principer* (2002) vilka är *informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet*. Detta betyder att samtliga sex intervjupersoner fick ta del av studiens syfte och deras medverkande roll i studien. Innan intervjuerna ägde rum fick de ett informationsbrev som innehöll information om studien samt att deltagandet var frivilligt och att de när som helst kunde ångra sig och avbryta sin medverkan. Dessutom gavs information ut kring vart de kan rikta frågor avseende publicering och hur materialet kommer att användas (Bryman, 2011).

5.6 Intervjupersoner

Veronica är en 22-årig kvinna som bor med sina föräldrar. Hon är utbildad undersköterska och har jobbat som behovsanställd i ungefär tre års tid.

Zoë är en 22-årig kvinna som bor med sin förälder. Hon har fullföljt ett psykiatriskt omvårdnadsprogram på eftergymnasial nivå och har jobbat som behovsanställd stödpedagog inom vård- och omsorgssektorn i drygt fyra år.

Hanna är en 23-årig kvinna som bor med sin förälder. Hon är utbildad undersköterska och har jobbat som behovsanställd i drygt tre år.

Sara är en 25-årig kvinna som bor ensam. Hon har en konstutbildning på kandidatnivå men har inte hittat ett jobb inom sitt ämnesområde. Istället är hon nu behovsanställd som vårdbiträde och har jobbat som det i snart tre års tid.

Miriam är en 26-årig kvinna som bor ensam. Hon är utbildad sjuksköterska och har jobbat som behovsanställd i cirka två år.

Sofie är en 27-årig kvinna som bor ensam. Hon är utbildad undersköterska och har jobbat som behovsanställd snart två år.

6 Resultat och analys

6.1 Ekonomisk osäkerhet

Samtliga intervjupersoner upplever ekonomisk oro kopplat till anställningsformen. Zoë beskrev att inkomsten varje månad inte är densamma och detta påverkar hennes planeringsförmåga inför framtiden, vare sig det är en vecka fram eller flera månader, negativt. Ytterligare påpekade hon att vissa månader får hon tillräckligt många pass medan andra månader får hon för få eller inga alls. Miriam delar Zoës bild av att inte bli erbjuden tillräckligt med pass och som konsekvens blir hon ekonomiskt begränsad. Sofia upplever också denna problematik med att ibland befinna sig i perioder utan pass och att detta resulterar i en ekonomisk oregelbundenhet. Sara nämnde att lönen hon får som behovsanställd är det enda inkomstkälla hon har, en inkomstkälla som är oregelbunden och otrygg som hon menar har lett till en ökad känsla av stress. Veronica poängterade att

behovsanställningens ekonomiska otrygghet hindrar henne från att gå vidare i livet, såsom att flytta hemifrån.

Om jag hade haft ett jobb med fast schema och hade jag kunnat veta vad som kommer hända ett år framöver då kan jag samla ihop tillräckligt med pengar för att flytta hemifrån, det hade öppnat upp mycket [...].

- Veronica, undersköterska

[...] jag har ju inte garanterad inkomst varje månad, jag tar ju de jag får vilket gör att jag inte kan planera på samma sätt som jag vill, jag har olika inkomster varje månad, man får jättemycket jobb en månad och mindre nästa.

- Zoë, stödpedagog

I intervjun förklarade Hanna att den enda anledningen till att hon kan leva i denna ekonomiska osäkerhet är på grund av att hennes pappa stödjer henne ekonomiskt, annars hade hon, likt Sara, upplevt detta förhållande som mer påfrestande ur den ekonomiska aspekten.

Anledningen till att jag har denna timanställning som enda inkomst är för att jag har en pappa som kan betala hyra och mat, annars hade min situation sett helt annorlunda ut [...].

- Hanna, undersköterska

På grund av anställningsformens otrygga karaktär befinner sig prekariatet i en ekonomisk utsatthet. Samtliga intervjupersoner skildrar upplevelsen av den ekonomiska otryggheten som ett resultat av behovsanställningens opålitlighet att tillgodose tillräckligt många arbetspass, vilket Alfonssons (2015) menar är ett karakteristiskt problem för flexibla arbetare. En flexibel arbetare får inte en garanterad inkomst. I sin diskussion om arbetets sociala betydelse betonar Giddens (2007) arbetets materiella betydelse. Ett stabilt arbete med ett fast arbetsschema och en pålitlig inkomstkälla kan tillgodose individens ekonomiska behov. I kontrast till denna idé kan man tydligt i intervjupersonernas svar tolka att det ekonomiska behovet som arbetet syftar till att tillgodose inte uppfylls för prekariatet.

Standing (2013) menar att prekariatets otrygga anställning brister i villkor som syftar till att skydda den anställde när det kommer till bland annat osäkra löner. Utan säker inkomst kan inte individen planera inför framtiden vad gäller större aspirationer, både relaterade till det yrkesmässiga och

övriga livet, och kan därför inte heller utvecklas generellt, i alla fall inte på samma sätt eller i samma takt som en fast anställd. För kvinnor, som utgör en majoritet av prekariatet, innebär sådan ekonomisk osäkerhet en försämrad social, ekonomisk och yrkesmässig utveckling. Ekonomiska, yrkesmässiga och sociala faktorer ses generellt som essentiella för uppnåendet av självständighet för kvinnor. För Hanna och Veronica innebär den ekonomiska osäkerheten ett ekonomiskt beroendeskap av en förälder. Kvinnan i prekariatet kan alltså bli beroende av en annan individs ekonomi i större utsträckning än en vanlig fastanställd person. Vidare är Hanna och Veronica unga vuxna kvinnor som lever i ett ekonomiskt beroendeförhållande där de kan likställas med ett barns beroendeskap till en överordnad individ, så som en förälder. Avsaknaden av en ekonomisk självständighet ger dem en känsla av kraftlöshet då de inte kan ta de steg de vill i livet, så som att flytta hemifrån, utan förblir boende hemma och beroende av sin eller sina föräldrar. Den makt ekonomisk självständighet tillför finns inte här, vilket gör inte bara tillvaron osäker men även självbilden försämras (Giddens, 2007). Hanna och Veronica uppfyller inte kraven på den moderna kvinnan att vara självständig och kunna ta hand om sig själv. Det är inte enbart den ekonomiska självständigheten som hotas av den flexibla arbetsformen utan även det vardagliga livet.

6.2 Kortsiktighet och ovisshet

Intervjupersonerna upplever sin livssituation som osäker. De beskrev hur deras dagar är osäkra och att det inte går att finna en långsiktighet i att vara behovsanställd. I intervjun med Zoë beskrev hon att hon intagit en mentalitet av att endast tänka kortsiktigt och ta dagen som den kommer vilket hon menar är en konsekvens av att vara behovsanställd. Hanna och Veronica delar denna mentalitet, alltså att det inte går att planera. Likt de andra intervjupersonerna anser Miriam att det är jobbigt att inte veta ifall man ska jobba. Hon beskriver det som att vara underordnad arbetet och att arbetsgivaren har kontroll över hennes liv.

Det som är jobbigt med att vara timanställd är att man blir underordnad sitt jobb, jag väntar ju hela dagarna på att bli inringd [...].

- Miriam, sjuksköterska

Jag tänker inte långsiktigt vilket nog är en effekt av att vara timmis, jag tar dagen som den kommer [...].

- Zoë, stödpedagog

Sara beskrev behovsanställningen som en arbetsform som håller henne fast. Hon är fast i ett ovetande tillstånd där hon inte vet ifall hon kommer jobba dagen efter. Hon upplever att hon drivs till vansinne av ovissheten i livet. I intervjun berättade Sofie likt Sara att hon känner sig fast i sin situation. Under intervjun nämnde hon att hon kanske tar sig till en annan bransch för framtiden som behovsanställd inte ser ljus ut.

[...] om det fortsätter såhär så ser jag inte framtiden som säker, alltså jag känner mig lite fast eftersom detta är de enda jobb jag har, vet inte vad jag ska göra, kanske måste jag ta mig till en annan bransch och se ifall jag har bättre tur där.

- Sofie, undersköterska

Bilden som här presenteras stämmer överens med Standings (2013) beskrivning av prekariatet som en ny samhällsklass utan en fast förankring i arbetsmarknaden. Prekariatet, klassen av vilken intervjupersonerna är en del, symboliserar ovisshet. Centralt i kortsiktigheten intervjupersonerna beskriver är att de arbetar endast utifrån arbetsgivarens behov vilket i sig själv är oförutsägbart och därför osäkert. Konsekvenserna av detta förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare innebär att intervjupersonerna måste vara tillgängliga dygnet runt. Prekariatet tappar framtidstron eftersom det inte finns en förutsägbarhet och långsiktighet i det som görs, utan det är bara här och nu som gäller (Standing, 2013).

Det är inte endast framtidstron som påverkas utan även framtidens utseende, då dag-till-dag tänket omöjliggör framtidsplanering. En person i prekariatet befinner sig utanför den traditionella sociala ordningen där en arbetare har ett rutinerat arbetsliv som innefattar förutsägbarhet, struktur och bestämda semesterdagar (Sennett, 2007). Det blir på så vis tydligt att den flexibla arbetaren har blivit så flexibel och användbar att den blivit utnyttjad. Det följer naturligt att en person som befinner sig i prekära anställningsformer inte heller kan orientera sitt liv i samma riktning eller planera sitt liv på samma sätt som en person med ett arbete under traditionella villkor. Därför begränsas personens planeringsförmåga avseende karriär, stora inköp, såsom av hus och bil, etablering av familj; personen blir i kort helt förlamad av att kortsiktigheten och bundenheten till nuet och idag. Giddens (2007) menar att arbetet skall tillföra individen rutin och möjlighet att planera sitt liv utifrån arbetet. Detta innebär inte att individens hela frihet ska anpassas till arbetet utan snarare att *fritiden* ska anpassas tiden utanför arbetet.

Kortsiktigheten påverkar likaså arbetets förmåga att forma individens sociala identitet då skapandet av denna förknippas med arbetet (Giddens, 2007). Den flexibla arbetstagaren saknar denna aspekt i sin identitet. Här menar Standing (2013) att prekariatet saknar en yrkesbaserad identitet. En yrkesbaserad identitet ger individen en känsla av meningsfullhet och betydelse, till och med en god självbild eftersom individen får med sina färdigheter påverka arbetet. Men å andra sidan får inte en flexibel arbetare möjligheten att inverka på arbetet eftersom man lever dag till dag. Dessa problem kan härledas till att arbetsgivarens behov överordnas arbetstagarens grundläggande behov av ett fastlagt schema på ett visst antal pass per månad som säkerställer det ekonomiska behoven.

6.3 Ständigt nya arbetsplatser och kollegor

Samtliga intervjupersoner upplevde att de inte fanns en riktig gemenskapskänsla mellan dem och de fastanställda. Detta kan förklaras med hjälp av Atkinsons (1984) modell, där förhållandet mellan kärngruppen och perifera gruppen kännetecknas av instabilitet p.g.a. perifera gruppens tillfälliga närvaro. Sara förklarade det som att hon känner sig isolerad från arbetskollegorna men också brukarna. I intervjun utvecklade hon detta vidare och menade att behovsanställningen skapar ett förhållande där hennes möjlighet att bli en del av arbetsmiljön förstörs då hon hela tiden byter arbetsplats. Zoë gav en likande berättelse där hon beskrev att förutsättningarna för att skapa relationer med fast personal blir omöjlig i och med att man jobbar på många olika ställen.

[...] jag är på många olika ställen och har inte samma förutsättningar för att skapa dem här relationerna till personal.

- Zoë, stödpedagog

Miriam, likt de andra två, nämner att hon bara dyker upp och försvinner, en tillfällig närvaro vilket är en effekt av att arbeta som behovsanställd. Hon sade också att hon inte hänger med i de samtal fastpersonalen har. Hon har svårigheter att förstå jobbargoner vilket utesluter henne från arbetsgemenskapen. Hanna delar Miriams bild avseende att inte hänga med de införstådda reglerna som återfinns i en arbetsplats och hon hela tiden måste fråga om förklaringar. Hon menade på att det uppstår en slags distans mellan henne och kollegorna när hon inte förstår vad de menar. Ibland tycker Hanna att det är jobbigt att fråga eftersom de fast anställda kan bli irriterade på henne.

När fast personal pratar om något som har med arbetet att göra och alla är införstådda i de basala reglerna som gäller för dem och vet vad som gäller och handskas med detta varje dag, medans för mig så hänger jag inte riktigt med och måste hela tiden fråga vad de menar och tar det ju tid för dem att förklara för mig så att jag blir införstådd, vilket ibland kan vara jobbigt för man märker att vissa kan bli irriterade.

- Hanna, undersköterska

I intervjun med Veronica tydliggjorde hon att det inte finns en känsla av gemenskap mellan henne och de andra kollegorna. Sofie märker också av den bristande gemenskapskänslan genom att de resterande kollegor inte ens vet vad hon heter. Hon sade också att kollegorna inte känner till henne heller eftersom hon inte är där ofta.

Kollegorna frågar ju inte mig om hjälp för jag är ju bara timmis, jag är inte heller någon alla känner utan man ser mig bara lite då och då, vissa vet ju inte ens vad jag heter [...].

- Sofie, undersköterska

Alfonssons (2015) hävdar att individer vars arbete anpassas till arbetsgivarens behov brukar vara i ett läge där anknytningen till arbetsplats och arbetskollegor lider. Gemensamt för samtliga intervjupersoner är en känsla av utanförskap på sin arbetsplats och upplevelsen av isolering. Alfonssons (2015) påstår även att den låga identifikationen och samhörigheten mellan den flexibla arbetaren och kollegor resulterar i att den flexibla arbetaren lätt blir isolerad. Miriam och Hanna känner utanförskapet starkt när kollegorna använder jargonger eller samtalar om ämnen de inte är införstådda i. Enligt Wardhaugh och Fuller (2015) kan grupper använda sig av speciella terminologier, så som jargong, för att distansera sig från andra personer som inte är en del av gruppen. Det kan därför vara möjligt att arbetskollegorna avser att markera sin grupptillhörighet och samtidigt signalera Miriam och Hannas exkludering from gemenskapen. Alfonssons (2015) säger vidare att distansen mellan dessa två parter frambringar en relation som komplicerar den flexibla arbetarens förmåga att sympatisera med den fastanställdes svårigheter. Eftersom att kollegorna inte bjuder in Miriam och Hanna utan snarare, medvetet eller omedvetet, håller dem utanför gemenskapen försvårar de deras möjlighet att sympatisera. Giddens (2007) påpekar att arbetsmiljön är en viktig plats att skaffa nya kontakter och skapa nya sociala band i. Då kollegorna i Miriam och Hannas fall till synes avsiktligt distanserar sig tar de denna möjlighet ifrån dem.

Standing (2013) menar flexibiliteten som genomsyrar arbetsformen eliminerar fasta arbetsförhållanden, beteendenormer och upplevelsen av solidaritet. Man saknar helt enkelt en yrkestillhörighet, vilket tydligt framkommer i intervjupersonernas upplevelser av behovsanställningsformen. Veronica säger att hon är direkt förtryckt av kollegorna då de inte tar henne på allvar, vilket påverkar vad Standing (2013) kallar yrkesidentitet, då etableringen av denna både förhindras av den flexibla arbetsformen och kollegornas vägran att erkänna arbetarens yrkesroll. För Zoë och Sofie handlar den svaga relationen till kollegor och arbetsplats snarare om behovsanställningens krav på att skifta arbetsplats. Som Sofie nämner blir konsekvenserna att kollegorna glömmet bort hennes namn, vilket hindrar bandbildningen och samhörigheten. I intervjun nämnde Hanna även att relationen till brukarna försämras av det konstanta bytet av arbetsplats. Relationen till brukarna är naturligtvis en central del av vårddyrket. Eftersom att Saras närvaro i varje arbetsplats är likaledes tillfällig känner hon sig isolerad och distanserad från både brukare och kollegor. Denna svaga känsla av samhörighet till arbetsplats och kollegor intervjupersonerna upplever kan orsakas av vad som återfinns i Atkinsons centrum-periferimodell (se figur 1) där verksamheter utnyttjar de tillfälliga anställda genom att flytta runt dem mellan olika verksamheter där det finns behov av personal. Till följd av att de tillfälligt anställda måste byta arbetsplats ofta skapar det ett förhållande där möjligheten att forma sociala band blir svåra. Håkansson och Isidorsson (2017) redogör för att inom det flexibla arbetet existerar det ett stabilitet-instabilitet förhållande, där stabilitet för arbetsgivaren kan innebära instabilitet för arbetstagaren. Kopplat till intervjupersonerna upplever de att instabiliteten i arbetsformen – att hela tiden byta arbetsplats – skapar en icke önskvärd effekt där relationer till arbetsplatsen blir lidande.

6.4 Stress och sömnsvårigheter

Intervjupersonerna tog upp hur deras sömn påverkas av oregelbundna skift. Zoë förklarade hur arbetsformens krav på flexibilitet gör så att hon måste acceptera det skift som erbjuds vare sig dag eller natt. Hon berättade även hur hon kan jobba alternerande dag-och nattsift flera dagar i rad vilket rubbar hennes sömnrutin. Likt Zoë är Hannas sömn påverkad av arbetsformens krav på att vara tillgänglig. Hanna menade på att osäkerheten av att inte veta ifall hon kommer jobba dagen efter påverkar hennes sömn negativt.

[...] jag sover generellt sämre eftersom jag inte vet ifall jag kommer jobba dagen efter.

- Hanna, undersköterska

Precis som Zoë och Hanna påverkas Miriams sömn negativt av kravet på att vara tillgänglig och ovissheten om ett framtida pass. Miriam förklarade att hon kan jobba flera nätter och sedan plötsligt ta ett morgonpass. Hennes sömn har påverkats så pass mycket att hon måste ta sömntabletter för att kunna sova. Miriam berättade också i intervjun att hennes dagsrutin förstörts i och med behovsanställningens krav på tillgänglighet. Sofie sade även att sömnkvaliteten blivit sämre i och med behovsanställningen.

[...] sen jag börja bli timmis har jag förlorat aptiten och sömnen har blivit totalt kaos.

- Sofie, undersköterska

När Veronica vaknar efter en natts sömn ligger hon kvar i sängen på grund av hennes upplevelse av stress som orsakas av det ständiga hotet att bli uppringd för ett pass. Likt Veronica stressas även Sara av tankar om hon kommer få ett jobbpass eller inte.

Jag tänker hela tiden på ifall jobbet kommer ringa eller inte, för mig är det stressigt för tänker på ifall jag kommer hinna betala hyran i tid [...].

- Sara, vårdbiträde

Samtliga intervjupersoner förklarade att deras hälsa försämrats avsevärt i förhållande till höga stressnivåer och försämrad sömnkvalitet. I sina svar sade intervjupersonerna att det är arbetsformens krav på att vara tillgänglig dygnet runt och kunna hoppa in på kort varsel som förorsakat dessa hälsoproblem. I socialpsykologiska termer kallas dessa krav för *stressorer*, då de producerar kroppsliga reaktioner, så som sömnsvårigheter (Angelöw et al., 2015). Det är den partikulära miljön, som skapas och utgörs av den flexibla arbetsformen, som utlöser ovannämnda stressorer. Huvudproblemet här är hur den flexibla arbetsformen stjäl individens möjlighet att utöva kontroll över sitt liv. Den bristande kontrollen utlöser i sin tur stressorer och stressreaktionerna.

6.5 Frihet eller bundenhet?

I intervjun med Zoë förklarade hon att friheten att avböja ett pass beror på hennes ekonomiska situation då passet erbjuds. Därför känner Zoë att hon inte kan boka in träffar med vänner eller familj eftersom chansen finns att hon plötsligt blir uppringd och måste jobba. Miriam ser också behovsanställningen som bindande i den mening att den hindrar kontrollen över det egna livet och begränsar möjligheten att ta ledigt som en vanlig arbetstagare. Även Sara beskrev att hennes frihet inskränks då den osäkra jobbmöjligheten och otrygga inkomsten gör att hon avstår ifrån att träffa sina vänner i lika stor uträkning som hon gjorde innan, eftersom hon inte vet ifall pengarna som hon slösar på en kväll ute kommer att tjänas in igen. Sara nämnde i intervjun att pengarna är viktiga för henne eftersom hon bor ensam och måste ha tillräckligt med medel för att betala hyran varje månad. Likt de andra intervjupersonerna begränsas Sofies frihet genom att hon måste avbryta sina sociala aktiviteter för att gå in till jobbet.

Om de ringer och jag är mitt uppe i något annat brukar jag gå in och jobba [...].

- Sofie, undersköterska

[...] jag har upplevt en stor skuld för att jag inte hängt med vännerna på ett tag och då har jag lovat att komma på kanske någons födelsedag eller bestämt en träff med någon, men så har jobbet ringt och då har jag sagt till mina vänner att jag inte kan komma [...].

- Miriam, sjuksköterska

Hanna kan både bli inringd till jobbet och inbokad på ett online inbokningssystem. Via detta system lägger den anställda upp tider hen kan tänkas arbeta, sedan bokar de fastanställda in personen ifall behovet uppstår den dagen. I intervjun förklarade Hanna att hon tar kontroll över sitt liv genom att ta bort pass på inbokningssystemet om hon inte känner för att arbeta just den dagen.

[...] jag går in på nätet för att se så att ingen har bokat mig för dagen och ifall jag har en inbokad tid så brukar jag ta bort den för jag gillar inte samma dags bokningar.

- Hanna, undersköterska

Veronica likt Hanna tar kontroll över sitt liv genom att ignorera samtal från jobbet om hon inte vill arbeta.

[...] de kanske har ringt för att de vill att jag ska jobba natt eller kväll då har jag har bara ignorerat [...].

- Veronica, undersköterska

Den ekonomiska otryggheten behovsanställningen innebär skapar ett förhållande där kvinnorna ständigt måste vara tillgängliga att arbeta på bekostnad av deras fria vilja (Standing, 2013). Då intervjupersonerna måste prioritera rollen som arbetstagare framför rollen som vän påverkas balansgången mellan de rollförväntningar som en individ bör uppfylla. Näswall et al. (2003) förklarar hur anställningsotryggheten skapar ett förhållande för den flexibla arbetaren där rollen som vän och anställd kolliderar och blir svåra att bringa i jämvikt. Således skapar kraven på prekariatet ytterligare ett förhållande som försvårar integreringen till den konventionella sociala ordningen och placerar dem i ett slags utanförskap. Standing (2013) hävdar dock att individen tvingas till att skapa en ny roll som tillåter en gränssättning där kontrollen över tillvaron återtas. Veronica exemplifierar detta rollskapande och kontrollåtertagande när hon vägrar att låta arbetet komma i konflikt med hennes roll som vän. Då hon lever med sin pappa har hon råd med denna uppoffring, vilket är ett privilegium som Sara inte kan njuta av då hon står för sin hyra helt själv. Det blir tydligt i Saras fall att möjligheten till att balansera rollförväntningarna är mindre och chanserna för konflikt större. För henne blir Standings (2013) idé om kvalitetstid, alltså den kravfria och säkra fritid prekariatet ska kunna unna sig, ogenomförbar. Hanna likt Veronica återtar kontrollen av sitt liv genom att ta bort arbetspass innan dessa bokats in av de fastanställda. Detta resulterar i att hon återtar hennes maktkänsla i förhållandet hon har till sitt arbete. Prekariatets obalans i den sociala och ekonomiska tillvaron gynnar emellertid arbetsgivaren. I Atkinsons centrum-periferimodell (se figur 1) fungerar det tillfälligt anställda som en arbetskraft som medför balans och kostnadseffektivitet för verksamheter. Paradoxalt nog innebär uppoffringen av den egna kontrollen över livet en ökad kontroll och stabilitet för verksamheter som använder sig av flexibla arbetare.

7 Avslutande reflektion

Konsekvenserna en behovsanställning har för intervjupersonernas upplevelser av sin arbets- och livssituation är komplex. Det framgår i studien att kvinnorna upplever att deras hälsa försämrats

avsevärt i förhållande till sömnkvalitet och höga stressnivåer. De känner att dessa hälsoproblem grundar sig i anställningsformens krav på att vara tillgänglig. Den bristande framtidstron är också en effekt av anställningsformen. Kvinnornas dystra syn på sin framtid stämmer överens med Standings (2013) tankar om det oförutsägbara och kortsiktiga livet individer i den nya arbetsmarknaden befinner sig i. De befinner sig i ett tillstånd där deras kontroll över sitt liv förlorats och en ovisshet ständigt vilar över dem. Osäkerheten för intervjupersonerna existerar inte endast i förhållande till framtiden utan även gentemot tillvaron i nuet. Majoriteten av kvinnorna upplevde att deras tillvaro i livet blivit allt mer instabil. De menade att otryggheten behovsanställningen medför resulterar i att de inte kan balansera rollen som vän och arbetare utan att en av rollerna måste prioriteras då de inte sällan kommer i konflikt med varandra. Kvinnornas möjlighet att planera sina dagar som de vill begränsas då arbetets krav på att vara tillgänglig dygnet runt hindrar dem från att ha den friheten. I studien upptäcktes det också att intervjupersonernas influens och relation till sina arbetsplatser minskar som behovsanställd. Med tanke på att kvinnorna arbetar på olika arbetsplatser med olika kollegor minskar solidaritetskänslan. Relationerna till brukare/patienter, kollegor och arbetsplats blir lidande då de inte hinner bygga sociala band eftersom de är så mobila. Intervjupersonerna belyste den ekonomiska oroligheten som de upplever. Kvinnorna menar på att de inte kan vara säkra på deras inkomst eftersom antalet arbetspass är så olika varje månad. För dem är den ekonomiska instabiliteten ett faktum och är en otrygg omständighet de måste leva med. I arbetsförhållanden som är tillfälliga och prekära utgör unga kvinnor en majoritet. Utan en säker inkomst kan en individ inte utvecklas socialt, yrkesmässigt och ekonomiskt. Betydelsen detta har för kvinnan är att hon blir mindre självständig. I studien förklarade en intervjuperson hur hon är beroende av sin förälder eftersom hon inte kan betala alla utgifter själv medan en annan berättade att den osäkra inkomsten påverkar hennes möjligheter att flytta hemifrån. Kvinnorna i studien upplever att arbeta med flexibla arbetsvillkor gör att de befinner sig i ett större beroendeskop till andra.

Intervjupersonerna i studien ser sig själva som maktlösa och utanför den sociala ordningen. De arbetar under inskränkande villkor och arbetsformen hindrar deras generella utveckling. Dessa aspekter är väsentliga för kvinnors möjlighet att uppnå jämställdhet med män och självständighet. Studien väcker en del frågor som kan vara förslag på vidare forskning inom flexibelt arbete och dess relation till kön, nämligen att djupare undersöka kvinnoförtryckande element i flexibelt

arbete. Ifall de finns, hur ser de ut? Hur manifesteras de? På vilket sätt påverkar de kvinnans utveckling?

Atkinsons (1984), Standings (2013) och Giddens (2007) teorier och begrepp visar sig vara relevanta för analysen av de behovsanställda kvinnornas arbetsvillkor och arbete. Men det finns aspekter av det empiriska materialet som sträcker sig utöver dessa teorier.

Undersökningen ledde nämligen fram till att synliggöra kvinnornas motståndsstrategier. Majoriteten av intervjupersonerna uttryckte att det upplever en bundenhet i arbetet som behovsanställd. Bundenhet i den mening att kontrollen förloras och de underordnas kraven som ställs från arbetsgivarens håll. Intervjupersonerna nämner dock att de tar kontrollen genom att bland annat ignorera samtal från arbetet, som en form av motståndsstrategi. Denna intressanta upptäckt kan vara förslag på vidare forskning när det kommer till flexibla arbetare och vilka typer av strategier de använder sig utav för att återta kontrollen över sitt liv.

8 Referenser

- Alfonsson J, (2015) Permanent nykomling – Om behovsanställdas villkor. *Arbetsmarknad och arbetsliv*, 21, 7–22.
- Allvin M, Aronssons G, Hagström T, Johansson G & Lundberg U, (2006) *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Angelöw B, Jonsson T & Stier J, (2015) *Introduktion till socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Atkinson J, (1984) Manpower Strategies for Flexible Organisations. *Institute of manpower studies, Personell management, University of Sussex*, 28-31.
- Brinkmann S & Kvale S, (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund, Studentlitteratur.
- Bryman A, (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.
- Fangen K, (2013) *Deltagande observation* I: Fangen K & Sellerberg A, (2011) *Många möjliga metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Ferrie J E, Westerlund H, Virtanen M, Vahtera J, Kivimäki M, (2008) Flexible Labor Markets and Employee Health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 6, 98–110.
- Giddens A, (2007) *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur/Appia.
- Grimen H & Gilje N, (2007) *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.
- Håkansson K & Isidorsson T (2017) *Flexibilitet och bemanningsstrategier*. I: Bengtsson M & Berglund T (red.) *Arbetslivet* (Uppl. 3). Lund: Studentlitteratur.

Kabeer N (2012) Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development. *Centre for Development Policy & Research, School of Oriental & African Studies, University of London*, 1-70.

Kommunal, (2018) *Timavlönad (Timanställd)*

><https://www.kommunal.se/pa-jobbet/anstallning/timavlonad>< (2019-01-03)

Larsson M, (2017) *Anställningsformer och arbetstider 2017 - Fast och*

tidsbegränsat anställda samt hel- och deltidanställda efter klass och kön år 1990–2016

>[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_arbetstider_2017_pdf/\\$File/Anstallningsformer_arbetstider_2017.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_arbetstider_2017_pdf/$File/Anstallningsformer_arbetstider_2017.pdf)< (2019-01-03)

László D K, Pikhart H, Kopp M S, Bobak M, Pajak A, Malyutina S, Salavec G & Marmot M

(2010) Job Insecurity and Health: A Study of 16 European Countries. *Social Science and Medicine*, 70, 867–874.

Näswall K, Hellgren J & Sverke M, (2003) *Anställningsotrygghet – individen på den flexibla arbetsmarknaden*. Lund: Studentlitteratur.

Odeberg E, (2015) *Flexibilitetens pris – En rapport om anställningstrygghet i privat och offentlig vård och omsorg 1987–2015*

> <https://www.kommunal.se/sites/default/files/kommunal-rapport-flexibilitetens-pris.pdf>> (2019-02-08)

Odeberg E, (2016) *Status: Prekär – En rapport om tidsbegränsat arbete*

> https://www.kommunal.se/sites/default/files/kommunal_status_prekar_webb2.pdf< (2019-02-08)

Sennett R, (2007) *Den nya kapitalismens kultur*. Stockholm: Bokförlaget Atlas.

Standing G, (2013) *Prekariatet: den nya farliga klassen*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.

Vetenskapsrådet, (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning* ><http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>< (2019-01-03)

Wardhaugh R & Fuller J M, (2015) *An Introduction to Sociolinguistics*. (Seventh edition.)
Chichester, West Sussex, UK: Wiley Blackwell.

Bilaga 1 - Intervjuguide

Introduktion

Du har tagit del av informationsbrevet och samtycker till att medverka i denna intervju?

- Kön
- Ålder
- Utbildning
- Boende
- Uppväxt

Arbetsform

Tidigare arbetslivserfarenhet

Nuvarande arbete

Hade du positiva eller negativa förväntningar innan du började arbeta som timanställd?

Hur ser en vanlig dag ut för dig?

Förhållande till vänner och familj

Förhållande till arbetskollegor

Hur påverkar ditt arbetsförhållande livet i övrigt?

Hälsa

Hur var din hälsa innan du började jobba som timanställd?

Hur har din hälsa påverkats efter du börjat jobba som timanställd?

Har du varit tvungen att sjukanmäla dig p.g.a. din hälsa?

Balans i livet

Hur ser ditt sociala liv ut efter du blev timanställd?

Har du tid för fritidsaktiviteter?

Hur har dina sociala relationer och band påverkats?

Framtiden

Hur påverkar timanställningen dina ambitioner i livet?

Ge exempel på vilka villkor du vill arbeta med i framtiden? Ex. stabilitet

På vilket sätt påverkar timanställningen din möjlighet att framtidsplanerna?

Vill du fortsätta jobba som timanställd?

Ifall inte, vilken typ av arbetsform föredrar du?

Vilka fördelar finns det med att ha en timanställning, anser du?

Ser du timanställningen som något du kan arbeta med resten av ditt liv, alternativt, något du kan återgå till efter en tid av fastanställning?

Tack för din tid och medverkan i intervjun.

