LUNDS UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Personliga assistenters anställningssituation - en kvantitativ tvärsnittsstudie av anställningskontrakt och psykologiska kontrakt

Unlicensed assistive personnel's employment situation – a quantitative cross-sectional study of employment contracts and psychological contracts

Linn Holgersson-Bergdahl

Kandidatuppsats HT 2019

Handledare: Roger Persson
Examinator: Una Tellhed

Sammanfattning

I en föränderlig arbetsmarknad sker ständig förändring av anställningsrelationen mellan arbetstagare och arbetsgivare. Personliga assistenter har i tidigare undersökningar tillskrivits dåliga arbetsvillkor, hög anställningsotrygghet och låg frivillighet i val av anställningsform. Denna undersökning syftade till att undersöka personliga assistenters anställningssituation utifrån upplevd anställningsotrygghet, frivillighet i val av kontraktsform samt det psykologiska kontraktet. Vidare gjordes jämförelser mellan fast och tidsbegränsat anställda. Undersökningen skedde med en kvantitativ tvärsnittsstudie i form av en nätbaserad enkät, vilken besvarades av 73 personliga assistenter anställda av tre olika assistansbolag inom privat sektor. Enkäten baserades på instrument framtagna av forskningsprojektet Psycones. Resultaten visade att de personliga assistenterna har en relativt låg anställningsotrygghet och genomsnittlig frivillighet i val av anställningsform. De tidsbegränsat anställda rapporterade signifikant högre frivillighet i val av kontraktsform än de fast anställda, men inga skillnader i anställningsotrygghet påvisades. De personliga assistenterna antydde att de psykologiska kontrakten generellt är i relativt skapligt skick, men det gick inte att etablera några skillnader mellan de fast och tidsbegränsat anställdas psykologiska kontrakt. Generellt visade undersökningen även att arbetstagarna skattade att de gav fler, samt fullföljde löften och åtaganden i större utsträckning än arbetsgivaren. En begränsning i undersökningen var den låga svarsfrekvensen, vilket gjorde att resultaten bör tolkas med försiktighet.

Keywords: personlig assistans, psykologiska kontrakt, tidsbegränsade anställningar, upplevd anställningsotrygghet, frivillighet i val av anställningsform.

Abstract

In a changing labor market, the employment relationship between employer and employee is ever-changing. In previous studies, unlicensed assistive personnel have been ascribed poor working conditions, high job insecurity and low volition in their employment contracts. This study aimed to investigate unlicensed assistive workers employment situation with regard to perceived job insecurity, contract volition and the psychological contract. Furthermore, comparisons between permanent and temporary employees were made. The study adapted a quantitative cross-sectional study in the form of an online survey. 73 unlicensed assistive workers, hired by three different companies in the private sector, completed the survey. The survey was based on instruments developed by the research project Psycones. The results showed that the unlicensed assistive personnel have relatively low job insecurity and an average contract volition. The temporary employees reported significantly higher contract volition than the permanent employees, but there were no differences in perceived job insecurity between the two groups. The unlicensed assistive personnel indicated that the state of the psychological contract is relatively decent, but there were no significant differences in the psychological contract between the permanent and temporary employees. The results also show that the employees indicated that they make more promises and obligations, and are better at fulfilling these promises, than the employer. A limitation in the study was the low response rate, therefore the results should be interpreted with caution.

Keywords: personal assistance, psychological contract, temporary employment, perceived job insecurity, contract volition.

De senaste decennierna har inneburit flertalet förändringar av arbetslivet, från strukturella förändringar såsom omorganiseringar till förändringar av arbetet i sig (Aronsson et al., 2012). Organisationer måste ständigt anpassa sig efter omgivningens föränderliga krav, ett sätt att göra detta är att använda sig av flexibilitet. Aronsson et al. (2012) skriver ”för att företagen ska kunna *ha* sin önskade flexibilitet, krävs att någon måste *vara* flexibel” (s. 409). För att uppnå flexibilitet använder organisationer bland annat flexiblare anställningsformer. De flexibla anställningsformerna låter organisationen anpassa sin arbetskraft till den rådande situationen på arbetsmarknaden, med vissa rättsliga restriktioner. Flexibiliseringen av såväl arbetsmarknad som anställningsformer har även lett till förändringar i anställningsrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagare (Aronsson et al., 2012), vilket i sin tur har lett till ett ökat intresse för hur dessa förändringar påverkar individen. Nedan följer en genomgång av centrala begrepp i denna undersökning: yrkeskategorin personlig assistans, anställningskontrakt, upplevd anställningsotrygghet samt psykologiska kontrakt. Därefter följer en genomgång av tidigare undersökningar och forskning i ämnet relevanta för undersökningen.

Personlig assistans

Sedan assistansreformen 1994 har en ny yrkeskategori, personlig assistent, utvecklats. Lagen (1993:387) om stöd och service samt Lagen (1993:389) om assistansersättning har enligt Socialstyrelsen (2007) som syfte ”att främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för människor med omfattande funktionshinder”. Just personlig assistans avser ett personligt utformat stöd för assistansanvändaren (hädanefter kallad brukare), vilket ges till ett begränsat antal individer i olika situationer. En gemensam nämnare för brukarna är att de är beroende av assistans för sin dagliga livsföring till följd av omfattande funktionshinder. Idag arbetar ungefär 70 000 personer som personliga assistenter i Sverige (Statistiska Centralbyrån, 2018). Personliga assistenter kan ha sin anställning kommunalt, hos ett privat företag, ett kooperativ eller hos brukaren själv. (Socialstyrelsen, 2007)

Personliga assistenters arbetssituation kan skilja sig vitt åt beroende på brukaren. Brukaren beslutar dagligen om vilka arbetsuppgifter som ingår i arbetet (Arbetsmiljöverket, 2017), assistansen kan ske i såväl hemmet som i skola, i yrke eller vid fritidsaktiviteter (Socialstyrelsen, 2007). Eftersom olika brukare har olika behov och tilldelning av assistans skiljer sig även tjänstgöringsgraden hos personliga assistenter åt. Både korta och långa pass är

förekommande, och brukarens behov kan motsvara både heltid och deltid. I Sverige arbetar enbart en av fyra personliga assistenter heltid. (Socialstyrelsen, 2007)

Gällande anställningsavtal är det framförallt Huvudöverenskommelsen, Anställning enligt avtalet om Personlig assistent och anhörigvårdare samt Projektanställning som används. Socialstyrelsen (2007) definierar anställningsformerna på följande sätt:

> – Anställning enligt avtalet Huvudöverenskommelsen, HÖK, innebär tillsvidareanställning, månadslön, samt att uppsägningstiden följer lagen om anställningsskydd (LAS). Majoriteten av de fackligt anslutna assistenterna arbetar idag enligt HÖK, vilket är en tydlig facklig strävan.
> – Anställning enligt avtalet Personlig assistent och anhörigvårdare, PAN, innebär visstidsanställning samt timlön, att uppsägningstiden är en månad och att det inte finns företrädesrätt till återanställning.
> – Projektanställning innebär vanligen att den funktionshindrade betraktas som projektet och om brukaren inte vill ha en assistent längre, byter assistansanordnare, flyttar till institution eller avlider så upphör projektet.
> (Socialstyrelsen, 2007, s. 23)

Utöver dessa anställningsformer förekommer även provanställningar och vikariat. En brukare har, oavsett anställningsavtal, även rätt att själv avgöra vem som arbetar som assistent, vilket innebär att hen närsomhelst kan säga upp en assistent utan motivering. Detta torde enligt Socialstyrelsen (2007) skapa viss anställningsotrygghet för de personliga assistenterna, eftersom deras arbetstider samt anställningsform är prekär, det vill säga osäker i sin natur.

Vidare kan även assistans-yrket medföra vissa oklarheter i arbetsledningen. Det vanligaste är att brukarna inte själva är arbetsgivare, utan att de anlitar en assistanssamordnare. Arbetsgivaransvaret för assistenterna överlämnas därmed till assistanssamordnaren. Trots att arbetsgivaransvaret överlämnas är det fortfarande brukaren som anses inneha någon form av arbetsledningsansvar. Alternativt kan någon utses som arbetsledare i de fall då brukaren inte har möjlighet att utöva arbetsledningen på egen hand. Den personliga assistenten utför i de flesta fall arbetet i brukarens hem, vilket gör att naturlig kontakt med part med arbetsgivaransvar kan utebli. (Socialstyrelsen, 2007)

Anställningskontrakt

Trots att flexibla lösningar premieras i dagens arbetsliv är det fortfarande tillsvidareanställningar som är den mest förekommande och även den mest eftersträvansvärda anställningsformen (Statistiska Centralbyrån, 2019b). En tillsvidareanställning innebär att anställningen gäller tillsvidare med en bestämd uppsägningstid, medan en tidsbegränsad anställning avser en anställning som varar under en viss tid (Aronsson et al., 2012). Cirka 16 procent av arbetstagarna i Sverige innehar ett tidsbegränsat kontrakt idag (Statistiska centralbyrån, 2019a).

Användningen av tidsbegränsade anställningars ökade drastiskt under slutet av 90-talet, från 10 procent till ca 15 procent, men ökningen har sedan dess avstannat (Isaksson & Bellaagh, 2005). Den ökande användningen av flexibla anställningsformer har gjort att forskningen inom ämnet har tilltagit de senaste årtiondena. Vilka konsekvenser anställningsformen får för individen har dock gett motstridiga resultat, vilket kan tyda på att den tidsbegränsade arbetskraften är en heterogen grupp bestående av individer med olika motiv och intressen. (De Cuyper, Jong et al., 2008; De Cuyper & De Witte, 2008)

Vilka konsekvenser anställningsformen får för individen kan alltså skilja sig åt, och en betydande faktor verkar vara huruvida anställningformen är frivilligt vald eller inte (Bernhard-Oettel, Rigotti & Clinton, 2010; De Cuyper & De Witte, 2008; Kauhanen & Nätti, 2014; Krausz, 2000). Frivillighet i val av anställningsform påverkas i stor utsträckning av faktorer inom individen, såsom vilken livsfas hen befinner sig i, men även faktorer utifrån, såsom tillgång på arbetskraft (Isaksson & Bellaugh, 2005). De tidsbegränsat anställda som själva valt den anställningsformen upplever ofta färre negativa konsekvenser än de som inte ges möjligheten att välja (Kauhanen & Nätti, 2014; Krausz, 2000).

Anställningsotrygghet

Sverke, Hellgren och Näswall (2002) definierar anställningsotrygghet som en generell oro över den fortsatta möjligheten till arbete i framtiden, vilket ofta mäts genom individens upplevda sannolikhet/risk att förlora jobbet. Anställningsotrygghet kan vara både objektiv och subjektiv (Sverke & Hellgren, 2001). Objektiva former av anställningsotrygghet kan till exempel vara tidsbegränsade anställningar eller varsel. Subjektiv anställningsotrygghet definieras som en oro beträffande den framtida anställningen, alltså individens känslomässiga upplevelse av hot. Objektiv anställningsotrygghet innebär ofta att individens subjektiva anställningsotrygghet ökar (Näswall & De Witte, 2003). Hur detta samband ser ut, liksom vilka konsekvenser upplevelsen får, avgörs av både den objektiva anställningssituationen samt olika individ- och organisationsfaktorer (Sverke et al., 2002). Generellt är konsekvenserna

negativa för både individen och organisationen (Näswall, Sverke & Hellgren, 2003). På kort sikt leder upplevd anställningsotrygghet ofta till sämre trivsel och minskat arbetsengagemang hos individen (Kinnunen & Nätti, 1994), vilket ofta visar sig i form av ökad misstro gentemot organisationen (Robinson, 1996) och sämre prestationer (Kinnunen, Mauno, Nätti & Happonen, 2000). Det är också vanligt att arbetstagaren ser sig om efter ett alternativt arbete (Sverke & Hellgren, 2001; Kinnunen et al., 2000; Robinson, 1996). Om den upplevda anställningsotryggheten är närvarande under en längre tid får det ofta negativa psykiska och fysiska hälsoeffekter för individen (Sverke et al., 2002). För organisationen innebär detta en ökad risk för frånvaro, liksom ökad risk för oönskad personalomsättning.

Det psykologiska kontraktet

Det psykologiska kontraktet dök upp som ett koncept inom psykologisk forskning på 1960-talet (Argyris, 1960), och har sedan dess tagit olika roller i forskning kring arbetsrelaterat beteende. Ända sedan konceptets uppkomst har det funnits en begreppsmässig ovisshet i hur det ska utvecklas och definieras, vilket har gjort att det idag inte finns någon allmängiltig definition av det psykologiska kontraktet. Den mest utbredda och använda definitionen av begreppet, och därmed den som används även i denna undersökning, är att det psykologiska kontraktet är en arbetstagares subjektiva förståelse av löftes-baserade ömsesidiga utbyten mellan denne och organisationen (Conway & Briner, 2005). Utbytet mellan arbetstagaren och organisationen samt den subjektiva tolkningen av detta utbyte ges stor betydelse i denna definition, vilket gör att kontraktet kan ses som psykologiskt i sin natur istället för rättsligt.

Trots att det psykologiska kontraktet skiljer sig från formella kontrakt såsom anställningskontrakt är utgångspunkten för det psykologiska kontraktet det formella anställningskontraktet. Enligt De Vos, Buyens och Schalk (2003) utvecklas det psykologiska kontraktet redan innan arbetstagaren tillträder sin anställning. Det börjar formas då en tjänst utlyses och en person bestämmer sig för att söka den. I samband med att personen anställs träffas en överenskommelse mellan personen och arbetsgivaren vad gäller formella rättigheter och skyldigheter. Arbetstagarens subjektiva tolkning av dessa villkor kommer sedan att ligga till grund för det psykologiska kontraktet. Det psykologiska kontraktet hos en nyanställd tenderar till en början att vara relativt omfattande, men under de första månaderna rättas detta oftast till och kontraktet blir mer realistiskt (De Vos et al., 2003). Situationen blir mer stabil och förändringar i det psykologiska kontraktet sker långsammare. Ett tydligt psykologiskt kontrakt kan ge arbetstagaren trygghet och förutsägbarhet (Isaksson & Bellaagh, 2005).

Det psykologiska kontraktet kan bestå av både uttryckta och överenskomna löften, men även en implicit förståelse av de löften som gjorts mellan parterna. Uttryckta löften kan exempelvis uppkomma vid skriven kommunikation eller tillkännagivanden inom organisationen, medan den implicita förståelsen kan skapas genom exempelvis arbetsgivarens reaktioner på arbetstagarens beteenden (Rousseau, 1989). De utbyten som sker mellan arbetstagare och arbetsgivare rör framför allt vilka löften arbetstagaren tror att denne kan erbjuda sin organisation och vad arbetstagaren tror att organisationen har lovat i gengäld. Arbetstagaren kan exempelvis erbjuda färdigheter och kunskap, att vara flexibel eller att göra en tillräcklig insats. Arbetsgivaren kan i sin tur erbjuda löften såsom befordran, fortbildning, rättvis behandling eller feedback. Båda parterna i denna relationen kommer att utbyta vad de känner och tror att de kan bidra med. Då dessa utbyten sker eftersöks ofta balans i relationen mellan parterna, det vill säga en balans i antal löften som getts mellan parterna (Conway & Briner, 2005).

Ett sätt att undersöka det psykologiska kontraktet på är att studera dess innehåll närmare. Det psykologiska kontraktets innehåll ger information om vad som ingår i utbytet mellan arbetstagare och arbetsgivare och hur dessa utbyten sker. Kontraktet redogör alltså för de resurser som parterna är villiga att byta samt på vilken basis utbytet sker, ömsesidighet är således en central aspekt för det psykologiska kontraktet. Utöver det faktiska innehållet i löftet går det även att studera det psykologiska kontraktets bredd och omfattning genom att se till hur många löften som har givits mellan parterna. (Conway & Briner, 2005)

I det psykologiska kontraktets innehåll görs även en distinktion mellan transaktionella och relationella löften. Transaktionella löften handlar om det kortsiktiga utbytet av konkreta ekonomiska transaktioner, till exempel utbytet av arbetstagarens tid och arbete mot lön (Rousseau, 1989). Relationella löften sträcker sig bortom den rent ekonomiska transaktionen och inbegriper ett mer långsiktigt perspektiv, till exempel förväntningar beträffande utbytesrelationens framtida utveckling. Distinktionen mellan transaktionella och relationella kontrakt är inte helt tydlig och skiljer sig åt i olika studier. Isaksson et al. (2003) identifierade tre olika kategorier, vilka används även i denna undersökning. Den första kategorin är mer generell och fokuserar på transaktionella faktorer, såsom anställningsotrygghet och lön, samt karriärsutsikter, såsom utmanande arbete, karriär och avancering inom organisationen. Den andra kategorin rör relationella faktorer såsom samarbete mellan kollegor och ett trevligt klimat. Den tredje kategorin rör möjligheten att influera viktiga beslut. Eftersom anställningskontraktet utgör kärnan i det psykologiska kontraktet är det vanligt att det

psykologiska kontraktets omfattning och innehåll skiljer sig åt mellan permanent anställda och tidsbegränsat anställda (De Cuyper, Rigotti, De Witte och Mohr, 2008).

De senaste femton åren har psykologiska kontrakt fått ett uppsving, eftersom de kan ses som ett användbart sätt för att förstå de förändringar som sker i anställningsrelationen till följd av organisatoriska och ekonomiska förändringar (Conway & Briner, 2005). Ett sätt att förstå vilka utfall dessa förändringar i anställningsrelationen får är att se hur förändringar i det psykologiska kontraktets innehåll påverkar olika utfall. Dessa förändringar kan uppkomma till följd av så kallat brott mot det psykologiska kontraktet, det vill säga att någon av parterna upplever att de löften och åtaganden i det psykologiska kontraktet inte fullföljs. Konsekvenserna av ett kontraktsbrott kan vara att arbetstagaren inte anstränger sig i sin arbetsprestation, att de blir besvikna, ledsna eller i värsta fall kränkta (Turnley & Feldman, 2000). Vid tillräckligt allvarliga kontraktsbrott kan arbetstagaren välja att lämna organisationen. För organisationen är det destruktivt att ha missnöjda anställda som misstror ledningen, presterar sämre och känner minskad tillit.

Sammanfattningsvis går det alltså att se att det psykologiska kontraktet kan förklara beteende genom att ta hänsyn till huruvida arbetstagaren tror att arbetsgivaren kommer att hålla de löften och åtaganden den anställda upplever har getts. Om dessa löften hålls leder detta troligen till tillfredsställelse och en vilja att stanna i relationen. Om löften å andra sidan inte hålls kan detta leda till negativa känslor och vilja att avlägsna sig från relationen. (Conway & Briner, 2005)

Tidigare forskning och undersökningar

Undersökningar av personliga assistenter i Sverige har visat på otillfredsställande tjänstgöringsgrad, anställningsotrygghet och anställningsförhållanden (Socialstyrelsen, 2007), men även andra brister i arbetsmiljön såsom arbetsrättsligt svagt anställningsskydd samt en oklar ansvarsuppdelning mellan arbetsgivare och arbetsledning (Calleman, 2017). Gällande personliga assistenters anställningsform och upplevda anställningsotrygghet har undersökningar gett motstridiga resultat. Många personliga assistenter har uppgett att de har varit nöjda med anställningsformen, samtidigt som de har angett en oro gällande sin anställningssituation och hög upplevd anställningsotrygghet (Socialstyrelsen, 2007). Den oklara uppdelningen mellan arbetsgivare och arbetsledning skulle kunna innebära svagt stöd i arbetssituationen och utsatthet för arbetstagaren (Socialstyrelsen, 2007). Generellt visade de tidigare undersökningarna av personliga assistenter att villkoren kan skilja sig vitt åt beroende

på olika kategorier av personlig assistans, samt att villkoren även skiljer sig åt beroende på brukarens funktionshinder och behov av assistans (Calleman, 2017; Socialstyrelsen, 2007).

Tidigare forskning på olika anställningsformer och vilka konsekvenser dessa får för individen har gett motsägande resultat (Isaksson & Bellaagh, 2005). Ofta görs jämförelser mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda och hur arbetsförhållanden och anställningsotrygghet skiljer sig åt i dessa grupper. Att resultaten varit motsägelsefulla tillskrivs ofta att grupperna är heterogena och att det kan finnas flera faktorer som spelar in än den faktiska anställningsformen (Bernhard-Oettel et al., 2010; De Cuyper et al., 2019; Isaksson & Bellaagh, 2005; Näswall & De Witte, 2003). Övriga faktorer som torde kunna påverka är frivillighet i val av anställningsform, förväntningar på kontraktsförnyelse, ålder och övrig livssituation, såsom familjeliv (Isaksson & Bellaagh, 2005). Bernhard-Oettel et al. (2010) har visat att tidsbegränsat anställda med låg valfrihet i anställningsform och hög upplevd anställningsotrygghet gick att koppla till sämre välmående på arbetsplatsen. Kauhanen och Nätti (2014) konstaterade att tidsbegränsat anställda med låg frivillighet i val av kontraktsform upplever sämre kvalitet i sitt arbete, och förespråkar att det görs en särskiljning av fast och tidsbegränsat anställda efter kontraktspreferens (frivillighet i val av kontraktsform).

Tidig forskning på anställningsotrygghet (De Cuyper & De Witte, 2006; De Cuyper, De Witte, Krausz, Mohr & Rigotti, 2010; Näswall & De Witte, 2003) har visat att arbetstagare med tillfälliga anställningar, exempelvis tidsbegränsade anställningar, upplever högre anställningsotrygghet än de med fasta anställningar. De Cuyper, Piccoli, Fontinha och De Witte (2019) återfann i en nyare studie motsägande resultat, då resultat visade att anställningsotrygghet inte skiljer sig åt i olika anställningsformer. Forskarna argumenterade för att anställningsotrygghet idag är ett strukturellt kännetecken i dagens arbetsmarknad och att anställningsotrygghet därför upplevs av tidsbegränsat anställda såväl som fast anställda idag.

Vidare har undersökningar angett det psykologiska kontraktet som en förklaring till vilka konsekvenser förändrade anställningssituationer får för individen. Enligt De Cuyper och De Witte (2006) rapporterade tidsbegränsat anställda, som tidigare nämnt, generellt starkare upplevelse av anställningsotrygghet, men tillsvidareanställda som upplever sin anställning som otrygg rapporterade avsevärt fler negativa hälsoeffekter än de som hade en tidsbegränsad anställning. Forskarna föreslog det psykologiska kontraktet som en möjlig förklaring till detta, då anställningsotrygghet inte utgör en lika betydande del av det psykologiska kontraktet hos

tidsbegränsat anställda, men är en betydande del av det psykologiska kontraktet hos fast anställda. Därmed kan de fast anställda påverkas mer av anställningsotrygghet då det kan ses som ett brott mot det psykologiska kontraktet.

De Cuyper, Rigotti et al. (2008) konstaterade i sin undersökning att anställningsform var den viktigaste utgångspunkten för det psykologiska kontraktet. Anställningsform noterades även vara det som påverkade de psykologiska konsekvenserna såsom arbetstillfredsställelse och brott mot det psykologiska kontraktet. Undersökningen visade även att det är mer troligt att tidsbegränsat anställda innehar psykologiska kontrakt med få löften och åtaganden från arbetsgivaren. Gällande det psykologiska kontraktets innehåll hittade McDonald och Makin (2000) inga skillnader hos fast och tidsbegränsat anställda, till skillnad från De Cuyper, Rigotti et al. (2008).

Guest och Conway (2002, refererat i Guest, Isaksson & De Witte, 2010) konstaterade att mer explicita psykologiska kontrakt resulterade i ökad tillit och rättvisa och drog slutsatsen att omfattande och effektiv kommunikation kan vara fördelaktigt för både arbetstagare och organisationer. Karagonlar, Eisenberger och Aselage (2015) visade att fullföljande av det psykologiska kontraktet leder till individen upplever ökat stöd från organisationen. Forskning på det psykologiska kontraktets skick hos tidsbegränsat anställda har gett motsägelsefulla resultat som undersökt det (Guest & Conway, 1998, refererat i Schalk et al., 2010; McDonald & Makin, 2000). En stor del av forskningen inom psykologiska kontrakt har fokuserat på förändringar i det psykologiska kontraktet, såsom brott mot eller kränkning av det psykologiska kontraktet, och vilka konsekvenser detta kan få för individen. Därefter har det varit vanligast att forska på de psykologiska kontraktens innehåll i olika branscher och arbetssituationer (Conway & Briner, 2005).

Inga studier gällande personliga assistenters psykologiska kontrakt har påträffats, och det kändes därmed relevant att utforska personliga assistenters psykologiska kontrakt från grunden avseende innehåll, bredd, antal löften samt fullföljandet av dessa löften.

Syfte och forskningsfrågor

På en arbetsmarknad där flexibla anställningsformer är mer förekommande förändras ständigt anställningsförhållandena för arbetstagarna. Personliga assistenter arbetar under prekära anställningsförhållanden, med hög anställningsotrygghet och låg frivillighet i val av anställningsform. Eftersom både upplevd anställningsotrygghet samt frivillighet i val av anställningsform har visats ge negativa konsekvenser för individens hälsa samt prestation och välmående inom organisationen (Kauhanen & Nätti, 2014; Krausz, 2000; Näswall et al.,

2003; Sverke et al., 2002) är det av intresse att undersöka dessa faktorer närmare. Det psykologiska kontraktet har använts som modell för att kunna beskriva hur arbetstagaren uppfattar sin anställningssituation (Conway & Briner, 2005) och är därmed ett passande ramverk för att undersöka hur de personliga assistenterna upplever sin anställningssituation. Trots att de psykologiska kontrakten har en inverkan på arbetsrelationen, är de oftast inte medvetna av arbetsgivare eller arbetstagare. Att synliggöra dessa i en bransch där naturlig kontakt med arbetsgivaren ofta uteblir bör därför ses som fördelaktigt.

Syftet med denna undersökning är att undersöka hur personliga assistenter inom privat sektor upplever sin anställningssituation. Särskilt fokus läggs vid olika anställningsformer, frivillighet i val av anställningsform, upplevd anställningsotrygghet samt det psykologiska kontraktet. Kunskap om personliga assistenters anställningssituation kan bidra med insikter om hur anställningsförhållandena går att förbättra, vilket kan anses vara betydande för att öka arbetstillfredsställelse, minska personalomsättning och att höja yrkets status. Denna kunskap kan vara till fördel för arbetstagare, arbetstagarorganisationer samt arbetsgivare inom branschen. Specifikt undersöks följande forskningsfrågor inom gruppen personliga assistenter inom privat sektor:

1. Hur skiljer sig upplevd anställningsotrygghet och frivillighet i val av anställningsform hos fast respektive tidsbegränsat anställda?
2. Hur uppfattas det psykologiska kontraktet, avseende innehåll, antal löften och hur dessa löften fullföljs? Skiljer sig detta åt hos fast respektive tidsbegränsat anställda?
3. Hur skiljer sig det psykologiska kontraktets skick åt hos fast respektive tidsbegränsat anställda?

Metod

Deltagare och urval

Målpopulationen i studien var personliga assistenter inom privat sektor. Urvalet sökte eftersträva variation i anställningsform, då olika anställningsformer var ett huvudsakligt intresse i studien. Urvalet baserades på en kontakt vid ett assistansbolag, vilket går att räkna som ett bekvämlighetsurval och därmed ett icke-sannolikhetsurval.

Verksamhetsstrategen är verksam i koncernen som äger samtliga bolag, vilka kallas Bolag A, Bolag B och Bolag C, som deltagit undersökningen. De tre bolagen är verksamma i Malmö och Göteborg, vilket gör att urvalet primärt kan antas vara relativt representativt för

personliga assistenter inom privat sektor i storstadsregioner. Verksamhetstrategen distribuerade enkäten via mail till personliga assistenter anställda vid Bolag A, Bolag B och Bolag C. Enkäten distribuerades till samtliga 967 anställda, varav 302 anställda vid Bolag A, 315 anställda av Bolag B och 305 anställda av Bolag C. Samtliga anställda gavs därmed möjlighet att delta i undersökningen. Totalt samlades 73 svar in, vilket gav en svarsfrekvens på 7,5 % och ett bortfall på 894 personer. Deltagarna bestod av 56 kvinnor (76,7%) och 17 (23,2%) män. Enligt Statistiska Centralbyrån (2018) består de personliga assistenterna idag av 71 procent kvinnor, vilket tyder på att urvalet till viss del motsvarar målpopulationen. Av deltagarna var 40 anställda av Bolag A, 1 anställd av Bolag B och 29 anställda av Bolag C. En deltagare var anställd hos både Bolag A och Bolag B, en deltagare var anställd hos både Bolag A och Bolag C och en deltagare var anställd hos både Bolag B och Bolag C. Genomsnittlig yrkeserfarenhet som personlig assistent var 7,6 år. För utförligare information angående ålder, antal arbetade timmar i veckan samt med annan anställning, se tabell 1.

Tabell 1. Undersökningsdeltagare, frekvensfördelning

		Anställningsform	
	Totalt	Fast	Tidsbegränsat
Kön			
Man	16	7	9
Kvinna	54	34	20
Ålder			
18–25	8	7	1
26–35	15	10	3
36–45	16	8	8
46–55	13	7	6
56–65	15	7	7
65+	6	2	4
Anställningsform			
Tillsvidareanställning	13	13	0
Visstidsanställning	28	28	0
Timanställning	27	0	27
Vikariat	2	0	2
Arbetstid			
Ofullständigt svar	6	3	3
0–9 h	9	2	7
10–19 h	7	3	4
20–29 h	17	8	9
30–39 h	20	17	3
40+ h	11	8	3
Annan anställning			
Ja	25	12	13
Nej	45	29	16

Forskningsdesign och procedur

För att undersöka de personliga assistenternas anställningsförhållanden genomfördes en kvantitativ tvärsnittsstudie i form av en nätbaserad enkät som var möjlig att besvara på dator, telefon eller surfplatta. Enkäten konstruerades i GoogleForms och innan den distribuerades granskades enkäten av Verksamhetsstrategen för att säkerställa att frågorna var anpassade efter deltagarna och deras anställningsformer. Länken till enkäten skickades ut till de anställda måndagen den 18:e november 2019 och var tillgänglig under en vecka.

Enkäten utformades så att deltagarna endast kunde välja ett svarsalternativ för varje fråga, med undantag för fråga 6. Här gavs deltagarna istället möjlighet att kryssa i fler än ett svarsalternativ, då en arbetstagare kan vara anställd av mer än ett bolag. För att motverka ofullständiga svar som inte kan användas i den statistiska analysen av datan, konstruerades enkäten på ett sätt så att deltagarna inte hade möjlighet att gå vidare till nästa sektion utan att alla frågor i föregående sektion besvarats.

Instrument/frågeformulär

Till grund för denna undersökning låg ett antal mätinstrument som bedömts vara relevanta för att kunna besvara frågeställningarna. Samtliga mätinstrument utvecklades av Psycones, ett projekt inom ramarna för den Europeiska Unionen med syfte att undersöka psykologiska kontrakt i olika anställningssituationer (Guest, Isaksson & De Witte, 2010). Dessa mätinstrument är väletablerade, har testats i en omfattande pilotstudie under Psycones-projektet samt genomgått mindre korrigeringar efter pilotstudien (Rigotti, Guest, Clinton & Mohr, 2010). Val av instrument påverkades även av att Psycones tillhandahöll instrumenten på svenska. I inledande analyser av denna undersökningens resultat uppvisade samtliga tester en Cronbach's Alpha över 0.7, för utförligare information se tabell 2. Samtlig data har bearbetats och analyserats efter Psycones manual (Guest et al., 2010, Appendix 2).

Frågeformuläret bestod av sju delar: demografiska bakgrundsfaktorer, anställningskontrakt, frivillighet i val av anställningsform, upplevd anställningsotrygghet, det psykologiska kontraktets innehåll samt i vilken grad det fullföljs, samt tillit och rättvisa. Hela enkäten återfinns i bilaga 1.

Demografiska bakgrundsfaktorer. I den del som avsåg demografiska bakgrundsfaktorer ombads deltagarna besvara frågor rörande deras ålder, kön och utbildningsnivå. För att säkerställa deltagarnas anonymitet fick deltagarna välja ett passande åldersspann bland flera svarsalternativ, istället för att uppge exakt ålder.

Anställningskontrakt. I den del som syftade till att samla in data om den anställdes nuvarande anställningskontrakt fick deltagarna uppge hur länge de arbetat som personliga assistenter samt hos vilket/vilka av de tre undersökta bolagen de hade sin anställning. För att få reda på om deltagarna arbetade heltid eller deltid inkluderades en fråga om hur många timmar i veckan deltagarna i genomsnitt brukade tjänstgöra på den aktuella arbetsplatsen. Även en fråga om huruvida deltagaren har ett annat avlönat arbete utöver arbetet som personlig assistent hos någon av de tre bolagen inkluderades. Om deltagaren svarade ja på denna fråga följde en fråga om hur många timmar per vecka deltagaren i genomsnitt arbetade på den andra arbetsplatsen. Slutligen ombads deltagaren ange vilken sorts kontrakt som bäst beskrev deras nuvarande anställningsform. Svarsalternativen utgjordes av de sju olika anställningsformerna som förekom hos de tre bolagen och togs fram i samråd med Verksamhetsstrategen.

Frivillighet i val av anställningsform. För att mäta frivillighet i val av anställningsform, det vill säga huruvida deltagaren föredrar/aktivt skulle välja sin nuvarande form av anställningskontrakt (permanent eller tidsbegränsat), användes ett mått med fyra påståenden framtaget av Krausz (2000). Påståendena var exempelvis formulerade som ”Min nuvarande anställningsform passar mig just för tillfället” och ”Den anställningsform jag har nu är den jag helst vill ha också i framtiden”. Dessa påståenden skattades på en femgradig skala med följande alternativ: ”Instämmer absolut inte” (1), ”Instämmer inte” (2), ”Instämmer delvis” (3), ”Instämmer” (4), ”Instämmer absolut” (5).

Upplevd anställningsotrygghet. Upplevd anställningsotrygghet (De Witte, 2002, refererat i Guest et al., 2010, Appendix 2) mättes med hjälp av fyra påståenden rörande den anställdes uppfattning om sin framtida anställning; exempelvis ”Det finns en risk att jag snart kommer att förlora arbetet” och ”Jag är osäker på min framtida anställning”. Genom påståendet ”Jag är säker på att kunna behålla mitt jobb” mättes samma kontrakt på en ”reversed scale”. Påståendena skattades på en femgradig skala med följande alternativ: ”Instämmer absolut inte” (1), ”Instämmer inte” (2), ”Instämmer delvis” (3), ”Instämmer” (4), ”Instämmer absolut” (5).

Psykologiska kontrakt. För att mäta det psykologiska kontraktet användes tre olika mått, samtliga baserades på arbetstagarens skattningar. Det första måttet mätte arbetsgivarens löften och åtaganden, det andra måttet mätte arbetstagarens löften och åtaganden (Guest et al., 2010, Appendix 2) och det tredje måttet mätte tillit och rättvisa (Guest & Conway, 2002, refererat i Guest et al., 2010, Appendix 2). Dessa tre mått användes sedan för att få ett samlat

index på det psykologiska kontraktets skick (”state of psychological contract”) (Schalk et al., 2010). Det psykologiska kontraktets skick användes som ett mått på hur väl löften och åtaganden fullföljs, hur rättvist arbetstagaren upplever att detta är och vilken tillit arbetstagaren känner för att löften kommer att hållas i framtiden (Guest & Conway, 2002, refererat i Guest et al., 2010). Frågorna rörande det psykologiska kontraktet gav alltså mått på det psykologiska kontraktets innehåll och bredd, hur väl löftena och åtagandena fullföljts, tillit och rättvisa samt det psykologiska kontraktets skick.

Arbetsgivarens löften och åtaganden. Dessa mättes med hjälp av femton frågor. Alla frågor inleddes med “Har din organisation lovat eller åtagit sig...” och sedan en fråga, t.ex. “ att tillåta dig att delta i beslutsfattande?”. Dessa frågor gav både en indikator på huruvida det funnits ett löfte (0 = nej, 1-5 = ja) samt fullföljandet av de löften som givits (1 = ja, men löftet har inte hållits till 5 = ja, löftet har hållits helt). Deltagarna fick alltså välja på följande svarsalternativ: ”Nej” (0), ”Ja, men löftet har inte alls hållits” (1), ”Ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning” (2), ”Ja, löftet har hållits ungefär till hälften” (3), ”Ja, löftet har hållits i stor utsträckning” och ”Ja, löftet har hållits helt” (5).

Arbetstagarens löften och åtaganden. Dessa mättes med hjälp av sjutton frågor, vilka inleddes med frasen “Har du lovat eller åtagit dig…” och följdes av en fråga, t.ex “att vara en bra medlem i arbetsgruppen?”. Även dessa frågor visade huruvida arbetstagaren uppfattade det som att ett löfte gjorts eller inte, samt i vilken utsträckning löftet hållits. Skalan gick från 0 (= nej) till 5 (ja, löftet har hållits helt). En av frågorna modifierades genom att ordet “kunder” byttes ut mot “brukare” (i frågan “att vara artig mot brukare eller allmänheten även om de är otrevliga mot dig?”). Detta eftersom brukare är det ordet som används inom branschen för att beskriva assistansanvändaren.

I enlighet med instrumentens manual, analyserades data från ovanstående två instrument på samma sätt. Huruvida det fanns ett löfte eller inte (0 = nej, 1 = ja) gav en indikator på det psykologiska kontraktets innehåll och bredd, vilket gjorde detta till en dikotom variabel. Psycones identiferade tre olika dimensioner av arbetsgivarens löften och åtaganden i sin studie, en generell, en relationell samt en rörande inflytande i beslutsfattande. Arbetstagarens löften och åtaganden bestod enbart av en dimension.

Då det gäller hur väl löftena och åtagandena fullföljs analyserades enbart items som deltagaren skattat från 1–5, medan de items där deltagaren inte upplevde att något löfte hade gjorts på (0 = nej) inte togs i beaktande. Därmed varierar antalet deltagare beroende på antal som upplever att det funnits ett löfte eller ej.

Tillit och rättvisa. Tillit och rättvisa mättes med hjälp av sju påståenden baserade på instrument avsedda att mäta tillit, t.ex. “I vilken utsträckning litar du på att din närmaste arbetsledare ska bevaka dina intressen?” och rättvisa, t.ex. “Anser du att organisationsförändringar genomförs på ett rättvist sätt i organisationen?” (Guest & Conway, 1998, refererat i Conway & Briner, 2005). Dessa frågor skattades på en skala med följande alternativ: ”Instämmer absolut inte” (1), ”Instämmer inte” (2), ”Instämmer delvis” (3), ”Instämmer” (4), ”Instämmer absolut” (5).

Etik

I ett inledande stycke av enkäten förklarades de etiska aspekterna relevanta för undersökningen i fråga. Deltagarna informerades om undersökningens syfte, att deltagandet var frivilligt och att de hade möjlighet att avbryta undersökningen utan negativa konsekvenser. Deltagarna garanterades också anonymitet, konfidentialitet samt att resultatet enbart skulle användas i denna undersökning. Innan deltagarna påbörjade enkäten ombads deltagarna bekräfta att de tagit del av ovanstående information samt lämna samtycke till sitt deltagande i undersökningen. Vidare efterfrågades ingen känslig information.

Dataanalys

För att genomföra statistiska analyser användes IBM/SPSS Statistics. Signifikansnivån för samtliga statistiska tester och analyser sattes vid $p < .05$ (två-sidig).

I inledande analyser av resultaten återfanns fem outliers. Tre av dessa outliers uppvisade ett uniformt nekande svarsmönster på samtliga frågor rörande det psykologiska kontraktet, vilket antydde att deras svar inte var sanningsenliga. Därför eliminerades dessa deltagarna från undersökningen. Två av deltagarna uppvisade avvikande svar gällande den upplevda anställningsotryggheten, men då de inte påverkade medelvärdet i större utsträckning läts dessa vara kvar i undersökningen.

I analyser av normalfördelningen visade sig ungefär hälften av variablerna vara normalfördelade (arbetsgivarens innehåll, arbetstagarens löften och åtaganden, tillit, rättvisa och det psykologiska kontraktets skick) enligt Kolmogorov-Smirnov test för normalfördelning. Avvikelsen från normalfördelningen berodde på att de övriga variablerna var något skewed (anställningsotrygghet, frivillighet i val av anställningsform, arbetsgivarens löften och åtaganden, arbetstagarens innehåll samt både arbetsgivarens och arbetstagarens fullföljande av löften). Detta skulle kunna vara hinder mot att genomföra senare t-tester samt korrelationsanalyser. Pallant (2016) hävdar att vid tillräckligt stora urval (över 30 personer) bör en liten avvikelse från normalfördelningen inte vara ett större problem. För att säkerställa

att skewnessen inte påverkade resultaten genomfördes både parametriska tester (t-test för oberoende och Pearson Product-moment correlation) samt deras icke-parametriska motsvarigheter (Mann-Whitney U och Spearman rho). Då de icke-parametriska testernas resultat överensstämde med de parametriska testernas resultat antogs fördelningen vara tillräckligt normal för att antagandet om normalfördelning inte skulle vara brutet. Därmed togs beslutet att fortsätta med den parametriska motsvarigheten, det vill säga t-test.

För att enklare kunna göra jämförelser mellan grupper dikotomiserades vissa av variablerna. Anställningsform delades in i fast anställning och tidsbegränsad anställning. Den fasta anställningen utgjordes av de som var anställda med en tillsvidareanställning samt de som var anställda med en visstidsanställning så länge uppdraget varar (med fast tjänstgöringsgrad). Denna uppdelning gjordes eftersom den senare nämnda anställningsformen är den som mest efterliknar en fast anställning inom personlig assistans. Gruppen tidsbegränsade anställda utgjordes av de som var anställda med en timanställning, vikariat, provanställning, utbildning eller praktik samt arbetsmarknadsåtgärder av något slag.

För att undersöka frågeställning ett, huruvida det finns skillnader mellan fast och tidsbegränsat anställda i upplevd anställningsotrygghet och frivillighet i val av anställningsform, genomfördes t-test för oberoende grupper. För att undersöka frågeställning två, hur det psykologiska kontraktet ser ut hos personliga assistenter avseende innehåll, antal löften och fullföljande av dessa löften, togs deskriptiv statistik fram. Även t-tester för oberoende grupper genomfördes för att undersöka skillnader i antal löften och åtaganden samt fullföljande av löften mellan fast och tidsbegränsat anställda. Vidare gjordes även Chi^2-tester där det psykologiska kontraktets innehåll testades mot de olika anställningsformerna. Chi^2-tester gjordes enbart med arbetsgivarens löften och åtaganden, eftersom inga av arbetstagarens löften och åtaganden uppfyllde kravet om minst fem deltagare i varje cell. Pallant (2016) rekommenderar att den förväntade frekvensen i varje cell bör vara minst 10 vid 2x2-tabeller. Om så inte är fallet bör istället Fishers Exact Probability test användas. Vid 2x2-tabeller bör man även använda sig av Yates Continuity Correction (Pallant, 2016). Vid tolkning av resultaten har detta tagits i åtanke. För att undersöka frågeställning tre, huruvida det föreligger skillnader i det psykologiska kontraktets skick hos de fast anställda eller de tidsbegränsat anställda genomfördes t-tester för oberoende grupper.

Resultat

Den inledande deskriptiva analysen av deltagarna (se tabell 1) visade att de flesta fast anställda arbetade över 30 h i veckan (25 heltid/13 deltid). De flesta tidsbegränsat anställda arbetade under 30 h i veckan (6 heltid/20 deltid). Vidare visar tabell 2 beskrivande statistik i de olika mätta variablerna.

Tabell 2. Medelvärde, standardavvikelse och Cronbach's alpha på samtliga mätskalor

	N	*M*	*SD*	*Cronbach's Alpha*
Frivillighet i val av anställningsform [a]	70	3.05	1.24	.89
Anställningsotrygghet [a]	70	2.45	.92	.73
Arbetsgivarens löften och åtaganden	70			.94
Innehåll (antal löften) [b]	70	8.64	4.65	.91
Fullföljande av löften [c]	64	3.20	1.12	.96
Arbetstagarens löften och åtaganden	70			.83
Innehåll (antal löften) [d]	70	14.50	2.89	.83
Fullföljande av löften [c]	70	4.42	.49	.93
Tillit [a]	70	3.07	1.18	.89
Rättvisa [a]	70	2.97	1.15	.88
Det psykologiska kontraktets skick [e]	70	3.41	.80	.98

[a] Måttskala från "Instämmer absolut inte" (1) till "Instämmer absolut" (5)

[b] Medelvärde antal löften, totalt antal löften = 15.

[c] Måttskala från "Ja, men löftet har inte hållits till" (1) till "Ja, löftet har hållits helt" (5)

[d] Medelvärde antal löften, totalt antal löften = 17.

[e] Index bestående av fullföljande av löften och åtaganden, tillit och rättvisa. Måttskala från 1–5.

Anställningpreferens och upplevd anställningotrygghet

Ett t-test för oberoende grupper genomfördes för att utforska skillnader i frivillighet i val av anställningsform och upplevd anställningsotrygghet hos fast- och tidsbegränsat anställda.

Det fanns signifikanta skillnader i frivillighet i val av anställningsform hos fast (M = 2.79, SD = 1.19, n = 41) och tidsbegränsat anställda (M = 3.42, SD = 1.24, n = 29), t (68) = -2.14, p = .04, tvåsvansad. Skillnaden mellan grupperna (medelvärdesskillnad = .63, 95% *CI*: -1.22 till -.04) var måttlig (eta squared = .06).

Det fanns inga signifikanta skillnader i upplevd anställningsotrygghet hos fast (M = 2.44, SD = .77) och tidsbegränsat anställda (M = 2.47, SD = 1.12), t (68) = -.15, p = .88,

tvåsvansad. Skillnaden mellan gruppernas medelvärden (medelvärdesskillnad = .03, 95% *CI*: -.52 till .45) var obefintlig (eta squared < .01).

Innehåll, antal löften och fullföljande av det psykologiska kontraktet

Bredd och antal löften. Den deskriptiva analysen av hur det psykologiska kontraktet såg ut visade att deltagarna antydde att löften från arbetstagarens håll var vanligare än de från arbetsgivarens håll. Deltagarna skattade att 58 procent av löftena från arbetsgivaren hade getts, medan 85 procent av löftena från arbetstagaren hade getts. Av tabell 3 framgår det att de fast anställda upplevde att något fler löften hade gjorts än de tidsbegränsat anställda både avseende egna löften samt arbetsgivarens löften.

Tabell 3. Medelvärde för antal löften och åtaganden givna av arbetsgivaren och arbetstagaren hos fast och tidsbegränsat anställda

	Fast		Tidsbegränsat	
	n	*M (SD)*	*n*	*M (SD)*
Arbetsgivarens löften och åtaganden[a]	41	8.85 (4.75)	29	8.34 (4.56)
Arbetstagarens löften och åtaganden[b]	41	14.83 (2.70)	29	13.93 (3.15)

[a] Totalt antal löften = 15.
[b] Totalt antal löften = 17.

Innehåll. Avseende de psykologiska kontraktens innehåll återfanns både transaktionella och relationella inslag i de mest förekommande löftena givna av arbetsgivaren. I jämförelser mellan anställningsform fanns det stora likheter i vilka löften som var mest förekommande. Tabell 4 visar att samtliga grupper rapporterade att skapa en trevlig stämning på arbetsplatsen, rättvis behandling av chefer och arbetsledare samt flexibilitet när det gäller att arbetet ska passa ihop med andra livsroller som de mest förekommande löftena. Vissa av löftena i tabellen nedan förekom inte i de fem vanligaste löftena i de olika grupperna. Tidsbegränsat anställda rapporterade inte att ”erbjuda en säker och trygg arbetsmiljö” var ett av de mest förekommande löftena. Att ”ge möjlighet att växa och utvecklas i arbetet” var inte ett av de mest förekommande löftena hos fast anställda. Det minst förekommande löftet från arbetsgivaren var i samtliga grupper att ”erbjuda dig karriärmöjligheter?” (framgår ej av tabellen).

Chi^2-tester genomfördes för att undersöka om det fanns samband mellan anställningsform och arbetsgivarens olika löften och åtaganden. Ett av de mest förekommande löftena (”erbjuda en säker och trygg arbetsmiljö”) uppvisade skillnader mellan fast och tidsbegränsat anställda (se tabell 4).

Tabell 4. Andel av fast och tidsbegränsat anställda som uppfattar att de fem vanligaste löftena och åtaganden givits av arbetsgivaren

	Totalt N = 70	Fast n = 41	Tidsb. n = 29	*Chi²*	*p*
Försäkra sig om att anställda behandlas rättvist av chefer & arbetsledare?[a]	76%	76%	76%	.00	.98
Flexibilitet när det gäller att arbetet ska passa ihop med andra livsroller?[b]	76%	78%	72%	.29	.59
Skapa en trevlig stämning på arbetsplatsen?[a]	74%	76%	72%	.09	.76
Erbjuda en säker och trygg arbetsmiljö?[a]	74%	83%	62%	3.86	.05
Ge dig möjlighet att växa och utvecklas i arbetet?[b]	71%	49%	69%	2.83	.09

[a] Relationell dimension
[b] Generell dimension

Tabell 5. Andel av fast och tidsbegränsat anställda som uppfattar att de fem vanligaste löftena och åtaganden givits av arbetstagaren

	Totalt N = 70	Fast n = 41	Tidsb. n = 29	*Chi²*	*p*
Respektera organisationens regler och normer?	100%	100%	100%	--	--
Komma i tid till arbetet?	100%	100%	100%	--	--
Vara en bra medlem i arbetsgruppen?	99%	100%	97%	--	--
Vara artig mot brukare/allmänheten även om de är otrevliga mot dig?	97%	98%	97%	--	--
Hjälpa andra med deras arbete?	94%	95%	93%	--	--

Not. Inga statistiska analyser genomfördes eftersom antagandet om minst 5 deltagare i varje cell inte uppfylldes.

Gällande de löften och åtaganden som gjorts av arbetstagaren skattade samtliga arbetstagare att de gett löftena ”att respektera organisationens regler och normer” samt att ”att komma i tid till arbetet”, se tabell 5. I övrigt är de olika grupperna överens om vilka de fem mest förekommande löftena som givits av arbetstagaren är, samt stora delar av rangordningen av dessa löften. Det minst förekommande löftet hos de fast anställda var ”att acceptera intern förflyttning om det är nödvändigt” (framgår ej av tabellen). De tidsbegränsat anställdas minst förekommande löfte var ”att gå till arbetet även om du inte mår riktigt bra” (framgår ej av tabellen).

Fullföljande av löften och åtaganden. Av de deltagarna som uppfattat att ett löfte hade getts var det vanligare att arbetstagarens löften och åtaganden fullföljts (M = 4.42, SD = .49, N = 70) än de givna av arbetsgivaren (M = 3.20, SD = 1.12, N = 65). Det fanns inga signifikanta medelvärdesskillnader i de olika anställningsformerna (se tabell 6).

Tabell 6. Medelvärde i fullföljande av löften och åtaganden givna av arbetsgivaren och arbetstagaren hos fast och tidsbegränsat anställda

	Fast		Tidsbegränsat	
	n	M (SD)	n	M (SD)
Arbetsgivarens löften och åtaganden[a]	38	3.19 (1.09)	27	3.22 (1.17)
Arbetstagarens löften och åtaganden[a]	41	4.39 (.50)	29	4.45 (.49)

[a] Måttskala från ”Ja, men löftet har inte hållits till” (1) till ”Ja, löftet har hållits helt” (5).

Det psykologiska kontraktets skick och anställningsform

I jämförelserna av det psykologiska kontraktets skick hos de tidsbegränsat anställda (*M = 3.43, SD = .76, n = 29*) och de fast anställdas (M = 3.40, SD = .85, n = 41) återfanns inga signifikanta skillnader (t (68) = -.16, p = .87, tvåsvansad). Skillnaderna mellan fast anställda och tidsbegränsat anställda (medelvärdesskillnad = -.03, 95% *CI*: -.42 till .36) var obefintlig (eta squared < .01).

Diskussion

Syftet med denna undersökning var att undersöka personliga assistenters anställningssituation utifrån faktorerna frivillighet i val av anställningsform, upplevd anställningsotrygghet samt det psykologiska kontraktet. De inledande deskriptiva analyserna av resultatet visar att personliga assistenter har relativt genomsnittlig frivillighet i val av anställningsform, med ett medelvärde motsvarande svarsalternativet ”instämmer delvis”. De personliga assistenterna rapporterar upplevd anställningsotrygghet med ett medelvärde motsvarande svarsalternativet ”instämmer inte”, vilket antyder att deltagarna inte upplever sin anställning som särskilt otrygg. Då tidigare undersökningar av yrkeskategorin i Sverige (Socialstyrelsen, 2007) har gett motsägelsefulla resultat, överensstämmer dessa resultat med vissa undersökningar, medan de motsäger andra.

Nedan följer en diskussion utifrån de specifika frågeställningarna som studerats i denna undersökning, därefter en metodologisk diskussion utifrån undersökningens styrkor och svagheter och avslutningsvis presenteras slutsatser och förslag till vidare forskning.

Frivillighet i val av anställningsform, upplevd anställningsotrygghet och anställningsform

I denna undersökning rapporterar de tidsbegränsat anställda signifikant högre frivillighet i val av anställningsform än de fast anställda, däremot upptäcktes inga signifikanta skillnader i upplevd anställningsotrygghet mellan fast- och tidsbegränsat anställda.

Gällande frivillighet i val av anställningsform inom personlig assistans hävdar Socialstyrelsen (2007) att personliga assistenter vanligtvis har liten påverkan på hur deras anställningskontrakt utformas, istället bestäms detta av hur mycket assistans brukaren är tilldelad. Vidare går det att anta att frivillighet i val av anställningsform till stor del påverkas av vilken livsfas arbetstagaren befinner sig i samt vilka motiv och planer individen har. Den tidsbegränsade arbetskraften kan bestå av allt från studenter med extrajobb, som trivs med den anställningsformen de befinner sig i, till arbetstagare som inte får den önskade anställningsformen på grund av organisatoriska begränsningar. Resultaten i denna undersökning tyder på att de tidsbegränsat anställda inom personlig assistans i större utsträckning har sökt sig till den anställningsformen än de fast anställda. Detta skulle kunna förklaras av att de fast anställda påverkas mer av de begränsningar som finns i anställningen på grund av brukarens behov av assistans. Vidare menar Socialstyrelsen (2007) att personlig assistans är ett genomgångsyrke, det vill säga ett yrke man enbart har under en kortare tid eller innan man får ett annat arbete. Att de tidsbegränsat anställda är nöjda med sin anställningsform skulle eventuellt kunna förklaras av att dessa deltagare enbart avser att arbeta som personlig assistent under en kortare tid.

Avsaknaden av skillnader i upplevd anställningsotrygghet mellan de fast och tidsbegränsat anställda skiljer sig från äldre forskning (; De Cuyper et al., 2010; De Cuyper & De Witte, 2006; Näswall & De Witte, 2003) i frågan, dock har nyare forskning påvisat att skillnaderna inte längre är så stora mellan de olika anställningsformerna (De Cuyper et al., 2019). De Cuyper et al. (2019) resonerar kring att upplevd anställningsotrygghet idag är förekommande på hela arbetsmarknaden, oavsett anställningsform. Personliga assistenter arbetar med unika anställningsvillkor. En brukare har rätt att säga upp en assistent utan motivering när helst hen vill, oavsett om arbetstagaren innehar ett fast eller tidsbegränsat kontrakt, vilket skulle kunna vara en förklaring till att arbetstagarnas anställningsotrygghet inte skiljer sig åt i de olika anställningsformerna.

Personliga assistenters psykologiska kontrakt

Generellt rapporterar deltagarna att de har givit fler löften och åtaganden än sin arbetsgivare. Deltagarna uppger även att de fullföljer de egna löftena och åtagandena i större utsträckning än vad arbetsgivaren fullföljer sina löften och åtaganden. Det går även att se större variabilitet i arbetsgivarens löften och åtaganden, både avseende innehåll och fullföljande av löften, vilket antyder att deltagarna är något mer överens i vilka löften de själva givit till arbetsgivaren. Att deltagarna skattar de egna löftena som mer fullföljda skulle även kunna bero på social önskvärdhet. Enkäten distribuerades av arbetstagarnas arbetsgivare, vilket skulle kunna göra att deltagarna svarar efter hur de vill framstå för andra snarare än hur de faktiskt beter sig.

Bredd och anställningsform. De fast och tidsbegränsat anställda uppvisar inga signifikanta skillnader i antal löften varken i arbetsgivarens eller arbetstagarens löften. Trots att det inte gick att hitta signifikanta skillnader skattar de fast anställda något högre antal löften än de tidsbegränsat anställda. Till skillnad från tidigare forskning som undersökt anställningsform i förhållande till det psykologiska kontraktet (Guest et al., 2010; Isaksson & Bellaagh, 2005) verkar alltså de personliga assistenternas anställningsform inte inverka på det psykologiska kontraktets bredd.

Innehåll och anställningsform. För de fast anställda är det mest förekommande löftet från arbetsgivaren att denne erbjuder en trygg och säker arbetsmiljö. Detta skiljer sig signifikant från de tidsbegränsade anställda, vilka har detta löftet som det femte mest förekommande löftet. Noterbart är att både fast och tidsbegränsat anställda rapporterar att det näst mest förekommande löftet är ”flexibilitet när det gäller att arbetet ska passa ihop med andra livsroller”.

Sammanfattningsvis verkar det finnas både likheter och skillnader i det psykologiska kontraktets innehållet hos både de fast anställda och de tidsbegränsat anställda. Båda grupperna har både transaktionella och relationella inslag i sina mest förekommande löften.

Fullföljande. I denna undersökning återfinns inga signifikanta skillnader mellan fast- och tidsbegränsat anställda i fullföljande av givna löften och åtaganden, varken i löften från arbetsgivare eller arbetstagare. Som tidigare nämnt antyder tidigare forskning (Isaksson & Bellaagh, 2005; Schalk et al., 2010) att de tidsbegränsat anställdas psykologiska kontrakt är smalare i omfång än de fast anställdas och därmed även enklare att fullfölja för båda parter i relationen. Trots att skillnaderna inte var signifikanta rapporterade de tidsbegränsat anställda något smalare kontrakt och högre fullföljande än de fast anställda.

Anställningsform och det psykologiska kontraktets skick. Denna undersökning lyckades inte hitta några signifikanta skillnader mellan fast och tidsbegränsat anställda i det psykologiska kontraktets skick. Eftersom denna frågeställning tidigare har undersökts och gett motsägelsefulla resultat (Guest & Conway, 1998, refererat i Schalk et al., 2010; McDonald & Makin, 2000) är avsaknaden av skillnader mellan de fast och tidsbegränsat anställda inte förvånansvärd. Generellt uppvisade båda grupperna att det psykologiska kontraktet var i skapligt skick, det vill säga att arbetsgivaren samt arbetstagaren fullföljer löftena till viss del, att denna uppgörelse känns rättvis samt att de tror att löftena kommer fortsätta fullföljas av båda parterna.

Sammanfattningsvis går det att konstatera att de personliga assistenternas anställningssituation inte skiljer sig markant åt i de olika anställningsformerna, det vill säga fast eller tidsbegränsad anställning. Precis som tidigare studier konstaterat verkar den tidsbegränsade arbetskraften vara en heterogen grupp, där både faktorer som upplevd anställningsotrygghet, frivillighet i val av anställningsform och det psykologiska kontraktet ser olika ut hos olika individer. Denna heterogenitet kan eventuellt gälla i ännu större utsträckning hos personliga assistenter, då dessas villkor och arbetsuppgifter kan variera stort beroende på vilka behov brukaren de är anställd hos har. De personliga assistenterna i denna undersökning skiljer sig från tidigare studerade grupper, där anställningskontraktet har angetts som den viktigaste utgångspunkten för det psykologiska kontraktet.

Vidare är det även noterbart att det psykologiska kontraktet formas i utbytet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Enligt Socialstyrelsen (2007) kan naturlig kontakt med part med arbetsgivaransvar ibland utebli för personliga assistenter, vilket skulle kunna göra att denna utbytesrelation eventuellt inte är särskilt välutvecklad samt att löften och åtaganden är implicita snarare än explicita.

Metodologisk diskussion

Denna enkät distribuerades till 967 anställda. Av dessa svarade endast 73 individer på enkäten, vilket ger svarsfrekvens på 7,5 procent. Detta gör att resultaten bör tolkas med försiktighet. Trots den låga svarsfrekvensen visar de inledande analyserna att urvalet i stora drag motsvarar målpopulationen. Frekvensfördelningen i såväl kön som ålder motsvarar generellt fördelningen på arbetsmarknaden idag (Statistiska Centralbyrån, 2018), vilket är en styrka i denna undersökning. Dessvärre är svarsfrekvensen inte jämn i de olika bolagen, vilket gör att resultaten i denna undersökning är mer generaliserbara till de två bolag inom vilka de flesta deltagarna arbetade. Gällande svarsfrekvensen begränsade den även undersökningen då

inga jämförelser mellan frivilligt och ofrivilligt fast eller tidsbegränsat anställda kunde genomföras.

En enkät är ett fördelaktigt sätt att mäta individers tankar, känslor och åsikter (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012), då det är kostnads- och tidseffektivt, samt enkelt att distribuera till ett större antal potentiella deltagare. Då denna undersökning avsåg att mäta subjektiva upplevelser och tolkningar är det ett rimligt metodologisk val. En svaghet vid nätbaserade enkäter är dock att deltagarna inte har möjlighet att ställa frågor under undersökningen. För att säkerställa att instrumenten var begripliga och anpassade efter deltagarna granskades enkäten av både en yrkesverksam personlig assistent samt Verksamhetsstrategen innan distribuering. Detta kan antas motverka otydligheter i formulering av enkät samt att frågor uppstod hos deltagarna vid genomförande. Ett item modifierades efter feedback genom att byta ut ordet ”kunder” till ”brukare”, vilket inte borde påverka instrumentens reliabilitet.

Vidare användes väletablerade instrument i samtliga delar av undersökningen, och samtliga data bearbetades och analyserades enligt manual. Samtliga instrument uppvisade en Cronbach’s Alpha över .70, och en majoritet av instrumenten låg närmare .90, vilket tyder på en bra intern konsistens. Freese och Schalk (2008) rekommenderar Psycones instrument för att undersöka psykologiska kontrakt, då det är ett teoribaserat och induktivt framtaget instrument som mäter utbytesrelationen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Psycones instrument erbjuder även en generell utvärdering av de psykologiska kontrakten, det vill säga måttet på det psykologiska kontraktets skick (Freese & Schalk, 2008). Att mäta både arbetsgivarens och arbetstagarens löften och åtaganden ger en utförlig bild av den anställdes psykologiska kontrakt. För att ge en ännu bättre bild av de psykologiska kontrakten i organisationen kunde även arbetsgivarens uppfattning av löften och åtaganden ha undersökts. Vid planerandet av denna undersökning valdes detta bort, då att undersöka både arbetstagarnas och arbetsgivarnas uppfattning av det psykologiska kontraktet ansågs för omfattande i tidsåtgång.

Förslag till vidare forskning

I denna undersökning studerades inga konsekvenser eller utfall, utan enbart hur personliga assistenters anställningssituation ser ut. Ytterligare undersökningar som beaktar konsekvenser av anställningsotrygghet, frivillighet i val av anställningsform och det psykologiska kontraktet hos personliga assistenter rekommenderas därför. Då denna

undersökningen begränsats av sitt lilla urval rekommenderas även undersökningar med ett större urval, där exempelvis frivilligt och ofrivilligt tidsbegränsade anställda kan jämföras.

Då det inte återfanns skillnader mellan fast och tidsbegränsat anställdas psykologiska kontrakt behövs det vidare forskning om det finns andra faktorer som kan ha en inverkan på det psykologiska kontraktet i denna yrkeskategori. Exempelvis skulle skillnader mellan hel- och deltidsanställda eller antal år arbetade inom organisationen kunna utforskas. För att utforska de psykologiska kontrakten ytterligare krävs studier som även undersöker arbetsgivarens uppfattning av de psykologiska kontrakten. Det vore även av intresse att jämföra personliga assistenters anställningssituation inom privat och kommunal sektor, då dessas villkor ofta skiljer sig åt (Socialstyrelsen, 2007).

Slutsatser

Syftet med denna undersökning var att undersöka personliga assistenters anställningssituation, utifrån faktorerna frivillighet i val av anställningsform, anställningsotrygghet och det psykologiska kontraktet. Ett av de mest betydelsefulla resultaten i denna undersökning är att personliga assistenters anställningssituation inte verkar skilja sig åt mellan fast och tidsbegränsat anställda, utöver i frivillighet i val av kontraktsform. I motsats till tidigare undersökningar som målar upp personliga assistenters anställningsvillkor som prekära och osäkra i grunden verkar det som att anställningsotryggheten inte är så hög som tidigare antytts.

De personliga assistenterna uppvisade inga större skillnader mellan de fast och tidsbegränsat anställdas psykologiska kontrakt, varken avseende innehåll, antal löften eller fullföljande. Det återfanns inte heller några skillnader i det psykologiska kontraktets skick mellan de fast och tidsbegränsat anställda. Generellt skattade arbetstagarna att de gav fler och fullföljde löften och åtaganden i större utsträckning än arbetsgivaren.

Trots att undersökningen inte gav statistiskt signifikanta skillnader i jämförelser av de olika anställningsformerna bidrar den till att synliggöra personliga assistenters psykologiska kontrakt. Att synliggöra dessa skulle kunna ge både arbetsgivare och arbetstagare kunskap om hur anställningsrelationen kan förbättras, eftersom mer explicita kontrakt kan resultera i ökad tillit och rättvisa vilket gynnar båda parter i relationen.

Avslutningsvis är personlig assistans är en växande yrkeskategori med unika anställningsvillkor. Att bidra med kunskap om hur de personliga assistenterna uppfattar sin anställningssituation skulle kunna höja yrkets status genom att förbättra de anställdas

upplevelse av sitt arbete. Detta i sin tur skulle vara fördelaktigt för såväl arbetstagarnas välmående som organisationens förmåga att bibehålla personal.

Tack

Jag skulle vilja rikta ett stort tack till Roger Persson för all värdefull feedback och allt stöd i producerandet av denna uppsats. Jag vill även tacka Mikael, som har varit ett ovärderligt bollplank under hela denna skrivprocessen. Vidare vill jag även tacka, Anna Normark, som har varit med vid planerandet av denna undersökning samt vid insamling av data. Delar av denna uppsats har även producerats tillsammans med Anna (vissa avsnitt i introduktion och metod). Slutligen vill jag även tacka Verksamhetsstrategen, tack för ett ständigt trevligt bemötande och förmedling av kontakt med era anställda.

Referenser

Arbetsmiljöverket. (2017). *Arbetsmiljön för personliga assistenter*. Hämtad från https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/omsorg--och-sociala-tjanster/arbetsmiljon-for-personliga-assistenter/

Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M., & Torbiörn, I. (2012). Arbets- och organisationspsykologi: Individ och organisation i samspel. Stockholm: Natur Kultur Akademisk.

Argyris, C. (1960). *Understand organizational behavior*. London: Tavistock Publications.

Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T., & Clinton, M. (2010). Job insecurity in the temporary workforce: A moderated mediation model linking volition, job insecurity and contract expectations to well-being. *PsycEXTRA Dataset*. doi:10.1037/e572992012-040

Calleman, C. (2017). *Arbetsmiljö i hushållstjänster och personlig assistans – en kunskapssammanställning*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad från http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-149388

Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*. Oxford: Oxford University Press.

De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). Autonomy and workload among temporary workers: Their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, and self-rated performance. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 441-459. doi:10.1037/1072-5245.13.4.441

De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 363-387. doi:10.1080/13594320701810373

De Cuyper, N., De Witte, H., Krausz, M., Mohr, G., & Rigotti, T. (2010). Individual and Organizational Outcomes of Employment Contracts. I Guest, D. E., Isaksson, K., De Witte, H. (Red.) *Employment contracts, psychological contracts, and employee well-being: An international study* (s. 65-88). Oxford: Oxford University Press.

De Cuyper, N., Jong, J. D., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews, 10*(1), 25-51. doi:10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x

De Cuyper, N., Piccoli, B., Fontinha, R., & De Witte, H. (2019). Job insecurity, employability

and satisfaction among temporary and permanent employees in post-crisis Europe. *Economic and Industrial Democracy, 40*(2), 173-192. doi:10.1177/0143831x18804655

De Cuyper, N., Rigotti, T., De Witte, H., & Mohr, G. (2008). Balancing psychological contracts: Validation of a typology. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 543-561. doi:10.1080/09585190801953590

De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. (2003). Psychological contract development during organizational socialization: Adaptation to reality and the role of reciprocity. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 537-559. doi:10.1002/job.205

Freese, C., & Schalk, R. (2008). How to Measure the Psychological Contract? A Critical Criteria-Based Review of Measures. *South African Journal of Psychology*, 38(2), 269-286. doi:10.1177/008124630803800202

Guest, D. E., Isaksson, K., & De Witte, H. (2010). *Employment contracts, psychological contracts, and employee well-being: An international study*. Oxford: Oxford University Press.

Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195. doi:10.1080/135943299398311

Isaksson, K. & Bellaagh, K. (2005*). Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt – förändrade relationer på arbetsplatserna* (Nr 2005:15). Stockholm: Elanders Gotab.

Isaksson, K., Bernhard, C., Claes, R., De Witte, H., Guest, D., and Krausz, M., … Schalk, R. (2003). *Employment Contracts and Psychological Contracts in Europe: Results from a Pilot Study* (SALTSA Report 2003:1). Stockholm: Swedish Environment Authority.

Karagonlar, G., Eisenberger, R., & Aselage, J. (2015). Reciprocation wary employees discount psychological contract fulfillment. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 23-40. doi:10.1002/job.2016

Kauhanen, M., & Nätti, J. (2014). Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. *Social Indicators Research*, 120(3), 783-799. doi:10.1007/s11205-014-0617-7

Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and

outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 443-459. doi:10.1002/(sici)1099-1379(200006)21:43.0.co;2-n

Kinnunen, U., & Nätti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(3), 297-321. doi:10.1080/13594329408410490

Krausz, M. (2000). Effects of short- and long-term preference for temporary work upon psychological outcomes. *International Journal of Manpower*, 21(8), 635-647. doi:10.1108/01437720010379529

Lagen om assistansersättning (SFS 1993:389) Hämtad från https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1993389-om-assistansersattning_sfs-1993-389

Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (SFS 1993:387) Hämtad från Riksdagens webbplats: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1993387-om-stod-och-service-till-vissa_sfs-19

Mcdonald, D. J., & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal, 21*(2), 84-91. doi:10.1108/01437730010318174

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

Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS* (6 uppl.). Maidenhead: Open University Press.

Rigotti, T., Guest, D. E., Clinton, M., & Mohr, G. (2010). Investigating the Experience of Temporary Workers. I Guest, D. E., Isaksson, K., De Witte, H. (Red.) *Employment contracts, psychological contracts, and employee well-being: An international study* (s. 25-44). Oxford: Oxford University Press.

Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly, 41*(4), 574. doi:10.2307/2393868

Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139. doi:10.1007/bf01384942

Schalk, R., de Jong, J., Rigotti, T., Mohr, G., Piero., J. M., Caballer, A. (2010). The Psychological Contracts of Temporary and Permanent Workers. I Guest, D. E., Isaksson, K., De Witte, H. (Red.) *Employment contracts, psychological contracts, and*

employee well-being: An international study (s. 89-120). Oxford: Oxford University Press.

Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2012). Research methods in psychology (9 uppl.). New York: McGraw-Hill Higher Education.

Socialstyrelsen (2007) *Personlig assistans som yrke, socialstyrelsen, rapport*. Hämtad från: http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/9197/2007-123-24_200712324.pdf

Statistiska centralbyrån. (2018). Hämtad från: http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0110__AM0110A/LonYrkeAlder4A/table/tableViewLayout1/?rxid=c4587eaa-b707- 4633-ae53-a6ec7dd84459

Statistiska Centralbyrån. (2019a). Små förändringar på arbetsmarknaden (Arbetskraftsundersökningarna - AKU). Hämtad från https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku-oktober-2019/

Statistiska Centralbyrån. (2019b). *Var tredje med tidsbegränsat jobb är orolig för arbetslöshet*. Hämtad från https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2019/kort-analys-oro-for-arbetsloshet/

Sverke, M., & Hellgren, J. (2001). Exit, voice and loyalty reactions to job insecurity in Sweden: Do unionized and non-unionized employees differ? *British Journal of Industrial Relations, 39*(2), 167-182. doi:10.1111/1467-8543.00195

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264. doi:10.1037/1076-8998.7.3.242

Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: Unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 25-42. doi:10.1002/(sici)1099-1379(200002)21:13.0.co;2-z

Bilaga 1: Enkät

Anställningsförhållanden inom personlig assistans

Denna studie genomförs som en del av en kandidatuppsats som skrivs vid institutionen för psykologi vid Lunds Universitet. Studien avser undersöka olika anställningsformer och hur dessa påverkar personliga assistenters uppfattning om sina arbetsförhållanden, i synnerhet utbytesrelationen mellan den anställde och organisationen.

Du kommer bland annat att få svara på frågor som rör din anställningsform, din anställningstrygghet samt dina och arbetsgivarens löften och åtaganden. Undersökningen tar ca 5-10 minuter att svara på.

Ditt deltagande i denna studie är frivilligt och du har rätt att när som helst avbryta undersökningen utan att detta får några negativa konsekvenser. Som deltagare är du helt anonym och inga personuppgifter kommer att samlas in. Ditt resultat kommer enbart att användas i denna studie och all insamlad data kommer att behandlas konfidentiellt.

Vid frågor, vänligen kontakta
Linn Holgersson - li8312be-s@student.lu.se
Anna Normark - jur15an1@student.lu.se

* Required

1. *
Check all that apply.

☐ Jag har tagit del av ovanstående information och jag lämnar mitt samtycke till att delta i undersökningen.

2. **Ålder?** *
Mark only one oval.

- ◯ 18-25
- ◯ 26-35
- ◯ 36-45
- ◯ 46-55
- ◯ 56-65
- ◯ 65+

3. **Kön?** *
Mark only one oval.

- ◯ Man
- ◯ Kvinna
- ◯ Vill ej uppge

4. **Vilken är din senast slutförda utbildning?** *
Mark only one oval.

- ◯ Grundskola (åk 9 eller motsvarande)
- ◯ Gymnasial utbildning (t.ex. kompletterande utbildning vid komvux, folkhögskola)
- ◯ Högskoleförberedande utbildning (t.ex. komvux, yrkesutbildning efter gymnasiet)
- ◯ Högskola eller universitetsutbildning
- ◯ Doktorsexamen eller annan forskningsförberedande utbildning

Anställningskontrakt

5. **Hur länge har du arbetat som personlig assistent? Ange om det är år, månader eller dagar: t.ex. "2 år" eller "9 månader".** *

6. **Hos vilket/vilka bolag har du din anställning?** *
Check all that apply.
- [ ] iKi Assistans AB
- [ ] Allas Assistans AB
- [ ] Curira Assistans AB

7. **Hur många timmar i veckan brukar du i genomsnitt tjänstgöra på denna arbetsplats (i denna tjänsten)?** *

8. **Har du något annat avlönat arbete utöver detta?** *
Mark only one oval.
- ◯ Ja
- ◯ Nej

9. **Om du har ett annat avlönat arbete, hur många timmar per vecka arbetar du i genomsnitt på ditt andra jobb?**

10. **Vilken sorts kontrakt beskriver bäst din nuvarande anställningsform?** *
Mark only one oval.
- ◯ Tillsvidareanställning (månadslön)
- ◯ Visstidsanställning så länge uppdraget varar (fast tjänstgöringsgrad)
- ◯ Timanställd (avtalade tillfällen)
- ◯ Vikariat
- ◯ Provanställning
- ◯ Utbildning eller praktik
- ◯ Arbetsmarknadsåtgärd av något slag
- ◯ Other:

Din anställningsform

Denna del av enkäten rör din anställningsform, det vill säga tillsvidareanställning eller tillfällig (tidsbegränsad) anställning.

11. **I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden?** *

Mark only one oval per row.

	Instämmer absolut inte	Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer	Instämmer absolut
Min nuvarande anställningsform passar mig just för tillfället					
Jag skulle hellre vilja ha en annan typ av anställningsform än den jag har nu					
Min nuvarande anställningsform är den jag helst vill ha					
Den anställningsform jag har nu är det jag helst vill ha också i framtiden					

Anställningstrygghet

12. **I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden?** *

Mark only one oval per row.

	Instämmer absolut inte	Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer	Instämmer absolut
Det finns en risk att jag snart kommer att förlora arbetet					
Jag är säker på att kunna behålla mitt jobb					
Jag är osäker på min framtida anställning					
Jag tror att jag kan förlora mitt arbete inom den närmaste tiden					

Organisationens löften och åtaganden

Här följer en lista med några löften och åtaganden som organisationer ibland gör till sina anställda. Ange för vart och ett av dem om du anser att ett sådant löfte har givits (antingen formellt eller informellt) i denna organisation, samt i vilken utsträckning löftet har hållits.

13. **Har din organisation lovat eller åtagit sig** *

Mark only one oval per row.

	Nej	Ja, men löftet har inte alls hållits	Ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning	Ja, löftet har hållits ungefär till hälften	Ja, löftet har hållits i stor utsträckning	Ja, löftet har hållits helt
att se till att du har ett intressant arbete?						
att ansvara för att du har relativ anställningstrygghet?						
att du har rimlig lön för det arbete du utför?						

14. **Har din organisation lovat eller åtagit sig** *

Mark only one oval per row.

	Nej	Ja, men löftet har inte alls hållits	Ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning	Ja, löftet har hållits ungefär till hälften	Ja, löftet har hållits i stor utsträckning	Ja, löftet har hållits helt
att erbjuda arbete som innebär en utmaning för dig?						
att tillåta dig att delta i beslutsfattande?						
att erbjuda dig karriärmöjligheter?						

15. **Har din organisation lovat eller åtagit sig** *

Mark only one oval per row.

	Nej	Ja, men löftet har inte alls hållits	Ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning	Ja, löftet har hållits ungefär till hälften	Ja, löftet har hållits i stor utsträckning	Ja, löftet har hållits helt
att skapa en trevlig stämning på arbetsplatsen?						
att försäkra sig om att anställda behandlas rättvist av chefer och arbetsledare?						
flexibilitet när det gäller att arbetet ska passa ihop med andra livsroller?						

16. **Har din organisation lovat eller åtagit sig** *

Mark only one oval per row.

	Nej	Ja, men löftet har inte alls hållits	Ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning	Ja, löftet har hållits ungefär till hälften	Ja, löftet har hållits i stor utsträckning	Ja, löftet har hållits helt
att erbjuda möjligheter att arbeta tillsammans på ett trevligt sätt?						
att ge dig möjlighet att växa och utvecklas i arbetet?						
att erbjuda en säker och trygg arbetsmiljö?						

17. **Har din organisation lovat eller åtagit sig** *

Mark only one oval per row.

	Nej	Ja, men löftet har inte alls hållits	Ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning	Ja, löftet har hållits ungefär till hälften	Ja, löftet har hållits i stor utsträckning	Ja, löftet har hållits helt
att förbättra dina framtida möjligheter på arbetsmarknaden?						
att erbjuda en arbetsmiljö fri från våld och trakasserier?						
att hjälpa dig klara av problem du möter utanför arbetsplatsen?						

Dina löften och åtaganden

Följande lista består av löften och åtaganden som du eventuellt kan känna dig skyldig att göra för organisationen. Ange för vart och ett av dem om du anser att du har åtagit dig det (antingen formellt eller informellt) hos denna organisation samt i vilken utsträckning du har fullföljt det.

18. **Har du lovat eller åtagit dig...** *

Mark only one oval per row.

	Nej	Ja, men löftet har inte hållits	Ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning	Ja, löftet har hållits ungefär till hälften	Ja, löftet har hållits i stor utsträckning	Ja, löftet har hållits helt
att gå till arbetet även om du inte mår riktigt bra?						
att skydda ditt företags ansikte utåt?						
att visa lojalitet med organisationen?						

19. **Har du lovat eller åtagit dig...** *

Mark only one oval per row.

	Nej	Ja, men löftet har inte hållits	Ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning	Ja, löftet har hållits ungefär till hälften	Ja, löftet har hållits i stor utsträckning	Ja, löftet har hållits helt
att arbeta övertid eller extra timmar om det skulle behövas?						
att vara artig mot brukare eller allmänheten även om de är otrevliga mot dig?						
att vara en bra medlem i arbetsgruppen?						

20. **Har du lovat eller åtagit dig...** *

Mark only one oval per row.

	Nej	Ja, men löftet har inte hållits	Ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning	Ja, löftet har hållits ungefär till hälften	Ja, löftet har hållits i stor utsträckning	Ja, löftet har hållits helt
att komma i tid till arbetet?						
att hjälpa andra med deras arbete?						
att frivilligt åta dig extra arbete utöver dina vanliga arbetsuppgifter?						

21. **Har du lovat eller åtagit dig...** *

Mark only one oval per row.

	Nej	Ja, men löftet har inte hållits	Ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning	Ja, löftet har hållits ungefär till hälften	Ja, löftet har hållits i stor utsträckning	Ja, löftet har hållits helt
att utveckla din kompetens så att du presterar bra i det här arbetet?						
att klara prestationskraven i ditt arbete?						
att acceptera intern förflyttning om det är nödvändigt?						

22. **Har du lovat eller åtagit dig...** *
Mark only one oval per row.

	Nej	Ja, men löftet har inte hållits	Ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning	Ja, löftet har hållits ungefär till hälften	Ja, löftet har hållits i stor utsträckning	Ja, löftet har hållits helt
att ge arbetsgivaren kreativa förslag på förbättringar?						
att utveckla ny kompetens och förbättra dina nuvarande kunskaper?						
att respektera organisationens regler och normer?						

23. **Har du lovat eller åtagit dig...** *
Mark only one oval per row.

	Nej	Ja, men löftet har inte hållits	Ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning	Ja, löftet har hållits ungefär till hälften	Ja, löftet har hållits i stor utsträckning	Ja, löftet har hållits helt
att entusiastiskt arbeta också med uppgifter som du helst skulle vilja slippa?						
att ta ansvar för din egen karriärutveckling?						

Avslutande frågor

24. **Var vänlig besvara följande frågor** *

Mark only one oval per row.

	Instämmer absolut inte	Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer	Instämmer absolut
Anser du att anställda i stort sett belönas på ett rättvist sätt för sina insatser i arbetet?					
I vilken utsträckning litar du på att högsta ledningen ska bevaka de anställdas intressen?					
Anser du att organisationsförändringar genomförs på ett rättvist sätt i organisationen?					
Anser du att organisationen i allmänhet håller löften och åtaganden till anställda?					
Anser du att du får rättvist betalt för ditt arbete?					
I vilken utsträckning litar du på att din närmaste arbetsledare ska bevaka dina intressen?					
Känner du dig rättvist behandlad av chefer och arbetsledare?					

Stort tack för din medverkan!

Vid frågor, vänligen kontakta
Linn Holgersson - li8312be-s@student.lu.se
Anna Normark - jur15an1@student.lu.se

Ha en fortsatt trevlig dag!

Powered by
Google Forms