

# Livsplanering i en kortsiktig värld

**En kvalitativ studie om tidsbegränsat anställdas  
möjligheter att planera.**

**Av: Hanna Bergfeldt & Josefin Sundling Ahlin**

Handledare: Sara Ferlander

Södertörns högskola | Institutionen för Samhällsvetenskaper

Kandidat 15 hp

Ämne | Sociologi höstterminen 2016



**SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM**  
sh.se

# Förord

Idén till den här uppsatsen har vuxit fram allt eftersom våra nuvarande högskolestudier har fortskridit. Ju mer tiden går desto starkare har frågan vuxit om vad som kommer hända med oss efter examen. Generellt, tänkte vi, börjar man nog att försörja sig med en tidsbegränsad anställning i någon form och där någonstans väcktes intresset för ämnet.

Författarna till denna uppsats ansvarar gemensamt för innehållet. Samtliga delar av uppsatsen har planerats, genomförts och författats av båda studenterna gemensamt. Därav kan ingen del av uppsatsen särskilt hänvisas till någon av oss.

Vi vill tacka alla personer som har hjälpt oss under tiden som studien ägt rum; familj, vänner och vår handledare Sara. Ett särskilt stort tack riktas till de personer som ägnat många timmar av sin fritid åt att bli intervjuade och öppenjärtligt delat med sig av sina känslor och erfarenheter. Vi vill också rikta ett tack till Cristine som har hjälpt oss att korrekturläsa uppsatsen.

# Abstract

This paper concerns the subject of temporary employments and how the employment status affects the personal life of the employee. The aspects of the personal life which are being investigated is the employees possibilities to plan their long term future as well as their short term future. Furthermore, the employees social relations and spare time are being investigated. The paper is qualitative and is based on semi-structured interviews with four people between the age of 25 and 35 who are experienced with temporary employment. The results of the interviews are analyzed in light of Richard Sennetts theory about "The corrosion of character", which shows upon a contradiction between the character-building and today's job market. The conclusions are that the employees possibilities concerning long term planning, as well as short term planning, is aggravated by their temporary employment status. Their spare time seems to become less extensive and the time devoted to the social relationships decreases. However, we can not draw any conclusions on the social relations patterns affected at a deeper level.

**Keywords:** Temporary employment, Spare time, Character, Planning

# Sammanfattning

Denna uppsats berör ämnet tidsbegränsade anställningar och hur anställningsformen påverkar den anställdes privatliv. De aspekter av privatlivet som undersöks är den anställdes möjligheter till lång- samt kortsiktig planering och sociala relationer samt fritid. Studien är kvalitativ och resultatet bygger på semistrukturerade intervjuer med fyra personer mellan 25 år och 35 år vilka alla har erfarenhet av tidsbegränsade anställningsformer. Resultatet från intervjuerna analyseras i ljuset av Richard Sennetts teori "När karaktären krackelerar", som visar på en motsättning mellan mänskligt karaktärsbyggande och dagens arbetsliv. Slutsatserna som dras är att den långsiktiga och kortsiktiga planeringen försvåras av den tidsbegränsade anställningsformen. Fritiden blir mindre omfattande och de sociala relationerna ägnas det mindre tid åt; dock kan vi inte uttala oss om de sociala relationernas mönster påverkats på ett djupare plan.

**Nyckelord:** Tidsbegränsade anställningar, Fritid, Karaktär, Planering

# Populärvetenskaplig sammanfattning

Denna uppsats handlar om tidsbegränsade anställningar och hur anställningsformen påverkar den anställdes privatliv. De aspekter av privatlivet som undersöks är den anställdes möjligheter till lång- samt kortsiktig planering, sociala relationer samt fritid. Studien är baserad på intervjuer med fyra personer mellan 25 år och 35 år, vilka alla har erfarenhet av att försörja sig med olika tidsbegränsade anställningsformer. Det uppsatsen kommer fram till är att det finns en motsättning mellan ett mänskligt behov av kontinuitet i vardagen och arbetslivets behov av korttidsanställningar. Individernas kortsiktiga såväl som långsiktiga livsplanering försvårades av en tidsbegränsad anställning och de fick mindre fritid.

# Innehållsförteckning

## **1.0 Ämnesbeskrivning 1**

- 1.1 Syfte 2
- 1.2 Frågeställningar 2
- 1.3 Avgränsning 3
- 1.4 Begreppsdefinitioner 3
- 1.5 Disposition 3

## **2.0 Tidigare forskning 4**

- 2.1 Den tidsbegränsat anställdes möjligheter till planering 4
- 2.2 Anställningsformen och barnafödandet 5
- 2.3 Sammanfattning av tidigare forskning 6

## **3.0 Teoretisk ansats 6**

- Richard Sennett - När karaktären krackelerar 6
- 3.1 “Den nya kapitalismen” 6
- 3.2 Anställd i “Den nya kapitalismen” 7
- 3.3 Effekten på människor 8
- 3.4 Sammanfattning teoretisk ansats 9

## **4.0 Metod 10**

- 4.1 Val av metod 10
- 4.2 Praktiskt genomförande och urval 11
- 4.3 Analys 12
- 4.4 Etik 12
- 4.5 Trovärdighet 14
- 4.6 Intervjupersonerna 15

## **5.0 Resultat 15**

- 5.1 Sociala relationer och flexibilitet 15
- 5.2 Den kortsiktiga planeringen 19
- 5.3 Långsiktig planering i en kortsiktig värld 21
- 5.4 Anställningsformen och karaktären 22
- 5.5 Sammanfattning av resultatet 24

## **6.0 Diskussion 25**

- 6.1 Hur personernas sociala relationer och planering påverkades 25
- 6.2 Om familjebildning, boendesituation samt semester 26
- 6.3 Övriga intryck från intervjuerna 27
- 6.4 Slutsatser 27

## **7.0 Litteraturlista 29**

## **8.0 Bilagor 30**

- 8.1 Intervjuguide 30

## 1.0 Ämnesbeskrivning

Arbetsmarknaden är ett rörligt väsen och en plats för förändringar som kan ha omfattande konsekvenser för människorna som verkar i den. En förändring som har skett under de senaste åren är ökningen av tidsbegränsade anställningar. Andelen tidsbegränsade anställningar har blivit allt vanligare, särskilt bland unga människor (Håkansson & Isidorsson, 2009). Vi upplever det som att det i den allmänna debatten finns delade åsikter om huruvida tidsbegränsade anställningsformer är eftersträvansvärda eller inte. Arbetsgivare tycks hävda att anställningsformen är eftersträvansvärd, särskilt bland ungdomar. Motiveringen sammanfattas som att människor, men främst ungdomar, önskar en lösare förbindelse till arbetsmarknaden för att ha möjligheten till att varva jobb och längre ledigheter efter egna önskemål. Detta tycks dock vara en myt då flera undersökningar visar att om individen hade möjlighet att välja så föredrar hon en fast anställningsform, vilket även gäller för unga människor (SOU 1999:27, Larsson 2009 i Håkansson & Isidorsson, 2009).

Möjligheten att kunna anställa människor med tidsbegränsade kontrakt är en fördel för arbetsgivare. Tidsbegränsade anställningar ökar flexibiliteten på arbetsplatsen, något som i sin tur ökar tillväxten, effektiviteten och lönsamheten. Tillväxten, effektiviteten och lönsamheten gynnas av tillfällig arbetskraft i och med att arbetsstyrkan kan minskas eller ökas efter behov och efterfrågan. När efterfrågan eller behovet av arbetskraft är hög kan arbetsgivaren anlita individer på tidsbegränsade kontrakt och således göra sig av med dessa när behovet minskar (Håkansson & Isidorsson, 2009). Oavsett inställning till den tidsbegränsade anställningens förtjänster eller förtret så kan det konstateras att de blir allt vanligare på arbetsmarknaden (Björklund, 2006) och att detta i förlängningen kan leda till konsekvenser för arbetstagarna.

## 1.1 Syfte

En utav aspekterna som intresserar oss gällande tidsbegränsade anställningar är den eventuella osäkerhet anställningen för med sig. Hur kan den kan komma att påverka människors liv utanför arbetet? För att närmare studera detta så avser vi med denna uppsats studera hur den tidsbegränsat anställda upplever sina möjligheter att kunna planera sitt liv. Utgångspunkten för denna studie är att vi upplever att villkoren på arbetsmarknaden i vissa hänseenden inte möter de krav som ställs på individer på livets många plan, som till exempel när det gäller att ha någonstans att bo eller när det gäller att försörja en familj. Hur tänker människor kring det här och hur präglar detta deras tillvaro?

För att undersöka detta tar vi hjälp av Richard Sennetts (1998) teori om motsättningen mellan det mänskliga karaktärsbyggandet och hur det påverkas av villkoren på den nutida arbetsmarknaden. Sennetts teori undersöker vad som händer med människor privat när deras anställningar består av ständiga korttidskontrakt. Med hjälp av Sennetts teori ämnar vi att genomföra intervjuer med individer som försörjer eller har försörjt sig med tidsbegränsade anställningar. Resultatet av intervjuerna kommer vidare analyseras tillsammans med teorin för att se om det föreligger några likheter mellan teori och erfarenhet. För att förtydliga effekten som anställningsformen har på individens privatliv fokuserar uppsatsen på hur individerna planerar sin vardag och sin framtid. En ytterligare konkretisering av detta har gjort att fokus under samtalen med intervjupersonerna har kretsat kring det vi uppsatsförfattare uppfattar som vanliga ekonomiska målsättningar, exempelvis hur de tänker kring nuvarande och framtida bostadssituation samt kring nuvarande eller framtida familjeförsörjning.

## 1.2 Frågeställningar

1. Hur upplever tidsbegränsat anställda sina möjligheter att planera sin kortsiktiga framtid?
2. Hur upplever tidsbegränsat anställda sina möjligheter att planera sin långsiktiga framtid?
3. Hur upplever tidsbegränsat anställda att anställningsformen påverkar deras sociala relationer?



### 1.3 Avgränsning

En avgränsning för denna uppsats är intervjupersonernas ålder. Vi beslöt oss innan studiens början för att sätta en gräns på 25-35 års ålder. Anledningen till denna avgränsning är att det är rimligt att anta att 25 års ålder är en tid i livsloppet då individer börjar fatta större beslut om till exempel familjebildning eller bostad. Det är vidare rimligt att anta att personer över 35 år har hunnit etablera sig på arbetsmarknaden och påbörjat familjebildning eller bostadsköp. Vi kallar den här perioden i livet för ”etableringsfasen”. Vidare är studien avgränsad till personer som önskar en tillsvidareanställning, eller som vid tiden för tidsbegränsad anställning önskade en. För diskussion om intervjuer i retrospekt, se under rubriken tillförlitlighet i metodavsnittet. Studien är även begränsad till Sverige och den svenska arbetsmarknaden.

### 1.4 Begreppsdefinitioner

I denna studie innebär *kortsiktig framtidsplanering* förmågan att kunna planera och utföra vardags- eller fritidsaktiviteter. Det definieras också i studien som möjligheter att kunna planera för ledighet och semester. Den *långsiktiga planeringen* definieras som planer vilka sträcker sig över en längre tid, såsom exempelvis bostadsköp eller familjebildning. Vidare bör det förtydligas att när *tidsbegränsade anställningar* diskuteras så gäller det samtliga anställningsformer som inte är en tillsvidareanställning, även kallad fast anställning.

### 1.5 Disposition

*Avsnitt Tidigare forskning* berör tidigare forskning som syftar till att redogöra för det aktuella forskningsläget inom ramen för uppsatsens ämne.

*Avsnitt Teoretisk ansats* innehåller den teoretiska ansats som valts ut för uppsatsen. Syftet med de teoretiska begreppen är att analysera resultatet från intervjuerna utifrån dessa.

*Avsnitt Metod* berör uppsatsens metodval. I kapitlet redogörs det för hur uppsatsarbetet har gått tillväga.

*Avsnitt Resultat* presenterar resultatet från intervjuerna tillsammans med den valda teoretiska ansatsen. Resultatet presenteras under fem olika rubriker som tar avstamp i teorin.

*Avsnitt Diskussion* innehåller diskussion, slutsatser och egna spekulationer utifrån det resultat som har uppkommit under rubriken Resultat. Här ges vidare förslag på fortsatt forskning.

*Avsnitt Litteraturlista* innehåller en källförteckning över de källor som har använts i studien.

*Avsnitt Bilagor* presenterar den intervjuguide som samtalen har utgått från.

## 2.0 Tidigare forskning

I följande avsnitt presenteras en bild av det aktuella forskningsläget. Vi har identifierat en kunskapslucka inom området tidsbegränsade anställningar, då den svenska forskningen om dessa i stor utsträckning är kopplad till synen på arbetet i sig samt arbetsmotivation. Den är således mindre omfattande vad gäller livet utanför arbetet. Vi har i denna studie valt att fokusera på forskning som berör tidsbegränsat anställda i Sverige. Anledningen till detta är att arbetsförhållandena och anställningsformerna ser annorlunda ut i andra länder. Den internationella forskningen som berör den anställdes livsplanering kopplat till arbete har således inte tagits i beaktning. Efter sökning inom forskning som berör den tidsbegränsat anställda i Sverige har vi dock identifierat två framträdande teman kopplat till planering; de tidsbegränsat anställdas ekonomiska situation samt de tidsbegränsade anställdas tankar kring att bilda familj. Dessa två finns teman finns behandlade i tre rapporter; en från fackförbundet Kommunal (2011) samt två utav Statistiska centralbyråns demografiska rapporter, en från 2001 och en från 2009.

Vid närmare granskning av forskningsläget har vi inte hittat någon ytterligare forskning om hur en tidsbegränsad anställningsform påverkar människors tid utöver arbetstiden. Med anledning av detta har vi valt att presentera den forskning som vi hittat som handlar om hur människors planering påverkas av anställningsformen. Vi föreställer oss att människors planering påverkas av att inte vara tillsvidareanställd eftersom att en tidsbegränsat anställd ständigt måste förhålla sig till anställningens slutdatum.

### 2.1 Den tidsbegränsat anställdes möjligheter till planering

I en rapport från fackförbundet Kommunal vid namn ”*Ständigt standby - en rapport om visstidsanställdas villkor*” (2011), skriven av Emma Ölmebäck, utreds villkoren för tidsbegränsat anställda. Rapporten bygger på statistik från SCB, Kommunals egen statistik och en enkätundersökning. Enkäten besvarades av 1016 personer med tidsbegränsad anställning. De tillfrågade tillhör inte endast Kommunals organisationsområde. Rapporten visar att en tidsbegränsad anställning innebär lägre lön och att anställningsformen inte är ett ungdomsfenomen. Baserat på Kommunals egen lönestatistik visar rapporten att arbetstagare som har gått från en tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning har ökat i lön med 20,1 procent. En av anledningarna till löneökningen var enligt rapporten att arbetstagarna ökade sin sysselsättningsgrad. Enligt rapporten är medelåldern för visstidsanställningen 35 år,

vilket är en ålder som i rapporten benämns som “etableringsfasen”; en fas i livet då många individer bildar familj och skaffar bostad. 33 procent av individer inom åldersspannet 16-24 är tidsbegränsat anställda, och 66 procent är 25 år eller äldre.

Vidare finns det enligt rapporten svårigheter med korttidsplaneringen, både gällande planering av arbetstid och planering utanför arbetet för den tidsbegränsat anställda. Dessa svårigheter är enligt de tillfrågade i rapporten sammanhängande med varandra, då såväl bristen på framförhållning som ovissheten i hur mycket de ska arbeta från vecka till vecka försvårar planeringen för resterande delar av livet. Ett exempel som belyses i rapporten är att tidsbegränsat anställda med barn upplever svårigheter med den varierande arbetstiden i och med att fritids och skola får svårt att planera för rätt omsorgsbehov. Vidare finns det inte alltid tillgång till barnomsorg då arbetstillfällena kan erbjudas under kvälls- eller helgtid (Ölmebäck, 2011).

Långtidsplaneringen i rapporten är även den kopplad till barn. Enligt resultatet råder det en tveksamhet till att skaffa barn vid en tidsbegränsad anställning. Var tionde man respektive var femte kvinna i enkäten svarar att deras anställningsform har påverkat beslutet om att skaffa barn. De tillfrågade har bland annat svarat att de har valt att vänta med barn nummer två och att de skaffat barn när de fått fast jobb. En annan, som har skaffat barn trots att det har känts otryggt, menar på att det har varit knapert ekonomiskt men att det har fungerat ändå (Ölmebäck, 2011).

## 2.2 Anställningsformen och barnafödandet

I en av SCB:s demografiska rapporter med titeln “*Arbetsmarknadsstatus och fruktsamhet - påverkar anknytningen till arbetsmarknaden kvinnors och mäns barnafödande?*” från 2001 undersöks vilka arbetsmarknadsfaktorer som påverkar kvinnors och mäns benägenhet att skaffa barn. Av rapporten framgår det att sysselsatta individer har högst förstabarnsfruktsamhet. En sysselsatt person definieras som någon med hel- eller deltidsarbete, egen företagare eller någon med fast eller tidsbegränsad anställning. Rapporten visar att fast anställda, vid mättillfället, fick fler barn än de tidsbegränsat anställda; detta gäller för alla åldersgrupper bortsett från kvinnor mellan 35 och 44 år. Slutsatsen som dras i rapporten är att de tidsbegränsade anställningarna *i sig* som ger lägre fruktsamhet. För tidsbegränsat anställda är benägenheten att få barn 24 procent mindre för kvinnor och 28 procent mindre för män,

jämfört med de fast anställda. En eventuell förklaring på detta kan vara att tidsbegränsat anställda i större utsträckning arbetar deltid än fast anställda, men vid kontroll för arbetstid påverkas inte resultatet nämnvärt (2001). Att ekonomi är en viktig faktor vid familjeplanering är något som, i likhet med rapporten från Kommunal (2011), även bekräftas i en annan av SCBs demografiska rapporter från 2013. Enligt den benämns ekonomin inte som den huvudsakliga anledningen till varför man väntar med att skaffa barn, men den ekonomiska variabeln är ändå väldigt tongivande i samvariation med de andra variablerna.

## 2.3 Sammanfattning av tidigare forskning

Den forskning som presenterats ovan har främst berört den tidsbegränsat anställdes ekonomiska situation, vilken vi kan se har kopplingar till planeringsmöjligheter då ekonomin är en betydande faktor för beslutet att skaffa barn eller inte. Det kan även utläsas att ekonomin blir bättre för tillsvidareanställda. Forskningen berör även den anställdes möjligheter till att kunna planera kortsiktigt såväl som långsiktigt. Den kortsiktiga planeringen berör hinder med att kunna planera för barnomsorg och ovisshet i hur stor omfattning individen ska arbeta samt när hon ska arbeta. Vad gäller den långsiktiga planeringen kan det av rapporterna utläsas att tidsbegränsat anställda avstår att skaffa barn vid jämförelse med tillsvidareanställda.

## 3.0 Teoretisk ansats

### Richard Sennett - *När karaktären krackelerar*

I följande avsnitt presenteras den teoretiska ansats som valts; Richard Sennetts teori om motsättningen mellan arbetslivets utformning och den mänskliga karaktären. Först redogörs för huvuddragen i vad Sennett kallar "Den nya kapitalismen" och vad den har inneburit för arbetslivet. Vidare redogörs för hur den nya kapitalismen och dess strävan efter flexibilitet påverkar relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Slutligen redogörs det för hur tonen i arbetslivet kan påverka individens långsiktiga relationer och karaktärsbyggandet.

### 3.1 "Den nya kapitalismen"

När karaktären krackelerar (Sennett, 1998) handlar om hur människors privatliv påverkas av ett arbetsliv präglat av flexibilitet. Sennett menar att det har växt fram en ny, mer flexibel form av kapitalism än den vi tidigare har sett. Denna nya form av kapitalism skiljer sig från den gamla genom att den frångår de rutinerade arbetsmetoder som präglat den gamla kapitalismen. I den gamla kapitalismen var mycket av källan till de ekonomiska framgångarna de strikt

rutinerade arbetsmoment som följde arbetsdelningens principer. Rutinen vässar arbetaren att bli fenomenal på just sitt arbetsmoment, vilket är tidseffektivt och genererar bra ekonomisk avkastning. Problemet med denna strikt beräknade statiska rutin är att den har en stagnerande effekt på en marknad med ett ökat behov av flexibilitet. Sennett (1998) menar att för att företag ska öka förmågan att snabbare reagera på impulser från marknaden så har företag tvingats att omorganisera sig.

Det som nu kännetecknar organisationsstrukturen i många företag, och andra typer av organisationer i den nya kapitalismen, är att de har ett ständigt behov av att utvecklas och förändras. Denna ständiga förändringsprocess kallar Sennett för diskontinuerlig omvandling. Andra metoder att anpassa sig till en mer nyckfull marknad är att se till att företagets specialisering är lätt att stöpa om, samt att frånga de pyramidformade hierarkiska beslutskedjor som traditionellt finns inom organisationer. Istället vill organisationerna i den nya kapitalismen sträva efter en plattare organisation som anses möjliggöra en kortare väg mellan företagsledning och dess anställda. De som förespråkar detta system menar att denna decentralisering av makten ger anställda på lägre nivåer större kontroll över sina arbetsuppgifter. Sennett (1998) är kritisk till detta och menar att det i praktiken visar sig att de decentraliserade organisationerna de facto har en stark toppstyrning, men att denna toppstyrning är diffus. På så vis menar han att organisationers strävan efter flexibilitet har skapat oreda istället för att möjliggöra mer handlingsfrihet för de anställda. Det har lett till att också ansvaret inom organisationerna har decentraliserats, vilket i sin tur har bidragit till att löntagare idag utsätts för större risker än förr (Sennett, 1998).

### 3.2 Anställd i "Den nya kapitalismen"

Konsekvensen av arbetsmarknadens flexibilitetsanpassning är att den har förändrat förväntningarna som en arbetsgivare har på en arbetstagare. En arbetstagare förväntas nuförtiden alltid uppträda smidigt och flexibelt, inte rygga undan för plötsliga förändringar, kunna ta risker samt bli mer oberoende av regler och förordningar. En annan konsekvens av flexibilitetsanpassningen är att människor tvingas bryta upp från sina arbeten fler gånger under sitt yrkesliv än vad man tidigare gjort. I vissa fall tvingas människor helt byta bransch. Detta fenomen kallar Sennett för kortsiktighetsprincipen.

Kortsiktighetsprincipen innebär att begreppet "karriär" håller på att luckras upp. Den raka karriärvägen som tidigare ägt rum inom en eller några få organisationer, håller på att

försvinna. Istället ersätts karriärutvecklingen av kortare anställningar inom många organisationer. Detta bekymrar Sennett eftersom han menar att kortsiktighet som princip tenderar att undergräva individers förtroende och lojalitet. I förlängningen kan detta leda till att den ömsesidiga relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare försvagas. Förtroende, menar han, tar tid att utveckla och bristande förtroende för med sig en rad negativa konsekvenser. För det första leder bristande förtroende till just bristande förtroende.

### 3.3 Effekten på människor

Att kortsiktiga anställningar har blivit något att föredra för arbetsgivare för med sig en rad konsekvenser för enskilda individer. Här nedan presenteras vad kortsiktighetsprincipen kan ha för effekt på människors liv.

#### 3.3.1 Kortsiktighetsprincipen och familjesfären

Frånsett att kortsiktighetsprincipen har en betydelse för det relationella bandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, riskerar den även att inkräkta på familjesfären. Kortsiktighet är en princip som undergräver förtroende, lojalitet och ömsesidigt engagemang; egenskaper som kan vara nödvändiga för familjelivet. Konkret så överförs kortsiktighetsprincipen på familjesfären genom att individer behöver flytta omkring, dit arbete finns. Den leder vidare till svårigheter vad gäller uppoffring och engagemang. Sennett (1998) beskriver situationen som att barn inte blir introducerade för engagemang eller och att detta följaktligen blir en abstrakt egenskap för dem då de inte konkret ser den någonstans i föräldrarnas liv. Fler egenskaper som riskerar att gå förlorade i och med arbetslivets nya, kortsiktiga utformning är beslutsamhet och målmedvetenhet. Sennett menar att på det sätt som individer behöver bete sig i arbetslivet inte genererar goda förebilder för barn; egenskaper såsom beslutsamhet och målmedvetenhet sätts även de i skymundan till förmån för egenskaper som exempelvis social mobilitet.

Då de långsiktiga relationerna är avgörande när det gäller att etablera och upprätthålla förtroende, så skadas detta förtroende av att ständigt behöva byta jobb. Att aldrig kunna vara säker på sin plats och sitt sammanhang, att försöka verka i diffusa och svårtolkade organisationer och försöka navigera sig genom ett yrkesliv med ständiga skiften bidrar till att göra människor vilslna (Sennett, 1998). Att inte vara förankrad i sitt yrkesliv, veta dess syfte eller för vem man arbetar, att ha svaga arbetsrelationer menar Sennett leder till likgiltighet.

### 3.3.2 Karaktärsbyggandet

I förlängningen menar Sennett att människors själva karaktärsbyggande kan påverkas av att ständigt behöva bryta upp från sina arbetsplatser. Sennett menar att människors karaktärer är summan av individens kännetecken, egenskaper och läggningar. Karaktären är de personliga egenskaper som vi uppskattar hos oss själva, och för vilka vi försöker bli uppskattade av andra. Enligt Sennett formar människor karaktär genom långsiktiga relationer, kontinuitet, av engagemang, lojalitet samt en strävan efter långsiktiga mål. I och med detta finner Sennett en motsättning mellan det mänskliga karaktärsbyggandet och dagens arbetsliv.

De kortsiktiga värden och omstrukturerade eller på annat sätt splittrade organisationer som finns på arbetsmarknaden idag är inte förenligt med ett långsiktigt relationsbyggande. Sennett frågar sig vad som kommer att hända med karaktären om förutsättningarna som krävs för att bygga karaktär försvinner. Den nya kapitalismens kortsiktighet och flexibilitet tycks hindra individer från att skapa sig ett sammanhang, med en sammanhängande personlig identitet. Dessa individer utan sammanhang kan i sin tur ha svårigheter att tänka långsiktigt i sin yrkeskarriär. Sennett skriver att långsiktigt tänkande är meningslöst för en individ som inte tror sig kunna påverka sin situation (Sennett, 1998).

### 3.4 Sammanfattning teoretisk ansats

Sennetts teori beskriver vad som händer med människor som arbetar inom branscher som är präglade av kortsiktighetsprincipen. Det vi kan se är att de korta anställningarna får konsekvenser för människors familjeliv och personlighet. Arbetsgivares ovilja, eller oförmåga att kunna etablera långsiktiga relationer med enskilda anställda får konsekvenser för hur individen ser och förhåller sig till engagemang och lojalitet. Detta får djupare konsekvenser för individen än vad som rör hennes arbetssituation. Sennett (1998) menar att uppluckringen av den långsiktiga arbetsrelationen även påverkar familjeinstitutionen, då den också är uppbyggd av långsiktigt engagemang och lojalitet. Han menar också att det här får konsekvenser för människors självbild då kortsiktighetsprincipen också undergräver individers förmåga att bygga upp hållbara karaktärer (Sennett, 1998). Den tidigare forskningen visar på att kortsiktighet i arbetslivet påverkar människors förmåga att planera. Det Sennett visar på är att denna kortsiktighet för mer sig djupare problem för individen då kortsiktighet påverkar människors sammanhang.

Kortsiktigheten, den gemensamma faktorn mellan tidigare forskning och teori används som ett analysverktyg i denna uppsats. Sennett (1998) menar att en anställd i den nya kapitalismen ska uppträda smidigt och flexibelt, inte rygga undan för plötsliga förändringar, ska kunna ta risker, samt bli oberoende av regler och förordningar. Vi har under arbetets gång försökt identifiera någon av dessa handlingsmönster hos de individer som vi intervjuat. Genom att identifiera dessa handlingsmönster tänker vi oss kunna dra paralleller med Sennetts teori. Sennetts teori används på grund av att den ringar in en motsättning mellan den mänskliga karaktären och arbetslivets utformning. Då problemformuleringen och syftet bygger på ett antagande om en motsättning mellan arbetslivet och livets andra plan, såsom bostadsköp eller familjebildning, kan teorin tänkas komma till användning som analysverktyg.

## 4.0 Metod

Nedan följer en beskrivning av hur vi har gått tillväga under studiens gång. Under rubriken "Val av metod" motiveras och diskuteras metodvalet kopplat till studiens syfte. Vidare, under "Praktiskt genomförande och urval" följer en redogörelse för hur intervjupersonerna kontaktades och förutsättningarna för intervjuerna som ägde rum. Därefter, under rubriken "Analys" redogörs det för hur analysen och kodningsarbetet har gått till. Under rubriken "Etik" diskuteras etiska överväganden och hur bland annat anonymiteten för intervjupersonerna säkerställdes. Vidare diskuteras under rubriken "Trovärdighet" huruvida studien är trovärdig i ljuset av hur intervjuerna har gått samt det faktum att vi delvis intervjuat i retrospekt. Slutligen följer en kort redogörelse för intervjupersonerna under rubriken "Intervjupersonerna".

### 4.1 Val av metod

I den här studien användes en kvalitativ ansats. Skälet till det är på grund av att vi önskade ta del av tidsbegränsat anställdas upplevelser, tankar och tolkningar av livet utanför arbetet. För att kunna samla in den typen av information gjordes bedömningen att samtal med individerna var bäst lämpat för det syftet. Enligt Trost (2010) är en kvalitativ ansats nödvändig om syftet är att få djupare förståelse för hur individer handlar och resonerar, till skillnad från den kvantitativa metoden som är bäst lämpad om forskaren vill uttala sig om resultat i exempelvis procent eller frekvenser. För att rent praktiskt kunna samla in de upplevelser, tankar och tolkningar vi önskade hölls intervjuer. Intervjuerna var av semistrukturerad karaktär, vilket innebär att det inför intervjuerna förbereddes ett antal fasta frågor vilka var nödvändiga att få



svar på, men som tillät utrymme för att komplettera med följdfrågor av händelse att sådana skulle komma upp. Detta intervjusätt ger utrymme för att hålla en fråga-svars-dialog (Aspers, 2011). Till en början tänkte vi hålla tematiskt öppna intervjuer, där forskaren i intervjun söker att utveckla samtalet utifrån ett antal teman. Dock ansåg vi att materialet skulle bli lättare att kontrollera om intervjuerna var mer strukturerade, vilket motiverades som nödvändigt med tanke på studiens relativt begränsade omfattning.

När studien inleddes hade vi ett induktivt förhållningssätt till forskningsområdet. Då vi inte hittat annan forskning som fokuserat på vårt specifika område så designade vi en intervjuguide med breda, generella frågor som behandlade hur intervjupersonerna tänker kring sin livsplanering. Genom att hålla studien "öppen" i den bemärkelsen, var vi mottagliga för mönster som eventuellt skulle visa sig under studien (Trost, 2010). Studien var dock inte helt induktiv då vi inte hade för avsikt att generera ny teori, och under studiens fortlöpning utvecklades ett mer abduktivt förhållningssätt till empirin. Eftersom vi inte funnit tidigare forskningsmaterial så fanns hos oss ingen välgrundad förförståelse om fältet. Den enda förförståelse vi hade var baserad på egna erfarenheter och andras anekdotiska vittnesmål. Med det som bakgrund kom teorin att bli tongivande i denna uppsats. Sennetts teori fanns med i tankegångarna redan från början, men det var inte förrän intervjuerna var genomförda som hans teori blev tongivande. Vi hade således ingen generell teori att från början utgå ifrån som vi önskade göra specifik med hjälp av det insamlade materialet, utan vi ville se om planeringen faktiskt försvåras av en tidsbegränsad anställning.

## 4.2 Praktiskt genomförande och urval

Intervjupersonerna kontaktades via Facebook genom en öppen förfrågan via statusuppdatering, vilket kan tänkas begränsa potentiella intervjupersoner en aning i och med att det endast är våra kontakter som får tillgång till utlysningen. Dock förhindrar det inte att utlysningen delas eller förs vidare till personer utanför våra kontaktlistor. Alternativet hade varit att annonsera på publika platser, som till exempel mataffärer, men att använda Facebook värderade vi som mer effektivt. Denna strategi gör urvalet till ett bekvämlighetsurval, som enligt Trost definieras som en praktisk form av strategiskt urval där forskaren letar personer tills lämpliga har funnits (2010). Då vi sökte personer inom ett bestämt åldersspann och med erfarenhet av tidsbegränsade anställningar var det ett lämpligt val för studien. Dessutom befinner vi oss själva inom det valda åldersspannet, vilket ökade sannolikheten att vi skulle få tag på personer med efterfrågad ålder om vi annonserade bland våra egna Facebookkontakter.

Totalt hölls fem intervjuer. Tre av intervjuerna hölls av oss båda på två olika caféer och resterande två hölls enskilda. En av intervjuerna fick sedermera uteslutas ur materialet då det efter intervjun visade sig att intervjupersonen ifråga inte uppfyllde de krav som förutbestämts. Den ena av de två enskilda intervjuerna ägde rum i intervjupersonens eget hem och den andra på en lugn restaurang. Intervjuerna spelades in på mobiltelefon och med en separat mikrofon för att minimera risken för att materialet skulle bli ohörbart eller försvinna. Intervjuerna transkriberades kort efter att de ägt rum. Efter transkribering skrevs intervjuerna ut för att underlätta kodningsarbetet.

### 4.3 Kodning och analys

Inför kodningsarbetet upprättades ett antal koder. Koderna, eller kategorierna, byggde på de frågeställningar som valts. En kod användes för korttidsplanering, en för långtidsplanering, en för hur de pratar om tillsvidareanställningen och en för intervjupersonernas arbetssituation. Således tog sig processen en mer deduktiv riktning vid kodningsarbetet, eftersom att koderna anpassades utifrån frågeställningarna. Syftet med att upprätta koder är att de ska fungera uteslutande mot irrelevant material och inkluderande mot empiriskt material som passar in i de valda koderna (Aspers, 2011). Det underlättade för analysen med tanke på materialet från intervjuerna tedde sig rätt omfattande. Praktiskt gavs koderna en varsin färg, och kodningsarbetet strök vi under stycken och meningar som passade in under respektive kod. När materialet kodats utifrån frågeställningarna påbörjades analys i ljuset av teori och tidigare forskning, och främst med hjälp av valt teoretiskt ramverk förklara och analysera det material som samlats in. Detta gjordes först när materialet från intervjuerna strukturerades in under de valda kategorierna. Dock har analysen skett likt en pendling, löpande under studiens gång, vilket har varit såväl oundvikligt som positivt då pågående analys har fört studien framåt och bidragit till en ökad öppenhet i och med att det ständigt möjliggör för nya infallsvinklar och idéer att formas. Det pågående analysarbetet är något som även Trost diskuterar och benämner som positivt för kreativiteten under kvalitativa studier (Trost, 2010).

Vid analysarbetet inkluderades en del citat. Val av citat föll sig naturligt där de gjorde återberättandet från intervjuerna mer levande. Det ger också en tydligare, mer öppen bild av det som intervjupersonerna har sagt när deras egna ord används. De har vidare valts med motiveringen att de understryker viktiga aspekter inom ramen för studien.

## 4.4 Etik

I början av samtliga intervjuer informerades intervjupersonerna om syftet med intervjun; att vi skriver C-uppsats i sociologi och att den berör tidsbegränsade anställningar. Vidare meddelades att deras deltagande var frivilligt och att de kunde avbryta eller dra sig ur närhelst under intervjuens eller studiens gång, samt att de var välkomna att ta del av studien efteråt. De blev även tillfrågade om de samtyckte till att samtalet spelades in. Detta görs i normalfallet genom att intervjupersonerna skriftligt samtycker till deras medverkan i studien (Hermerén, 2011). De garanterades vidare fullständig anonymitet och de fick frågan huruvida de önskade en pseudonym och om vi hade tillåtelse att återge vilken bransch de arbetar i. Anonymiteten garanterades i enlighet med Vetenskaprådets riktlinjer för etisk forskning och detta på grund av att intervjupersonerna inte i någon bemärkelse ska komma till skada för sin medverkan i studien (Hermerén, 2011).

En annan aspekt som enligt Trost är viktig att ha i åtanke vid intervjuandet är platsen på vilken den ska äga rum. Det är viktigt att välja en plats där den intervjuade känner sig bekväm att samtala på, en plats som är lugn och ostörd och som motverkar att den intervjuade hamnar i underläge (Trost, 2010). Som tidigare nämnt hölls tre intervjuer på café/restaurang, vilket kan innebära problem då det finns risk att intervjupersonen känner sig obekvämt med att det finns människor runt omkring. Det kan även påverka ljudupptagningen och flytet i samtalet då oväntade störningsmoment kan dyka upp. Dock blev intervjupersonerna tillfrågade innan intervjun om de hade någon preferens angående mötesplats, och samtliga godkände café och restaurang. Ambitionen var att samtliga skulle känna sig trygga att samtala, därav frågan. Det dök heller inte upp några oväntade störningsmoment under intervjuerna då vi lyckades placera oss avskilt i lokalerna.

Två av intervjuerna hölls som tidigare nämnt med båda uppsatsförfattarna närvarande. Det underlättade intervjuandet något, då det ökade möjligheten för oss att ställa följdfrågor. Trost diskuterar att två intervjuare kan öka informationsmängden och att det för intervjuaren kan innebära ett gott stöd om dessa är samspelade. Däremot kan det för den intervjuade innebära ett maktövertagande och lätt gör att den intervjuade kommer i underläge (Trost, 2010). Detta var något som hölls i åtanke och även någonting som intervjupersonerna informerades om när de anmälde intresse för att ställa upp i studien. För att motverka ett eventuellt maktövertagande och göra intervjusituationen något mer naturlig inleddes intervjuerna med mer allmänna

samtalsämnen, och gick således inte direkt in på intervjufrågorna.

#### 4.5 Trovärdighet

Trovärdighet i kvalitativa studier innebär att forskaren kan redogöra för hur materialet insamlats och att det har gjorts på ett seriöst och relevant sätt i anknytning till problemformuleringen. Delvis handlar det om att kritiskt granska etiska aspekter eller att återge hur frågorna till intervjupersonerna har ställts (Trost, 2010). Två av intervjuerna hölls i retrospekt, vilket innebär att den intervjuade återberättade sina upplevelser från en tid som inte är nu. En av de intervjuerna exkluderades senare ur materialet. Detta berodde inte på intervjupersonens svar, utan att det framgick under intervjuens gång att personen inte hade varit tidsbegränsat anställd efter 25 års ålder. Att intervjua i retrospekt kan påverka kvaliteten på intervjupersonens svar. Trost menar på att svaren på retrospektiva frågor inte ger svar på hur den intervjuade upplevde situationen då, utan hur denne ser på situationen i efterhand. För att motverka detta är det viktigt att ställa konkreta frågor om vad som hände i situationen, exempelvis “Vad gjorde du då?” eller “Vad hände sen?” (Trost, 2010). Detta var något som hölls i åtanke, och frågor som berörde hur intervjupersonen känt något eller upplevt något följdes upp med exempel på konkreta situationer. Ambitionen var att inte hålla intervjuer i retrospekt, men då det uppstod svårigheter med att få tag i personer att intervjua så blev det så på grund av tidsbrist. Vidare så upplevdes inte den intervjun som problematiskt under tiden då den pågick; intervjupersonen uppfattades som eftertänksam och lugn.

Samtliga av intervjupersonerna uppfattades som lugna och bekväma under intervjuerna, eventuellt bortsett från i början av intervjuerna. Av den anledningen inleddes intervjuguiden med uppvärmningsfrågor. Frågorna som ställdes bedömdes inte vara av känslig karaktär och intervjupersonerna uppvisade inga tecken på att vara obekväma med att svara på frågorna. De bedöms vidare vara uppriktiga. Det är dock omöjligt att uttala sig om intervjupersonernas svar är helt sanningsenliga eller korrekta i denna typ av informationsinhämtning. Mycket kan påverka intervjupersonernas svar; till exempel oavsiktliga avbrott från intervjuarens, vilja att svara “rätt” på frågorna eller nervositet. Dessa aspekter kan vara svåra att motverka, däremot upplevde vi att de intervjuer vi höll inte innehöll någon av dessa aspekter, utan stämningen var god och gemytlig.

## 4.6 Intervjupersonerna

De intervjuade personerna är mellan 25-35 år varav samtliga har erfarenhet av att under en längre tid försörja sig med tidsbegränsade anställningar. Intervjupersonerna har fingerade namn och benämns som Robin, Kim, Billie och Charlie för att säkerställa anonymitet. Robin har idag en tillsvidareanställning, en anställning som han fick efter 4,5 år på samma arbetsplats. Kim är i sluttampen på sina studier och har för närvarande tre olika arbeten utöver studierna för att kunna försörja sig, varav alla är tidsbegränsade. Billie arbetar idag som frilansande journalist eftersom det är ovanligt att bli tillsvidareanställd inom branschen. Charlie är utexaminerad och legitimerad lärare sedan fem år tillbaka och har sedan dess hoppat mellan vikariat och andra tidsbegränsade anställningar. Charlie hoppas på att få en tillsvidareanställning till våren då den nuvarande provanställning löper ut. Det enda dessa människor har gemensamt är att de är över 25 år och har erfarenhet av att försörja sig med hjälp av tidsbegränsade anställningar, bortsett från Robin som idag inte längre är tidsbegränsat anställd.

## 5.0 Resultat och analys

I följande avsnitt presenteras resultatet från de fyra intervjuer som ägt rum. Resultatet är uppdelat i fem rubriker utifrån det resultat som uppkommit vid kodning av materialet. Resultatet från intervjuerna presenteras och analyseras tillsammans med den valda teoretiska ansatsen.

### 5.1 Sociala relationer och flexibilitet

Syftet med uppsatsen är att få en inblick i hur en tidsbegränsad anställning påverkar människor utöver sina arbeten. Här nedan följer vittnesmål om hur arbetsgivarens behov av flexibilitet kan påverka enskilda anställdas direkta fritid.

Brevbäraren Robin berättar att han inte kände sig hindrad på fritiden av sin anställningsform när det gällde att träffa vänner eller liknande. Han anser med andra ord att hans sociala relationer inte påverkades negativt av anställningsformen. Däremot, när han berättar om hur det var att vara timanställd vid behov, medger han att det var väldigt stressigt i och med att han aldrig visste kvällen innan om han skulle bli inringd vid halv sju morgonen därpå. I och med

det upplägget visste han aldrig om han skulle arbeta eller inte kommande dag. Han tyckte snarare att anställningsformen påverkade känslan av att behöva prestera på arbetet än att det påverkade fritidsintressena. Han berättar att han ständigt hade en känsla av att "hänga löst" och att arbetsgivaren skulle vara ovillig att förlänga hans kontrakt om han inte var duktig under arbetstid. Det tog sig uttryck i att han gjorde precis som han blev tillsagd och om det var någonting som han var missnöjd med så sa han inte till för att "man vill inte sätta sig emot", som han uttrycker det under intervjun. Han tackade även ja till alla erbjudanden om timmar i förhoppning om att få förlängd anställning. Robin menar att hans behovsanställning inte påverkade hans fritid nämnvärt, ändå vittnar han om att ovissheten ifall arbetsgivaren skulle ringa nästkommande dag var besvärande för honom. Detta tyder på att han, trots att han menar att anställningsformen inte fysiskt hindrar honom i hans fritid, ändå mentalt måste förbereda sig på att de eventuellt skulle ringa. Att vara anställd vid behov, såsom Robin var vid nämnda tid, bidrog till att Robin kände ett behov av att noggrant foga sig efter arbetsgivarens preferenser. Han ville ställa upp och arbeta när arbetsgivaren hade ett behov och han protesterade aldrig mot eventuella oegentligheter. Känslan av att "hänga löst" formade Robin till att vara den smidiga, flexibla och anpassningsbara anställda som Sennett diskuterar i sin bok.

Till skillnad från Robin så påverkas läraren Charlies fritid i något större utsträckning. Hon ägnar i perioder en stor del av sin fritid åt att söka jobb. Bortsett från att en tillsvidareanställning skulle innebära ökad trygghet för henne berättar hon att det hon framförallt tänker på kring en tillsvidareanställning är att hon skulle slippa söka nya arbeten hela tiden. Hon säger:

*"... och inte behöva lägga hela min fritid på att leta efter ett nytt jobb, jag behöver ju bara titta efter om det finns något jobb jag hellre skulle vilja ha." -Charlie*

Tiden hon lägger på arbetsansökningar hade hon i annat fall lagt på att ägna sig åt sina hobbies, att lägga ner mer tid på sig själv och att kunna engagera sig i annat än undervisningen. Charlie hyser även en längtan efter att stanna hos en och samma arbetsgivare för att få möjligheten att djupare rota sig i organisationen. Enligt Sennett så påverkar kortsiktiga anställningar i långa loppet människors engagemang negativt. Eftersom Charlie vid denna tidpunkt har en provanställning som hon ännu inte vet om den kommer att mynna ut i

en tillsvidareanställning så befinner hon sig inom den ständiga osäkerhet som enligt Sennett tvingar människor till att vara anpassningsbara och tillmötesgående. Charlie, som verkar vara en engagerad lärare, uppvisar ännu inga tecken på att hennes engagemang håller på att svikta, trots den ovisshet som hennes anställning innebär. Charlie uttrycker dock en nervositet och är inte helt förtrogen med att provanställningen mynnar ut i en tillsvidareanställning:

*“Jag hoppas att om de är missnöjda med min undervisning så kommer de och meddelar mig detta, att de i feedback försöker ändra på det de inte tycker är bra” -Charlie*

Citatet ovan belyser hur vi uppfattar Charlie; en individ som önskar etablera en långsiktig relation med sin arbetsgivare. Hon uppvisar under intervjun en vilja att anpassa sig till sin arbetsgivare efter bästa förmåga, som enligt Sennett är en möjlig effekt av flexibilitetsanpassningen. I Charlies fall kan det utläsas att hennes sociala relationer och hobbies får mindre tid på bekostnad av att behöva skriva arbetsansökningar och att ständigt vara beredd på arbetslöshet.

Journalisten Billie har på grund av branschens villkor känt sig nödgad att starta ett eget bolag och bli frilansare. Han beskriver en arbetstillvaro som tar mycket tid och energi från honom. Utöver den tiden som ägnas åt faktiskt arbete så vittnar Billie ändå om ett ständigt behov av att ständigt hålla sig á jour med både branschen i sig och med den allmänna nyhetsrapporteringen. Han beskriver att han aldrig riktigt kan ta det lugnt utan att han konstant behöver fundera på vad som ska hända när nuvarande projekt avslutas.

*“Mina kontakter på Mediebolag AB måste jag träffa lite då och då på AW för att de ska komma ihåg om att tipsa mig om saker jag kan söka. /.../ De kontakterna skulle nog försvinna bort om jag inte kontinuerligt hade kontakt med branschen.” - Billie*

Detta gör att han under sin lediga tid har svårt att koppla av och tänka på något annat än sitt arbete. Vi kan av Billies svar utläsa att hans fritid påverkas i och med att han har svårt för att koppla bort tankar på arbetet under fritiden. Hans svar tyder på att han behöver upprätthålla sociala kontakter inom branschen och att han gör det för sin arbetssituations skull snarare än för nöjets skull. De sociala relationerna, eller kontakterna, får därmed en mer affärsmässig karaktär än en rent vänskaplig, även om det ena inte behöver utesluta det andra. I relationen

med sina arbetsgivare kan det anas ett sviket förtroende hos Billie, som t.o.m. funderar på att helt byta bransch. Han säger:

*“Hade jag haft en tillsvidareanställning så skulle jag känna att jag hade lust att vara lojal mot min arbetsgivare, på ett annat sätt. Då skulle jag verkligen göra mitt bästa och klara av stressiga perioder bättre. Jag skulle känna att de var beredda att satsa på mig och därför kan jag satsa tillbaka.” -Billie*

I likhet med Charlie så ser vi hos Billie en önskan att få möjligheten att utveckla en långsiktig relation till sin arbetsgivare. Billie vittnar om att han har mycket att erbjuda men att ingen värderar hans ansträngningar tillräckligt för att han ska få en tillsvidareanställning. Billie får ständigt nya uppdrag hos sina uppdragsgivare så det verkar inte heller ha med kvalitén på arbetet i sig att göra, utan att det är branschens marknad som dikterar villkoren. Branschens kortsiktighet gör att Billie, precis som Sennett beskriver, har tappat både förtroende och engagemang för sin arbetssituation. Han tror inte det är möjligt för honom att få en tillsvidareanställning inom sin nuvarande bransch och har därför börjat fundera på andra alternativ.

Mångsysslaren Kim blir nästan lite ställd när hon får frågor om sin fritid. Hon berättar att utöver hennes tre olika arbeten, inom handel, kommunikation och vården, och sina heltidsstudier så finns det inte mycket tid över för fritid. Vid frågan om hur hon skulle spendera sin fritid ifall hon hade mer utav den så önskar hon att sova, umgås med sin pojkvän och sina vänner. Om något utav Kims arbeten ringer och frågar om hon kan komma in så ställer hon in planerade fritidsaktiviteter och åker och jobbar. Saker som prioriteras bort på hennes fritid är restaurangbesök och biobesök eftersom hon är alldeles för trött om kvällarna. Enligt Sennett skulle detta beteende kunna vara ett tecken på att osäkerheten i den tidsbegränsade anställningen formar Kim till att vara anpassningsbar och flexibel, eftersom det är vad som förväntas av henne. Det faktum att Kim är anpassningsbar och ställer in planerade aktiviteter till förmån för att arbeta tyder även det på att hennes sociala relationer påverkas negativt av hennes arbetsliv. Det ska dock tilläggas att tre extrajobb och heltidsstudier minimerar fritiden, men då hon själv uttryckte en önskan att kunna umgås mer med vänner kan slutsatsen dras att hennes kortsiktiga anställningsformer och behov att anpassa sig, det vill säga tacka ja till arbete, förminskar hennes möjligheter till att träffa vänner eller pojkvännen.



Intervjupersonernas svar uppvisar en påverkan mellan deras anställningsform och deras fritid. Anställningsformen i sin utformning har gjort att intervjupersonerna har utvecklat olika strategier för att tackla de korta tidsfrister de lever under, något som går ut över deras fritid. Frånsett att intervjupersonerna vittnar om att de inte tycks trivas under dessa förhållanden så kan det vidare spekuleras i att minskad fritid kan påverka dessa individers sociala relationer negativt. Ett exempel är Kim, som skulle vilja träffa sin pojkvän mer än vad hon i dagsläget gör. Det kan vara ett exempel på hur arbetet och anställningsformen i den nya kapitalismen bidrar till att styra människors beteenden även under fritiden. En effekt av detta skulle kunna vara att arbetet tar större plats i dessa människors liv än vad de kanske är bekväma med. En manifestation av detta tyckte vi oss se vid transkriberingen av materialet; när vi som intervjuare frågade intervjupersonerna om deras fritid så slutade det i flera fall med att samtliga talade om sina arbeten och sin arbetssituation. En tolkning av det här är att arbetet tar mycket plats i intervjupersonernas liv.

## 5.2 Den kortsiktiga planeringen

Vad gäller den kortsiktiga planeringen så berör den i stor utsträckning huruvida intervjupersonerna har möjlighet att planera och lägga upp sin semester. Att semester räknas som kortsiktig planering i den här uppsatsen är på grund av att den, i relation till att skaffa barn eller att köpa en bostad, är ett kortsiktigt projekt.

Gemensamt för alla utom Billie är att intervjupersonerna inför semestertid arbetar extra timmar för att ha råd med ledigheten. För Charlie har det även förekommit att hon har behövt arbeta extra på sommaren för att kunna täcka upp för en eventuell höst utan inkomst, något som hon inte skulle ha gjort om hon visste att hon hade ett arbete att återvända till. De har alla haft möjlighet att ta ut semester, men den har i många fall varit obetald och det är anledningen till att de har behövt arbeta in den förlorade inkomsten som semestern då innebär. Detta har för Kim bidragit till en viss stress.

*”Men aldrig liksom så att jag kan ta mina fem veckor på sommaren och inte tänka att jag måste jobba dubbelt så mycket veckorna innan, eller månaderna innan, för att kunna njuta på semestern. Det är liksom alltid stress över att... jag tror aldrig att jag har varit ledig.” - Kim*

Enligt Sennett så handlar en av delarna i den flexibla kapitalismen om att arbetstagaren behöver uppträda smidigt, flexibelt och inte rygga undan för förändringar. En arbetstagare behöver således kunna anpassa sig efter rådande situation. Gemensamt för alla intervjupersoner är att de vill ha semester och att det är någonting som de tycker om. Anställningsformen och smidigheten i deras beteende gör att de själva tar initiativ till att arbeta extra för att kunna ta ut den ledighet som de önskar. Istället för att kräva en anställningsform som ger den betalda semester de önskar så anpassar de sig och arbetar lite hårdare och eventuellt uppoffrar sin fritid för att planera in semester. Billie, som inte uttrycker några problem med att ta semester, vittnar istället om att aldrig kunna planera för mer än ett halvår i taget, då de uppdrag han åtar sig är inom korta tidsspann. Detta sätt att leva återfinns även det i den flexibla kapitalismen, där det är nödvändigt för arbetstagaren att ta risker, men också att anpassa sig efter rådande struktur. Trots att han inte har haft några problem med semestern har hans kortsiktiga planering försvårats av anställningsformen och känslan av att vara ledig har påverkats i liknande riktning som Kim uttryckte det. Billie säger:

*“Nämen att det är... det är en stress. Tänkte jag iallafall. Jag vet inte om jag jobbar nästa dag, eller om jag är ledig. Och om jag är ledig så vet jag inte riktigt om jag kan planera in någonting, för jag kan ju också bli inringd. Man är konstant i någon mån här: dagarna då du inte tjänar några pengar alls men du jobbar ändå mentalt för att det kan ju bli så att man rings in liksom.” - Billie*

Här kan ses kopplingar till den tidigare forskningen, där tidsbegränsat anställda vittnat om svårigheter vad gäller möjligheter till kortsiktig planering. I rapporten “Ständigt Standby” berörs främst svårigheter med att kunna planera för barnomsorg (Ölmebäck, 2011). Gemensamt med Billies svar och den tidigare forskningen är att det ligger en osäkerhet i hur mycket han kommer att få arbeta, det vill säga arbetets omfattning. Skillnaden är att Billie även uttrycker det som att han arbetar mentalt trots att han är ledig i och med ständig beredskap för att bli inringd. Vidare försvårar bristen på framförhållning för Billie att planera sin tillvaro, vilket även det kan utläsas i ovan nämnda rapport.

Charlie hanterar de kortsiktiga anställningskontrakten genom att varva sina lärartjänster med arbete inom vården. Exempelvis utnyttjar hon den långa sommarledigheten, som i de flesta

lärartjänster arbetas in under året, med att arbeta inom vården. För att överbrygga ovissheten i att ha ett anställning inför kommande hösttermin arbetar således Charlie på den tid som ska vara hennes semester. Enligt den tidigare forskningen innebär en tillsvidareanställning ökad inkomst i och med en ökad sysselsättningsgrad (Ölmebäck, 2011). I Charlies fall handlar arbetet under sommaren om att täcka upp inför en höst utan arbete, med andra ord en period av minskad sysselsättningsgrad.

### 5.3 Långsiktig planering i en kortsiktig värld

För att exemplifiera hur människor med tidsbegränsade anställningar planerar långsiktigt fokuserar uppsatsen på två kostsamma långtidsprojekt; familjebildning och bostadsköp. Genom att ta reda på hur intervjupersonerna tänker kring dessa frågor möjliggörs insyn i hur de bär sig åt för att planera långsiktigt. Resultatet är uppdelat i två underrubriker som vardera behandlar familjebildning och bostadssituation.

#### 5.3.1 Familjebildning

I likhet med resultatet från SCB:s demografiska rapport från 2011 om arbetsmarknadsstatus och fruktsamhet var intervjupersonerna alla eniga om att en tillsvidareanställning är att föredra om de i framtiden kommer att skaffa familj; något som de alla vill göra om de hittar rätt partner. För Charlies och Kims del handlar det delvis om att kunna fokusera på föräldraskapet, vilket är någonting de anser att de inte skulle kunna göra i dagsläget i och med deras anställningsform. Kims menar att hennes förmåga att fokusera skulle underlättas av tryggheten i en säker inkomst. För Charlie handlar det snarare om andra saker än arbetet, men hon nämner trots det att yrket hon valt står i vägen för eventuell familjebildning. Hon säger att hon i sådant fall skulle behöva lägga karriären åt sidan, eftersom hennes arbete kräver så mycket engagemang. Detta tyder på att de båda, i likhet med kortsiktighetsprincipen, finner svårigheter i att engagera sig och uppoffra sig under rådande arbetsförhållanden.

När Robin och Billie talar om att bilda familj framgår det att inkomsten står i centrum snarare än att kunna fokusera på föräldraskapet i sig. Robin vill kunna känna att han har råd att ge sitt barn bra ekonomiska förutsättningar. Billie är inte alls bekväm med tanken på att bilda familj under sina nuvarande arbetsförhållanden och har svårt att se att det blir en bra uppväxt för barnet där föräldern inte vet vad denne ska arbeta med. Detta återfinns i Sennetts teori (1998) om att tonen i arbetslivet förs över till familjelivet; den långsiktighet som en tillsvidareanställning och mellanmännsliga relationer präglas av förs inte över till barnet. Det

som förs över är kortsiktiga anställningar och en ovisshet om hur framtiden ser ut, vilket varken enligt Billie eller Sennett är någonting som är förenligt med familjelivet. Enligt Sennett är dessa poler oförenliga då långsiktiga relationer, som relationen till familjen, präglas av exempelvis målmedvetenhet och pålitlighet. Målmedvetenhet och pålitlighet saknas i de korta anställningarna och påverkar vidare, i Billies fall, viljan att bilda familj. Det är inga egenskaper han önskade föra över till familjesfären, vilket är i enlighet med Sennetts teori om att polerna arbetsliv och familjeliv inte är förenliga med varandra.

### *5.3.2 Bostadsmöjligheter*

Intervjupersonernas bostadssituation varierade och ingen av dem bedöms ha haft några större svårigheter med att skaffa sig en bostad. Robin, som bor i en hyresrätt, och Billie, som bor i en bostadsrätt, understryker dock att de har haft tur som har fått sina bostäder. Billie hade tur med sin bankman och Robin hade en förälder som kunde gå i borgen för honom när han fick erbjudande om den hyresrätt han för närvarande bor i. Kim bor för närvarande i sin pojkväs bostadsrätt, men en av anledningarna till att hon önskar en tillsvidareanställning är att kunna spara tillräckligt med pengar för att kunna och köpa en större bostad. Charlie har inga planer på att flytta från sin hyresrätt, men har trots det börjat lägga undan pengar som någon gång i framtiden ha möjligheten att köpa bostad om hon så önskar.

Intervjupersonerna tycks inte se särskilt mörkt på sina möjligheter att skaffa bostad, men är eniga om uppfattningen att det är svårt att få bostad utan tillsvidareanställning. Trots denna uppfattning har deras anställningsform inte hindrat någon av dem att skaffa den bostad de för närvarande bor i. Vad det gäller bostadsfrågan kan det således inte utläsas att deras anställningsform har inneburit något hinder för dem. Gemensamt för samtliga intervjupersoner är att de någon gång i framtiden önskar köpa en bostad. Här skiljer sig dock Charlie från övriga intervjupersonerna då hon i nuläget inte önskar att köpa en bostad. Då bör det också tilläggas att Charlie är den enda av intervjupersonerna som inte bor i Stockholm och berörs därmed inte av samma bostadsmarknad som de andra. Charlie bor i en mellanstor svensk stad där det är i förhållande till Stockholm relativt lätt att få en hyresrätt.

## 5.4 Anställningsformen och karaktären

Samtliga intervjupersoner är eniga om att en tillsvidareanställning är något eftersträvansvärt. Det tycks handla mycket om trygghet för dem; trygghet i inkomst, i arbetstid, trygghet i att kunna ställa krav på arbetsgivaren och ett att känna ett lugn hos dem som personer. Både

Robin och Charlie ser båda något positivt i att själva kunna avgöra när de får avsluta sin anställning, vilket kan vara ett resultat av den ständiga anpassningen och flexibiliteten som har präglat deras arbetsliv. Viljan att kunna ställa krav på arbetsgivaren kan även det vara ett resultat av den anpassningen. Vad gäller lugnet hos dem som människor så uttrycker två av intervjupersonerna att tillsvidareanställningen bidrar till att de skulle känna sig lugnare och mer avslappnade. Billie menar att han skulle må bättre i sig själv. En utav dem, Robin, menar att hans tillsvidareanställning har bidragit till att han känner sig lugnare som människa. Lugnet skulle även påverkas hos Kim, som säger att osäkerheten vad gäller inkomst leder till att hon har ett ständigt tryck för bröstet. Gemensamt för Billie, Robin och Kim är således att de anser att tillsvidareanställningen skulle medföra ett lugn hos dem, vilket tyder på att anställningsformen är en bidragande faktor till hur den mänskliga karaktären ter sig. För Charlies del handlar en tillsvidareanställning mycket om att hon vill kunna göra bättre ifrån sig på arbetet, att bli en bättre lärare i och med att behöva lära sig nya, administrativa rutiner skulle försvinna om hon fick stanna kvar på en och samma arbetsplats under en längre tid.

Enligt Sennett skulle det lugn de alla pratade om kunna grunda sig i att de, genom sin anställningsform, saknar den långsiktighet som är nödvändig för karaktärsbyggandet. I intervjupersonernas arbetsliv verkar det ha saknats den kontinuitet, engagemang, och långsiktighet som Sennett menar är nödvändigt för karaktärsbyggandet. Det kan vara en förklaring till att de eftersträvar det lugn som de menar på att tillsvidareanställningen skulle ge dem. Sennett ställer sig frågan om vad som kommer hända med karaktären i en värld som präglas av kortsiktighet, och utifrån resultatet från våra intervjupersoner kan ett saknat lugn vara en utav konsekvenserna. Detta gäller även känslan av att vara bra på sitt yrke, vilket rimligtvis kan bidra till att bygga såväl karaktär som självbild.

Det är tydligt att arbetet tar upp en stor del av av intervjupersonernas fritid då de lägger ner mycket tid på att tänka på det. Som i Charlies fall, där hon får hoppa från arbetsplats till arbetsplats, inte får de förutsättningar hon önskar för att själv känna att hon gör ett så bra arbete som möjligt. Det kan tänkas påverka karaktären och synen på henne själv. Även Billie uttrycker att han skulle göra ett bättre arbete om hans arbetsförhållanden präglas av mer kontinuitet och engagemang från arbetsgivarens håll; han vill vara lojal mot sin arbetsgivare men finner det svårt om han inte upplever att denne är lojal tillbaka. Den bristande lojaliteten som han uppfattar från arbetsgivarens håll kan grunda sig i en ständig känsla av att vara

utbytbar. Avsaknaden av lojalitet som mynnar ut i känslor av bristande lojalitet tillbaka, tyder på att långsiktighet och engagemang är en viktig del även i det mellanmännsliga relationsbyggandet, som Sennett (1998) hävdar.

## 5.5 Sammanfattning av resultatet

I resultatet kan det utläsas att intervjupersonernas fritid och sociala relationer påverkas av anställningsformen genom att dessa två minskar i omfattning. Intervjupersonerna uppträder flexibelt och anpassningsbart gentemot arbetsgivarens krav vilket leder till att fritiden och socialt umgänge läggs åt sidan. Dessa läggs undan antingen på grund av en vilja att få stanna kvar på en och samma arbetsplats eller brist på ork. Den kortsiktiga planeringen, huvudsakligen intervjupersonernas semester, påverkas även den då de anpassar sig efter rådande struktur. Vad gäller semestern så behöver intervjupersonerna antingen arbeta extra innan semestern för att ha möjlighet till avslappning, eller så arbetar de under semestertider för att täcka upp för eventuell inkomstförlust. En av dem menar på att kortsiktig planering är den enda form av planering som existerar då tidsspännen för arbetsuppgifterna är korta. Den långsiktiga planeringen, det vill säga familjebildning eller bostadsköp, är någonting som intervjupersonerna inte konkret planerar för i dagsläget. Vad gäller familjebildningen så finns det en önskan om bättre inkomst, delvis för att möjliggöra fokus på föräldraskapet, men också för att kunna ge sina eventuella barn bra ekonomiska förutsättningar. Det visar sig även från en av intervjupersonernas håll att familjebildning inte är önskvärd under rådande arbetsförhållanden. Personen, Billie, anser att det inte blir en bra uppväxt för barnet om föräldern inte vet vad denne ska arbeta med. Gällande bostad så har ingen av intervjupersonerna upplevt några svårigheter med att skaffa sig en; dock hävdar samtliga utom Charlie att de har haft tur.

I intervjupersonernas arbetsliv har det saknats den kontinuitet, engagemang och långsiktighet som Sennett menar är nödvändigt för karaktärsbyggandet. Alla intervjupersoner vittnar om att tillsvidareanställningen skulle bidra till ett lugn hos dem. Robin säger att tillsvidareanställningen har gjort honom lugnare som människa. Billie tror att han skulle må bättre i sig själv, Kim berättar att en osäker inkomst bidrar till ett ständigt tryck i bröstet. Charlie vill få chansen att kunna prestera bättre i sitt yrke vilket i förlängningen kan tänkas bidra till en bättre självbild.

## 6.0 Diskussion

Syftet med den här studien var att empiriskt undersöka hur människor med tidsbegränsade anställningar planerar sina liv. Vi ville även studera hur denna planering påverkar människors sociala relationer. Genom intervjuer med fyra personer som har erfarenhet av att försörja sig med hjälp av tidsbegränsade anställningar har vi fått en inblick i hur de upplever att anställningsformen influerat deras liv. Den tidigare forskningen om tidsbegränsade anställningar i Sverige har i stor utsträckning handlat om de anställdas inställning till arbetet i sig och inte livet utanför; följaktligen fann vi en kunskapslucka. Frågeställningarna som berörts handlade om hur den tidsbegränsade anställningen påverkar de intervjuades sociala relationer, samt deras kortskiktiga och långskiktiga planering.

### 6.1 Hur personernas sociala relationer och planering påverkades

Resultatet i den här studien visar att intervjupersonernas sociala relationer påverkas av anställningsformerna på olika sätt. Ett mönster som kan urskiljas är att kravet på flexibilitet leder till att de antingen avstår från sociala sammanhang eller hobbies om arbete dyker upp. Ett annat mönster är att de på fritiden mentalt bearbetar sitt arbete, eller aktivt söker nya arbetstillfällen på fritiden. Kanske kan det vara så att ett arbetsliv som är förenat med ovisshet i den bemärkelsen att den anställde är osäker på huruvida denne kommer att få behålla sin anställning, påverkar mängden fokus som kan läggas på sociala relationer. En annan spekulation är att kraven på att den anställde ska uppträda smidigt, flexibelt och inte rygga undan för förändringar är en bidragande faktor till att det sociala livet eventuellt läggs åt sidan.

Resultaten visar även att de tidsbegränsat anställda i studien upplever att anställningsformen försvårar möjligheter till planering, såväl den kortsiktiga som långskiktiga. Vad gäller planering för semester, vilket definierats som kortsiktig planering i studien, kan vi se att de intervjupersoner vi tillfrågat upplever det svårt att ta semester. Att semestern blir en ekonomisk förlust snarare än vila kan ses i några utav svaren. Det blir alltså inte semester i bemärkelsen vila, utan snarare något de behöver arbeta extra för att få. Vi såg även, i likhet med den tidigare forskningen, att ovissheten i när arbetstiden kommer att förläggas leder till svårigheter för intervjupersonerna i att planera kommande dag.

## 6.2 Om familjebildning, boendesituation samt semester

När de fick frågan om familjebildning menar samtliga att det är någonting de vill och att en fast anställning vore önskvärt innan det sker. Det var däremot ingen av dem som hade några konkreta planer på familjebildning när intervjuerna hölls. Om oviljan att konkret inleda planer på att bilda de långsiktiga relationella band, som en eventuell familj skulle innebära, beror på ett kortsiktigt arbetsliv kan vi inte uttala oss om. Det är möjligt att den kortsiktighet de har erfarenhet av från arbetslivet är en anledning till denna brist på konkreta planer. Den tidigare forskningen bekräftar att det finns en tveksamhet att bilda familj för individer med en tidsbegränsad anställning. Om det beror på en eventuell oförmåga att planera kan vi inte bevisa. Däremot tyckte vi oss se tendenser att oviljan att bilda familj går att härledas till känslor av otrygghet som en tidsbegränsad anställning för med sig. Samtliga intervjupersoner vi samtalat med menar unisont att en tillsvidareanställning skulle ge en, eller ger, en känsla av trygghet. Samtliga intervjupersoner menar vidare att en tillsvidareanställning är att föredra när man ska bilda familj, vilket även den tidigare forskningen visar.

Vad gäller bostadsmöjligheter har ingen av intervjupersonerna vittnat om några större problem. En intressant aspekt är dock att tre av dem menar att de har haft *tur* när de har fått sin bostad. Med tur har berörda personer menat att de fått lån, eller hyreskontrakt, trots att de inte har en tillsvidareanställning. Detta vittnar om att det finns en föreställning hos personerna att en tillsvidareanställning krävs för att få tillgång till ett lägenhetskontrakt. Hur väl den föreställningen stämmer in på verkligheten kan vi ej besvara i denna uppsats, men det är värt att notera att föreställningen finns och att den kan påverka bilden av tillsvidareanställningen och dess värde.

En annan intressant aspekt, trots de upplevda svårigheterna kring semester, är att intervjupersonerna inte tycks planera annat än kortsiktigt och den långsiktiga planeringen lyser med sin frånvaro. Vi tolkade frånvaron av konkret långtidsplanering hos intervjupersonerna som att det är svårt att planera långsiktigt när försörjningen är kortsiktig. Precis som Sennett skriver så är det meningslöst att planera långsiktigt för individer som inte kan påverka sin situation. Det kan vara denna meningslöshet som visar sig hos de tillfrågade. Intervjupersonerna försörjer sig på tidsbegränsade anställningar trots att samtliga vill ha en tillsvidareanställning, detta tyder på en oförmåga att påverka sin nuvarande situation. Detta är



dock bara en ren spekulering och vi kan inte vetenskapligt värdera denna observation eftersom vi inte vet om det är skillnad på hur en tidsbegränsad anställd långtidsplanerar jämfört med en tillsvidareanställd.

### 6.3 Övriga intryck från intervjuerna

Resultatet från studien visar däremot att anställningsformens kortsiktighet verkar kräva mycket energi av de intervjuade personerna. Mycket möda läggs ned på att få den kortsiktiga tillvaron att gå ihop. De är heller inte tillfreds med nuvarande anställningsform i ett längre perspektiv. Om intervjupersonerna fortsätter att befinna sig i samma, eller liknande, situation under en längre tid kan vi anta att deras karaktärer kommer att påverkas. Att konstant skifta sammanhang, bryta upp och ständigt vara ny på en arbetsplats kan enligt Sennett (1998) leda till vilsenhet. Som författare till denna uppsats föreställer vi oss att självkländer ligger nära till hands om korttidskontrakten fortlöper och avlöser varandra. Om så är fallet önskar vi att uppmärksamma att det kan röra sig om fler anledningar än bara personen i sig som ligger bakom ständigt förnyade korttidskontrakt. Med bakgrund i denna uppsats föreställer vi oss att situationen, branschens inbyggda behov av flexibilitet, påverkar anställningars utformning. Vi hoppas att människor som lever på tidsbegränsade anställningar lyckas ta hänsyn till situationen när de rannsakar sin egen prestation i arbetslivet.

### 6.4 Slutsatser

Den tidsbegränsade anställningen har effekt på intervjupersonernas fritid. Kortsiktigheten i anställningskontrakten försvårar framförhållningen och verkar vara energikrävande för samtliga intervjuade. Via Sennetts teori har vi identifierat att intervjupersonerna är påverkade av det som han kallar för kortsiktighetsprincipen, vilket kan innebära att arbetsgivaren inte kan, eller vill, satsa på ett långsiktigt engagemang med individen just för tillfället. En möjlig förklaring till det är att arbetsgivaren inte vill försämra flexibiliteten. Hur de övriga sociala relationerna påverkas kan vi inte fastställa. Det intervjupersonerna vittnar om är hur fritiden minskar på grund av anställningsformen, och via det går det att ana att de sociala relationerna påverkas negativt. Men hur de sociala relationerna påverkas på ett djupare plan än att de ställer in planerade aktiviteter, eller hur umgängesmönster formas efter anställningsformen, kan vi inte besvara.

Det skulle vara intressant att i det längre perspektivet undersöka vad som händer med individer som under en längre tid försörjer sig med hjälp av tidsbegränsade anställningar. De

personer som figurerar i den här intervjun är förhållandevis unga. Frågan är hur personer som förväntas redan vara etablerade på arbetsmarknaden påverkas av att försörja sig med en tidsbegränsad anställning. En annan studie som skulle vara intressant är en grundlig genomgång av tillsvidareanställningen, hur trygg är den egentligen? Under den här studien tyckte vi oss se en enstämig övertygelse om att tillsvidareanställningen innebär trygghet, och att den är något eftersträvansvärt. Vad är det som gör att tillsvidareanställningen uppfattas som så trygg, och varför är den så eftersträvansvärd?

## 7.0 Litteraturlista

Aspers, Patrik (2011). *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden. 2.*,

[uppdaterade och utökade] uppl. Malmö: Liber

Berglund, Tomas & Schedin, Stefan (2009). *Arbetslivet. 2.*, [rev. och uppdaterade] uppl. Lund:

Studentlitteratur

Björklund, A. Edin, P. Holmlund, B. Wadensjö, E. (2006). *Arbetsmarknaden*. Stockholm: SNS

förlag.

Hermerén, Göran, *God forskningssed*, Vetenskapsrådet, Stockholm, 2011.

<https://publikationer.vr.se/produkt/god-forskningssed>

Sennett, Richard (1998). *The corrosion of character: the personal consequences of work in*

*the new capitalism*. New York: W.W. Norton

Statistiska Centralbyrån (2001). *Arbetsmarknadsstatus och fruktsamhet: påverkar*

*anknytningen till arbetsmarknaden kvinnors och mäns barnafödande?* (2001:2). Örebro:

Statistiska centralbyrån (SCB)

Statistiska Centralbyrån (2009). *Skaffa barn eller inte? Resultatet från en enkätundersökning*

*om kvinnor och mäns inställning till barnafödande (2009:2)*. Örebro: Statistiska Centralbyrån.

[//http://www.scb.se/statistik/\\_publikationer/BE0701\\_2009A01\\_BR\\_BE51BR0902.pdf](http://www.scb.se/statistik/_publikationer/BE0701_2009A01_BR_BE51BR0902.pdf)

Trost, Jan (2010). *Kvalitativa intervjuer. 4.*, [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Ölmebäck, Emma (2011). *Ständigt standby - En rapport om visstidsanställdas villkor*.

Stockholm: Kommunal.

## 8.0 Bilagor

### 8.1 Intervjuguide

#### **Om intervjupersonen (för uppvärmning)**

- Berätta om dig själv (ålder, bor, namn, sysselsättning)
- Vilka är personerna, vad vill personerna, vad tycker de om att göra
- 

#### **Intervjupersonens arbetsituation**

- Var jobbar du nu (bransch)?
- Hur länge har du jobbat där?
- Vad har du för anställningsform?
- Hur ser du på arbete [är arbete viktigt för individen]?
- Hur jobbar du nu, hur ser upplägget ut för ditt arbete? Går du på schema eller blir du inringd vid behov?
- När började du jobba och hur har det sett ut sedan dess i ditt arbetsliv?
- Hur tror du att livet skulle se annorlunda ut om du hade en fast anställning?
- Varför vill du ha en fast anställning?

#### **Kortsiktig planering**

- Vad är det första du skulle göra om du fick en fast anställning idag?
- Känner du dig hindrad på fritiden [av din anställningsform]? Känner du att du har möjlighet att spendera fritiden på det sätt du vill?
- Om du hade en fast anställning, hur skulle din fritid se ut då/påverkas?
- Hur ser du på semester?

#### **Långsiktig planering**

- Hur ser individen på framtiden? [Individens konkreta/icke-konkreta planer och drömmar]
- Berätta om din boendesituation (var bor du nu, hur fick du den bostaden)
- Har det funnits några svårigheter för dig att skaffa bostad? [Både nu och förut]
- Hur ser du på dina möjligheter att skaffa bostad?
- Hur tänker du kring att bilda familj?
- Är det viktigt för dig att ha en fast anställning innan du bildar familj?