

”Men det är väl det här med tryggheten då [...]”

En kvalitativ undersökning om sammanhållning, gemenskap och trygghet mellan fast och tillfälligt anställda.

Av: Max Bäckström Blomqvist och Matilda Dankemeier

Handledare: Magnus Wennerhag
Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper
Kandidatuppsats 15 hp
Sociologi | höstterminen 2017



Förord

”Men det är väl det här med tryggheten då [...]” är skriven av studenterna Max Bäckström Blomqvist och Matilda Dankemeier. Uppsatsens alla delar är skrivna gemensamt och ansvaras därför av båda författarna.

Tack

Vi vill även tacka alla personer som har varit med och hjälpt oss att genomföra denna uppsats. Er hjälp och förtroende har bidragit till utformningen av uppsatsens innehåll. Vi vill även tacka vår handledare Magnus Wennerhag för hans råd och stora engagemang i uppsatsskrivandet.

Max Bäckström Blomqvist och Matilda Dankemeier
Stockholm, 2017

Abstract

Temporary employment has become more common on the labor market. In 1990, time-limited employments corresponded to 9 percent of all employments in Sweden. Today, time-limited employments account for 17.9 percent of the entire labor market. In this context, it is interesting to investigate how the occupational categories that employs temporary employees most, to investigate the employees' experiences of cohesion and community within these professions. The purpose of this study is to increase understanding of how cohesion is affected by the widespread use of temporary employment in these workplaces and to gain a deeper insight into the employees' perceived job security. Previous research talks about the importance of social relations between different groups and the importance of community in the workplace, and also highlights the difficulty of establishing contact and equal cohesion of employment. The theoretical starting points we have used are Guy Standing *Precariat* (2013) and Elias and Scotson *The Established and the Outsiders* (1999). The result of this study shows that the experience of occupational safety depends largely on our respondents' type of employment, however the result does not clearly indicate a difference between permanent and temporary employees in terms of cohesion and community experiences depends on the form of employment. Though, we have found several other explanations, such as work experience, for these differences.

Keywords: *Temporary employment, permanent employment, cohesion, community, job security*

Sammanfattning

Tillfälliga anställningar har blivit allt vanligare på arbetsmarknaden. Från att tidsbegränsade anställningar har motsvarat 9 procent av alla anställda 1990, motsvarar tidsbegränsat anställda idag 17,9 procent av hela arbetsmarknaden i Sverige. Det är med denna bakgrund intressant att undersöka hur de yrkeskategorier som utnyttjar tillfälligt anställda mest, för att undersöka de anställdas upplevelser kring sammanhållning och gemenskap inom dessa yrken. Syftet med denna studie är att öka förståelsen för hur sammanhållningen påverkas genom utbredd användning av tillfälliga anställningar på arbetsplatser och få en djupare inblick i de anställdas upplevda arbetstrygghet. Den tidigare forskningen talar om vikten av de sociala relationerna mellan olika grupper och hur betydelsefullt det är med gemenskap på arbetsplatsen, och belyser också svårigheter att skapa kontakt och lika sammanhållning över anställningsformerna. De teoretiska utgångspunkter vi har använt oss av är Guy Standings *Prekariatet* (2013) och Elias och Scotson *Etablerade och outsiders* (1999). Resultatet av denna studie visar att upplevelsen av arbetstrygghet till stor del beror på respondenternas arbetsform, men skillnaden mellan fast och tillfälligt anställda visar inte tydlig att skillnaden i upplevelser om sammanhållning och gemenskap, beror på anställningsformen. Utan att vi istället funnit flera förklaringar till skillnaderna, så som arbetserfarenhet.

Nyckelord: *Tillfällig anställning, fast anställning, sammanhållning, gemenskap, arbetstrygghet*

Populärvetenskaplig sammanfattning

Denna studie berör hur fast- och tillfälligt anställda upplever sin anställningsform, sammanhållning och gemenskap på arbetsplatser med hög andel tillfälligt anställda. Ämnet är relevant eftersom en ökning av tillfälliga anställningar hos unga vuxna har skett de senaste åren. För att undersöka detta ämne har vi genomfört sju intervjuer med anställda inom restaurang- och serviceyrken, som har en hög andel tillfälligt anställda. Våra intervjupersoner har varit unga personer i åldrarna 21–27 år, som inte studerar eller har studerat på en högre utbildningsnivå. Anledningen till denna avgränsning är att vissa forskare menar att denna grupp är extra utsatt för att fastna i tillfälliga arbeten. Den tidigare forskningen inom ämnet fokuserar på det viktiga i relationerna och gemenskapen mellan de olika grupperna och fokuserar på svårigheterna med att skapa kontakt och sammanhållning mellan tillfälligt anställda och fast anställda. Vår studie visar att skillnaden mellan fast- och tillfälligt anställda när det gäller upplevelser kring sammanhållning och gemenskap inte beror på anställningsformen. Utan att vi istället funnit andra förklaringar till skillnaderna.

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställningar	2
1.2 Disposition	2
1.3 Definitioner	3
2 Tidigare forskning	4
2.1 Sammanhållning.....	4
2.2 Arbetsstrygghet.....	6
2.3 Sammanfattning av tidigare forskning	6
3 Teori	8
3.1 Prekariatet	8
3.2 Etablerade och outsiders	10
3.3 Teoridiskussion	12
4 Metod	13
4.1 Databaseringsmetod.....	13
4.2 Urval.....	14
4.2.1 Intervjupersoner	14
4.2.2 Intervjuer	15
4.3 Kodning.....	16
4.4 Forskningsetik och överväganden.....	16
4.4.1 Validitet.....	16
4.4.2 Reliabilitet.....	17
5 Resultat och analys	18
5.1 Sammanhållning.....	18
5.2 Gemenskap.....	22
5.3 Arbetsstrygghet.....	26
5.4 Längd/erfarenhet	28
6 Avslutande diskussion	31
6.1 Förslag till vidare forskning	35
Referenser	36
Tryckta källor:	36
Elektroniska källor:	37
Bilagor	39
Bilaga 1 - Atkinsons modell om kärnan och periferin	39
Bilaga 2 – Intervjuguide.....	40

1 Inledning

“Pling! Kan du hoppa in tre timmar i dag? Pling! Du ska arbeta i kassan klockan 15.30, Pling! Nej - mejeriprodukterna klockan 16. Det plingar i tusen och åter tusen telefoner. Tusen och åter tusen människor skyndar sig att titta - finns det jobb för mig i dag, om en stund - eller i morgon? Pling! Pling! Pling! Välkommen till den nya flexibla arbetsmarknaden”. Så börjar Aftonbladets artikel *På gränsen till slavliknande förhållanden* som beskriver en ny arbetsmarknad där tillfälliga anställningar blivit allt vanligare (Aftonbladet, *på gränsen till slavliknande förhållanden*, 2017) [hämtat 2017-12-07].

Det finns ofta en debatt om hur arbetsmarknaden utvecklats. Det kan lätt bli missförstånd kring hur arbetsmarknaden egentligen ser ut och har utvecklats. Det handlar ofta om vilken tidsperiod som väljs, vilka branscher som undersöks, om tjänstemän eller arbetare undersöks eller hur begreppet visstidsanställning tolkas. Detta gör att det alltid finns olika infallsvinklar för att beskriva detta fenomen. Ser man till Statistiska centralbyrån (SCB) som har samlat in data kring andelen anställda på arbetsmarknaden, kan vi se att det första kvartalet 1990 fanns cirka fyra miljoner anställda i Sverige. Av dessa var ungefär 3 650 000 fast anställda, och ungefär 375 000 hade en tidsbegränsad anställning. Detta motsvarar 9 procent av alla anställda. Om vi ser till det tredje kvartalet 2017 (Senast insamlade data) kan vi se att det finns 4 612 000 anställda i Sverige. Bland dessa är 3 786 000 fast anställda och 826 000 tidsbegränsat anställda. Detta gör att tidsbegränsat anställda i dag utgör 17,9 procent av alla anställda på arbetsmarknaden (SCB).

Ser vi till utbredningen av användningen av tidsbegränsade anställningar i skillnaden mellan tjänstemän och arbetare inom exempelvis detaljbranschen, så skiljer det mycket. Hos tjänstemän 1990 var 10 procent av de totala antalet tjänstemän tidsbegränsat anställda, 2015 var antalet 9 procent. Hos arbetare inom detaljbranschen var 1990 12 procent tidsbegränsat anställda och 2015 var hela 28 procent av andelen arbetare tidsbegränsat anställda. Totalt bland alla anställda ökade andelen tidsbegränsat anställda från 12 till 23 procent mellan 1990 och 2015. Denna ökning av användning av tidsbegränsade anställda är någonting som vi ser generellt sker över hela arbetsmarknaden, men är vanligare inom arbetaryrken (Handels, 2016). Branscher som har den största användningen av tidsbegränsade anställningar är bland annat hotell- och restaurangbranschen (där 4 av 10 har en tidsbegränsad anställning) och servicebranschen, tillsammans med utbildning och vård och omsorg som också har en stor andel tidsbegränsat anställda (SCB, 2015).

Samtidigt har en del tidigare forskning om sammanhållning och gemenskap på arbetsplatsen hävdats att fast anställda tillhör organisationens kärna och tidsbegränsat anställda finns utanför denna kärna i periferin och därför inte har tillgång till samma gemenskap eller förmåner som de resterande anställda (Van Velzen, 2002; Atkinson, 1984). Det blir med bakgrund i detta därför intressant att undersöka om de stora förändringar på arbetsmarknaden påverkar de personer som arbetar inom restaurang- och service, som är en av de yrkessektorer som ofta använder sig av tillfälligt anställda, vilka erfarenheter och upplevelser de anställda har om sammanhållning och gemenskap på arbetsplatsen och om vi kan komma fram till andra resultat än tidigare forskning har presenterat.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att öka förståelsen för hur sammanhållningen på arbetsplatser påverkas av den utbredda användningen av tillfälliga anställningar och få en djupare inblick i de anställdas upplevda arbetstrygghet. För att kunna besvara detta syfte kommer vi att använda oss av följande frågeställningar:

- Hur upplever arbetare att sammanhållningen och samspelet mellan kollegor påverkas av skillnader i anställningsform?
- Hur skapas ett utanförskap bland anställda med tillfällig anställning på arbetsplatsen?
- På vilket sätt skiljer sig känslan av arbetstrygghet mellan fastanställda och tillfälligt anställda?

1.2 Disposition

Första avsnittet innehåller en inledning och bakgrund till ämnet. Avsnittet innehåller även uppsatsens syfte och de frågeställningar som behövs för att uppnå detta syfte.

Nästa avsnitt handlar om den tidigare forskning som finns inom ämnet, och går vidare in på vilka resultat och slutsatser som har dragits ur dessa resultat av tidigare forskning samt en inblick i hur vi kommer att använda oss av dessa i vårt resultat.

Avsnittet efter det kommer att handla om teori. Vi går in på vilka teoretiska ramverk vi kommer använda oss av för att tolka resultatet av studien. Här redovisas teoretiska utgångspunkter och centrala begrepp inom det ämnesområde som vi har valt i vår uppsats.

Följande avsnitt vi går igenom är metod. Här kommer vi presentera den metod som vi i denna studie kommer att använda oss av för att ta fram vårt material. Vi kommer gå igenom en metoddiskussion, där vi diskuterar eventuella metodproblem vi kan stöta på i detta val av metod och vilka etiska överväganden vi har behövt fatta. Vi berättar vad vi har gjort, och förklarar varför. I detta avsnitt beskriver vi även hur vi har samlat in vårt material, vilka avgränsningar vi har gjort och hur vi kommer att gå tillväga för att analysera det material vi har samlat in.

I nästa avsnitt presenteras det resultat som framkommit efter våra intervjuer. Resultatet sätter vi i relation till vad tidigare forskning har kommit fram till. I resultatdelen presenterar, återger, redogör, organiserar och kategoriserar materialet. Här kommer vi även att analysera materialet kopplat till de teorier vi valt att utgå ifrån, tolkar, jämför, förklarar och kontrasterar vi resultatet.

Avsnittet efter kommer en avslutande diskussion. Här sammanfattar, generaliserar, motiverar, ifrågasätter, tar vi ställning och blickar framåt. Vi hänvisar till vår inledning, syfte och frågeställningar och diskuterar vad studien har visat. Vad den har kommit fram till och vad den har bidragit till i forskningen på området. Vi föreslår även förslag på framtida forskning.

Därefter kommer ett avsnitt om litteraturlista och ett till om bilagor. I dessa avsnitt presenterar vi vilka källor vi har använt oss av i vår studie och presenterar bilagor som intervjufrågor och bilagor som presenteras i teorin.

1.3 Definitioner

Under detta avsnitt definierar vi olika begrepp som används i vår studie:

Fast anställning – en anställning där vår intervjuperson är tillsvidareanställd.

Tillfällig anställning – alla anställningsformer där intervjupersonerna inte är tillsvidareanställda. Detta handlar om timanställning, allmän visstid, vikariat och provanställning.

2 Tidigare forskning

Under följande två rubriker kommer vi att presentera den insamlade tidigare forskningen, vilka sedan avslutas med två sammanfattade stycken om den tidigare forskningen. Studierna presenteras på basis av deras gemensamma nämnare under varje underrubrik. Genom detta kapitel hoppas vi kunna ta hjälp av när vi analyserar vårt egna resultat och hoppas hitta likheter eller olikheter med tidigare forskning som kan komma att ge oss intressanta analyser/diskussioner och resultat. En förhoppning är att dessa ska hjälpa oss att besvara vår problemformulering. Nedan finns en rad olika av tidigare forskning som anknyter till vårt syfte med denna studie. Där det skett en del forskning om olika typer av sammanhållningar, sociala relationer, gemenskap, arbetsotrygghet, konsekvenser och risker av de olika typerna av anställningar.

2.1 Sammanhållning

En forskare som undersöker osäkra arbetsförhållanden och relationer mellan personer med som är deltidsanställda och ordinarie personal genom att analysera en mängd tidigare forskning är Arne L. Kalleberg (2009). Han använder sig av begreppet "precarious work" – osäkert arbete – genom hela artikeln och menar att osäkert arbete är det dominerande inslaget i de sociala relationerna mellan arbetstagaren och arbetsgivaren i dagens värld. Vidare antyder Kalleberg (2009) att osäkert arbete är betydelsefullt att studera då det leder till viktiga arbetsrelaterade (till exempel ekonomisk osäkerhet, ojämlikhet och arbets säkerhet) samt icke-arbetsrelaterade (till exempel familj, samhälle, individ) konsekvenser. En anställning förbinder människor med sin arbetsplats och samtidigt skapar de individer som arbetar där sociala relationer med varandra skriver Kalleberg (2009).

Edward Shih-Tse Wang (2014) menar på liknande sätt som Kalleberg (2009) att de sociala relationerna är viktiga på arbetsplatsen och varierar mellan anställda med fast och tillfällig anställning. Wangs (2014) huvudsyfte med studien behandlar hur individers arbetsstatus samt individualistiska värden fungerar som moderatörer för förhållandet mellan det organisatoriska engagemanget och sociala relationer på arbetsplatsen, något som han mätte genom en hierarkisk modererad regressionsanalys. Han menar att gemenskap mellan de anställda, oavsett arbetsstatus (fast eller tillfälligt anställda) är viktigt för personalens välmående, engagemang och motivation i företaget.

Vi ser i Furnhams (2008) forskning starka kopplingar till Elias och Scotsons teorier i *Etablerade och outsiders* (1999). Furnham identifierar tre faktorer som påverkar sammanhållningen inom gruppen:

Kontakt, släktskap och ömsesidigt beroende. *Kontakt* betyder att individerna i gruppen fysiskt är samlade på samma plats. Han menar att sammanhållningen inom en grupp är svårare att bibehålla om individernas kontakt mellan varandra är begränsad. Samtidigt ökar sammanhållningen om den fysiska kontakten mellan individerna ökar. Faktorn *släktskap* gör även den att sammanhållningen mellan individer ökar. Furnham (2008) menar att grupper som är homogena, när det handlar om uppfattningar, attityder och värderingar bland medlemmarna gör att sammanhållningen i gruppen tenderar att öka. Alvesson (2015) argumenterar i sin forskning för att det avgörande för motivation, välbefinnande och engagemang hos personalen i en organisation är gemenskapen mellan kollegorna. Alvesson och Wang (2014) anser också, precis som Furnham (2008), att delade värderingar är viktigt för sammanhållningen. Den sista faktorn *ömsesidigt beroende*, som Furnham (2008) behandlar, handlar om att det i en del fall krävs grupsamarbete för att kunna utföra de uppgifter arbetet kräver. Detta samarbete i grupp genererar ofta i större grupsammanhållning menar Furnham i sin bok (2008).

Alvesson (2015) fortsätter att argumentera för att en personalstyrka med god gemenskap kan bli självmotiverande och arbeta mot ömsesidiga mål. Han menar att de avgörande förutsättningarna för en arbetsplats präglad av god gemenskap är att personalen har delade värderingar och normer på arbetsplatsen. Resultaten Wang (2014) kommer fram till visar på att delade normer och värderingar stärks genom sociala interaktioner mellan de anställda och att personalen får visad uppskattning för sitt arbete. Något som Alvessons (2015) forskning också kommer fram till. Wang (2014) menar att liknande arbetsförutsättningar bör erbjudas för att skapa ett långvarigt engagemang inom organisationen, något som tycks vara avgörande för hur de anställda motiveras till att arbeta.

Van Velzen instämmer i resultaten från Wangs (2014) och skriver slutligen om de tidsbegränsades position i organisationen. Han hävdar att den som är fast anställd tillhör organisationens kärna och den tidsbegränsat anställda ligger i periferin och därför inte kan få del av samma gemenskap eller förmåner som övriga anställda. Han menar vidare att det heller inte finns några incitament för ett företag att satsa på tidsbegränsade anställda (Van Velzen, 2002). John Atkinsons (1984) modell om kärnan och periferin styrker det ovan sagda, att fast respektive tillfälligt anställda placeras i kärnan samt periferin. De anställda som befinner sig nära kärnan är de som innehar den säkraste anställningsformen, fast anställning. Anställda utan fast anställning tenderar att ha mer osäkra anställningstyper och hamnar därför desto längre från kärnan och i den periferi de befinner sig. Att vara nära kärnan menar Atkinson (1984) bidra till en större upplevd arbetstrivsel och att vara i periferin bidrar till sämre upplevd arbetstrivsel (se bilaga 1).

2.2 Arbetstrygghet

Det finns en rad forskning som går igenom att den markanta ökningen av tillfälliga anställningsformer (mellan 1990–2014 ökade tidsbegränsade anställningar med 60 procent, (Landsorganisationen i Sverige, 2014)) tycks vara en konsekvens av en ökad internationalisering av arbetslivet, en snabb teknikutveckling och ett ökat marknadstänkande i kombination med en mer fluktuerande marknad (Låstad, Hellgren, Näswall, Richter och Sverke, 2016; Eriksson & Jensen, 2003; Allvin et al, 2011).

Det finns i samband med denna bakgrund flera studier som pekar på att människor anställda på tidsbegränsade kontrakt har sämre arbetsförutsättningar än anställda med en tillsvidareanställning. En studie om bemanningsanställda visar att en majoritet av de med tidsbegränsade anställningar upplever sämre förutsättningar för en säker arbetsmiljö, en begränsad möjlighet till utveckling och högre ställda prestationskrav än den fast anställda personalen. Studien har genomförts genom intervjuer och enkätundersökningar, och gällde samtliga inhyrda inom LO-yrken på arbetsplatsen (Jonsson & Gelin, 2012). Detta är en bild som bekräftas av Keim et al (2014) som i en metaanalys listar 22 tidigare studier som alla visar att de som har tidsbegränsade anställningar upplever en högre anställningsotrygghet än de personer som är anställda på tillsvidarekontrakt (Keim, et al, 2014).

Jonsson och Gelin diskuterar också i sin forskning om de faktiska ekonomiska förhållanden mellan dessa grupper spelar in på den arbetsotrygghet som tillfälliga anställda i större grad känner och att denna oro inte endast kan avfärdas som en upplevelse. Tillfälligt anställda har en högre risk att bli arbetslösa och har sämre ekonomiska förutsättningar. Vilket i sin tur påverkar deras möjligheter att kunna ta lån eller köpa bostad (Jonsson & Gelin, 2012). Även Danielsen Rackner tar upp att tidsbegränsat anställda i större utsträckning än tillsvidareanställda – 45 procent respektive 13 procent – upplever en oro för att bli arbetslösa och över hushållets ekonomi (Danielsen Rackner, 2014).

2.3 Sammanfattning av tidigare forskning

I stora drag överensstämmer den tidigare forskningen med varandra under respektive rubrik, det vill säga att forskarna visar ungefär samma sak om sammanhållning och arbetstrygghet. Forskarna som vi samlat under rubriken *sammanhållning* talar alla om vikten av de sociala relationerna mellan olika grupper och hur betydelsefullt det är med gemenskap på arbetsplatsen. De belyser också svårigheter att skapa kontakt och lika sammanhållning över anställningsformerna eftersom den fast anställda gruppen i stort ofta upplevs som svår att komma in dess gemenskap för den tillfälligt anställda gruppen, i och med

att de fasta är närmre kärnan än vad den tillfälliga gruppen är och har därmed en större upplevd arbetstrygghet. Vilket leder oss in på vår andra rubrik: Arbetstrygghet. Även där är de samlade forskarna överens om att den tillfälligt anställda gruppen upplever en arbetsotrygghet i större utsträckning än vad de fast anställda nära kärnan gör. Denna otrygghet återfinns bland de tillfälligt anställda i arbetsmiljön, deras välmående samt deras ekonomiska osäkerhet de har på grund av sin anställning.

Vi vill i denna studie försöka förklara hur sammanhållningen och samspelet upplevs och påverkas mellan fast och tillfälligt anställda arbetare i restaurang- och servicebranschen. Den tidigare forskningen belyser en del av de saker som vi vill undersöka. Med hjälp av de ovan beskrivna studierna kommer vi att försöka få en djupare förståelse för hur sammanhållningen påverkas genom utbredd användning av tillfälliga anställningar på arbetsplatser. Utifrån den tidigare forskningen kan vi förvänta oss ett resultat där vi ser en skillnad på sammanhållning mellan anställningsgrupper och förhoppningsvis också förstå hur sammanhållningen och utanförskap påverkas av dem. Vi förväntar oss att de tidigare nämnda faktorer påverkas i likhet med den tidigare forskning som presenteras i det här kapitlet med anledningen att dessa studier som gjorts håller med varandra.

3 Teori

Detta kapitel om teori är vår verktygslåda för denna uppsats. Med hjälp av teorin om "Prekariatet" och "Etablerade och Outsiders" kommer vi att omfamna dess begrepp och verktyg för att kunna förklara vårt resultat. Nedan kommer beskrivas hur arbetsmarknaden förändrats. Det kommer också att presenteras skillnader mellan grupper, då etablerade och outsiders, som beskriver hur olika grupper interagerar med varandra samt hur dess maktrelationer/skillnader påverkas av längden dessa grupper befunnit sig i området. Dessa teorier kommer i resultat och analys att förankras i olika situationer som uppstår mellan de olika anställningsformerna inom servicebranschen, för att hjälpa till med förståelsen av varför någonting är som det är.

3.1 Prekariatet

I Guy Standings bok *Prekariatet* (2013) argumenterar författaren att förändringar skett på arbetsmarknaden. Han menar att antalet otrygga anställningsformer har ökat och missbrukas av många arbetsgivare, vilket i sin tur har skapat en uppdelning och globalisering av den traditionella klasstrukturen. Han delar upp klassbegreppet i fem samhällsklasser: *eliten*, *salaritaten*, *proficianer*, *arbetare* och slutligen *prekariatet*. Eliten är den samhällsklass som äger majoriteten av all världens kapital och består av de rikaste och mäktigaste människorna. Salaritaten finner vi bland de personer som har fasta tjänstemannayrken. Här finns en trygghet och en säkerhet i de förmåner som erbjuds i form av pension och betald semester. Proficianer besitter vissa specialkunskaper som gör att de genom projektanställningar, egenföretagande eller uthyrande som konsulter kan tjäna stora pengar. Under dessa klasser finns en kärna av arbetare som håller på med kroppsarbete och har fasta anställningar. Denna grupp pekar dock författaren på i sin bok blir allt mindre i takt med att industrisektorer blir allt mindre och bättre på att maximera sina vinster. Längst ner i denna struktur finner vi prekariatet som utmärks av en avsaknad av arbetsrelaterad trygghet. Denna trygghet är en trygghet som innebär arbetsvillkor och möjligheter till kompetens- och karriärutveckling. Prekariatet utmärks alltså för en brist i både anställnings- och yrkestyngghet och karaktäriseras istället av en prekär livssituation som en direkt följd av kortvariga och lågbetalda arbeten (Standing, 2013).

Författaren är noga med att påpeka att det inte är tidsbegränsade anställningsformer som form som är bekymmersamt. Det är istället den upplevda otryggheten i anställningsformerna, bristen på tjänsteförmåner och möjligheten till det sociala skyddsnätet. Standing menar att människor inom prekariatet fastnar i otrygga och kortsiktiga anställningar och lever under en påminnande oro över att bli

arbetslösa. Denna otrygghet leder i sin tur till ohälsa, en otrygg social inkomst och bristande yrkesidentitet. Jonsson och Gelin (2012) beskriver på liknande sätt som Standing (2013) att arbetsotrygghet som personer med en tillfällig anställning har ofta leder till en oro hos personen eftersom hen har sämre ekonomiska förutsättningar och högre risk att bli arbetslös. Danielsen Rackner (2014) använder statistik som visar på att tillfälligt anställda känner större oro än fast anställda inför den höga risken att bli arbetslösa. Forskarna är i denna fråga överens om hur arbetsotrygghet bidrar till en otrygg livssituation hos individer med tillfälliga anställningar.

Samtidigt pekar Standing (2013) på att det finns de individer som kanske inte nödvändigtvis känner ett behov av en långsiktig fast anställning och att det därför är fel att betrakta alla som tillhör prekariatet som offer, en flexibel arbetsmarknad har medfört en frihet som vissa kan uppskatta. Han pekar särskilt på unga som har växt upp med flexibiliteten som norm och därmed har lättare att acceptera att arbeta under otrygga anställningsvillkor. Men han varnar samtidigt för att unga kan luras genom att acceptera otrygga arbetsvillkor som norm och därför sluta arbeta för tryggare anställningsförhållanden (Standing, 2013).

Prekariatsbegreppet är inte ett helt okontroversiellt klassbegrepp, och det är någonting som vi har i åtanke när vi väljer att använda begreppet i vår studie. Begreppet har från ett antal forskare, så som Jan Breman (2013) och Carl-Ulrik Schierup, Aleksandra Ålund and Branka Likic-Brboric (2014) kritiserats och problematiserats. Breman (2013) menar exempelvis att lista arbetskraften ur ett perspektiv om vilken grupp som är mest utsatt är problematisk, och urvattnar klassbegreppet. Han menar att man istället bör utveckla strategier som understryker deras likheter, för att forma allianser mellan organiserade och informella sektorer (Breman, 2013). Carl-Ulrik Schierup, Aleksandra Ålund och Branka Likic-Brboric, har undersökt begreppet i relation till migration, och global demokrati och menar att prekariatet är ett problematiskt begrepp ur perspektivet att det framställer denna nya ”farliga klass” som hjälplösa. De menar att så inte är fallet, och ger ett flertal exempel på gräsrotsorganisering (Carl-Ulrik Schierup, Aleksandra Ålund & Branka Likic-Brboric, 2014). Även om vi kan förstå den kritik som har riktats mot begreppet, så menar vi att begreppet är användbart. Till skillnad från proletariatet, utmärks prekariatet av osäkra anställningsformer och arbetsförhållanden. Detta har givetvis även funnits tidigare, men prekariatet utmärks av en prekariatisering, alltså en förväntan av att förvänta sig ett liv av instabilt arbete och boende. Dessutom utmärks prekariatet, till skillnad från proletariatsbegreppet av en annan nivå av utbildning, som ligger långt över den nivå av arbete som arbetaren förväntas utföra. Denna fokus på osäkra anställningsformer är någonting vi intresserar oss av i denna studie, och menar därför att begreppet är användbart i denna kontext.

I våra intervjuer med våra respondenter kommer vi att tala med både fast och tillfälligt anställda. Vilket innebär att dessa två grupper, enligt Standing, kommer att tillhöra två olika samhällsklasser. Vi kommer då att tala med vad Standing identifierar som en mer traditionell grupp av arbetare, då de fast anställda som innehar en känsla av trygghet i sin anställning och den andra gruppen som han menar utmärks av en avsaknad av arbetsrelaterad trygghet. Denna teori kan därför ge oss en informativ ingång för att hjälpa oss förstå och analysera om det finns slitningar mellan dessa grupper, och vad det innebär att vara en del av den gruppen och inte den andra.

3.2 Etablerade och outsiders

Norbert Elias och John L. Scotson genomför i sin bok "Etablerade och outsiders" (1999) en undersökning av tre bostadsområden i en industristad med det fiktiva namnet Winston Parva. Elias och Scotson fick upp ögonen för vad som skiljde grupperna åt gällande karaktär och relationen till varandra. Bostadsområdet som tidigare haft en högre brottsstatistiken benämnde författarna för *outsiders* och var till skillnad från de andra två områdena relativt nybildat och därmed var majoriteten av invånarna nyinflyttade. De två äldre områdena slogs ihop under namnet *etablerade* då invånarna bott där i generationer. Utifrån menar författarna på att det är svårt att se varför de boende i området med det sämre ryktet uppfattades som de gjorde. Elias och Scotson (1999) hittade inga skillnader mellan gruppernas etniciteter, social klass och inkomst. Det enda som skiljdes åt var de olika bostadsområdenas ålder. Författarna uppfattade att de etablerade besatt mer makt och högre status jämfört med outsidergruppen. Något som Elias och Scotson menade skedde eftersom att sammanhållningen inom den etablerade grupper var starkare då den existerat under flera generationer, som under alla år byggt upp en kollektiv identifikation och liknande normer från generation till generation. Det var denna sammanhållning som skapade en utestängning av outsidergruppen, och gav ytterligare styrka åt de etablerades makt och sammanhållning. Maktpositionen de etablerade fick gav dem möjlighet till att stigmatisera outsiders, vilket skapade en maktobalans med spänningar grupperna emellan skriver Elias och Scotson (1999). Alvesson (2015) menar att det vitala för välbefinnande, engagemang och motivation hos personalen på ett arbete är gemenskapen mellan kollegorna. Elias och Scotson (1999) beskriver att den etablerade gruppen präglas av sin starka gemenskap och att de tillsammans som grupp har ett ömsesidigt mål: utfrysning av outsidergruppen. Det gör att Alvessons (2015) redogörelse för att en bra samspelt grupp – med delade normer och värderingar på arbetsplatsen – har allt som behövs för att arbeta mot gemensamma mål, precis som den etablerade gruppen gjorde i det här fallet.

Furnham (2008) belyser att sammanhållning påverkas med tre faktorer: kontakt, släktskap och ömsesidigt beroende. Outsidergruppen, enligt Elias och Scotson (1999), som är ny i området uppfyller inte dessa faktorer och således påverkas deras sammanhållning på ett negativt sätt eftersom de är så pass nya i staden och inte har samma samspel som de etablerade. Däremot fyller den etablerade gruppen alla kriterier för en stark sammanhållning eftersom de är samlade på samma plats och har bra kontakt med varandra och slutligen ömsesidigt beroende då de går ihop som grupp för att utföra arbeten tillsammans. Elias och Scotsons (1999) studie visade att exkluderingen skedde eftersom de etablerade, som historiskt hade bott i staden längst, redan hade värderingar och normer samt ett sätt att leva och föra sig i staden. Kontakter, släktskap och ömsesidigt beroende (Furnham, 2008) fanns redan naturligt i deras liv och gav dem trygghet. Denna trygghet blev störd av de nyinflyttade, outsiders, vilket skapade klyftan.

I denna uppsats är tanken att denna teori ska användas för att få förståelse för varför/om tillfälligt anställda på arbetsplatser upplever att de är underordnade av de som är fast anställda. Elias och Scotsons (1999) studie visar på att personer som under en längre tid varit på samma plats lätt blir hotade när en ny grupp med människor kommer in i deras fält med nya erfarenheter. Det blir därför hjälpsamt att vi kan använda oss av deras teori om olika grupper för att förstå varför eventuella olika upplevda upplevelser om sammanhållningen och samspelet på arbetsplatsen mellan fast och tillfälligt anställda varierar. Likaså kan denna teori hjälpa oss att förstå för hur eventuellt utanförskap skapas.

Denna teori är för oss ett verktyg för att tydligare kunna visa på skillnader mellan personal med fast anställning samt de med tillfällig anställning, där de med fast anställning i vårt resultat samt analys/diskussion är de etablerade dem med fast anställning och de med tillfällig anställning är outsiders. I boken diskuterar Elias och Scotson för hur etablerade och outsiders (i denna studie fast anställda och tillfälligt anställda) interagerar med varandra i ett samhälle (i detta fall arbetsplatsen). Författarna redogör för hur de etablerade i viss utsträckning känner en rädsla för konkurrens om jobb och exempelvis boende när outsidergruppen kom till samhället. Denna rädsla och deras upplevelser av omgivningen är något som vi vill applicera på arbetsplatser i servicebranschen för att förstå hur relationer mellan etablerade (fast anställda) och outsiders (tillfälligt anställda) fungerar på arbetsplatsen, och vad det är som gör att det eventuellt skapas konflikter mellan grupperna och hur dess samhörighet egentligen upplevs hos våra intervjupersoner.

3.3 Teoridiskussion

Det kan uppfattas som att våra teorier skiljer sig mycket mellan varandra. Men vi finner de tillsammans relevanta för att kunna besvara vårt syfte och frågeställningar, då teorierna ihop berör sammanhållning och arbetstrygghet. Teorierna är inte helt självklart kopplade till varandra utan täcker för oss varsin viktig aspekt av vårt syfte och frågeställning. Genom att använda oss Guy Standings teori om *prekariatet*, ger det oss en bakgrundsförståelse och en informativ ingång som hjälper oss förstå och analysera de eventuella slitningar som finns mellan fast- och tillfälligt anställda och den bakgrund som behövs till vårt ämne för att vi i vår analys lättare ska kunna dra kopplingar från en individnivå till en samhällsnivå. På samma sätt ger Elias och Scotsons teori om *etablerade och outsiders* oss verktygen och förståelsen för vilka mekanismer som kan tänkas användas i relationen mellan fast- och tillfälligt anställda. Vilket har varit användbart för oss i utformning av intervjuguide och i förståelsen mellan de olika arbetsformerna.

4 Metod

Under metodkapitlet presenterar vi vårt val av metod för denna uppsats. Detta innefattar vårt tillvägagångssätt för att samla in data, hur vi har gjort vårt urval, vilken analysmetod vi använder oss av, vilka etiska aspekter som vi behövt fundera över med valet av metod samt hur genomförandet har gått till.

4.1 Datainsamlingsmetod

Metoden som vi har använt i vår uppsats är kvalitativ och baseras på intervjuer med sju individer, både med fast samt tillfälliga anställningar inom restaurang- och servicebranschen. Studiens syfte är att öka vår förståelse för hur sammanhållningen och samspelet mellan de olika anställningsformerna påverkas på arbetsplatser. Det är därför för oss ett naturligt angreppssätt att göra denna studie kvalitativ, då vi vill ha djupare förståelse för hur intervjupersonerna upplever sin anställningsform och genom semistrukturerade intervjuer samla in resonemang för deras upplevelser. Intervjuerna vi utförde pågick under cirka 45–60 minuter. För att ge oss möjlighet till följdfrågor, utöver vår intervjuguide, var intervjuerna semistrukturerade. Vi har sedan tidigare tillgång till detta fält då vi arbetat inom fältet, och det blev därför naturligt för oss att använda oss av de kontakter vi hade för att få tag på intervjupersoner. Detta kan medföra en risk eftersom att vi genom vår närhet till fältet kan missa och/eller anta saker som för andra utanför fältet inte alls är en självklarhet, som kan medföra problem i vår presentation av resultatet. Eftersom vi är medvetna om detta har vi försökt att formulera oss på ett sätt som en person utanför fältet också förstår. Det positiva med att vara nära fältet vi undersöker går hand i hand med det som också kan vara en risk. Att vi förstår det interna som sker inom servicebranschen och som gjorde att vi har kunnat få djupare diskussioner under intervjuerna om dessa upplevelser än vad en person utanför fältet hade fått.

Vi har strategiskt valt att välja anställda som arbetar eller har arbetat inom service- och restaurangbranschen där andelen medlemmar med tidsbegränsat anställda hos berörda fackförbund är hög (Sveriges radio, *Tidsbegränsade anställningar ökar*, 2015 (Hämtat 2017-11-21)). Vi har dessutom valt att avgränsa oss till vad som enligt Statistiska centralbyråns företagsdatabas räknas som stora företag (fler än 250 anställda), men där de enskilda arbetsplatserna har runt 20–30 anställda. Denna avgränsning har gjorts för att undvika att arbetsplatserna är för stora, men tillräckligt stora för att mekanismer kring sammanhållning och gemenskap ska kunna prövas. På samtliga arbetsplatser finns det en blandning mellan fast och tillsvidareanställda, där majoriteten av de anställda är unga. Genom att ta

fasta på dessa likheter mellan arbetsplatserna får vi ett urval med så liknande situationer som möjligt och kan därför utesluta andra variabler som annars skulle kunna påverka resultatet av vår studie.

4.2 Urval

Vi kommer i vår studie använda oss av ett *målinriktat urval* för vårt val av urvalsmetod. Detta betyder att vi väljer ut de individer vi vill intervjua utefter deras relevans för de forskningsfrågor vi formulerat fram (Bryman, 2011:434). Eftersom att vår studie syftar till att undersöka fast och tillfälligt anställdas upplevelser kring arbetssituationen och hur gemenskapen och sammanhållningen påverkas på grund av de olika anställningsformerna lämpar sig enskilda intervjuer bäst för denna studie. Det eftersom vi är ute efter resonemang kring hur intervjupersonerna upplever och känner över arbetssituationen på sitt arbete (Ahrne & Svensson, 2015:39–40).

Våra intervjupersoners ålder hamnade i ett spann mellan 21–27 år, där fyra av våra respondenter har en fast anställning och tre har en tillfällig anställning. Målet var att intervjua en person med tillfällig anställning till, dock blev den intervjun av intervjupersonen inställd och i och med tidsbrist hann vi inte hitta en ny intervjuperson. Anledningen att vi håller oss inom detta åldersspann är för att Standing skriver att det inom denna grupp finns en stor andel individer som har tillfälliga anställningar, men också en del med fasta anställningar. Vi har också särskilt valt att fokusera på intervjupersoner som inte studerar eller har studerat på en högre utbildningsnivå. Det betyder att oavsett om personerna har en fast anställning eller inte, så innehar de inte en högre utbildning. Vi kommer att välja vilka personer som ska vara med i vårt målinriktade urval i första hand, detta istället för att i första hand gå till ett företag eller en organisation. Vi gör detta val eftersom vi som författare har tidigare tillgång till fältet, med kontakter som arbetar i olika företag inom restaurang- och servicebranschen. Detta är företag som generellt har en hög andel behovsanställningar, men även fasta anställningar där vi kan undersöka deras upplevelser och erfarenheter mellan dessa anställningsformer.

4.2.1 Intervjupersoner

Här presenteras egenskaperna hos våra intervjupersoner i den ordning de har intervjuats. För att inte upprepa oss alldeles för mycket i vårt resultat och vår analys kommer varje person att få en förkortning. T kommer stå för tillfällig anställning och F kommer för fast anställning. Vi kommer sedan ge våra intervjupersoner ett nummer för att kunna urskilja dem åt. Tillfälligt anställda kommer ha ett nummer

mellan 1 till 3, eftersom vi har intervjuat tre tillfälligt anställda respondenter. Fast anställda kommer att ha ett nummer mellan 1 till 4, eftersom vi har intervjuat fyra fast anställda respondenter.

Nedan kommer följande egenskaper hos våra intervjupersoner redovisas, vilken form av anställning, vilken ålder på personen, om respondenten har en arbetsledande roll, vilken typ av arbetsplats, hur mycket personal som arbetar samtidigt samt vilken förkortning som kommer användas för intervjupersonen:

Intervjuperson 1 – Tillfälligt anställd, 24 år. Arbetar på ett café, ca. 20 personer samtidigt. **(T1)**

Intervjuperson 2 – Fast anställd, 23 år. Hovmästare. Arbetar på ett café, ca. 10–13 personer samtidigt. **(F1)**

Intervjuperson 3 – Fast anställd, 23 år. Arbetar på ett café, ca. 10–15 personer samtidigt. **(F2)**

Intervjuperson 4 – Tillfälligt anställd, 21 år. Arbetsledare. Arbetar inom service, ca. 10 personer samtidigt. **(T2)**

Intervjuperson 5 – Fast anställd, 26 år. Arbetar inom service, ca. 5 personer samtidigt. **(F3)**

Intervjuperson 6 – Tillfälligt anställd, 27 år. Arbetsledare. Arbetar på en restaurang, ca. 8–10 personer samtidigt. **(T3)**

Intervjuperson 7 – Fast anställd, 26 år. Arbetar på en restaurang, ca. 15 personer samtidigt. **(F4)**

4.2.2 Intervjuer

Insamlandet av empirin har skett genom semistrukturerade intervjuer med sju intervjupersoner. Intervjuerna ägde rum på olika platser i Uppsala och Stockholm, där fyra var på olika caféer och tre i hemmiljö under dagtid, intervjuerna tog cirka 45–60 minuter vardera. Det var viktigt för oss att göra det tydligt för våra respondenter vilka forskningsetiska principer vi följer innan intervjuerna påbörjades, de fyra huvudkraven vi gick igenom med varje person presenteras under rubriken “Forskningsetik och överväganden” nedan. Inför intervjuerna skapade vi en intervjuguide med ett antal teman med underfrågor som skapades utifrån studiens syfte och frågeställningar i åtanke. Eftersom att vi har ett intresse av att undersöka attityder, upplevelser och erfarenheter blir den semistrukturerade intervjuformen den mest användbara formen att använda för att nå ett resultat. Innan vi utförde intervjuerna på våra respondenter testade vi intervjuguiden på närstående för att testa hur lång tid intervjuerna skulle komma att pågå, samt för att få en inblick i vad som fungerade och vad som inte gjorde det. Detta för att säkerställa att allt i intervjun fungerade som vi önskat (Bryman, 2011).

4.3 Kodning

Bryman (2011) beskriver att kodningen inom målinriktat urval tar sin början vid starten av datainsamlingsprocessen. Vi har valt att i vår kodningsprocess börja med att bryta ner den insamlade empirin in i olika beståndsdelar genom en så kallad *öppen kodning*. Dessa delar har vi sedan genomarbetat och delat in i teman och jämföra materialet. Med denna kategorisering och jämförelse har vi kunnat generera olika begrepp som vi vidare kan bearbeta till olika kategorier. Vi kommer att använda oss av tre kodningsnivåer: *initial kodning*, *selektiv kodning* och *fokuserad kodning* (Bryman 2011:513–517).

4.4 Forskningsetik och överväganden

Grundläggande etiska frågor rör frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet för de personer som är direkt inblandade i forskningen. Några av de etiska principer som gäller för bland annat svensk forskning som Vetenskapsrådet (2002) redogör för är *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*. Inför varje intervju med alla intervjupersoner började vi med att informera dem om vad studiens syfte var och att dennes medverkan sker på frivillig basis och därmed har rätt att hoppa av om hen skulle vilja det i enlighet med informationskravet och samtyckeskravet. Det är också stor vikt för oss att våra respondenter kände sig trygga med att alla deras personliga uppgifter, som namn och andra identifierbara uppgifter behandlas med en hög konfidentialitet i enlighet med konfidentialitetskravet, vilket betyder att inga utomstående har tillgång till materialet, vilket förklarades för varje intervjuperson. Det sista huvudkravet är nyttjandekravet som är ett krav på oss som forskare och innebär att alla uppgifter som vi samlat in inte kommer att användas till något annat än i forskningsändamål (Vetenskapsrådet 2002).

4.4.1 Validitet

Vi finner att vi har uppnått en hög validitet för undersökningen då vi undersöker det som är viktigt i sammanhanget, och det material som har insamlats är relevant för uppsatsens syfte och frågeställning. Vi har tydligt redovisat hur många intervjuer som har genomförts, vilken typ av frågor som har ställts, hur våra respondenter har valts ut och hur vår analys av materialet har genomförts. Vi finner att vi uppnår kraven för både hög begreppsvaliditet – frånvaron av systematiska fel, samt kraven för resultatvaliditet – att vi mäter våra teoretiska begrepp med hjälp av vår insamlade data (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson, Towns och Wängnerud, 2017: 58-66).

4.4.2 Reliabilitet

Vi finner att vi uppnått en hög reliabilitet i vår undersökning, genom att vi varit noggranna i hur vårt material har tagits fram. Våra respondenter har liknande bakgrunder, där en grupp är fast anställda och den andra gruppen är tillfälligt anställda. Det har gjort ett antal avgränsningar av grupperna för att minimera skillnaderna mellan intervjupersonerna. Detta bland annat att vi har valt att intervjua respondenter inom samma branscher och samma åldersspann, och intervjupersonerna har haft likvärdiga förutsättningar att svara på frågorna. En kritik, som vi upptäckt efter intervjuerna genomförts, är att en del av våra respondenter innehar en arbetsledande roll, vilket kan ha påverkat deras erfarenheter och upplevelser av sammanhållning och gemenskap på arbetsplatsen. Men sammanfattningsvis tycker vi att vi uppnår en hög grad av reliabilitet i vår uppsats (Esaiasson, et al, 2017:64–65).

5 Resultat och analys

Tidigare forskning talar om vikten av sociala relationer och hur betydelsefullt det är med gemenskap mellan olika grupper på arbetsplatsen. Syftet med studien handlar om hur sammanhållningen påverkas av den utbredda användningen av tillfälliga anställningar och de anställdas arbetstrygghet. Vidare i detta avsnitt presenteras studiens insamlade material för att söka svaret på detta. Utifrån teman som utkristalliserat sig under kodningen av materialet kommer resultatet att presenteras och kopplas ihop med de teoretiska utgångspunkterna, för att med hjälp av dessa kunna ge oss djupare förståelse för vårt material.

5.1 Sammanhållning

På en rak fråga om hur respondenterna trivs med sina arbetskolligor svarade alla våra intervjupersoner utom en att de upplever att sammanhållningen är bra på arbetet. Den respondent som inte upplever detta berättar att hen inte misstrivs men att det “var bättre förr”. För de intervjupersoner som har uppgett skäl, är dessa i många fall liknande, det kan handla om en familjär känsla, gemenskap eller att de upplever att de har roligt ihop på arbetet. Vi skulle kunna sammanfatta den överväldigande majoriteten av svar från våra intervjupersoner med följande citat:

“Ja, men det gör jag verkligen. Det är det som gör det bästa på jobbet, det är att kollegorna är så himla bra, så det gör jag verkligen”.

(Respondent F4)

På en fråga om hur våra respondenter skulle förklara stämningen mellan de anställda på arbetsplatsen svarar samtliga att de upplever stämningen som bra, fyra av intervjupersonerna berättar att det finns tillfällen då allting inte fungerar, men att det sammantaget fungerar bra. F1 sammanfattar den vanligaste bilden hos våra respondenter:

“Jo men den är väldigt bra faktiskt, det är vissa karaktärer som man går mindre bra ihop med och vissa som man går väldigt bra ihop med. Men för det mesta så är det ganska god stämning [...]”.

(Respondent F1)

Anledningarna till att det upplevs fungera bra anges av fyra respondenter vara att stämningen är lättsam, och det är mycket skämt i arbetet. Två av respondenterna upplever att alla har sina klara roller och vet vad som förväntas av dem vilket bidrar till den goda stämningen:

“Alltså alla... alla vet vad de ska göra, oftast. Och vi har många bra skiftledare, ibland är de lite sämre men då känns det som att folk vet ändå vad de ska göra så de kan lyfta upp en dålig ledare”.

(Respondent T2)

Överlag är sammanhållningen på samtliga arbetsplatser bra enligt resultatet. Det är ingen specifik anställningsgrupp som har en bättre sammanhållning än den andra, utan alla umgås med alla. I detta skede blir det därför svårt att använda oss av Elias och Scotsons (1999) teori om etablerade och outsiders, eftersom det inte finns en uppdelning mellan de olika grupperna som Elias och Scotsons teori bygger på. I denna fråga kan vi då inte använda dessa redskap som teorin givit oss för att förstå skillnader i sammanhållningen, eftersom det inte upplevs finnas en uppdelning mellan de olika anställningsformerna. Däremot visar detta resultat, i enlighet med Wang (2014), att gemenskap och sammanhållning mellan de anställda oavsett anställningsform är extremt viktigt för personalens motivation, välmående och engagemang i företaget.

När vi ställer frågor om intervjupersonerna upplever att det finns olika uppdelningar bland de anställda kan vi generellt se att tre av våra respondenter upplever att det finns eller har funnits en uppdelning. Däremot när vi går vidare och frågar om anledningar till uppdelningarna anges tre olika svar. I ett fall upplever respondenten att uppdelningar existerar utefter ålder, ett annat svar handlar om kompetens på yrkesmässig och social nivå. Det tredje anger att uppdelningen sker på grund av konkurrens. Resterande svar från de fast anställda kunde inte se att det fanns en uppdelning inom gruppen. Det var bara två tillfälligt anställda som svarade på frågan om de upplever skillnader mellan de anställda. Varav T1 svarar:

Intervjuare: “Upplever du att det finns några speciella uppdelningar bland personalen?”

T1: “Den lite yngre och den lite äldre kanske”.

Intervjuare: “Så det är mer ålder istället för anställningstyp?”

T1: “Ja, det tycker jag. Mer ålder”.

(Respondent T1)

Utöver T1:s svar som handlar om att uppdelningen istället handlar om ålder och inte anställningsform, svarade T2 att uppdelningen inte finns utöver kategorierna “chefer och inte chefer”. Hen menar att om det är uppdelningar mellan personalen så uppstår det på grund av om en person har en arbetsledande roll eller inte. Enligt Standing (2013) tillhör personer med fast anställning det som traditionellt kallas *arbetare* och personer utan fast anställning tillhör *prekariatet*. Det tillhör också vanligheten att personer med arbetsledande roller också tillhör arbetare och då besitter en fast anställning. Detta gör att det svar T2 ger belyser det Standing säger. Det blir också en fråga om vem som styr på arbetsplatsen och i och med att en chef har en arbetsledande roll, blir denna den etablerade, samtidigt som en person utan en chefsposition istället blir en outsider, enligt Elias och Scotsons (1999) teori i detta fall. Vilket är helt naturligt och på ett eller annat sätt finns det alltid en etablerad och en outsider på arbetsplatsen.

En annan fråga som vi kopplade ihop med sammanhållning har att göra med om det talas om människor på jobbet, och vilka man i så fall talar om. Alla respondenter utom en upplever att det pratas om andra på arbetet. T3 är den person som inte upplever detta. Hen tror att det kan bero på dennes arbetsledande roll. Ett representabelt exempel för övriga intervjupersoners svar är:

“[...]Ofta är skitsnack om gemensamma bekantskaper ett bra sätt att knyta an till andra människor. Det grundar sig ofta i en inkompetens hos personen; hen är dålig på sitt jobb, svag socialt eller rent av estetiskt otillräckliga attribut – ful alltså”.

(Respondent F2)

När intervjupersonerna som anger varför de upplever att det pratas, och om vem man talar om, är svaren olika. Anledningar till varför det uppstår snack om andra bakom ryggen kan vara för att knyta sociala band, att det sker för att majoriteten är ungdomar, att personen inte gör sitt arbete och slutligen missförstånd mellan kollegor. Två personer, en med fast anställning och den andra med tillfällig anställning, har skilda upplevelser i hur pratet ter sig på arbetsplatsen. Den fast anställda menar att det främst talas om de fast anställda, samtidigt menar den andra personen att det främst talas om de tillfälligt anställda. Vi kan se kopplingar till Elias och Scotson (1999) som i sin teori talar om att den etablerade gruppen aktivt jobbar mot samma mål – en utfrysning av outsidergruppen för att skaffa sig mer makt. Även om respondenterna själva inte ser en utfrysning av vissa kollegor på platsen kan vi identifiera av intervjuerna att det ändå sker på vissa arbetsplatser. Vi skulle även kunna fundera på vad det är som gör att snacket bakom ryggen på folk uppstår. Furnham (2008) menar att det finns tre faktorer som styr

sammanhållningen i en grupp: kontakt, släktskap och ömsesidigt beroende. Kontakten innebär att personalen fysiskt är samlade på samma plats. Släktskap betyder att sammanhållningen ökar när personalen har liknande uppfattningar, värderingar och attityder. Slutligen betyder ömsesidigt beroende att i en del fall behövs grupsamarbete för att kunna utföra vissa uppgifter, något som Furnham menar genererar bättre grupsammanhållning. I majoriteten av fallen upplevdes det att det snackades på arbetsplatsen. F2 menar i citatet ovan att det är ett sätt att knyta an till andra människor och andra intervjupersoner menar liknande i sina svar. Men om bra sammanhållning skapas på det sätt Furnham beskriver, betyder det att det egentligen är dålig sammanhållning på våra undersökta arbetsplatser? För tidigare i detta resultat, men något som också kommer senare, menar våra intervjupersoner på att de har både bra sammanhållning samt gemenskap. Något som blir svårt att tänka sig när vi tittar på Furnhams (2008) forskning om det. Dock är denna studie inte ens i närheten av lika stor som Furnhams, vilket gör det svårt att bekräfta hans sätt att se på detta, men också svårt för oss att applicera den på denna studie.

Kopplat till mekanismer i Elias och Scotsons bok *etablerade och outsiders* (1999) ställde vi frågan till våra respondenter om de upplever att personer som har arbetat längst på arbetsplatsen försöker lära ut hur saker och ting fungerar på arbetet till de nya som kommer in. Tre av intervjupersonerna upplever att de som varit längst på arbetsplatsen försöker lära ut. Även om två av dessa intervjupersoner upplever att inte alla som varit på arbetsplatsen länge vill lära ut:

“Vissa kanske, inte alla. De som tycker att de vet mycket, de gör väl det. Sen har vi vissa som inte orkar bry sig, de kör sin grej och går hem[...]”.

(Respondent F4)

Det är två av våra intervjupersoner som identifierat olika sätt att sedan faktiskt lära ut. Ett citat som belyser det bra är från T2:

“De heltidsanställda har en tendens att lära, det här är mitt sätt. Det här är sättet jag gör det på, medan visstidsanställda är mer såhär att: ‘Så här brukar jag göra, men du får hitta på ditt eget sätt’. Så de är väl kanske lite mer inramade så att säga än visstidsanställda”.

(Respondent T2)

Respondent F2 upplever att de som varit längst på arbetet inte alls hjälper till, utan istället vill skydda sin anställning och kunskap genom “att sitta och muttra i ett hörn”. Återigen är de flesta överens om att

personer som varit längre på arbetsplatsen i den mån det går också lär ut de nya som börjar. Någoting vi identifierar i det sista citatet, från T2, är en hierarkisk skillnad. Där de fast anställda som etablerad på arbetsplatsen lär ut *hur* hen gör något. När en tillfälligt anställd, som i detta fall blir en outsider mot den fast anställda, men samtidigt en etablerad för den nya som ska läras upp, visar hen istället hur de *brukar* göra. Elias och Scotson (1999) och dessa etablerade och outsiders handlar i grund och botten om att den etablerade gruppen har varit längre på platsen och därmed skapat regler, värderingar och normer för hur saker ska gå till. Dessa har i regel svårt för att nya personer, så kallade outsiders, ska ta sig in i deras grupp. I detta citat som T2 gör, blir det extra tydligt att de etablerade vill lära ut hur hen gör, på sitt sätt, till skillnad från outsiders som väljer att visa hur man kan göra och hur hen brukar göra, då dennes regler, värderingar och normer inte är lika rotade. I och med T2:s citat kan vi absolut dra slutsatser att det finns etablerade och outsiders på arbetsplatsen. Däremot är det svårt att se likheter till denna teori i de fall där skillnaden inte är lika tydlig eftersom att det inte beskrivs som i det ovannämnda citatet.

5.2 Gemenskap

Vi har även kunnat avläsa ett närliggande tema till sammanhållning som vi har valt att kalla för gemenskap. Här undersöker vi om vi kan finna olika former av gemenskap mellan tillfälligt anställda och fast anställda. Våra respondenter fick frågan om de upplevde att det fanns anställda som aktivt valde att bara umgås med personer som besatt samma anställningsform som de själv hade eller om umgänget skedde över anställningsformerna. Fyra av sex av de respondenter som har besvarat frågan upplever att det inte finns några uppdelningar bland personalen, utan att umgänget sker över anställningsformerna. Bland två av dessa har svaret varit att det inte finns, för att det inte ges möjlighet. Arbetsgrupperna är alltid samlade och det ges få möjligheter till pauser. De pauser som sker, sker i grupp:

“Alltså, på mitt jobb då har vi inte så där frivillig paus men man har ju alltid ett frukostmöte, och man har ett lunchmöte och då är det alla som går samtidigt. I princip, om det inte är så att någon måste göra någonting särskilt just då. Så då är det ju både frukost, receptionen, cheferna så vi har... vi är alltid samlade[...]”.

(Respondent T3)

Vi kan inte se några uppdelningar mellan de olika anställningsformerna i vilka som går och fikar, eller tar pauser ihop på arbetet. Detta sätter sig därför emot Elias och Scotsons (1999) etablerade och outsiders, eftersom det inte finns ett upplägg där varje anställningsform tar rast var för sig. När det handlar om uppdelningar i personalen under arbetspauser menar tre av respondenterna att arbetet inte

ger utrymme för pauser, men precis som T3 säger ovan angående att de flesta möten sker ihop, förklarar T1 att det inte riktigt är pauser på riktigt. Luncherna som sker är dock stunder där fler personer kan gå samtidigt, här är det ingen uppdelning mellan anställningsformerna. Denna lunch ser T1 som en tid där de har sin egna stund, vilket medför att samtal ofta uteblir:

“Vi har inga sådana typer av pauser riktigt, vi har ju luncher. Och ibland blir det så att man har lunch tillsammans med någon. Men oftast sitter vi tysta då för att man vill ha sin egna lilla stund då eftersom vi jobbar så mycket med människor. Absolut så kan vi alltid gå iväg och ta en kaffe eller luft, men vi har ju inga sådana här fikatider riktigt. Det är inte riktigt så att nån de fasta går med fasta och timmisar med timmisar.”

(Respondent T1)

Det finns två respondenter som upplever att det finns uppdelningar, båda är fast anställda. Dock upplever F1 att det är uppdelningar eftersom det på hans arbetsplats i majoritet är tillfälligt anställda som arbetar, vilket gör att det faller sig naturligt att då umgås med personer av den anställningsformen. F2 upplever istället att det är arbetsuppgifter som skapar en grupp och inte anställningsform, men också att vissa uppgifter är kopplade till att de i gruppen har en viss typ av anställningsform. Då fasta har möjlighet till en arbetsledande roll, något som tidsbegränsade inte har enligt F2:

“Det handlar inte om en anställningsformssegregation, utan snarare att olika anställda ter sig till varandra på grund av sina arbetsuppgifter. Dessa kan, i sin tur, ju ofta vara sammankopplade till sin anställningsform. Tidsbegränsat anställda får inte arbetsledande roller, medan fast anställda får just det, till exempel”.

(Respondent F2)

Någonting som både Standing (2013) och den tidigare forskningen pekar på är faktumet att det är anställningstypen som styr tryggheten, något som senare i denna studie kommer att konfirmeras. Dessa forskningar tyder också på att det är just anställningsformen som styr gemenskapen, något som flera av våra respondenter sätter sig emot. Som F2 menar är det istället arbetsuppgifterna som styr vilken grupp en umgås med på jobbet, sen att chefer ofta umgås med andra chefer och att de med störst sannolikhet är fast anställda, ser F2 ändå som att det har att göra med deras arbetsuppgift och inte anställningsform.

Andra respondenter menar också att det handlar om att en ter sig till de personer med liknande intressen eller som började arbeta vid samma tidpunkt:

“Ja, speciellt de som är anställda samtidigt som jag. De har man lite starkare connection med, för vi har ändå samma inlärningsperiod och så vidare. De fanns alltid där, och man frågade varandra frågor. Så dem har jag lite extra starkt band till, eller bara folk som hjälpte en. Folk som hjälpte en under inläringen, de får man lite extra starkt band till”.

(Respondent T2)

På vår fråga om de upplevde sig vara en del av gemenskapen svarade samtliga att de upplever sig som det, åtminstone på arbetet. Det går dock att tolka ett av svaren från en fast anställd (F3) som att hen inte känner sig som en del av gemenskapen, hen svarade:

“Alltså, jag jobbar ju knappt med någon så jag vet inte”.

(Respondent F3)

Utanför arbetet visade det sig att en hel del av våra intervjupersoner umgås med sina kollegor. Vi tolkar resultatet som att det inte är någon respondent som uttryckligen upplever att de endast umgås med en anställningsform. Anledningen till att man umgås är ofta att respondenterna hade samma upplärningsperiod, har liknande intressen eller att de bor nära varandra:

“Ja, det är väl de två som inte är fast. Men det är på grund av att de bor nära mig, så det har ingenting att göra med den anställningsformen som de har”.

(Respondent T3)

Vi kan dock se att tre respondenter ändå har svarat att de främst umgås med människor i inom sin egen anställningsform under fritiden. Två av dessa respondenter är tidsbegränsat anställda och den tredje är fast anställd. Eftersom det i majoriteten av fallen inte är uppdelat i vilka de umgås med på fritiden finns det ingen möjlighet att kunna använda oss av etablerade och outsiders (1999) i de flesta fallen i denna studie. Det finns heller inte upplevelser från våra intervjupersoner att de som är fast anställda känner sig överlägsna och medvetet väljer att inte umgås med gruppen av tillfälligt anställda, vilket även det talar emot Elias och Scotsons (1999) teori. Just den grupperingen har vi inte funnit bland våra respondenter, utan när det uppstår grupperingar berättar respondenterna att det i dessa fall om att de stannat i samma

umgänge som under upplärning eller slumpen att personerna som i detta fall hos T3 är att de bor nära varandra som gör att de umgås på fritiden. Wang (2014) och Alvesson (2015) belyser att engagemang, motivation och välbefinnande bara fungerar genom gemenskap mellan kollegorna. Det bör därför vara självklart för arbetsgivare att se till att det inte skapas uppdelningar över anställningsformerna, då det gör att personalen, enligt Wang och Alvesson, då inte kommer att arbeta mot ömsesidiga mål inom företaget. Av det vi kan utläsa av majoriteten av våra svar är därför positivt att det över anställningsformerna inte finns en uppdelning och att alla i stort känner sig som en del av gemenskapen.

Vidare frågade vi om företagen respondenterna arbetar på erbjuder några slags personalaktiviteter, något som det visade sig att alla företag gjorde även om det skilde sig lite mellan arbetsplatserna. Det var även tydligt att samtliga är inbjudna till dessa aktiviteter oavsett anställningsform. Vi kollade därför istället på vilka det är som har möjlighet att medverka på dessa aktiviteter eftersom det inte alltid finns möjlighet för alla att medverka trots inbjudan på grund av jobb. F4 menar att det är de som är fast anställda som prioriteras att kunna medverka och att det då istället är de tillfälligt anställda som får täcka upp på jobbet:

“Det är ju mest för de fastanställda, ibland är det extra. Men jag tror ju att det blir så att de extra jobbar istället för de fast anställda så det blir ju så att alla kan ju inte vara med. Lite så, men man kan ju tycka att man borde kunna varva lite. Dela upp det lite, att ja... även fast man inte arbetar så mycket så måste ju du kunna vara med i gänget också [...]”.

(Respondent F4)

Överlag upplever inte respondenterna en skillnad i medverkande av personalaktiviteter, dock finns det en tillfällig samt två fast anställda som pekar på skillnader, varav en redovisas ovan. Vi kan i dessa två fall sätta denna uppdelning i relation till Elias och Scotsons (1999) etablerade och outsiders. Det blir tydligt att det i dessa fall är en uppdelning där de som är fast anställda, och därmed enligt Standing (2013) tillhör arbetare, är den etablerade gruppen. Samt att de personer med tillfällig anställning som behöver täcka upp passen när personalaktiviteterna sker tillhör prekariatet och outsidergruppen. Överlag upplever majoriteten av respondenterna inga skillnader i vilka som kan delta i dessa aktiviteter, därför kan vi dra slutsatser att det på vissa företag råder uppdelningar där arbetare är de etablerade och då får fler förmåner än vad de som tillhör prekariatet som är outsiders får, då det får stanna kvar på arbetsplatsen och jobba. Dock upplever majoriteten av respondenterna ingen skillnad i deltagande vid personalaktiviteter.

5.3 Arbetstrygghet

Under arbetet med kodningen av vårt material har vi kunnat utläsa tryggheten som någonting som generellt värdesätts bland våra respondenter. Trygghet är mångtydigt och skiljer sig därför från person till person. Standing (2013) menar att en fast anställning som formellt arrangemang ger en trygghet till arbetstagaren. Eftersom studien syftar till att få svar på hur våra respondenter upplever trygghet på arbetsplatsen, väljer vi att följa Standings (2013) definition på det. På en fråga om vad de upplever positivt med sin fasta anställning svarade tre av våra fyra fast anställda respondenter med ordet *trygghet*. Den sistnämnde intervjupersonen svarade med att det var skönt att veta om att hen har pass att arbeta. Vilket vi även tolkar in under temat arbetstrygghet. Ett talande exempel för hur resultaten såg ut i frågan, kan vi se från följande exempel:

“Men det är väl den där tryggheten då, det att man vet att man har sina pengar, man har sitt. Man vet var man ska gå till jobbet och att man har det man har. Det är väldigt skönt, man kan ta lån om man vill göra det. Det är lättare om man är anställd”.

(Respondent F4)

Att majoriteten av våra respondenter med fast anställning upplever en trygghet med sin anställning går hand i hand med det Standing (2013) beskriver om den traditionella gruppen av *arbetare* och hur dessa uppfattar trygghet på arbetet. På samma vis menar Jonsson och Gelin (2012) att människor med fast anställning har en högre känsla av arbetstrygghet till skillnad mot vad personer med tillfälliga anställningar har. Denna anställningsgrupp upplever istället en arbets(o)trygghet eftersom dessa personer upplever en osäkerhet inför sin anställning. När vi ställer frågan om vad tillfälligt anställda anser negativt med sin anställningsform, ser vi även här ett tema som kan ingå under temat otrygghet. Även om alla våra tillfälligt anställda intervjupersoner på denna fråga har identifierat olika delar av otryggheten, kan samtliga svar kopplas till denna kategori. Kodorden vi har identifierat bland de tidsbegränsade har varit, “Jaga pass”, “Känsla av att inte vara behövd”, “måste prestera”. Respondent T3 sammanfattar sin upplevelse med följande citat:

“Negativa är att man hela tiden måste köra 100 procent fast man kanske egentligen inte vill, på grund av att man är så rädd över att bli av med sitt jobb. För de slänger en som en vante om man... om det är lite tok...”

(Respondent T3)

Respondent T1 talar om otryggheten genom att vara tvungen att "jaga pass" och svårigheten att förutse vilken lön personen som tillfälligt anställd kan förvänta sig.

"Ja, det är ju det här att man måste jaga lite pass ibland, ifall man känner att man behöver mer. Man har ingen fast, utan man vet inte exakt lönen utan det är beroende på hur mycket man arbetar."

(Respondent T1)

Stressen intervjupersonerna upplever med att behöva jaga pass och hela tiden prestera på topp menar Jonsson och Gelin (2012) är på grund en rad olika faktorer. Den största faktorn är den ekonomiska, eftersom alla är beroende av en lön. Att inte ha tillräckligt med arbetspass ger inte en lön som respondenterna upplever att de överlever på, vilket i sin tur skapar en stress för hur de ska klara månaden ekonomiskt. Samtidigt behöver respondenterna planera inför kommande månad och hitta tillräckligt med lediga pass inför den, vilket medför en osäkerhet och stress hos respondenterna.

På en fråga om hur intervjupersonen upplever tryggheten med anställningsformen svarar endast en av de tre tidsbegränsade anställda i vår studie att hen upplever en trygghet i sin anställning, men betonar att hen på tidigare arbetsplatser inte har känt sig lika trygg. Respondenten utvecklar sitt resonemang på följande sätt:

"[...] på andra arbetat jag har varit har det inte känts tryggt, men här får jag tiderna som jag behöver. Så jag känner mig trygg".

(Respondent T1)

En annan av de tillfälligt anställda i vår studie upplever att det finns en orättvisa att en provanställning inte sker under en kortare period:

"Någon trygghet upplever jag inte med provanställningen. Generellt tycker jag också att en provanställning borde vara 1–2 månader kanske. För då ser man vad personen går för, och det är det man ska gå efter. Så jag tycker att ett halvår är på tok för lång tid för att visa upp sig liksom".

(Respondent T3)

På frågan till de tidsbegränsat anställda, om de önskar sig en fast anställning, visar samtliga respondenter upp en vilja om att få en fast anställning. Även den tillfälligt anställda som visade upp en trygghet i sin nuvarande arbetsform. En annan tillfälligt anställd uttrycker sig så här:

“Ja, jag trivs här. Alla tycker att det fungerar klockrent liksom. Så det är klart att jag skulle vilja ha en fast anställning här, så det är väl det jag strävar efter”.

(Respondent T3)

Det är tydligt genom alla intervjuer att våra respondenter upplever en starkare arbetstrygghet om de besitter en fast anställning, jämför med den arbets(o)trygghet personerna med tillfälliga anställningar upplever. Likaså är det tydligt att välmåendet hos personer utan fast anställning är sämre självuppskattat än vad det är hos dem med en faktisk anställning. Detta resultat går hand i hand med Jonsson och Gelins (2012) resultat som pekar på att det är sämre förutsättningar för hur arbetstryggheten upplevs av tillfälligt anställda, då majoriteten av våra respondenter inte upplever någon arbetstrygghet alls, samt höga prestationskrav som även dem ger en stress för intervjupersonerna. Detta resultat bekräftas både av Keim et al (2014) samt Standing (2013) som alla visar med sina forskningsresultat att upplevelsorna av en högre arbetsotrygghet är större hos personer med tillfälliga anställningar än vad personer med fast anställning upplever, då dessa människor känner en stor arbetstrygghet. Arbetargruppen “prekariatet” är den grupp som respondenterna utan fast anställning tillhör enligt Standings (2013). Denna grupp utmärks för sin brist i både yrkes- och anställningstrygghet och karakteriseras istället av en prekär livssituation som en direkt följd av kortvariga lågbetalda arbeten. Denna avsaknad av trygghet på arbetet ser vi i det resultat vi fått utav våra intervjuer. Vi kan därför dra slutsatsen att arbetstryggheten upplevs bättre om en är fast anställd än om en inte är det med det underlag vi har från både tidigare forskning, teorier samt eget insamlat resultat.

5.4 Längd/erfarenhet

Under kodningens gång identifierades ytterligare ett tema – längd/erfarenhet – utöver de första tre som skapades innan intervjuerna gjordes. När det diskuterades om status och uppdelningar hade kopplingar till anställningsformen, upplevde respondenterna vid olika tillfällen att det mer handlade om hur länge någon arbetat på arbetsplatsen eller vilken slags erfarenhet personer hade mer än vilken typ av anställning de erhöll.

Under en fråga om det fanns en tydlig statuskillnad mellan de som är fast och tillfälligt anställda svarade våra intervjupersoner följande. En av de tillfälligt anställda respondenterna upplever att status är fel ord och menar att det är mer skicklighet och de fastas trygghet i sin anställning som gör att de kan vara lite "latare" i vissa tillfällen. I enlighet med Atkinsons (1984) forskning om kärnan och periferin, där han menar att fast anställda är närmre kärnan i företaget, vilket gör att dessa personer känner sig säkrare i sin anställningsform än vad den andra gruppen gör. Det är dock svårt även här att dra en slutsats eftersom åsikterna är delade. Majoriteten av de fast anställda anser att deras motsatta grupp är lata, samtidigt anser de tillfälligt anställda att deras motsatta grupp är latare. De fast anställda upplever inte någon markant statuskillnad, mer än i att de som är ansvariga har mer status för att de har ansvar för något specifikt område och då kan ha annorlunda arbetsysslor. Så bland alla upplevs det en liten skillnad, men den beror inte på anställningsformen i sig. Den beror snarare på att de som varit på jobbet längst, med stor säkerhet, då har en fast anställning och får en annan status i och med sin ansvarspost. Dock är ordet status inget som någon av våra respondenter riktigt vill använda sig av.

“[...] Ja, alltså. Ja, jag skulle inte vilja säga att det är status. Det är klart att om folk har mer erfarenhet är det klart att de ses på ett annat sätt att de är skickligare och så. Men det är mer skicklighet än status.”

(Respondent T2)

Ordet "status" är väldigt mångtydigt och tyvärr var det inget som definierades för intervjupersonerna. Enligt Nationalencyklopedin är status en benämning på en persons ställning i en grupp. Status kan vara *tillskriven*, och då bero på börd, kön, ålder, etnicitet, ras med mera, eller *förvärvad* och vara ett resultat av utbildning, yrke eller talang (Nationalencyklopedin).

Precis som Elias och Scotson tar upp i *Etablerade och Outsiders* (1999) är längden en grupp tillbringat på en specifik plats något som ger dem mer makt och status som författarna beskriver det. Vi kan urskilja att våra respondenter upplever att de anställda som varit längre på arbetsplatsen oftast innehar en fast anställning och också är de personer som har mer ansvar och erfarenhet. Vilket gör att de *etablerade* i det här fallet är respondenter med fast anställning och *outsiders* är respondenterna med tillfällig anställning. Dock anser vi att det F1 säger inte flätas samman med denna teori om etablerade och outsiders eftersom hen menar att det finns personer på arbetsplatsen som inte har en fast anställning, men eftersom att dessa personer varit där i femton år har dessa ändå en högre status på grund av att de varit där i så pass många år:

“[...] Det är väl snarare att det är statuskillnad mellan dom som varit här sviiiiinlänge, men de kan lika gärna fortfarande efter 15 år vara timanställda liksom.”

(Respondent F1)

Hen menar istället att statuskillnader uppstår oavsett vilken anställningstyp personer besitter och säger att längden är det som spelar roll i denna fråga. Poängen är att även om en person arbetat på F1:s arbetsplats under många år, behöver denna inte ha en fast anställning för att inneha en högre status på arbetet.

På en uppföljande fråga om det finns en tydlig skillnad mellan hur fast och tillfälligt anställda tar plats på arbetsplatsen, kunde vi även här urskilja längd/erfarenhet som tema. Respondent F1 såg en mer tydlig skillnad förut till dess anställningsform på arbetsplatsen, något som togs bort genom att alla fick likadana namnskyltar. Tidigare var deras sätt att fördela personal helt i enlighet med Elias och Scotson (1999) samt Standing (2013) då arbetare som de etablerade hade guldig skylt och prekariatet som outsiders hade en grön skylt. Här hamnar F1 också på samma spår som en tidigare intervjupersoner, respondent T1, talat om tidigare: det är längden på arbetsplatsen som spelar mer roll i statuskillnader än vilken anställningsform man har, även om man förut hade en skylt i guld eller inte.

“Det är mer längden. För förut om man var fast anställd så var namnskylten guldig, men i år tog de bort det för att sudda ut skillnaderna och för att alla ska vara på samma nivå och sudda ut gränserna mellan statusarna”.

(Respondent F1)

När det kommer till statuskillnader mellan anställningsformer kan vi säga att majoriteten av våra respondenter är överens om att de som besitter mer status är personer som arbetat längst och på grund av det då har en fast anställning eller en ansvarspost. Dock beror det mer på längden som någon arbetat där än anställningsform. Det gör att vi enligt Elias och Scotsons (1999) teori inte kan sätta de fast anställda som etablerade och tillfälligt anställda som outsiders. Däremot handlar teorin i grund och botten om längden de etablerade varit på platsen, vilket gör att vi ändå kan använda oss av teorin i fråga om hur länge personer arbetat inom företaget. Personen i F1 exempel, som arbetat där i 15 år men inte har en fast anställning, blir därför den etablerade och de som nyligen börjat blir outsiders. Dock tillhör denna exempelperson fortfarande prekariatet enligt Standings (2013) teori eftersom hen inte är fast anställd.

6 Avslutande diskussion

Syftet med denna studie har varit att öka förståelsen för hur sammanhållningen påverkas genom utbredd användning av tillfälliga anställningar på arbetsplatser och få en djupare inblick i de anställdas upplevda arbetstrygghet.

- Hur upplever arbetare att sammanhållningen och samspelet mellan kollegor påverkas av skillnader i anställningstyp?

Resultatet visar att sammanhållningen och samspelet upplevs bra oavsett anställningstyp men det är subjektiva uppfattningar vi har. Vilket var det vi ville undersöka och kunde göra när vi ställde följdfrågor. Vi kunde då se att det på många arbetsplatser fanns uppdelningar mellan de anställda även om de själva till en början inte hade uppfattat att detta existerade på arbetsplatsen. Våra respondenter upplever inte att anställningsform spelar en stor roll på sammanhållning och samspel, vi kunde istället identifiera andra faktorer. Faktorerna som identifierades var *ålder*, *kompetens på yrkesmässig och social nivå* samt *konkurrens*. Det visade sig också finnas en skillnad mellan “chefer och inte chefer”, det vill säga om en innehar en arbetsledande roll eller inte, vilket då kan generera en uppdelning hos personalen som bidrar till sämre sammanhållning och samspel mellan varandra. Ett mål vi hade med denna studie var att öka förståelsen för hur sammanhållningen påverkas genom denna utbredda användning av tillfälliga anställningar, något som den insamlade tidigare forskningen menade styrdes en hel del beroende på vilken anställningstyp en hade. Vår studie kommer istället fram till att det pekar mot andra faktorer som styr den upplevda sammanhållningen på arbetsplatsen, nämligen att status och erfarenhet har haft en viktig påverkan för gruppindelningen på arbetsplatsen. Varför skillnaden i resultaten mellan vår studie och tidigare forskning har uppkommit är svårt att svara på. Det finns möjlighet att vi kunnat få andra resultat om vår studie hade varit större. Resultatet kan också påverkas av vårt urval av arbetsplatser och intervjupersoner. En del av den tidigare forskningen har exempelvis valt att fokusera på bemanningsbranschen som hyrs ut till företag, vi har istället valt att se på individer anställda av företaget. Att vi har valt att fokusera på unga människor kan även det ha påverkat varför vårt resultat skiljer sig från den tidigare forskningen, det skulle exempelvis kunna bero på att unga växer upp med tillfälliga anställningar som norm, i och med en allt mer utbredd användning av denna arbetsform, inte uppfattas som samma låga status i arbetsformen bland unga och därför andra faktorer kanske har en större betydelse.

Beroende på situationen som respondenterna beskriver går det att sätta Elias och Scotsons (1999) teori om etablerade och outsiders i relation till resultatet för denna fråga. I skillnaden som togs upp i exemplet "chefer och inte chefer" kan vi tala om att det finns en etablerad och en outsider. Där chefen är etablerad och den andra en outsider på grund av sina arbetsroller. Vilket visar sig vara den största skillnaden som upplevs mellan personalen, istället för anställningsformer. Just detta exempel tillsammans med det mesta som föll under temat längd/erfarenhet, som identifierades under kodningen, är solklara lägen att använda oss av denna teori. Att arbetsledande roller istället för anställning är det som skiljer personalen åt blir extra tydligt när det började talas om längd och erfarenhet. Majoriteten av resultatet visar en skillnad på hur kollegor upplevs beror på hur länge de har arbetat inom företaget samt hur mycket erfarenhet de har. Dessa personer som varit där längst och besitter mest erfarenhet är också de personer som i majoriteten av fallen har en arbetsledande roll, ett undantag identifierades. Det blir därför självklart att dessa personer som varit på arbetsplatsen längst är de etablerade och resten är outsiders eftersom denna teoris viktigaste punkter handlar om just längd och erfarenhet. En etablerad har varit på platsen länge och kan det utom och inom, en outsider är ny och kommer därför med nya idéer och erfarenheter. Något som kan komma att skrämna de etablerade.

Resultatet av denna studie visar att det inte är anställningsform som påverkar sammanhållningen och samspelet på arbetsplatsen. Alla respondenter upplever att det är bra sammanhållning och om det skulle finnas en uppdelning mellan personalen visar det sig inte handla om anställningstyp, utan om vilken typ av roll en har på arbetsplatsen. Då antingen arbetsledare eller chef. Detta resultat blir därför svårt att sätta i relation till den tidigare forskningen eftersom den menar att sammanhållning är svår att åstadkomma över anställningsformerna, något denna studie inte säger. Elias och Scotsons (1999) teori om etablerade och outsiders blir istället mer användbar här eftersom den i dem uppdelningar som redovisas går att applicera på personer med arbetsledande roller. Där en arbetsledare eller chef står som etablerad och resterande personal som outsiders. Dock syftar detta inte på forskningsfrågan om sammanhållning eftersom alla respondenter trots denna uppdelning upplever en bra sammanhållning. Slutsatsen är att sammanhållningen och samspelet inte nödvändigtvis påverkas av anställningsform i någon större grad, men att uppdelningar kan skapas beroende på arbetsroll.

- Skapas ett utanförskap bland arbetare med tillfällig anställning på arbetsplatsen?

Övergripande upplevde inte våra respondenter med en tillfällig anställning att de kände av ett utanförskap. Däremot kunde vi identifiera, utifrån intervjuerna, att det ändå existerar ett utanförskap på en del arbetsplatser. Dock finns det inget underlag för att säga att det är just de tillfälligt anställda som

hamnar utanför gruppen. Standing (2013) talar om att unga idag växer upp med tillfälliga anställningar, vilket för dem är normaliserat. Detta kan göra att våra respondenter inte reflekterar och ser på tillfälliga anställningar på samma sätt som undersökningspersonerna i de tidigare forskningarna har gjort. Det kan vara en anledning till varför våra resultat skiljer sig åt, att utanförskapet inte är tydligt på samma sätt i denna åldersgrupp (21–27 år) som hos äldre respondenter, som inte har växt upp med att denna normalisering, kan bero på att det idag är vanligare med tillfälliga anställningar än vad det var förr. I de fall där vi kunde urskilja ett utanförskap i det våra respondenter berättade kan vi med hjälp av Elias och Scotson (1999) se att denna utestängning sker när den etablerade gruppen går samman för att stänga ut outsidersgruppen, för att visa vilka det är som har status. Eftersom vi inte har ett resultat på vilka det faktiskt är som hamnar i ett utanförskap, kan vi inte med säkerhet säga att det är anställningsformen som styr utanförskapet, utan det är helt enkelt andra faktorer som stänger ute en viss person. Däremot skulle vi kunna säga att när denna typ av utestängning sker, som i denna studie inte är ofta, så är den utestängande den person som blir etablerad i jämförelse med den som faktiskt blir utestängd och därmed en outsider.

På frågan om man kunde se skillnad i anställningsform i vilka anställda som fikar och tar pauser med varandra, uttryckte samtliga respondenter att någon sådan uppdelning inte fanns. Tre av våra respondenter uppgav att det inte fanns utrymme för pauser, men att luncherna skedde tillsammans i en stor grupp. Vi kunde också se att en av våra respondenter hade en annan förklaringsmodell till varför grupperingar uppstår. Hen menade att det snarare handlar om arbetsuppgifter, snarare än anställningsform. När vi ställde frågor om hur gemenskapen såg ut utanför arbetsplatsen, upplevde ingen av våra respondenter uttryckligen att de endast umgås med den ena eller andra anställningsformen. Tre av våra respondenter svarade dock att de främst umgås med människor som tillhörde deras egen anställningstyp. Samtidigt upplevde samtliga respondenter, förutom en, att det inte fanns någon uppdelning. När det gäller deltagande i aktiviteter kan vi konstatera att majoriteten av våra respondenter upplevde att det var slumpen som avgjorde vilka som fick delta på personalaktiviteter. Men tre respondenter, en tillfälligt anställd och två fast anställda, menar att det finns skillnader. De uppger att det främst är fast anställda som prioriteras för att delta på personalaktiviteter, och att tillfälligt anställda används för att täcka upp för fast anställda under aktiviteterna.

Det visar sig i resultatet kopplat till utanförskap att det hos intervjupersonerna inte finns ett uppenbart utanförskap bland personerna med en tillfällig anställning, däremot har vi identifierat att det i vissa fall sker även om respondenterna aktivt inte är medvetna om det. Något som kopplat till Standing (2013) skulle kunna handla om att dessa unga vuxna är uppvuxna i en tid där det i större utsträckning är

normaliserat med tillfälliga anställningar och att det därför inte skapas ett lika tydligt utanförskap på arbetsplatserna. Elias och Scotsons (1999) redskap i sin teori hjälpte oss hitta denna utfrysning som i vissa fall sker av de etablerade mot outsidergruppen. Uppdelningar återfinns på en del arbetsplatser, men dessa har andra styrande faktorer än tillhörandet till en anställningsform. När det handlar om personalaktiviteter kunde vi urskilja att tre av våra respondenter upplevde ett litet utanförskap i vilka som har möjlighet att delta. På dessa företag kunde det vara så att den tillfälligt anställda personalen fick arbeta istället för att vara med på aktiviteterna eftersom att den ordinarie fasta personalen prioriterades att få delta. Just denna uppdelning visar ett samband till den tidigare forskningen om kärnan och periferin, som visar på att den fasta personalen närmre kärnan får ta del av mer förmåner än den tillfälligt anställda personalen i periferin. Slutsatsen är att en majoritet inte upplevde att de tillfälligt anställda fick ett utanförskap på arbetsplatserna.

- På vilket sätt skiljer sig känslan av arbetstrygghet mellan fast- och tillfälligt anställda?

Alla våra respondenter värdesätter tryggheten på arbetet och som definition för trygghet använder vi oss av Standings (2013) resonemang där han menar att de som tillhör *prekariatet* har en avsaknad av arbetstrygghet, något som *arbetarna* istället har med sin fasta anställning. Alla fast anställda respondenter svarade på ett eller annat vis att det positiva med deras fasta anställning är tryggheten. Detta går tydligt hand i hand med det Standing (2013) säger om upplevd trygghet som nämndes ovan. Även Jonsson och Gelin (2012) menar att personer med fasta anställningar har en högre upplevd arbetstrygghet. Av de tillfälligt anställda intervjupersonerna är det bara en av tre som svarar att hen känner en trygghet eftersom att hen har varit på arbetsplatsen så pass länge, det följdes dock av en förklaring om att det inte hade känts lika tryggt på någon annan arbetsplats. Däremot kommer längden som tema in även här och visar i detta fall på att det inte alltid behöver vara anställningsformen som styr tryggheten, utan längden en person har arbetat inom företaget.

Resultatet visar att alla tillfälligt anställda, förutom en, upplever en otrygghet i sin anställning. Utefter deras upplevda känslor identifierade vi tre kodord som beskrev varför det inte fanns en trygghet; "jaga pass", "känsla av att inte vara behövd" samt "måste prestera". Respondenterna redogör för hur den ständiga känslan av att inte ha tillräckligt många pass för att få ut en dräglig lön samt pressen att hela tiden prestera på topp trots en känsla av att inte vara behövd hänger över dem varje dag och skapar en otrygghet. De som är fast anställda har alla pass de behöver och vet hur mycket lön de kommer att få ut. Den tryggheten fås enligt Standing (2013) genom en fast anställning och ett tillhörande till arbetare istället för prekariatet.

Arbetsstryggheten har enligt resultatet tydliga skillnader beroende på vilken typ av anställning en besitter. Respondenterna med fast anställning menar alla på att de känner en arbetsstrygghet eftersom de är fast anställda, har schemalagda pass samt vet hur deras lön ser ut varje månad. Intervjupersonerna som är tillfälligt anställda upplever istället en otrygghet eftersom dessa personer inte vet hur många pass de kommer arbeta denna månad, vilket medför en ovisshet angående den kommande lönen. Samtidigt känner de en press att prestera på topp även fast de inte känner sig uppskattade av cheferna på samma sätt som de fast anställda gör. Detta går hand i hand med den tidigare forskningen om arbetsstrygghet, samt med Standing (2013) och hans arbetare och prekariat. Slutsatsen här är att det finns en skillnad i upplevd arbetsstrygghet beroende på anställningsform, och att detta går hand i hand med vad tidigare forskning har visat när det kommer till arbetsstrygghet och anställningsform.

6.1 Förslag till vidare forskning

För framtida studier skulle det vara intressant att studera en större undersökningsgrupp och då se om resultaten skulle kunna bli generaliserbart och överensstämma mer med den tidigare forskning som är insamlad, något som denna studie inte gör nu. Denna forskning skulle kunna fördjupas genom ytterligare djupintervjuer med fler undersökningspersoner och mer utrymme att redovisa resultaten på. Av det resultat denna studie får fram visar det sig inom sammanhållning att det istället är mer vilken arbetsroll personerna har istället för vilken typ av anställning de har. Därför skulle det även vara intressant att undersöka vilka det är som får dessa arbetsledande roller, är det dem som arbetat längre på företaget, görs det rekryteringar internt, eller är det erfarenheten som spelar roll och någon utifrån med mer erfarenhet inom ämnet har störst chans att få jobbet?

Referenser

Trycka källor:

Ahrne, G. & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. 2., [utök. och aktualiserade] uppl. Stockholm: Liber

Alvesson, M. (2015). *Organisationskultur och ledning*. Malmö: Liber.

Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G, Lundberg U (2011): *Work without boundaries. Psychological perspectives on the new working life*. Chichester: Wiley-Blackwell.

Berggren, C. & Carlén, S. (2016). *En dålig affär: en studie av otrygga anställningar i detaljhandeln*. Stockholm: Handelsanställdas förbund

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber

Elias, N. & Scotson, J L. (1999). *Etablerade och outsiders: en sociologisk studie om grannskapsproblem*. Lund: Arkiv.

Eriksson, T. & Jensen, P. (2003). *Tidsbegränsade anställningar – danska erfarenheter*. Working Paper 03–15. Aarhus School of Business: Department of Economics.

Esaiasson, P, Gilljam, M, Oscarsson, H, Towns, A E. & Wängnerud, L (2017). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Femte upplagan Stockholm: Wolters Kluwer

Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. (2002). Stockholm: Vetenskapsrådet

Furnham, A. (2008). *The Psychology of Behaviour at work. The Individual in the Organisation*. Hove: Psychology Press.

Jonsson, C-M & Gelin, L. (2012). *Bemanningsbranschens sociala pris*. Stockholm. Landsorganisationen i Sverige.

Kalleberg, A. (2009). *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*. American Sociological Review, vol. 74, s. 1–22.

Keim AC, Landis RS, Pierce CA, Earnest DR (2014). *Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity*. Journal of Occupational Health Psychology, 19(3)269–290.

LO. (2014). *Anställningsformer: Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2014*. Stockholm: LOs Arbetslivsenhet, 2014

Låstad, L., Hellgren, J., Näswall, K., Richter, A., & Sverke, M. (2016). *30 års forskning om anställningsotrygghet: En litteraturöversikt*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, 22(3/4), 8–27.

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

Van Velzen, M. (2002). *Mimicking internal labour markets: can regulation create job ladders for flexible workers? Conceptualizations and International Experiences*, The Hague, London, New York: Kluwer Law International. pp. 77-93.

Waenerlund, A-K. (2013). *Temporary employment and illness*. Umeå: Umeå University

Wang, ES. (2014). *Moderators of the relationship between social bonding and organizational commitment*, Managing Service Quality, vol. 24, no. 3, pp. 300–314.

Elektroniska källor:

Atkinson, J (1984) *Manpower Strategies for Flexible Organisations*. Personnel Management, 1984, pp. 28-31. <https://m.stonebridge.uk.com/uploads/courses/566.pdf> Hämtat [2012-11-20]

Breman, J. (2013) *A Bogus Concept?* New Left Review 84, 2013, november-december. <https://newleftreview.org/II/84/jan-breman-a-bogus-concept> Hämtat [2018-01-14]

Danielsen Rackner, A. (2014). *Tidsbegränsat anställda oroliga för ekonomin*. (SCB 2014:7)

<https://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Tidsbegransat-anstallda-oroliga-for-ekonomin/> Hämtat [2017-12-12]

Einerstam, S. (2015). Sveriges radio, *Tidsbegränsade anställningar ökar*.

<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=6101635> Hämtat [2017-11-21]

Statistiska Centralbyrån, 2015. *Utveckling av tidsbegränsat anställda*.

https://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2014K04Z/AM0401_2014K04Z_SM_AM110SM1501.pdf

Hämtat [2017-12-12]

Schierup, C-U, Ålund, A. & Likic-Brboric, B. (2015). *Migration, Precarization and the Democratic Deficit in Global Governance*. *International migration (Geneva. Print)*. 53:3, 50-63

<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-110009> Hämtat [2018-01-14]

Statistiska Centralbyrån, 2017. *Ökad sysselsättningsgrad bland äldre*. [http://www.scb.se/hitta-](http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku-3e-kvartalet-2017/)

[statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku-3e-kvartalet-2017/](http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku-3e-kvartalet-2017/) Hämtad [2017-12-12]

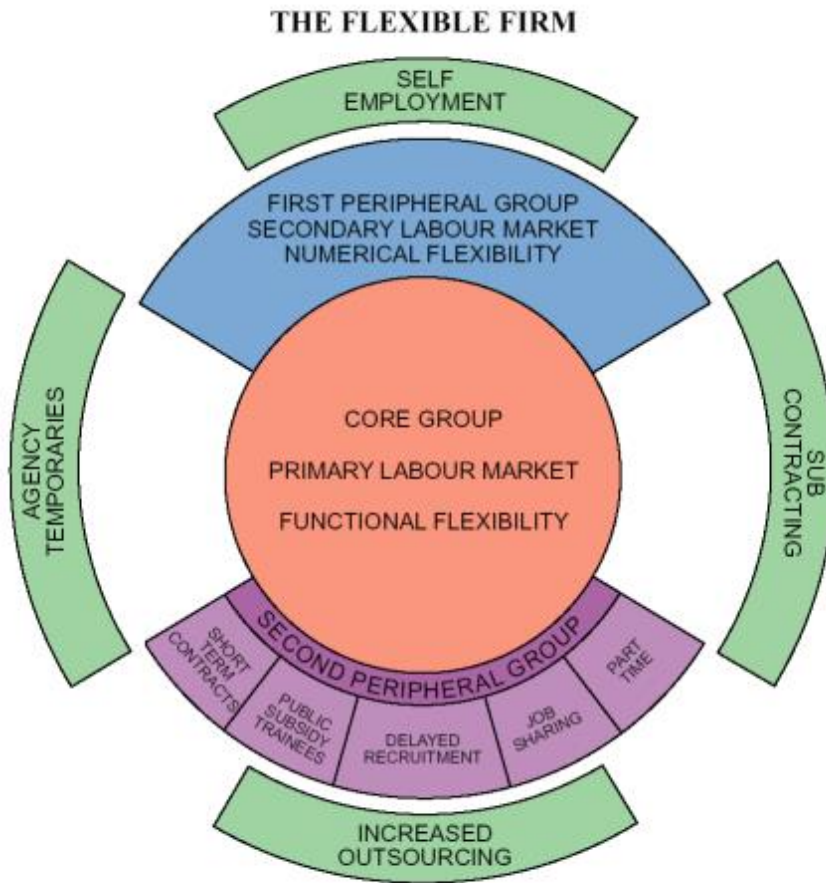
Status. (u.å) I Nationalencyklopedin.

<https://www-ne-se.till.biblextern.sh.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/status>

Hämtat [2017-12-10]

Bilagor

Bilaga 1 - Atkinsons modell om kärnan och periferin



(Atkinson, 1984)

Bilaga 2 – Intervjuguide

Generellt

Hur gammal är du?

Var arbetar du?

Hur länge har du arbetat på arbetsplatsen?

Vilken är din huvudsakliga uppgift på arbetsplatsen?

Har du någon form av arbetsledande funktion?

Vad har du för anställningsform?

Hur många pass arbetar du i veckan?

Arbetar du så många timmar per månad som du skulle önska?

Vad gjorde du innan?

Varför valde du att söka jobb på arbetsplatsen?

Har du planer på att göra någonting annat i framtiden?

Anställningsformen

Vad anser du är positivt med att vara fast-/tidsbegränsat anställd?

Vad anser du är negativt med att vara fast-/tidsbegränsat anställd?

Hur upplever du tryggheten med anställningsform?

Önskar du dig en fast anställning?

Upplever du dina arbetsuppgifter som monotona?

Upplever du att du har möjlighet att påverka dina arbetsuppgifter?

Tror du att du skulle haft en större möjlighet att påverka dina arbetsuppgifter om du hade varit fast anställd?

Hur upplever du dina förutsättningar som tidsbegränsad anställd, har du tillgång till samma förmåner och aktiviteter som fast anställda? T.ex förmåner, personalaktiviteter.

Anser du att arbetet ger möjlighet till utveckling?

Rotation av arbetsuppgifter, upplever du att det finns någon skillnad i detta beroende på anställningsform?

Sammanhållning

Hur trivs du med dina arbetskolligor?

Hur skulle du förklara stämningen mellan er som arbetar på arbetsplatsen? På vilket sätt?

Upplever du att det finns några speciella uppdelningar bland personalen? Vad tror du det beror på?
Om du känner dig ledsen, irriterad eller frustrerad på en annan kollega, finns det någon du kan tala med på arbetsplatsen för att få stöd?

Pratas det om personer på arbetsplatsen? Vilka talar om dem, och vilka talar man om?

Upplever du att de personer som har fast/tillfällig anställning aktivt väljer att antingen umgås eller inte med den motsatta gruppen av anställningstyp?

Förstärks den grupp du på jobbet umgås med av att bara vara med varandra? Eller är ni inbjudande mot nya personer? oavsett anställning? Varför?

Upplever du att de personer som arbetat längst på en arbetsplats försöker lära de nya hur saker och ting går till på jobbet?

Är det är svårt att komma in med nya idéer till företaget?

Gemenskap (kärna/periferi)

Upplever du att det finns några orättvisor mellan de fast anställda och tidsbegränsat anställda. Vilka?
Hur tar de sig uttryck?

Upplever du att det är någon skillnad i kraven mellan tidsbegränsade och fast anställda? Skiljer det sig i prestationen?

Upplever du dig som en del av gemenskapen på arbetsplatsen? På vilket sätt, kan alla umgås med alla?
Kan du bli försiktig med vad du säger i vissa situationer? Vilka, varför?

Fikar ni eller tar pauser på arbetsplatsen? Brukar det bara vara ni som har tillfällig/fast anställning som är och fikar?

Upplever du att du är en del av gemenskapen på samma sätt som fast anställda?

Känner du ett starkare band till (din grupp) än till (andra gruppen)?

Känner du att du kan vara dig själv på arbetet?

Finns det tillfällen du uppvisar andra känslor som du egentligen inte känner?

Finns det aktiviteter som företaget anordnar för er? Vilka då? Återkommande?

Får alla samma möjligheter att delta i dessa aktiviteter? Vilka är det som inte får möjlighet? Finns det en uppdelning mellan fast respektive tillfälligt anställda när det kommer till aktiviteterna?

Umgås du med någon kollega från jobbet på fritiden? Är det en som är fast eller tillfälligt anställd?

Finns det en tydlig statusskillnad mellan de som är fast anställda och de som är tillfälligt anställda?

Om ja, på vilket sätt? Är den ena gruppen (fast ex) mer benägna att uttrycka sig på ett vis som känns överlägset? Tycker de själva att de är överlägsna dom andra?

Är det en tydlig skillnad mellan hur fast och tillfälligt anställda tar plats på arbetsplatsen?

Organisationsidentitet

Identifierar du dig själv med företaget? Varför/varför inte?

Känner du dig uppskattad på din arbetsplats?

Skulle du vilja fortsätta arbeta inom företaget?

Övriga reflektioner

Finns det någonting mer du skulle vilja ta upp eller förtydliga innan vi avslutar intervjun?