



Mitt arbete blev tilldelat

- En sociologisk studie av hur osäkra anställningar påverkar de anställdas vardagsliv

Av: Emma Bergvall & Minna Backerling

Handledare: Paul Fuehrer

Södertörns Högskola

Kandidatuppsats 15 hp

Sociologi C, Höstterminen 2018

Personalvetarprogrammet

Datum: 2019-01-23

Förord

Följande studie har genomförts av Minna Backerling och Emma Bergvall. Vi har inte haft olika ansvarsområden utan har under hela studiens gång arbetat tillsammans och bearbetat materialet. Däremot har vi delat upp uppgifter i de olika kapitlen för att sedan gå igenom det tillsammans. Båda författarna är ansvariga för alla delar i uppsatsen. Detsamma gäller datainsamlingen som båda uppsatsförfattarna närvarade vid för att få möjligheten att ställa följdfrågor samt kunna ta del av materialet på ett annat sätt än att läsa/lyssna på det i efterhand.

Vi vill tacka alla sex intervjupersoner som ställt upp och tagit sig tiden att bli intervjuade. Er uppriktighet om hur osäkra anställningar påverkar er i livet gav oss möjlighet att skriva denna uppsats. Vi vill även tacka vår handledare Paul Fuehrer för väldigt bra vägledning genom uppsatsens olika delar. Du har delat med dig av bra tips och råd för att vi ska lyckas på bästa sätt. Slutligen vill vi rikta ett tack till de familjemedlemmar och vänner som stöttat och kommit med infallsvinklar under uppsatsarbetets gång.

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka unga vuxna arbetstagares upplevelser av att inneha en osäker anställning och om det påverkar arbetstagarens möjligheter att etablera sig i samhället. Studien är kvalitativ och det har gjorts sex intervjuer med unga vuxna arbetstagare i åldern 20-30 år. De unga vuxna arbetstagarna ska ha en tidsbegränsad anställning i form av vikariatsanställning, deltidsanställning eller tidsbegränsad anställning. I denna studie har vi utgått ifrån att dessa anställningsformer är osäkra anställningar eftersom arbetstagarna har svårare att planera sin framtid och ekonomi samt sitt privatliv och arbetsliv. Datamaterialet har analyserats med hjälp av olika teoretiska perspektiv. Dessa är flexibel arbetsmarknad, prekär anställning, skam-modellen samt självidentitetsteori.

Studiens slutsats är att osäkra anställningar påverkar unga vuxna arbetstagare i deras vardagsliv samt arbetsliv. Anställningsformen har visat sig påverka intervjupersonernas psykiska hälsa där de upplever stress och oro inför framtiden. Stressen grundar sig främst i svårigheten att planera vardagslivet. Vi kunde se att trivsel på arbetsplatsen var en viktig del för att intervjupersonen skulle må väl och vilja stanna kvar längre trots anställningsformen. Andra konsekvenser av att ha en osäker anställning är att ekonomin blir oförutsägbar eftersom arbetstagaren inte vet hur många timmar hen får ihop eller om anställningen kommer att förnyas. Det fanns även spår av positiva effekter av att inneha en osäker anställning. Dessa positiva konsekvenser framkommer dock inte lika tydligt som de negativa.

Nyckelord: Osäker anställning, arbetsmarknad, tilldelat arbete, privatliv, arbetsliv.

Abstract

The purpose of this thesis was to investigate young adult workers' experience of having an insecure employment and whether it affects the employee's ability to establish themselves in society. The study is based on six qualitative interviews with young adults between the age of 20–30 years old. The young adult had a part time or temporary employment. These types of employment are classified as insecure employment in this study. The employee's have harder to plan their future, privacy, working life and economics.

The data material has been analyzed using different theoretical perspectives. These are flexible labor markets, precarious employment, shame model and self-identity theory. The results of the study show that insecure employment affects young adult workers in their daily lives and working life. The form of employment has shown in the interviewees that it affects the mental health by experience stress and concern for the future. The stress is primarily based on the planning of everyday life. We could see that well-being at the workplace was an important part of the interviewer's experience of good working conditions. Other consequences of insecure employment is that the economy becomes unpredictable as the workings days are in many case only short term planned without a promise of extended employment. There were also some positive effects of having an insecure employment. These positive consequences are not as obvious as the negative ones.

Key words: Insecure employment, labor market, assigned work, private life, work-life.

Populärvetenskaplig sammanfattning

Denna studie undersöker unga vuxna arbetstagares upplevelser av att inneha en osäker anställning och om det påverkar arbetstagarens möjligheter i samhället. Till studien har det gjorts sex intervjuer med unga vuxna arbetstagare i åldern 20-30 år. De unga vuxna arbetstagarna ska ha en tidsbegränsad anställning i form av vikariatsanställning, deltidsanställning eller tidsbegränsad anställning. Dessa anställningsformer klassificeras som osäkra anställningar i denna studie då arbetstagarna med denna anställningsform har det svårare att planera sin framtid och ekonomi samt sitt privatliv och arbetsliv.

Materialet har analyserats med hjälp av fyra teoretiska perspektiv. Detta har gjorts för att få en bild av intervjupersonernas svar där vi ska kunna tolka svaren. Studiens slutsats är att osäkra anställningar påverkar unga vuxna arbetstagare i deras vardagsliv samt arbetsliv. Anställningsformen har visat sig påverka intervjupersonernas psykiska hälsa då de upplever en stress och oro inför framtiden. Stressen grundar sig främst i svårigheten att planera vardagslivet, men vi kunde även se att oron över att få ekonomin att räcka till orsakade stress. Intervjupersonerna beskrev att en viktig aspekt gällande trivseln på arbetsplatsen var en god relation med kollegor. Intervjupersonerna beskrev även att de kunde bli behandlade annorlunda till en början på arbetsplatsen på grund av deras anställning. De positiva effekterna kunde vara en form av frihet där individerna kunde välja att resa och arbeta när de själva ville.

Innehållsförteckning

1. Introduktion	1
1.1 Definition av anställningsformer	2
1.2 Avgränsningar	2
1.3 Syfte & frågeställningar	3
1.4 Disposition	3
2. Tidigare forskning	5
2.1 Oförutsägbar arbetstid	5
2.2 Flexibla inkomster och fasta utgifter	6
2.3 Otrygghet – oro – ohälsa?	6
2.4 Stigmatisering	7
2.5 Sammanfattning av tidigare forskning	8
2.5.1 Arbetssituation	8
2.5.2 Livssituation	8
2.5.3 Ekonomi	9
2.5.4 Framtid	9
2.5.5 Kunskapslucka	9
3. Teoretiska utgångspunkter	10
3.1 Flexibel arbetsmarknad	10
3.1.1 Kortsiktig arbetsmarknad	10
3.1.2 Kontroll på arbetsmarknaden	11
3.2 Prekariatet	11
3.2.1 Tygghetsformer	11
3.2.2 Prekär anställning	12
3.2.3 Oro	13
3.3 Självidentitet	13
3.3.1 Livsstil	14
3.4 Skam-modell	14
3.5 Sammanfattning av teori	14
4. Metod och tillvägagångssätt	16
4.1 Metodval	16
4.1.1. Val av undersökningsmetod	17
4.2 Tillvägagångssätt	18
4.3 Urval	19
4.4 Kodning	20

4.5 Etiska överväganden	21
4.6 Reflektioner	22
4.7 Intervjupersoner	22
5. Resultat och analys	24
5.1 Anställning	24
5.1.1 Positivt med osäkra anställningar	26
5.1.2 Relation på arbetsplatsen	27
5.1.3 Trygghet och oro	29
5.2 Livssituation och framtid	31
5.3 Ekonomisk situation	32
5.4 Psykologisk påverkan på individen	34
6. Avslutande diskussion	36
7. Litteraturlista	39
7.1 Elektroniska källor	40
8. Bilagor	41

1. Introduktion

Hur ska jag kunna betala hyran? Hur ska jag kunna få en lägenhet? Hur ska jag planera denna vecka? Har jag arbete efter nyår? Dessa frågor kan en ung vuxen behöva ställa sig själv när hen har en osäker anställning. Enlig Internationalen (2016) vittnas det om att en person som har en osäker anställning inte har någon förutsägbarhet, att det finns ekonomisk osäkerhet samt att anställningen påverkar det sociala livet.

Denna studie inriktar sig på hur osäkra anställningsförhållanden påverkar individens sociala liv och möjligheter att kunna etablera sig i samhället. Enligt Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson, & Lundberg (2006) sker det en förändring på arbetsmarknaden där förutsättningarna för individen har förändrats. Möjligheter och förväntningar i arbetslivet har ökat, dock är individens förutsättningar att ta tillvara och möta dem begränsade. Kontrollen i arbetet har ökat samtidigt som kontrollen över arbetet har minskat, vilket skapar upplevelse av frihet men samtidigt otrygghet. Förutsättningarna för arbete förändras hela tiden, konsekvenserna av detta är ökad trötthet och utbrändhet. Organisationer blir mer flexibla när de har möjlighet att utnyttja personalen efter sina behov. Därmed får arbetstagarna det svårare att få en heltidsanställning och blir istället tilldelade en deltidsanställning. En negativ aspekt för de som har en tidsbegränsad anställning är att de får arbeta när behovet av arbetskraft är stort och de får ta ut sin ledighet när behovet är litet. Därmed styr arbetsplatsen till viss del arbetstagarnas privatliv (Allvin m.fl., 2006).

Mot bakgrund av Allvin m.fl. (2006) och rapporten ”Alla ska ha rätt till trygga anställningar” (Internationalen, 2016) beskrivs hur organisationer utnyttjar de anställda samt att unga vuxna arbetstagare får det svårare att planera sina liv när de har en osäker anställning. Den flexibla arbetsmarknaden kan medföra problem. Med detta syftar vi till utnyttjandet av personal då otrygga anställningar kan påverka dem på olika sätt. Den otrygga anställningen kan exempelvis påverka privatliv, vardagsliv, ledighet och psykiskt mående. Vi kan tänka oss att den osäkra anställningen kan påverka individen på fler sätt och därmed blir detta ett intressant ämne att undersöka.

I en rapport gjord av LO (2014) redogörs hur otrygga anställningar ökar samt hur denna typ av anställning påverkar individen. Enligt LO är det 52 procent av ungdomarna i åldersspannet 16-24 år som har en visstidsanställning. Detta är vanligast förekommande inom hotell- och restaurangbranschen samt inom handelsbranschen. Enligt LO:s för detta vice ordförande Tobias Baudin är detta en orimlig situation. Han menar att LO ser att många unga vuxna arbetstagare behöver ha mobilen konstant tillgänglig för att inte missa telefonsamtalet

som kan ge möjlighet att arbeta i några timmar. Att inte ha en fast anställning gör att det inte går att få ett förstahandskontrakt på en lägenhet. Dessutom går det inte att planera en vanlig tillvaro med exempelvis semester eller om en kan fira jul med släkten eller inte (LO 2014).

Vi anser att osäkra anställningar är ett intressant ämne ur ett individperspektiv men även ur ett samhällsperspektiv. Allvin m.fl. (2006) redogör för att arbetsmarknaden blir mer flexibel utifrån organisationernas behov vilket påverkar anställningsformerna och därmed individerna. Detta i sin tur kan tänkas påverka samhället eftersom individerna är en del av samhället, och även den flexibilitet som råder på arbetsmarknaden. Vi vill därmed undersöka effekterna av de osäkra anställningarna och hur individerna upplever sina möjligheter i samhället, men även få en djupare förståelse kring problematiken för den enskilda individens mående, livssituation, ekonomi och framtidsplaner. Därmed kan vi undersöka hur anställningen påverkar individerna. Vi tycker detta är intressant då vi kan relatera till ämnet och själva har upplevt osäkra anställningar och dess konsekvenser.

1.1 Definition av anställningsformer

Vi utgår från fackföreningen Unionens definition av anställningar. Tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning är de anställningsformer vi kommer att använda oss av i studien. Unionen beskriver att *tillsvidareanställning* i vardagligt tal kallas för fast anställning. Detta menas med att anställningen inte har ett slutdatum samt att arbetsgivaren måste motivera en uppsägning med saklig grund (Unionen, 2018). Vi kommer att använda oss av begreppet fast anställd när vi skriver om tillsvidareanställning. Unionen definierar *tidsbegränsad anställning* som en anställning som gäller under en definierad period där de anställda har ett bestämt startdatum samt slutdatum för anställningen. Det finns olika former av tidsbegränsade anställningar, dessa är vikariat och säsongsanställning. Unionen beskriver även en anställningsform som heter timanställning. Denna anställningsform innebär att en individ kan vara anställd endast några timmar i veckan men kan bli schemalagd efter arbetsgivarens behov, detta kopplar vi till en form av osäker anställning. Unionen definierar att olika former av tidsbegränsade anställningar är osäkra. När vi i denna studie använder oss av begreppet osäker anställning refererar vi till att individen antingen har en tidsbegränsad anställning, deltidsanställning eller vikariat.

1.2 Avgränsningar

Avgränsningarna som gjorts i denna studie är unga vuxna och anställningsformen. Vi väljer att inrikta oss på unga vuxna arbetstagare som är i 20-30 årsåldern eftersom vi vill undersöka hur det är att börja på en arbetsplats som ung. Åldern 20-30 år är relevant då individen i den

åldern börjar komma ut på arbetsmarknaden samt bostadsmarknaden. Studien inriktar sig även på anställningsform och därför har vi valt att avgränsa studien till tidsbegränsade anställningar, deltidsanställningar samt vikariatsanställningar. Vi definierar dessa anställningsformer som osäkra för arbetstagaren eftersom det blir svårare för den unga anställda att planera sin vardag och framtid i dessa anställningsformer.

1.3 Syfte & frågeställningar

Studien inriktar sig på hur osäkra anställningsförhållanden påverkar individens livssituation och möjligheter att kunna etablera sig i samhället. Genom att använda begreppet etablera syftar vi på möjligheten att kunna utvecklas som individ och vara en del av samhället. Det kan bland annat innebära att ha möjlighet att flytta hemifrån. Vi vill få en ökad förståelse för hur en osäker anställning kan påverka en arbetstagare samt undersöka hur unga vuxna arbetstagare i en osäker anställning upplever sin hälsa, ekonomi, livssituation och sitt vardagsliv. Vi vill därmed undersöka om det finns konsekvenser som framkommer gällande en osäker anställning. Syftet med studien är att undersöka unga vuxna arbetstagares upplevelse att inneha en osäker anställning och om det påverkar arbetstagarens möjligheter att etablera sig i samhället.

Utifrån syftet har följande frågeställningar formulerats:

- Upplever unga arbetstagare att vardagsliv och livsstil påverkas av den osäkra anställningen?
- Upplever unga arbetstagare att den osäkra anställningen påverkar hälsan?
- Hur upplever unga arbetstagare att deras utvecklingsmöjligheter ser ut i framtiden?

1.4 Disposition

I denna inledning vill vi ge läsaren en inblick i vad studien kommer att problematisera samt inrikta sig på. Inledningen är även till för att ge kort bakgrundsfakta kring problemet osäkra anställningar. Efter att syfte och frågeställningar redovisats kommer den tidigare forskningen att redovisas i kapitel tre. I detta kapitel sker en redogörelse av olika studier och artiklar om osäkra anställningars påverkan på individen, ekonomin och hälsan. Kapitel fyra är uppsatsens teoridel och där redovisas Sennetts (2000) flexibilitetsteori, Standings (2013) teori om prekariatet, Giddens och Andersson (1999) teori om självidentitet samt skam-modellen. Därefter i kapitel fem redovisas val av metod och uppsatsens tillvägagångssätt samt presentation av intervjupersonerna. I kapitel sex redovisas uppsatsens resultat och analys som

utgår ifrån fyra teman; anställning, livssituation och framtid, ekonomisk situation och psykologisk påverkan på individen. I uppsatsens sista del, kapitel sju, diskuteras resultatet och vi besvarar studiens frågeställningar.

2. Tidigare forskning

I detta kapitel presenterar vi tidigare forskning inom anställningssituation, flexibel arbetsmarknad samt stigmatisering. I dagsläget finns många studier kring olika anställningssituationer, där individer har en osäker anställning i form av tidsbegränsad anställning, behovsanställning eller deltidsanställning. Vi kommer därmed redovisa ett antal artiklar som innefattar tidigare forskning på området. Det alla artiklar har gemensamt är att de utgår ifrån vad arbetstagarna tycker/upplever. Trots att det finns skillnader i form av insamling av material, så beskriver de flesta artiklar på en individnivå utifrån enstaka personers upplevelser. Vi har fyra olika teman som vi utgått ifrån; livssituation, ekonomi, framtid och arbetssituation. Dessa teman finns med på olika sätt i den tidigare forskningen och kommer att redovisas nedan.

2.1 Oförutsägbar arbetstid

Henly och Lamberts (2014) artikel *Unpredictable Work Timing in Retail Jobs: Implications For Employee Work–Life Conflict* är relevant då den inriktar sig på hur osäker arbetstid påverkar arbetstagarens personliga liv och familjeliv. Författarna har genomfört en enkätundersökning där urvalet var kvinnliga arbetstagare som arbetade inom detaljhandel i 21 olika butiker i USA, de olika butikerna är inom samma företag. Fokus för studien var oförutsägbarhet inom begränsad planering, schemaändringar och variation i arbetsdagarna. Författarna menar att det kunde vara svårt för arbetsgivarna att schemalägga arbetstiderna i förväg, vilket leder till att arbetstagarna kunde behöva komma in till arbetet med kort varsel. Detta gjorde det svårt att veta när en skulle arbeta och därmed behövde arbetstagarna vara tillgängliga. Genom dessa oförutsägbara tider och schemaändringar kunde de anställda uppleva att det var svårt för dem att delta i familjeaktiviteter eller sociala arrangemang. Då de inte vet om de kunde hålla dessa åtaganden på grund av att de kan bli inkallade till arbete. Resultatet i studien visar att oförutsägbarhet påverkar det allmänna ”work-life” som hamnar i en konflikt gentemot varandra. ”Work-life” innebär att en individ har ett arbete samt ett vardagsliv, dessa kan hamna i konflikt då en arbetstagare behöver välja mellan att arbeta eller att umgås med vänner/familj.

I artikeln kom författarna fram till att det kan finnas en obalans mellan privatliv och arbetsliv vilket kan skapa stress för de anställda. Denna studie är intressant eftersom den redovisar problematiken med att ha ett oförutsägbart schema, vilket leder till att arbetstid och fritid hamnar i konflikt med varandra samt att det blir en obalans som framkallar stress för de anställda (Henly och Lambert, 2014).

2.2 Flexibla inkomster och fasta utgifter

Aronsson, Dallner och Lindh (2000) presenterar i sin rapport *Flexibla inkomster och fasta utgifter – en studie av ekonomisk stress och hälsa bland korttidsanställda* resultatet av en kvantitativ studie som undersökte hur korttidsanställningar påverkar individens ekonomiska situation. Vi definierar att korttidsanställda har samma betydelse som tidsbegränsad anställning. Studien har två huvudfrågeställningar, den första redogör för hur människor med denna typ av anställning bemöts i olika ekonomiska angelägenheter, som till exempel när det gäller att få hyreskontrakt eller ta lån. Den andra handlar om eventuella samband mellan ekonomisk påfrestning och oro för den egna ekonomin och praktiskt verifierat ekonomiskt tvång – och risk för ohälsa. De redovisade bland annat att ekonomiska resurser kan sägas ha en stressdämpande funktion på flera sätt. Aronsson m.fl. (2000) utgår ifrån Starrin & Jönsson (1998) modell som heter skam-modellen. Denna kommer att redovisas i teoriavsnittet.

Studiens resultat visar att det var relativt vanligt bland de som haft erfarenhet av ekonomisk prövning i olika angelägenheter, att anställningsformen försvårat prövningen. Särskilt gällde det möjligheterna att ta lån och teckna hyreskontrakt. Författarna uteslöt själva att en begränsad ekonomi påverkar individen genom stress samt att anställningsformen har påtagliga psykiska och fysiska hälsokostnader för individen. Hälsokostnader är kopplade till olika ohälsovariabler som forskarna undersökte i studien, dessa var magbesvär, huvudvärk och trötthet. Nästan en tredjedel av respondenterna grubblar över hur de ska klara sin ekonomi. Två tredjedelar har varit tvungna att låna pengar för att klara av sina utgifter. Studiens resultat indikerar således tydligt att det bland individer med osäkra former av anställning finns en stor del som har problem med sin ekonomi. Det finns även kopplingar till ohälsa i form av oro och stress som hör ihop med osäkra anställningar (Aronsson m.fl., 2000).

2.3 Otrygghet – oro – ohälsa?

Artikeln *Otrygghet – oro – ohälsa? - En studie bland handelsanställda* av Strandlund, Bernhard-Oettel och Låstad (2018) beskriver att behovs- och deltidsarbeten har blivit allt vanligare inom detaljhandeln. Studien undersöker olika anställningssituationer inom handeln och individernas upplevelser av ekonomisk oro, anställningsotrygghet och självskattad hälsa samt hur dessa skiljer sig åt. Författarna redovisar statistik från Statistiska Centralbyrå (SCB) som visar att flexibilitets- och effektivitetskrav i arbetslivet har ökat de senaste åren där företag anpassar sig till detta genom att använda sig av mer prekära anställningar. Statistiken från SCB redovisar att i februari 2017 var det 23 procent av arbetstagarna i Sverige som

arbetade deltid. Det var 64 procent av alla detaljhandelsanställda som arbetade deltid i tillsvidare- eller tidsbegränsade anställningar. Studien belyser att individers trygghet kommer med den anställningsform och den inkomst som är förknippad med själva anställningen. Osäkra anställningsformer som exempelvis behovsanställning leder till att individen inte kan räkna med en fast inkomst och upplever oro över sin ekonomi. Anställningsotrygghet är en oro som individer kan ha om anställningens fortsatta existens. Upplevelse om anställningsotrygghet kan påverka individens organisationsengagemang vilket gör att den anställda kan prestera sämre, därmed kan organisationers effektivitet påverkas. Att känna oro över anställningsotrygghet kan påverka hälsan.

I artikeln redovisas en studie av Bacci från 2017 som visar att tillsvidareanställda deltidsarbetande hade en sämre självskattad hälsa än tillsvidareanställda på heltid (Bacci m.fl. 2017). Genom att individer känner oro över exempelvis den ekonomiska situationen, kan det leda till sämre hälsa. Strandlund m.fl. (2018) studie beskriver att det finns variation mellan olika anställningssituationer där anställningarna kan organiseras på olika sätt.

2.4 Stigmatisering

Artikeln *Temporary Worker, Permanent Loser?* (Boyce, Ryan & Imus 2007) belyser att flexibiliteten inom organisationer ökar då organisationerna vill minska kostnaderna. Författarna utvecklar en modell om konsekvenserna av tillfälligt arbete som bygger på att arbetstagarna stigmatiseras genom denna typ av anställningsförhållanden. Detta för att undersöka konsekvenserna av arbetstagarnas stigmatisering. I artikeln redovisas hur de tillfälligt anställda arbetarna stigmatiseras av de fast anställda. Detta sker genom att de tillfälligt anställda blir tilldelade egenskaper och därmed behandlas annorlunda. Författarna redogör för Stangor och Crandalls (2000) teori enligt vilken stigmatisering uppstår genom olika typer av hot, både konkreta och symboliska. För fast anställda, kan de tillfälliga arbetstagarna utgöra ett hot mot den egna arbetssäkerheten, vilket beror på att organisationen enkelt kan få någon annan att göra samma arbete som de fast anställda. Den person som arbetar hårt kan få en fast anställning. Boyce m.fl. (2007) anser att social jämförelse och sociala identitetsteorier blir avvikande eller diskriminerande mot utgrupper som skapar en nedåtgående jämförelse mellan de olika grupperna.

En intressant aspekt som tas upp i denna studie är att beroende på hur den fast anställda/tillfälliga anställdes attityd ser ut mot arbetsplatsen, kan den med bäst attityd utföra organisatoriska medborgarskapsbeteenden bäst. Vilket innebär att den anställda är lojal och utför arbetet väl då den har en god attityd och syn på organisationen. I vår undersökning

kommer vi mot bakgrund av resultaten som läggs fram av Boyce m.fl. (2007) att vara särskilt uppmärksamma på betydelsen av olika stigmatiseringsprocesser.

2.5 Sammanfattning av tidigare forskning

De studier som vi redovisat ovan handlar om hur arbetarna blir påverkade av dess anställningsform. Dock skiljer sig de olika studierna ifrån varandra gällande insamling av datamaterial, frågeställningar samt inriktning. Sammanfattningsvis har vi valt att inrikta oss på hur en anställning kan påverka en individs liv, arbetssituation samt hälsa. Vi vill undersöka unga vuxna arbetstagares upplevelser av att ha en osäker anställning och hur deras liv kan påverkas av anställningsformen. Sammanfattningen har vi delat in i studiens teman som är arbetssituation, livssituation, ekonomi och framtid.

2.5.1 Arbetssituation

Henly och Lambert (2014) belyser i sin artikel hur osäkra arbetstider påverkar individen. Den skiljer sig från de andra studierna då den främst är inriktad på arbetstidens flexibilitet och hur den påverkar individen. Studien redovisar begreppet ”work-life” som innebär att individens arbetsliv och vardagsliv hamnar i konflikt med varandra. Arbetstider och flexibiliteten inom arbetet är relevant för vår studie då vi undersöker hur flexibla arbetstider kan påverka intervjupersonernas planering samt deras sociala liv. Vilket studien redovisar med sitt begrepp ”work-life”.

Boyce m.fl. (2007) artikel är intressant då de tillfälliga arbetarna stigmatiseras av de fast anställda. De tillfälligt anställda behandlas annorlunda på arbetsplatsen. Detta är något vi vill undersöka i studien och därmed blir artikeln relevant. Vi kommer även att använda oss av artikeln när vi analyserar vårt insamlade material.

2.5.2 Livssituation

Hur livssituationen påverkas av anställningen redovisas i de flesta artiklar på olika sätt. Under temat arbetssituation kunde vi se Henly och Lambert (2014) redovisa hur arbetslivet och privatlivet hamnar i konflikt med varandra på grund av arbetstiderna och den flexibla arbetsmarknaden. Ekonomin är också en faktor som påverkar individernas livssituation. Aronsson m.fl. (2000) studie redovisar att det kan vara svårare för en individ att bli godkänd i en ekonomisk prövning om de har en korttidsanställning. Livssituationen kan även påverkas på grund av hälsfaktorer. Aronsson m.fl. (2000) redogör att det finns kopplingar till ohälsa i form av oro och stress som hör ihop med anställningarna.

2.5.3 Ekonomi

Aronsson m.fl. (2000) resultat är intressant eftersom studien visar att ekonomin bidrar till både oro och stress hos individerna. Den ekonomiska stressen och oron är kopplad till att två tredjedelar av de som deltagit i studien har behövt låna pengar. Med denna tidigare forskning kan vi se att individer med denna form av anställning har vissa ekonomiska svårigheter.

Strandlund m.fl. (2018) studie är relevant i vår undersökning då de undersöker olika anställningssituationer samt hur individen påverkas av den ekonomiska situationen, anställningsotyggheten samt hälsan. Precis som Aronsson m.fl. (2000) studie undersöker Strandlund m.fl. (2018) hur anställningen påverkar individens liv, ekonomi och hälsa.

2.5.4 Framtid

De artiklar och studier som vi har redovisat berör temat framtid på olika sätt. Aronsson m.fl. (2000) studie om arbetets ekonomiska betydelse utgör en viktig referenspunkt för oss. Detta eftersom ekonomin har stor betydelse för hur en ung vuxen kan etablera sig i samhället gällande att exempelvis flytta hemifrån.

Henly och Lambert (2014) belyser att de anställdas planering av livet påverkas av osäker anställning på grund av arbetstider och den flexibla arbetsmarknaden.

2.5.5 Kunskapslucka

I den tidigare forskningen som studerats har det inte genomförts intervjuer och därmed har individernas egna upplevelser kring ämnet inte kunnat framkomma. Vi tror att olika metoder kan medföra olika resultat och därmed bildas en kunskapslucka av att inte ha med olika metoder kring ett fenomen/ämne. Därmed blir det en kunskapslucka i ämnet eftersom dessa studier endast väljer att undersöka statistik och inte utgå från personens egna tankar och upplevelser. När individernas egna tankar och upplevelser inte kommer med i en studie kan det vara svårt att få med alla synvinklar av ett fenomen. Därmed valde vi att genomföra en kvalitativ studie för att få med olika synvinklar av individers upplevelser samt låta dem själva sätta ord på sin upplevelse. Den tidigare forskningen redovisade inte några positiva aspekter av att inneha en osäker anställning. Detta var något som vi blev intresserade av och valde att ta med som en fråga i studiens intervjuguide. Vi kan själva föreställa oss att det finns positiva aspekter med att inneha en osäker anställning. Därmed hoppas vi kunna hitta aspekter utifrån intervjuerna för att minimera kunskapsluckan gällande osäkra anställningars positiva aspekter.

3. Teoretiska utgångspunkter

I detta kapitel presenteras de teoretiska perspektiv som vi kommer att använda i vår analys av osäkra anställningar. I den tidigare forskningen kunde vi se att det fanns olika aspekter som påverkar individer som innehar en osäker anställning. De olika studierna redovisade data och slutsatser utifrån deras undersökningar. Aronsson m.fl. (2000) redovisar i den tidigare forskningen Starrin och Jönssons (1998) skam-modell som författarna har använt i sin studie. Denna modell kommer att redovisas i detta kapitel. I denna studie används fyra olika teoretiska utgångspunkter som alla berör osäkra anställningars påverkan på individen. Detta utifrån teorier som självidentitet, skam-modell, prekariatet, samt vi kommer även redogöra hur arbetsmarknaden har en stor påverkan på olika anställningsformer.

3.1 Flexibel arbetsmarknad

Sennett (2000) skriver om att en kan se en ökad flexibilitet gällande anställningsförhållanden genom minskad anställningstrygghet och flexiblare arbetstider. Detta har lett till en ny form av flexiblare anställningsförhållande på arbetsmarknaden. När individer inte har någon anställningstrygghet vet en inte vad morgondagen har att ge. Den tidigare arbetsmarknaden gav trygghet och förutsägbarhet medan denna nya form av arbetsmarknad istället skapar osäkerhet. Denna osäkerhet skapar en ängslan hos individen. Sennett (2000) menar att ängslan hos individen bidrar i sin tur till att människor förlorar kontrollen över sina liv och därmed också sig själva. Arbetsmarknaden förändras gällande att ha fler ekonomiska prioriteringar där vinst och utnyttjande av billig personal blir en större del av arbetsmarknaden.

3.1.1 Kortsiktig arbetsmarknad

Det har skett en strukturomvandling i det moderna samhället gällande korttidsanställning, kontraktsanställning samt visstidsanställning. Det skapas mer flexibla och platta organisationer som ska efterlikna nätverk (Sennett, 2000). Dessa organisationer med flexiblare arbetstider leder till att det långsiktiga agerandet och planerandet rubbas i livet. Flexiblare och mer kortsiktiga anställningar leder till att en får vara mer beredd till att oftare byta anställning samt flytta på grund av arbetet. Den kortsiktiga arbetsmarknaden leder även till att sociala band försvagas på arbetsplatsen, vilket då leder till att individer kan ha mindre förtroende för organisationen samt att arbetstagaren kan känna sig utbytbar. Kortsiktighetsprincipen framkallar ytliga relationer, ändrat tidsperspektiv, oro, risktagande och förvirring, vilket skapar en konflikt mellan privatliv och yrkesliv. Detta kan hota den

självbild och värdering som individen har (Sennett, 2000). Kortsiktighetsprincipen är något vi kommer att resonera kring i vår uppsats då arbetstagarna kan slitas mellan privatliv och yrkesliv. Vi vill därför undersöka hur den unga arbetstagaren upplever den konflikten.

3.1.2 Kontroll på arbetsmarknaden

Sennett (2000) menar att det finns en ökad kontroll på arbetsmarknaden där kontrollen utövas på den enskilda arbetaren och arbetsrutinerna. Kontrollen samt flexibiliteten på arbetsmarknaden har då fått den påverkan att individer inte vill eller kan identifiera sig med sitt arbete. Denna arbetsmarknad med kortsiktiga planer tvingar arbetstagaren att anpassa sig, vilket försvårar att planera långsiktigt samt att ha möjlighet att styra över sitt liv. Individen vill tänka långsiktigt samt har en längtan att lyckas genom sitt arbete. Genom att inte kunna planera sitt privatliv och yrkesliv måste en anpassa sig till den flexibla arbetsmarknaden och kontrollen som utövas där. Sennett (2000) menar då att individen förlorar en viktig del av sig själv genom att anpassa sig.

Precis som Sennett (2000) menar Allvin m.fl. (2006) att arbetstagaren behöver anpassa sig efter arbetsmarknaden. Allvin m.fl. (2006) menar att då en arbetstagare har en tidsbegränsad anställning tvingas arbetstagaren acceptera arbetsvillkor som hen egentligen inte trivs med. Arbetstagare behöver anpassa sig för att inte komma utanför i arbetslivet. Detta har visat sig medföra konsekvenser för arbetstagaren, exempelvis stress, då individen upplever känslan av att inte ha kontroll samt även oförutsägbarhet.

3.2 Prekariatet

Vi kommer även att använda oss av Standings (2013) teori om prekariatet. Prekariatet innebär huruvida människor hamnar i otrygga arbetsformer, begreppet prekär anställning innebär däremot otrygg anställningsform. Standing (2013) redovisar hur otrygga anställningar kan påverka individens karriärmöjligheter samt vilka konsekvenser en otrygg anställning får. Det finns enligt honom sju former av arbetsrelaterad trygghet; arbetsmarknadstrygghet, anställningstrygghet, yrkestygghet, arbetsplatstrygghet, kompetensutvecklingstrygghet, inkomsttrygghet samt representationstrygghet.

3.2.1 Tygghetsformer

Arbetsmarknadstrygghet innebär att individen har fullgoda inkomstmöjligheter.

Anställningstrygghet innefattar att det finns regler för exempelvis avskedande och anställning.

Yrkestygghet handlar om förmågan och möjligheten att upprätthålla en nisch i anställningen, samt skydd mot kompetensuttuning och möjligheter till status samt

inkomstmässig karriärutveckling. *Arbetsplatstrygghet* innefattar att det finns begränsningar för arbetstiden. Det finns även skydd mot arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar genom regler för säkerhet och hälsa. *Kompetensutvecklingstrygghet* avser möjligheten att utveckla nya kompetenser genom praktik samt möjligheten att utnyttja befintlig kompetens. *Inkomsttrygghet* innebär att individen har garantier om en fullgod stabil inkomst, skyddad genom till exempel fastställd lön, löneindex och heltäckande socialförsäkring. *Representationstrygghet* innebär att individen har tillgång till en kollektiv röst på arbetsmarknaden, genom exempelvis oberoende fackföreningar med strejkrättigheter (Standing, 2013).

Att sakna dessa trygghetsformer kan göra att individen befinner sig i en otrygg anställning vilket i sig kan vara negativt. De som är i prekariatet upplever sig oftast inte som en del i en solidarisk arbetsgemenskap, vilket förstärker känslan av utanförskap i det arbete de måste genomföra. Standing (2013) menar att många forskare i diskussioner om otrygghet i det moderna samhället lägger störst fokus på otrygga anställningsvillkor. Vilket är begripligt, men yrkesotryggheten är också en central aspekt (Standing, 2013).

3.2.2 Prekär anställning

Tillfällighetsarbetare klassar Standing (2013) som en otrygg anställning, han menar att tillfällighetsarbete kan vara ett steg på vägen mot en lägre inkomst, men det kan även vara ett steg mot en karriär. Så fort en individ tar ett kliv nedåt på karriärstegen minskar sannolikheten för social klättring och möjligheten till en anständig permanent inkomst. Förutom otrygga anställningar diskuterar Standing (2013) tillfälliga anställningsformer och dess påverkan på individens möjlighet i yrkeslivet, men även hur anställningen kan påverka individens sociala rörlighet. Standing (2013) hävdar att de individer som lever i prekariatet (har en otrygg anställning/yrkesotrygghet) inte tänker på sin framtid i sina handlingar. Detta eftersom det inte finns någon framtid i det de gör, oftast finns det som sagt ingen karriärväg att gå inom den nuvarande tjänsten individerna har. Det finns helt enkelt inga utvecklingsmöjligheter, vilket gör att de inte kan få den önskvärda karriären eller identiteten som individen eftersträvar. Detta kan påverka motivationen hos arbetarna. Ett sätt för arbetsgivarna att hålla kvar sina anställda inom denna yrkesotrygghet och otrygga anställning är genom att försöka ta bort prekariattendenser. Detta görs genom att tilldela titlar/ansvarsområden för arbetarna. Ansvarsområdena eller de nya titlarna är inget de får mer betalt för utan är endast ett sätt att hålla arbetarna kvar. Exempelvis heter det återvinningsansvarig istället för papperskorgstömmare (Standing, 2013).

3.2.3 Oro

Blandningen av tilltagande vrede, anomi, oro och alienation utgör den ofrånkomliga baksidan av ett samhälle som gjort ”flexibilitet” och osäkerhet till hörnstenar i sitt ekonomiska system. Vrede, anomi, oro och alienation är något som enligt Standing finns hos arbetare som har hamnat i prekariatet. Med vrede menas att individen kan känna att vägarna till ett meningsfullt liv blockeras och därmed skapas en frustration. Frustrationen finns även där på grund av den otrygghet som tillkommer, men även att denna typ av arbete inte ger utrymme till att skapa tillitsfulla relationer. Anomi kopplar Standing (2013) till Emile Durkheims definition men redovisar mer exakt i hur anomin påverkar individen. Standing (2013) menar att det finns en känsla av hopplöshet som förstärks vid ostimulerande och karriärlösa arbeten. Oro är precis som det låter, de anställda inom prekariatet lever med en oro som hör ihop med kronisk otrygghet. Alienation uppstår när en individ gör något för en annan person som är utifrån den personens order. För unga personer är det svårt att inte hamna i prekariatet. De står inför statusfrustration, karriärlösa framtidsutsikter och en konkurrens om arbeten. Om de unga avvaktar i hopp om att hitta något bättre riskerar de att bli kallade för lata (Standing 2013).

3.3 Självidentitet

Sökandet efter självidentitet är ett modernt problem och Giddens och Andersson (1999) menar att frågor som ”vem ska man vara” och ”vad ska man göra” är relevant att ställa sig själv i det moderna samhället. Han menar att globaliseringen som sker i det moderna samhället får konsekvenser för det personliga livet då vardagslivet ändras. Individualitet, karaktärer, möjligheter och förverkligande hamnar i fokus i det moderna samhället. Valet av livsstil blir allt viktigare i skapandet av en självidentitet då moderniteten medför flera olika möjligheter. Genom att försöka att anpassa sig till framtiden blir självet ett ”reflexivt projekt” för att sträva efter sig själv i sitt framtida jag. Detta leder till att människans självförverkligande ligger på individuell och kollektiv nivå. Giddens och Andersson (1999) menar att självidentitet är något som måste skapas och bevaras genom reflexiva handlingar av individen. Genom att individer strävar efter sitt framtida jag i en föränderlig värld samt miljöer som präglas av osäkerhet finns det risk för förminskad självidentitet. Giddens och Andersson (1999) menar att det finns risk för utebliven personlighetsutveckling då miljön individen lever i är osäker, exempelvis en osäker anställning.

3.3.1 Livsstil

Giddens och Andersson (1999) beskriver att kroppen är ett handlingssystem där interaktion i vardagslivet är en del av upprätthållandet av en sammanhängande känsla av självidentitet. Kroppen är relevant för att förklara självidentitet där individer kan visa sin självidentitet utifrån kroppens ytliga drag, exempelvis kläder. Detta kan användas för att tolka handlingar där en individ kan anpassa både sitt framträdande och uppträdande till de krav som de anser gäller i den miljö de befinner sig i. Normer och rollförväntningar i det sociala systemet kan styra en individs beteende. Självidentitet skapas efter de val man gör och dessa val definierar vem man är som människa. I dagens samhälle menar Giddens och Andersson (1999) att vår livsstil påverkas av olika faktorer. Det gäller de val vi gör och hur vi agerar, vilket leder till vem vi blir. Detta är en process individen utvecklar och som är i förändring hela tiden, likt individens självidentitet. Självidentiteten är inte beständig, utan något individen hela tiden anpassar efter aktuell situation i livet (Giddens & Andersson, 1999).

Genom självidentitetsteorin kan vi undersöka om unga arbetstagare kan förlora sig själva genom den osäkra anställning de har. Vi vill undersöka om anställningen påverkar individens självidentitet. Giddens och Andersson (1999) menar att självidentiteten påverkas av de val vi gör och det gör oss till den vi är. Självidentitet är något som är i förändring och anpassas till den livsstil vi lever. Vi tror att beroende på situation i livet kan självidentiteten ändras där den unga anställda kan se sig själv samt sin omgivning på ett annat sätt än tidigare.

3.4 Skam-modell

I artikeln *Flexibla inkomster och fasta utgifter* utgår Aronsson m.fl. (2000) från Starrins så kallade ekonomi-skam modell (Starrin & Jönsson, 1998). Modellen visar att de ekonomiska medlen gör det möjligt för individen att vara med på sociala och kulturella aktiviteter. Ekonomin kan också ge en känsla av kontroll och makt medan ekonomisk påfrestning är ett uttryck för hot och fara. Att behöva undvika vissa sociala och kulturella aktiviteter eller ha en ansträngd ekonomi kan medföra en skamdimension. Skamdimensionen anknyter till socialpsykologiska och psykologiska aspekter som identitet, stigma, status och emotioner (Starrin & Jönsson, 1998).

3.5 Sammanfattning av teori

De teoretiska utgångspunkter som presenterades ovan kan bland annat ge oss perspektiv på hur individer inkluderas och exkluderas både på arbetsplatsen och i samhället. Utifrån dessa teoretiska utgångspunkter kan vi dessutom se att individen blir påverkad av den flexibla arbetsmarknaden där osäkerheten präglar en individs liv. Sennetts (2000) teori om flexibel

arbetsmarknad är intressant för denna studie då det är något som ökar i samhället samt att det leder till otrygghet för individen. Enligt Sennett (2000) förlorar individer sig själva genom att anpassa sig till dagens flexibla arbetsmarknad därmed Individer sämre möjligheter att styra över sitt liv. Detta anser vi är intressant då vi vill undersöka hur en osäker anställning kan påverka individen.

Standings (2013) teori om prekariatet är relevant för denna studie då den problematiserar att individer har hamnat i denna form av anställning. Det finns ett flertal olika aspekter som han menar är negativa utifrån att ha en osäker anställning. Den osäkra anställningen kan påverka en individs framtida möjligheter när det gäller bland annat inkomst och karriärmöjligheter. Standing (2013) redovisar även sju olika former av trygghet som vi kommer utgå ifrån i vår intervjuguide för att kunna se hur de olika individernas trygghet ser ut på arbetsplatserna samt i dess anställningsform.

Vi vill även få en djupare förståelse för hur individerna mår och hur självidentitet påverkas av att ha en osäker anställning. Vi vill få en förståelse för vad som gör att individer arbetar i osäkra anställningar och hur planerna för framtiden ser ut. Giddens och Andersson (1999) menar att processen att finna och utveckla sin självidentitet blir ett allt större problem i dagens samhälle. Moderniteten medför flera olika möjligheter för individerna. Livsstilen utgör en stor del av skapandet av självidentiteten. Självidentitet påverkas av den miljö en individ befinner sig i där normer har en stor betydelse. I en osäker anställning hamnar individen i en osäker miljö där tilliten rubbas. Självidentiteten påverkas av de val vi gör i livet, vilket har betydelse för hur en osäker anställning kan påverka individens självidentitet.

Vi vill undersöka hur individen upplever att anställningen påverkar möjligheterna i samhället. Genom att koppla samman hur andra teoretiker redovisar samt problematiserar ämnet kommer vi kunna ta med oss dessa aspekter och därmed utveckla vår egen studie. Detta kan ske genom att vi blir medvetna om flexibilitet på arbetsmarknaden, osäkerhet samt identitetens betydelse utifrån teorierna.

4. Metod och tillvägagångssätt

Forskningsprocessen är en viktig del av studiens framväxt för att komma fram till resultat (Ahrne & Svensson 2015). I detta kapitel presenteras studiens vetenskapliga undersökningsmetod. I kapitlet redogörs för val av metod, vilket urval vi har använt oss av, tillvägagångssätt vid datainsamling, reflektioner kring metoden och analys samt etiska överväganden. Kapitlet avslutas med presentation av intervjupersonerna samt en genomgång av hur analysen genomförts. I kapitlet kommer vi att argumentera samt redogöra för den valda undersökningsmetod som används under forskningsprocessen.

4.1 Metodval

För att undersöka hur unga individer upplever att deras osäkra anställningsform påverkar dem, anser vi att det behövs en metod för att förstå och förklara deras upplevelser. Utifrån våra forskningsfrågor har vi valt att göra en kvalitativ studie med semistrukturerade intervjuer för att få fram datamaterial och empiri. Vi har valt att intervjua sex unga vuxna arbetstagare i åldern 20-30 år som antingen har en deltidsanställning, vikariat eller tidsbegränsad anställning. Valet av kvalitativ metod syftar till att ge oss fördjupad förståelse för hur intervjupersonerna påverkas av att ha en osäker anställning.

Kvalitativa metoder bygger på intervjuer, observationer eller analys av texter. Datamaterialet kan ge en ytterligare inblick i att närmare studera exempelvis upplevelser och tankar (Ahrne & Svensson, 2015). Empirin som vi vill undersöka ska belysa intervjupersonernas upplevelser gällande den osäkra anställningens påverkan på deras liv. Aspers (2011) beskriver att den kvalitativa metoden grundar sig i förståelse av hur människor tänker, handlar och de meningar de har. För att få en förståelse krävs social interaktion där forskaren observerar eller intervjuar aktörerna för att förstå aktörernas värld.

För att vi ska kunna få en bättre förståelse av personernas upplevelser av att ha en osäker anställning anser vi att det precis som Aspers (2011) redovisar, krävs en social interaktion med intervjupersonerna. Utifrån att vi kan få en ökad förståelse kommer vi sedan kunna se hur intervjupersonerna uttrycker sig kring sina osäkra anställningar samt hur anställningen påverkar deras liv. Hjerm (2014) beskriver att kvalitativa intervjuer ger intervjupersonerna utrymme att förklara sina tankar om forskningstemat. Datamaterialet som samlas in med hjälp av denna typ av forskningsintervju gör det sedan möjligt för forskaren att tolka samt finna djupa meningar i datamaterialet (Hjerm, 2014). Detta kan leda till en djupare förståelse av komplexa fenomen samt händelser, vilket i sin tur kan öka möjligheten till att förstå intervjupersonernas livsvärld (McCracken, 1988, refererad i Hjerm, 2014). Enligt

Aspers (2011) innebär begreppet livsvärld det som intervjupersonerna ser som självklart i sitt liv, exempelvis tar vi för givet att huset står kvar när vi kommer hem. Aspers (2011) menar att det som vi tar för givet upptäcker vi först när det är borta. Med hjälp av kvalitativ metod i form av intervjuer vill vi få en social interaktion med intervjupersonerna för att få en ökad förståelse kring deras livsvärld. Precis som Hjerm (2014) redovisar vill vi ge intervjupersonerna utrymme att förklara sina tankar för att sedan kunna få en djupare förståelse av de händelser och fenomen som finns kopplade till intervjupersonernas osäkra anställningar. Med händelser och fenomen menar vi hur olika delar av individernas liv påverkas av anställningen. Det kan exempelvis handla om framtidsplaner, mående, bostad, ekonomi, relationer, arbetstrivsel och utvecklingsmöjligheter. Genom intervjuer kommer vi förmodligen kunna komma intervjupersonerna närmare och få en större inblick i hur dessa delar påverkar/påverkas av anställningen.

4.1.1. Val av undersökningsmetod

Enligt Ahrne och Svensson (2015) beror valet av undersökningsmetod först och främst på vilka forskningsfrågor en har. Även tillgängliga resurser påverkar de metodologiska valen. När en forskare använder sig av kvalitativ metod och gör exempelvis intervjuer, kommer forskaren relativt nära den miljö och de människor arbetet handlar om, därmed kan forskaren få en mer direkt inblick i de personer som studeras (Ahrne & Svensson, 2015). Enligt Bryman (2011) är det deltagarnas perspektiv som är i fokus i en kvalitativ undersökning, alltså vad de uppfattar som viktigt och betydelsefullt. Precis som Ahrne och Svensson (2015) redogör hoppas vi kunna få en mer direkt inblick/insikt i intervjupersonernas egna åsikter och tankar, vi hoppas därmed finna oväntade resultat hur anställningsformen kan påverka individen. Vi vill fånga upp intervjupersonernas upplevelser i detalj, kopplat till individens arbetslivshistoria samt individuella variationer när det gäller osäkerhetskänsla. Vi vill även få en förståelse för hur anställningen kan påverka intervjupersonerna utifrån de teman vi har. Dessa olika teman (arbetsplats, livssituation, ekonomi och framtid) kommer förhoppningsvis leda till att intervjuerna ger oss information om hur anställningen påverkar intervjupersonernas olika delar i sitt liv, både socialt, ekonomiskt, psykologiskt, framtidsmässigt samt i dagsläget. Eftersom intervjupersonerna kommer redovisa dessa olika delar hoppas vi finna en djupare förståelse kring hur anställningen påverkar individen. Intervjuguiden har varit en grund för de ämnen vi ville beröra och de frågor vi ansett nödvändiga i studien för de anställdas osäkra anställning.

4.2 Tillvägagångssätt

Vi har genomfört sex semistrukturerade intervjuer med unga vuxna arbetstagare som alla har någon form av osäker anställning, det vill säga antingen en deltidsanställning, en behovsanställning eller en tidsbegränsad anställning. Aspens (2011) redovisar att det finns olika grader av struktur i intervjuer. Vid semistrukturerade intervjuer utgår forskaren ifrån ett antal angivna frågor i intervjun som är kopplade till olika ämnen som forskaren utgår från. Utifrån de angivna frågorna kan intervjuaren sedan komma med nya frågor och följdfrågor under intervjuns gång. Vi har använt oss av det som Aspens (2011) definierar som semistrukturerade intervjuer, där vi hade ett antal frågor att utgå ifrån och kunde sedan ställa följdfrågor. Anledningen till att vi valde att använda oss av semistrukturerade intervjuer var för att vi inte ville vara låsta till ett bestämt antal frågor utan ville ha möjlighet att låta intervjupersonernas svar styra följdfrågorna till viss del. Detta eftersom vi inte visste vilka svar vi skulle få och därmed ha möjligheten att ställa följdfrågor. Frågorna i intervjuguiden har strukturerats i distinkta avsnitt utifrån olika teman för intervjun.

Vi utgick ifrån följande fyra teman när vi konstruerade undersökningens intervjuguide; arbetssituation, livssituation, ekonomi samt framtid. Utifrån studiens forskningsfrågor har vi formulerat en intervjuguide (se bilaga 1) som låg till grund för undersökningens kvalitativa intervjuer. Intervjuguiden har vi använt som ett stöd för att få med de teman vi har formulerat och som vi tycker är viktiga för studien. Vi ville också använda oss av en intervjuguide för att kunna ställa liknande frågor till alla intervjupersoner. Vi utformade intervjuguiden med breda frågor så de inte skulle bli ledande för intervjupersonen vilket gav dem möjlighet att utveckla och reflektera över sina svar. Vi har närmat oss de enskilda intervjuerna med så stor öppenhet inför intervjupersonernas upplevelse av otrygga anställningar som möjligt. Därmed har vi förhoppningsvis skapat förutsättningar för att få ett brett och giltigt empiriskt datamaterial utifrån intervjuerna.

Intervjuerna var mellan 30-40 minuter långa, tre av intervjuerna genomfördes hos en uppsatsförfattare i Stockholm och tre intervjuer tog plats hemma hos den andra uppsatsförfattaren i Eskilstuna. Vi valde att genomföra intervjuerna hemma hos uppsatsförfattarna eftersom vi båda bor centralt, vilket underlättade för intervjupersonerna att ta sig till platsen. Dessutom eftersträvades en avslappnad och trygg miljö för intervjuerna eftersom det kan komma frågor som vissa intervjupersoner kan se som känsliga. Båda uppsatsförfattarna närvarade och deltog på alla intervjuer. Dock valde vi att en skulle ha rollen som intervjuare och ställa frågorna utifrån intervjuguiden. Den andra personen skulle i första hand lyssna och anteckna samt kunna ställa följdfrågor. Vi är medvetna om att detta

kan medföra en maktobalans mellan intervjupersonen och intervjuaren. Dock ser vi att de positiva effekterna av att båda uppsatsförfattarna medverkade på intervjuerna var större än nackdelarna. De positiva effekterna var att båda fick lyssna och ha möjligheten att ställa följdfrågor samt kunna ta del av materialet på ett annat sätt än att läsa/lyssna på det i efterhand. Vi höll i tre intervjuer var och anser att detta var ett bra arbetssätt, eftersom en av oss fokuserade på att lyssna och då gick vi inte miste om någon betydelsefull information. Inför varje intervju gick vi igenom de etiska aspekterna samt tydliggjorde vilka rättigheter intervjupersonen hade. Vi frågade intervjupersonerna om de var bekväma med att vi spelade in samtalet. Vi fick godkännande av fyra intervjupersoner. Två intervjupersoner godkände inte inspelning av intervjun, i dessa fall antecknade en av uppsatsförfattarna medan den andra höll i intervjun. Dessa intervjuer tog lite längre tid att genomföra eftersom vi behövde anpassa tiden för frågor och svar så att antecknaren hann med. Vi kunde inte se några systematiska skillnader mellan de intervjuer som vi antecknade för hand eller de som spelades in. Den enda skillnaden vi såg var att små ord såsom ”mm, hmm,” inte kom med på de intervjuer som vi antecknade på, detta på grund av att vi inte hann skriva ner allt samt att vi ville få med det viktigaste.

4.3 Urval

Urvalet i denna studie är unga vuxna arbetstagare. Vi definierar och utgår ifrån att unga vuxna ligger i åldersspannet mellan 20 och 30 år. Anledningen till att vi väljer att rikta in oss på individer i denna ålder är för att vi vill undersöka möjligheten att etablera sig i samhället som ung vuxen. Detta för att kunna se möjligheter och svårigheter att komma ut i vuxenlivet och börja sitt liv som ung vuxen. Ett annat urvalskriterium i denna studie är anställningsform. Vi har valt att intressera oss för individer som har en osäker anställning. Vi utgår ifrån Unionens definition på anställningsformer där tidsbegränsade anställningar är provanställning, vikariat och timanställd (Unionen, 2018). Dessa olika former av tidsbegränsade anställningar anser vi vara osäkra anställningar och är dem vi kommer utgå ifrån när vi använder begreppet osäkra anställningar.

I studien använde vi oss av en kombination av bekvämlighetsurval samt snöbollsurval. Bryman (2011) beskriver att bekvämlighetsurval är ett urval som innebär att forskaren använder sig av personer som är tillgängliga. Här poängteras att denna urvalstyp innebär att resultatet inte går att generalisera. Detta anser vi inte kommer bli något problem då uppsatsens syfte inte är att hitta generaliserbara resultat. Förutom bekvämlighetsurval kommer vi även använda oss av snöbollsurval. Enligt Ahrne och Svensson (2015) är

snöbollsurval ett urval där en forskare initialt väljer ut personer till intervjuerna. I samband med den första intervjun frågar forskaren intervjupersonen om hen kan rekommendera andra personer som kan ge ytterligare information och synvinklar inom ämnet. Snöbollsurvalet går från person till person tills en har tillräckligt med intervjuer. Risken med snöbollsurval kan vara att datainsamlingen inte blir allsidig då intervjupersonerna kan ha kontakt med varandra och då ha gemensamma attityder till ämnet (Ahrne & Svensson, 2015).

Vi anser oss ha en bra tillgång till fältet då vi båda är i 20-årsåldern och arbetar i butik, vilket gav oss möjlighet att komma i kontakt med möjliga intervju personer. Förutom arbetskollegor har vi använt våra egna kontakter för att finna möjliga intervju personer. Förutom våra egna bekanta kunde vi med hjälp av snöbollsurval även få tillgång till deras kollegor och bekanta. Det vi behövde ha i åtanke var att intervjuerna skulle vara anonyma vilket kunde vara svårt när intervju personerna rekommenderade andra i sin närhet. Vi har dock inte redogjort för de som gett förslag på möjliga intervju personer vilka vi har valt att ha med i undersökningen. Vi har dessutom valt att ändra intervju personernas namn dessutom har inte deras befintliga arbetsplats angetts, och det blir därmed svårare att känna igen vem/vilka som deltagit i studien.

4.4 Kodning

Utifrån inspelningarna från intervjuerna började vi att transkribera. Vi transkriberade två intervjuer var, detta gjorde vi nära inpå intervjutillfällena för att kunna ha allt så färskt i minnet som möjligt. Anteckningarna som gjordes vid två av intervjuerna gick vi igenom direkt efter intervjuerna då vi ville diskutera och skriva rent för att inget skulle missuppfattas vid analysarbetet. Transkriberingarna skrevs ordagrant utifrån inspelningen för att på bästa sätt få med det intervju personerna beskrev. Alla transkriberingar av intervjuer samt anteckningar skrevs sedan ut i pappersform för att vidare analyseras.

Ahrne och Svensson (2015) beskriver att bearbetningen av empiriska datamaterial innebär att forskaren aktivt sorterar, ordnar och kategoriserar sitt material för att hitta svar på de forskningsfrågor som är relevanta för studien. Enligt Hjerm (2014) är det viktigt att forskaren så snart en kod skapats också börjar fundera varför koden skapats och vad den egentligen representerar. Hjerm (2014) beskriver kodning på bredden som att forskaren arbetar sig igenom materialet till en början genom att koda med "breda penseldrag". Detta innebär att forskaren kodar lite grovt och på ett ungefär, för att få en första känsla hur datamaterialet ser ut.

Vi har precis som Hjerm (2014) beskrivit använt oss av kodning på bredden till en

början där vi strök under intressanta delar i materialet. Detta för att kunna skapa en överblick av materialet och se till de större intressanta delarna. Efter understrykningarna började vi kategorisera materialet utefter teman vi fann i intervjupersonernas beskrivningar. När vi kodade försökte vi även ha våra frågeställningar i bakhuvudet och ifrågasätta kodernas relevans, detta utifrån det Hjerm (2014) argumenterar för. De teman och begrepp vi fann i datamaterialet när vi kodade var positiva och negativa effekter av anställningen, relationer på arbetsplatsen, trygghet, oro, livssituation, framtid, stress, ekonomisk situation samt psykologisk påverkan på individen. Därefter diskuterade vi materialet för att se om vi hade samma tolkning av det vi läst och det som vi kommit fram till. Detta genererar till ett analysarbete som är noggrant och går in på detalj vilket sedan leder fram till ett resultat.

4.5 Etiska överväganden

I denna studie kommer vi i kontakt med människor genom intervjuerna vilket gör att vi måste hantera etiska frågor. De etiska frågor som är relevanta i vår studie är informerat samtycke, konfidentialitet och nyttjandekravet. Enligt Ahrne och Svensson (2015) innebär informerat samtycke att de personer som är med i en studie ska bli informerade om studiens innebörd samt deras rättigheter kring deras medverkan i studien. Att informera om samtycke är viktigt i vår studie eftersom vi kommer att genomföra intervjuer. Därmed är det betydelsefullt för de medverkande att ha kännedom om detta avtal samt sina rättigheter. I början av intervjun informerade vi intervjupersonerna kort om studiens syfte samt relevansen av intervjupersonernas deltagande i studien. Innan intervjun påbörjades var vi tydliga med att deltagandet är anonymt i den utsträckning vi kan garantera.

En viktig forskningsetisk princip är konfidentialitet vilket innebär att uppgifter om individer i studien ska bevaras och redovisas på ett sätt där enskilda människor inte kan identifieras av utomstående (Ahrne & Svensson, 2015). I studien framkommer intervjupersonernas ålder, kön, befattning och boendesituation vilket alla gav sitt godkännande till, dock har intervjupersonernas kön ändrats i efterhand. Vi försäkrade respondenterna om att inspelningarna ska raderas när studien är färdigställd. Informationen ska förvaras oåtkomlig tills dess. Med nyttjandekravet menas att personuppgifter som är insamlade för forskningsändamål inte får användas för åtgärder som kan påverka den medverkande individen (Ahrne & Svensson, 2015). Konfidentialitet och nyttjandekravet är relevant för att de medverkande i denna studie ska känna sig trygga och anonyma med den information de ger oss.

4.6 Reflektioner

Trovärdighet och tillförlitlighet är begrepp som har följts med under studiens gång. Trost (2010) redogör för reliabilitet som avser tillförlitligheten vid en mätning. Resultatet av en studie ska visa samma resultat vid en ny mätning. Människan är alltid aktör i en föränderlig värld där svaren inte nödvändighet behöver bli detsamma varje gång den angivna frågan ställs. Trost (2010) menar även att alla intervjupersoner ska få samma frågor och samma möjligheter att svara på frågorna. För att möjliggöra studiens tillförlitlighet har vi utgått ifrån studiens intervjuguide som underlag till varje intervju. Dessutom har alla intervjuer gjorts hemma hos någon av uppsatsförfattarna för att kunna utesluta möjliga störningsmoment som kunnat påverka intervjupersonernas svar. Trost (2010) anser att en kvalitativ studies trovärdighet uppkommer när intervjuaren bland annat inte ställer ledande frågor eller påståendefrågor. För att generera ett trovärdigt material från våra intervjuer har vi ställt olika frågor rörande samma ämne men samtidigt haft i åtanke att ha öppna frågor för att låta intervjupersonerna beskriva sina upplevelser och därmed inte påverka deras svar.

4.7 Intervjupersoner

Alla sex intervjupersoner som deltagit i denna undersökning innehar en behovs- eller deltidsanställning som huvudsaklig sysselsättning. Samtliga är inom åldersspannet 20–30 år. För att hålla intervjupersonerna anonyma har vi valt att kalla intervjuperson IP1 för Nathalie, IP2 för Daniella, IP3 för Alex, IP4 för Jonas, IP5 för Emily och IP6 för Arthur. Ingen av intervjupersonerna har någon fullständig högskoleutbildning.

Nathalie är 22 år och arbetar i en klädbutik som vikarie. Hon bor hemma hos sina föräldrar. I ett av sina tidigare arbeten har hon haft en fast anställning, dock inte heltid.

Daniella är 24 år och arbetar inom förskola där hon har ett vikariat. Hon bor hemma hos sina föräldrar och har inte haft en fast heltidsanställning men haft möjlighet att få en.

Alex är 24 år, han arbetar som vikarie på en förskola på cirka 100 procent av en heltidstjänst. Hans vikariat är en tidsbegränsad anställning fram till januari 2019. Han hyr en lägenhet tillsammans med sin kusin. Han har aldrig haft fast heltidstjänst.

Jonas är 29 år och har en deltidsanställning på 13 procent i en butik. Han bor i en hyresrätt med sin sambo och tre barn. Han har aldrig haft en fast heltidstjänst tidigare.

Emily är 23 år gammal, hon har en tidsbegränsad anställning på en skola där hon arbetar som elevassistent. Hennes anställning går ut innan jul. Hon har i ett tidigare arbete haft en fast heltidsanställning. Hon bor i en bostadsrätt med sin sambo.

Arthur är 27 år, han arbetar i skola som elevassistent. Han har en tidsbegränsad anställning som går ut innan nyår. Han bor i en hyresrätt med sin fru och nyfödda son. Han har aldrig haft en fast heltidsanställning.

5. Resultat och analys

I detta kapitel kommer studiens resultat och analys att presenteras. Kapitlet är uppdelat i fyra huvudteman som dels har uppkommit från kodningen men även utifrån de centrala teman som identifierades i granskningen av tidigare forskning samt teoribildning inom detta ämnesområde. Utefter dessa fyra huvudteman tillkommer även underteman. Alla teman är relevanta för de unga vuxnas upplevelse av att ha en osäker anställning. Dessa fyra huvudteman är anställning, livssituation och framtid, ekonomisk situation samt psykologisk påverkan på individen. Resultatet som tas fram kommer att analyseras med hjälp av teoretiska perspektiv på flexibel arbetsmarknad, prekariatet, självidentitet och skam-modellen. Vi kommer även att relatera våra resultat till den tidigare forskningen om bland annat stigmatisering samt anställningens påverkan på individens hälsa.

5.1 Anställning

Av sex intervjupersoner är det tre som har vikariat, två har tidsbegränsad anställning och en har deltidsanställning. Hur individerna hade gått tillväga för att börja arbeta på respektive arbetsplats såg olika ut. Tre av dem hade utfört samma arbete sedan tidigare och såg det som en lätt väg in på arbetsplatsen. Två av dem kände någon som gjorde att de kunde komma i kontakt med företaget och därmed få en anställning. En person sökte ett nytt arbete. Vi frågade intervjupersonerna om det kändes som att de har kontroll över sin arbetssituation samt om val av arbetsplats var ett val de gjort själva eller om arbetet blivit tilldelat. Att få ett tilldelat arbete innebär att individen inte har möjlighet att hitta andra arbeten än de som är inom prekariatet eller har en osäker anställningsform. Enligt Standings (2013) begrepp kompetensutvecklingstryggheten fattas denna trygghetsform om en individ börjar på en arbetsplats som hen blivit tilldelad istället för en arbetsplats personen själv vill arbeta på och har kompetens inom.

Daniella beskrev hur det som ung kan vara frustrerande att söka arbete eftersom det i många fall krävs utbildning och vissa kvalifikationer inom de arbeten som hon anser som intressanta. Hon upplevde att utan utbildning får man inget arbete och med arbete innebär det arbeten som hon ser som intressanta.

...utan utbildning får man inget. Så mitt arbete blev tilldelat då jag gjort det tidigare och kan min grej, dessutom är det enkelt att få arbete som vikarie inom den branschen (Daniella, 2018).

Vissa intervjupersoner har haft kompetens inom sina nuvarande anställningar från tidigare anställningar. Intervjusvaren skiljer sig dock åt gällande om arbetet var tilldelat eller inte. Det var inte intervjupersonerna själva som kunde bestämma vilka arbeten de ville ha utan snarare att de får ta det som går att få, vilket är arbeten som innefattar osäkra anställningar. Nathalie blev uppsagd från sin tidigare arbetsplats och behövde därmed söka ett nytt arbete. Hon beskrev att det nya arbetet till viss del var tilldelat men även att hon tidigare har velat arbeta där. När hon blev uppsagd kunde hon endast fokusera på att hon behövde ett nytt arbete så fort som möjligt.

....när jag blev uppsagd kunde jag bara tänka att jag behövde ett arbete nu men jag söker dit för jag känner lite folk där så det var både med vilja men sen ville jag få ett arbete så snart som möjligt (Nathalie, 2018).

Utifrån det som Nathalie uttrycker har hennes arbete både blivit tilldelat men det har funnits en vilja att arbeta där. Vidare i intervjun beskrev Nathalie att hon inte ser en framtid med att arbeta i butik. Även Alex och Daniella uttryckte att deras nuvarande arbeten blev tilldelade och att de inte ser en framtid inom sina arbeten. De ser det mer som en kortsiktig del i sitt liv innan de börjar plugga eller tar examen. Arthur och Emily ansåg inte att deras arbeten har blivit tilldelade utan uttrycker att det är ett val de har gjort och dessutom ser en framtid inom.

Valet av livsstil så som Giddens och Andersson (1999) uttrycker hör ihop med vilket arbete en individ har, det är trots allt där vi människor spenderar en tredjedel av vår vardag. När en individ inte själv kan välja sitt arbete tänker vi att det kan bli svårare att hitta sin självidentitet, vad man vill göra och vem man är. Utifrån det reflekterar vi i att Alex, Nathalie och Daniella inte kan uttrycka sig själva i det arbete de gör och därmed har de svårare att hitta sin självidentitet. Sennett (2000) uttrycker liknande tankar då han menar att en förlorar sig själv när individen behöver anpassa sig efter arbetsmarknaden. Sennett (2000) menar att om det inte finns några utvecklingsmöjligheter på en arbetsplats kan inte individen få den önskvärda karriären eller identiteten som individen eftersträvar. Vi reflekterar över att när en individ har ett arbete som hen inte ser en framtid med eller älskar drar vi slutsatsen att individen inte identifierar sig med arbetet. Vilket för oss innebär att arbetet inte blir en lika stor del av arbetstagarens identitet till skillnad från om en individ skulle älska sitt arbete och stå bakom det valet av arbete. Därmed kan vi reflektera kring om Alex, Nathalie eller Daniella identifierar sig med sitt arbete eller inte. Utifrån vad Sennett (2000) uttrycker identifierar inte de sig med de arbeten de har. Emily och Arthur upplevdes mer identifierade

med sitt arbete och ser det som en del av sig själva. Detta tydliggörs då Emily och Arthur såg arbetet som en vald roll och ser en framtid inom den branschen.

5.1.1 Positivt med osäkra anställningar

Utifrån de teorier denna studie utgår ifrån samt den tidigare forskningen, har vi inte tagit del av att teorierna eller forskningen har redogjort positiva aspekter med osäkra anställningar. Detta skiljer sig utifrån vad intervjupersonerna uttryckt då de upplever att det finns positiva aspekter med att ha en osäker anställning. Nathalie beskrev att hennes framtidsplaner är lite osäkra då hon inte vet vad hon vill arbeta med eller om hon vill studera.

Det är det som är lite krångligt för jag vet inte riktigt vad jag vill göra, eller vad jag vill plugga och det är lite därför jag är kvar i butiken, jag tänker att det är lika bra att stanna kvar i butiken så länge jag inte vet vad jag vill plugga, medans jag funderar på det (Nathalie, 2018).

Utifrån det som Nathalie uttrycker kan vi tolka det som att anställningen är bra för henne i dagsläget, då hon inte vet vad hon vill göra i framtiden och har detta som tillfälligt arbete. Detta går emot det som Sennett (2000) antyder med att individen inte kan planera sin framtid utifrån sin osäkra anställning. I detta fall stämmer det till viss del eftersom hon inte kan planera sin framtid, detta hör dock inte ihop med hennes anställningsform, utan grundar sig i att hon inte vet vad hon vill göra i framtiden. Vi kan ifrågasätta detta då Nathalie uttryckte i sin intervju att hon har försökt avancera i sin karriär i butiken men inte lyckats. Det är därmed svårt att dra en slutsats om anställningsformen är positiv i sig eller om det handlar om hennes arbetssituation där hon inte kunnat göra karriär. Daniella uttryckte betydligt tydligare att hennes anställningsform har varit positiv.

Anställningen påverkar min livssituation ganska bra. Känner mig trygg på arbetsplatsen. Jag kan vara fri med att säga nej till pass osv, så jag kunde resa. Positivt att kunna göra vad jag vill, friheten (Daniella, 2018).

För Daniella är den positiva aspekten att hon alltid kan tacka nej till ett pass och därmed få en större frihet att kunna arbeta utifrån sina villkor. Det har även varit positivt för henne att kunna resa när hon vill. Vilket passar hennes livssituation i dagsläget, hur det påverkar hennes framtid går dock inte att säga. Arthur beskrev även han hur anställningen kan vara positiv för honom, han menar att det var bra att kunna få möjligheten att arbeta på olika arbetsplatser.

Jag är inte så kräsen och kan jobba vart som helst. Det gör inte så mycket för jag är van att hoppa runt. Det gör inte heller så mycket att det osäkert, då får man hoppa runt lite. Jag är osäker på om jag vill plugga eller göra något annat (Arthur, 2018).

Giddens och Andersson (1999) menar att vår livsstil påverkas av olika faktorer. Det gäller de val vi gör och hur vi agerar, vilket leder till vem en blir. Eftersom vi lever i en föränderlig värld kan vi tänka oss som Giddens och Andersson (1999) menar, att individen anpassar sig efter olika situationer i livet. Precis som några av intervjupersonerna beskriver har den osäkra anställningen passat in i deras liv. Till exempel för Arthur som har flyttat runt mycket och därmed haft olika arbeten anpassade utifrån var han bott. De positiva aspekterna kan även vara att individen kan hitta sig själv genom att ha olika arbeten. Daniella beskriver att den osäkra anställningen har passat henne eftersom hon då kunnat resa, vilket vi kan tänka oss vara en bidragande faktor till personlig utveckling och skapande av framtidsplaner. Därmed kan vi tänka oss att det positiva med osäkra anställningar kan vara att individen får möjlighet att hitta sig själv och då passar anställningsformen in i individens nuvarande livsstil. Samtidigt ger det en möjlighet att fundera ut vad en vill arbeta med i framtiden.

5.1.2 Relation på arbetsplatsen

Vi kan se att relationer med kollegor och chefen på arbetsplatsen har visat sig vara betydande för de anställdas trivsel och gällande att vara kvar i en osäker anställning. Intervjupersonerna upplevde att det är viktigt att ha en bra relation till kollegor och att det är en bra social stämning på arbetsplatserna. Intervjupersonerna beskrev att de har en bra relation med kollegorna på arbetsplatserna, dock beskriver vissa att det var det svårt till en början. Daniella beskrev sin relation till de andra kollegorna på förskolan, där de först såg henne som en vikarie:

Jag trivs bra på arbetsplatsen. I början hoppade jag runt mycket, jag kände då att jag inte hade någon kontakt med pedagogerna och de var inte inbjudande utan såg mig som en vikarie. De kunde säga åt mig vad jag skulle göra. Jag kunde fråga var något låg men då lyssnade de inte, de tog för givet att alla ska veta vad de ska göra, dem gillade jag inte (Daniella, 2018).

Som Daniella beskriver ovan är kollegorna en viktig del av trivseln på arbetsplatsen. Utifrån sin anställning som vikarie fick hon vara på olika förskolor och därmed fick hon till en början sämre kontakt med kollegorna. Emily beskrev sin relation med kollegorna som stark och att det är skälet till att hon har stannat kvar så länge på sin arbetsplats.

Sennett (2000) menar att en kortsiktig arbetsmarknad kan försvaga de sociala banden på arbetsplatsen. Detta kan då leda till osäkerhet och mindre förtroende för organisationen där arbetstagaren kan känna sig utbytbar. Emily, Nathalie och Daniella kände att anställningen till en början har legat som grund för hur de har blivit behandlade på arbetsplatsen. Genom att vara vikarie eller deltidsanställd menar intervjupersonerna att det finns information på arbetsplatsen som kan missas och att det inte avsätts tid för att få den informationen som de fast anställda fått. Jonas beskrev svårigheten med att vara deltidsanställd då saker kan flyttas runt i butiken, vilket blir problematiskt eftersom han inte får samma information som de fast anställda.

.... att vi har kampanj, visst kan det ligga en lapp i personalrummet men då behöver jag läsa den innan arbetstid vilket känns fel, ibland kan det vara dåligt, sen att allt flyttas runt i butiken, vilket gör att man inte kan få koll på läget och hittar lika bra (Jonas, 2018).

Jonas beskrivning redogör för att det finns en problematik med att vara deltidsanställd då en inte får samma information som resterande personal. Jonas beskrev vidare i intervjun att de anställda inte lägger ner tid för att informera honom om det som pågår i butiken. Standing (2013) anser att de som har en prekär anställning upplever att de inte är en del av arbetsgemenskapen, vilket förstärker känslan av utanförskap. Detta kopplar vi till det som intervjupersonerna beskrivit, att de inte fått samma information som resterande personal och därmed inte blivit inkluderade på arbetsplatsen. Detta tror vi, precis som Standing (2013) beskriver, kan skapa en känsla av utanförskap på arbetsplatsen. Arthur och Emily beskrev att det finns en skillnad mellan de som är fast anställda och de som har en osäker anställning. Emily och Arthur ansåg att de som har en fast anställning har mer planeringstid, där de prioriteras mer, medan de själva får ta den tid som blir över till att planera dagen. Emily beskrev att hon kände sig som en utomstående i början av sin anställning då hon fick höra att hon är ”ung och utbildad”. Detta påverkar trivseln och relationen till en början på arbetsplatsen. Genom att vara i en osäker anställning samt höra att en är ”ung och utbildad” kan göra att en tappar motivation och engagemang till arbetsplatsen. Att inneha en osäker anställning som Strandlund m.fl. (2018) studie belyser, kan individens organisationsengagemang utifrån anställningstryggheten påverkas. Om intervjupersonerna upplever att de är osäkra i sin anställningsform kan det påverka deras arbeten och relation till kollegorna. Vi tror att relationen till kollegor är en stor bidragande faktor gällande trivsel på arbetsplatser men även otrivsel. Enligt Emilys beskrivning blev hon till en början

stigmatiserad av kollegorna. Vidare i intervjun beskrev hon att kollegorna är en av anledningarna till att hon har stannat kvar på arbetsplatsen i två och ett halvt år.

I Boyce m.fl. (2007) artikel beskrivs hur de tillfälliga arbetarna blir stigmatiserade av de fast anställda. Detta återspeglas i det Alex beskrev där han till en början av sin anställning fick vara springpojke. Alex som arbetar som vikarie fick göra det som de fast anställda inte ville göra. Han beskriver följande:

....allt det där jobbiga som de inte vill göra låter de mig göra konstant, typ när det var papperssortering, när de andra gick och fikade kunde det va jag som måste fixa med sorteringen.... (Alex, 2018).

Detta kopplar vi till Boyce m.fl. (2007) teori om att de tillfälligt anställda blir tilldelade egenskaper och behandlas annorlunda på arbetsplatsen. Det som Alex beskriver är exempel på en form av stigmatisering. Alex blev behandlad på ett annat sätt jämfört med den resterande personalen eftersom han fick utföra arbete som ansågs vara jobbigt, i detta fall fixa papperssortering. Varför Alex fick genomföra detta arbete tror vi och Alex berodde på att han var vikarie. Om uppgiften skulle varit en rolig sådan så skulle förmodligen inte stigmatiseringen sett likadan ut.

5.1.3 Trygghet och oro

Enligt Strandlund m.fl. (2018) är anställningsotrygghet en oro som individer kan ha om anställningens fortsatta existens. Trygghet och oro var två begrepp som uppkom under intervjuerna. Intervjupersonerna Nathalie, Daniella, Jonas och Emily känner sig osäkra och otrygga i den anställning de har, det finns olika påverkan gällande denna osäkerhetskänsla. Alla förutom Jonas känner osäkerhet av att inte ha en fast anställning eftersom de inte vet om de kommer att få vara kvar på den arbetsplats de är på idag. Jonas upplevde inte denna osäkerhet eftersom han har en fast deltidstjänst. Hans oro handlar istället om hur många timmar han får arbeta varje vecka. Det finns olika faktorer som påverkar osäkerhet samt oron gällande arbete, exempelvis ekonomi, planering av framtiden och oförutsägbarheten kring sin anställning. Den beskrivning som Strandlund m.fl. (2018) ger gällande oron om den fortsatta existensen uttryckte Emily, Nathalie och Daniella. Nathalie var relativt säker på att hon skulle få stanna efter att hennes vikariat gått ut, dock var hon inte helt säker. Nathalie uttryckte att hon inte ville vara kvar i en osäker anställning och kände ett behov av att ha en fast anställning. Detta eftersom hon behöver en fast anställning för att kunna flytta hemifrån.

Emily kände också en osäkerhet och oro om anställningens fortsatta existens, hon beskriver det så här:

...det är nu en månad innan kontraktet tar slut då man börjar snacka och oroar sig. Alla som har en osäker anställning pratar med varandra och frågar om man fått reda på nåt, eller om man ska träffa rektorn nu. Man triggas igång varandra också och vill veta. Man är ju osäker såklart (Emily, 2018).

Intervjupersonerna beskrev att de upplever en osäkerhet och otrygghet kring sina anställningar samt arbeten. Detta kan kopplas till Standings (2013) trygghetsformer. Standing (2013) menar att en individ befinner sig i en otrygg anställning när en saknar trygghetsformer. Utifrån det som intervjupersonerna beskrev kunde vi se att de flesta trygghetsformer fanns hos deras anställningar. De trygghetsformer som fattades var Yrkestrygghet och Kompetensutvecklingstrygghet. Ingen av intervjupersonerna har kunnat utveckla sin karriär på arbetsplatsen de är på nu, vilket innebär att det blir en brist i yrkestryggheten. Arthur hade dock fått handledning av en specialpedagog där han berättat om dagarna och lärt sig hur han ska hantera situationer som uppkommer. Dock är det inget som har gjort att hans karriär har utvecklats. Alex och Daniella beskrev att de inte ser någon karriärutveckling eller någon möjlighet till att göra karriär på sina nuvarande arbetsplatser och ser det som en anledning till att inte vilja arbeta med det i framtiden. Nathalie uttryckte en frustration över att stå och stampa utan att komma vidare. Hon hade utvecklats gällande kunskapen och förmågan att ta hand om nyanställda på arbetsplatsen. Dock har detta inte lett till någon högre position eller karriär.

...jag har försökt klättra några gånger på båda mina föregående arbeten och det känns som att jag bara står och stampar, men att jag inte vet vad jag vill plugga, hur jag ska ha råd med lägenhet, jag låg hemma och grät för någon dag sen, jag sa till min mamma att det känns som att jag inte gör något med mitt liv, det känns som att jag inte kommer någonstans...(Nathalie, 2018).

Vi ser precis som Standing (2013) en problematik med att inte inneha dessa trygghetsformer. Att inte kunna utvecklas eller göra karriär på sin arbetsplats kopplar vi samman med frustration, som Nathalie beskriver att en bara står och stampar på ett och samma ställe. Detta innebär att hon inte kan utveckla nya kompetenser eller en karriärutveckling. Standing (2013) anser att arbetstagare som lever i prekariatet inte tänker på sin framtid då det oftast inte finns karriärvägar att gå inom den anställning de har. Intervjupersonerna upplever att det inte finns så stora möjligheter till att göra karriär inom sina yrkesområden. Gällande butiksarbeten finns

det möjlighet att göra karriär, men ingen av dem har lyckats med det trots att de arbetat där i flera år. Jonas har arbetat i samma butik i 10 år och Nathalie har arbetat i samma butik i 2 år.

Kompetensutvecklingstrygghet beskriver Standing (2011) som möjligheten att utveckla nya kompetenser genom praktik samt möjligheten att utnyttja befintlig kompetens. Detta kan vi se fattas hos bland annat Alex. Han beskriver hur han kunde bli en "springpojke" och fick göra de "jobbiga" sakerna som ingen annan ville göra. Till exempel ta hand om disken betydligt oftare än de ordinarie anställda. Därmed reflekterar vi över att Alex inte fick utveckla nya kompetenser eller ges möjlighet till att utnyttja befintliga kompetenser eftersom han fick göra saker som i princip alla personer kan göra, till exempel plocka undan disken.

5.2 Livssituation och framtid

I denna studie kunde vi se att det fanns en form av konflikt mellan arbetsliv och vardagsliv för de intervjupersoner som inte hade fasta scheman att utgå ifrån. Nathalie och Jonas beskrev detta som ett problem för att kunna planera sin vardag. Daniella beskrev en liknande problematik i början när hon var vikarie och ofta blev inringd.

Det är ju lite så jag har känt mig ganska taskig mot min familj och mina kompisar, om vi i familjen har bestämt att ses så kan de fråga kan du arbeta den här tiden om en timme och då blir det, aa jag kan inte följa med längre och det är många familjesemestrar som jag inte följt med på (Nathalie, 2018).

Jonas har uttryckt ett liknande svar men menar mer att det är svårt att planera sin vardag och kan känna stress över att inte ta ett pass. Nathalie har som hon uttryckt känt sig väldigt taskig men kände fortfarande ett behov att få in så mycket pengar som möjligt varje månad för att kunna spara till lägenhet. Till skillnad från Nathalie behövde Jonas få in pengar för att kunna försörja sin familj och ha mat på bordet. Jonas har också uttryckt känslan av att vara elak och få dåligt samvete av att både tacka ja och nej till arbete. Att tacka nej till ett arbete blir negativt då det känns fel mot arbetsgivaren och att tacka ja känns fel mot barnen/familjen. Här reflekterar vi kring att vardagslivet och arbetslivet hamnar i konflikt och att det förmodligen skapas en stress av valen de gör eftersom det blir fel på något sätt.

Henly och Lamberts (2014) begrepp "work-life" handlar om att arbetslivet och vardagslivet hamnar i konflikt med varandra, detta sker när arbetstagarna har oförutsägbara tider och schemaändringar. Även Sennett (2000) anser att det finns en konflikt mellan privatliv och yrkesliv, vilket han definierar med sitt begrepp kortsiktighetsprincip. Konflikten mellan dessa delar syns tydligt för Nathalie och Jonas som båda har deltidstjänster. Precis som Sennett (2000) beskriver vet de inte vad morgondagen har att ge eftersom de kan bli

inringda när som helst. Nathalie har beskrivit hur de kan ringa en timme innan och be henne komma in så fort hon kan. Alex kunde få mindre schemaändringar beroende på om någon av de ordinarie var sjuka eller behövde gå hem tidigare, vilket kunde leda till att han fick arbeta längre dagar än vanligt. Han uttryckte dock att detta inte påverkade hans vardagsliv.

Sennett (2000) anser att arbetsmarknaden med kortsiktiga planer tvingar arbetstagaren att anpassa sig vilket gör att människan inte kan planera långsiktigt samt inte har möjligheten att styra över sitt liv. Detta är något som specifikt Nathalie uttryckte då hon inte har möjlighet att flytta hemifrån på grund av att hon har ett vikariat.

....allt kretsar kring vad jag har för anställning för jag vet att om jag hade haft en fast anställning idag så skulle jag kunna haft en lägenhet i dag, allt hade varit mycket lättare (Nathalie, 2018).

Nathalie upplever att anställningen har påverkat hennes livssituation men även framtidsplaner då de inte går att genomföra i dagsläget på grund av hennes anställning. Precis som Standing (2013) redovisar påverkar denna kortsiktighetsmarknad individens möjligheter genom att individen behöver anpassa sig, exempelvis anpassar sig Nathalie genom att inte ta någon semester. Detsamma gällde till viss del Jonas liv då han har kunnat arbeta mest på sommaren, eftersom det är då den ordinarie personalen tar ledigt och därmed kan Jonas få fler timmar. Alla intervjupersoner förutom Emily och Alex kände att deras boendesituation påverkats av den anställning de har.

5.3 Ekonomisk situation

Alla intervjupersoner upplevde att deras ekonomiska situation har påverkats av deras osäkra anställning. Utifrån intervjupersonernas upplevelser kring sina anställningar kan vi se att anställningsformen påverkar dem. För Emily, Arthur, Daniella och Alex handlar det mer om att de kände en oro över sin ekonomi när slutdatumet för anställningskontraktet närmar sig. Detta eftersom de inte vet om de kommer ha kvar sin anställning, vilket kan påverka ekonomin. Jonas och Nathalie har fasta timmar i veckan men de vill ändå arbeta extra pass för att få en bättre inkomst. Alla intervjupersoner upplevde att lönen påverkar deras liv där de får begränsa sig. Alla hade velat tjäna mer för att få det ekonomiskt tryggare och för att kunna spara mer. Några av intervjupersonerna var inte helt nöjda med sina löner. Arthur ansåg att lönen är dålig för att han inte har någon utbildning samt att han tar olika ströjobb. Detta medför att det kan bli svårt att arbeta upp sig till en bra ingångslön. Alla intervjupersonerna beskrev hur de fått göra prioriteringar där de fått stå över en aktivitet eller materiella saker för

att spara pengar eller för att de inte har råd. Två av intervjupersonerna bor hemma vilket gör att de kan spara mer pengar än vad de annars skulle kunna ha gjort. Emily upplevde en stress över sin ekonomi då pengar går åt till hyra, mat och fritidsaktiviteter. Hon vill börja studera nu till våren för att göra exakt samma arbete som hon gör nu, men när hon är färdigutbildad kommer hon att tjäna 10 000 kronor mer i månaden. Emily beskrev att hon kände en oro över sin ekonomi där hon ger exempel på att hon kollar sitt kontouttag konstant för att se hur mycket pengar hon har att röra sig med. Jonas beskrev oro över den ekonomiska situationen där han kände att det fanns en ängslan över att exempelvis bli sjuk eller vara hemma för vård av barn.

både ja och nej, typ det, asså vi klarar oss och så och lite till men blir man själv sjuk eller behöva vabba då kan det bli lite jobbigt och man inte arbetat mycket extra...//...sen vissa månader så är det jättebra ekonomiskt och vissa är det lite mindre, sen äter vi mycket ute, vilket blir dyrt sen är det klart att om man drar ner på det så blir det bättre (Jonas, 2018).

Utifrån intervjupersonernas ekonomiska situationer kan vi se likheter med Ekonomi-skam modellen (Starrin & Jönsson, 1998). Dessa likheter tydliggörs eftersom intervjupersonerna beskrev att de behöver avstå från sociala och kulturella aktiviteter. Anledningen till att personerna avstår från aktiviteterna är olika, det kan handla om att de inte har råd, behöver hoppa in och arbeta eller att de behöver spara pengar. Precis som modellen redovisar kan den ekonomiska påfrestningen ge ett uttryck för hot och fara i form av oro samt skam. Skammen kan vara för intervjupersonerna att begränsa sig ekonomiskt. Nathalie beskrev i intervjun att hon fått avstå från att köpa julklappar eftersom hon inte haft råd.

Jag lägger undan pengar till lägenhet och andra grejer och då blir det ganska tajt i slutet av månaden så det kan kännas som att om jag ska ta mig igenom hela månaden så får jag inte lägga något på mig förutom mat, när jag började jobba så kunde jag inte klippa mig på ett år för att jag inte hade råd... (Nathalie, 2018).

Aronsson m.fl. (2000) studie visade att det var vanligt bland de som har genomgått en ekonomisk prövning, att anställningsformen försvårat prövningen. Särskilt gällde det möjligheterna att ta lån och teckna hyreskontrakt. Detta kunde vi till viss del se i vårt resultat, Arthur behövde inte ha en fast heltidsanställning för att kunna få ett hyreskontrakt medan Nathalie inte kan få ett lån på grund av sin anställning. Dock fanns det negativa aspekter för Arthur också då han vill ha ett hus i framtiden vilket betyder att de behöver spara ihop en summa pengar. Att kunna spara mycket blir dock svårt när han har en osäker anställning vilket kan innebära att han inte får lön vissa perioder om det inte finns arbete.

Ja egentligen, det är lite jobbigt. Jag och min fru sparar till hus nu och då skulle det va lite jobbigt att man skulle gå utan lön i någon månad. Och då är det ett steg tillbaka och påverkar vårt sparande. Så där påverkar det negativt (Arthur, 2018).

Aronsson m.fl. (2000) kom fram till att individer med en osäker anställning har till stor del problem med sin ekonomi. De menar att ohälsa i form av oro och stress hör ihop med osäkra anställningar. Vi kunde inte se en direkt koppling mellan ekonomi och ohälsa, men det fanns som vi tidigare redogjort en oro som de flesta intervjupersonerna beskrev kopplat till ekonomi. Stressen som intervjupersonerna beskrev kunde ligga i att få veta om de får vara kvar efter att vikariatet tar slut. Stressen hör ihop med ekonomin, men ekonomin påverkas av den osäkra anställningen. Vilket gör att författarnas resonemang stämmer överens med intervjupersonernas upplevelser.

5.4 Psykologisk påverkan på individen

Standings (2011) teorier om vrede, anomi, oro och alienation är högst relevanta. Till viss del kan vi se att dessa begrepp återfinns i intervjumaterialet, dock med andra ord. Nathalie upplevde att hon inte utvecklades och därmed kände en frustration kring sin situation, vilket vi kopplar till begreppet vrede. Detta eftersom vägarna till ett meningsfullt liv blockerades av hennes anställning som inte gjort det möjligt för henne att flytta hemifrån. Anomi kunde vi se till viss del hos våra intervjupersoner. Det fanns dock ingen som påpekade att känslan av hopplöshet skulle förstärkas vid ostimulerade arbeten. Oro var ett begrepp som dök upp under olika teman. Både kring intervjupersonernas anställningar, ekonomi, framtid men även livssituation. Oron kunde till exempel handla om att få ha kvar sin anställning. Som vi har tagit upp tidigare vet inte Emily eller Arthur om de har något arbete efter nyår, vilket skapar en oro. Samtidigt som de menar att de kan vara lugna eftersom de anser att det finns stort behov inom den branschen. Jonas var den person som oroade sig över sin ekonomi mest, då den påverkas av hur många pass som han blir tilldelad, men även att lönen påverkas av om han behöver vara hemma för vård av barn. Både Nathalie och Daniella ansåg att deras ekonomi påverkats men att de inte är så oroliga över ekonomin. Vi kunde också se en slags oro i att inte veta vad intervjupersonerna vill göra med sitt liv och därmed blir osäkra på om arbetet de har i dagsläget är rätt väg att gå. Oron såg dock olika ut för individerna beroende på vilken anställningsform de har men även vilka tankar de har kring sin framtid. Daniella upplevde att anställningen påverkar strukturen i livet. Hon menar att det är viktigt att ha en sysselsättning så hon inte sitter hemma och mår dåligt.

Det är inte bara den ekonomiska biten utan även psykologiskt att man har en sysselsättning, man blir galen av att sitta hemma, folk frågar hur man kan sitta hemma och man mår skit, om man har en sysselsättning så mår man bättre samt att man känner sig behövd (Daniella, 2018).

Att anställningen påverkar intervjupersonerna går att se i denna resultatdel, men precis som vi har redovisat sker detta på olika sätt. Vidare kommer vi diskutera några delar av resultatkapitlet i den avslutande diskussionen.

6. Avslutande diskussion

Syftet med studien är att undersöka unga vuxna arbetstagares upplevelser av att inneha en osäker anställning och om det påverkar arbetstagarens möjligheter att etablera sig i samhället. Vi har undersökt hur osäkra anställningar påverkar arbetstagaren utifrån följande teman ekonomi, framtid, livssituation och arbetssituation. Studiens frågeställningar handlar om intervjupersonernas upplevelser kring hur deras osäkra anställning påverkar vardagsliv, livsstil, hälsa och utvecklingsmöjligheter i framtiden. Dessa frågor kommer att besvaras löpande i texten. I studiens resultat kan vi se att det finns både negativa och positiva konsekvenser med att inneha en osäker anställning vilket är väldigt intressant eftersom vi inte kunde se några positiva aspekter för de anställda i den tidigare forskningen.

Intervjupersonerna upplever att vardagsliv och livsstil påverkas på olika sätt av den osäkra anställningen. Det som har påverkats negativt är bland annat ekonomi, stress, livssituation och framtid. Det som påverkar dessa delar handlar främst om att intervjupersonerna inte vet om de kommer att få vara kvar på arbetsplatsen i framtiden. Att inte veta hur framtiden kommer att se ut samt veta vad morgondagen har att ge, redogör flera teorier som en negativ faktor, bland annat Standing (2013). En intressant aspekt som framkom i intervjuerna var att fyra av sex intervjupersoner ansåg att deras arbete blivit tilldelat, vilket är negativt eftersom det därmed inte blir ett eget val. Dessa fyra intervjupersoner beskrev även att arbetet de har just nu inte är en långsiktig arbetsplats, utan endast för tillfället. Sennett (2000) menar att om det inte finns några utvecklingsmöjligheter på en arbetsplats kan inte individen få den önskvärda karriären eller identiteten som individen eftersträvar. Detta går i linje med Giddens och Andersson (1999) teori om självidentitet eftersom intervjupersonerna inte identifierar sig med sitt arbete, på grund av att de själva inte gjorde valet av arbete och inte ser en framtid inom yrket.

En intressant aspekt utifrån studiens resultat var att det framkom positiva perspektiv med att inneha en osäker anställning, vilket går emot studiens tidigare forskning och teori. De positiva aspekterna med att inneha en osäker anställningsform var friheten att kunna tacka nej till pass samt kunna bestämma hur mycket en själv vill arbeta. Två av intervjupersonerna beskrev sin anställning som till viss del positiv, utifrån deras livssituationer. För en intervjuperson var anställningen positiv då hon inte vet vad hon vill plugga eller arbeta med och för en annan intervjuperson passade anställningen bra för att hon ville resa. Dock kunde denna frihet med anställningen ge en ökad stress för några av intervjupersonerna. Genom att bli inringad på pass blir planeringen av vardagen ett problem som gör att arbetslivet och

vardagslivet hamnar i konflikt med varandra, vilket går samman med Henly och Lambert (2014) begrepp "work-life". En god relation med arbetskollegor har visat sig ha stor betydelse för att de unga vuxna ska vilja stanna kvar i sina anställningar. Dock var detta något som uppkom efter en tid då några av intervjupersonerna upplevde att relationerna till kollegorna var till en början besvärlig och att de fast anställda "såg ner på dem". Intervjupersonerna fick därmed göra alla småjobb eller blev "springpojke". Detta kan kopplas samman med Boyce m.fl. (2007) teori om stigmatisering på arbetsplatsen. Intervjupersonerna upplevde att med en osäker anställning får de inte samma respekt som de fast anställda och därmed påverkas trivseln negativt för de nyanställda. Relationerna på arbetsplatserna blev dock bättre efter ett tag och det var en bidragande faktor till att några intervjupersoner har stannat så länge som de gjort.

Den osäkra anställningen har skapat en viss stress och oro hos intervjupersonerna vilket upplevdes på olika sätt. Stressen kan bland annat handla om ekonomin där de två deltidsanställda uttryckte en stress över att inte få jobba tillräckligt mycket. För Arthur orsakade ekonomin stress i form av att inte ha möjlighet att spara ihop tillräckligt med pengar för att kunna köpa ett hus, vilket skulle varit betydligt lättare om han inte hoppat runt mellan olika anställningar. Det finns som vi diskuterat ovan en oro över att få vara kvar på arbetsplatsen efter att anställningen avslutats. Både Aronsson m.fl. (2000) och Strandlund m.fl. (2018) redogör att en pressad ekonomi samt oro kan ge en negativ påverkan på hälsan, vilket dem uttrycker som ohälsa.

Intervjupersonerna har upplevt en slags frustration över att inte kunna ta sig in på den arbetsplats de vill arbeta på utan kommer endast in på arbetsplatser som har osäkra anställningar. Anledningen till detta menar intervjupersonerna är på grund av att de inte har någon utbildning, vilket gör dem begränsade i sina val av arbeten. Det finns även begränsade utvecklingsmöjligheter på de nuvarande arbetsplatserna som inte lockar intervjupersonerna. Ingen av intervjupersonerna har haft någon möjlighet till att göra karriär på sina nuvarande arbetsplatser, trots att några av dem har arbetat där i flertal år. Standing (2011) redogör för sitt begrepp kompetensutvecklingstrygghet som går hand i hand med det som intervjupersonerna redogör kring sin arbetssituation.

Allvin m.fl. (2006) menar att organisationer styr en del av arbetstagarnas privatliv där arbetstagarna kan känna att de inte har kontroll över situationen. Detta ger arbetstagarna mindre förutsägbarhet. Utifrån Allvin m.fl. (2006) perspektiv reflekterar vi över det som framkommit i intervjuerna. Utifrån denna studie kan vi inte göra några direkta kopplingar till att de osäkra anställningarna påverkar samhället. Det vi kan se är att osäkra anställningar

påverkar individerna på olika sätt och att precis som Allvin m.fl. (2006) diskuterar finns det vad vi har sett en flexibel arbetsmarknad som till viss del utnyttjar sin personal utöver organisationernas behov. Dock får vi ha i åtanke att vi fått ta del av den flexibla arbetsmarknaden eftersom vi valt att inrikta oss på den.

Utifrån vår studie och det resultatet som framkommit tror vi inte att en kvantitativ metod med enkätundersökning skulle varit rätt väg att gå eftersom vi ville få fram upplevelser utifrån intervjupersonernas anställningar. Studiens resultat stämmer till viss del överens med tidigare forskning och teorin. Dock finns det vissa delar i resultatet som inte stämmer överens och går emot teorin och den tidigare forskningen. För framtida forskning finns det ett flertal intressanta aspekter som en kan studera vidare. Bland annat gå in mer på varje anställningsform (vikariat, deltid eller tidsbegränsad) för att tydliggöra konsekvenserna av varje anställningsform. Det skulle även vara intressant att ändra synvinkeln och rikta sig mot företagen för att se hur det kommer sig att organisationer använder sig av dessa kontrakt.

7. Litteraturlista

Ahrne, G., & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Liber

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete.: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Liber.

Aronsson, G., Dallner, M., & Lindh, T. (2000). *Flexibla inkomster och fasta utgifter – en studie av ekonomisk stress och hälsa bland korttidsanställda*

Länk: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4234/1/ah2000_20.pdf

Aspers, P. (2011). *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber AB.

Boyce, A. S., Ryan, A. M., Imus, A. L., & Morgeson, F. P. (2007). “Temporary worker, permanent loser?” A model of the stigmatization of temporary workers. *Journal of Management*, 33(1), 5-29.

Länk: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0149206306296575>

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder/alan bryman; översättning: Björn Nilsson. Malmö: Liber.*

Giddens, A., & Andersson, S. (1999). *Modernitet och självidentitet: självet och samhället i den senmoderna epoken*. Daidalos.

Henly, J. R., & Lambert, S. J. (2014). Unpredictable work timing in retail jobs: Implications for employee work–life conflict. *ILR Review*, 67(3), 986-1016.

Länk: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0019793914537458>

Hjerm, M., Lindgren, S. & Nilsson, M. (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. Falkenberg: Gleerups.

Sennett, R. (2000). *När karaktären krackelerar: människan i den nya ekonomin*. Stockholm: Atlas.

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

Strandlund, E., Bernhard-Oettel, C., & Låstad, L. (2018). Otrygghet–oro–ohälsa? En studie bland handelsanställda. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 24(1-2), 27-46.

Länk: <http://kau.diva-portal.org/smash/get/diva2:1240027/FULLTEXT01.pdf>

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

7.1 Elektroniska källor

Leander, P. (2016) ”*Alla ska ha rätt till trygga anställningar*”. (Internationalen, 2016) Länk: <http://www.internationalen.se/2016/08/alla-ska-ha-ratt-till-trygga-anstallningar>

LO: Otrygga anställningar ökar visar ny rapport från LO (2014). Länk: <http://www.lo.se/start/nyheter/allt-fler-har-otrygga-anstallningar-visar-ny-rapport-fran-lo>

Unionen, Anställningsformer. Länk: <https://www.unionen.se/rad-och-stod/anstallningsformer>.

Hämtad: 3/12/2018

8. Bilagor

Intervjuguide (Bilaga 1)

Intervjuguide

Inledande frågor

- Berätta lite om dig själv och din livssituation i nuläget...? Ålder? Boendesituation? Partner? Arbete?
- Tidigare utbildning?
- Tidigare arbetslivserfarenhet?
- Vilka tidigare typer av anställningar har du haft?

Arbetet/arbetsplatsen

Därmed tänkte vi nu att vi ska prata lite om din nuvarande anställning, så du får gärna berätta lite fritt om din arbetsplats, dina arbetsuppgifter

- Hur kommer det sig att du sökte dig till detta jobb?
- Vad har du för typ av anställningsform i dagsläget?
- Hur kan dina arbetstider se ut?
- Förekommer det att du får arbeta mer eller mindre än dina schemalagda tider? När får du reda på det? Hur sköts den kontakten?
- Hur trivs du på arbetsplatsen?
- Känner du att du kan utvecklas på arbetsplatsen?
- Känner du att du har kontroll över din arbetssituation? Känns det som ett val som du själv gjort eller något som du blivit tilldelad?
- Anser du att det finns någon skillnad mellan de som har fast anställning och de som har en osäker anställning på arbetsplatsen?

Om ja, på vilket sätt märks det?

- Finns det olika ansvarsområden på arbetsplatsen? om ja, har du något specifikt område?
- Hur påverkas du i ditt arbete av att ha en osäker anställning?
- Hur ser din relation ut med dina arbetskollegor?
- Hur upplever du att det är att ha en osäker anställning?
- Tycker du att den personalen på din arbetsplats har haft några fördomar om dig innan de lärde känna dig?

Livssituation

- Påverkar din anställning din livssituation på något sätt?
- Finns det något positivt i att ha en osäker anställning i ditt liv just nu?
- Finns det något negativt i att ha en osäker anställning i ditt liv just nu?
- Har din anställningsform påverkat din boendesituation?
- Känner du att du har kontroll över din livssituation?
- Vilka möjligheter/begränsningar finns det för dig att utveckla din livssituation utifrån den anställning?
- Påverkar anställningen dig att planera din vardag?
- Upplever du att din anställningsform påverkar din psykiska hälsa?
- Känner du dig stressad eller orolig över ditt arbete och dina arbetsmöjligheter?

Ekonomi

- Upplever du att din anställning påverkas av din ekonomiska situation?
- Hur upplever du din ekonomi?
- Har du tvingats avstå från aktiviteter eller materiella saker som andra i din omgivning har råd med, för att du känt att ekonomin inte räckt till?
- Är du orolig över din ekonomi?
- Skulle din boendesituation sett annorlunda ut om du hade haft en fast anställning?
- Har du behövt låna pengar? (gäller ej bostadslån)
- Vad skulle förändras om du fick ut det dubbla av din lön?
- Har du varit med om ekonomisk prövning?

Framtid

- Vill du arbeta kvar på den arbetsplatsen du är på idag?
- Söker du andra jobb?
- Vad vill du arbeta med i framtiden?
- Tycker du att det är svårt att planera inför framtiden?