

Trygghet och trygghetsskapande i arbetslivet

Av: Emma Ruth och Amanda Sandberg

Handledare: Erik Löfmarck

Sammanfattning

Vi undersöker i uppsatsen vad trygghet är för individen och hur individen skapar och upprätthåller trygghet i sitt arbete i syfte att undersöka hur trygghetsskapande i arbetslivet går till. Vi genomför sex semistrukturerade kvalitativa intervjuer med tillsvidareanställda inom privat sektor och vi kodar vårt material med hjälp av tematisk analys. Vi analyserar materialet och belyser problemområdet med hjälp av Anthony Giddens teori om ontologisk trygghet, samt ger exempel på hur trygghet och trygghetsskapande fungerar på det empiriska fältet med hjälp av tidigare studier inom området. Undersökningen visar att trygghet för individen tycks handla om att ha kontinuitet i arbetet och vardagen, stabil ekonomi, tillsvidareanställning, utmanande och roligt jobb, samt välmående familj och bra boende. Vidare visar undersökningen att individen skapar och upprätthåller trygghet i sitt arbete med hjälp av både praktiska och mentala hanteringsstrategier. Dessa namnger vi: *kontinuitet, medbestämmande, stabil ekonomisk grund, socialt nätverk, oersättlighet, förbättra kompetens*, samt *betydelsefullt arbete*. Slutligen kommer vi fram till att den trygghetsskapande processen har sin utgångspunkt i individens subjektiva förståelse för trygghet i arbetet och att kontinuitet är en grundläggande förutsättning för trygghet.

Nyckelord: trygghet, trygghetsskapande, hanteringsstrategier, arbetslivet, kontinuitet

Abstract

In this paper we examine what security is to the individual and how the individual creates and maintains security in their work. The purpose of this paper is to study how the creating of security in working life is performed. We conduct six semi-structured qualitative interviews with permanent employees in the private sector and we encode our material using thematic analysis. We analyze our material and illustrate our problem area on the basis of Anthony Giddens's theory of ontological security and give examples of how security and creating of security is performed at the empirical field with previous studies in the research area. Our survey shows that security for the individual at work seems to be about having continuity in everyday life, financial stability, a permanent employment, a challenging and fun job and a family in good health and good living. Furthermore, the survey shows that the individual creates and maintains security in their work with both practical and mental coping strategies. These are: *continuity, codetermination, stable financial basis, social network, irreplaceability, improve skills* and *meaningful work*. Finally, we conclude that the process of creating security is based on the individual's subjective understanding of job security and that continuity is fundamental for security.

Key words: security, creating of security, coping strategies, working life, continuity

Populärvetenskaplig sammanfattning

Uppsatsen handlar om hur individer skapar och upprätthåller trygghet i sitt arbetsliv. Vi tar reda på vad trygghet är för individen och på vilket sätt individen skapar och upprätthåller trygghet i sitt arbete. Vi intervjuar sex yrkesarbetande personer och försöker hitta likheter och skillnader i deras berättelser för att svara på våra frågor. Vi ställer materialet från intervjuerna i relation till teori om trygghet och ger exempel på hur trygghet och trygghetsskapande går till med hjälp av tidigare studier inom området.

Undersökningen visar att trygghet för individen i arbetet tycks handla om att få vardagen att se ungefär likadan ut från dag till dag, stabil ekonomi, tillsvidareanställning, utmanande och roligt jobb, samt välmående familj och bra boende. Undersökningen visar också att individen skapar och upprätthåller trygghet i sitt arbete med hjälp av hanteringsstrategier. Dessa namnger vi: *kontinuitet, medbestämmande, stabil ekonomisk grund, socialt nätverk, oersättlighet, förbättra kompetens*, samt *betydelsefullt arbete*. Slutligen visar undersökningen att trygghet för individen i arbetet börjar och slutar i hans eller hennes uppfattning om vad trygghet är och att det är viktigt för tryggheten att få vardagen att se ungefär likadan ut från dag till dag.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1. Syfte och frågeställning	2
1.2. Avgränsningar	2
1.3. Begreppsförklaring – strategibegreppet	3
2. Metod	4
2.1. Metodval	4
2.2. Urval	6
2.2.1. Presentation av intervjupersonerna	6
2.3. Genomförande	7
2.4. Bearbetning och analys av materialet	8
3. Teoretiska utgångspunkter	9
3.1. Ontologisk trygghet	9
3.2. Trygghet utifrån social och regional kontext	11
3.3. Trygghet under olika perioder i livet	12
3.4. Karriär vs. Trygghet	13
3.5. Faktorer som påverkar förståelsen för trygghet	14
3.6. Hanteringsstrategier	15
4. Undersökningskontexten	16
4.1. Den svenska arbetsmarknaden	16
5. Trygghet i livsvärlden	17
5.1. Individens förståelse för trygghet	17
5.1.1. Trygghet i en idealtypisk beskrivning	19
5.2. Trygghetsskapande hanteringsstrategier	19
5.2.1. Sökandet efter kontinuitet med hjälp av hanteringsstrategier	20
5.2.2. Medbestämmande	20
5.2.3. Stabil ekonomisk grund	21
5.2.4. Socialt nätverk	22
5.2.5. Oersättlighet	23
5.2.6. Förbättra kompetens	24
5.2.7. Betydelsefullt arbete	25
6. Diskussion	25
6.1. Trygghetsbegreppet	25
6.2. Valet av hanteringsstrategier	28
6.3. Trygghetsskapande hanteringsstrategier	30
7. Slutsats	36
Referenser	38
Bilaga 1: Intervjuguide	40
Bilaga 2: Tematisk analys	43
Bilaga 3: Diskussion om etiska överväganden	47
Bilaga 4: Trygghetsskapande hanteringsstrategier– en översikt	49

Förord

Uppsatsprocessen kännetecknas av att varje del i uppsatsen har påbörjats av den ene uppsatsförfattaren, för att vid ett senare skede i processen vidareutvecklas av den andre. Sedan har den förste författaren med nya ögon skrivit om samma del, för att i ett slutligt skede korrigeras av oss båda. Vi, Emma Ruth och Amanda Sandberg, har på så sätt kompletterat varandra under hela uppsatsprocessen och ansvarar därför gemensamt för hela innehållet i denna uppsats.

Tack till vår handledare Erik Löfmarck för dina kloka synpunkter och konstruktiva feedback. Vi vill även tacka våra intervjupersoner för deras deltagande och intressanta berättelser - utan er medverkan hade inte föreliggande uppsats varit möjlig.

Södertörns högskola 7 januari 2013

1. Inledning

Den varselvåg som i skrivande stund sköljer över den svenska arbetsmarknaden signalerar om en ständigt föränderlig och osäker arbetsmarknad. Allra mest utsatt är den konjunkturkänsliga privata sektorn. Antal varsel har trendmässigt ökat under större delen av 2012 och ökningen ser inte ut att avta (Arbetsförmedlingen, 2012). Såväl negativa som positiva förändringar på arbetsmarknaden får konsekvenser i individers vardag eftersom de påverkar både den sociala och ekonomiska situationen. Övergripande processer som till exempel globalisering, samt allmän teknisk och ekonomisk utveckling bidrar till en ständigt föränderlig och osäker arbetsmarknad. Lokala politiska beslut så som förändringar till nackdel för arbetstagaren i bland annat lagen om anställningsskydd, tillsammans med allt sämre inkomstskydd, torde tillsammans med övergripande processer ge upphov till ökad känsla av otrygghet i arbetslivet. Numera riskerar även individer med till synes trygga tillsvidareanställningar att hamna i arbetslöshet trots att en sådan anställningsform per definition innebär förväntningar om kontinuitet (Jusek, 2012).

Arbetslivet är en viktig del av individers liv, och tryggheten i det vilar i grund och botten på att det finns ett arbete att gå till. Otrygghet får konsekvenser för både individer och organisationer genom att otryggheten bidrar till ohälsa och försämrade arbetsrelaterade attityder, med andra ord att man har en negativ inställning till arbetet (Näswall et al., 2001, s. 9). Således är det enligt oss viktigt att belysa hur individer motverkar otrygghet i arbetet. När inte längre arbetsmarknaden eller de ”externa” trygghetssystemen förmår skapa trygghet måste individen själv hitta hanteringsstrategier för detta. Att undersöka hur detta trygghetsskapande går till blir en viktig uppgift för sociologin.

Trygghetsbegreppet är enligt oss otydligt och används ofta, varför vi undrar vad begreppet egentligen innebär och hur individer skapar trygghet i sitt arbete? I uppsatsen undersöker vi, med hjälp av kvalitativa intervjuer med sex yrkesarbetande individer, hur individer förstår trygghet i relation till arbetsmarknaden, samt hur individer försöker skapa och upprätthålla trygghet på denna. Vi studerar individens subjektiva förståelse för trygghet och försöker få tillträde till världen såsom individen upplever den, det vill säga individens livsvärld (Esaiasson et al., 2007, s. 285). Vårt syfte är att synliggöra den trygghetsskapande processen som individen hanterar och

upprätthåller med hjälp av praktiska och mentala hanteringsstrategier. Hanteringsstrategier är en process som innebär ständigt föränderliga tanke- och beteendemässiga försök att hantera både inre och yttre specifika krav som antingen understiger eller överstiger individens resurser (Lazarus & Folkman, 1984, s. 141). I uppsatsen innefattar resurser bland annat ekonomi, utbildning, socialt nätverk och kompetens som olika möjligheter till nytt arbete.

Intervjumaterialet belyser vi bland annat med hjälp av Anthony Giddens (1996) teori om ontologisk trygghet, samt sätter det i relation till tidigare studier på området. Giddens teori om ontologisk trygghet hjälper oss att förstå på vilket sätt individer genom rutiner och kontinuitet skapar och upprätthåller trygghet i sitt arbete. Arbetsmarknaden är en bra arena att studera detta på eftersom arbetet utgör en “stabiliserande och strukturerande faktor i individers psykologiska situation” (Giddens, 2007, s. 573).

1.1. Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur trygghetsskapande i arbetslivet går till. Genom att studera hur individen skapar och upprätthåller trygghet i sitt arbete med hjälp av både praktiska och mentala hanteringsstrategier hoppas vi kunna synliggöra den trygghetsskapande processen. Våra frågeställningar är således:

- *Vad är trygghet för individen?*
- *Hur skapar och upprätthåller individen trygghet i sitt arbete?*

1.2. Avgränsningar

Vi avgränsar oss till att undersöka trygghet och trygghetsskapande på den svenska arbetsmarknaden utifrån ett arbetstagarperspektiv där individens subjektiva förståelse för trygghet i relation till arbetsmarknaden står i fokus. Vidare väljer vi att avgränsa oss till att undersöka tillsvidareanställda inom privat sektor. I studien deltar såväl arbetare som tjänstemän.

Anledningen till att vi avgränsar till den svenska arbetsmarknaden beror på att studiens syfte och frågeställningar i vårt fall inte ger skäl för något annat. Vi väljer att studera trygghet och trygghetsskapande utifrån ett arbetstagarperspektiv eftersom vi intresserar oss för att undersöka individens subjektiva förståelse för trygghet då trygghet kanske skiljer sig från individ till individ. Vi avgränsar oss till att undersöka tillsvidareanställda med anledning av att en tillsvidareanställning ofta likställs med en till synes trygg anställning till följd av att en sådan anställningsform per definition innebär förväntningar på kontinuitet i anställningen. Vidare avgränsar vi oss till den privata sektorn eftersom denna sektor är den sektor som är mest konjunkturkänslig. Konsekvenserna av att studera trygghet och trygghetsskapande utifrån endast en svensk kontext och endast utifrån ett arbetstagarperspektiv ligger i att vi kanske inte lyckas belysa den komplexitet som vårt problemområde i själva verket innebär. Att jämföra trygghet och trygghetsskapande mellan olika arbetsmarknader, samt utifrån flera perspektiv torde bidra med en mer komplex bild av vårt problemområde. Vi anser dock att de avgränsningar som vi gör i uppsatsen är välanpassade till uppsatsens syfte och frågeställningar.

1.3. Begreppsförklaring - strategibegreppet

I denna uppsats betraktar vi hanteringsstrategier som det sätt individer hanterar olika situationer i samband med sitt arbete. Vårt sätt att se på hanteringsstrategier stämmer överens med Lazarus och Folkmans (1984, s. 141) synsätt. De betraktar hanteringsstrategier som en process som innebär ständiga tanke- och beteendemässiga försök att hantera både inre och yttre specifika krav. Vi delar in de hanteringsstrategier som våra intervjupersoner använder sig av för att skapa och upprätthålla trygghet i sitt arbete i mentala och praktiska hanteringsstrategier. Vilka dessa hanteringsstrategier specifikt är presenterar vi senare i uppsatsen. Mentala hanteringsstrategier handlar då om hur våra intervjupersoner tänker, medan en praktisk strategi innebär ett faktiskt handlande. Vi likställer detta med det som Lazarus och Folkman (1984) benämner som tanke- respektive beteendemässiga hanteringsstrategier. Tankemässig hanteringsstrategi har med andra ord att göra med individens tankar, medan den andra handlar om individens beteende. Lazarus och Folkman delar in hanteringsstrategier i känslö- respektive problemfokuserade hanteringsstrategier. Känslö- och problemfokuserade hanteringsstrategier handlar enligt

författarna snarare om vilket fokus strategin har, det vill säga huruvida den är känslö- eller probleminriktad, än huruvida den med vår terminologi är mental eller praktisk. Som vi senare i uppsatsen kommer att se består känslö- och probleminriktade hanteringsstrategier av såväl mentala som praktiska hanteringsstrategier.

2. Metod

Nedan redogör vi för hur undersökningen genomförs. Vi återger och resonerar kring metodval, urval, genomförande, samt bearbetning och analys av det insamlade materialet. Detta för att läsaren enkelt ska kunna ta ställning till de slutsatser som uppsatsen lägger fram. Vi gör även en kort presentation av våra intervjupersoner i detta avsnitt.

2.1. Metodval

Då vi vill undersöka vad trygghet är och hur trygghetsskapande i arbetet går till med utgångspunkt i individens livsvärld anser vi att en kvalitativ metod är mer relevant än en kvantitativ. Det är i vårt fall fördelaktigt med en kvalitativ metod eftersom vi intresserar oss för att försöka förstå hur individer skapar och upprätthåller trygghet i sitt arbete, samt se handlingsmönster i trygghetsskapandet (Trost, 2010, s. 31-32). Det går inte att undersöka "hur-frågor" med hjälp av kvantitativa metoder eftersom enkätundersökningar inte kan ta fasta på den subjektiva förståelsen för trygghet då enkäter inte ger något utrymme för individen att utveckla och berätta om sin egen förståelse. Kvalitativ metod gör det möjligt att studera detta mer djupgående. Vi är i denna uppsats inte heller intresserade av att uttala oss om en specifik population, det är inte för oss viktigt med siffror eller att undersöka vilka bakgrundsvariabler som påverkar trygghetsskapande, varför valet hamnar på en kvalitativ metod.

Vi genomför sex semistrukturerade kvalitativa intervjuer. Vi väljer att göra intervjuer med anledning av att vi vill komma åt de subjektiva upplevelserna av trygghetsskapande och få tillträde till intervjupersonernas livsvärldar för att därefter försöka finna mönster och variationer i

deras berättelser. Intervjuer är dessutom enligt Esaiasson et al. (2007, s. 286) att föredra när det inte finns så stora kunskaper inom forskningsområdet, samt när man som vi är intresserade av att säga något om individers livsvärldar. Esaiasson et al. tar också upp olika användningsområden för samtalsintervjuer, varav ett område är när forskarens syfte är att bidra till teoriutvecklingen, vilket vi har för avsikt att göra. För en diskussion om etiska överväganden i samband med intervjuer, se bilaga 3.

Huruvida uppsatsen har en induktiv eller deduktiv forskningsansats beror på hur man betraktar det. Vi påstår att uppsatsen har både deduktiva och induktiva komponenter, men att tyngdpunkten ligger i induktiv ansats då vår ambition i likhet med Franssén (1997, s. 46) är att gå från det konkreta till det abstrakta genom att låta teman växa fram ur våra intervjuer. Därmed inte sagt att vi inte har någon teoretiskt utgångspunkt alls innan vi påbörjar undersökningen. Anthony Giddens (1996) teori om ontologisk trygghet är till viss del vägledande i utformningen av vår intervjuguide (se bilaga 1). Teorin om ontologisk trygghet vägleder genom att vi ställer vissa öppna frågor som på olika sätt anknyter till antingen närvaron eller frånvaron av kontinuitet i intervjupersonernas livsvärld. I den bemärkelsen har vi en deduktiv ansats, det vill säga att vi går från en mer teoretisk och abstrakt nivå till en mer konkret nivå. Frågorna i intervjuguiden är annars generellt sett utformade utifrån uppsatsens syfte och frågeställningar. Tanken med intervjuguiden är att ge intervjuerna en viss struktur, samtidigt som den genom sina öppna frågor ger intervjupersonerna utrymme att själva ta upp olika aspekter och utveckla dem. Intervjuernas semistrukturerade karaktär ger oss dessutom möjlighet att ställa följdfrågor. Det som talar för en induktiv forskningsansats i vårt fall är att vi är ute efter intervjupersonernas subjektiva förståelse för trygghet och trygghetsskapande varpå vi av den orsaken inte på förhand kan uttala oss om vad detta är. Om vi, innan vi ger oss ut på det empiriska fältet, ställer upp ett antal hypotetiska antaganden om vad trygghet är och hur trygghetsskapande går till i likhet med en deduktiv ansats kommer vi troligtvis inte nå ett adekvat svar eftersom vi inte vet hur individen upplever världen och därför heller inte kan göra antaganden om individens subjektiva förståelse för trygghet och trygghetsskapande. Fördelen med en induktiv ansats är att vi kan vara öppna för de mönster och variationer som framträder i materialet. Nackdelen här är att det kan vara svårt att vara just "öppen" för empirin, men vi gör heller inte anspråk på att vi är helt teorineutrala eftersom vi till viss del låter oss vägledas av teorin om ontologisk trygghet i vår intervjuguide. Genom att helt

låta sig vägledas av teori finns dock risken att teorin blir en skygglapp som riktar sökljuset åt vissa håll i empirin och att forskaren därmed riskerar att missa betydelsefulla aspekter av det fenomen som han eller hon undersöker (Bergman, 2005, s. 82-83).

2.2. Urval

Intervjupersonerna i vår uppsats är både kvinnor och män, varierar i ålder och har olika yrken. Detta blandade urval gör vi med anledning av att vi vill ha en heterogen urvalsvalsgrupp då vi i likhet med Trost anser att man genom att ha ett blandat urval kommer åt de mönster och variationer som finns mellan de olika kategorierna av intervjupersoner. Vi strävar här efter att ha ett så pass heterogent urval som möjligt inom den homogena gruppen, vilken i vårt fall är tillsvidareanställda inom privat sektor (Trost, 2010, s. 138-142). Vi gör i uppsatsen ett bekvämlighetsurval och fyller på med intervjupersoner allt eftersom med hjälp av våra egna och intervjupersonernas kontakter. Detta är enligt Trost ett bra alternativ när man som i vårt fall vill göra ett strategiskt urval för att få så stor bredd som möjligt. Strategiskt urval innebär att vi väljer ut ett antal variabler som är teoretiskt relevanta för vår studie. Dessa variabler delas därefter upp i kategorier som tillsammans bildar olika celler, vilka slutligen representerar våra intervjupersoner. Strategiskt urval handlar med andra ord om att fylla cellerna med intervjupersoner (Trost, 2010, s. 138). De variabler vi väljer utifrån är ålder, kön, samt yrke. I denna uppsats består kategorierna därför av både kvinnor och män, äldre och yngre personer, samt både arbetare och tjänstemän. Som en följd av att vi inte har så många intervjupersoner blir inte alla celler fyllda, men vi gör så långt det är möjligt ett strategiskt urval och försöker hålla oss till denna princip samtidigt som vi vill vara pragmatiska i vårt urvalsförfarande.

2.2.1. Presentation av intervjupersonerna

Intervjuperson 1 är en man på 39 år som bor i en kommun söder om Stockholm. Han jobbar som teknikinformatör och har eftergymnasial utbildning. Intervjuperson 2 är en kvinna som är 27 år och bor i centrala Gävle. Hon arbetar som butikssäljare och har gymnasial utbildning.

Intervjuperson 3 är en man på 29 år som bor strax utanför Gävle. Han arbetar som bilmekaniker

och har gymnasial utbildning. Intervjuperson 4 är en kvinna som är 59 år och bor i en kommun söder om Stockholm. Hon arbetar som sekreterare och har gymnasial utbildning. Intervjuperson 5 är också kvinna. Hon är 48 år och bor även hon i en kommun strax utanför Stockholm. Hon arbetar som löneadministratör och har gymnasial utbildning. Vår sjätte och sista intervjuperson är en man på 43 år som bor i en kommun norr om Stockholm. Han arbetar som terminolog och har eftergymnasial utbildning.

Tabell 1: Intervjupersonernas bakgrund vid tiden för intervjun

IP	Kön	Ålder	Kommun	Befattning	Utbildningsnivå
1	M	39	Södertälje	Teknikinformatör	Eftergymnasial
2	K	27	Gävle	Butiksförsäljare	Gymnasial
3	M	29	Gävle	Bilmekaniker	Gymnasial
4	K	59	Södertälje	Sekreterare	Gymnasial
5	K	48	Ekerö	Löneadministratör	Gymnasial
6	M	43	Märsta	Terminolog	Eftergymnasial/Doktor

2.3. Genomförande

Vi har genomfört sex semistrukturerade kvalitativa intervjuer som vi har fördelat jämt mellan oss två uppsatsförfattare. Intervjuerna har spelats in med hjälp av ljudupptagning och har varierat mellan 25-60 minuter i tid. Tidsperioden har berott på hur pass skickliga vi som intervjuare har varit på att ställa följdfrågor, samt på hur pass pratglada intervjupersonerna har varit. Att vi var två som har genomfört intervjuerna kanske har påverkat samtalet och de svar vi har fått på våra frågor, men med anledning av att vi har utformat intervjuguiden gemensamt så har vi båda varit väl insatta och förberedda inför intervjusituationen. Av ljudupptagningarna och svaren att döma så har vi inte påverkat samtalen på ett sätt som gör att de slutsatser som uppsatsen lägger fram bör ifrågasättas.

2.4. Bearbetning och analys av materialet

Bearbetningen av våra ljudupptagna intervjuer började med att vi omsatte intervjuerna i textform genom transkribering. Vi sorterade sedan in svaren från intervjuerna under frågorna i vår intervjuguide för att få ett någorlunda strukturerat och överskådligt material. Efter dessa två steg i bearbetningen omfattade materialet sammantaget 44 maskinskrivna sidor. Vi upplevde att dessa 44 maskinskrivna sidorna var ett tillräckligt hanterbart material för att helt enkelt skriva ut sidorna och med hjälp av överstrykningspennor i olika färger koda materialet för hand.

Utgångspunkten för vår analys var att förstå intervjupersonernas tankar och handlingar kring trygghet och trygghetsskapande i deras arbete utifrån deras livsvärld. Vi har analyserat det samlade material med hjälp av tematisk analys, vilket är en analysform som kan användas i samband med kvalitativt material för att finna mönster och variationer i materialet, så kallade teman. Ett tema är ett mönster som framträder i materialet som minst beskriver och organiserar eventuella iakttagelser och som mest tolkar aspekter av fenomenet. Detta innebär med andra ord att ett tema ska säga någonting om det studerade fenomenet, men att detta kan ske på olika nivåer - antingen rent beskrivande eller tolkande. Teman kan urskiljas på manifest eller latent nivå, det vill säga antingen direkt observerbart i materialet eller underliggande i fenomenet. Det sistnämnda är sådant som inte är direkt observerbart i materialet (Boyatzis, 1998, s. 4).

Vidare i bearbetningsprocessen läste vi igenom materialet om och om igen, både enskilt och tillsammans. Vi växlade samtidigt hela tiden mellan att studera det samlade materialet som helhet och varje enskild intervju för sig, som delar av helheten. De inledningsvis framträdande mönstren tilldelades en egen färg varpå vi gick tillbaka till materialet och markerade ord och uttalanden som anknöt till respektive mönster. Därefter organiserade vi materialet genom att sortera ihop varje ord och uttalanden med samma färg för att utifrån detta underlag utveckla en bra tematisk kod. En bra tematisk kod är enligt Boyatzis (1998, s. 1 & 31) en kod som fångar den kvalitativa rikedom av fenomenet och består av ett namn, en definition av vad som avses med temat, en beskrivning av hur man vet när temat inträffar, en beskrivning av eventuella kvalifikationer och/eller uteslutningar för identifiering av temat, samt både positiva och negativa exempel för att eliminera möjlig förvirring i jakt på temat. Koder är enligt honom till för att underlätta för forskaren att identifiera och upptäcka teman i ett material. Fördelen med att ha

varit två uppsatsförfattare i samband med tematisk analys var att vi fick möjlighet att bedöma våra respektive iakttagelser vilket troligtvis har resulterat i ökad tillförlitlighet i de slutsatser uppsatsen lägger. Detta eftersom vi endast har presenterat de teman som vi båda upplevde kunde identifieras i materialet utan att de behövde ifrågasättas. Dessa teman, som utgör centrala resultat i vår analys, går att finna i bilaga 2 .

3. Teoretiska utgångspunkter

Nedan redogör vi för de teoretiska analysverktyg med vilka vi analyserar vårt insamlade material. Anthony Giddens (1996) teori om ontologisk trygghet fungerar som ett övergripande teoretiskt perspektiv för att belysa vårt problemområde, medan tidigare studier inom området bidrar med en allmän bakgrund, samt blir exempel på hur trygghet och trygghetskapande fungerar i livsvärlden på vårt empiriska fält.

3.1. Ontologisk trygghet

Modernitet och självidentitet är nära förbundet med ontologisk trygghet och vi ser att Anthony Giddens (1996) teori om ontologisk trygghet, där modernitet och självidentitet utgör viktiga komponenter, kan belysa vårt problemområde då arbetsmarknaden kan betraktas som en modern institution där individens identitet är starkt förenad med yrkesrollen. En modern institution som arbetsmarknaden omskapar det vardagliga sociala livets karaktär på djupet och har inflytande på de mest personliga aspekterna av individers erfarenheter. Tvivelkänslan är i det moderna kritiska förnuftet ett utmärkande kännetecken. I situationer med många valmöjligheter och i situationer som präglas av osäkerhet får begreppen tillit och risk en särskild betydelse. Tillit är i grunden direkt förenad med skapandet av en tidig känsla av ontologisk trygghet (Giddens, 1999, s. 9 & 11). Ontologisk trygghet handlar om den tilltro som de flesta individer känner gällande att deras identitet kommer att uppvisa en kontinuitet och att det vardagliga sociala och materiella livets karaktär kommer att vara konstant. Ontologisk trygghet och rutin är genom individens behov av vana nära förenade med varandra. Att de till synes obetydliga vardagsrutinerna är förutsägbara

har ett nära samband med känslan av trygghet. I situationer där sådana rutiner av någon anledning bryts utvecklas en känsla av ångslan, och till och med mycket fast etablerade aspekter av identiteten kan gå förlorad eller förändras. Giddens menar också att det finns en mängd risker i det moderna samhället och frågar sig varför vi inte alla går runt och är ”ontologiskt otrygga” hela tiden. Svaret han ger är att vi inte ständigt kan oroa oss för de risker som finns i vår vardag, då vi både skulle bli och betraktas som galna, varpå individen genom bland annat mentala hanteringsstrategier försöker upprätthålla en ontologisk trygghet (Giddens, 1996, s. 91-92 & 96).

De moderna institutionernas karaktär är nära bunden till de mekanismer som har att göra med tilliten till abstrakta system. Abstrakta system representerar de system av institutioner som till vardags organiserar individens tillvaro. De villkor som råder i det moderna samhället resulterar i att framtiden är oförutsägbar, vilket i sin tur medför att individen ständigt måste reflektera över vilka situationer eller utmaningar hon eller han kan tänkas ställas inför, samt hur de kan tänkas hanteras i framtiden. Denna reflekterande, framtidsorienterade karaktär av moderniteten, utformas i mångt och mycket av tilliten till abstrakta system, vilka till sin natur är präglade av den inrättade expertisens tillförlitlighet. Detta har inte att göra med en känsla av trygghet inför ett förutsägbart och rigitt kosmos av händelser, utan om att kalkylera och beräkna möjliga vinster och risker, vilket är ett exempel på det Giddens betecknar som reflexivitet (Giddens, 1996, s. 84-85). De moderna institutionernas rörliga karaktär, liksom de abstrakta systemens föränderliga och ofta motsägelsefulla karaktär, gör att många modeller av riskbedömningar i själva verket innehåller en stor mängd oberäknliga faktorer (Giddens, 1999, s. 12).

Giddens teori om ontologisk trygghet kan hjälpa oss att förstå på vilket sätt individer genom rutiner och kontinuitet skapar och upprätthåller trygghet i sitt arbete. Arbetsmarknaden är en bra arena att studera detta på eftersom arbetet utgör en “stabiliserande och strukturerande faktor i individers psykologiska situation” (Giddens, 2007, s. 573). Inkomsten från arbetet tillgodoser individers vardagliga behov, att arbeta skapar struktur i individers liv och de flesta organiserar sin tillvaro utifrån sitt arbete. Att arbeta medför möjligheter till social gemenskap, därutöver ger arbetet ofta en känsla av stabil social identitet hos individer (Giddens, 2007, s. 573-574). Eftersom arbetsmarknaden är föränderlig och osäker till följd av varselhoten så blir arbetsmarknaden enligt vårt synsätt en viktig arena att studera trygghet och trygghetsskapande

på. Som vi kommer att se senare i uppsatsen är teorin om ontologisk trygghet relevant i vår studie med anledning av att den berör just på vilket sätt rutiner och kontinuitet skapar och upprätthåller trygghet i arbetet.

3.2. Trygghet utifrån social och regional kontext

Saila Piippola (2010) undersöker social trygghet och risk i Norrbotten mot bakgrund av den nya arbetslinjen och frågar hur vi kan förstå social trygghet och risker utifrån en social och regional kontext. Den nya arbetslinjen förespråkar aktiva åtgärder så som arbete, utbildning eller praktik istället för bidrag. Den nya arbetslinjen ska fungera som drivkraft för att inspirera till sysselsättning och skyldigheten att försörja sig själv. I Piippolas artikel avser social trygghet en känslomässig trygghet för individen som skapas med hjälp av rutiner. Med risk menas här bedömning av överhängande faror. Författaren visar att social trygghet utifrån ett arbetsmarknads- och socialpolitiskt sätt att se skiljer sig från individens. Den arbetsmarknads- och socialpolitiska synen på social trygghet likställer denna med ekonomisk trygghet medan social trygghet för individen handlar om att känna tillhörighet i en lokal kontext och ingå i ett socialt nätverk. I Piippolas artikel framgår det att social trygghet inte bara handlar om att känna sig trygg utan också om att slippa känna oro och osäkerhet, vilket de sociala nätverken enligt henne tycks bidra med. I samband med de krav som arbetslinjen ställer på individen att ständigt hålla sina praktiska och teoretiska kunskaper uppdaterade för att göra sig själv anställningsbar så uppfattas utbildning, i den sociala och regionala kontext som Piippola undersöker, som ett ekonomiskt risktagande eftersom möjligheten till arbete i just denna kontext inte är beroende av utbildningsnivå utan snarare av individens sociala nätverk varpå utbildning här troligtvis inte leder till någon utdelning. Piippola visar med sin undersökning att individen gör aktiva val och överväger social trygghet och risker utifrån den sociala kontext som han eller hon befinner sig i (Piippola, 2010, s. 262 & 265-266).

Katharina Näswall et al. (2001) undersöker relationen mellan anställningsotrygghet och välbefinnande med hjälp av en forskningsöversikt. Denna analys är av psykologisk karaktär, men bidrar med viktiga aspekter av vad trygghet är och hur trygghetsskapande går till. I

undersökningen sammanfattas begreppet anställningsotrygghet som "en subjektiv upplevelse av hot om ofrivillig arbetslöshet" (Näswall et al., 2001, s. 181). Författarna menar att upplevelsen av anställningsotrygghet påverkas av såväl individen själv som av kontexten. Ett exempel på kontextens inverkan är att känslan av anställningsotrygghet förmodligen är starkare vid personalneddragningar, än vad den torde vara i en ohotad situation. I analysen försöker författarna reda ut vilka av bakgrundsvariablerna ålder, kön, antal år i yrket och typ av arbete som kan tänkas förklara variationen i de resultat som analysen lägger fram. Författarna stöter i analysen på motstridiga resultat angående variablernas betydelse i undersökningen varpå dessa inte kan förklara variationen i relationen mellan anställningsotrygghet och välbefinnande i undersökningen (Näswall et al., 2001, s. 180-183).

Piippolas (2010) och Näswall et al (2001) studier visar på kontextens betydelse för trygghet och trygghetsskapande. Piippola visar på kontextens betydelse för valet av hanteringsstrategier i den trygghetsskapande processen, medan Näswall et al. visar på hur kontexten påverkar graden av upplevd trygghet beroende på om situationen är hotfull eller inte. Liknande tendenser ser vi även i vår undersökning. I anknytning till kontextens betydelse lyfter Piippola (2010) fram det sociala nätverkets betydelse som både emotionellt stöd och som en möjlighet till arbete utöver vidareutbildning, som i sammanhanget ses som ett ekonomiskt risktagande, vilket även i vår undersökning är ett framträdande mönster. Som vi kommer att se går det i likhet med Näswall et al. (2001) inte heller i vår undersökning att urskilja några mönster och variationer med utgångspunkt i de bakgrundsvariabler som vi utgår ifrån.

3.3. Trygghet under olika perioder i livet

Björn Ohlsson (2010) undersöker hur industriarbetare påverkas och ställer sig till arbetet beroende på hur många år de har varit verksamma inom yrkesområdet. Han undersöker olika aspekter av arbetet så som inkomst, social gemenskap, arbetsuppgifter och trygghet. Ohlsson ställer sedan dessa i relation till vilken fas industriarbetarna är i livet. Dessa delar han in i tre faser: de första åren (15-25 år), mellanperioden (25-49 år) och avslutningen (49 år och uppåt). Han visar med sin undersökning att industriarbetarnas trygghet i arbetet refererar till social

gemenskap och rutiner. Vanans makt hänger i undersökningen ihop med en negativ inställning till förändring i arbetsuppgifter och kunskapsutveckling, vilket förekommer i avslutningsperioden. Vidare upptäcker Ohlsson att tryggheten tycks blir allt viktigare med åren, men att den *ekonomiska* tryggheten är som viktigast inom den så kallade mellanperioden där många bildar familj. Han visar att industriarbetare inom mellanperioden väljer att stanna i sitt arbete till följd av just familjebildning (Ohlsson, 2010, s. 67 & 69).

Mot bakgrund av Ohlssons (2010) studie förväntar vi oss att våra intervjupersoner, där alla utom en befinner sig i den så kallade mellanperioden, kommer att uppge den ekonomiska tryggheten som viktigast. På så sätt blir hans studie relevant för vår undersökning eftersom den förklarar varför den ekonomiska tryggheten är viktig då vi känner igen detta i vår undersökning. I likhet med Piippola (2010), som också återkommer i vår studie, lyfter Ohlsson (2010) fram betydelsen av den sociala gemenskapen för trygghet och trygghetsskapande.

3.4. Karriär vs. trygghet

Luis Ortiz (2010) visar att individen skapar och upprätthåller trygghet genom att välja en trygg anställningsform framför arbeten som bättre matchar deras utbildningsnivå och kvalifikationer. En trygg anställning är här detsamma som en tillsvidareanställning. Han visar detta genom att jämföra Spaniens, Italiens och Frankrikes olika utbildningssystem. Ortiz visar att tillsvidaranställda tycks vara överkvalificerade för sina jobb i större utsträckning än tillfälligt anställda och härrör detta tillbaka till individens försök att skapa och upprätthålla trygghet i sitt arbetsliv. På en arbetsmarknad med många tillfälliga jobb visar Ortiz att de arbeten som uppfattas som bättre är de med trygg anställningsform och inte nödvändigtvis de arbeten som kräver hög utbildning (Ortiz, 2010, s. 48 & 60).

Ortiz (2010) undersökning bidrar med ett perspektiv på trygghet och hur trygghet skapas och upprätthålls varför hans studie blir relevant för vår undersökning eftersom liknande föreställningar om karriär och trygghet återkommer i vårt material. Detta kan dels förklaras med hjälp av Ortiz undersökning. Som vi senare kommer att se handlar dessa föreställningar, i såväl

vår som Ortiz undersökning, om en motsättning mellan karriär och trygghet

3.5. Faktorer som påverkar förståelsen för trygghet

Katharina Näswall et al. (2003) betraktar anställningsotrygghet som diskrepansen mellan individens önskade trygghet och den faktiska upplevelsen av trygghet, men talar även om att anställningsotrygghet i själva verket handlar om en oro för att förlora jobbet (Näswall et al., 2003 s. 9 & 15-16). Författarna definierar begreppet anställningsotrygghet som individens ”förväntningar vad gäller kontinuiteten i en anställning, oro inför anställningens framtida existens och oförmåga att hävda kontinuitet i anställningen i en situation där den egna positionen är hotad” (Näswall et al., 2003, s. 24). Författarna tar upp olika faktorer som ökar upplevelsen av otrygghet i anställningen, däribland nämns den objektiva arbetssituationen som innefattar global konkurrens, ny teknik, konjunkturedgångar, samt organisationens beteende. De tar även upp organisatoriska och sociala faktorer, vilka inbegriper organisationens roll i upplevelsen av otrygghet i anställningen. Som en bidragande faktor till otrygghet i anställningen nämns här brist på information, dåliga kommunikationssätt och ryktesspridning. I samband med detta lyfter författarna fram det sociala stödets och fackets roll. Individuella faktorer handlar här om ålder, kön, utbildning, status, samt typ av anställningsform. Även personliga egenskaper så som graden av känslomässig stabilitet, självtillit och självkänsla uppges påverka upplevelsen av anställningsotrygghet (Näswall et al., 2003, s. 33-46).

Näswall et al. studie är relevant för vår undersökning eftersom den bidrar med perspektiv på trygghet genom att den studerar anställningsotrygghet, vilket vi senare kommer att se kan betraktas som en aspekt i individens förståelse för trygghet och trygghetsskapande i arbetet. Den är även relevant för vår undersökning då den pekar ut faktorer som påverkar känslan av otrygghet. Detta gör att vi kan jämföra de faktorer Näswall et al. pekar ut och ställa de i relation till de resultat vi får. Som vi kommer att se återkommer såväl likheter som skillnader mellan vår och Näswall et als. studie.

3.6. Hanteringsstrategier

För att hantera anställningsotryggheten gör individen en bedömning av situationen och de hot som denna innebär. Bedömningen sker mot bakgrund av individens livssituation och tillgängliga resurser, samt spelar en avgörande roll i valet av hanteringsstrategier (Näswall et al., 2003, s. 71). Dessa kan delas upp i två kategorier: problemfokuserade och känslfokuserade.

Problemfokuserade hanteringsstrategier refererar till att hantera eller förändra det som skapar problemet, medan känslfokuserade hanteringsstrategier inriktar sig på att reglera den känslomässiga responsen på problemet. Ett bekymmer som uppkommer i hanteringen av anställningsotrygghet bottenar i osäkerheten på utgången av hotet (Lazarus & Folkman, 1984, s. 141 och 150).

Individen har här enligt Näswall et al. (2003) att välja mellan fyra hanteringsstrategier: *flykt*, *protest*, *lojalitet* eller *försummelse*. Att fly situationen eller protestera är ett uttryck för problemfokuserad hanteringsstrategi och till skillnad från dessa två är lojalitetsstrategin mer passiv till sin karaktär. Lojalitet kan vara ett uttryck för såväl problem- som känslfokuserad strategi och används när de två föregående hanteringsstrategierna blir problematiska.

Lojalitetsstrategin ger sig till känna genom att individen försöker förbättra sin arbetssituation för att trygga sin plats i organisationen vid exempelvis hot om varsel. När individen i samma situation reagerar med minskad lojalitet använder individen den fjärde hanteringsstrategin, *försummelse*, och agerar således tvärtom (Näswall et al., 2003, s. 73-74).

Lazarus och Folkman (1984) ger vidare exempel på känslfokuserade former av hanteringsstrategier. Dessa är *undvikande*, *bortträngning*, *distansering*, *selektiv uppmärksamhet*, *positiv omtolkning* och *jämförelse*, *självbestraffning*, *rationalisering*, *ventilering*, samt att *eftersöka emotionellt stöd*. Exempel på problemfokuserade former av hanteringsstrategier handlar om att *definiera problemet*, *söka alternativa lösningar*, *mäta för- och nackdelar*, *välja* och sedan *agera*. Andra former av problemfokuserade hanteringsstrategier är *konfrontation* och *kompetensutveckling* (Lazarus & Folkman, 1984, s. 150-152).

Teorier om hanteringsstrategier hjälper oss att förstå både vad en hanteringsstrategi i själva

verket är, men också huruvida de hanteringsstrategier för trygghet och trygghetskapande i arbetet som vår undersökning pekar ut kan liknas och jämföras med ovan nämnda hanteringsstrategierna. Som vi kommer att se återfinner vi några av Näswall et als. (2003) hanteringsstrategier som mycket väl kan liknas och jämföras med många av de mentala och praktiska hanteringsstrategierna som våra intervjupersoner använder sig av. Lazarus och Folkmans (1984) studie handlar inte specifikt om trygghet och trygghetskapande, men är ändå relevant för vår undersökning eftersom den bidrar med en förståelse för vad hanteringsstrategier är, varför vi använder dem, samt ger exempel på förekommande hanteringsstrategier. Som vi kommer att se finner vi också här vissa hanteringsstrategier i vårt material som liknar de som Lazarus och Folkman ger exempel på.

4. Undersökningskontexten

4.1. Den svenska arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden i Sverige bygger på avtal mellan å ena sidan arbetsgivarorganisationer och å andra sidan arbetstagarorganisationer. Detta innebär att förhandlingar om regler gällande löner och trygghet på arbetsmarknaden sker gemensamt mellan de båda parterna. Denna kompromiss ligger till grund för den så kallade svenska modellen och brukar spåras tillbaka till Saltsjöbadsavtalet 1938. Saltsjöbadsavtalet utgör en symbol för den svenska modellen och är ett avtal mellan Landsorganisationen (LO) och dåvarande Svenska Arbetsgivarföreningen (SAF), numera Föreningen Svenskt Näringsliv. Detta avtal styr än idag den svenska arbetsmarknaden. Avtalet består av regler i fyra avseenden. Dessa är regler om ett samarbetsorgan, regler om förhandlingsordning, regler om uppsägning av medarbetare, samt regler rörande stridsåtgärder och konflikter. Reglerna om uppsägning av medarbetare omfattas sedan 1974 av lagen om anställningsskydd (LAS). En huvudregel enligt lagen om anställningsskydd säger att en anställning på den svenska arbetsmarknaden ska gälla tillsvidare. Anställningsskyddet innebär att turordningsplatsen vid eventuell uppsägning bestäms av senioritet och att medarbetare inte kan sägas upp annat än på saklig grund, men reglerna i lagen kan i vissa fall genom avtal frångås till arbetstagarens nackdel till följd av senaste tidens förändringar i anställningsskyddet

(Nationalencyklopedin, 2012, uppslagsord "Svenska modellen", "Saltsjöbadsavtalet" & "Anställningsskydd").

Målet för den svenska arbetsmarknadspolitiken är att bidra till sysselsättning genom olika arbetsmarknadsrelaterade åtgärder, detta i syfte att motverka arbetslöshet. Till följd av ekonomiska konjunkturedgångar ökar aktiveringskraven, medan ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen minskar. I de mer konjunkturdrabbade sektorerna höjs egenavgifterna, vilket resulterar i att många väljer bort medlemskap i arbetslöshetskassorna, som i sin tur ökar den "försörjningsmässiga sårbarheten" hos de som står utanför arbetsmarknaden (Nationalencyklopedin, 2012, uppslagsord "Arbetsmarknadspolitik").

Vi tror att det sammanhang inom vilket våra intervjupersoner befinner sig i påverkar hur de förstår trygghet och trygghetsskapande i arbetet. Att beskriva den svenska arbetsmarknaden skapar därför förståelse för undersökningskontexten, vilket i sin tur förhoppningsvis leder till bättre förståelse och tolkningar av de berättelser som våra intervjupersoner delar med sig av. Vidare visar en beskrivning av den svenska arbetsmarknaden inte bara hur lokala politiska beslut bidrar till en föränderlig och osäker arbetsmarknad, utan också att klimatet på arbetsmarknaden har blivit hårdare. Liknande tendenser som vi beskriver ovan, angående att de höga avgifterna resulterar i utträde ur arbetslöshetskassorna och därmed ökar den försörjningsmässiga sårbarheten vid arbetslöshet, återkommer även hos våra intervjupersoner. Således blir en beskrivning av den svenska arbetsmarknaden tillsammans med den inledande delen av uppsatsen en påminnelse om varför vår studie är relevant.

5. Trygghet i livsvärlden

5.1. Individens förståelse för trygghet

För att förstå hur individen skapar och upprätthåller trygghet anser vi att det är viktigt att först förstå vad trygghet *är* för dem. Detta eftersom trygghet är ett otydligt begrepp som kan bestå av många saker, samt - ett subjektivt begrepp - det som är trygghet för en individ kanske inte är det för en annan. Dock har vi lyckats urskilja ett mönster i vad trygghet är för våra intervjupersoner

överlag, och detta redogör vi för nedan.

Trygghet tycks för individen handla om att det finns kontinuitet i arbetet och vardagen, samt i livet i stort. Detta gäller i såväl arbetet och på arbetsmarknaden som i privatlivet. Detta innebär för intervjupersonerna att de vet vad de kan förvänta sig, att veta att de är skyddade om det oväntade inträffar och att de slipper oro sig. Ett belysande citat kommer från intervjuperson 1 som uttrycker det på följande sätt:

”ja det är väl att veta att jag är säker, liksom att ingen... jag oroar mig inte för att något ska hända både på hemma och arbetsmarknaden som gör att jag ska förlora mitt jobb eller förlora nån i min familj eller vad det nu kan vara. Så att jag känner att jag vet vad jag kan förvänta mig nästa dag.”

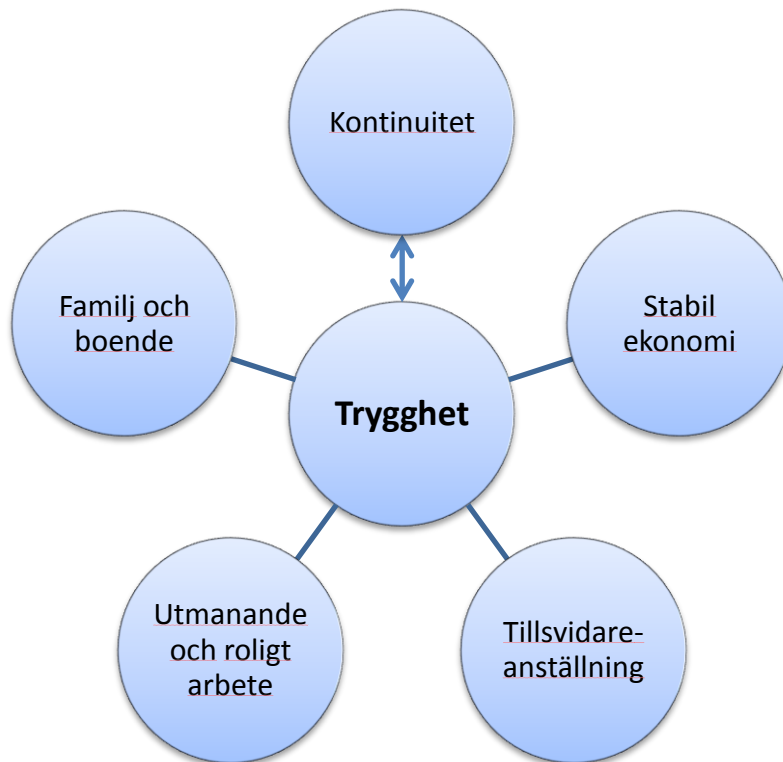
Trygghet handlar också om att ha en tillsvidareanställning och att ha en bra och stabil ekonomi, att veta att utgifterna täcks av inkomsterna. Intervjuperson 2 uttrycker det såhär:

”ja, trygghet i arbetslivet är ju en... ja nu finns det ju inte fast anställning, heter ju det tillsvidare anställning och det är ju... har man verkligen fått det på papper att nu är jag tillsvidare anställd då är det ju en större trygghet... för då vet jag att jag har minimum de här pengarna varje månad i alla fall...”

Trygghet handlar också om det privata, att ha en familj där samlivet fungerar och att familjen mår bra, man vill slippa oro sig för att familjen ska råka illa ut på något sätt. Att ha ett bra boende visar sig också vara viktig för den upplevda tryggheten. Trygghet innebär också för intervjupersonerna att de har personer runt omkring sig som ger han eller henne ett emotionellt stöd. Det kan även vara att de har ett kontaktnät som de upplever är viktigt för eventuella jobb i framtiden, personer de kan vända sig till om något skulle inträffa. Det är för intervjupersonerna viktigt att utöver jobb och tillsvidareanställning, dessutom ha ett jobb som de upplever är utmanande, roligt och som de trivs med. Intervjuperson 6 uttrycker det på följande sätt:

”det är ju det att man har ett arbete som man faktiskt trivs med och inte går till jobbet och tycker att det är... bara längtar till dagen ska ta slut utan... eh... faktiskt kommer hit och tycker att man gör någon nytta och inte har ont i magen för att man inte trivs helt enkelt”

5.1.1. Trygghet i en idealtypisk beskrivning



En idealtyp är förenklat ett begrepp som konstrueras av samhällsvetaren för att fånga de väsentliga dragen hos ett socialt fenomen, det vill säga de essentiella dragen (Ritzer, 2009). De essentiella dragen i trygghet är att ha en välmående familj och ett bra boende, att ha en stabil ekonomi, att ha en tillsvidare anställning, samt att man har ett arbete som är utmanande och roligt. Alla dessa hör enligt vår tolkning på

något sätt ihop med förväntningarna på kontinuitet i arbetet och vardagen i stort. Trygghet är med andra ord i vår idealtypiska beskrivning kontinuitet i de uppräknade dragen.

5.2. Trygghetsskapande hanteringsstrategier

Vi ser att vår undersökning visar att individen använder sig av både praktiska och mentala hanteringsstrategier för att upprätthålla trygghet i sitt arbete. Vi förklarar redan i inledningen av vår uppsats att hanteringsstrategier är en process som innebär ständigt föränderliga tanke- och beteendemässiga försök att hantera både inre och yttre specifika krav som antingen understiger eller överstiger personens resurser. Nedan redovisar vi vilka hanteringsstrategier vi ser att våra intervjupersoner använder för att skapa och upprätthålla trygghet i sitt arbete. För en översikt över de trygghetsskapande hanteringsstrategier som uppsatsen lägger fram nedan, se bilaga 4.

5.2.1. Sökandet efter kontinuitet med hjälp av hanteringsstrategier

Kontinuitet är ett mönster i vårt intervjumaterial som vi betraktar som ett övergripande tema för övriga teman. *Kontinuitet* handlar om att intervjupersonerna vill känna att det finns en kontinuitet och struktur i vardagen så att de vet vad de kan förvänta sig. Det handlar med andra ord om rutiner och vanor och att dessa skapar och upprätthåller trygghet, men också om att intervjupersonerna ska slippa oroa sig över att till exempel förlora arbetet. *Kontinuitet* som hanteringsstrategi handlar enligt vår tolkning om såväl en praktisk som mental hanteringsstrategi för trygghetsskapande i arbetet och vardagen. Intervjupersonerna uttrycker det såhär:

“att jag känner att jag vet vad jag kan förvänta mig nästa dag” (Intervjuperson 1)

”det är skönt även med rutiner att veta att det återkommer och att man vet att såhär lång tid tar det och jag sköter dem sakerna” (Intervjuperson 6)

Kontinuitet blir ett övergripande tema för våra övriga teman av den anledningen att nedanstående teman, det vill säga trygghetsskapande hanteringsstrategier, bidrar till kontinuitet i arbetet och vardagen, vilket enligt vår tolkning av intervjupersonernas berättelser både skapar och upprätthåller trygghet i deras arbete och i deras vardag.

5.2.2. Medbestämmande

Ett framträdande mönster i vårt material handlar om något som vi benämner som *medbestämmande*. *Medbestämmande* innebär i detta fall att få uttrycka åsikter på arbetsplatsen utan att få konsekvenser, få vara med och utveckla, påverka och förbättra arbetet och/eller organisationen, samt behov av att delta i möten och få del av information/nyheter gällande arbetet och/eller organisationen. Vi tolkar att en känsla av *medbestämmande* och att bli hörd på är en viktig aspekt och en praktisk hanteringsstrategi för trygghetsskapande därför att det handlar om att kunna kontrollera, påverka och styra sin egen situation. *Medbestämmande* som trygghetsskapande hanteringsstrategi bidrar enligt vår tolkning till kontinuitet i arbetet och

vardagen genom att det handlar om att just kontrollera, påverka och styra den egna arbetssituationen varpå individen vet vad hon eller han kan förvänta sig. Det handlar också om att kunna hantera de eventuella problem som uppstår genom *medbestämmande*, varför det kan ses som en strategi. Frånvaron av medbestämmande skapar och upprätthåller på så sätt otrygghet. Intervjuperson 1 ger ett belysande uttalande om detta:

”jag själv har uttryckt mina synpunkter uppåt och liksom aldrig farit illa av det för företag A har en så pass bra policy att /.../ man ser till att försöka lösa problemen istället för att sopa saker under mattan och göra sig av med individer som är lite frågvisa eller jobbiga.”

Här ser vi att det handlar både om att, som nämdes tidigare, kunna få vara med och styra över den egna situationen, men också om att slippa oroa sig över att man ska förlora jobbet när man försöker påverka sin egen situation. *Medbestämmande* handlar inte enbart om att få uttrycka sina åsikter själv, utan även om att få ta del av den information som finns tillgänglig i organisationen. *Medbestämmande* handlar för intervjupersonerna om att känna delaktighet. Detta är viktigt för tryggheten hos våra intervjupersoner eftersom det är en förutsättning för att de ska kunna vara med och påverka.

5.2.3. Stabil ekonomisk grund

Det framträder i intervjuerna att den ekonomiska tryggheten är väldigt viktig för intervjupersonerna. Ekonomisk trygghet innebär för intervjupersonerna att slippa oroa sig över ekonomin, att se att utgifterna faktiskt täcks av inkomsterna och vetskapen att de har en inkomst varje månad. Att uppnå ekonomisk trygghet handlar här om att hela tiden strategiskt bevara en stabil ekonomisk grund. *Stabil ekonomisk grund* som trygghetsskapande hanteringsstrategi bidrar enligt vår tolkning till kontinuitet i arbetet och vardagen genom att individen vet att hon eller han kommer kunna betala sina räkningar och få mat på bordet även nästkommande månad. Vi kan se att ekonomin spelar en avgörande roll vid viktiga val. Inför viktiga val ser vi att intervjupersonerna både kalkylerar och beräknar möjliga vinster och risker i den egna ekonomin vid exempelvis ett jobbyte eller studier. Detta för att bevara den ekonomiska tryggheten de eventuellt känner, eller för att skapa en känsla av ekonomisk trygghet. Ett belysande exempel på

detta ger intervjuperson 1 då han talar om utbildning:

”i och med att jag har lite skulder så vill jag inte börja ta ännu mer studielån men visst, jag skulle kunna tänka mig att utbilda mig om jag visste att jag hade råd med det”

Att reflektera över sin ekonomiska situation tolkar vi som en mental hanteringsstrategi för att uppnå trygghet genom att bevara en stabil ekonomisk grund. En annan mental hanteringsstrategi är att reflektera över och förbereda sig tankemässigt på vilket sätt de kan tänkas begränsa den livsstil de lever i för stunden om de skulle få en sämre ekonomi i framtiden. En praktisk hanteringsstrategi i detta fall är att sälja av saker, ta ett mindre prestigefyllt jobb för att få in pengar eller ansluta sig till en arbetslöshetskassa, som vid arbetslöshet fungerar som ett ekonomiskt skydd. I vår undersökning visar det sig att de som faktiskt är anslutna till arbetslöshetskassa är desamma som upplever sig ha en trygg ekonomi, bland annat på grund av sitt medlemskap. De som inte är anslutna till arbetslöshetskassa beskriver sig ha en otrygg ekonomi, men hänvisar inte detta till frånvaro av medlemskap i arbetslöshetskassa.

”var åtminstone med i a-kassan för det är en trygghet om man skulle bli arbetslös” (Intervjuperson 4)

En annan praktisk strategi vi kan urskilja är att intervjupersonerna väljer arbete delvis utifrån lön för att på så sätt säkra en stabil ekonomisk grund. De flesta intervjupersonerna uttrycker en bra inkomst som avgörande vid val av antingen det nuvarande arbetet eller vid ett eventuellt nytt arbete.

5.2.4. Socialt nätverk

Att man skapar och upprätthåller arbetsrelaterade kontakter för att få möjlighet till jobb och att känna sig trygg på sin nuvarande arbetsplats med hjälp av det sociala nätverket är ett mönster som uppenbarar sig i vårt material. Att använda sig av det sociala nätverket framträder här enligt vår tolkning som en hanteringsstrategi för att säkra framtida arbeten och bidrar på så sätt till kontinuitet i arbetet och vardagen. Detta ger sig till känna genom att intervjupersonerna vid en eventuell arbetslöshet skulle använda sina kontakter för att få nytt jobb, men också genom att de

tror att det via kontakter är lättast att få ett arbete idag. En intervjuperson beskriver att det kan finnas en risk med att inte upprätthålla sitt sociala nätverk eftersom personer som är eller kan vara viktiga för nya jobb möjligheter då kan försvinna. Detta visar enligt oss att intervjupersonerna aktivt försöker behålla betydelsefulla personer i sitt sociala nätverk. Betydelsen av det sociala nätverket handlar också om att känna och få stöd och support i den nuvarande arbetssituationen, att man kan vända sig till kollegor för att få emotionellt stöd i arbetssituationen. *Socialt nätverk* som hanteringsstrategi handlar enligt vår tolkning således om såväl en praktisk som mental hanteringsstrategi för trygghetsskapande i arbetet och vardagen. Betydelsen av det sociala nätverket beskriver intervjupersonerna på detta sätt:

”jag skulle se till att ha nytt jobb så fort som möjligt /.../ genom att utnyttja mina kontakter” (Intervjuperson 2)

”sen är man ju också med arbetskamraterna [som] man får kontakt med... såhär... lite stöd och support” (Intervjuperson 4)

5.2.5. Oersättlighet

Ett annat mönster som vi upptäcker i vårt material är att intervjupersonerna talar om sig själv som oersättliga, eller åtminstone att de är tillräckligt duktiga i sitt arbetsutförande för att vara behövd och viktig. Att betrakta sig som oersättlig gör att intervjupersonerna inte oroar sig för att bli av med sitt arbete. Detta tolkar vi som att det handlar om en mental hanteringsstrategi för individerna att skapa och upprätthålla en känsla av trygghet så att de ska slippa gå och oroa sig och tänka på vad som eventuellt skulle kunna hända. Att betrakta sig själv som oersättlig blir därför en hanteringsstrategi för trygghetsskapande genom att det skapar en känsla av kontinuitet i arbetet och vardagen. Generellt sett säger intervjupersonerna att de inte är oroliga över sin arbetssituation. Detta tar sig i uttryck i olika former, antingen säger de att det inte finns någon risk att bli av med jobbet eftersom de har varit på arbetsplatsen så pass länge varpå erfarenheten gör att de är oersättliga.

”jag har ju jobbat i den här branschen så pass länge och på företag D i 26 år så att då känner man sig ganska trygg. Ja jag kan verksamheten och jag kan mitt jobb, det känns tryggt.” (Intervjuperson 4)

Oersättlighet visar sig också genom att intervjupersonerna tycker sig utföra arbetsuppgifter bättre än andra. Några uttrycker till och med att andra arbetskollegor inte är kapabla till att göra de uppgifter som intervjupersonerna själva utför på sin arbetsplats. Detta ger intervjuperson 2 uttryck för när hon pratar om varför hon känner sig trygg i arbetslivet:

”som jag har hjälpt till och ordna upp, i och med den ordningen så har jag i stort sett gjort mig själv outbyttbar... det finns liksom ingen som kan ta min plats.”

Oersättlighet ger sig också till känna i och med att intervjupersonerna värderar den egna kompetensen högre än andras kompetens. Detta tolkar vi som en mental hanteringsstrategi, eftersom det handlar om hur intervjupersonen tänker kring sin egen kompetens. Detta visar intervjuperson 5 prov på när hon jämför och värderar sin egen arbetslivserfarenhet med hennes kollegas utbildning:

”jag märker att jag kan hantera andra saker på grund av min erfarenhet till skillnad [från] min kollega som har utbildning, men som hon inte har en susning om”

5.2.6. Förbättra kompetens

Att kontinuerligt försöka förbättra och bredda sin kompetens eller att hålla sig uppdaterad inom yrkesområdet genom att delta i till exempel utbildningar, samt även uttrycker en önskan om detta, är ett annat framträdande mönster i vårt material. Att eftertrakta en förbättrad kompetens tolkar vi som en praktisk hanteringsstrategi som intervjupersonerna aktivt eftersöker för att säkra sin framtid inom yrket, varpå *förbättra kompetens* som trygghetsskapande hanteringsstrategi bidrar till en känsla av kontinuitet i arbetet och vardagen. Detta gör intervjupersonerna i vår undersökning genom att faktiskt delta i utbildningar och hålla sig uppdaterade inom yrket för att på så sätt bredda sin kompetens. Detta handlar både om att vara duktig inom det arbetet intervjupersonen har för stunden för att på så sätt göra sig värdefull för företaget, men det handlar också om att göra sig konkurrenskraftig på arbetsmarknaden i stort genom att utveckla kunskaper utanför sitt nuvarande arbetsområde. Så här talar intervjupersonerna om detta:

"Ja, så fort det kommer en kurs så tar man ju del av den... man vill ju hela tiden vara uppdaterad inom märket... liksom vad som händer" (Intervjuperson 3)

"jag har väl utvecklat mitt skrivande, jag skriver ju lite på fritiden och jag har jobbat med layout och design och lärt mig Photo Shop" (Intervjuperson 1)

5.2.7. Betydelsefullt arbete

Intervjupersonerna lyfter på olika sätt fram vikten av att ha ett betydelsefullt arbete. Att ha ett jobb som är roligt, intressant och utmanande, samt att ha ett arbete där man känner att man gör nytta och/eller får utlopp för sina intressen verkar vara viktigt för tryggheten hos våra intervjupersoner. Intervjupersonerna uttrycker att det är viktigt med ett roligt jobb för att de ska trivas på sin arbetsplats. Att ha ett betydelsefullt arbete bidrar enligt vår tolkning till kontinuitet i arbetet och vardagen genom att intervjupersonerna vet att de har ett utmanande och intressant arbete att gå till där de trivs. *Betydelsefullt arbete* som hanteringsstrategi handlar enligt vår tolkning om såväl en praktisk som mental hanteringsstrategi för trygghetsskapande i arbetet och vardagen. De uppger också att något som skulle kunna få dem att söka sig till ett annat arbete är om de känner att nuvarande arbete blir alltför enformigt och tråkigt. Följande citat är ett tydligt exempel på detta:

"/.../ det är ju det att man har ett arbete som man faktiskt trivs med och inte går till jobbet och tycker att det är... bara längtar till dagen ska ta slut utan ehh... faktiskt kommer hit och tycker att man gör någon nytta och inte har ont i magen för att man inte trivs helt enkelt, det är väl tre grundläggande tryggheter" (Intervjuperson 6)

6. Diskussion

6.1. Trygghetsbegreppet

Vi problematiserar trygghetsbegreppet redan i inledningen av vår uppsats och hävdar där att begreppet är svårbegripligt och används ofta utan att definieras. Vi undersöker individers subjektiva förståelse för trygghet eftersom vi anser att trygghet kan vara olika från individ till individ, varför trygghet enligt vår mening inte går att undersöka objektivt. Trots att förståelsen

för trygghet är subjektiv urskiljer vi mönster och variationer hos våra intervjupersoner som liknar varandra. Trygghet för individen tycks här handla om att ha kontinuitet i arbetet och vardagen genom att skapa och upprätthålla stabil ekonomi, tillsvidareanställning, utmanande och roligt jobb, samt välmående familj och bra boende. I likhet med Giddens (1996) teori om ontologisk trygghet ser vi att kontinuitet utgör kärnan i trygghetsbegreppet även hos våra intervjupersoner, varför vi tolkar detta som att kontinuitet är en grundläggande förutsättning även för trygghet i relation till arbetsmarknaden. Ontologisk trygghet innebär enligt Giddens (1996) kontinuitet både vad gäller identiteten, samt de vardagliga sociala och materiella delarna av livet, så som välmående familj och stabil ekonomi utgör exempel på i vårt fall. Giddens uppger vidare att arbete utgör en känsla av stabil social identitet. Mot bakgrund av detta tolkar vi att varsel inte enbart utgör hot mot arbetet i sig utan också ett hot mot identiteten. Piippola (2010) betraktar trygghet som en känslomässig trygghet för individen som skapas och upprätthålls med hjälp av rutiner. Detta i likhet med Giddens (1996), men Piippola (2010) talar inte om ontologisk trygghet utan om social trygghet. Social trygghet innebär enligt Piippola att känna tillhörighet i en lokal kontext och om att ingå i ett socialt nätverk, vilket får stöd även av vår undersökning. Teorin om ontologisk trygghet förklarar inte betydelsen av det sociala nätverket mer ingående än att trygghet innebär kontinuitet dels vad gäller de sociala delarna av livet (Giddens, 1996). Men vi påstår med utgångspunkt i detta att det i vissa fall är svårt att tala om likheter och skillnader i mönster och variationer vad gäller trygghet och trygghetsskapande i relation till Giddens teori om ontologisk trygghet, bland annat i samband med det sociala nätverkets betydelse. Detta då vi upplever att Giddens argumenterar på en mer abstrakt och teoretisk nivå, medan vi har ambitionen att undersöka hur det ser ut i livsvärlden. Med detta menar vi att vi utifrån intervjupersonernas livsvärld fångar de mer konkreta aspekterna av trygghet och trygghetsskapande genom att vi studerar den subjektiva förståelsen av detsamma (se idealtypisk beskrivning av trygghet i 5.1.1.). Vi upptäcker i vårt material att det för våra intervjupersoner ständigt handlar om att skapa och upprätthålla kontinuitet i de olika aspekterna av trygghet och trygghetsskapande. Ett exempel på detta är när de vill säkerställa ekonomisk stabilitet, vilket enligt oss handlar om att skapa och upprätthålla kontinuitet genom att försäkra sig om att de kommer kunna betala sina räkningar och ha mat på bordet.

Vidare i vår diskussion angående trygghetsbegreppets mångtydighet visar Piippola (2010) att

social trygghet utifrån ett arbetsmarknads- och socialpolitiskt perspektiv skiljer från individens genom att det arbetsmarknads- och socialpolitiska perspektivet likställer social trygghet med ekonomisk trygghet. I vår studie innebär trygghet enligt intervjupersonerna, i likhet med såväl Piippola (2010) som ett arbetsmarknads- och socialpolitiskt perspektiv, både social och ekonomisk trygghet. Näswall et al. (2001) bidrar med ytterligare ett perspektiv på trygghet som de ställer i relation till arbetssituationen. De talar i sammanhanget om anställningsotrygghet, vilket de beskriver som ”en subjektiv upplevelse av hot om ofrivillig arbetslöshet” (Näswall et al., 2001, s. 181). I en senare studie beskriver Näswall et al. (2003) vidare att otrygghet är skillnaden mellan önskad och upplevd trygghet. Här definierar de otrygghet som ”individens förväntningar vad gäller kontinuiteten i en anställning, oro inför anställningens framtida existens och oförmåga att hävda kontinuitet i anställningen i en situation där egna positionen är hotad” (Näswall et al., 2003, s. 24).

I likhet med vårt perspektiv på trygghetsbegreppet talar också Näswall et al. (2003) om trygghet som en subjektiv upplevelse. Det är även intressant att ta in detta perspektiv eftersom Näswall et al., till skillnad från Giddens (1996, 1999 & 2007), undersöker otrygghet på arbetsmarknadens arena. Näswall et al. (2003) talar om otrygghet och inte trygghet, vilket gör att vi blir tvungna att vända blicken och betrakta trygghet som motsatsen till otrygghet. Om vi väljer att acceptera deras perspektiv kan vi mot bakgrund av perspektivet säga att trygghet i arbetet handlar om att inte uppleva hot om ofrivillig arbetslöshet. Trots att det i skrivande stund sköljer en varselvåg över den svenska arbetsmarknaden och att det råder ett tuffare klimat på arbetsmarknaden då anställningsskyddet är försvagat och ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen minskar, samt att våra intervjupersoner arbetar inom den mest drabbade sektorn känner de sig generellt sett trygga i sitt arbete. Att de trots detta konstaterade varselhot känner sig trygga anser vi både förklarar och ger stöd för att trygghet är en subjektiv upplevelse. Med andra ord känner sig våra intervjupersoner trygga med anledning av att de inte upplever hot om ofrivillig arbetslöshet.

I likhet med både Piippola (2010) och vår studie, talar Ohlsson (2010) om trygghet som social gemenskap och rutiner. Vidare menar han att olika aspekter av trygghet är olika viktiga beroende på vilken fas individen är i livet. Han säger att ekonomisk trygghet är viktigast mellan åren 25-49 eftersom individer vanligtvis bildar familj inom den perioden och därför har ett större

försörjningsansvar. Ohlsson bidrar därmed med en förklaring till varför ekonomisk trygghet är så pass viktig för våra intervjupersoner. Däremot anser vi att det kan finnas andra förklaringar än familjebildning och försörjningsansvar som Ohlsson uppger till varför ekonomisk trygghet är viktigast inom denna period, eftersom det inom denna långa period enligt oss förmodligen förekommer andra stora utgifter så som husköp, renovering, bilköp och så vidare. Ett exempel från vår undersökning, som ger stöd för vårt påstående, är att intervjuperson 2 hamnar inom perioden och anser att ekonomisk trygghet är viktig, men inte på grund av familjebildning utan till följd av husköp.

Ortiz (2010) bidrar inte med någon direkt definition av trygghet förutom att han säger att en tillsvidareanställning innebär trygghet. Med tanke på att en tillsvidareanställning per definition innebär förväntningar på kontinuitet, som vi skriver inledningsvis i uppsatsen, kan vi mot bakgrund av Giddens (1996) påstående om att ontologisk trygghet innebär kontinuitet, tolka det som att Ortiz indirekt definierar trygghet som kontinuitet.

6.2. Valet av hanteringsstrategier

Efter en diskussion om trygghetsbegreppet betraktar vi, mot bakgrund av uppsatsen övergripande teoretiska perspektiv och tidigare forskning inom området, kontinuitet och trygghet som två sidor av samma mynt. Som vi ovan skriver anser vi och märker i likhet med Giddens (1996) att kontinuitet utgör kärnan i trygghetsbegreppet, varför vi tolkar detta som att kontinuitet är en grundläggande förutsättning för trygghet i arbetet. När det kommer till att hantera inre och yttre krav, som varsel utgör exempel på, menar vi att individen skapar och upprätthåller trygghet i sitt arbete genom att försöka upprätthålla kontinuitet. Detta med hjälp av hanteringsstrategier. Som vi redogör för tidigare i uppsatsen är hanteringsstrategier enligt Lazarus och Folkman (1984) en process som innebär ständigt föränderliga tanke- och beteendemässiga försök att hantera både inre och yttre specifika krav som antingen understiger eller överstiger personens resurser. Näswall et al. (2003) förklarar att individen gör en bedömning av situationen och de hot som denna innebär för att hantera anställningsotrygghet. Bedömningen sker enligt författarna mot bakgrund av individens livssituation och tillgängliga resurser, samt spelar en avgörande roll i

valet av hanteringsstrategier. Däremot stöter vi, i likhet med Näswall et al. (2001), på motstridiga resultat vad gäller bakgrundsvariablernas betydelse för såväl valet av hanteringsstrategi som förståelsen för trygghet och trygghetsskapande i arbetet. Vi hittar heller inga utmärkande mönster eller variationer i vårt intervjumaterial vad gäller de bakgrundsvariabler som vi utgår ifrån i denna undersökning. Med andra ord tycks inte kön, ålder eller yrke kunna varken förklara valet av hanteringsstrategi eller förståelsen för trygghet och trygghetsskapande i arbetet.

Vidare ser vi i likhet med Näswall et al. (2001) att valet av hanteringsstrategi sker mot bakgrund av individens livssituation, tillgänglig resurser och kontext. Med utgångspunkt i detta tycker vi att även Giddens (1996) på ett sätt talar om hanteringsstrategier i samband med teorin om ontologisk trygghet. Han förklarar där att framtiden är oförutsägbar i det moderna samhället, varför individen ständigt måste reflektera över vilka situationer som han eller hon kan tänkas ställas inför, samt hur de kan tänkas hanteras. Det handlar här enligt Giddens om att kalkylera och beräkna möjliga vinster och risker, vilket vi tolkar som och associerar till att hantera otrygghet med hjälp av en mental strategi. När vi nu talar i termer av hanteringsstrategier ser vi att Piippola (2010), i likhet med Näswall et al. (2003), visar med sin studie att valet av hanteringsstrategier sker mot bakgrund av individens kontext, då hon lägger fram att individen gör aktiva val och överväger social trygghet och risker utifrån den kontext som han eller hon befinner sig i. Detta tolkar vi som både en mental och praktisk strategi för att hantera otrygghet. När vi betraktar Ohlssons (2010) studie med utgångspunkt i hanteringsstrategier ser vi att individer väljer hanteringsstrategier utifrån den fas de befinner sig i för stunden, vilket vi tolkar som en praktisk strategi för att hantera otrygghet, varför vi här i likhet med både Piippola (2010) och Näswall et al. (2003) ser att valet av hanteringsstrategier sker mot bakgrund av individens kontext. I Ortiz (2010) studie visar han att individen helt enkelt skapar och upprätthåller trygghet genom att de väljer en ”trygg” tillsvidareanställning, vilket vi tolkar mot bakgrund av vad Lazarus och Folkman (1984) skriver om hanteringsstrategier. Således betraktar vi att välja en tillsvidareanställning som ett beteendemässigt försök att skapa och upprätthålla trygghet, eller med våra termer, en praktisk hanteringsstrategi för att skapa och upprätthålla trygghet.

6.3. Trygghetsskapande hanteringsstrategier

Vi lägger fram i vår undersökning att de mentala och praktiska hanteringsstrategier som vi ser att våra intervjupersoner använder sig av för att skapa och upprätthålla trygghet i sitt arbete är *medbestämmande, stabil ekonomisk grund, socialt nätverk, oersättlighet, förbättra kompetens och betydelsefullt arbete*.

Medbestämmande handlar kortfattat om att våra intervjupersoner skapar och upprätthåller trygghet i sitt arbete genom att få uttrycka åsikter, vara delaktig i arbetet och att få del av information gällande arbete och/eller organisationen. Frånvaron av *medbestämmande* skapar på så sätt otrygghet i arbetet enligt intervjupersonerna. Detta uttalande stöds av Näswall et al. (2003) som säger att brist på information, dåliga kommunikationssätt och ryktesspridning är faktorer som bidrar till otrygghet i anställningen. *Medbestämmande* som en hanteringsstrategi för trygghetsskapande i arbetet är en av de hanteringsstrategier som enligt oss inte omedelbart kan belysas med hjälp av teorin om ontologisk trygghet. Tillsammans med *oersättlighet, förbättra kompetens* och *betydelsefullt arbete* upplever vi att hanteringsstrategin *medbestämmande* är specifikt för arbetsmarknadens arena och för trygghetsskapande i arbetet. Giddens (1996) teori om ontologisk trygghet handlar inte om arbetsmarknadens arena, utan snarare om en grundläggande trygghet - en grundläggande ontologisk trygghet som vi antar även till viss del är grundläggande för trygghet och trygghetsskapande i relation till arbetsmarknaden. Giddens (1999) talar däremot om att tvivelkänslan är, i det moderna kritiska förnuftet, ett utmärkande kännetecken. Mot bakgrund av detta tolkar vi att *medbestämmande* är en hanteringsstrategi för att hantera denna tvivelkänsla. *Medbestämmande* som hanteringsstrategi för att skapa och upprätthålla trygghet liknar vi med det Näswall et al. (2003) benämner som protest. Författarna talar om protest som ett uttryck för problemfokuserad hanteringsstrategi. Lazarus och Folkman (1984) ger exempel på ventilering som en form av känslfokuserad hanteringsstrategi vilket vi menar är en aspekt av *medbestämmande*. *Medbestämmande* kan enligt vår tolkning också vara en problemfokuserad hanteringsstrategi eftersom vi liknar *medbestämmande* med Lazarus och Folkmans problemfokuserade hanteringsstrategi konfrontation. Protest, ventilering och konfrontation återkommer enligt vår tolkning som olika aspekter av vår beskrivning av *medbestämmande* som hanteringsstrategi i empiriavsnittet. Det handlar här enligt oss om att

försöka styra och påverka sin arbetssituation, såväl i dagsläget som i framtiden. Vidare talar Giddens (1996) om att framtiden är oförutsägbar i det moderna samhället och att detta medför att individer ständigt måste reflektera över vilka situationer eller utmaningar hon eller han kan tänkas ställas inför, samt hur de kan tänkas hanteras i framtiden. Vi tänker här att frånvaron av *medbestämmande* i arbete resulterar i att individen inte får tillräckliga verktyg för att kunna reflektera över sin framtid på det sätt som Giddens talar om, varför detta enligt oss, med stöd av Näswall et al. (2003) skapar otrygghet i arbetet.

Stabil ekonomisk grund som trygghetsskapande hanteringsstrategi handlar om att våra intervjupersoner genom strategiska val försöker skapa och bevara en stabil ekonomisk grund. Våra intervjupersoner visar att ekonomin spelar en avgörande roll vid viktiga val och att de där både kalkylerar och beräknar möjliga vinster och risker i den egna ekonomin. Giddens (1996) förklarar med teorin om ontologisk trygghet att det är på detta reflekterande sätt som individer skapar och upprätthåller trygghet i sin tillvaro. Detta liknar vi med det Lazarus och Folkman (1984) beskriver som problemfokuserad hanteringsstrategi. De beskriver att problemfokuserad hanteringsstrategi handlar om att definiera problemet, söka alternativa lösningar, mäta för- och nackdelar, välja och sedan agera. Detta är enligt oss typiska kännetecken för det reflekterande sätt med vilket individen enligt Giddens (1996) bidrar till att skapa och upprätthålla trygghet i tillvaron. *Stabil ekonomisk grund* som hanteringsstrategi handlar också enligt oss om att skapa och bevara kontinuitet i arbetet och vardagen. Vi förklarar tidigare i diskussionsdelen på vilket sätt trygghet och kontinuitet utgör två sidor av samma mynt. Mot bakgrund av Giddens (1996) teori om ontologisk trygghet handlar *stabil ekonomisk grund* om att de vardagliga materiella delarna av livet kommer att vara konstanta. Som vi ger exempel på i vårt empiriavsnitt väljer våra intervjupersoner bort utbildning med anledningen av att de ser utbildning som ett ekonomiskt risktagande, de vill inte ta fler studielån då de redan har skulder men de skulle kunna tänka sig en utbildning om de visste att de hade råd med det. Piippola (2010) bidrar med ett annat exempel på hur det fungerar i livsvärlden på vårt empiriska fält. Han visar i sin studie att de arbetsmöjligheter som finns i den kontext som Piippola undersöker inte kräver utbildning, varför utbildning blir ett ekonomiskt risktagande då det inte garanterar arbete, men däremot med all sannolikhet garanterar studieskulder. Vidare visar Ohlsson (2010) att industriarbetare inom den så kallade mellanperioden anser att ekonomisk trygghet är som viktigast till följd av

familjebildning och därmed större försörjningsansvar. Han visar också, som vi tidigare diskuterar, att trygghet för industriarbetarna är förenat med rutiner, varför vi antar att industriarbetarna avstår från vägval som riskerar familjeekonomin. Stöd för detta antagande ger Ohlsson (2010) i sin studie exempel på då industriarbetare inom mellanperioden väljer att stanna i sitt arbete till följd av just familjebildning och därmed större försörjningsansvar. Ortiz (2010) visar att individer skapar och upprätthåller trygghet genom att välja en trygg tillsvidareanställning framför arbeten som bättre matchar deras utbildningsnivå och kvalifikationer. Att försöka göra karriär och på vägen dit eventuellet bli tvungen att ta ett tillfälligt jobb kan enligt vår tolkning betraktas som ett ekonomiskt risktagande. Ett tillfälligt jobb ger enligt våra intervjupersoner inte en stabil ekonomisk grund, varpå vi här ser en motsättning mellan just karriär och trygghet i likhet med Ortiz (2010). Till skillnad från hans studie är våra intervjupersoner, mot bakgrund av deras utbildningsnivå (se tabell 1 i 2.2.1.), enligt vår mening inte överkvalificerade för deras yrken. Förklaringen till detta kan enligt oss ligga i att den kontext som våra intervjupersoner befinner sig i, det vill säga den svenska arbetsmarknaden, är utformad på ett annat sätt i jämförelse med de länder Ortiz (2010) undersöker. En huvudregel på den svenska arbetsmarknaden är att en anställning ska gälla tillsvidare (Nationalencyklopedin, 2012, uppslagsord ”Anställningsskydd”). I motsats till detta säger Ortiz (2010) i sin studie att de länder han undersöker har många tillfälliga jobb, varför individer i dessa länder hellre väjer en trygg tillsvidareanställning framför arbeten som bättre passar deras utbildning och kvalifikationer. Detta ger enligt vår tolkning återigen stöd för att livssituation, tillgängliga resurser och därmed det sammanhang inom vilka våra intervjupersoner befinner sig i mångt och mycket förklarar individens förståelse för trygghet och trygghetsskapande i arbetet, samt ligger till grund för valet av hanteringsstrategier.

Socialt nätverk som hanteringsstrategi för att skapa och upprätthålla trygghet i arbetet handlar om att intervjupersonerna använder och betraktar det sociala nätverket som en resurs för att upprätthålla kontinuitet i sitt arbete och i sin vardag. Därmed kan vi säga att det sociala nätverket bidrar till att skapa och upprätthålla en känsla av såväl ontologisk trygghet som trygghet i arbetet. Detta genom att de kontakter som det sociala nätverket ger innebär möjlighet till arbete på längre sikt, samt att det sociala nätverket på arbetsplatsen enligt intervjupersonerna ger social gemenskap som skapar trygghet i arbetet för stunden. *Socialt nätverk* som hanteringsstrategi är

enligt vår tolkning exempel på det som Lazarus och Folkman (1984) beskriver som en känslfokuserad hanteringsstrategi, där en form av sådana hanteringsstrategier är just att eftersöka emotionellt stöd i arbetet. Enligt Giddens (2007) medför arbete möjligheter till social gemenskap och ger en känsla av stabil social identitet hos individer. På så sätt blir det också enligt oss förståeligt varför det sociala nätverket framträder som betydelsefullt för våra intervjupersoner. Piippola (2010) skriver i sin artikel att social trygghet för individen innebär att känna tillhörighet i lokal kontext och att ingå i ett socialt nätverk. Enligt vår tolkning svarar *socialt nätverk* som hanteringsstrategi i vår undersökning mot innebörden av social trygghet enligt Piippola. I likhet med Piippolas artikel, som lyfter fram det sociala nätverkets betydelse som både emotionellt stöd och som möjlighet till nytt jobb utöver exempelvis vidareutbildning, uppger också våra intervjupersoner att det sociala nätverket bidrar till att skapa och upprätthålla trygghet genom att det motverkar känslan av oro och osäkerhet. *Socialt nätverk* som hanteringsstrategi finner vi också stöd för i Ohlssons (2010) studie, även om han inte talar i termer av hanteringsstrategier. I likhet med Piippola (2010) visar Ohlsson (2010) på betydelsen av den sociala gemenskapen för trygghet och trygghetsskapande. Vidare talar Näswall et al. (2003) om olika faktorer som påverkar känslan av otrygghet, däribland nämns det sociala stödets roll. Närvaro av socialt stöd minskar enligt författarna upplevelsen av otrygghet i anställningen, vilket också får stöd från vår undersökning.

Oersättlighet som hanteringsstrategi tolkar vi som en mental strategi för att skapa och upprätthålla trygghet där intervjupersonerna tänker på sig själva som oersättliga, det vill säga att de gör ett tillräckligt bra jobb och att de har varit på sin arbetsplats så pass länge att det inte finns någon som kan ersätta deras plats. Denna hanteringsstrategi tror vi visar sig i vårt material eftersom vi undersöker trygghet på arbetsmarknadens arena. Vi liknar *oersättlighet* vid en mental hanteringsstrategi och som en form av de känslfokuserade hanteringsstrategiersom Lazarus och Folkman (1984) ger exempel på. Vi ser i denna hanteringsstrategi att det finns en ovilja hos intervjupersonerna att tala om risker som är direkt riktade till dem själva. De nämner risker som skulle kunna finnas, men påpekar sedan att detta inte är något hot mot just dem eftersom de anser sig vara oersättliga. Ett exempel på detta är när intervjuperson 5 talar om att arbetslivserfarenhet är viktigare än utbildning, hon nämner att arbetsgivarna nu för tiden kräver utbildning i större utsträckning än tidigare, men trots detta påpekar hon att hon märker att hennes

arbetslivserfarenhet är viktigare, varför det inte finns någon risk för henne att förlora jobbet. Vi liknar dessa tankegångar med det Giddens (1996) skriver om risker. Han menar att vi inte hela tiden kan gå runt och oro oss för vad som eventuellt skulle kunna hända för att vi då skulle bli galna. Detta kan enligt vår tolkning vara en av förklaringarna till varför våra intervjupersoner tvingas blunda för de risker som eventuellt existerar med hjälp av mentala hanteringsstrategier för att slippa oro sig. Piippola (2010) talar om att social trygghet inte enbart innebär att känna sig trygg, utan också om att slippa känna oro och osäkerhet. Han menar dock att detta uppnås med hjälp av de sociala nätverken. Vi ser i vår undersökning att även *oersättlighet* som hanteringsstrategi motverkar en känsla av oro och osäkerhet hos våra intervjupersoner. Näswall et al. (2001) lägger fram att känslan av anställningsotrygghet torde vara starkare vid varsel än vid en ohotad situation. Detta resultat stämmer inte överens med vårt resultat. Vi nämner tidigare i uppsatsen att det i skrivande stund sköljer en varselvåg över den svenska arbetsmarknaden och att det råder ett tuffare klimat på arbetsmarknaden då anställningsskyddet är försvagat och ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen minskar. Trots detta, tillsammans med att våra intervjupersoner arbetar inom den mest utsatta sektorn, känner våra intervjupersoner inte ett hot om att ofrivilligt förlora jobbet. Detta förklarar vi tidigare i denna del av uppsatsen med att förståelse för trygghet är subjektivt. *Oersättlighet* som mental hanteringsstrategi för trygghet och trygghetsskapande i arbetet kan avslutningsvis enligt vår mening också vara ett uttryck för individens självtillit och självkänsla. Näswall et al. (2003) säger att personliga egenskaper så som bland annat självtillit och självkänsla påverkar upplevelsen av anställningsotrygghet. Med andra ord kan vi med stöd från såväl deras studie som vår undersökning säga att intervjupersonerna här tycks ha både god självtillit och god självkänsla, eftersom de trots allt känner sig trygga i sitt arbete.

Förbättra kompetens som hanteringsstrategi för att skapa och upprätthålla trygghet i arbetet handlar kortfattat om att intervjupersonerna ger uttryck för att kontinuerligt försöka förbättra och bredda sin kompetens. Detta gör de genom att hålla sig uppdaterade inom sitt yrkesområde och genom att de intresserar sig för, samt deltar i exempelvis fortbildningar. Vi tolkar denna hanteringsstrategi som både känslö- och problemfokuserad och liknar den vid den strategi som Näswall et al. (2003) benämner som lojalitetsstrategi, vilken enligt författarna kan vara ett uttryck för såväl problem- som känslöfokuserad strategi. Författarna beskriver att

lojalitetsstrategin innebär att individen försöker förbättra sin arbetsprestation för att på så sätt, vid exempelvis varselhot, trygga sin plats i organisationen (Näswall et al., 2003). Liknande tendenser återkommer hos intervjupersonerna i vår undersökning då *förbättra kompetensen* dels handlar om att vara duktig inom det arbetet de har för stunden, för att på så sätt göra sig värdefull för den organisation de arbetar inom. Lazarus och Folkman (1984) ger exempel på kompetensutveckling som en form av problemfokuserad hanteringsstrategi, vilket enligt vår tolkning är synonymt med att *förbättra kompetensen*. Förutom att *förbättra kompetensen*, för att på så sätt trygga sin plats i organisationen, handlar denna hanteringsstrategi enligt intervjupersonerna också om att göra sig konkurrenskraftig på arbetsmarknaden i stort genom att utveckla kunskaper utanför sitt nuvarande kompetensområde. Mot bakgrund av Piippolas (2010) artikel tolkar vi här att intervjupersonerna gör sig själva anställningsbara genom att hålla sina praktiska och teoretiska kunskaper uppdaterade för att enligt vår tolkning antingen medvetet eller omedvetet försöka leva upp till de krav som den nya arbetslinjen ställer på individen. I motsats till vår studie ger Ohlsson (2010) i sin studie exempel på att personer i den så kallade avslutningsperioden (49 år och uppåt) har en negativ inställning till bland annat kunskapsutveckling. Detta förklarar han som förenat med individens behov av vana och rutiner som grunden till trygghet i arbetet. Vi tolkar här att den negativa inställningen till kunskapsutveckling hänger samman med att kunskapsutveckling förmodligen leder till någon form av förändring i arbetet, vilket mot bakgrund av individens behov av vana och rutiner, enligt vår tolkning kan skapa en känsla av otrygghet. Den intervjuperson som i vår undersökning hamnar inom den så kallade avslutningsperioden ger till skillnad från Ohlssons studie inte uttryck för att ha en negativ inställning till kunskapsutveckling. Förklaringen till detta kan enligt vår tolkning ligga i att det faktum att individen enligt Näswall et al. (2003) väljer strategi och hanterar anställningsotrygghet genom att göra en bedömning av situationen och de hot denna innebär, vilket enligt författarna sker mot bakgrund av individens livssituation och tillgängliga resurser. Med utgångspunkt i detta kan förklaringen enligt vår mening ligga i att denna intervjuperson helt enkelt befinner sig i en livssituation och har tillgängliga resurser som på olika sätt bidrar eller kommer att kunna bidra till kontinuitet i arbetet och vardagen och därmed skapa och upprätthålla trygghet, även om det sker förändringar i arbetet som enligt vår tolkning torde skapa otrygghet hos individen. Detta påminner återigen om kontextens betydelse i samband med individens förståelse för trygghet och trygghetsskapande i relation till arbetsmarknaden.

Betydelsefullt arbete som trygghetsskapande hanteringsstrategi handlar enligt våra intervjupersoner om att se till att ha ett jobb som är roligt, intressant och utmanande, samt att de har ett arbete där de känner att de gör någonting betydelsefullt. Om vi tolkar denna hanteringsstrategi och ställer den i relation till Giddens (1999) teori om ontologisk trygghet förstår vi *betydelsefullt arbete* som en viktig trygghetsskapande hanteringsstrategi eftersom individens identitet enligt Giddens är starkt förenad med hans eller hennes yrkesroll, samt att arbetsmarknaden som institution har ett starkt inflytande på det vardagliga sociala livets karaktär. Det blir enligt vår tolkning därför viktigt för våra intervjupersoner att ha ett betydelsefullt arbete. *Betydelsefullt arbete* som hanteringsstrategi är dock ingen strategi som vi direkt stöter på i tidigare studier inom området. Vikten av ett betydelsefullt arbete för trygghetskänslan omfattas inte heller av Giddens (1996) teori om ontologisk trygghet och kan därför inte belysa denna aspekt av trygghet och trygghetsskapande i arbetet. Som vi skriver ovan finner vi dock vissa likheter med Giddens teori om ontologisk trygghet, men vi ser här att det för intervjupersonerna i vår undersökning inte räcker med att deras identitet kommer att uppvisa en kontinuitet och att det vardagliga sociala och materiella livets karaktär kommer att vara konstant för trygghet och trygghetsskapande på just arbetsmarknadens arena, utan att det även måste till att arbetet är betydelsefullt för individen, så som vår undersökning visar.

7. Slutsats

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur trygghetsskapande i arbetslivet går till och att försöka synliggöra den trygghetsskapande processen. Vår undersökning visar att det går att urskilja ett mönster i de berättelser som våra intervjupersoner delar med sig av angående trygghet och trygghetsskapande i relation till arbetsmarknaden, trots att förståelsen för trygghet är subjektiv. Detta gör att vi undrar huruvida man kan säga att trygghet i själva verket är socialt konstruerat. Trygghet i arbetet tycks för individen handla om att ha kontinuitet, stabil ekonomi, tillsvidareanställning, utmanande och roligt jobb, samt välmående familj och bra boende. Vidare visar undersökningen att individen skapar och upprätthåller trygghet i sitt arbete med hjälp av både praktiska och mentala hanteringsstrategier. Dessa är enligt vår undersökning: *kontinuitet, medbestämmande, stabil ekonomisk grund, socialt nätverk, oersättlighet, förbättra kompetens,*

samt *betydelsefullt arbete*.

Den trygghetsskapande processen har sin utgångspunkt i individens subjektiva förståelse för trygghet i arbetet. Med hjälp av mentala och praktiska hanteringsstrategier försöker individen skapa och upprätthålla kontinuitet i arbetet och vardagen. Att känna tilltro till att de mentala och praktiska hanteringsstrategierna kommer att bidra till kontinuitet i arbetet och vardagen är en grundläggande förutsättning för trygghet. Detta representerar i vår undersökning den trygghetsskapande processen.

Figur 1: Den trygghetsskapande processen



Teorin om ontologisk trygghet belyser och förklarar till viss del hur individen skapar och upprätthåller trygghet i arbetet, men i tillägg till teorin behövs enligt vår undersökning även *medbestämmande*, *oersättlighet*, *betydelsefullt arbete* och *förbättra kompetens* som olika former av mentala och praktiska hanteringsstrategier för att här helt förklara hur trygghet och trygghetsskapande i arbetslivet går till. Således blir detta vårt bidrag till teoriutveckling. När varken arbetsmarknaden eller de ”externa” trygghetssystemen numera förmår att skapa trygghet hos individen både utgör och bildar dessa mentala och praktiska hanteringsstrategier något som enligt vårt perspektiv kan liknas vid individens ”interna” trygghetssystem. Det visar sig här att individens livssituation, tillgängliga resurser samt den kontext som han eller hon befinner sig i spelar en avgörande roll vid valet av hanteringsstrategier. Att våra intervjupersoner inte känner sig otrygga trots rådande arbetsmarknadsklimat ger i sin tur stöd för att de mentala och praktiska hanteringsstrategier som individen använder för att skapa och upprätthålla trygghet i sitt arbete faktiskt fungerar.

Referenser

- Arbetsförmedlingen. (2012) *Antal varslade fortsätter*. Hämtat 2012-11-14. Internetlänk:
<http://www.arbetsformedlingen.se/Omoss/Pressrum/Pressmeddelanden/Pressmeddelandeartiklar/Riket/11-14-2012-Antalet-varslade-fortsatter-oka.html>
- Bergman, P. (2005) ”Arbetsnografi med frågeformulär”, s. 79-115 i Bergman, P. & Olofsson, G. (red.) *Samhällsvetenskapens hantverk*. Lund: Arkiv.
- Boyatzis, R.E. (1998) *Transforming qualitative information: thematic analysis and code development*. London: SAGE.
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H. & Wängnerud, L. (2007) *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts juridik.
- Franssén, A. (1997) *Omsorg i tanke och handling: en studie av kvinnors arbete i vården*. Diss. Lund: Lunds universitet.
- Giddens, A. (2007) *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Giddens, A. (1999) *Modernitet och självidentitet: självet och samhället i den senmoderna epoken*. Göteborg: Daidalos.
- Giddens, A. (1996) *Modernitetens följder*. Lund: Studentlitteratur.
- Jusek. (2012) *Varsel, arbetsbrist, uppsägning – verksamhetsförändringar i privat sektor*. Hämtat 2013-01-03. Internetlänk:
http://www.jusek.se/Documents/PDF/Trycksaker/Varsel_S5_SK%C3%84RM.pdf
- Kvale, S. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984) *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Nationalencyklopedin. (2012) *Anställningskydd*. Hämtat 2012-12-19. Internetlänk:
<http://www.ne.se/lang/anst%C3%A4llningskydd>
- Nationalencyklopedin. (2012) *Arbetsmarknadspolitik*. Hämtat 2012-12-19. Internetlänk:
<http://www.ne.se/lang/arbetsmarknadspolitik>
- Nationalencyklopedin. (2012) *Saltsjöbadsavtalet*. Hämtat 2012-12-19. Internetlänk:
<http://www.ne.se/lang/saltsj%C3%B6badsavtalet>
- Nationalencyklopedin. (2012) *Svenska modellen*. Hämtat 2012-12-19. Internetlänk:
<http://www.ne.se/svenska-modellen>
- Näswall, K., Sverke, M. & Hellgren, J. (2003) *Anställningsotrygghet: individen på den flexibla*

arbetsmarknaden. Lund: Studentlitteratur.

Näswall, K., Sverke, M. & Hellgren, J. (2001) ”Tryggare kan ingen vara?: metaanalys av relationen mellan anställningsotrygghet och välbefinnande”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 7 (3): 179-193.

Ohlsson, B. (2010) “Det räcker nu - om Volvoarbetares syn på arbetet i olika faser av livet”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 16 (1): 59-72.

Ortiz, L. (2010) “Not the right job, but a secure one: over-education and temporary employment in France, Italy and Spain”, *Work, employment and society* 24 (1): 47-64.

Piippola, S. (2010) ”Arbetslinjen - social trygghet eller risk?”, *Socialvetenskaplig tidskrift* 17 (3-4): 255-269.

Ritzer, G. (2009) *Sociologisk teori*. Malmö: Liber.

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

Bilaga 1: Intervjuguide

Bakgrundsuppgifter

Läs in högt: Detta är en intervju med respondent nummer [respondentens nummer...] och dagens datum är den [datum]

Vilket år är du född och hur gammal är du?

Var är du född (födelseort)?

Bostadsort? (Sedan?)

Vad arbetar du med? (bransch, titel, typ av tjänst och så vidare.)

Anställningsform?

Vilken utbildning har du?

Vilken utbildning har dina föräldrar?

Har du barn? (antal/ålder)

Vilket är ditt civilstånd?

Vilket yrke har ev. partner?

Medlem i A-kassa/Fackförbund?

Fackligt aktiv?

Beskriv din ekonomiska situation?

Trygghet

Vad innebär ”trygghet” för dig?

[be dem först svara vad de tänker på helt fritt när de hör ”trygghet”, även om de kanske ber om förtydliganden]

Känner du dig *trygg* i livet? Vad är det som gör att du känner dig trygg/inte trygg i livet?

Vad oroar du dig för, om något?

Känner du dig trygg i yrkeslivet? Vad är det som gör att du känner dig trygg/inte trygg i yrkeslivet?

Tror du att du skulle kunna råka illa ut i arbetet? Vad skulle kunna hända och varför?

Hur bedömer du risken för arbetslöshet? Vad baserar du den bedömningen på?

Har du erfarenhet av att vara arbetslös?

Har du vänner eller släktingar med erfarenhet av arbetslöshet?

Vad skulle hända om du blev av med jobbet? Hur tror du att du skulle hantera arbetslöshet idag?
Vad skulle du göra?

Arbetsituation

Berätta hur en vanlig arbetsdag ser ut för dig? (T.ex. igår eller idag)? Ser det likadant ut varje dag?

Vad fick dig att söka till detta jobb? Vad var avgörande?

Vad betyder jobbet för dig?

Hur hoppas du att ditt yrkesliv ser ut om tio år?

Vad anser du om dina nuvarande arbetsvillkor? Önskar du att de såg annorlunda ut, i så fall hur?

Vad gör du om du känner oro eller stress över din arbetsituation? Kan du minnas när det hände senast? Vad gjorde du då? Vem kan du vända dig till vid stress/oro?

Vad gör du om du får en arbetsuppgift som du inte vet hur du ska lösa? När hände det senast?

Vad gjorde du?

Hur ser relationen ut till dina chefer? Vad tycker du är en chef ska göra? Upplever du att din chef lever upp till detta?

Vad får dig att trivas på jobbet? Vad motiverar dig i ditt arbete? Vad stimuleras du av i ditt arbete?

Vad skulle kunna få dig att söka nytt arbete?

Vilken typ av arbete/anställningsform skulle du då vara intresserad av? Tror du att du skulle kunna välja? Vad skulle vara avgörande för beslutet?

Hur upplever du konkurrens gällande ditt yrke?

Hur förebygger du risk för arbetslöshet? Försöker du hålla dig ”konkurrenskraftig” på arbetsmarknaden? I så fall hur?

Hur tror du att du lättast får ett arbete idag (ams, bemanningsföretag, kontakter)?

Arbetsplatsen

Umgås du mycket med dina arbetskamrater (i och utanför jobbet)? Varför/varför inte?

Känner du dig delaktig på arbetsplatsen? Varför/varför inte?

Hur sprids information/nyheter på din arbetsplats? Vilka kommunikationskanaler använd mest i det dagliga arbetet (öga mot öga, telefon, mejl mm)?

Tycker du att den (ev.) utbildning du har är till nytta i ditt yrke? Hur?/Varför inte?

Erbjuder din arbetsplats fortbildningar och tar du del av dessa? Varför/varför inte?

Skulle du kunna tänka dig en längre utbildning istället för att arbeta (YH, komvux, högskola/universitet)?

Vilken slags utbildning intresserar dig? Varför?

Socialt nätverk

Känner du att du har personer i ditt kontaktnät som skulle kunna vara viktiga för att hitta nytt jobb? Skulle du kunna tänka dig att kontakta dem om du blev av med jobbet? Hur upprätthåller du dessa kontakter?

Är du aktiv i sociala medier? Vilka och av vilket syfte?

Bilaga 2: Tematisk analys

1. Kontinuitet

2. Att man vill känna att det finns en kontinuitet och struktur i vardagen så att man vet vad man kan förvänta sig.
3. Att man ger uttryck för att gilla kontinuitet, rutiner, struktur, ordning och reda, man vill slippa oro och kaos, samt att man lyfter fram dessa gillande som fördelen med att ha en tillsvidareanställning.
4. –
5. ”att jag känner att jag vet vad jag kan förvänta mig nästa dag”, ”det är skönt även med rutiner att veta att det återkommer och att man vet att såhär lång tid tar det och jag sköter dom sakerna”, och ”det är alltid en tillsvidaretjänst som jag siktar på... just för att det ger ju mer trygghet.”

1. Medbestämmande

2. Att man har ett behov att få uttrycka åsikter utan att få konsekvenser, få vara med och utveckla, påverka och förbättra arbetet och/eller organisationen, samt behov av att delta i möten och få del av information/nyheter gällande arbetet och/eller organisationen.
3. Att man tycker att det är viktig att få uttrycka åsikter utan att få konsekvenser, få vara med och utveckla, påverka och förbättra arbetet och/eller organisationen, samt säger sig ha ett behov av att delta i möten och få del av information/nyheter gällande arbetet och/eller organisationen.
4. Det handlar inte om social delaktighet som i socialt umgänge med exempelvis kollegor och så vidare., utan om att känna delaktighet i det dagliga arbete och/eller i organisationen.
5. ”skönt att känna den tryggheten att man kan säga vad man tycker utan att folk tycker att man är en jäkla obstinat jävel som bara ska bort”, ”få va med och påverka och förbättra saker och ting”, ”Jag känner mig väldigt delaktig i den meningen att jag kan gå bort och prata och tycka, och dem kan prata och tycka... mycket samarbete där” och ”vi är *aldrig* med på möten och då tycker jag att det är fel /.../ så där tycker jag inte att vi är delaktiga.”

1. **Stabil ekonomisk grund**

2. Att man genom olika hanteringsstrategier ser till att skapa och bevara en stabil ekonomisk grund.
3. Att man är medlem i a-kassa, att man ser sitt arbete som en inkomstkälla, att man ser ekonomi som avgörande faktor vid viktiga val t.ex. vid byte av arbete eller vid eventuella studier.
4. -
5. "a-kassan då får man ju betalt", "det är ju en pengafråga hela tiden man vill ju tjäna pengar också", "det ger ju en mycket mer stabilare grund än om man inte vet nästa månad får jag jobba såhär mycket då?" och "om jag visste att jag klarade mig ekonomiskt under tiden".

1. **Socialt nätverk**

2. Att man skapar och upprätthåller arbetsrelaterade kontakter för att få möjlighet till jobb och/eller känna sig trygg på sin nuvarande arbetsplats.
3. Att man vid en eventuell arbetslöshet skulle använda sina kontakter för att få nytt jobb, att man upplever sig ha viktiga jobbkontakter och/eller att man har fått arbete via kontakter, samt att man uttrycker betydelsen av goda arbetskamrater och att man får stöd och support av sina arbetskamrater.
4. Handlar inte i första hand om socialt nätverk i form av släkt och vänner utan snarare om socialt nätverk i form av arbetsrelaterade kontakter men i detta nätverk kan även släkt och vänner ingå.
5. "framförallt inom den branschen som jag är nu så har jag väldigt mycket kontakter", "bra arbetskamrater så att eh man får väldigt bra stöd eh på avdelningen", "blir det tjafs bland arbetskollerna... skitsnack och ingen bra stämning... då söker man ju sig vidare" och "ja men det var ju de som sökte mig... det var de som tog kontakt med mig."

1. **Oersättlighet**

2. Att man tänker på sig själv som en oersättlig person för att man antingen har jobbat länge, för att man anser att man har en specifik kunskap, för att man kan sitt jobb så pass bra eller en kombination av dessa.

3. Att man uttrycker att man är oersättlig eller att det i princip är omöjligt att bli av med jobbet på grund av att man har lång erfarenhet av antingen yrket eller branschen, att man utför ett arbete som är så pass bra och utmärker sig från andra och/eller att man sitter på specifika kunskaper som gör att man inte borde kunna bli av med jobbet.
4. Det handlar inte om bekräftelse från andra utan de egna tankegångarna och känslorna av att vara oersättlig.
5. ”som jag har hjälpt till och ordna upp i och med den ordningen så har jag i stort sett gjort mig själv outbyttbar... det finns liksom ingen som kan ta min plats.”, ”däremot borde jag bli en av de sista (att bli av med jobbet red. Anm.) på grund av jobbet... ja alla ska ju liksom ha lön in i det sista... *skratt* Så på det viset har jag valt ett jobb som är ganska tryggt, jag borde ju vara bland dem sista.”, ”ja det tycker jag men just nu vet inte jag vad jag skulle gå för någonting för och förbättra, kvalificera mig bättre för det jag gör”

1. **Förbättra kompetens**

2. Att faktiskt förbättra och bredda sin kompetens eller att hålla sig uppdaterad inom yrket genom att delta i till exempel utbildningar men även en önskan om detta.
3. Att man uttrycker vikten av eller ett intresse för att förbättra och bredda sin kompetens eller hålla sig uppdaterad men också att man faktiskt deltar i utbildningar eller liknande för att förbättra och bredda sin kompetens eller hålla sig uppdaterad.
4. Utbildningar som man blir tvingad att gå på räknas inte in under temat, däremot ingår det om någon av ens arbetskamrater behövt gå en kurs och man går den för att få ett övertag.
5. "Ja, så fort det kommer en kurs så tar man ju del av den... man vill ju hela tiden vara uppdaterad inom märket... liksom vad som händer... och det är ju inga problem att åka på.", "så jag har väl utvecklat mitt skrivande, jag skriver ju lite på fritiden och jag har jobbat med layout och design och lärt mig photo shop och lite sånt där", "möjligtvis någon ekonomisk utbildning i sådana fall... någon kvällskurs eller något om man vill starta eget."

1. **Betydelsefullt arbete**

2. Att ha ett jobb som är roligt, intressant, betydelsefullt, där man gör någon nytta och/eller man får utlopp för sina intressen.

3. Att man uttrycker vikten av att ha ett jobb som är betydelsefullt i någon bemärkelse, att man känner att arbetet är givande för att det är roligt, intressant, betydelsefullt och/eller man får utlopp för sina intressen.
4. -
5. "... det är ju det att man har ett arbete som man faktiskt trivs med och inte går till jobbet och tycker att det är... bara längtar till dagen ska ta slut utan eh... faktiskt kommer hit och tycker att man gör någon nytta och inte har ont i magen för att man inte trivs helt enkelt, det är väl tre grundläggande tryggheter", "däremot har jag aldrig någon känsla av att jag är fullärd utan det är alltid något nytt för mig, men det är nog yrket i sig tror jag som ger det... (trygghet, red. anm.) så det är fortfarande utmanande faktiskt", "för jobbet gör ju att man känner sig betydelsefull... man ger sig ju... ja man... alltså det är ju en stolthet, att det här är ju mitt jobb, det här gör jag, jag gör någonting bra idag... oavsett vad man jobbar med..."

Bilaga 3: Diskussion om etiska överväganden

Vid intervjuer finns det en del etiska aspekter som man som forskare måste ta hänsyn till. Enligt Kvale (1997) handlar det i grunden om att forskning inte bara ska bidra med ökad kunskap utan även förbättra situationen för individerna. Han menar att forskare i början av undersökningen bör fråga sig vilka fördelar undersökningen kommer bidra med till individernas situation. Trost (2010) drar resonemanget längre och menar att du som forskare hellre ska låta bli att rapportera dina resultat än att tumma med de etiska kraven eftersom ingen forskning i världen är så viktig enligt honom. Då vårt forskningsproblem börjar i ett samhällsproblem, det vill säga i frågor om hur trygga så kallade trygga anställningar verkligen är och i de stora uppsägningar som just nu sker på arbetsmarknaden, så anser vi att även vårt forskningsproblem kan bidra med nyttig kunskap för individerna och deras situation i arbetet.

Kvale (1997) tar upp tre punkter som forskare bör tänka på vid en undersökning. Dessa punkter är informerat samtycke, konfidentialitet och konsekvenser. Detta är punkter som är ständigt aktuella för oss när vi funderar över våra intervjuer och hur dessa bör genomföras. Som Kvale (1997) säger finns det inga exakta regler kring vad som gäller, men att man bör ha dessa punkter i åtanke. Vad gäller informerat samtycke så informerar vi intervjupersonerna om vårt generella syfte med uppsatsen. Vi informerar även om att undersökningen är helt frivillig och att det både är möjligt att dra sig ur, samt välja att inte svara på frågor som eventuellt upplevs som jobbiga eller olämpliga på något sätt. Vi delger också att informationen från intervjuerna är underlag för en C-uppsats.

Vad gäller konfidentialitet utlovar vi intervjupersonerna att informationen inte går att föra tillbaka till dem personligen. Detta underlättar för oss med tanke på att vi har ett brett urval, samt inriktar oss inte på att studera exempelvis ett specifikt företag. Detta gör att det är svårare att identifiera personerna i undersökningen. Det som kan sägas vara till en nackdel för oss är på det vis vi tar kontakt med våra intervjupersoner då dessa ibland är en bekants kompis. Därför är vi noggranna med att informera intervjupersonerna om att de inte behöver informera vår gemensamma bekanta om huruvida de ställer upp i studien eller inte (Kvale, 1997).

Till sist skriver Kvale (1997) om konsekvenser, vilket handlar om att man måste ta hänsyn till vilka konsekvenser ett deltagande i undersökningen kan få för de medverkande. Detta hör ihop med det han skriver om att forskning bör bidra till nyttig kunskap för samhället i stort, vilket vi tror att denna undersökning kan göra. Det handlar också om hur man använder materialet. Som en följd av att vårt material endast används i en C-uppsats så minimerar detta risken för att de deltagande ska få oönskade konsekvenser.

Bilaga 4: Trygghetskapande hanteringsstrategier– en översikt

