

# ATYPIISK ANSTÄLLNINGSFORM

## – DEN MODERNA TIDENS SLAVERI?

Kandidatuppsats

Organisations- och Personalutveckling i Samhället  
Arbetsvetenskap och Sociologi  
15 hp

Susanna Gacic Corn  
Diana Mihajlovic  
Lilli Soukka

HT 2013

INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK, HÖGSKOLAN I BORÅS



HÖGSKOLAN I BORÅS  
INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK

**Kandidatuppsats**  
**Organisation- och Personalutveckling i Samhället**  
**Arbetsvetenskap och Sociologi**  
**15 hp**

**Utgivningsår:** Höstterminen 2013

**Svensk titel:** Atypisk anställningsform - den moderna tidens slaveri?

**Engelsk titel:** Atypical work – slavery of the modern time?

**Författare:** Susanna Gacic Corn, Diana Mihajlovic, Lilli Soukka

**Handledare:** Kristina Bartley

**Examinator:** Goran Puaca

**Nyckelord:** atypisk anställningsform, prekariatet, differentiering, språngbrädda, livspussel

---

### **Sammanfattning**

De atypiska anställningsformerna är vanligt förekommande, men det råder blandade meningar om huruvida de innebär språngbräda för fast heltidsanställning eller om de är till för att uppfylla arbetsgivarens behov för numerisk flexibilitet. Det har debatterats om atypiska anställningsformer skapar differentiering på den svenska arbetsmarknaden i form av A- och B- lag (Kreicbergs 2010:4). Syftet med denna undersökning är att förstå hur personer med atypisk anställningsform inom olika yrkesgrupper, ser på sin anställning. Detta är en kvalitativ studie med hermeneutiskt synsätt. För att samla in det empiriska materialet gjordes halvstrukturerade tematiska intervjuer där åtta respondenter från olika yrkesgrupper intervjuades. Som analytiskt verktyg användes tre teoretiska utgångspunkter; Buckley och Wheeler (2001) förväntningsteori som förklarar motiven till varför individer väljer den atypiska anställningsformen. Atkinsons (1984) flexibilitetsmodell, med kärna och periferi, förklarar hur arbetstagare differentieras utifrån anställningsformen. Samt Standings (2011) teori om prekariatet som tar upp en ny klass som främst består av tillfälligt anställda. Resultatet visar att intervjupersoner uppfattar den atypiska anställningsformen som otrygg. Dock ser respondenterna med akademiskt utbildning flera fördelar med atypisk anställningsform än de intervjupersonerna utan akademiskt utbildning. Fördelarna med atypisk anställning för akademikerna är den ekonomiska vinningen och friheten av att styra över sin arbetstid. För intervjupersonerna utan akademisk utbildning handlar den atypiska anställningen däremot om att klara sig ekonomiskt, samtidigt som deras möjligheter till att påverka sina arbetsvillkor är små.

Montören: *"...min personliga åsikt är att bemanningsbranschen är den moderna tidens slaveri".*

It-utvecklaren: *"Däremot om du inte har så mycket utbildning, du får vara tacksam för att du har ett jobb, då blir situationen helt annorlunda naturligtvis. Det är väl den rekommendationen man ska ha till sina barn idag. Skaffa en bred och bra utbildning!"*

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

KAPITEL 1 INLEDNING .....	3
1.1 Bakgrund.....	3
1.2 Syfte .....	4
1.3 Frågeställningar .....	4
1.4 Definition av begrepp .....	5
1.4.1 Tillsvidareanställning .....	5
1.4.2 Atypisk anställning .....	5
1.4.3 Anställningsbarhet.....	5
1.5 Avgränsningar .....	5
KAPITEL 2 TIDIGARE FORSKNING .....	6
2.1 Arbetsform för atypiskt anställda .....	6
2.2 Arbetsvillkor för atypisk anställda .....	6
2.3 Utvecklingsmöjligheter för atypisk anställda.....	9
2.4 Utbildningens betydelse för den upplevda anställningsformen.....	10
KAPITEL 3 TEORI.....	12
3.1 Förväntningsteori.....	12
3.2 Kärna och periferi .....	13
3.2.1 Kärnan och Periferins olika flexibilitetsformer .....	14
3.3 Prekariatet .....	14
KAPITEL 4 METOD .....	16
4.1 Vetenskaplig teoretisk ansats .....	16
4.2 Val av metod .....	16
4.3 Urval.....	17
4.4 Presentation av respondenterna .....	17
4.4.1 Kort representation av respondenter:.....	17
4.5 Intervjuguidens utformning .....	18
4.6 Genomförandet av intervjun .....	19
4.7 Etiska aspekter.....	19
4.8 Validitet och reliabilitet .....	20
4.9 Bearbetning och analys av materialet .....	21
4.10 Förförståelse .....	21
KAPITEL 5 RESULTAT .....	23
5.1 Anställningsform för icke akademiker .....	23
5.1.1 Fördelar för icke akademiker - språngbräda till fastanställning .....	23

5.1.2 Nackdelar för icke akademiker - ekonomiska begränsningar .....	23
5.1.3 Nackdelar för icke akademiker - otrygghet och ovisshet .....	24
5.2 Anställningsform för akademiker .....	26
5.2.1 Fördelar för akademiker - ekonomiska.....	26
5.2.2 Fördelar för akademiker - frihet att styra sin arbetstid.....	26
5.2.3 Fördelar för akademiker - stå utanför verksamheten .....	26
5.2.4 Nackdelar för akademiker - utbytbarhet och otrygghet.....	27
5.2.5 Nackdelar för akademiker - ekonomins påverkan.....	28
5.3 Arbetsvillkor .....	28
5.4 Arbetsvillkor för icke akademiker - flexibilitet som krav .....	28
5.4.1 Arbetsvillkor för icke akademiker - låg självstyrningsgrad .....	29
5.4.2 Arbetsvillkor för icke akademiker - stress.....	30
5.5 Arbetsvillkor för akademiker - flexibilitet som krav .....	30
5.5.1 Arbetsvillkor för akademiker - högt inflytande.....	31
5.5.2 Arbetsvillkor för akademiker - stress och utbytbarhet.....	32
5.6 Utvecklingsmöjligheter .....	33
5.7 Utvecklingsmöjligheter för icke akademiker - är föga .....	33
5.8 Utvecklingsmöjligheter för akademiker - genom självfinansiering .....	34
KAPITEL 6 DISKUSSION.....	35
6.1 Anställningsform och arbetsvillkor för atypiskt anställda .....	35
6.1.1 Förväntningar.....	35
6.1.2 Trygghet .....	36
6.1.3 Flexibilitet och stress .....	37
6.1.4 Hälsan .....	38
6.1.5 Känsla av främlingskap .....	39
6.1.6 Styrning av arbetsuppgifterna .....	39
6.1.7 Ekonomiska aspekter .....	40
6.1.8 Livspussel .....	41
6.2 Utvecklingsmöjligheter för atypisk anställd .....	41
6.3 Utbildningens betydelse för den upplevda anställningsformen.....	43
6.4 Slutsats.....	44
6.5 Metoddiskussion.....	45
6.6 Framtida forskning.....	46
REFERENSER.....	47

# KAPITEL 1 INLEDNING

---

## 1.1 Bakgrund

Genom denna undersökning vill vi förstå hur personer med atypisk anställningsform, till exempel timanställda, vikarier och bemanningsanställda, upplever sina arbetsvillkor och anställningsform samt vad de har för utvecklingsmöjligheter. Dagens rationaliserade och slimmade organisationer lämnar ingen utrymme för frånvaro, och då måste den ordinarie personalen ersättas av tillfällig personal. Flexibla bemanningsstrategier etableras, som underlättar för arbetsgivarna att anställa tillfällig personal om det skulle behövas. Dock innebär denna anställningsform viss instabilitet och osäkerhet för personer med tillfälliga anställningar (Håkansson & Isidorsson 2009:341).

Heltidsanställning är den rådande normen på den svenska arbetsmarknaden, där de heltidsanställda har en tillsvidareanställning på heltid. Utöver heltidsanställningar finns det atypiska anställningsformer som innefattar tidsbegränsade anställningar. De atypiska anställningarna har funnits i alla tider och är relativt trögrörliga, de har under de senaste två decennierna varierat mellan 30 - 34 procent av alla anställningar i Sverige (Kreicbergs 2011:4-8). Den atypiska anställningsformen ger arbetsgivaren möjlighet att utvärdera arbetstagaren innan eventuell fast anställning och skapar så kallad "gummibandseffekt", vilket innebär att arbetsgivaren kan rekrytera arbetskraft när verksamheten expanderar och enkelt göra sig av med arbetskraft om behovet minskar. Dock har det debatterats under längre tid huruvida atypiska anställningar leder till differentiering på den svenska arbetsmarknaden. Differentieringen skapar ett A- och B-lag, där fast heltidsanställda tillhör A-laget och personer med atypisk anställning ingår i B-laget (Kreicbergs 2011:4).

Denna utveckling har kritiserats av arbetarnas fackförbund LO, som anser att atypiska anställningar i allt större utsträckning ersätter fasta heltidsanställningar och drabbar ungdomarna värst. LO menar att reduceringen av denna anställningsform skulle leda till tryggare arbetsliv och lägre arbetslöshet. Samtidigt som tjänstemannafacket TCO tror att den atypiska anställningsformen har en viktig funktion och är en språngbräda till fast anställning (Kreicbergs 2011:4). Standing (2011) tycker att atypiska anställningsformerna kan lika väl vara en språngbräda men även leda till lägre inkomst och ett steg ner mot lägre status (Standing 2011:29).

Enligt Ahrne och Papakostas (2002) skapas identiteten av tillhörighet i organisationer, och därför är det viktigt för människor att tillhöra och vara del av organisationerna. De hävdar att organisationens grundläggande uppgift är att hålla kontrollen över tillhörigheten, nämligen att styra över vilka som ska vara med i organisationen, vilka som kommer och vilka som går. Men gränsen för tillhörigheten kan ibland vara komplex, främst med tanken på de som är anställda av bemanningsföretag men arbetar på en annan anläggning. Vilket resulterar i att människors tillhörighet till organisationen ifrågasätts. Detta tillför inga större bekymmer för organisationerna då arbetsuppgifter, lön och anställningsvillkor regleras av

skriftliga avtal. Men vad gäller individens upplevelse av tillhörighet kan det upplevas som förvirrande och komplicerat (Ahrne & Papakostas 2002:15–18).

Arbete och fritid påverkas av dagens samhälle som gör att gränsen för arbetsliv och fritid är dunkel. Den hårda konkurrensen på arbetsmarknaden har medfört att arbetet inskränker allt mer på fritiden och tar en allt större roll. Enligt Allvin (2006) är det nya arbetslivet källan till stress och den moderna tidens sjukdom. Stressreaktioner är betydelsefulla för människan, men för att dessa ska uppfylla sin rätta funktion behöver individen lugnare perioder i livet för återhämtning. Dock identifierar individer sig i allt större utsträckning med sitt arbete, vilket kan göra det svårt att kombinera arbetet med familj och fritid. För att skapa balans mellan yrkesliv och privatliv fodras viss flexibilitet (Allvin m.fl 2006:145–147).

Allvin (2006) behandlar det ökande behovet av flexibilitet på arbetsmarknaden. De flexibilitets krav som ställs på individen, att vara mångkunnig, funktionell på arbetsplatsen och ansvarstagande kräver hög prestationsförmåga. Detta leder till att människor arbetar allt mer och den högutvecklade tekniken späder på ytterligare genom att individerna blir alltmer lättillgängliga. Allvin (2006) nämner även den ekonomiska flexibiliteten vilket innebär individuell eller ackord lönesättning samt tillfälliga anställningar. Vid de atypiska anställningsformerna blir den ekonomiska flexibiliteten påtaglig. I och med att individen är beroende av inkomsten får arbetsgivaren övertaget och den anställde tvingas till flexibilitet i form av att ställa upp på arbetsgivarens villkor (Allvin m.fl 2006:150).

Ovan framgår blandade meningar om huruvida den atypiska anställningsformen är till för arbetsgivaren eller arbetstagaren. Om det är en språngbräda till fast anställning eller orsak till differentiering på den svenska arbetsmarknaden. Detta är ett ämne som är intressant från både arbetsvetenskapligt och sociologiskt perspektiv. Vi har uppmärksammat att det är många i vår omgivning som har atypiska anställningsformer, att de har blivit vanligt förekommande och att de inte uppfattas som vidare avvikande i förlängningen. Detta blev tydligt när en av oss arbetade inom vården och fick träffa många atypiskt anställda personer i olika åldrar med varierande utbildningsbakgrund. Det gemensamma för alla sommarvikarier var att de återkom till arbetsplatsen på somrarna och hade en annan sysselsättning under resten av året. Vissa sommarvikarier hade arbetat i många år med denna typen av anställningsform. Dessutom kommer vi troligtvis att möta atypiskt anställda i våra framtida yrkesroller, vilket ökade intresset ytterligare.

## **1.2 Syfte**

Syftet med denna uppsats är att studera och analysera hur personer med atypisk anställningsform inom yrkesgrupper med och utan akademisk bakgrund, ser på sin anställning. Fokus kommer att ligga på upplevelsen av trygghet och utvecklingsmöjligheter.

## **1.3 Frågeställningar**

Hur uppfattar atypiskt anställda sin anställningsform, vilka är för- och nackdelarna?

Hur uppfattar atypiskt anställda sina arbetsvillkor?

Hur upplever de atypisk anställda sina utvecklingsmöjligheter?

## **1.4 Definition av begrepp**

I detta avsnitt definierar vi för uppsatsen relevanta begrepp. I vår undersökning delas alla nämnda anställningsformer in i två grupper; tillsvidare- heltidsanställningar samt atypiska anställningsformer. Anställningsbarhet är ytterligare ett begrepp som vi har valt att definiera då den är vanligt återkommande och väsentlig för studiens tema, dock inte lika självklar.

### **1.4.1 Tillsvidareanställning**

Innebär att anställningen är bestående och att det inte finns något slutdatum. Denna anställningsform brukar med vardagligt språk kallas för ”fast” anställning. Tillsvidareanställning behöver dock inte nödvändigtvis vara på heltid utan kan variera i omfattningen. Därför kommer vi i denna undersökning att använda oss av termen fast heltidsanställning (Unionen 2013).

### **1.4.2 Atypisk anställning**

Begreppet atypisk anställning omfattar alla former av anställningar som avviker från normen, det vill säga den fasta heltidsanställningen. Enligt Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (2010) klassas anställning inom bemanningsföretag, deltidsarbete och tidsbegränsat arbete som de vanligaste atypiska anställningar, ytterligare exempel på atypiska anställningar utgörs bland annat av säsonganställning, projektanställning och timanställning (Eurofound 2010).

### **1.4.3 Anställningsbarhet**

Begreppet anställningsbar har centralt roll på den Europeiska arbetsmarknaden. Den omfattar relationen mellan arbete, kompetens och lärandet, med andra ord handlar det om att vara attraktiv på arbetsmarknaden. Enligt Garsted och Jacobsson (2004) förväntas individen ta eget ansvar för att vara konkurrenskraftig på arbetsmarknaden. Detta kräver kontinuerligt lärande. För att få arbete eller få komma på anställningsintervju måste individen ta eget ansvar att vara flexibel och hålla sig anställningsbar (Garsted & Jacobsson 2004:1).

## **1.5 Avgränsningar**

Avgränsning i denna studie har gjorts från faktorer som genus och ålder, även om dessa skulle kunna vara viktiga variabler i studien. Fokus i denna uppsats kommer att ligga på hur respondenter med atypisk anställning upplever sin anställningsform, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter.



## KAPITEL 2 TIDIGARE FORSKNING

I detta kapitel presenteras tidigare forskning, som är relevant för vår uppsats. Den tidigare forskningen utgår från olika aspekter och behandlar; arbetsform, arbetsvillkor, utvecklingsmöjligheter samt utbildningens betydelse av den upplevda anställningsformen för atypisk anställda. Tidigare forskning har valts utifrån dess relevans för studiens ämnesområde, syfte och frågeställning.

---

### 2.1 Arbetsform för atypiskt anställda

Riso (2010) har skrivit sin forskningsanalys på uppdrag av Europiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound 2010). Hennes forskningsanalys utgår ifrån en undersökning, den fjärde i rad, som kallas ”European Working Conditions Survey” (EWCS). Undersökningen EWCS bygger på 1600 intervjuer gällandes olika arbetsformer i 27 EU medlemsstater (EU27). Risos (2010) analys har för avsikt att fastställa förekomsten av atypiska anställningsformer i Europa, den undersöker i vilken utsträckning anställningarna korrelerar med negativa arbetsvillkor som resultat (Riso 2010:1-2).

De vanligaste atypiska anställningsformer är anställningar inom bemanningsföretag, deltidsarbete och tidsbegränsat arbete. De som avviker avsevärt är deltidsarbete som består av mindre än tio timmar i veckan, jourarbete, avtal om mindre än sex månader och oskrivna avtal. Det finns arbeten som kräver personer med hög kompetens och akademisk examen, dessa individer kan inneha en projektanställning, vara frilans eller ha konsultuppdrag.

Tidigare studie visar att behovsanställningar ökar mest, ökningen är störst bland kvinnor mellan 25- och 29 år (Zampoukos 2007:36). Atypiska anställningsformer förekommer i olika stor utsträckningar inom olika yrken och den numeriska flexibiliteten berör vissa yrken mer än andra. Hotell och restaurang utmärker sig mest i andelen atypiska anställningar av alla branscher. Andra yrken med hög andel atypisk anställda är omsorg och vård samt forskning och bildning (Håkansson & Isidorsson 2009:327). De mest flexibla anställningsformerna som exempelvis timanställningar är ofta förekommande inom dessa yrken. Även Riso (2010) kommer fram till att arbeten som inte kräver höga kvalifikationer utgörs av säsongsanställda. De så kallade kontraktslösa, utan arbetstimmar i avtalet, finns bland annat inom utbildningssektorn, detaljhandel samt sjuk- och hälsovården (Riso 2010:8–19,28). Sju procent av EU27 medlemsstaters invånare har rapporterat in att de inte har ett anställningskontrakt. Invånare med temporärt anställningskontrakt bestod i EU27 av totalt 14,4 procent där Sverige var högre än genomsnittet bestående av 17,3 procent (Riso 2010:9–11). De som jobbar inom sektorer för utbildning, vård- och hälsa samt detaljhandel utgör övervägande antalet i atypiska anställningar (Riso 2010:16–17).

### 2.2 Arbetsvillkor för atypisk anställda

Tidigare forskning av Zampoukos (2007) söker svar i varför de atypisk anställda finner sig i sin anställningsform. Augustsson och Olofsdotter (2008) tar upp problematiken med inhyrd

personal i sin studie där bemanningsanställda ses som numerisk flexibilitet, vilket kan leda till alienation. Underhills (2005) studie undersöker bland annat balansen mellan arbets- och privatliv. Samtidigt som Connellys och Gallaghers (2004) tidigare studie ger en översikt på den befintliga internationella forskningen och litteraturen om atypiska anställningsformer. Sammantaget anser vi att dessa artiklar ger en bred bild av tidigare forskning som behandlar arbetsvillkor för de atypisk anställda.

Överskott på arbetskraft har ökat och därmed även konkurrensen om arbete. Detta har lett till att arbetskraft blivit mer lättillgänglig för företagen. Arbetsgivarna kan lättare sätta villkoren för arbetstagarna och reglera behovet av personal ad hoc, detta görs enklast genom att anlita atypiskt anställda (Zampoukos 2007:5). Det finns även föreställningar om att unga föredrar tillfälliga jobb och lösa förbindelser på arbetsmarknaden för att på så vis styra över sin egen fritid. Dock visar Håkanssons och Isidorssons (2009) undersökning att det är en myt och att om individen fick välja fritt skulle fast anställning föredras (Håkansson & Isidorsson 2009:317). Samtidigt som de anställda föredrar fasta arbeten lyfter arbetsgivarna fördelar med tidsbegränsade arbeten, som ökar flexibiliteten, gynnar tillväxten, lönsamheten och effektiviteten. De senaste decennierna har det gjorts många internationella studier beträffande ökningen av de atypiska anställningsformerna. Connellys och Gallaghers (2004) tidigare studie ger en översikt av den befintliga forskningen och litteraturen om de atypiska anställningsformerna. Under nittonhundratalet var fast heltidsanställning den vanligaste anställningsformen, men detta har gradvist kommit att förändras då de atypiska anställningsformerna har kommit att öka på arbetsmarknaden i Kanada, Europa, USA och många delar av Asien. (Connelly & Gallagher 2004:959). Syftet med studien var att ge överblick och konstruktiv kommentar till den växande forskningen och litteraturen som omfattar den atypiska anställningsformen (Connelly & Gallagher 2004:960).

Det tycks finnas en hierarki bland atypiskt anställda där projektanställda hamnar högst medan behovsanställda med timanställning rankas lägst och har i praktiken ingen uppsägningstid (Håkansson och Isidorsson 2009:318; Zampoukos 2007:36). I Underhills (2005) studie undersöks balansen mellan arbetsliv och privatliv utifrån aspekterna; arbetsförhållanden samt kontroll över arbetstiderna, inkomst och anställningstrygghet. Forskningen genomfördes med enkätundersökningar och fokusgrupps intervjuer. Syftet med studien var att se om respondenternas anställningsform skadar eller gynnar balansen mellan arbete och fritid. Det som framkom i Underhills (2005) forskning var att anställda inom bemanningsbranschen har få anställningsrättigheter och mycket lite att själva säga till om. De har liten kontroll över sin arbetstid, de flesta kände att de fick ihop för lite timmar per vecka. Men samtidigt fanns det liten grupp som ansåg att de arbetade mer än de själva önskade göra (Underhill 2005:41). Likaså uppgav fler än hälften att de inte visste när de skulle arbeta nästa gång, vilket påverkade den dagliga planeringen. De kunde heller inte själva välja när de skulle vara lediga eftersom all ledighet är obetald, det vill säga att de förlorar inkomst på att vara borta. Men även att ledighet skulle kunna straffa sig genom att de inte skulle få fler uppdrag och att de skulle bli utbytta (Underhill 2005:42–45). Ekonomin påverkas av att inte ha regelbunden inkomst, vilket även det försvårar planeringen av privatlivet. Vidare så kom det fram i undersökningen att bemanningsanställda hade svårt att

göra sig hörda angående arbetsrelaterad oro, bara i hälften av fallen åtgärdades problemet. I annat fall ignorerades problemet och det hände till och med att personen som "klagade" sades upp. Detta medförde att många inom bemanningsbranschen inte talade öppet om brister och problem (Underhill 2005:48f). Slutsatsen i Underhills studie är att anställda inom bemanningsföretag inte får ihop livspusslet som de själva skulle önska och att de flesta inte är nöjda med sin anställningsform.

Riso (2010) bekräftar att anställda med högre yrkesstatus är de som har den högsta arbetsinkomsten och att de övriga atypiskt anställda vanligtvis hamnar i facket för låginkomsttagare. Vidare styrker Riso (2010) att det förekommer sämre arbetsvillkor för dem med tillfälliga anställningar än tillsvidare anställningar genom att ta upp tidigare forskning som OECD utfört, som intygar att lönen är den avgörande faktorn (Riso 2010:14–15).

Augustsson och Olofsdotter (2008) tar också upp problematiken med inhyrd personal i sin studie. De kommer fram till att bemanningsanställda ses som numerisk flexibilitet där de ska vara utbytbara vid behov och de förväntas även kunna växla mellan olika arbetsuppgifter (Augustsson & Olofsdotter 2008:12). I sin yrkesroll står den bemanningsanställda mellan olika organisationer och har ofta en känsla av alienation, det vill säga inte känner sig tillhöra organisationerna (Augustsson & Olofsdotter 2008:15f). Detta förstärks av att de inte har samma arbetsvillkor som den ordinarie personalen, "de är behövda men inte betrodda, närvarande men inte hörda, deltagande men inte accepterade" (Augustsson & Olofsdotter 2008:18). Vilket visar att bemanningsanställda är behövda hos kundföretagen men inte får samma förtroende som ordinarie personal. I studien kände de bemanningsanställda att de ställdes högre krav på dem än på de ordinarie anställda, vilket kunde ses som en sammansluten kontroll av bemanningsanställda (Augustsson & Olofsdotter 2008:18). Även Standing (2011) nämner att personer med atypisk anställning har lättare för att bli alienerade och har högre press att prestera på arbetsplatsen för att leva upp till arbetsgivarnas och kollegornas förväntningar. Detta leder till differentiering på arbetsplatsen mellan fast anställda och atypisk anställda, som i sin tur medför exploatering av atypiskt anställda (Standing 2011:37,178). Flexibilitetsformerna som företagen eftersträvar kan ställa höga prestationskrav på den anställde, enligt Allvin (2006). Detta möjliggör friare handlingsutrymme på arbetsmarknaden men kräver effektivitet och lägger mera arbete på individen (Allvin 2006:150). De som känner sig utbytbara och otrygga är övervägande atypiskt anställda och då synnerligen personer utan akademiskt utbildning (Riso 2010:20–28).

Zampoukos (2007) har genom sin forskning sökt svar i varför de atypiskt anställda finner sig i sin anställningsform. Det som framkom i studien var att kommuners minskade resurser och besparingskrav leder till out-sourcing, krav på rörlighet och utbildning av personal. Företagen måste ha beredskap för förändringar och därför är en flexibel personalpolitik viktig. Försörjningsansvaret gör att individer fogar sig, men lika avgörande är det faktum att de är utbytbara (Zampoukos 2007:37). Det finns dock en morot också och det är möjligheten att få en tillsvidareanställning. Vilket är enligt Håkansson och Isidorsson (2009) ett vanligt förekommande påstående; att tidsbegränsade anställningar skulle leda till

tillsvidareanställning. Arbetstagarens önskan om trygghet och arbetsgivarens strävan efter flexibilitet leder till diskussionen om flexicurity som har pågått inom EU i flera år. Flexicurity är ett engelskt ord och står för flexibilitet och security, som betyder trygghet. Uthyrningsbar arbetskraft blev lösningen för att tillgodose både arbetsgivarens och arbetstagarens behov. Dock finns det tvivel. Om så är fallet, anser Håkansson och Isidorsson (2009) frågan fortfarande vara obesvarad och öppen (Håkansson & Isidorsson 2009:317f).

Connelly och Gallagher (2004) har i sin studie fått informativa men även motsägelsefulla resultat. Den övertygande slutsatsen är att atypisk anställning inte är ett enhetligt koncept. Skillnaderna finns inte bara inom olika avtal och arbetsvillkor för de atypiska anställningsformerna utan de finns även i det personliga valet och varför de accepterar denna anställningsform. Ytterligare skillnader kan finnas i den kontextuella arbetsmiljön, det vill säga hur arbetssituationen ser ut på arbetsplatsen (Connelly & Gallagher 2004:983). En jämförelse med tillsvidareanställda och atypiskt anställda visar Riso (2010) i sin studie att de med atypisk anställning har fler monotona arbetsuppgifter och att de oftast inte är utmanande eller att de på egen hand får lösa oförutsedda problem. Arbetsuppgifterna tillför heller inte dem ny kunskap (Riso 2010:23–24). Riso (2010) nämner även att de med atypisk anställning har mindre att säga till om och mindre möjlighet att påverka på arbetsplatsen och i arbetsuppgifterna (Riso 2010:27). Beträffande hälsa visar Riso (2010) i sin rapport att atypiskt anställda representerar högre andel ryggont och muskelsmärta. Dock är de mindre irriterade och ängsliga än de med en fast anställning (Riso 2010:26).

### **2.3 Utvecklingsmöjligheter för atypisk anställda**

Tidigare forskning av Håkansson och Isidorsson (2009) samt Kantelius (2010) behandlar atypiskt anställdas utvecklingsmöjligheter och kan kopplas till den tidigare nämnda differentieringen av svenska arbetsmarknaden, som delar upp de anställda till A- och B-lag. Denna tidigare forskning är relevant för vår undersökning då utvecklingsmöjligheter för personer med atypisk anställningsform är en av frågeställningarna för denna studie.

Syftet med Kantelius (2010) undersökning var att jämföra långtidsinhyrda och ordinarie anställda montörers utvecklingsmöjligheter och hur detta påverkar den upplevda anställningsbarheten. Metoden för undersökningen var kvalitativ fallstudie (Kantelius 2010:31). Den internationella forskningen klassar bemanningsbranschen som en form av atypisk anställning (Kantelius 2010:28), därför är tidigare forskning om utvecklingsmöjligheter för inhyrd personal väsentlig för denna studie. Skillnaderna i utvecklingsmöjligheter mellan inhyrda och ordinarie personal medför även skillnader i den upplevda anställningsbarheten (Kantelius 2010:38).

Kantelius (2010) studie visade att utvecklingsmöjligheter för den inhyrda personalen saknades eller var begränsade då bemanningsföretaget inte erbjöd några utbildningsmöjligheter eller utvecklingssamtal. De långtidsuthyrda tillhörde periferin och hade även lägre upplevd anställningsbarhet i jämförelsen med ordinarie anställda (Kantelius 2010:38). Att atypiskt anställda har sämre kompetensutvecklings möjligheter än fast anställda håller Håkansson och Isidorsson (2009) med om. Dock visar tidigare forskning att

det förekommer skillnader mellan exempelvis projektanställdas och behovsanställdas villkor. Anställningsformen påverkar den anställdes möjligheter att påverka upplägget av sitt arbete. Vikarier har mycket mindre möjligheter att påverka sitt arbete än den fast anställda personalen. Projektanställda däremot har mycket större frihet att påverka och styra över sitt arbete, arbetsuppgifterna är mer komplexa men möjligheten till kompetensutveckling är större än hos den ordinarie personalen. Behovsanställda som däremot arbetar bara när arbetsgivaren har behovet av det, och oftast med kort varsel, är gruppen som får minst kompetensutvecklings möjligheter på arbetstid. Håkansson och Isidorsson (2009) refererar till tidigare forskning som visade att projekt- och provanställda har största likheten med fast anställda medan säsong- och behovsanställda skiljer sig mest från fast anställda (Håkansson & Isidorsson 2009:331).

Mer än hälften av de atypiskt anställda anser att de inte får möjlighet till att göra karriär (Riso 2010:21). Riso (2010) beskriver vikten av utveckling, att individens anställningsbarhet ökar då hon ges möjlighet att få utöva sina färdigheter men även lära sig nytt. Att de arbeten som erbjuder ständig kompetensförsörjning skyddar individen från en osäker anställning (Riso 2010:22). Vidare förklarar Riso (2010) i sin rapport att EWCS´ s undersökning visar att denna förekomst är väldigt låg. Mindre än 30 procent av de atypiskt anställda inom EU27 får gå på kurs eller betald utbildning av sina arbetsgivare. Hon visar att de med mycket ovanliga arbetsformer inte i samma utsträckning, erbjuds möjligheter att utvecklas på samma sätt som de övriga atypiskt anställda (Riso 2010:23).

## **2.4 Utbildningens betydelse för den upplevda anställningsformen**

Tidigare forskning av Jessop (2008) *The Knowledge- Based Economy* och Allvin med flera (2006) *Gränslöst arbete* handlar om den ökade konkurrensen på arbetsmarknaden samt dess påverkan till utvecklingen av kunskapssamhället. Att ”lära sig att lära” ger individen olika förutsättningar och påverkar möjligheterna på arbetsmarknaden. Forskning av Garsten och Jakobsson (2004) behandlar vikten av kunskapen som är färskvara och i ständigt behov av uppdatering. Även Haake och Löfgrens (2009) studie visar på att utbildningen är krav för att vara attraktiv på arbetsmarknaden. Likaså säger Håkansson och Isidorssons, (2009) *Arbetslivet: Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor*, påverkas inställningen till anställningsformen av hur attraktiv individen är på arbetsmarknaden. Standing (2011) problematiserar att utbildningen har kommit att marknadsföras som investering vilket inte alltid är en garanti för att få anställning.

Den globala och tekniska utvecklingen i världen har ökat konkurrensen på arbetsmarknaden, eftersom handel och kommunikation för länderna närmare varandra. För att bemöta den starka konkurrensen på världsmarknaden har den så kallade kunskapsbaserad ekonomi fått central roll. Den hårda konkurrensen på arbetsmarknaden driver på utvecklingen, och kunskap liknas allt oftare med ekonomisk vara. Individer förutsätts sträva efter att ta till sig ny kunskap för att konkurrera i det föränderliga samhället, individen ska ”lära sig att lära” utifrån nya samhällsekonomiska krav (Jessop 2008:2f). Detta ger individer olika förutsättningar och påverkar möjligheterna på arbetsmarknaden (Allvin m.fl 2006:12). Riso

(2010) bekräftar att mindre än hälften av de med akademisk examen innehar en atypisk anställning jämfört med studerande och övriga som har grundläggande utbildning (Riso 2010:14–15).

Atypiskt anställdas inställning till anställningsformen påverkas av deras anställningsbarhet, det vill säga hur attraktiva de är på arbetsmarknaden. Atypisk anställningsform innebär enbart osäkerhetsfaktor vid låg anställningsbarhet. Därför är upplevelsen av osäker tillvaro viktigare än själva anställningsformen. Vid hög anställningsbarhet (attraktion på arbetsmarknaden) kan den atypiska anställningsformen innebära självstyrning och möjligheter till att styra upp sin ekonomi, fritid och den professionella utvecklingen. Dock är det mycket liten andel av atypiskt anställda som föredrar den anställningsformen (Håkansson & Isidorsson 2009:332). Atypisk anställningsform kan föredras om personen är attraktiv på arbetsmarknaden, nya uppdrag innebär nya erfarenheter och kontaktnät som i sin tur leder till ytterligare uppdrag. Vilket inte är fallet för personer med lägre anställningsbarhet och som resulterar i otrygghet och osäkerhet. Önskan om att få fast anställning ökar pressen att prestera hela tiden (Håkansson & Isidorsson 2009:337).

Enligt Haake och Löfgren (2009) kan individer hålla sig attraktiva på arbetsmarknaden genom högre utbildning (Haake & Löfgren 2009:55). Genom utbildning skapas flexibla individer till de flexibla arbetsuppgifterna. De flesta forskare är eniga om att kunskap är en viktig förutsättning för att vara konkurrenskraftig och anställningsbar. I vår moderna och snabbt tekniskt utvecklade värld är kompetensen färskvara, detta kräver ständigt uppdatering av kunskaper på alla nivåer; individ-, organisatoriskt- och nations nivå. Det livslånga lärandet anses vara individens nyckel till framgång på arbetsmarknaden (Garsten & Jacobsson 2004:1).

Atypiska anställningar ökar i branscherna för både lågavlönade men även bland akademiker, utbildningen är ingen garanti för en säker anställning. Enligt Standing (2011) har nyliberalismen och globaliseringen resulterat i kommodifiering av utbildningar i Europa och USA. Det innebär att utbildningen marknadsförs som investering, men som inte alltid ger någon ekonomiskt avkastning. Detta avspeglas på arbetsmarknaden där högutbildade inte får någon anställning eller tvingas ta atypiska och okvalificerade arbeten (Standing 2011:105–106).

## KAPITEL 3 TEORI

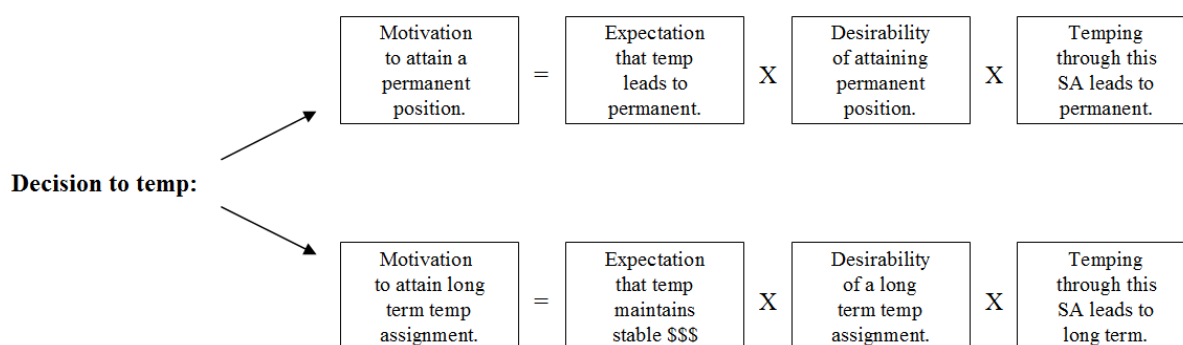
I detta kapitel presenteras våra teoretiska utgångspunkter, Buckleys och Wheelers (2001) förväntningsteori, Atkinsons (1984) flexibilitetsmodell med kärna och periferi samt Standings (2011) teori om prekariatet. Dessa teorier anser vi vara relevanta och intressanta för vår undersökning. Buckleys och Wheelers (2001) förväntningsteori förklarar motiven till varför individer väljer den atypiska anställningsformen och den process som individen går igenom för att bestämma sig för en atypisk anställning. Standings (2011) teori om prekariatet behandlar nya klassdimensioner som främst består av tillfälligt anställda som inte har något val, utan oftast tvingas till att ta den anställningsform som de kan få. Atkinsons (1984) kärna och periferiteori förklarar hur arbetstagare differentieras utifrån anställningsformen och hur detta påverkar flexibiliteten.

---

### 3.1 Förväntningsteori

Wheelers och Buckleys (2001) förväntningsteori bygger på att individens handlingar och beslut springer ur de förväntningar och värderingar hon har. Det vill säga den personliga motivationen (Buckley & Wheeler 2001: 339-354). För att skildra vad som motiverar individen att välja en atypisk anställning föreslår Wheelers och Buckley (2001) att tillämpa deras förväntningsteori

Modell 1:



(SA = Staffing Agency)

Modellen ovan visar hur individen utifrån två olika alternativ beslutar och för resonemang till att ta atypisk anställning. Beroende på motivationen, som styrs av hennes förväntningar, leder den till beslut.

Alternativ 1. Förklarar varför individen med atypisk anställning väljer anställningsformen, detta görs på grund av förhoppningar till att den atypiska anställningen ska leda till fast anställning.

Motivation att få fast anställning = En förväntan om att atypisk anställning leder till fast tjänst x önskan om att nå fram till en fast tjänst x atypiskt anställning hos uppdragsgivaren leder till fast tjänst.

Ett exempel kan vara en person som önskar komma tillbaka till arbetslivet efter lång tid med tillfällig föräldrapenning. Personen i frågan kan vara osäker på sina färdigheter och ser tillfälle att fräscha upp dem genom att kontakta bemanningsföretag och på så vis dels kunna få jobb men dels också få tillgång till arbetslivet där hen kommer att kunna förkovra sig inom sitt ämne. Vidare tror hen att arbetet via bemanningsföretaget kommer att leda till fast tjänst (Buckley & Wheeler 2001:339–354).

Alternativ 2. Förklarar hur atypisk anställda finner sin anställning tillfredsställande och därför inte önskar att den ska övergå till fast anställning.

Motivation att behålla sin atypiska anställningsform = En förväntan om att en atypisk anställning förblir en atypisk anställning x önskan om att ha en atypisk anställning som ett längre uppdrag x atypiskt anställning hos uppdragsgivaren leder till långtidsuppdrag.

Ett exempel kan i detta fall vara en person med vikariat som atypisk anställningsform. Hen trivs med att arbeta flexibelt, då detta ger möjligheten till att själv välja tider som passar familjen. Hen väljer därför en fortsatt atypisk anställning (Buckley & Wheeler 2001:339–354).

### **3.2 Kärna och periferi**

Kärna och periferi modellen är den engelske ekonomen Atkinsons (1984) vanligt återkommande teoretiska utgångspunkt vid tidigare undersökningar av det flexibla företaget. Enligt Atkinsson (1984) försöker arbetsgivaren uppnå flexibilitet genom att dela in arbetskraften i kärna och periferi. Modellen beskriver den flexibla verksamhetens uppbyggnad, som består av två olika grupper av anställda. Kärnan är den fast anställda personalen medan periferin utgörs av de atypisk anställda, till exempel inhyrd personal (Håkansson & Isidorsson 2009:318–320).

Kärnan har goda arbetsvillkor och utgörs av den fast anställda personalen. De är värdefulla för arbetsgivaren och arbetsplatsen. Företaget strävar efter att behålla denna arbetskraft, och positionen medför även bättre anställningsvillkor. Detta kan avspeglas i högre lön och möjligheter till kompetensutveckling. Kärnpersonalen har oftast stark anknytning till företaget och bred kompetens. Deras arbetsuppgifter kräver oftast kontinuitet och längre inlärningsstid vilket de erhåller genom olika utbildningar. Detta medför beföringsmöjligheter och trygk tillvaro (Håkansson & Isidorsson 2009:319–320).

Periferin består av flera grupper arbetskraft med atypiska anställningsformer och kan sägas vara motsatsen till kärnan. Personalen som tillhör periferin har svag anknytning till företaget och är utbytbar. De kan snabbt anställas och avvecklas efter företagets behov. Utvecklingsmöjligheter för periferin är föga, dock innebär det inte nödvändigtvis att

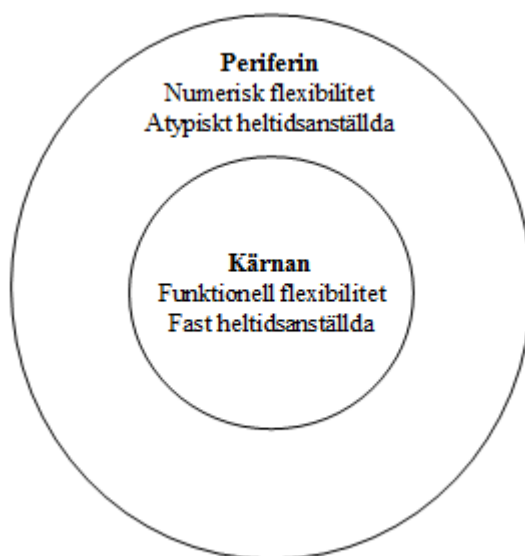


personalen är okvalificerad (Kantelius 2010:29). Arbetsgivarens strävan efter att uppnå flexibilitet kan medföra hög personalomsättning, det medför inga större problem då periferins uppgifter går snabbt att lära sig och är oftast inte avancerade (Håkansson & Isidorsson 2009:320).

### 3.2.1 Kärnan och Periferins olika flexibilitetsformer

Atkinsons (1984) modell beskriver flexibilitetsformer som funktionella, numeriska och ekonomiska. Modellen differentierar arbetskraften där kärna utgör funktionell flexibilitet och periferin ger den numeriska flexibiliteten. Kärnans funktionella flexibilitet innebär att de anställda ska vara mångkunnig, utföra flera olika funktioner på sin arbetsplats och anpassa sig till behov och efterfrågan. Periferin som är den numeriska flexibiliteten möjliggör för arbetskraften att med kort varsel kunna justera arbetskraften efter företagets behov. Den ekonomiska flexibiliteten gynnar de andra två flexibilitetsformerna och innebär individuell eller ackord lönesättning samt tillfälliga anställningar (Håkansson & Isidorsson 2009:319).

Modell 2:



Modell 2 visar vår egen illustration av kärna och periferins olika flexibilitetsformer.

### 3.3 Prekariatet

Enligt Standings (2011) teori, prekariatet, har det vuxit fram en ny klasstruktur. Prekariatet är den nya globala klassen och är en heterogen grupp, men domineras av personer som tillhör den numeriska flexibiliteten, nämligen personer med atypiska anställningsformer (Standing 2011:53). Tillfälligt anställda och timarbetare utan karriärmöjligheter befinner sig i prekariatet då de oftast har svaga band till arbetsplatsen, begränsade möjligheter inom yrket och lägre inkomster. Även deltidsanställningar leder till prekariatet (Standing 2011:28–29). Andra grupper som tillhör prekariatet är egenföretagare och högutbildade

personer som tar underkvalificerade arbeten för mindre eller ingen betalning (Standing 2011:27–30).

Denna struktur bottnar i de nyliberala ideologierna som förespråkar konkurrenskraftig marknad och eftersträvar flexibilitet på arbetsmarknaden. Strävan efter flexibilitet tillsammans med privatisering, individualisering och den globala utvecklingen i världen har resulterat i att allt fler människor hamnar i osäkra anställningsformer. Flexibilitetens framväxt har skett på bekostnad av de anställdas trygghet och de tillfälliga anställningarna har eskalerat (Standing 2011:9–17, 28). Prekariatet saknar stabilitet och tillfredsställande levnadssätt då socialpolitiken och ekonomin inte kan förse dem med grundläggande känslan av kontroll och trygghet (Standing 2011:210).

Globaliseringens och flexibilitetens reform har resulterat i att allt fler arbetsgivare eftersträvar lösa förbindelser vilket ger möjligheten att enkelt anställa och göra sig av med personal. För arbetstagare medför detta otrygghet som orsakar social ohälsa, stress och minskat engagemang. Enligt Standing (2001) kan alla hamna i prekariatet, vilket bland annat kan bero på att vissa väljer atypiska anställningsformer, andra hamnar där i brist på bättre alternativ eller tvingas till det, vissa går in i prekariatet med hopp om att detta ska leda till fast anställning (Standing 2011:91–93).

Enligt Standing (2011) kan prekariatets tillvaro illustreras av ett panoptikonsamhälle, vilket innebär osynlig övervakning. Panoptikons övervakningssystem resulterar i att prekariatet lyder och följer de rådande normer samtidigt som de ges intrycket att det finns ett val. Prekariatets kollektiva handlande skulle riskera panoptikons effektiva maktutövning (Standing 2011:198).

Våra teoretiska utgångspunkter, Buckleys och Wheelers (2001) förväntningsteori, Atkinsons (1984) flexibilitetsmodell med kärna och periferi samt Standings (2011) teori om prekariatet är intressanta för vår undersökning, då de kompletterar varandra och ger en bred synvinkel på hur den atypiskt anställdes situation kan te sig. Atkinsons (1984) flexibilitetsmodell, redogör för arbetsgivarens synvinkel och behov av atypiskt anställda. De atypiska anställningsformerna möjliggör arbetsgivarens flexibilitet. Buckleys och Wheelers (2001) förväntningsteori förklarar motiven till varför individer väljer den atypiska anställningsformen och den process som individen går igenom för att bestämma sig för en atypisk anställning. Standings (2011) teori om prekariatet i sin tur visar hur samhällets och arbetsmarknadens strukturella villkor påverkar atypiskt anställda, som inte ges något annat val än att ta en atypisk anställningsform.

## KAPITEL 4 METOD

I detta kapitel presenteras studiens tillvägagångssätt och de valda metoder, vi redogör även för- och nackdelar med de olika metoderna.

---

### 4.1 Vetenskaplig teoretisk ansats

Syftet med denna uppsats är att studera och analysera hur personer med atypisk anställningsform inom olika yrkesgrupper med och utan akademisk bakgrund, ser på sin anställning. Vi valde hermeneutiskt synsätt eftersom det enligt Thuren (2007) är en tolkningsmetod som bygger på empatiskt och humanistiskt förhållningssätt i syftet att skapa förståelse. Den hermeneutiska ansatsen är vanligt förekommande inom kvalitativa undersökningar och passade oss bra då vi ville förstå hur respondenterna såg på sin anställning och tolka dessa utifrån vad de själva sa om sin anställningsform. Dock är den hermeneutiska metoden inte helt oproblematiserad eftersom tolkningar som vi gör påverkas av kontexten men även av vår egen förförståelse och våra värderingar. Det är å andra sidan viktigt med viss förförståelse, inkännande och empati för att kunna göra tolkningar och lyfta fram det som är viktigt i empirin (Thurén 2007:103). Hermeneutisk tolkning bygger på den hermeneutiska cirkeln som innebär att helheten förstås utifrån delarna samt tvärtom, nämligen att delarna bygger helheten (Gilje & Grimen 2007:187–189). Vår egna förförståelse tillsammans med tidigare forskning och teorier har utökat vår förståelse och hjälpt oss att tolka det empiriska materialet för att ge oss en helhetsbild.

### 4.2 Val av metod

För att uppnå undersökningens syfte och besvara frågeställningarna, valde vi att genomföra intervjuer för en kvalitativ undersökning. Andra kvalitativa undersökningar kan göras genom till exempel observationer och diskursanalys. Eftersom vi ville förstå och samtala kring syftet med undersökningen, som är att förstå hur personer med atypiska anställningsformer uppfattade sina anställningsvillkor och möjligheter till kompetensutveckling, valde vi intervjuer. Enligt May (2011) är intervjuer en fördelaktig metod om undersökningens syfte är att förstå och få inblick i människors upplevelser, drömmar, attityder, erfarenheter och känslor (May 2011:148). Styrkan med kvalitativ forskning är att vi kan fördjupa oss i ämnet genom att ställa följdfrågor. Det ger även möjlighet att ställa klargörande frågor om ett svar är svårt att förstå eller tolka. Med en kvalitativ forskning får vi bättre förståelse och inblick i respondentens syn och förhållningssätt till forskningsfrågan. Ännu en fördel med kvalitativ metod är att en intervju kan leda in på spår som vi själva inte har förförståelse över och därför inte kunnat formulera frågor kring (Brinkman & Kvale 2009:128). Om vi skulle använt oss av kvantitativ metod skulle vi gå miste om respondenternas tankar och istället gjort statistisk mätning av syftet vilket inte var vår mening (Aspers 2011:29, 40f).

### **4.3 Urval**

Vi valde att göra ett strategiskt urval för att hitta respondenter med atypiska anställningsformer inom olika yrkesgrupper, både med och utan akademisk bakgrund. Att göra ett strategiskt urval innebar att vi letade efter respondenter som passade in i vårt syfte och hade de erfarenheter som vi ämnade undersöka i uppsatsen (May 2001:121). Urvalet blev även ett bekvämlighetsurval, genom att vi tog kontakt med personer med atypiska anställningar som fanns i vår omgivning, och som vi kände (Trost 2010:140f). Fördelen med bekvämlighetsurval var att vi enkelt kunde återkomma med kompletterande frågor (Aspers 2011:155), då bekvämlighetsurvalet ökar respondentens tillgänglighet. Nackdelarna med urvalet var att vi kunde glömma att fråga om saker som vi redan hade kännedom om, men även att svaren kan vara anpassade, eftersom respondenterna kan svara utifrån vad de tror att vi vill veta eller att de vill försköna sin historia för att det ska låta bättre. För att undvika detta har vi försökt få intervjun att likna vanligt samtal (Aspers 2011:141), och på så sätt fått respondenterna att inte lägga fokus på att de blir intervjuade. Vi hade detta i åtanke redan under intervjuguidens utformning, då vi valde att inleda intervjun med enkla frågor som respondentens familjeförhållanden och utbildningsbakgrund. Genom att vi småpratade om allmänna ting kunde vi vinna respondenternas förtroende. Vi utlovade även konfidentialitet, på så vis kunde respondenten känna sig bekväm med att svara på våra frågor.

### **4.4 Presentation av respondenterna**

Vi intervjuade åtta personer inom olika yrken, samtliga har en form av atypisk anställning. Fyra av de intervjuade personerna har ingen akademisk utbildning och de övriga fyra är akademiskt utbildade. Respondenternas namn kommer inte att anges då vi vill tillgodose konfidentialitetskravet. I undersökning kommer vi att kalla våra respondenter utifrån deras respektive yrke. Då intervjuer genomfördes med två läkare kommer de att kallas för Läkare 1 och Läkare 2. Att nämna respondenterna utifrån yrket gör att det blir mer tydligt att skilja dem åt.

#### **4.4.1 Kort representation av respondenter:**

Montören är 39 år, gift och har två barn. Han är elektronikmontör, anställd på ett bemanningsföretag sedan 13 år tillbaka där han blir uthyrd till olika organisationer.

Butiksbiträdet är 57 år och gift. Hon har läst handelsprogrammet och arbetet som butikschef i 25 år. Sedan 6 år tillbaka arbetar hon som butiksbiträde i en matbutik och har 52 % schemalagd arbetstid i månaden.

Undersköterskan är 24 år, har ett barn och är sambo. Under de senaste tre åren har hon varit timanställd och haft flera korta vikariat, men är snart LAS:ad, vilket innebär att hon kommer att få fast anställning inom kort.

Receptionisten är 33 år och sambo. Hon studerar heltid på Högskola och arbetar extra som behovsanställd på kvällar och helger. Receptionisten har fasta arbetstider varannan helg och utöver det blir hon inringd vid behov.

Läkare 1 är 39 år, gift och har tre barn. Han har arbetat inom yrket sedan 2002, och arbetar idag som underkonsult till ett bemanningsföretag som hyr in läkare till vårdcentral. Han driver eget företag och arbetar 50 %.

Läkare 2, är 45 år och sambo. De senaste fem åren har han arbetat som timanställd på bemanningsföretag där han blivit uthyrd på olika uppdrag. Innan den nuvarande anställningen på bemanningsföretaget hade han fast anställning i Landstinget.

Läraren är i 31 år, gift och har två barn. Han är utbildad låg- och mellanstadielärare i svenska, matematik, engelska och samhällskunskap. Idag arbetar han som timanställd och har haft längre och kortare vikariat.

IT- utvecklaren är 65 år är gift och har tre vuxna, utflyttade barn. Han har varit aktiv på arbetsmarknaden sedan 1972, idag arbetar han med olika projekt som timanställd programmerare.

#### **4.5 Intervjuguidens utformning**

Vi gjorde tre mindre pilotstudier med atypisk anställningsform som utgångspunkt, men utgick ifrån tre olika aspekter. Detta gjordes för att ringa in den här uppsatsens kärna men även för att minimera att våra egna förutfattade meningar och förförståelse skulle ta över, då vi är mindre erfarna intervjuare (Aspers 2011:140). Pilotundersökningarna gav oss viktig information om intervjufrågorna och hjälpte till att formulera nya, bättre frågor.

För att underlätta intervjusituationen för oss själva skrev vi ner förslag på frågor under våra olika teman som hjälpte oss att hålla oss till ämnet (Brinkman och Kvale 2009:146). Frågorna förberedde vi genom att sätta oss in i hur vi själva föreställde oss att atypiskt anställda såg på sin anställning. Utifrån denna föreställning formulerade vi våra frågor (Becker 2008:101). Under intervjun ville vi undvika frågor som började på "varför" och istället fråga "hur" för att de inte skulle tolkas som anklagande av respondenterna, vilket skulle kunna medföra att respondenterna intog försvarsläge (Becker 2008:69). Vi ville även använda oss av korta frågor och ett vardagligt språk utan akademiska begrepp för att undvika missförstånd (Brinkman & Kvale 2009:147). Intervjuguiden bygger på olika typer av frågor, så som inledande frågor där vi närmar oss ämnet på ett avslappnat sätt och bygger upp stämningen för intervjun. Därutöver har vi använt oss av uppföljningsfrågor och sonderande frågor som innebär att vi har följt upp med att uppmuntra respondenten att fortsätta sin skildring och även ge exempel (Brinkman & Kvale 2009:150f). Vi valde att göra tematisk och ganska öppen intervju, vilket innebär att vi formulerade olika teman utifrån vårt syfte och våra frågeställningar. Att intervjun var öppen innebar att den inte var så strukturerad och medförde att vi kunde lyssna på våra respondenter och följa upp med följdfrågor för att kunna förstå bättre (Brinkman och Kvale 2009:221–223). Det gav även respondenterna frihet att själva utveckla sina tankar och svar eftersom vi inte var så styrda av intervjufrågorna.

## **4.6 Genomförandet av intervjun**

Vi ringde upp informanterna och bokade in träff för intervju utefter deras önskemål. På så vis etablerades vår kontakt inför intervjuförfarandet och inför vårt möte (Aspers 2011:145). Introduktionen av vår intervju blev att vi talade om att vi ämnar skriva om atypiska anställningar och förklarade innebörden av detta begrepp. Vi presenterade därefter våra frågeställningar och undersökningens syfte.

Vi träffade respondenterna personligen och den fysiska närvaron gav oss möjlighet att kunna tolka det utsagda och skapa förståelse mellan oss intervjuare och respondenter (Aspers 2011: 140f). Alla intervjuer utfördes i respondenternas miljö, det vill säga i deras hem för att de skulle känna sig trygga. Vi ansträngde oss att skapa bra stämning, till exempel genom att vi bjöd på fika (Aspers 2011:141). Innan intervjun började informerade vi respondenterna återigen om studiens syfte. Vi informerade om konfidentialiteten samt att informantens deltagande var frivillig och att de när som helst kunde avsluta intervjun. Då vi hade gett denna information och fått respondentens samtycke började vi spela in intervjun på våra iPhones.

Vi var medvetna om vikten att hålla tiden, som vi informerat respondenterna om, där vi utlovade att mötet skulle ta 30 till 40 minuter (Aspers 2011:145f). När tiden närmade sig sitt slut uppmärksammade vi respondenten om att vi snart var färdiga men de flesta av respondenterna fortsatte att diskutera ämnet efter att intervjun avslutats då de ansåg att det var intressant. De flesta intervjuerna tog mellan 30 och 40 minuter. Tre av intervjuerna blev en aning längre då de respondenterna hade mycket att säga om ämnet. Vi hade fått tillåtelse att spela in samtalen, vilket gjorde att det gav oss möjlighet att kunna göra markeringar på ett blankt papper vid eventuella gester och känslor samt att kunna uppfatta meningar som blir hängande i luften. Att spela in intervjuerna gav oss tillfälle att enbart ha fokus på respondenten och att undgå felskrivningar som lätt kan uppstå vid anteckningar av en hel intervju (May 2001:168). Samtalet avslutades med att tacka respondenterna för deras medverkan.

I förfarandet av intervjuer, transkribering och koder har alla tre varit lika delaktiga. Totalt har vi genomfört åtta intervjuer som vi genomfört en och en. Två av oss genomförde tre intervjuer och den tredje intervjuade två respondenter.

## **4.7 Etiska aspekter**

Enligt Gilje och Grimen (2007) råder det allmän enighet om att all samhällsforskning ska bedrivas på etiskt försvarbart sätt, därför är det viktigt att forskningsetiken används medvetet och som vägledning (Gilje & Grimen 2007:291). De vägledande forskningsprinciperna som bör tas i beaktning är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjande- kravet (Vetenskapsrådet 2002:6).

Informationskravet betyder att forskaren måste informera deltagarna om att intervjuerna är frivilliga och att deltagaren kan avbryta intervjun om så önskas. Vidare är det viktigt att

berätta vad syftet med undersökningen är, samt hur materialet kommer att användas (Vetenskapsrådet 2002:7). För att uppfylla informationskravet fick respondenterna den första information om undersökningen redan vid telefonkontakten, vilket upprepades ytterligare en gång innan själva intervjun ägde rum.

Samtyckeskravet innebär att forskaren har deltagarens samtycke vid studiens verkställande. Det ska inte förekomma några beroendeförhållanden mellan deltagaren och forskaren och deltagaren ska ha rätt att bestämma över olika villkor angående deras deltagande, men även fritt kunna avbryta sin medverkan utan några som helst påföljder (Vetenskapsrådet 2002:9f). För att leva upp till samtyckeskravet skedde intervjuerna på deltagarnas villkor, då de själva fick bestämma var och när intervjun skulle äga rum. Innan intervjun påbörjades fick vi deltagarens samtycke för medverkan och inspelning av intervjun.

Konfidentialitetskravet är den tredje principen och det innebär att forskaren har ansvar för att inte uppgifterna om deltagarna ges största möjliga konfidentialitet. Vilket innebär att personuppgifter om deltagarna ska hållas skyddade från utomstående (Vetenskapsrådet 2002:12f). Vi tog hänsyn till konfidentialitetskravet under hela undersökningens gång. Vi utlovade konfidentialitet så att deltagarna kunde känna sig trygga och bekväma med att svara på våra frågor, men även för att ingen skulle känna sig personligen uthängd.

Nyttjande- kravet är den sista etiska principen vilket innebär att det insamlade materialet bara får användas i forskningssyfte (Vetenskapsrådet 2002:14). Detta har vi följt genom att vårt insamlade material inte har förmedlas till någon annan eller använts till några ytterligare syften.

#### **4.8 Validitet och reliabilitet**

Begreppen validitet och reliabilitet nämns i forsknings sammanhang, inom den kvalitativa undersökningen. Validiteten avser att mäta undersökningens giltighet eller trovärdighet. Detta ifrågasätter om undersökningen verkligen mäter det som den är avsedd att mäta (Brinkman & Kvale 2009:264). För att uppnå hög grad av validitet har undersökningens intervjufrågor formulerats utifrån vår egen förförståelse, frågeställningarna och undersökningens syfte. Vidare utfördes pilotintervjuer, vilket gav möjlighet till att justera frågorna så att de bättre besvarade syftet och på så vis ökade validitetsgraden. Den semistrukturerade intervjun gav utrymme till följdfrågor som gjorde det möjligt att få svar på det som undersökningen avsåg. Becker (2008) menar, att det är viktigt att man är förbered inom sitt område för att ställa frågor som är relevanta och hör till syftet men även att respondenterna förstår att de är viktiga för oss (Becker 2008:101–102). I förberedande syfte valde vi därför att läsa tidigare forskning om atypiska anställningsformer, för att fördjupa vår förförståelse och på så vis lättare fånga upp det väsentliga som framkom i intervjuerna.

Reliabilitet mäter undersökningens tillförlitlighet, vilket förutsätter att mätningar ska vara korrekt gjorda (Thurén 2007:26). Intervjuerna innebar personlig kontakt, och våra egna

tolkningar, åsikter och förförståelse påverkade vad som lyftes fram i resultatet samt diskussionen. Då vi genomförde intervjuerna, fick vi möjlighet att ta del av mimik och gester, vilka hade varit omöjliga att fånga upp utan det personliga mötet (Brinkman & Kvale 2009:145). För att stärka undersökningens reliabilitetsgrad, spelades samtliga intervjuer in (Trost 2010:133f). Kort därefter transkriberades intervjuerna ordagrant med paus, skratt och tvekan inräknade för att lämna minsta möjliga utrymme för eventuella missförstånd och feltolkningar (Aspers 2011:156).

#### **4.9 Bearbetning och analys av materialet**

Transkriberingarna har skrivits ut i så korrekt skriftlig form som möjligt utan att ändra på innehållet. Vi har bland annat skrivit ut förkortningar, för att undvika osammanhängande text och underlätta vid citeringar. Även här finns en etisk aspekt som handlar om att inte stigmatisera respondenterna genom att citera en osammanhängande text som kan ge intrycket av att personen i fråga har en lägre tankeförmåga (Brinkman & Kvale 2009:204).

Redan vid intervjuerna satte tankeverksamheten igång och vissa mönster blev synliga, dessa förstärktes än mer under transkriberingarnas gång när vi bearbetade det sagda materialet till text. Detta underlättade när det blev dags att påbörja kodningen eftersom vi redan blivit varse om vissa mönster och därför redan hade några koder att börja med.

Det empiriska materialet bröts ner i delar för att lättare kunna se likheter och skillnader i intervjuerna (Brinkman & Kvale 2009:218). Våra teman som vi använde oss av i intervjuerna formades till koder och fungerade bra som rubriker när vi började sammanställa materialet. Vi kodade även efter teorier allteftersom de växte fram ur empirin.

Kodningen gjordes med hjälp av marginalmetoden, där vi kodade materialet i olika färger som belyste våra teman (Aspers 2011:184f). Även kopplingar till tidigare forskning samt teorier färglades för att vi lättare kunde sortera och analysera empirin. Kodning utgick ifrån intervjuguidens teman; anställningsform, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Under samtliga teman delade vi in respondenter i akademiker och icke akademiker. Detta för att kunna koda utbildningens betydelse och för att se om det fanns skillnader i hur de upplevde sin anställningsform. Ytterligare koder som utvecklades utifrån det empiriska materialet är för- och nackdelar med atypiska anställningsformer samt differentiering mellan atypisk anställda och den fast anställda personalen i “vi” och “dem”. Detta redovisas i resultatens överskrifter.

#### **4.10 Förförståelse**

Enligt Gilje och Grimen (2007) är hermeneutikens utgång, som är undersökningens synsätt, aldrig förutsättningslöst (Gilje & Grimen, 2007:179). Detta innebär att forskaren alltid har förförståelse för ämnet som ska undersökas. Förförståelse bygger på forskarens tidigare kunskaper och erfarenheter. Vilket kan vara avgörande för, och avspegla hela undersökningen samt dess utgång. Förförståelsen styr över frågor som ställs, urvalet av respondenter och platser. Det är även avgörande i undersökningens slutfas, då det styr vad



som forskaren anser vara data och vilka delar som ska lyfts fram i resultatet (Becker 2008:21).

Förförståelse som vi har för undersökningsämnet är så kallad vardags förförståelse, vilket innebär att förförståelsen är någonting som vi inte alltid medvetet bär med oss och som vi har socialiserats in i (Becker 2008:25). Vår föreställning är att personer med atypiska anställningsformer påverkas både ekonomiskt och socialt men även att den atypiska anställningsformen kan upplevas som otrygg och stressig. Vi tror även att atypiskt anställda kan påverka sina arbetstider, genom att tacka nej när de inte kan eller vill arbeta. Becker (2008) nämner även de etablerade föreställningar i samhället (Becker 2008:24f), våra etablerade förställningar är att det bildas A- och B-lag på arbetsmarknaden som ett resultat av atypiska anställningsformer. Vår förförståelse bygger även på egna erfarenheter.

## KAPITEL 5 RESULTAT

I detta kapitel presenteras det empiriska materialet av vår studie. För att vara tydliga presenterar vi resultatet med underrubriker från våra tre teman; anställningsform, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Under samtliga teman har vi valt att dela upp respondenterna i två grupper, en med och en utan akademiskt utbildning. Empirin som lyfts fram i resultatet valdes utifrån dess relevans för undersökningens syfte och frågeställningar.

---

### 5.1 Anställningsform för icke akademiker

Här presenteras vad respondenterna utan akademisk utbildning ser för fördelar respektive nackdelar med sin anställningsform.

#### 5.1.1 Fördelar för icke akademiker - språngbräda till fastanställning

Både Montören och Undersköterskan hoppas att deras anställning ska på sikt leda till fast heltidstjänst. Montören skulle helst föredra permanent arbetsplats och att inte arbeta genom bemanningsföretag. Montören ser fördelar med sin anställningsform eftersom det kan skapa nya kontakter som kan leda till fast anställning på något av de företag som han blir uthyrd till.

På liknande sätt väntar Undersköterskan på fast heltidstjänst. Undersköterskan beskriver hur viktigt det är att visa sig på en arbetsplats, att ta plats och få in en fot för att få så många uppdrag som möjligt och i förlängningen ge en fast anställning. De olika arbetsuppgifter hon har på diverse avdelningar har gett henne möjlighet att träffa många kollegor och på så vis skapa sig ett stort kontaktnät. Undersköterskan tror att hon kommer att få en fast tjänst bara hon håller ut tillräckligt länge.

Receptionisten som kombinerar sina heltidsstudier med behovsanställning är mest positiv till sin anställning av respondenterna utan akademisk utbildning. Fördelarna med att arbeta timmar enligt Receptionisten är att hon kan anpassa sitt arbete efter skolan och ta de tider som passar henne. Receptionisten anser inte att arbetet påverkar hennes fritid, tvärtom har hon gjort ett aktivt val att prioritera skola och arbete före det socialt umgänge.

#### 5.1.2 Nackdelar för icke akademiker - ekonomiska begränsningar

Respondenterna utan akademisk utbildning ser mest nackdelar med sin atypiska anställningsform. Butiksbiträdet fick efter fem års timanställning 93 timmar i månaden fast och schemalagd, hon arbetar även som timanställd på samma butik för att få ekonomin att gå ihop. Butiksbiträdet känner att hon måste kämpa för att få ihop tillräckligt med timmar och för att öka sina jobb möjligheter. Därför ser Butiksbiträdet till att vara multifunktionell på jobbet, det vill säga att kunna behärska flera arbetsområden i butiken. Butiksbiträdet tror inte att hon någonsin kommer att få en fast heltidsanställning i butiken, det är bara några få av de anställda som har heltidstjänster. Även Montörens ekonomi påverkas negativt eftersom han

inte vet när nästa arbetstillfälle dyker upp. Undersköterskan håller med och berättade med oro i rösten hur psykiskt påfrestande det är att ständigt ängslas över att ekonomin ska gå ihop och att aldrig riktigt veta när hon ska bli uppringd inför nästa uppdrag:

*”Tryggheten. Det är viktigt när man kommer i en viss ålder och har familj, är det viktigt med tryggheten. Man vill ha den där fasta inkomsten som inte finns...”*

Butiksbiträdet berättar att anställningsformen kan vara fördelaktig för personer vars ekonomi inte hänger på inkomsten. För henne är det inte fördelaktigt att arbeta på detta viset. Hon är beroende av sin inkomst och arbetar även om hon blir sjuk.

*“Det är jobbigt att arbeta som timanställd, när jag är sjuk eller har sovit dåligt hela natten och de ringer så går jag och jobbar ändå, för att sedan få höra att hon som jag ersätter hade sovit dåligt. Jag har aldrig varit sjukskriven förutom en gång som jag svimmade på jobbet och fick åka ambulans och den gången hade jag lunginflammation. Jag får inte bli sjuk, jag måste jobba och kämpa på för att få jobba kvar.”*

### **5.1.3 Nackdelar för icke akademiker - otrygghet och ovisshet**

Montören berättade att det mest negativt är svårigheten att planera sin fritid, att aldrig veta när han ska arbeta nästa gång. Det som Montören upplever jobbigt med denna anställningsform är ovissheten. Montören, Butiksbiträdet och Undersköterskan tycker att deras anställningsform och arbetsvillkor påverkar fritiden till största del och att det kan vara svårt att ha någon framhållning.

Tillsvidareanställning på bemanningsföretaget innebär att Montören går under garantilön. Han får olika uppdrag under månaden som kan variera i längden, de dagar som han inte har något givet arbete går han under så kallad ”dagsuppdrag.” Detta innebär att han väntar hemma på att bli uppringd om eventuellt arbete. Arbetsuppdraget kan förekomma när som helst på dygnet, morgon som kväll. Detta påverkar Montörens privata liv och det kan vara svårt att planera veckorna.

Även Butiksbitrådets privata liv påverkas av hennes anställningsform. Hon tycker sig inte ha mycket fritid då arbetet kommer i första hand och styr över dagarna. Hon tackar aldrig nej till arbetet på grund av oron om att inte bli inringd nästa gång. Oftast lämnar hon alla eventuellt pågående aktiviteter hemma och går till jobbet med en gång.

*”Ibland så hinner jag inte med saker och ting här hemma om jag blir inringd, ibland så stänger jag av tvättmaskinen, stänger av spisen och låter maten stå på, halvfärdig. Om det skulle ringa nu och jag har kastrullen på spisen så stänger jag av den och går till jobbet. De ringde en gång när jag hade bröd i ugnen, och jag kunde inte lämna brödet halvt gräddat, då kunde jag inte gå med det samma utan gräddade färdigt brödet först.”*

Även Receptionisten känner att hon inte alltid kan tacka nej till arbete;

*”Nackdelarna är väl att man ibland känner att man inte vågar säga nej alltid om de vill att man ska hoppa in extra. Om någon blivit akut sjuk och de frågar om man kan komma in om tre timmar och jag sitter med skolarbete, då känner man lite att vad ska jag göra nu. Man får lite dåligt samvete över att man kanske inte kan ställa upp då och har sagt att jag har mycket i skolan och de säger “men okej, det är ingen fara” men sen när man lägger på så går man och tänker att “åh nej, jag kanske inte borde sagt nej”. Men sen är det ju klart att som nu senaste tiden har de ringt nästan varje dag och det kan ju vara lite stressande att gå och tänka “bara de inte ringer nu”. Men de är väldigt förlåtande egentligen, så det är ingen fara”.*

Undersköterskan upplever sig också extra utsatt på grund av sin livssituation med barn och sambo då det gäller den ekonomiska biten. Hon förklarar hur arbetsvillkoren åsamkar problem för henne då hon ska planera fritiden utanför uppdragen, i form av att vara flexibel:

*”Det sociala livet är svårt att planera eftersom jag väntar på telefonsamtal.”*

Denna otrygghet gör det svårt även för Undersköterskan att slappna av. En ovisshet som leder till stress, Undersköterskan känner ibland att hon arbetar för mycket, arbetar långa dagar och tar dubbla pass eftersom hon inte vet när hon får arbeta nästa gång. Hennes kroppsspråk är tydligt och rösten skarp då hon under detta ämne ska beskriva det positiva med hennes anställningsform:

*”Nej det finns inget positivt tycker jag inte. Man kan tro att det måste vara härligt att välja sin egen arbetstid, men det är inte det man gör.”*

Montören har tillsvidare heltidsanställning på bemanningsföretag, men tycker inte att bemanningsbranschen är att föredra, han önskar arbeta på ett fast ställe. Montören känner ingen uppskattning av arbetsgivaren och tror sig vara lätt utbytbar. Han upplever sig bli behandlad som ett objekt.

*”Dom har ju så hög personalomsättning, passar det inte så får du dra liksom, dom bara tar in nästa från kön. Man är bara ett verktyg, slit och släng.”...”min personliga åsikt är att bemanningsbranschen är den moderna tidens slaveri.”*

Även Receptionisten som egentligen är nöjd med sin atypiska anställning vid tillfället, önskar fast tjänst efter avslutade studier.

*”Jag skulle ju helst vilja ha fasta tider från, alltså åtta till fem jobb och gärna heltid 100 %, men går inte det så får det väl bli 80 eller något. Men helst heltid och inga kvällar och helger utan jag vill ha ett vanligt jobb, om jag nu ska kalla*

*det så. Jag har alltid jobbat obekväma tider och det vill jag komma ifrån när jag är färdig med utbildningen, jag vill ha ett jobb som är mer normalt”.*

## **5.2 Anställningsform för akademiker**

Här presenteras fördelar respektive nackdelar med den atypiska anställningsformen för våra respondenter med akademisk utbildning.

### **5.2.1 Fördelar för akademiker - ekonomiska**

De akademiskt utbildade respondenterna i vår uppsats är betydligt mer nöjda med sin anställning, med undantaget från Läraren. Båda läkarna och IT-utvecklaren beskriver hur deras ekonomi blivit bättre med atypisk anställning. IT-utvecklaren säger stolt och lite förvånat att han har en högre månadslön som atypiskt anställd än vad han hade som tillsvidareanställd. Även Läkare 2 säger:

*“Det är dubbelt! Det är dubbelt betalt när man jobbar som jag gör”.*

### **5.2.2 Fördelar för akademiker - frihet att styra sin arbetstid**

Båda läkarna och IT-utvecklaren beskriver hur de själva kan bestämma över sin arbetstid. Läkare 1 är nöjd med sin anställning, han har själv valt att inte arbeta heltid så att han kan få mer tid över till familjen när barnen är små. Läkare 1 berättade vidare att han kan ta semester när han vill och att detta lett till ett större privatliv.

Läkare 2 har själv valt att gå från en fastanställning till att bli inhyrd. Anledningen var att han behövde vara ledig ett par månader om året och även ha råd med det, då passade anställningen inom bemanningsbranschen bättre.

*“Det är dels för att man får mycket bättre betalt. Och sedan att man också får bestämma precis när man vill vara ledig, du vet ; ingen kan tvinga mig att jobba på julafton. Det är bara att tacka nej, liksom (sa han väldigt bestämt). Så det är en frihet i det!”*

Utifrån trygghetssynpunkt ser IT-utvecklaren det som en bonus att jobba timmar. Han ser det inte som en osäker anställning. Han blåser ut luft och säger att han har pensionen att falla tillbaka på om han skulle önska det. Han berättade om de fördelar han har med sin anställning, som att han har rätt till sjuklön och att han har frihet att själv välja när han vill jobba och när han vill ta semester.

### **5.2.3 Fördelar för akademiker - stå utanför verksamheten**

Ytterligare en likhet mellan Läkare 1, Läkare 2 och IT-utvecklaren är att de ser det som fördel att inte behöva delta i allt som har med personalen att göra, utan kan få lov att vara lite vid sidan av eftersom de inte är fast anställda. Läkare 1 säger;

*”... jag är utanför verksamheten även om jag jobbar tätt inpå alla andra så kan jag slippa att vara med på APT till exempel och slippa höra bekymmer och sådana saker. Samtidigt så kan ju det vara nackdel eftersom man inte är delaktig i verksamheten på samma sätt, men för mig känns det skönt att slippa, att jag vet att jag jobbar för mig själv och inte för någon annan”.*

På ett liknande sätt säger Läkare 2;

*”Jag tycker det är väldigt skönt att slippa ingå i en grupp, liksom i en personalgrupp. Man är liksom lite utanför. Det tycker jag är väldigt skönt!”*

#### **5.2.4 Nackdelar för akademiker - utbytbarhet och otrygghet**

Nackdelarna med att arbeta atypiskt är enligt båda läkarna och Läraren att tryggheten blir sämre. Läkare 1 säger att han aldrig vet om han får nya uppdrag och var någonstans. Uppdragen styrs av efterfrågan, vilket kan innebära att han får kortare uppdrag eller blir tvungen att pendla till arbetet. Ytterligare en nackdel är att han själv måste se till att han har de försäkringar som vanligtvis följer med en anställning och att se till att spara till bland annat pensionen och semesterlön.

Även stressen har ökat, Läkare 2 anser att han som inhyrd har större belastning i arbetet än de läkare som är fast anställda;

*”... när man jobbar så här och tar såpass mycket folk så får man också jobba mycket hårdare än de som har en vanlig anställning. Man får ta fler patienter helt enkelt”.*

Läkare 1 håller med;

*”Det kan hända ja, som inhyrd personal så kan man ibland få jobba lite hårdare, lite tuffare än de som är fasta. Arbetsgivarna är rädda om sin personal (den fasta) och lägger över mer arbete på inhyrda”.*

Anställningsformen påverkar lärarens arbete negativt, han hinner inte etablera kontakt med kollegorna och inte heller planera undervisningen långsiktigt och fokusera på en klass, vilket skulle vara det bästa för barnen enligt Läraren. Att vikariera och undervisa barnen under kortare perioder gynnar ingen, han som lärare får aldrig se resultatet av sitt arbete, och för barnen blir det bara introduktion av ett nytt undervisningssätt.

Läraren arbetar genom vikariepoolen för skolomsorgen, där lärare och lärarstudenter får timanställning genom att fylla in uppgifter om sig själva och skapa eget konto. I kontot kommer läraren åt schemat där han fyller i de dagar han kan arbeta. De dagar som Läraren har skrivit upp sig på att kunna arbeta sitter han hemma och väntar in eventuellt jobberbjudande. Tider som läraren skriver upp sig på för att kunna jobba är inte officiellt bindande.

*”Ja... nej... så här är det, det är inte bindande men ringer dom från skolan och du har skrivit upp dig att du kan arbeta men du tar inte det, kanske man kan göra en eller två gånger så där men tredje gången så ringer dom dig inte. Utan då tar dom dig inte på allvar”.*

Enligt Läraren kan väntan på det eventuella jobbsamtalet vara frustrerande. De dagar han skriver upp sig för att kunna arbeta går han upp på morgonen och gör sig i ordning för att snabbt kunna ”rycka ut” i fall det skulle behövas. Läraren tycker att både hans sociala liv och fritid påverkas av hans anställningsform.

*”Ja det är klart att det gör eftersom som jag sa innan, du har aldrig någon kontinuitet och du vet aldrig var du hamnar, om du kommer att få jobba eller när, hur längre du får jobba denna dag och så vidare. Det är ju sådant som finns i ens tankar konstant oavsett vad du gör, säg om man skulle vilja åka bort eller så, så ställer det till det inte minst ekonomiskt för man är rädd att gå miste om något eventuellt arbete. Det finns där i tankar hela tiden”.*

### **5.2.5 Nackdelar för akademiker - ekonomins påverkan**

Läraren är timanställd och har haft sommarjobb samt längre och kortare vikariat under det senaste året. Timanställningen är inte att föredra, och då understryker läraren sin ekonomi som kan vara mycket ansträngd vissa månader, detta leder till känslor av osäkerhet och stress. Läraren känner sig begränsad av sin anställningsform, den osäkra ekonomin gör det svårt att planera långt framåt eller göra större investeringar som att köpa hus eller dyrare bil. IT-utvecklaren upplever stressen till och från och ser det som något negativt. Mest är det overtiden som är den bidragande orsaken. Ytterligare en nackdel enligt IT-utvecklaren är att få ett semestertillägg i form av 12 % på lönen istället för att få en betald semester. IT-utvecklaren hade föredragit en konsulttjänst framför en otrygg timanställning. IT-utvecklaren upplever sin arbetssituation som krävande i synnerhet antalet timmar han arbetar. Han skrattar högt då han talar om hur många timmar i veckan han arbetar: ”för många, det varierar mellan 35-50 timmar i veckan”.

## **5.3 Arbetvillkor**

Här presenteras respondenternas upplevda skillnader i arbetsuppgifter samt arbetvillkor mellan atypiskt anställda och fast heltidsanställd personal, som kan leda till differentiering och skapa ”vi” och ”dem” grupperingar på arbetsplatsen.

## **5.4 Arbetvillkor för icke akademiker - flexibilitet som krav**

Samtliga respondenter lyfter fram flexibilitetens betydelse för anställningsformen. Receptionistens arbete kräver flexibilitet eftersom arbetsuppgifterna är väldigt varierande. Dessutom arbetar hon ensam till största delen och har då ingen att vända sig till utan måste fatta beslut själv om hon inte får tag på någon som kan hjälpa till. Undersköterskan tar de jobb som erbjuds. Även hon talar om vikten av att vara flexibel inom vårdsektor, men även

att ha flexibilitet som egenskap för att kunna ta uppdrag som timanställd. Hon drar upp axlarna och säger:

*”Jag är ju enkel att flytta så att säga. Jag tar de jobb som finns. Bara hoppa in när det behövs och var det behövs”.*

Undersköterskan beskriver hur tidspressat arbetsschemat ser ut inom hennes arbete och att varje patient ska tillägnas viss tid för att hinna med alla vårdtagare. Dessa omständigheter påverkar henne som timanställd att ytterligare visa prov på flexibilitet i hennes arbete och på hemmaplan, då arbetsgivaren ringer in henne med kort varsel. Hon uttrycker med gester att det är hennes ansvar att vara flexibel och se till att arbetsschemat följs. Hon säger:

*”När man blir inringd är man tvungen att dra upp barnet, gå till dagis och veta att de väntar på mig. Blir jag sen kommer jag bli sen hela dagen. Dagarna började helt tokigt det var bara att svisch, svisch skynda in till jobbet”!*

Montören tycker att flexibiliteten är mycket viktigt inom bemanningsbranschen. Dock anser han sig själv inte längre vara flexibel, och tycker att det kan vara svårt att få ihop vardagen nu när han har barn, då även hans fru arbetar under oregelbundna tider.

*“Det är otacksamt jobb, när jag gick under garanti så ringer dom och säger att nu får du åka ut 7 mil för att ta ett jobb någonstans och jag säger att jag då inte skulle hinna hem och hämta barnen på dagis och att min fru jobbar kväll hotar dom med att dra in pengarna för dagen”.*

Butiksbiträdet ser sig själv som mycket flexibel, vilket även krävs av hennes yrke som innebär mycket kontakt med människor men även av hennes anställningsform. Det krävs flexibilitet för att kunna arbeta oregelbundna arbetstider, flexibiliteten är även viktig i kontakt med kunderna och för att kunna tillgodose olika kundbehov. Ytterligare flexibilitetsform visar Butiksbiträdet genom att alltid vara tillgänglig för arbetsgivaren.

#### **5.4.1 Arbetsvillkor för icke akademiker - låg självstyrningsgrad**

Butiksbiträdet och Montören tycker inte att de kan påverka sin arbetssituation. Butiksbiträdet känner att hon måste prestera mer än hennes kollegor för att få arbeta de extra timmarna i månaden och komma upp i heltid. Hon tror dock att hon inte skulle jobba lika hårt om andelen fasta timmar i månaden vore högre. Butiksbiträdet berättade att när hon nyligen blev inringd till jobbet ställde hon kravet att få börja en timma senare än den tiden som arbetsgivaren behövde henne.

*”Det var första gången jag sa så efter så många år, men jag kanske inte hade gjort det om inte jag hade fått de här fasta 93 timmar som jag har idag”.*



Montören tycker att han får göra det han blir tillsagt på jobbet, det finns inga valmöjligheter. Han upplever pressen till att prestera mera än alla andra som stressande och han känner sig ofta utnyttjad på arbetsplatsen.

*”Det är väl alltid lite så att jag kör lite hårdare än de andra, det känns ofta att den fasta personalen utnyttjar bemanningspersonalen för att göra skitgöra så att säga, det de själva inte vill göra. Men man måste jobba hårt för att få vara kvar överhuvudtaget, man måste visa framfötterna”.*

Undersköterskan anser sig kunna vara med och påverka sitt arbete då hon ser sig själv vara energisk och visa vilja att vara kvar på arbetsplatsen. Hon anstränger sig med att komma med nya idéer som hon samlat ihop från olika uppdrag på diverse avdelningar. Hon beskriver:

*”I och med att jag fått jobba på alla avdelningar så vet jag hur man gör överallt för jag finns ju där man behövs... Jag har en helhetsbild”.*

#### **5.4.2 Arbetsvillkor för icke akademiker - stress**

Upplevelsen av stress är kontextuell men återkommande faktor för samtliga respondenter. Att arbeta i butik kan innebära många stressmoment, det som Butiksbiträdet upplever som jobbigast är långa kassaköer. Då försöker hon arbeta snabbare vilket kan medföra fysiska skador. Stressen kan sitta i en långstund efter arbetspasset, det påverkar sömnen eftersom det är svårt att varva ner. Även Undersköterskan upplever sin arbetssituation som oerhört stressig, vilket patienterna får erfara, då hon måste jäkta vidare från den ena till den andra i stället för att ta sig tid och sitta ned. Hon säger eftertänksamt: *”... jag gör det jag ska och sedan går jag.”*

Att inte kunna arbeta fullt ut skapar stress, enligt receptionisten. Även brist på tydliga direktiv i arbetsuppgifterna för extraanställda är stressande. Receptionisten måste ta eget ansvar för att ta reda på vad som har hänt under tiden som hon inte varit där. Butiksbiträdet nämner ändrade arbetsvillkor på arbetsplatsen som stress vilket påverkar hälsan negativt.

*”Eftersom vi blir allt färre personal på jobbet och vi får sitta allt längre stunder vid kassan, så börjar jag känna smärtor i nacken, armarna och längst hela ryggraden, som jag aldrig har gjort innan, till exempel så är vi färre, och möjligheten till att gå ifrån kassan, ta en paus och sträcka på sig är allt mindre och mindre, innan fick vi mycket mer möjligheter till att vila och ta fler korta pauser. Fikarasterna och lunchpausen har kortats ner med.”*

#### **5.5 Arbetsvillkor för akademiker - flexibilitet som krav**

Flexibilitet är viktig för samtliga respondenters yrke och anställningsform. Läkare 1 anser att han är flexibel, själva yrket kräver också flexibilitet eftersom han hamnar i olika situationer på arbetet och måste kunna lösa olika typer av uppgifter. Men samtidigt anser han att själva

läkaryrket är styrt efter riktlinjer som måste följas. Han poängterar även att som inhyrd läkare så är kraven många gånger att han ska hinna ta fler patienter än de fast anställda kollegorna.

*"...jag har blivit snabbare eftersom det är lite hårdare arbetstakt när man jobbar som inhyrd läkare. Jag har blivit tränad att ta snabbare beslut och att överhuvudtaget jobba snabbare, det gäller både pappersarbete och patientarbete. Och som stafettläkare så är man också van vid att det ska vara ett visst tempo, så jag tror att vi har lättare än de som är fast anställda".*

Läkare 2. anser sig själv vara mer flexibel än de andra som har fast anställning.

*"det är ju så att när man har en sådan här anställningsform så får man ju ställa upp, liksom. På ett annat sätt. Tycker jag då! Man får väl lite granna vara rädd om sitt varumärke."*

Läraren ser både anställningsformen och sig själv som mycket flexibel genom att han arbetar på olika skolor, avdelningar och få träffa nya lärare och elever i olika åldrar hela tiden. Flexibilitet anser han även vara viktig egenskap inom läraryrket. Arbetet kräver långsiktig planering vilket i vissa fall inte fungerar för alla barnen, därför är det viktigt att kunna vara flexibel och ändra på planeringen för att alla barnen ska vara med.

Då IT-utvecklaren ska systemtesta något som han och projektet har utvecklat brukar det ta tid. Fel uppstår och de måste rättas till. Han som timanställd känner att han måste vara flexibel med att kunna stanna kvar och lösa problemen då de hoppar sig. Dock menar IT-utvecklaren att flexibilitet inte är viktigt på hans arbetsplats. Efter ett längre funderande understryker han:

*"Inte så som avtalen är skrivna." Men mellan raderna talar han om hur viktigt det är att som timanställd ha flexibilitet som egenskap. Den skapar förtroende hos arbetsgivaren.*

### **5.5.1 Arbetsvillkor för akademiker - högt inflytande**

Läkare 2 tycker inte att anställningsformen påverkar hans sätt att arbeta. Han har högt inflytande och möjligheter till att ställa vissa krav och påverka sitt arbete, vilket han tror gäller generellt för yrket, oavsett anställningsform.

*"de ska förstå att man är viktig och värdefull. Sedan kan man ju ställa en del krav, då va. Exempelvis vilken typ av patienter, jag är bra på barn och tar gärna det – man är lite olika inriktad och det kan jag påverka... Det är faktiskt jättebra."*

Vilket kan verifieras av Läkare 1:

*"Jag har ju valt att jobba på ett och samma ställe så jag kan ju välja att hoppa mellan olika ställen varje vecka om jag vill, men jag har valt att ha längre sammanhängande perioder, som längst ett och en halvår på samma ställe, och då*

*blir det ju så att då lär man känna varandra och kan också ha ett visst inflytande på arbetsplatsen och säga att så här vill jag ha det, så här vill jag inte ha det och det här accepterar jag absolut inte och så. Jag tror att det är svårare om man kommer tillfälligt en vecka och jobbar”.*

Att påverka sitt arbete är enligt IT- utvecklaren enbart möjligt på detaljnivå. Då det gäller att påverka företagets policy har man inget att säga till om anser IT-utvecklaren:

*”... det är oftast saker som bestäms över ditt huvud”.*

IT- utvecklaren tycker att det förekommer skillnader i arbets kvalitén till hans fördel, eftersom han får arbeta mer ostört jämfört med de övriga i projektet. Han argumenterar:

*”Störs du hela tiden av saker som inte har med arbetsuppgiften att göra så är det klart att du blir splittrad”.*

Läraren tycker sig också kunna påverka sitt eget arbete ganska mycket, det finns en ram av uppsatta mål från Skolverket, men det är upp till läraren att lägga upp sitt arbete och undervisningen för att barnen ska uppnå målet. Läraren känner ingen press till att prestera högre än de övriga lärarkollegor på grund av hans anställningsform, han känner sig snarare mera begränsad i sitt arbete.

Möjligheterna till att få fast anställning ser läkare 1 som goda, när han väl väljer att satsa på sin karriär. *”De är väldigt stora, 100 procentiga kan man säga”.*

I framtiden ser Läkare 2 sig själv arbeta på samma sätt som i nuläget.

### **5.5.2 Arbetsvillkor för akademiker - stress och utbytbarhet**

Kravet på att vara flexibel likställer Läkare 2 med stress, ytterligare stressmoment kan vara tidspress, då tiden inte riktigt räcker till. Läkaryrket medför hög ansvarstagande vilket känns stressande och det är svårt att inte ta med sig jobbet hem. Den bristande tryggheten upplever Läkare 2 som ytterligare stressfaktor. Även Läraren upplever sitt yrke stressigt, då det är många moment som måste utföras samtidigt som det viktigaste är att barnen lär sig någonting. Han nämner även föräldrakontakten, planeringar samt Skolverkets mål och betygskriterier. Som lärare tar han oftast med sig ”jobbet hem” om inte i pappersform kan det bli mycket tankar och funderingar på visa barn, ger han som exempel, om han ser att barnet har det tufft i skolan eller hemmet kan det vara svårt att låta bli att tänka på det.

IT-utvecklare beskriver timanställningen som otrygg då arbetsgivaren kan avsluta anställningen när det passar. Han är tydlig med vad han tycker om detta spörsmål:

*”Man är utbytbar. Timanställning hade jag inte velat ha om jag inte haft min pension att falla tillbaka på.”*

Även Läkare 2 tänker på otryggheten och utbytbarheten vilket enligt honom hör till anställningsformen. Det förekommer skillnader i sättet att arbeta mellan honom och de andra fast anställda på arbetsplatsen, då han har mer att göra och är högre belastad. Han tycker att han har något högre arbetsmoral än de fast anställda kollegorna vilket enligt honom kan böttna i tryggheten som medförs av fast anställningen.

*”Jag tror att det beror på att det inte finns något tryck på dem helt enkelt. Det finns inget tryck och jag.. De har en trygghet som jag inte har och då kan man liksom slappa till.”*

## **5.6 Utvecklingsmöjligheter**

Det som Läraren anser vara positivt är att han får träffa många nya barn och vara på många olika skolor vilket han upplever fördelaktigt med timanställningen. Dock finns det ingen tvekan om att i hans fall är fastanställning önskvärt och absolut att föredra. Här presenteras respondenternas upplevelse av utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen.

## **5.7 Utvecklingsmöjligheter för icke akademiker - är föga**

Montören och Undersköterskan erbjuds inte några utvecklingsmöjligheter och uppfattningen är att det är deras anställningsform som gör att arbetsgivaren inte vill investera i dem genom att erbjuda dem internutbildning, kurs och liknande. Anställningsformen upplevs ad hoc och det är på grund av den som deras utvecklingsmöjligheter vilar i arbetsgivarens villkor vilket medför en osäkerhet om att inte bli sedda i sitt yrkesutövande. Undersköterskan visar sin kompetens som timanställd genom att ha förmågan att vara flexibel:

*” ... jag får jobba som en häst det är det jag får göra. Det brukar jag göra också för att visa upp mig, jag har ju den pressen på mig hela tiden att jag ska vara duktigare än alla andra.”*

Gemensamt för respondenterna utan akademisk bakgrund är att de på eget initiativ utvecklar sin skicklighet genom att arbeta inom olika avdelningar, kontor och butiksområden. I övrigt finns det inte stora utvecklingsmöjligheter för respondenterna utan akademisk utbildning. Undersköterskan förklarar att hennes enda väg att utvecklas är att läsa vidare för att komma någon vart. Montören upplever att det inte finns någon värdighet från arbetsgivarens håll gentemot honom själv och andra som representerar hans generation. Ironiskt säger han:

*”...dom anställer bara för att dom ska ha någon som åker runt till deras olika kunder, så det är inte mycket som man kan få för utveckling där.”*

Butiksbiträdet och Receptionisten ser tvärtom att de har utvecklingsmöjligheter då de fått gå kurser, vilket de är nöjda med.

## 5.8 Utvecklingsmöjligheter för akademiker - genom självfinansiering

Gemensamt för Läkare 1 och Läkare 2 är att deras utvecklingsmöjligheter är goda, men de erbjuds inte någon betald kompetensförsörjning utan måste själva stå för den. Bristen på utvecklingsmöjligheter gör att deras ekonomiska ersättning blir högre, de blir mer attraktiva hos arbetsgivare på grund av sina färdigheter. Läkarna anser att det är viktigt med fortbildning men även att det är upp till dem själva om de så önskar. Läkare 2 lutar sig framåt och med intensiv blick och säger:

*”Det blir ju farligt för patienten om man inte hänger med i forskningen. Man får ha en del tidsskrifter, läsa på och sedan försöka gå åtminstone en kurs per år i en vecka.”*

Läkare 1 berättade vidare att i vissa fall kan han få gå någon enstaka kortare kurs:

*“Nä... i vissa fall, det kan ju gälla sådana enkla saker som HLR-kurs till exempel och man har jobbat länge på ett ställe så får man gå för det gäller ju alla då. Men jag kan inte gå en specialkurs om jag vill lära mig mer om benskörhet utan då får jag bekosta den själv”.*

IT-utvecklaren har ingen strävan att förbättra sig inom sitt gebit. Han är medveten om hur mycket han värdesätts av sin omgivning på arbetsplatsen. En utveckling för honom personligen skulle vara att han ser sina kollegor förkovras till följd av hans mentorskap.

Läraren upplever inte att han erbjuds utvecklingsmöjligheter från arbetsgivarens håll utan han känner att hans utvecklingsmöjligheter ligger i att han själv får träffa olika elever och arbeta på olika skolor som utvecklas till att han får mer erfarenhet på det personliga planet. Han beskriver hur vanligt det är att han får arbeta inom områden där han inte är behörig och ger en antydning om att han är tveksam till ifall det är till hans fördel för att vara anställningsbar i framtiden. Orsaken är att lärare ska hålla sig inom ramen för de ämnen de är behöriga i.

## KAPITEL 6 DISKUSSION

I detta kapitel diskuteras resultatet med anknytning till undersökningens syfte, tidigare forskning och de utvalda teorierna. Här presenteras även vår slutsats samt metoddiskussion och framtida forskning. Vi kommer att använda underrubriker utifrån frågeställningen samt teman i intervjuguiden, anställningsform och arbetsvillkor, utvecklingsmöjligheter och utbildningens betydelse för den upplevda anställningsformen.

---

### 6.1 Anställningsform och arbetsvillkor för atypiskt anställda

I detta kapitel har vi valt att diskutera och binda ihop anställningsform och anställningsvillkor eftersom vi anser att dessa två begrepp är sammanlänkade.

#### 6.1.1 Förväntningar

Buckleys och Wheelers (2001) förväntningsteori handlar om att individer fattar beslut utifrån sina förväntningar, det vill säga den personliga motivationen som de önskar att den atypiska anställningen ska leda till (Buckley & Wheeler 2001:339–354). Utifrån empirin ser vi en tydlig koppling mellan icke akademiska respondenter och modell ett i Buckleys och Wheelers (2001) förväntningsteori, där de respondenter som inte har en akademisk utbildning ser sin anställning som språngbräda till bättre anställningsform samt tryggare arbetsvillkor. Beslut till atypisk anställning leds av; förväntan om att atypisk anställning ska leda till fast heltidsanställning motiverar till att ta atypisk anställning. Modellen visar hur individen för olika resonemang till att ta atypisk anställning. Hennes förväntningar och motivation påverkar beslutet. De respondenter som önskar fast heltidstjänst väljer atypisk anställning i hopp om att det ska leda till en fast heltidsanställning så småningom och då styrs deras förväntningar och motivation utifrån det. Empirin visar att Läraren, Undersköterskan och Montören ser sin atypiska anställning som språngbräda till fast heltidsarbete. Likaså önskar Receptionisten att hennes atypiska anställning ska leda till fast heltidstjänst efter avslutade studier. Läkare 1 är nöjd med sin anställningsform för stunden, han vill kombinera arbete med privatliv på ett sätt som ger honom mycket fritid att vara med sin familj. Men han säger också att när barnen blir äldre så ser han sig själv som fast heltidsanställd.

Zampoukos (2007) har i sin forskning sökt svar i varför de atypiskt anställda finner sig i sin anställningsform. Det som framkom i studien var att försörjningsansvaret gör att individer fogar sig, men lika avgörande är det faktum att de är utbytbara (Zampoukos 2007:37). Utöver detta finns det förhoppningar om möjligheten att få tillsvidareanställning, som Buckleys och Wheeler (2001) förväntningsteori förklarar. Connelly och Gallaghers (2004) slutsats om ämnet är att atypisk anställning inte är ett enhetligt koncept. Skillnaderna finns inte bara inom olika avtal och arbetsvillkor för de atypiska anställningsformerna utan de finns även i det personliga valet och varför de accepterar denna anställningsform. (Connelly & Gallagher 2004:983). Detta leder in oss på modell två i Buckleys och Wheelers (2001) förväntningsteori, där individen själv väljer sin atypiska anställningsform. Individens beslut

att en atypisk anställning förblir atypisk anställning utmärks av att; de respondenter som är nöjda med sin atypiska anställning, och själva valt den, motiveras av andra saker som gör att de trivs med sin atypiska anställning. Det framträder exempelvis hos Läkare 1 som uttryck för att ha mer tid över för familjen. Även IT- utvecklaren och Läkare 2 är nöjd med sin atypiska anställningsform som ger dem bättre ekonomi och möjlighet att själv styra över sin arbetstid.

### 6.1.2 Trygghet

Atkinsons (1984) kärna och periferi modell är vanligt återkommande vid undersökningar av det flexibla företaget. De atypiskt anställda som tillhör periferin utgör numerisk flexibilitet. Vilket möjliggör för arbetsgivaren att med kort varsel kunna justera arbetskraften efter företagets behov (Håkansson & Isidorsson 2009:319). I Underhills (2005) tidigare forskning framkom att många av de atypisk anställda inte visste när de skulle arbeta nästa gång. De kunde inte själva välja när de skulle vara lediga eftersom ledighet är obetald. Men även att ledighet skulle kunna straffa sig genom att de inte skulle få fler uppdrag och att de skulle bli utbytta (Underhill 2005:42). Våra respondenter utan akademisk utbildning känner igen sig i detta. Montören har erfarenheter av att ha olika arbetsuppgifter från dag till dag, då han arbetar inom bemanningsbranschen. Han ser sin anställning som otrygg och vet oftast inte i förväg vad som väntar honom nästkommande dag, han ser sig som utbytbar. På liknande sätt berättade Undersköterskan att hon arbetar mycket och tar de pass hon får eftersom hon inte vet när hon får tillfälle att arbeta nästa gång. Även Receptionisten är tveksam till att tacka nej till arbete alltför ofta eftersom det skulle kunna påverka framtida förfrågningar om arbete. Butiksbiträdet försöker på sitt sätt säkra arbetstillfällena genom att lära sig olika uppgifter på arbetsplatsen och erbjuda sin hjälp. Butiksbiträdet känner stor press att vara tillgänglig för sin arbetsgivare och känner att hon inte får bli sjuk. Enligt Risos (2010) tidigare forskning har de med atypisk anställning fler monotona eller utmanande arbetsuppgifter. De får ofta på egen hand lösa oförutsedda problem (Riso 2010:23–24). Detta framkom även av intervjun med Receptionisten som till största delen arbetar ensam och får själv försöka hitta lösningar på problem som uppkommer genom att läsa på intranätet eller ringa en annan anläggning.

I Kreichbergs (2011) tidigare forskning likställs kärnan med A-laget (Kreichbergs 2011:4). Periferin utgörs av de atypiskt anställda, och kan sägas vara motsatsen till kärnan. De har svag anknytning till företaget och är lätt utbytbara (Håkansson & Isidorsson 2009:320). IT-utvecklaren beskriver timanställningen som otrygg då arbetsgivaren kan avsluta anställningen när det passar. Han är medveten om att han är utbytbar. Även Läkare 2 tänker på otryggheten och utbytbarheten vilket enligt honom hör till anställningsformen. Läkare 1 och Läraren ser också att tryggheten är sämre vid atypisk anställning. Arbetsuppgiften styrs av efterfrågan och det finns inga garantier för att få stanna kvar på samma arbetsplats. Läraren uttrycker också att han aldrig får se frukten av sin ansträngning med barnen eftersom han får korta uppdrag på olika skolor och är aldrig kvar på ett och samma ställe tillräckligt länge. Risos (2010) forskning kom fram till att de som känner sig utbytbara och otrygga är övervägande atypiskt anställda (Riso 2010:20). Utifrån empirin kan vi dra liknande slutsatser. Läkarna och IT-utvecklaren berättade vidare att de, även om den

atypiska anställningsformen är oviss och otrygg, alltid har sina erfarenheter och sin utbildning att luta sig tillbaka på och känner därför inte samma stress för att vara utbytbara som de respondenter som inte har akademisk utbildning. Läraren å sin sida upplever också frihet i arbetet och har akademisk utbildning att luta sig mot, men han är inte lika optimistisk till att få fast heltidstjänst inom kort då han saknar arbetslivserfarenhet. Precis som ovan nämnda forskning håller Haake och Löfgren (2009) med om att individer håller sig attraktiva på arbetsmarknaden genom högre utbildning (Haake & Löfgren 2009:55). Håkansson och Isidorsson (2009) påstår att atypisk anställningsform kan föredras om personen är attraktiv på arbetsmarknaden, nya uppdrag innebär nya erfarenheter och kontaktnät som i sin tur leder till ytterligare uppdrag (Håkansson & Isidorsson 2009:336–337). Allvin (2006) säger att individer har olika förutsättningar som påverkar möjligheterna på arbetsmarknaden, så som utbildning, arbetslivserfarenhet och andra personliga egenskaper (Allvin m.fl 2006:12). Detta är inte fallet för personer med lägre anställningsbarhet som då oftast ofrivilligt hamnar i atypiska anställningsformer som ofta är otrygga och osäkra (Håkansson & Isidorsson 2009:337; Standing 2011).

I resultatet upplever intervjupersonerna också differentiering på sina arbetsplatser, som bottnar i anställningsformen och de olika arbetsvillkoren. Vilket enligt tidigare forskning av Augustsson och Olofsdotter (2008) förstärker differentieringen på arbetsmarknaden av de olika arbetsvillkoren för atypiskt anställda och ordinarie personal (Augustsson & Olofsdotter 2008:17–19). Även Standings (2011) teori om prekariatet som främst består av tillfälligt anställda, beskriver att prekariatet känner större press att prestera mer på arbetsplatsen (Standing 2011:178). Detta framkom även i vår empiri där Montören och Butiksbiträdet känner pressen att prestera mer än fast anställda kollegor. Undersköterskan försöker vara attraktiv för arbetsgivaren genom att komma med nya idéer om förbättringar på arbetsplatsen. Läkare 1 styrker detta och menar på att han som inhyrd läkare får jobba lite hårdare än de som är fast anställda, då arbetsgivarna är rädda om sin fast anställda personal och lägger därför mer arbete på de inhyrda. Enligt Håkansson och Isidorsson (2009) tidigare forskning kan även önskan om att få fast anställning öka pressen att prestera (Håkansson & Isidorsson 2009:337). Läraren känner däremot ingen press till prestation på grund av sin anställningsform men upplever den som begränsande, då han inte ges samma möjligheter på arbetet som den fast anställda personalen.

### **6.1.3 Flexibilitet och stress**

Alla respondenter har atypisk anställningsform vilket innebär att de tillhör periferin och därmed den numeriska flexibiliteten, enligt Atkinsons modell (1984). I modellen beskrivs den flexibla verksamhetens uppbyggnad, som består av två olika grupper av anställda. Kärnan är den funktionella flexibiliteten och består av fast anställd personal som har goda arbetsvillkor. De är värdefulla för arbetsgivaren och har bättre möjligheter till kompetensutveckling (Håkansson & Isidorsson 2009:319–320). Samtliga respondenter med och utan akademisk utbildning lyfter fram flexibilitetens betydelse för den atypiska anställningsformen och anser sig vara mera flexibla än deras fast anställda kollegor. Receptionistens arbete kräver flexibilitet eftersom arbetsuppgifterna är väldigt varierande.



Undersköterskan talar om vikten av att vara flexibel för att kunna ta uppdrag som timanställd, då arbetsgivaren oftast ringer in henne med kort varsel. Montören och Butiksbiträdet tycker att flexibiliteten är mycket viktigt och att det krävs flexibilitet för att kunna arbeta på oregelbundna arbetstider. Att flexibilitet hör ihop med den atypiska anställningsformen styrktes även av respondenter med akademiskt utbildning. Läkare 1 anser att han är flexibel, och poängterar även att som inhyrd läkare är kraven många gånger att han ska hinna ta fler patienter än de fast anställda kollegorna. Även Läkare 2 instämmer då han ser sig själv vara mer flexibel än de andra som har fast anställning. Läraren anser både anställningsformen och sig själv som mycket flexibla. Genom att arbeta på olika skolor och få träffa nya lärare och elever i olika åldrar hela tiden. IT-utvecklaren som är timanställd känner att han måste vara flexibel och kunna stanna kvar och lösa problemen då de hopar sig.

Enligt Allvin (2006) kan flexibilitetsformerna som företagen eftersträvar ställa höga prestationskrav på den anställde. Detta möjliggör friare handlingsutrymme på arbetsmarknaden men kräver effektivitet och lägger mera arbete på individen (Allvin 2006:150). Enligt Standing (2011) har flexibilitetens framväxt skett på bekostnad av de anställdas trygghet och de tillfälliga anställningarna har eskalerat (Standing 2011:9–17, 28). Atypisk anställda saknar stabilitet och tillfredställande levnadssätt då socialpolitiken och ekonomin inte kan förse dem med grundläggande känsla av kontroll och trygghet (Standing 2011:210). Samtliga respondenter, med och utan akademisk utbildning instämmer. Flexibilitetskravet likställer Läkare 2 med stress, ytterligare stressmoment för Läkare 2 kan vara tidspress och den bristande tryggheten. Även Läraren pratar om stress, då det är många moment som måste utföras. Han nämner bland annat föräldrakontakten, planeringar samt Skolverkets mål och betygskriterier. Montören upplever pressen till att prestera mera än alla andra som stressande och han känner sig ofta utnyttjad på arbetsplatsen. Det som Butiksbiträdet upplever som jobbigast är långa kassaköer och stressen kan sitta i långa stunder efter arbetspasset. Även Undersköterskan upplever sin arbetssituation som oerhört stressig, vilket patienterna får erfara då hon måste jäkta vidare från den ena till den andra i stället för att ta sig tid och sitta ned. Receptionisten upplever att inte kunna arbetet fullt ut som stressigt, men även bristen på tydliga direktiv i arbetsuppgifterna för extraanställda är stressande.

#### **6.1.4 Hälsan**

Under intervjun berättar Butiksbiträdet om ändrade arbetsvillkor på arbetsplatsen som har kommit att påverka hennes hälsa negativt, men eftersom hon är beroende av sin inkomst arbetar hon även när hon är sjuk. Beträffande hälsa visar Risos (2010) tidigare forskning att atypiskt anställda representerar högre andel ryggont och muskelvärk. Dock är de mindre irriterade och ängsliga än de med en fast anställning (Riso 2010:26). Faktum att de atypisk anställda kommer och går kan resultera i att fast anställda blir oroliga och irriterade, dels över att det kan bli deras tur att bli utbytta eller att jobbrelationen blir tärande då det kommer individer med atypiska anställningar. Det kan vara jobbigt att behöva lära känna nya personer, anpassa sig och kanske känna press att vara flexibel. Den fysiska ohälsan för personer med atypisk anställning kan böttna i att de oftast har fler monotona eller utmanande

arbetsuppgifter (Riso 2010:23). De flesta atypisk anställda kände att de fick ihop för lite arbetstimmar per vecka påvisades av Underhills (2005) tidigare forskning (Underhill 2005:41). Detta framkommer även i vårt resultat där bland annat Undersköterskan känner sig tvungen att "jaga timmar". Vi kopplar ihop den negativa hälsan och tvånget som flera av respondenterna känner gentemot sina arbetsgivare som den största boven till ohälsa. Detta bekräftas av Butiksbiträdet som säger att om hon hade fler fasta timmar så skulle hon inte ställa upp och arbeta extra så mycket som hon gör idag. Detta tyder på brist av val vilket är vanligt förekommande bland prekariatet enligt Standings (2011) teori. Samhällsstrukturen som bygger på fri marknad jämför Standing (2011) med panoptikons övervakningssystem. Övervakningen resulterar i att prekariatet lyder och följer de rådande samhällsnormerna samtidigt som de ges intrycket att det finns ett frivilligt val (Standing 2011:198). Utifrån empirin har vi märkt att våra respondenter utan akademisk utbildning men även Läraren saknar val, då de främst styrs av ekonomiska skäl. Om prekariatet inte gör "rätt val" medför det sanktioner för den anställde, exempelvis att bli utbytbar. Detta framkom i vår empiri där respondenterna uttryckte rädsla för att inte "ställa upp" för arbetsgivaren även om de hade andra planer och inte ville arbeta egentligen. Butiksbiträdet uttrycker detta väl när hon beskriver hur hon lämnar alla pågående aktiviteter hemma oavslutade för att skynda sig till arbetet när hon blir uppringd.

### **6.1.5 Känsla av främlingskap**

Bemanningsanställda som i sin yrkesroll står mellan olika organisationer kan uppleva alienation, vilket innebär att de inte känner tillhörighet med de olika organisationer, påvisar Augustsson och Olofsdotters (2008) tidigare forskning (Augustsson och Olofsdotters 2008:15–17). Vilket kan bekräftas av Standing (2011) som menar att tillfälligt anställda som befinner sig i prekariatet oftast har svaga band till arbetsplatsen (Standing 2011:28–29). I empirin framkom att Läraren sällan hinner skapa några djupare relationer eller känna sammanhållning med sina kollegor på de olika skolorna. Även Montören som är bemanningsanställd får vara på många olika arbetsplatser och hinner inte lära känna sina arbetskollegor. Montören berättade vidare att han känner sig som ett objekt som bara är till för arbetsgivarens behov. Undersköterskan som inte är bemanningsanställd utan timanställd anser att atypisk anställning är "frihet under tvång", med det menar hon att utifrån sett kan det verka bra; att timanställda kan styra sin arbetstid men det är inte det man gör, utan hon känner sig tvungen att ställa upp och ta de tider som erbjuds.

### **6.1.6 Styrning av arbetsuppgifterna**

Atypiskt anställda har mindre möjligheter till att påverka sina arbetsuppgifter, detta framkommer av Risos (2010) tidigare forskning (Riso 2010:27). Vilket även kan konstateras av respondenter utan akademisk utbildning. Butiksbiträdet, Montören och Receptionisten upplever inte att de kan styra över sina arbetsuppgifter eller påverka sin arbetssituation. Montören tycker att han blir styrd och inte ges några valmöjligheter. Undersköterskan är den enda som avviker från icke akademikerna genom att hon till viss del kan styra över sitt arbete. Respondenterna med akademisk utbildning ser däremot möjligheterna till att påverka sitt arbete som goda. Läkarna och Läraren tycker att de kan påverka sitt arbete till största

grad inom reglernas ramar. Läkare 2 tycker att har högt inflytande och möjlighet till att ställa vissa krav och påverka sitt arbete, vilket Läkare 1 håller med om. Läraren kan också påverka sitt arbete ganska mycket, då det är upp till läraren att lägga upp sitt arbete och undervisningen för att barnen ska uppnå målen. IT- utvecklaren tycker att han kan påverka sitt arbete på detaljnivå. Det kom även fram i vår empiri att Läkare 1, Läkare 2 och IT- utvecklaren ser det som fördel att arbeta atypiskt då de inte behöver delta på vissa möten och annan personalverksamhet fullt ut, utan kan få lov att vara lite vid sidan av eftersom de inte är fast anställda.

Underhills (2005) tidigare forskning visar att anställda inom bemanningsbranschen har lite kontroll över sin arbetstid, de flesta kände att de fick ihop för lite timmar per vecka. Men samtidigt fanns det liten grupp som ansåg att de arbetade mer än de själva önskade göra (Underhill 2005:41). Detta kan bekräftas av Läraren, Butiksbiträdet och Undersköterskan som hade önskat att få arbeta mer. IT - utvecklaren är den enda som anser att han arbetar mer än han skulle vilja, vilket skapar stress och negativa känslor. Även Undersköterskan känner i perioder att hon arbetar för mycket eftersom hon är beroende av ekonomin och inte vet när nästa arbetstillfälle dyker upp.

### **6.1.7 Ekonomiska aspekter**

Risos (2010) tidigare forskning visar på att anställda med högre yrkesstatus är de som har den högsta arbetsinkomsten och att de övriga atypiskt anställda hamnar vanligtvis i facket för låginkomsttagare (Riso 2010:15). Enligt Standing (2011) befinner sig tillfälligt anställda i prekariatet där de har begränsade möjligheter inom yrket och lägre inkomster (Standing 2011:28–29). Den ekonomiska flexibiliteten, som tillhör en av Atkinsons (1984) flexibilitetsformer, gynnar funktionell- och numeriskflexibilitet och innebär individuell eller ackord lönesättning samt tillfälliga anställningar (Håkansson & Isidorsson 2009:319). Både Läkarna och IT- utvecklaren tjänar bättre nu när de har atypisk anställning än vad de gjorde innan med fast heltidsanställning. Resterande respondenter får hanka sig fram och upplever sin ekonomi som otrygg och begränsande. Läraren till exempel nämnde att hans ekonomi inte tillåter honom att planera långsiktigt eller göra större investeringar som att köpa hus. Underhill (2005) styrker att ekonomin påverkas av oregelbunden inkomst, vilket försvårar planeringen av privatlivet (Underhill 2005:45f). Montören, Butiksbiträdet och Undersköterskan påverkas mycket av oron över ekonomin och ovissheten om när nästa arbetstillfälle dyker upp. Butiksbiträdet anstränger sig för att skapa fler arbetstillfällen till sig genom att vara multifunktionell och frågar efter fler uppgifter.

Under analysarbetet upplevde vi att de utan utbildning var mindre ifrågasättande till anställningsformen och att det viktiga för dem var att få en anställning för att klara sig ekonomiskt. Vi ser inte att någon av de tidigare nämnda forskningarna tagit upp problemet att arbetstagare som befinner sig i periferin, då speciellt, de utan akademisk utbildning inte har rättigheter som atypiskt anställda. De kan handla om rätt till sjuklön om kollektivavtal finns samt andra fördelaktiga rättigheter så som pensionsbesparingar och så vidare. I motsats till de respondenterna utan akademisk utbildning visade det sig att respondenter med

akademisk utbildning kunde ställa högre krav på sin anställning och även visade prov på att våga ifrågasätta avtal och löner.

### **6.1.8 Livspussel**

Enligt Underhills (2005) studie har anställda inom bemanningsföretag svårt att få ihop livspusslet som de själva skulle önska och att de flesta inte är nöjda med sin anställningsform (Underhill 2005:52). Både Montören och Undersköterskan beskriver hur de har svårt att planera sin fritid eftersom de inte vet var de ska arbeta nästa gång eller på vilket skift. Detta leder till att fritiden och privatlivet blir påverkat. Även Läraren känner att privatlivet påverkas, han skriver upp sig på vikariepoolen de dagar han kan arbeta och sitter sedan hemma och inväntar samtal om arbete. Han beskrev hur han gör sig i ordning på morgonen och kan bli sittandes hela dagen med att vänta på ett telefonsamtal som aldrig kommer. Receptionisten och Butiksbiträdet tar det hela till en ny nivå, då de låter arbetet gå i första hand, före fritiden. För Receptionistens del har hon gjort aktivt val att prioritera skola och arbete ett tag framöver. Medan Butiksbiträdet känner stort tryck på att alltid ställa upp och berättade under intervjun att när hon blir uppringd angående arbete stänger hon av spisen mitt i matlagningen och stänger av tvättmaskinen fast att den inte gått färdigt för att hon behöver arbeta. Vidare berättade hon att en gång höll hon på att grädda bröd i ugnen och kunde inte gå till arbetet med det samma utan faktiskt gräddade färdigt innan hon gick till arbetet.

## **6.2 Utvecklingsmöjligheter för atypisk anställd**

I vår studie har vi valt att lägga fokus på skillnader mellan två grupper, fast heltidsanställda och atypisk anställda. Den atypiska anställningsformen har dock hög varians och det förekommer även skillnader i villkor beroende på vilken atypisk anställningsform som betraktas, enligt Håkansson och Isidorssons (2009) tidigare forskning. Det finns stora skillnader mellan exempelvis projektanställdas och behovsanställdas villkor och den anställdes möjligheter att påverka sitt arbete beror på anställningsformen. Vikarier har mycket mindre möjligheter att påverka sitt arbete än den fast anställda personalen. Projektanställda har mycket större frihet till att påverka och styra över sitt arbete. Behovsanställda som däremot arbetar bara när arbetsgivaren har behovet av det, och oftast med kort varsel, är gruppen som får minst kompetensutvecklings möjligheter på arbetstid (Håkansson & Isidorsson 2009:331). Detta har vi kunnat styrka genom vår undersökning. Läraren, Undersköterskan och IT- utvecklaren som är behovsanställda, eller som vi har valt att kalla för timanställda, har föga kompetensmöjligheter. Även Montören som hyrs ut på uppdrag av olika organisationen, kan klassas som behovsanställd, kan inte påverka sitt arbete och har inga kompetensutvecklings möjligheter.

Kantelius (2010) tidigare forskning visar att periferin, det vill säga personer med atypisk anställning, har sämre utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen än personer med fast anställning (Kantelius 2010:29–40). Enligt Standing (2011) befinner sig tillfälligt anställda i prekariatet där karriärmöjligheterna är små då de oftast har svaga band till produktionen och begränsade möjligheter att utvecklas inom yrket (Standing 2011:28–29). Detta framkommer

även i vår empiri där de andra respondenterna, utom Butiksbiträdet och Receptionisten, inte erbjuds några utvecklingsmöjligheter. Här kan vi dock vara lite ifrågasättande om det är så att arbetsgivaren varit tvungen att satsa på Receptionisten och Butiksbiträdet eftersom de jobbar inom servicesektorn och att de kan mista sina kunder lättare än de övriga branscherna som de resterande respondenterna arbetar inom. Att de övrigas branscher inte är lika sårbara då de har en annan form av etablissemang och inte är beroende av sina kunder på samma sätt som servicebranschen är. En annan aspekt skulle kunna vara att Butiksbitrådets och Receptionistens kompetensutveckling kan vara kurser som har varit till för alla anställda oavsett anställningsform, så som Läkare 1 nämnde att han kunde få gå mindre kurser på arbetsplatsen som är till för alla anställda. Utifrån empirin kan vi se att kompetensutvecklings möjligheter är föga även för våra respondenter med akademisk utbildning. De erbjuds inte någon betald kompetensförsörjning utan måste själva stå för den ekonomiska kostnaden.

Under temat utvecklingsmöjligheter har vi sett ett mönster hos våra respondenter där de beskriver att flertalet hamnar i B-laget på grund av den perifera anställningens utvecklingsmöjligheter. Men vi kan samtidigt tolka att intervjupersonerna har en större fördel och att de, de facto utvecklas i syftet att bli anställningsbara vilket ger dem press och kompetens att kunna prestera bättre och ständigt finnas till hands. Vi ser även en annan fördel som inte den valda tidigare forskningen tar upp och det är att samtliga respondenter skaffar sig omfattande personliga nätverk som kan hjälpa dem att få fler uppdrag. Kompetensen att skapa personliga kontakter ser vi som viktig för att få nya uppdrag, har man inte den egenskapen hamnar man ännu mer ute i periferin, vilket heller inte vår tidigare forskning skriver om.

Beträffande de anställdas påverkan i utveckling och upplägg i arbetsuppgifter styrker Riso (2010) med att atypiskt anställda har svårare att ha inflytande på arbetsplatsen (Riso 2010:27). Men det finns skillnader mellan atypiska anställningar som har högre status vilket även Håkansson & Isidorsson (2009) framhäver i sin studie (Håkansson & Isidorsson 2009:331). Vi har sett att läkarna och IT-utvecklaren har möjlighet till att påverka sina utvecklingsmöjligheter på mikronivå. Även att läkarna själva måste ombesörja sina färdigheter för att hänga med i forskning och utveckling inom sitt område. Vilket skapar skillnad mellan atypiskt anställda läkare och fast anställda där de sistnämnda får gå kurser och betalda utbildningar för att komma vidare, vilket skyddar dem från osäker anställning (Riso 2010:22). Ingen av de tidigare nämnda forskare skriver om att de atypiskt anställda upplever sig ha högre arbetsmoral än de fast anställda vilket vi dock kunnat utläsa i vårt empiriska material. Arbetsmoral är enligt respondenterna en form av differentiering mellan atypisk anställda och fast anställda, där de fast anställda enligt våra respondenter är trygga i sin anställning och därför inte behöver visa framfötterna i samma utsträckning som de atypiskt anställda.

Kantelius (2010) nämner att de ovanliga anställningsformerna som finns i periferin, skapar differentiering på arbetsmarknaden i A- och B-lag (Kantelius 2010:38). Men som vi har kunnat se har speciellt läkarna och IT-utvecklaren själva tagit beslutet att ta denna

anställning vilket Connelly & Gallagher (2004) nämner är eget val att stå utanför kärnan (Connelly & Gallagher: 2004:983).

### **6.3 Utbildningens betydelse för den upplevda anställningsformen**

Enligt Jessop (2008) har den globala utvecklingen i världen ökat konkurrensen på arbetsmarknaden. Detta driver på utvecklingen av kunskapssamhället och kunskap liknas allt oftare med en ekonomisk vara. Individer som har kunskap utvecklas enklare vilket gör dem attraktiva på arbetsmarknaden (Jessop 2008:2-4). Även Håkansson och Isidorssons (2009) tidigare forskning visar att atypisk anställdas inställning till anställningsformen påverkas av deras anställningsbarhet, det vill säga hur attraktiva de är på arbetsmarknaden. Håkansson och Isidorssons (2009) menar vidare att atypisk anställningsform innebär enbart osäkerhetsfaktor vid låg anställningsbarhet. Därför är upplevelsen av osäker tillvaro viktigare än själva anställningsformen. Den atypiska anställningsformen kan innebära självstyrning och möjligheter till att styra upp sin ekonomi, fritid och den professionella utvecklingen för individer som är attraktiva på arbetsmarknaden (Håkansson & Isidorsson 2009:332). Att personer med akademisk utbildningen blir attraktiva på arbetsmarknaden kan styrkas genom vår empiri som visar att de akademiskt utbildade respondenterna är betydligt nöjdare med sin anställningsform, än respondenterna utan akademisk utbildning, med undantag från Läraren. Våra respondenter med akademisk skolning gav oss en tydlig bild av att de var mer tillfreds med sin anställningsform, läkarna och IT- utvecklaren berättade att deras atypiska anställningsform gynnade ekonomin.

Respondenterna med akademisk bakgrund gav intryck av att ha ett större självförtroende, än de utan akademisk utbildning, som bar på den komponent som Jessop (2008) beskriver som makt, bestående av kunskap, färdigheter och utbildning (Jessop 2008:2-4). Vi ser att respondenterna med akademisk bakgrund har krav på sig att upprätthålla viss kompetens och färdigheter inom sin yrkeskategori. Det kan vara en orsak till att de upplevs som mindre utbytbara på arbetsmarknaden jämfört med de utan utbildning. Men å andra sidan kan det vara så att läkarna, IT-utvecklare och Lärare befinner sig i området för utveckling och forskning där politiken spelar en stor roll för att kunna konkurrera globalt om att vara steget före inom utvecklingen i kunskapssamhället. Att man i samhället ser en fördel med dessa yrken framför andra och att man på så vis ser till att vissa yrkeskategorier ska ligga i framkant oavsett anställningsform.

Oavsett akademisk bakgrund eller ej har vi funnit i empirin att innebörden av att vara anställningsbar betyder att individen äger en egenskap i form av flexibilitet. Garsten och Jacobsson (2004) anser att denna anpassningsförmåga kan betyda att individen livet ut ska ha fallenhet och viljan att lära sig nytt för att ha framgång på arbetsmarknaden (Garsten & Jacobsson 2004:1). Undersköterskan upplever att utbildning har en stor betydelse för hennes framtida anställningsform. Hon anser att den enda vägen är att läsa vidare för att få ett värde på arbetsmarknaden, vilket Receptionisten redan gör parallellt med sitt arbete.

Standing (2011) betonar att dagens samhällsutveckling har medfört kommodifiering av utbildningar i Europa och USA. Detta innebär att utbildningen marknadsförs som investering, men som inte alltid ger någon ekonomiskt avkastning. Detta avspeglas på dagens arbetsmarknad där högutbildade inte får någon anställning eller tvingas ta atypiska och okvalificerade arbeten (Standing 2011:105–106). Läraren är ett tydligt exempel på detta, då han tvingas ta atypisk anställning i brist på andra alternativ.

## 6.4 Slutsats

Samtliga intervjupersoner uppfattar den atypiska anställningsformen som otrygg. För respondenterna utan akademisk utbildning är otryggheten mer påtaglig då de är mindre attraktiva på arbetsmarknaden och inte har någon utbildning att luta sig emot. Samtidigt som det finns en tendens till att den otrygga arbetsmarknaden drabbar fler och fler yrken oberoende av utbildningsbakgrund. Detta framgår av Läraren som trots den akademiska utbildningen lever i en otrygg ekonomisk tillvaro. Vår empiri visar på att läkarna och IT-utvecklaren ser flera fördelar med denna form av anställning än respondenterna utan akademiskt utbildning. De är attraktiva på arbetsmarknaden och har själva valt denna typ av anställning, de ser även möjligheter att få en annan typ av anställning om de själva skulle vilja det.

Respondenterna utan akademisk utbildning ser sin atypiska anställning som tvång, de har helt enkelt inget annat val. De är beroende av inkomsten och ser inga större möjligheter till att få annan anställning. Möjligheterna till att styra över arbetsuppgifterna och arbetstiden är inte så stora och de upplever att det kan vara svårt att kombinera arbete med fritid. Men å andra sidan öppnar den atypiska anställningsformen upp för nya kontakter som bygger deras befintliga nätverk till att bli bredare och på så vis har de större möjligheter att hitta ventiler ut i arbetslivet. Den atypiska anställningsformen kan leda till att individen får in en fot på arbetsmarknaden som leder till fastanställning. Arbetstagarna inom denna anställningsform får större arbetslivserfarenhet eftersom de jobbar inom olika områden, detta eftersom de har krav på sig att vara mer flexibla än övrig fastanställd personal.

Det förekommer även skillnader i arbetsvillkor mellan atypisk anställda och den fast anställda personalen oavsett utbildningsbakgrund. Läraren ser sina anställningsvillkor som enbart begränsande. Medan läkarna och IT- utvecklaren tyckte att skillnaden kan ibland vara till deras fördel. Alla tre uttryckte det positivt att inte behöva delta i verksamheten fullt ut, exempelvis gå på möten och delta på olika jobbrelaterade aktiviteter. Nackdelarna är att de känner att de måste vara mer flexibla och ha högre arbetsbelastning samt arbetstempo än sina fastanställda kollegor.

Ytterligare skillnader i arbetsvillkor mellan atypisk anställda och den ordinarie personalen är kompetens och utvecklingsmöjligheter. Utifrån empirin ser vi att atypiskt anställda har generellt sämre utvecklingsmöjligheter än deras fast heltidsanställda kollegor. Båda läkarna får själva bekosta sin kompetensutveckling om de vill hålla sig uppdaterade i utvecklingen. IT- utvecklaren, Läraren, Montören och Undersköterskan har inga utvecklingsmöjligheter

genom sin anställning. Butiksbiträden och Receptionisten däremot får möjlighet till kompetensutveckling vilket avviker från våra övriga respondenter.

Det empiriska materialet visar på skillnader i uppfattningen om anställningsformen beroende på utbildningen. Vi ser att de akademiskt utbildade har sin utbildning att luta sig tillbaka mot, detta gör dem attraktiva på arbetsmarknaden och kan vara bidragande orsak till att de får möjlighet att ställa krav och styra över sin anställningsform och arbetsuppgifter.

Vi kan dra slutsats om att A-lag som är den fastanställda personalen, och B-laget som består av atypisk anställda handlar mer om hur nöjd individen är med sin anställning snarare än vilken anställningsform de har. Vi tror att även personer som själva valt atypisk anställning tillhör A-laget. Medan de som "tvingats" ta en atypisk anställning gör det enbart för att de är beroende av inkomsten och hoppas att det ska leda till någonting bättre, vilket kan likställas med B-lag.

Summa summarum: Fast heltidsanställning verkar vara idealet hos de flesta av våra respondenter.

## **6.5 Metoddiskussion**

Vi valde att samla in det empiriska materialet för denna studie genom att utföra intervjuer, utifrån en kvalitativ metodansats. Vi tycker att de utförda intervjuerna resulterade i mycket intressant och relevant material utifrån undersökningens syftet och frågeställningar. Om vi skulle göra om undersökningen skulle vi välja samma metod igen, utifrån en hermeneutisk ansats. Genom att tolka resultatet, som beskriver respondenternas upplevelser av sin anställningsform fick vi förståelse för hur respondenterna såg på sin anställning. Även om den hermeneutiska metoden inte är helt oproblematiserad då våra tolkningar påverkas av kontexten men även av vår egen förförståelse. Våra värderingar tillät den hermeneutiska ansatsen och våra subjektiva förutsättningar bli en del av undersökningen. Vår förförståelse tillsammans med tidigare forskning och teorier har utökat vår förståelse och hjälpt oss att tolka det empiriska materialet för att ge oss en helhetsbild.

Undersökningens urval av respondenter var ett strategiskt- och ett bekvämlighetsurval. Det strategiska urvalet innebar att välja respondenter med atypisk anställningsform vilket var förutsättning för att kunna besvara undersökningens frågeställning och uppnå vårt syfte. Bekvämlighetsurvalet innebar att vi intervjuade personer som var lättillgängliga och fanns i vår omgivning. Vilket visades vara fördelaktigt, vi kom enkelt i kontakt med våra respondenter och intervjuerna utfördes i hemmiljön. Detta gav oss möjligheten att lätt återkomma till våra respondenter med fler frågor. Ytterligare fördelar med urvalet var att vi som är ganska rutinerade intervjuare, kände oss bekväma med vår roll. Vilket gjorde oss mer lyhörda under intervjun, vi ställde följdfrågor och kunde delta mer aktivt vilket därmed medförde att vi fick ut mer av intervjuerna.



## **6.6 Framtida forskning**

I vår undersökning har vi valt att göra avgränsningar från variablerna genus och ålder. Om vi skulle göra om undersökningen hade det varit intressant att ta med könsaspekten och se vilka eventuella skillnader det finns i synen på atypiska anställningar mellan kvinnor och män. Även ålder hade varit en intressant aspekt att titta närmare på, då den tidigare forskningen av bland annat Zampoukos (2007) som visade att atypisk anställning är vanligare bland kvinnor och yngre. Ytterligare skulle det vara intressant att fördjupa sig i de olika atypiska anställningsformerna som Riso (2010) analyserade i sin forskning. Den psykiska ohälsa för atypiskt anställda som framkommer i empirin upplever vi skulle vara intressant framtida forskning, där man undersöker hur de atypiskt anställda egentligen mår. Hur de påverkas av att alltid ställa upp, men inte alltid uppskattas utan tas för givna.

## REFERENSER

Ahrne, Göran & Papakostas, Apostolis (2002). *Organisationer, samhälle och globalisering: tröghetens mekanismer och förnyelsens förutsättningar*. Lund: Studentlitteratur

Allvin, Michael (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. 1. uppl. Malmö: Liber

Aspers, Patrik (2011). *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden*. 2., [uppdaterade och utökade] uppl. Malmö: Liber

Augustsson, Gunnar & Olofsdotter, Gunilla (2008). *Uthyrda konsulter från bemanningsföretag: Främling eller outsider?* Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 14, nr 4.

Becker, Howard S (2008). *Tricks of the trade: yrkesknep för samhällsvetare*. Malmö: Liber

Brinkmann, Svend & Kvale, Steinar (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Buckley, M Ronald & Wheeler, Anthony R (2001). *Examining the motivation process of temporary employees: A holistic model and research framework*. Journal of Managerial Psychology (s. 339-334)

Connelly, Catherine E & Gallagher, Daniel G (2004). *Emerging Trends in Contingent Work Research*. Journal of Management (s. 959-983)

Garsten, Christina & Jacobsson, Kerstin (red.) (2004). *Learning to be employable: new agendas on work, responsibility, and learning in a globalizing world*. Basingstoke: Palgrave Macmillan

Gilje, Nils & Grimen, Harald (2007). *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. 3. uppl. Göteborg: Daidalos

Haake, Ulrika & Löfgren, Martinsson M (2009). *Mellan verktyglåda och kritisk reflektion: Om personalvetarens anställningsbarhet*. I Berglund, Gun & Fejes, Andreas. *Anställningsbarhet: Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur

Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy (2009). *Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor*. I Berglund, Tomas & Schedin, Stefan (2009). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

Jessop, Bob (2008). *The Knowledge- Based Economy: Institute for Advanced Studies*. Lancaster University

Kantelius, Hannes (2010). *Den oundärliga periferin – långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet*. Arbetsliv och arbetsmarknad (s. 27 - 41) Karlstads Universitet

Kreicbergs, Johan (2011). *Språngbräda eller återvändningsgränd? Struktur och utveckling av de atypiska anställningsformerna*. Svenskt Näringsliv (s. 1-13) Utredning & Opinion

May, Tim (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur

Riso, Sara (2010). *Very atypical work: Exploratory analysis of fourth European Working Conditions Survey - Background paper*. Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (s. 1-32)

Standing, Guy (2011). *Prekariatet; den nya farliga klassen*. Göteborg: Daidalos

Thurén, Torsten (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Liber

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

Underhill, Elsa (2005). *Winner or losers? Work/Life Balance and Temporary Agency Workers* (s. 29-59) Labour & Industry. Taylor & Francis Ltd.

Zampoukos, Kristina (2007). *Att köa för en tillsvidareanställning. Exempel från vård och omsorg i Högsby och transport och logistik i Helsingborg*. Arbetsrapporter Kulturgeografiska institutionen (s. 1-41)

## **Elektroniska källor**

Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (2010). Flexibla arbetsformer: "mycket ovanliga" avtalsformer.

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1010.htm> [2013-12-02]

Unionen (2013). Tillsvidareanställning: <http://www.unionen.se/rad-och-stod/tillsvidareanstallning> [2013-12-02]

Vetenskapsrådet (2002). Forskningsetiska principer: inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> [2013-11-23]

Bilaga 1.

## **Intervjuguide**

### **Bakgrundsfrågor**

Hur gammal är du?

Vad har du för yrke?

Hur ser dina familjeförhållanden ut?

Vad har du för utbildning?

Hur länge har du jobbat/ vad har du jobbat med innan?

Hur länge har du varit anställd inom yrket?

Hur fick du det här jobbet?

### **Tema 1: Anställningsform**

Vad har du för anställningsform?

Hur längre har du haft denna anställningsform?

Hur ser du på det? (*trygghet, stress, ekonomi*)

Hur kom det sig att det blev den här anställningsformen?

Hur ser du på dina möjligheter att få fast/heltidsanställning?

Vad skulle du vilja ha för anställningsform om du själv fick välja? - hur kommer det sig?

Finns det några (*andra*) fördelar med att arbeta som du gör?(*trygghet, stress, ekonomi*)

Finns det några (*andra*) nackdelar med att arbeta som du gör?(*trygghet, stress, ekonomi*)

### **Tema 2: Arbetsvillkor**

Vad gör du på fritiden? (*här vill vi få fram hur det sociala livet påverkas, eventuellt ekonomi*)

Anser du dig själv vara flexibel? Hur då? (*mer flexibel än andra*)

Är flexibilitet viktigt i ditt yrke? (*om vi själva tolkar det som en stress i samtalet så fortsätter vi att hålla oss kvar vid den punkten*)

Hur påverkas ditt arbete/arbetssätt av din anställningsform? (*arbetskvalitet, stress*)

Har du möjlighet att påverka ditt arbete?

Finns det skillnader i sättet att arbeta mellan dig och dina kollegor? (*atypiskt/fast, vi vill ta reda på arbetsmoralen*)

Finns det några stressmoment i arbetet?

Kan du beskriva det?

Hur känns det?

Påverkar det ditt privata liv?

### **Tema 3: Utvecklingsmöjligheter**

Hur ser du på dina utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen?

Har du möjligheter till kompetensutveckling i ditt arbete? På vilket sätt?

Ges du samma möjlighet till kompetensutveckling som dina "fastanställda" kollegor?

Vad beror det på?

Vad har du för karriärmöjligheter?

Vilka möjligheter får du till att visa vad du kan?

Upplever du att du blir uppskattad av chefen/ kollegor? Hur?

Finns det någonting som jag har glömt att fråga? /Är det någonting som du skulle vilja tillägga?

Vad tycker du om din anställning?