



PERSONALVETARPROGRAMMET

# Visstid som livsstil

En studie om anställningsbarhet och osäkra  
anställningar i kultur- och mediavärlden

*“Och att det inte bara är att du ska vara jävligt bra på det du kan, utan det ska vara hela svängen. Du ska vara som en perfekt människa. Du ska liksom både vara såhär seriös, duktig, och liksom öva flitigt och kunna massa. Men sen så ska du vara skitroligt, social, vara ute på kvällarna, veta allt.”*

**Författare: Albin Andersson & Maria Lyttkens**

---

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
År:	2016
Handledare:	Danka Miscevic
Examinator:	Ylva Ulfsdotter Eriksson



# PERSONALVETARPROGRAMMET

## Abstract

BA-thesis:	15 hp
Subject:	Human Resources and Industrial Relations
Level:	Bachelor/First cycle
Year:	2016
Supervisor:	Danka Miscevic
Examiner:	Ylva Ulfsdotter Eriksson
Keywords:	Flexibility, Job insecurity, Employability, Emotional Labour

---

The aim of our study is to understand of how professionals within “the cultural- and media work field” experience reoccurring short-term contracts. Our purpose is also to understand what strategies they use to keep them selves employable and get an idea of what long-term consequences according to their experiences various temporary employments have had.

To examine this, we conducted a study based of qualitative interviews. Six respondents aged between 29-35 years old, were interviewed about their experiences of a long period of various forms of temporary employments. The interviews were semi-structured and between 50-80 minutes long. We have built our analysis based on theories regarding: Flexibility, Employability, Job Insecurity, social capital, Emotional Labour. We then analysed our empirical data using thematic analysis.

Our results show that the respondents experience an uncertainty about their future and a longing for security on many different levels. We also see that fierce competition in the labour market has contributed a feeling of having to do work beyond their employment agreement. Furthermore they seem to be using a combination of networking and Emotional Labour to make themselves indispensable to stay employable.

Over time, this has contributed to several consequences such as; lack of confidence in both the system and the employers. Some respondents even expressed resignation and bitterness.

Another consequence is how the respondents reflect on how to handle the challenge of choosing between security and their occupation. A theme that stands out is how to balance family life and employability in precarious employments.

Based on the results, it becomes clear just how difficult it is to conduct a good Systematic Work Environment Management, in respect to the prevention of psychosocial conditions linked to the work of these groups. In the new working environment regulation (AFS 2015: 4), steps are taken to prevent an increase in work-related psychosocial health issues. We ask ourselves how effective these steps will be for our respondents, since they have mentioned an attempt to hide weakness and disguise their emotions due to the interchangeability to make themselves employable.

Creating security and sense of belonging for this group will become increasingly important as the number of temporary employments increase in the labour market, as does psychosocial health issues. This study contributes to the HR-field because the describing of how people with a long-term experience of insecure employments experience their situation will be important knowledge in the future. This is not something that seems to be easily resolved on an individual, organizational or societal level alone, but requires coordinated action on all levels.

## Förord

Tack till vår härligt inspirerande handledare Danka Miscevic för engagemang och feedback. Vi vill också tacka våra respondenter för fantastiska berättelser ur deras liv. Vidare vill vi tacka vår referensgrupp för ett givande utbyte under skrivprocessen.



# PERSONALVETARPROGRAMMET

## Innehållsförteckning

1 Inledning.....	1
1.2 Personalvetenskaplig relevans.....	1
1.3 Syfte och frågeställningar.....	2
1.4 Bakgrund .....	2
2 Tidigare forskning .....	4
3 Teoretiska utgångspunkter.....	5
3.1 Flexibilitet.....	5
3.2 Anställningsotrygghet.....	6
3.3 Anställningsbarhet.....	8
3.4 Bakomliggande faktorer till psykosocial ohälsa.....	9
4 Metod.....	10
4.1 Val av metod.....	10
4.2 Tillvägagångssätt.....	10
4.3 Vetenskapligt förhållningssätt.....	11
4.4 Urval.....	11
4.5 Analysmetod.....	12
4.6 Etiska reflektioner .....	12
4.7 Respondenter .....	13
5 Resultat.....	14
5.1 Upplevelsen av anställningsformen.....	14
5.1.1 Ovisshet och oro .....	14
5.1.2 Strävan efter trygghet .....	16
5.1.3 Utbytbarhet och konkurrens .....	17
5.1.4 Tacksamhet.....	19
5.2 Undvika utbytbarhet genom anställningsbarhet .....	19
5.2.1 Överarbeta .....	20
5.2.2 Socialisera och nätverka .....	21
5.2.3 Emotional Labour.....	21

5.3	Upplevelsen av vad anställningsformen får för konsekvenser på sikt	22
5.3.3	Brist på lojalitet	23
5.3.4	Engagerad eller likgiltig	24
5.3.5	Uppskjutning av familjebildning och andra uppoffringar	25
6	Diskussion och slutsatser	26
6.1	Individens ansvar	26
6.2	Samhällets ansvar	27
6.3	Personalvetenskaplig relevans på organisationsnivå	28
6.4	Slutsats	30
6.5	Kritisk reflektion	30
6.6	Förslag till vidare forskning	31
7	Referenser	32
8	Bilagor:	35
8.1	Bilaga 1	35
8.2	Bilaga 2	37
8.3	Bilaga 3	38

# 1 Inledning

Visstidsanställningar är något som har blivit allt vanligare på den svenska arbetsmarknaden (Håkansson och Isidorsson 2009). Globaliseringens krav på rörlighet och flexibla organisationer samt 1990-talets avreglering gällande anställningsskydd har starkt bidragit till en utveckling där anställningar blir kortare och mer uppdragsbetonade. Därmed utmanas den traditionella bilden av vad en arbetstagare är och skall vara. Möjligheterna att arbeta flexibelt, i både tid och rum, är större än någonsin. Samtidigt visar studier på att jobbstressen ökar i samhället (Allvin m.fl. 2006). Vi vill i föreliggande studie försöka att få en fördjupad förståelse för hur anställningsformen påverkar upplevelsen av arbetslivssituationen.

Kultur- och media är branschområden som länge har präglas av en frilanstillvaro med olika former av visstidsanställningar. Det är dessutom yrkesområden med en hård konkurrens om jobben (SOU 2003:41; Allvin & Aronsson, 2000). Det gör att en studie på denna grupp kan öka förståelsen för anställningsformens långsiktiga konsekvenser. En förståelse som utifrån den rådande arbetsmarknadssituationen blir allt mer relevant.

Tidigare studier av yrken, som präglas av återkommande visstidsanställningar av olika karaktär (Miscovic, 2014; Peterson, 2007; Allvin & Aronsson, 2000; Flisbäck 2006), har identifierat känslor av utbytbarhet och oro inför framtiden. Med bakgrund i tidigare forskning ser vi att det kan finnas ett behov av att göra en studie på en bredare grupp som innefattar olika yrken, men med den gemensamma nämnaren att de har arbetat under upprepade visstidsanställningar under en längre period. Detta för att se om det finns något som återkommer i deras berättelser, trots deras olika yrkesspecifika kontext. Vi vill även se hur de förhåller sig till sina upplevelser och om de upplever några långsiktiga konsekvenser av anställningsformen och vilka de i så fall är.

## 1.2 Personalvetenskaplig relevans:

Utifrån en personalvetenskaplig relevans tyder mycket på att hantering av visstidsanställdas villkor kommer vara en central del i personalarbetet i många organisationer framöver, då organisationer arbetar allt mer med kortare anställningsformer och flytande kontrakt. Detta kommer att medföra utmaningar, inte minst i arbetet med de arbetsrättsliga lagkrav som åligger arbetsgivaren.

Den nya arbetsmiljöföreskriften *Organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö* (AFS 2015:4) ställer högre krav på arbetsgivaren att ta ansvar för den psykosociala arbetsmiljön för alla som kan likställas vid anställda.

Genom att ha förståelse för upplevelsen av att arbeta under upprepade visstidskontrakt, tror vi att HR kan bidra med stöd i större utsträckning samt kunna utforma strukturer och förebyggande insatser gällande de arbetsmiljömässiga utmaningar som denna här arbetsform kan medföra.

## 1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att få en djupare förståelse för hur anställningsformen upplevs och påverkar yrkesverksamma inom kultur- och mediasektorn. Genom att genomföra sex kvalitativa intervjuer med representanter för sex olika yrken inom kultur och media, med den gemensamma nämnaren att de arbetar på upprepade visstidskontrakt, vill vi se ifall upplevelserna går att härleda till anställningsformens villkor.

Vidare vill vi undersöka hur de upplever anställningsbarheten och om de har några strategier för att hålla sig anställningsbara. Vi kommer även undersöka vilka konsekvenser de upplever att de upprepade visstidsanställningarna får på sikt. Genom detta vill vi bidra till en fördjupad kunskap om visstidsanställdas villkor och på så vis ge personalvetare fler verktyg i det systematiska arbetsmiljöarbetet gällande flexibla anställningsformer.

### Frågeställningar

1. Hur upplever yrkesverksamma inom kultur och mediabranschen det att ha upprepade visstidsanställningar?
2. Vad gör de för att vara anställningsbara inom sitt yrkesområde?
3. Vilka konsekvenser upplever de att anställningsformen får på lång sikt?

## 1.4 Bakgrund

På 1970-talet, då merparten av dagens arbetsrättsliga lagstiftning kom till, var den "fasta anställningen" norm. På 1990-talet kom lagstiftningen om anställningsskydd att liberaliseras kraftigt och med det följde en tydlig ökning av flexibla arbeten och nya anställningsformer. Globaliseringen innebär krav på ökad rörlighet och flexibilitet för att verksamheter skall kunna anpassa sig till snabba förändringar på ett effektivt sätt. Även management-strategier och andra strukturomvandlingar spelar in för ökningen av de flexibla anställningsformerna (Aronsson, 2002).

Detta bidrar till att det blir allt vanligare med visstidsanställda, vars numerära omfattning organisationer kan anpassa efter sina föränderliga behov. Anställningsformen kan alltså föra med sig positiva aspekter för organisationer och även ge anställda möjligheter till frihet och rörlighet, men anställningsförhållanden kan också ses som osäkra eller prekära (Allvin m.fl. 2006), beroende på en mängd faktorer. Från år 1987 till 2009 har andelen tidsbegränsade anställningar gått från 10 procent till 17 procent och samtidigt har bemanningsbranschen ökat kraftigt sen den gjorde sin entré på den svenska arbetsmarknaden 1993 (Håkansson och Isidorsson, 2009). I en studie av Furåker m.fl. (2007) så värderade 91 procent av de svenska arbetstagarna hög anställningstrygghet som viktigt. Detta menar Furåker kan medföra spänningar på en arbetsmarknad där otrygga anställningar blir allt vanligare.

Dagens globaliserade och ständigt föränderliga arbetsmarknad beskrivs av vissa forskare som ett



risksamhälle där individen behöver kunna skifta mellan olika roller och arbetsgivare. Man skall kunna röra sig in och ut ur deltid och heltidsanställning, entreprenörskap, utbildning, pension samt arbetslöshet. Att kunna underlätta denna rörlighet, menar den statliga utredningen, *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv (2000)*, är en viktig del i en modern utformad arbetsrätt, särskilt då det blir allt vanligare att organisera arbetet i projektform på den svenska arbetsmarknaden (Ds 2000:56).

Även Pollert (2007) menar, i en brittisk studie, att ökad rörlighet och individualisering av arbetsmarknaden medför en utmaning för arbetsrätten. Författaren anser att om inte arbetsrätten följer med i arbetsmarknaden utveckling, finns det risk för ökad osäkerhet och ohälsa, vilket i sin tur kommer öka kostnaderna för välfärd och sjukvård.

För att motverka en sådan ökning av ohälsa i arbetslivet som kan härledas till organisatoriska och sociala arbetsmiljörelaterade faktorer, har Arbetsmiljöverket tagit fram en ny Arbetsmiljöföreskrift (AFS). AFS:en (2015:4) *Organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö* trädde i kraft 31 mars 2016, vilket innebär att den är rykande färsk vid denna studies tillkomst. Föreskriften skall gälla i alla situationer där det råder en arbetsgivar- arbetstagarrelation och är tvingande, vilket innebär att den inte är omförhandlingsbar. AFS 2015:4 innehåller regler och allmänna råd kring: utformning av arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljömål, kunskapskrav gällande bedömning och hantering av hälsorisker samt hur arbetsgivaren bör arbeta med arbetsbelastning, arbetstid samt kränkande särbehandling för att förebygga arbetsrelaterad ohälsa. I detta ingår det exempelvis att ha löpande dialog med arbetstagarerna om hur de upplever arbetssituationen och vidta lämpliga åtgärder utifrån det.

Den statliga utredningen, (Ds 2002 56), hävdar att det kan finnas behov av en arbetsrättslig mellangrupp mellan arbetstagare och uppdragstagare. Detta på grund av att det finns personer som rent arbetsrättsligt har friheten att avböja uppdrag och därmed kan klassas som uppdragstagare, men de å andra sidan är ekonomiskt beroende av uppdraget och därigenom inte har friheten att avstå. I utredningen resoneras det kring huruvida denna grupp kan behöva en egen klassificering av skyddsvärda skäl. Liknande resonemang kan man följa i den statliga utredningen *Konstnärerna och trygghetssystemen (2003)*.

Enligt den befinner sig de som arbetar inom konstnärliga yrken i just en sådan position. En position som inte heller är skraddarsydd för de existerande trygghetssystemen i Sverige. Frilansare ligger ofta i gränslandet mellan att vara arbetstagare och arbetsgivare eller egenföretagare. Ofta är anställningskontrakten korta vilket bidrar till svårigheter att ta del av socialförsäkringssystem, skattesystem och arbetslöshetssystem som ofta baseras på varaktiga anställningar eller fasta tjänster. Utredningen menar att frilansare ofta eftersträvar anställning i kort eller lång form för att på så sätt få del av arbetsgivaransvaret, såsom sociala avgifter, arbetsmiljöskydd med mera. Detta är ett ansvar som många arbetsgivare helst slipper genom att kräva engagemang mot faktura, något som blir ett dilemma när A-skattebetalare klassificeras som uppdragstagare och därmed egna företagare. En anledning till att många arbetstagare inom kultursektorn behöver gå med på osäkra anställningsförhållanden är att det, inom branschen, råder större tillgång än efterfrågan på arbetskraft (SoU 2003.21).

## 2 Tidigare forskning

*I detta kapitel kommer vi redogöra för vad den tidigare forskningen säger om fenomenet vi undersöker.*

Helen Peterson (2007) skriver i avhandlingen *Flexibilitet och förtroende*, om IT-konsulters upplevelse av att arbeta som inhyrda konsulter. IT-konsulterna beskriver bland annat en känsla av utbytbart. Författaren undersöker hur förtroendet ser ut mellan arbetstagaren och arbetsgivaren ur konsulternas perspektiv. Konsulterna berättar om hur de låter bli att ställa krav och känner press att prestera för att få fortsatt anställning. De beskriver vidare att det finns en rädsla för att tacka nej till arbetsuppgifter eller visa sitt missnöje. Peterssons slutsats är att oron var oberoende hög- eller lågkonjunktur, utan att det var de osäkra anställningsförhållandena, inom vad författaren benämner som en avreglerad konsultorganisation, som var avgörande.

Miscevic (2014) skriver om frilansande skådespelares upplevelse av frilansstillvaron i doktorsavhandlingen *Bortom scenen -en sociologisk studie av frilansande skådespelares villkor*. Även i denna studie är känslan av utbytbart ett existerande fenomen, något som författaren menar i förlängningen leder till vrede. Miscevic visar på skådespelarnas gemensamma upplevelse av otrygghet och oro för framtiden kopplat till att återkommande befinna sig i nya projekt och anställningar. Studien visar också att personliga kontakter och nätverkande är avgörande i den ständiga jakten på nya anställningar. Något som visar sig vara avgörande i skådespelarnas upplevelse är tre dimensioner av frilansstillvaron som är sammankopplade; den emotionella, symboliska och ekonomiska. Vidare menar hon att frilansstillvaron innefattar underkastelse, osäkerhet/otrygghet på arbetsmarknaden och konkurrens om arbetstillfällen, men även en önskan om att skapa och vara kreativ samt ingå i en gemenskap. Studien innehåller också ett resonemang kring huruvida arbetsnormen bidrar till en ökad stigmatisering av arbetslösheten som i sin tur förstärker de negativa känslor som upplevs i samband med arbetslösheten.

*Fria lansar* är en rapport från arbetslivsinstitutet av Allvin och Aronsson (2000) som handlar om frilansande journalisters upplevelse av sin arbetssituation. Rapporten syftar till att undersöka vilka konsekvenser journalisternas arbetsvillkor har på deras tillvaro.

Författarna beskriver en framtidstro hos journalisterna som är osäker och även den präglas av oro, särskilt i de faser i livet då privatlivet påverkas, såsom vid familjebildning eller vid pension. Mest framträdande visar detta sig hos de som har blivit påtvingade "frilansandet". Författarna visar på att oron bidragit till ohälsa såsom sömnsvårigheter, trötthet och olust. Slutsatsen de drar är att frivilligheten och den ekonomiska tryggheten, "arbetets materiella villkor", styr huruvida de upplever det positivt eller negativt. De i studien som visats sig lägga ner mest ansträngning utan få ekonomisk och karriärmässig kompensation är de som drabbats hårdast av de negativa aspekterna av frilansandet. I motsats till denna grupp var de som inte hade svårt att få jobb och fick god ekonomisk kompensation, de uppvisade en positiv upplevelse av frilansstillvaron (Allvin & Aronsson, 2000).

Flisbäcks (2006) studie på sju kvinnliga konstnärer *Att lära sig konstens regler* beskriver hur de hanterar sina konstnärliga karriärsbanor i relation till sitt privatliv och hur de hanterar prioriteringar gällande familjeliv, boende och ekonomi. Hon undersöker även deras relation till ekonomisk

trygghet och säkerhetsfaktorer.

Flisbäck (2006) diskuterar också hur det konstnärliga fältet länge har arbetat under flexibla arbetsvillkor, men ändå inte stått i fokus i flexibilitetsforskningen. För de konstnärliga grupperna har en osäker arbetsmarknad utan garanterade arbetstillfällen trots lång utbildningstid länge varit att räkna med. Flisbäck menar även att studier på konstnärliga yrken därav ger en mer nyanserad bild av den osäkra arbetsmarknadens utveckling. Hon nämner även hur det i den hårda konkurrensen om jobb blir till synes viktigare att marknadsföra sig själv än det man producerat. Studien pekar på både positiva som negativa aspekter av den frihet som innefattas av den flexibla arbetsformen. I studiens resultat framgår att kvinnorna som intervjuas tänker mycket kring balansen av deras kreativitet och passion för yrket kontra en rimlig inkomst och ett framtida familjeliv (Flisbäck, 2006).

Vi tycker oss kunna se likheter mellan dessa studier kopplat till upplevelser av anställningsformen och osäkerheten med flexibla arbetsformer. Studierna är gjorda på olika yrkesgrupper. De bygger på olika typer av teorier och tidigare forskning vilket leder till olika typer av analys av det empiriska materialet. Att det trots detta går att se likheter i upplevelserna i samtliga studier är intressant.

## 3 Teoretiska utgångspunkter

*Här kommer vi att redogöra för vilka teorier och begrepp vi kommer att använda.*

### 3.1 Flexibilitet

Enligt Karlsson och Eriksson (2000) kan man beskriva flexibilitet i generella drag som möjligheten att anpassa sig efter de förändringar som uppstår. Allvin (2013) beskriver hur arbetsmarknaden allt mer präglas av flexibla arbeten. Flexibilitet kan medföra frihet, men samtidigt kan den friheten medföra problem, då gränsen mellan fritid och arbete tenderar att suddas ut. Enligt Allvin finns det inte bara förväntningar på att organisationer, och människor inom organisationer, ska ha förmåga att agera flexibelt, utan de förväntas också vara flexibla i sin natur.

Allvin (2013) har definierat fyra typer av flexibilitet, tid, rum, utförande och samarbete. En ökad avreglering och därmed ökad flexibilitet kan få olika konsekvenser beroende på vilken av de fyra dimensionerna av flexibilitet man väljer att titta på. En ökning av variation av samarbete skulle till exempel kunna medföra en upplevelse av minskad samhörighet, medan en tids-flexibilitet skulle kunna leda till att individen har allt ansvar att sätta gränser. Allvin menar också att det finns positiva aspekter av en ökad flexibilitet i form av att man kan anpassa sitt samarbete till de som man fungerar bra med eller arbeta de tider som passar individen bäst.

Allvin (2006) menar att dagens arbete, i flertalet organisationer, saknar tydliga ramar, vilket gör att arbetstagare förväntas att prestera mer än vad de klarar av. Rädslan för att inte räcka till skapar vantrivsel samt en känsla av att man är "tvingad" till att gå med på orimliga arbetsvillkor för att inte bli exkluderad. Samtidigt anses den anställde ha eget ansvar att hantera de hälsorisker som uppstår genom att kunna prioritera och begära motprestationer från arbetsgivaren.

Olika typer av visstidsanställningar kan skapa flexibilitet för arbetsgivaren gällande arbetskraftens omfattning men skapar i många fall osäkerhet hos arbetstagaren som leder till att man letar efter nytt jobb under anställningen (Furåker m.fl. 2007).

Hill m.fl. (2008) studie visar att, vad de benämner som *Life stage*, alltså vilken period man befinner sig i livet har stor påverkan på hur arbetsplats-flexibiliteten påverkar jobb/familj-konflikt, stress och utbrändhet. De menar att kvinnor med små barn är de som påvisar mest jobb/familj-konflikt, stress och utbrändhet samt har störst behov av att kunna styra sitt arbete. Framförallt gällande tid.

Vi använder oss i denna studie av begreppet flexibilitet för att förstå hur visstidsanställningar kan ses som flexibla anställningar ur olika dimensioner, men även hur arbetsmarknadens utformning och utveckling har påverkat de grupper som jobbar under dessa anställningsformer. För att förstå och tolka respondenternas upplevelser av att arbeta under flexibla förhållanden använder vi tidigare forskning som visar på möjliga orsaker till att flexibilitet upplevs antingen positivt eller negativt. Något som är avgörande för att arbetstagare skall uppfatta flexibilitet som något positivt är att den kompenseras med trygghet (Karlsson 2007).

## 3.2 Anställningsotrygghet

Standing (2011) använder begreppet prekariatet när han talar om grupper som befinner sig i otrygga, tillfälliga anställningsförhållanden. Dessa individer befinner sig i en tillvaro som präglas av en otrygg identitet, otrygg tillhörighet och/eller en upplevd brist av utvecklingsmöjligheter. Standing menar att otrygghet på arbetsmarknaden inkluderar, förutom anställningsotrygghet, även yrkesotrygghet och arbetsplatsotrygghet. Yrkesotrygghet är kopplat till yrkesstolthet och identitet samt möjligheten att växa inom yrket. Arbetsplatsotrygghet beskriver Standing som bristande stabilitet i arbetsmiljön, att arbetsmässiga förutsättningar så som arbetsbeskrivning, kollegor och geografisk plats för arbetet förändras kontinuerligt.

Vidare menar Standing (2012/2013) att denna grupp också har bristfällig trygghet gällande tillgång till förmåner, tillgång till förebyggande arbete emot arbetsplatsrelaterad sjukdom, så som gränser för arbetstid och arbetsbörda, samt en bristande representationstrygghet vilket bland annat innefattar möjligheten att göra sin röst hörd. Slutligen menar Standing att individer i prekariatet upplever brister även i den ekonomiska tryggheten som kan härledas till den otrygga anställningens natur, då man genom hotet att förlora sin anställning också hotas att förlora sin inkomst.

Man kan skilja på två definitioner av begreppet anställningotrygghet hos forskarna. Den objektiva definitionen som handlar om att de kontextuella faktorerna, som till exempel att anställningsform i sig leder till anställningsotrygghet. En mer subjektiv tolkning är att ta individens upplevelse av trygghet i beaktning (Hellgren, 2003). De som förespråkar en mer subjektiv form menar att det inte går att bortse från upplevelsen, då den personliga upplevelsen påverkas av faktorer som livssituation och förväntningar (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003).

Utifrån detta kan man välja att definiera anställningsotrygghet som den skillnad som ligger mellan hur en person upplever sin anställningstrygghet och den personens önskvärda trygghetsnivå (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003). Näswall m.fl. menar att anställningsotrygghet ofta är en utdragen process där förändring sker till en alltmer otrygg sådan över tid. Detta har andra konsekvenser för en individ än vad t.ex. en uppsägning har, som ofta är en snabb process där individen får ett avslut och kan gå vidare. Anställningsotryggheten är en potentiell stressor då den anställde bedömer framtiden som oviss, vilket i sin tur kan skapa ohälsa.

Huruvida individen upplever att den har möjlighet att påverka sin anställningssituation eller inte

påverkar graden av upplevd anställningsotrygghet. Anställningstryggheten påverkas också av socialt stöd från exempelvis kollegor samt innehavet av ett socialt nätverk som underlättar tillgången till ett nytt jobb. Tillgången av materiella resurser är ytterligare en faktor som påverkar (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003). Enligt Bergström (2001) kan relationerna på en arbetsplats påverkas av förekomsten av tillfällig arbetskraft. Det finns en risk för att de som inte är fastanställda inte inkluderas i det sociala sammanhanget på samma sätt, vilket leder till en bristande känsla av tillhörighet hos dessa individer.

Det har i tidigare forskning diskuterats huruvida det välbefinnandet är sämre hos vissa åldersgrupper än andra till följd av anställningsotryggheten. Resultaten är inte likstämmande, då viss forskning pekat på att åldersspannet 30-50 år är mer sårbara på grund av försörjningsansvar och andra studier har menat att alla åldersgrupper har samma nivå av sårbarhet (Näswall, Hellgren & Sverke, 2001).

Den upplevda anställningsotryggheten har inte bara effekter för individen utan kan på sikt också leda till sämre effektivitet och konkurrenskraft för organisationen. Även om anställningstryggheten kan ha kortvariga positiva effekter på prestationen så kan stressen att arbeta mer för att behålla jobbet leda till överbelastning och ohälsa vilket leder oss tillbaka till de negativa effekterna. Organisationer kan förebygga anställningsotryggheten genom att ha en bra och tydlig kommunikation med de anställda, uppmuntra till delaktighet och främja egenkontrollen, arbeta för en upplevd rättvisa samt ge den anställda tillgången till stöd i arbetet och vid en eventuell avslutad anställning. Två av de viktigaste aspekterna gällande anställningssituationen tycks vara graden av förutsägbarhet och kontroll för att förebygga anställningsotrygghet (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003).

Den upplevda otryggheten kan också ses som ett brott mot det psykologiska kontraktet. Det psykologiska kontraktet är ett begrepp som över tid har haft ett flertal definitioner, men övergripande handlar om de ömsesidiga förväntningarna som finns mellan anställda och arbetsgivare eller organisation. Förväntningarna är ofta outtalade och kan handla om exempelvis trygghet, löneförmåner eller karriärutveckling för den anställde i utbyte mot lojalitet och prestation. Den anställdas förtroende för att arbetsgivaren kan tillgodose behovet av stöd och trygghet är en av de mest grundläggande faktorerna för det psykologiska kontraktet menar Hellgren (2003).

Hellgren menar också att då det psykologiska kontraktet är något som byggs upp över tid och då det är outtalat, kan det finnas förväntningar som den andre parten inte är medveten om vilket gör att kontraktet bryts omedvetet. Brister i förväntningarna kan bidra till ett lågt förtroende. Detta kan leda till upplevd otrygghet och bristande lojalitet mot arbetsgivaren vilket i sin tur kan leda till minskat välbefinnande (Hellgren, 2003).

Vi använder oss av begreppet anställningsotrygghet genom att beakta både den objektiva och subjektiva formen likt Näswall m.fl. (2003). Våra respondenter utsätts för en objektiv anställningstrygghet, då de innehar en flexibel anställningsform och samtidigt bygger vår studie på deras upplevelse av anställningstrygghetens vara eller icke vara.

Det psykologiska kontraktet använder vi för att skapa förståelse för upplevelsen av de förväntningar av trygghet som våra respondenter har i relation till sina temporära arbetsgivare och vad det får för konsekvenser.

### 3.3 Anställningsbarhet

Anställningsbarhet är ett begrepp som används flitigt inom arbetslivet och utbildningssektorn. Det kan innefatta olika betydelser. Enligt Berglund (2009) har begreppet anställningsbarhet gått från att främst ha varit ett begrepp som inriktar sig på sysselsättningspolitik till att nu allt mer handla om individens förmåga att själv göra sig anställningsbar. Det kan vara ett ansvar att inneha rätt kompetens och ha rätt sociala förmågor något som ofta är ett krav idag.

Berglund (2009) delar upp tolkningar av anställningsbarhetsbegreppet i fyra perspektiv; supranationellt, nationellt, organisatoriskt och individuellt perspektiv. Vi kommer i den här studien använda oss enbart det individuella perspektivet som innebär att individen har ansvar för sin egen anställningsbarhet och som bottnar i att individen skall kunna få och behålla ett arbete. Drivkrafter bakom den strävan är enligt Berglund (2009) ekonomisk trygghet, status, personlig utveckling samt social tillhörighet.

Social tillhörighet är önskan om att bry sig om andra människor och att ha känslan av att de bryr sig tillbaka. När kopplingen till övriga i sammanhanget knyts uppstår en känsla av samhörighet, den känslan är ett grundbehov hos människan (Ryan och Deci, 2000).

Innehavet av socialt kapital är en del i att vara anställningsbar (Berglund 2009). Socialt kapital kan beskrivas som de relationer som bedöms som värdefulla att ha. Genom ett strategiskt nätverkande skapas och upprätthålls dessa relationer. Detta är ett arbete som behöver pågå kontinuerligt för att bibehålla eller utöka både materiella och symboliska resurser. Detta utförs medvetet och omedvetet menar Bourdieu (1986).

För att förstå de sociala och känslomässiga aspekterna av anställningsbarhet utifrån våra respondenters upplevelse kommer vi att använda oss av begreppet Emotional Labour. Det är ett begrepp som sociologen Arlie Hochschild (1982) först beskrev i sin bok *The managed heart: The Commercialization of Human Feeling*. Fenomenet kan beskrivas som när personer anpassar sitt emotionella tillstånd till något som förväntas av sammanhanget eller en arbetsgivare. Det som individen egentligen känner är inte det som den visar upp utåt. Det kan vara i syfte att dölja egna negativa känslor i kund/kollega/chefrelationer, hålla fasaden i ett serviceyrke eller för att lugna en sjuk patient i ett vårdyrke. Ett bemästrande av känslouttryckningar kan skapa en arbetsrelaterad-stress enligt Hochschild. Ett exempel kan vara när det emotionella arbetet gör att personer i allt för stor grad identifierar sig med sitt yrke, vilket kan leda till känslomässig utmattning.

Bourdieu (1992) beskriver också hur det, särskilt på det konstnärliga och intellektuella fältet, finns ett växande behov av att marknadsföra sig själv och härleder detta till ekonomismens utbredning i samhället. Även Flisbäck (2006) menar att det oftare är viktigare att sälja in sig själv än det man faktiskt producerar.

En kritik mot hela anställningsbarhets-fältet kan vara att det främjar konkurrens och lägger ett tungt ansvar på att individer skall utvecklas och dela med sig av sin kompetens för organisationers vinnings skull (Berglund, 2009).

### 3.4 Bakomliggande faktorer till psykosocial ohälsa

Det finns olika modeller som underlättar förståelsen för bakomliggande faktorer kopplat till psykosocial arbetsrelaterad ohälsa. Krav, kontroll, stödmodellen och Ansträngning belöningsmodellen (ERI) är enligt Stressforskningsinstitutet (2012) bland de mest använda. Robert Karasek introducerade krav och kontrollmodellen för 30 år sedan, vilken sedan kom att utvecklas av Thöres Theorell. Den har använts för att mäta och kontrollera den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser i flera hundra studier. Jeffery Johnson lade 1986 till ytterligare en dimension i form av stöd, vilket gjorde att modellen dessutom går att använda i att förebygga stressrelaterad ohälsa på arbetsplatser (Eriksson och Larsson 2009).

Kraven kan vara exempelvis deadlines eller krav på produktivitet. Det kan även stå för en mental arbetsbörda, såsom emotionella aspekter, komplexa arbetsuppgifter eller en stor arbetsmängd. Kontroll står för den möjlighet till påverkan och det handlingsutrymme som individen har över sitt arbete och över de ställda kraven. Stöd-dimensionen handlar om det sociala stöd från medarbetare, kollegor och chefer som individen har i form av exempelvis gemenskap, någon att utbyta tankar runt arbetet och återkoppling bidrar med trygghet och skyddar mot stress.

Modellen visar alltså på upplevd kontroll över situationen i relation till de yttre krav som är ställda på individen och vilket stöd denne har i sitt hanterande av de kraven (Karasek & Theorell 1990). Höga krav i sig behöver inte vara negativt om det kompenseras med egenkontroll eller socialt stöd, alternativt båda två. Det som riskerar att ha negativa konsekvenser för hälsan i form av stress, utmattning och i längden utbrändhet är om det finns höga krav som varken kompenseras med kontroll eller stöd samt att dessa förutsättningar är bestående över en längre period (Eriksson och Larsson, 2009).

Enligt Aronsson (2002) bör kontrollbegreppet ges en mer omfattande innebörd och få större plats inom arbetslivsforskningen. Han menar att begreppet bör innefatta den kontroll individen har över sitt arbetsliv som helhet inte bara hur utförandet av uppgifter går att påverka. Han pekar också på hur kontrollbegreppet bör inbegripa den förutsägbarhet som finns för att på så vis kunna förebygga risker och undvika dem. Aronsson (2002) menar därför att kontroll är ett nyckelbegrepp för att förstå visstidsanställningens påverkan på hälsan.

Stress kan också uppstå när en person upplever obalans mellan dennes ansträngning och vad den får tillbaka i form av belöning. Siegrists (1996) Ansträngning och belöningsmodell eller ERI (Effort Reward Imbalance-model) beskriver just detta. Det bygger på en grundtanke om att det bör finnas ömsesidig ansträngning. Belöningen kan bestå av exempelvis trygghet, möjlighet till utveckling, lön, bekräftelse och yrkesstatus. Ansträngning kan delas upp i två grenar, inre och yttre ansträngningar. De kan också förstås som krav. De yttre som skyldigheter och externa krav och de inre om hur personen hanterar stress och inre krav. Hur obalansen uppfattas eller upplevs kan vara individuellt och måste därför förstås i sin kontext för att kunna identifiera vad som skulle kunna vara organisatoriska faktorer och vilka som är individbaserade.

Upplevd obalans kan också förekomma när relationen mellan den individuella ansträngningen och belöningen jämförs med det förväntade utfallet eller en annan individs utfall. Equity theory går ut på en förväntad rättvisa genom att relationen mellan ansträngning och belöning skall vara likvärdig. Det är inte nödvändigt att insatsen eller utfallet enskilt behöver vara den samma men det skall krävas

samma ansträngning för att uppnå samma resultat. Om utfallet inte motsvarar den förväntade rättvisan så kan det leda till psykisk stress som i sin tur kan skapa frustration och vrede om belöningen är mindre än förväntat i förhållande till bidraget. Om förhållandet är det omvända kan det istället leda till tacksamhet och skuld känslor (Greenberg & Colquitt, 2005).

Vi använder oss av dessa modeller för att få en djupare förståelse för hur upplevelser kopplade till anställningsformen påverkar den psykosociala hälsan.

## 4 Metod

*I detta kapitel kommer vi att redogöra för vilka forskningsmetoder vi har använt oss av i vårt syfte att undersöka upplevelsen av att arbeta under upprepade visstidsanställningar inom kultur- och mediasektorn. Kapitlet kommer också att redogöra för vilka etiska aspekter som har behandlats under arbetet med studien.*

### 4.1 Val av metod

Vår studie har en kvalitativ ansats då vårt syfte har varit att fånga respondenternas upplevelser och erfarenheter gällande fenomenet att ha återkommande visstidsanställningar. Detta på grund av att en kvalitativ metod ger större möjligheter att nå ett analytiskt djup och fånga fler detaljer vilket bidrar till en helhetsbild som underlättar förståelsen för komplexa frågeställningar på ett annat sätt än vad en kvantitativ ansats hade gjort (Kvale & Brinkman, 2014).

Intervjuerna var semistrukturerade eftersom vi ville ge respondenterna frihet att svara utifrån sina egna tankar och känslor och kunna styra berättelserna utifrån sina individuella upplevelser (Trost 2007). Vi hade en intervjuguide som inleddes med en första övergripande fråga där de deltagande ombads att tala fritt kring upplevelsen av att ha återkommande visstidsanställningar.

Vi märkte att de teman som vi hade skapat i guiden till stor del täcktes in redan under den inledande frågan vilket gjorde att guidens följdfrågor blev mer som en checklista för att se att alla teman täcktes. De teman vi byggde vår intervjuguide på: egna och andras förväntningar, relationer på jobbet, flexibilitet och trygghet, samt iakttaga konsekvenser.

Respondenterna uppmuntrades till att berätta om erfarenheter och upplevelser fritt och detta har påverkat i vilken ordning som de eventuella följdfrågorna kommit i samt hur frågorna ställts. Alla intervjuer har spelats in och transkriberats. Då den semi-strukturerade intervjun ger möjlighet till att ställa följdfrågor ökar det också möjligheten att kontrollera att förståelsen för respondentens svar är korrekt och på så sätt blir också validiteten högre (Trost, 2007).

### 4.2 Tillvägagångssätt

Vi har intervjuat sex personer som har olika yrkestillhörighet inom kultur-och mediabranschen. Vi upprättade en intervjuguide baserad på tidigare forskning och vissa teman som vi ville undersöka. Vi har varit två intervjuare vid varje tillfälle, en med ett huvudansvar att hålla i intervjun och den andra för att lyssna och ställa relevanta följdfrågor, något som bidragit till att vi har kunnat få en



gemensam uppfattning av materialet och respondenternas totala berättelse (Kvale & Brinkman, 2014). Detta tror vi har kunnat minska subjektiviteten som kan uppstå i en intervjusituation, men det faktum att vi har varit två har också gjort att vi har ansträngt oss för att upprätta en så jämlik samtalsatmosfär som möjligt för att undvika en maktobalans.

Vi har genomfört intervjuerna enskilt på antingen deras respektive arbetsplats eller i grupprum i universitetets lokaler. Detta har varit valfritt för respondenterna då det är viktigt i en intervju om personliga upplevelser att respondenten känner att hen befinner sig i en trygg miljö (Kvale & Brinkman, 2014). Vi transkriberade de sex intervjuerna, kodade dem och skapade huvudteman under vilka vi sedan har analyserat vårt resultat. De utvalda citaten i analysen är mildt omarbetade från talspråk till skriftspråk. Detta är något som Kvale & Brinkman (2014) menar gör det lättare för läsaren att urskilja meningen i berättelsen. Efter det har vi valt ut citat som bidrar till fördjupad förståelse för våra mest centrala empiriska fynd och redovisat dessa i tre kapitel som bygger på våra tre forskningsfrågor.

### **4.3 Vetenskapligt förhållningssätt**

Vi har valt att ha ett abduktivt förhållningssätt, vilket innebär en växelverkan mellan teori och empiri (Patel & Davidson, 2011). I vårt fall har det inneburit att vi till en början läste och försökte förstå oss på fenomenet vi valt att undersöka genom vissa teorier och begrepp. Allteftersom vi har nått en större förståelse för hur upplevelserna sett ut har vi utökat vår teoretiska ram för att kunna förstå vår empiri ytterligare.

### **4.4 Urval**

Inför vårt urval av respondenter upprättade vi ett antal kriterier som var önskvärda för vår studie. Vi eftersträvade att våra deltagare skulle ha erfarenhet av att ha upprepade visstidsanställningar under flera år och arbeta inom kultur och media. Vi ville också att de skulle ha olika yrkestillhörighet för att se om det skulle gå att utröna om det, trots deras skilda yrken, fanns liknande upplevelser och erfarenheter av anställningsformen. På så vis kan man se urvalet som målstyrt och av strategisk karaktär, något som Bryman (2011), menar skapar samstämmighet mellan urvalet av respondenter och problemfrågorna.

Genom att skriva en annons på en av författarnas Facebooksida kom vi i kontakt med våra respondenter eller bekanta till våra respondenter. I annonsen framgick våra kriterier, vilka var att man skall ha erfarenhet av att frilansa eller på annat sätt arbeta med kortare anställningar under en längre period. Detta skulle därtill kunna ses som ett bekvämlighetsurval (Bryman, 2011). Ett antal personer anmälde intresse eller förmedlade kontakter genom att skriva till oss privat och av dem valdes de personer ut som vi senare kom att intervjuas. Det urvalet grundades på huruvida de hade möjlighet att intervjuas inom de två nästkommande veckorna. Senare kom vi även att avgränsa oss till att endast intervjuas personer som var mellan 29-35 år. Detta dels för att de har innehaft anställningsformen under en längre period och för att det är en ålder då många befinner sig i en fas i livet då kontroll över de flexibla förhållanden sitt arbete är extra viktigt enligt tidigare studier av Hill m.fl. (2008). Vi har också avgränsat oss till att inga respondenter har samma yrke. Detta för att ingen yrkeskategori skulle bli överrepresenterad och därmed öka risken för att yrkesspecifika faktorer påverkar på resultatet.

Vi har som tidigare nämnt valt att intervjua personer som själva definierar sin arbetsform som frilans. Efter att dessa personer anmält sitt intresse och blivit utvalda utifrån studiens urvalskriterier skickades ett informationsbrev (se bilaga 2) ut med upplysningar om studien.

## 4.5 Analyismetod

Vi har valt att analysera vår insamlade empiri genom att göra en tematisk analys. Vi har försökt förhålla oss så öppna som möjligt för att låta materialet tala för sig självt för att på så sätt kunna fånga sådant som är oväntat eller motsägende till vår förförståelse (Bryman, 2011).

Första steget var att koda materialet genom att knyta nyckelord till olika textsegment (Kvale & Brinkman, 2014). Vi använde nyckelord som kunnat härledas till teori och tidigare forskning på området. Vi valde ibland även ord som vi associerade fritt till då det var av mer överraskande karaktär. Dessa ord grupperades i underteman som sedan sammanställdes till huvudteman som i sin tur kopplades till frågeställningarna.

Genom ett öppet förhållningssätt och förankring i tidigare forskning och teori fann vi följande teman: otrygghet, ovisshet, oro, tillhörighet, tacksamhet, anställningsbarhet, utbytbarhet och konkurrens. Dessa kokades ner ytterligare till analys-delens olika kapitel och hamnade under våra tre forskningsfrågor.

## 4.6 Etiska reflektioner

Intervjuforskning är enligt Kvale och Brinkman (2014) genomsyrat av etiska överväganden och i vår studie har det funnits flera sådana. Då intervjuer bygger på en mänsklig interaktion och intervjuarnas förmåga att skapa en atmosfär där intervjupersonerna känner sig trygga och säkra att uttrycka sig har vi försökt hitta en respektfull balans i våra intervjuer. Vi har varit medvetna om att intervjusituationen innefattar ömsesidig påverkan och att den även är förenad med en asymmetrisk maktrelation (se Kvale & Brinkman, 2014). Detta har vi försökt att motverka genom att respondenterna har fått möjlighet att välja plats för intervjun, samt att intervjuerna har varit öppna i sin karaktär.

För att inte avslöja deras identitet har vi valt att ge dem fiktiva namn och valt att inte skriva ut något som kan härleda läsaren till vilken arbetsplats de talar om.

Vårt intresse för studiens område grundar sig delvis på att vi har en viss förförståelse för fenomenet då vi båda har haft visstidsanställningar och en oss har haft en lång period av att vara just frilansande kulturarbetare. Den bakgrunden har underlättat för oss att navigera i vårt sökande efter forskning och teori, samt hjälpt oss att skapa förtroende i intervjusituationen. Det har också gett oss ökad tillgång till respondenter. Samtidigt har det varit extra viktigt för oss att värna om objektiviteten och hela tiden påminna oss att ha ett öppet förhållningssätt så att vår förförståelse skulle påverka respondenterna eller analysen så lite som möjligt. Vi har därför hela tiden försökt att hålla oss öppna för att lyssna till just de här sex berättelserna och inte lägga in värderingar som baseras på andra erfarenheter. I de fall då någon av författarna har varit bekant med respondenten har den andra författaren huvudsakligen hållit i intervjun för att bekantskapen inte ska påverka resultatet.

Vi har i denna studie använt oss av Vetenskapsrådets etiska riktlinjer (2002). De är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. De innebär att

samtliga deltagare blev informerade om studiens syfte och hur deras medverkan kommer att användas. De fick veta att all information skulle behandlas konfidentiellt och att de inte skulle kunna bli identifierade av utomstående. Vidare fick de information om att deltagandet är frivilligt och när som helst kunde avbrytas under studiens gång samt att all empiri som samlats in endast används i forskningssyfte.

## 4.7 Respondenter

Samtliga namn är fiktiva.

*Anna 30 år, arkeolog*

Arbetar som arkeolog och har en masterutbildning i ämnet. Just nu anställd på visstid hos ett företag som arbetar med uppdragsarkeologi. Hon har flera års erfarenhet av att jobba med olika sorters kortare anställningar för ett flertal arbetsgivare i både Sverige och utomlands.

*Felicia 31 år, violinist*

Masterutbildning och 11 års frilansande i orkestrar och stråkensembler i Sverige och Norden. Just nu är hon anställd vecka till vecka variererat i Stockholm och Göteborg.

*Emma, 29 år, journalist*

Utbildad journalist som jobbar i mest projektanställningar. Har vid intervjun en vecka kvar på kontraktet och inväntar nya besked.

*Josef 34 år, scen och event-tekniker*

Har frilansat under många år, men har nu kunnat välja att arbeta under tillsvidareanställning. Har teknisk utbildning och 11 års erfarenhet av att jobba nära scener och events.

*Rebecka 35 år, direktis*

Arbetar som direktis. Hög utbildning och lång erfarenhet. Har haft de flesta anställningsformer, varav de två senaste har varit tillsvidareanställningar, men inte varat längre än 6 månader. Är vid intervjun nyligen uppsagd på grund av arbetsbrist.

*Erik 34 år, skådespelare*

Arbetar som frilansare sedan 11 år tillbaka. Kombinatör som både arbetar på kortare uppdrag, projektanställd och längre engagemang. Berättar att arbetsgraden kan variera mycket över ett år.

# 5 Resultat

*Vi kommer i detta kapitel att redogöra för vårt resultat och göra en ansats att besvara våra forskningsfrågor med hjälp av de teman som framträtt i vår empiri. Vi kommer att besvara våra tre frågeställningar i tur och ordning. Upplevelser av anställningsformen, Strategier och slutligen Konsekvenser.*

## 5.1 Upplevelsen av anställningsformen

### 5.1.1 Ovisshet och oro

-En fast anställning skulle innebära trygghet, att jag kan planera, att jag kan få semester, att jag kan fokusera på att utveckla min roll inom företaget och min yrkesroll. Snarare än att behöva tänka, nästa vecka vad ska jag göra då liksom. Kontinuitet. Och att på riktigt känna mig accepterad och att jag duger och att jag är en av er. Att jag inte är här på nåder och behöver vara tacksam varje gång. *Emma*

Ovanliggande citat är talande för flera delar av vårt resultat. En av dessa delar är hur man kan utläsa en oro för framtiden. Detta är ett återkommande tema för alla våra respondenter. Trots de olika branschernas skilda förutsättningar gällande grad av arbetstillfällen, är anledningarna till oron ofta densamma. Respondenterna känner att de inte kan kontrollera och påverka den egna livssituationen till den grad de skulle önska.

-Man är aldrig hemma, man kan inte ha sina rutiner, man kan inte tänka på någon typ av framtid, familj eller någonting för man är bara hela tiden -fläng, så jag har tröttnat på det. *Felicia*

Då arbetstillfällena ofta är belagda på olika orter förväntas de vara flexibla i det, som Allvin (2013) kallar den rumsliga dimensionen, något som man också kan se som ett krav. Felicia upplever kravet att behöva åka dit jobben finns börjar tära på henne. Hon berättar att även hennes sambo jobbar som frilansmusiker och att det är svårt att någonsin få möjlighet att planera såväl vardagen som framtiden tillsammans. Att inte kunna planera inför framtiden, och oron som det kan medföra, är något som även framkommer i Allvin och Aronssons (2000) studie.

Detta tydliga behov av framförhållning och kontinuitet som flera av våra respondenter vittnar om kan delvis förklaras av att våra respondenter tillhör den ålderskategori som Hill m.fl. (2008) menar har störst behov av att kunna styra sin flexibla tillvaro, något som kan förklara att ovisshetens negativa sidor blir påtaglig hos våra respondenter. Detta verkar dock inte vara hela förklaringen. Allvin och Aronsson (2000) har fått liknande resultat trots att deras urval inte specifikt tillhör den ålderskategori med störst kontrollbehov. Detta kan i sin tur förklaras med den osamstämmighet som forskningen tillskriver ålderns koppling till anställningotrygghetens följder (Näswall, Hellgren & Sverke, 2001). Vi kan också se att även om familjebildning var central för merparten av våra respondenter, var den inte den enda anledningen till missnöjet med ovissheten.

-Jag känner flera i samma situation som blivit utbrända och då är det kanske inte arbetsbördan av att du jobbar 15 timmar om dagen, utan stressen av att du hela tiden måste jobba fast att du är ledig. Du måste hela tiden söka jobb. Jag tror jag sökte 30-40 jobb samtidigt som jag jobbade heltid. Så den stressen att om du då har korta anställningar behöva söka nya jobb och titta bort mot horisonten fastän du jobbar. Fastän du har ett heltidsjobb så skall du hela tiden tänka framåt. Otroligt stressande.

*Anna*

Ovissheten inför framtiden leder enligt våra respondenters utsagor till att de också känner sig tvingade att ständigt söka jobb, trots att de redan är i en anställning. Detta menar Furåker m.fl. (2007) menar är en konsekvens av anställningsformen, vilket de upplever antingen tar fokus från arbetet eller gör att de utarbetar sig, något som författarna kopplar till anställningsformen villkor.

Våra respondenter befinner sig både i den objektiva och subjektiva formen av anställningsotrygghet (Näswall m.fl. 2003). De har varken en trygg anställningsform eller upplever sin anställningsform som så trygg som önskvärd. Näswall m.fl. menar också att ju längre tid man befinner sig i en upplevd otrygghet desto mer stressande upplevs situationen. Detta är naturligtvis också beroende på individuella skillnader i både personlighet som i andra förutsättningar, som socialt stöd och resurser. Trots våra respondenters individuella skillnader har alla ändå givit vittnesmål kring hur de upplever en viss stress pga. anställningsotryggheten och dess baksidor. Att inte heller veta hur ekonomin kommer att påverkas är något som de alla uttrycker stor oro kring, att inte veta om man skall kunna betala sin hyra varje månad, eller om man kan få banklån.

-Men jag vet ju inte hur det ser ut längre fram och måste alltid så här spara för fattiga månader och ta de jobb som kommer. *Emma*

Detta är något som stämmer överens med vad Standing (2012/2013) beskriver som bristande ekonomisk trygghet. Ekonomisk otrygghet är något som Näswall m.fl. (2003), menar ofta hänger ihop med anställningsotryggheten och att bristande materiella tillgångar bidrar till ökad oro i kombination med anställningsotrygghet. Vi får en uppfattning om att flera respondenter uttrycker något som kan liknas vid en form av maktlöshet då de inte vet hur de skall få livet att gå ihop ekonomiskt. Detta blir därmed ytterligare en fråga om bristande kontroll för dessa personer. Enligt våra respondenters utsagor verkar det som om oron gällande ekonomiska ovissheten, har ökat i samband med familjebildningsfasen vilket stämmer överens med tidigare forskning (Flisbäck, 2006; Micsevics, 2014; Allvin & Aronsson, 2000; Hill m.fl. 2008).

-Förr så handlade det om att man skulle lyckas i den här branschen, men nu när man har barn så har man verkligen ställt om. Nu handlar det bara om att pengarna ska in. För att vi bara ska kunna leva normalt, kunna åka iväg på sommaren och köpa leksaker. *Erik*

I början av sina karriärer efterfrågade våra respondenter mer flexibilitet och hade inte samma behov av trygghet. Flexibiliteten beskrivs som något som berikade deras dåvarande livssituation. I likhet med Allvin och Aronssons (2000) resultat, verkar valfriheten ha betydelse för upplevelsen av flexibiliteten. Tidigare upplevdes flexibiliteten som mer självvald, något som den i allt mindre utsträckning upplevs vara nu och därför upplevs den också mer negativ.

Nu när respondenterna, delvis på grund av familjebildning, efterfrågar trygghet men har svårt att uppnå den, ökar risken för missnöje, oro och ohälsa. Den enda av våra respondenter som har en fast anställning har kunnat påverka övergången från frilansstillvaro till fast anställning själv. Josef valde att byta anställningsform på grund av att han ville ha mer trygghet i samband med att han fick barn, men är också den som talar mest positivt om upplevelsen av frilansstillvaron. Detta kan man tolka som en konsekvens av att han har haft valfrihet och kontroll över valet av anställningsform.

Karlsson (2007) menar att det är avgörande för att flexibiliteten skall upplevas som positiv att den också kompenseras med den efterfrågade tryggheten. Att Josef hade tryggheten att byta anställningsform när hans livssituation krävde det stämmer överens med det. Detta leder oss in i nästa tema som vi har valt att kalla för *Strävan efter trygghet*.

### 5.1.2 Strävan efter trygghet

I våra intervjuer hör vi hur det berättas om olika former av otrygghet. De olika formerna stämmer bra överens med de olika former av otrygghet som Standing (2011) beskriver är representativt för de prekära grupperna, vilka trots olika yrkestillhörighet förenas av en avsaknad av en fast anställning. En av de starkaste delarna är hur de beskriver nackdelarna med att inte ha en fast anställning och på vilket sätt man anser sig missgynnad av anställningsformen, alltså en objektiv anställningsotrygghet (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003).

-För jag tror att tidigare, så tänkte jag på fast anställning som en boja på nåt sätt. Att shit, då är man fast där och skall aldrig vara nån annanstans. Men ju mer man har lärt sig om det och har fattat vad det innebär så förstår man att det egentligen bara är fördelar. Du kan ju alltid säga upp dig eller fortfarande byta jobb, men du har helt andra rättigheter om du är fast. *Anna*

I citatet av Anna ser vi ytterligare ett exempel på en förändrad attityd till de flexibla arbetsvillkoren, men det pekar också på något som var genomgående i alla sex intervjuerna: en strävan efter en fast anställning, vilket traditionellt har varit den vanligaste anställningsformen i samhället och på många sätt normgivande (Berglund & Schedin, 2009). De personer i samhället som står utanför denna norm och därigenom upplever en bristande trygghet definierar Standing (2011) som en prekärr grupp. Denna grupp, som ofta innehar en hög utbildning, kan tillhöra olika yrkesgrupper, men förenas av att de saknar fast anställning. Detta stämmer bra med våra respondenter då de beskriver just en sådan form av otrygghet:

-Systemet är liksom inte anpassat efter arbetsmarknaden som den ser ut idag och det blir lite konstigt om man bara stirrar sig blind på om man har fast anställning eller inte. *Emma*

Ytterligare något som blir mycket tydligt i våra intervjuer är en missnöjdhet med "systemet". Våra respondenter redogör för hur de missunnas i flera olika samhällsinstanser på grund av sin anställningsform. Detta är något som också framkommer i de statliga utredningarna (SoU 2003) och (Ds 2002 56), där frilansande grupper beskrivs som att ofta leva i gränslandet när det gäller att kunna ta del av skattesystem, arbetslöshetssystem och socialförsäkringssystem. Det är en upplevelse som också avspeglas i tidigare forskning om personer som jobbar med kultur och media och verkar vara en upplevelse som definierar utanförskap och orosmoment. Det påverkar tillitskapitalet (se Flisbäck, 2006) och bidrar till än mer otrygghet och stress. Ett exempel är hur Rebecka beskriver avsaknaden

-Mycket i samhället bygger på att man har en fast anställning. Men det är också en otrygghet att hela tiden behöva ta tag i sådana saker, som A-kassa, lån, dagis... Som arbetsökande skall man fylla i massa nya papper, barnen skall gå färre timmar på dagis. Har man ett arbete som rullar på så behöver man aldrig ta tag i sådana saker. Och när man dessutom är lite extra svag i och med att man har förlorat ett jobb och då behöva ta tag i sådana grejer. Otroligt stressande när man nästan är redan halvdeprimerad! Det skulle vara skönt att vara på en arbetsplats i mer än ett år och veta att det kommer fortsätta och att man slipper tänka på de här sakerna. *Rebecka*

Oron och otryggheten är starkt sammankopplade med hur man upplever sig bli behandlad av olika instanser. Man kan tolka det som att det har att göra med anställningsformens utförskaftning. Representationstrygghet är enligt Standing (2009) tryggheten i att någon för ens talan och värnar om ens rättigheter, så som t.ex. facklig representation, vilket flertalet av respondenterna nämner som frånvarande.

Något som också framträder är att våra respondenter inte alltid har inblick i vilka rättigheter de har eller hur trygghetssystemen skulle kunna hjälpa just dem. De känner att det är "*krångligt*" och "*inte anpassat*" för dem och deras behov. Gemensamt för flera av våra respondenter är att de till exempel inte vet vilken arbetsförmedling de tillhör eller hur det fungerar om de skulle bli sjuka. Några menar också att det är lönlöst att "vabba" eller gå på a-kassa. "*Jag har ändå så låg SGI*". De pratar om att spara och ha en ekonomisk buffert, men att man inte unnar sig att någonsin ta semester för då är risken ännu större att hamna utanför trygghetssystemen genom att man blir av med sin ersättning om man inte alltid är tillgänglig att söka jobb. Resultatet blir att det inte blir några återhämtningsperioder.

Vi kan se att det för våra respondenter hade varit önskvärt att i större utsträckning kunna anpassa sin anställningsform efter livssituation. Avsaknaden av den valmöjligheten och kontrollen hade kunna kompenseras med stöd från trygghetssystemet och med möjlighet till representationstrygghet, men det är dock något som våra respondenter också upplever att de saknar. Utifrån krav, kontrollstödmodellen (Karazek & Theorell, 1990) så upplever våra respondenter låg kontroll och lågt stöd samtidigt som de upplever ett starkt krav att vara anställningsbara. Vi ser också hur oron och otryggheten bottnar sig bland annat i känslan av utbytbarhet.

### **5.1.3 Utbytbarhet och konkurrens**

I tidigare studier på andra visstidsanställda och frilansande grupper (Allvin & Aronsson, 2000; Miscevic, 2014; Peterson, 2007) har man kunnat identifiera en känsla av utbytbarhet. Detta är något som även i vår studie varit ett starkt tema. I våra respondenters yrken har alla, med undantag av Josef, berättat om en bransch med mer tillgång än efterfrågan på arbetskraft. Detta medför en naturlig kamp om jobben och visar också på en rädsla över att förlora sin plats till förmån för någon annan om man inte är konstant synlig och "*håller sig framme*". Att ställa krav är något som man av den anledningen undviker.

-Det här med att man hela tiden är så utbytbar, det var jättejobbigt att känna. Vi är så många som har samma utbildning och så få jobb. Man kände hela tiden att man inte kunde ställa några krav för att var du för jobbig, så är det "passar det inte så kan du ju dra" Löneförhandla det fanns inte. Bad de mig att jobba så frågade jag inte ens om det innebar lön för att jag inte ville verka krånglig. *Anna*

Konkurrensen hänger ihop med utbyttbarheten. Det är många som slåss om få jobb i flertalet av de branscher som våra respondenter tillhör. Konkurrensen avspeglar sig som problematisk för våra respondenter på flera plan. Hos vissa tar det sig uttryck genom stress, hos andra genom missunnsamhet. Flertalet uttrycker en ambivalens där man önskar att konkurrensen inte skulle vara nödvändig och att det är utmattande i längden.

-Om det bara hade varit frilans på hela arbetsmarknaden, så att alla måste slåss, hade det blivit en sådan konkurrens tror jag så det hade inte varit sunt för människan. Folk skulle vara som tävlingshästar och då måste man ha ett psyke och en ork till att vara det.

*Felicia*

Något som förvånade oss lite var hur våra respondenter ändå ibland gav uttryck för att de upplevde en del av utbyttbarheten som positiv.

-De här som visar sig vara helt omöjliga att jobba med, till slut så straffar de ut sig... Och, det kanske är en av de få delarna med att det är utbyttbart att du kan liksom inte sitta på en post och vara oduglig på det du gör eller ett riktigt rötägg, för du är så utbyttbar. *Anna*

Detta var något som återkom i flera berättelser och som kan tolkas som ett försvarande av just den utbyttbarhet man för egen del fruktar. Det visar på en komplexitet med fenomenet och kan också tolkas som en känsla av rättvisa måste råda. Har man kämpat hårt själv så skall minsann andra göra det också. Vi hör också berättelser som tyder på att de försvarar både det hårda arbetet och de extra insatserna som något de själva kräver av både kollegor och nya i branschen. Det kan man tolka utifrån Equity-perspektivet, då flera av berättelserna talar om rättvis utdelning. Enligt Greenberg & Colquitt (2005) kan det leda till frustration om man känner att andra åker snålskjuts och får ut mer än vad man anses ha bidragit med. En viss hierarkisk kontur och elitism avspeglas och även en hel del missunnsamhet kan härledas från flera av berättelserna. Detta till stor del beroende på den hårda konkurrensen men också av yrkesstolthet. De talar om att *förtjäna sin plats*. Respondenterna i vår studie talar om att befinna sig på båda sidor av fenomenet.

-De som har varit här i alla tider kan känna en avundsjuka och bitterhet för att det har slitit i 40 år och "så kommer hon och har det så lätt". Fastän man är fastställd så är man ju inte helt outbyttbar. De kanske inte kan all ny teknik och de kan ju känna sig hotade över unga talanger som är jätte-puschiga och driver på för att visa framfötterna. De är ju vana att jobba i sitt lunk och sen kommer jag och överkompenserar och då visar att jag kan göra samma arbete fast på hälften av tiden. Det är klart att det blir ett jättehot, men hade jag fått välja hade jag ju inte gjort det så snabbt heller för det kanske inte är rimligt i längden. *Anna*

Denna motsättning kan också ses utifrån Bergström (2001) resonemang kring polarisering mellan de fast anställda och visstidsanställda. Bergström menar att om några innehar visstidsanställning på en arbetsplats påverkar det sociala klimatet på hela arbetsplatsen. Vi ser hur det kollegiala blir mer konkurrensinriktat och mindre stödjande, vilket också är en aspekt som våra respondenter återkommer till i sina berättelser.



-Man är jätte-tighta i ett sammanhang, men sen så kommer det som ett brev på posten, att det blir en konkurrens mellan ens vänner och kollegor för att alla söker samma jobb. Och det är klart att man försöker att hålla isär det och vara glad för de som kanske får ett jobb, men samtidigt kanske man har lagt en vecka på den ansökningsen och så där och det är också stressande att man måste tävla med andra. *Erik*

### 5.1.4 Tacksamhet

På grund av att våra respondenter brinner för sitt yrke i samband med att de är medvetna om att branscherna präglas av hård konkurrens upplever de också en tacksamhet när de får chansen att utöva det yrke som de älskar. En tacksamhet som delvis framstår som tätt kopplat till den oro för utbytbarheten som tidigare redogjorts för.

-Sen hade jag sån tur, eller ja inte tur, att en kollega ramlade av scenen, så jag hoppade in där. 23 år och jobbade som fan rent ut sagt. Det var kul på alla sätt och vis. Man var sjukt tacksam av att fått in en fot.

När de beskriver de första åren är de präglade av att de allihop ansträngde sig på olika sätt för att få in en fot och etablera sig. De talar om en tacksamhet och ett privilegium av att arbeta med sin hobby och i många fall passion.

-För mig var det bara guld. Jag kollade inte ens vad jag skulle få för lön jag var bara glad över att få vara där och sen så har det väl ändrats lite, jag har kanske inte börjat ställa några krav, men jag har väl lite börjat känna känslan över att de också faktiskt ska vara lite tacksamma över att jag kan, eller över att jag vill, vara där. *Felicia*

Även Felicia berättar om tacksamheten men med den gradvisa förändringen efter 11 år i branschen. Här ser vi än en gång prov på känslan av att inte få erkännande för det arbete man har lagt ner, vilket vi kan se stämmer bra överens med Micsevics (2014) studie kring frilansande skådespelare, där hennes respondenter upplevde vrede över att befinna sig i liknande situationer, men också hur belöningen uteblir för den ansträngning som lagts ner.

Tacksamheten som delvis uppstår för att man tror sig ha uppnått ett viss mått av trygghet och tillhörighet, minskar med tiden då förväntningarna inte införlivas. Utifrån det psykologiska kontraktet (Hellgren, 2003) skulle detta kunna tolkas som att våra respondents tilltro till arbetsgivarens förmåga att förse dem med trygghet minskat vilket resulterar i att de skapar strategier för att undvika utbytbarheten.

## 5.2 Undvika utbytbarhet genom anställningsbarhet

*Följande del syftar till att besvara studiens andra forskningsfråga genom att analysera hur respondenterna hanterar den upplevda utbytbarheten med hjälp av olika strategier, medvetna och till viss del omedvetna. Vårt resultat indikerar att de överarbetar för att göra sig oumbärliga, socialiserar och utför emotionellt arbete för att vara fortsatt anställningsbara.*

## 5.2.1 Överarbete

-Lite varför jag kanske vill ha ett fast är väl också om man tänker typ familjemässigt. Om jag skulle få barn och typ vara borta från marknaden i 1 år eller lite mer, de kan vara väldigt... Då gäller det att jag har mina kontakter så bra innan att de faktiskt skulle vilja ringa mig igen efter ett år för det är så pass mycket nya människor att de inte behöver ringa just mig. Det finns ju alltid någon annan som också kan göra ett bra jobb och jag klarar liksom inte av att vara borta från marknaden för länge för då finns jag inte, och det tycker jag är obehagligt. *Emma*

Här kan vi återigen se hur en respondent upplever att familjebildning krockar med anställningsformen och branschen som de befinner sig i. Hur oron för att försvinna från marknaden och inte längre vara lika anställningsbar i en arbetsgivares ögon ger en upplevelse av att det blir svårt att kunna ställa krav. Att barn skulle påverka anställningsbarheten uttrycker alla på olika sätt. Vissa på grund av rädslan för att inte synas eller vara tillgängliga på arbetsmarknaden, andra för att flexibiliteten minskar. Respondenterna uttrycker att arbetsgivaren utgår från att barn innebär en ny prioriteringsordning och att man därmed riskerar att bli bortvald. Vi ser att detta är en problematik som finns för dem alla oavsett kön och yrke på ett eller annat sätt.

Respondenterna beskriver att de på alla sätt försöker klamra sig fast och att de flera gånger gör saker som de egentligen inte vill, i form av "fjäsk" eller gratisarbete. Detta ger flera av respondenterna en känsla av att inte få det erkännande eller kompensation som de egentligen förtjänar. Våra respondenter upplever också att känslan av utbytbarhet gör att de genom olika strategier har försökt göra sig oersättliga genom att göra arbetsuppgifter som inte är efterfrågade, de överkompenserar och jobbar hårdare än vad de egentligen har betalt för. Detta för att visa sig oumbärliga på olika sätt och på så vis inte kunna ersättas så lätt.

-Så att jag kan ju säga att det var en konstant oro på ett sätt. Och att man också gjorde mer arbete än vad de som satt mer säkert gjorde, för att man ville överkompensera. och jag tror att som på mitt förra jobb hittade på uppgifter tills förhoppningsvis någon annan märkte att, det här måste vi ha - och helt plötsligt är man oumbärlig. Så man slappnade inte av i arbetet som fastställda kanske gör. Att man gör det man är där för att göra och inte hela tiden mer. Så det var verkligen en konstant stress. *Rebecka*

Detta är något som stämmer överens med Petersons (2007) resultat där konsulterna på samma sätt kände sig tvungna att göra mer än vad som låg inom deras ordinarie arbetsuppgifter för att behålla jobbet. Känslan av att detta är något som kan leda till stress, som vår respondent uttrycker i citatet ovan, förstärks av Siegrists (1996) *Ansträngning och belöningsmodell* genom att ansträngningen det innebär att ständigt behöva göra extraarbete aldrig belönas vare sig erkännande eller med den trygghet som eftersträvas. Man kan också se detta utifrån Allvins (2006) resonemang kring hur flexibilitet gällande utförande bidrar till en osäkerhet i vad som efterfrågas och en rädsla att inte räkna till vilket då riskerar att skapa överarbete vilket kan leda till vantrivsel och hälsorisker. Överarbetet kan också av fastanställda upplevas som ett hot som också undergräver känslan av tillhörighet.

## 5.2.2 Socialisera och nätverka

-Det ingår lite ändå att kunna sälja sitt varumärke. Så är det väl i många branscher, att man skall synas och visa vad man går för. *Anna*

Samtliga respondenter har hävdad, att oavsett hur stor tillgång det finns på arbete, måste man vara social och hålla sig framme för att överleva i branschen. "*Syns man inte, finns man inte.*" Inom det individuella perspektivet på anställningsbarheten menar Berglund (2009) att det blir individens ansvar att hålla sig anställningsbar. Detta är något som enligt Flisbäck (2006) alltid har präglat de branscher som vi undersöker. Intressant är hur flera av respondenterna så lättvindigt ser sig själva som "varor" som måste ha vissa attribut för att vara säljbara. Likt Flisbäckes resonemang blir det synligt att det inte alltid är respondenternas yrkeskompetens som är det viktigaste för att hålla sig anställningsbar, utan istället en social kompetens. Alla respondenter är överens om att det nästan är uteslutande är kontakter som gäller när det kommer till att få ett nytt jobb. Det sociala kapitalet genom socialt nätverkande eller genom referenser är oundgängligt.

-Jag vet och fattar att jag har fått flera jobb för att jag är social och utåt en sån där som ligger på och ställer upp och gör grejer frivilligt och dessutom var ambitiös när man pluggade. *Anna*

De talar om att de upplever det som ett krav att ständigt tänka på att hålla sig framme och dessutom vara trevliga. Med andra ord upprätthålla sitt sociala kapital med hjälp av strategiskt nätverkande (Bourdieu, 1986). Att känna rätt personer kan vara avgörande i kultur- och mediavärlden (Bourdieu, 1992) oavsett om det gäller att vara arkeolog och få vara med på betydelsefulla grävningar, bli anlitad som musiker eller få vara med i nästa teateruppsättning.

## 5.2.3 Emotional Labour

-Och att det inte bara är att du ska vara jävligt bra på det du kan, utan det ska vara hela svängen. Du ska vara som en perfekt människa. Du ska liksom både vara såhär seriös, duktig, och liksom öva flitigt och kunna massa. Men sen så ska du vara skitroligt, social, vara ute på kvällarna, veta allt. *Felicia*

Upplevelserna ger oss en bild av hur mycket ansträngning som ligger bakom själva arbetsinsatsen och hur utmattande det kan bli i det långa loppet att ständigt vara det som Felicia menar på är en *perfekt människa*: Man kan tolka detta som en upplevelse av ett nästintill orimligt krav.

-För mig har det varit en stor social ansträngning... För det är inte bara det att jag ska jobba jävligt bra, jag ska också vara så jävla trevlig och man ska passa ihop med alla och jag har inte svårt för det men tillslut så blir man matt. *Emma*

De här två citaten visar på vilken emotionell ansträngning som ligger till grund för att göra sig anställningsbar. Det är en bra spegling av vad Hoschild (1982) beskriver som Emotional Labour. Genom att manipulera sitt känslotillstånd för att få andra att uppleva dem som, "*perfekta människor*" kan man hålla sig anställningsbar. De väljer att hålla fasaden oavsett om de är stressade, känner sig orättvist behandlade eller känner sig osäkra. De beskriver att det inte heller hjälper att man har blivit

äldre och har fått mer skinn på näsan, ställer man för höga krav eller är besvärlig finns det alltid någon som är yngre, som är *hungrig* som vill ta ens plats. De talar även om känslan av att vara förbrukad. Det emotionella arbetet gör sig gällande i alla faser av karriären beskriver Felicia;

-Jag kan ju se beteendet, för jag har ju varit där själv. Att man skrattar åt folks skämt att man kanske är inställsam, herre gud vad jobbigt, vad glad jag är att jag inte behöver göra det längre. *Felicia*

Denna typ av emotionellt arbete är något som våra respondenter utför för att upprätthålla sitt sociala kapital inom respektive bransch, något som Bourdieu (1986) menar är nödvändigt för att behålla sina materiella tillgångar, vilket vi i det här fallet tolkar som anställningsbarheten. Att dessa branscher är extra utsatta genom sin konkurrens gör att det blir extra krävande för våra respondenter att hålla sig attraktiva på marknaden.

Egenskaper som våra respondenter upplever behövs för att upprätthålla och förstärka sitt sociala kapital är att inte bara vara trevliga, utan även ”framåt” och utåtriktade. Detta kan man också tolka som en anledning för personer att förställa sig, hålla upp en fasad och utföra emotionellt arbete. Att det är en förutsättning att ha en extrovert personlighet och en utvecklad social kompetens för att hålla sig anställningsbar är något som följande citat uttrycker väl.

-Man måste vara med och tjöta och vara nyfiken. Är du framåt, pratar och visar nyfikenhet då kommer också ditt namn cirkulera i kretsar som gör att du kommer kunna klättra. Om du är tyst och försiktig, så måste du var jävligt bra på något, något smalt! Personligheten spelar stor roll, du kan inte sitta stilla och vara tyst. *Josef*

Då våra respondenter upplever det emotionella arbetet som något som de måste göra utöver sina arbetsuppgifter, upplever de också som energikrävande (Hoschild, 1982). Detta energitapp kan antingen leda till en minskad arbetsförmåga, eller till att man överarbetar, något som troligtvis kommer sänka arbetsförmågan på sikt menar Näswall m.fl. (2003). Detta leder oss vidare till vilka att se på vilka konsekvenser anställningsformen upplevs ha på sikt.

## **5.3 Upplevelsen av vad anställningsformen får för konsekvenser på sikt.**

*Följande stycke syftar till att besvara vår tredje forskningsfråga gällande anställningsformens konsekvenser. De teman vi har identifierat är: brist på tillhörighet, brist på lojalitet, engagemang eller likgiltighet samt uppskjutning av familjebildning och andra uppoffringar.*

### **5.3.1 Brist på tillhörighet**

Något som varit genomgående under våra intervjuer är berättelserna om behovet av tillhörighet och kontinuitet. De berättar om relationer som avslutas lika hastigt som de påbörjas. Känslan av att inte vara en naturlig del av ett sammanhang ser flera av respondenterna som något de saknar. Enligt Ryan & Deci (2000) är tillhörighet ett mänskligt behov och en avgörande faktor för att kunna känna motivation. Det är av vikt att få bry sig om andra människor i ett sammanhang, men också att känna ett stöd i att de bryr sig tillbaka. Avsaknaden av detta är något som Rebecka beskriver som en stor sorg:

-Och det har blivit jåkligt tufft att bygga upp relationer som avslutas hela tiden. Och så har man en bild av att ”vi hörs och ses”, fast nej, det gör vi inte. Vi kanske ses två gånger och sedan är det borta. Det är något som jag går och tänker på. Ofta. Och det är bara jag som hör av mig. Och den och den hör inte av sig fast än det var så trevligt sist när vi var ute och tog ett glas vin. Man förstår ju att deras relationer pågår fortfarande fast jag är inte där och en del av det. Det är lite ju en sorg. Generationen över oss som har haft arbetskamrater i tjugo år. Man blir verkligen vänner. Man hinner ju aldrig bygga upp en sån relation. Det går åt mycket grubblerier åt varför man inte har kontakt med dem, fast jag förstår ju varför å andra sidan... Deras liv bara fortsätter. De är ju kvar och jag är inte det... *Rebecka*

Vi har nu berört upplevelsen av att inte ha beständiga relationer med kollegor. Vi hör också flera liknande uttalande om att få vara med ”på riktigt” och vara en del av en arbetsplats och dess kultur. Med entusiasm och en viss stolthet berättade Emma om hur hon hade ”*ett eget skrivbord*” och Felicia berättade att hon vid ett vikariat ”*då hade jag skåp och hela grejen*”. Detta är något som är talande för hur ovanligt det är för våra respondenter med stabilitet i arbetet och de attribut som följer med det. Denna upplevelse av att inte riktigt tillhöra i samband med visstidsanställning är något som stärks av både Bergström (2001) och Standing (2011) och är exempel på hur visstidsanställningar saknar en stabil tillvaro. Våra respondenter belyser här de negativa konsekvenserna som Allvin (2013) menar flexibilitet gällande samarbete riskerar att få.

### 5.3.3 Brist på lojalitet

*Här behandlar vi en annan konsekvens genom att se hur anställningsformen ger konsekvenser för det psykologiska kontraktet, och hur en upprepade besvikelse, misstro och konstant stress och oro bidrar till lägre motivation och uppgivenhet.*

-Man kommer ju kanske aldrig vara helt ärlig mot sin arbetsgivare för man vill inte vara den jobbiga oroliga personen. Så klart. *Emma*

En konsekvens av anställningsformen som respondenterna uppger är att oron över anställningsbarheten gör att man inte vill vara ärlig inför en arbetsgivare angående vare sig svagheter eller vilka krav och förväntningar man egentligen har på arbetsplatsen. Man håller upp en fasad genom Emotional labour. Å andra sidan finns det också en misstro mot arbetsgivaren och dennes intentioner. Vi tolkar det som om det finns en känsla av att vara utnyttjad och orättvist behandlad. Det påminner mycket om hur IT-konsulterna i Petersons (2007) studie upplever misstro mot arbetsgivare samt en känsla av att bli utnyttjade till max, vilket Peterson menar är en konsekvens av att det psykologiska kontraktet är skadat.

-Arbetsgivarna måste tjäna ganska mycket på just det här med sjukskrivningar. Det finns ju inte i ens värld när man jobbar på projekt utan då kör man för man vet att -det är bara 2 månader kvar liksom - så kör man in i kaklet och blir helt däckad liksom eller ligger sjuk i några veckor typ i någon jävla influensa. Så slipper arbetsgivaren liksom att ta den backlashen efter att man har jobbat hårt. *Emma*

Detta hör ihop med det som vi har sett som strategi av att de överarbetar i både kraft och tid för att försöka göra sig outhärliga. Det är en problematik som delvis också beror på de brister i systemet som respondenterna beskriver, där de upplever en avsaknad av representation och trygghet.

De kanske dröjer med besked för att de vill att man ska vara engagerad hela vägen, att man inte ska lägga ner om man inte får förlängt i höst. Men det skapar en väldig oro.

*Emma*

Vi kan urskilja hur respondenterna upplever att arbetsgivaren i vissa fall utnyttjar deras oro för att skapa engagemang. Men det skulle också kunna ses som ett förstadium till den påverkan som Näswall, Hellgren & Sverke (2003) menar att anställningsotrygghet har på välbefinnandet, samt det psykologiska kontraktet genom minskat förtroende för arbetsgivaren och istället mindre engagemang i arbetet. De beskriver att de lägger ner sin själ i arbetet men sällan upplever sig få kompensation för det, vilket skapar en bitterhet gentemot arbetsgivaren.

### 5.3.4 Engagerad eller likgiltig.

-För att vara ärlig så tror jag att jag var mer taggad under korttidsperioden, fast i och för sig... jag skall tänka om. Man var mer taggad i stunden, för att du var så jäkla stressad, men jag tror att i det långa loppet... Jag blev faktiskt utbränd vid ett tillfälle. *Anna*

Vi hör många yttringar om att det är en konstant upplevd oro och stress på grund av att man inte kan styra över sin egen anställning, något man kan tolka som *låg kontroll*. Det är inte självklart att bli utvald och det krävs både emotionellt arbete och överarbete som vi redogjort för i tidigare avsnitt, vilket man kan se som en *hög nivå av krav*. Att det dessutom ofta är en arbetsituation där relationerna är konkurrensbetonade och relationerna flyktiga gör att det *sociala stödet är lågt*. Detta går att koppla till Karaseks & Theorells (1990) *Krav- och kontrollmodell* som visar på att den kombination av krav, kontroll och stöd som våra respondenter upplever är den kombination som är minst hälsosam i arbetsmiljöhänseende.

-Så på ett sätt så kan jag ju säga att vi som är frilansclicken vi är ju väldigt liksom såhär motiverade och brinner. Asså, vi är människor som brinner för vad vi gör men det måste vi ju också lite, för de är en typ av konkurrens och osäkerhet där man hela tiden måste vara bäst vilket gör att det är väldigt utmattande... *Felicia*

Vi ser hos alla våra respondenter ett tydligt engagemang i sitt arbete och att yrket är något de har valt på grund av att de brinner för det. Något som i grunden är positivt för att minska hälsorisker kopplat till arbetet. Dock så återger de samtidigt samma bild som andra halvan av ovanstående citat, att passionen också känns som ett tvång för att man över huvud taget skall ha en chans på arbetsmarknaden.

En av våra respondenter har vid två tillfällen påbörjat en eftersträvd fast anställning, men blivit uppsagd på grund av arbetsbrist något som enligt henne har lett till en likgiltighet och hopplöshet.

-Drömmen var att få en fast anställning, men det var ju ingen trygghet heller... Jag önskar att jag skall få känna mig trygg, men jag förstår inte hur det skall kunna bli så nånsin. I mitt fall spelar det inte någon roll hur bra jag är. Oavsett hur mycket jag har visat framfötterna och i princip varit bättre än alla. Det hjälper inte. De är kvar och inte jag. Min uppfattning är att man kan bli lite likgiltig även om jag inte är en sån person. Det går åt det hållet. Det spelar ju ingen roll vad man gör. *Rebecka*

Där våra respondenter upplever en otillräcklig belöning i form av trygghet när de anstränger sig utöver sina ordinarie arbetsuppgifter, kan ansträngning belöningsmodellen (Siegrists 1996)

ytterligare bidra till förståelsen för vad för typ av konsekvenser det kan få för Rebecka på sikt. Att anstränga sig för att få en trygghet i form av en fast anställning, förvänta sig det utfallet, men sedan inser att en fast anställning kanske inte innebär den trygghetsbelöning hon trott.

### 5.3.5 Uppskjutning av familjebildning och andra upppoffringar

*Vi kommer här gå in på andra möjliga konsekvenser som våra respondenter talar om i intervjuerna. Vissa väljer bort sitt drömyrke och väljer att byta bana, andra förlikar sig med sin situation. I tidigare avsnitt har vi berört familjebildning i form av ett livsstadium som påverkar behovet av kontroll över flexibiliteten. I följande del kommer vi även beröra familjebildning i form av valet mellan att skjuta upp den som en konsekvens av anställningsformen. Vi benämner det som en upppoffring, då det är så som våra respondenter har uttryckt det.*

-En konsekvens jag kan se hos mina kollegor i branschen som har levt under de här arbetsförhållandena länge är att man "put everything on hold". Det är väldigt hög medelålder för att skaffa barn, köpa hus, ta lån... Jag vet många folk som kanske längtar efter att skaffa barn men är så här. Det går ju inte, jag skall ju kanske jobba i Norge nästa år... Jag tror till och med att många helt offrar den grejen med barn och så för att du har haft korta anställningar, du har fått flytta land och rike runt. *Anna*

Något som tydligt verkar bidra till stress över att inte ha fast jobb är den allmänna föreställningen om man bör ha fast anställning för att skaffa familj. Detta kan delvis förklaras av normer men också genom trygghetssystemens förutsättningar så som möjligheten till lån och föräldrapenning. Detta syns inte bara hos våra respondenter. Enligt Gonäs & Wikman (2002) finns det befolkningsstatistiska studier som pekar på ett starkt samband mellan obenägenhet att skaffa barn och osäkra anställningsformer. De menar också att den gruppen ofta får svårt med att kombinera föräldraskap och arbetslivet.

-Men en sa. "Om du skall vänta på rätt tid får du vänta för alltid." Men det var verkligen med i beräkningen att man måste ha en fast tjänst innan man skaffar barn. Man hoppas ju på varje ny arbetsplats att det skall bli fast och då börjar man prova och tänka att familjen kan växa. Men när man blir uppsagd, då stopp... *Rebecka*

Genom att behöva välja mellan sin passion och att bilda familj så kan man utläsa en ytterligare dimension av stress och ambivalens. Det påminner om de känslor som Flisbäck (2006) beskriver i sin studie. Som Erik beskriver det är det många som offrar sin karriär till följd av dessa förutsättningar.

-Det som är sorgligt är att så många duktiga och trevliga kollegor som till slut ger upp. De pallar inte att ha de här säsongsoch korta anställningarna... Har du barn och hus och sånt så är det många som har ett annat jobb vid sidan om, eller till slut ger upp och sadlar om. För att tryggheten väger mer än motivationen... Hur många som helst som brinner som fan för det, men som ändå tar jobb på ICA för att de får pengar varje månad. *Erik*

Våra respondenter ger också uttryck för en uppgivenhet, men ingen av dem säger sig vara redo att ge upp yrket riktigt än. Några berättelser vittnar ändå om att de inte orkar allt för länge till om situationen inte förändras.

-Man kan ju vara lite bitter över det där, ah men det kommer ju aldrig gå att köpa ett hus liksom. Men man förlikar sig ju lite med den tanken. *Erik*

Alla respondenter i vår studie har medgett en medvetenhet om att de har utbildat sig till yrken med tuffa arbetsförhållanden, men ändå frivilligt valt att stanna i dessa yrken under en längre period trots att de inte har kunnat påverka hur anställningsformen har sett ut i de flesta fall. Det missnöje de uttrycker som gör att de funderar kring huruvida det är värt det eller inte påminner mycket om Flisbäcks (2006) respondenter berättelser om balansen mellan passionen för yrket och ersättning i form av ekonomiska medel och trygghet. Flisbäck säger utifrån detta att det är vanligt att synen inom konstnärliga yrken vilar på andra incitament än de ekonomiska och materiella. Anna uttrycker det som följande:

-Du väljer inte att bli mitt yrke för att du tror att du skall bli rik och berömd och framgångsrik. Snarare har man alla odds emot sig. Man brinner för nått ämne så det är grunden och tycker att det är så kul att man vill vara kvar. *Anna*

## 6 Diskussion och slutsatser

*Vi kommer att diskutera vårt resultat i fyra etapper. Diskussionen börjar med individens upplevelser och konsekvenser, för att sedan leda över i vilka konsekvenser det får för organisationer och samhället. Vidare kommer vi beröra vad samhället och organisationer kan göra för att skapa bra förutsättningar för dessa grupper. Slutligen diskuterar vi vad personalvetare kan bidra med i detta och hur studien kan bidra med förståelse för fenomenet att återkommande befinna sig i nya visstidsanställningar*

Syftet med vår studie har varit att få en fördjupad förståelse för hur yrkesverksamma inom kultur- och mediafältet upplever det att ha återkommande visstidsanställningar i en frilansliknande tillvaro. Vårt syfte har också handlat om att förstå hur de hanterar den upplevelsen och att få en uppfattning av vilka konsekvenser de upplever att anställningsformen får på sikt.

Vårt resultat visar att upplevelsen till stor del handlar om ovisshet inför framtiden och en strävan efter trygghet. Vi har sett att upplevelsen i samband med branschernas hårda konkurrens har bidragit till att våra respondenter ägnar sig åt överarbete, emotionellt arbete och nätverkande för att hålla sig anställningsbara på arbetsmarknaden. På sikt har detta bidragit till flera konsekvenser, så som en misstro till både systemet och arbetsgivare, vissa uttrycker till och med uppgivenhet och bitterhet. En annan konsekvens är också hur respondenterna känner sig tvungna att hantera den motsättning som familjebildning och en fortsatt osäker anställningsform ger.

### 6.1 Individens ansvar

Respondenterna har valt yrken som de brinner för, de har lagt ner tid och kraft på att skaffa sig långa utbildningar, både teoretiska och praktiska, inom yrkenas ramar. Många vittnar om att de till viss del har varit medvetna om förutsättningarna, gällande konkurrens och utbytbarhet innan de började inom sina respektive yrken. Ändå har de frivilligt valt att göra det för att de känner en passion för sitt yrke.



Men denna passion har för en del övergått till en känsla av krav. Vissa ifrågasätter då huruvida det är värt det.

Pressen att brinna för yrket skapar också förväntningar på att de skall göra mer än vad som är inom arbetets ramar för att hålla sig anställningsbara. Detta har resulterat i de strategier som vi presenterat tidigare hos respondenterna. Att utföra sitt jobb och dessa övriga ansträngningar med glödande passion, samtidigt som man oroar sig för framtiden och vidtar nödvändiga åtgärder för att försöka trygga den, visar sig vara både hämmande för kreativiteten och utmattande. Att sällan få tillfälle till återhämtning och erkännande är enligt respondenterna också stressande.

Anställningsformen bidrar enligt respondenternas utsagor med viss effektivitet och att vara på tårna, känna sig utvald och tacksam. Man skulle kunna fråga sig vad som är bäst för att vara produktiv eller kreativ som det i många fall handlar om för den gruppen vi har undersökt. Är man orolig och oviss kanske man producerar mycket, men vågar man då verkligen ta ut svängarna och göra något utanför ramarna? Att ständigt hålla sig attraktiv på arbetsmarknaden är tröttsamt i längden då våra respondenter har vittnat om att det ligger mycket emotionellt arbete bakom. Ansvaret att ständigt “visa framfötterna” och hålla upp fasaden är något som respondenterna upplever leder till stress.

Forskning stödjer att ett visst mått av stress kan vara produktivt (Stressforskningsinstitutet, 2012), men då krävs också rätt förutsättningar; stöd, viss kontroll och en avvägd balans mellan ansträngnings och belöning (Karasek & Theorell, 1990; Siegrits 1996). Det bör även finnas möjlighet till återhämtning. Detta är faktorer som våra respondenter inte upplever sig ha tillräckligt av. De upplever sig inte kunna påverka sin anställningsform och inte heller att kunna planera för framtiden och relationerna till både kollegor och arbetsgivare är flyktiga och konkurrensbetonade. Konsekvensen av denna obalans riskerar att på sikt leda till psykosocial ohälsa, som i sin tur kan orsaka både produktionsbortfall och sjukskrivningar vilket blir kostsamt för såväl organisationer som samhället.

Vidare har vi hört att våra respondenter tar ett stort ansvar i att göra sig anställningsbara, då den osäkra arbetsmarknaden de befinner sig på kräver detta. Men vems ansvar är det att leverera den trygghet som efterfrågas? Till vilken grad ligger det på individen att skapa sin egen trygghet genom anställningsbarhet och vilket ansvar har samhället och de organisationer som de verkar inom?

## 6.2 Samhällets ansvar

Våra respondenter återger tydligt hur de upplever sig stå utanför flera av de trygghetssystem som samhället erbjuder. Exempel på sådana är arbetslöshetsförsäkring och föräldrapenning. Mot bakgrund av det, tror vi att det behövs en ökad kunskap om förutsättningarna för frilansande grupper, hos de som arbetar med dessa trygghetssystem. Det behövs också tydligare regler för hur man skall gå till väga när man arbetar under dessa förhållanden.

Den nya arbetsmiljöföreskriften är ämnad till att förhindra den ökning av arbetsrelaterad psykosocial ohälsa som pågår på den svenska arbetsmarknaden, men hur verkningsfull blir den för våra respondenter och andra i liknande situationer i praktiken? Den rädsla för utbytbarheten som våra

respondenter ger uttryck för gör sannolikt att man döljer och ignorerar tecken på ohälsa. Detta riskerar att skapa svårigheter i kartläggningen av den psykosociala arbetsmiljön, som dessutom försvåras ytterligare av att anställningarna är korta. Nästa arbetsgivare har ingen insyn i den frilansandes tidigare arbetsmiljö, speciellt om en nyanställd inte vill berätta om det föreligger någon problematik. AFS:en kanske behöver utökas för dessa grupper med någon form av överföringsansvar mellan arbetsplatser för att skapa kontinuitet. Det blir dock mycket problematiskt utifrån en integritetsaspekt. Faktum kvarstår att i sin nuvarande utformning ser den ut att vara problematisk att följa gällande dessa grupper. Det kommer bli intressant att se hur arbetsmarknadens parter tacklar den utmaningen.

Att visstidsanställningarna och flexibiliteten på arbetsmarknaden ökar, behöver inte vara negativt utan kan ge många positiva effekter och möjligheter (Allvin, 2013). Men då krävs det att den flexibla tillvaron som skapas för arbetstagare kompenseras med att trygghetssystem och arbetsrätt är anpassade för det och att de som ansvarar för och hanterar dessa samhällsfunktioner har kunskap och förståelse för deras situation.

Kårt barn har många namn. Gruppen vi har studerat har varit svår att beskriva med en heltäckande benämning. Vi har beroende på kontext växlat mellan visstidsanställda, korttidsanställda, prekär grupp och frilansande. Vi anser att det saknas ett vedertaget begrepp, så att gruppen blir mer synlig i både statistik och forskning. Flisbäck (2006) hävdar att det trots massiv forskning på flexibla anställningsformer inte finns så omfattande studier på konstnärliga grupper, även fast att det för dem varit vanligt förekommande under lång tid. Att de inte heller har en egen arbetsrättslig benämning gör också att de inte varken får tillhörighet eller anpassade förhållanden (Flisbäck, 2006; DS 2002:56).

### **6.3 Personalvetenskaplig relevans på organisationsnivå**

Vårt resultat indikerar också att missnöjdheten och likgiltigheten kan få effekter på lojaliteten och motivationen, vilket är motsatt effekt mot arbetsgivares förmodade strävan efter bättre produktivitet och lojala medarbetare. Våra respondenter har vittnat om att de på kort sikt har känt sig mer *taggade* och *på tå*, men likt Näswall m.fl. (2003) är detta också kortsiktiga positiva effekter som på sikt leder till ohälsa och överbelastning. Då detta är något som enligt det psykologiska kontraktet kan ske omedvetet och utan att arbetsgivaren uppfattar det, är det viktigt med insikt och förståelse för sådana processer.

Utifrån resultatet blir det tydligt hur svårt det är att bedriva ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete i avseende att förebygga psykosocial ohälsa kopplat till arbetet hos dessa grupper. Respondenterna har talat om hur de försöker dölja svagheter och jobba med att förstå sina känslouttryck för att göra sig anställningsbara. Det är då troligt att dessa svagheter aldrig kommer upp till ytan under den tiden de är under anställning. Istället kanske sjukdomen eller stressen tar sig uttryck i perioder mellan anställningar och projekt och hur kan den då kartläggas och motarbetas.

Vi anser att det blir problematiskt när ansvaret förflyttas till individen själv, att vara det som beskrivs som *perfekta människor* av en av respondenterna. Detta kanske är oundvikligt, då flera av de här

branscherna präglas av tillfälliga projekt med ont om resurser gällande både tid och pengar och i den kontexten blir det viktigt att kunna knyta snabba sociala band, vara lätt att forma och kunna producera under press. Vem som är anställningsbar är de facto upp till arbetsgivaren. Vad som ses som kompetens, talang och vad som är anställningsbart inom de här yrkena är på många sätt godtyckligt. Vem som är en bra skådespelare eller musiker är upp till betraktaren eller åhöraren, och därmed också upp till arbetsgivaren. Det blir därför svårt att hävda några diskrimineringsgrunder i en rekryteringsprocess på grund av att uppfattningen av kompetensen oftast är subjektiv. Detta gör också att man inte kan avfärda känslan av att flera respondenter känner sig lätt utbytbara, vare sig det gäller att inte vara sociala genier eller gränslöst flexibla. En personalfunktion stötta arbetsgivare i att ha ett transparent förhållningssätt och göra etiska reflektioner i varje bedömning av arbets sökande, samt kunna förmedla för de som inte blir valda sakliga argument till varför. På så vis kan man minska upplevelsen av särbehandling.

Vårt resultat har också visat på att det förekommer en misstro i form av misstankar om att arbetsgivare medvetet försöker upprätthålla en hög ovisshet genom att inte komma med besked i tid. Även om arbetsgivare nog inte medvetet gör detta, är upplevelsen i sig ett problem, då det skapar illojalitet och ger arbetsgivaren ett dåligt rykte. Att tydligt visa att man inte använder sig av utbytbarheten som ett system för att anställda ska känna pressen att prestera skulle också kunna lätta på pressen av att utföra det emotionella arbetet som vårt resultat visar på. Som personalvetare kan man bidra med en tydlighet om vilka förutsättningar som gäller under anställningsperioden och på så vis förebygga ovissheten. Detta kan man göra genom att vara noga med att motivera varför det inte går att lämna tydligare besked om så är fallet.

Då man som visstidsanställd är inställd på att anställningen är temporär blir det också svårt att på allvar skapa den trygghet och tillhörighet som efterfrågas. Vi tror ändå på att man kan skapa åtminstone viss tillhörighet genom enkla medel. Man kan till exempel använda sig av tillhörighetsskapande åtgärder så som personligt skåp och skrivbord om det är något som de andra på arbetsplatsen innehar.

Utifrån ett employer branding perspektiv så kan man som arbetsgivare visa på att man tar hand om sina anställda även under visstid och där med blir det lättare att attrahera viktig kompetens. Dessutom så bör personalavdelningen enligt SSRs etiska kod (2014) uppmärksamma grupper som är extra utsatta för otrygg tillvaro, värna om likvärdig behandling och skapa ett klimat där medarbetarna ser på organisationen som en bra arbetsgivare. Att inse vilka krav som ställs på dessa yrkesutövare kan ge arbetsgivare och personalavdelningar fler verktyg för att balansera dessa krav i form av stöd och en något ökad kontroll över anställningssituationen för att bidra till en sundare arbetsmiljö.

Man skulle kunna hävda att det ligger i de yrken vi har undersökts natur och att man bör räkna med att offra något för att få hålla på med sin passion. Men frågan blir då var gränsen går. Är detta yrkesgrupper vars samhällsbidrag inte värdesätts tillräckligt för att de skall "förtjäna" den trygghet som andra yrkesgrupper tar för självklart? En annan konsekvens kan också bli att de som har möjlighet väljer bort dessa yrken. Det kommer i så fall leda till att utbudet av kultur och media minskar, vilket riskerar att dränera mångfalden.

## 6.4 Slutsats

Vår studie kan bidra med kunskap om hur det är att vara i en bransch som länge har präglats av visstids- och projektliknande anställningar. Är då vårt resultat överförbart på andra branscher? Vi tror att det kan vara det, särskilt i branscher där det råder tuff konkurrens. Detta då det just är visstiden i samband med utbytbarheten som vi har identifierat som huvudsakliga orsaker bakom våra respondenters upplevelse av oro. Att det i tidigare forskning dragits liknande slutsatser trots att studierna utförts på skilda yrkesgrupper stärker den uppfattningen. Strävan efter trygghet tycks vara mycket stark i den period i livet som våra respondenter befinner sig i. Detta tycks inte vara branschspecifikt, utan något som med sannolikhet gäller även för andra grupper som är visstidsanställda.

Alla sex respondenterna har uttryckt att de eftersträvar en fast anställning, och därför kan vi utgå från att anställningsformen inte är frivillig för dem. Tidigare studier (Allvin & Aronsson, 2000) har påtalat att frivilligheten är avgörande för att flexibla anställningsformer skall upplevas positivt. Detta kan delvis förklara varför våra respondenter har upplevt anställningsformen så pass negativ. Om de flexibla anställningsformer ökar i samhället, kan man också tänka sig att det blir fler som vill ha en fast anställning inte kan få det, vilket i sin tur kan leda till att fler kommer att ha liknande upplevelser som våra respondenter.

Att skapa trygghet och tillhörighet för den här gruppen kommer troligtvis bli allt viktigare. Vårt resultat indikerar att de upplever höga krav i samband med låg kontroll och lågt stöd, vilket skapar en stor risk för psykosocial ohälsa. Att förbättra det förhållandet kommer troligtvis bli allt viktigare för att motverka den ökande psykosociala ohälsan i samhället. Oavsett om det handlar om att minska kraven, öka kontrollen eller öka stödet, visar vårt resultat på att det behövs insatser på både individ- organisation- och samhällsnivå för att kunna uppnå en mer hälsosam balans för de som arbetar med upprepade visstidsanställningar.

## 6.5 Kritisk reflektion

Då vår empiri har varit övervägande kritisk har även vår studie fått en kritisk ton till den flexibla anställningsformen. Vi försökte att inte förmedla några vinklade syften eller ställa styrande frågor, vilket leder oss till uppfattningen om att respondenterna styrde berättelsen utifrån sina genuina upplevelser. Då man kan se liknande kritik mot anställningsformen även i tidigare studier styrks också trovärdigheten i vårt resultat.

Olika respondenters personligheter, sinnesstämning, livssituation, plats och andra kontextuella skillnader har med sannolikhet färgat innehållet i berättelserna. Också förmågan att uttrycka sig i tal och i känslor har gjort att berättelserna fått olika nyans. Trots detta är berättelserna på många plan väldigt lika gällande hur anställningsformen upplevts.

Vi har begränsat oss till att inte göra skillnad i hänseende till kön eller klass i analysen, då den skillnad som finns mellan våra respondenter tycks bero mer på andra faktorer. Exempelvis är en av de två männen i studien också den enda med fast anställning, dessutom med god ekonomisk

säkerhet. Han har också uttryckt att hans kompetens är så pass eftertraktad att han inte behöver oroa sig för att få uppdrag. Vi ser att detta är mer avgörande faktorer för skillnaden i upplevelse än kön. Hade vi haft ett större och ett mer jämfördelat urval hade vi kanske kunnat se skillnader och kunnat dra andra slutsatser.

Vidare har vi ett urval som bygger på en respondents berättelse från varje yrkesgrupp. Därför har vi inte heller valt att redovisa och ta i beaktning, alla de yrkesspecifika förutsättningar som finns i respektive bransch.

Vi har också valt att inte djupdyka i de eventuella normer och föreställningar som respondenternas upplevelser kan ha blivit färgade av. Exempelvis på sådana normer skulle kunnat vara: hur samhället ser på de konstnärliga yrkena, hur konstnärer värderar att kämpa eller stå utanför systemet, hur samhället ser på fast anställning eller familjenormer. Detta har inte varit framträdande i vår studie och vi har därmed inte tolkat det som att dessa skulle vara direkt avgörande för våra respondenters upplevelse.

## 6.6 Förslag till vidare forskning

Vi skulle tycka det var intressant med vidare forskning kring vad arbetsmiljöföreskriften (2015:4) faktiskt får för effekt för de som jobbar under frilansliknande former och se huruvida den problematik vi tycker oss förutspå realiseras eller inte. Sådan forskning skulle kunna utformas genom en intervjustudie med liknande urval men med en inriktning på upplevelsen av arbetsmiljöföreskriftens konsekvenser.

Även om upplevelserna hos våra respondenter har varit lika på många plan så har det ändå funnits vissa skillnader som skulle kunna vara intressant att se om de går att härleda till bakomliggande faktorer. Vidare forskning kan då undersöka huruvida exempelvis kön, klassbakgrund eller hur motivatorer i yrket påverkar upplevelsen av upprepade tillfälliga anställningar. En anledning till att göra en studie gällande könsskillnader är att tidigare forskning har visat på tvetydiga resultat huruvida osäkra anställningar påverkar arbetstillfredsställelsen hos kvinnor och män olika mycket (Näswall, Hellgren & Sverke, 2001).

Ytterligare ett förslag skulle kunna vara att göra en jämförande studie mellan två frilansande grupper med olika förutsättningar gällande konkurrens och se hur mycket konkurrensen påverkar upplevelsen.

# 7 Referenser

- AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Akademikerförbundet SSR (2015). *Etik i personalarbetet. Etisk kod för personalvetare*. Hämtad 2016-05-16. från <https://akademssr.se/profession/personalvetare/etik>
- Allvin M. & Aronsson G. (2000). *Fria lansar: En enkät- och intervjustudie om frilansande journalisters arbetsvillkor. Rapport till Svenska Journalistförbundets kongress, hösten 2000*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T. & Johansson, G. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Allvin, M., Meller, C, Movitz, F. & Aronsson, G. (2013). The Diffusion of Flexibility: Estimating the Incidence of Low-Regulated Working Conditions. *Nordic journal of working life studies*, Vol 3 (3) s. 99-116.
- Arbetsmarknadsdepartementet. (2002). *Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Aronsson, G. (2002). *Hälsoaspekter på tidsbegränsade anställningar: (D.S 2002:56, bilaga 5, s.679-696)* Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Bergström, Ola. (2001). *Does contingent employment affect the organization of work? – Approaches to the study of contingent employment*. Handelshögskolan vid Göteborgs universitet.
- Berglund, G. (2009). ”Anställningsbarhet: ett tecken i tiden” i Berglund, G. & Fejes, A. (red.) *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. (s.27-37) Lund: Studentlitteratur.
- Berglund, T., & Schedin, S. (2009). ”Människan, arbetet och samhället” i Berglund, T., & Schedin, S. (red.) *Arbetslivet*. (s. 19-33) Lund: Studentlitteratur.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital i Richardson, J. (red.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. (s.241-258). New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1992/2000). *Konstens regler. Det litterära fältets uppkomst och struktur*. Stockholm: Brutus Östlings Bokförlag Symposion.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Eriksson, B, & Larsson, P. (2009). Våra arbetsmiljöer i Berglund T., & Schedins S. (red.), *Arbetslivet* (s. 135-165). Lund: Studentlitteratur.
- Flisbäck, M. (2006). *Att lära sig konstens regler. En sociologisk studie av osäkra framtidsinvesteringar* Doktorsavhandling, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.

- Furåker, B. (2009). "Arbetsmarknaden" i Berglund, T., & Schedin, S. (red.), *Arbetslivet* (s. 69-98). Lund: Studentlitteratur.
- Gonäs, L. & Wikman, A. (2002). *Föräldraskapets villkor på svensk arbetsmarknad (D:S 2002:56 bilaga 4 s. 653-678)* Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Greenberg, J., & Colquitt, J. (2005). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hellgren, J. (2003). *The times they are a-changin'. Job uncertainty and the flexible labour market*. Edsbruk: Akademitryck.
- Hill, E. J., Jacob, J. I., Shannon, L. L., Brennan, R. T., Blanchard, V. L., & Martinengo, G. (2008b). Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout. *Community, Work, and Family*, 11(2), 165–181. doi:10.1080/13668800802027564.
- Hochschild, A. (1983/2003). *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley, California: University of California Press.
- Håkansson, K., & Isidorsson T (2009). "Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor". I Berglund T & Schedin S (red.), *Arbetslivet* (s. 317-345). Lund: Studentlitteratur.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books: New York.
- Karlsson, J. C., & Eriksson, B. (2000). *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor: En empirisk prövning av en retorisk figur*. Lund: Arkiv.
- Karlsson, J. C. (2007). "For Whom is Flexibility Good and Bad? An Overview". I Furåker, B., Håkansson, K. & Karlsson, J.C. (red): *Flexibility and Stability in Working Life*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (tredje upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Miscevic, D. (2014.). *Bortom scenen - en sociologisk studie av frilansande skådespelares villkor*. Doktorsavhandling, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
- Näswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). *Anställningsotrygghet - Individen på den flexibla marknaden*, Studentlitteratur AB.
- Näswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2001). Tryggare kan ingen vara?: metaanalys av relationen mellan anställningsotrygghet och välbefinnande. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 7(3), 179-193.
- Patel, R., & Davidsson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder: Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

- Peterson, H. (2007). Flexibilitet och förtroende i avreglerade organisationer: ett arbetstagarperspektiv. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 13(2), 27-40.
- Pollert, A. (2007a). 'Individual Employment Rights: "Paper Tigers, Fierce in Appearance but Missing in Tooth and Claw"', *Economic and Industrial Democracy*, 28(1), 110-39. doi: 10.1177/0143831X07073031.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, No 55, pp 68-78. doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- SOU 2003:21. *Konstnärerna och trygghetssystemen: Betänkande av Utredningen konstnärerna och trygghetssystemen*. Stockholm: Fritzes Offentliga publikationer.
- Standing, G. (2012/2013). *Att definiera patriarkatet*. Fronesis, 40-41. Hämtad 2016-04-17. från <http://www.eurozine.com/articles/2013-04-19-standing-sv.html#>
- Standing, G. (2013). *Prekariatet: den nya farliga klassen*. Göteborg: Daidalos.
- Stressforskningsinstitutet. (2012). *Arbetsorganisation och Hälsa*. Hämtad 2016-05-01, från: [http://www.su.se/polopoly\\_fs/1.51208.1321608199!/temablad\\_arbetsmiljomodeller.pdf](http://www.su.se/polopoly_fs/1.51208.1321608199!/temablad_arbetsmiljomodeller.pdf)
- Trost, J. (2007). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2016-04-07, från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>



# 8 Bilagor:

## 8.1 Bilaga 1

**Annons:**

*“Hej facebook.*

*Jag och min kurskamrat X skall skriva kandidatuppsats de närmaste veckorna om korttidskontrakt och personer som arbetar frilans/projekt/uppdrags-liknande.*

*Många av er arbetar ju just så och vi undrar därför om intresse finns för att ställa upp på en intervju på ca en timma om upplevelser av detta? Vi är intresserade av alla branscher och yrken i nuläget. PM:a så berättar jag mer .”*



## 8.2 Bilaga 2

### Informationsbrev

**Informations brev med förfrågan om att delta i en intervjustudie om Upplevelser och känslor när man arbetar under återkommande korttidsanställningar.**

Vi heter Albin Andersson och Maria Lyttkens och är två personalvetarstudenter som går tredje året på programmet på Göteborgs Universitet. Just nu håller vi på att skriva vår kandidatuppsats i personalvetenskap som kommer att handla om korttidsanställningar.

**Syftet** med studien är att undersöka hur korttidskontrakt påverkar upplevelsen av arbetet. Något som vi tror är viktigt att ha kunskap om på en arbetsmarknad där korttidskontrakt och projektanställningar ökar.

Studien kommer ha en kvalitativ ansats och bygga på semistrukturerade intervjuer på ca en timma där de deltagandes upplevelse kommer att vara i fokus. Intervjun kommer att spelas in och senare transkriberas av oss för att vi skall kunna arbeta med materialet mer lättöverskådligt.

Största möjliga konfidentialitet kommer att eftersträvas i undersökningen och ingen obehörig kommer att ta del av materialet. I rapporteringen av resultatet kommer respondenterna att avidentifieras så att det inte går att koppla resultatet till enskilda individer. Ditt deltagande i studien är helt frivilligt. Du kan när som helst avbryta ditt deltagande utan närmare motivering.

**Du tillfrågas härmed om deltagande i denna undersökning**

Har du några som helst frågor om studien så får du gärna kontakta oss!

## 8.3 Bilaga 3

### Intervjuguide

*Presentation av studien. Specificera att vi kommer fokusera på upplevelser av jobb som klassas som visstidsanställningar.*

1.

#### **Inledning bakgrund**

*(Yrke, ålder, bransch, erfarenhet)*

2.

**Berätta om hur du upplever det att återkommande korta anställningar baserat på din erfarenhet.**

-Erfarenhetens påverkan nu och tidigare.

#### **Underteman som stöd för intervjuarna och inspiration till följdfrågor:**

- Vilka förväntningar har du?
- Vilka förväntningar upplever du att du har på dig?
- Vad upplever du som motiverande jobbrelaterat?
  - Vad motiverar dig att jobba med ditt yrke?
  - Vad motiverar dig till att jobba frilans?
- Hur upplever du att (jobbrelaterade) relationer påverkas av korttidskontraktets natur?
  - (Stöd, Kollegor, Chef)
- Hur värderar du flexibilitet?
- Hur värderar du trygghet?
  - Social, ekonomisk, arb.rättslig m.m
  - Tidigare, nu och i framtiden
  - Vill du ha ett "fast" jobb, varför?)





