

**Göteborgs universitet
Sociologiska institutionen**

Obunden men inte fri

- en studie av anställningsformens inverkan på upplevelsen av arbetssituationen

**Sara Lundgren, 790120
Uppsatsarbete 10 poäng
Sociologi, C-kurs 2004
Inom ramen för programmet
för personal- och
arbetslivsfrågor
Handledare: Stefan Schedin**

Abstact: Sara Lundgren, Göteborgs Universitet, C- uppsats i sociologi 2004. *Obunden men inte fri- en studie av anställningsformens inverkan på upplevelsen av arbetssituationen*

Den 6 november 2003 genomförde journalisternas fackförbund en kartläggning av förekomsten av visstidsanställningar inom mediabranschen och kom fram till att denna dag innehade 18 % av journalisterna en tidsbegränsad anställning. I denna uppsats studeras hur anställningsform inverkar på upplevelsen av arbetssituationen. Jag undersöker också hur samspelet ser ut mellan tillsvidareanställda och visstidsanställda. Genom att genomföra kvalitativa intervjuer med fyra journalister kopplade till samma tidning så kartläggs likheter och skillnader mellan de två grupperna, tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda, i deras upplevelse av sin arbetssituation. Jag försöker ringa in och jämföra respondenternas arbetssituation utifrån variablerna krav, kontroll och stöd. Av resultatet framgick att samtliga respondenter upplever sig ha stimulerande arbetsuppgifter och inflytande över det egna arbetets utförande. Grupperna skiljer sig något åt i sin yrkesmässiga utveckling. Tidsbegränsad personal får ingen gedigen kunskap på ett visst bevakningsområde och blir därmed mer av generalister än specialister. De temporärt anställda upplever viss distans i förhållande till arbetsgivaren på grund av sin tillfälliga koppling till denna och är därför osäkra på vilka krav och förväntningar de kan ha på denna. De känner sig bl.a. osäkra på vilka utbildningsinsatser de kan kräva och de förväntar sig inte att få arbetsgivarens stöd om konflikter skulle uppstå på arbetsplatsen. Respondenterna upplever inte att det finns någon social eller känslomässig uppdelning mellan de båda grupperna på arbetsplatsen.

Nyckelord: journalisters arbetsvillkor, tidsbegränsade anställningar, psykologiskt kontrakt, anställningsotrygghet

Innehållsförteckning

1. Inledning	2
2. Disposition.....	3
3. Bakgrund	
3.1 Förändringar på arbetsmarknaden.....	3
3.2 Flexibilitet	4
3.3 Tillfälliga anställningar.....	5
3.4 LAS- lagen om anställningsskydd.....	7
3. Syfte om problemformulering	8
5. Teoretiska utgångspunkter	
5.1 Krav/Kontroll/Stöd	8
5.2 Det psykologiska kontraktet.....	10
5.3 Anställningsotrygghet	11
5.4 Reaktionen på anställningsotrygghet- fackligt medlemskap.....	13
6. Metod	
6.1 Val av angreppssätt.....	14
6.2 Urval	15
6.3 Kvalitativa intervjuer	17
6.4 Kodning och analys	18
7. Resultatredovisning och analys	
7.1 Presentation av respondenterna	19
7.2 Tidsbegränsade anställningar	20
7.3 Krav och kontroll	22
7.4 Skillnad i upplevelse av anställningsotrygghet.....	24
7.5 Motivation och engagemang.....	25
7.6 Lärande och kompetensutveckling	26
7.7 Samarbete och stöd	28
7.8 Hanteringsstrategier- fackligt engagemang.....	29
8. Slutdiskussion	
8.1 Kärna- periferi?.....	32
8.2 Utlasningar som ett uttryck för flexibilitet	34
9. Litteraturförteckning.....	38

1. Inledning

Journalistens roll är att granska, belysa och förmedla skeenden i omvärlden. Därför är det lite paradoxalt att debatten runt journalisters anställningssituation, de omständigheterna utifrån vilka media produceras och förmedlas, inte har uppmärksammats på ett mer omfattande vis. Inom kretsen av verksamma journalister har förhållandena för dagens och morgondagens journalistik säkerligen diskuterats men i mediabruset har det varit ganska tyst. Nu har dock något skett. Journalistförbundet har börjat kartlägga tidsbegränsat anställda journalisters villkor och politiker har involverats i debatten.

Då statistik har saknats runt hur vanligt det är med visstidsanställningar inom mediabranschen utförde Journalistförbundet en egen undersökning. Förbundet lät sina förtroendevalda räkna andelen visstidsanställda under en och samma dag, den 6 november 2003. Undersökningen omfattade 119 redaktioner inom dagspress, veckopress, nyhetsbyråer, privata radio- och tevekanaler samt Sveriges Radio och Sveriges Television. Av 5481 journalister som var i tjänst denna dag hade 967- 18 %- en visstidsanställning. Med visstidsanställning inom journalistvärlden avses främst vikariat eller projektanställningar. Undersökningen visade att den högsta andelen av tidsbegränsat anställda fanns inom public serviceföretag. Inom Sveriges Radio och Sveriges Television var 25 % tillfälligt anställda den undersökta dagen (www.sjf.se).

I en debattartikel i Dagens Nyheter (datum 040415) skriver Journalistförbundets ordförande Agneta Lindblom Hulthén att hon ur ett samhällsperspektiv finner att den utbredda användningen av visstidsanställningar inom journalistvärlden är ett demokratiproblem. Hulthén är av uppfattningen att bra journalistik kräver journalister som vågar vara obekväma och kan stå fria från alla påtryckningar, inte bara från dem som granskas utan också från sina arbetsgivare.

”Trygga journalister med anständiga arbetsvillkor är själva grundförutsättningen för att medierna ska kunna leva upp till sin roll i ett demokratiskt samhälle. Dessvärre är medieföretagens sätt att handskas med sin egen personalpolitik ett allvarligt hot mot mediernas uppgift som granskare.”

(Agneta Lindblom Hulthén)

Vad frekvensen av tillfälligt anställda får för konsekvenser på journalistiken och dess inverkan på ett samhällsligt plan är ett relevant och intressant men vetenskapligt svårhanterligt spørsmål som inte är i fokus i denna uppsats. Jag har istället för avsikt att undersöka hur individen, den enskilda journalisten, såväl den tidsbegränsat anställda som den tillsvidareanställda upplever sin arbetssituation. Varierar upplevelsen av samma arbetsplats, en tidning, och hur ser samspelet mellan de två grupperna, tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda, ut?

2. Disposition

Inledningsvis redogör jag på ett övergripande plan för hur arbetsmarknaden har förändrats och hur krav på tillfälliga anställningsformer har växt fram som en konsekvens. I bakgrundsdelen uppmärksammar jag också vissa forskningsresultat som rör flexibilitet och utbredningen av tidsbegränsade anställningar på ett mer strukturellt plan. Därefter snävas perspektivet in till att definiera undersökningsområdet och vilka problem jag ämnar belysa. Under teoretiska utgångspunkter behandlas hur en specifik arbetssituation kan studeras utifrån variablerna kontroll, krav och stöd. Därefter ringar jag bl.a. in fenomen som det psykologiska kontraktet mellan arbetstagare och arbetsgivare och anställningsotrygghet och dess konsekvenser. Innan jag redogör för den insamlade empirin beskrivs de metodiska avvägningar jag gjort under hela arbetsprocessen. I analysen avgränsas och belyses den insamlade empirin med hjälp av teori. Detta avsnitt presenteras under de temaområden jag tyckte utkristalliserade sig under arbetets gång. Uppsatsen avslutas med en sammanfattning av resultatet som mynnar ut i en friare diskussion. Här framhålls också de aspekter av materialet som kom fram under intervjuerna som inte helt föll inom problemområdet.

3. Bakgrund

3.1 Förändringar på arbetsmarknaden

Det svenska näringslivet har och håller på att förändras. De nationella gränserna och geografiska avstånden minskar på grund av den nya informationstekniken. Kapital, individer, varor och tjänster rör sig gränslöst. Konkurrensen ökar som en konsekvens men också möjligheterna till samarbete. Icke-konkurrenskraftiga företag slås ut vilket gör att det är av

stor vikt att koncentrera sig på kärnverksamheten och göra sig av med mindre effektiva och perifera delar av verksamheten. Genom nätverksföretagande och outsourcing kan specialiserade företag samverka (Wikman, 2001, Castells, 2001).

Det är en splittrad och mångfacetterad bild av ett näringsliv och därmed ett arbetsliv i förändring som presenteras. Genom att banta organisationer och fokusera på kärnverksamheten drar man ner på sin personal för att begränsa sina kostnader. Samtidigt blir företagen då beroende av att knyta personal till sig mer tillfälligt, vilket gör att nya anställningsformer ersätter den traditionella tillsvidareanställningen. Idag har ca en halv miljon människor en mer eller mindre tillfällig koppling till en eller flera arbetsgivare (Bergström, 2003).

3.2 Flexibilitet

Vid en beskrivning av det nya arbetslivet framträder flexibilitet som ett nyckelord. Själva ordet har positiv klang vilket har betydelse i debatten. Eriksson och Karlsson (2000:14) ställer retoriskt frågan vem som kan vara mot flexibilitet alltså för rigiditet.

Flexibilitet är ett begrepp med många innebörder och användningsområden. Allmänt sett kan man säga att ordet flexibilitet syftar till en förmåga att reagera på förändring (Eriksson & Karlsson, 2000:19). Man kan tala om flexibilitet på olika nivåer och i olika sammanhang. Flexibilitet på en samhällsnivå, inom produktionen, på arbetsplatsen och flexibla individer. Mellan nivåerna finns det mer eller mindre tydliga sammankopplade länkar.

En av de mer uppmärksammade modellerna om olika typer av flexibilitet som eftersträvas av företagen och vilka verkningar dessa har för personalen har utvecklats av Atkinson. Företagen söker enligt honom efter tre typer av flexibilitet: *funktionell*, *numerisk* och *finansiell* (Eriksson & Karlsson, 2000).

Den förstnämnda handlar om att ha en mångkunnig personal som snabbt och smidigt alltefter behov kan flyttas mellan arbetsuppgifter. Det rör sig också om att ha en arbetskraft som är beredd och villig att förändra sig om marknaden kräver att verksamheten bör omorientera sig. *Numerisk* flexibilitet handlar om att lätt kunna variera antalet anställda utifrån efterfrågan. Detta kan ske genom att luckra upp anställningstryggheten och använda sig av olika former av

tidsbegränsat anställda. Slutligen så handlar den *finansiella* flexibiliteten om införande av lönesystem för att underlätta införandet av de andra formerna av flexibilitet (Eriksson & Karlsson, 2000:25).

Atkinson har försökt att utveckla en modell för ett företag som samtidigt försöker att realisera de olika formerna av flexibilitet. I detta flexibla företag delas de anställda upp i en kärngrupp och en periferigrupp. I kärnan betonas funktionell flexibilitet medan numerisk flexibilitet är utmärkande för periferin. Dessa gruppers arbetsituation skiljer sig åt enligt Atkinson (Eriksson & Karlsson, 2000). Kärngruppen har företagsspecifik kunskap, mer kvalificerade arbetsuppgifter, en möjlighet att påverka sin arbetsituation, åtnjuter tryggare anställningsförhållande och har tillgång till kontinuerlig kompetensutveckling. Den perifera gruppen är lösare bunden till företaget, har mindre företagsspecifik kunskap, sämre anställningsvillkor, sämre möjlighet att påverka sin arbetsituation och deltar mindre i fortbildning på arbetsplatsen än de som befinner sig i kärnan (Wikman, 2001:16).

3.3 Tillfälliga anställningar

Under lågkonjunkturen i början av 90-talet förlorade mer än en halv miljon människor sina jobb. De fasta jobben minskade medan de tidsbegränsade ökade. Ofta ges det i debatten uttryck för att det finns en efterfrågan på denna typ av anställningar bland arbetskraften, speciellt bland yngre personer. Detta påstående saknar dock empiriskt stöd (Håkansson, 2002).

De vanligaste formerna av tidsbegränsade anställningar är behovsanställningar, provanställningar, projektanställningar, säsongsanställningar och vikariat. Håkansson (2000) poängterar att det är viktigt att man inte behandlar gruppen tidsbegränsat anställda som en homogen grupp då anställningsformerna fyller olika syften och därmed skapar olika villkor för den enskilde arbetstagaren.

Inom journalistbranschen tycks vikariat av olika längd och projektanställningar vara de vanligaste typerna av tidsbegränsade anställningar (www.sjf.se). Flera studier har visat att vikarier har sämre möjligheter att påverka arbetets upplägg och utförande medan projektanställda upplever sig i stort kunna styra det egna arbetet. Den sistnämnda gruppen har också stort utrymme för att lära nytt och utvecklas (Håkansson, 2002). Dessa grupper anses

också fylla olika syften för verksamheten. Vikariat används för att fylla en lucka efter en frånvarande person. Här finns dock ett litet utrymme för flexibilitet då arbetsgivaren vid låg efterfrågan kan välja att inte tillsätta ett vikariat. Användningen av projektanställningar kan för arbetsgivaren fylla flera funktioner. De kan fungera som ett sätt att uppnå flexibilitet i antal men också som ett sätt att få in särskild kompetens i verksamheten.

Tidsbegränsade anställningar har som jag tidigare nämnt blivit vanligare under det senaste decenniet och den arbetsrättsliga lagstiftningen legitimerar denna typ av anställningsformer (Glavå, 2001). Ett argument från arbetsgivarens håll om behovet av tidsbegränsade anställningar är att de leder till flexibilitet och gynnar tillväxt, effektivitet och lönsamhet.

Den grundläggande regeln om krav på ”saklig grund” vid uppsägningar är avsedd att gälla endast tillsvidareanställningar. Regelns införande gjorde det svårare att säga upp fast personal vilket resulterade i en efterfrågan på en ökad möjlighet att kunna anställa personal på tidsbegränsade kontrakt. Man kan också läsa in en psykologisk aspekt i arbetsgivarens perspektiv. Troligtvis upplevs det som enklare att låta bli att förlänga en anställds kontrakt än att säga upp densamma. Uppsägningar tenderar också att ha negativ inverkan på arbetsklimatet i stort och riskerar dessutom att skapa badwill för företaget (Glavå, 2001).

En annan uppfattning om fördelarna med dessa typer av anställningsformer är att de sägs fungera som en inkörsport på arbetsmarknaden för den enskilda individen d.v.s. att en anställning verkar som en språngbräda till en tillsvidareanställning. Håkansson (2000) har i sin forskning undersökt riktigheten i denna uppfattning och funnit att den till stora delar är felaktig. Hennes slutsats är att om anställningen fungerar som en språngbräda eller verkar segmenterande, d.v.s. individen går mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar beror på vilken typ av anställning det rör sig om. För provanställda män och personer med hög utbildning är möjligheten stor att den tidsbegränsade anställningen verkar som en språngbräda till fast jobb. För t.ex. säsongsanställda, kvinnor och personer med låg utbildning är det större risk att anställningen leder till segmentering. Mitt emellan finns vikarier och projektanställda som till viss del övergår till fast jobb men som också till viss del är rörliga, d.v.s. är fortsatt tidsbegränsat anställda men utan perioder av arbetslöshet.

3.4 LAS- lagen om anställningsskydd

Fram till 1974 då lagen om anställningsskydd (LAS) trädde i kraft reglerades arbetsgivarens rätt att anställa på tidsbegränsade kontrakt i kollektivavtal. Tanken med LAS var att skyddet för de tillsvidareanställda skulle stärkas (Håkansson, 2002). I och med införandet av LAS reglerades också vilka typer av tidsbegränsade anställningar som skulle tillåtas. Under senare år har den arbetsrättsliga lagstiftningen förändrats på flera punkter vilket har haft konsekvensen att det har blivit enklare för arbetsgivaren att anställa på tidsbegränsade kontrakt. Reglerna om tidsbegränsade anställningar är semidispositiva d.v.s. reglerna kan förhandlas bort i kollektivavtal, vilket innebär att det i arbetsmarknadens kollektivavtal förekommer såväl utvidgningar som inskränkningar (Glavå, 2001).

Vikariat är sannolikt den mest utbredda formen av tidsbegränsad anställning. Inom många sektorer används formen mycket flitigt. Kombinationen av att anställda internrekryteras samtidigt som de behåller sin grundtjänst leder till att personer kan vikariera under långa perioder. Vid vikarietidens slut upphör anställningen utan särskild förpliktelse från arbetsgivarens sida. Det finns dock regler som ger företrädesrätt till nya vikariat.

För att undvika att en person fastnar i en situation där denne ständigt går mellan olika vikariat ha regler införts för att underlätta för vikarien att få en fast anställning. 5§2 st i LAS säger att ett vikariat som har pågått i tre år under en fem års period automatiskt ska övergå i en tillsvidareanställning (Glavå, 2001).

En vikarie som har jobbat 11 månader och två veckor under en treårsperiod ska få företrädesrätt till lediga tjänster. Inom journalistkåren talas det om *utlasningar*, vilket kan tolkas som ett försök att kringgå denna regel. För att undvika att en specifik anställd inte binds till organisationen genom en förtursrätt till lediga vikariat *lasas* denne *ut* då 11 månader gått (www.sjf.se).

4. Syfte och problemformulering

Syftet med uppsatsen är att studera journalisters arbetsvillkor. Jag ämnar kartlägga om anställningsform har någon inverkan på hur andra aspekter av arbetssituationen upplevs. Mitt urval består därför av tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda som alla har varit knutna till samma arbetsplats, en stor dagstidning. Uppsatsen syftar alltså till att undersöka likheter och skillnader mellan de två undersökningsgrupperna samt att se hur samspelet dem emellan upplevs. Då jag avser att undersöka en subjektiv upplevelse av en situation har jag valt att uppnå mitt syfte med hjälp av en kvalitativ metod. Mitt syfte mynnar följaktligen ut i följande frågeställningar;

Skiljer sig de två grupperna, tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda journalister, åt i upplevelsen av sin arbetssituation? I vilka avseenden?

Hur ser samspelet ut mellan de båda grupperna?

5. Teoretiska utgångspunkter

5.1 Krav/kontroll/stöd

Robert Karaseks krav/kontroll modell har frekvent använts vid studiet av den psykosociala arbetsmiljön. Hans tes är att reaktionerna på arbetsvillkoren påverkas av de krav som arbetet ställer på den enskilde anställde och de möjligheter han har att själv kontrollera sin arbetssituation och arbetets utförande. Kraven som ställs på individen kan vara av såväl fysisk som psykisk art (Eriksson & Larsson, 2002). Att arbeta i en fysisk miljö som är hälsovådlig med avseende på exempelvis en hög bullernivå eller användandet av farlig utrustning ställer stora krav på individen, dennes uppmärksamhet och kompetens. Exempel på psykiska arbetskrav handlar om t.ex. den tid som krävs för att utföra en specifik arbetsuppgift eller om man har den kunskap och kompetens som arbetet ställer.

Kontrolldimensionen kan separeras i två delar, kvalifikationsgrad och beslutsmöjligheter. Den första aspekten har att göra med om man har användning för sina kvalifikationer och om

man upplever att man fortlöpande utvecklas i arbetet. I vilken grad den anställde upplever sig kunna styra arbetets upplägg och känner att tankar och idéer får gehör i omgivningen behandlar beslutsmöjligheten (Eriksson & Larsson, 2002).

Utifrån variablerna krav och kontroll framträder fyra olika typer av arbeten. Ett arbete som är lågt på såväl dimensionen kontroll och krav är ett *passivt arbete*, medan ett som ligger högt på båda är ett *aktivt* (Eriksson & Larsson, 2002). Den sistnämnda typen anses vara eftersträvansvärda då en sådan arbetssituation präglas av utveckling och stimulans. Om man för in en stressvariabel så betraktas arbeten med hög kontroll och låga krav som *lågstressarbeten* medan det omvända scenariot ger *högstressarbeten*. Ur hälsosynpunkt är en arbetssituation där arbetstagaren upplever höga krav och lite kontroll att påverka arbetets upplägg och utveckling som det som är mest skadligt för individen.

Jeff Johnson har fört in variabeln stöd i krav/kontrollmodellen. Han menar att socialt stöd i arbetet påverkar upplevelsen av detsamma då det tillgodoser grundläggande behov av gruppkänsla, dels genom att det fungerar som en buffert vid obalans mellan arbetskrav och egenkontroll (Eriksson & Karlsson, 2000). Stödet kan komma från olika håll och fylla olika funktioner. Det kan vara av emotionellt eller instrumentellt och det kan komma från chefer, arbetskamrater eller omgivningen i form av kunder eller klienter.

För att kunna göra en bedömning av arbetsmiljön måste man se till samtliga variabler och hur dessa samverkar. Man måste också se till sammanhanget och arbetets organisering. Vissa yrken ställer stora krav på arbetstagaren men de behöver inte nödvändigtvis betraktas som dåliga ur psykosocial synvinkel. En brandman eller en ambulansförare jobbar med såväl tidspress som höga krav på att göra rätt bedömningar samt en oförmåga att kunna förutsäga vad som kommer att ske under ett arbetspass, d.v.s. bristande kontroll. Sammantaget behöver arbetstagaren dock inte uppleva arbetssituationen som slitsam då arbetets organisering och det sociala stödet från arbetsgruppen och överordnade kan väga upp de krävande aspekterna av detta specifika arbetes natur. Modellen har fått viss kritik för att den inte tar hänsyn till individuella skillnader (Eriksson & Karlsson, 2000:34). Naturligtvis upplever olika människor samma situation olika. Vad som spelar in är bl.a. vilka förväntningar och anspråk den enskilda individen har på sin arbetssituation.

5.2 Det psykologiska kontraktet

Det har forskats runt vad det är som binder en anställd till en specifik organisation. Tillit, lojalitet och ömsesidighet är variabler som framträder. För att förklara fenomenet så utvecklade Argyis tankar om ett psykologiskt kontrakt. Det psykologiska kontraktet är till skillnad från det formella oskrivet och handlar om de förväntningar parterna har mellan varandra. Detta kan t.ex. röra sig om förväntningar från arbetstagarsidan gällande möjligheter till karriärutveckling, jobbtrygghet och diverse förmåner i utbyte mot lojalitet och engagemang. Det psykologiska kontraktet handlar alltså om både arbetsinnehåll och form. Det är viktigt att poängtera det psykologiska kontraktet byggs upp under tid och främst är outtalat vilket kan få konsekvensen att parterna omedvetet inte är helt eniga om innehållet, alltså vilka förpliktelser de har gentemot varandra (Hellgren, 2003:15-22).

Ömsesidighet framträder som en bärande komponent i det psykologiska kontraktet. Cialdini (1993) har studerat vilka psykologiska mekanismer som ligger bakom olika övertalningsstrategier, alltså hur man påverkar en annans beteende. Han har funnit att ömsesidighet (reciprocity) är en av de mest grundläggande och djupt rotade principerna för mänsklig interaktion. Regeln om ömsesidighet kräver att en person återgäldar de investeringar och uppoffringar en annan gör för denne. Det finns en långsiktighet inbyggd i ömsesidigheten, vilket gör varaktiga och stabila relationer möjliga då den medför en känsla av att investeringar inte slarvas bort (Cialdini, 1993). Just denna aspekt, långsiktigheten, av ömsesidighetsprincipen gör den viktig inte bara för enskilda individer och organisationer utan också för samhället i stort.

Just att denna norm om ömsesidighet är något grundläggande i den mänskliga kulturen (Cialdini, 1993) gör att brott mot den upplevs som något allvarligt. Då ömsesidighet framträder som en basal komponent av det psykologiska kontraktet så påverkas de inblandade individerna om dessa upplever att ett brott mot detsamma har skett. Ett brott mot kontraktet kan beskrivas som en parts misslyckande att leva upp till de löften och förväntningar motparten upplever sig har rätt att ställa (Hellgren 2003:19).

Martin, Staines och Pate fann i en studie att anställningstrygghet var den del av det psykologiska kontraktet som skattades som den viktigaste. Studien indikerade inte bara att

anställningstrygghet är en central aspekt av det psykologiska kontraktet utan också att förändringar i det eller en upplevelse av att form och innehåll är hotat kan upplevas som ett brott mot kontraktet (Hellgren 2003:20-21).

En upplevelse av ett brott mot det psykologiska kontraktet kan lätt uppstå i en organisation där omorganisationer, sparkrav och personalneddragningar står på agendan.

Organisationsförändringar som innehåller personalneddragningar vilka resulterar i ökad arbetsmängd för de kvarvarande och en förändrad personalsammansättning med ett ökat användande av temporärt anställda och deltidspersonal kan påverka individens uppfattning av organisationen.

En upplevelse av att arbetsgivaren har brutit mot det psykologiska kontraktet kan ta sig uttryck i bristande engagemang och motivation i arbetet samt en känsla av avtagande lojalitet gentemot organisationen.

5.3 Anställningsotrygghet

I den psykologiska forskningstraditionen betraktas upplevelsen av anställningsotrygghet som en stressor. Enligt dessa stressteorier resulterar en stressor i någon form av påfrestning (strain reaction) som har konsekvenser för individens välmående samt hennes jobbrelaterade attityder och beteende.

Det finns en uppdelning mellan forskare som använder en objektiv definition till anställningsotrygghet och de som framhåller den subjektiva aspekten av fenomenet. Forskare som använder sig av objektiva definitioner utgår från att en viss kontextuell situation leder till anställningsotrygghet och tar därmed inte individens tolkning och upplevelse i särskilt beaktande (Hellgren, 2003). Enligt detta perspektiv skulle t.ex. de som innehar tidsbegränsade anställningar med större sannolikhet uppleva en hög grad av anställningsotrygghet av den anledning att de inte med säkerhet kan se en framtid i organisationen. Likaså skulle anställda i en organisation som genomför förändringar uppleva stark osäkerhet.

De mer psykologiskt inriktade teoretikerna visar dock att man inte kan bortse från den subjektiva variabeln. Det är den personliga upplevelsen av en situation som i viss mån förutsäger hälsa och inställning till arbetet. Faktorer som kan påverka exempelvis upplevelsen

av en tidsbegränsad anställning eller en omorganisation är t.ex. förväntan, livssituation och diverse personliga variabler (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003). Håkansson (2002) uppmärksammar att anställningsbarhet, vilket är kopplat till konjunktur och kulturellt kapital i form av utbildning påverkar upplevelsen. Har den anställde ett försörjningsansvar för familj kan detta påverka upplevelsen.(Näswall, Hellgren & Sverke, 2003, Hellgren, 2003).

Arbetslivets karaktär har förändrats vilket gör att begreppet anställningsotrygghet i viss mån måste omdefinieras. Två definitioner som Hellgren (2003) lyfter fram som jag finner målade och användbara är:

- En anställds perception av ett potentiellt hot mot en fortsättning i hennes nuvarande anställning.
- Ett glapp mellan den nivå av säkerhet en person upplever och skulle föredra att uppleva.

De definitioner av anställningsotrygghet som jag har valt att lyfta fram har det gemensamt att de har fokus på den subjektiva upplevelsen samt det faktum att anställningssituationen inte är självvald.

Det finns en mängd utförda studier som indikerar att anställningsotrygghet har negativa effekter på arbetsrelaterade och organisationsrelaterade attityder och beteenden såväl som på individens mentala och fysiska hälsa. Attityd kan handla om tillit till arbetsgivaren och engagemang i arbetet medan jobbrelaterat beteende kan handla om prestation och vilja och benägenhet att stanna kvar i organisationen. Dessa konsekvenser kan vara av både kortsiktig och långsiktig karaktär och drabba individen indirekt eller direkt liksom organisationen direkt eller indirekt (Hellgren, 2003:29-34).

Man har sett att känslan osäkerhet i jobbet är starkare och får fler konsekvenser hos dem som är kvar i organisationen än hos dem som faktiskt blir uppsagda (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003, Hellgren, 2003). Kontroll och förutsägbarhet i arbets- och anställningssituationen tycks vara två nyckelbegrepp vid betraktan av fenomenet anställningsotrygghet.

Studier gällande sambandet mellan anställningsotrygghet och prestation har visat på varierande resultat. Vissa har visat en nedgång i prestation vid exempelvis downsizing medan andra har visat en ökad prestation hos de kvarvarande (Hellgren, 2003). Den sistnämnda situationen kan troligtvis uppstå i tider då situationen på arbetsmarkanden är tuff och individen är benägen att hålla fast vid den nuvarande anställningen.

5.4 Reaktionen på anställningsotrygghet- fackligt medlemskap

Man kan se att olika aktiva hanteringsinriktade reaktioner på en upplevelse av anställningsotrygghet. Om individen upplever sig ha hög anställningsbarhet är denna benägen att lämna arbetsplatsen (Håkansson, 2002).

I Sverige har den fackliga rörelsen internationellt sett haft en framskjuten roll. Organisationsgraden är överlag hög och att på facklig väg komma till rätta med arbetsrelaterade problem är en etablerad hanteringsstrategi från arbetstagarnas håll. Arbetsmiljöfrågor som arbetstider, arbetsmängd och anställningstrygghet har traditionellt varit fackliga frågor. Studier indikerar att både fackmedlemmar och fackligt aktiva skattar anställningstrygghet som en av de viktigaste frågorna på den fackliga agendan. En studie av Bender och Sloane pekar också på att individer i osäkra positioner går med i facket i högre grad än de som innehar en mer säker anställning (Hellgren, 2003).

En svensk intervjuundersökning visar att såväl vanliga medlemmar som fackligt aktiva ger hög prioritet åt medlemmarnas gemensamma intressen, men också att en viktig facklig uppgift är att tillvarata den enskilde individens intressen. Majoriteten finner dock ingen motsättning häremellan. Även om de flesta medlemmarna sätter de gemensamma intressena främst, är det inte ovanligt med rent individualistiska nyttokalkyler där medlemskapets fördelar vägs mot fackavgiftens storlek. Den sedan mitten av 1980-talets ökade instabilitet i facklig anslutning tyder på att ett mer individualistiskt förhållningssätt har blivit vanligare och att det fackliga medlemskapet har blivit mer situationsberoende (Kjellberg, 2002).

Många uppger idag nyttomotiv till att vara med i facket (Kjellberg, 2002). Man vill se resultat av sitt medlemskap. Omgivningen tros dock spela en roll då det gäller inträde. Faktorer som medlemsantal och lättillgängliga ombud på arbetsplatsen kan spela in.

Nyttomotiven kan vara av olika slag och av såväl kortsiktig som långsiktig art. Ett mer framtidsinriktat perspektiv handlar om de potentiella fördelarna individen ser med sitt medlemskap (Kjellberg, 2002). Det kan handla om en förväntan om fackligt stöd om något skulle hända. Denna tilltro till en långsiktig ömsesidighet påminner om det psykologiska kontraktet som är ett fundament i anställningsrelationen. I tron på det potentiella värdet av ett medlemskap ingår dessutom en känslomässig aspekt av att inte känna sig ensam om problem skulle uppstå (Hellgren, 2003, Kjellberg, 2002). Detta behov av kollektiv trygghet kan troligtvis resultera i en upplevelse att situationen hanteras mer kvalificerat. Det kortsiktiga tänkandet som anses vara vanligare hos yngre anställda innebär ett ständigt pendlande i det fackliga medlemskapet, vilket är beroende av ett värderande av den nuvarande konjunkturen eller andra faktorer som för tillfället inverkar på arbetssituationen.

Vid sidan av nyttobetonade och sociala skäl att vara med i facket finns de rent värderingsmässiga. Medlemskap av i huvudsak principiella skäl uppges bara av en liten minoritet uppger Kjellberg (2002).

6. Metod

6.1 Val av angreppssätt

Jag har valt att använda mig av en kvalitativ metod av flera anledningar. Då jag sökte information om många interrelaterade förhållanden var jag av praktiska skäl tvungen att begränsa mig till att studera ett fåtal fall. En kvalitativ ansats framstod dessutom som lämplig då min ambition har varit att fånga respondenternas subjektiva upplevelse av sin arbetssituation.

Min strävan har varit att undersöka vad utöver anställningsform som skiljer de tidsbegränsade anställda från de tillsvidareanställda? Samt att uttyda vilka kopplingar man kan göra mellan anställningsform och andra aspekter i arbetssituationen t.ex. trivsel och en känsla av professionell utveckling. Jag har också velat studera hur samspelet mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda upplevs från de båda gruppernas perspektiv.

Fördelen med kvalitativ forskning är möjligheten att få en helhetsbild och en djupare förståelse av ett fenomen då forskaren i stunden speciellt i en intervjusituation kan följa upp det insamlade materialet med förtydliganden och följdfrågor (Repstad, 1993).

I denna uppsats har jag främst en abduktiv ansats då jag har pendlat en del mellan teori och empiri. Det går inte helt att bortse från den förförståelse som tidigare studier har resulterat i samtidigt är det viktigt att inte bura in sig i en förutfattad mening grundad i denna teoretiska ram. Då jag ställde frågor om hur respondenternas arbetssituation så försökte jag ringa in denna med utgångspunkt från bl.a. krav, kontroll och stöd. Jag undersökte alltså arbetssituationen i ett inledningsskede utifrån dessa variabler, men lät inte dessa aspekter styra om andra framträdde under intervjuerna.

En annan teoretisk förförståelse som jag hade grundade sig i de studier som gjorts främst inom tillverkningsindustrin om samspelet mellan dessa två grupper. En bild av arbetsplatser där personalen är uppdelad i en kärngrupp och perifer grupp där arbetstagarna utifrån anställningsform har vitt skilda arbetssituationer har framträtt i dessa studier.

Då oväntade upptäckter trädde fram på empirisk väg så kom dessa att styra mig i ett senare skede i mitt teoriinsamlade. Fördelen och svårigheten med en kvalitativ ansats är just kravet på denna flexibilitet och vakenhet. Att fortlöpande vara villig att omdefiniera studieobjektet samt revidera de förväntningar man har i mötet med den empiriska verkligheten. Vid kontakt med respondenterna kom det fram att deras verklighet i arbetet präglades av nyligen genomförda organisationsförändringar som resulterat i personalneddragningar och breddade yrkesbeskrivningar för de kvarvarande. Denna information gjorde att en ny dimension av anställningstrygghet, de tillsvidareanställdas anställningstrygghet, vilken jag tidigare bortsett från fick hamna under min lupp.

6.2 Urval

Min urvalsram består av personer med journalistutbildning vilka har eller har haft samma arbetsgivare. Jag valde att hämta respondenterna från samma arbetsplats då jag ville att de skulle ha en gemensam referensram. Samtliga respondenter jobbar som journalister på en stor dagstidning. De arbetar inom samma medie, vilket gör att de präglas av samma omvärld och företagspolicy. Detta innebär naturligtvis inte att det inte finns variationer på arbetsplatsen.

Jag ville också att de skulle ha samma utbildningsmässiga bakgrund då jag var intresserad av hur anställningsformer påverkade en arbetsgrupp där samtliga anställda innehar samma formella utbildning. Den aspekt att det rör sig om en välutbildad yrkeskår tyckte jag också var av intresse för min studie. Sker en uppdelning i en kärngrupp och en perifer grupp där alla är välutbildade var en fundering av intresse.

Då man utgår från en kvalitativ metod är det vanligt att man gör ett strategiskt urval för att få en stor spridning i materialet (Holme & Solvang, 1997). Då jag hade för avsikt att jämföra upplevelsen av arbetssituation mellan de två grupperna, tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda, riktade jag in mig på dessa. Utöver variation i anställningsform har jag försökt att uppnå spridning i anställningstid och kön.

Mina respondenter består följaktligen av två kvinnor och två män. En av de tidsbegränsat anställda vikarierar nu på tidningen medan den andra blev utlasad för en tid sedan och har precis påbörjat ett vikariat hos en annan arbetsgivare. Dessa två respondenter innehar alltså för tillfället vikariat, men har erfarenhet också av andra tidsbegränsade anställningar. Önskvärt hade varit att intervjua någon projektanställd, men det fanns vissa svårigheter att kartlägga och få tag på någon med denna anställningsform då jag inte ville gå genom arbetsgivarrepresentant för att komma i kontakt med respondenterna. Detta dels av anonymitetsskäl samt att jag misstänkte att respondenterna skulle hämmas i sin uppriktighet gentemot mig om jag fått deras namn genom någon personalansvarig. Följaktligen fick jag inte tag i någon med denna typ av anställning. Samtidigt var jag i inledningsskedet angelägen om att inte låta min bild av arbetsplatsen färgas av arbetsgivarens officiella beskrivning då mitt fokus främst var av subjektiv och informell karaktär.

Innan jag tog kontakt med respondenterna på tidningen av intresse genomförde jag en provintervju med en projektanställd på radion. Syftet med provintervjun var att testa intervjumanualen (se bilaga). Den information som kom fram i provintervjun lyfts på några ställen fram i analysen när den fyller en funktion för att ytterligare exemplifiera tendenser som respondenterna lyfte fram.

Fördelen med strategiska urval är att man kan få en heltäckande, mångfasetterad och problematiserande bild av ett specifikt fenomen. Det är dock viktigt att poängtera att man

utifrån ett litet antal studieobjekt endast kan indikera och inte vetenskapligt befästa någon form av allmängiltighet i resultatet.

6.3 Kvalitativa intervjuer

Med grad av standardisering menar man i vilken grad frågorna och situationen är densamma för samtliga intervjuade (Trost, 1997). Kontakt med samtliga respondenter skedde via telefon. Intervjuobjekten fick styra val av plats för intervju i den mån det var möjligt, vilket resulterade i att två genomfördes på respondenternas arbetsplats medan två ägde rum på caféer. Intervjuns inramning varierade därmed något men jag upplevde inte att detta hade någon inverkan på hur intervjuerna utvecklade sig. Samtliga respondenter gav ett öppet, tillmötesgående och avspänt intryck.

Jag hade ett frågeformulär som grund (se bilaga). Detta följde jag dock inte nitiskt då respondenternas arbetssituation och person skiljde sig åt. Det faktum att anställningstid och att redaktionell hemvist varierade styrde hur samtalen gestaltade sig.

Då man jobbar utifrån en kvalitativansats där forskare och studieobjekten interagerar på något sätt kan man inte bortse från den ömsesidiga påverkan som uppstår, vilken senare kan lämna avtryck på resultatet. Denna forskareffekt har inte enbart sitt ursprung i vad som explicit uttrycks utan har också mera subtila källor som t.ex. kroppsspråk, diverse yttre attribut och förväntningar.

Jag kände en viss likhet med respondenterna vilket hade fördelen att samtalen flöt ganska fritt och situationen kändes avspänd. Likheten kan ha haft sin grund i att vi alla delade erfarenheter från universitetsstudier och de kommunikationsmönster som har sin hemvist här. Fördelen med en upplevelse av likhet under en intervju är just att atmosfären blir öppen och avspänd. Nackdelen är densamma som fördelen då trevligheten kan invagga undersökaren i en falsk trygghet. Denna ifrågasätter kanske mindre och ställer färre följdfrågor än vad som är fruktbart på grund av denna förväntade gemensamma förståelse som härrör från den eventuellt inbillade likheten.

6.4 Kodning och analys

Kodning av insamlat material kan ske på tre nivåer, *öppen*, *axial* och *sektiv*. Den *öppna* kodningen syftar till att få upp ögonen för materialets bredd och den mängd tolkningsmöjligheter som står att finna. På den *axiala* nivån strukturerar man det man den *öppna* nivån har sönderdelat. Slutligen i det *sektiv* stadiet så sker analysen på en högre abstraktionsnivå och når en generell giltighet (Corbin & Strauss, 1998).

Den första nivån handlar om närläsning av det insamlade materialet, vilket är ett sätt att finna olika innebörder och dimensioner i frekvent förekommande ordval och begrepp. För att öppna materialet kan man dessutom göra jämförelser för att hitta likheter och olikheter såväl inom materialet som till utomliggande fenomen. I detta skede framträder också de luckor samt vilka oväntade upptäckter materialet rymmer. Dessa insikter kan man dra nytta av inför kommande intervjuer.

Jag var inte helt inställd på att min studie skulle ske i en organisation som var väldigt präglad av organisationsförändringar och personalneddragningar. Detta gick dock inte att bortse från vilket resulterade i att jag undersökte just hur detta faktum påverkade respondenterna. Jag funderade också på om de olika kategorierna, tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda, skiljde sig åt sina i reaktion på detta skeende.

Sedan under den *axiala* och *sektiv* kodningen sorterade jag materialet under begrepp och kategorier, vilket i min mening gjorde det överskådligare. På tal om upplevelse av utveckling framkom en skiljelinje mellan två typer av kunskap, den specialiserade och den mer generella. I detta skede kunde jag också börja uttyda hur olika företeelser var kopplade sinsemellan och hur mina upptäckter stämde överens med tidigare teori.

7. Resultatredovisning och analys

7.1 Presentation av respondenterna

Samtliga respondenter är utbildade journalister. Tre av de intervjuade har varit olika länge verksam på den tidning som är ramen för min studie. Den fjärde respondenten har varit kopplad till organisation men blev utlasad i höstas och ska nu påbörja ett vikariat på en annan organisation inom skrivande journalistik. Jag tänker inledningsvis kort redogöra för respondenternas bakgrund så att man kan sätta in personerna och deras citat i ett sammanhang. Alla namn är fingerade. Mina inlägg i citaten är kursiverade och understrukna. Korta pauser i citaten återges med tre punkter.

Hanna

Utbildningsmässigt så har Hanna en svensk fil kand i litteraturvetenskap. Hon läste därefter en magisterexamen i journalistik utomlands. Hanna har varit kopplad till sin nuvarande arbetsplats under hela sin tid som yrkesverksam journalist. Har under en två års period innehaft olika tidsbegränsade anställningar på samma tidning. Sen i höstas har i Hanna ett friårsvikariat på ett år.

Hans

Hans gick ut journalisthögskolan –92. Kom in på sin nuvarande arbetsplats för tio år sedan genom ett vikariat som övergick i en tillsvidareanställning då den person som han vikarierade för sa upp sig i samband med att Hans skulle lasas ut. Hans jobbade som redigerare fram till 2001 då han fick ett jobb som skrivande journalist på samma tidning.

Lennart

Lennart har läst en del kurser på universitet innan han hoppade på journalistutbildningen. Sina första två år som journalist frilansade han innan han fick ett sommarvikariat på den

undersökta arbetsplatsen. Lennart hade flera vikariat som avlöste varandra under ett års tid innan han blev utlasad. Har nu påbörjat ett sommarvikariat på en annan tidning.

Siv

Gick ut journalisthögskolan 1970. Siv kom in på sin nuvarande arbetsplats genom att jobba extra på korrektoret. Har från 70-talet fram till idag haft olika typer av anställningar och arbetsuppgifter på den undersökta tidningen. Siv jobbar idag som skrivande journalist och har en tillsvidareanställning.

7.2 Tidsbegränsad anställning

De respondenter som innehar en tidsbegränsad anställning upplever inte situationen som odelat negativ. Jag tycker att deras hållning till anställningsformen präglas ganska mycket av en tendens att gilla och förlika sig med läget. Hanna säger sig i framtiden vilja ha en fast anställning, en ekonomisk trygghet och att få spara på den energi som går åt till ett ständigt jobbsökande, men hon kan tänka sig att "hoppa runt" ett tag till. Hon tycker att hon lär sig mycket och att det är "lite av en skön känsla också" att inte var uppbunden. Det tycks mig som att de flesta har accepterat de anställningsförhållanden som existerar inom branschen. De verkar diskuteras men de angrips inte på allvar genom riktad aktivitet hos de enskilda. Det kan finnas flera förklaringar till detta.

Att en viss anställningsform inte nödvändigtvis behöver vara kopplat till en känsla av anställningsotrygghet som har konsekvenser för den fysiska och psykiska hälsan beror på den subjektiva variabeln. Det är den enskilda individens tolkning av en specifik situation som med stor sannolikhet förutsäger hälsa och inställning till arbetet t.ex. (Hellgren, 2003).

Upplevelsen av en situation är kopplad till de förväntningar och anspråk man har på situationen. Dessa hänger i sin tur samman med de normer och värderingar som finns i de grupper som individen tillhör och jämför sig med (Eriksson & Karlsson, 2002).

Under provintervjun berättade respondenten att redan på journalisthögskolan hade lärarna upplyst studenterna om fenomenet utlasningar och reglerna runt detsamma. Man kan fråga sig hur gränsen mellan det etablerade och det accepterade är konstituerat. När något har pågått länge så har det en tendens att bli en självklarhet. De två vikarierande respondenter tycks ha

inlett sin tid som verksamma journalister med just uppfattningen att tidsbegränsade anställningar är de som erbjuds. Möjligtvis påverkar individens förväntan hur denna sedan reagerar på fenomenet ”ute i verkligheten”.

” Jag var ganska inställd på hur läget var eller hur arbetsmarknaden såg ut och tänkte väl mer jag får väl testa ett tag och se hur det funkar annars så kunde jag nog tänka mig att testa något annat.”
(Hanna)

Tron att en tidsbegränsad anställning ska fungera som en språngbräda till en tillsvidareanställning är inte speciellt utbredd bland vikarierna. Förhoppningen att ett vikariat ska resultera i ett annat tycks dock finnas.

” Är det vanligt att vikariat leder vidare till fasta jobb? Nej det är det nog inte. Det vanliga är nog, tyvärr, när det gäller vikariatet att man jobbar 10 månader sen slängs man ut. Man är utlasad och sen så är man ute, jag tror det är två och ett halvt år innan man kan komma tillbaka igen.” (Hans)

Denna uppfattning ligger ganska mycket i linje med hur verkligheten är beskaffad enligt Håkansson (2000) forskningsresultat. Om en anställning fungerar segmenterande eller som en språngbräda beror enligt henne på typ av anställning. Vikariat och projektanställning övergår till viss del i fast jobb men många med dessa anställningar fortsätter också att vara rörliga.

När respondenterna talar om personer i sin omgivning som har misströstat och mått dåligt i sina tidsbegränsade anställningar så är det delvis i situationer då anställningsformen ställs mot den samhällsnorm som fasta anställningar fortfarande utgör. Utan tillsvidareanställningar är det exempelvis svårt att få lån till bostad. När världar baserade på olika normer möts och diskrepans uppstår så tycks konsekvensen bli att en av dessa ifrågasätts.

Hellgren (2003) uppmärksammar att förutom en förväntan på situationen så spelar livssituation och olika personlighetsvariabler in på hur individen upplever en specifik arbetssituation. Det framkommer inte i intervjuerna om någon av vikarierna har försörjningsansvar för barn, men så tycks inte vara fallet. Familj påtalas dock i fler av intervjuerna vara en faktor som gör tidsbegränsade anställningar till en nackdel.

Upplevelsen av anställningsbarhet och konjunktur kan också spela in (Håkansson, 2002). Både Hanna och Lennart påtalar att arbetsmarknaden för journalister är allt annat än ljus. De verkar ändå ha någon form av trygghet i sin utbildning då de upplever sig kunna testa något annat om det inte fungerar inom journalistbranschen. Förmågan att se sig ha fler alternativ skulle kunna tolkas som en tilltro till någon form av kulturellt kapital.

7.3 Krav- kontroll

I teoriavsnittet nämndes att en och samma situation kan upplevas på flera sätt av olika individer. Detta gör det svårt att på ett objektiva sätt bedöma en individs arbetsmiljö och arbetssituation.

Samtliga respondenter upplever en stor frihet i sitt dagliga arbete och tycks därmed kunna balansera krav och kontroll. Respondenterna ger uttryck för att de jobbar med frågor som intresserar och stimulerar dem och känner inte att normen är att de styrs från redaktionellt håll i val av ämnen. Vikarierna ger visst uttryck för att anställningstid och i viss mån personlighet är variabler som påverkar i vilken grad man ger utlopp för idéer och upplever sig få gehör på dem samma.

” Inte mycket att det är nån som går in och petar i dom val vi har gjort. Man kan kanske känna att det kan komma från högre redaktionsledning önskemål om att nu måste ni ha med det här. Nu är det här på gång i stan...så kan det vara. Men jag kan inte säga att jag har varit med om...nån gång egentligen...att jag har varit med om att nån har petat...inte i mina texter i alla fall.” (Hans)

” Vad är det bästa med ditt jobb? Det jag gillar med det är ju att det är väldigt omväxlande, man får bestämma ganska mycket själv, vad man vill skriva om, och man träffar på en massa människoöden och olika typer av människor.” (Siv)

De menar dock att de naturligtvis själva sätter ramar och letar uppslag som passar för den redaktion de för närvarande jobbar på.

”Försöker anpassa det egna intresset, det egna tänkandet efter vad som kan bli en bra artikel på (uppger namnet på den sida han har jobbat på). (Hans)

Karaseks kontrolldimension innehåller de två delarna kvalifikationsgrad och beslutsmöjligheter (Eriksson & Larsson, 2002). Ingen ger uttryck för att de saknar den kompetens som krävs för att utföra sitt arbete och de upplever frihet i det dagliga arbetsupplägget. En viss grad av krav som tidspress är nog svårt att under perioder undvika inom en föränderlig och omväxlande bransch som journalistens, men friheten tycks balansera upp denna faktor. Hans tycker att han har den kompetens som krävs men säger att man i detta typ av yrke ständigt kan lära nytt.

”Detta är inget som man blir färdiglärdd i utan man utvecklas och lär sig väl hela tiden förhoppningsvis. Jag kan inte säga att jag har alla färdigheter som krävs men jag har många i alla fall. Tillräckligt många för att göra ett bra jobb.” (Hans)

En arbetssituation som utmärks av både kontroll och utveckling framträder. Utifrån variablerna krav och kontroll i den dagliga verksamheten uppfattar jag respondenternas arbete som aktivt, d.v.s. stimulerande och utvecklande.

Kontroll är dock ett fenomen som går att betrakta på fler nivåer. Alla upplever sig ha kontroll över arbetets utförande och känner att de har de färdigheter som krävs för att kunna utföra sitt arbete. Vikarierna upplever sig dock inte ha kontroll över sin arbetssituation då de saknar anställningstrygghet ur ett längre perspektiv. En tillsvidareanställd menar också att efter de personalneddragningarna som ägt rum är inte ens en tillsvidareanställning en garanti för anställningstrygghet.

”Men nu sitter du väl ganska tryggt...nu när du har kommit in? Tydligt inte nu då...ända sen jag började har det ju varit nästan oavbrutet sparpaket. Det ena sparpaketet har avlöst det andra med anställningsstopp och nerbantade budgetar och så vidare. Till slut kom det här med varslen som lades för ett år sedan.” (Hans)

Kontroll och förutsägbarhet tycks vara två nyckelbegrepp då man betraktar anställningstrygghet. Att inte ha kontroll över sin framtid på en specifik arbetsplats är kopplat till de krav som de anställda känner att de kan ställa på arbetsgivaren. Detta tar sig främst uttryck bland de tidsbegränsat anställda.

”Man kan väl...vad man kan ställa krav på som jag har känt är väl att jag vill veta liksom...hur min situation kommer att se ut. Jag vill...det tycker jag åtminstone att man kan ha som krav, att de ska vara tydliga och liksom att ”du får inget mer vik nu är det slut”... att dom ska va tydliga så.” Annars krav det är väl så...jo det känner man väl att om man har önskemål och så...det är väl mer...eller det är en nackdel kan man säga...semestrar och om man vill vara ledig och ta ut om man är vikarie, inte har fast anställning, så blir det hela tiden så att man får hela tiden ta det som blir över på något sätt och att man inte har samma semestrar och så utan man får semesterersättning”. (Hanna)

Provrespondenten på radion hade observerat en skillnad mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda då det gällde just benägenheten att ställa krav på arbetsgivaren gällande exempelvis arbetsmiljöfrågor. En förklaring till detta kan vara en ovisshet runt vad man som tillfälligt anställd kan kräva eller en rädsla för att ställa krav då man inte har en långsiktig anställningstrygghet och hoppas på att få fler vikariat fortlöpande. Det kan också röra sig om att det psykologiska kontraktet inte har en långsiktig ömsesidighet inbyggt i sig mellan tillfälligt anställd och temporär arbetsgivare, vilket resulterar i en grad av distans och likgiltighet.

7.4 Skillnad i upplevelse av anställningstrygghet

Den studerade tidningen har under senare tid genomgått organisationsförändringar med arbetsbreddning, omplaceringar och personalneddragningar som följd. Denna typ av förändringar lämnar ofta avtryck på arbetsplatsen i form av ovisshet som resulterar i oro och spekulationer om framtiden, såväl den egna som organisationens. Forskning visar exempelvis att kvarvarande personal kan uppleva situationen som mer påfrestande än de som har blivit uppsagda (Hellgren 2003, Näsvall, Hellgren & Sverke, 2003).

Jag har sett en skillnad i reaktioner på förändringarna bland respondenterna som går att koppla till deras typ av anställning. Detta kan vara kopplat till vilka förväntningar som finns invävda i det psykologiska kontraktet, som eventuellt är något olika utformat mellan de olika grupperna. Min uppfattning är att tid, ett löfte om varaktighet, är en förutsättning för att ett psykologiskt kontrakt, vilket innehåller implicita löften om ett ömsesidigt engagemang och lojalitet, ska utvecklas. Anställningstrygghet var enligt en studie en central aspekt av det psykologiska kontraktet. Hot mot anställningstryggheten kunde också upplevas som ett brott mot kontraktet (Hellgren, 2003:20-21).

Grundförutsättning för en tidsbegränsad anställning är ju just att denna är tillfällig, vilket gör att det inte finns något löfte om en framtida relation mellan arbetsgivare och arbetstagare. Båda de vikarierande respondenterna menar att de under sin tid på tidningen har haft några visioner om en tillsvidareanställning. Lennart visste att han skulle få gå när LAS-tiden närmade sig sitt slut och Hanna är inställd på att sluta när hon passera tre års gränsen. Att ha detta tydliga avslut upplevs inte som odelat negativ. Man kan se en skillnad i hur tillsvidare och tidsbegränsad personal upplevde personalneddragningarna exempelvis. Att inte ha en långsiktighet bindning till arbetsgivaren gör en distansering till organisationsförändringar möjlig.

”Hur kändes det i gruppen när det bara var vikarier som jobbade? Just då kändes det rätt schysst...som ett litet team som kunde ha distans till hela tidningen för vi var inte riktigt en del. Det är ju både positivt och negativt. Det kan ju vara lite trevligt att inte känna sig som en del...speciellt när det är en massa neddragningar...just då var det skönt för då skiter man faktiskt lite i om (namnet på arbetsplatsen) avskedar. Även om det är dumt för den totala arbetsmarknaden så skiter man faktiskt lite i om (namnet på arbetsplatsen) avskedar några då. Dom som var fast anställda blev ju väldigt känslomässigt berörda...det blir man inte som vikarie.” (Lennart)

7.5 Motivation och engagemang

Vilket framgår ovan upplever inte vikarierna ett långsiktigt och djupgående engagemang i organisationens fortlevnad men de känner engagemang och motivation i det egna arbetsutförandet grundat i intresse och en känsla av frihet och omväxling. Engagemang och motivation är dock inte något som är givet en gång får alla. En fast anställd menar att fördelen med vikarier är entusiasmen.

”Du har...alltså entusiasmen är ju mycket större bland vikarier ofta. De är så glada att vara där och vill så mycket och så brinner de på ett sätt som vi gamla inte gör. Så den här entusiasmen är ju väldigt medryckande när man har många bra vikarier.” (Siv)

Frågan är om entusiasmen härrör från anställningsform eller från det faktum att vikarierna ofta är lite yngre. En spekulation är att vikarierna ofta är mer medgörliga och måna om att göra ett gott intryck i hopp om att få ett förlängt vikariat? Vikarierna själva beskriver att de

har trivts på tidningen, men vikarien som har slutat såg hos sig själv en nedgång i motivationen då utlasningen började närma sig.

”Men när jag började på (namnet på arbetsplatsen) var jag jättemotiverad för då fick jag skriva för en stor tidning om det jag tycker om det jag om så då var jag jättemotiverad under hösten där. Men sen när man började känna att vicket höll på att rinna ut och man visste att man höll på att bli utlasad och det är så att man inte kan få förlängning så börjar man skita i det. De sista månaderna på (namnet på arbetsplatsen) så var jag nog inte så bra eller jag struntade rätt mycket i det.” (Lennart)

Det finns en långsiktighet inbyggt i ömsesidigheten vilket medför en känsla av att investeringar och uppoffringar inte slarvas bort (Cialdini, 1993). Här finner man ett uttryck för att när förutsättningarna för en varaktig ömsesidighet mellan organisation och anställd håller på att försvinna så slutar i detta fall arbetstagarparten att investera på grund av upplevelsen att engagemang och hängivenhet i arbetet troligtvis inte kommer att ge utdelning.

7.6 Lärande och kompetensutveckling

På min fråga om arbetsinnehållet skiljer sig åt mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda menar samtliga först att så inte är fallet. Senare utvecklas dock en något annorlunda bild.

En olikhet som härrör till anställningsform som både de tillsvidareanställda och de tidsbegränsat anställda uppmärksammar är att de tillfälligt anställda inte får samma möjlighet att utveckla expertiskunskap. Denna situation uppstår säkerligen på grund av att de stannar under en begränsad tidsperiod inom samma organisation samt att de vandrar mellan arbetsuppgifter och befattningar. Kontinuitet i bevakning och det kontaktnät som utvecklas som en konsekvens av detta tycks vara två faktorer som är avgörande för att kunna skaffa sig en fördjupat och initierad kunskap som journalist.

”Det blir en mera kontinuerlig kontakt...en kontinuerlig kontakt med de som finns utanför huset för de som är tillsvidareanställda. Dom vet att man finns. De olika källorna till informationen vet vilka man ska vända sig till.” (Hans)

”Om man ska bevaka kommunen i Göteborg t.ex....det måste ta massa år innan man får schyssta kontakter som kan ge tips om vad händer och vad Göran Johansson har sagt bakom stängda dörrar och sånt där.” (Lennart)

”Det är klart att man alltid kan få ihop vettiga nyhetsartiklar som funkar men det är ju väldigt svårt att fördjupa någonting om man inte har hållt på med det väldigt länge. Så jag tror det är skitkasst för det totala” (Lennart)

Som en konsekvens av att de tillsvidareanställda oftare verkar ha ett mer väldefinierat bevakningsområde upplevs de tidsbegränsat anställda vara mer flexibla och pigga på att ta nyhetsuppdrag som dyker upp med kort varsel.

”Vikarier är inte så bundnanu ska jag gå på det här mötet, nu måste jag läsa in mig på det här...utan dom är flexibla och vill gärna göra något och man vet ju att dagsjobb kommer in i morgondagens tidning. Så det är en konkret skillnad? Ja det är en konkret skillnad att när det är vikarier...det blir automatiskt att de gärna gör saker som är lite udda just den dagen. Vi andra är mer uppbundna på våra bevakningsområden.” (Siv)

Hanna spekulerar i att det kan vara så att vikarier i högre grad tilldelas uppgifter men har själv aldrig upplevt att så har varit fallet. Menar att det är möjligt att det är så på andra redaktioner.

När det gäller utbildning framhåller samtliga att det är mycket upp till en själv att ta ansvar för sin kompetensutveckling och gå de kurser som erbjuds. Samtidigt säger sig en av de vikarierande samt en fast anställda sig uppleva att tidsbegränsad personal inte efterfrågar utbildningsinsatser i någon större utsträckning. Detta hänger samman med en osäkerhet runt vilka krav man kan ställa som tillfälligt anställd.

”Man kanske kan känna att jag är inte anställd så jag kanske inte kan med....man kan inte med att ta för sig lika mycket. Man kan inte kräva att de ska betala någon utbildning för mig på samma sätt.” (Hanna)

Samma vikarie som upplevde sig inte kunna ansöka till kurser har dock upplevt en enormt lärande under sin tid på tidningen.

”...jag har lärt mig skitmycket! Från att komma från att inte ha någon erfarenhet till att ha varit här i nästan tre år och varit på olika ställen så...jag kan ju absolut mer idag än jag kunde innan. Är det drivkraften till att fortsätta? Ja det blir lite av motivationen att man känner att nu har jag testat det här...kanske ska testa...man kanske får vika på något annat ställe och se hur det är. Kanske lite att man kommer fram till vilken del...för journalistiken är ju hur stort som helst. Man kanske hittar det som är sin grej.” (Hanna)

Detta är en annan aspekt av samma scenario. Individens chans att bredda sig erfarenhetsmässigt. Hannas upplevelse är att hennes första verksamma år har verkat som en god praktisering av sin utbildningsmässiga potential.

7.7 Samarbete och stöd

Trots nyligen genomförda personalneddragningar verkar det ändå finnas en social trivsel på arbetsplatsen baserad på redaktionell hemvist snarare än organisationell. Känsla av samhörighet och samarbete inom de olika redaktionerna verkar vara utbredd. Lennart beskriver sitt inträde som vikarie på arbetsplatsen.

”Jag gillade det...jag tyckte det va väldigt trevligt där. Det var nog den arbetsplats som jag varit på som varit trevligast att vara på. Det va kul att gå till jobbet så. Vad var det som var trevligt? Jag vet inte. Jag tyckte det var schysst atmosfär. Visserligen var det lite neddragningar och så när jag var där så folk...det var en del konstig stämning men jag tyckte ändå att det va rätt mycket schysst folk som man gillade.” (Lennart)

Johnson har fört in socialt stöd i Karaseks modell och menar att denna variabel tillgodoser ett grundläggande behov av grupp känsla samt kan lindra den påfrestande upplevelse som tenderar att uppstå om krav och kontroll inte korrelerar (Eriksson & Larsson, 2002).

Samtliga respondenter upplever journalistens arbete mer som kollektivt än individualistiskt. Siv menar att man är beroende av andra på flera plan. Siv menar sig vara personberoende på flera sätt, av att hitta intervju personer, samarbete med fotograf och hon beskriver att hon känner sig få stöd från de närmaste arbetskamraterna, de som jobbar med liknande frågor. Hans menar att han är den typ av person som trivs bäst med att *”föda fram idéer med andra, att bolla någonting...”*.

Samtidigt finns det en individualistisk aspekt i journalistens arbete som inte helt går att bortse ifrån och det är att det alltid är *ett* namn som står under artikeln. Under intervjun med Siv framhåller hon att vikarier är mer flexibla och benägna att ta de dagliga nyhetsuppdrag som dyker upp. Hon framhåller att ett skäl är att de inte är så uppbundna som de fast anställda medan ett annat är de med all säkerhet blir publicerade. En bild av ett behov av att profilera sig som individ, att finnas med i tidningen, träder fram.

Ingen upplever direkt att det finns någon känslomässig eller social uppdelning mellan tillsvidareanställda och tillfälligt anställda. Någon säger att det beror på att det tidvis har varit många vikarier. Lennart säger sig inte ha uppmärksammat detta tydligt, men att det ju naturligtvis är så att de som är fast anställda känner varandra bättre. En annan sida av det faktum att tidsbegränsad personal har varit ett vanligt inslag uppmärksammas av Siv.

” Men så...man känner att man inte orkar till slut. Vem är detta...hela tiden träffar man ju nya människor i jobbet och så de här som är vikarier. Jag kan känna på mig själv att jag tyckte det va väldigt roligt att...det gör jag fortfarande men det senaste jag vet inte vad de heter. Nu var det i och för sig många som hette Elin...det var tre stycken på rad så det va lätt.” (Siv)

En negativ effekt av distansen, att inte känna sig direkt kopplad till organisationen, som upplevdes befriande i samband med personalneddragningar, menar Hanna är att hon i egenskap av att vara vikarie drar sig för att göra en grej av och kontakta chefen då hon upplever sig ha arbetssvårigheter med en fast anställd kollega.

”Man har väl känt ibland med nån kollega att det har varit lite gnissel och så att man har känt ibland...ok man tänker om jag hade varit här länge så hade jag väl gjort något åt det här...tagit tag i det men nu låter man det bero för att man inte vill förpesta resten av sitt vik med att bli ovän med nån...inte ovän men....” (Hanna)

7.8 Hanteringsstrategier- fackligt engagemang

Respondenterna efterfrågar en tillsvidareanställning i framtiden även om de i dagsläget inte helt misströstar angående sin situation. Utlasningar och frekvensen av anställningar inom

journalistiken diskuteras menar respondenterna men rent aktivt verkar föga göras. De flesta är upprörda över fenomenet utlasningar.

”Alltså med LAS ska det ju vara inlasning, när du har jobbat 11 månader så vet dom att du behövs och då borde du åtminstone stanna så länge det vikariatet finns...det är ju en anständighet.” (Siv)

Gruppen journalister har ett kulturellt kapital i egenskap av att vara välutbildade. De har också inflytande över det offentliga rummet. Journalister är en opinionsskapande samhällsfaktor då de delvis bidrar till upprätta agendan för den offentliga debatten. Lennart menar att ämnet utlasningar diskuteras vikarier sinsemellan men att han inte gör något aktivt.

”Alla är väl förbannade på det eller man skrattar väl åt det men det är mest för att det är ett schysst sätt att hantera det. Men alla är...jag vet inte nån som inte är förbannade på det.” (Lennart)

När vi talar om tystnaden i den offentliga debatten säger Siv att: *”Man skriver ju inte om sitt eget jobb”*.

Alla de intervjuade är medlemmar i Journalistförbundet men endast Siv är aktiv. Det finns såväl sociala motiv som nyttomotiv bakom medlemskapet. Ett mer utmärkande skäl bakom medlemskapet är de rent ideologiska som samtliga respondenter uppmärksammar.

Värderingsmässiga argument till att vara med i facket är enligt Kjellberg (2002) avtagande. Ser dock inga tecken på detta i denna undersökningsgrupp.

”Jag tycker det känns viktigt med en grupp som tillvaratar de anställdas rättigheter.” (Hans)

”Ja, jag är med i facket men inte aktivt. Varför är du med? Dels... framförallt att man är i den situationen som man är i som vikarie och känner....om man kommer i svårigheter och behöver någon form av stöd och sådär.” (Hanna)

De flesta menar att de skulle vända sig till facket om de fick problem med sin arbetsgivare och förväntar sig i den situationen att få råd och stöd. Det finns dock en skepsis runt vad facket kan åstadkomma i frågan om att reglera förekomsten av tidsbegränsade anställningar och villkoren för dem som innehar desamma. Det blir en aning splittrad inställning till facket som framträder då bilden präglas av såväl tilltro som misstro.

”Ja jag är medlem också men det är mest...dels är det en principfråga...jag tycker att facket är en...även om jag tycker att mitt fack är mesigt så tycker jag ändå att idén med fack är viktig. Om få är anslutna så får de ingen makt alls liksom och sen om de faktiskt kunde förändra något när det gäller såna regler så skulle...så kanske tjänar man kanske på att va med också...men jag vet inte.”
(Lennart)

Siv som har varit kopplad till arbetsplatsen i nästan trettio år menar att i avtalsförhandlingarna handlar det slutligen bara om lönevillkor och upphovsrätten i slutändan och diskussionen om lasvillkor faller bort.

”Alltså det kan jag säga. Det är så mycket prat och så lite som har hänt kan jag säga på alla dessa år. Så mycket som vi har snackat om detta...utlasningar...sen 70-talet.”(Siv)

Jag fann ingen tydlig skillnad i uppfattning och inställning till facket mellan tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda i den undersökta gruppen. Kjellberg (2002) har sina studier sett att tillfälligt anställda inte är organiserade i samma grad. Han uttalar sig dock om tillfälligt anställda i åldersgruppen 16-24 år, medan de temporärt anställda jag intervjuat är äldre än så. Detta ger en bild av en permanent kontakt med arbetsmarknaden men på temporära kontrakt.

På frågan hur han skulle bete sig om råkat i problem på sin arbetsplats har Lennart en annan strategi än att omedelbart kontakta facket.

”Jag hade nog försökt att lösa dom själv eller försökt att dölja dom tror jag.”(Lennart)

Lennart beskriver också hur han hade lite av en inofficiell chefsroll på den avdelning han jobbade på och att han trivdes bra då han kunde påverka innehållet i tidningen i ganska hög grad. Han säger att han förlorad lite av motivationen då denna ledarfunktion sedan officiellt tillsattes med en tillsvidareanställd. Lennart har också jobbat som frilansare under några år vilket möjligtvis har lagt grunden till ett individualistiskt problemhanterande.

Det är svårt att se varför respondenterna som del av en tämligen resursstark grupp inte har flera aktiva handlingsstrategier, varken kollektiva eller individualistiska, för att komma tillrätta med en situation de upplever missnöje i och över. Tidigare i analysen framhöll jag den aspekt att förhållandena inom branschen är så etablerade att alla vid inträde på

arbetsmarknaden är inställda på vad som gäller. Den tuffa situationen på arbetsmarknaden bidrar nog också till att individen stannar kvar i en oviss anställning. Respondenterna menar att arbetet som journalist är mer kollektivt än individualistiskt, men det passiva medlemskapet i facket får mig att ifrågasätta dessa uttalanden.

8. Slutdiskussion

I slutdiskussionen kommer jag inledningsvis att återge delar av resultatet för att sedan komma in på en vidare diskussion om fenomenet tidsbegränsade anställningar eller närmare bestämt fenomenet utlasningar. Jag kommer att behandla utlasningar på en organisationsnivå då jag använder mig av Atkinsons modell över flexibilitet. Utgångspunkt för resonemanget är dock respondenternas funderingar och iakttagelser runt företeelsen.

8.1 Kärna- periferi?

Beroende av anställningsform får den anställde en mer eller mindre central placering i verksamheten, vilket också påverkar dennes arbetssituation och arbetsvillkor. Den centrala gruppen utgörs alltså av tillsvidareanställda medan den mer perifera består av dem med någon form av tidsbegränsad anställning. Inom gruppen av visstidsanställda varierar förutsättningarna där projektanställda ligger närmare kärngruppen än t.ex. behovsanställda som är den grupp som har den svagaste kopplingen till organisationen (Håkansson, 2000).

SCB:s Arbetsmiljöstatistik demonstrerar, att personer i periferin ofta har mindre inflytande över sin arbetssituation, deltog i mindre grad i den dagliga planeringen av arbetet, kom i mindre grad i åtnjutande av t.ex. företagshälsovårdens tjänster, deltog i mindre utsträckning i fortbildning på arbetsplatsen, än de mer centralt placerade (Wikman, 2001).

Det går inte utifrån mina resultat att helt entydigt säga att det finns två grupper som till följd av sin anställningsform arbetar under vitt skilda villkor. Det är en någon splittrad bild som ges men vissa tendenser går ändå att uttyda.

När jag tog variablerna krav och kontroll i beaktande så fann jag ingen skillnad mellan de tillsvidareanställda och de tidsbegränsat anställda då det gällde inflytande över det dagliga

arbetsutförandet. Båda grupperna upplevde att de hade stimulerande arbetsuppgifter som de till stor del kunde påverka själva. Ur ett längre perspektiv upplevde dock båda grupperna viss osäkerhet runt sin arbetssituation. Vikarierna var införstådda i att de inte hade en framtid på arbetsplatsen, vilket lämnade avtryck på såväl motivation och engagemang när anställningen närmade sig sitt slut. Att vikarierna på grund av en brist på långsiktighet i sitt förhållande till arbetsgivaren inte var helt på det klara med vilka krav de kunde ställa på denne tyder på att ett psykologiskt kontrakt mellan parterna inte helt har hunnit utvecklas.

Också de tillsvidareanställda kände viss grad av osäkerhet och kontroll i sin långsiktiga arbetssituation till följd av de organisationsförändringar som skett. Ingen av de tillsvidareanställda gav uttryck för att de kände att den egna anställningen var direkt hotad, men en medvetenhet runt att den inte helt går att ta förgiven hade smugit sig in i deras medvetenhet i samband med neddragningarna.

Att de tidsbegränsat anställda inte efterfrågar utbildningsinsatser på samma sätt som de tillsvidareanställda går att koppla till deras osäkerhet runt vilka krav de kan ställa på arbetsgivaren. Tror inte främst att det är företagsinterna utbildningar som gör att olika kunskapsgrupper som är något olika konstituerade utvecklas på arbetsplatsen utan att det är tidsaspekten och vikariernas brist på en långsiktig organisationell hemvist som påverkar. Båda grupperna påtalar att vikarierna blir mer av generalister medan de tillsvidareanställda utvecklar mer av specialistområden. Att vikarier saknar ett specifikt bevakningsområde gör att dessa upplevs som mer flexibla.

Man kan alltså se vissa tecken på att det finns en kärna med mer specifik kunskap och ett mer utvecklat kontaktnät såväl inom som utanför tidningen som de kan dra nytta av sitt arbete än den mer perifera gruppen.

Samtliga respondenter nekar först till att det finns en känslomässig eller social uppdelning mellan grupperna på arbetsplatsen på grund av att tidsbegränsad personals närvaro är så etablerad inom branschen. Vid en utvecklad diskussion framträder dock en något annorlunda bild. Siv menar att hon har svårt att fortsätta att engagera sig i alla nya ansikten och har svårt att lära sig namnen och Hanna tar ogärna upp en konflikt som hon har med en fast anställd med chefen. Detta beror troligtvis på att Hanna inte är helt säker på vilka lojaliteter hon kan

förvänta sig av arbetsgivaren. Samtidigt tyder känslan också på att hon upplever sig ha en lösare koppling till företaget än den fast anställda och därför inte kan räkna med samma stöd.

Samtliga upplevde utlasningar som något negativt, men då det gällde att hantera frågan så skiljde sig inte gruppen åt. Alla är med i facket, men endast Siv är aktiv. Andra åtgärder för att påverka och förändra situationen existerar inte.

Kan man då med denna bakgrund tala om en kärna och perifer grupp. Vid första anblick nej då båda grupperna har kvalificerade arbetsuppgifter som de till stor del påverkar själva. Tar man dock den bristande långsiktigheten i beaktande och de konsekvenser denna har så tycker jag ändå att man kan tala om en uppdelad personalkår som har olika förutsättningar i sitt yrkesutövande.

De vikarierande respondenterna gav inte utlopp för att de vantrivdes på tidningen på grund av anställningsformen. Hanna känner exempelvis att hon har lärt sig mycket erfarenhetsmässigt genom att gå mellan olika tjänster. Vikarierna ger dock uttryck för att det önskvärda är att få en tillsvidareanställning.

Samtliga respondenter är dock kritiska till den frekventa förekomsten av tidsbegränsade anställningar och särskilt fenomenet utlasningar. Jag tänker avslutningsvis behandla detta fenomen och utifrån respondenternas tankar sätt in denna företeelse i ett flexibilitetssammanhang.

8.2 Utlasningar som ett uttryck för flexibilitet

Det är svårt att diskutera tidsbegränsade anställningar med journalister utan att komma in på utlasningar. Fenomenet innebär att då en period på elva månader och två veckor har förflutit så har vikarien rätt till förtur till andra vikariat som uppstår på arbetsplatsen. För att undvika denna rätt till förtur uppstår så lasas personen ut.

Utlasningar påverkar såväl de personer som tvingas byta arbetsplats en gång varje år liksom den fasta personalen som ständigt får nya arbetskamrater. Jag tar mitt avstamp i respondenternas tankar runt och upplevelser av utlasningar då jag är intresserad av hur de gör en företeelse som inverkar på deras arbetssituation förstålig.

Atkinson talar om de olika sorterna, funktionell, numerisk och finansiell flexibilitet (Eriksson & Karlsson, 2000)(Se s. 3). Jag kommer att i den mån det är möjligt att sätta in och tolka respondenternas förklaringar och uppfattningar bakom utlasningar inom ramen för dessa flexibilitetssträvanden.

Ingen av respondenterna har hört några direkta arbetsgivarargument bakom fenomenet utlasningar och försöken att undgå anställningar genom att kringgå 3:5 regeln. Den sistnämnda regeln säger att ett vikariat som har pågått i tre år under en femårsperiod automatiskt ska övergå i en tillsvidareanställning (LAS, 5§2 st).

Lennart upplever det här med ”flexibilitetsstrategin” som lite ”konstig”. Tycker det är underligt att arbetsgivaren är mån om att en viss person inte får förtur.

”Det verkar konstigt att den här förturen skulle vara så farlig eftersom man är kapabel att göra jobbet fram till dess men sen om jag...om dom skulle vara tvungna att anställa nån så vill de inte anställa just mig även om de vill att jag ska göra jobbet just ett år.” (Lennart)

Lennart tycker sig förstå motiven bakom att kringgå 3:5 regeln då det är svårare att göra sig av med personal som blivit fast. Glavå (2001) uppmärksammar också att efterfrågan och förekomsten av tidsbegränsade anställningar ökade då ett krav på ”saklig grund” vid uppsägningar infördes. Regeln syftade till att ge arbetstagaren en ökad anställningstrygghet genom att det blev svårare att säga upp personal.

Hög grad av anställningstrygghet kan öka trycket efter andra typer av anställningsformer. Provrespondenten berättar exempelvis om en kollega som av arbetsgivaren fick uppmaningen att starta eget och sälja sina tjänster till samme arbetsgivare så att denne inte skulle behöva anställa. Kortsiktigt förlorade arbetsgivaren ekonomiskt på detta, men slapp samtidigt de förpliktelser som en anställningsrelation medför.

Bakom fenomenet utlasningar kommer Lennart till slutsatsen att ekonomiska övervägningar delvis spelar in. Nya vikarier ligger nämligen på den lägsta lönenivån. Han tror också att en nyliberal ideologi som inte ifrågasätts är den förhärskande inom organisationen.

” Det här flexibla ingår liksom i den här affärsmässiga nyliberala normen. Även om man inte riktigt vet om det blir bättre så är det liksom...om man är troende så är man...det ingår liksom i deras världsbild. Jag tror det kan handla mer om det än om konkreta affärsfördelar.” (Lennart)

Lennart liksom provrespondenten tolkar utlasningar som ett uttryck för finansiell flexibilitet. Då nya vikarier ligger längst ner på lönestegen så blir utlasningar ur detta perspektiv ett sätt att försöka dra ner på personalkostnaderna.

Vikariat och projektanställningar är enligt Journalistförbundet (www.sjf.se) de vanligaste tidsbegränsade anställningarna inom journalistbranschen. Vikariat används enligt Håkansson (2002) inte som ett sätt att åstadkomma numerisk flexibilitet då en redan existerande tjänst tillsätts under ordinarie anställds frånvaro. Finns dock ett litet utrymme för flexibilitet då arbetsgivaren kan välja om platsen ska tillsättas eller inte. Siv berättar att numera tillsätts inte korttidsvikariat utan det faller på befintlig personal att täcka upp för den frånvarande. Detta är det sätt som man kan se hur vikariat används som ett sätt att uppnå numerisk flexibilitet på arbetsplatsen, men jag kan inte se hur denna typ av flexibilitet skulle kunna uppnås genom utlasningar.

På frågan om varför Siv tror att inlasningar från arbetsgivarens håll upplevs som något negativt säger hon.

”Nej men... man vill vara fri att välja. Dyker det upp någon kanonbra så ser man till att den blir inlasad men för det mesta så....Man har en rörlighet i yrket. Om man ser nåt bra också från vikariernas sida och det kan dom säga till mig ” att jag hade inte varit här om det inte funnits 11 månaders regeln för då hade ju någon annan haft den här tjänsten och kvar. Då hade ju inte jag fått chansen.” (Siv)

Inom ramen för Sivs uttalande kan man tolka det systematiska bruket av utlasningar som ett sätt att åstadkomma funktionell flexibilitet, en rörlighet som ger möjlighet att få in idéer och kompetenser som organisationen saknar. I analysen framkom det att vikarier ofta får en mer generell kunskap och upplevs som mer flexibel då de är mindre uppbokade och mer villiga att ta de uppdrag som erbjuds. Detta skulle också kunna betraktas som ett sätt att uppnå flexibilitet genom en konstant vikarieström.

Respondenterna är tveksamma till om journalistiken berikas av en ständig ström av nya vikarier. Lennart tror inte att nyhetsbevakningen generellt blir bättre av en rulljans på vikarier förutom i några få lyckliga fall då det kommer in någon med helt nya tankar och perspektiv. För det totala upplever Lennart att det är ”kasst” då vikarierna under sitt begränsade gästspel inte hinner utveckla ett kontaktnät och fördjupad ämneskunskap, två saker som kräver tid och kontinuitet.

Siv uppmärksammade det faktum att fler vikarier får chansen att testa sina vingar på grund av 11 månaders gränsen. Hon och två av de andra respondenterna ställer sig dock frågande till om flexibilitet i form av nya tankar och idéer åstadkoms på detta sätt för journalistiken i stort. Påtalar att det i slutändan är samma individer som går mellan tidsbegränsade vikariat på olika tidningar. Nu har utbudet av tidningar minskat vilket gör detta karusellåkande mer problematiskt.

Vilket framhölls redan i inledningen av uppsatsen så är det intressant och dessutom av stor vikt att undersöka vilka konsekvenser enskilda journalisters arbetsförhållanden får för verkningar på mediaproduktionen i stort. Det är dock svårt att se samband mellan orsak och verkan mellan dessa olika analysnivåer och blir därmed ett område för spekulation snarare än vetenskap.

9. Litteraturförteckning

Bergström, G. (2003). *Lösa förbindelser i samhällets tjänst- en fallstudie av fast personals samexistens med tidsbegränsat anställda i brevbärarkulturen* (C-uppsats i sociologi).

Göteborgsuniversitet, Sociologiska institutionen.

Castells, M. (2001). *Informationsåldern: ekonomi, samhälle och kultur. Nätverkssamhällets framväxt*. Göteborg. Daidalos.

Cialdini, R. (1993). *Influence: science and practice*. New York: HarpersCollins College Publishers

Corbin, S., & Strauss, A. (1998). *Basics of Qualitative Research*. London: Sage.

Eriksson, B., & Karlsson, J.Ch. (2000). *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor. En empirisk prövning av en retorisk figur*. Lund: Arkiv förlag.

Eriksson, B., & Larsson, P. (2002). Våra arbetsmiljöer. I Hansen, L., & Orban, P. (Eds.), *Arbetslivet* (s. 125-154). Lund: Studentlitteratur.

Glavå, M. (2001). *Arbetsrätt*. Lund: Studentlitteratur.

Hellgren, J. (2003). *The times they are a-changin' . Job uncertainty and the flexible labour market*. Stockholm: Stockholm University, Department of Psychology.

Holme, I., & Solvang, B. (1997). *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.

Håkansson, K. (2002). Anställningsformer och arbetsvillkor. I Hansen, L., & Orban, P. (Eds.), *Arbetslivet* (s. 301-323). Lund: Studentlitteratur.

Håkansson, K. (2000). *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. (Forskningsrapport 2001:1). Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.

Kjellberg, A. (2002). Ett nytt fackligt landskap- i Sverige och utomlands. I *Arkiv* (s. 44-92). Lund: Arkiv förlag.

Näswall, K., Hellgren, J. & Sverke, M. (2003). *Anställningsotrygghet: individen på den flexibla arbetsmarknaden*. Lund: Studentlitteratur.

Repstad, P. (1993). *Närhet och distans: kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Trost, J. (1997). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Wikman, A. (2001). *Internationalisering, flexibilitet och förändrade företagsformer. En statistik analys av arbetsställdas utveckling under 90-talet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Övrigt

www.sjf.se, Journalistförbundets hemmsida .Datum 040415

www.dn.se. Datum 040330. Hulthén, A. *Fast jobb erbjuds i utbyte mot sex*.

Bilaga

Intervjumanual

Bakgrund

Utbildning?

Arbetslivserfarenheter?

Vad fick dig att välja att bli journalist?

Anställning idag

Anställningsform?

Anställningstid?

Inställning till din typ av anställning?

Upplever du att det finns någon påtaglig skillnad utöver anställningsform mellan tillsvidare anställda och de/ni med någon form av tidsbegränsad anställning?

Inställning till arbetsplatsen

Vad har du för typ av arbetsuppgifter?

Vad anser du utmärker ditt nuvarande jobb?

Vad upplever du som positivt och negativt med ditt jobb/arbetsplatsen?

I vilken grad känner du att du kan påverka din arbetssituation?

Känner du engagemang i ditt arbete?

Hur ser gemenskapen och samarbetet ut på arbetsplatsen?

Spelar den arbetsplats du jobbar på en central roll för dig i din yrkesidentitet?

Kompetens och utveckling

Upplever du att du har den kunskap och de färdigheter som krävs för att utföra ett "bra jobb"?

Känsla av utveckling?

Hantering av missnöje

Hur hanterar du sånt som du är missnöjd med i din arbetssituation?

Är du med i facket? Är du fackligt aktiv?

Varför/varför inte?

Vad känner du att medlemskapet ger dig?

Tror du på facket som en påtryckningskraft?