



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

DISPUTERAD OCH KLAR- ÄNDÅ INTE ANSTÄLLNINGSBAR

Personalens upplevelser av anställningstrygghet och
karriärmöjligheter vid ett svenskt universitet

Examensarbete för kandidatexamen i personalvetenskap 15 hp

Ida Bergström och

Hanna Kristiansen

Handledare: Ylva Wallinder

Juni 2014

Tack till...

Vi vill rikta ett stort tack till alla informanter och intervjupersoner för den tid och det intresse ni lagt ner. Utan er hade det inte blivit någon uppsats. Stort tack till vår handledare Ylva Wallinder för snabba svar och mycket bra kritik. Du har med råge uppfyllt våra psykologiska kontrakt. Med ditt engagemang, driv och lite tur tror vi att du kommer komma långt inom universitetet. Tack till Jacob för språkligt stöd och till Maria för hjälp med sidnumrering. Slutligen vill vi tacka våra kollegor Kersti och Agnes för upplyftande pepp-talk och lunch. Tack tvärgruppen, Inez och Sofie, för bra feedback samt bullar.

Ida Bergström &
Hanna Kristiansen



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Abstract

Examensarbete, kandidat:	15 hp
År:	2014
Handledare:	Ylva Wallinder
Examinator:	Ylva Ulfsdotter Eriksson

This study examines university employees' perception of their employment situation and career opportunities. By tradition, fixed term contracts are used in the Swedish research community due to dependency on insecure funding. There is a current debate that questions this use of insecure employments. The employments are said to negatively affect the university's societal role and international competitiveness. The study's aim is to explore this tendency of insecure employments by using theories of psychological contracts, employability, employment and income security.

The study's empirical findings, based on qualitative interviews, show that the respondents experience unfulfilled psychological contracts due to an insecure employment situation in combination with the unfulfilled wish for a permanent employment. Therefore, the employees compensate and cope for the experienced job insecurity through different actions, among others by employability enhancement. Furthermore, the employed endure feelings of insecurity, worry and loss of commitment to their work caused by insecure working conditions. The experienced lack of future job security forces individuals to invest in their employability in order to increase their opportunities to find jobs outside of the university. This fact suggests that the organization's pursuit of numerical flexibility have a negative impact on the organization's activities and its staff and in the long run the competence maintenance of the organization.

Key words: fixed term contract, psychological contract, employability, employment security, flexibility

Innehåll

1. INLEDNING	1
1.1 Problemformulering	2
1.2 Syfte och frågeställning	3
1.3 Bakgrund	4
1.3.1 Den studerade avdelningen	6
2. TEORI OCH TIDIGARE FORSKNING	6
2.1 Visstidsanställningar och osäkerhet	7
2.1.1. Osäkerhet även för högutbildade	7
2.2 Psykologiska kontrakt	8
2.2.1 Relationella och transaktionella kontrakt	9
2.2.2 Kontraktsbrott	10
2.3 Konsekvenser av visstidsanställningar	10
2.3.1 Kontextens betydelse för den upplevda tryggheten	12
2.3.2 Den allmänna bilden av visstidsanställningar	12
2.3.3 Visstidsanställningar har påverkan på välbefinnande	13
2.3.4 Individerna kompenserar för bristande anställningstrygghet	13
3. METOD	14
3.1 Kvalitativ ansats	14
3.1.1 Kvalitativa semistrukturerade intervjuer	15
3.1.2 Val av litteratur	16
3.1.3 Databearbetning- tematisk analys	16
3.2 Urval	16
3.3 Etiska ställningstaganden	17
3.4 Studiens tillförlitlighet	18
4. RESULTAT OCH TOLKNING	19
4.1 Oklara förväntningar och kontraktsbrott	19
4.1.1 Förväntningar ur ett arbetstagarperspektiv	20
4.1.2 Kontraktsbrott	21
4.1.3 Relationella kontrakt bland universitetsanställda	22
4.1.4 Kontrakten blir mer transaktionella	23
4.2 Bristande anställningstrygghet för universitetsanställda	25
4.2.1 Kognitiv och känslomässig oro	25
4.2.2 Betydelse av individuella egenskaper och livssituation för upplevd anställningstrygghet	26
4.2.3 Bristande socialt skydd för universitetsanställda	28
4.2.4 Betydelsen av arbetsuppgifternas karaktär	29
4.2.5 Anställningen ses inte som en karriärmässig språngbräda	29

4.2.6 Faktorer som mildrar oron: inkomstrygghet och sysselsättningstrygghet	30
4.3 Anställningsbarhet som kompensation för brister i anställningstrygghet	31
4.3.1 Konsekvenser av arbetstagarens upplevda otrygghet	31
4.3.2 Normer inom professionen och i samhället	32
4.3.3 Strategier för anställningsbarhet som kompensation	33
4.3.4 De psykologiska kontraktens framtid	35
5. DISKUSSION OCH SLUTSATSER	36
5.1 Konsekvenser för universitetet och forskningen i stort	37
5.2 Generella slutsatser	37
5.3 Förslag till vidare forskning	39
6. REFERENSER	39
Litteratur	39
Tidningsartiklar	41
Övriga källor	41
BILAGA 1 INTERVJUSTÖD ANSTÄLLDA/ F.D. ANSTÄLLDA PÅ FORSKNINGSAVDELNINGEN	42
BILAGA 2 FRÅGOR TILL FORSKNINGSLEDARE	44

1. Inledning

I Sverige har det blivit allt vanligare, både i privat och offentlig sektor, att organisationer visstidsanställer personal. År 2013 var 11,7 % av arbetskraften i Sverige (25-74 år) visstidsanställd (SCB 2014). Användandet av visstidsanställningar är tre gånger högre på universiteten än genomsnittet i landet och den högsta andelen finns inom de medicinska och naturvetenskapliga fakulteterna (Åmossa 2013:6). Visstidsanställningar är ett samlingsbegrepp för alla typer av tidsbegränsade anställningar och skiljer sig från tillsvidareanställningar som löper på obestämd tid. Användningen av visstidsanställningar kan vara ett sätt för företag och organisationer att uppnå flexibilitet. Genom att hålla delar av arbetskraften löst knuten till organisationen kan dessa fungera som en buffert vid förändringar i efterfrågan, vilket sägs leda till en ökad kostnadseffektivitet (Kalleberg 2001:484). Det blir bland annat lättare för en arbetsgivare att anpassa sig till konjunktursvängningar och säga upp den löst förankrade personalen med kort varsel i lägen då organisationen anser sig behöva spara pengar. För att kunna hålla personal löst knuten till organisationen under lång tid händer det att svenska arbetsgivare staplar olika former av visstidsanställningar på varandra. Detta är tillåtet enligt lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80).

I det nya arbetslivet, som sedan 1970-talet vuxit fram, måste företag och organisationer över hela världen anpassa sig till en arbetsmarknad präglad av global konkurrens och nya ökade krav på flexibilitet (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg 2006:13ff). Detta ställer i sin tur nya krav på den anställde att vara flexibel och ansvara för att hålla sig attraktiv på arbetsmarknaden. Det är inte längre givet att en anställning varar livet ut, till skillnad från en tidigare epok av industrialism, och inte heller har arbetet samma givna plats i livet som tidigare (Allvin *et al.* 2006:17f). Gränserna mellan arbete och privatliv har blivit otydligare och arbetsvillkoren har på många sätt blivit tuffare. Guy Standing (2013:22) beskriver att anställningsförhållanden har blivit osäkrare för en allt större del av arbetskraften. Detta beror på att nyliberala idéer om att tillväxt bör eftersträvas genom fri konkurrens lett fram till ökade flexibilitetskrav. Riskerna har, enligt Standing, alltmer kommit att förskjutas från arbetsgivarna till arbetstagarna och det har resulterat i framväxten av ett *prekariat*, en ny grupp människor som lever under prekära omständigheter. Dessa saknar ofta den trygghet i bland annat anställning, yrkesidentitet och inkomst, som krävs för att bygga ett stabilt liv. Det

som är nytt i utvecklingen är att otryggheten även drabbar personer med hög utbildningsnivå (Standing 2013). Forskningspersonal som tillhör denna grupp blir därför intressant att studera. Användningen av visstidsanställningar är enligt Standing en del av fenomenet prekariatet, varför denna studie fungerar som ett exempel på en större samhällsutveckling.

1.1 Problemformulering

Ämnet visstidsanställningar är högst aktuellt, att döma av den debatt som just nu pågår mellan fackförbund, intresseorganisationer och arbetsgivarorganisationer. Bland annat pekar statstjänstemannaförbundets (ST:s) ordförande Britta Lejon på att de statligt anställda får sämre villkor på grund av att visstidsanställningar staplas på varandra och ett aktivt undvikande att tillsvidareanställa vid nyrekryteringar (SvD 2013). Hon menar att staten som arbetsgivare borde agera som en förebild på arbetsmarknaden när det gäller anställningar, men att flera faktorer omöjliggör detta. Arbetsgivarverket menar i sitt svar till Britta Lejons kritik att visstidsanställningarna fyller en viktig funktion för verksamheten. Detta bland annat när det gäller anställningar som syftar till att kompetensutveckla de anställda (SvD 2013).

Även ledamöter från Kungliga Vetenskapsakademiens kommitté riktar kritik mot användningen av visstidsanställningar, med fokus på universitetet. De hävdar att universitetet i Sverige går miste om ung och lovande arbetskraft på grund av de osäkra karriärvägarna (DN 2014). Begåvade svenska forskare söker sig hellre till länder där chansen till tillsvidareanställning ser bättre ut. Ledamöterna anser att detta är en negativ faktor för den svenska forskningen konkurrensmässigt.

Ämnet visstidsanställningar är även relevant ur personalvetenskaplig synvinkel, då det påverkar organisationer och individer. Balanseringen mellan organisationens strategier för lönsamhet och personalens hälsa och välbefinnande är centralt i en personalvetares uppdrag. Spänningen mellan personalens intressen och organisationens agenda kommer därför vara underliggande i denna uppsats. Visstidsanställningarnas påverkan på personalen menar vi kan kopplas till möjligheten att nå god produktivitet och kvalitet i verksamheten, då forskning visat att visstidsanställningar kan inverka bland annat på de anställdas hälsa, engagemang och benägenhet att lämna organisationen (Aronsson, Gustafsson & Dallner 2000; Cheng & Chan 2008; De Cuyper & De Witte 2011). Den forskning som förts på ämnet har främst varit

kvantitativ, varför vi vill tillföra en kvalitativ studie. För att nå en förståelse för visstidsanställningarnas påverkan på personalen kommer studien fokusera just på personalens subjektiva upplevelse av sin arbetssituation och karriärmöjligheter.

Universitetet uppger i sin anställningsordning att de arbetar för en långsiktig kompetensförsörjning (Göteborgs universitets anställningsordning 2013:12)¹ vilket ifrågasätts i tidigare nämnda debattinlägg. Vissa parter menar att användningen av visstidsanställningar är ett hot mot universitetets kompetensförsörjning och därmed mot dess konkurrenskraft. Detta gör ämnet viktigt att belysa då det kan ha en påverkan på samhället. Med detta som bakgrund vill vi titta på hur kompetensförsörjningen fungerar på en avdelning inom universitetet. Den studerade personalens tankar kring framtid och karriär inom universitetet får fungera som ett exempel.

1.2 Syfte och frågeställning

Det generella syftet med vår studie är att undersöka hur användandet av tillfälliga anställningsformer fungerar inom den medicinska fakultetens forskningsverksamhet vid universitetet. Mer specifikt vill vi undersöka hur personalen upplever sina anställningsformer och vilka konsekvenser de anser att anställningsformerna får för deras arbetsvillkor.

Frågeställningarna som kommer besvaras är således:

1. Hur upplever personalen vid en medicinsk forskningsenhet på ett svenskt universitet sina anställningsformer och de förutsättningar som följer med dessa?
2. Hur ser de anställda på sina framtida möjligheter till anställning och karriär inom akademien?

¹ Vilket lärosäte som studerats framgår här för ökad transparens i studien. Lärosätets namn är dock av mindre vikt för studiens resultat, då det är fenomenet otrygga anställningar inom akademien i stort som är studiens fokus. Lärosätets kommer därför ej nämnas vidare i texten utan kallas universitetet.

1.3 Bakgrund

Detta avsnitt avser ge en förklaring till hur situationen ser ut med visstidsanställningar inom universitetet idag och varför den ser ut som den gör. Tillämpliga regler gällande olika anställningsformer kommer presenteras liksom en beskrivning av den forskningsavdelning där studien genomförts.

En anledning till den stora andelen visstidsanställningar inom akademien uppges i en rapport från Sveriges Universitetslärarförbund (SULF) vara en tradition av visstidsanställningar för forskare (Åmossa 2013:8). Även faktumet att verksamheten till stor del finansieras av externa anslag ses som en anledning. Anslagen, som vanligtvis löper i 3-4 år, gör den ekonomiska situationen osäker. Till följd av det vågar lärosätena inte tillsvidareanställa personal, som de kanske måste säga upp när pengarna tar slut (ibid.). Åmossa (2013:5) tar vidare upp autonomireformen som en förklaring till visstidsanställningarnas betydande roll inom akademien idag. Denna reform har som syfte att ge enskilda lärosäten större självbestämmande och har bland annat gjort det till varje lärosätes egen sak att bestämma vilka former av anställningar som ska användas. Enligt regeringens proposition, som ligger till grund för reformen (prop. 2009/10:149), bör antalet tidsbegränsade anställningar minska, med anledning av att de är så många fler än på arbetsmarknaden i stort. Regeringen menar att de regler som gäller för övriga arbetsmarknaden bör kunna tillämpas även inom den statliga högskolesektorn.

De anställningsformer som finns på det studerade universitetet regleras följaktligen antingen i Högskoleförordningen, Lagen om anställningsskydd (LAS) eller i kollektivavtal. I högskoleförordningen finns ett antal givna anställningsformer och utöver dessa får lärosätet besluta kring vilka former som ska gälla. Följande former av visstidsanställningar är relevanta för studien:

- Enligt 5§ Lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80) tillåts tidsbegränsade anställningar för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsarbete, anställning efter att arbetstagaren fyllt 67 år, samt provanställning. För formerna allmän visstidsanställning och vikariat gäller att anställningen övergår i en tillsvidareanställning om anställningen pågått i mer än två år under

en femårsperiod. För personalen på den aktuella forskningsavdelningen² innebär detta att de, efter att ha jobbat på tillfälliga kontrakt i två år, inte kan få kontraktet förlängt även om det finns forskningsanslag och forskningsgruppen vill ha dem kvar. För att kunna fortsätta anställningen måste de antingen vänta tills en ny femårsperiod börjar och LAS-perioden kan börja räknas från noll, få en anställning som är undantaget LAS, eller bli beviljad en tillsvidareanställning från institutionens prefekt. Då just denna institution är nära kopplad till Universitetssjukhuset är det också möjligt att bli anställd som forskare på sjukhusets forskningspengar. Där finns möjligheten att vara anställd i ytterligare två år, innan LAS sätter stopp.

- Anställning som postdoktor är en meriteringsanställning som regleras enligt kollektivavtal (Arbetsgivarverket & Sveriges akademikers centralorganisation (SACO) 2008). Denna anställning får pågå i två år, med eventuell förlängning om särskilda skäl föreligger. Syftet med anställningen är att ”ge nyblivna doktorer möjlighet att befästa och vidareutveckla i första hand sina vetenskapliga färdigheter” (Göteborgs universitets anställningsordning 2013:10). Det är detta som åsyftas med ordet meritering.

- I enlighet med 12§ Högskoleförordningen (SFS 1993:100) har Universitetet fattat beslut om att meriteringsanställningarna biträdande universitetslektor och forskarassistent ska finnas. Båda anställningarna syftar till ”att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läraranställning som det ställs högre krav på behörighet för” (Göteborgs universitets Anställningsordning 2013:8-9). Tjänsterna får pågå i fyra år, med eventuell förlängning vid särskilda skäl. En tjänst som biträdande universitetslektor ska leda till prövning för befordran till tjänst som universitetslektor. Forskarassistenttjänsten däremot leder inte fram till någon sådan prövning. Enligt Åmossa (2013:19) är det stora problemet med meriteringsanställningarna att endast ett fåtal leder till tillsvidareanställning eller en prövning för detta.

År 2012 anmälde fackförbundet SULF Sverige till europeiska kommissionen för brott mot visstidsdirektivet, efter att regeringen återinfört en helt tidsbegränsad anställning i högskoleförordningen (Götlind 2012). Anmälandet åskådliggjorde den kritik som

² Information om verksamheten från insamlad empiri.

fackförbundet riktar mot möjligheten att stapla visstidsanställningar i olika kombinationer, som de menar gör det möjligt att visstidsanställa i oändlighet utan att anställningen övergår i en tillsvidareanställning.

1.3.1 Den studerade avdelningen

Den avdelning där vi har förlagt studien tillhör den medicinska fakulteten vid universitetet, som även är en del av Sahlgrenska akademien³. Det dagliga arbetet på avdelningen utförs vanligtvis i projektform i forskarlag där en forskningsledare har det övergripande ansvaret för projektet⁴. Det är forskningsledaren som genom anslag och stipendier budgeterar för projektet och det är även denne som har befogenhet att anställa visstidsanställd personal. Forskarlaget kan bestå av exempelvis doktorander, postdoktorer, forskningslaboranter, biträdande forskare och forskningsassistenter. Postdoktorer, forskningsassistenter och biträdande forskare kan ansöka om egna anslag och ändå tillhöra forskarlaget. Fakulteten har en prefekt som kopplas in när det kommer till att tillsvidareanställa personal eller utlysa tjänster. Teoretiskt sett har en tillsvidareanställd person möjlighet att bli omplacerad till en annan forskargrupp i organisationen om den egna forskargruppen inte skulle ha råd med fortsatt anställning, förutsatt att personen har rätt kompetens för tjänsten. Att sådana omplaceringar går igenom är dock väldigt ovanligt. Omplaceringsförfrågningar kan skickas runt i organisationen i år utan att någon avdelning tar emot personen. Anledningen till att institutionens prefekt godkänner ytterst få tillsvidareanställningar är att det inom statliga organisationer anses vara svårt att säga upp personal.

2. Teori och tidigare forskning

I detta avsnitt avser vi presentera de modeller och den tidigare forskning som ligger till grund för vår förståelse för ämnet och som används i uppsatsens analys- och diskussionsdel. Som en

³ Information från <http://www.sahlgrenska.gu.se/om-fakulteten/> hämtad 2014-04-23. Även här nämns organisationens namn för ökad transparens.

⁴ Information om verksamheten från insamlad empiri. Källan är en forskningsledare vid avdelningen, i brist på officiellt organisationsschema.

bakgrund till användningen av visstidsanställningar kommer Atkinsons flexibilitetsmodell och dess uppdelning i en funktionellt flexibel kärna och en numerärt flexibel periferi presenteras. Därefter beskrivs ett antal, för uppsatsen, centrala begrepp. Först det *psykologiska kontraktet*, som förklarar relationen och de förväntningar som finns mellan arbetsgivare och arbetstagare. Efter detta förklaras begreppet *anställningstrygghet*, vilket innebär den uppskattade risken att bli av med sitt jobb. Detta följs av begreppet *syssetsättningstrygghet*, vilket innebär en individs möjlighet att hitta och få ett nytt likvärdigt eller bättre jobb. Därpå behandlas begreppet *anställningsbarhet* som innebär individens anpassning till arbetsmarknadens krav. Slutligen beskrivs begreppet *inkomsttrygghet*, vilket innebär möjligheten att kunna försörja sig vid arbetslöshet. Dessa är de definitioner vi valt att använda och reserverar oss för att de kan skilja sig från andra forskares definitioner. I kapitlet presenteras även sammanfattningar av resultat från tidigare studier gällande visstidsanställningars påverkan på individen.

2.1 Visstidsanställningar och osäkerhet

Som nämnts i uppsatsens inledning har den globala konkurrens som präglar dagens ekonomi skapat större krav på flexibilitet för både företag och individer (Allvin *et al.* 2006:13ff). John Atkinsons flexibilitetsmodell från 1984 har sedan den publicerades haft stort inflytande på forskningen inom flexibilitetsområdet (Kalleberg 2001:481ff). Enligt modellen strävar företag efter att skapa stabila och långsiktiga relationer med vissa arbetstagare, vilka utgör arbetsplatsens kärna. Samtidigt vill de ha lösa förbindelser med andra arbetstagare, som får en mer perifer roll i organisationen. Kärnan är tänkt att vara funktionellt flexibel, vilket innebär att den genom utbildning och träning tillägnar sig kunskaper som krävs för att snabbt kunna byta arbetsuppgifter. De perifera arbetstagarna ger organisationen numerisk flexibilitet, då dessa genom sina lösa kopplingar till organisationen lätt kan anställas och sägas upp när behovet av arbetskraft skiftar (Kalleberg 2001).

2.1.1. Osäkerhet även för högutbildade

I uppsatsens inledning nämns Standings begrepp prekariatet. Vad som är nytt i den utveckling han beskriver och som gör vårt fall intressant är att dessa förhållanden inte enbart drabbar människor från arbetarklassen utan att även högutbildad arbetskraft idag kan leva liv präglade av osäkerhet (Standing 2013:11).

Med utgångspunkt i Atkinsons teori har Aronsson, Gustafsson och Dallner (2000:19) beskrivit en kärna-periferistruktur som tar hänsyn till hur olika typer av visstidsanställda har olika stark anknytning till organisationen de arbetar för. Enligt dem består periferin av olika skikt av anställda, där exempelvis objekt- och projektanställda befinner sig nära företagets kärna, då de ofta har arbetsvillkor som liknar de fast anställdas. Som kontrast till detta utgör behovs- och säsongsanställda en grupp lösare knutna visstidsanställda. Aronsson *et al.* (2000:18) kategoriserar gruppen visstidsanställda universitetslärare till de objekt- och projektanställda, utifrån de arbetsförhållanden de har, vilket innebär att dessa utgör en grupp som är relativt starkt knuten till organisationen.

2.2 Psykologiska kontrakt

Begreppet psykologiskt kontrakt som det ser ut idag har sin grund i Rousseaus artikel från 1789 (George 2009). Enligt hennes definition är individens uppfattningar av de löften och förväntningar om ett ömsesidigt utbyte det som är intressant i dessa kontrakt (Rousseau 1789:123). Isaksson och Bellaagh (2005:4) menar att begreppet handlar mer om förhållandet mellan den anställda individen och dess arbetsgivare bortom det formella anställningskontraktet. Det psykologiska kontraktet kan oavsett tolkning användas som ett analysverktyg för att åskådliggöra anställdas och arbetsgivares relation och relationens innehåll i form av förväntningar och löften. Det kan även användas till att förklara känslor av besvikelse eller tillfredställelse samt de attityder och beteenden som följer av detta (Rousseau 1789:123). För att kontraktet ska kunna uppstå och bli stabilt krävs det att kontraktets parter kan lita på att den andra parten både vill och har möjlighet att uppfylla kontraktet (Rousseau & Schalk 2000).

Rousseau (1789:122) menar att det psykologiska kontraktet lämnar stort utrymme för subjektiva tolkningar utifrån det som är nedskrivet eller uttalat. Tolkningarna är till stor del sprungna ur det förhållande och den interaktion som finns mellan parterna. Guest, Isaksson och De Witte (2010) tillägger att det även påverkas av omgivningen genom bland annat det ekonomiska läget eller normer inom professionen. Individens personliga egenskaper och förutsättningar är av vikt i utformandet av kontraktet (Rousseau & Schalk 2000). Rousseau (1789) menar att individen, för att kontraktet ska fungera, i någon utsträckning måste underkasta sig eller acceptera organisationens värden. I vilken grad individen känner en

önskan att få vara en del av verksamheten och anstränger sig för organisationens syfte avgör individens engagemang och således innehållet i kontraktet.

2.2.1 Relationella och transaktionella kontrakt

Det finns två huvudtyper av psykologiska kontrakt, det relationella och det transaktionella, vilka befinner sig i varsin ände av ett kontinuum (George 2009:11ff). I det relationella kontraktet bygger relationen mellan den anställda och arbetsgivaren på ömsesidiga och emotionella grunder. Den anställda känner att den kan identifiera sig med arbetet och går med på arbetets utformning och innehåll. Detta för att personen upplever ett engagemang och inte bara på grund av ekonomiskt utbyte. När individen lägger ner tid och engagemang i sitt arbete kan det ses som en investering. Arbetsgivaren gör motsvarande investeringar genom att exempelvis erbjuda kompetensutveckling och förväntar sig att den anställda ska stanna på arbetsplatsen samt visa lojalitet och engagemang. Arbetsgivaren kan också inom ramen för ett relationellt kontrakt erbjuda självständighet, samarbete och erkännande (Allvin *et al.* 2006:81). Det relationella kontraktet är långsiktigt i det att den anställda förväntar sig en längre och säkrare form av anställning (George 2009:13ff). Det transaktionella kontraktet, däremot, binder parterna på instrumentella och ekonomiska grunder. Inom denna typ av kontrakt är arbetet inte en del av identiteten utan incitamenten är snarare möjligheter till karriärsutveckling och status. Anställningarna är av en mer kortsiktig art, vilket möjliggör för organisationen att skapa den numerära flexibilitet som nämnts tidigare. Emotionellt engagemang är inte lika framstående och den anställda förväntas kunna utföra arbetet utan ingripande insatser från arbetsgivaren.

Enligt Kalleberg (2001:481) ges den så kallade kärnan större möjlighet till delaktighet och påverkan, något som i kombination med belöningar kopplade till organisationens framgång leder till ett ökat engagemang. Detta tolkar vi som att denna grupp överlag har mer relationella kontrakt. Som kontrast till detta uppger Kalleberg att mer transaktionella kontrakt upprättas till de numeriskt flexibla i periferin. Detta menar vi är intressant i förhållande till gruppen högutbildade som trots sin utbildningsnivå har numeriskt flexibla anställningar. Standing (2013:16f) menar att det i dagens arbetsliv inte är givet att en viss klass- och utbildningsbakgrund leder till vissa arbetsförhållanden. Det är alltså inte givet vilken grupp som är numeriskt flexibel.

2.2.2 Kontraktsbrott

När löften och förväntningar i ett psykologiskt kontrakt inte uppfylls uppstår kontraktsbrott. Dessa är svåra att reparera genom förändrat beteende och sätter djupa spår, rör upp starka känslor och leder ofta till att individen lämnar organisationen för gott (Rousseau 1989:127ff). Brott mot relationella kontrakt följs vanligtvis av starkare reaktioner än brott mot transaktionella kontrakt (Allvin *et al.* 2006:82). Ett brutet relationellt kontrakt, där den anställde upplever att organisationen inte möter de egna investeringarna i verksamheten med likvärdiga investeringar, kan leda till att kontraktet förskjuts till att bli mer transaktionellt. Individen anpassar då sina investeringar till de investeringar den upplever att motparten gör vilket leder till att dess förhållningssätt till arbetet förändras (ibid.).

2.3 Konsekvenser av visstidsanställningar

Den egna inställningen till arbete och karriär har betydelse för hur anställningsformen påverkar välbefinnandet (De Cuyper & De Witte 2011:106). De som ser sina visstidsanställningar som en språngbräda till karriär hos samma arbetsgivare är beredda att investera i sina arbeten med hopp om att belönas med permanent anställning i framtiden. För dessa personer medför bristen på fast anställning inte negativa effekter för välbefinnandet, så länge hoppet om framtida tillsvidareanställning hålls vid liv (ibid.). Denna inställning till arbetet och arbetsgivaren liknar den beskrivning av relationella kontrakt som givits ovan, där förväntningar om en fortsatt anställning skapar engagemang hos den anställde. Om arbetet inte leder till en permanent anställning för en person med denna inställning menar vi att personen kan tolka detta som ett kontraktsbrott. Den som däremot ser sin visstidsanställning som en möjlighet att skaffa kunskaper och erfarenheter att använda för att bygga en karriär någon annanstans, kan uppnå välbefinnande i sin anställning trots bristen på anställningstrygghet (De Cuyper och De Witte 2011). Detta då de istället uppnår anställningsbarhet, ett begrepp som återkommer nedan. Beskrivningen av denna inställning menar vi har likheter med det transaktionella kontraktet. Då den visstidsanställda varken eftersträvar eller förväntar sig en permanent anställning, bör en utebliven sådan heller inte innebära något kontraktsbrott.

Berglund, Furåker och Vulkan (2013) beskriver tre trygghetsbegrepp som de menar är sammankopplade. Det första begreppet är den upplevda risken att förlora sitt nuvarande jobb, vilket översatts till anställningstrygghet ('job security'). Detta begrepp delar de upp i en kognitiv och en känslomässig del. Den uppfattade risken motsvarar kognitiv anställningstrygghet och den oro som följer av risken motsvarar den känslomässiga anställningstryggheten. När begreppet oro framöver används är det bristen på känslomässig anställningstrygghet som åsyftas. Anledningen till uppdelningen är att två personer som upplever lika stor risk att förlora jobbet inte nödvändigtvis är lika oroliga, beroende på livssituation och personliga faktorer (ibid.).

Det andra begreppet innebär möjligheten att få ett likvärdigt eller bättre jobb än det nuvarande och kallas för sysselsättningstrygghet ('employment security'). Begreppet handlar om individens förmåga att vara attraktiv på arbetsmarknaden i relation till den efterfrågan som finns på arbetskraft. Ett annat begrepp som har stora likheter med begreppet sysselsättningstrygghet är anställningsbarhet (Berglund *et al.* 2013:168). Även det handlar om förmågan att hålla sig attraktiv som arbetskraft på arbetsmarknaden (Nilsson 2009:71). Begreppets innehåll är i ständig förändring, då det är kopplat till vad som av arbetsmarknad och arbetsgivare anses vara aktuellt för stunden (Garsten & Jacobsson 2004; Berglund 2009:35f). I jämförelse med begreppet sysselsättningstrygghet läggs större fokus på individens ansvar att anpassa sin kompetens till det som efterfrågas (Berglund *et al.* 2013).

Det tredje begreppet är den upplevda möjligheten att försörja sig vid arbetslöshet, vilket översatts till inkomstrygghet ('income security'). Det kan bland annat handla om möjligheten att lägga undan pengar, tillgång till arbetslöshetsersättning och ett i övrigt starkt socialt skyddsnät (Berglund *et al.* 2013).

Berglund *et al.* (2013) hävdar att brister i den känslomässiga och kognitiva anställningstryggheten kan kompenseras genom sysselsättningstrygghet och inkomstrygghet. Genom att addera begreppet anställningsbarhet till denna tes menar vi att personer som upplever brister i känslomässig anställningstrygghet kan kompensera detta genom att själva göra sig anställningsbara under förutsättning att de samtidigt upplever inkomstrygghet. Ansvaret ligger då hos individen till skillnad från i begreppet sysselsättningstrygghet, där

faktorer som konjunktursvängningar och anställningstrygghetslagstiftning spelar större roll och individen således är mer passiv.

2.3.1 Kontextens betydelse för den upplevda tryggheten

Personer med tidsbegränsade anställningar och framförallt personer med kortare kontrakt tenderar att uppleva en större risk att förlora sina arbeten. Detsamma gäller personer med mindre kvalificerade jobb och personer från lägre socioekonomiska kategorier (Berglund *et al.* 2013:172ff). Detta är intressant i relation till uppsatsens studieobjekt som tillhör några av de högst utbildade i samhället. Personer med högre utbildningsnivå tenderar att uppleva sig vara mer anställningsbara än personer med lägre utbildningsnivå (Berglund *et al.* 2013:175ff). När det gäller den känslomässiga anställningstryggheten är denna sämre hos personer som försörjer hemmaboende barn och av samma skäl är den upplevda inkomsttryggheten större hos yngre personer utan barn, då deras levnadsomkostnader ofta är lägre. Personer som upplever större sysselsättningstrygghet och inkomsttrygghet har visat sig uppleva en så pass mycket bättre känslomässig anställningstrygghet att andra faktorer, som exempelvis typ av anställningskontrakt, minskar i påverkan (*ibid.*).

2.3.2 Den allmänna bilden av visstidsanställningar

Det finns en mängd studier kring visstidsanställningar och deras påverkan på individ och organisation (De Cuyper och De Witte 2011). Resultaten i dessa studier är varierande och olika nyanserade. Den dominerande bilden av visstidsanställningar är att de är otrygga och kopplade till stress och brister i de anställdas välbefinnande (*ibid.*). Detta är en föreställning som är tydlig bland beslutsfattare och intresseorganisationer på arbetsmarknaden och som inte minst blir tydlig i regeringens uttalande om att antalet visstidsanställningar bör minska (Prop. 2009/10:149). Samma sak gäller SULF:s rapport om visstidsanställningar, som innehåller uttalanden om att visstidsanställningarna är ett problem såväl för de enskilda forskarna som ett hot mot forskningens kvalitet. Dessa föreställningar råder trots att få studier visar på direkta samband mellan visstidsanställningar och försämrad hälsa och välbefinnande.

2.3.3 Visstidsanställningar har påverkan på välbefinnande

Studier har gjorts som visar på positiva samband mellan visstidsanställningar och välbefinnande (Guest *et al.* 2010:105; Aronsson *et al.* 2000; Isaksson & Bellaagh 2005). Omfattningen av och förklaringarna till sambanden varierar i dessa studier. En studie hävdar att sambanden sträcker sig över alla former av tidsbegränsade anställningar, till följd av att visstidsanställd personal överlag har smalare och mer transaktionella psykologiska kontrakt (Guest *et al.* 2010:105). Detta leder till att kontraktsbrotten blir färre hos denna grupp än hos motsvarande tillsvidareanställd personal.

En annan studie visar att olika typer av visstidsanställningar har olika innebörd för individers hälsa, då olika sorters visstidsanställningar innebär olika arbetsförhållanden (Aronsson *et al.* 2000). Författarna menar att objekt- och projektanställda ofta har arbetsförhållanden som liknar de fast anställdas, med hög grad av beslutspåverkan och utvecklingsmöjligheter. Detta leder till att dessa personer upplever mindre psykosomatiska hälsoproblem än mer perifera visstidsanställda (Aronsson *et al.* 2000). Det har även påvisats att visstidsanställda i branscher med en tradition av tillfälliga anställningar skattar sin hälsa och sitt välbefinnande högre än i branscher där visstid är undantag (Isaksson & Bellaagh 2005). Hälsa och välbefinnande skattas generellt sett lägre av visstidsanställda med högre utbildningsnivå (Isaksson & Bellaagh 2005).

Andra forskare menar att visstidsanställningar överlag leder till upplevd brist på anställningstrygghet vilket kan leda till stressrelaterad psykisk och fysisk ohälsa, minskad arbetstillfredsställelse, minskat engagemang och ökad benägenhet att lämna organisationen (Cheng & Chan 2008:275). Detta stämmer överrens med de effekter som Standing (2013) menar brukar följa det han kallar en prekär arbetssituation.

2.3.4 Individen kompenserar för bristande anställningstrygghet

Som tidigare nämnts innefattar organisationens del i det relationella psykologiska kontraktet att möta den anställdes investeringar i organisationen med långsiktig kompetensutveckling och anställningstrygghet (George 2009:13). Om organisationen av någon anledning inte erbjuder detta uppstår en brist i anställningstryggheten som kan följas av oro. Detta kan kopplas till modellen Berglund *et al.* (2013) utformat, där bristande anställningstrygghet kan

kompenseras för genom inkomsttrygghet och sysselsättningstrygghet. I denna modell är tryggheten beroende av arbetsmarknadens matchning med de egna kompetenserna och individen ses därför som passiv. Genom att tillföra begreppet anställningsbarhet kan individen själv anpassa sig för att leva upp till de krav arbetsmarknaden ställer och på så sätt uppnå trygghet. På detta sätt kan teorin om det psykologiska kontraktet och de olika trygghetsbegreppen kopplas samman med anställningsbarhetsbegreppet. De organisatoriska brister som omöjliggör anställningstrygghet kan kompenseras för av individen genom att denne anpassar sig för att göra sig mer anställningsbar. Precis som Standing (2013) beskriver har arbetsgivarens risktagande förflyttats till arbetstagarna, då ansvaret för att skapa trygghet hamnar hos de enskilda individerna.

3. Metod

I denna del ämnar vi redogöra för vårt val av forskningsansats, val av metod för empiriinsamling och dataanalys. Vi kommer klargöra tankar kring urval och behandla studiens etiska aspekter. Slutligen kommer vi reflektera kring studiens tillförlitlighet och problem vi kan se hos studien.

3.1 Kvalitativ ansats

Vi har valt att genomföra en kvalitativ studie. Då syftet varit att ta del av personalens eget meningsskapande och deras subjektiva upplevelse har det varit viktigt att fokus för studien varit just på individen. Vi ansåg att den kvalitativa inriktningen var lämplig för att komma nära individen och få en djupgående bild av individens upplevelser (Ryen 2004:14-16). Många kvantitativa studier har redan gjorts på ämnet och vi ville därför bidra med en studie som var koncentrerad till en specifik arbetsplats och dess anställda och därmed fördjupa bilden av de anställdas erfarenheter. Kritik kan riktas mot vår studie, som mot andra kvalitativa studier, att den innebär en förenkling av verkligheten (Ryen 2004:17). Därför vill vi poängtera att denna studie främst ska ses som ett exempel på hur verkligheten inom en avgränsad kontext kan tolkas.

Vår studie har haft en abduktiv ansats, vilket bland annat inneburit att vi byggt upp en successiv förståelse för problemet genom att teoriläsning och empirisamling skett växelvis under uppsatsens gång (Alvesson & Sköldberg 2008:55f). Det har visat sig bland annat genom att vi i sista intervjun haft en annan förståelse för problemet än i första intervjun, vilket kan ha styrt intervjuernas fokus. I linje med den abduktiva ansatsen har vi, när vi funnit intressant empiri, varit lyhörda för liknande exempel i efterföljande intervjuer. Detta för att undersöka om det funnits ett återkommande mönster (ibid.). Vår förförståelse för problematiken har till viss del styrt studien när det gäller utformningen av intervjuguiden och valet av teoretisk referensram. Relaterad litteratur som lästs innan empirin samlats in har fungerat som inspiration till området snarare än som grund till en förbestämd hypotes, vilket stämmer överrens med den abduktiva ansatsen (ibid.).

3.1.1 Kvalitativa semistrukturerade intervjuer

För att samla in empiri har vi valt att använda oss av semistrukturerade intervjuer. En anledning till valet är att vi velat undvika en för sträng struktur, då detta inte är förenligt med möjligheten att kunna tillgodogöra sig intervjupersonens meningsskapande (Ryen 2004:44ff). Vi ansåg även att semistrukturerade intervjuer passade bättre än helt obundna etnografiska intervjuer. Dessa hade gett ett alltför stort och svårbearbetat material för vår studie, med tanke på dess tidsmässiga begränsningar (ibid.). Till intervjuerna skapade vi två olika intervjuguider, en anpassad för forskningsledaren och en till övriga intervjupersoner. Dessa har vi använt som stöd i intervjuförloppet. Vi har eftersträvat att ställa öppna frågor och följdfrågor på det intervjupersonen tagit upp, för att undvika att leda personernas svar. Emellanåt har vi riktat fokus tillbaka till intervjuguidens frågeområden när intervjupersonen svävat ut från ämnet. Vi är medvetna om att det kan vara problematiskt att avgöra vad i resultatet som kan hänföras till anställningsformen och vad som handlar om personliga egenskaper eller livssituation hos de enskilda individerna. Därför har vi tagit upp och diskuterat dessa faktorer i intervjuerna. Genom att våra egna tolkningar kan ha influerat intervjupersonernas svar, menar vi att vi själva kan ha inneburit ett hinder i intervjuerna. Det finns alltid en tolkningsproblematik mellan forskare och studieobjekt då forskaren blandar in sin egen förförståelse i ämnet i tolkandet och återberättandet av objektets svar (Dahlgren 1996: 83).

3.1.2 Val av litteratur

I valet av litteratur till uppsatsens teoretiska referensram har vi eftersträvat att använda relevanta och aktuella källor, samtidigt som vi i största möjliga mån försökt använda oss av primärkällor. Dessa mål har inte alltid gått att uppfylla, då vissa originalkällor inte gått att få tag på och vi upplevt att teorierna utvecklats väsentligt av andra författare. För att ändå uppnå trovärdighet har vi därför valt källor som presenterar hur teorierna utvecklats över tiden och hur de används idag. Dessa är källor vi funnit refererade i läroböcker och av andra forskare inom området, varför vi bedömt dem som trovärdiga.

3.1.3 Databearbetning- tematisk analys

Med informanternas medgivande har intervjuerna spelats in och anteckningar har förts under intervjuernas gång. Samtliga intervjuer har transkriberats och under denna process har våra första tankar kring tematisering av resultatet formats. Efter noggrann genomläsning av transkriberingarna och diskussion om hur dessa kunnat kopplas till de teorier vi valt, har vi skapat ett antal teman som vi listat citat från de olika intervjuerna under. De teman vi valt ut har efter hand reviderats på så vis att teman slagits ihop och delats upp i underteman. Denna procedur, att leta efter teman och underteman i intervjutranskriberingar och anteckningar, kallas av Bryman (2008:528 f) för tematisk analys.

3.2 Urval

Urvalet har varit av vikt för den slutgiltiga analysens giltighet, då syftet varit att studera en viss avdelning och dess anställda. För att få en representativ bild av denna avdelning har vi därför gjort ett målstyrt urval (Bryman 2008). Vid kontakt med en avdelningschef på arbetsplatsen, har vi fått godkännande att själva kontakta undersökningspersoner i verksamheten. För att underlätta vårt tillträde till arbetsplatsen har vi använt oss av två kontaktpersoner som är anställda på avdelningen, vilka hjälpt oss söka upp möjliga intervjupersoner. Att de kan ha påverkat och styrt urvalet är möjligt, och något vi varit medvetna om. Det finns alltså en viss risk att urvalet kan ha påverkat studiens objektivitet. Till de som matchat våra kriterier, att vara anställd av universitetet och arbeta på avdelningen, har vi skickat mail med förfrågan om de velat ställa upp på intervju. De personer som

kontaktat oss har inkluderats i studien och därmed har även intervjupersonens eget intresse i att medverka i studien legat till grund för urvalet, något vi är medvetna kan ha haft påverkan på vår problembild.

Vi har genomfört en timme långa intervjuer med sex personer som haft koppling till avdelningen. Av dessa var tre visstidsanställda forskare/doktorander, en tillsvidareanställd forskningslaborant (ej disputerad), en tillsvidareanställd forskningsgruppsledare och en tidigare anställd forskare. Valet att inkludera en tillsvidareanställd och icke-disputerad person var medvetet, för att se i vilken utsträckning denna persons upplevelser skilde sig från de andras. Det föll sig så att de visstidsanställda hade olika befattningar, olika typer av anställningar och hade arbetat olika länge på avdelningen, vilket gett oss en viss bredd i vårt underlag. Bortsett från forskningsledaren var samtliga intervjupersoner kvinnor. Könsfördelningen i studien ger en tämligen representativ bild av organisationen då samtliga tjänster förutom de ledande positionerna är kvinnodominerade. De visstidsanställda var mellan 25-35 år medan de tillsvidareanställda (forskningslaboranten och forskningsledaren) båda var över 50 år. Intervjun med forskningsledaren syftade dels till att skapa en bild av organisationen och dels till att skapa en kompletterande bild till de anställdas upplevelse. Samtalet har hjälpt oss att skapa en förståelse för problematiken med visstidsanställningar på universitetet. Värt att notera är dock att enbart en forskningsledare intervjuats, vilket kan ha givit en snäv bild.

3.3 Etiska ställningstaganden

Vid erbjudandet att medverka i studien och i samband med intervjun har vi informerat de deltagande om syftet med och villkoren för studien, i enlighet med vetenskapsrådets forskningsetiska principer (2002). Vidare har vi informerat om att medverkan och den information som framkommit i intervjun skulle behandlas med konfidentialitet och att det som sades enbart skulle användas till det specifika syftet. Genom att medvetandegöra intervjupersonerna om hur informationen skulle behandlas menar vi att vi skapat en trovärdighet och ett förtroende. Vid intervjutillfället har intervjupersonerna informerats om möjligheten att avbryta sin medverkan i studien närhelst de önskar (Bryman 2008: 131ff).

I och med att vår studie involverat anställda och deras syn på sin arbetsgivare har det varit mycket viktigt att ingen information som kunnat skada den anställde avslöjats i studien. Vi har beaktat att många av de inblandade haft visstidsanställningar och att deras situation kan uppfattas som sårbar, därför har vi lagt extra energi på att undvika att röja deras identitet. Detta har vi exempelvis gjort genom att koda intervjupersonerna som nummer i uppsatsens resultat (intervjuperson 1-6). Dock är avdelningen liten och kollegor har känt till studien vilket gör att det finns risk att dessa kan ha förstått vilka som medverkat i studien.

3.4 Studiens tillförlitlighet

Studiens tillförlitlighet brukar vanligtvis uppskattas med hjälp av begreppen validitet, huruvida en metod undersöker det den avser undersöka, och reliabilitet, det vill säga resultatens konsistens och tillförlitlighet (Kvale & Brinkman 2009:263f). I kvalitativa studier är reliabilitet och validitet tätare sammankopplade än i kvantitativa studier och därför inte intressanta att studera helt åtskilda (Svensson 1996:210). Vissa forskare menar till och med att god validitet automatiskt medför god reliabilitet (ibid.).

Syftet med vår studie har varit att genom intervjuer studera personalens upplevelser av sina arbetsförhållanden och karriärmöjligheter. Därför har det varit viktigt för validiteten med relevanta och tydligt ställda intervjufrågor och en intervjusituation där den intervjuade känner sig bekväm att vara öppen. Vi menar att intervjuarens roll är avgörande för hur intervjupersonens utsagor tolkas och huruvida samtalet leds in på det som studien avser att fokusera på. Därför har vi beaktat detta och strävat efter att uppvisa lyhördhet och intresse för intervjupersonen och betona de forskningsetiska principerna. Vidare har vi försökt hålla intervjuerna i ostörda rum avskilda från arbetsplatsen, vilket inte alltid lyckats till följd av störande moment och intervjupersoners specifika önskemål om var intervjun skulle hållas. Även urvalet av intervju personer har varit avgörande för studiens validitet. Som tidigare nämnts kan det egna initiativet till deltagande haft påverkan på representativitet för arbetsgruppen, då det är troligt att de som har tydliga åsikter om sin arbetssituation väljer att delta. Trots detta anser vi att vi fått en bredd i intervjupersonernas svar, som kan vara representativ för avdelningen. Urvalets storlek har begränsats av studiens omfattning framför allt gällande tid. Till följd av detta kan studien kritiseras för att ha för lite data för att kunna bygga trovärdiga argument. På grund av denna begränsning har problem med att jämföra

intervjupersonernas svar uppstått. Vi vill dock upprepa att våra resultat är att se som exempel på ett fenomen snarare än som generaliserbara fakta.

Vi har stött på problem med att organisationsstrukturen varit otydlig och svår att finna entydig information om. Olika personer och avdelningar på universitetet har olika sätt att definiera hur organisationen är uppbyggd. Gränslösheten i verksamheten mellan universitetssjukhuset och universitetet har varit en komplicerande faktor. Detta har gjort att vi inledningsvis haft svårt att förstå vårt studieobjekt. Det är bland annat därför vi valt att intervjua en forskningsledare på universitetet. Vi har även pratat med en av våra kontaktpersoner, en avdelningschef på universitetssjukhuset samt en representant för fackförbundet SULF för att skapa oss en bild av organisationsstrukturen.

De informationsintervjuer som gjorts för att förstå organisationen och anställningssituationen, i kombination med inläsning av universitetets anställningsordning, har gett oss förhandsinformation som hjälpt oss i utformandet av vår intervjuguide. Den förståelse vi fått har även hjälpt oss att ställa mer relevanta följdfrågor, vilket vi menar styrker vår studies tillförlitlighet. Vi är dock medvetna om att den information vi fått fram är olika personers tolkningar av organisationen och den situation som råder. Därför reserverar vi oss för att andra tolkningar kan finnas.

4. Resultat och tolkning

I denna del ämnar vi presentera de huvudteman vi funnit i analysen av vårt empiriska material. Vi presenterar dem nedan under tre övergripande rubriker: *Oklara förväntningar och kontraktsbrott, bristande anställningstrygghet på forskningsavdelningen* och slutligen *anställningsbarhet som kompensation för brister i anställningstrygghet*. Resultatet och de teoretiska kopplingarna presenteras integrerat och diskuteras i relation till forskningsfrågorna.

4.1 Oklara förväntningar och kontraktsbrott

I intervjuerna har vi urskilt olika psykologiska kontrakt utifrån intervjupersonernas utsagor. Förväntningarna och graden av kontraktsuppfyllelse varierar. Nedan går vi närmare in på hur dessa kontrakt ser ut.

4.1.1 Förväntningar ur ett arbetstagarperspektiv

Ingen av de intervjuade uppger att de haft en tydlig uppfattning om universitetet som arbetsgivare eller att de reflekterat över vad de förväntat sig av denna innan de blev anställda. Eftersom samtliga kommit i kontakt med universitetet genom sin utbildning antar vi att de hade en bild av organisationen redan då, men att den utvecklats allteftersom deras anställningar fortgått. Det som drivit personerna att söka sig till forskarutbildningen har varit intresse för forskningsområdet och för forskningen som sådan, således var det en grundläggande del i deras förväntningar på anställningen att få syssla med forskning.

De flesta uppger att det funnits brister i information och administration från arbetsgivarens sida. Ett par personer nämner att de upplever organisationen som anonym, att administrationen är omständig och att man själv måste söka svaren på de frågor som dyker upp. En person lyfter att information om framtida karriärvägar varit bristfällig, speciellt för doktorander, likaså gällande vilka förmåner man har tillgång till och vilka kurser man kan gå. Ingen av de intervjuade uppger att de har en tydlig befattningsbeskrivning, där det står nedskrivet vad som förväntas av dem i arbetet. Detta formas istället i en interaktion med den närmsta chefen varpå dess tydlighet blir beroende av hur tydlig dialogen är.

Alla dessa exempel tyder på att universitetet misslyckats med att skapa en enhetlig och tydlig bild av sig som arbetsgivare. Detta får till följd att utrymmet för tolkningar av det psykologiska kontraktets innehåll blir större. Då tolkningsutrymmet är stort spelar personliga värderingar, det samhälleliga ekonomiska läget och professionens normer stor roll i utformandet av kontraktet (Rousseau 2000:122; Guest *et al.* 2010). I intervjupersonernas fall tycks alla dessa faktorer ha spelat in i utformandet av förväntningarna, både på vad organisationen ska erbjuda dem och vad de i gengäld är förpliktigade att bidra med till organisationen.

När det gäller samhällslägets påverkan på förväntningar blir det tydligt bland annat då ett par intervjupersoner pratar om besvikelsen och oron som följer att många tjänster på universitetet finansieras genom stipendier. Denna typ av finansiering ger inte den sociala skydd som anställningar överlag gör i samhället. Även när det gäller möjligheten att kunna kombinera arbetet med en rik fritid och möjligheten att ha en familj tycks samhälleliga normer spela in. Hos intervjupersonerna finns en förväntan om att göra karriär och samtidigt

kunna få barn och vara en aktiv del i barnens liv. Detta står i kontrast till vissa av de normer som intervjupersonerna menar finns inom professionen. Det ställs bland annat krav på forskare att arbeta långa dagar, att komma till jobbet på helgerna samt att sitta hemma på kvällarna och läsa vetenskapliga artiklar. När det gäller personliga faktorer tycks individens egen syn på vad som är en rimlig arbetsbelastning och arbetstider spela in. Likaså hur mycket de anställda anser sig vara beredda att offra av sina privatliv. Intervjupersonerna jämför även de egna förmånerna med de förmåner familj och vänner får genom sina jobb. Detta tycks sätta en standard som påverkar de förväntningar som de anställda ställer på universitetet som arbetsgivare.

4.1.2 Kontraktsbrott

Det stora utrymmet för subjektiva tolkningar av kontraktets innehåll verkar ha lett till att förväntningarna ser olika ut för de olika intervjuade. Det tycks även ha påverkat i vilken mån de upplever att organisationen svarat upp mot förväntningarna och den utsträckning individerna är beredda att investera i sina arbeten.

En av de intervjuade ger en tydlig bild av ett brutet psykologiskt kontrakt där hon beskriver både de otrygga anställningsformerna och arbetsförhållandena som en besvikelse. Hon menar att friheten i arbetet kombinerat med de normer om att jobba hårt som råder på arbetsplatsen, gör att man jobbar alldeles för mycket och inte får någonting tillbaka för det. I följande citat beskriver hon att det krävs ett hårt arbete för att få artiklar publicerade och att detta är något som krävs för att ha en chans att få stanna kvar, även om den chansen är så liten att insatsen känns lönlös.

Då ska man ändå försöka jobba väldigt mycket och försöka publicera det här så vet man att antagligen så leder det ändå ingen vart men för att ha den här lilla chansen så måste man ändå försöka. Så det var ganska en tråkig situation. *-Intervjuperson 2*

Eftersom de anställningar hon haft vid universitetet till stor del varit finansierade med stipendier har hon ej fått tillgång till sjukpenningsgrundande inkomst, pension eller föräldrapenning som hon förväntat sig av en anställning. Trots att hon upplevt sig blivit lovad en anställningsform med bättre förutsättningar har detta dragit ut på tiden. Hon anser inte att prefektens skäl att inte godkänna tillsvidareanställningar är godtagbara, eftersom förfarandet leder till bristande trygghet. Denna trygghet är något hon anser sig kunna förvänta

sig av arbetsgivaren. Allt detta i kombination gör att hon inte kan tänka sig en framtid inom universitetet annat än om universitetets regelverk förändras i grunden. I enlighet med Rousseaus (1989:127ff) beskrivning av ett brutet psykologiskt kontrakt har händelserna resulterat i starka känslor, en vilja att lämna organisationen och svårigheter att reparera de skedda skadorna.

Även andra uttrycker besvikelse om än inte i samma utsträckning. En person nämner att hon trott att tjänsten skulle innebära mer undervisning än den gjort och ett par personer menar att de varit ovetande om i vilken utsträckning arbetet skulle gå ut på att söka egna forskningsanslag. Genomgående har bilden varit otydlig av vad som skulle hända efter disputationen och svårigheterna att bli anställd som forskare på universitetet, när intervjupersonerna påbörjade sina forskarutbildningar. Samtliga disputerade/doktorander trodde att utbildningen skulle vara en grund för fortsatt forskning och det fanns förväntningar om att erbjudas arbete inom forskning efter disputationen. I samtal med kollegor under doktorandtiden har flera blivit överraskade över hur stora svårigheter det finns att bli anställd, vilket lett till besvikelse och otrygghet.

Det finns även utsagor som tyder på att förväntningar mötts och i vissa fall överträffats. Flera personer upplever att universitetet erbjuder mycket kompetensutveckling. Detta kan ses som en investering i de anställda från universitetets sida, vilket enligt George (2009) ofta möts av en vilja att själv investera tid och engagemang i verksamheten. Andra upplever att universitetet erbjuder många förmåner, bland annat i form av friskvårdsbidrag, friskvårdstimme, utökad föräldrapenning och långa semestrar. De upplevda möjligheterna att ta del av dessa förmåner varierar och de olika individerna värdesätter förmånerna i olika utsträckning. Dessa upplevelser och förväntningar är faktorer vi menar påverkar i vilken omfattning det psykologiska kontraktet uppfylls.

4.1.3 Relationella kontrakt bland universitetsanställda

De psykologiska kontrakten kan delas upp i relationella och transaktionella kontrakt (George 2009), där personer som befinner sig i mer perifera positioner oftare har transaktionella kontrakt (Kalleberg 2001: 484). Enligt Aronsson *et al.* (2000:19) räknas universitetslärare till den grupp visstidsanställda som befinner sig närmast företagets kärna, och således kan vi göra antagandet att dessas kontrakt i högre grad borde vara av relationell art. De utsagor som tyder

på att kontrakten mellan de visstidsanställda och universitetet är relationella är bland annat det stora engagemang som många uttrycker för sina arbetsuppgifter och att de brinner för den verksamhet som bedrivs. Detta tyder på att relationen står på emotionella grunder. Det ekonomiska utbytet står inte i centrum, då ingen av de intervjuade pratar om lönen som en fördel eller som något som lett dem till arbete på universitetet. Tvärtom säger en intervjuperson följande:

Jag hade inställningen att jag bryr mig inte så mycket om vad jag tjänar eller vilken lön jag har bara jag har råd å bo och äta. Men det är ju ändå... man måste ju ändå ha just dom pengarna och göra det... och får man ingen inkomst alls så... även om någon har sparat in på banken så räcker ju inte dom pengarna i all evighet. *-Intervjuperson 5*

Citatet i sitt sammanhang illustrerar att personen kan tänka sig att leva på mindre medel och spara pengar för att klara sig med en mindre lön, om hon får jobba med något hon tycker är intressant och viktigt. I hennes fall innebär tjänsten på universitetet just detta, även om den osäkra framtiden skapar en ovisshet gällande försörjning.

En annan sak som talar för att det finns relationella kontrakt på universitetet, är den upplevelse av oumbärlighet knutet till det specifika forskningsprojektet, som ett par intervjupersoner uttrycker. Citatet nedan visar att den kompetens intervjupersonerna besitter är så såpass specifik att de är mycket svåra att ersätta. ”Vad händer om en sån som jag blir sjuk? Under en lång tid...? [...] det kan ju va så att de måste ha nån som gör det jag brukar göra. Eller så slutar de med det projektet å gör något annat (skratt), jag vet inte.” (Intervjuperson 6). Att ha en ansvarsfylld position och samtidigt ha ett kortsiktigt transaktionellt kontrakt med sin arbetsgivare är inte möjligt, då transaktionella kontrakt bygger på snabb upplärning och en utbytbarhet av personalen (George 2009:12). Vi ser att intervjupersonerna inte har särskilt transaktionella kontrakt. Detta då de arbetar med ansvarsfyllda uppgifter och inte är lätt utbytbara eftersom deras kompetenser är mycket specifika.

4.1.4 Kontrakten blir mer transaktionella

När intervjupersonerna pratar om sin relation till arbetsgivaren har det visat sig att det finns en skillnad i vad de menar med arbetsgivare och i hur relationen beskrivs. Flera personer beskriver relationen till den närmsta chefen som god, att denne är hjälpsam och gör vad den kan för att skapa möjligheter till fortsatt anställning. Andra uttalanden, som mer handlar om

universitetet i stort som arbetsgivare, uttrycker större avståndstagande. Organisationen ses som anonym och byråkratisk och som skapare av hinder för fortsatt anställning, genom att inte tillåta tillsvidareanställning och behandla förnyelser av kontrakt långsamt. En person uttrycker till och med att hon har svårt att se universitetet som sin arbetsgivare, att hon snarare ser sig själv som en egenföretagare som drar in pengar för sin egen lön och lägger upp arbetet i stort sett själv. Dessa olika exempel kan ses som att det finns en tvetydighet i de psykologiska kontrakten. Kontraktet med den närmsta chefen är i större utsträckning förtroendefyllt och präglat av ömsesidigt engagemang och hjälpsamhet. Med universitetet finns ett mer transaktionellt kontrakt, där de anställda erbjuds begränsat stöd vilket leder till bristande tillit och engagemang.

De flesta intervjupersonerna uttrycker en vilja att jobba kvar på avdelningen, mycket på grund av trivsel och den hjälpsamma stämning som råder på arbetsplatsen både kollegor emellan och mellan dem själva och forskningsledarna. Det finns en förhoppning om att få stanna på arbetsplatsen en längre tid, samtidigt som samtliga intervjuade är medvetna om att universitetet inte har möjlighet att erbjuda den typen av anställningar. Således tycks de vara beredda på att inte få sina förhoppningar uppfyllda. Enligt Guest *et al.* (2010:105) är förväntningarna i visstidsanställdas kontrakt ofta mindre omfattande och av mer transaktionell karaktär än i tillsvidareanställdas, vilket gör att kontraktsbrotten blir färre hos denna grupp. Förväntningarna i intervjupersonernas fall tycks ha anpassats till den rådande situationen, vilket talar för att kontrakten smalnat av och blivit mer transaktionella med tiden.

Att forskarna har stor frihet och inflytande ses av dem själva som en mycket positiv faktor på universitetet och ställs i kontrast till arbete hos privata arbetsgivare, som antas vara mer styrt både vad gäller arbetstider och arbetssätt. Att arbeta under sådana förhållanden anses av en person leda till en mindre arbetsbelastning och därmed en större möjlighet att kombinera arbetet med familjelivet. De flesta andra ser dock samma förhållanden som hindrande för flexibiliteten som krävs för att få arbete att gå ihop med familjeliv. Större styrning i hur och när arbetet ska ske kännetecknar transaktionella kontrakt, som vanligtvis även går hand i hand med en större utbytbarhet av personalen (George 2009). I mer styrda arbeten är incitamenten ofta, snarare än ömsesidig lojalitet och engagemang, av ekonomisk art och det är vanligt att dessa arbeten ses som en språngbräda till fortsatt karriär (ibid.). Just att arbeten inom privat sektor ger bättre lön och större karriärmöjligheter är fördelar som även lyfts av vissa

intervjupersoner. Att den privata sektorn erbjuder tryggare anställningar lyfts som den största fördelen. I citatet nedan beskriver en person hur arbete i den privata sektorn innebär fördelar för anställningstryggheten, hur inkomsten och därmed också framtiden är mer förutsägbar där och att företaget står bakom en oavsett hur forskningen går.

Men där har du ju i alla fall företaget som håller dig om ryggen. Så att oavsett hur det går här det, forskning är ju oförutsägbar, man vet ju aldrig hur det går. Men du blir inte utsparkad för att det inte går bra. Eller för att du inte själv lyckas bringa in pengar. Eh, så att jag tror att den, den tryggheten kan göra att du får ut ganska mycket mer av dig själv som forskare också.
-Intervjuperson 3

Arbete inom privat sektor hade alltså inneburit mer transaktionella kontrakt, med mer styrt arbete och instrumentella incitament. Samtidigt upplever en intervjuperson att privata företag på ett annat sätt ”håller dig om ryggen” och investerar i just dig, vilket tyder på mer relationella kontrakt. I jämförelse med detta framstår kontrakten på universitetet som mer transaktionella.

Sammanfattningsvis kan vi se att de psykologiska kontrakten skiljer sig åt både till innehåll och uppfyllelse. Mycket tyder på att de flesta kontrakten är relationella och präglade av engagemang för forskningen, samtidigt som det finns en kluvenhet hos vissa där lojalitet uttrycks mot avdelningen och den närmsta chefen men inte mot universitetet i stort. Kontrakten uppvisar även tendenser att gå mot det transaktionella hållet, då förväntningarna på vad universitetet bör erbjuda inte uppfylls.

4.2 Bristande anställningstrygghet för universitetsanställda

Nedan presenterar vi det resultat som kan kopplas till det andra huvudtemat. Vi beskriver den upplevda oron bland de anställda, faktorer som påverkar upplevelsen oro och vad oron leder till. Även här integreras presentationen av resultatet med teoretiska kopplingar.

4.2.1 Kognitiv och känslomässig oro

De flesta anställda uppger att de är medvetna om att de kommer att bli uppsagda, frågan är bara när, vilket tyder på att de upplever en bristande kognitiv anställningstrygghet. Detta blir tydligt i följande citat där en intervjuperson uppger att hon hört uttryck för oro av i stort sett alla kollegor under sin doktorandtid. Hon ser den ovissa framtiden som ett stort problem på

universitetet överlag. ”Alla tycker att det är ett konstigt system och är oroliga för vad de ska göra i framtiden. Hur de ska kunna lösa det. Så det känns som om det är ett stort problem på universitetet.” (Intervjuperson 1). Det som i citatet benämns som “systemet” är de korta anställningarna och LAS-reglerna, vilka uppges vara anledningar till att den upplevda risken att mista jobbet är så påtaglig. I citatet blir brister i både den kognitiva och den känslomässiga anställningstryggheten tydlig (se Berglund *et al.* 2013), då även oron över framtiden nämns.

En annan person, som genom sin anställningsform har en större anställningstrygghet, uppvisar i följande citat kognitiv medvetenhet för uppsägningshotet men mindre känslomässig oro än de andra. “Jag behöver inte oro mig för det redan utan jag tar det den dagen den sorgen, lite så” (Intervjuperson 6). Den känslomässiga anställningstrygghet som de anställda uttrycker varierar alltså mellan de intervjuade, något vi söker förklaringar till i kommande stycken.

4.2.2 Betydelse av individuella egenskaper och livssituation för upplevd anställningstrygghet

Berglund *et al.* (2013) menar att olika personer upplever mer eller mindre känslomässig anställningstrygghet beroende på olika personliga egenskaper och den livssituation de befinner sig i. Exempel på hur detta speglas i resultatet följer nedan.

Många av de intervjuade beskriver stress, osäkerhet och oro inför framtiden, men menar samtidigt att de har anpassat sig och klarar av situationen. En person uttrycker detta då hon säger att hon tar framtiden lite grand i taget och inte grämer sig över att eventuellt bli av med jobbet så småningom, att det inte hjälper att oro sig. En annan person uttrycker liknande tankar i följande citat, där hon förklarar den inställning hon menar att man behöver ha för kunna hantera det återkommande hotet om uppsägning. ”Det här med att hispa omkring, jag tror man blir ganska luttrad i den här branschen om man stannar kvar här. Då är det på nått sätt accepterar att: Ja, men det här är ju så här det är.” (Intervjuperson 4). Intervjupersonen menar i citatet att denna inställning utvecklas hos dem som jobbar inom forskning tillräckligt länge. I samband med detta bekräftar hon även att man som forskare på universitetet behöver vara en lugn person, för att klara pressen.

Vidare menar de intervjuade att man som visstidsanställd måste lägga mycket tid och energi på arbetet och prioritera ned övrigt liv för att ha en chans till fortsatt arbete inom

organisationen. En person nämner att hälsan kan bli lidande när det blir för mycket på jobbet och att arbetsbelastningen framför allt kan bli ett problem om man skulle bli gravid under anställningen. För att kunna ha en chans till fortsatt anställning menar hon att man behöver vara villig att göra dessa uppoffringar. Vi kan här se att det krävs en stor arbetskaper och god motivation för att klara den höga arbetsbelastningen.

När det gäller livssituationens påverkan på den upplevda oron kommer det i intervjuerna fram hur olika livssituationer leder till olika ekonomiska behov. Vi ser alltså den ekonomiska situationen som en viktig del av livssituationen, som påverkar graden av oro. Flera av de anställda uttrycker oro för sin privata ekonomi när de i framtiden inte längre kommer vara anställda. Upplevelsen av oro är enligt Berglund *et al.* (2013) större när hemmaboende barn finns medberäknade i kalkylen. Detta bekräftas i vår studie då många beskriver problematik med att kombinera anställningen på universitetet med upprätthållande av ett ekonomiskt tryggt familjeliv. En intervjuperson, som på egen hand försörjer barn, beskriver i följande citat sin situation och de svårigheter hon ser med att kombinera en anställning på universitetet med familjeförsörjning:

Eh, alltså jag är då alltså småbarnsmor, har nyligen köpt ett hus, ensamstående. Ehm, så det är klart att det påverkar. [...] Om jag blir arbetslös så kan jag arbeta som lärare. [...] Det är klart att det hade varit jätteskönt att ha en tillsvidareanställning. - *Intervjuperson 3*

De som har småbarn eller är på väg att skaffa familj uppvisar en förhöjd oro över sin försörjning. En anledning kan vara att denna situation leder till ökade levnadskostnader. Att kunna försörja sig och sina barn samt betala för boende fungerar så länge anställningen pågår, men då anställningen löper under mycket korta tidsperioder innebär framtiden ett orosmoment.

Utöver den ökade ekonomiska bördan innebär föräldraskapet utmaningar när det gäller att få ihop tid för arbete och familj. En intervjuperson tror att den höga arbetsbelastningen gör att många lämnar universitetet. Hon menar att kravet på disputerade att själva söka anslag för sin forskning är en anledning till att arbetsbördan uppfattas som stor. Detta visar citatet nedan, där intervjupersonen beskriver hur mycket arbete och tid som framför allt kvinnor tappar under föräldraledigheten.

[...]som kvinna om man vill ha familj. Så måste du ju vara borta mer eller mindre [...]Och så fort du tappar den här perioden då du kanske hade kunnat söka massa anslag och kanske hade forska alltså tre månader [...], det är jättelång tid när du är helt beroende av din egen inkomst. Alltså det är som det är som att driva ditt eget företag att du måste ha saker som kommer in hela tiden.

- Intervjuperson 4

Hon menar att detta är något som framför allt drabbar unga kvinnor, då kvinnor måste vara frånvarande från arbetet i samband med barnafödande. Trots att frånvaron är relativt kort får den stora konsekvenser för karriären.

4.2.3 Bristande socialt skydd för universitetsanställda

Även de som ännu inte har barn uttrycker ekonomisk oro. Under doktorandtiden är inkomsterna mindre, speciellt för de vars anställning finansieras av stipendier eller utbildningsbidrag. Då kan den ekonomiska oron bli ett faktum även under anställningen. Berglund *et al.* (2013) menar att personer med barn av ekonomiska skäl uppvisar större oro än personer utan barn. Vår studie visar dock även att personer utan barn på arbetsplatsen uttrycker oro över sin försörjning.

Flera intervjupersoner menar att de tidsbegränsade anställningarna får konsekvenser när det gäller planering för framtiden. De beskriver hur bristerna i socialt skydd, till följd av vissa anställningsformers finansiering, gör att de inte vågar ta steg som innebär ekonomiska risker. Detta syns extra tydligt i en intervjupersons beskrivning av känslan av att under doktorandtiden må dåligt över större utgifter, eftersom sparpengar som var tänkta som en säkerhet vid arbetslöshet då förbrukas. En annan person berättar att hon skjutit på att skaffa barn i ett och ett halvt år, då hon väntat på en tryggare anställningsform och med det möjlighet till föräldrapenning. För vissa på avdelningen ser löneläget och det sociala skyddet bättre ut, beroende på att deras tjänster har andra finansieringsformer, men den ekonomiska oron finns fortfarande där gällande försörjning vid eventuell arbetslöshet. Att personerna uttrycker en oro över försörjning vid arbetslöshet tyder på brister i inkomstryggheten. Ett par personers utsagor tyder även på att det finns en oro över försörjning under anställningens gång. Denna osäkerhet indikerar att flera av de intervjuade trots sin utbildningsnivå lever under prekära förhållanden.

4.2.4 Betydelsen av arbetsuppgifternas karaktär

När de anställda själva får svara på frågan om hur de upplever den psykiska och fysiska påverkan på sin hälsa till följd av sin anställningsform, blir svaret svävande. De säger att psykiska påfrestningar kommer i skov och att det blir mycket stressigt periodvis, men nämner inga direkta hälsoproblem som följd av anställningen på universitetet. Varför de intervjuade inte uppvisar större oro och ohälsa kan förklaras av deras arbetsuppgifters utformning. Samtliga anställda tycks nämligen ha arbetsuppgifter som liknar fast anställdas, då de uppger att de har möjlighet till beslutspåverkan och kompetensutveckling. Enligt studien av Aronsson *et al.* (2000) är riskerna för psykosomatiska hälsoproblem mindre i denna typ av arbete, jämfört med arbetsförhållanden i mer perifera anställningsformer. Kopplingen mellan att vara visstidsanställd och att drabbas av ohälsa eller oro är alltså inte kausal. Bilden är mer nyanserad än så, då olika visstidsanställningar kan innebära väldigt skilda arbetsförhållanden. Intervjupersonerna uttrycker oro men har inte en hopplös bild av framtiden och upplever inte stress i den omfattning som ofta förknippas med visstidsanställningar, vilket vi menar är en följd av arbetsuppgifternas utformning.

4.2.5 Anställningen ses inte som en karriärmässig språngbräda

De personliga egenskaperna har som tidigare nämnts påverkan på graden av oro som individen uppvisar (Berglund *et.al.* 2013). Till personliga egenskaper räknar vi med synen den anställda har på sin anställning. Att jobba på sin anställningsbarhet och se sin anställning som en karriärmässig språngbräda kan enligt De Cuyper och De Witte (2011) få konsekvensen att upplevelsen av oro vid en otrygg anställning minskar. Våra intervjupersoner ser till en låg grad sina anställningar på universitetet som en karriärmässig språngbräda. De anser att en disputation kan vara meriterande i arbetslivet, men den beskrivs snarare som det naturliga steget för att hålla möjligheten att få forska vid liv och inte som ett agerande med ett karriärsinriktat bakomliggande syfte. Då intervjupersonerna snarare ser sina anställningar som steg mot en fortsatt möjlighet att få forska, upplever de det som ett problem att inte kunna bli lovade fortsatt anställning. I citatet nedan beskrivs uppfattningen att universitetet inte har något intresse att hålla kvar de färdigutbildade i anställning. "[...] känns det ungefär som att eh universitetet har ja, nu har vi utbildat er i fyra år till så att ni har fått den här fina examen, eh,

nu kan ni gå ut och marknadsföra oss och göra nånting som ni vill men vi behöver inte ha kvar er här.” (Intervjuperson 2) Detta faktum skapar missnöje och besvikelse hos de anställda.

Inställningen till sin anställning kan som tidigare nämnts både påverka graden av oro (De Cuyper & De Witte 2011) och vara en faktor i det psykologiska kontraktet (George 2009). Den mildrande effekt som en karriärs- och anställningsbarhetsinriktad inställning kan leda till (De Cuyper & De Witte 2011) uppstår inte. Detta då intervjupersonerna hoppas på framtida trygga anställningar inom universitetet. Snarare tycks synen på anställningen ligga bakom den besvikelse som flera personer uttrycker.

4.2.6 Faktorer som mildrar oron: inkomsttrygghet och sysselsättningstrygghet

En anledning till att de anställda inte upplever en ohanterligt stor oro kan ha att göra med att bristen på anställningstrygghet kompenseras med inkomsttrygghet och sysselsättningstrygghet (se Berglund *et al.* 2013: 165). Nedan tittar vi på huruvida detta förekommer i resultatet.

Som tidigare nämnts förekommer ekonomisk oro hos vissa intervjuade. Missnöjdheten är stor framför allt hos dem vars anställning blivit finansierad genom stipendier eller utbildningsbidrag. Dessa kontrakt medför nämligen inte den ekonomiska trygghet i form av pension, föräldra- eller sjukpenning och arbetslöshetsersättning som annars garanteras vid anställning. För övriga intervjuade är dock inkomsttryggheten relativt god, då anställningen berättigar arbetslöshetsersättning. Inkomsttryggheten varierar alltså beroende på tjänstens finansiering.

Den upplevda möjligheten att få ett likvärdigt eller bättre jobb ser olika ut hos de olika intervjupersonerna. Arbetsmarknaden för universitetsforskning ser enligt flera intervjupersoner likadan ut i hela landet, då problemen med finansiering finns inom hela akademien. Somliga ser möjligheter att få arbete inom privat forskning, förutsatt att de är beredda att flytta till annan ort eller att byta forskningsområde. De alternativa karriärmöjligheter som lyfts fram av intervjupersonerna gäller främst jobb där forskarutbildning inte är nödvändig, varför dessa inte kan anses vara likvärdiga eller bättre än det nuvarande. Detta innebär att den upplevda sysselsättningstryggheten är tämligen låg hos de intervjuade. Att inkomsttrygghet och sysselsättningstrygghet kompenserar för utebliven anställningstrygghet på det sätt som Berglund *et al.* (2013) beskriver syns alltså vara föga

troligt. Vi kan dock se att samtliga visstidsanställda insett behovet av att anpassa sig till det som efterfrågas på arbetsmarknaden och att de därför själva aktivt arbetar för att uppnå större anställningsbarhet. Hur detta går till lyfter vi under nästa tema.

4.3 Anställningsbarhet som kompensation för brister i anställningstrygghet

Vi kan av ovan presenterade resultat se att arbetsgivaren inte lever upp till sin del i det psykologiska kontraktet, då den på grund av organisatoriska brister inte kan erbjuda anställningstrygghet och inkomsttrygghet. Individerna försöker kompensera för detta genom att anpassa sig till organisationens krav och göra insatser för att uppnå anställningsbarhet. På detta sätt kan teorierna om psykologiska kontrakt och anställningstrygghet integreras. Hur detta går till kommer presenteras i det följande.

4.3.1 Konsekvenser av arbetstagarens upplevda otrygghet

De visstidsanställda intervjupersonerna upplever att det ställs höga krav på dem att visa framfötterna och prestera för att öka sina chanser att få stanna kvar på arbetsplatsen. Det beskrivs i intervjuerna att det är en kombination av hårt slit, intresse och tur som krävs för att man ska erbjudas en anställning, vilket uttrycks av forskningsledaren i följande citat:

Det är frågan om tur.[...]men alltså det är ju klart att ingen hankar sig kvar i den här världen om dom inte är intresserade. Det är ju liksom alla som överlever är ju jättemotiverade. Så det är väl det första kravet då att man verkligen satsar på jobbet då va. Och det gör ju forskare, dom jobbar ju mycket mer än 40 timmar.

- *Intervjuperson 5*

De faktorer som individen kan påverka för att öka möjligheterna till anställning verkar göra att arbetet flyter in på fritiden. Att gränsen mellan arbete och fritid inte är given uttrycks av samtliga intervjupersoner. Detta stämmer överrens med den bild Allvin *et al.* (2006) ger av det moderna arbetslivet med tuffare arbetsvillkor och vagare gränser mellan arbete och fritid. Medan forskningsledaren uttrycker att det inte finns någon tydlig gräns mellan arbete och fritid, att forskningen är som en hobby, menar övriga intervjuade att det är viktigt att själv skapa en tydlig åtskillnad mellan arbete och privatliv. Som nämnts i forskningsledarens citat

ovan, jobbar de flesta forskare mycket mer än 40 timmar per vecka, vilket tyder på en svårighet att begränsa arbetets omfattning. Detta bekräftas av övriga intervjupersoner och uppges dels bero på de prestationskrav som forskarna upplever och dels på att arbetet ses som ett personligt intresse. Citatet nedan pekar på att en förklaring till att de hårda kraven och oförmånliga villkoren fortlöper är att efterfrågan på tjänsterna är så mycket större än tillgången.

Men att man tvingas jobba på det sättet det och så den lite utnyttjande av systemet på nått sätt. Det är ju så hög konkurrens så tjänsterna, du kommer alltid att få folk på tjänsterna. För att konkurrensen är så pass hög så att därför har det väl lyckats, det är väl därför det fortfarande finns.

Intervjuperson 4

Förhållandena accepteras utan att högre krav ställs, eftersom jobben annars antas gå till någon som ställer lägre krav. Detta stämmer överrens den beskrivning Standing (2013) ger av prekariatets förutsättningar, där den ökade konkurrensen ställer krav på individer att vara flexibla och anpassningsbara. Citatet ovan illustrerar just hur intervjupersonerna tycks uppleva krav på att anpassa sig för att bli mer anställningsbara. Detta är något som vissa av dem uttrycker missnöje över.

Vid inträdet av det psykologiska kontraktet hade de anställda ingen kunskap om att ovan nämnda krav rådde. De psykologiska kontrakten har därför formats under anställningens gång. Individerna har tagit ansvar för att täcka upp för organisatoriska brister genom att anpassa sig till de rådande förhållandena, i hopp om att öka sina möjligheter att få en tryggare anställning. Detta menar vi har gjort att det uppstått en skevhet i kontraktet. Individens investeringar har än så länge inte mötts av motsvarande investeringar från arbetsgivaren och ser heller inte ut att göra det framöver. Vad detta kan tänkas få för konsekvenser för de psykologiska kontrakten i längden återkommer vi till i temats avslutande stycke.

4.3.2 Normer inom professionen och i samhället

En faktor som gör att otryggheten och de höga kraven till viss del accepteras av de anställda är att visstidsanställningar är norm inom forskarvärlden. Traditionen i branschen gör att situationen normaliseras. Tidigare forskning har visat att anställda i branscher där visstidsanställningar används av tradition tenderar att skatta sitt välbefinnande högre än där

sådana anställningar är undantag (Isaksson och Bellaagh 2005). En intervjuperson jämför anställningen på universitetet med en anställning i exempelvis en butik, vilken när som helst kan gå i konkurs. Hon menar att framtiden visserligen är oförutsägbar inom universitetet, men att anställningstryggheten inte nödvändigtvis är högre på andra arbetsplatser. Standing (2013) menar att osäkra anställningsvillkor är en trend i det moderna samhället där hela arbetsmarknaden, inklusive den högutbildade arbetskraften är drabbad. Intervjupersonens utsaga är ett exempel på hur normerna kring anställningstrygghet förändras på arbetsmarknaden i stort och hur otrygga anställningar därför i större utsträckning accepteras.

En annan anställd uttrycker som kontrast till ovan beskrivning en förväntan på en tryggare anställning i och med sin höga utbildning. Det pekar på en annan inställning till anställningstrygghet, där högre utbildning anses berättiga till större anställningstrygghet. Isaksson och Bellaagh (2005) pekar på att högutbildade generellt mår sämre över bristen på anställningstrygghet än personer med lägre utbildning. Vi menar intervjupersonen i detta fall exemplifierar just detta, då hon uttrycker besvikelse över att inte få den trygghet hon som högutbildad anser sig vara berättigad till.

Vad vi överlag kan se i vår studies resultat är att en hög utbildning inte automatiskt leder till garanterad anställning med god anställningstrygghet. Hög utbildning är av allt att döma inte likställt med hög anställningsbarhet, speciellt inte inom forskningsvärlden. För att vara anställningsbar måste individen ha just den kompetens som efterfrågas där pengarna finns och även uppfylla de höga krav som arbetet ställer. Att det ligger till på detta vis blir tydligt då en intervjuperson funderar över om hon borde valt att utbilda sig inom ett ämne där det finns mer pengar och är lättare att få anslag. Denna utsaga bekräftar att en viktig beståndsdel av begreppet anställningsbarhet är att det inte är individen utan andra aktörer som bestämmer vad som är viktigt (Berglund 2009:138). Intervjupersonerna tycks ha förstått detta, då de alla strävar efter att anpassa sig till dessa aktörers krav. Hur detta går till redovisas nedan.

4.3.3 Strategier för anställningsbarhet som kompensation

Intervjupersonerna upplever att det inte räcker att ha disputerat och anpassa sig till arbetets höga krav för att få en anställning. Som tidigare nämnts är det till viss del tillfälligheter som styr vem som får en anställning. Intervjupersonerna är medvetna om att hårt arbete och

engagemang inte är tillräckligt för att uppnå trygghet. De upplever sig de alltså vara tvungna att kompensera för bristen på trygghet genom att jobba på sin anställningsbarhet. De flesta av de visstidsanställda visar på tydliga strategier för att uppnå anställningsbarhet. Detta då de uppger att de vidareutbildar sig eller skaffar sig erfarenheter som värderas av potentiella arbetsgivare inom och utanför universitetet.

Då intervjupersonerna först började sina anställningar på avdelningen hade ingen av dem anställningsbarhet i fokus, då de främst sökt sig till det ämne de själva ansåg var intressant snarare än det område där det var lätt att få anslag. En bit in i anställningen insåg de att de själva måste anpassa sig till arbetsmarknadens krav. Samtliga intervjupersoner beskriver egna strategier för att uppnå anställningsbarhet utanför och inom universitetet, vilka presenteras i följande punktlista.

- Att ha en yrkesutbildning i botten att falla tillbaka på om eller när den aktuella anställningen tar slut. I detta fall handlar det om att få jobb utanför universitetet, på företag inom den privata sektorn.
- Att utbilda sig parallellt med arbetet eller i perioder mellan anställningskontrakten för att kunna jobba hos en annan arbetsgivare. Privata företag, på sjukhuslaboratorium, som lärare eller möjligtvis på universitetet nämns som förslag. Här finns idén om att helt byta spår och yrke som ett alternativ.
- Att se till den strategiska nyttan med att utbilda sig under anställningen genom den kompetensutveckling som arbetsgivaren erbjuder. Här uppger en intervjuperson att det finns problem, då möjligheten att gå kurser och konferenser är beroende av finansiering från forskningsgruppen och enbart den utbildning som är av värde för den specifika forskningen prioriteras.
- Att utbilda sig till läkare efter sin disputation, då läkare har möjlighet att forska på sin lediga tid samtidigt som deras lön betalas av sjukhuset de är anställda på. Även genomförande av postdoktorstjänst utomlands har varit ett sätt att öka möjligheten att bli anställd inom universitetet.

Intervjupersonerna har anställningstrygghet och inte anställningsbarhet som sina främsta mål för dessa strategier. Anställningsbarheten ses alltså som en kompensation för bristen på trygghet.

4.3.4 De psykologiska kontraktens framtid

De psykologiska kontrakten kan, som tidigare nämnts, ses som skeva. Arbetstagarna tycks kompensera för utebliven anställningstrygghet genom anpassning till arbetets höga krav. Trots dessa ansträngningar menar intervjupersonerna att det inte är troligt att organisationen kan erbjuda ett tryggt anställningskontrakt. Om möjligheten till tillsvidareanställning skulle dyka upp vill intervjupersonerna vara säkra på att ha gjort det som krävs för att ha en chans att få anställningen. Enligt Rousseau (1989) leder uppfyllda förväntningar och löften till kontraktsbrott. Det är således inte troligt att de psykologiska kontrakten kan upprätthållas i detta skeva tillstånd i längden.

Än så länge uppvisar endast en av de intervjuade de känslor av ilska och uppgivenhet som ett brutet psykologiskt kontrakt innebär. Övriga uppvisar, i viss mån, besvikelse över uppfyllda förväntningar och visar på en oro för vad som ska hända i framtiden. Allvin *et al.* (2006) menar att uppfyllda förväntningar i relationella kontrakt ofta leder till en anpassning av individens investeringar för att matcha arbetsgivarens investeringar. Detta är intressant i förhållande till vår studies resultat, då intervjupersonerna tycks ha anpassat sina förväntningar men inte sina investeringar i relation till arbetsgivaren.

Intervjupersonerna har kännedom om hur systemet fungerar och om den förändrade samhällssituationen, där allt färre personer har trygga anställningsförhållanden. Detta tycks ha spelat in när förväntningarna arbetsgivaren skapats, vilket synliggörs i kommande citat: “[...]fast det kan ju gälla vilka jobb som helst så det... Företaget man jobbar på kan ju gå i konkurs eller vad som helst så att det... Det finns ju alltid” (Intervjuperson 6). Problemet med otrygghet ses i citatet som något som gäller de flesta arbeten och som något ofrånkomligt. Den beskrivningen stämmer väl överrens med Standings (2013) beskrivning av ett samhälle där allt fler, hög- som lågutbildade i olika branscher, lever under prekära förhållanden. De

anställda tycks i viss mån acceptera att ansvaret att vara anställningsbar och anpassningsbar ligger hos dem som enskilda individer.

5. Diskussion och slutsatser

I följande kapitel går vi igenom hur våra forskningsfrågor besvarats i studien. Det vi kommit fram till kopplas därefter till möjliga konsekvenser för universitetet och forskningen i stort. De följder användningen av numerisk flexibilitet kan ha i organisationer, liksom konsekvenserna av att bryta psykologiska kontrakt, diskuteras på en mer generell nivå. Kapitlet avslutas med några förslag till framtida forskning.

Vår första forskningsfråga lyder: *Hur upplever personalen vid en medicinsk forskningsenhet på ett svenskt universitet sina anställningsformer och de förutsättningar som följer med dessa?* Denna fråga har besvarats i återgivningarna av hur personalen upplevt sina anställningsformer. I intervjuerna har de beskrivits som otrygga, då kontrakten varit korta och intervjupersonerna aldrig riktigt vetat vad som kommer hända i framtiden. Individerna upplevde att det till följd av de osäkra anställningarna varit upp till dem själva att prestera, vara flexibla och uppvisa engagemang för att ha en chans till fortsatt anställning. Uppfylldandet av dessa faktorer säkerställde dock inte en anställning vilket bekräftar Standings uppfattning (2013) att arbetsmarknaden är osäker för de allra flesta. Denna osäkerhet påverkade de anställdas upplevelse av oro och ledde till besvikelse, vilket för oss vidare till nästa forskningsfråga: *Hur ser de anställda på sina framtida möjligheter till anställning och karriär inom akademien?* De anställda upplevde i hög utsträckning att deras förväntningar på arbetsgivaren inte blivit uppfyllda. Den anställningstrygghet som efterfrågades kunde inte tillgodoses av universitetet. Universitetet brast i information om detta och flertalet andra faktorer vid kontraktets ingång, vilket lett till en stor besvikelse från de anställdas sida. Både möjligheterna att stanna kvar i sin nuvarande position och att göra karriär inom universitetet sågs som begränsade och flera intervjupersoner uppgav att de inte var beredda att investera det som krävdes. Detta då de inte kunde vara säkra på att investeringarna skulle ge utdelning, eftersom framgång inom akademien till stor del anses bero på tillfälligheter. Bristerna i universitetets möjligheter att erbjuda anställningstrygghet har gjort att de anställda sökt sig till andra arbetsgivare som de trott kunnat erbjuda bättre förhållanden. Det har dock funnits en

önskan om att fortsätta vara anställd på den specifika avdelningen, vilket kan förklaras med den sociala faktorn. Standing menar att tillfälliga jobb ”kan fungera utmärkt om det sociala sammanhanget är tillfredsställande” (2013:29), något som vår studie bekräftar.

5.1 Konsekvenser för universitetet och forskningen i stort

Den upplevda bristen på anställningstrygghet och de ouppfyllda förväntningarna i intervjupersonernas psykologiska kontrakt tycks alltså ha lett till att personerna inte ser någon framtid på universitetet. Tendensen bekräftar den samhällsdebatt som förts om att universitetet förlorar kompetens och därmed går miste om konkurrenskraft till följd av bristen på anställningstrygghet. Detta ser vi som ett samhällsproblem då universitetens roll och forskning är viktig för samhällets utveckling.

Vi frågar oss hur detta skulle kunna lösas då forskningen fortsatt kommer vara anslagsberoende och marknadskrafterna styr vilken forskning det satsas på. Att nå en stabil finansiering som möjliggör långsiktig personalplanering kommer därför förbli svårt. Fack och debatorer menar att LAS-reglerna bör omformas så att staplingen av visstidsanställningar upphör (Götlind 2012; Lejon 2013). Detta krockar dock med vissa av intervjupersonernas åsikter om att möjligheten att stapla visstidsanställningar bör öka, så att personer slipper bli utlasade efter två års visstidsanställning. Fackförbundet SULF menar att det inte borde vara ett problem för universitetet att anställa personal tillsvidare vilket vissa intervjupersoner håller med om. Forskningsledaren menar dock att problemen med att säga upp personal i princip gör det omöjligt att tillsvidareanställa personal. Åsikterna går isär men alla aktörer, inklusive de anställda, har en enad bild om att LAS-reglerna i kombination med den osäkra finansieringen utgör ett stort problem i anställningssystemet på universitetet.

5.2 Generella slutsatser

Frågan om visstidsanställningar är skadliga eller ej menar vi inte är så entydig som debatten påskiner. Huruvida de visstidsanställda erbjuds liknande förutsättningar och inflytande som de tillsvidareanställda påverkar enligt Aronsson *et al.* (2000) graden av ohälsoproblem, vilket vi kunnat se indikationer på i vår studie. Genom att erbjuda goda arbetsförhållanden kan de visstidsanställdas situation bli mer tillfredsställande.

Personer som innehar hög utbildning har oftast förväntningar om tjänster som innebär ansvar, inflytande och trygga anställningsförhållanden. Detta gör att de mår sämre av utebliven anställningstrygghet (Isaksson & Bellaagh 2005). Högutbildad personal har traditionellt sett tillhört organisationens kärna eller de delar av periferin som ligger närmast knuten till kärnan. Risken att dessa personers psykologiska kontrakt bryts bör således vara större än för personer med lägre utbildningsnivå som inte väntar sig samma arbetsförhållanden från sin arbetsgivare. Om förväntningarna klagas innan anställningens inträde menar vi att risken för kontraktsbrott blir mindre.

Organisationen har inte haft möjlighet att erbjuda den anställningstrygghet som av intervjupersonerna setts som arbetsgivarens ansvar i det psykologiska kontraktet. I ett fall har detta lett till att det psykologiska kontraktet helt brutits, medan övriga personer tycks ha försökt kompensera för bristen på anställningstrygghet genom att till viss grad anpassa sig till de krav som ställs inom forskarvärlden. Det verkar ha uppstått en skevhet i kontraktet där individen satsat allt mer och arbetsgivaren allt mindre. Detta speglar den allmänna tendensen i samhället som enligt Standing (2013) innebär att ansvar och risk alltmer förskjuts från företagen till arbetstagarna. Bristen på anställningstrygghet är dock ingen ny företeelse inom akademien. Korta anställningskontrakt uppges av Åmossa (2013) användas på universiteten av tradition. Vi kan även se i studien att de intervjuade försökt kompensera för den uteblivna anställningstryggheten och den bristande sysselsättningstryggheten genom att göra sig anställningsbara för arbeten utanför universitetet redan under sina anställningar på universitetet. Även detta är ett uttryck för individens ansvar att skapa sin egen trygghet.

För att lyfta vår underliggande problematik om spänningen mellan arbetstagarens kontra arbetsgivarens intressen kan vi se att organisationens intressen om att upprätthålla numerisk flexibilitet fått en negativ påverkan på de anställda. Detta tycks ha påverkat verksamhetens kvalitet och produktivitet negativt, då kontinuitet i och kunskap om verksamheten och dess projekt gått förlorad. Den lönsamhet som flexibiliteten är tänkt att ge kan därmed ifrågasättas. En av de anställda menade att tryggare anställningar hade kunnat gynna forskningen genom mindre konkurrenspräglade förhållanden. Vi har kunnat se att organisationens flexibilitet har fått konsekvenser för de anställdas välbefinnande, engagemang och benägenhet att stanna inom organisationen. I förlängningen menar vi att detta innebär negativa konsekvenser för organisationens kompetensförsörjning.

5.3 Förslag till vidare forskning

Vår studie har varit begränsad så tillvida att den koncentrerat sig på en del av en avdelning inom universitetet. Det vore därför intressant att göra en större studie, för att se om det ser likadant ut på andra universitet, avdelningar och institutioner. Möjligheten att dra slutsatser om huruvida denna tendens gäller hela universitet skulle då förbättras. Det vore även intressant att studera ämnet i ett genusperspektiv. Då intervjupersonerna själva lyft problem gällande familjebildning i kombination med akademisk karriär vore det intressant att även intervjua visstidsanställda män för att se om de upplever samma problematik. De intervjuade har uppvisat en syn på åtskillnaden mellan arbete och fritid som skiljer sig mycket från forskningsledarens. Därför vore det intressant att studera personer som gjort karriär inom universitetet för att se hur deras inställning till arbete ser ut och om den på något sätt skiljer sig från våra intervjuobjekts inställning. Vi ser ett behov av att djupare studera problematiken i förhållande till psykisk och fysisk ohälsa, då denna studie endast berört detta ytligt. Slutligen kan vi i denna studie se begränsningar gällande möjligheten att dra slutsatser om konflikten mellan organisationens strävan efter flexibilitet och dess kompetensförsörjning. Detta då vårt underlag är begränsat till personalens syn på problematiken. Vi ser därför ett behov av vidare forskning, där även representanter för universitetet får komma till tals och ge en fördjupad bild av de strategier för lönsamhet och kompetensförsörjning som råder.

6. Referenser

Litteratur

Allvin, M.; Aronsson, M.; Hagström, T.; Johansson, G. och Lundberg, U. (2006) *Gränslöst arbete*. Malmö: Liber.

Alvesson, M. och Skoldberg, K. (2008) *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.

Aronsson, G.; Gustafsson, K. och Dallner, M. (2000) *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv*. Arbete och hälsa/ arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier: 9. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Berglund, G. (2009) ”Anställningsbarget: ett tecken i tiden”. Berglund, G. och Fejes, A. (red.) i *Anställningsbarhet - perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

Berglund, T.; Furåker, B. och Vulkan, P. (2013) “Is job insecurity compensated for by employment and income security?” i *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 35(165): 165-184.

Björklund, Erika (2009) ”Hälsa och anställningsbarhet: en kritisk analys”. Berglund, G. och Fejes, A. (red.) i *Anställningsbarhet - perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö. Liber.

Cheng, G. H.-L.; Chan, D. K.-S. (2008) “Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review” i *Applied psychology*. Vol: 57 (2):272 -303.

Dahlgren, L. (1996) ”Fältforskning- en distanslös eller distanserande verksamhet”. Svensson, Per-Gunnar och Starrin, Bengt (red.). I *Kvalitativa studier i teori och praktik*. 79-99. Lund: Studentlitteratur.

De Cuyper, N. och De Witte, H. (2011) “Temporary employment: Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations” i *Career development international*. Vol.16(2):104-113

Garsten, C. och Jacobsson, K. (2004) “Learning to be employable: An introduction” Garsten, C och Jacobsson, K (red.) *Learning to be employable: new agendas on work, responsibility, and learning in a globalizing world*. Basingstoke: Palgrave Macmillan

George, C. (2009). *The psychological contract - managing and developing professional groups*. Berkshire: Open University Press.

Guest, D. E; Isaksson, K. och de Witte, H. (2010). *Employment Contracts, Psychological Contracts and Employee Well-Being: An International Study*. Oxford Scholarship Online. E-bok.

Isaksson, K. och Bellaagh, K. (2005). *Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt-förändrade relationer på arbetsplatsen*. Arbete och hälsa/ arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier:15. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Kalleberg, A. (2001). “Organizing flexibility: the flexible firm in a new century” i *British Journal of Industrial Relations*. Vol 4:479-504.

Kvale, S och Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Nilsson, S. (2009). ”Om anställningsbarhet i professionella grupper”. Berglund, G. och Fejes, A. (red.) i *Anställningsbarhet - perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

Rousseau, D. M. (1989). "Psychological and Implied Contracts in Organizations" i *Employee responsibilities and rights journal* vol:2(2):121 -139.

Rousseau, D. M. och Schalk, R. (2000). "Introduction". Rousseau, D. M. och Schalk, R. (red.) i *Psychological Contracts in Employments: Cross-National Perspectives*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.

Ryen, A. (2004). *Kvalitativ intervju - från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö: Liber.

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

Svensson, P-G. och Starrin, B. (1996). *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Tidningsartiklar

Calmfors, L; Heldin, C-H.; Kragic Jensfelt, D.; Larsson, M.; Lidén, K.; Lidin, S.; Sjöberg, B-M. och Öquist, G. *Dåliga jobbvillkor gör att Sverige tappar elitforskare*. Publicerad 2014-04-02

<http://www.dn.se/debatt/daliga-jobbvillkor-gor-att-sverige-tappar-eliforskare/> (hämtad: 2014-04-06)

Lejon, B. *Sämre villkor för de statligt anställda*. Publicerad 2013-04-25
http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/samre-villkor-for-de-statligt-anstallda_8123066.svd
(hämtad: 2014-04-06)

Dahlbom, M. och Pfeifer, K. *Speciella skäl bakom statliga visstidsanställningar*. Publicerad 2013-05-02

http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/visstidsanstallningar-handlar-inte-om-trixande_8139664.svd (hämtad: 2014-04-06)

Övriga källor

Arbetsgivarverket & SACO-S. Publicerad 2008-09-04. Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor. <http://www.arbetsgivarverket.se/avtal-skrifter/centrala-avtal/Avtal-om-tidsbegransad-anstallning-som-postdoktor/> (hämtad: 2014-04-04)

Göteborgs universitets anställningsordning för lärare. Beslutad 2013-02-20
http://medarbetarportalen.gu.se/digitalAssets/1445/1445481_ansta--llningsordning-2013---styrdokument.pdf (hämtad 2014-03-28)

Götlind, A. Anmälan mot konungariket Sverige. Utfärdad 2012-07-11
<http://www.sulf.se/Documents/Pdfer/Press%20opinion/SULF%20Anm%C3%A4lan%20till%20EU%20kommissionen%2011%20juli%202012.pdf> (hämtad 2014-04-07)

Högskoleförordningen SFS 1993:100

LAS: Lagen om anställningsskydd SFS 1982:80

Prop. 2009/10:149, En akademi i tiden - ökad frihet för universitet och högskolor Publicerad 2010-03-23 <http://www.regeringen.se/sb/d/12489/a/142310> (hämtad 2014-04-04)

Sahlgrenska akademien. Publicerad 2013-12-04 <http://www.sahlgrenska.gu.se/om-fakulteten/> (hämtad 2014-04-23)

SCB 2014 Arbetskraftsundersökningen. Årsmedeltal 2013. Publicerad 2014-01-23 <http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Tvarsnittsdata---originalvarden-ej-sasongsrensad/226595/> (hämtad: 2014-04-07)

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer*. Elanders Gotab. ISBN: 91-7307-008-4

Åmossa, K. (2013). *"Herregud! Det verkar som om det värsta som kan hända ett lärosäte är att man råkar tillsvidareanställa någon..."*. Stockholm: Sveriges Universitetslärarförbund.

Bilaga 1

Intervjustöd anställda/ f.d. anställda på forskningsavdelningen

Hej och välkommen, tack för att du tog dig tid att komma hit! Vår uppsats kommer handla om universitetet som arbetsplats och vi är intresserade av din syn på och dina upplevelser av din anställning. Intervjun är beräknad att ta ca en timme och om det är okej för dig kommer vi att spela in din intervju. Du kommer att vara anonym, vi kommer bara att använda det du säger i vår uppsats och du är fri att avbryta ditt deltagande om känner dig obekvämt.

Bakgrundsinformation:

Hur länge har du jobbat inom universitetet respektive avdelningen?

Vilken anställningsform har du idag?

Ålder:

Titel:

Utbildningsnivå:

Område 1: förväntningar och inställning till universitetet innan anställning

Hur kommer det sig att du började jobba på universitetet?

Hur såg du på universitetet som arbetsgivare innan du började arbeta här?

Område 2: under själva anställningen

Tjänstebeskrivning:

-Kan du berätta kortfattat om ditt jobb?

- Vilka är dina arbetsuppgifter?

- Vad förväntas av dig?

- Finns någon tjänstebeskrivning i pappersform (tillgänglig för din närmaste chef)?

Hur väl stämmer ditt faktiska arbete överrens med din tjänstebeskrivning?

Upplever du att dina förväntningar på universitetet som arbetsgivare har uppfyllts?

- På vilket sätt?

Vad erbjuder universitetet dig i form av utvecklingsmöjligheter?

- Kompetensutveckling?

- Andra förmåner?

Hur stor del av din arbetstid ägnas åt kompetensutvecklingen i praktiken?

I vilken utsträckning upplever du att du fått det du lovats?

Hur ser din arbetsrelation ut till andra kollegor samt chef ut?

-Hur ser samarbetet ut med dina kollegor?

-Upplever du att du kan säga vad du tycker?

Hur upplever du att du behandlas av din arbetsgivare/chef, i jämförelse med andra på arbetsplatsen?

Hur fungerar det att kombinera arbetet med övrigt liv?

Hur påverkas du (fysiskt och psykiskt) av din arbetssituation?

(Område 3: endast f.d. anställd)

Vad hände när du slutade?

Hur levererades beslutet?

Hur gick diskussionen med chefen respektive kollegorna om att du fick gå?

Hur pratade man om alternativa möjligheter, framtiden?

Hur ser du på din nuvarande situation?

Vilka är fördelarna /nackdelarna jämfört med att jobba på universitetet?

Område 4: syn på framtiden

Hur ser du på din framtida karriär?

Ser du en framtid inom universitetet?

- Hur kommer det sig?

- Vilka andra alternativ finns

- Vilka fördelar/nackdelar ser du med dem?
Hur ser möjligheterna ut att kombinera karriär med övrigt liv?

5. Åsikter

Vad tycker du kan förbättras från arbetsgivarens sida? Universitetet.
Har du några övriga kommentarer på det vi pratat om tidigare?

Bilaga 2

Frågor till forskningsledare

Hej och välkommen, tack för att du tog dig tid! Vår uppsats kommer handla om universitetet som arbetsplats och vi är intresserade av din syn på och dina upplevelser av universitetet som arbetsgivare. Intervjun är beräknad att ta ca en timme och om det är okej för dig kommer vi att spela in din intervju. Du kommer att vara anonym, vi kommer bara att använda det du säger i vår uppsats och du är fri att avbryta ditt deltagande om känner dig obekvämt.

Hur skulle du beskriva universitetet som arbetsgivare?
I vilken grad känner du att du kan stå för den bilden?

Relation med anställda

Vilka olika funktioner finns i din forskargrupp?
Vilka anställningsformer finns på er avdelning? Hur kommer det sig att det ser ut så?
Hur ser karriärvägarna ut för en person som har doktorerat hos er?
Vad finns det för möjliga anställningar?
Vad ser du för möjligheter respektive problem med visstidsanställningar?
Vad ser du för möjligheter respektive problem med tillsvidareanställningar?
Hur fungerar det när ni ska rekrytera någon till er avdelning?
Vem har befogenhet att bestämma att någon / vem som ska anställas?
Vad händer när forskningsanslagen tar slut / när ni inte har råd att ha kvar någon i personalen?
Hur ser din relation med de anställda ut?
Har du samma krav på dina anställda – oavsett anställningsform? Varför?
Hur ser ni på balansen mellan arbete och fritid/ familjeliv för de anställda?
Hur påverkar det rekrytering / arbetsupplägg?

Relation med ledning

Vad hör ni från era överordnade om strategi för anställningar och kompetensförsörjning?
Hur tycker du att det fungerar med kompetensförsörjningen? Kompetensöverföringen?

Övrigt

Har du någonting att tillägga om det vi pratat om?