



**INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH  
ARBETSVETENSKAP**

# **STRESSAD, OROLIG OCH ANSTÄLLNINGSBAR**

En studie om anställningsbarhet och psykisk hälsa

**Viktor Andersson**

---

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2016
Handledare:	Patrik Vulkan

## Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2016
Handledare:	Patrik Vulkan
Examinator:	Mattias Bengtsson
Nyckelord:	Anställningsbarhet, Flexibilitet, Formellt lärande, Informellt lärande, Psykisk hälsa, Social kompetens

---

**Syfte:** Syftet med den här uppsatsen är att undersöka vilka strategier individer med osäkra anställningar använder för att göra sig anställningsbara, huruvida strategierna faktiskt gör dem anställningsbara och hur strategierna påverkar deras psykiska hälsa.

**Teori:** För att uppnå studiens syfte har individernas strategier analyserats utifrån teorier och tidigare forskning om anställningsbarhet och psykisk hälsa.

**Metod:** Studien är utförd med hjälp av kvalitativ metod. Det empiriska materialet har samlats in genom kvalitativa, semistrukturerade intervjuer och materialet har transkriberats. Sedan kodades materialet och delades in i för studien centrala teman.

**Resultat:** Uppsatsens resultat visar att respondenterna använder strategier kring flexibilitet, lärande och social kompetens för att göra sig anställningsbara. Till de lyckosamma strategierna hör framför allt flexibilitet i förhållande till arbetstidens förläggning, förmågan att utveckla och nyttja sociala nätverk och att delta i olika former av lärande. Strategierna påverkar individernas psykiska hälsa både positivt och negativt. Några av studiens respondenter påverkas mestadels positivt, vilket resulterar i en ljus syn på framtiden. Övriga respondenter kan trots sina ansträngningar inte se positivt på framtiden, vilket indikerar att de mestadels påverkas negativt av strävandet efter anställningsbarhet.

## Tack!

Till att börja med vill jag tacka min handledare Patrik Vulkan för all fantastisk hjälp du bidragit med under den här tiden. Du har bistått med kloka råd och hjälpt mig med allt från att precisera mitt problemområde till att snickra på slutsatser. Stort tack! Jag vill vidare tacka Anton Rundström och mina kära föräldrar för att ni korrekturläst och sett över uppsatsen. Måste även nämna mina klasskompisar i Fab-5, som varit ett stort stöd under de här veckorna, ni har erbjudit massor med välbehövlig humor och hjälp.

Avslutningsvis vill jag tacka min älskade sambo Mina Bourgström för att du stått ut med en osocial och stressad pojkvän under den här tiden och tagit hand om allt jag missat inifrån min lilla bubbla.

# Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
2. Syfte och frågeställningar.....	3
3. Bakgrund.....	4
3.1 Anställningsformer.....	4
3.2 Individualisering av arbete.....	5
4. Teori och tidigare forskning.....	7
4.1 Anställningsbarhet.....	7
4.2 Att göra sig anställningsbar.....	7
4.2.1 Social kompetens.....	7
4.2.2 Flexibilitet.....	8
4.2.3 Lärande.....	9
4.2.4 Begreppens komplexitet.....	11
4.3 Psykisk hälsa.....	11
4.3.1 Psykisk hälsa, arbete och anställningsbarhet.....	11
5. Metod.....	13
5.1 Val av metod.....	13
5.2 Urval.....	13
5.3 Datainsamling.....	14
5.4 Bearbetning och analys av materialet.....	16
5.5 Etiska överväganden.....	16
5.6 Studiens tillförlitlighet.....	17
6. Resultat och analys.....	19
6.1 Strategier för att göra sig anställningsbar.....	19
6.1.1 Flexibilitet.....	19
6.1.2 Lärande.....	20
6.1.3 Sammanfattande diskussion.....	23
6.2 Strategiernas lyckosamhet.....	24
6.2.1 Flexibilitet.....	24
6.2.2 Lärande.....	25
6.3 Strategiernas påverkan på respondenternas psykiska hälsa.....	27
6.3.1 Tidsstruktur och planering.....	27
6.3.2 Mening och status.....	28
6.3.3 Sociala kontakter.....	30
6.3.4 Framtidstro – är strävandet efter anställningsbarhet värd mödan?.....	31

7. Sammanfattande slutdiskussion .....	33
7.1 Sammanfattning av studiens resultat och svar på dess frågeställningar .....	33
7.1.1 Vilka strategier använder individerna för att göra sig anställningsbara?.....	33
7.1.2 Bidrar strategierna till att göra individerna anställningsbara och i så fall på vilka sätt? .....	33
7.1.3 Hur påverkar strategierna individernas psykiska hälsa? .....	34
7.2 Resultatens hållbarhet och överförbarhet .....	34
7.3 Studiens bidrag till arbetsvetenskapen .....	36
7.4 Förslag på vidare forskning .....	36
8. Litteratur- och källförteckning .....	38
9. Bilagor .....	40
9.1 Bilaga 1 - Intervjuguide .....	40

# 1. Inledning

Arbetet har förändrats. Från att tidigare ha varit en statlig angelägenhet, i den bemärkelsen att en av statens uppgifter var att verka för full sysselsättning, har arbete och ansvaret att ha ett arbete blivit en individuell angelägenhet (Berglund & Esser 2014: 110; Garsten & Jacobsson 2004: 23). I takt med att arbete förändras så förändras även synen på arbetslöshet. Idag tar individuella förklaringar mer plats än strukturella förklaringar, mer fokus läggs på fel och brister hos de arbetssökande individerna än på strukturella problem på arbetsmarknaden (Berglund & Esser 2014: 110; Fejes 2010: 89, 90) Här kommer begreppet anställningsbarhet in i bilden. Anställningsbarhet betyder i korthet en individs förmåga att erhålla och behålla en anställning (Garsten & Jacobsson 2004: 8). Faktorer som utbildning och erfarenheter är viktiga, men egenskaper som flexibilitet och social kompetens har blivit än viktigare (Garsten & Jacobsson 2004: 9) Begreppet har ökat i betydelse i takt med att arbete individualiserats och en individs anställningsbarhet anses idag vara avgörande för personens möjligheter att erhålla ett arbete. På grund av den här utvecklingen är det relevant att undersöka hur individer gör för att bli anställningsbara. Därför kommer den här uppsatsen delvis att handla om vilka strategier individer använder för att erhålla och behålla en anställning.

Ovanstående utveckling har skett parallellt med att anställningsvillkoren på svensk arbetsmarknad förändrats. När lagen om anställningsskydd (LAS) antogs år 1974 innebar det att tillsvidareanställningar skulle vara norm och att tidsbegränsade anställningar enbart fick förekomma i undantagsfall (Berglund & Esser: 2014: 64, 65). Detta har dock liberaliserats sedan dess. Den viktigaste förändringen skedde år 2008, då den sittande regeringen lagstiftade om att ett obegränsat antal personer får anställas på tidsbegränsade kontrakt (Ibid). Effekten har blivit att antalet tidbegränsade anställningar, och således otryggheten på arbetsmarknaden, har ökat kraftigt. 2012 var 15,9 procent av alla anställningskontrakt tidsbegränsade (Ibid). Otrygga förhållanden på arbetsmarknaden kan kopplas till individers psykiska hälsa, där hög otrygghet genererar högre risk för mental ohälsa (Vulkan, Saloniemi, Svalund & Väisänen 2015: 35). Förändringarna på arbetsmarknaden har skett parallellt med att begreppet anställningsbarhet vuxit fram. Därför kommer den här studien även undersöka hur de strategier individer använder för att göra sig anställningsbara påverkar deras psykiska hälsa. Mycket forskning har gjorts både om anställningsbarhet och om arbetsrelaterad psykisk hälsa. Det har dock inte forskats om hur de strategier individer med tidsbegränsade anställningar

använder för att göra sig anställningsbara påverkar deras psykiska hälsa. Här finns en kunskapslucka som den här studien avser fylla. Alltså hur strävandet efter att vara anställningsbar påverkar individens psykiska hälsa.

## 2. Syfte och frågeställningar

Syftet med den här kandidatuppsatsen är att undersöka hur individer med osäkra anställningsformer agerar för att göra sig anställningsbara. Fokus ligger på att urskilja vilka strategier individerna använder för att erhålla och behålla ett arbete och därmed göra sig anställningsbara. Vidare ämnar uppsatsen undersöka huruvida de strategier som beskrivs är effektiva, alltså om de bidrar till att göra individerna anställningsbara. Slutligen avser studien undersöka hur individernas psykiska hälsa påverkas av strategierna. Det intressanta är att undersöka huruvida strävandet efter anställningsbarhet kan vara negativt för individers psykiska hälsa och om det i så fall kostar mer än det smakar. Alltså om de negativa effekterna av att göra sig anställningsbar överskrider de positiva, eller tvärtom.

För att uppfylla studiens syfte används följande frågeställningar:

- Vilka strategier använder individerna för att göra sig anställningsbara?
- Bidrar strategierna till att göra individerna anställningsbara och i så fall på vilka sätt?
- Hur påverkar strategierna individernas psykiska hälsa?



### 3. Bakgrund

Här följer en redogörelse över för studien relevanta bakgrundsfakta. Det rör sig om de anställningsformer som studiens respondenter har erfarenhet av och vilka av dem som anses osäkra. Vidare bör det för studien centrala begreppet anställningsbarhet förstås mot bakgrund av att arbete på många sätt har individualiserats. Därför kommer individualiseringen av arbete kortfattat att redogöras för i det här kapitlet.

#### 3.1 Anställningsformer

Studiens respondenter har erfarenhet av anställningsformerna tillsvidareanställning, vikariat, säsonganställning och behovsanställning. En tillsvidareanställning gäller, precis som namnet antyder, tillsvidare. Anställningen har alltså inget slutdatum (LAS § 4). Ett vikariat och en säsonganställning är enligt LAS (§ 5) tidsbegränsade anställningar, men specificerar inte mer precist vad det innebär. Iseskog (2015: 148, 153) menar att ett vikariat innebär att en arbetstagare anställs för att utföra en fysiskt frånvarande arbetstagares arbetsuppgifter under hela frånvarotiden, och att säsonganställning avser arbete som till sin natur endast kan pågå under delar av året. Behovsanställning nämns överhuvudtaget inte i LAS, däremot menar Håkansson och Isidorsson (2009: 318) att behovsanställning går under formen allmän visstid, som finns listad under tidsbegränsade anställningar i LAS (§ 5). Enligt Håkansson och Isidorsson (2009: 318) är behovsanställningen den mest extrema formen av tidsbegränsad anställning, då en behovsanställd individ i praktiken inte har någon uppsägningstid utan är anställd på timbasis.

Håkansson och Isidorsson (2009: 331) diskuterar tidsbegränsade anställningar i en kärna-periferi-struktur. Med kärna och periferi avser författarna (2009: 319) Atkinsons modell över det flexibla företaget. Kärnan representeras av personal med goda anställningsvillkor och hög företagsspecifik kompetens som gör dem svåra att ersätta. Runt kärnan finns flera lager av perifer arbetskraft, där finns personer med tidsbegränsade anställningar. Den gruppen har svagare anknytning till företaget, deras kompetens är inte företagsspecifik vilket gör dem lättare att ersätta. Vidare kan den perifera arbetsstyrkans storlek anpassas efter företagets behov, vid minskad efterfrågan på företagets tjänster eller produkter kan företaget avstå ifrån att förlänga de tidsbegränsade kontrakten (Håkansson & Isidorsson 2009: 320). Atkinson (se Håkansson & Isidorsson 2009: 319) har valt att kalla den här typen av flexibilitetsstrategi för

numerär flexibilitet, då arbetskraftens antal anpassas efter företagets behov. Tidsbegränsade anställningar innebär således osäkra förhållanden, men de olika anställningarna har olika grad av osäkerhet. Håkansson och Isidorsson (2009: 332) anser att behovs- och säsonganställning visar minst likheter med en tillsvidareanställning, varpå individer med sådana anställningar tillhör den perifera gruppen. Författarna (Ibid) betonar att behovsanställningen är den anställningsform som genererar minst handlingsutrymme för arbetstagaren och mest kontroll för arbetsgivaren, i den meningen att arbetsgivaren på egen hand kontrollerar anställningens omfattning. Således är behovsanställning den form som får anses som mest osäker.

### 3.2 Individualisering av arbete

Enligt Allvin (se Garsten och Jacobsson 2004: 23-31) har svensk arbetsmarknad förändrats. Det tidigare självklara förhållandet mellan arbete, utveckling och framgång är inte längre lika självklart. Förhållandet gick ut på att stabila relationer mellan arbetsgivare och fackföreningar innebar ökad lönsamhet för företagen och regelbundna löneökningar för arbetstagarna. Detta ledde till ökad konsumtion och ökad efterfrågan på företagens produkter (Ibid). Enligt Allvin (Ibid) har krav på effektivitet, anpassningsbarhet och förändring ökat vilket ställer nya krav på arbetsmarknadens aktörer. Rationalisering och globalisering har lett till att arbeten som tidigare fanns i Sverige nu antingen har flyttat utomlands eller rationaliserats bort (Ibid). Allvin (Ibid) anser även att konkurrensen på arbetsmarknaden, både mellan företag och arbetstagare, har ökat, och det är inte längre självklart att en generös välfärdsstat ser till att arbetslösa snabbt kan återgå till arbete. Vidare menar Allvin (Ibid) att individen numera själv förväntas ansvara för, planera och kontrollera sitt arbete. Detta styrks av Fejes (2010: 89), som menar att synen på arbetskraft och arbetslöshet har förändrats. Tidigare beskrevs arbetslöshet som en konsekvens av brist på arbeten och individer beskrevs som arbetslösa eller anställda (Ibid). Det synsättet har förändrats till att nu istället beskriva en brist på anställningsbarhet och tala om individer som anställningsbara eller icke-anställningsbara (Ibid). Detta illustreras av Berglund och Esser (2014: 110) som menar att svensk arbetsmarknadspolitik har genomgått stora förändringar. Tidigare var den grundläggande principen att individen skulle aktivera sig, men att staten via aktiv sysselsättningspolitik verkade för att ingen skulle behöva gå arbetslös mot sin vilja. Detta skedde via arbetsmarknadsutbildning, praktik och subventionerade arbeten. Fokus har nu enligt Berglund och Esser (2014: 110) flyttats till individanpassade lösningar som syftar till att göra individen

mer attraktiv på arbetsmarknaden så att denne med större framgång ska kunna söka arbete. Vidare menar Berglund och Esser (2014: 79, 110) att arbetsmarknadspolitiken i Sverige blivit mindre ambitiös och att ansvaret numera i högre grad har flyttats till individen, vilket relaterar väl till den förändring Allvin (se Garsten och Jacobsson 2004: 23-31) och Fejes (2010: 89) redogör för.

## 4. Teori och tidigare forskning

Nedan kommer för studien relevanta teoretiska perspektiv och tidigare forskning redogöras för. Det innefattar definitioner av begreppen anställningsbarhet och psykisk hälsa, samt en kunskapsöversikt över vad forskning säger om hur individer agerar för att göra sig anställningsbara och även hur det kan påverka deras hälsa.

### 4.1 Anställningsbarhet

Enligt Garsten och Jacobsson (2004: 8) började begreppet anställningsbarhet etableras på 1960-talet. Dess betydelse var då kort och gott - en individs förmåga att erhålla och behålla en anställning. Sedan dess har begreppet utvecklats och betyder idag en mängd saker. Till att börja med handlar det om en individs förmåga att anpassa sig till den mångfacetterade kravbild en anställning innebär (Ibid). Här ingår kompetensutveckling och kontinuerligt lärande, men även att visa rätt attityd. Det sistnämnda betyder att uppvisa beteenden som arbetsgivare uppskattar, exempelvis sådant som anpassningsbarhet och flexibilitet (Ibid). Egenskaper som yrkeskunnande och gedigen erfarenhet räcker inte längre till, utan måste kompletteras med god social kompetens, flexibilitet samt förmågan att marknadsföra sig själv (Ibid).

### 4.2 Att göra sig anställningsbar

Enligt avsnittet ovan är en anställningsbar individ någon som ständigt vill utvecklas och lära sig nya saker, det är någon som är flexibel och har social kompetens samt förmågan att marknadsföra sig själv. Dessutom bör dessa egenskaper kombineras med yrkeskunnande och erfarenhet. Så hur blir en individ anställningsbar? Ovanstående egenskaper anses vara viktiga, men i den här studien kommer jag fokusera på hur respondenterna använder sig av flexibilitet, social kompetens och lärande för att göra sig själva anställningsbara. Därför följer en genomgång av relevant forskning kring de kategorierna nedan.

#### 4.2.1 Social kompetens

Social kompetens är ett mångtydigt och svårdefinierat begrepp, men som likväl är viktigt för en individs anställningsbarhet. Därför bör begreppet redas ut och definieras. Då den här studien kretsar kring anställningsbarhet kommer framför allt social kompetens i relation till arbetslivet att redogöras för. Dahlkwist (2002) och Persson (2003) har båda forskat om social

kompetens. Persson (2003: 18) menar att social kompetens i arbetslivet har en gruppaspekt och en relationsaspekt. Gruppaspekten handlar om att individer snabbt och smidigt bör kunna smälta in i och fungera i grupper. Enligt Persson (2003: 19) är egenskaper som samarbetsförmåga, god medspelare och flexibilitet viktiga, då arbetsgivare efterfrågar individer som klarar av att arbeta tillsammans med andra människor. Vidare diskuterar Persson (2003: 20) relationsaspekten, som handlar om individens förmåga att fungera i relationer med andra människor. Individen bör vara lyhörd för andra och kunna kommunicera med sin omgivning. Enligt Persson (Ibid) är egenskaper som utåtriktad, stresstålig, diplomatisk och tålmodig viktiga. Slutligen menar Persson (2003: 21, 22) att social kompetens varierar beroende på vilket sammanhang det handlar om. Olika arbeten innebär olika krav på social kompetens, men att social kompetens i alla lägen handlar om att kunna fungera i grupp och i relationer med andra, ofta i kombination.

Dahlkwist (2002: 8) är inne på samma linje. Han anser att social kompetens inom arbetslivet handlar om att kunna samarbeta med olika människor i varierande situationer. Vidare menar Dahlkwist (Ibid) att social kompetens även handlar om individens förmåga att skapa goda kontakter med olika människor i varierande sammanhang. Ovanstående egenskaper preciseras med hjälp av en punktlista som bland annat innehåller förmåga att lösa konflikter, att vara flexibel, att kunna läsa av egna och andras känslor – empatisk förmåga, att vara stresstålig och att vara tolerant mot oliktankande människor (Ibid). Samtliga egenskaper syftar till att underlätta för samarbete och att fungera i relationer med andra. Vidare menar Dahlkwist (2002: 9) att social kompetens är något vi ständigt utvecklar och lär oss.

#### **4.2.2 Flexibilitet**

Begreppet flexibilitet har enligt både Garsten och Jacobsson (2004: 9) samt Berglund och Fejes (2009: 11) betydelse för en individs anställningsbarhet. Enligt Fejes och Berglund (2009: 35) är en individ flexibel om den är beredd att ständigt kompetensutvecklas och uppdatera sina kunskaper för att möta arbetsmarknadens krav. Garsten och Jacobsson (2004: 50, 51) menar att en individ även bör vara beredd att byta arbete ofta och således vara flexibel.

Flexibilitet anspelar alltså på individers vilja att utvecklas och prova nya saker, att bredda sin kompetens och sträva efter mångsidighet i sitt kunnande. Det går att relatera till företags förändring mot flexiblare verksamheter som Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson och

Lundberg (2006: 31-33) beskriver. Författarna (Ibid) menar att företag i stor utsträckning frångått klassisk massproduktion och istället anammat en flexiblare verksamhet som kräver att arbetstagarna behärskar många olika delar av produktionen. Det är en strategi som Atkinson (se Håkansson & Isidorsson 2009: 319) kallar funktionsflexibilitet som går ut på att arbetstagarna snabbt och enkelt ska kunna växla mellan olika arbetsuppgifter i syfte att snabbt kunna möta olika typer av efterfrågan. Vidare menar Allvin et al. (2006: 31-33) att serviceindustrin genomgått en liknande förändring, arbetstagaren behöver behärska fler arbetsuppgifter för att kunna utföra ett gott arbete. För att göra sig anställningsbar behöver alltså individen vara både villig och kapabel att utföra ett flertal olika arbetsuppgifter, vilket kräver flexibilitet.

Flexibilitet har dock en djupare innebörd än att individen ska vara mångsidig i sin kompetens. Garsten och Jacobsson (2004: 50, 51) menar att individen, för att göra sig anställningsbar, bör vara beredd att byta arbete ofta. Det kan relateras till en annan typ av flexibilitetsstrategi företag anammar. Här är den numerära flexibiliteten som Atkinson (se Håkansson & Isidorsson 2009: 319) beskriver relevant. Den perifera arbetskraften, utan företagspecifik kompetens och med tidsbegränsade anställningar, är lätt att byta ut. Det innebär att individer tillhörande den perifera arbetskraften ofta kan behöva byta jobb vid händelse av att deras tidsbegränsade anställning inte förlängs. Vidare diskuterar Allvin et al. (2006: 46) flexibilitet i relation till arbetstid, där arbetstagarnas arbetstider varierar efter företagets behov. Det kan enligt författarna (Ibid) dels innebära att personalen får arbeta övertid om behovet finns, men även genom skift- och helgarbete. Allvin et al. (Ibid) menar alltså att arbetstagare även bör vara villiga och kapabla att variera sina arbetstider efter företagets preferenser.

Begreppet flexibilitet nämns även i forskning om social kompetens, men det finns en viktig skillnad i hur begreppen bör förstås. I relation till enbart social kompetens handlar flexibilitet om att fungera tillsammans med andra människor, det kan handla om att göra kompromisser för gruppens bästa, eller att låta sina egna behov stå tillbaka till förmån för någon annan (Dahlkwist 2002: 8, 31). Flexibilitet har alltså en betydelse i relation till social kompetens, och en annan i relation till arbete och arbetsmarknaden.

### **4.2.3 Lärande**

Viljan att lära nämns av Garsten och Jacobsson (2004: 50) som en viktig egenskap för en individs anställningsbarhet. Vad viljan att lära innebär exemplifieras av Froehlich, Beusaert,

Segers och Gerken (2014: 510, 511), som har undersökt hur lärande påverkar individers anställningsbarhet. Lärande delas enligt Froehlich et al. (2014: 510, 511) upp i två kategorier: formellt och informellt lärande. Det förstnämnda innefattar sådant som är utformat i syfte att lära ut något, alltså sådant som kurser, seminarier och workshops. Formellt lärande kan enligt Froehlich et al. (2014: 510) resultera i någon typ kunskapsbevis i form av diplom eller certifikat, som styrker att individen deltagit vid en kurs eller genomgått en utbildning och därmed erhållit ny kompetens. Enligt Froehlich et al. (2014: 510, 518) bidrar formellt lärande till en individs anställningsbarhet genom att det rustar individer inför potentiella förändringar i yrkeslivet. Det ger individen möjlighet att utveckla nya kompetenser vilket ökar möjligheten att dels behålla ett arbete men även att erhålla ett (Ibid).

Det informella lärande är enligt Froehlich et al. (2014: 518) en effekt av mänskliga interaktioner som resulterar i lärande, det kan handla om att en individ får feedback på en uppgift eller att arbeta i grupp och lära sig av varandra. Författarna (Ibid) menar även att informellt lärande kan representeras av förmågan att skapa och utveckla sociala nätverk. Kort sagt är informellt lärande alltså individens förmåga att lära av andra. Froehlich med fleras (Ibid) resultat visar att informellt lärande ökar en individs anställningsbarhet markant. Till att börja med utvecklas individens yrkeskunskap, genom exempelvis feedback från chefer och kollegor. Vidare rustas individen för potentiella förändringar i arbetslivet, tack vare ny kunskap som erhålls via lärande från andra och genom ett socialt nätverk (Ibid).

Mot bakgrund av forskningen kring social kompetens som redogörs för i 4.1.3 ter det sig som att en individ är beroende av god social kompetens för att det informella lärandet ska fungera. Begreppen är beroende av varandra, då interaktion med andra människor är en förutsättning för informellt lärande, och för att meningsfull interaktion med andra människor ska vara möjlig krävs social kompetens. Således är social kompetens en förutsättning för en individs informella lärande.

För att återkoppla till viljan att lära, som Garsten och Jacobsson (2004: 50) nämner som viktigt för en individs anställningsbarhet, innebär det alltså att en individ ska vara både villig och kapabel till att aktivt delta i både formellt och informellt lärande. Individen ska vara villig att delta vid kurser eller andra typer av utbildningar och vara kapabel att lära från andra människor.

#### **4.2.4 Begreppens komplexitet**

Ovanstående kategorier påverkar alltså en individs anställningsbarhet. Men efter att ha läst forskningen blir det för mig uppenbart att anställningsbarhet är ett oerhört komplext och diffust begrepp. Kategorier överlappar varandra, och det mest uppenbara sambandet finns enligt mig mellan social kompetens och informellt lärande. Jag beskrev även hur kategorin flexibilitet har två olika betydelser i relation till social kompetens respektive arbete och arbetsmarknad. Vidare är social kompetens enligt Dahlkvist (2002: 8) avgörande för en persons förmåga att skapa och utveckla goda kontakter med olika människor. Detta överlappar med förmågan att skapa nätverk av kontakter, som Froehlich et al. (2014: 518) placerar under informellt lärande. Poängen med det här stycket är att visa att det blir svårt att isolera en enskild kategoris betydelse. Jag kommer därför att se på kategorierna dels separat men även tillsammans. Jag ämnar alltså försöka isolera betydelsen av de enskilda kategorierna så mycket som möjligt, men även försöka förklara hur kategorierna tillsammans påverkar en individs anställningsbarhet.

### **4.3 Psykisk hälsa**

Termen psykisk hälsa är väldigt bred och kan användas i många olika sammanhang. I den här studien kommer den definition Vulkan (2015: 48) använder att tillämpas. Närmare bestämt behandlas en individs psykiska hälsa som individens psykiska förmåga att handskas med svårigheter och problem samt förmågan att klara av att utföra normala funktioner (Ibid).

#### **4.3.1 Psykisk hälsa, arbete och anställningsbarhet**

En individs psykiska hälsa enligt definitionen ovan påverkas avsevärt av personens situation på arbetsmarknaden. En osäker situation där risken att bli arbetslös är stor påverkar hälsan negativt. Enligt Vulkan (2015: 48) kan det leda till ångest och stress, vilket kan leda till utbrändhet och depression. Sålunda är en individs arbetssituation av stor vikt för individens psykiska hälsa. Det illustreras av Jahoda (se Vulkan 2015: 49) som beskriver de funktioner en anställning uppfyller. Till att börja med genererar anställningen en inkomst, utöver det uppfyller anställningen fem latenta funktioner: den skapar tidsstruktur, möjliggör sociala kontakter, den aktiverar, skapar status samt möjliggör att tillsammans med arbetskamrater sträva mot gemensamma mål. Enligt Vulkan et al. (2015: 35) och Berglund och Esser (2014: 90) gör hög risk för arbetslöshet att de latenta funktionerna hålls tillbaka vilket försämrar en persons psykiska hälsa avsevärt. Jahodas teori kan med fördel kompletteras med Fryers (se Vulkan



2015: 48, 49) tankar kring individens behov av framtidstro och att kunna skapa mening. Han menar att individer strävar efter att handskas med och påverka händelser i enighet med personliga målsättningar, förväntningar på framtiden och i linje med egna värderingar. Vulkan et al. (2015: 35) menar att arbete skapar mening i den bemärkelsen att det möjliggör förmågan att planera och kontrollera sin vardag. Om den möjligheten tas bort eller försvagas på grund av en individs arbetssituation kan det enligt författarna leda till svårigheter att se en meningsfull framtid. Även det genererar negativa konsekvenser för en persons psykiska hälsa (Vulkan et al. 2015: 36).

Mot bakgrund av ovanstående bör hög anställningsbarhet mildra riskerna för den ohälsa som otrygga förhållanden på arbetsmarknaden genererar. Detta styrks av Kantelius (2012: 27) som menar att upplevd anställningsbarhet kan fungera som en buffert mot den stress och osäkerhet ett rörligt arbetsliv kan medföra. Då den här studien intresserar sig för just anställningsbarhetens effekter på psykisk hälsa är den insikten viktig. Men den här studien intresserar sig särskilt för hur individer med osäkra anställningar agerar för att göra sig anställningsbara och hur de strategierna påverkar deras hälsa. Här finns en kunskapslucka som studien ämnar fylla. Med tanke på de egenskaper som enligt forskning genererar hög anställningsbarhet, alltså bland annat flexibilitet i förhållande till arbetstider och ständiga krav på lärande, och osäkra anställningars natur torde viljan att bli anställningsbar påverka hälsan negativt såväl som positivt. Det ämnar den här studien undersöka.

## 5. Metod

Nedan följer en redogörelse över vilken vetenskaplig metod jag har använt och varför den har använts. Jag kommer att argumentera för varför den valda metoden passar just den här studien och redogöra för hur mitt urval gått till och varför jag intervjuat just de respondenterna. Vidare följer en beskrivning av hur materialet har samlats in och analyserats. Kapitlet avslutas med resonemang om etiska ställningstaganden och studiens tillförlitlighet, där även metodproblem kommer tas upp.

### 5.1 Val av metod

Uppsatsens syfte går ut på att beskriva och förklara hur individer agerar för att göra sig anställningsbara och hur deras agerande påverkar deras psykiska hälsa. Detta kräver en djupare insikt om hur individerna förstår och tolkar sin verklighet. Därför anser jag att det är lämpligt att använda kvalitativ metod. Anledningen till det är att den kvalitativa metoden enligt Bryman (2011: 341) möjliggör det jag vill uppnå. Vidare anser jag att kvalitativa intervjuer är nödvändiga för att uppnå mitt syfte, då de enligt Bryman (2011: 413) ger individen möjlighet att utveckla sina resonemang och synsätt.

### 5.2 Urval

Då syftet med den här kandidatuppsatsen är att studera hur anställningsbarhet påverkar individer med osäkra anställningar har jag intervjuat personer som antingen har eller har haft någon typ av osäker anställning. Trost (2010: 137) menar att det för kvalitativa studier är viktig med stor variation men inom en given ram. Han utvecklar sitt resonemang enligt följande citat "Urvalet ska helst vara heterogent inom den givna homogeniteten" (Trost 2010: 137). För min del innebar det att jag inom ramen "osäkert anställd" behövde hitta en så stor variation som möjligt. Jag har därför intervjuat både män och kvinnor i olika åldrar, från olika yrkesgrupper samt med något sånär varierande utbildning. Jag har intervjuat fem personer, Emma, som är 46 år och verksam inom livsmedelsbranschen, Peter, 42 år gammal och verksam i hotell- restaurangbranschen, Sara, 23 år och verksam inom detaljhandeln, Anna, 24 år, också verksam inom detaljhandeln och slutligen Niklas, 26 år gammal och verksam inom vården. Som jag redogjorde för i bakgrundsavsnittet är tidbegränsade anställningar osäkra, men det finns vissa anställningsformer som är osäkrare än andra. Därför har jag försökt

intervjua personer med erfarenhet av olika tidsbegränsade anställningar. För att tydliggöra respondenternas positioner på arbetsmarknaden har jag använt Atkinsons kärna-periferi modell. Samtliga respondenter har erfarenhet av behovsanställning, vilket innebär att de tillhör eller har tillhört den perifera arbetskraften som står längst ifrån kärnan. Vidare är Emma i nuläget anställd som vikarie på heltid, vikariatet löper ut i augusti 2016, därefter vet hon inte vad hon ska arbeta med. Detta innebär att hon tillhör den perifera arbetskraften i den meningen att hon innehar en tidsbegränsad anställning, men att hennes position är närmare kärnan än en behovsanställd, då hon arbetar heltid. Sara och Anna är i nuläget tillsvidareanställda på deltid och har varsitt extrajobb där de är behovsanställda, som komplement. Saras tillsvidareanställning är på 50 procent och Annas är på cirka 90 procent. Det betyder att Anna mer eller mindre tillhör kärnan, men att Sara faktiskt tillhör periferin. Hennes tillsvidareanställning räcker inte för att säkra hennes försörjning, varpå hon är beroende av extrajobbet, där hon är behovsanställd. Vidare är Peter i nuläget behovsanställd, vilket gör att han tillhör periferin. Han har tidigare varit tillsvidareanställd, vilket gör att han även har erfarenhet av att tillhöra kärnan. Slutligen innehar Niklas idag en tillsvidareanställning på heltid, tidigare har han varit säsongs- och behovsanställd. Han tillhör alltså idag kärnan men har tidigare tillhört periferin.

Mitt urval går att likna vid det Bryman (2011: 434) kallar målinriktat eller målstyrt urval, då jag avsett intervjua personer som är relevanta för mitt problemområde. Sara, Anna och Emma fick jag kontakt med genom min praktik på LO-distriktet i Västsverige. Jag informerade medarbetare på distriktet om mitt problemområde och frågade om de känner till någon som är villig att ställa upp på intervjuer. Anna kontakade jag via det Bryman (2011: 434) kallar kedjeurval. Jag frågade Sara om hon kände någon annan i liknande situation som henne, på det sättet fick jag kontakt med Anna. Slutligen använde jag mig av mitt egna kontaktnät för att ta kontakt med Niklas, som är en vän till en vän.

### 5.3 Datainsamling

Som jag ovan nämnt är den här studien baserad på kvalitativa intervjuer med fem olika personer. Inför intervjuerna utvecklade jag en intervjuguide baserad på mitt ämnesområde. Utifrån relevant forskning delade jag upp intervjuguiden i olika teman, för varje tema formulerade jag ett antal frågor som jag ville få besvarade under intervjuerna (Se bilaga 1). Jag ville ge respondenterna möjligheten att fritt besvara frågorna, men att intervjuerna skulle

beröra för studien relevanta teman. Detta möjliggörs enligt Bryman (2011: 415) av semistrukturerade intervjuer och därför valde jag att utföra sådana. Frågorna ställdes i stort sätt i den ordning som de presenteras i guiden, men följdfrågor ställdes där jag ansåg det vara relevant. Semistrukturerade intervjuer är enligt Bryman (2011: 415) flexibla i den meningen att de styrs av det som respondenterna anser vara viktigt. Det innebär enligt mig att intervjuerna möjliggjorde en djupare förståelse för hur respondenterna tolkar och förstår sin verklighet, även det är en anledning till att jag valde att utföra semistrukturerade intervjuer.

Den första kontakten med respondenterna togs via telefon. Jag berättade vem jag var, vad jag gjorde och frågade om personen var intresserad av att bli intervjuad. Här informerade jag även respondenterna om uppsatsens syfte och innehåll och att de, om de medverkar, kommer att vara anonyma. Under telefonsamtalen kom jag även överens med respondenterna om var och när intervjuerna skulle äga rum. Emmas, Peters och Saras intervjuer ägde rum i LO-distriktets lokaler som jag hade tillgång till genom min praktik, Niklas intervju ägde rum på hans arbetsplats och intervjun med Anna skedde i en av Göteborgs universitets lokaler. Samtliga intervjuer skedde i enskilda rum utan några störande moment. Trost (2010: 65, 66) menar att det är svårt att hitta en perfekt plats för att hålla en intervju och att det därför är viktigt att motivera valet av plats. Jag försökte i möjligaste mån hålla intervjuer utanför respondenternas arbetsplatser, då Trost (2010: 44) menar att den miljön kan innehålla störande moment samt att respondenterna kan uppleva svårigheter att slappna av och känna sig bekväma då risken finns att någon försöker lyssna till vad som sägs. Detta fungerade enligt mig bra, respondenterna verkade bekväma och jag upplevde inte att de kände sig oroliga över att det som sades skulle föras vidare. Niklas intervju ägde rum på hans arbetsplats, vilket är problematiskt, men han hade bokat en lokal där vi fick vara ifred och jag upplevde inte att han kände sig obekväma. Anledningen till att vi inte var i en för Niklas neutral lokal är att han inte bor i Göteborg. Det gjorde att jag åkte till honom och därför saknade möjligheten att själv tillhandahålla en lokal. När Niklas föreslog hans lokal bedömde jag det som bättre än att hålla intervjun i en offentlig miljö såsom ett café.

Efter samtycke från respondenterna spelades samtliga intervjuer in för att underlätta bearbetning av materialet. Bryman (2011: 428) menar att intervjuaren slipper distraheras av att föra anteckningar, vilket jag ansåg som värdefullt, då jag istället kunde fokusera på att genomföra en bra intervju. Intervjuerna varade mellan 45 och 60 min.

## 5.4 Bearbetning och analys av materialet

Det insamlade materialet har till att börja med transkriberats, men inte alla delar av intervjuerna. Enligt Bryman (2011: 432) är det inte alltid nödvändigt att transkribera allt, då vissa delar helt enkelt inte är användbara för aktuellt ämnesområde. Detta var fallet i flera av mina intervjuer. En uppenbar risk med det tillvägagångssättet är att information som till en början ter sig irrelevant mycket väl kan visa sig relevant i ett senare skede av studien. Jag har dock inte bytt fokus eller ändrat riktning under studiens gång, vilket gör att den risken minskar. Vidare har jag alltid haft tillgång till ljudinspelningarna av intervjuerna, vilket gjort att jag kunnat gå tillbaka och lyssna på materialet vid behov.

Efter transkribering kodade jag materialet, jag läste alltså igenom samtliga intervjuer noggrant och lyfte ut viktiga nyckelord. Dessa relaterades sedan till uppsatsen teoretiska ramverk, som jag använde som huvud- och subteman. Detta angreppssätt kan liknas vid det som Bryman (2011: 528) kallar tematisk analys, som går ut på att forskaren identifierar centrala teman och subteman i materialet. Jag valde dock att utgå från den teori och tidigare forskning jag använt i den här studien. Mina centrala teman blev därför anställningsbarhet och psykisk hälsa. Vidare blev mina subteman olika aspekter av de begreppen, till exempel flexibilitet, lärande, tidsstruktur och framtidstro. De nyckelord jag lyfte ut relaterades alltså till mina huvud- och subteman. Exempelvis var ”stress” ett nyckelord som återkom i flera intervjuer. Beroende på stressens orsak och hur det påverkade respondenten kunde jag relatera ”stress” till olika teman. Om stressen orsakades av en flexibel inställning till arbetets förläggning som i sin tur påverkade respondentens tidsstruktur kunde jag relatera det till både anställningsbarhet och psykisk hälsa, men även till flexibilitet och tidsstruktur. På det sättet kodade och tematiserade jag materialet.

## 5.5 Etiska överväganden

Gällande etik i samband med forskning hänvisar både Bryman (2011: 131, 132) och Patel och Davidsson (2011: 63) till fyra etiska principer som är framtagna av Vetenskapsrådet (2002). Dessa är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Informationskravet går ut på att de som berörs av forskningen ska informeras om forskningsuppdragets syfte (Patel & Davidson 2011: 63). För min del innebar det att vara tydlig och öppen med vad studien kommer att handla om. Detta förklarade jag utförligt över

telefon, och innan varje intervju repeterade jag det och frågade även om respondenten har några frågor. Nästa krav, samtyckeskrevet, är enligt Patel och Davidson (2011: 63) följande: ”Deltagare i en undersökning har rätt att själva bestämma över sin medverkan.” För att uppfylla det kravet var jag noga med att först berätta om min studie och sedan poängtera att deltagande givetvis är frivilligt. Jag har även varit tydlig med att respondenterna när som helst får ändra sig och avböja från medverkan.

Det tredje kravet, konfidentialitetskravet, handlar om att uppgifter om individer som deltar i en undersökning ska behandlas med största möjliga konfidentialitet. Vidare ska individernas personuppgifter göras oåtkomliga för obehöriga (Patel & Davidson 2011: 63). På grund av detta har jag valt att inte använda respondenternas riktiga namn i studien, de heter alltså något annat än vad som redogörs för ovan. Jag har heller inte tagit del av respondenternas personuppgifter, med undantag från förnamn och ålder. Vidare nämner jag inte vilka företag personerna arbetat hos. Det fjärde och sista kravet, nyttjandekravet, går ut på att de uppgifter forskaren samlar in om de individer som deltar i studien endast får användas för forskningsändamål (Patel & Davidson 2011: 63). Här är mina möjligheter begränsade till att garantera att uppgifterna inte kommer att användas till något annat.

## 5.6 Studiens tillförlitlighet

Kvalitativ forskning saknar till skillnad från kvantitativ forskning allmängiltiga kriterier för att bedöma en studies tillförlitlighet. Därför mäts en kvalitativ studies tillförlitlighet på andra sätt än kvantitativ. Enligt Patel och Davidson (2011: 109) samt Bryman (2011: 355) är det viktigt att forskaren är transparent och beskriver forskningsprocessen noggrant. Det möjliggör för utomstående bedömare att ta ställning till forskningsresultatets legitimitet (Ibid). Därför har jag i den här studien redovisat varför jag har valt den metod jag tillämpat, redogjort för hur mitt urval gick till och varför jag valde just de respondenterna. Vidare har jag visat hur jag har bearbetat och analyserat det empiriska material jag samlat in och hur min metod, mitt urval och analysmetod valts i förhållande till mitt problemområde. Detta torde innebära att andra som läser den här studien ges en god inblick i forskningsprocessen och därmed har möjligheten att bedöma studiens tillförlitlighet.

Jag vill även ta upp de problem och brister jag upplever med min valda metod. Jag fick kontakt med Emma, Sara och Peter via personal från LO-distriktet i Västsverige. Det kan

innebära att de som tipsade mig om de tre respondenterna kan ha haft någon baktanke, exempelvis att förse mig med respondenter som är fackligt aktiva och som kommer ge ett fackligt perspektiv på mitt problemområde. Nu är inte fackligt arbete eller något annat som har med fackföreningar att göra ett fokusområde för studien. Däremot kan fackligt engagemang innebära en mer kritisk hållning till arbete och framför allt arbetets påverkan på vår hälsa. Detta märkte jag i Saras fall, men inte med Emmas och Peters. Saras svar kan alltså vara en aning överdrivna i syfte att synliggöra det Sara upplever som orättvisa förhållanden. Jag upplevde dock inte Sara som oärlig, och det går även att argumentera för att det faktiskt är en fördel att intervjua fackligt aktiva individer i frågor som rör arbete och arbetsmarknad. Detta då sådana individer torde ha en grundläggande kunskap om vilka regler och lagar som gäller.

Vidare vill jag säga något om studiens generaliserbarhet. Enligt Patel & Davidson (2011: 109) är syftet med en kvantitativ studie att generalisera resultatet från en studerad grupp till en större population. Detta är sällan fallet för kvalitativ forskning, som enligt Patel & Davidson (Ibid) istället syftar till att förstå och förklara ett fenomen i relation till sin kontext, i sådana fall kan generalisering eventuellt göras i relation till snarlika kontexter eller situationer, givet att respondenterna är omsorgsfullt utvalda. Det har jag gjort genom att sträva efter stor heterogenitet inom mitt ramverk. Den här studien kan således säga något om hur personer med liknande förhållanden som mina respondenter gör för att göra sig anställningsbara och hur agerandet påverkar deras psykiska hälsa. Men jag vill vara tydlig med att det finns fler perspektiv på mitt problemområde än de jag redogör för i den här studien.

## 6. Resultat och analys

I följande kapitel kommer studiens resultat redovisas och analyseras. Det kommer ske med hjälp av en genomgång av de strategier respondenterna använder för att göra sig anställningsbara. Vidare kommer strategiernas lyckosamhet redovisas och diskuteras, alltså huruvida strategierna faktiskt bidrar till respondenternas chanser att erhålla och behålla ett arbete. Strategierna kommer genomgående analyseras med hjälp av den tidigare forskning som redogjorts för i kapitel 4.2. Avslutningsvis kommer strategiernas påverkan på respondenternas psykiska hälsa redogöras för och analyseras med hjälp av den teori och tidigare forskning som redovisats i kapitel 4.3.

### 6.1 Strategier för att göra sig anställningsbar

Nedan kommer de strategierna respondenterna använder för att göra sig anställningsbara att redogöras för. Det handlar om behovet av flexibilitet, lärande och social kompetens. Dessa strategier överlappar varandra, därför kommer kapitlet avslutas med en sammanfattande diskussion som belyser hur strategierna hänger ihop.

#### 6.1.1 Flexibilitet

Respondenterna beskriver att de är flexibla i förhållande till deras arbete. De är villiga att arbeta under olika delar av dygnet och veckan, och de menar att de gynnas av att ofta tacka ja till arbetspass. Citaten nedan illustrerar Peters och Saras resonemang kring helg- och nattarbete respektive vikten av att tacka ja till arbetspass.

Peter: Det gick kanonbra att jobba natt, det är inget hinder för mig [...] det är la ingen som är jättesugen på att jobba lördag-söndag men folk visste ju att kan jag jobba helgen så kommer det gynna mig.

Sara: [...] jag tror de vill ha det lite flexibelt, folk som säger ja till tider och som vill ha tider. Det vet ju att jag vill jobba, det säger jag jämt, ge mig mer, kan jag inte få mer timmar [...]självklart finns tanken i bakhuvudet att säger jag inte ja till 90 procent av passen så kommer de ju sluta fråga mig.

Inställningen till att arbeta helg och under olika tider på dygnet går att relatera till Allvin med fleras (2006: 46) tankar kring flexibla företag. Enligt dem kan det förekomma att arbetsgivare



varierar arbetstagares arbetstider efter företagets behov, vilket kan innebära både skift- och helgarbete. Respondenternas flexibla inställning till när de är villiga att arbeta fungerar här som en strategi för att öka deras anställningsbarhet, då de kan söka arbete hos företag som använder varierade arbetstider. Vidare går viljan att tacka ja till arbetspass att relatera till den numerära flexibilitet som Atkinson (se Håkansson & Isidorsson 2009: 319) beskriver att företag tillämpar, där den perifera arbetskraften är enkel att byta ut och ofta kan behöva byta arbete. Både Sara och Peter är behovsanställda, och tillhör den perifera arbetskraften. De ingår i en personalstyrka som täcker behov som ordinarie personal inte klarar av på egen hand. Här verkar Saras strategi för att få behålla sin anställning, och inte behöva byta jobb, vara att tacka ja till arbetspass och på det sättet öka sina chanser att bli tillfrågad om att ta fler pass i framtiden.

### **6.1.2 Lärande**

Respondenternas syn på behovet av lärande skiljer sig en aning. Saras och Peters intervju svar tyder på att de ser formellt lärande som en väg mot ökade chanser att erhålla ett arbete. Formellt lärande är alltså det som Froehlich et al. (2014: 510) beskriver som kurser och utbildningar, sådant som är utformat i syfte att lära ut något och som kan generera i någon form av kunskapsbevis. Saras och Peters resonemang illustreras av nedanstående citat.

Saras svar på frågan om hon har nytta av kurser och utbildningar:

Ja absolut! Det har man ju jätte-nytta av när man söker jobb i samma bransch, att man gått de här småkurserna. Man får ju papper på det.

Peter när han fick beskriva sin situation på arbetsmarknaden:

Ganska bra, jag har ju inget fast jobb på heltid men jag började med att skaffa truckkort när jag blev arbetslös.

Froehlich et al. (2014: 510) menar att formellt lärande kan förse individen med nya kompetenser som kan vara nyttiga i samband med arbetssökande. Så verkar det vara i Saras fall, då hon beskriver att kurserna är nyttiga när hon söker arbete. Peters svar tyder på att han anser att truckkörkortet gör hans situation på arbetsmarknaden bättre. Troligen på grund av att han nu kan söka arbete hos företag som kräver truckkörkort, och att han därmed utökat sina möjligheter att erhålla ett nytt arbete.

Vidare indikerar Niklas intervjusvar på att formellt lärande gett honom ny kompetens. I citatet nedan beskriver han att han utbildat sig till hjärt-lungräddning (HLR) instruktör på sin arbetsplats.

Till exempel utbildade jag mig till HLR-instruktör förra året, så jag ansvarar för det här [...] cheferna har fått tilldelat att de måste ha en HLR-utbildad.

Citatet visar att Niklas via formellt lärande erhållit ny kompetens som verkar vara viktig för arbetsgivaren. Det torde innebära att Niklas chanser att behålla sitt arbete ökar. Dels på grund av att Froehlich et al. (2014: 510) menar att kompetensutveckling ökar individens möjligheter att behålla en anställning, men även för att han via utbildningen stärkt sin position i det Atkinson (se Håkansson & Isidorsson 2009: 319) beskriver som kärnan. Detta då han erhållit kompetens som är viktig för arbetsgivaren, vilket torde göra honom svårare att ersätta.

Emma verkar ha en något mer negativ inställning till formellt lärande. För henne är organiserade former av lärande förknippat med att gå i skolan. Då hon är väldigt skoltrött anser hon att aktiviteter som liknar skolarbete är något av en sista utväg.

Frågan har dykt upp när jag varit på arbetsförmedlingen, om jag skulle kunna tänka mig att sätta mig i skolbänken. Och om det är det som krävs för att jag ska få ett jobb så absolut [...] Jag är fortfarande skoltrött, jag gick ut skolan för många år sedan men är fortfarande skoltrött.

Citatet visar att Emma kan tänka sig att genomgå någon typ av formellt lärande om det är det som krävs för att hon ska få ett arbete. Formellt lärande är alltså ingen strategi hon använder för att öka sin anställningsbarhet i nuläget, men hon kan tänka sig att göra det om det blir nödvändigt. Det innebär att Emma ser formellt lärande som en väg mot ökad anställningsbarhet men att hon ogärna deltar i det. Detta är intressant då både Garsten och Jacobsson (2004: 50) samt Froehlich et al. (2014: 510) anser att viljan att lära nytt är en central egenskap för en individs anställningsbarhet.

Det informella lärandet representeras enligt Froehlich et al. (2014: 518) av individens förmåga att lära av andra. Detta kan bland annat ske genom att utveckla nätverk av kontakter (Ibid). Just behovet av kontakter återkommer i intervjuerna. Respondenterna menar att det är viktigt

för att erhålla ett arbete och de har vid olika tillfällen använt sig av kontakter i samband med arbetssökande. Detta är dock både positivt och problematiskt, vilket illustreras av nedanstående citat.

Peter: Men jag har ju ett extrajobb, jag säljer hårdrockströjor på konserter och sånt [...] Det är för mina kompisar.

Emma: Det är inte helt lätt, att inte ha ett arbete, att söka jobb. Det krävs ju faktiskt kontakter för att få ett jobb [...] man behöver ju nån som kan snacka för en.

Citatet illustrerar att Peter har fått ett arbete tack vare sina kontakter. Men Emmas svar tyder på att hon upplever behovet av kontakter som ett hinder i samband med arbetssökande. Emma verkar även anse att användningen av kontakter vid jobsökning är en viktig strategi, men hon verkar uppleva det som problematiskt. Detta skulle kunna förklaras med hjälp av social kompetens. Enligt Persson (2003: 20) och Dahlkvist (2002: 8) är social kompetens egenskaper som hjälper individen att skapa goda kontakter och relationer med andra människor. Det torde således vara viktigt för förmågan att skapa ett nätverk av kontakter. En tänkbar förklaring till att Emma verkar uppleva behovet av kontakter som ett hinder kan alltså vara brister i hennes sociala kompetens.

Niklas och Sara beskriver även att informellt lärande i form av att lära av kollegor är viktigt. De anser att yrkeskunskapen de får via interaktion med kollegor är viktig för deras förmåga att utföra ett gott arbete, vilket illustreras av nedanstående citat.

Niklas svar på frågan om han har nytta av kunskap han lärt sig av kollegor:

Extremt mycket, det hade inte gått att börja här om jag inte samarbetat med kollegor i början, för det är så mycket som måste tas in på kort tid [...] det finns hur mycket som helst att lära sig. Hade man inte haft kollegor från början som hade berättat detta hade det inte gått.

Saras svar på samma fråga:

Ja absolut! [...] Ofta går man igenom vilka produkter man säljer men sen får man lära sig resten på egen hand eller av kollegor, där är kollegorna viktiga.

Det Sara och Niklas berättar om ligger i linje med det Froehlich et al. (2014: 518) diskuterar i sin forskning om det informella lärandets betydelse för en individs anställningsbarhet. De menar att informellt lärande bidrar till öka individens yrkeskunskap och därmed individens chanser att behålla ett arbete. Sara och Niklas resonerar på liknande sätt, vilket indikerar att informellt lärande i form av interaktion med kollegor är en strategi de använder för att behålla sina arbeten.

### **6.1.3 Sammanfattande diskussion**

Respondenterna använder sig enligt redogörelsen ovan för ett flertal strategier för öka sin anställningsbarhet. Dessa strategier hänger ibland ihop med varandra, det handlar om att vissa strategier fungerar som verktyg för att underlätta för andra strategier.

Till att börja med hänger flexibilitet och lärande ihop. Enligt Berglund och Fejes (2009: 35) är en individ flexibel om den är beredd att ständigt kompetensutvecklas och lära sig nya saker. Här kan lärande fungera som ett verktyg för att göra en individ mer flexibel. Detta synliggörs av Saras resonemang kring hur formellt lärande hjälper henne när hon söker arbete. Vidare menar Sara och Niklas att informellt lärande via interaktion med kollegor förbättrar deras yrkeskunskap. Froehlich et al. (2014: 510, 518) menar att formellt- och informellt lärande både kan främja en individs kompetens och rusta individen för förändringar i arbetslivet. Vidare menar Allvin et al. (2006: 31-33) att vissa arbetsgivare förespråkar mångsidig personal som klarar av att byta arbetsuppgifter efter behov. Sara och Niklas har genom formellt och informellt lärande gjort sig mer flexibla i form av ökad kompetens som enligt dem hjälper dem att både erhålla och behålla ett arbete.

Vidare nämner respondenterna att kontakter är viktiga i samband med arbetssökande. Att skaffa sig ett nätverk av kontakter är något som Froehlich et al. (2014: 518) förknippar med informellt lärande. Det har även att göra med social kompetens, då både Persson (2003: 20) och Dahlkvist (2002: 8) nämner att god social kompetens indikeras av egenskaper som underlättar för interaktion med andra, vilket torde vara viktigt för att skapa ett nätverk av kontakter. Detta tyder på att social kompetens är ett verktyg som underlättar för att skapa ett socialt nätverk, som i sin tur används för att erhålla ett arbete. Vidare innehåller alla former av informellt lärande enligt Froehlich et al. (2014: 518) interaktion med andra människor. Det sistnämnda underlättas enligt Persson (2003: 20) och Dahlkvist (2002: 8) av social kompetens, vilket tyder på att social kompetens är en förutsättning för informellt lärande.

## 6.2 Strategiernas lyckosamhet

Följande avsnitt kommer att behandla huruvida de strategier respondenterna använder faktiskt ökar deras chanser att erhålla och behålla ett arbete. Avsnittet kommer att delas upp efter respektive strategi, men social kompetens kommer att diskuteras i samband med informellt lärande, då de två begreppen samverkar.

### 6.2.1 Flexibilitet

Respondenterna beskriver att de är flexibla i förhållande till arbetstidens förläggning, vilket fungerar som en strategi för att öka deras anställningsbarhet. De är villiga att arbeta varierade arbetstider och de menar att de gynnas av att tacka ja till arbetspass. Enligt Allvin et al. (2006: 46) behöver vissa arbetsgivare variera sina anställdas arbetstider. Då respondenterna inte verkar ha några problem med att arbeta olika tider ter sig deras flexibla inställning till arbetstidens förläggning vara en lyckad strategi.

Att tacka ja till arbetspass går också att relatera till Allvin med fleras (Ibid) tankar kring företag som varierar sina anställdas arbetstider. Respondenterna är villiga att arbeta varierade tider, men det finns en intressant skillnad i hur de ser på snabba förändringar i deras arbetsschema. Här visar det sig att Emma har en flexiblare inställning till snabba schemaförändringar än Sara. Emma har inga problem med att arbeta efter ett schema som förändras en gång i veckan, medan Sara vill veta hur hon ska arbeta för att underlätta planering. Här spelar anställningsformen stor roll, Emma var vid det här tillfället behovsanställd och Sara var tillsvidareanställd på 50 procent, men hade ett extrajobb för att få ihop en heltid. Nedanstående citat illustrerar deras resonemang.

Emma: Hon som var produktionschef var schysst och gav oss schema vecka för vecka.

Sara: Jag vill ju egentligen ha typ ett sexveckors-schema där man vet hur man kommer jobba om två månader [...] Jag sa att ni kan inte hålla på och ändra i schemat med två dagars varsel, det är fyra veckor som gäller!

Emma är alltså till skillnad från Sara beredd att acceptera schemaändringar med kort varsel. Det torde innebära att företag som i enlighet med det Allvin et al. (2006: 46) beskriver strävar efter variation i sina anställdas arbetstider skulle uppskatta arbetstagare med Emmas

inställning, då de med kort framförhållning kan variera personalens arbetsschema. Sara har även märkt att sedan hon börjat ställa krav gällande scheman så har hennes arbetsgivare börjat behandla henne annorlunda. Hon upplever att hon blir ignorerad samt att hennes schema har förändrats till det sämre.

Alltså, nu när det varit struligt [med schema] har det bara varit jag som satt ned foten. Mina närmaste kollegor tycker att det är bra men ledningen tycker inte om det, de har ignorerat mig nu i en vecka [...] de har gett mig sämre tider, mer vardagar och mindre helger vilket gör att jag inte får så mycket ob [lönstillägg för obekväma arbetstid] och då får jag ännu mindre pengar. Plus att jag inte kan jobba på mitt andra jobb som bara är på vardagar.

Här ser vi att Saras och Emmas acceptans för snabba schemaändringar verkar påverka deras chanser att behålla arbetet olika. Emmas chanser ökar troligtvis, då hon kan arbeta olika tider med en veckas varsel. Saras möjligheter att behålla sitt arbete påverkas i den meningen att hon, som hon själv anser, har fått ett sämre schema på grund av att hon har protesterat vilket minskar hennes möjligheter att arbeta på sitt extrajobb. Enligt detta resonemang torde arbetstagares chanser att behålla en anställning öka i takt med hur flexibla de är. Här finns en tydlig koppling till Atkinsons (se Håkansson & Isidorsson 2009: 319) redogörelse för numerär flexibilitet där arbetsgivare strävar efter att anpassa arbetskraftens antal efter behov. Det betyder att personal som är beredda att acceptera korta arbetsscheman borde vara attraktiva för sådana arbetsgivare, då de vecka för vecka kan planera personalens antal så kostnadseffektivt som möjligt. Sammantaget ökar alltså individens chanser att behålla en anställning genom att vara flexibla i förhållande till när och med hur kort varsel de är beredda att arbeta.

### **6.2.2 Lärande**

Respondenternas intervjusvar tyder på att de ser formellt lärande i form av kurser och utbildningar som positivt för deras anställningsbarhet. Nyttan med formellt lärande är dock varierande. Peter har i tidigare citat beskrivit att han tog truckkörkort när han blev arbetslös, och att han i nuläget är behovsanställd som tröjförsäljare på konserter. Han verkar alltså inte ha arbetat med något där han haft nytta av truckkörkortet. Det indikerar att formellt lärande, i Peters fall, inte är en lyckosam strategi för att öka chanserna att erhålla ett arbete.

För chanserna att behålla ett arbete går det att argumentera för att formellt lärande är viktigare. I ett tidigare citat beskrev Niklas hur han utbildat sig till HLR-instruktör och erhållit kompetens som är viktig för arbetsgivaren. Detta går att relatera till Atkinsons (se Håkansson & Isidorsson 2009: 319) tankar kring kärna och periferi, där kärnan består av personal med företagsspecifik kompetens. Här verkar det som att Niklas, via formellt lärande, har erhållit kunskap som är viktig för arbetsgivaren. Det torde innebära att han blir svårare att ersätta vilket gör att hans chanser att behålla sitt arbete ökar.

Vidare nämner Emma att kontakter är viktigt i samband med arbetssökande. Froehlich et al. (2014: 518) ser förmågan att kunna skapa ett nätverk av kontakter som en aspekt av informellt lärande. Det är även tätt sammankopplat med social kompetens, då Dahlkvist (2002: 8) menar att social kompetens bland annat handlar om individens förmåga att skapa goda kontakter med andra. Nyttjandet av kontakter i samband med jobbsökande ter sig vara lyckosamt. Detta då Peter som bekant erhållit ett extraarbete där han hjälper kompisar med försäljning. Att användningen av kontakter är en lyckosam strategi styrks även av Annas intervju svar. Anna menar att hon i nuläget inte kommer någonstans i sitt arbetssökande, samtidigt vill hon inte använda kontakter. Nedanstående citat illustrerar situationen.

Jag känner att jag inte kommer någonstans [...] man får inte napp någonstans [...] Nej, jag vill visa att jag själv klarar nånting och inte att jag kom in bara för att jag känner någon.

Anna väljer alltså att avstå från att använda kontakter i samband med hennes arbetssökande och hon får heller inte några jobb. Froehlich et al. (2014: 518) menar att nyttjandet av sociala nätverk är viktigt för en individs anställningsbarhet och Peter har erhållit ett arbete genom sina kontakter. Således verkar användningen av kontakter vara en lyckosam strategi.

Respondenternas svar tyder vidare på att informellt lärande i form av tips och råd från kollegor har ökat deras chanser att behålla sina arbeten. Niklas och Sara menar att lärande från kollegor är viktigt för deras förmåga att utföra ett gott arbete, vilket torde hjälpa dem att behålla sina anställningar. Detta överensstämmer med forskningen av Froehlich et al. (2014: 518) som säger att informellt lärande främjar en individs anställningsbarhet. Den bilden nyanseras dock av Annas erfarenheter. Hon menar att hon gärna deltar i informellt lärande, men att hon får stå på sig och tjata sig till ny kunskap. Hon nämner att hon gärna utvecklas

men att hon får kämpa hårt för att åstadkomma det och att hon har blivit impopulär som konsekvens. Nedanstående citat illustrerar problematiken.

Man får stå på sig om man vill lära sig något, man får säga att det här vill jag att du lär mig. Men det är ingen som kommer och erbjuder att lära ut något [...] det är därför jag vill byta jobb, för att jag känner att jag inte kommer längre [...] Min personalchef ogillar mig, bara för att jag står upp för mig själv och det jag förtjänar och det jag bör ha.

Annas situation är besynnerlig, hon checkar av en av de egenskaper Garsten och Jacobsson (2004: 8) nämner som främjande för individens anställningsbarhet, då hon är villig att lära nytt. Trots det verkar Annas chanser att behålla sitt arbete minska snarare än öka. En tänkbar förklaring till detta är att Annas dåliga relation till sin arbetsgivare beror på andra faktorer. Här kan social kompetens vara en sådan faktor. Enligt Persson (2003: 20) och Dalhkwist (2002: 8) är individens sociala kompetens avgörande för personens förmåga att skapa goda kontakter och relationer med andra. Annas, eller för den delen arbetsgivarens, sociala kompetens kanske inte möjliggör skapandet av goda relationer med andra människor. Det här belyser mer än något annat hur komplext begreppet anställningsbarhet är och hur olika till synes liknande strategier kan få för resultat.

### 6.3 Strategiernas påverkan på respondenternas psykiska hälsa

I följande avsnitt kommer ovan nämnda strategiers påverkan på respondenternas psykiska hälsa redogöras för och analyseras. Avsnittet kommer inte att delas upp efter respektive strategi utan efter de hälsoaspekter som strategierna påverkar.

#### 6.3.1 Tidsstruktur och planering

De strategier respondenterna använder för att göra sig anställningsbara påverkar deras tidsstruktur och förmåga att planera. De arbetar varierade tider, vilket är en av deras strategier för att både erhålla och behålla ett arbete. Varierade arbetstider kan i sin tur leda till en oregelbunden tidsstruktur. Enligt Jahoda (se Vulkan 2015: 49) är tidsstruktur en av de latent funktioner en anställning uppfyller och om individen har svårigheter att strukturera sin tid får det konsekvenser för den psykiska hälsan. Emma nämner i ett tidigare citat att hon får ett nytt arbetsschema varje vecka, vilket innebär att hon endast kan planera en vecka i taget och att hennes tid därmed riskerar att struktureras olika vecka för vecka. Detta är ett exempel på hur



Emmas strategi för att öka sin anställningsbarhet riskerar att påverka hennes psykiska hälsa negativt. I Annas fall leder oregelbundna arbetstider till att hon sällan är ledig. Det leder till att hon har svårt att både hinna med och orka med problem som dyker upp i vardagen.

[...] jag är ledig tre dagar på två veckor i snitt. Sen när jag har ledig helg har jag alltid stängning på fredagen, så lördagen försvinner till återhämtning [...] Det är väldigt stressande att inte hinna med sånt [vardagsproblem], det är en källa till stress och oro. Jag har gått till läkaren och fått höra att jag är nära att gå in i väggen, för att jag inte har någon ork varken psykiskt eller fysiskt för att hinna med saker. Så lediga dagar blir som en jobbdag för då ska man ju ta igen allting.

Annas resonemang visar att hon ibland har svårt att handskas med vardagliga problem vilket gör henne både stressad och orolig. Svårigheter att hantera problem kan enligt Vulkan (2015: 48) indikera psykisk ohälsa. I Annas fall leder hennes strategi kring flexibilitet till att hennes psykiska hälsa försämras.

Sara nämner att hon sällan vet exakt hur hon kommer arbeta de närmsta veckorna. Hennes arbetschema kan ändras och hon kan även ta extrapass på lediga dagar.

Jag jobbar ungefär 100 procent, jag brukar få ihop det, men då har jag pusslat och trixat, kanske jobbat två veckor i sträck, varit ledig tre dagar och sen jobbat sju dagar. Så det är ingen hälsosam heltid jag har men jag får nästan ihop det. Det är väldigt stressigt [...] det skapar ångest, det är jättesvårt att planera.

Det Sara säger är att hon gärna skulle planera mer och ha fastare rutiner, men att det inte går och att det stressar henne. Vidare leder hennes strategi till att hon arbetar långa perioder utan att vara ledig. Det kan leda till en tillvaro som känns svår att kontrollera, vilket enligt Vulkan et al. (2015: 35, 36) påverkar individens psykiska hälsa negativt. Detta är ytterligare ett exempel på hur flexibilitet har en negativ påverkan på individens hälsa.

### **6.3.2 Mening och status**

Sara tar upp att hon i nuläget kombinerar två arbeten med att samtidigt söka andra jobb. Hennes strategi för att behålla hennes anställningar är, som tidigare nämnts, att vara flexibel och tacka ja till arbetspass. Det gör att hon har svårt att få tiden att räcka till. Nedanstående citat visar problematiken.

Det går liksom inte att kombinera jobb, jobbsökande och hinna med att vara en normal människa, att vara en bra flickvän, hinna träffa kompisar.

Detta visar att Saras strävande efter anställningsbarhet gör att hennes tid inte räcker till det hon tycker är viktigt. Hennes målsättningar, som av citatet ovan att döma bland annat är att vara en bra flickvän och hinna umgås med sina vänner, förhindras av hennes ansträngningar på arbetsmarknaden. Fryer (se Vulkan 2015: 48, 49) nämner att individer för att må bra behöver handskas med händelser i enlighet med personliga målsättningar. Detta försvåras i Saras fall av hennes strategi för att bli anställningsbar, vilket riskerar att påverka hennes psykiska hälsa negativt.

Anna nämner att hon söker andra arbeten på grund av att hon är missnöjd med hennes nuvarande. Bland annat känner hon att hon inte utvecklas som hon önskar och att hon vill pröva något annat. Detta orsakar problem, Anna upplever att hon inte kommer någonstans i sitt arbetssökande vilket gör att hon tvivlar på sig själv.

[...] det är därför jag vill byta jobb, för jag känner att jag inte kommer längre, de låter mig inte utvecklas så mycket som jag har kompetens för [...] och så känner man att man inte duger och är tillräcklig, för att man inte får napp nånstans. Man känner att man inte har kunskap och kompetens för jobb som man vill ha eller som man generellt söker.

Ovanstående är ett exempel på att arbete skapar mening och status, som Fryer (se Vulkan 2015: 48, 49) och Jahoda (se Vulkan 2015: 48) nämner i sina respektive teorier som viktigt för en individs psykiska hälsa. Anna verkar använda sitt arbete som statusmarkör då hon vill ha ett arbete där hon får utnyttja sin kompetens. Hon verkar även använda arbete för att skapa mening och känna sig betydelsefull, då hon känner att hon inte duger när hon inte får de arbeten hon söker. Detta gör att en av Jahodas (Ibid) latent funktioner som här representeras av status, inte uppfylls. Vidare är Annas strategier för att erhålla ett arbete fruktlösa då hon inte lyckas skaffa sig ett annat jobb, vilket gör att arbete tappar sin funktion som meningsskapande, vilket enligt Fryer (se Vulkan 2015: 48, 49) påverkar individens hälsa negativt. Annas psykiska hälsa påverkas alltså negativt dels av hennes nuvarande arbete, men även av hennes strävan efter ett nytt.

### 6.3.3 Sociala kontakter

Flera av de strategier respondenterna använder för att öka sin anställningsbarhet innehåller inslag av interaktion med andra människor, närmare bestämt gäller detta de strategier som har med informellt lärande och social kompetens att göra. Att träffa och socialisera med andra människor är enligt Jahoda (se Vulkan 2015: 48) en av anställningens latenta funktioner och fungerar främjande för en individs psykiska hälsa. Således bör strategier som har att göra med informellt lärande och social kompetens vara positiva för respondenternas hälsa. Detta illustreras av nedanstående citat.

Sara: Det är jättekul [att samarbeta med andra]! Man utvecklas väldigt mycket av det. Jag tycker själv att jag lär mig mycket av att jobba tillsammans [...] jag älskar att jobba, speciellt i butik. Man får träffa så mycket människor.

Sara nämner att hon lär sig väldigt mycket av att samarbeta med andra och att hon tycker att det är väldigt roligt. Vidare säger Sara att hon tycker om att arbeta för att hon får träffa så många människor. Detta innebär att Saras psykiska hälsa främjas tack vare hennes arbete i den meningen att jobbet möjliggör sociala kontakter, som enligt Jahoda (se Vulkan 2015: 48) påverkar individens hälsa positivt. Niklas för ett liknande resonemang som Sara, han menar, som ett tidigare citat visar, att informellt lärande är viktigt för hans förmåga att utföra ett bra arbete. Vidare arbetar han helst i grupp, vilket illustreras av nedanstående svar på frågan om han föredrar att arbeta i grupp framför att arbeta ensam:

Ja det skulle jag säga. Jag är en människa som funkar bra i grupp [...] jag är ganska diplomatisk och kommer bra överens med dom flesta.

Niklas använder alltså informellt lärande för att öka sin anställningsbarhet vilket i sin tur fungerar hälsofrämjande då det genererar sociala kontakter.

Emma ger dock en annan bild som belyser problematiken i att göra sig anställningsbar som arbetslös. Att vara arbetslös är i sig skadligt för en individs psykiska hälsa, då arbete enligt Fryer (se Vulkan 2015: 48, 49) och Jahoda (se Vulkan 2015: 48) både skapar mening och framtidstro samt fyller viktiga funktioner. Nedanstående citat belyser problematiken.

Sitter jag hemma och är arbetssökande blir jag så deprimerad, det orkar jag inte med, jag vill jobba. Den sociala biten är jätteviktig.

Strävandet efter anställningsbarhet kan alltså innebära en ensam tillvaro, som i det här fallet gör Emma deprimerad. När individen är arbetslös begränsas den till strategier som har att göra med att erhålla ett arbete. Dessa strategier verkar i Emmas fall handla om att söka arbete hemifrån. Vidare har Emma själv valt att avstå från formellt lärande, som skulle kunna möjliggöra sociala kontakter, då hon förknippar det med skolarbete som hon inte är intresserad av. Här gör alltså Emmas situation som arbetslös samt hennes ovilja att delta i formellt lärande att hennes möjligheter till sociala kontakter försämras. Det påverkar hennes hälsa negativt.

#### **6.3.4 Framtidstro – är strävandet efter anställningsbarhet värd mödan?**

Respondenterna påverkas både negativt och positivt av de strategier de använder för att göra sig anställningsbara. Dock nämner respondenterna att de strategier som påverkar deras hälsa negativt enbart är tillfälliga, att de gör det för att komma till ett bättre ställe. Därför är respondenternas framtidstro en god indikator för huruvida strävandet efter anställningsbarhet faktiskt är mödan värd. Till att börja med nämner Niklas att han troligen inte kommer arbeta skift i framtiden, men att han gör det nu för att han anser att det gynnar honom. Nedanstående citat illustrerar han resonemang.

Jag jobbar treskift, vilket är taxerande, och att man jobbar väldigt oregelbundet, så du får hela tiden försöka anpassa ditt liv efter ditt jobb [...] Sen finns det ju massa andra verksamheter som bara är öppna på dagtid [...] Där skulle jag kunna jobba och där hade jag säkert också fått jobb. Det är mycket möjligt att det blir så sen men jag tänker att rent professionellt så är det bra att börja på ett sjukhus och göra det mest avancerade först.

Här menar Niklas att hans nuvarande arbetssituation innebär att hans fritid påverkas negativt, men att han har valt sin situation själv. Han verkar även se sitt val som gynnsamt för framtiden, vilket enligt Fryer (se Vulkan 2015: 48, 49) påverkar individens psykiska hälsa positivt. Liknande resonemang återfinns hos Peter. Han anser att hans situation, trots behovsanställning, ser ganska ljus ut. Han tycker, som tidigare nämnts, att hans truckkörkort gör hans situation på arbetsmarknaden ganska bra. Han ska även påbörja en utbildning till fibertekniker.

Jag ska utbilda mig till fibertekniker, via arbetsförmedlingen [...] det är bristyrke, dom skriker efter folk. Så jag hoppas jag får jobb direkt efter det.

Här är det dock viktigt att tillägga att truckkörkortet inte har inneburit att Peters anställningsbarhet ökat, och det är heller inte säkert att hans utbildning till fibertekniker kommer resultera i arbete. Men Peter verkar anse att dessa utbildningar gör honom mer anställningsbar vilket gör att han ser ljus på framtiden, vilket enligt Fryer (se Vulkan 2015: 48, 49) är positivt för en individs hälsa. Vidare rimmar Peters och Niklas resonemang väl med det Kantelius (2012: 27) beskriver gällande att upplevd anställningsbarhet fungerar som en buffert mot osäkerhet och stress. Känslan av att vara anställningsbar fungerar här hälsofrämjande.

Sara, Emma och Anna verkar dock inte se lika ljus på framtiden. Teman som återkommer är oro för pensionsnivån, en rädsla för att inte kunna vara självständig, och en oro över att inte kunna få ett bättre arbete. Nedanstående citat illustrerar deras resonemang.

Sara: Men jag är rädd, jag vill vara en självständig kvinna som kan klara sig själv, jag vill ha det valet, jag ska inte vara beroende av någon annan ekonomiskt.

Emma: Det är ju ganska många år kvar [till pension], jag hoppas hitta ett jobb och börja lägga undan pengar. Men jag har varit arbetslös ganska mycket.

Anna: Det är en påfrestning att klara av att vara kvar på min arbetsplats, att kunna få de förmåner jag vill ha och förtjänar. Oron över att inte komma därifrån och inte kunna få ett jobb, för att du ser hur oroligt det är för folk som kommer in som nya [...] Att se hur de får kämpa för att få timmar.

Ovanstående tre citat ger inga ljusa bilder. De indikerar att trots den ansträngning Emma, Sara och Anna lägger på att göra sig anställningsbara så ser de ändå på framtiden med oro, vilket enligt Fryer (se Vulkan 2015: 48, 49) är negativt för individens psykiska hälsa. Oron kan tyckas vara en aning underlig, då framför allt Sara men även i viss mån Emma faktiskt använder lyckosamma strategier. Detta indikerar att strävandet efter anställningsbarhet i Emmas, Saras och Annas fall inte verkar positivt för deras psykiska hälsa utan snarare negativt.

## 7. Sammanfattande slutdiskussion

I följande kapitel kommer studiens resultat att sammanfattas och dess syfte och frågeställningar besvaras. Resultatets hållbarhet och överförlighet kommer att diskuteras och jag kommer ta upp alternativa tolkningar av mina fynd. Slutligen kommer studiens bidrag till det arbetsvetenskapliga ämnesområdet diskuteras och förslag på vidare forskning kommer presenteras.

### 7.1 Sammanfattning av studiens resultat och svar på dess frågeställningar

Syftet med den här uppsatsen var att ta reda på hur individer med osäkra anställningar agerar för att göra sig anställningsbara, huruvida strategierna bidrar till ökad anställningsbarhet och hur strategierna påverkar individers psykiska hälsa. Nedan kommer studiens resultat att presenteras, jag kommer dela upp avsnittet efter studiens frågeställningar för att tydligt besvara dem.

#### 7.1.1 Vilka strategier använder individerna för att göra sig anställningsbara?

För att öka sina chanser att både erhålla och behålla en anställning framställer respondenterna sig själva som flexibla. Den flexibla inställningen representeras av att vara villig att arbeta under olika delar av dygnet och veckan samt att ofta och med kort varsel tacka ja till arbetspass. Vidare deltar respondenterna i både formellt och informellt lärande i syfte att öka sina chanser att erhålla och behålla ett arbete. Formellt lärande representeras av att delta i kurser eller utbildningar och det informella lärandet representeras av att nyttja sociala nätverk och lära av kollegor. Viktigt att tillägga är att informellt lärande även kräver social kompetens.

#### 7.1.2 Bidrar strategierna till att göra individerna anställningsbara och i så fall på vilka sätt?

Att vara flexibel till arbetstidens förläggning och till med hur kort varsel respondenterna kan arbeta är en lyckosam strategi. Detta beror på att respondenterna innehar anställningar hos arbetsgivare som nyttjar numerär flexibilitet och således uppskattar personal som kan arbeta varierade arbetstider utan några större krav på framförhållning. Vidare bidrar inte respondenternas formella lärande till ökade chanser att erhålla ett arbete, däremot ökar det chanserna att behålla ett. Det beror på att formellt lärande ökar respondenternas

yrkeskunskap, varpå de blir svårare att ersätta. Slutligen är informellt lärande en lyckosam strategi för att både erhålla och behålla ett arbete. Respondenternas nyttjande av kontakter i samband med jobbsökande visade sig vara lyckosamt, och informellt lärande i samverkan med social kompetens har gjort respondenterna bättre på sina jobb samt möjliggjort skapandet av goda kontakter.

### **7.1.3 Hur påverkar strategierna individernas psykiska hälsa?**

Strategierna påverkar respondenternas psykiska hälsa positivt såväl som negativt. Strategier som möjliggör sociala kontakter, alltså informellt lärande i samverkan med social kompetens, påverkar respondenternas psykiska hälsa positivt. Vidare tenderar de strategier som resulterar i en positiv syn på framtiden att ge positiva effekter på respondenternas psykiska hälsa. Vissa av respondenterna ser framtiden an med tillförsikt, i deras fall beror det på hög upplevd anställningsbarhet som beror på formellt- och informellt lärande.

Till de strategier som påverkar hälsan negativt hör flexibilitet. Det kan innebära svårigheter i att planera och kontrollera vardagen samt minska orken att handskas med vardagliga problem. Vidare kan strategiernas misslyckande, alltså att respondenterna inte upplever sig själva som anställningsbara, innebära att arbete tappar sin funktion som meningsskapande vilket i sin tur är negativt för den psykiska hälsan.

Slutligen påverkas den psykiska hälsan negativt av att strategier för ökad anställningsbarhet inte fungerar, vilket i sin tur resulterar i en negativ syn på framtiden. Vissa respondenter kan trots sina strävanden efter anställningsbarhet inte se på framtiden med tillförsikt. Det innebär att deras psykiska hälsa påverkas negativt.

## **7.2 Resultatens hållbarhet och överförbarhet**

Gällande mina resultatets hållbarhet och överförbarhet har jag enligt egen bedömning redogjort för studiens syfte och frågeställningar detaljerat och noggrant. Mina resultat överensstämmer mestadels med den tidigare forskning jag utgått ifrån, då individer gör sig anställningsbara genom flexibilitet, lärande och social kompetens, vilket även nämns av Garsten och Jacobsson (2004: 8) som viktiga egenskaper för individers anställningsbarhet. Det styrks ytterligare av att respondenternas flexibla inställning till arbetstidens förläggning verkar vara en lyckosam strategi. Detta då Allvin et al. (2006: 46) menar att vissa företag varierar sina anställdas arbetstider efter behov, och att individen då bör vara både villig och kapabel till att arbeta

varierade tider. Ytterliggare en likhet mellan mina resultat och tidigare forskning är det informella lärandets betydelse. Framför allt i form av att använda kontakter vid arbetssökande och att lära från kollegor. Detta nämna av Froehlich et al. (2014: 518) som viktigt för en individs anställningsbarhet, och mina resultat pekar på samma sak. Dock är en intressant skillnad mellan mitt resultat och tidigare forskning det formella lärandets betydelse. Det visade sig inte vara en viktig faktor för mina respondenters chanser att erhålla ett arbete, men Froehlich et al. (2014: 510) menar att chanserna borde öka. Här hade fler perspektiv behövts för att ge en klarare bild över vad det beror på. Till exempel en individs förmåga att marknadsföra sig. Det är en aspekt av anställningsbarhet som jag valde att inte ha med i den här studien, men som säkerligen hade gett större förståelse för ämnet. Ett uppenbart samband finns mellan en individs förmåga att marknadsföra sig, social kompetens och formellt lärande som hade varit intressant att utforska. Det kan ge en djupare förståelse för hur det formella lärandet används av respondenterna och huruvida det faktum att det inte gör dem mer anställningsbara beror på brister i marknadsföring och eventuellt i deras sociala kompetens.

Vidare har jag kommit fram till att strävandet efter anställningsbarhet påverkar individens psykiska hälsa både positivt och negativt, men att studiens två män mestadels påverkas positivt och studiens tre kvinnor mestadels påverkas negativt. Här blir det tydligt att studien hade gynnats av ett genusperspektiv. Exempelvis att kvinnor i högre utsträckning än män tar hand om det obetalda arbetet i hemmet och därmed utsätts för dubbel belastning, vilket kan leda till psykisk ohälsa. Mina resultat kan inte generaliseras till kvinnor i allmänhet, men de illustrerar vad annan forskning redan betonat. Detta ser jag som en bra utgångspunkt för fortsatta studier, att titta på anställningsbarhet från ett genusperspektiv, då vi vet att psykisk ohälsa i relation till arbetslivet tenderar att drabba kvinnor hårdare och resultaten av min studie ligger i linje med detta även i relation till anställningsbarhet.

Slutligen har jag med hjälp av kvalitativ metod undersökt individer med tidsbegränsade anställningar. Därför finns det argument för att den här studien säger något om hur tidsbegränsat anställda agerar för att göra sig anställningsbara och hur det påverkar deras hälsa, även på en generell nivå. Mina resultat visar att flexibilitet är viktigt och oftast uppskattas av arbetsgivare, vilket överensstämmer med den bild Allvin et al. (2006: 31-33, 46) och Atkinson (se Håkansson & Isidorsson 2009: 319) ger av företag som nyttjar olika typer av flexibilitet.



### 7.3 Studiens bidrag till arbetsvetenskapen

Studiens relevans för arbetsvetenskapen ligger framför allt i att den kopplar ihop anställningsbarhet och psykisk hälsa på ett sätt som tidigare, enligt min vetskap, inte gjorts. Ett förhållandevis nytt perspektiv på psykisk hälsa i relation till arbete presenteras alltså, vilket ur ett arbetsvetenskapligt perspektiv får anses vara relevant. Studien visar att strävandet efter anställningsbarhet kan påverka en individs psykiska hälsa negativt, vilket är en viktig lärdom då anställningsbarhet är ett begrepp som har stor betydelse på svensk arbetsmarknad och att psykisk ohälsa är ett växande samhällsproblem. Vidare belyser studien hur diffust och komplext begreppet anställningsbarhet är, vilket visar att begreppet behöver undersökas och redas ut grundligare.

### 7.4 Förslag på vidare forskning

Som jag tidigare tagit upp i diskussionen anser jag att den här studien hade blivit bättre med hjälp av fler perspektiv, framför allt att ta hänsyn till hur individer agerar för att marknadsföra sig samt ett genusperspektiv. Vidare vore det intressant att djupare undersöka det formella lärandets betydelse. Mina resultat indikerar att det är en gångbar strategi för att behålla en anställning men inte för att erhålla en. Detta är viktigt då formellt lärande är en av den sittande regeringens största integrationssatsningar, i den meningen att de anser att vägen till integration är att människor kommer i arbete. Det ska bland annat ske genom yrkes- och kompletterande utbildningar, som jag anser är synonymt med formellt lärande. Om mina resultat visar sig stämma betyder det att satsningar på enbart formellt lärande inte kommer räcka, utan att det behöver kompletteras med fler åtgärder.

Slutligen vill jag föreslå forskning som avser undersöka huruvida alla människor faktiskt kan bli anställningsbara. Anna nämner att hon vidtar flera av de åtgärder som anses göra en individ anställningsbar, trots det tycks hennes strävanden vara fruktlösa. Med tanke på att arbetslöshet alltid finns och att den alltid är beroende av rådande konjunktur och ekonomiskt klimat, torde det finnas argument för att alla faktiskt inte kan bli anställningsbara, vilket kan förklara Annas situation. Vidare torde synen på arbetslöshet och anställningsbarhet, alltså att individer själva ansvarar för att göra sig anställningsbara, innebära att människor ser varandra som konkurrenter. Det skulle kunna leda till att individer beskyller sig själva för att inte vara tillräckligt konkurrenskraftiga, när deras situation i själva verket beror på strukturella problem

bortom individens kontroll. Är det i så fall rimligt att synen på anställningsbarhet kvarstår, då den riskerar att resultera i att människor mår dåligt på grund av något de inte kan kontrollera? Det vore intressant att undersöka.

## 8. Litteratur- och källförteckning

- Allvin, M, Aronsson, G, Hagström, T, Johansson, G & Lundberg, U (2006) *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber
- Berglund, G & Fejes, A (2009) *Anställningsbarhet - Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur
- Berglund, T & Esser, I (2014) *Modell I förändring - Landrapport om Sverige*. Oslo: Allkopi
- Bryman, A (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber
- Dahlkwist, M (2002) *Social kompetens: en utvecklingsguide*. Uppsala: Kunskapsföretaget
- Fejes, A (2010) "Discourses on employability: Constituting the responsible citizen". *Studies on continuing education*. Vol. 32, No. 2, s 89-102
- Froehlich, D, E, Beusaert, S, Segers, M & Gerken, M (2014) "Learning to stay employable". *Career Development International*. Vol. 19, No. 5. s 508 – 525
- Garsten, C & Jacobsson, K (2004) *Learning to be employable: New Agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Håkansson, K & Isidorsson T (2009) "Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor". i: Berglund, T & Schedin, S (red). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur. s 317-345
- Kantelius, H (2012) *Inhyrningens logik: Konsekvenser för individ och organisation*. Göteborg: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet
- Isekog, T (2015) *Personaljuridik*. Stockholm: Norstedts Juridik
- Patel, R & Davidson, B (2011). *Forskningsmetodikens grunder - att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Johanneshov: TPB
- Persson, A (2003) *Social kompetens: när individen, de andra och samhället möts*. Lund: Studentlitteratur
- SFS 1982:80. Lagen om anställningsskydd

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

Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet

Vulkan, P (2015) *The Microfoundations of Flexicurity – Employees' well-being and attitudes to labour market policy in a Swedish and Nordic welfare state setting*. Källered: Ineko

Vulkan, P, Saloniemi, A, Svalund, J & Väisänen, A (2015) "Job insecurity and mental well-being in Finland, Norway and Sweden. Consequences of flexicurity in a Nordic welfare setting". *Nordic journal of working life studies*. Vol. 5, No 2. s 33-35

## 9. Bilagor

### 9.1 Bilaga 1 - Intervjuguide

#### **Balgrundsfakta**

- Hur gammal är du?
- Berätta lite om vad du arbetat med i ditt arbetsliv.
- Vad har du för utbildning?

#### **Anställningsbarhet**

##### Vilja att lära nytt, formellt och informellt lärande:

- Har du tagit hjälp av jobbcoach/karriärrådgivare för att underlätta ditt jobsökande? Om ja, har det hjälpt?
- Har du gått några utbildningar/kurser för att förbättra dina chanser att få ett jobb? Om ja, har det ökat dina chanser?
- Om din arbetsplats erbjuder dig att gå på en kurs, eller delta vid ett seminarium, skulle du tacka ja? Om nej, varför inte? Om ja, varför?
- Har du nytta av sådant som du lärt dig av kollegor och/eller chefer, har det hjälpt dig i ditt arbetsliv?
- Använder du dig av kontakter när du söker arbete?

##### Flexibilitet

- Har du bytt arbete ofta? Om ja, av vilka skäl? Och vad tycker du om det? Om nej, skulle du vilja byta jobb?
- Jobba du varierande tider? Om ja, hur kommer det sig och vad tycker du om det? Om nej, hur kommer det sig?
- Jobbar du övertid/mertid? Om ja, vad tycker du om det? Om nej, varför inte? Är det något som din chef vill att du ska göra?
- Uppskattar din arbetsgivare att du stannar kvar på övertid? Tror du att du kommer ha nytta av det i framtiden?
- Hur brukar du bemöta en förändring på din arbetsplats? Exempelvis om arbetsrutinerna ändras, är det någonting positivt eller negativt?

##### Social kompetens:

- Vad tycker du om att arbeta i grupp, att samarbeta och lösa problem och hitta lösningar tillsammans med andra?
- Försöker du anpassa dig för att passa in i olika grupper? Exempelvis en ny arbetsplats eller ett nytt arbetslag?

- Vad tycker du om att hamna i en ny grupp, eller med nya människor över huvud taget, eller kan det vara komplicerat?

### Attityd

- Har du märkt att det krävs rätt inställning, eller rätt attityd på någon av dina arbetsplatser? Exempelvis att man accepterar övertid, eller tar en extra helg, eller att man tar mer uppgifter än vad man hinner med.
- Har du märkt att du fått fördelar av att visa ”rätt attityd”, och har det drabbat dig negativt om du visat ”fel” attityd?

### **Psykisk hälsa**

- Gör din arbetssituation dig stressad och/eller orolig?
- Vid sidan av arbete, känner du att du har en meningsfull fritid?
- Vid sidan av det du gör som är arbetsrelaterat, hinner du med att handskas med problem som dyker upp i vardagen?
- Hinner du med att umgås med familj och träffa vänner utöver det du gör som har med arbete att göra?
- Kan du ibland ha svårt att koncentrera dig på vad du ska göra för att du funderar på din arbetssituation?
- Vad tror du om dina chanser att få ett nytt jobb?

