

Midlertidig arbeid som fenomen: En kvalitativ studie om hvordan ulike kategorier av midlertidig ansatte kan bidra til å øke forståelsen av midlertidig arbeid som fenomen

Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi

Vår 2016

Kandidatnummer: 10005

Norges teknisk naturvitenskapelig universitet

Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse

Psykologisk institutt



Forord

Jeg ønsker å takke veileder Per Øystein Saksvik for god og konstruktiv veiledning gjennom hele denne prosessen. I tillegg til dette så ønsker jeg å takke medstudenter og venner for formidling av informasjon om studien til aktuelle informanter. Jeg vil også takke for et godt sosialt klassemiljø som har dannet grunnlaget for mange festlige og minneverdige øyeblikk.

Til tross for et krevende masterløp så har disse 2 årene vært svært lærerike.

Oppgavens referansestil og oppsett følger sjette utgave av APAs publiseringsmanual, i tillegg til Psykologisk institutt ved NTNU sine retningslinjer for utforming av masteroppgave.

Trondheim, 25. april 2016

Sammendrag

Midlertidig arbeid er en ansettelsesform som varer i en tidsbegrenset periode, i motsetning til fast arbeid. Bruken av midlertid ansettelse har de siste 30 årene vokst seg til å bli en arbeidslivstrend, som i stor grad har vært med å prege det moderne arbeidslivet. Målet med denne oppgaven var å øke kunnskapen knyttet til midlertidig arbeid, samt gå mer i dybden på problemstillingen: «*Midlertidig arbeid som fenomen – hvordan kan vi få økt forståelse av hvordan midlertidig arbeid fungerer ved å studere ulike kategorier av midlertidig ansatte?*». Data ble samlet inn gjennom to intervjuerunder, hvor utvalget fra første intervjuerunde besto av 22 informanter mens 4 av disse ble med videre i andre intervjuerunde. Utvalget besto av midlertidig ansatte fra helse- og omsorgssektoren, samt ansatte fra undervisnings- og forskningssektoren. Resultatene og diskusjonen viser at motivasjonen for å jobbe midlertidig er viktig for om man opplever denne arbeidsformen som gunstig eller ugunstig. Videre så viser forskningsbidraget fra denne studien at forhold utenfor jobbsfæren, livssituasjon, opplevelse av sikkerhet i arbeidet og permisjonsregler har positive og negative effekter som følge av å jobbe midlertidig, som igjen kan bidra til å øke forståelsen av midlertidig arbeid som fenomen.

Innholdsfortegnelse

Forord	ii
Sammendrag	iii
Innledning og bakgrunn for tema	1
Teori og empiri	3
Midlertidig arbeid og ulike perspektiver på midlertidig ansettelse	3
Integreringsperspektivet	4
Innlåsingsperspektivet	4
Den norske arbeidsmiljøloven om midlertidig arbeid	5
Sysselsettingsbelastingsmodellen.....	6
Opplevelse av jobbusikkerhet basert på ansettelsesform	7
Effekten av ansettelsesform på psykologiske variabler i arbeidet	7
Mekanismer involvert i en stressprosess	8
Innsats-belønnings modellen.....	9
Midlertidig arbeid og stress	9
Ulike opplevelser av usikkert arbeid i relasjon til stress og helse.....	10
Helseeffekter av midlertidig arbeid	11
Den psykologiske kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.....	12
Den relasjonelle, transaksjonelle og balanserte psykologiske kontrakten	12
Metode	14
Proessen ved å få tak i informanter i prosjektets tidlige fase	14
Valg av metode i prosjektets tidlige fase	15
Proessen ved innhenting av informanter til 1. intervjurunde.....	15
Proessen ved innhenting av informanter til 2. intervjurunde.....	16
Utvalg	16
Beskrivelse av intervjuene	16
Intervju 1	16
Intervju 2	17

Intervju som metode - strukturert intervju og dybdeintervju	17
Studiens forskningsdesign.....	18
Beskrivelse av data-analysemetode.....	18
Resultater og analyser.....	18
Refleksjoner knyttet til det å være midlertidig ansatt fra 1. intervjurunde.....	18
Analyser av dybdeintervju fra 2. intervjurunde.....	20
Diskusjon.....	26
Diskusjon av datafunn fra 1. intervjurunde	26
<i>Diskusjon av datafunn sett i forhold til problemstillingen</i>	<i>26</i>
Diskusjon av datafunn fra 2. intervjurunde	27
<i>Diskusjon av datafunn sett i forhold til problemstillingen</i>	<i>27</i>
Diskusjon av datafunn fra 1. og 2. intervjurunde	29
<i>Diskusjon i forhold til teori og empiri.....</i>	<i>29</i>
Implikasjoner for praksis	35
Kritikk og begrensninger ved studien	35
Forslag til videre forskning	36
Konklusjon.....	36
Referanser	38
Vedlegg A1: Tilbakemelding fra NSD	
Vedlegg B1: Strukturert intervju	
Vedlegg B2: Svarkategorier til strukturert intervju	
Vedlegg B3: Dybdeintervju	

Innledning og bakgrunn for tema

Den økte veksten i midlertidig ansettelse har fra 1980-tallet og frem til i dag, i stor grad preget det moderne arbeidslivet (De Cuyper et al., 2008). Den høye arbeidsledigheten i Europa samt mangel på kvalifisert arbeidskraft, er forhold som krever økt fleksibilitet og alternative former for ansettelse. For at organisasjoner skal kunne imøtekomme det økende konkurransepresset på arbeidsmarkedet, vil midlertidig ansettelse og dens fleksibilitet kunne være med på å øke organisasjonens overlevelsessevne. På den ene siden av spekteret kan tilgangen til mer fleksibel bruk av arbeidskraft gjøre at arbeidsgiveren kan utnytte sin rolle ovenfor de ansatte, hvor normen kan bli «fast» midlertidig ansettelse framfor fast ansettelse (Eiken & Saksvik, 2009; Europakommisjonen, 2014; Hellesnes, 2014). På den andre siden av spekteret kan økt mulighet til å ansette midlertidig gjøre at flere lettere kan komme inn i arbeidslivet. Muligheten for å forflytte seg fra jobb til jobb, integrering av studenter i arbeidslivet samt en enklere overgang fra arbeidsledighet til arbeid, vil kunne bli mer fremtredene (Europakommisjonen, 2014).

Til tross for høy midlertidig ansettelse i store deler av Europa, viser det seg at Norge befinner seg i en særklasse. I 2008 var 9 % av den norske arbeidsstyrken ansatt i midlertidig stillinger (Eiken & Saksvik, 2009; NOU 2005:24). Europa under ett viser seg å ha 15 % av arbeidsstyrken ansatt i midlertidig stillinger, hvor andelen midlertidig ansatte spenner fra 4 % i Luxemburg til 35 % i Spania (De Cuyper et al., 2008). Arbeidslivstrenden i Norge knyttet til midlertidig ansettelse har vist seg å ligge relativt stabilt siden 1999, noe som ikke har vært tilfelle for flere andre europeiske land. Dette er til dels på grunn av arbeidsmiljøloven og det sterke stillingsvernet man har i Norge. Mens lovverket knyttet til midlertidig ansettelse i flere europeiske land er uklare og utilstrekkelige, er reglene i Norge ganske klare og rigide (Eiken & Saksvik, 2009). Stillingsvernets formål er først og fremst å beskytte arbeidstaker mot urettferdig behandling fra arbeidsgiver, men et stillingsvern vil igjen øke kostandene knyttet til ansettelse og oppsigelser, og kan dermed gi arbeidsgivere insentiver for å ansette midlertidig (Bergene, Egeland, Hansen, & Wathne, 2015).

Til tross for dette så har regjeringen nå nylig åpnet for at arbeidsgiver gis større mulighet til å ansette midlertidig, med den hensikt å skape et mer fleksibelt arbeidsliv. Den generelle tilgangen til å kunne ansatte midlertidig vil ha som formål å kunne prøve ut en arbeidssøkende med sikte på varig arbeid, samt fylle en virksomhets arbeidskraftsbehov i en utviklingsfase (Regjeringen, 2015). Motargumentene for denne dereguleringen av arbeidslivet baserer seg på en rekke forhold som kan kunne ramme arbeidstaker i negativ forstand. Det har

blant annet blitt argumentert for at den ansattes sikkerhet knyttet til arbeidet vil kunne trues som et resultat av disse endringene (Hellesnes, 2014). Videre kan disse endringene føre til at mange flere blir midlertidig ansatt, på bekostning av fast ansettelse. I tillegg til dette argumenteres det for at visse grupper i samfunnet vil kunne få en svakere og mindre stabil tilknytning til arbeidslivet. Dette er i hovedsak mennesker med lavere og mindre spesialisert utdanning som vil kunne ha vanskeligere for å bli inkludert i arbeidslivet, samt komme inn i en fast stilling (Hellesnes, 2014; NOU 2005:24). Til tross for dette viser forskningslitteraturen sprikende funn i forhold til om midlertidig ansettelse skaper positiv eller negativ utfall. Forskning som ser på forskjeller mellom midlertidig og fast ansette viser blant annet lite konsise funn i forhold psykologiske variabler som jobbtilfredshet, trivsel, produktivitet og organisatorisk tilhørighet. Det som viser seg å være av betydning er om man er i en midlertidig stilling på frivillig eller ufrivillig grunnlag, samt motivasjonen for å være midlertidig ansatt (De Cuyper et al., 2008)

Basert på disse forholdene ønsker jeg å undersøke midlertidig arbeid som fenomen for å finne ut mer om hvordan denne arbeidsformen påvirker ulike kategorier av midlertidig ansatte. Disse kategoriene av midlertidig ansatte skiller seg fra hverandre på følgende måte: de som ønsker fast ansettelse, de som ønsker å bruke stillingen sin som springbrett i videre karriere, de som trives med å være midlertidig ansatt i nåværende livssituasjon og de som foretrekker å være midlertidig framfor å være fast ansatt. Jeg ønsker å finne ut mer om motivasjonsgrunnlaget for å være midlertidig ansatt, samt hvordan denne arbeidsformen påvirker selve arbeidet og andre aspekter i livet til de som er midlertidig ansatt. Dette er interessant å finne ut mer om ettersom det finnes lite kvalitativ forskning på midlertidig arbeid som fenomen sett ut fra norske forhold, noe som gjør det interessant å finne ut mer om hvordan denne type ansettelse oppleves og påvirker ansatte. Oppgavens overordnede mål vil være å drøfte fordeler og ulemper ved midlertidighet som ansettelsesform, sett fra et psykologisk perspektiv.

Oppgavens problemstilling lyder som følger: «*Midlertidig arbeid som fenomen – hvordan kan vi få økt forståelse av hvordan midlertidig arbeid fungerer ved å studere ulike kategorier av midlertidig ansatte?*». I den første delen av oppgaven ønsker jeg å legge fram den teoretiske og empiriske bakgrunnen for temaet. Videre vil jeg beskrive studiens fremgangsmåter og metode, før resultatene blir presentert. Avslutningsvis vil resultatene bli diskutert i tråd med teorien og empirien som oppgaven er basert på.

Teori og empiri

Midlertidig arbeid og ulike perspektiver på midlertidig ansettelse

Midlertidig ansettelse er en ansettelsesform som foregår i et bestemt tidsrom, med en begrenset varighet. Vedkommende er her ansatt på bestemt tid, og ikke på ubestemt tid som da er gjeldene for fast ansettelse (De Cuyper et al., 2008). Med utgangspunkt i den internasjonale forskningslitteraturen kan man identifiserer to ulike perspektiver på midlertidig arbeid. Den første gruppen er midlertidig ansatte som har som mål om å oppnå fast ansettelse (Von Hippel, Mangum, Greenberger, Heneman, & Skoglund, 1997). Midlertidig ansatte som er motivert til å oppnå en fast stilling vil kunne utvise høy arbeidsinnsats, som kan gi en indikasjon til ledelsen om at vedkommende er verdt å investere i. Ettersom den midlertidig stillingen varer i en begrenset periode vil det være fordelaktig av ansatte å utvise ønskelig adferd som er i tråd med organisasjonen mål, som igjen vil gi ledelsen større grunn til å ansette vedkommende i en fast eller permanent stilling i fremtiden. Ansatte vil i dette tilfelle kunne utvise mer ekstrarolleadferd i form av lojalitet, pålitelighet samt høy arbeidsinnsats i arbeidet, ettersom dette kan øke sannsynligheten for fast ansettelse. Denne «prøveperioden» gir den ansatte mulighet til å vise sitt fulle potensiale i yrkesrollen, som videre kan gi et signal til ledelsen om at vedkommende er verdt å investere i på langsikt (De Cuyper et al., 2008; De Cuyper, De Witte, & Van Emmerik, 2011). Forskning viser at denne gruppen midlertidig ansatte er mer villig enn fast ansatte, til å ta på seg arbeidsoppgaver som faller utenfor den formelle jobb beskrivelsen (Von Hippel et al., 1997).

Den andre gruppen er de midlertidig ansatte som ikke nødvendigvis ønsker fast ansettelse, men som heller bruker nåværende arbeidssituasjon som springbrett i videre karriere (Booth, Francesconi, & Frank, 2002; Von Hippel et al., 1997). Disse ansatte bruker denne stillingen til å forbedre karriere prospektene sine, gjennom den erfaringen og kunnskapen de får fra ulike jobber. Dette kan ses på som en mer utradisjonell form for ansettelse, ettersom man i større grad velger midlertidig ansettelse på frivillig grunnlag. Disse individene kan ofte være høyt faglig og yrkesmessig kompetente, noe som gir de et konkurransefortrinn på arbeidsmarkedet (De Cuyper et al., 2011). I tilfeller hvor kompetansen deres er høyt etterspurt vil dette generere et konkurransefortrinn, som kan gjøre at man får flere antall jobbtillbud, som videre åpner opp muligheten for å bli mer selektiv i valg av jobb (De Cuyper et al., 2011; Haukedal, 2001)

Integreringsperspektivet

Dette perspektivet baserer seg på at midlertidig ansettelser kan skape en integrerende effekt for arbeidstaker. Dette kan forklares med at en midlertidig stilling kan øke den sosiale kapitalen til arbeidstaker som følge av investering i menneskelige ressurser, mulighet for å utvide arbeidstakers arbeidsnettverk samt mulighet for opparbeidelse av yrkeserfaring. Springbrettmekanismen og utsilingsmekanismen er sentrale aspekter ved dette perspektivet (Bergene et al., 2015).

Springbrettmekanismen gir den ansatte mulighet for å få en «fot» innenfor arbeidslivet hvor man får prøvd seg i en stilling samt bygge seg opp erfaring for å komme inn i en fast stilling i fremtiden, noe som igjen kan gjøre at man kan skape seg en karriere (Bergene et al., 2015). Studier viser blant annet at midlertidig ansatte med høyere humankapital har større sannsynlighet for å gå over i en fast stilling. På denne måten kan utdanning og arbeidserfaring anses som faktorer som predikerer positive utfall (Fang & MacPhail, 2008). Studier som tester disse integreringsmekanismene finner ikke noe entydig svar, men i den grad det finnes en integrerende effekt så er det nært knyttet opp imot alder og utdanning i retning av at yngre arbeidstakere med høyere utdanning, i større grad vil kunne oppnå fast ansettelse (Scherer, 2004).

Utsilingsmekanismen eller «screening» gjør at arbeidsgivere kan prøve ut arbeidstakere i en stilling. Dette muliggjør få kostnader og lav risiko for arbeidsgiver, i tilfeller hvor det skulle vise seg at den ansattes prestasjoner ikke lever opp til arbeidsgivers forventninger (Faccini, 2014).

Innlåsingsperspektivet

Dette perspektivet baserer seg på at det vil kunne bli vanskeligere for arbeidstaker å få fast ansettelse, noe som kan skape en innlåsende effekt for arbeidstaker. Innenfor dette perspektivet står segmenteringsteori og signaleffekten sentralt.

Segmentering baserer seg på at arbeidsmarkedet er delt opp i to sub-markeder hvor man har et primært arbeidsmarked og et mer perifert eller sekundært arbeidsmarked. Det primære arbeidsmarkedet kjennetegnes av jobbsikkerhet, høy lønn, karrieremuligheter og gode arbeidsvilkår. Det perifere arbeidsmarkedet kan kjennetegnes av dårlige arbeidsvilkår, lav lønn, høyt gjennomtrekk, få frynsegoder samt løsere tilknytning til arbeidslivet (Blien, Jahn, Stephan, & Leschke, 2009). Teorien om segmentering baserer seg på at dersom man blir midlertidig ansatt i det perifere markedet så vil dette kunne ha en innlåsende effekt. Her argumenteres det for at den midlertidig ansatte vil bli stigmatisert for å være i et såkalt ikke-

standard arbeidsforhold, som da gjelder for fast ansettelse. Det at man havner i dette sub-markedet vil kunne gjøre at det skapes lite insentiver for å investere i humankapital, både fra arbeidstaker og arbeidsgivers side (Bergene et al., 2015).

Signaleffekten er en mekanisme som kan knyttes opp imot segmenteringsteori. Her argumenteres det for at tidligere erfaring og karriere kan bli oppfattet som et signal på arbeidstakers latente produktivitet (Scherer, 2004). Dersom man starter i en mindre optimal stilling så kan dette ovenfor en arbeidsgiver i en rekrutteringsprosess, signalisere at tidligere arbeidsforhold ikke har vært optimale. Ikke optimalt i den forstand at arbeidstaker ikke har prestert på samme nivå som andre arbeidstakere med samme karakteristikk. Dette kan gjøre at arbeidstaker vurderer denne kandidaten som mindre produktiv, basert på at tidligere arbeidsgivere ikke har ansatt vedkommende i en fast stilling. Det vil altså kunne si at arbeidsgivers motivasjon for å ansette midlertidig vil være avgjørende for om den ansatte får en fast stilling eller ikke (Bergene et al., 2015).

Den norske arbeidsmiljøloven om midlertidig arbeid

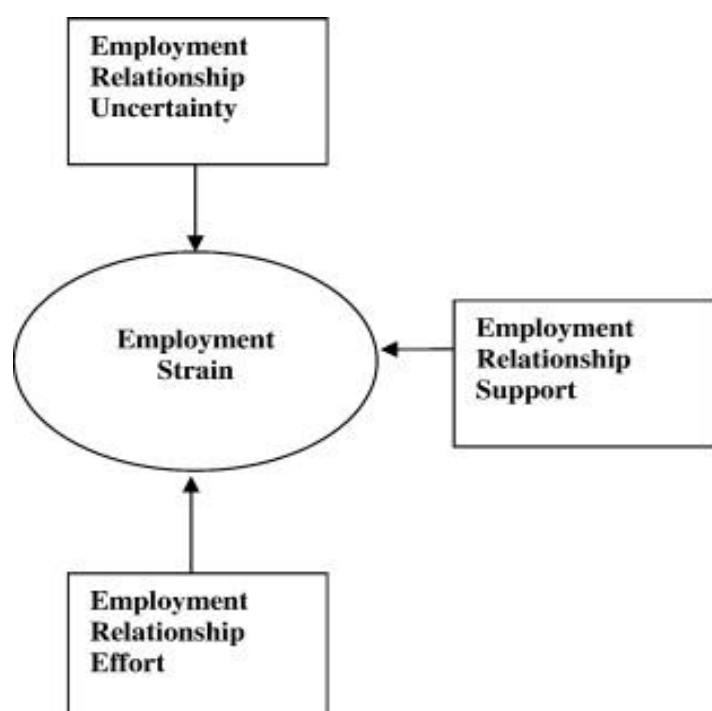
I forhold til norsk lovgivning er hovedregelen at arbeidsavtaler skal inngås fast, altså på ubestemt tid. Regler for midlertidig ansettelse følger av § 14-9 i arbeidsmiljøloven. Selv om hovedregelen er fast ansettelse finnes det unntakstilfeller for å ansette midlertidig (NOU 2005:24). Unntakene følger av § 14-9 første ledd (1) bokstav a-f (Arbeidsmiljøloven, 2005)

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid
- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten
- e) med idrettsutøvere, idrettstrener, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten eller
- f) for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.

Sysselsettingsbelastningsmodellen

Dette er en modell som har som formål å forklare potensielle helseeffekter av et arbeidsforhold. Modellen tar utgangspunkt i krav-kontroll modellen til Karasek og Thorell som fokuserer på at helse og trivsel bestemmes ut i fra kravene som stilles i en arbeidssituasjon og muligheten til å utøve kontroll over egen arbeidssituasjon (Arnold et al., 2010; Clarke, Lewchuk, de Wolff, & King, 2007). Sysselsettingsmodellen har derimot et større fokus på eksterne forhold utenfor selve arbeidet. Modellens bestanddeler består av usikkerhet i arbeidsforholdet, innsats i arbeidsforholdet og støtte i arbeidsforholdet. Usikkerhet i arbeidsforholdet handler om usikkerheten knyttet til det å ha tilgang til arbeid i framtiden. Innsats i arbeidsforholdet omhandler prosessen ved å søke etter arbeid og det å opprettholde et arbeidsforhold. Støtte i arbeidsforholdet handler om støtte fra fagforening, kolleger samt personlig støtte fra familie og venner. Et individ vil kunne oppleve høy grad av sysselsettingsbelastning og stress når man opplever høy grad av usikkerhet i arbeidet, og hvor det kreves høy grad av innsats fra individets side i forhold til å søke etter arbeid, samt opprettholde arbeid (Clarke et al., 2007). Sosial støtte kan derimot fungere som en buffer imot høy usikkerhet og innsats, og kan på den måten redusere stress samt forbedre helse.



Figur 1: Sysselsettingsbelastningsmodellen til Clarke et al. (2007)

Opplevelse av jobbsikkerhet basert på ansettelsesform

Forskning har vist at jobbsikkerhet kan knyttes til redusert jobb tilfredshet og organisatorisk tilhørighet, samt redusert trivsel og uønsket adferd (M. Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002; Witte, 2005). Jobbsikkerhet har blitt ansett som et typisk kjennetegn ved den midlertidige arbeidsformen, noe som har gjort at forskere har predikert lavere skår på disse variablene hos midlertidig ansatte sammenlignet med fast ansatte. Tiltross for dette har metaanalyser vist at dette ikke alltid er tilfelle (De Cuyper et al., 2008). En forklaring er knyttet til ansattes forventninger i et arbeidsforhold. I dette tilfelle argumenteres det for at ansattes forventninger knyttet til det å tilby jobbsikkerhet fra arbeidsgivers side, har vist seg å være en vesentlig faktor (De Cuyper & De Witte, 2007).

I en studie utført av De Cuyper og De Witte (2007) ser man at jobbsikkerhet har en større negativ effekt på variablene organisatorisk tilhørighet og jobbtfredshet for fast ansatte enn det har for midlertidig ansatte. I forhold til trivsel og produktiv adferd har funnene vist seg i større grad å være mangelfulle. Forhold knyttet til om man er frivillig midlertidig ansatt eller ufrivillig midlertidig ansatt har også innvirkning på organisatorisk tilhørighet. Her ser man at ufrivillig midlertidig ansatte viser høyere organisatorisk tilhørighet i tråd med økt jobbsikkerhet, mens man ser den motsatte trenden hos de som er midlertidig ansatt på frivillig grunnlag. Dette viser en motsatt trend i forhold til at organisatorisk tilhørighet faller i tråd med mer jobbsikkerhet.

Effekten av ansettelsesform på psykologiske variabler i arbeidet

De psykologiske variablene jobbtfredshet, organisatorisk tilhørighet, trivsel og produktivitet har vist seg å være sentrale i forbindelse med forskning på midlertidig arbeid (De Cuyper et al., 2008). Disse variablene kan deles inn i direkte og indirekte variabler. Variablene jobbtfredshet og organisatorisk tilhørighet påvirkes direkte gjennom holdninger til arbeidet. Variablene trivsel og produktivitet påvirkes indirekte, enten fordi de utvikler seg over tid eller fordi de medieres av direkte variabler (Chirumbolo & Hellgren, 2003).

I forhold til jobbtfredshet ser man at midlertidig ansatte i noen sammenhenger viser høyere jobbtfredshet enn fast ansatte, mens annen forskning viser det motsatte (McDonald & Makin, 2000; Witte, 2005). Videre så viser noen australske studier at det ikke er forskjeller mellom midlertidig og fast ansatte i forhold til jobbtfredshet (De Cuyper et al., 2008).

Variabelen organisatorisk tilhørighet viser seg å bli påvirket av arbeidsforholdets varighet. I det henseende har det blitt foreslått at organisatorisk tilhørighet blir negativt påvirket når den ansatte befinner seg på en korttidskontrakt. Dette er en hypotese som har fått

støtte innenfor forskning. Til tross for dette viser annen forskning at det ikke finnes forskjeller i organisatorisk tilhørighet mellom midlertidig og fast ansatte.

Det er lite forskningsmessig evidens som gir et entydig svar på om midlertidig arbeid i seg selv fører til dårligere helse enn fast arbeid (De Cuyper et al., 2008). Det viser seg derimot å være en sammenheng mellom større ustabilitet i arbeidet og dårligere trivsel blant midlertidig ansatte. Sammenhengen mellom midlertidig arbeid og trivsel er moderert av graden av hvor ustabilt arbeidet oppleves (M. Virtanen et al., 2005; P. Virtanen et al., 2005).

I forhold til produktiviteten gir forskningen ingen entydige svar i forhold til om midlertidig ansatte som gruppe er mer eller mindre produktive enn fast ansatte. Noe forskning viser at fast ansatte viser mer engasjement i forhold til jobb og arbeid. I andre sammenhenger så gjelder det motsatte, som kan ha å gjøre med hva slags type midlertidig kontrakt man har og hva man ønsker å bruke sin midlertidig stilling til (De Cuyper et al., 2008)

Mekanismer involvert i en stressprosess

Stress er en subjektiv følelse produsert av situasjoner som oppleves som ukontrollerbare eller truende. Stress er en respons til de antatte kravene en situasjon stiller. Stress er ikke i en situasjon, men skapes som et resultat av hvordan individet responderer til en situasjon i forhold til de kravene som stilles (Arnold et al., 2010; Einarsen & Skogstad, 2000; Haukedal, 2001; Larsen & Buss, 2010; Martin, Carlson, & Buskist, 2010). For at stress skal kunne inntreffe må to kognitive hendelser finne sted. Situasjonen må først oppfattes som truende i forhold til individets personlige mål. Videre må individet gjøre en vurdering av om han eller hun har ressurser til å motarbeide stressreaksjonen. Stress vil ikke oppstå dersom begge disse hendelsene er fraværende (Arnold et al., 2010). En hendelse som kan skape en stress reaksjon kalles for en stressor. Dersom en stressor blir for intens vil generelt tilpasningssyndrom inntreffe (Martin et al., 2010).

Generelt tilpasningssyndrom kan deles inn i tre faser. Alarmfasen er nervesystemets respons til et ytre stressende stimuli, altså en fight eller flight respons. I motstandsfasen prøver kroppen å kvitte seg med stressoren, men det kan ta mye energi og krefter. Utmattelsesfasen inntreffer dersom stressoren vedvarer samt at individet ikke klarer å kvitte seg med stressoren. Dette kan gjøre individet sårbart for helsemessige plager både psykisk og fysisk (Arnold et al., 2010; Martin et al., 2010).

Innsats-belønnings modellen

Dette er en stressmodell som ser på balansen mellom faktorene opplevd innsats og belønning i arbeidet. Belønning i denne modellen fokuserer på aspekter som lønn, jobbsikkerhet, karrieremuligheter, forfremmelse, sosial status og selvtillit i arbeidet. Ifølge innsats-belønningsmodellen vil negative emosjoner oppstå når den ansattes arbeidsinnsats ikke blir gjengjeldt med belønning fra arbeidsgiver. Med andre ord så vil stress kunne oppstå dersom den ansattes innsats ikke blir tilstrekkelige gjengjeldt med belønning, ettersom denne ubalansen vil oppleves som urettferdighet (Siegrist, 1996). En ansatt kan velge å møte denne urettferdigheten ved og over forplikte seg for å oppnå belønning og anerkjennelse. Individet kommer da inn i en syklus der innsatsen øker og hvor stressnivået øker. I følge denne modellen oppstår arbeidsrelatert uhelse når den ansatte yter høy innsats og på samme tid mottar lav belønning gjennom arbeidet. På denne måten så kan fravær av variabelen belønning, være en betydelig kilde til stress (Arnold et al., 2010)

Midlertidig arbeid og stress

Det er blitt identifisert 3 ulike stressorer som kan predikere negative holdninger og adferd samt dårligere trivsel blant midlertidig ansatte.

Den første stressoren kan relateres til arbeidsmarkeds teorier som hevder at midlertidig ansatte blir betraktet som en arbeidsgruppe som befinner seg i periferien, noe som gjør at arbeidsgiver med mindre sannsynlighet er villig til å investere i et langsiktig arbeidsforhold som har som formål å skape sterk organisatorisk tilhørighet og lojalitet. Fravær av disse investeringene kan bidra til arbeidsbelastning som igjen kan relateres til dårligere trivsel. Forskning finner også sammenhenger mellom midlertid ansettelse og lav arbeidsgiverinvestering. Dette gjelder da spesielt i forhold lønn, frynsegoder, promotering og kompetanseutvikling i arbeidet (De Cuyper et al., 2008).

Det argumenteres for at midlertidig ansatte er spesielt sårbare for arbeidsbelastning som skyldes redusert kontroll, rollestress og manglende støtte. Noe forskning viser blant annet at midlertidig ansatte opplever mindre autonomi i arbeidet enn fast ansatte. Videre kan arbeidet deres være monotont noe som gjør ferdighets og evneutnyttelse vanskelig. Grad av medbestemmelse på arbeidsplasser har også vist seg å være tilfelle for noen grupper av midlertidig ansatte.

Det trekkes også fram at midlertidig ansatte er i risikozonen for å oppleve rollestress på grunn av manglende kunnskap knyttet til arbeidsplassprosedyrer (Magnus Sverke,

Gallagher, & Hellgren, 2000), samt at det vies minimalt med ressurser og støtte for at den ansatte i større grad skal kunne forstå ansvarsrollen sin (De Cuyper et al., 2008).

Ulike opplevelser av usikkert arbeid i relasjon til stress og helse

I følge en studie utført av Clarke et al. (2007) kan man dele inn midlertidig ansatte i tre ulike grupper, basert på hvor bærekraftig det usikre arbeidet oppleves.

Ansatte i den første gruppen befinner seg i et usikkert arbeidsforhold som «ikke er bærekraftig». Disse opplever ofte høye nivåer av stress, angst og andre helseproblemer. De opplever også at de er misfornøyd med arbeidssituasjonen sin som følge av flere forhold. Her nevnes det blant annet at de over lenger tid har prøvd å komme inn i en sikker jobb, men har ikke klart det. Svært få i denne gruppen opplever sosial støtte i form av ekstern finansiell trygghet, samlivspartnere eller andre familiemedlemmer som kan bidra med økonomisk trygghet. Dette gjør at denne gruppen i større grad er avhengig av økonomisk støtte utenfra.

Ansatte i den andre gruppen som «er på vei» til å få en mer sikker ansettelse opplever at arbeidssituasjonen deres ikke er «bærekraftig» på lang sikt. Store deler av denne gruppen sier at de ønsker en mer permanent jobb. Noen av de ansatte i denne gruppen bruker stillingen sin som et økonomisk springbrett for å skape seg en karriere i en annen jobb, mens andre ansatte i denne gruppen prøver å bygge seg opp nok erfaring og troverdighet i løpet av en korttids midlertidig kontrakt i håp om å bli ansatt i en fast fulltidsstilling.

Felles stress relaterte plager for begge gruppene «ikke bærekraftig» og «er på vei» har vist seg å være hodepine, mageproblemer, søvnproblemer, høyt blodtrykk samt ulike muskelplager knyttet til nakke og rygg. Flere av ansatte i disse gruppene rapporterer angstrelaterte problem som angst og depresjon som kan knyttes til selve arbeidssituasjonen. Begge disse gruppene har rapportert et generelt høyt arbeidsstressnivå og helseproblemer som kan knyttes til selve arbeidssituasjonen. Dette høye stressnivået kan knyttes til økonomiske forhold, fremtidig arbeid og en rekke sosiale forhold som bolig, transport, barnepass og opprettholdelse av vennskap og romantiske forhold. Ansatte i «ikke bærekraftig» gruppen har rapportert at stress og bekymring i forhold til den usikre ansettelsen har en innvirkning på deres psykiske og fysiske helse. Sammenlignet med «bærekraftig» gruppen så rapportert de to andre gruppene fallende helse over flere år på grunn av deres usikre arbeidsforhold. Den største forskjellen finner man i at «er på vei» gruppen opplevde stressnivået som mer håndterlig over tid enn de individene i gruppen «ikke bærekraftig».

Ansatte i den tredje gruppen befinner seg i et «bærekraftig» usikkert arbeid. Den tredje gruppen av ansatte opplever at trivselen ved å befinne seg i nåværende situasjon er mulig å

oppretholde, samt håndtere på langsikt. De opplever at deres nåværende arbeidssituasjon er bærekraftig på lang sikt. I tillegg til dette rapporterer disse ansatte at den fysiske og psykiske helsen er god eller svært god. Videre oppleves deres finansielle situasjon og sosiale støtte som tilstrekkelig til bra. Mange i denne «bærekraftig» kategorien er tilfreds med arbeidsforholdet, enten fordi det gir dem den fleksibiliteten de ønsker, eller fordi det gir dem finansiell, personlig eller arbeidsrelatert belønning som er viktig for dem.

Ansatte i «bærekraftig» gruppen viser seg å rapportere færre helseproblemer samt lavere stressnivåer. Noen av de ansatte i denne gruppen hadde større sannsynlighet for å oppleve forbedret helse ved å gå fra en fast fulltidsansettelse til en usikker midlertidig ansettelse. De som befinner seg i denne kategorien viser seg å oppleve friheten og fleksibiliteten ved arbeidet, uten å oppleve de negative effektene av jobbusikkerhet.

Helseeffekter av midlertidig arbeid

Forskning gir som sagt ingen klare og entydige svar i forhold til om midlertidig arbeid i seg selv er en prediktor for dårligere helse. (Bergene et al., 2015). I den sammenheng argumenteres det for at sosioøkonomiske forskjeller, ulike arbeidsmarkedsforhold og ulike velferdssystemer er med på å skape ulike helseeffekter av midlertidig arbeid (Keuskamp, Ziersch, Baum, & LaMontagne, 2013; Kim, Kim, Park, & Kawachi, 2008).

Man finner derimot noen risikofaktorer som er mer typiske for midlertidig ansatte, nemlig forhold knyttet til HMS. I forhold til HMS prosedyrer på arbeidsplassen finner man at midlertidig ansatte har større risiko for å pådra seg skader på arbeidsplassen, sammenlignet med fast ansatte (Kim et al., 2008). Dette kan ha sammenheng med at midlertidig ansatte er mindre involvert og bevisst på prosedyrer knytte til sikkerhet på arbeidsplassen (Eiken & Saksvik, 2009).

Det er også gjort forskning på forhold knyttet til sykefravær blant ulike stillingsgrupper. I en studie av Gimeno, Benavides, Amick, Benach, og Martínez (2004) fant man at ansatte i midlertidig stillinger har større sannsynlighet for arbeidsrelatert sykefravær som følge av høye psykologiske jobbkraav, lav autonomi og høyt arbeidspress. I en annen studie gjennomført av Eiken og Saksvik (2009) ser man at selv om midlertidig ansatte opplever lavere kontroll enn fast ansatte så opplever de også mindre stress og færre jobbkraav. Redusert arbeidsmengde blant midlertidig ansatte kan fungere som en buffer mot eventuelle negative effekter av lav autonomi (De Cuyper et al., 2008). I denne sammenhengen påpekes det at selve arbeidet, arbeidssituasjonen og arbeidsoppgavene i større grad kan være årsaken

til dårligere fysisk og mental helse blant grupper av ansatte, uavhengige av ansettelsesform (Bergene et al., 2015)

Den psykologiske kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

Den psykologiske kontrakten kan ses på som et utvekslingskonsept som skaper et rammeverk for å forstå forholdet mellom ansatt, arbeidsgiver og organisasjon (McDermott, Heffernan, & Beynon, 2013). Det kan ses på som en uformell og uskreven kontrakt mellom ansatt og arbeidsgiver. Denne kontrakten sier noe om hvilke forventninger den ansatte har til sin arbeidsgiver, og hvilke forventninger arbeidsgiver har til den ansatte i et arbeidsforhold. I disse forventningene ligger det en tro på gjensidig forpliktelse fra begge parter, som da ikke er eksplisitt beskrevet i den formelle arbeidskontrakten (McDonald & Makin, 2000; Smithson & Lewis, 2000). Individet tolker de ulike handlingene utført av organisasjonen for så å skape en psykologisk kontrakt med organisasjonen basert på disse handlingene. Ansatte går inn i et arbeidsforhold med en forståelse av at arbeidsgiver har ulike forpliktelser ovenfor dem, og omvendt for å skape gjensidighet. Basert på dette vil kontrakten i stor grad være uformell og konstant i endring i det individet interagerer med organisasjonen. Den psykologiske kontrakten motiverer den ansatte til å oppfylle disse forpliktelsene når også organisasjonen viser at de er villige til å gjøre sitt for å imøtekomme disse forpliktelsene, og skape gjensidighet (Rousseau, 2004).

Den relasjonelle, transaksjonelle og balanserte psykologiske kontrakten

Utgangspunktet for de ulike psykologiske kontraktene er i hovedsak bestemt ut ifra adferdsmønsteret, som karakteriserer forholdet mellom ansatt og arbeidsgiver (Rousseau, 2004). Innholdet i den psykologiske kontrakten samt til hvilken grad vedkommende opplever at den blir oppfylt, vil kunne påvirke den ansattes tilhørighet til organisasjonen (McDermott et al., 2013)

Den transaksjonelle psykologiske kontrakten inneholder forpliktelser som kan knyttes til det økonomiske utvekslingsforholdet i et arbeidsforhold (Skogstad, 2005). Vilkår knyttet til denne kontraktstypen vil være kort varighet på arbeidsforholdet samt begrensede antall arbeidsoppgaver. Ansatte med en transaksjonell kontrakt vil være opptatt av å overholde de spesifikke betingelsene knyttet til den formelle arbeidskontrakten, i tillegg til å søke arbeid andre steder når betingelsene forandrer seg, eller når arbeidsgiver ikke oppfyller ansattes forventninger. Til tross for at disse ansatte ofte viser høy produktivitet i arbeidet har de

vanskeligheter med å skape tilhørighet til organisasjonen på lang sikt, ettersom arbeidsforholdet til å begynne med er tidsbegrenset til en kort ansettelsesperiode.

Arbeidsprestasjonen vil stå i stil med det vedkommende blir betalt for å utføre i det spesifikke arbeidet. En ansatt med denne kontrakttypen vil derfor med mindre sannsynlighet bidra med arbeidsinnsats utover det vanlige med mindre vedkommende blir økonomisk kompensert for dette (McDermott et al., 2013; Rousseau, 2004).

Den relasjonelle psykologiske kontrakten baserer seg på lojalitet i form av at ansatt og arbeidsgiver forplikter seg til møte hverandres behov, samt stabilitet i form av at begge parter ønsker å skape en fremtidsrettet satsing på arbeidsrelasjonen (McDonald & Makin, 2000; Skogstad, 2005). Ansatte med denne kontrakten viser seg å være mer villig til å jobbe overtid uavhengig av økonomisk kompensasjon, samt bidra med hjelp og støtte til kollegaer. Ansatte med denne kontrakten vil også kunne være mer imøtekommende og støttende ovenfor organisatorisk endring, dersom dette viser seg å være tilfelle (Rousseau, 2004). Den relasjonelle psykologiske kontrakten har vist seg å ha positiv innvirkning på jobb tilfredshet, tilhørighet, samt lavere intensjon om å forlate arbeidet (McDermott et al., 2013). Det er viktig å påpeke at både den transaksjonelle og den relasjonelle kontrakten befinner seg på et kontinuum, så en psykologisk kontrakt kan både inneha transaksjonelle og relasjonelle elementer (Rousseau, 2004).

Den balanserte psykologiske kontrakten er på mange måter en hybrid av den transaksjonelle og den relasjonelle kontrakten. Denne kontrakten baserer seg på, og tar utgangspunkt i en ubestemt tidsramme i forhold til lengden på arbeidsforholdet. Kontrakten fremhever partenes felles interesse i det å skape en relasjonell enighet i forhold til prestasjonskrav og reforhandling av den transaksjonelle kontrakten. Denne kontrakttypen kombinerer arbeidsgivers forpliktelse til å utvikle den ansatte, samtidig som den ansatte forplikter seg til å være fleksibel og villig til å tilpasse seg dersom økonomiske forhold forandrer seg. Denne kontrakttypen generer derfor en form for delt risiko på vegne av ansatt og arbeidsgiver. Slike kontrakter gjør også at man kan reforhandle kontrakten over tid, basert på økonomiske forhold og ansattes behov for endring (Rousseau, 2004).

Metode

Proessen ved å få tak i informanter i prosjektets tidlige fase

Allerede i perioden april – juni 2015 begynte jeg å kartlegge potensielle bedrifter og bransjer, som kunne være aktuell for masterundersøkelsen. Med tanke på at utvalget mitt på dette tidspunktet skulle bestå av midlertidig og fast ansatte, tenkte jeg det ville være hensiktsmessig å se på tall fra SSB, for å få oversikt over de bransjene med størst andel midlertidig og fast ansatte. Basert på de tallene jeg fant på SSB viste det seg at finansierings og forsikringssektoren var den bransjen som hadde lavest andel sysselsatte i midlertidig stillinger, altså de som hadde høyest andel fast ansatte. Ut i fra dette tenkte jeg det ville være naturlig å ta kontakt med ulike banker i Trondheim-område, for å se om noen av de ansatte var villige til å delta. De bankene jeg kontaktet var DNB, Den danske bank, Gjensidige bank og Sparebank 1. Basert på tall fra SSB viste det seg at omfanget av midlertidig ansettelse var størst blant pleie- og omsorgsarbeidere, renholdere og sysselsatte i undervisnings- og forskningssektoren. Jeg tok derfor kontakt med bedrifter innenfor disse bransjene. De bedriftene/virksomhetene jeg kontaktet var Sodexo renhold, ISS renhold, NTNU og St Olavs hospital.

Mange av de bedriftene/virksomhetene jeg kontaktet svarte på mailen jeg hadde sendt, men på grunn av mangel på tid og ressurser fra bedriftens/virksomhetens side så valgte de fleste å takke nei til forespørsel om deltagelse. Gjennom hele prosessen vil jeg si at det var problematiske aspekter ved å få tak i respondenter/informanter til forskningsprosjektet. I de fleste tilfellene fikk jeg tilbakemelding fra bedriftens/virksomhetens HR-ansvarlig. Det var altså de HR-ansvarlige som tok denne beslutningen om at det ikke var aktuelt, noe som gjorde at videreformidlingen av informasjon til de ansatte stoppet i dette leddet.

Til tross for dette så kom jeg i kontakt med forskningsdirektøren ved St Olavs hospital Petter Aadahl, som var veldig positiv til forskningsprosjektet mitt. Etter å ha diskutert hvilke ansatte det kunne være aktuelt å ta kontakt med, så tenkte jeg at sykepleiere i midlertidig stillinger kunne være en aktuell gruppe. Basert på dialogen vår ble jeg tipset av forskningsdirektøren ved St Olavs om å ta kontakt med foretakstillitsvalgt Anita Solberg, i norsk sykepleierforbund (NSF). Informasjon angående prosjektet videresendte jeg til foretakstillitsvalgt i NSF, som da videresendte denne informasjonene til de ulike avdelingslederne ved de ulike avdelingene ved St Olavs som hadde sykepleiere i midlertidig stillinger. De avdelingslederne som var interesserte sendte med så mailadresse og

kontaktinformasjon til de midlertidig sykepleierne fra de respektive avdelingene. I tillegg til dette så fikk jeg også tak i sykepleiere i midlertidig stillinger gjennom venner og bekjente.

På dette tidspunktet hadde jeg kun respondenter/informanter fra en bransje. Jeg tok derfor et strategisk valg og bestemte meg for å prøve å få tak i midlertidig ansatte ved NTNU Dragvoll, på bakgrunn av at det er en god del midlertidighet innenfor akademisk sektor. Dette gjorde jeg for å få et sammenligningsgrunnlag. Jeg lagde da et A4 infoskriv om undersøkelsen med kontaktinfo, som jeg plasserte på ulike områder på NTNU Dragvoll.

Valg av metode i prosjektets tidlige fase

På dette stadiet valgte jeg å ta i bruk et ganske kvantitativt rettet intervju med et åpent refleksjonsspørsmål og resten lukkede svaralternativer hvor da variabler og skalaene jeg tok i bruk, skulle ha som formål å kartlegge forhold knyttet til det å være i en midlertidig stilling. Se vedlegg B1 for beskrivelse av det strukturerte intervjuet. På dette tidspunktet var målet å få tak i nok respondenter/informanter til å gjøre en kvantitativ undersøkelse. Målet var da å samle inn data fra nok respondenter/informanter til å se på likheter og forskjeller mellom mitt datagrunnlag og et større datamateriale jeg hadde fått fra veileder. Videre ville jeg gjøre sammenligninger basert på alder, bransje, ansettelsesform og variablene mestring og sanksjonspress i arbeidet. For å kunne gjøre større multivariate kvantitative analyser måtte jeg ha rundt 60 respondenter, noe jeg en stund trodde jeg ville klare å skaffe. Et stykke ut i arbeidet med masteroppgaven fant jeg ut at dette ville være urealistisk. Jeg bestemte meg heller for å gjøre en mer kvalitativt rettet studie med en eksplorerende tilnærming for å finne ut mer om fenomenet midlertidig arbeid. Her ville formålet være å videreføre, samt gå mer i dybden på funnen fra første intervjurunde. Se vedlegg B3 for beskrivelse av dybdeintervjuet.

Prosessen ved innhenting av informanter til 1. intervjurunde

Etter å ha fått kontaktinformasjonen til de ulike informantene gjennom de ulike avdelingslederne, tok jeg kontakt med hver enkelt gjennom separate e-post utsendelser. Her informerte jeg om studiens formål, forhold knyttet til anonymitet samt at det var frivillig å delta i undersøkelsen. Jeg fikk kontaktinformasjonen til totalt 10 sykepleierutdannede i midlertidig stillinger. Av de 10 personene jeg kontaktet så gav 4 av de samtykke til å delta. De resterende 8 sykepleierne fikk jeg kontaktinfo gjennom venner og bekjente. Jeg sendte ut samme infoskriv til disse som jeg gjorde med de andre sykepleierne. Studentassistentene og de vitenskapelige assistentene fra NTNU Dragvoll, kom jeg i kontakt med ved å plassere et

infoskriv om undersøkelsen på ulike plasser på NTNU Dragvoll. De 2 resterende stipendiatene sendte jeg infoskriv på mail om deltagelse.

Prosessen ved innhenting av informanter til 2. intervjurunde

I denne fasen av prosjektet sendte jeg ut forespørsel om deltagelse, via e-post til 6 av de 22 informantene. I e-posten informerte jeg om at det nye intervjuet ville være et dybdeintervju som bygde på informasjonen anskaffet fra første intervjurunde. Seleksjonen av disse 6 baserte seg på hvilken kategori av midlertidig han/hun følte han/hun å passe best inn i. Ettersom samtlige av de 22 informantene fra først intervjurunde valgte en av de 3 første kategoriene, så la dette grunnlaget for at disse 6 som jeg selekterte skulle fordeles på de 3 kategoriene. Ut i fra dette hadde jeg som mål og dybdeintervjuet 2 fra hver kategori. Jeg fikk ikke tak i 2 personer fra hver kategori, men jeg fikk 4 personer fra 2 kategorier til å delta, noe som gjorde at jeg endte opp med totalt 4 informanter til denne intervjurunden.

Utvalg

Informantene i utvalget mitt består av midlertidig ansatte fra to ulike bransjer. Dette er ansatte i midlertidig stillinger fra helse- og omsorgssektoren og undervisnings- og forskningssektoren. Utvalget fra helsesektoren består av 12 sykepleierutdannede i midlertidig stillinger, mens de resterende 10 består av ansatte i midlertidig stillinger ved NTNU Dragvoll og Høgskolen i Lillehammer. Fra helse- og omsorgssektoren intervjuet jeg 12 sykepleierutdannede i midlertidig stillinger. Samtlige av de sykepleierutdannede var enten nyutdannede eller så hadde de vært i en lenger arbeidskarriere. Fra akademisk sektor intervjuet jeg 8 studentassistenter og vitenskapelige assistenter, samt 2 stipendiater som jobbet med en doktoravhandling. Stillingene i denne sektoren var enten direkte knyttet til det å være student eller å jobbe som stipendiat i en utdanningsstilling, for å tilegne seg en doktorgrad.

Beskrivelse av intervjuene

Intervju 1

Det som det er viktig å merke seg fra dette intervjuet er utsagnende knyttet til det å være i en midlertidig stilling. Her ble informantene bedt om å ta stilling til 4 ulike utsagn knyttet til det å være i en midlertidig stilling. Utsagnskategoriene er som følger – «*Jeg ønsker fast ansettelse*», «*Jeg ønsker å bruke min midlertidig stilling som springbrett i videre karriere*»,

«Jeg trives med å være midlertidig ansatt i nåværende livssituasjon», «Jeg foretrekker å være midlertidig ansatt framfor å være fast ansatt». Informantene ble videre bedt om å velge det alternativet som passet best for dem. Basert på avgitt svar, så ble informantene bedt om å forklare årsaken til, samt reflektere rundt hvorfor de valgte det alternativet de valgte. Hensikten i dette tilfelle var å få informantene til kort å reflektere over egen livssituasjon og arbeidssituasjon, i relasjon til det å være i en midlertidig stilling.

Intervju 2

Dette intervjuet består av 3 generelle kontrollspørsmål som gjelder for alle gruppene av midlertidig ansatte. Videre finnes det spørsmål som er kategorispesifikke for de som ønsker fast ansettelse. Disse 4 spørsmålene er rettet konkret mot de midlertidig ansatte i helse- og omsorgssektoren. Videre finnes det spørsmål som er kategorispesifikke for de som ønsker å bruke sin midlertidig stilling som springbrett i videre karriere. Her er det henholdsvis 2 spørsmål som gjelder både studentassistenter/vitenskapelige assistenter og stipendiater, 1 spørsmål som kun gjelder studentassistenter/vitenskapelige assistenter og 2 spørsmål som kun gjelder stipendiater. Samtlige av disse spørsmålene ble utarbeidet fra funnene i intervju 1.

Intervju som metode - strukturert intervju og dybdeintervju

I et strukturert intervju ønsker man å få svar på en rekke forhåndsbestemte spørsmål. Svarene på disse spørsmålene kan blant annet avgis på bestemte skalaer. Ettersom spørsmålene og svarmulighetene er bestemt på forhånd vil det være enkelt å sammenligne de svarene som de ulike informantene avgir. Ulempen ved denne metoden vil være at informantene ikke vil ha muligheten til å svare utdypende eller fritt nok (Svartdal, 2009). Veldig strukturerte intervju kan ha kjennetegn ved at de nesten er identiske med et spørreskjema, hvor da den eneste forskjellen er at en intervjuer er tilstede for å oppklare uklarheter ved spørsmålene (Hayes, 2000). Et annet argument for å møte opp fysisk, var at det ville være enklere å få informantene til å avgi svar. Fra den strukturerte intervjuprosessen dannet hovedsakelig det ene refleksjonsspørsmålet knyttet til det å være midlertidig ansatt, grunnlaget for det oppfølgende dybdeintervjuet.

Dersom selve intervjuet omhandler noe personlig, eller når informanten ønsker å gi en mer utdypende beskrivelse av et tema, eller når forskerne ikke har en klar formening om hva slags informasjon som vil komme fra informanten, så vil dybdeintervjuer være en hensiktsmessig tilnærming (Hayes, 2000).

Studiens forskningsdesign

Eksplorerende design brukes når problemstillingen er uklar, veldig grov, man har lite forkunnskaper om et fenomen (Svartdal, 2009), eller da i tilfeller hvor man ikke kan sette opp klare hypoteser. Designet er spesielt anvendelig i situasjoner hvor man står overfor et fenomen man ønsker å vite mer om, og hvor man ikke har klare ideer om hvordan fenomenet eller problemet skal analyseres (Sander, 2014).

Beskrivelse av data-analysemetode

Jeg valgte å gjøre en tematisk analyse av datafunnene mine fra dybdeintervjuene. Med tanke på at dette er en eksplorerende studie så var det hensiktsmessig å gjøre en induktiv tematisk analyse, hvor temaene avledes fra de innsamlede dataene. Denne metoden er ofte kalt ordinær tematisk analyse og skiller seg fra teoridreven tematisk analyse (Hayes, 2000). Jeg brukte en trinnvis fremgangsmåte for å analysere dataene mine i henhold til induktiv tematisk analyse, med utgangspunkt i Hayes (2000) sin fremgangsmåte. Jeg brukte det kvalitative analyseprogrammet Nvivo i analyseprosessen.

Etter å ha transkribert dataene leste jeg igjennom hvert enkelt intervju for å notere ned interessante emner. Videre sorterte jeg interessante elementer inn i proto-temaer, hvor jeg grupperte temaer med fellestrekk som tilslutt skulle bli et større tema. Deretter undersøkte jeg disse proto-temaene for å finne en definisjon på temaene. Etter å ha gjort dette så tok jeg for meg hvert enkelt tema for så å gå igjennom hvert enkelt spørsmål eller transkripsjon, for å finne relevant materialet for dette temaet. Avslutningsvis brukte jeg relevante sitater for å støtte opp under hvert av temaene.

Resultater og analyser

Refleksjoner knyttet til det å være midlertidig ansatt fra 1. intervjurunde.

Som et av de åpne spørsmålene i det strukturerte intervjuet ble informantene bedt om å reflektere over det å være midlertidig ansatt, for å finne ut hva de ønsket å bruke sin midlertidig stilling til. Informantenes refleksjoner knyttet til det å være i midlertid stilling viste forskjellige svar basert på motivasjonen til å være i en midlertidig stilling. Ingen av informantene valgte kategorien «*jeg foretrekker å være midlertidig ansatt framfor å være fast ansatt*». Jeg har delt opp de tre kategoriene av midlertidighet basert på bransje, for i større grad å kunne skille mellom hvilke refleksjoner som hører til hvor.

Utvalg 1: Sykepleiere i midlertidig stillinger

I dette utvalget identifiserte jeg 3 ulike kategorier av midlertidig ansatte. Blant de som ønsket fast ansettelse så skyldtes årsaken til dette flere ulike forhold. Her ble det av informantene nevnt økonomisk trygghet, trygghet i forhold til sykerettigheter og permisjonsregler samt lettere å få fast ansettelse på et senere tidspunkt i tillegg til at det er lettere å få huslån som fast ansatt. Videre nevnes forhold som inntekt, pensjon, og et ønske om kontinuitet i hverdagen, samt et ønske om stabilitet og struktur i hverdagen. Andre insentiver for fast ansettelse kan rettes mot trivsel på eksisterende arbeidsplass samt at man får brukt fagfeltet sitt på eksisterende arbeidsplass, i tillegg til mulighet for faglig utvikling.

Blant de som ønsket å bruke sin midlertidig stilling som springbrett i videre karriere så skyldtes årsaken til dette flere ulike forhold. Her ble det nevnt av informantene at man har et ønske å ta en videreutdanning i fremtiden, samt at behovet for fast stilling per dags dato ikke oppleves som nødvendig. I denne kategorien nevnes det også at de ansatte har et ønske om arbeidserfaring i nåværende stilling.

Blant de som trivdes med å være midlertidig ansatt i nåværende livssituasjon så skyldtes årsaken til dette flere forhold. Her ble det nevnt at man har startet på en utdanning ved siden av jobben i tillegg til at man ønsker å flytte hjemover etter fullførte studier, samt at man ikke nødvendigvis har steds- eller arbeidstilhørighet til jobbens geografiske lokasjon. Det påpekes også at man er nyutdannet og ønsker å studere videre på et senere tidspunkt. Noen av informantene sier også at de ikke er avhengig av fast ansettelse på grunn av økonomisk trygghet, samt at fravær av barn og andre forpliktelser i livet gjør fast ansettelse mindre nødvendig

I dette utvalget var det en overvekt av kvinnelige informanter i tillegg til at 10 av de 12 informantene ønsket fast ansettelse. Aldersspennet var også ganske sprikende i dette utvalget, ettersom 9 av informantene var født mellom 1988 og 1992, mens de resterende 3 var født mellom 1972 og 1966.

Utvalg 2: Studentassistenter, vitenskapelige assistenter og stipendiater i midlertidig stillinger

I dette utvalget identifiserte jeg også 3 ulike grupper av midlertidig ansatte. Blant de som ønsket fast ansettelse så skyldtes årsaken til dette flere ulike forhold. Her nevnte informantene blant annet trygghet og stabilitet, samt at man hadde et ønske om fast ansettelse ved eksisterende arbeidsplass. Videre ble det også nevnt at selve arbeidet var relevant for en fremtidig fast stilling innenfor denne sektoren.

Blant de som ønsket å bruke sin midlertidig stilling som springbrett i videre karriere skyldtes årsaken til dette flere forhold. Her ble det av studentassistene og de vitenskapelige assistentene nevnt at stillingen er relevant for videre jobb og at stillingen gir videreutviklingsmuligheter, samt at man får erfaring som kan være relevant for andre jobber. Det oppleves også at sannsynligheten for fast ansettelse i fremtiden øker gjennom en slik stilling, samt at man øker sin verdi som ansatt på arbeidsmarkedet. Noen av disse nevner også at stillingen gir relevant arbeidserfaring i forhold til studiene noe som gjør at man i større grad får brukt teorien man tilegner seg i praksis. Stipendiatene nevnte blant annet at utdanningsstillingen de befinner seg i kan føre til en karriere ettersom man får en grad som danner grunnlaget for en stilling, samt at man får en mulighet til å bygge seg opp i gradene og en mulighet til å teste seg ut i stillingen.

Blant de som trivdes med å være midlertidig ansatt i nåværende livssituasjon skyldtes dette flere ulike forhold. Her ble det nevnt at den midlertidig stillingen gir en romsligere økonomi som student i tillegg til at stillingen er direkte knyttet til det å være student. Andre igjen nevner at man verken har tid eller mulighet til å få fulltidsjobb samt at stillingen gir fleksibilitet og frihet, og denne fleksibiliteten gjør at man lettere kan kombinere jobb og studier.

I dette utvalget var kjønnsfordelingen mer balansert enn i utvalg 1, ettersom utvalget besto av 4 kvinner og 6 menn. Det var også overvekt av personer som ønsket å bruke stillingen sin som springbrett i videre karriere og som trivdes som midlertidig ansatt i nåværende livssituasjon. I forhold til alder så var samtlige av informantene født mellom 1986 og 1992.

Analyser av dybdeintervju fra 2. intervjurunde

Dette dybdeintervjuet bygde på funn innhentet fra første intervjurunde. Målet med denne analysen var å nyansere og utdype interessante funn fra første intervjurunde. Det er kategori 1 og 2 av midlertidig ansatte som ble nøyere undersøkt i denne delen. Basert på analysene gjort i Nvivo utarbeidet jeg en rekke tematiske kategorier.

Opplevelse av sikkerhet i arbeidet blant de som ønsker fast ansettelse

Disse informantene kan sies å oppleve sikkert arbeid som synonymt med det å ha en fast ansettelse.

En sykepleierutdannet kvinne født i 1972 som jobber med rådgiving i en prosjektlederstilling, sier følgende: «Fast ansettelse, det tror jeg gjelder flere enn meg, og det er det som har vært det viktigste for meg i hvert fall»

En annen sykepleierutdannet kvinne født i 1966 som jobber med rådgiving i en prosjektlederstilling, sier følgende: «Sikkert arbeid sånn som jeg tenker det er fast ansettelsesforhold, innenfor det offentlige men også innafør det private, men enda mer sikkert innenfor det offentlig sånn som jeg tenker»

Opplevelser av sikkerhet i arbeidet blant de som ønsker å bruke stillingen sin som springbrett i videre karriere

Disse informantene nevner blant annet at sikkerhet i forhold til arbeid er knyttet til det at man føler seg trygg på at man har en jobb, samt at man har en jobb dersom noe skulle skje. Det blir også nevnt at sikkert arbeid assosieres med fast ansettelse og at man er garantert at man har en jobb.

En mann født i 1987 som jobber som stipendiat på et universitet sier følgende: «Det jo det at man føler seg trygg på at man har en jobb og få seg en ny jobb hvis noe skjærer seg»

En annen mann født i 1991 som jobber som studentassistent/vitenskapelig assistent på et universitet sier følgende: «At man er garantert at man har jobben og at man ikke mister den... fast stilling blant annet...»

Opplevelser av usikkerhet i arbeidet blant de som ønsker fast ansettelse

Disse informantene opplever at usikkert arbeid er synonymt med vikariater og prosjektstillinger som er tidsbegrenset. Disse stillingene oppleves som usikre fordi man nødvendigvis ikke vet hva disse stillingene vil føre fram til. En av informantene sier også at man kan gå flere år i slike stillinger, og at dette kan oppleves som litt stressende.

En sykepleierutdannet kvinne født i 1972 som jobber med rådgiving i en prosjektlederstilling, sier følgende: «På et senter som det her så er det veldig vanlig med prosjektstillinger, og da har man på en måte for 1 eller 2 år i slengen, usikkert og usikkert, det er jo mange som går mange år i sånne stillinger, jeg kjenner at det henger litt over meg at det er en midlertidig stilling»

En annen sykepleierutdannet kvinne født i 1966 som jobber med rådgiving i en prosjektlederstilling, sier følgende: *«Det må jo være det at man er ansatt midlertidig i en prosjektstilling og vikariater uten å vite hva som skjer videre»*

Opplevelser av usikkerhet i arbeidet blant de som ønsker å bruke stillingen sin som springbrett i videre karriere

En av informantene nevner i dette tilfelle at han aldri har følt seg usikker i en arbeidssituasjon. Den andre informanten sier at usikkert arbeid vil kunne være at man står i fare for å miste jobben eller at man ikke har et vern mot å miste jobben i dårlige arbeidstider.

En mann født i 1987 som jobber som stipendiat på et universitet sier følgende: *«Jeg kan ikke si at jeg har følt på at nå er jeg i en usikker arbeidssituasjon, og heller ikke at nå er jeg i en sikker arbeidssituasjon, jeg tenker ikke sånn, jeg bare gjør det som skal til og det ordner seg som regel, det er egentlig sånn jeg ser det»*

En annen mann født i 1991 som jobber som studentassistent/vitenskapelig assistent på et universitet sier følgende: *«Det blir jo da at man enten... risikerer å miste jobben... at man ikke har noe vern mot å miste jobben i dårlige arbeidstider... det kan være»*

Stillingssikkerhet og faglig trygghet blant de som ønsker fast ansettelse

Den ene informanten opplever ikke at faglig trygghet har gjort at en stilling har opplevdes som mer sikkert enn andre stillinger. Den andre informanten nevner at hennes faglige trygghet kan være med å øke sannsynligheten for at hun får fast ansettelse i fremtiden. Samme person nevner også at den kompetansen hun innehar kan gjøre at hun i større grad kan velge mellom ulike stillinger på markedet, hvis det skulle vise seg at hun ikke forsetter på nåværende arbeidsplass

En sykepleierutdannet kvinne født i 1972 som jobber med rådgiving i en prosjektlederstilling, sier følgende: *«Det er jo mange som går mange år i sånne stillinger, jeg kjenner at det henger litt over meg at det er en midlertidig stilling. Jeg har ikke reflektert så mye over den faglige biten, er ikke noe som har påvirket faktorer som har gjort at jeg har følt at den ene stillingen har vært mer trygg enn den andre stillingen»*

En annen sykepleierutdannet kvinne født i 1966 som jobber med rådgiving i en prosjektlederstilling, sier følgende: *«Ja det tror jeg kan spille inn... og kanskje også fordi hvis man er faglig trygg så vil man også få mulighet til å få en fast ansettelse... jeg tenker sånn i*

min situasjon at hvis jeg ikke fortsetter her så vil jeg fortsette ett annet sted fordi jeg har en faglig trygghet med meg, og vil ha letter for å kunne velge mellom ulike stillinger på markedet... det kan jo være»

Stillingssikkerhet og faglig trygghet blant de som ønsker å bruke stillingen sin som springbrett i videre karriere

Her nevnes det at dersom man er faglig kompetent vil man kunne tilføre en verdi til arbeidsgiver. Dette igjen kan gjøre at man gir arbeidsgiver et større insentiv for å beholde arbeidskraften, i tilfeller hvor jobben er truet. En annen informant opplever at faglig trygghet i arbeidet kan være en positiv faktor, selv om forutsetningene for å utføre arbeidet vil være de samme uavhengig av faglig trygghet.

En mann født i 1987 som jobber som stipendiat på et universitet sier følgende: «*Ja det er jo klart det at hvis man føler at man er dyktig på det man driver på med, så tilbyr man en verdi til arbeidsgiver»*

En annen mann født i 1991 som jobber som studentassistent/vitenskapelig assistent på et universitet sier følgende: «*Ja det tror jeg vel... altså jeg tenker i hvertfall at faglig trygghet ikke gjør noe negativt, så hvis det gjør noe så gjør det noe positivt... mmm, men det er jo klart det at det er de samme forutsetningene som ligger i jobben selv om du har en annen kunnskap... men jeg tror fortsatt at det kan være positivt, selv om det ikke nødvendigvis er det som er mest positivt»*

Faktorer i livet som gjør fast ansettelse viktig blant de som ønsker fast ansettelse

Blant disse informantene oppleves midlertidig arbeid som ugunstig som følge av flere ting. Ønske om fast ansettelse begrunnes med at man vil være sikret økonomisk. En av informantene opplever også at det er stor konkurranse om stillingene på arbeidsmarkedet, noe som gjør at det viktig med fast ansettelse. Videre oppleves fast ansettelse gunstig for å forsørge familie, håndterer uforutsette utgifter og ellers trygghet i forhold til å planlegge å vite hva som kommer inn av inntekt hver måned.

En sykepleierutdannet kvinne født i 1972 som jobber med rådgiving i en prosjektlederstilling, sier følgende: «*Det å være sikret økonomisk... å forsørge familie... sånn som arbeidssituasjonene er nå på landsbasis så tenker jeg at stillingene er mer som at det er flere som kjemper om plasser, så da er det viktig å ha en fast ansettelse»*

En annen sykepleierutdannet kvinne født i 1966 som jobber med rådgiving i en prosjektlederstilling, sier følgende: *«Vi har bygd nytt hus... så det er dyrt, dyrere enn vi hadde trodd. Vi har også et voksent barn som tar utdanning i USA og som vi ikke fikk lånekassen til å strekke til... det er dette med trygghet i forhold til hva som kommer inn»*

Endringer i livet som kan gjøre fast ansettelse viktig for de som ønsker å bruke stillingen sin som springbrett i videre karriere

Her nevnes det at familieforpliktelser i fremtiden samt evnen til å forsørge vil være et insentiv for å ønske fast ansettelse. En av informantene påpeker også at det kan være vanskelig å få huslån dersom man har en midlertidig ansettelse og ikke en fast ansettelse.

En mann født i 1987 som jobber som stipendiat på et universitet sier følgende: *«Familie og slike ting... og kan være en stabil kilde til og økonomisk trygghet for dem»*

En annen mann født i 1991 som jobber som studentassistent/vitenskapelig assistent på et universitet sier følgende: *«Hvis jeg skal kjøpe noe plass å bo, så da må jeg vel ha en fast stilling, jeg tror ikke man får lån hvis man ikke har fast stilling... hvis jeg skulle fått... stiftet familie så ville jeg antagelig følt meg tryggere på det økonomiske aspektet av livet»*

Humankapital og utviklingsmuligheter blant de som ønsker fast ansettelse

Her nevner informantene at de får faglige utviklingsmuligheter noe som kan være en indikasjon på at arbeidsgiver bruker ressurser samt investerer i kompetansen deres, selv om de er i en midlertidig stilling. Til tross for dette så nevner en av informantene at ting stopper litt opp i forhold til det å se framover, ettersom vedkommende befinner seg i en tidsbegrenset arbeidsavtale.

En sykepleierutdannet kvinne født i 1972 som jobber med rådgiving i en prosjektlederstilling, sier følgende: *«Vi har mulighet til å hospitere, det kan jo være en mulighet som jeg kan benytte meg av etter hvert, for å få litt klinisk praksis, for nå er jeg helt borte fra den kliniske praksisen, jeg har full permisjon fra den stillinga, og det tror jeg for å være en god rådgiver og formidle kunnskap ut til praksisfeltet... enda går det greit siden det er så kort tid siden at jeg var ute i feltet selv, men du skal ikke være for lenge borte fra praksisfeltet tenker jeg... man har større troverdighet når man har vært i begge leirene»*

En annen sykepleierutdannet kvinne født i 1966 som jobber med rådgiving i en prosjektlederstilling, sier følgende: *«Så har jeg tatt et lederkurs for ikke så lenge siden, da har*

de investert en hel uke på meg selv om jeg er midlertidig ansatt, så jeg har en følelse av at de gjør det fordi de vil at jeg skal fortsette i jobben da... ja det vil kreve mye å måtte lære opp en annen person når jeg er så godt i gang... så jeg utvikler meg hele tiden... samtidig så er det noen bremseklosser som går ned når det gjelder å se framover. Jeg kjenner at det bli en stopp i forhold til ting, jeg kan ikke melde meg på et kurs fram i tid, det går ikke engang å søke i systemet... fordi jeg ikke jobber her etter april i følge systemet...»

Humankapital og utviklingsmuligheter blant de som ønsker å bruke stillingen sin som springbrett i videre karriere

Informantene opplever at de får utviklingsmuligheter noe som kan bidra til å øke deres kunnskapskapital. En av informantene som ønsker å ta en doktorgrad opplever at han utvikler seg faglig i nåværende stilling, selv om han kunne ønske han fikk mer erfaring som kan gjøre han mer rustet til å gå inn i en stipendiatstilling.

En mann født i 1987 som jobber som stipendiat på et universitet sier følgende: *«Jeg lærer veldig mye metode i den stillinga her, mye mer enn det jeg hadde gjennom en masterutdanning, som for eksempel hva kan jeg si i forskjellig sikkerhetsgrad i forskning, jeg klarer mye mer bedre å evaluere hva kvalitet er i kunnskap, i hvertfall etter de kursene jeg har tatt som phd graden fører med seg»*

En annen mann født i 1991 som jobber som studentassistent/vitenskapelig assistent på et universitet sier følgende: *«Jeg har veldig mye erfaring fra å undervise og kommer til å få mye erfaring ved å undervise, men ikke fullt så mye med forskning... så jeg burde da heller få erfaring i å forske men det er ikke så lett å få da»*

Sykerettigheter og permisjonsregler blant de som ønsker fast ansettelse

I forhold til sykerettigheter så nevner informantene at de ikke har hatt behov for å benytte seg av det. En av dem sier at hun har lite syke barn og at hun selv er lite syk. I forhold til permisjonsregler derimot så nevner en av informantene at hun har færre rettigheter som midlertidig ansatt enn de som er fast ansatt. Dette gjelder i forhold til at vedkommende ikke får full permisjon med lønn siden hun er midlertidig og ikke fast ansatt.

En sykepleierutdannet kvinne født i 1972 som jobber med rådgiving i en prosjektlederstilling, sier følgende: *«Vet du hva, i forhold til det så har jeg aldri hatt behov for å bruke eller benytte meg av noen av de rettighetene jeg har, så egentlig så vet jeg ikke hvilke rettigheter*

som er forskjellige fra fast ansettelse og midlertidig ansettelse, så jeg er lite syk og jeg har lite syke barn og har ikke hatt behov, så forskjell på systemet sånn»

En annen sykepleierutdannet kvinne født i 1966 som jobber med rådgiving i en prosjektlederstilling, sier følgende: *«Jeg er ikke en person som har tenkt så veldig mye på det med sykerettigheter... men permisjon har jeg kjent litt på, jeg har jo hatt ønske om permisjon med lønn i forhold til å avslutte masteroppgaven, fordi det er det andre som får her som er fast ansatt, så det får ikke jeg, så nå tar jeg faktisk ferie fra slutten av måneden... jeg bruker da tre uker av min ferie pluss en uke uten lønn for å komme i havn så det det er jo noe som har innvirkning»*

Diskusjon

Diskusjon av datafunn fra 1. intervjurunde

Diskusjon av datafunn sett i forhold til problemstillingen

Denne oppgaven har som mål å finne ut mer om hvordan midlertid arbeid fungerer ved å studere ulike grupper av midlertidig ansatte. Som forskningslitteraturen allerede viser så er ansatte som jobber midlertidig i liten grad en generisk gruppe med like mål, og like motivasjonsgrunnlag. Som refleksjonene fra første intervjurunde viser, så kan man se at informantene i utvalget mitt har ulike mål og motivasjon for å jobbe midlertidig.

Noen ansatte ser på fast ansettelse som et ønskelig mål og en mer optimal ansettelsesform enn midlertidig ansettelse. Et ønske om økonomisk trygghet og forutsigbarhet i forhold til inntekt og pensjon viser seg å være insentiver for å ønske en fast stilling, framfor en midlertidig stilling.

Andre ansatte ser på midlertidig ansettelse som en mulighet til å bygge seg opp arbeidserfaring enten for å komme inn i en fast stilling eller gjøre karriere. I dette tilfelle så blir den midlertidig stillingen brukt som en mulighet og et ønske om å styrke sin posisjon på arbeidsmarkedet, eller at man styrker sin posisjon i forhold til å komme inn i fast stilling på et senere tidspunkt i livet.

Videre finnes det midlertidig ansatte som opplever denne ansettelsesformen som gunstig i nåværende livssituasjon. Flere av disse informantene var i en utdanningsstilling og mye av insentivene for å velge dette alternativet baserte seg på fleksibilitet og frihet til å kombinere jobb og studier, samt muligheten for å få en romsligere økonomi ved siden av

studiene. Andre årsaker for å jobbe midlertidig skyldes at personene befinner seg i en allerede økonomisk sikker situasjon, i tillegg til fravær av familieforpliktelser.

Diskusjon av datafunn fra 2. intervjurunde

Diskusjon av datafunn sett i forhold til problemstillingen

I denne delen gikk jeg videre med noen av de mest interessante funnene fra første intervjurunde. Her ble informanter tilhørende kategori 1 og 2 nærmere undersøkt. Blant de informantene som ønsket fast ansettelse så var forhold knyttet til økonomisk trygghet, forutsigbarhet og stabilitet i hverdagen forhold som var gjennomgående forklarende årsaker til hvorfor fast ansettelse ses på som mer gunstig, enn midlertidig ansettelse.

Informantene fra kategori 1 utdyper dette med forhold knyttet til familieforpliktelser og utgifter knyttet til privatsfæren. En av informantene peker på at det er lettere å planlegge uforutsette utgifter knyttet til familie og hus, dersom man vet hva som kommer inn hver måned. Informanten sier følgende:

«Vi har bygd nytt hus... så det er dyrt, dyrere enn vi hadde trodd. Vi har også et voksent barn som tar utdanning i USA og som vi ikke fikk lånekassen til å strekke til... det er dette med trygghet i forhold til hva som kommer inn»

Forsørgerrollen kan vise seg å være en faktor som gjør fast ansettelse mer gunstig i forhold til den livssituasjonen man befinner seg i. Dette kan være på grunn av at fast arbeid er synonymt med forutsigbarhet og økonomisk trygghet, noe som gjør at fast ansettelse oppleves som mer sikkert enn midlertidig ansettelse. I tråd med dette så opplever også en av informantene at den høye konkurransen om stillinger på arbeidsmarked, gjør fast ansettelse viktig. Dette kan relateres til følelsen av objektiv jobbusikkerhet, ettersom vedkommende føler at endringene i samfunnet knyttet til arbeid påvirker egen sikkerhet knyttet til arbeidet. Informanten sier følgende:

«Sånn som arbeidssituasjonene er nå på landsbasis så tenker jeg at stillingene er mer som at det er flere som kjemper om plasser, så da er det viktig å ha en fast ansettelse»

I forhold til springbrett-kategorien og kategori 2 så kommer det frem av dataene at endringer i livet som familieforpliktelser og det å være en økonomisk forsørger vil i større grad gjøre fast ansettelse fordelaktig. Informanten sier:

«Hvis jeg skulle fått... stiftet familie så ville jeg antagelig følt meg tryggere på det økonomiske aspektet av livet»

I denne sammenhengen opplever en av informantene at fast stilling vil gjøre det lettere å få seg lån, i forbindelse med kjøp av bolig. Dette kan videre henge samme med forhold utenfor selve jobbsfæren som påvirkes av å være i en midlertidig stilling. Informanten uttaler seg på følgende måte:

«Hvis jeg skal kjøpe noe plass å bo, så da må jeg vel ha en fast stilling, jeg tror ikke man får lån hvis man ikke har fast stilling»

Sikkerhet i forhold til permisjon og sykerettigheter var noe jeg ønsket å se nærmere på fra refleksjonene fra 1. intervjurunde. Et interessant funn var knyttet til en av de ansattes ønske om permisjon med full lønn, noe som vedkommende ikke fikk innvilget ettersom personen var midlertidig ansatt, og ikke fast ansatt. Den midlertidig stillingen vil i dette tilfelle generere færre rettigheter i et ansettelsesforhold, som følge av å være midlertidig ansatt. Informanten sier:

«... Permisjon har jeg kjent litt på, jeg har jo hatt ønske om permisjon med lønn i forhold til å avslutte masteroppgaven, fordi det er det andre som får her som er fast ansatt, så det får ikke jeg, så nå tar jeg faktisk ferie fra slutten av måneden... jeg bruker da tre uker av min ferie pluss en uke uten lønn for å komme i havn så det det er jo noe som har innvirkning»

Et annet aspekt jeg ønsket å gå nærmere innpå var forhold knyttet til opplevelsen av sikkert og usikkert arbeid. En av informantene opplever sikkert arbeid som det å være trygg på at man har en jobb, og ikke mister den dersom noe uforutsett skulle inntreffe. Sikkert arbeid kan i denne sammenhengen ses på som trygghet i forhold til å være i arbeid, uavhengig av om har en fast ansatt eller ikke. Her sier en av informantene følgende:

«... At man føler seg trygg på at man har en jobb og få seg en ny jobb hvis noe skjærer seg»

En av informantene opplever at usikkert arbeid kan ses i sammenheng med det å stå i fare for å miste jobben, og at man ikke har et stillingsvern som beskytter arbeidstaker i nedgangstider. Koblingen mellom et stillingsvern som bidrar med trygghet, og opplevelsen av usikkert arbeid er interessant med tanke på de nye endringene i arbeidsmiljøloven. Det kan oppleves som viktig at man har en arbeidsmiljølov og et vern som bidrar til å redusere usikkerheten knyttet til selve arbeidssituasjonen. Informanten formulerer seg på følgende måte:

«... At man risikerer å miste jobben... at man ikke har noe vern mot å miste jobben i dårlige arbeidstider»

Noen knytter usikkerhet til det å være midlertidig ansatt i en prosjektlederstilling og vikariater, hvor kontinuitet og forutsigbarhet i forhold til fremtidig arbeid ikke er avklart. En informant sier:

«... At man er ansatt midlertidig i en prosjektstilling og vikariater uten å vite hva som skjer videre»

Et annet interessant aspekt ved å være midlertidig ansatt kan knyttes til uforutsigbarhet, samt forhold på arbeidsplassen som hemmer muligheten til å planlegge fram i tid. En av informantene opplever hindringer i forbindelse med arbeidsrelatert planlegging på lang sikt, som et resultat av at man er midlertidig ansatt. I dette tilfelle knyttes arbeidsrelatert planlegging til muligheten for kompetanseutvikling på lang sikt. Informanten sier følgende:

«... Så er det noen bremseklosser som går ned når det gjelder å se framover. Jeg kjenner at det bli en stopp i forhold til ting, jeg kan ikke melde meg på et kurs fram i tid, det går ikke engang å søke i systemet... fordi jeg ikke jobber her etter april i følge systemet...»

Diskusjon av datafunn fra 1. og 2. intervjurunde

Diskusjon i forhold til empiri og teori

Ulike perspektiver på midlertidig arbeid. I denne oppgaven belyser jeg ulike perspektiver på det å være midlertidig ansatt. Forskningslitteraturen på feltet deler midlertidig ansatte inn i to grupper, hvor man har de som ønsker fast ansettelse og de som ønsker å bruke stillingen sin som springbrett i videre karriere. Disse gruppene innehar egenskaper som tilsier at de i større eller mindre grad ønsker å være midlertidig ansatt på frivillig grunnlag. Informantene i mine datafunn som ønsker fast ansettelse kan sies å være midlertidig ansatt på ufrivillig grunnlag, ettersom fast ansettelse er det viktigste for disse. Studier viser at midlertidig ansettelse kan blir et problem for denne gruppen dersom man ender opp med å bli midlertidig ansatt over lenger tid, og hvor muligheten for fast ansettelse ikke innfris.

Informantene fra de to andre gruppene kan i større grad sies å være midlertidig ansatt på frivillig grunnlag, enten fordi den midlertidig stillingen gir opphav til fleksibilitet og frihet eller fordi man ønsker å bygge seg opp arbeidserfaring i en midlertidig stilling. Som

forskningslitteraturen viser vil midlertidig ansettelse på frivillig grunnlag kunne generere økt trivsel og positive helseeffekter.

Integrering og innlåsingsperspektivet. Midlertidig arbeid kan både skape en integrerende og en innlåsende effekt. Springbrettmekanismen vil kunne fungere som en integrerende mekanisme ettersom det gjør at den ansatte kan få bygd seg opp erfaring i en stilling, noe som kan øke sannsynligheten for fast ansettelse i fremtiden. Flere av informantene fra undervisnings- og forskningssektoren opplever at den midlertidig stillingen de befinner seg i muliggjør denne opparbeidelsen av erfaring. En av informantene påpeker følgende:

«Jeg lærer veldig mye metode i den stillinga her... jeg klarer mye mer bedre å evaluere hva kvalitet er i kunnskap, i hvertfall etter de kursene jeg har tatt som i phd graden fører med seg»

En annen sier informant sier:

«Jeg har veldig mye erfaring fra å undervise og kommer til å få mye erfaring ved å undervise»

På denne måten så kan man også øke sin kunnskapskapital gjennom de erfaringene man får fra en midlertidig stilling, som igjen kan gjøre vedkommende mer attraktiv på arbeidsmarkedet (Haukedal, 2001; Witte, 2005).

I forhold til de ansatte i helse- og omsorgssektoren som ønsker fast ansettelse viser funnene fra dybdeintervjuet at disse ansatte enten er i ferd med å bli høyt utdannet, eller allerede er høyt utdannet. I tillegg til dette legger arbeidsplassen til rette for faglige utviklingsmuligheter. En av informantene påpeker følgende:

«Vi har mulighet til å hospitere... for å få litt klinisk praksis, for nå er jeg helt borte fra den kliniske praksisen... man har større troverdighet når man har vært i begge leirene»

En annen informant påpeker følgende:

«Så har jeg tatt et lederkurs for ikke så lenge siden, da har de investert en hel uke på meg selv om jeg er midlertidig ansatt... så jeg utvikler meg hele tiden

Forskning viser i denne sammenhengen at personer med høy humankapital vil med større sannsynlighet kunne gå over i en fast stilling. Dette kan forklares med at arbeidsgiver er mer villig til å investere i en ansatt med høy humankapital, og som ser seg villig til å utvikle seg

faglig. På denne måten vil den midlertidig stillingen kunne skape en integrerende effekt for arbeidstaker.

Syssettingsbelastningsmodellen. Syssettingsmodellen hevder at eksterne faktorer knyttet til forhold utenfor selve arbeidet er avgjørende for om man opplever høy eller lav grad av syssettingsbelastning. I forhold til de som ønsker fast ansettelse kan usikkerhet knyttet til om man kommer inn i en fast ansettelse eller ikke, være en stressfaktor. Her nevner en av informantene fra dybdeintervjuet at sikkerhet knyttet til egen kompetanse kan gjøre at vedkommende har valgmuligheten til å komme inn i andre stillinger, på grunn av etterspurt kompetanse. Dette kan gjøre at man opplever trygghet i forhold til kompetanse, som kan generere kompetansetrygghet. Dette kan bidra til å redusere usikkerheten knyttet til det å være i en midlertidig stilling, som ikke nødvendigvis fører til fast ansettelse. Informanten sier:

«... Jeg tenker sånn i min situasjon at hvis jeg ikke fortsetter her så vil jeg fortsette ett annet sted fordi jeg har en faglig trygghet med meg, og vil ha letter for å kunne velge mellom ulike stillinger på markedet...»

Dette kan fungere som en buffer mot potensiell arbeidsløshet. I forhold til innsats i relasjon til det å opprettholde et arbeidsforhold, så nevner samme informant at vedkommende blir investert i som ansatt, gjennom investering i humankapital fra arbeidsgivers side. Dette igjen vil kunne være et signal fra arbeidsgivers side om at vedkommende er ønsket på eksisterende arbeidsplass i et langtidsperspektiv. Som følge av dette vil potensielle stressorer knyttet til det å søke etter annet arbeid eller opprettholde arbeid begrenses av disse beskyttende faktorene. Basert på dette så kan man argumentere for at belastningen knyttet til det å være i en jobb eller måtte finne nytt arbeid vil befinne seg på et minimum, etter å ha tatt høyde for disse faktorene.

Informanter fra springbrett kategorien i dybdeintervjuet får også utviklingsmuligheter i den midlertidig stillingen de befinner seg i. Dette kan i større grad beskytte mot arbeidsinaktivitet dersom kompetansen deres er etterspurt. Høy grad av syssettingsbelastning vil ikke være tilstede dersom disse utdanningsstillingene enten fører til en fast stilling på eller utenfor eksisterende arbeidsplass, eller at man kommer inn i en ny midlertidig stilling som gir opphav til ny arbeidserfaring som er nyttig for videre arbeid. En informant sier:

«Jeg har veldig mye erfaring fra å undervise og kommer til å få mye erfaring ved å undervise»

Man vil på denne måten kunne oppleve trygghet knyttet til selve arbeidserfaringen man får fra denne midlertidig stillingen, noe som kan generere erfaringstrygghet.

Innsats-belønningsmodellen. Aspekter ved denne modellen som har vært relevant i forhold til mine informanter, er forhold knyttet til jobbsikkerhet og karrieremuligheter. Dette er forhold som befinner seg på belønningsiden av denne modellen. Samtlige av informantene fra dybdeintervjuet får i stor grad mulighet til faglig videreutvikling som styrker deres faglige kompetanse. I forhold til de som ønsker fast ansettelse så kan denne kompetansen gi arbeidsgiver et større insentiv for å tilby en fast stilling, dersom den ansatte også er villig til å investere tid og ressurser i arbeidsforholdet. Dersom den ansatte investerer i å utvikle seg på den ene siden så kan arbeidsgiver i større grad være villig til å tilby jobbsikkerhet og karrieremuligheter på den andre siden. I tråd med modellen så kan dette begrense negative stressreaksjoner knyttet til et arbeidsforhold. Den ansatte vil kunne befinne seg i en forhandlingsposisjon hvor vedkommende forhandler om å få en sikker jobb, imot at vedkommende tilfører kompetanseverdi til arbeidsgiver. Basert på dette så kan den ansatte være tryggere i en forhandlingssituasjon knyttet til å beholde jobben, som videre kan generere forhandlingssikkerhet. En av informantene sier følgende:

«Så har jeg tatt et lederkurs for ikke så lenge siden, så jeg har en følelse av at de gjør det fordi de vil at jeg skal fortsette i jobben da... hvis man er faglig trygg så vil man også få mulighet til å få en fast ansettelse»

Sett i forhold til springbrett kategorien hvor fast ansettelse ikke er ønskelig eller et alternativ, så vil høy kompetanse og faglige utviklingsmuligheter fungere som en buffer mot jobbusikkerhet i det hensende at man opplever profesjonssikkerhet som gjør at man nødvendigvis ikke er avhengig av fast ansettelse, for å føle seg trygg i en arbeidssituasjon. Ved å tilføre kompetanseverdi til arbeidsgiver så vil det være større sannsynlighet for at arbeidsgiver ønsker å beholde vedkommende i et fremtidig arbeidsforhold, uavhengig av om man blir fast ansatt eller om forsetter i en midlertidig stilling. Ettersom man tilfører en verdi til arbeidsgiver, så har man også mer å forhandle med i en situasjon hvor man ønsker å beholde jobben. En informant påpeker følgende:

«Hvis man føler at man er dyktig på det man driver på med, så tilbyr man en verdi til arbeidsgiver»

Ulike opplevelser av usikkert arbeid i relasjon til stress og helse. Fra funnene så sier informantene fra kategori 1 at sikkert arbeid er synonymt med det å være fast ansatt. En av informantene sier at dette er spesielt viktig i vedkommendes liv ettersom det danner grunnlaget for økonomisk trygghet som igjen er en forutsetning for å forsørge familie og håndtere uforutsette utgifter. Dette oppleves som usikkert siden denne stillingen i seg selv ikke oppleves som grunnlag for kontinuitet i arbeidet, siden det er en prosjektlederstilling som varer i en begrenset periode. Forskning utført av Clarke et al. (2007) studerte en gruppe som innehar likhetstrekk med gruppen som ønsker fast ansettelse i mitt utvalg. Den midlertidig ansatte gruppen fra Clarke et al. (2007) sin studie rapporterte stressrelaterte plager knyttet til det å være i en usikker jobb. Opplevelsen av å være i en usikker midlertidig jobb var med å skape en stressreaksjon som kunne knyttes til blant annet økonomiske forhold, fremtidig arbeid og forhold knyttet til privatsfæren som betjening av boliglån. Til tross for dette så opplever denne gruppen fra studien til Clarke et al. (2007) at stressorene til en viss grad var håndterlige over tid. Dette kan forklares som følge av at disse ansatte ønsker å bygge seg opp erfaring og troverdighet i løpet av en midlertidig kontrakt, i håp om å komme inn i en fulltidsstilling og en sikker jobb.

En av informantene fra dybdeintervjuet som ønsker fast ansettelse opplever at den faglige kompetansen vedkommende innehar kan fungere som en buffer mot en usikker stilling, noe som kan gjøre at man finner arbeid andre plasser på arbeidsmarkedet. Dette er en faktor som kan gjøre stressnivået knyttet til en usikker stilling kan bli mer håndterlig over tid.

«... Og kanskje også fordi hvis man er faglig trygg så vil man også få mulighet til å få en fast ansettelse... jeg tenker sånn i min situasjon at hvis jeg ikke fortsetter her så vil jeg fortsette ett annet sted fordi jeg har en faglig trygghet med meg, og vil ha lettere for å kunne velge mellom ulike stillinger på markedet»

Når det gjelder de to andre gruppene som i større grad er midlertidig ansatt på frivillig grunnlag så viser forskning at helseeffektene er mer positive. Forskning viser at frivillig midlertidig ansatte er fornøyd med arbeidsforholdet sitt som følge av at arbeidet gir dem fleksibilitet, finansiell, personlig og arbeidsrelatert belønning. Disse midlertidig ansatte rapporterer også færre helseproblemer og lavere stressnivåer enn de som er ufrivillig midlertidig ansatt. De opplever de positive aspektene ved å jobbe midlertidig uten å oppleve de negative effektene av jobbusikkerhet.

Jobbusikkerhet i relasjon til ansettelsesform, den psykologiske kontrakten og effekten på psykologiske variabler. Forskning finner en sammenheng mellom større ustabilitet i arbeidet og dårligere trivsel blant midlertidig ansatte. En av informantene som ønsker fast ansettelse opplever en form for ustabilitet i arbeidet, ettersom vedkommende påpeker at man kan gå flere år i prosjektlederstillinger uten å vite hva som skjer videre.

«På et senter som det her så er det veldig vanlig med prosjektstillinger, og da har man på en måte for 1 eller 2 år i slengen... usikkert og usikkert, det er jo mange som går mange år i sånne stillinger, jeg kjenner at det henger litt over meg at det er en midlertidig stilling»

Jobbusikkerhet vil i mindre grad være aktuelt dersom en person har muligheter til å velge mellom ulike jobber på markedet, når en midlertidig stilling ikke nødvendigvis fører til en forlengelse av arbeidskontrakten. I det hensende så sier en av informantene fra denne kategorien følgende:

«Hvis jeg ikke fortsetter her så vil jeg fortsette ett annet sted fordi jeg har en faglig trygghet med meg, og vil ha letter for å kunne velge mellom ulike stillinger på markedet»

Midlertidig ansatte opplever jobbusikkerhet som mindre alvorlig enn fast ansatte, også når man kontrollerer for om midlertidig ansettelse er frivillig eller ufrivillig. Fast ansatte har høyere forventninger i forhold til arbeidsgiver og flere forpliktelser som man må innfri ovenfor arbeidsgiver. Fast ansatte har en mer fyldig psykologisk kontrakt enn midlertidig ansatte, noe som gjør at et potensielt brudd på den psykologiske kontrakten vil oppleves som mer alvorlig for fast ansatte enn midlertidig ansatte. De som har en psykologisk kontrakt som innehar større grad av relasjonelle komponenter vil også ha et ønske om et lengere arbeidsforhold, enn de med en mer transaksjonell kontrakt. Et av aspektene ved den relasjonelle kontrakten er knyttet til ansattes mulighet for faglig utvikling i et langtidsperspektiv. En av informantene som ønsker fast ansettelse opplever at arbeidsgivers investering i vedkommende, kan knyttes til fremtidig satsning på arbeidsforholdet. Informanten sier følgende:

«Jeg har en følelse av at de gjør det fordi de vil at jeg skal fortsette i jobben da»

Grad av forventninger til en arbeidsgiver i en arbeidssituasjon vil påvirke hvor alvorlig man opplever et eventuelt brudd på den psykologiske kontrakten. Et brudd på denne kontrakten vil kunne oppstå dersom arbeidsgiver ikke lever opp til forventningene om fast arbeid og en sikker jobb. Uti fra forskningslitteraturen så har de som ønsker fast ansettelse en mer relasjonell

kontrakt enn de som ikke har samme formål med stillingen. Dette kan tilsi at den psykologiske kontrakten knyttet til det å oppnå fast ansettelse og jobbsikkerhet, vil kunne oppleves mer viktig for kategori 1 enn for de to andre kategoriene. Blant de som ønsker fast ansettelse, vil økt grad av jobbsikkerhet kunne generere høyere grad av organisatorisk tilhørighet. I følge Meyer og Allen (1991) og Meyer, Stanley, Herscovitch, og Topolnytsky (2002) vil høy grad av organisatorisk tilhørighet i arbeidet vil igjen kunne knyttes til positive utfall som økt jobbengasjement, og økt trivsel.

Implikasjoner for praksis

Mine funn i tillegg til gjennomgangen av forskningslitteraturen på feltet viser at det er viktig å forstå at midlertid ansatte ikke er en generisk gruppe, ettersom motivasjonen for å være midlertidig ansatt har flere årsaksforklaringer. Arbeidsgivere bør ta hensyn til hvilke andre aspekter ved livet til potensielle ansatte som vil kunne påvirkes dersom man ansetter midlertidig. I en rekrutteringsprosess så kan det være fordelaktig å finne ut om en midlertid ansatt ønsker å forplikte til et arbeidsforhold på kort sikt eller lang sikt. Dette kan man gjøre ved å kartlegge den ansattes motivasjon for å jobbe midlertidig, samt om man gjør dette på frivillig eller på ufrivillig grunnlag. Dette kan også bidra til å skape mindre tvetydighet knyttet til den psykologiske kontrakten. Det er også viktig å vurdere livssituasjonen den ansatte befinner seg i, med tanke på at stabiliteten i et ansettelsesforhold kan være spesielt viktig i noen perioder av livet, mens i andre perioder mindre viktig. Politikere og fagpersoner fra andre fagdisipliner enn psykologi kan også nyttiggjøre seg av resultatene fra denne undersøkelsen.

Kritikk og begrensninger ved studien

Det finnes flere begrensninger ved denne studien. En av begrensningene kan knyttes til at jeg ikke fikk undersøkt kategori 4, som da foretrekker å være midlertidig ansatt framfor å være fast ansatt. I tillegg til dette fikk jeg ikke gjort dybdeintervju med noen av informantene fra kategori 3, altså de som trivdes med å være midlertidig ansatt i nåværende situasjon. Dette er en begrensning og noe som kunne generert flere perspektiver og nyanser i datamaterialet mitt. Det er også viktig å legge til at det finnes populasjoner som muligens er mer sårbare for å oppleve ustabilitet og usikkerhet i arbeidet, enn utvalget mitt. Her tenker jeg spesielt på ansattegrupper som har liten tilgang på utviklingsmuligheter, kombinert med opplevelsen av jobbusikkerhet. Disse kan oppleve mer negativ effekt på helse og trivsel, som følge av at det

kan være lettere å bytte ut denne type arbeidskraft, enn arbeidskraft arbeidsgiver har investert mer eller mye humankapital i. Samtlige av informantene mine hadde minimum en 3 årig høyere utdanning, noe som gjør at de stiller sterkere i en ansettelsesprosess og i selve arbeidet sammenlignet ufaglærte individer med ingen eller liten spesialisert kompetanse.

Forslag til videre forskning

Videre forskning bør fortsette i retningen av å studere selve arbeidet, arbeidssituasjonen og karakteristikk ved gjeldene ansattegrupper, fremfor å studere midlertidighet som et allment fenomen. Argumentet for dette bygger på den større mengden forskningslitteraturen som viser at midlertidighet i seg selv ikke trenger å være negativt. Dette kan videre være med å nyansere bilde knyttet til det å være midlertidig ansatt. Det kan også være hensiktsmessig og i større grad differensiere mellom ulike former for midlertidig arbeid og korttidskontrakter, i et forsøk på å lukke hullene knyttet til hvorfor effekten av midlertidig arbeid er så sprikende. Man kan blant annet bygge videre på de strukturerte spørsmålene knyttet til første intervjurunde for å gjøre sammenligninger på ulike demografiske og psykologiske variabler, for å generere mer representative funn. I en slik undersøkelse kan man også differensiere mellom ulike typer korttidskontrakter, fremfor å plassere alle midlertidige ansatte i en generisk gruppe. Videre forskning kan også bygge videre på funn knyttet til erfaringssikkerhet, kompetansetrygghet og forhandlingsikkerhet. Her kan man gjøre for eksempel gjøre kvantitative undersøkelser som ser på forholdet mellom disse faktorene og grad av opplevd jobbusikkerhet i arbeidet, som følge av å være i en midlertidig stilling.

Konklusjon

Målet med denne oppgaven var å få en økt forståelse av hvordan midlertidig arbeid fungerer, ved å studere ulike kategorier av midlertidig ansatte. Tre kategorier av midlertidige ansatte ble studert i dette forskningsprosjektet. Om man ser på midlertidig arbeid som gunstig eller ikke kan henge sammen med alder og hvilken livssituasjon man befinner seg i. Forpliktelser utenfor jobbsfæren kan ha innvirkning på ønske om økonomisk sikkerhet, stabilitet og forutsigbarhet. Det å jobbe midlertidig trenger ikke nødvendigvis å være knyttet til jobbusikkerhet, akkurat som fast ansettelse ikke er ensbetydende med hva man ser på som et sikkert arbeid. Et aspekt ved mine funn belyser usikkerhet i arbeidet som noe som kan knyttes til selve stillingsvernet. Altså det og ikke å ha et stillingsvern som beskytter den ansatte i nedgangstider, kan oppleves som å representere en usikker arbeidssituasjon. Et annet

interessant funn knyttet til denne undersøkelsen omhandler det som går på permisjonsregler. Her kan det virke som at det å være midlertidig ansatt gir færre rettigheter enn fast ansatte når det gjelder forhold knyttet til permisjon. Det er viktig å merke seg at resultatene fra denne undersøkelsen ikke på noen måte er representative for alle som jobber i en midlertidig stilling. Når det er sagt så er nyansering knyttet til ulike motivasjonsgrunnlag og effekten av å jobbe midlertidig viktig å belyse i debatten knyttet til økt bruk av midlertidig ansettelse. Det å bevisstgjøre arbeidslivet på positive og negative aspekter ved å jobbe midlertidig, kan være viktig for å jobbe mot å tilrettelegge for en mer optimal arbeidshverdag.

Referanser

- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_14#KAPITTEL_14.
- Arnold, J., Randall, R., Silvester, J., Patterson, F., Robertson, I., & Cooper, J. (2010). *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace* (5 utg.). England: Pearson Education Limited.
- Bergene, A. C., Egeland, C., Hansen, P. B., & Wathne, C. T. (2015). Når unntaket blir en del av regelen: En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelses AFI-rapport. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Blien, U., Jahn, E. J., Stephan, G., & Leschke, J. (2009). The segmentation potential of non-standard employment: A four-country comparison of mobility patterns. *International Journal of Manpower*, 30(7), 692-715.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends? *The economic journal*, 112(480), 189-213.
- Chirumbolo, A., & Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 217-240.
- Clarke, M., Lewchuk, W., de Wolff, A., & King, A. (2007). 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4), 311-326.
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25-51.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21(1), 65-84.
- De Cuyper, N., De Witte, H., & Van Emmerik, H. (2011). Temporary employment: Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations. *Career Development International*, 16(2), 104-113.
- Eiken, T. E., & Saksvik, P. Ø. (2009). Temporary employment as a risk factor for occupational stress and health. *Policy and Practice in Health and Safety*, 7(2), 75-91.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (2000). *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer* (1 utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

- Europakommisjonen. (2014). *Midlertidig arbeid - hva står på spill i dag*. Det europeiske jobbnettverket. Hentet fra <https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=no>.
- Faccini, R. (2014). Reassessing labour market reforms: Temporary contracts as a screening device. *The Economic Journal*, 124(575), 167-200.
- Fang, T., & MacPhail, F. (2008). Transitions from temporary to permanent work in Canada: Who makes the transition and why? *Social Indicators Research*, 88(1), 51-74.
- Gimeno, D., Benavides, F. G., Amick, B. C., Benach, J., & Martínez, J. M. (2004). Psychosocial factors and work related sickness absence among permanent and non-permanent employees. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 58(10), 870-876.
- Haukedal, W. (2001). *Arbeids- og lederpsykologi* (8 utg.). Oslo: Cappelen Akademiske Forlag.
- Hayes, N. (2000). *Doing psychological research*. England: Taylor & Francis Group.
- Hellesnes, P. (2014, 25 august). Fellesforbundet etterlyser mer ærlig argumentasjon i arbeidspolitikken: Regjeringen er uredelig *Klassekampen*, s. 6-7.
- Keuskamp, D., Ziersch, A. M., Baum, F. E., & LaMontagne, A. D. (2013). Precarious employment, psychosocial working conditions, and health: Cross-sectional associations in a population-based sample of working Australians. *American journal of industrial medicine*, 56(8), 838-844.
- Kim, M.-H., Kim, C.-y., Park, J.-K., & Kawachi, I. (2008). Is precarious employment damaging to self-rated health? Results of propensity score matching methods, using longitudinal data in South Korea. *Social Science & Medicine*, 67(12), 1982-1994.
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2010). *Personality psychology : Domains of knowledge about human nature* (4 utg.). Boston: McGraw-Hill.
- Martin, G. N., Carlson, N. R., & Buskist, W. (2010). *Psychology* (4 utg.). Essex: Pearson Education Limited.
- McDermott, A. M., Heffernan, M., & Beynon, M. J. (2013). When the nature of employment matters in the employment relationship: A cluster analysis of psychological contracts and organizational commitment in the non-profit sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1490-1518.
- McDonald, D. J., & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- NOU 2005:24. *Om lov om endring i 17 juni 2005 nr 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet Hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/regpubl/otprp/20052006/otprp-nr-24-2005-2006-/4.html?id=186677>.
- Regjeringen. (2015). *Endringer i reglene om midlertidig ansettelse fra 1. Juli 2015.* Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/lovendringeri-arbeidsmiljolooven-fra-1.-juli--2015/endringer-i-reglene-om-midlertidig-ansettelse-fra-1.-juli-2015/id2410607/>.
- Rousseau, D. M. (2004). Psychological contracts in the workplace: Understanding the ties that motivate. *The Academy of Management Executive*, 18(1), 120-127.
- Sander, K. (2014, 10. Mars). Eksplorerende design. fra <http://kunnskapssenteret.com/eksplorerende-design/>
- Scherer, S. (2004). Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in west germany, great britain and italy. *Work, Employment & Society*, 18(2), 369-394.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Skogstad, A. (2005). Den psykologiske kontrakt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver IS. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Den dyktige medarbeider: Behov og forventninger*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 680-702.
- Svartdal, F. (2009). *Psykologiens forskningsmetoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Sverke, M., Gallagher, D. G., & Hellgren, J. (2000). Alternative work arrangements: Job stress, well-being, and work attitudes among employees with different employment contracts. *Health effects of the new labour market*, 1(1), 145-167.

- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: A review. *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610-622.
- Virtanen, P., Vahtera, J., Kivimäki, M., Liukkonen, V., Virtanen, M., & Ferrie, J. (2005). Labor market trajectories and health: A four-year follow-up study of initially fixed-term employees. *American Journal of Epidemiology*, 161(9), 840-846.
- Von Hippel, C., Mangum, S. L., Greenberger, D. B., Heneman, R. L., & Skoglind, J. D. (1997). Temporary employment: Can organizations and employees both win? *The Academy of Management Executive*, 11(1), 93-104.
- Witte, H. D. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.



Per Øystein Saksvik
Psykologisk institutt NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 28.05.2015

Vår ref: 43523 / 3 / LT

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 20.05.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

43523	<i>Midlertidig arbeid</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Per Øystein Saksvik</i>
<i>Student</i>	<i>Henrik Graff</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.05.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Lis Tenold

Kontaktperson: Lis Tenold tlf: 55 58 33 77

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVE, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdtrnaa@svt.uio.no



Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Personvernombudet finner i utgangspunktet at informasjonsskrivet er godt utformet, men forutsetter at det også oppgis navn og kontaktinformasjon til veileder professor Per Øystein Saksvik. Revidert informasjonsskriv skal sendes til personvernombudet@nsd.uib.no før utvalget kontaktes.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Forventet prosjektslutt er 01.05.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)

Det oppgis at personopplysninger skal publiseres. Personvernombudet legger til grunn at det foreligger eksplisitt samtykke fra den enkelte til dette. Vi anbefaler at deltakerne gis anledning til å lese igjennom egne opplysninger og godkjenne disse før publisering.

Vedlegg B1: Strukturert intervju

Midlertidig arbeid

Dette intervjuet har som formål å kartlegge forhold knyttet til det å være i en midlertidig stilling. Målet med undersøkelsen er å få innsikt i hvordan midlertidige ansatte opplever sin arbeidshverdag og arbeidssituasjon. Intervjuet vil bestå av spørsmål knyttet til arbeidsgiverrelasjon, tilhørighet i arbeidet, tilsettingsforhold, forhold på arbeidsplassen og mestring av arbeidet

Resultatene fra undersøkelsen vil bli brukt til en masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi ved NTNU.

Det er frivillig å delta i undersøkelsen, og alle svarene vil bli behandlet anonymt.

Når du svarer på spørsmålene jeg stiller deg, vil jeg at du skal velge det alternativet som passer best for deg.

1. Kjønn

Markér bare én oval.

- Mann
 Kvinne

2. Alder

Hvilket år er du født?

.....

3. Hvilken bransje arbeider du i?

Markér bare én oval.

- Helse og omsorgssektoren
 Undervisning og forskning

4. Nå kommer det noen utsagn/svarkategorier som angår ditt midlertidig ansettelsesforhold, og som jeg vil at du skal ta stilling til

Hvilken av de 4 følgende utsagnene føler du passer best for deg?

Markér bare én oval.

- Jeg ønsker fast ansettelse
 Jeg ønsker å bruke min midlertidig stilling som springbrett i videre karriere
 Jeg er tilfreds med å være midlertidig ansatt i min nåværende livssituasjon
 Jeg foretrekker å være midlertidig ansatt framfor å være fast ansatt

5. Oppfølgingsspørsmål basert på valg av midlertidig kategori

Hvorfor ønsker du fast ansettelse? Kan du reflektere litt rundt hva som motivere deg til å ønske akkurat dette alternativet, og hvorfor dette oppleves som gunstig for deg? Reflekter gjerne litt rundt livssituasjonen du befinner deg i

6. Hvorfor ønsker du å bruke din midlertidig stilling som springbrett i videre karriere? Kan du reflektere litt rundt hva som motivere deg til å ønske akkurat dette alternativet, og hvorfor dette oppleves som gunstig for deg? Reflekter gjerne litt rundt livssituasjonen du befinner deg i

7. Du sier du er tilfreds med å være midlertidig ansatt i nåværende livssituasjon. Kan du reflektere litt rundt hva som motivere deg til å ønske akkurat dette alternativet, og hvorfor dette oppleves som gunstig for deg? Reflekter gjerne litt rundt livssituasjonen du befinner deg i

8. Hva er det som gjør at du foretrekker å være midlertidig ansatt fremfor fast ansatt? Kan du reflektere litt rundt hva som motivere deg til å ønske akkurat dette alternativet, og hvorfor dette oppleves som gunstig for deg? Reflekter gjerne litt rundt livssituasjonen du befinner deg i

9. **Nå kommer det noen spørsmål om din relasjon til arbeidsgiver. Besvar hvert spørsmål ved bruk av skalaen 1-5, hvor 1 er "Ikke i det hele tatt", 2 er "I liten grad", 3 er "I noe grad", 4 er "I moderat grad" og 5 er "I stor grad"**

Føler du at arbeidsgiver har vært opptatt av din personlige velferd så langt i kontraktperioden?

Markér bare én oval.

	1	2	3	4	5	
Ikke i det hele tatt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I stor grad

10. Opplever du at arbeidsgiver lytter aktivt til ansattes bekymringer i kollektiv forstand?

Markér bare én oval.

	1	2	3	4	5	
Ikke i det hele tatt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I stor grad

11. Føler du at arbeidsgiver tar avgjørelser med sine ansatte?

Markér bare én oval.

	1	2	3	4	5	
Ikke i det hele tatt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I stor grad

12. Legger arbeidsgiver tilrette for at du skal kunne bli fast ansatt i fremtiden?

Markér bare én oval.

	1	2	3	4	5	
Ikke i det hele tatt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I stor grad

13. **Nå kommer det noen spørsmål om arbeidsgivers tilrettelegging for faglige utviklingsmuligheter i arbeidet**

Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og nye ferdigheter?

Markér bare én oval.

	1	2	3	4	5	
Meget sjelden eller aldri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Meget ofte eller alltid

14. I hvor stor grad vil du si at arbeidsgiver legger til rette for faglige utviklingsmuligheter?

Markér bare én oval.

	1	2	3	4	5	
Ikke i det hele tatt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I stor grad

15. **Tilhørighet i arbeidet. Nå kommer det noen spørsmål om hvordan du identifiserer deg med nåværende arbeidsplass. Besvar hvert spørsmål ved bruk av skalaen 1-5, hvor 1 er "helt uenig", 2 er "delvis uenig", 3 er "både og", 4 er "delvis enig" og 5 er "helt enig"**

Kunne du tenkt deg å tilbringe resten av ditt yrkesaktive liv på nåværende arbeidsplass?
 Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Helt uenig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt enig

16. Liker du å diskutere jobben din med personer utenfra?
 Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Helt uenig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt enig

17. Føler du at organisasjonen problemer er dine egne problemer? Evt føler du ansvar for selve arbeidsplassen utover egne ansvarsråder?
 Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Helt uenig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt enig

18. Tror du at du kunne blitt like sterkt knyttet til en organisasjon som ligner på den organisasjonen du jobber i nå?
 Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Helt uenig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt enig

19. Vil du si at du føler deg som "en del av familien" på nåværende arbeidsplass?
 Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Helt uenig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt enig

20. Betyr nåværende arbeidsplass mye for deg personlig? Evt er nåværende arbeidsplass en viktig del av din identitet?
 Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Helt uenig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt enig

21. Er du stolt over å jobbe på nåværende arbeidsplass?

Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Helt uenig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt enig

22. Føler du at du har for få jobbmuligheter andre steder på arbeidsmarkedet til å forlate nåværende arbeidsplass? Evt må du jobbe her siden du ikke får jobb andre steder

Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Helt uenig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt enig

23. Vil du si at det ville vært økonomisk ugunstig å forlate nåværende arbeidsplass, med tanke på den livssituasjonen du befinner deg i? Evt er alternativet "ingen jobb" økonomisk ugunstig

Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Helt uenig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt enig

24. **Moralpress/sanksjonspress i arbeidet. Noen ganger går man på jobb selv om formen ikke er helt på topp, gjelder det under noen av følgende situasjoner? Besvar hvert utsagn ved bruk av skalaen 1-5, hvor 1 er "helt uenig", 2 er "delvis uenig", 3 er "vet ikke", 4 er "delvis enig" og 5 er "helt enig"**

"Jeg går på jobb selv om jeg kjenner meg dårlig, fordi jeg føler ansvar for jobben"

Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Helt uenig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt enig

25. "Jeg går på jobb selv om jeg kjenner meg dårlig, fordi jeg ikke vil overbelaste kollegene mine"

Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Helt uenig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt enig

26. "Jeg går på jobb selv om jeg kjenner meg dårlig, fordi jeg får dårlig samvittighet hvis jeg blir hjemme"

Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Helt uenig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt enig

27. "Jeg går på jobb selv om jeg kjenner meg dårlig, fordi jeg ikke vil bli beskyldt for å skulke av kolleger"

Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Helt uenig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt enig

28. "Jeg går på jobb selv om jeg kjenner meg dårlig, fordi jeg ikke vil bli beskyldt for å skulke av ledelsen"

Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Helt uenig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt enig

29. "Hvis jeg ikke står på, kan jobben være truet"

Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Helt uenig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt enig

30. **Mestring av arbeidet. Nå kommer det noen spørsmål om arbeidsmestring. Besvar hvert spørsmål ved bruk av skalaen 1-5, hvor 1 er "meget sjelden eller aldri", 2 er "nokså sjelden", 3 er "av og til", 4 er "nokså ofte" og 5 er "meget ofte eller alltid"**

Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet du utfører?

Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Meget sjelden eller aldri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Meget ofte eller alltid

31. Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort?

Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Meget sjelden eller aldri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Meget ofte eller alltid

32. Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?

Markér bare én oval.

1	2	3	4	5		
Meget sjelden eller aldri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Meget ofte eller alltid

33. Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger?
Markér bare én oval.

	1	2	3	4	5	
Meget sjelden eller aldri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Meget ofte eller alltid

34. Får du informasjon om kvaliteten på arbeidet som du utfører?
Markér bare én oval.

	1	2	3	4	5	
Meget sjelden eller aldri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Meget ofte eller alltid

35. Kan du selv umiddelbart avgjøre om du har gjort et godt eller dårlig arbeid?
Markér bare én oval.

	1	2	3	4	5	
Meget sjelden eller aldri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Meget ofte eller alltid

Drevet av



Vedlegg B2: Svarkategorier strukturert intervju

Ulike svarkategorier til ulike spørsmål

(1) Ikke i det hele tatt

(2) I liten grad

(3) I noe grad

(4) I moderat grad

(5) I stor grad

(1) Meget sjelden eller aldri

(2) Nokså sjelden

(3) Av og til

(4) nokså ofte

(5) Meget ofte eller alltid

(1) Helt uenig

(2) Delvis uenig

(3) Vet ikke

(4) Delvis enig

(5) Helt enig

(1) Helt uenig

(2) Delvis uenig

(3) Både og

(4) Delvis enig

(5) Helt enig

Vedlegg B3: Dybdeintervju

Dybdeintervju – midlertidig arbeid

Generelle spm som gjelder alle gruppene

1. Hva tror du sikkert arbeid oppfattes som i dagens arbeidsliv?
2. Hva tror du usikkert arbeid oppfattes som i dagens arbeidsliv?
3. Tror du faglig trygghet kan gjøre at en midlertidig stilling føles mer sikker enn hvis den faglige tryggheten ikke var tilstedet? Har du noen tanker om dette?

Spørsmål som er kategorispesifikke for de som ønsker fast ansettelse

Spørsmål som gjelder ansatte i helse- og omsorgssektoren

1. Som midlertidig ansatt så har man ikke samme trygghet i forhold til permisjonsregler og sykerettigheter som faste ansatte. Er dette noe som påvirker andre aspekter i livet ditt i negativ forstand? Eventuelt da hvilke aspekter?
2. Hvorfor vil du si at den forutsigbarheten og økonomiske tryggheten en fast ansettelse fører med seg er viktig for deg i nåværende livssituasjon?
3. Har du noen konkrete eksempler på utviklingsmuligheter som du får i arbeidet ditt?
4. På hvilken måte gjør disse utviklingsmulighetene deg mer faglig trygg i arbeidet?

Spørsmål som er kategorispesifikke for de som ønsker å bruke stillingen sin som springbrett

Spørsmål som gjelder ansatte i undervisning- og forskning

1. Kan du med tiden se for deg at du ønsker bruke arbeidserfaringen din for å komme inn i en fast stilling?
2. Er det noen endringer i livet ditt som ville ha gjort at du i større grad ville vært avhengig av fast ansettelse?

Spørsmål som gjelder studentassistenter/vitenskapelige assistenter i undervisning- og forskning

1. Hva tror du den faglige erfaringen du får fra nåværende stilling, vil ha å si for karrieremuligheter/jobbmuligheter etter endt studie? Forklar

Spørsmål som gjelder stipendiater i undervisning- og forskning

1. Ønsker du etter endt doktorgrad å forbli i akademia og forske, eller ønsker du å bruke kompetansen din i en stilling utenfor akademia? Har du noen tanker om dette?

2. Tror du den erfaringen og den kompetansen du opparbeider deg i den utdanningsstilling som du er i nå, vil kunne gjøre deg attraktiv for andre stillinger utenfor akademia? Har du noen tanker om dette?