



**MÄLARDALENS HÖGSKOLA
ESKILSTUNA VÄSTERÅS**

Sociologi med socialpsykologisk inriktning
Akademin för hälsa, vård och välfärd VT18

SJÄLVTRANSCENDENS

En hermeneutisk studie om arbetsidentiteten som bemanningsanställd

Av: Angelika Stenberg

Sammanfattning

Mälardalens Högskola
Uppsats på kandidatnivå
Seminarium datum 9/11–2018
Högskolepoäng 15 HP
Författare: Angelika Stenberg
Handledare: Kitty Lassinantti
Examinator: Jonas Lindblom

Förord

Jag vill med stor tacksamhet tacka samtliga intervjudeltagare som varit med och bidragit till denna studie. Det hade utan er inte varit möjligt för mig att fullfölja min studie. Vill ge ett tack till Emma Ayyad och Patrik Ohlin för er hjälp under processens gång med att läsa igenom min studie. Även ett tack till min handledare Kitty Lassinantti som har varit till hjälp vid frågor som kom fram under studiens process.

Sammanfattning

Den här föreliggande studien är en kvalitativ studie med en hermeneutisk ansatsmetod. Studien har genom 5 intervjuer undersökt hur vikarier som arbetar hos barn och utbildningsförvaltningen upplever sin arbetsidentitet. Den teoretiska och begreppsliga referensramen har ett sociologisk- och socialpsykologiskt perspektiv. Studiens analys innehar en inledande, fördjupad och – en huvudtolkning. Den här studien är vetenskapligt intressant utifrån att bemanningsanställda vikarier befinner sig mitt emellan olika arbetsplatser och har otrygga anställningar enligt tidigare forskningar. Det ledde till att jag ville finna hur arbetsidentiteten upplevs av bemanningsanställda vikarier. Resultatet som studien fick fram var fyra teman som växt fram i den fördjupade tolkningen. Teman är, Vikarierna upplever en osäkerhet i verksamheterna, Bemötandet i verksamheterna, Flexibilitet leder till självförverkligande för vikarierna och Vikariernas relation till förmedlingen. Resultatet visar att vikarierna har självidentiteten aktuell hela tiden i verksamheterna, självidentitet är vad Giddens förklarar handlar om när en individ är medveten om att alla handlingarna behöver individen själv ansvara över. Individen skapar sig själv i en utvecklingsbana. Vikarierna har en närhet till flexibilitet utifrån att vikarierna ska vara flexibla till numeriska och – funktionella flexibiliteten. Tack vare det så kan vikarierna själva utvecklas som individer då vikarierna får ta del av olika möten där kunskaper och erfarenheter ökar. Vikarierna i verksamheterna fångar in flera erfarenheter för att placera de i sin ryggsäck och ryggsäcken följer med till varje verksamhet. Studiens huvudtolkning har en metafor som är “Jag bär med mig ryggsäcken vart jag än går”. Det är en metafor som förklarar hur vikarierna handlar i verksamheterna och från det så fann jag att självtranscendens är hur vikarierna upplever sin arbetsidentitet. Det som utmärkte sig som mindre bra men ändå inte problematiskt för vikarierna handlar om att det inte finns en samhörighet med förmedlingen. Förmedlingen är för vikarierna avlägset och vikarierna kan därför inte identifiera sig med förmedlingen. Den här studien tillför att det finns mer positiva aspekter med att vara bemanningsanställd än vad jag i tidigare forskning läst.

Nyckelord: Bemanningsbranschen, Identitet, Självidentitet, Reflexivitet, Flexibilitet, organisationsidentifikation, hermeneutik.

Innehållsförteckning

Inledning och bakgrund	5
Sverige och bemanningsbranschen	6
Statistik för bemanningsbranschen	6
Förmedlingen som placerar ut vikarierna till verksamheterna	6
Frågeställning och syfte	6
Tidigare forskning	7
Identitetsarbetet i relation till att vara bemanningsanställd vikarie	7
Verksamhetens och förmedlingens betydelse för vikariernas arbetsidentitet	8
Bemanningsanställdas arbetsituation – Hur det kan påverka arbetsidentiteten	9
Vikariernas flexibla arbete	11
Sammanfattning av tidigare forskning	12
Teoretisk och begreppslig referensram	13
Identitet	13
Självidentiteten och reflexivitet	16
Arbete och utveckling, en betydelse för identiteten	17
Sammanfattning	17
Metod	18
Urval	19
Förförståelsen	19
Min förförståelse	Error! Bookmark not defined.
Datainsamling	20
Analys	20
Inledande tolkningen	21
Fördjupade tolkningen	21
Huvudtolkning	21
Etiska överväganden	22
Resultat	22
Inledande tolkningen	23
Självvet	23
Skapandet av identitet i arbetslivet	23
Självmedveten	23
Vikariernas relation till arbetsgivaren	23
Fördelarna med flexibla arbetstider	23

Fördjupad tolkning	24
Vikarierna upplever en osäkerhet i verksamheterna	25
Bemötandet i verksamheterna	26
Flexibilitet leder till självförverkligande för vikarierna	29
Vikariernas relation till förmedlingen	32
Huvudtolkning	35
Diskussion	38
Resultat i relation till syfte och frågeställning	38
Resultat till i relation till tidigare forskning	39
<i>Bemötandet i verksamheterna</i>	40
<i>Flexibilitet leder till självförverkligande för vikarierna</i>	40
<i>Vikariernas relation till förmedlingen</i>	41
Teoretisk och begreppsliga referensramen	41
Metodologiska reflektioner	43
Egna reflektioner och förslag på framtida forskning	44

Inledning och bakgrund

Arbetet för människan har inte varit så aktuellt som arbetet är idag och aldrig har självutvecklingen för människan varit i lika stort fokus. Vad arbetet betyder för människan idag började redan innan industrialiseringen men hade då en annan innebörd. Innan industrialiseringen skulle människan arbeta för att överleva och efter började människorna att söka sig till andra städer för att söka arbete. Det blev en ny arbetarklass och började då att handla mer om ekonomi. Arbetet är idag en del av människans personliga utveckling. Ett arbete är till för att skapa produkter och genom skapandet av produkter så skapar människan även sig själv för att undgå alienation, menar Karl Marx (Giddens, 2003:38). Skapandet av sig själv i moderna samhället sker på arbetet utifrån att ett arbete idag talar mycket om vad för värderingar som en människa har. "Vad jobbar du med?" är en fråga som nästintill alltid dyker upp i en konversation. Att veta vart en människa arbetar leder till att andra tillskriver kategorier till identiteten beroende på vad människan arbetar med. På arbetet så finner människan sig själv och skapar sin identitet. Identitet är hur människan ser på sin självbild och hur människan kan forma sig sin identitet i sociala konstruktioner. Giddens (2003) skriver om hur människan i det moderna samhället söker efter sig själv då människan har en självmedvetenhet och rutinmässig medvetenhet till handlingar. Giddens (2003) menar att människan ska kunna utöka sina livsstilsmöjligheter och kunna forma om sina handlingar om en situation kräver det.

Idag är det nästintill ett krav som arbetsgivare har, att arbetstagarna ska kunna vara flexibla och det innebär att kunna vara anpassningsbar till olika arbetsuppgifter. Just det kravet som arbetsgivarna har är vad vi kan koppla samman med hur bemanningsbranschen fick sin framväxt i Sverige. Arbetsgivare använder sig av bemanningsföretag för att den eftersökta flexibla arbetskraften ska vara ett komplement till ordinarie verksamheten (Jonsson & Gelin, 2012). Ett bemanningsföretag hyr ut konsulter till olika kundföretag som är i behov av arbetskraft under en viss tidsperiod.

Den här studien har lagt sitt fokus på bemanningsbranschen utifrån att tidigare vetenskapliga studier visar på hur eländigt det är att vara bemanningsanställd. Jonsson & Gelin (2012) förklarar hur det är för bemanningsanställda konsulter med otrygga anställningar och som även har sämre arbetsförhållanden än ordinarieanställda. Konsulterna är behövda men konsulter är inte betrodda och konsulter ses som mindre kompetenta än ordinariepersonalen, stressigt att behöva prestera på topp hela tiden och att ha en ökad kontroll över sitt arbete. Det är några övergripande förklaringar om hur det är att vara bemanningsanställd.

Det är mycket fokus kring eländet och mindre fokus kring vad som egentligen är positivt. Utifrån det som står ovan så är det intressant att se hur vikarier upplever arbetsidentiteten och om vikarierna också upplever vad tidigare forskning påvisat. Mitt intresse ligger alltså i att se hur vikarier som arbetar hos en förmedling upplever arbetsidentiteten. Hur arbetsidentiteten upplevs och hur vikarierna kan möjliggöra sig själva när de står i tröskeln mellan olika verksamheter blir lämpligt att kvalitativt studera. Arbetsidentitet handlar om hur en individ möjliggör sig själv i relation till sitt arbete och hur individen upplever sitt arbete. I helhet så handlar det om hur individen definierar och hur individen identifierar sitt arbete (Hammarén & Johansson, 2009).

Sverige och bemanningsbranschen

Matchningsfabriken är en artikel som handlar om bemanningsbranschens utveckling i Sverige och hur bemanningsbranschen har formats. Matchningsfabriken är en form av metafor för bemanning, en fabrik som ska hitta rätt kompetenser till kundföretaget.

Bemanningsbranschen har gått från att varit förbjudet till att bli legitim och etablerad aktör på arbetsmarknaden. Bemanningsbranschen har blivit integrerad i svenska arbetsmarknadsmodellen (Walter, 2012:35). Socialdemokraterna började år 1991 att avskaffa ett antal förbud mot privat arbetsförmedling. Socialdemokraterna ville underlätta bedrivandet av privat arbetsförmedling men de skulle fortfarande följa specifika krav på att det fanns ett tydligt behov av extra personal. Ett av kraven var att periodens lopp för inhyrdpersonal inte fick vara längre än 4 månader. Det var första steget för bemanningsbranschens framväxt och andra steget som blev var att en lagstiftning år 1993 ändrades. Regeringen valde att säga upp ILO-konvention nr 96 år 1992. Den lagstiftning som regeringen valde att säga upp ledde till att det inte fanns en lagstiftning om privat arbetsförmedling längre och Sverige fick den mest liberala lagstiftningen i Europa (Walter, 2012:40). Det blev motsättningar kring beslutet av ändrad lagstiftning utifrån att socialdemokraterna och vänsterpartiet menade att arbetsmarknaden kommer att bli segregerad. Långtidsarbetslösheten skulle öka, lönedumpningar och fler otrygga anställningar var största oron.

Statistik för bemanningsbranschen

Bemanningsföretagen lyfter fram i sin årsrapport att under år 2007 var det runt 60 000 årsanställda som hade en anställning hos ett bemanningsföretag och minskades år 2009. Det var då runt 45 000 som hade en anställning hos ett bemanningsföretag. Det blev sedan en ökning år 2016 då totalt anställda hos bemanningsföretag var 76 300. Ökningen har lett till en omsättning på 31,2 miljarder år 2016. Dessa är intressanta siffror, bemanningsbranschen beskrivs som otrygg och olika arbetsvillkor men fortsätter trots det att växa på den svenska arbetsmarknaden. (Bemanningsföretagen, 2016)

Förmedlingen som placerar ut vikarierna till verksamheterna

Det finns fyra tjänsteområden inom bemanningsbranscherna och den här studien kommer handla om "uthyrning"- bemanning. Vikarier blir placerade i olika kommunala barn och omsorgsverksamheter. Vikarierna i den föreliggande studie arbetar hos en förmedling som går under barn- och ungdomsförvaltningen. En anställning hos förmedlingen innebär att det finns arbete från 3 timmar upp till 2 månader och 29 dagar. I en rekryteringsannons så har förmedlingen framfört att kraven för att vara lämplig för arbetet är att vara 18 år fyllda och ha en gymnasieutbildning. Förmedlingen skriver även att en vikarie behöver vara flexibel, ha hög social kompetens, vara uppmärksam, vara lyhörd, kan ta egna initiativ, anpassa sig till andra och att vara trygg i sin arbetsroll (Vikarieförmedlingen, 2018).

Frågeställning och syfte

Syftet med den här studien är att få en förståelse för hur bemanningsanställda vikarier upplever sin arbetsidentitet. Arbetslivet har en närhet till människans identitet och därför vill jag undersöka hur identiteten blir utifrån att vara bemanningsanställd vikarie. Att vara bemanningsanställd handlar om att skifta mellan arbetstider, arbetsdagar och arbetsplatser.

Det kan leda till att det blir svårt att finna en specifik arbetsidentitet, det vill säga hur individen identifierar sig på sin arbetsplats menar Johnsson & Gelin (2012:32).

Frågeställningen för den här studien är att jag vill undersöka om och hur i så fall hur personer som arbetar hos bemanningsföretag upplever sin arbetsidentitet. Det kommer jag att undersöka utifrån att personerna skapar en identitet i relation till vart de arbetar (Verksamheterna) och till den organisation som är deras primära arbetsgivare (Vikarieförmedlingen).

Tidigare forskning

I sökandet av tidigare forskningar har jag upptäckt att det finns många vetenskapliga forskningar om bemanningsbranschen, konsulter och flexibilitet. I mina sökningar så har jag använt följande sökord för att finna relevanta tidigare forskningar: Temp, Identity, Organisation, Employees identity, konsulter och bemanning. Nedan så kommer jag att presentera artiklar som har en relevans till mitt syfte och frågeställning ”Hur upplever bemanningsanställda vikarier sin arbetsidentitet”. Den tidigare forskningen är relevant utifrån att det lyfter fram identitet, organisationsidentitet och flexibilitet som knyter an med min undersökning. Teman som jag funnit är Identitetsarbete i relation till att vara bemanningsanställd vikarie, Verksamheten och förmedlingens betydelse för vikariernas arbetsidentitet, Bemanningsanställdas arbetssituation – Hur det kan påverka arbetsidentiteten och Vikariernas flexibla arbete. Avslutningsvis i detta avsnitt så kommer jag att presentera en sammanfattning av tidigare forskning och mitt bidrag till fältet.

Identitetsarbetet i relation till att vara bemanningsanställd vikarie

McInnes och Corlett (2012) har tagit fram en studie om hur identitetspositioner tillskrivs av andra på arbetsplatsen och hur ett identitetsarbete gör sig synligt. Den här studien är gjord i England och datainsamlingen fångades in genom att forskarna valde att vara delaktiga olika möten och sammanhang i en organisation (McInnes & Corlett, 2012:31).

McInnes & Corlett (2012) förklarar att en identitet är ingenting som är fasthållet hos individen utan att en identitet behöver upprätthållas i alla situationer som individen befinner sig i. En identitet ska individen kunna försvara i interaktioner genom ett identitetsarbete. Ett identitetsarbete handlar om att individen ska kunna möjliggöra jaget och behålla sin självdefinition. Individen ska alltså kunna bilda, reparera, underhålla och revidera identiteten så att ett identitetsarbete kan ske (McInnes & Corlett, 2012:28). I sociala sammanhang så kan det finnas skyldigheter utifrån sociala, personliga eller rådande påtryckningar som gör att identitetsarbetet blir performativt. Ett performativt identitetsarbete handlar om att individen behöver kunna positionera sig rätt så att tillskrivningen till identiteten blir önskvärt.

Att kunna tillfredsställa uppfattade förväntningar som finns, kroppsligt och språkligt. Vi kan se det som en form av kontrollerad interaktion där individen behöver ha en kontroll över sin identitet. Det handlar om hur individen är till sin position och hur handlingar utförs vid samspel med andra i tex organisationen (McInnes & Corlett, 2012:33–34).

I en annan studie från år 1998 handlar om individens arbetsidentitet och människan i arbetslivet. Al Gini som är skaparen av studien har inte gjort någon undersökning. Studien är ändå lämplig att ha med utifrån att det ger en bra förklaring kring hur identitet och arbete går samman med begreppet identitet. Arbete är en stor del av individens liv då individen spenderar mycket tid på sin arbetsplats under livets gång. Arbetet skapar en identifikation utifrån att ett arbete har precis som kulturen starka normer och värderingar. Det leder till att individen kommer att identifiera sig själv till sitt arbete och andra ger individen en

identifiering utifrån samma principer. Ett arbete är vad individen inte kan undgå då det är ett livsval och arbete är så starkt värderat i hela världen menar Elia Kazan (Gini, 1998). Elia (Gini, 1998) menar alltså att individen blir identifierad till sitt arbete på samma sätt som utanför arbetet. Det innebär att andra tillskriver en identitet på samma sätt i arbetslivet som i vardagen. Det handlar om hur individen handlar och att kunna identifiera sig till sitt arbete ger en känsla av att individen känner en tillhörighet, tillfredställelse och en gemenskap (Gini, 1998:708). För att runda av denna studie så framför Gini (1998) att individen inte bara skapar produkter på arbetet. Det som sker är att individen också skapas i arbetet där värderingar och en personlig utveckling sker (Gini, 1998:714).

Verksamhetens och förmedlingens betydelse för vikariernas arbetsidentitet

Den här studien (Ashforth & Kreiner, 2004) beskriver hur individen kan identifiera sig till sin organisation på fyra olika sätt. Forskningen har ett socialpsykologiskt perspektiv och vill undersöka hur individen ser sig själv tillsammans med andra i grupp. Forskningens datainsamling skedde genom att skicka ut två undersökningar med ett urval där 517 stycken fick en förfrågan om att delta. Det var 338 från urvalet som valde att delta i studien. Organisationsidentifiering, Neutral identifiering, Ambivalent identifiering och Desidentifiering är vad som i denna studie lyfter fram som resultat och är en grund för studien som kommer förklaras nedan i texten.

Innan förklaringen kring hur individen identifierar sig till sin organisation så kommer en förklaring kring vad Ashforth & Kreiner (2004) menar att en organisationsidentitet är. En individ har ett behov av att kunna identifiera sig till sin organisation oavsett om det är till hela organisationen eller enbart vissa specifika delar i organisationen. Det behovet som individen har menar Ashforth & Kreiner (2004) vara att individen behöver finna en mening med sitt arbete. Det kan även handla om att arbetsuppgifterna uppfyller individens behov av tillfredställelse eller att andra delar i organisationen uppfyller behovet (Ashforth & Kreiner, 2004:2). För att det ska kunna bli en organisationsidentitet förklarar Ashforth & Kreiner (2004) att individen ska kunna ha kontroll över sitt egna arbete. Det ska vara meningsfullt och ska kunna tillsammans med arbetskollegorna finna en samhörighet till organisationen. Skulle organisationen inte uppfylla dessa delar så kan individen aidentifiera sig från organisationen då värderingarna i organisationen inte är tillräckligt starka. Men det finns mitt emellan en neutral identifikation. En neutral identifikation till organisationen blir när individen inte väljer att lägga personliga värderingar och känslor till organisationen. Det som studien lyfter fram är även en ambivalent identifikation som handlar om att individen finner sin egen identifikation till vissa delar och egenskaper. Det handlar om att värderingarna som finns inom organisationen inte blir delade med individens personliga värderingar (Ashforth & Kreiner, 2004:10–11). När en individ inte kan identifiera sig något med sin organisation så är det en desidentifikation. Individen vill inte få organisationen kopplat med individens identifikation. Desidentifikation är densamma som av-identifikation.

I en annan kvantitativ forskning så har George & Chattopadhyay gjort en studie som handlar om hur identiteten för konsultanställda upplevs. I detta fall till en organisation som konsulten har blivit placerad hos av den primära arbetsgivaren. Studiens urval var konsultanställda som arbetade på fyra olika organisationer och datainsamlingen fångades in genom att konsulterna fick svara på enkäter. Studiens intresse låg i att finna hur det är att benäget för konsulter att identifiera sig med flera organisationer (George & Chattopadhyay, 2005:69). Konsulterna i studien har ett kontrakt arbete som innebär att konsulterna har en primär arbetsgivare. Den primära arbetsgivaren har konsulterna ingen närhet till då konsulterna arbetar hos kundföretag (George & Chattopadhyay, 2005:70).

George & Chattopadhyay (2005) beskriver att en individ behöver kunna identifiera sig till sin organisation då det leder till att individen kan finna gemenskaper i organisationen. Gemenskapen gör så att individens självkänsla ökar och leder till att individen finner en trygghet. När en konsult befinner sig i flera organisationer samtidigt eller ofta byter organisation så kommer det bli svårare för konsulten att kunna skapa relationsband till organisationens medlemmar. Det leder till att självkänslan inte ökar som den hade gjort om konsulten bara arbetade hos en organisation. En individ har multipla identiteter och det innebär att konsulten kan finna identifikation till flera organisationer om det finns samhörighet med organisationerna. George & Chattopadhyay (2005) beskriver att en konsult kommer identifiera sig med kundföretaget om den primära arbetsgivaren inte tydligt värderar och bekräftar konsulten. Även om primära arbetsgivaren inte har någon form av gemenskap med konsulten (George & Chattopadhyay, 2005:77). Det studien kommer fram till är att konsulterna identifierar sig till kundföretagen lättare än till den primära arbetsgivaren. Det handlar om att konsulterna är fysiskt och mentalt delaktiga med kundföretaget och inte med primära arbetsgivaren. Att vara med i mot- och framgångar leder till att det blir en delaktighet med kundföretaget och då skapas gemenskaper hos kundföretaget. Det sker främst om konsulten befinner sig en längre tid hos kundföretaget. Vid längre tid så ökar identitetsuppbyggnaden, relationer blir starkare och då kan en identitet få flera tillskrivningar (George & Chattopadhyay, 2005:91). Slutligen så framför studien att när en konsult är övergående mellan olika organisationer så kommer konsulten få det svårare att kunna finna en identifiering till någon av organisationerna.

Bemanningsanställdas arbetssituation – Hur det kan påverka arbetsidentiteten

Landsorganisationen har i en undersökning lyft fram att bemanningsanställda har en mindre möjlighet till att kunna komma in en gemenskap. Utifrån att bemanningsanställda ofta får skifta arbetsplats. Landsorganisationen som förkortas LO är en organisation som kämpar för jämlikhet, fler jobb och bättre arbetsvillkor (LO, 2018). Studien har använt sig av enkäter som undersökningspersonerna som valde att delta skulle få svara på. Urvalet var 600 personer men det blev ett bortfall på 50 % (Jonsson & Gelin, 2012:11). Bemanningshistoria går tillbaka till att från början inte ens ha varit lagligt till att vara ett komplement till den ordinariepersonalen hos kundföretagen. Att kundföretagen väljer att hyra in flexibel arbetskraft handlar om att arbetsuppgifterna varierar ofta. Utifrån det så är blir inte det ekonomiskt att anställa egen personal och även för att det skulle bli för kostsamt i längden (Jonsson & Gelin, 2012:6). Då kundföretagen söker efter flexibla arbetskraften så växer bemanningsbranschen för varje dag som går. Konsulterna ska vara kompetenta till att kunna vara flexibla och att ändra arbetsuppgifter om det skulle behövas. Som konsult så innebär det att konsulten kommer att vara anställd hos ett bemanningsföretag men arbeta ute hos ett/flera kundföretag. Kundföretaget söker som sagt funktionell flexibel arbetskraft och det innebär att konsulterna har ett ökat krav på sig att kunna prestera på topp. Det finns en hårdare kontroll över konsulterna än för den ordinariepersonalen menar Jonsson & Gelin (2012). Arbetsgivare förväntar sig att konsulterna ska vara mer effektiva än ordinariepersonal (Jonsson & Gelin, 2012:8).

Om vi ska lyfta fram positiva och negativa delarna med att vara bemanningsanställd enligt studien så handlar det positiva om att konsulterna får ett ökat kontaktnät, arbetslivserfarenheterna ökar och konsulterna får vara flexibla till att kunna välja dagar och tider som går ihop med konsulternas vardag. Negativa delarna med att vara konsult handlar om att det är en otryggsställning där varje dag kan vara den sista arbetsdagen. Det blir stressigt, inget inflytande över arbetsuppgifterna och en osäkerhet där konsulterna upplever

en rotlöshet (Jonsson & Gelin, 2012:25). Det finns alltså både positiva och negativa delar men det som undersökningen visar är ändå att över hälften som valde att delta ville egentligen ha en ordinarieanställning hos ett och samma företag (Jonsson & Gelin, 2012:28–29)

En annan studie är en som handlar om “Är uthyrda konsulter från bemanningsföretag främlingar eller outsiders? “. Studien handlar om konsulter som arbetar hos bemanningsföretag. Studien har genom fallstudier hämtat in datamaterial med hjälp av kvalitativa interjuver. Urvalet bestod av kontorschefer, bemanningsansvariga chefer och konsulter. Syfte med studien var att undersöka för att visa att uthyrda konsulter behöver hantera, alternativt bli behandlade som främling eller som outsiders (Olofsdotter & Augustsson, 2012:11). Konsulter blir ofta behandlade som främlingar eller outsiders hos kundföretagen trots att kundföretagen är i ett stort behov av konsulterna. Som konsult innebär det att vara en främling eller en outsider menar Olofsdotter & Augustsson (2012). Konsulter kan bli stigmatiserade av kundföretagen och inte få en gemenskap med tillfälliga kollegorna. Hur integrerade konsulterna är i kundföretaget skiljer sig åt beroende på hur långtid konsulten befinner sig hos kundföretaget.

Konsulter kan bemötas med respekt men konsulter kan även ses som opålitliga och oengagerade (Olofsdotter & Augustsson, 2012:13). Att vara konsult hos ett kundföretag är en upplevelse som konsulterna menar är en främmande känsla. Det finns en främmande känsla trots att konsulterna har en närhet till kundföretagets ordinariepersonal. Det blir svårare för en konsult att finna en identifikation utifrån att konsulterna får det mer problematiskt att finna en tillhörighet hos kundföretaget. Problematiken blir utifrån att konsulterna ofta får byta kundföretag att arbeta hos och det påverkar även relationerna. Relationerna kommer inte att kunna skapas på samma sätt som om konsulten enbart arbetade hos ett kundföretag. Det handlar alltså om att en konsult befinner sig på tröskeln mellan olika kundföretag (Olofsdotter & Augustsson, 2012:15). Konsulterna ska kunna vara både mentalt och fysiskt flexibla då konsulterna ofta byter kundföretag och behöver därför kunna ställa om sig. Resultatet i studien visar på att konsulterna i undersökningen upplever att deras kompetenser inte ses som lika kompetenta som den ordinariepersonalens. Det är en upplevelse som leder till att konsulterna blir osäkra till sina positioner och de blir också maktlösa till sina positioner. Det eftersom att konsulterna är hos kundföretaget under en viss tidsperiod och kan inte påverka sina arbetsuppgifter. Konsulterna är behövda men konsulterna är inte betrodda, konsulterna är delaktiga men inte accepterade (Olofsdotter & Augustsson, 2008:18).

Konsulterna har en närhet till kundföretaget men trots det så har inte kundföretaget samma arbetsvillkor för konsulterna som för ordinarieanställda. Kundföretaget anser att konsulterna ska vara mer effektiva än den ordinariepersonalen. Konsulterna utsätts för en högre grad av kontroll över arbetet. Att inte bli behandlad som ordinariepersonal leder till att det blir svårt för konsulten att finna en identifiering till kundföretaget. I studien så fram kom det att konsulten kunde finna en gemenskap med kundföretaget vid längre uppdrag även om osäkerheten alltid fanns kvar. Studien lyfter även att konsulterna är med om diskrimineringar då arbetsförhållandena inte är densamma som för ordinariepersonalen. Det är en form av maktpositionering där konsulter inte blir inkluderade utan mer exkluderande. När konsulterna har utfört sina arbetsuppgifter och ska vidare till ett annat kundföretag så är det inte svårt. Det som är ve-modigt är att lämna relationer som skapats, men inte kundföretagen i sig. Avslutningsvis till resultatet så kommer studien fram till att man som bemanningsanställd identifieras som en "Outsider". Konsulterna känner sig behövda men ovälkomna. Det trots att

konsulterna arbetar nära in på ordinariepersonalen hos kundföretaget och skapar relationer (Olofsdotter & Augustsson, 2008:22).

Vikariernas flexibla arbete

I den här studien så är syftet att under söka hur flexibilitet och kontrollen för tillfälligt anställda är. Studien valde att intervjua tillfälligt anställda i organisationen, ordinarie anställda och cheferna i organisationen. Intervjuerna var öppna och halvstrukturerade för att kunna få en förståelse kring frågeställningen som studien hade. Olofsdotter (2012) beskriver att flexibilitet innebär att en konsult ska kunna ta egna beslut när det kommer till personliga prioriteringar. Personliga prioriteringar är hur varje individ själv vill kunna vara flexibel med tex arbetstiderna. Flexibiliteten handlar om i arbetslivet att få en ökad kontroll över sig själv och sitt arbetsliv (Olofsdotter, 2012: 3,10). Undersökningen tar fram att arbetsgivaren och tillfälligt anställda delar samma tanke kring vad flexibilitet innebär. Men trots det så finns det begränsningar för tillfälligt anställda och den ordinariepersonalen att vara flexibla i den organisation som tillfälligt anställda arbetar hos. Studiens syfte handlade också om kontrollen som finns för tillfälligt anställda och vad för effekter som blir av den kontrollen.

Det som resultaten visar från undersökningen är att tillfälligt anställda blir mer utsatta för en dualistisk kontroll samt en normativ kontroll. Tillfälliga anställda uttrycker en oro kring att kunna förlora sitt arbete och vill därmed inte vara pådrivande i frågan om att få kunna vara mer flexibel (Olofsdotter, 2012:12). Tillfälligt anställda behöver vara närvarande på arbetet hela tiden för att inte förlora sitt uppdrag. Det är en stressig upplevelse och stressen som blir handlar om att arbetsgivaren har en teknisk kontroll över tillfälligt anställda. Tekniska kontrollen innebär att arbetsgivaren har koll på vad den tillfälligt anställde gör under arbetstiden. Om inte den anställde tar ett telefonsamtal under en kort tid så kommer arbetsgivaren att ifrågasätta varför och få en tillsägning. Det leder till att konsulten är begränsad till sin flexibilitet. Att ta en paus mellan telefonsamtalen kan leda till att arbetsgivaren kommer för att ge en tillsägning (Olofsdotter, 2012:13).

I en annan studie så har Olofsdotter (2008) gjort en studie som heter flexibilitetens främlingar. Den studien har använt två kvalitativa fallstudier och har ett urval på 23 intervjudeltagare. Syftet var att undersöka innebörden av organisering av personaluthyrning för arbetsförhållanden, arbetsvillkor och sammanhållning (Olofsdotter, 2008:45). Flexibilitet, stabilitet och variabilitet är tre begrepp som berör varandra utifrån att variabilitet handlar om att individen har möjligheten till att kunna förändra sina arbetsvillkor. Det leder till att flexibiliteten och stabiliteten har olika innebörder för individer (Olofsdotter, 2008:46). Det skiljer sig åt beroende på vad för flexibilitet det rör sig om och till vilken situation. När vi talar om flexibilitet så är innebörden olika för alla människor, för vissa positivt och för andra negativt. Som medarbetare blir det positivt utifrån att det blir kunskapsöverföring, ökad flexibilitet och ökad erfarenhet (Olofsdotter, 2008:1). Olofsdotter (2008) beskriver olika former av flexibilitet och vad flexibiliteten har för betydelse som ursprungligen kommer ifrån Atkinson (1984).

Studien lyfter fram numerisk flexibilitet som handlar om att bemanningsföretag behöver matcha rätt kompetens till kundföretaget och kunna ersätta sjukfrånvaro. Den numeriska flexibiliteten är till för att arbetsgivare ska kunna anpassa personalstyrkan utifrån vad för behov det finns. Att arbeta som konsult hos ett bemanningsföretag kommer då innebära att konsulten behöver hoppa in när behovet finns hos kundföretagen. Den funktionella flexibiliteten kommer då konsulterna kunna anpassa sig, eftersom att konsulten ska kunna

förändra/växla mellan sina arbetsuppgifter. Sista flexibiliteten som Olofsdotter (2008:6) beskriver är den finansiella flexibiliteten som innebär att löner och förmåner kan anpassas utifrån prestationer, individuella lönesättningar. Resultatet visar att flexibiliteten har olika innebörd beroende till vilken part det är som talar om det. Cheferna i studien menar att flexibilitet handlar om en önskan att personalen kan vara anpassningsbar, lojal och att inte ifrågasätta. Konsulternas innebörd av flexibilitet hade en annan riktning som handlar om att konsulterna ser flexibiliteten som en maktlöshet. Då det är svårt som konsult att kunna förändra sin arbetssituation. Maktlösheten grundar sig i konsekvenserna av de två ovannämnda flexibiliteten och detta resultat visar alltså att det finns en motsättning mellan chefer och konsulter (Olofsdotter, 2008:47). Konsulterna behöver anpassa sig till kundföretaget och cheferna har specifika krav på konsulterna.

Sammanfattning av tidigare forskning

Den tidigare forskningen visar att bemanningsanställda har ett avstånd mellan primära arbetsgivaren och kundföretaget. Det leder till att bemanningsanställda upplever en rotlöshet. Bemanningsbranschen har växt på arbetsmarknaden då det blivit ett ökat intresse hos företagen. Företagen söker efter funktionell flexibla arbetskraften och som bemanningsanställd skiftar konsulten mellan olika kundföretag. Det är utifrån att de behöver stödja ordinariepersonalen. Flexibilitet för bemanningsanställda är numerisk flexibilitet som innebär att kunna skifta mellan kundföretag och funktionella om att kunna förändra sina arbetsuppgifter. Kontrollen över arbetssituationen för bemanningsanställda är liten då flexibiliteten innebär att kunna anpassa och förändra en situation om det behövs och att kunna förändra sina arbetsuppgifter om det krävs. Konsulten behöver positionera sig rätt hos kundföretagen och det handlar om performativt identitetsarbete, att kunna anpassa sig till vad omgivningen förväntar sig. Då kundföretagens behov varierar så befinner sig inte bemanningsanställda hos samma kundföretag hela tiden vilket leder till en minskad gemenskap med kundföretaget men trots de så blir identifikationen till kundföretaget och inte till primära arbetsgivaren. Att skifta mellan olika kundföretag leder till att det blir en osäkerhet då bemanningsanställda får det svårare att finna en tillhörighet och det är för att relationerna hos kundföretaget inte blir starka band. Som konsult så finns det en ökad kontroll över sig då kundföretagen har krav att bemanningsanställda ska arbeta hårdare vilket leder till stress och prestationskrav. Att identifiera sig med sin organisation är viktigt och det kan vara att identifiera sig till hela organisationen eller enbart delar av organisationen. När en organisation skapar meningsfullhet, samhörighet och ger de anställda kontroll över det egna arbetet så blir det en organisationsidentitet. En individ har multipla identiteter och kan identifiera sig till flera organisationer så blir det inte så utifrån att bemanningsanställda har en större närhet till kundföretagen.

Mitt bidrag till fältet och den tidigare forskningen

Min studie riktar sig till att kunna förstå hur vikarier upplever arbetsidentiteten. Den tidigare forskningen skapar en större inblick i hur det är att vara bemanningsanställd och hur identiteten blir utifrån arbetsförhållanden. Det finns rätt så mycket tidigare forskning om bemanningsanställda och om identitet som kan dels läsas om i tidigare forskning. Det som väckte ett intresse hos mig att göra den här studien var från första början att tidigare vetenskapliga forskningar enbart visat på vilket elände det är att vara bemanningsanställd. Jag ville undersöka om bemanningsanställda verkligen har det så eländigt med tanke på att bemanningsbranschen är en växandebransch i Sverige. Jag funderade på hur allt fler väljer att arbeta som bemanningsanställd om tidigare forskningar inte fått fram att det är givande för människan. Under tiden jag sökte efter vetenskapliga forskningar så började jag att lägga

märke till att jag inte kunde finna tidigare forskningar om bemanningsanställdas vikariers upplevelse av arbetsidentiteten. Även så kunde jag inte finna studier som handla om bemanningsanställda vikarier som arbetar hos barn- och ungdomsförvaltningen. Det ledde till att jag ville undersöka hur bemanningsanställda vikarier som arbetar hos olika verksamheter upplever sin arbetsidentitet. Skillnaden mellan att vara vikarie och bemanningsanställd kan variera beroende på vad för anställningsform individen har. Det innebär att vissa kan arbeta inom lager och logistik medan andra kan arbeta som vikarier i verksamheter, det finns många olika sätt att vara bemanningsanställd. Den tidigare forskningen tas med till analysdelen och huvudtolkningen där det blir en tydlig koppling till tolkningarna som föreliggande studie fått fram. Denna studie kan bidra med att få en större förståelse för hur bemanningsanställda upplever arbetsidentiteten med hjälp av att fånga in vikariernas egna perspektiv. Det handlar om att komma nära inpå vikarierna för att finna hur arbetsidentiteten upplevs. Det är endast vikarierna själva som kan ge svar på frågeställningen.

Teoretisk och begreppslig referensram

I följande kommer jag att redogöra för den teoretiska och begreppsliga referensram som kommer vara ett stöd i min analysprocess. Valda teorier jag har valt att beskriva är identitet av Hammarén & Johansson, Berger, Senett och Ahmadi. Följt av det kommer jag presentera organisationsidentitet som jag har refererat till Heide, Johansson & Simonson, Schultz, Hatch & Larsen och Alvesson. Där efter så går vidare till självidentitet och reflexivitet som härstammar ifrån Giddens. Aronssons teori om människan och arbetslivet som är relevant utifrån att Aronsson går in på hur arbetet och människan hör ihop. Många teorier handlar om identitet och det är för att jag vill ge en grundförklaring till identitetsbegreppet för att sedan förklara hur identiteten blir beroende på vad för kontext det rör sig om. Jag har tagit fram teorierna då de lämpar sig för att kunna få svar på frågeställningen "Hur upplever bemanningsanställda vikarier sin arbetsidentitet". Med hjälp av den teoretiska och begreppsliga referensramen kommer jag kunna tolka och förstå fenomenet. I slutet av den teoretiska och begreppsligareferensram finns en sammanfattning av teoretiska och begreppsliga referensramen.

Identitet

Identitet är ett relativt vagt begrepp då det är svårt att dra en tydlig gräns om vad som egentligen kännetecknar identitet. En identitet förändras beroende på vad för kontext som begreppet ska förhålla sig till. Identitet som grund handlar om att kunna avgränsa och fastställa en individs tillhörigheter. Det handlar om att kunna kategorisera in andras egenskaper i fack för att finna ett mönster och mönstret är betydelsefullt att finna. Mönster vill individen se för att individen ska finnas en trygghet till sociala relationer i samhället. Då kommer samspelet med andra att underlätta om ett mönster är funnet (Hammarén & Johansson, 2009:9). En identitet är ingenting som individen kan välja att ställa sig utanför och individen kan inte tala om identitet utan att ha en kontext till. Identiteten blir förändrad och annorlunda beroende på vad för kontext det handlar om (Hammarén & Johansson, 2009:27). När en individ identifierar så identifierar individen först andra och sedan sig själv som subjekt. Det innebär att individen handlar utifrån vad situationen kräver och individen behöver då upprätthålla sin identitet till den situation som är. Upprätthållandet av identiteten behövs för att individen ska få rätt tillskrivning av andra så som individen själv önskar att bli sedd. Hammarén & Johansson (2009) skriver om flera olika identiteter som finns och en som kommer lyftas fram här är yrkesidentiteten. Yrkesidentitet handlar om att individen får sin identifikation utifrån vad för arbete som individen har. Det kan även handla om vad för

position som individen har på sitt arbete. En yrkesidentitet kan värderas genom att vissa arbeten får högre eller lägre klasstillhörigheter (Hammarén & Johansson, 2009:9).

En annan teori om identitet som Hammarén & Johansson (2009) beskriver kommer ifrån Berger och Berger menar att en identitet karakteriseras när det finns en öppenhet för individen att utvecklas och det sker genom ett identitetsarbete. Individen kan vid såna situationer behöva förflytta sig mellan olika sociala miljöer så att ett identitetsarbete kan ske och det sker genom att individen ska se till det egna jaget (Hammarén & Johansson, 2009:29–30). En identitet kan även ses som flexibel. Flexibla identiteter är framtaget av Richard Sennett och hans teori handlar identiteter i arbetslivet. I det moderna samhället så byter man arbetsplats mer än vad individen gjorde förr. Det leder till att individen utvecklas och formar en social karaktär. Det förändrade näringslivet har lett till att människan arbetar med flexibla organisationer och då ställs det krav på förändringar för subjektiviteten. Individen behöver kunna vara beredd på förändringar och oförberedda situationer som kan uppstå (Sennett enligt Hammarén & Johansson, 2009:30–31).

Nader Ahmadi har författarna Allwood & Franzen lyft fram i en bok som handlar om tvärkulturella möten. Ahmadi har en teori om identitet och Ahmadi menar att det finns skillnader för identiteten beroende på situation. Det krävs en identitetsbildning för att en individs ska kunna hantera situationer. Identitetsbildning blir när identitetsfrågan blir aktuell för individen, när det sker motgångar som leder till att individen befinner sig i förändringar i både social och på en individuell nivå. Den sociala nivån handlar om samspel med andra och den individuella nivån är mer ett själv reflekterande för individen. Identitetsfrågan är att individen alltså ska hitta sig själv och lära känna sig själv. Det växte fram relativt tydligt i det moderna samhället (Ahmadi, 2000:159–161). Identitet förklarar Ahmadi (2000) vidare är att en identitet betraktas som ett modernt projekt, en nödvändighet för att individen ska kunna finna en tillhörighet till den sociala omgivningen. Individen vill lära känna sig själv och andra vilket sker genom att individen konstruerar för att kunna finna sin plats i sociala omgivningen.

Människor definierar identiteten till vilket yrke, kroppsliga egenskaper och till en plats. Det betyder att identifikationen finns utanför individens medvetande där individens egna värderingar inte kan tillskrivas av andra. Individen behöver därför upprätthålla sin identitet för andra för att få önskvärda tillskrivningar. Det är det yttre som andra tillskriver, så som kläder, gångstil och övriga kategorier vilket innebär att andra tillskriver individen först från yttre kategorier. När det sker ett samspel med sin omgivning så kan individens övriga tillskrivningar ske, så som t.ex. intelligent, glad, lättsam. I det moderna samhället så har det skett en förändring för identiteten om man ser till hur det var i det traditionella samhället. Vi kan se att i det moderna samhället så ska individen kunna vara mer flexibel och självreflekterande (Ahmadi, 2000:162). Skulle individen ha en förlorad identitet så behöver individen återskapa identiteten och det ansvaret ligger hos individen själv. Individen i det moderna samhället behöver kunna bli identifierad av andra. Även kunna identifiera sig själv i sociala sammanhang så samspelet med andra blir mer tryggt och förståeligt. Ahmadi har gjort en modell som förklarar hans teori om identitet där han gör en åtskillnad mellan sociala och individuella nivåer. Ahmadi gör även en åtskillnad mellan objektiv identitet och den subjektiva identiteten. En objektiv identitet kan ses som extern tilldelad och subjektiva identiteten kan ses som ett självskapade. En objektiv personlig identitet är hur identitetens bild blir utifrån andra och en objektiv social identitet är en identitet utifrån den andres bild av den grupp individen tillhör. Subjektiv personlig identitet är hur individen ser på sin självbild

och den subjektiva sociala är hur individen ser på sin grupps identitet. En individ får sin definition i allra första hand genom klass, kön och etnicitet etc (Ahmadi, 2000:157).

Giddens (2003) förklarar att identiteten har en social och en personlig identitet som är särskiljbara men har även en närhet till varandra. Det är för att individen har sin personliga identitet och andra ser identiteten som en social identitet. Närheten som finns emellan personliga- och sociala identiteten är att individen ser sig själv i sociala sammanhang. I sociala sammanhangen så får individen en social identitet av andra individer i sammanhanget. Giddens menar att sociala identitet är hur andra förknippar och tillskriver till en individ, vad individen är och exempel vad en social identitet är kan vara t.ex. mamma, vikarie eller fotbollsspelare. En individ tillskriver sig sin sociala identitet. Det finns multipla sociala identiteter där en individ tillskrivs flera identiteter beroende på social kontext, det ingår i en kollektiv dimension. Personliga identiteten handlar om hur individen själv utvecklas, hur ett kontinuerligt samspel och förhandlingar med världen bidrar till ett skapande för individen. Personliga identiteten handlar alltså om hur individen upplever sig själv. Det är centralt för den personliga identiteten och individen kan utvecklas när individen framför sig själv till andra menar Giddens (2003:43–44).

Om vi ska utveckla begreppet identitet så kan vi gå mot organisationsidentiteten. Organisationsidentiteten handlar om att uppleva en känsla av att tillhöra något. Tillhörigheten ger en betydelse för hur individen definierar sig själv. En organisation är en form av en kultur och i organisationen finns det värderingar som är specifikt för organisationen. Det betyder att individen behöver dela värderingarna med organisationen för att kunna identifiera sig med organisationen. För att individen ska kunna identifiera sig med organisationens värderingar och organisationen i helhet så behöver organisationen ha starka och tydliga värderingar. Det är värderingarna och symboliken i värderingarna som skapar interaktion mellan medlemmarna i organisationen. Det leder till att individen finner en närhet till sin organisation (Alvesson, 2009:9).

Skulle organisationen inte ha tydliga värderingar eller en närhet till sina medlemmar så kan individerna välja att söka sig till andra identitetskällor, t.ex. arbetsuppgifter eller andra yrkestillhörigheter. Det är ingenting som är ovanligt då det ofta sker att en individ väljer att identifiera sig till sin position i organisationer mer än till organisationen i helhet. Det handlar om att organisationer kan ha ett flertal identiteter beroende på hur stor organisationen är och hur många som är medlemmar i organisationen. Alvesson (2009) beskriver även att det finns kulturer i organisationer som är specifikt för just den organisationen eftersom att en organisation har symboliska och kulturella fenomen. Organisationens medlemmar upprätthåller de gemensamma symbolerna och värderingarna. En identitet som Heide, Johansson & Simonsson (2012) menar finns i organisationer är den lokala identiteten. Som handlar om att individen identifierar utifrån vilket område som individen arbetar på och blir då inte en organisationsidentitet. (Heide, Johansson & Simonsson, 2012:207) Vid tillfällen där det inte finns en förstådd organisationsidentitet så kommer gemenskapen inom organisationen även att bli svag. Det är utifrån att det inte blir tydligt för medlemmarna vad organisationen står för egentligen. Problematik som kan uppstå är att lojaliteten blir minskad till organisationen och medlemmarna kommer att vara mindre engagerade i organisationen. (Heide, Johansson & Simonsson 2012:204)

Organisationen får sitt värde genom att en organisation identifieras på liknande sätt som individen identifierar andra, individen tillskriver egenskaper och kategoriserar in. Det är därför bra att det finns tydlig symbolik i organisationen både för medlemmarna och andra

utanför organisationen (Heide, Johansson & Simonsson 2012:203). Det är som Schultz, Hatch & Larsen (2000) förklarar kring att en organisation har en image som är hur medlemmarna i organisationen upplever hur andra ser på organisationen. Men även hur språket framförs bland medlemmarna. Hur medlemmarna talar om organisationen för andra som inte är en del av samma organisation. Människan behöver därför ett upprätthållande inom organisationen som utanför organisationen för att organisationsidentiteten ska få en positiv tillskrivning av medlemmarna och andra (Schultz, Hatch & Larsen, 2000:103).

Självidentiteten och reflexivitet

Individen lever i en ontologisk trygghet och ontologiska tryggheten innebär att individen förlitar sig på att allt är som det ska vara. Ontologiska tryggheten handlar om att individen finner en trygghet till handlandet i kulturen. En naturlig inställning till livet i helhet kan förklara vad ontologisk trygghet innebär, att befinna sig tillsammans med andra och dela en gemensam verklighet (Giddens, 1997:48–49). Då individen lever tillsammans med alla andra i en verklighet så blir det att individen förlitar sig på att allt är som det ska vara. Individen tillsammans med alla andra söker efter en självidentitet. Det moderna samhället går mycket mot att vara individuellt i västerländska länder. Individualiteten värdesätts i samtliga kulturer och individualiteten är hur Giddens (1997) förklarar självidentiteten. Självet är ett reflexivt projekt där alla handlingarna ska individen själv ansvara för och det är hur individen väljer att handla till situationer som skapar hur individen gör sig själv (Giddens, 1997:94–95). Självidentiteten blir utifrån att individen skapar sig en utvecklingsbana från det förflutna till framtiden. Individen skapar sina egna föreställningar om hur framtiden kommer bli. Självet reflexivitet är kontinuerligt och individen behöver ifrågasätta sitt handlande för att kunna ta beslut om hur en viss situation kan förändras till att bli bättre. Individens kropp omfattar självets reflexivitet, kroppen är det fysiska som är en del av handlingssystemet och inte bara ett objekt. En reflexiv uppmärksamhet sker utifrån att individen fångar ögonblicken i situationen. Kroppen och det fysiska handlar om medvetenheter där sinnesintryck gör sig påminda (Giddens, 1997:96–97). Att individen vill självförverkliga sig själv handlar om att individen behöver se till risker och till sina möjligheter. Att använda sig av tekniker för att kunna själv få utvecklas som individ.

Självidentiteten och reflexivitet är två begrepp som går hand i hand. Giddens förklarar att reflexiviteten är vad som präglas i vårt moderna samhälle. Utifrån att det finns en självmedvetenhet för individen och en rutinmässig medvetenhet till handlingarna. Reflexivitet handlar om att individen ska kunna anpassa och förändra sina handlingar om det behövs och individen behöver kunna vara ändamålsorienterad. Reflexiviteten innebär att individen behöver kunna finna vad för identitet som individen upplever sig att ha. Det är för att individen i det moderna samhället behöver vara beredd på snabba och förändrade budskap (Giddens, 1997:30–31). Det är en regelbunden användning av sina kunskaper i det organiserade vardagslivet och i samhället. Det har skett en linjär förändring där samhällsmedlemmarna framförallt i västerländska samhällen så måste individen kunna förhålla sig till hur individen vill leva sitt liv. Individen är i det moderna samhället förberedd på motstånd och att ta beslut utifrån flera olika valalternativ. Då individen tidigare förlitade individen sig på traditioner och familjen (Giddens, 1997:23). Individen har formats till att leva sitt liv utifrån individuella beslut. Självidentitet skapar för individen en bana där varje individ lever utifrån sina egna livsval. Hur man handlar som individ i nutid kan förändras drastiskt för framtiden, individen behöver vara medveten om risker som kan uppstå närsomhelst (Giddens, 1991:161).

Arbete och utveckling, en betydelse för identiteten

Människan har naturen att förhålla sig till och i naturen så kan människan utveckla sin egna historia och det sker i en process under hela livet. Människan har sitt kännetecken precis som djuren och det är förhållandet till arbetet som är ett förutsett handlande. Djuren jagar för föda och människan arbetar för föda. Det finns olika former av verktyg för att människan ska kunna nå uppsatta mål. Människan är själv med och förändrar världen och dess relation. Det är från ett större sammanhang som människan skapar sina egna mål. Människan tillägnar sig från andras erfarenheter utifrån att ett perspektiv då kan vidgas vilket leder till att andras erfarenheter skapar så att människan utvecklas och sker då ett lärande (Aronsson, 1983:40–41). Erfarenheter kommer ifrån människans omvärld där det tidigare skett konfrontationer till handlingarna och det ledde till att kunskaper skapades. När människan möter samhället och lägger märke till en rad olika värderingar som finns i olika verksamheter så konfronteras människan. Konfronteras med värderingarna och får då internalisera dem till sina egna (Aronsson, 1983:45). Grunden för denna teori handlar om att människan har från födseln hamnat i handlingssammanhang där det krävts aktiva handlingar. Aktiva handlingar till olika situationer och har utifrån det lärt sig av erfarenheterna. Handlingarna kan ske genom att människan ser till tidigare generationernas erfarenheter och där skapa sin egen handlingsstruktur som är hämtat ifrån erfarenheterna.

Sammanfattning

Här kommer jag att presentera en sammanfattning av den teoretiska och begreppsligareferensramen. Sammanfattningen är till för att ta med de mest centrala delarna från teorierna och begreppet. Utifrån de teman som jag har presenterat så kan vi se en tydlig röd tråd som handlar om identitet och människan i arbetslivet. Jag valde teorier och begrepp som är sociologiskt och socialpsykologiskt förankrade.

Identitet och organisationsidentitet är vad jag presenterade utifrån att det ger en förklaring för vad arbetsidentitet är. Identitet är ingenting fasthållet utan förändras under hela livets gång. En organisationsidentitet är när en individ har en tillhörighet till sin organisation och tillhörigheten leder till att individen kan definiera sig med sin organisation.

Arbetet och utveckling är en teori för att påvisa människan fångar in erfarenheter för att sedan internalisera erfarenheterna till sina egna. Erfarenheterna leder till att individen ökar sitt perspektiv och kan genom det utvecklas som individ. *Identitetsbildning* innebär att identitet förändras och bildas i processer. Identitet är i förändring hela tiden och en identitet förändras både på en social och en individuell nivå.

Social identitet handlar om hur andra ser på en specifik grupp. Hur andra ser på gruppen blir utifrån att det finns tillskrivningar av kategorier och egenskaper till gruppen/ den kollektiva dimensionen *Personlig identitet* handlar om hur individen själv upplever sin identitet för sig själv och tillsammans med andra.

Självidentitet är hur individen söker efter sig själv i samhället och reflexivitet förklarar hur individen är självmedveten om handlingarna. Även att kunna förändra en situation om det krävs av individen.

Metod

Hermeneutiken är den metodansats som uppsatsen haft som en grund för att kunna förstå, tolka och förklara hur vikarier upplever sin arbetsidentitet. Hermeneutiken har jag valt att använda mig av då jag kan fånga in djupet av vikariernas upplevelse. Det innebär att den hermeneutiska ansatismetoden gör sig lämplig till att nå vikariernas upplevelse av arbetsidentiteten. I detta avsnitt kommer jag att redogöra hermeneutikens grundantaganden, urval, min förförståelse, datainsamlingen, analys, kvalitetskriterier och etiska principerna.

Varför hermeneutiska metoden?

Hermeneutiken har sin grund i att kunna förstå vår och andras omvärld med hjälp av att studera fenomen. Den hermeneutiska metoden är en metod att använda sig av när forskaren vill kunna förstå, tolka och sedan förklara (Ödman, 2016:13). Forskaren kommer att kunna förstå när forskaren ställer oss framför det som är i intresse att studera och det är för att kunna analysera och betrakta subjektet (Ödman, 2016:24). Att ställa sig framför det som ska studeras leder till att det blir en närhet till det som betraktas. Som i sin tur leder till att forskaren kommer att förändras själv. Att kunna förstå menar Heidegger (Ödman 2016) är grundläggande för den mänskliga existensen och för att kunna förstå så talar han om pusselbitar. Delförklaringarna använder forskaren för att kunna finna helhetsbild av det som studeras (Ödman, 2016:25). Alla delarna behövs för pusslet ska bli en helhet och för att finna delarna och helheten så behöver forskaren först ställa oss framför det som ska studeras. Sedan så behöver forskaren använda redskap (språket) för att kunna finna en förståelse och det är språket som används för att kunna finna förståelse. Språket är ett redskap som används för att kunna förstå vårt egna och andras vara-i-världen. Språket leder till att det blir en dialog mellan forskaren och det som forskaren betraktar. Dialogen ska vara ömsesidig och öppen för att ingenting ska kunna misstolkas i dialogen. Vid en dialog så ska forskaren inte ha en förväntning kring vad som kommer att ske i dialogen (Bindning & Tapp, 2008:125).

Hermeneutiken har en ontologisk utgångspunkt om livsvärlden, en värld som vi människor lever i handlar om att vi studerar det som vi själva är en del av. Det innebär att forskaren har en förförståelse om livsvärlden och därför behöver forskaren vara medveten om den så att en ny förståelse kan ske (Ödman, 2016:14). En förförståelse är kunskaper som vi har tillägnat oss och kommer med hjälp av tidigare kunskaper att skapa nya kunskaper. Förförståelsen är en viktig del i hermeneutiken då förförståelsen ligger till grund för att kunna tolka, tolkningen är viktigt för att det ska bli ett tillförlitligt resultat. Den förförståelse som forskaren har är ingenting som hen själv kan välja att ställa sig utanför då förförståelsen alltid finns hos forskaren. Forskaren behöver ifrågasätta sig själv för att kunna nå en ny förståelse (Dahlberg, Dahlberg & Nyström 2007:278).

För att förstå behöver forskaren först tolka det som betraktats och det sker i hermeneutiken med hjälp av den hermeneutiska spiralen. Den hermeneutiska spiralen är vad som blir när forskarens förståelse utvecklas under tolkningsprocessen (Ödman, 2016:100). Hermeneutiska spiralen är en cirkulär rörelse då vår horisontförståelse cirkulerar utifrån att forskarens förförståelse utmanas vilket behöver ske för att en förståelse ska bli. Den hermeneutiska spiral är för att kunna nå en högre nivå av tolkningarna vilket sker genom pendlingen mellan delarna och helheten. Tolkningsarbetet är effektivt arbete som pendlar fram och tillbaka tills det finns ett resultat (Ödman, 2016:79).

Urval

Den här studien vill generera bra och tydlig information och har därför använt sig av kriterier urval för att finna kärnan i "Hur upplever bemanningsanställda vikarier sin arbetsidentitet". Ett kriterier urval innebär att alla intervjudeltagarna uppfyller förbestämda kriterier. Med hjälp av ett kriterier urval så kommer forskaren närmre en ny förståelse som är tillförlitligt (Patton, 2002:238). Förbestämda kriterierna som jag utgick ifrån var att intervjudeltagarna skulle vara timanställda hos förmedlingen och inte ha en heltidsanställning. Intervjudeltagarna behövde även ha arbetat i flera olika verksamheter för att upplevelsen skulle få sin verkliga förklaring men även att intervjudeltagarna hade varit i en verksamhet under en längre tidsperiod och en kortare tidsperiod. Att upplevelsen skulle få en verklig förklaring handlar om att få nå ett djup och rätt kunskap om fenomenet jag studerar.

Urvalet skedde först genom ett snöbollsurval och snöbollsurval används oftast när en studie har svårt att finna lämpliga personer till urvalet (Denscombe, 2016:76). Förmedlingen har sekretess och får inte gå ut med vilka som arbetar hos förmedlingen, vilket gjorde att jag inte kunde få uppgifter från förmedlingen om vilka som arbetar hos dem. Det var det som gjorde att jag ansåg det vara lämpligt för mig att göra ett snöbollsurval (Patton, 2002:237). Snöbollsurvalet ledde till att jag fick kontaktuppgifter till lämpliga intervjudeltagare av en kontaktperson som meddelat mig att hen kände till folk som arbetade hos förmedlingen. Kontaktpersonen informerade om studien för personerna som hen kände till arbete hos förmedlingen. Jag fick kontaktuppgifter till två personer som ville vara med i studien och innan vi träffades så skickade jag ut ett informationsbrev (Se bilaga 1). Informationsbrevet skickades ut för att intervjudeltagarna skulle få läsa mer om studien och dess syfte.

Jag hade fått tag på två intervjudeltagare men jag sökte efter fem intervjudeltagare. Jag valde därför att åka ut till verksamheterna för att kunna fånga in mina tre sista intervjudeltagare. I verksamheterna så fick jag tag på tre vikarier som arbetar hos förmedlingen och hade då fått tag på mina fem intervjudeltagare. Samtliga som jag fann i verksamheterna fick informationsbrev på plats för att få läsa igenom vad studien handlade om. Samtliga intervjudeltagare var kvinnligadeltagare och intervjudeltagarna är Anna, Malin, Agnes, Sara och Narin som har en ålder mellan 23–30. Manligadeltagare har varit för denna studie svårt att finna då det är en majoritet av kvinnor som arbetar hos förmedlingen som vikarie. Att ha med manligadeltagare i studien hade inte påverkat resultatet anmärkt då det här inte handlar om ett specifikt kön utan om arbetsidentitet som vikarie.

Jag är införstådd med att det finns olika typer av vikarier i samhället där alla utför olika arbetsuppgifter och alla har inte en trygghet till att en förmedling eller att ett företag placerar ut vikarierna. Vikarierna i den här studien är timanställda och blir placerade av en förmedling i olika kommunala förskolor. Därför kan den här studien enbart generaliseras och inte utgå ifrån alla bemanningsanställda vikarier. Vill även lyfta att ingen av intervjudeltagarna förmedlade i intervjun att de inte har en tanke med att arbeta kvar hos förmedlingen i framtiden.

Förförståelsen

Förförståelsen är en del av hermeneutiska grundtankarna som jag i metodavsnittet beskrev. Förförståelsen är att vi redan har förstått något, en upplevelse/erfarenhet som vi sedan tolkar

för att en ny förståelse ska kunna ske (Ödman, 2016:14). Förförståelsen är ingenting som vi kan ställa oss utanför då vi alla lever i samma livsvärld. Då det förändras hela tiden så överlappar förståelse och förförståelsen varandra i den hermeneutiska spiralen. Jag hade innan studien skrivit ner vad jag hade för förförståelse om vikarier för att kunna återgå till min tidigare förståelse.

Förförståelsen vid studiens första process var att jag själv har haft en anställning hos ett bemanningsföretag och har utifrån det egna erfarenheter kring att vara bemanningsanställd. Det har jag problematiserat och med hjälp av att effektivt arbeta med min förförståelse så har jag kunnat fånga in ny förståelse. Det har förändrats till att ha blivit ett nytt perspektiv utifrån att dialogen med vikarierna ledde till horisontsammansmältning. Jag strävade efter att vara uppmärksam på att förförståelsen kunde leda till att tolkningarna blir vilseledda. Jag har haft ett reflekterande tänkesätt kring min förförståelse för att den inte ska ta över tolkningarna. För att förståelsen skulle omskapas så gick jag tillbaka till förförståelsen några gånger runder hela processen (Dahlberg, Dahlberg & Nyström, 2007:280).

Datainsamling

Att fånga in datamaterial i kvalitativa studier handlar om att få fram riklig information. Den här studien bygger på fem intervjuer med vikarier som arbetar hos en och samma förmedling och har en timanställning. För att jag skulle kunna fånga in vikariernas upplevelse så var intervjuer mest lämpat. Jag hade med samtliga intervjudeltagare ett så kallat subjekt-subjektmetod för att jag skulle kunna få en förståelse för vikarierna i vår dialog. Det är i dialogen, mellan fråga och svar som en horisontsammansmältning kan bli. Samtliga intervjuer skedde enskilt med vikarierna för att få en så bra närhet som möjligt.

I intervjuerna så använde jag mig utav semi-strukturerade frågor (Se bilaga 2) för att jag sökte efter en öppenhet i dialogerna med vikarierna. Semi-strukturerade frågor innebär att jag utgick från teman men att det fanns möjlighet till att ställa följdfrågor om jag kände att jag ville veta mer om något. Vid hermeneutiska metoden så är semi-strukturerade frågor lämpligt då följdfrågor i intervjuerna leder till att det kunde bli en ökad förståelse.

Jag valde att varje intervjudeltagare fick själva besluta om i vilken miljö som intervjun skulle äga rum. Det för att vikarierna skulle vara så bekväma och att dialogen skulle bli så öppen som möjligt. När vi befann oss i dialogen så var jag försiktig med att ställa ledande frågor då jag inte ville att språket skulle påtvingas (Denscombe, 2016:274–274). Innan dialogerna ägde rum så hade jag innan en förståelse om att begrepp identitet, arbetsidentitet och flexibilitet inte är några begrepp som alla är införstådda i. När jag märkte att ett begrepp var svårtolkat så valde jag att förklara vad begreppet innebär så att min och deras förståelse skulle bli korrekt. Intervjuerna var mellan 15–30 minuter långa och samtliga intervjuer spelade jag in för att inte gå miste om viktiga uttalanden. Jag frågade intervjudeltagarna innan om det var Ok att jag spelade in intervjun vilket alla godkände.

Analys

Processen som sker i en hermeneutiskanalys innefattar tre nivåer och det är inledande tolkning, fördjupad tolkning och en huvudtolkning. Här får hermeneutiska spiralen en större förståelse utifrån att jag kommer gå igenom steg för steg hur tolkningsprocessen gått till i tre olika nivåer. Denna föreliggande studies analysprocess påbörjades redan från den första intervjun som jag hade med intervjudeltagaren. Vi hade en dialog och i dialogen så blev det en horisontsammansmältning, en intersubjektiv förståelse. Det handlar om att vi utmanar vårt synfält och går mot en gemensam utgångspunkt (Ödman,2016:14). Efter det transkriberade

jag samtliga intervjuer för att kunna gå igenom vad som var det huvudsakliga innehållet. När jag fann det så skapade jag teman som jag sedan arbetade med för att kunna finna ett mer djup och större förståelse. Analysprocessen handlar om att kunna lägga pusselbitarna på rätt plats för att det ska kunna bli en helhet. Utan delarna kan jag inte finna helheten samtidigt som jag inte utan helheten kan se innebörden i delarna (Ödman, 2016:100). Det handlar om att en tolkning som blev förstådd förändrades under processen. Det effektiva tolkningsarbetet ledde till att nya tolkningen omslöt den förra tolkningen och då fann jag en större omfattning om verkligheten (Ödman, 2016:66). Det handlar om att man ska frilägga och tilldela mening i tolkningsakten. Friläggningen är förförståelsen och det gjorde så att jag kunde lägga märke till förståelse. Tilldelningen gjorde så att jag kunde skapa mig en ny förståelse (Ödman,2016:59).

Inledande tolkningen

Den här delen av processen är en början för att studien ska finna delarna, delarna behöver forskaren för att kunna nå helheten. Inledande tolkningen är första mötet med datamaterialet. Dialogen som studien har lyft fram tidigare ska jag inom denna inledande tolkning få en upprättning från dialog till att bli text och det sker innan tolkningen menar Ödman (2016:63). Tolkningarna är mer abstrakta och komplexa då det finns en gräns. En gräns mellan verkligheten som undersökts och tolkningarna som kommer att bli. Det skedde ett dialektiskt samspel med vikarierna och vid möte av företeelser så ville jag finna betydelser som framkom i datamaterialet. Denna nivå är en lägre nivå i den hermeneutiska spiralen och det var i denna nivå som jag fann fem teman som presenteras längre ner i studien.

Fördjupade tolkningen

Vid den här analysdelen så gick tolkningen mot att intervjumaterialet i inledandetolkningen hade blivit teman som var det underliggande material. Det för att jag skulle kunna finna det som var mest återkommande från intervjuerna. I den fördjupade tolkningen så läste jag mellan raderna från den datainsamling som jag fångat in och det för att finna vad som var underliggande. Det var i den fördjupade tolkningen som jag tog fram teoretiskt material för att stärka kvalifikationen för analysprocessen. Det för att kunna frilägga och tilldela, så att tolkningarna fick en meningsfullhet. Jag jämförde teman i den inledande tolkningen för att finna likheter och skillnader vilket Ödman (2016) menar är viktigt. Han har förklarat att det är en inre- och en yttre kontroll som är bra för att studien skulle kunna få ett tillförlitligt resultat (Ödman, 2016:64). Det var i den fördjupade tolkningen jag fick ett större djup i min förståelse.

Huvudtolkning

I huvudtolkningen så är den hermeneutiska spiralen mer abstrakt än tidigare i tolkningsprocessen, alla tolkningarna har nu bundits ihop till en helhet. Det ska finnas rimligt och tillförlitligt sammanhang och det behöver finnas en tydlig logik mellan teman, teori och tolkningarna (Ödman, 2016:112). Analysprocessen har nu arbetats effektivt för att känna att det inte fanns något mer som skulle förändra resultatet och vi ska uppleva att resultatet inte kan modifieras. För att komma till huvudtolkningen så jämförde jag fördjupade tolkningarna med varandra för kunna finna ett mönster. Ett mönster ska finnas för att finna en rödtråd som binder samman allt. Huvudtolkningen är ett övergripande mönster. Teman från den preliminära tolkningen kommer att följa med ner till diskussions delen.

Etiska överväganden

Det finns krav för att få forska i Sverige som handlar om att forskaren behöver följa de fyra etiska principerna och ansvaret ligger hos mig att dessa fyra principer följs. Etiken är en vetenskap om sedligheten. Etiken är en formulerad och reflekterad moral där jag tillåter mig vara kritisk och ifrågasättande. Den etiska analysen handlar inte enbart om hur empiriska data hanteras och hur enskilda metoder används i forskningen. Utan det handlar om värden och normer (Trost, 2014:35).

Nyttjandekravet, informationskravet, samtyckeskravet och konfidentskravet har samtliga följt med under studien och reflekteras över under hela studiens process.

Informationskravet handlar om att det ska tydligt framkomma vad studien är menat för och vilket syfte som studien har. Det skickades ut ett informationsbrev till intervjudeltagarna och informationsbrevet var till för att intervjudeltagarna skulle få information om vad det var för studie och vad den var lämpad för. Att få ett informationsbrev (Se bilaga 1) leder till en trygghet. Den som fått en förfrågning till att delta får avgöra själv om personen anser sig vara lämpad till frågeställningen och vill delta. Det kan skapa ett större intresse och motivation till att vilja delta på intervju. En trygghet till att ha en grund för vad studien handlar om innan intervjudeltagaren deltar i intervjun (Denscombe,2016:277). Konfidentskravet som jag reflekterat över noggrant handlar om att samtliga som deltar i studien kommer att kodus om. Även att ingen ska kunna identifiera vem som deltagit i studien, citat har därför blandats i varje tema. Det är för intervjudeltagarnas trygghet och att konfidentskravet ska fullföljas. Inhämtade data har jag haft i säkert förvar för att ingen annan ska få tillgång till det.

Samtyckeskravet var vad jag lyfte fram vid möte med intervjudeltagarna för att tydliggöra att det är fritt fram att delta. Jag ville tydliggöra att om det skulle finnas någon osäkerhet till att vilja vara en del av studien så skulle intervjudeltagarna höra av sig till mig. Ett samtycke sker efter att intervjudeltagaren medgett muntligt eller skriftligt att intervjudeltagaren är medveten om vad samtycket innebär. Därefter så tar intervjudeltagarna en ställning om att delta eller avböja (Trost, 2014:37). Som intervjudeltagare så väljer intervjudeltagaren hur mycket hen vill dela med sig av. Det är därför viktigt att intervjudeltagaren är medveten om att det är fritt att delta och att konfidentskravet finns (Vetenskapsrådet, 2012:10). Det sista kravet som finns är nyttjandekravet som innebär att informationen som framkommer får enbart användas till forskningen och inte till andra syften. Då samtliga intervjuer tilläts att spelas in under dialogens gång så nämnde jag även att det är enbart jag som kommer att ha tillgång till materialet. Förklarade också att inspelningen kommer att raderas så fort datamaterialet har transkriberats.

Resultat

Här i resultatdelen kommer jag ge en inblick i inledande tolkning som är en första tolkning utifrån datamaterialet som jag samlat in för att sedan gå till fördjupade tolkningen. I fördjupade tolkningen så blir det en mer fördjupad förklaring med hjälp av citat som framkommit vid insamling av datamaterial. Det är för att läsaren ska få ta del av hur tolkningen tagits fram med hjälp av teoretiska och den begreppsliga referensramen. Datamaterialet kommer jag att ta fram citat från för att läsaren ska få en större inblick i tolkningen jag har kommit fram till. Samtliga av citaten kommer att avidentifieras. Efter den fördjupade tolkningen så kommer huvudtolkningen och då är det en högre abstraktionsnivå. Då kommer jag att knyta ihop studiens resultat.

Inledande tolkningen

Inledande tolkningen ligger på en lägre nivå i den hermeneutiska spiralen och i denna analys så är det mitt första möte med datamaterialet som presenteras. Här gick jag igenom varje intervju var för sig för att sedan försöka få en helhetsbild av samtliga intervjuerna. Samtliga intervjudeltagare i föreliggande studie hade utsagor om sina subjektiva upplevelser. Med hjälp av att jämföra och läsa igenom transkriptionerna så ledde till att jag fann gemensamma mönster. Översiktliga 5 teman är en presentation av vikariernas upplevelse av arbetsidentiteten. Studiens första 5 teman var Självet, Skapande av identitet i arbetslivet, Självmedveten, Vikariens relation till arbetsgivaren och Flexibilitet.

Självet

Samtliga av vikarierna lyfter fram en tydlig närhet till självet, jaget. Självet handlar om att vikarierna söker efter sig själva i vikariernas egna handlande. Det innebär att vikarierna har ett reflexivt förhållningssätt till sitt handlande. Jag tolkade från mitt första möte med datamaterialet att vikarierna sökte efter sig själva i arbetslivet. Även att erfarenheterna som vikarierna blir en del av vikariernas självutveckling.

Skapandet av identitet i arbetslivet

Samtliga av vikarierna blir placerade i olika verksamheter och tidsperioden skiljer sig åt beroende vad för behov som finns i verksamheterna. När vikarierna blir placerade en kortare tidsperiod i verksamheterna så tolkade jag att samtliga av vikarierna får det svårare att kunna placera sig själva i verksamheten. Det är för att föräldrar/anhöriga till barnen i verksamheten och kollegorna inte kan fastställa vikariernas identitet mer än att vikarierna är vikarie från förmedlingen. Att fastställa en identitet handlar om att se vad för tillhörigheter en individ har. Vid längre tidsperioder i verksamheterna så tolkade jag att vikarierna kan finna en mer trygghet i verksamheten än vid kortare tidsperiod.

Självmedvetenhet

Det som jag fånga upp vid första mötet med datamaterialet var att det fanns en självmedvetenhet till handlingarna som skedde i verksamheterna. Vikarierna ser att handlingar i verksamheten leder till självutveckling och vikarierna har valt själva att vara vikarier för att kunna vara reflexiva.

Vikariernas relation till arbetsgivaren

Det som var tydligt i min första tolkning av datamaterialet var att vikarierna har en svag identifikation till förmedlingen. Vikarierna har förmedlingen som arbetsgivare men arbetar ute i verksamheterna. Kontakten som vikarierna har med förmedlingen sker via telefon- och mailkontakt vilket innebär att det inte finns en fysisk kontakt. Jag tolkade det i första mötet med datamaterialet att relationen till arbetsgivaren vara svagt.

Fördelarna med flexibla arbetstider

Gemensamt för vikarierna enligt min första tolkning var att samtliga vikarier uppskattar den flexibilitet. Vikarierna vill själva kunna planera vilka dagar och tider som vikarierna kan arbeta. Min tolkning kring vikarierollen går till att handla om att kunna förändra en situation om det behövs. Men även att kunna vara kompetent till att beträda nya verksamheter. Vikarierna förmedlade att att flexibiliteten är den främsta anledning till att vikarierna har valt att vara just vikarie hos förmedlingen.

Fördjupad tolkning

Den här fördjupade tolkningen skapar för läsaren en tydligare förklaring kring tolkningarna som framkommit från inhämtad empiri. Här kommer intervjudeltagarnas delade erfarenheter tas fram med hjälp av citat. Utifrån de fem tidigare teman så skapade jag nu fyra nya teman. Citaten ska vara till hjälp att läsaren ska få ett större perspektiv och en större förståelse där jag använder mig av tidigare teorier för att få ett mer djup i tolkningarna. Ett större perspektiv blir utifrån att läsaren får stöd att koppla citaten till teorier och begrepp kan placeras. Det ska leda till att läsarens förförståelse kan förändras genom att ny kunskap sker.

Intervjudeltagarna kommer att blandas i citat och namnges med fiktiva namn. Det är för att läsaren inte ska kunna identifiera vilka som uttalat sig i citaten. Fiktiva namnen är Anna, Malin, Agnes, Sara och Narin. I den preliminära tolkningen följde fem teman från inledande tolkning med men har genom effektivt tolkningsarbete blivit fyra större teman. Fyra nya teman är *Vikarierna upplever en osäkerhet i verksamheterna*, *Bemötandet i verksamheterna*, *Flexibilitet leder till självförverkligande för vikarierna och Vikariernas relation till förmedlingen*. Det effektiva tolkningsarbetet sker genom att studien ska inneha en kvalitet. Det sker genom att empirin som samlats in inte ska förskönas och mer om studiens kvalitet och mer information om hur analysen går till (Se metodavsnittet).

För att läsaren ska kunna flyta med i texten och i intervjuerna kommer jag här att kort förklara begrepp som kan vara svårtolkade. Varje begrepp kommer att ges ett exempel från ett citat som är hämtat från vikarierna själva för att läsaren ska få en större förståelse.

Social identitet är hur människan genom en specifik grupp blir identifierad utifrån vad som gruppen har fått som tillskrivningar av andra. Citat nedan visar hur sociala identiteten vikarie blir tydligt i verksamheterna.

”Jag är bara vikarie, ibland ser jag ett beteende av personalen där jag känner mig enbart som en vikarie”

Personlig identitet handlar om individualiteten för människan. Människan söker efter sig själv i moderna samhället och vill kunna avgränsa sig från andra för att finna sin egna identitet. Det handlar om en utvecklingsprocess där människan skapar sig själv för att stärka sin identitet. Citatet nedan visar hur personliga identiteten blir tydligt i verksamheterna.

”Man känner alltid en liten press att man måste vara extra trevlig för att man är vikarie, göra ett bra intryck”

Tillskrivning innebär att individen avgränsar och fastställer en individs egenskaper, vi tillskriver för att enklare kunna samspela. Citatet nedan visar på hur verksamheten har tillskrivit vikariernas kompetenser.

” Vi har så mycket vikarier som inte klarar av sitt jobb, kan man få höra...”

Jag vill förklara att vikarierna ser sin personliga identitet i verksamheterna och andra i verksamheterna ser den sociala identiteten. Det handlar om att vikarierna får växla ofta mellan den personliga identiteten och sociala identiteten i verksamheterna. Vikarierna

behöver ha ett performativt medvetande i verksamheterna. Hur vikarien upplever sig själv är individuellt - förhållande till sig själv och i förhållande till andra. Hur andra ser på vikarien handlar om en social identitet och i detta sammanhang är sociala identiteten kopplat till förmedlingen och arbetsrollen som vikarie.

Vikarierna upplever en osäkerhet i verksamheterna

Det här temat är en totalisering av inledningens tolkande teman *självet, skapandet av identitet i arbetslivet och självmedvetenhet*. Vikarierna lyfter identiteten i olika kontexter som handlar om hur vikarierna ser på sin identitet. Vikarierna talar om sig själva som subjekt och det är subjektivt att benämna sin identitet då det kan skilja sig åt. Att vara subjektiv innebär att intervjudeltagarna talar om sig utifrån det egna "jaget" och inte utifrån ett objektivet perspektiv. Det här temat skapades då vikarierna uttrycker sig vara osäkra till arbetsuppgifterna i verksamheterna.

I detta citat nedan så blir det en första förklaring till varför jag har tolkat att vikarierna känner sig osäkra i verksamheterna. Vikarien framför att hen kände sig väldigt förvirrad till vad för arbetsuppgifter som vikarien ska göra i verksamheterna. Vikarien har fått förmedlat till sig från förmedlingen att vikarien ska hoppa in för att täcka upp en ordinariepersonal. Men i verksamheterna får vikarien förmedlat att vikarierna inte ska göra samtliga arbetsuppgifter.

Agnes - "Ibland, så gör man det, ansvar så, jag har fått hör att vikarier inte ska göra så mycket grejer, men den informationen fick inte vi på vikarieförmedlingen och där kände jag mig väldigt förvirrad. Vad får jag göra då och liksom vad ska jag inte göra för vikarieförmedlingen så att vi ska så gott som möjligt kunna ersätta en ordinarie personal. Men när man tänker på det man fått höra senare att man inte får göra vissa saker som, blöjbyte och samlingar så då går vi ju inte in som en ordinariepersonal ändå. "

Min tolkning är att det råder en osäkerhet kring vad vikarien får göra i verksamheterna då arbetsuppgifterna varierar beroende på vilken verksamhet som vikarien befinner sig. Det leder till att det blir en osäkerhet för vikarien kring vad kollegorna i verksamheterna förväntar sig. Tex hur vikarien ska vara till hjälp i verksamheten. Jag ser en tolkning till Ahmadi (2000) som menar att när en individ befinner sig i motgång så hamnar individen i ett reflekterande över sin egna identitet. Vikarien tolkar jag få vid varje ny verksamhet behöver fråga vad som vikarien får göra för arbetsuppgifter, vilket gör att vikarien får en osäker position.

Det som fortsätter att ge en förklaring till min tolkning om osäkerheten hos vikarierna följer med till citatet nedan som ger en ytterligare förklaring. "Sara" uttrycker sig på samma sätt som "Agnes" att det finns en osäkerhet kring vad som förväntas av vikarien i verksamheterna. Det innebär att vikarien behöver fråga vad som ska göras. Det blir en press, uttrycker sig vikarien då vikarien vill kunna göra ett bra intryck i verksamheten.

Sara- "Man känner mest att man är osäker vad som förväntas av mig, men man måste då alltid fråga vad man ska göra och vad behöver ni hjälp med. Man känner alltid en liten press att man måste vara extra trevlig för att man är vikarie, göra ett bra intryck"

Min tolkning till detta citat är också att det finns en osäkerhet för vikarien i verksamheterna då vikarien vill kunna framföra sig själv som kompetent. Det innebär att vikarien vill få önskade tillskrivningar till den sociala identiteten så att personliga identiteten i verksamheten kan bli mer verksam. Jag kopplar min tolkning till Giddens teori om självidentitet. Giddens (1997) förklarar hur självidentiteten är reflexivt projekt då individen vill finna en

självidentitet genom att handlingar göra sig själv i sociala omgivningar. Det tolkar jag till att vikarierna behöver ansvara för sina egna handlingar för att det ska bli önskvärda tillskrivningar till vikariernas personliga identitet.

Den röda tråden i detta tema börja nu bli tydligare att osäkerheten är ett faktum enligt min tolkning av datamaterialet. Samtidigt som det visar att vikarierna blir mindre osäkra vid längre uppdrag. "Anna" menar att det som är positivt med att vara vikarie under en längre tid i en verksamhet handlar om att vikarien då känner till barn och namnet på föräldrarna. Det som är mindre bra är att vikarien har mindre ansvar i verksamheten. Vid utförande av handlingar i verksamheten som vikarie så kan det komma tillsägelser om att verksamheten inte gör på sådant sätt.

Anna- "Positiva med längre på en förskola är att man känner till barn, namn på föräldrar och det negativa är att det är för lite ansvar, så om man inte följer det som förskolan brukar göra så kanske man får höra att "vi gör inte så".

Min tolkning till detta citat är att vikarierna kan enklare tillskriva andra i verksamheten när vikarien är där en längre tidsperiod. Osäkerheten som vikarie existerar när vikarien inte har koll på samtliga regler och rutiner i verksamheterna. Det leder till att vikarierna får en tillsägelse om vikarien utför en handling som verksamheten inte brukar göra. Här finner jag en koppling till Alvesson (2009) som beskriver att en organisation behöver ha starka och tydliga värderingar för att medlemmarna i organisationen ska finna en identifiering. Vikarierna försöker att anpassa sig till verksamheterna och vad för rutiner som finns i verksamheten. Men då vikarierna ofta byter verksamhet så behöver vikarien alltid på nytt försöka komma in i verksamheternas rutiner och regler. Det leder till att de blir en osäkerhet kring sin position som vikarie att få en tillsägning.

Detta citat nedan förklarar ytterligare en osäkerhet som grov i verksamheterna. "Narin" förklarar att vissa verksamheter kan uttrycka sig negativt om tidigare vikarier som varit där. Det leder till att vikarien blir obekvämt till sin position i verksamheten.

Jag- "Hur upplever du bemötandet"

Narin- "Vi har så mycket vikarier som inte klarar av sitt jobb kan man få höra, så man känner sig då obekvämt att hamna i den situationen då det borde berömmas mer generellt då det behöver så mycket vikarier"

Min tolkning till detta citat är att den obekväma känsla som intervjupersonen framför handlar om en osäkerhet. Osäkerheten grundar sig i att vikarien har en social identitet i verksamheten då intervjupersonen arbetar hos samma förmedling som tidigare vikarier. Det skulle kunna handla om att vikarien blir osäker till att få tillskrivningar som tidigare vikarier fått och det går emot den personliga identiteten. Sociala identiteten är även vad för kön, ålder och övriga faktorer är men för vikarierna handlar det här om deras sociala identitet som vikarie. Det ovan kan kopplas samman med Giddens (2003) teori om personliga identiteten. Personliga identiteten handlar om hur individen upplever sig själv i ett kontinuerligt samspel med världen.

Bemötandet i verksamheterna

Det här temat är en totalisering av *skapandet av identitet i arbetslivet och fördelarna med flexibla arbetstider*. Här får läsaren en inblick i hur vikariernas identitet blir bemött i

verksamheterna. Detta tema har skapats då vikarierna uttryckt sig att bemötandet i verksamheterna skiljer sig åt beroende på hur kort/lång-tidsperiod som vikarierna har varit i en verksamhet.

Som bemanningsanställd hos förmedlingen får vikarierna uppdrag när behov hos verksamheterna i kommunen finns. Att ta sig till nya verksamheter och inte befinna sig i samma verksamhet hela tiden leder till en ständigt en själv presentation. Vikarien har en social identifikation som är yttre faktorer som tillskrivits och personliga identifikationen är hur vikarien själv upplever sig i verksamheterna. Att påvisa sin identitet i verksamheten börjas om vid varje ny verksamhet och behöver formas om beroende på arbetsmiljön och hur interaktionerna sker.

Detta citat nedan visar att det finns en skillnad i hur bemötandet blir i verksamheterna av föräldrar/anhöriga som har barn i verksamheten och med kollegorna. "Agnes" förklarar att vid längre tidsperiod i en verksamhet så blir reaktionerna "super" positivt från föräldrar som har sina barn i verksamheten. Medans vissa föräldrar enbart lämnar barnet i verksamheten och sedan hämtar barnet utan att ha en dialog. Vikarien framför att föräldrarna inte lägger en större vikt till den ordinarie personalen heller.

Agnes- " När man varit längre på ett ställe blir det mer "men vad kul är du här". Föräldrarna blev superglada. Men vissa förskolor så är det enbart hämta och lämna, föräldrarna bryr sig inte. Tror inte vissa föräldrar lägger vikt på ordinarie personal heller"

Jag tolkar citatet att det är svårt med bemötandet av föräldrar och anhöriga som har sina barn i verksamheten. Sociala identiteten blir att föräldrar och anhöriga har tillskrivit vikarien som att enbart vara en vikarie och bemötandet blir då svagt. Bemötandet får en annan betydelse när vikarien varit i en verksamhet en längre tid. Hammaren & Johansson (2009) menar att kategorisering och tillskrivningar skapar så att ett samspel blir mer tryggt. Det kan förklara hur föräldrar och anhöriga bemöter vikarierna annorlunda vid längre tidsperiod i verksamheten. Sociala identiteten har fått fler tillskrivningar och är inte enbart en okänd vikarie längre. Det leder till att vikariens personliga identitet får en annan betydelse i verksamheten när ett erkännande finns.

I citatet nedan så blir det en ytterligare förklaring till hur vikariernas sociala identitet verkar i verksamheterna och hur tillskrivningarna skapar tryggare samspel. "Narin" förklarar att några i personalen är snälla och hälsar men att i vissa verksamheter behöver vikarien själv gå fram och hälsa. Det är en skillnad om vikarien har varit en längre period i verksamheten. Det är för kollegor och föräldrar/anhöriga frågar vart vikarien varit om vikarien varit borta.

Narin- "Ja, vissa är snälla och brukar hälsa men vissa hälsar inte om jag inte själv går fram och hälsar. Det är skillnad om man varit längre på ett ställe, då frågar de vart man varit om man varit borta"

Jag tolkar detta citat till Ahmadi (2000) som förklarar att en identitet är en nödvändighet för att individen ska kunna finna tillhörigheter i sociala omgivningar. Det leder till att vikarien behöver få fler tillskrivningar till identiteten. Tillskrivningar sker så fort individen möter en annan individ men vid första mötet så tillskrivs sociala identiteten till det som ligger utanför individens medvetande. Det är alltså ingenting som vikarien själv kan styra över. Det får sin koppling till Giddens (2003) som menar att individen får en tillskrivning av andra så som

t.ex. vikarie och ung. Sociala identiteten tillskrivs mer vid interaktioner med andra i sociala omgivningen vilket vikarien i detta fall själv får ibland försöka hantera.

Nedan så ser vi i citatet att sociala identiteten som vikarie i nya verksamheter verkar endast tillskrivas som en vikarie. Även att vid längre uppdrag så får vikarien fler tillskrivningar till sociala identiteten. Det vi kan se nu är att det finns en röd tråd som följer med i citaten i det här temat.

"Agnes" förklarar att föräldrar och anhöriga till barnen söker efter ordinariepersonal som arbetar i verksamheten. När vikarien vill presentera sig så söker sig föräldrar och anhöriga till en ordinariepersonal trots att vikarien har varit i verksamheten hela dagen. Har vikarien varit i verksamheten en längre period så kommer föräldrar/anhöriga till barnen fram och frågar hur dagen har gått. Det har nog med trygghet att göra framför vikarien.

Agnes- "På ett nytt ställe så oftast söker de efter en ordinariepersonal. eh och sen kommer man och presenterar sig och de bara "jaja okej", men vart är den här personen. Även om jag varit där hela dagen och kan berätta exakt vad barnet har gjort. Så är det ofta att de söker sig till ordinariepersonal. Har man varit där lite längre så kan de komma och fråga hur det har gått med sitt barn, tror att det har med vad som är trygghet att göra för föräldrarna"

Detta citat stärker röda tråden i det här temat. Det handlar om att föräldrar och anhöriga till barnen i verksamheten inte kan tillskriva vikarien något mer än som en social identitet vid kortare period i verksamheten. Det är vad som leder till att föräldrar och anhöriga väljer att söka sig till ordinariepersonalen. Då fler tillskrivningar har skett till ordinariepersonalen i verksamheten. Så som t.ex. namn, bekant och barnets pedagog. Sådana tillskrivningar tolkar jag att föräldrar och anhöriga kan göra mot vikarien när vikarien har varit i verksamheten en längre tidsperiod. Som Ahmadi (2000) förklarar så behöver individen finna en tillhörighet i sociala omgivningar så att en identifikation kan ske.

Det citat som står nedan fortsätter följa den röda tråden som i ovanstående citat har förklarats att vikarierna har en social identiteten som vikarie. "Narin" anser att vara en vikarie är vad som upplevs att "bara" vara. Vikarien ser ett beteende hos personalen som leder till att vikarien bara upplever sig vara sin arbetsroll. Det finns verksamheter som är jättebra och välkomnar vikarien. Men det är vanligt att vikarien *enbart* är en vikarie menar "Narin". Vikarien förklarar även vissa inte hälsar om inte vikarien själv går fram och hälsar.

Narin-"Jag är bara vikarie, ibland ser jag ett beteende från personalen, då känner jag mig som enbart en vikarie. Vissa ställen är jättebra och välkommande, vissa är det vanligt att man bara är vikarie. Vissa hälsar inte om inte jag hälsar på de, men det är olika. Mest positivt eftersom att de är oftast snälla"

Jag tolkar detta citat till att kollegorna i verksamheten ser vikarien som en tillfällig arbetskraft och därför blir sociala identiteten inte tillskrivet mer. Som Giddens (2003) förklarar så finns det multipla identiteter då individen ingår i en kollektiv dimension. Det innebär att vikariens identitet förändras hela tiden och är aldrig densamma vilket innebär att sociala identiteten för vikarien i detta fall behöver ha ett performativt medvetande. För att vikarien ska kunna förändra hur verksamheten identifierar vikarien behöver vikarien själv handla så att det sker. Det performativa medvetandet är att vikarierna behöver positionera sig rätt och kunna hantera situationer så att det kan ske tillskrivningar och samspel.

Detta citat som vi ser nedan förklarar hur sociala identiteten blir tillskrivet när vikarien är en dag i en verksamhet och vad som upplevs vara mindre bra med det. "Sara" förklarar att det är svårt att hitta positiva saker med att arbeta en dag i en verksamhet. Det är jobbigt att komma till en ny verksamhet och befinna sig där en arbetsdag. Det är för att vikarien behöver lära känna barnen och föräldrarna i verksamheten. Det handlar om att kunna bemöta alla i verksamheten professionellt vilket vikarien menar att vikarien inte kan göra om vikarien bara är där en dag. Vikarien kan presentera sig men vet inte vilket barn som tillhör vilken förälder och det kan även komma anhöriga till barnen.

Sara- "En dag, har jag svårt att hitta positiva saker med. Jobbigt att komma som ny till ett ställe och vara där en dag, dels så behöver man lära känna barnen, lära sig deras namn och sen föräldrarna vill man också lära känna för att bemöta de professionellt. Det känner jag att man inte kan göra när man bara är där en dag. Visst man kan gå och presentera sig att man varit vikarie idag så. Men...oftast så vet man inte ens vilka föräldrarna är och sen kanske de kommer anhöriga."

Jag tolkar detta citat till att vikarien är medveten om att det behöver finnas en identifiering vid samspel med andra. Identifiering krävs för att kunna placera andra och placera sig själv rätt till den position som vikarien har i verksamheten. Det innebär att vikarien behöver tillskriva föräldrar och anhöriga till barnet för det ska kunna bli en identifiering. Vikariens självskapade som individ i verksamheten blir svårt vid kortare tidsperioder i verksamheten. Det kan jag koppla samman med Giddens (2003) som beskriver att en individs personliga identitet behöver ha ett kontinuerligt samspel med omvärlden så att ett skapade kan ske. Jag tolkar citatet att handla om att vikarien inte själv kan skapa i verksamheterna vid kortare tidsperioder.

Flexibilitet leder till självförverkligande för vikarierna

Detta är en totalisering av inledande tolkningens teman *fördelarna med flexibla arbetstider, Självet, Självmedvetenhet och skapandet av identitet i arbetslivet*. Här får läsaren en inblick i vikariernas egna uttryck om flexibilitet. Vikarierna har ett förhållande till numeriska flexibiliteten som handlar om att anpassa sig till verksamheternas behov. Vikarierna har ett också ett förhållande till den funktionella flexibiliteten som handlar om att vikarierna behöver kunna anpassa sig till varierande arbetsuppgifterna. Dessa citat nedan är väldigt tydliga till sina uttalanden. Citaten lyfter fram det mest positiva i studien och hur upplevelsen är att vara bemanningsanställd hos förmedlingen.

I detta citat nedan så får flexibiliteten som jag ovan nämnt en förklaring till hur vikarien behöver kunna anpassa sig till flexibiliteten. Även hur flexibiliteten leder till självutveckling för vikarien. "Malin" förklarar att det är kul att vara i olika verksamheter då vikarien tar med sig erfarenheter ifrån varje enskild verksamhet. Det som är bra tar vikarien med för att kunna förbereda sig till sin framtida arbetsroll.

Malin- " Kul att vara på olika arbetsplatser, ta med mig från olika ställen, nytt ställe, ja men det där var bra, så jag får med mig ganska mycket för att bilda mig en egen roll"

Jag tolkar detta citat som väldigt positiv till att vara vikarie när det handlar om att skifta verksamheter just för att det leder till utveckling för vikarien. Erfarenheterna leder till att vikariens förhållande till både numeriska och flexibla flexibiliteten är i schack. Det möjliggör

så att vikariens personliga identitet blir stärkt inför framtida handlingar. Giddens (1997) menar att moderna samhället är reflexivt, vilket innebär att det finns en rutinmässig och en medvetenhet till handlingarna. Min tolkning är att vikarien är självmedveten om handlingarna. Då vikarien ser till sin personliga identitet i verksamheten så blir det att flexibiliteten är positiv och skapar så att vikarien kan fånga in nya erfarenheter.

Som Ahmadi (2000) har beskrivit identitetsbildningen så handlar det om att individen tillägnar sig från andras erfarenheter med hjälp av verktyg för att kunna nå sina mål. Utifrån andras erfarenheter så skapar vikarien sin egen handlingsstruktur. Identitetsbildning sker när individens identitetsfråga blir aktuell utifrån att det sker förändringar på en social nivå och på en individuell nivå för individen.

Citatet nedan fortsätter i samma röda tråd som tidigare citat i det här temat. Det handlar om att ha ett förhållande till flexibiliteten som vikarie. "Anna" förklarar att det är ganska kul att lära känna nya människor för att då kan vikarien ta med sig hur vikarien själv blir bemött. Vikarien menar att i verksamheterna så är vissa noggranna med bemötandet. Men i vissa verksamheter så säger personalen bara att vikarien kan gå in och leka med barnen. Vikarien förklarar även att vikarien får se mycket i verksamheterna och kan därför ta med sig av det till framtiden.

Anna- "Det är ganska kul, får lära känna nytt, samma sak där, man kan liksom ta med sig ryggsäcken själv hur de bemöter en. Vissa är väldigt noggranna medan vissa säger att man kan gå in och leka bara. Man får se mycket och ta med sig av det"

Jag tolkar detta citat att vikarien kan få ett ökat kontaktnät utifrån att vikarien är flexibel, om vi ska se till den numeriska flexibiliteten. Vilket innebär att vikarien beträder nya verksamheter ofta och genom det så bemöter vikarien nya kollegor. Det blir att vikarien tar med erfarenheter till hur andra har bemött vikarien och kan då ta med det i ryggsäcken för framtida handlingar. Jag ser från min tolkning en koppling till Giddens (1997) teori som handlar om att individen är flexibel och har en öppenhet till sina individuella val. Individen behöver kunna själv finna den rätta vägen för att finna sig själv. Jag tolkar även att flexibiliteten skapar möjligheter för att dels utveckla självidentiteten som innebär att vikarien utvecklas. Samtidigt så skapar det möjligheter för vikarien att enklare hantera sociala situationer i livet då vikarien samspekar med många individer i verksamheterna.

Citatet nedan så ges det en till tydlig förklaring till hur flexibiliteten har en närhet till självidentiteten och självförverkligandet. Här förklarar "Agnes" att det vid första anställningen kändes som ett bra extra jobb. Att kunna arbeta när vikarien själv ville och helt enligt sina egna tider. Vikarien styr sina egna tider och förklarar att första gången som vikarien arbetade som vikarie så var det ett extra jobb men den här gången så är det jättebra att vikarien får mer erfarenheter och kan se hur det fungerar.

Agnes- "Tyckte att det kändes som ett jättebra extra jobb och kan arbeta när jag själv vill, så helt enligt mina egna tider. Hur många timmar jag vill styr jag också helt själv. Första gången var det mer ett extra jobb men den här gången så blir det jättebra att jag får mer erfarenhet och se hur det fungerar"

Jag tolkar detta citat att vikarien som anställd hos förmedlingen ger en möjlighet till att kunna själv som arbetstagare kunna välja vilka tider som passar. Vikarier kan kombinera arbetet

med sitt vardagsliv då den flexibla möjligheten leder till att det kan skapas utveckling i både privat- och arbetsliv. Det får sin koppling till Giddens (1997) teori om reflexiviteten i moderna samhället. Individen behöver kunna förhålla sig till handlingar och sociala villkoren innebär att individen behöver kunna hitta sig själv i samhället.

Detta citat nedan visar på att flexibiliteten inte enbart är positiv utan att det finns underliggande känslor kring att vara flexibel. Det även om det mest framförs som positivt till självidentiteten för vikarien. "Anna" förklarar att hen aldrig är säker på att få jobb men det är ingen stress att behöva jobba nu vilket det förut kunde vara. Det som var en stress förut förklarar vikarien var att inte få jobb. Vikarien visste inte då om det skulle finnas jobb i framtiden.

Anna- "Ja, alltså man vet ju om att, att, man är aldrig säker på att man får jobb. Nu är det inte en stress att jag behöver jobba. Förr var jag stressad över att inte få några jobb, det fanns jobb, vad fan händer sen, det var alltid en liten stress"

Min tolkning till detta citat är att flexibiliteten inte bara handlar om att gå mot det positiva för vikarien. Det finns fortfarande en stress som ligger och gnager hos vikarien. Den stressen som gnager handlar här om att vikarien är stressad till att ekonomin inte kommer att hålla.

I detta citat nedan så framgår det återigen att flexibiliteten upplevs vara stressigt. Vikarien "Malin" upplever att det blir stressigt när hen inte vet vilken verksamhet som hen ska arbeta hos. Vikarien är införstådd med att inte alltid få veta i vilken verksamhet som vikarien ska arbeta i och trots stressen så upplever hen en självutveckling. Vikarien lär sig vara självständig och lösa problem vilket är jättekul uttrycker sig vikarien. Det är stressigt men kul.

Malin- "Jag kan uppleva att det blir stressigt, svårt med jobbet är att inte veta vart man ska, försöker lägga tillgängligheten i tid. Jag tycker det är lite små jobbigt att inte veta vart jag ska. Samtidigt så vet jag att det är så, men det är utvecklande för sig själv. Lära sig vara självständig och lösa problem, jättekul. Ett allsidigt jobb och det är klart att det är stressande men jag tycker att det är kul"

Jag har tolkat detta citat till att handla om att den funktionella flexibiliteten är positiv. Vikarien utvecklas som individ då funktionella flexibiliteten handlar för vikarien att kunna anpassa sig till sina arbetsuppgifter. Den numeriska flexibiliteten blir i min tolkning till citatet inte lika positiv då numeriska flexibiliteten leder till att det blir stressigt. Eftersom att vikarien inte vet i vilken verksamhet som vikarien ska arbeta hos. Jag tolkar inte att det är ett större hinder för vikarien även om det finns. Det för att vikarien trots stressen talar positivt om utveckling och att det är jättekul att vara självständig. Det jag kan koppla samman med detta citat är även till Berger (2009). Berger beskriver att en utveckling sker för individen när individen förflyttar sig mellan olika sociala miljöer och blir då ett identitetsarbete, identiteten stärks.

Nedan är ett citat som avslutar detta tema där jag, Angelika frågar om "Narin" känner att hen kan utvecklas. "Narin" förklarar vid varje nytt ställe så lär sig hen något nytt.

Jag- "Känner du att du kan utvecklas som vikarie?"

Narin- "Utvecklas... ja det känner jag, får lära mig mycket nytt till varje ställe jag kommer till"

Jag tolkar citatet handla om att när vikarien beträder nya verksamheter så leder det till att vikarien får flera perspektiv att fånga in. Det är den numeriska flexibiliteten som är en del av att det blir möjligt. Det blir ett utvecklande för vikarien utifrån att erfarenheterna som vikarien får med sig från varje verksamhet leder till att perspektiv vidgas. Som Aronsson (1983) menar är att individen skapar sin identitet genom att bemöta olika situationer i världen och utifrån det så lägger individen märke till olika värderingar som finns. Vikarien tar då till sig de och internaliserar dem. Det är en väldigt tydlig koppling till det som vikarien valde att förmedla.

Vikariernas relation till förmedlingen

Det här är en totalisering kommer från tidigare tema som är *Vikariernas relation till arbetsgivaren*. Att identifikationen med förmedlingen var svag var något jag la märke till ganska så snabbt i intervjuerna. Samtliga intervjudeltagare förmedla i intervjuerna en svag identifikation till förmedlingen. Att inte ha en närhet till sin organisation förklarar Alvesson (2009) innebär att individen inte kommer kunna finna en tillhörighet. Det leder till att individen då inte kan definiera sig som en del av sin organisation. Vikarierna har nedan i citaten förklarat deras upplevelse av förmedlingen. Citaten från vikarierna har en gemensam rödtråd som handlar om till att vikarierna har en svag identifikation till förmedlingen.

I det här citatet så förklarar vikarien "Anna" att hen bara är i behov när verksamheterna behöver hjälp. Vikarien upplever inte att det finns någon "Vi-känsla" då förmedlingen är för stort. Vikarien har ingen fasttjänst hos förmedlingen utan bara kommer och går mellan olika verksamheter som förmedlingen placerar ut vikarierna till. Men även för att vikarien inte förmedlat att hen ska vara anställd hos förmedlingen i framtiden.

Anna-"Nej, jag tänker mer att man ...frilansar inte ...men jag är bara i behov när de behöver så jag finner inte att det finns någon "vi" känsla, det är för stort. Eftersom jag inte har en fasttjänst, bara kommer och går. Även att jag ska ha en annan tjänst sedan så är det därför"

Jag anser att det inte finns en vi känsla utifrån två orsaker som är först och främst att förmedlingen är för stort för att kunna skapa en samhörighet. Vilket innebär att det kan bli svårt att få en "Vi-känsla" när vikarien inte arbetar så ofta och inte har fasta arbetskollaboratorer. Andra orsaken kan handla om att vikarien inte har framtidsplaner på att arbeta kvar hos förmedlingen i framtiden. Det innebär att vikarien då ser mer till självidentiteten och inte till en organisationsidentitet. Vikarien här kan tolkas som att det finns en utbytbarhet och en känsla av alienation. Vikarien söker efter sig själv som individ i livet och inte till sig själv som en del av förmedlingen. Det finns inte heller någon närhet till förmedlingen då vikarien arbetar ute i verksamheterna.

"Malin" hade hoppats på lite mer stöd men samtidigt så vet vikarien inte hur det då skulle gå till. Den enda kontakten med förmedlingen var när vikarien var på intervju men efter det så har kontakten skett via nätet. Vikarien förklarar att det skulle vara skönt ibland att ha en kontaktperson om det uppstod frågor. Det går idag att kontakta förmedlingen, men vikarien hade velat att någon hos förmedlingen hade checkat av mer hur det går i verksamheterna.

Malin- " Sen hade jag kanske hoppats på lite mer stöd, samtidigt så vet jag inte riktigt hur det skulle vara heller, men i princip den enda kontakten var när jag var på intervju men sen har

allt skett genom nätet. Det skulle vara skönt ibland då att kunna veta att man kanske har en kontaktperson om man hade frågor, nu går det, men om någon hade checkat hur det kanske går mer hade jag uppskattat"

Jag tolkar detta citat till att vikarien vill ha en mer närhet till förmedlingen för att kunna finna ett starkare band till förmedlingen. En personlig relation hade kunnat leda till att vikarien skulle få en starkare identifikation till förmedlingen. Förmedlingen är vikariens primära arbetsgivare men trots det så finns det ingen personlig relation eller en närhet till förmedlingen. Det innebär att vikarien behöver kunna lösa situationer som sker i verksamheterna själv. Vikarien menar att hade varit mer uppskattat om förmedlingen hade gett stöd, visa att de bryr sig om sina anställda. Schultz, Hatch & Larsen (2000) teori om organisationsidentitet kan kopplas samman. Det innebär att vikarien hade haft en identifikation till förmedlingen om det fanns ett upprätthållande inom och utanför förmedlingen.

Citatet nedan förklarar "Agnes" att hen får via SMS besked om vart hen ska arbeta. Vikarien menar att förmedlingen bara sitter på kontoret och skickar efterfrågningar utan att veta att just den personen är bra för de uppdraget. "Agnes" menar att inte förmedlingen känner vikarierna personligen, inte mer än ett namn på en skärm.

Agnes- " Nej men just att man skickas ut och får bara ett sms så , ett sms skickar man ..dem sitter där på kontoret och bara skickar efterfrågningar. Men de vet ju inte att "den här personen" är bra för det där, så henne kan vi skicka på långvick eller ...ja men då känner de väl inte oss som personer. "

Förmedlingen sitter administrativt och ger ut uppdrag till vikarier som har lagt sig tillgängliga. Den som är tillgänglig får ett sms, antingen att vikarierna fått ett jobbpass eller efterfrågning om vikarien kan ta ett jobbpass. Att få ett telefonsamtal får inte vikarierna, då allt sker via nätet. När vikaren får ett SMS om att arbeta i en verksamhet så upplever inte vikarien att förmedlingen valt den vikarien som skulle vara mest lämpad för verksamheten. Vikarien upplever att förmedlingen inte känner vikarierna, vilka de egentligen är och vad för kompetenser de har.

Min tolkning är att det finns en svag närhet till förmedlingen då gemenskapen och identifieringen inte existerar. Vikarierna kan inte identifiera vilka som arbetar hos förmedlingen och förmedlingen upplever vikarien inte veta vilka vikarierna är mer än ett namn. Att vikarierna ska få en gemenskap med förmedlingen är inte något som jag tolkar utifrån vikariernas uttalande att förmedlingen vill. Alvesson (2008) menar att det som är viktigt är just symboliken och den närhet till förmedlingen som är viktig tillsammans med värderingarna. Förmedlingen har ingen närhet till vikarierna och vikarierna har ingen närhet till förmedlingen vilket leder till att det inte finns en upplevelse av tillhörighet för vikarierna.

Nedan så frågar jag, Angelika om "Malin" identifierar sig som en del av förmedlingen då jag upptäckte att förmedlingen inte nämndes något av "Malin" i intervjun. Vikarien förklarar till mig att vikarien inte kan påstå att de finns en identifikation till förmedlingen. Förmedlingen känns avlägsen och därför blir inte det någon identifikation till förmedlingen. Vikarien behöver presentera sig att komma ifrån förmedlingen i verksamheten men annars funderar

inte vikarien så mycket på förmedlingen. Vikarien förklarar att presentationen i verksamheten förmedlar vikarien komma ifrån förmedlingen men det är endast då förmedlingen gör sig synlig. Intervjupersonen ser sig själv och till sina värderingar i verksamheterna.

Angelika- " identifierar du dig som en del av förmedlingen?"

Malin- "Nej, det kan jag nog inte påstå. Jag är en vikarie men samtidigt så kan jag inte påstå att... Ah jag vet inte. förmedlingen känns så avlägsen. Ja man presenterar de men jag tänker inte tanken att jag kommer här och är från förmedlingen. Utan jag tänker att här kommer jag för jag vill göra ett bra jobb för sån är jag som person, så tänker inte på förmedlingen så..."

Jag tolkar citatet till att vikarien har en svag identifikation till förmedlingen utifrån att förmedlingen är avlägsen vilket handlar om dels att vikarien inte arbetar fysiskt hos förmedlingen utan i verksamheterna. Även för att förmedlingen inte som tidigare nämnt har en personlig relation till vikarien. Vikarien presenterar sig som en del av förmedlingen i verksamheterna för att kunna visa sin position för andra i verksamheten men det övergår relativt snabbt till att vikarien ser sig själv till sin personliga identitet. Hur vikarien ser sig själv i relation till verksamheten som vikarien arbetar hos. Det får sin koppling till Alvesson (2009) som menar att individer inte identifierar sig till sin organisation om det inte finns en närhet dit. Alltså väljer vikarien att söka sig till andra identitetskällor som står vikarien närmre.

Som ovanstående citat som jag presenterat får en tydligare förklaring när vi nu ska se till citaten nedan. Det handlar om vad vikarierna identifierar sig till istället för förmedlingen som är vikariernas primära arbetsgivare. "Agnes" förklarar att hen blir en del av verksamheten eftersom att det inte finns någon samhörighet med förmedlingen. Det hade kanske kunnat varit så att vikarien skulle känna att vikarien var mer en del av förmedlingen om vikarien inte hade hoppat runt i olika verksamheter.

Agnes- "Man blir en del av själva verksamheten, för att man inte känner så stor samhörighet med förmedlingen utan där man arbetar. Skulle jag hoppa runt mer så kanske jag hade tyckt att jag var en mer del av förmedlingen"

Som "Agnes" förklarar så tolkar jag som jag tidigare gjort, att det behöver finnas en närhet till förmedlingen för att en identifikation till förmedlingen ska ske. Eftersom att vikarien inte arbetar hos förmedlingen så blir det svårt att finna en identifikation till förmedlingen. Det innebär att vikarien då finner sin identifikation till verksamheterna där det existerar en närhet. Jag tolkar det som att närheten ger en gemenskap som leder till att vikarien kan finna en tillhörighet. Som Alvesson (2009) beskriver så identifierar sig en individ när individen kan finna en tillhörighet till sin organisation.

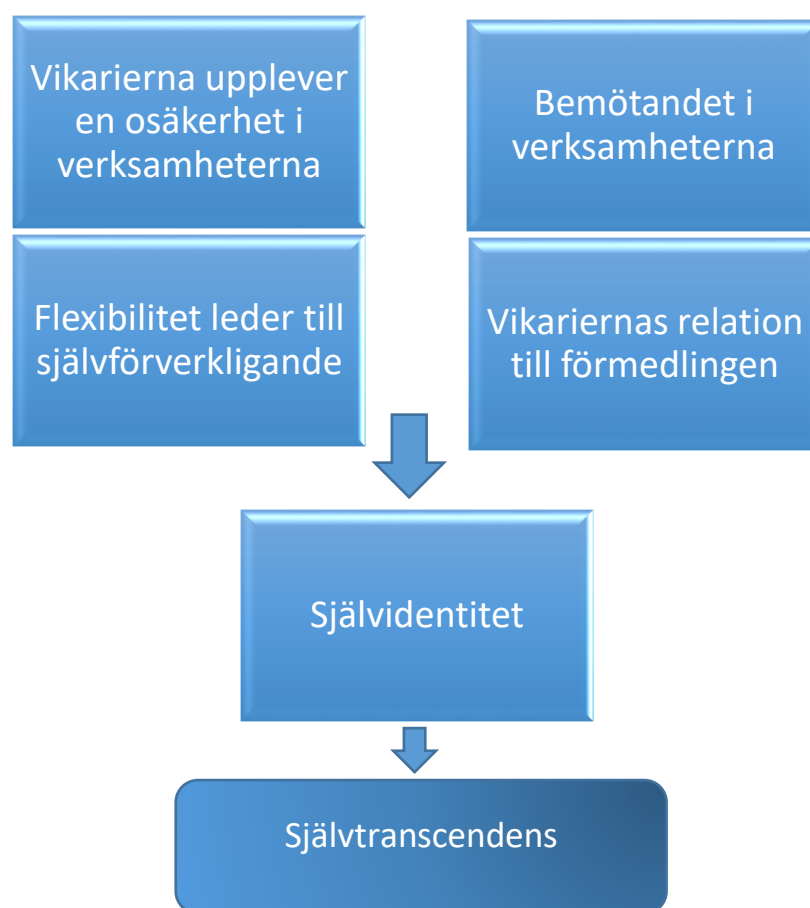
Nedan så förklarar "Narin" att inte förmedlingen känner vikarien personligen då förmedlingen inte har haft en personligkontakt med vikarien efter intervjun. Kontakten som sker mellan förmedlingen och vikarien sker via mail- och telefonsamtal. Även det kan få sin förståelse för varför vikarien finner en svag identifikation till förmedlingen

Narin- "Nej de känner inte mig då jag är vikarie och det känner inte mig personligen. Vi har inte haft kontakt personligen förutom intervjun. Vi har kontakt via mail och samtal"

Jag kan här genom min tolkning se att "Narin" ser sin vikarieposition som att vara oidentifierad av förmedlingen då förmedlingen inte har haft en fysisk kontakt med vikaren förutom vid en intervju. Att vara oidentifierad menar jag att förmedlingen inte har koll på vilka som arbetar hos förmedlingen. Den kontakt som vikarien har med förmedlingen sker via telefonsamtal och mailkontakt. Det tolkar jag är en anledning till att vikarien har en svag identifikation till förmedlingen. Det är för att vikarien inte kan identifiera vilka som arbetar hos förmedlingen och vikarien får inte sin personliga identifikation av förmedlingen. Vilket innebär att vikarien inte har kunskaper om förmedlingens värderingar och blir därmed en svag identifikation. Det kan kopplas till Heide, Johansson & Simonsson (2012) som förklarar att en individ har en organisationsidentitet om det finns värderingar som ligger i individen nära. Så innebär det att en organisation inte har en tydlig identifikation för individen så kommer inte individen att kunna identifiera sig med sin organisation.

Huvudtolkning

Huvudtolkningen skapar en tydlig rödtråd där den fördjupade tolkningen får en ännu mer tydlig sociologisk inriktning. Huvudtolkningen presenterar en helhetsbild från tidigare delar som den här föreliggande studien lyft fram i analysprocessen. Huvudtolkningen för denna studie är "En öppen ryggsäck redo att ta emot nya erfarenheter" där självtranscendens är övergripandet. Arbetsidentiteten för vikarierna handlar om självidentiteten och individualiteten, Det kan förklaras med begreppet självtranscendens för att få en djupare förståelse om vad upplevelsen att vara vikarie är. Jag har tagit fram ryggsäcken som en metafor som förklaras först. Vikarierna ser sin arbetsidentitet som utmanande och utvecklande och därför valde jag att göra en metafor som ska ge en tydligare förklaring. Efter det så förklarar jag självidentitet och avslutar med att förklara självtranscendens.



"En öppen ryggsäck redo att ta emot nya erfarenheter"

Ryggsäcken är vad jag lagt märke till att vikarierna bär med sig hela tiden i verksamheterna i både för- och motgångar. Det spelar ingen roll var vikarierna ska arbeta eller vad för arbetsuppgifter som vikarierna ska utföra, ryggsäcken följer alltid med vikarierna vilket vikarierna själva valt. Ryggsäcken är en del av vikarierna genom hela livet och när det kommer till arbetslivet så är ryggsäcken med för att stärka arbetsidentiteten. Det handlar om en arbetsidentitet där vikarierna ser på sig själva och till vad deras personliga livsmål och värderingar. Samtliga av vikarierna i denna föreliggande studie har jag lagt märke till att det finns ett gemensamt mönster som alla delar. Mönstret handlar om att vikarierna är medvetna om handlingarnas innebörd och att handlingar som vikarierna utför ansvarar vikarierna själva för.

I verksamheterna så är vikarierna medvetna om att deras identitet kommer få tillskrivningar utifrån hur vikarierna handlar gentemot verksamheten. Det är handlingarna som vikarierna själva utför som är reflekterande. Samtidigt så vet vikarierna att de lär sig mycket genom att fånga in hur verksamheterna handlar i olika situationer. Det stärker vikarierna på så vis att vikarierna i framtida handlingar kommer att kunna handla rätt, precis som begreppet självets reflexivitet innebär. Självets reflexivitet är kontinuerligt för vikarierna och vikarierna har reflexiviteten för att kunna fånga upp handlingar. Vikarierna sätter sig själva i verksamheterna och samtidigt förhåller sig till verksamheten. Det är precis det som ryggsäcken handlar om, att lägga ner erfarenheter för framtida handlingar och stärka sin arbetsidentitet.

Om vi ska se till en grundläggande faktor till hur det kommer sig att vikarierna väljer att fånga in andras erfarenheter så kan vi se en koppling till självidentiteten. Självidentiteten handlar om det som vikarierna förklarat i den här föreliggande studien. Självidentiteten handlar om att individen i moderna samhället behöver söka efter sig själv och ta ansvar över sina egna handlingar. Det är precis det som vikarierna gör och hur vikarierna vill stärka sin arbetsidentitet, där ryggsäcken är sorts trygghet till att framtida handlingar kommer bli bra. När vikarierna befinner sig i verksamheter så dyker det upp osäkerhet och en viss stress. Det är vid sådana situationer i verksamheten som ryggsäcken inte har fångat in tillräckligt med erfarenheter och kommer då bli ett motstånd för vikarierna. När vikarierna har fått fler erfarenheter att placera i ryggsäcken kommer troligtvis osäkerheten och stressen att försvinna. Vi kan se det vara som en utvecklingsbana för vikarierna och utvecklingsprocessen blir effektiv för vikarierna då vikarierna har ett förhållande till flexibiliteten. Ryggsäcken som jag tidigare förklarat alltid följer med vikarierna innebär att för varje ny verksamhet så kommer ny kunskap läggas över tidigare erfarenheter. Ibland kan en ryggsäck bli för tung och då ryggsäcken alltid är öppen så behöver vikarierna packa om sin ryggsäck så att det blir en jämnvikt. Då vikarierna är självmedvetna så sker det hela tiden att ryggsäcken packas om. En avslutning för denna metafor är att vikariernas ryggsäck kan tack vare att de är flexibla utveckla sin självidentitet. Vikarierna fyller på sin ryggsäck hela tiden och att stöta på motstånd innebär för vikarierna att kunna hantera motståndet så att mer kunskap kan läggas på tidigare erfarenheter. Vikariernas självidentitet är ett faktum för deras arbetsidentitet som vikarie.

Från teman "*vikarierna upplever en osäkerhet*" och "*vikariernas relation till förmedlingen*". Vikarierna förmedlar att det finns en osäkerhet och en stress när det kommer till arbetsuppgifterna i verksamheterna. Det som dels grundar sig i osäkerheten kommer ifrån att förmedlingen har förmedlat att vikarierna ska vara som en ordinariepersonal. Men när vikarierna befinner sig i verksamheterna så får vikarierna andra besked om vad för arbetsuppgifter en vikarie får och inte får göra. När vikarierna går mellan olika verksamheter så behöver vikarierna positionera sig rätt. Vikarierna behöver själva ta reda på vad för arbetsuppgifter som vikarien ska utföra. Verksamheterna har samma grundrutiner men det finns vissa enskilda arbetsuppgifter som skiljer sig åt i verksamheterna. När en vikarie utför en arbetsuppgift så kan vikarierna höra att just den arbetsuppgiften får inte vikarier utföra eller att verksamheten inte arbetar på sådant sätt. Som Heide, Johansson & Simonsson förklarat så blir det problematiskt om inte det finns en förstådd organisationsidentitet och när organisationens värderingar inte är tydliga. Som en vikarie uttryckte sig väldigt tydligt var att förmedlingen var "Avlägset". Som vikarie hos förmedlingen så behöver vikarierna klara sig själva och det leder till en osäkerhet och stress. Som Alvesson (2009) menar så söker en individ sig till andra identitetskällor om en organisation inte har tydliga värderingar. Trots stressen och osäkerheten så väljer vikarierna att söka sig till andra identitetskällor vilket leder till att stress och osäkerheten inte upplevs för påtagligt för vikarierna. Det som blir ett motstånd för vikarierna handlar alltså om arbetsuppgifterna.

Från temat "*Bemötandet i verksamheterna*". Vikarierna arbetar i olika verksamheter och hur länge en vikarie befinner sig i en verksamhet skiljer sig åt. Ibland kan en verksamhet ha ett större behov av vikarie och ibland så minskar behovet av vikarier. När vikarierna befinner sig i en verksamhet en längre tid så kan vi se att vikariernas upplevelse blir mer positivt än när vikarierna befinner sig kortare tid i en verksamhet. Den positiva upplevelsen handlar om att vikarierna får en tydligare identitet i verksamheterna, både av kollegor och föräldrar. Vikarierna ser sig tillhöra verksamheterna när vikarierna befunnit sig en längre tid och det går i enighet med hur Alvesson (2009) beskriver hur tillhörigheten för en individ är viktig. Att uppleva en tillhörighet på sin arbetsplats leder till organisationsidentitet. Vikarierna vet hur värderingarna och reglerna i verksamheten ser ut vid längre tid hos en och samma verksamhet. Det ger en trygghet att kunna handla i verksamheten utan att bli osäker till sin position. Som även Alvesson (2009) beskriver så sker det en identifiering när värderingar är tydliga.

När vikarierna befinner sig en kortare tid i verksamheterna så blir samspel med verksamheten och föräldrarna ingenting som sker naturligt. Föräldrar och anhöriga till barnen söker inte någon kontakt med vikarierna i verksamheten vid kortare tid i verksamheterna. Det går i enighet med hur Hammarén & Johansson har beskrivit att en individ behöver kunna identifiera andra och att andra behöver kunna identifiera individen. Vikarierna får inte något tillskrivet till identiteten mer än till sociala identiteten som för vikarierna är gruppen: Vikarie. Det som här inte blir positivt är att vikarierna ser till sin personliga identitet och har en form av avgränsning för sociala identiteten. Vikarierna har den personliga identiteten som utgångspunkt, vikarierna är i verksamheterna och handlar från sina egna värderingar. Vikarierna identifierar sig inte med förmedlingen och det har lett till att vikarierna ser till sig själva. Det vi kan se får en förklaring kring hur sociala identiteten blir i verksamheterna vid kortare tid är hur Ahmadi (2000) förklarar att en individ behöver se till identitetsbildningen för att lättare kunna finna en tillhörighet med andra. Vilket vikarierna kan vid längre tid i en verksamhet.

Flexibilitet leder till självförverkligande för vikarierna är ett tema som är mest utmärkande i denna studie. Vikarier som är anställda hos den här förmedlingen behöver kunna vara flexibla. För vikarierna så finns det både numerisk och en funktionell flexibilitet som vikarierna behöver kunna förhålla sig till. Som bemanningsanställd vikarie i förmedlingen så behöver vikarierna kunna gå runt mellan olika verksamheter i kommunen. Det finns en stress för vikarierna när det kommer till att förflytta sig mellan olika verksamheter. Men den stressen är ingenting som leder till att vikarierna inte trivs eller känner något negativt kring. Stressen som finns ser vikarierna endast leda till att de själva utvecklas och får ta lärdom av att bemöta olika verksamheter. Det går i enighet med Aronsson (1983) som beskriver att när en individ möter samhället så möter individen en rad olika värderingar. Individen behöver då konfronteras med värderingarna för att kunna internalisera erfarenheterna.

Vi kan se att flexibiliteten handlar för vikarierna om att få välja själv vilka arbetsdagar och vilka tider på dygnet som fungerar bäst. Det handlar om för vikarierna att kunna kombinera arbetsliv och vardagsliv så att båda delarna fungerar bra. Här kommer vi åt stressen återigen som har med flexibiliteten att göra. Det handlar om att verksamheterna inte har samma behov av vikarier hela tiden och därför varierar behovet. En vikarie förmedlar att "Man är aldrig säker på att man får jobb". Det är precis det som vikarierna behöver kunna förhålla sig till, den numeriska flexibiliteten. Vikarierna behöver kunna anpassa sig till vad verksamheterna har för behov av vikarier och blir då även en funktionell flexibilitet. Vi ser ett samband här med hur Giddens förklarar att människan i moderna samhället behöver kunna vara reflexiv, ökad individualisering och flexibel till sina handlingar. Här så gör sig alltså självvidentiteten synlig utifrån att vikarierna är medvetna om att flexibiliteten leder till att vikarierna kan ta del av många olika perspektiv.

Självtranscendens är övergripande resultatet av analysprocessen och växte fram från Giddens begrepp "självvidentitet". Självtranscendens är hur vikarierna som enskilda individer vill överträffa sig själva och utvecklas. Vikarierna är medvetna om att erfarenheter som vikarierna får ta del av i varje verksamhet leder till att kunna utvecklas. Erfarenheterna fångas in och läggs på tidigare erfarenheter och vikarierna kan då i en ständigprocess överträffa sig själva. Vikarierna vill finna något större än vad som vikarierna innan hade funnit i verksamheterna. Det är ett självförverkligande som aldrig riktigt kan ta slut då vikarierna alltid kan bli mer kunskapsrika och fånga in fler erfarenheter. Det handlar alltså om en ständig process för vikarierna där det inte finns något slut i sökandet efter erfarenheter och att vilja vidga sina perspektiv.

Diskussion

Studiens *syfte* var att undersöka "Hur upplever bemanningsanställda vikarier sin arbetsidentitet" med en hermeneutisk metodansats. Med kvalitativa interjuver som hade dialogen och dess öppenhet i fokus, gav möjligheten till att kunna ge svar på studiens frågeställning och syfte. Huvudtolkningen blev "En öppen ryggsäck redo att ta emot nya erfarenheter". Nedan kommer en diskussion om studiens resultat under rubrikerna *Syfte och frågeställning, tidigare forskning* och *teoretisk och begreppslig referensram*. Det kommer även nedan bli reflektioner kring metodologin och vad som jag finner skulle vara intressant till framtida forskningar.

Resultat i relation till syfte och frågeställning

Syftet med min studie var att få en förståelse hur arbetsidentiteten upplevs av bemanningsanställda vikarier. Min frågeställning handlade om att jag ville undersöka hur och

om personer som arbetar hos förmedlingen upplever sin arbetsidentitet. Min frågeställning var "Hur upplever bemanningsanställda vikarier arbetsidentiteten". I min studie så kan vi se att bemanningsanställda vikariers upplevelse av arbetsidentiteten handlar om självidentiteten. Vikarierna har en närhet till deras sociala identitet som vikarie och inte till vad för tex kön eller vad för ålder som vikarierna har. Det handlar om att andra tillskriver utifrån den sociala identiteten men vikarierna har ett starkare förhållande till sin personliga identitet. Den personliga identiteten har en starkare närhet i verksamheterna för vikarierna utifrån att vikarierna ser till självidentiteten. Vikarierna vill i verksamheterna kunna utvecklas och fånga in andras erfarenheter i verksamheterna för att kunna själva stärka sin identitet. Den sociala identiteten ligger inte lika nära vikarierna då vikarierna inte har ett förhållande till förmedlingen som är vikariernas primära arbetsgivare. Det är inte problematiskt för vikarierna att inte identifiera sig med förmedlingen då självidentiteten är så pass stark hos vikarierna i den här studien. Jag kan se i temat om flexibilitet att flexibiliteten möjliggör för vikarierna att kunna utvecklas och fånga in erfarenheter. Vikarierna reflekterar över sina handlingar och hur andra i verksamheterna handlar. Det gör vikarierna för att kunna utvecklas och vara trygg i framtida handlingar i arbets- och vardagslivet.

Det som är anmärkningsvärt är att vikarierna upplever en osäkerhet som vi kan se i temat "Vikarierna upplever en osäkerhet". Den osäkerheten förmedlar vikarierna inte handla om att det egentligen är något negativt i egentligen, utan mer något som är kul och utvecklande för dem. Även som vi kan se i "Bemötandet i verksamheten" så är det en mindre bra upplevelse till sin upplevelse av arbetsidentitet. Det handlar om att vid kortare tid i verksamheten så blir bemötandet annorlunda än vid längre tid i en verksamhet. Men som helhet av allt som vikarierna förmedlat, så handlar arbetsidentiteten om det som är beskrivet i huvudtolkningen, om självidentiteten. Jag tog fram en metafor om att vikarierna alltid bär med sig sin ryggsäck i verksamheterna utifrån att vikarierna lägger ner alla erfarenheterna i ryggsäcken för att kunna ta med erfarenheter till framtida handlingar.

Resultat till i relation till tidigare forskning

Här kommer jag ta fram fördjupade tolkningarna för att tillämpa tidigare forskningarna som jag lyfte fram i tidigare forskningars avsnittet.

Vikarierna upplever en osäkerhet i verksamheterna

Den tidigare forskningen som McInnes & Corelly (2012) har tagit fram visar på att en identitet behöver kunna upprätthållas och individen ska kunna möjliggöra jaget. Att möjliggöra jaget handlar om att skapa sig själv i relation till världen genom presentationer av sig själv. Till koppling till föreliggande studie så ser vi att vikarierna vill påvisa sin arbetsidentitet positivt för verksamheten genom att utföra arbetsuppgifter. Det som blir en osäkerhet för vikarierna handlar om att alla verksamheter har liknande rutiner men kan skilja sig åt vad för arbetsuppgifter som en vikarie ska och får utföra. Även så finns det regler och rutiner i verksamheterna som skiljer sig åt i alla verksamheter på något sätt. Det leder till att vikarierna får tillsäkringar om vikarierna gör något verksamheten inte brukar göra. Som Jonsson & Gelin (2012) förklarar så blir det en osäkerhet när en konsult ofta byter arbetsplats. Vikarierna byter ofta verksamhet och vikarierna blir därför osäkra till sina positioner i verksamheten och vad för arbetsuppgifter som ska göras. Det leder till att vikarierna finner en främmande känsla till verksamheterna där osäkerheten blir att vikariernas position blir otryggt. För att vikarierna upplever ett ökat presentationskrav och det blir en upplevelse av alienation och en utbytbarhet. Det får en bra förklaring om vi ser till Olofsson & Augustsson (2008) som beskriver att konsulter som ofta byter kundföretag behöver kunna ställa om sig hos varje kundföretag. Kundföretag har större förväntningar över konsulterna,

Konsulterna upplevs inte ha samma kompetenser som ordinariepersonalen och det leder till en osäkerhet.

Konsulterna har inte möjligheter till att kunna få förändra arbetsuppgifterna hos kundföretaget. I den här studien så har förmedlingen har framfört att vikarierna ska kunna på något vis kunna ersätta en ordinariepersonal men ändå finns det vissa arbetsuppgifter som inte vikarierna ska göra och det är det som blir en osäkerhet för vikarierna. Utifrån att vikarierna upplever att det krävs att kunna visa sina framfötter i verksamheterna så blir det ostabilt läge då vikarien ska arbeta men är begränsad att göra vissa arbetsuppgifter beroende på vilken verksamhet vikarien befinner sig i.

Bemötandet i verksamheterna

McInnes & Corlett (2012) menar att en individ behöver upprätthålla identiteten ständigt då en identitet inte är något som är fasthållet. Det är något individen behöver ha en strävan över att kunna upprätthålla. Min studie visar på att vikarierna är självmedvetna om identiteten och vikarierna vill upprätthålla sin identitet. Vikarierna har sin arbetsidentitet i ett förhållande till självidentiteten och det innebär att vikarierna strävar efter att få upprätthålla sin identitet. McInnes & Corlett (2012) beskriver också att en individ behöver vid påtryckningar av andra se till performativt identitetsarbete. Det handlar om att det finns sociala, personliga och rådande förväntningar som ska upprätthållas så identiteten blir rätt tillskrivet. Ett identitetsarbete kan även innebära att det finns maktförhållanden som påverkar hur en individ upprätthåller sin identitet. I resultat till min studie så ingår vikarierna i maktförhållanden som ger sin förklaring till McInnes & Corlett (2012) beskrivning ovan. Det existerar maktförhållanden i verksamheterna och vikarierna behöver performativt identitetsarbete för att kunna uppfylla förväntningar. Vikarierna ska alltså placera sig rätt i verksamheterna och handla så som verksamheten förväntar sig. Vikarierna har svårt att uppfylla förväntningarna som finns när vikarierna endast befinner sig en kort tid i verksamheten. Bemötandet med verksamheten och föräldrar och anhöriga blir vid kortare tid i verksamheten inte erkänt. Vi ser det få en koppling till George & Chattopadhyay (2005) som skriver om identitetsuppbyggnad. Identitetsuppbyggnad kan ske när en konsult befinner sig en längre tid hos ett kundföretag. Den identitetsuppbyggnaden blir möjlig vid längre tid hos ett kundföretag då det skapas relationer och andra kan tillskriva mer till konsultens identitet.

Flexibilitet leder till självförverkligande för vikarierna

Olofsdotter (2008) skriver om hur flexibilitet har olika innebörder beroende på vem personen i fråga är. Att förhålla sig till flexibiliteten handlar om att kunna positionera sig rätt. Som Olofsdotter (2008) menar så behöver bemanningsanställda anpassa sig till flexibiliteten. Det finns en numerisk flexibilitet som handlar om att kunna skifta arbete och anpassa sig när behovet av bemanningsanställda ökar. Funktionella flexibiliteten förklarar Olofsdotter handla om att bemanningsanställda ska kunna anpassa sig och variera sina arbetsuppgifter. Vi kan se att vikarierna i föreliggande studie förhåller sig mellan numeriska- och funktionella flexibiliteten. Vikarierna arbetar hos olika verksamheter och behöver då kunna anpassa sig till verksamhetens regler och rutiner. Verksamheterna har grundläggande likheter när det kommer till rutiner, värderingar och regler men kan även skilja sig åt. Vad vikarierna får göra för arbetsuppgifter hos en verksamhet kan se annorlunda ut i andra verksamheterna. Det går i enighet med hur Jonsson & Gelin (2012) beskriver att bemanningsanställda inte har möjligheter till att kunna påverka sina arbetsuppgifter.

Olofsdotter (2012) skriver om hur en konsult ska i förhållande till flexibilitet även kunna ta beslut om personliga prioriteringar. Att vara flexibel handlar om självständighet och en ökad kontroll över vardags- och arbetsliv (Olofsdotter, 2012:10). Det får en koppling till den här studien då det finns en betydelse för vikarierna när det kommer till flexibiliteten. Vikarierna har flexibiliteten nära utifrån att kunna kombinera arbete- och vardagsliv. Jonsson & Gelin (2012) skriver att bemanningsanställda inte har kontrollen över sitt arbetsliv när det kommer till konsulternas arbetssituation. Bemanningsföretaget placerar ut konsulterna och konsulterna kan inte påverka vart konsulterna ska arbeta. Här finns det en koppling till vikarierna i den här studien då vikarierna inte har kontroll över sin arbetsplats. Den kontroll som vikarierna inte har när det kommer till flexibiliteten handlar om att förmedlingen placerar vikarierna till olika verksamheter. Den kontrollen är ingenting som vikarierna anser vara problematiskt utifrån att det leder till kunskapsöverföring och ökar erfarenheterna. Som Olofsdotter (2008) skriver så vill bemanningsanställda få fler kompetenser och utvecklas så att arbetsidentitet blir stärkt. Det innebär att flexibiliteten gör det möjligt för bemanningsanställda att utvecklas. Vi ser i den här studien att vikarierna kan även till flexibiliteten lära sig att vara självständiga, lösa situationer och problem som uppstår. Det är positivt för vikarierna att hamna i motstånd då vikarierna kan självförverkliga sig själva tack vara det. Det är det som är starkt gemensamt för samtliga vikarier i den här studien.

Vikariernas relation till förmedlingen

Den tidigare forskning som Ashforth & Kreiner (2004) menar att alla människor har ett behov av att kunna identifiera sig med sin organisation för att finna en form av tillhörighet. Om en organisation inte skulle uppfylla att anställda har en samhörighet med organisationen så blir det en av-identifikation. Vikarierna i den här studien har ingen tydlig identifikation till förmedlingen som är vikariernas primära arbetsgivare. Förmedlingen är avgränsad från vikarierna och det handlar om att den enda kontakten som finns sker via mail- och telefonkontakt. George & Chattopadhyay (2005) lyfter fram att konsulter finner en organisationsidentitet när det finns en närhet till organisationen. När en konsult arbetar hos flera än en organisation så kan konsulten finna identitet till flera än en organisation, om det finns en samhörighet. Vi kan se i den här studien att vikariernas relation till förmedlingen är avgränsad då förmedlingen inte finns fysiskt hos vikarierna då vikarierna inte arbetar hos förmedlingen utan i verksamheterna. Vikarierna har en icke identifiering till förmedlingen men det är ingenting som vikarierna upplever vara problematiskt. Vikarierna söker sig till verksamheterna och ser till andra identitetskällor som handlar om relationen till verksamheterna och erfarenheterna som blir i verksamheterna.

Teoretiska och begreppsliga referensramen

Den teoretiska och begreppsliga referensramen har varit till en betydelsefull del för denna studie då det har lett till att det blivit en större förståelse för vikariernas upplevelse av arbetsidentiteten. Från samtliga teman i fördjupade tolkningen så kan vi se kopplingar till teoretiska och begreppsligareferensramen. I huvudtolkningen så finns synligadrag av Giddens (1997) teori om självidentiteten där allt grundar sig i begreppet kring identitet. Den teoretiska och begreppsliga referensramen är hämtad ifrån sociologiska och socialpsykologiska forskare som ger samtliga teman i fördjupad tolkning en koppling till varandra.

Giddens (1997) teori om självidentiteten i moderna samhället var en avgörande teori för att jag skulle kunna förklara hur arbetsidentiteten för vikarierna upplevs. Vikarierna är självmedvetna om sina handlingar och är i steget för att kunna utvecklas som enskilda individer. Även hur vikarierna menar att deras handlingar påverkar hur andra ser och

tillskriver vikariernas identitet. Det handlar om reflexivitet som är en del av Giddens (1997) teori om självidentitet. Vikarierna vill finna sig själva i samhället och vara beredda på framtida handlingar. Som Giddens (1997) menar så finns det en tydlig logik i hans teori men jag tror även att vi behöver tillägga att det även finns psykologiska faktorer som är med och påverkar individen. Begreppet, självidentitet och reflexivitet är väletablerade och starka vilket ledde till att Giddens (1997) teori kändes tillförlitligt till den här föreliggande studien. Jag kan placera teorin till dagens moderna samhälle om hur varje enskild individ vill utveckla sig själv för att bli det bästa jaget.

Aronssons (1983) teori ger en förklaring till hur individualiteten och erfarenheter kan kopplas samman. Aronsson (1983) menar att människan utvecklar sig själv och sin egna historia utifrån att människan ser till andras erfarenheter för att utvecklas själv. Vikarierna ser sig själva i verksamheterna och tar med erfarenheter för att vara förberedd för framtida handlingar. I verksamheterna så handlar det om att vikarierna ser till hur andra gör för att kunna själv lära sig inför framtida handlingar och sedan kunna tillägga nya erfarenheter på tidigare erfarenheterna. Aronssons teori har en socialpsykologisk inriktning och ger en enkel men tydlig förklaring för hur individen fångar in erfarenheter för att kunna utvecklas själv.

Vikariernas sociala identitet i verksamheterna är vad vikarierna inte själva kan hantera då det sker med hjälp av olika tillskrivningar utifrån att en identitet inte är något fastställt utan förändras beroende på vilken kontext det handlar om Hammaren & Johansson (2009). Sociala identiteten för vikarierna är deras sociala grupp, vikarie. Det innebär alltså att oavsett hur mycket erfarenheter som vikarierna väljer att fånga in så kommer inte de bli en förändring för hur deras identitet påvisas vid ett första möte med verksamheten. Sociala identiteten kommer alltid finnas då det inte är någonting som vikarierna kan ställa sig utanför. Vikarierna kan lära sig hur dem kan hantera första mötet i verksamheterna men inte hur andra tillskriver vikarierna. När vikarierna har varit en längre tid i verksamheterna så kommer verksamheten kunna ge fler tillskrivningar till den sociala identiteten. Det blir vid en längre tid i verksamheten en trygghet för både andra i verksamheten och för vikarierna. Här så blir det en koppling till Ahmadi (2000) för att ge en större förståelse hur identiteten sätts till olika nivåer beroende på situation. När vikarierna befinner sig i en verksamhet så kommer den subjektiva-personliga identiteten hamna på en nivå där vikarierna ser på sig själva som vikarie då samspelet med andra i verksamheten tillskriver vikarierna till att just vara - vikarie. Den objektiva- personliga identiteten är hur andra i verksamheten tillskriver vikarien egenskaper, förväntningar.

Förväntningarna får sin förklaring till vad det handlar om att vikarierna är osäkra till arbetsuppgifterna. Förmedlingen och verksamheterna ger olika besked om vad vikarien ska utföra för arbetsuppgifter. När vikarierna befinner sig en osäker situation i verksamheterna så kan man koppla in Ahmadi (2000) teori om identitetsbildningen. Ahmadi (2000) beskriver att en identitetsbildning blir när individen befinner sig i motgångar och därför så blir identitetsfrågan aktuell för individen. Vikarierna behöver i sådana här osäkra situationer när de inte vet vad för arbetsuppgifter som ska göras ifrågasätta sig själva och sin position i verksamheten. Vikarierna menar att det leder i sådana här situationer till att kunna själva lösa situationen, visa framfötterna och vara extra trevlig för att rädda situationen. Vi kan se här att vikarierna i sådana här situationer är i förändring på en social och i en individuell nivå då vikarierna behöver hitta sig själva i verksamheten och för att hitta en tillhörighet i sociala omgivningen i verksamheten. Denna situation kan även kopplas till social och personlig identitet som Giddens (2003) har förklarat handla om att en individ ser sig till personliga

identitet och andra ser individen som en social identitet. Därför behöver vikarierna i en osäker situation i verksamheterna upprätthålla sin sociala identitet. För att tillskrivningarna ska bli som vikarierna önskar och för att personliga identiteten ska kunna utvecklas av erfarenheterna.

Osäkerheten i grund och botten handlar om att vikarierna inte har en närhet till förmedlingen och inte heller till verksamheterna, speciellt inte vid kortare tid i en verksamhet. Vikarierna går runt mellan olika verksamheter ofta och det leder till att vikarierna inte får ett grepp om verksamheterna och vad verksamheternas värderingar är. Precis som Alvesson (2009) menar med att det krävs tydliga värderingar för att en individ ska kunna identifiera sig till sin organisation. Det finns en koppling till hur vikarierna blir osäkra i verksamheterna. Värderingar, regler och rutiner förändras hela tiden beroende på i vilken verksamhet vikarierna befinner sig i. Alvesson (2009) lyfter även fram en tydlig koppling till osäkerheten genom att beskriva hur en individ behöver ha en närhet till organisationen för att kunna identifiera sig. Vikarierna har ingen närhet till förmedlingen och inte heller till verksamheterna. Osäkerheten grundar sig alltså i att vikarierna inte har en närhet till förmedlingen eller verksamheten. Det vi dock vet är att vikarierna finner en gemenskap med verksamheten när vikarierna är i en verksamhet i en längre tidsperiod. Vi ser att Heide, Johansson & Simonsson (2012) menar att en organisation får sitt värde genom att individen tillskriver organisationen på samma sätt som individen tillskriver andra. Det kan kopplas samman med hur vikarierna då finner en tillhörighet till verksamheten vid längre tid i samma verksamhet. Det krävs alltså ett samspel och identifieringar för att kunna komma åt närheten i verksamheterna och att kunna identifiera sig med en verksamhet. Vikarierna kan positionera sig rätt i verksamheten och inte vara osäkra till vad verksamheten förväntar sig av vikarien.

Metodologiska reflektioner

Hermeneutiken har varit till stor hjälp i denna studie då hermeneutiken har varit som stöd för att finna vikariernas upplevelse kring arbetsidentiteten. Hermeneutiken är en tydlig och förståelig process för att jag skulle kunna finna djupet av datainsamlingen i analysprocessen. Den hermeneutiska spiralen är en tydlig förklaring kring hur analysprocessen gick tillväga för att finna mönster, det skedde genom att jag såg till delarna och helheten i en process. Jag kunde tydligt se hur min förståelse ökade för varje nytt steg i analysprocessen. Mönster som med hjälp av teoretiska och begreppsligareferensramen ledde till att det växte fram en större förståelse för vikarierna.

Tidigare erfarenheter från hermeneutiska studier har varit positiva till att i analysdelen får en tydlig och bra inblick i tolkningarna utifrån att man får se citat. Det som varit mest analyserbart med att använda hermeneutiken som metodansats är intervjuerna. Forskaren ska vara försiktig med att inte leda frågorna efter vad som eftersöks och inom hermeneutiken så ska forskaren nå horisontsammansmältning. Det sker när forskaren har en öppenhet och är i en dialog med intervjudeltagaren. Det är någonting som jag fått nya erfarenheter av och kan till nästa gång göra annorlunda, trots att intervjuerna gick bra och att vi hade en dialog, så kan jag alltid förbättra min teknik för att hålla i intervjuer.

Metodens kvalitetskriterier var enkelt att fullfölja genom hela studiens process utifrån att jag var påläst innan och läste igenom kvalitetskriterierna när jag kände för det. Kvalitetskriterier är till för att studien ska stärkas och bli mer tillförlitlig.

Del/helhetskriteriet- Som tidigare nämnt så ska forskaren inom hermeneutiken söka efter tolkning som ska vara en hjälp till att man i helheten kan finna delarna och vise versa. Jag har noggrant jämfört alla tolkningarna med varandra för att huvudtolkningen ska bli helhetsförståelse för delarna (Ödman, 2016:110).

Språkligakriteriet- Språket i studien har en tydlighet och en enkelhet för att kunna förmedla fram det som är tänkt med studien. Jag ville ge läsaren en möjlighet till att själv kunna tolka utifrån sin förförståelse för att öka kvalitén för min studie. Den här studien har i resultatdelen tagit fram citat för att läsaren ska få en större förståelse över vad mina tolkningar kommer ifrån (Ödman, 2016:123).

Öppenhetsprincipen- Den mest övergripande principen inom hermeneutiken är vad Gadamer menar är öppenheten, jag ska kunna placera mig sig själv i studien för att kunna vara kritisk. Jag valde att redovisa min förförståelse då det kommer ge läsaren en lättare förståelse för studien. Öppenhetsprincipen stärker den ärlighet som en studie måste ha där jag visar steg för steg hur studien byggts upp i en process till att bli det resultat som framkommit (Dahlberg, Dahlberg & Nyström, 2007:277–278).

Validitet -Studien har haft en noggrann struktur för att uppnå vetenskaplig tillförlitlighet då studien har sett till att det inte ska finnas motsägelser till tolkning och data. Samt att det ska finnas en tydlig förankring i data som gör studien valid.

Egna reflektioner och förslag på framtida forskning

Frågeställningen och syftet som jag skapade till min studie blev till då jag har ett relativt stort intresse till arbetslivet i helhet. Sociologi är även ett område jag finner ge logiska förklaringar till hur man kan se till olika perspektiv i samhället. Det var därför jag valde att skriva en studie med ett sociologiskt perspektiv. Studien har funnit empiri med öppna intervjuer och resultatet skapades efter tolkningsarbetet. Att få svar på min frågeställning och syftet med studien var lämpligt att ha till ett sociologiskt perspektiv till studien. Då vi inom sociologisk vetenskap ser till samhället och sociala identiteter, samspel till dess strukturer i moderna samhället. Förförståelsen (se "förförståelse") som jag hade vid början av studien var att jag tänkte att det skulle vara mindre bra aspekter kring hur man upplever sin arbetsidentitet som vikarie. I skrivande stund så är min förförståelse mer positiv och har skapat mig ett nytt perspektiv till vikarier och vikariernas positioner i verksamheterna.

Intressanta funderingar som vuxit fram under studiens process som är förslag till framtida forskning är att det skulle vara intressant att undersöka hur verksamheterna tillskriver vikariernas arbetsidentitet. Det för att kunna se om det finns en förklaring till hur det kommer sig att vikarierna upplever sin arbetsidentitet utifrån vad denna studie fick fram i datainsamlingen. Men även om upplevelsen skiljer sig åt att vara heltidsanställd hos förmedlingen. Den här föreliggande studien handlar om timanställda och det hade därför varit intressant att se om heltidsanställda förmedlar något annat.

Litteraturlista

- Ahmadi, N. (2000). "Kulturell identitet i gungning". I: Allwood, C.M & Franzen, C.E. (red) (2000). *Tvärkulturella möten. Grundbok för psykologer och socialarbetare*. Stockholm: Natur och kultur
- Alvesson, M (2009). *Organisationskultur och ledning*. Malmö: Liber
- Aronsson, G. (1983). *Arbetets krav och mänsklig utveckling. Socialpsykologisk arbetslivsforskning*. Författarna och bokförlaget Prisma
- Bindning, L.L & Tapp, D.M (2008). *Human understanding in dialouge: Gadammers recovery of the genuine" Nursing Philosophy*, 9, S.121-130.
- Dahlberg,K, Dahlberg, H & Nyström, M. (2007). *Reflective lideworld research*. Lund: Studentlitteratur. S. 276-289.
- Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken. För småsakliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Studentlitteratur: Lund
- Giddens, A. (2003). *Sociologi*. Studentlitteratur: Lund
- Gini,A. (1998) *Work, Identity and self: how we are formed by the work we do*. Journal of business ethics. Vol. 17. Pp. 707-714
- George, E & Chattopadhyay, P.. (2005). One foot in each camp: The dual identification of contract workers. *Administrative Science Quarterly*, 50(1), 68-99
- Hammaren, N & Johansson, T. (2009). *Identitet*. Malmö: Liber
- Heide, M, Johansson, C & Simonsson, C (2012) *Kommunikation i organisationer*. Malmö: Liber
- Jonsson, C-M & Gellin, L. (2012). *Bemanningsbranschens sociala pris*. Stockholm. Landsorganisationen i Sverige
- Kreiner, G-E & Ashforth, B-E (2004). *Evidence toward an expanded model of organizational identification author*. Jorunal of organizational behavior. Vol. 25. No 1. pp. 1-27
- McInnes, P & Corlett, S. (2012). *Conversational identity work in everyday interaction*. Scandinavian Journal of management. Vol. 28. No 1
- Olofsdotter, G & Augustsson, G. (2008). *Uthyrda konsulter från bemanningsföretag: Främling eller outsider?*.
- Olofsdotter, G. (2008). *Flexibilitetens främlingar- om anställda i bemanningsföretag*. Doktorsavhandling. Sundsvall: Mittuniversitetet
- Olofsdotter, G (2012). *The staircase Model. Labor control of temporary agency workers in a swedish call center*. Nordic Journal of working life studies. Roskilde. Vol.2 Pp. 41-59
- Patton, M.Q (2002). *Qualitative research & evaluation methods. Thousand Oaks, London & New Delhi: Sage publications*. S.230-246

Schultz, M, Hatch, M.J & Larsen, M (2000) *The expressive organization. Linking identity, Reputation and the corporate Brand*. Oxford: Oxford University Press

Trost, J. (2014). *Att skriva uppsats med akribi*. Lund: Studentlitteratur

Walter, L (2012). *Matchningsfabriken*. Arbetsmarknad och arbetsliv. Vol 18. Pp 35-50

Ödman, P-J. (2016). *Tolkning, förståelse, vetande. Hermeneutik I teori och praktik*. Göteborg: Nordstedts

Elektroniska Referenser:

Bemanningsföretagen (2016) *Årsrapport*. Hämtad April 2018 från:
(https://www.bemanningsforetagen.se/storage/ma/8944925742354fab9144fa5cec8f31f0/7c14019c8e46491bbb3e45063b365e7d/pdf/EF4482F6BC916D083633B1D17BBA29F31E79330D/Arssrapport_2016_slutlig.pdf)

(Gustavsson, D (2013, 3 juni) *Bemanningsföretag är inte något för alla*. Skånska dagbladet (SKD) . Hämtat ifrån www.skd.se

Landsorganisationen (u.å). *Ett val om trygghet för vanligt folk*. Hämtad 18/05/14
http://www.lo.se/start/det_gor_lo/val_2018

Vetenskapsrådet (2012). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet. Hämtad april 2018 från:
[Http://www.codex.vr.se/texts/HsFR.pdf](http://www.codex.vr.se/texts/HsFR.pdf)

Vikarieförmedlingen, (2018) *Vikarieförmedlingen söker vikarier till förskolan*. Hämtad 18/05/14
<http://recruit.visma.com/External/OJCustomer3/Assignmentview.aspx?guid=CEFBAB33-EE30-432E-8923-6031EEC22CA1&templateid=0>

Bilaga 1

Hur upplever bemanningsanställda vikarier arbetsidentiteten?

Jag heter Angelika Stenberg och studerar på Mälardalens Högskola i Västerås där jag ska skriva en C-uppsats i sociologi/socialpsykologi. Jag har valt att skriva om upplevelsen hos subjekt som är bemanningsanställda hos vikarieförmedlingen för barn och omsorg då bemanningsanställda i Sverige har ökat stort sedan 1990-talet. Bemanningsanställda har inte samma villkor som ordinariepersonal och det är ett problem då det blir fler otrygga anställningar i Sverige som kan leda till ohälsa.

Det här är ett informationsbrev som är till intervjudeltagare som ska delta i att vara en del av den empiri som ska fångas in för att kunna få fram "hur upplever bemanningsanställda vikarier inom barn och omsorg arbetsidentiteten?". Det är en kvalitativ studie som har en hermeneutisk metodansats där man vill via dialogen få en förståelse över det fenomen man är intresserad av. En fördjupad förståelse och en större inblick i fenomenet som sker genom att tolka inhämtat datamaterial. Den här studien kommer att ha 5 personer som blir intervjudeltagare och kommer att spelas in om det sker ett godkännande av intervjudeltagaren. Intervjun kommer ta minst 30 minuter att genomföra och vill lyfta att intervjudeltagarna har all rätt till att avbryta sin medverkan. Intervjudeltagaren kommer även att koda om av mig då samtliga är anonyma intervjudeltagare. Mer om etiska principerna och om studien kommer att lyftas fram innan intervjun påbörjas.

Vid frågor eller funderingar så kontakta gärna mig

Angelika Stenberg

Aangelikas@hotmail.com

076-XXXXXXX

Tack på förhand!

Bilaga 2

Intervjumall

Inledning

Presentation av mig själv och studien

Gå igenom etiska principerna och fråga om det är ok att spela in intervjun (Skriva under ett papper)

Allmänt

-Vad arbetar du med?

-Vad är din ålder?

-Hur många år har du arbetat hos Vikarieförmedlingen?

-Vad fick dig att söka till Vikarieförmedlingen?

-Var det som du tänkt dig att arbeta som Vikarie inom barn och omsorg?

-Hur många olika förskolor har du varit på under din tid hos Vikarieförmedlingen?

Identitet

-Hur identifierar du dig som person när det kommer till arbete?

-Identifierar du dig som en del av Vikarieförmedlingen?

-Hur blir bemötandet när du kommer till nya förskolor som du inte tidigare varit på/mer sällan (Välkomnande?)

-Upplever du att du är delaktig i Vikarieförmedlingens mål och värderingar?

-Upplever du att Vikarieförmedlingen vet vem du är?

-Är du stolt över att vara vikarie inom barn och omsorg?

-Hur väl har du koll på vem som är din chef och övriga på Vikarieförmedlingen? Namn?

-Känner du att du kan utvecklas och påverka på din arbetsplats? (Kompetenser)

-Upplever du att du är behövd som vikarie? (Eller känner du dig okänd, oviktig?)

-Hur förklarar du vad du arbetar med?

-Känner du att du är den som du identifieras som på fritiden på arbetsplatserna?

-Hur upplever du att föräldrar/anhöriga bemöter dig?(Skillnad på nytt ställe eller ett ställe man varit längre på?)

Arbetet

-Trivs du att vara vikarie inom barn och omsorg? (om nej, varför?)

-Finner du en gemenskap när du är och arbetar på förskolorna?

-Hur upplever du att vara på olika arbetsplatser?

-Hur upplever du längden på "uppdragen"? (Finns det något positivt/negativt?)

-Hur är det att gå in i en arbetsroll som vikarie och inte känna någon på arbetsplatsen?

-Har du varit med om en incident och fått den hjälp/stöd du behöver?

Övrigt

-Skulle du vilja förmedla fram något mer?

-Har du några frågor till mig?

Tackar så ödmjukast för att du ville dela med dig