



**BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA VT 2014**

Institutionen för industriell ekonomi

*Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation*

---

TIMVIKARIERS FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR UTVECKLANDET AV  
YRKESKOMPETENS

---

KANDIDATARBETE I PEDAGOGIK

---

Författare: Sara Sjöström  
Handledare: Rose-Marie Olsson

**Blekinge Tekniska Högskola**  
Institutionen för industriell ekonomi

**Arbetets art:** Kandidatarbete i pedagogik, 15 hp

**Titel:** Timvikariers förutsättningar för utvecklandet av yrkeskompetens

**Författare:** Sara Sjöström

**Handledare:** Rose-Marie Olsson

**Datum:** 2014-06-03

**Abstrakt:** Studiens syfte var att tillför mer kunskap kring vilka förutsättningar timanställda inom vården upplever finns för att utveckla yrkeskompetens. Frågeställning i studien var: hur upplever timvikarier sina förutsättningar att utveckla yrkeskompetens? Den datainsamlingsmetoden som användes för att svara på syftet och frågeställningen bestod av narrativa dagböcker som kompletterades med intervjuer. Ansatsen var hermeneutisk, då det är timvikariernas egna upplevelser kring de förutsättningar som är fokus. Resultatet visade att det fanns olika förutsättningar till utvecklandet av yrkeskompetens och att många av dessa relaterades till det sociala stödet som var en av förutsättningarna. Denna studie tillför kunskap kring de oklarheter som finns kring timanställdas arbete och vilka deras förutsättningar för utvecklandet av yrkeskompetens är. Studien tillför även kunskap kring timvikariernas upplevelse av de olika förutsättningar som finns för att utveckla yrkeskompetens.

**Nyckelord:** Lärande, socialt stöd, timvikarie, utveckling, yrkeskompetens.

**Blekinge Tekniska Högskola**  
Institutionen för industriell ekonomi

**Course:** Bachelor's Thesis in Education, 15 hp

**Title:** The hourly employee's prerequisites for development of vocational competence

**Författare:** Sara Sjöström

**Handledare:** Rose-Marie Olsson

**Datum:** 2014-06-3

**Abstract:** The purpose with this study was to bring clarity and knowledge to what potential there is for hourly employees in health to development professional competence. The issue in this study was: How does hourly employees experience their potential to develop professional competence? Narrative diaries and interviews was the methods that collective the data, this two were used to answer the purpose and the issue of the study. The approach was hermeneutic, since the focal point was on the hourly employees own experiences about the prerequisites. The results of the study showed that there were different elements for the prerequisites to develop professional competence and that many of these were related to social support, that was a part of the prerequisites. This study adds knowledge about the uncertainties that are around the hourly employees work and their conditions for develop professional competence. The study also bring knowledge about hourly employee's experience of various conditions to develop professional skills.

**Keywords:** Development, hourly employment, learning, professional skills, social support.

# Innehållsförteckning

<b><u>Inledning</u></b> .....	5
<b><u>Tidigare forskning</u></b> .....	6
<u>Psykiska faktorer</u> .....	6
<u>Flexibilitet på arbetsplatsen</u> .....	6
<u>Utbildning och utveckling</u> .....	6
<u>Socialt stöd</u> .....	8
<b><u>Problemformulering</u></b> .....	9
<u>Syfte och frågeställning</u> .....	9
<b><u>Bakgrund</u></b> .....	9
<u>Yrkeskompetens</u> .....	9
<b><u>Teorier</u></b> .....	10
<u>Illeris tre dimensioner om lärande</u> .....	10
<u>Situerat lärande</u> .....	10
<b><u>Metod</u></b> .....	11
<u>Vetenskaplig ansats</u> .....	11
<u>Datainsamling</u> .....	13
<u>Urvalet och beskrivning av respondenterna</u> .....	14
<u>Genomförandet av dagböckerna</u> .....	14
<u>Intervju genomförande</u> .....	14
<u>Databearbetning</u> .....	14
<u>Etiska överväganden</u> .....	15
<u>Validitet och reliabilitet</u> .....	15
<b><u>Resultat</u></b> .....	16
<u>Socialt stöd</u> .....	16
<u>Kunskapsdelning</u> .....	17
<u>Informationsspridning</u> .....	18
<u>Repetition</u> .....	19
<u>Anpassning</u> .....	19
<u>Feedback</u> .....	20
<u>Resultatsammanfattning</u> .....	20
<b><u>Tolkning</u></b> .....	21
<b><u>Diskussion</u></b> .....	23
<u>Sammanfattning av studien</u> .....	25
<u>Förslag på fortsatt forskning</u> .....	25
<b><u>Referenser</u></b> .....	26
<u>Bilaga 1</u> .....	28
<u>Bilaga 2</u> .....	29
<u>Bilaga 3</u> .....	30

## Inledning

Arbetsklimatet världen över har under de senaste åren förändras drastiskt till en allt mer flexibla arbetsmarknad, där otrygga anställningar har blivit allt vanligare. Olika former av otrygga anställningar har blivit en viktig del i att kunna sysselsätta arbetslösa och få ut dem på arbetsmarknaden (Münchhausen, 2008). Projektanställningar, visstidsanställningar och behovsanställning är några utav de anställningar som under en kort tid spridit sig över arbetsmarknaden. Dessa otrygga anställningar menar Jalali och Wingborg (2013) är utformade för att organisationer ska slippa tillsvidareanställningar och lättare kunna säga upp anställda samt så har ökningen påverkat att tillsvidareanställning blivit sällsyntare. Münchhausen (2008) menar att dessa otrygga anställningar fyller en viktig funktion och skapar flexibilitet på arbetsmarknaden, då de kan tillsättas på ett enkelt sätt när ordinariepersonal blir sjuka eller när det behövs. Det finns dock antagande om att otrygga anställningar endast gynnar organisationen i form av ekonomisk tillväxt och att organisationen inte bryr sig om sina anställda (SEKO, 2012). Bemanningsföretagen som är de organisationer som framförallt har otrygga anställda menar att denna form av anställning är positiv. De menar att otrygga anställningar skall öka kompetensen på organisationen, genom att de personer som passar bäst på ett arbete ska få arbeta. Flexibiliteten som finns i relation till dessa anställningar skapar också kompetensutveckling. Formen av anställning ska leda till ökad kompetensutveckling och bidra till större möjligheter för dessa personer att få anställning (Nordin, 2013, 5 september). Forskning visar dock främst på negativa effekter med att ha en otrygg anställning och allra värst är de för timanställda. Otrygga anställningar finns i olika former men den vanligaste formen är timanställning. Förr ansågs timvikarier endast vara ett ungdomsproblem men idag förekommer det i alla åldrar. Idag finns det otrygga anställningar i alla yrkesområden men främst finns de inom vården i form av timanställning (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000; Kommunal, 2014).

Timvikarier är en viktig del för att kunna ersätta eller tillsätta personal där det behövs. Timvikaries vardag består av att vara beredd på att rycka in på arbete och då i regel med mycket kort varsel. Det är även inte ovanligt att arbetsgivaren ringer på morgonen och ber timanställda att rycka in för att någon blivit sjuk eller att det av någon annan anledning fattas personal. Enligt lagen om anställningsskydd har timvikarier rätt att tacka nej till arbete. Trots detta känner många timvikarier en skyldighet att tacka ja när möjligheten om arbete ges. Detta med rädslan att de ska ta in någon annan istället samt rädslan för att om de tackar nej till för mycket jobberbjudanden slutar arbetsgivaren att höra av sig. Detta innebär att teori och praktik inte är densamma, eftersom att i praktiken tackar du nej till för mycket arbete så får du inget arbete framöver (Vision, u.å).

Trots detta annonserar många arbetsgivare om att en av de största fördelarna med timvikarier är att de själva har möjligheten att välja när de vill arbeta (Usk-jobb, u.å; Mölndals stad, 2014). Det som upplevs som den största nackdelen med att arbeta som timvikarie är att inte vet hur eller om de kommer få jobba den kommande veckan eller månaden. Detta innebär en stor ekonomisk otrygghet för många, då de inte vet hur mycket pengar de kommer få och utan en säker inkomst kan det vara svårt för många att planera framtiden. För många timvikarier är stress en del av vardagen, de blir stressade över denna ekonomiska otrygghet. Frustrerade över att inte kunna planera privatlivet eftersom en del av arbetet är att kunna rycka in med kort varsel. De enda som upplever det som positivt med att jobba som timvikarie är unga eller studerar, då de får knyta kontakter och få erfarenheter som kan leda till större möjligheter för fastanställning (Usk-jobb, u.å).

## Tidigare forskning

Den tidigare forskning fokuserar på vad otrygga anställningar kan medföra och främst fokus är på timvikariers situation och nedan presenteras de utgångspunkter som forskning inom området pekar på. Det framkommer att det finns brister inom området och då framförallt inom det valda undersöksämnet pedagogiken. Problemformuleringen är baserad på denna brist som finns i den tidigare forskning och presenteras därför senare.

### **Psykisk faktorer**

Under de senaste åren har det utvecklats allt flexiblare eller otrygga anställningar, trots detta har lite forskning kring området bedrivits. Den forskning som finns idag pekar främst emot de negativa aspekterna med en otrygg anställning. Det är många negativa faktorer som visas leda till psykisk ohälsa och den främsta faktorn är hög grad av stress. Det är stress gällande arbetet, då personer oroar sig över om, var och när de ska få arbete. På det personliga planet är det stress över den ekonomiska situationen och den snabba uttryckningen, vilket gör det svårt att kunna planera sitt privatliv (Senter & Martin, 2007). Studier omfattande olika former av anställningar visar på att timanställda upplever högst grad av stress samt har flest fysiska besvär. Detta kan förklaras med att personer som har en tidsbegränsad anställning bryr sig mindre om hälsan än personer med en annan form av anställning. De upplever att de måste tacka ja till arbete för att få arbeta kvar och att de därmed inte har möjligheten att vara sjuka. Studier visar även att personer som arbetar som timanställda har större ambitioner att lämna organisationen samt har en negativ inställning till sitt arbete (Aronsson et. al, 2000; Aronsson & Göransson, 1998). Trots att mycket forskning pekar mot de negativa effekterna med en otrygg anställning så utvecklats allt fler arbeten som timanställning som har ökat i utsträckning. Münchhausen (2008) menar dock att otrygga anställningar likt timanställning är en viktig del i samhället, då denna anställning hjälper människor in i arbetslivet. Genom att arbetslösa får möjlighet till arbete har de större möjligheter att använda och utveckla sin kompetens samt än vad de hade gjort om de inte fick möjlighet till arbete.

### **Flexibilitet på arbetsplatsen**

Arbetsplatslärande är en viktig del i utvecklingen av yrkeskompetens som för den personliga utvecklingen. Ett sätt att främja arbetsplatslärandet påstås vara genom att skapa flexibilitet på arbetsplatsen. Anställda påvisas då få en bredare arbetskompetens genom att lära sig nya arbetsuppgifter och utveckla kompetens inför arbetsuppgifter. Flexibilitet på arbetet skall öka anställningsbarheten, då personen får en ökad kompetens inom arbetsområdet via andras erfarenheter samt utvecklat en bredare kompetens inför arbeten. Utformningen kring flexibla arbeten ses som ett nytt och innovativt sätt att uppnå organisationsmål och kompetensutveckling. Strouds och Fairbrotherbs (2008) studie visar även att anställda som har flexibla arbeten i form av arbetsrotation och utökade arbetsuppgifter istället upplever en så stor oro som gör det svårare för anställda att uppnå lärande på arbetsplatsen. Istället för att skapa större lärandemöjligheter och utveckla kompetens så skapar det oro som smittar av sig i hela organisationen. Medarbetarna ser inte möjligheterna till utveckling och i en studie visade det inte på några positiva effekter utan skapade istället oro och minskad trivsel (Malinski, 2002).

### **Utbildning och utveckling**

Arbetsmiljöegenskaper som kommunikation, möjligheter för lärande och arbetsschema är tre relevanta delarna till att skapa engagemang hos medarbetarna. Detta då anställda är mer benägna om att lära sig än tidigare och det är önskvärt att få tillgång till utbildningar och få hjälp med sitt lärande samt främja sin utveckling av yrkeskompetens. Det upplevs av anställda

som en kvalitetsrelation mellan arbetsgivare och anställda, att organisationen ska bidra till utveckling för de anställda. Trots detta uppnås det inte alltid och studier visar på att timvikarier har minst tillgång till utbildning på arbetstid jämfört med andra anställningar. Timvikarier upplever även minst utvecklingsmöjligheter samt lägst nivå av att lära sig något nytt och utvecklas på arbetet än någon annan form av anställning (Thomas et al., 2006; Aronsson et. al, 2000). Forskning menar att det finns många saker som de med en otrygg anställning inte får tillgång till jämfört med tillsvidareanställda. De får inte samma möjlighet till utbildning på arbetsplatsen och är inte lika delaktiga i organisationen (Montgomery & Cosgrove, 1993). Personer med en tidsbegränsad anställning upplevde att de blir negligerade nödvändiga utbildningar. De får inte tillgång till nödvändiga utbildningar och instruktioner som krävs för att kunna utföra ett bra arbete. Personer med en tillfällig anställning rapporterade om kunskapsbrister och svårigheter att följa med i den allmänna kompetensutvecklingen. De har även sämre möjligheter att framföra arbetsmiljökritik (Aronsson & Göransson, 1998; Wikman, 2002).

Forskning kring timvikarier visar på delade uppfattningar kring att se på flexibiliteten i anställningen. En del timvikarier upplevde flexibiliteten som positiv och såg kompetensutveckling och menade att denna flexibilitet stärkte yrkesrollen. De testade sina kunskaper och lärde sig något nytt vid varje arbetsplats, de såg bytandet av arbetsplatser som utvecklande för deras yrkeskompetens. Majoriteten upplevde ändå flexibiliteten som negativ, med stark oro över att inte vet vart de skulle arbeta. Det var för ostrukturerat angående om, när eller var de skulle arbeta, vilket resulterade i hög stress och upplevd ohälsa. Det upplevdes som ett tvång att fortsätta arbeta under dessa villkor då de var beroende av inkomsten (Ekdahl & Karlsson, 2013). Forskning pekar på att arbetsbelastningen är högre för personer med en otrygg anställning och att de i mycket högre grad upplever stress tack vare flexibiliteten. Vikarier är i regel mer osäkra än ordinariepersonal, de har även mindre tid att lära sig arbetsrelaterade uppgifter. Trots hårda press och stressfyllt arbete gör denna form av anställning att personen snabbt skaffar sig relevant och användbar yrkeskompetens (Tsoukalas, 2003). Forskning runt om i Europa visar på att timanställda endast får hjälp med en liten del av sitt lärande. De får sällan utbildningen eller träning, då de oftast ses som en kortsiktig lösning. Organisationen vill inte betala för timanställdas utbildningar då organisationen inte vet om de kommer att utnyttjas. Trots att mycket forskning pekar på de många negativa faktorerna med otrygga anställning upplever den övergripande delen att de fått ökad kompetens genom anställningen. De utvecklade social kompetens, har lättare att anpassa sig till olika miljöer, människor och de menar att de genom anställning nu lär sig snabbare (Münchhausen, 2008). Det finns en tro om att otrygga anställningar som timvikariers inte enbart skall leda till kompetensutveckling utan till större anställningsbarhet. Forskning pekar på att de har större möjligheter än tidigare, dock är det svårare för yngre att få anställning då de anses ha brist på erfarenhet. En del forskning visar istället på att otrygga anställda har sämre möjlighet till anställning då de inte får utbildningar, utveckling och inflytande i samma utsträckning. Värst är det för timanställda som kallas in med kortvarsel och får inte samma ansvar och ställs inte för samma utmaningar (Bartol & Martin, 1998; Danielsson, 2012). Ytligare studier visar på att timanställda har sämre och nästan ingen möjlighet att bli anställd, då organisationer sällan har några ambitioner på att anställa. Eftersom det är en fördel för organisationer med timanställningar, då det inte är lika dyrt och det är flexibelt (Montgomery & Cosgrove, 1993). Det är även gynnsamt för en organisation att ha timanställda som de sedan anställer då det inte behöver lära upp dem och att de inom organisationen känner till dem och deras kompetens (Bartol & Martin, 1998; Wikman, 2002).

Det finns olika uppfattningar kring detta, men det tycks bero på personens egna subjektiva inställning gällande karriärsframgång (Stroud & Fairbrother, 2008; Thomas et. al, 2006). Arbetsklimatet är även en viktig faktor i om personer får fast anställning, då de ses som en buffert av kompetenta personer som kan få fastanställning när arbetsgivaren är i behov. Det är dock inte samma möjligheter till fastanställning inom den privata och offentliga sektorn. Det är lättare att få fastanställning inom den privata sektorn och det är sämst möjligheter att få fastanställning inom vård och omsorg (Håkansson, 2001). Upplevelsen kring själva anställningsformen är delad, de flesta ser den som positiv med ett skönt tempo och möjligheten att bestämma själv och en del har även tackat nej till en vidare anställning. I många fall ses den dock som en stor press att konstant prestera och göra bra ifrån sig för att få fler arbetstillfällen (Svanberg, 2013; Tsoukalas, 2003).

### **Socialt stöd**

Forskning visar att tillfälligt inhyrd personal är i större behov av socialt stöd än personer med en tillsvidareanställning. Vissa personliga egenskaper som att kunna smälta in i en arbetsgrupp eller arbeta självständigt krävs i regel för att uppleva arbetstillfredsställelse. Saknas dessa kan det vara svårt att uppleva arbetstillfredsställelse och trivas i rollen. Faktorer som frivillighet, arbetsbelastning samt risk för konflikter spelar stor roll för hur arbetssituationen upplevs. Vilken form av stöd person är i behov av beror på dennes personlighet, då personligheten är avgörandet för formen av stöd. Grunden till ett socialt stöd samt trivsel är en tydlig kommunikation och att arbetsgivaren alltid håller vid sitt ord (Strömberg, 2005). Det sociala stödet som en anställd får speglas främst utifrån det psykologiska kontraktet som finns mellan anställd och personalansvarig. Utifrån detta kontrakt ligger grunden i hur den anställde förväntar sig att arbetet skall fungera, därmed vikten av en tydlig kommunikation. En viktig del av det sociala stödet är återkoppling och feedback gällande den anställdes arbete och detta skall då ske av arbetsgivaren. Dock så finns det en paradox i detta, då bemanningsföretag såklart vill att sina anställda skall trivas men de vill heller ha nöjda kunder. Detta resulterar i att denna del är av det sociala stödet oftast är den som går förlorad (Olofsdotter, 2008).

Det sociala stödet på arbetsplatsen upplevs som betydelsefullt. Ett fåtal vikarier upplever socialt stöd och delaktighet i arbetsgrupperna men de flesta upplever utanförskap. Ordinariepersonal har sina grupperingar och det uppstår i regel grupperingar mellan ordinariepersonal och timvikarier. Många vikarier upplever att ordinariepersonal utesluter timvikarierna på olika sätt och att känslan av att inte tillhöra arbetslaget förstärks genom olikheterna i arbetsklädseln (Ekdahl & Karlsson, 2013). I organisationer där det är vanligt med vikarier är det lättare att bli en del av den gemenskap som finns, då det ses mer som en normalitet. Oavsett i vilken omfattning timvikarierna socialiseras in i arbetslaget så är det inget som påverkar arbetet, då de alla hjälps åt vid de olika problem som kan uppkomma i arbetet. Dock finns en viss distans för vikarierna tack vare anställningen, då de uteslutas ifrån vissa sociala och kompetensutvecklande aktiviteter som endast är för ordinariepersonal (Tsoukalas, 2003). Forskning visar även på att tidsbegränsad anställda bryr sig mindre om sina medarbetare och att även ordinariepersonal intresserar sig betydligt mindre för timvikarierna. Det kan bero på ordinariepersonals upplevelse kring vikarier, då många ser dem som ett hot mot sin egen anställning medan andra ser dem som en trygghet. Sociala stödet är det som har starkast negativ inverkan på trivsel, motivation och då möjligheter till kompetensutveckling (Thomas et. al, 2006; Håkansson & Isidorsson, 2011). Trivsel och socialt stöd är den huvudsakliga anledningen till varför en del trivs och andra inte. Ordinariepersonalen har en stark inverkan i hur timvikarier trivs och vad de har för inställning. Trots att ordinariepersonal



har en stark inverkan är inte vikarier lika stark känslomässigt engagerade till de sociala relationerna i arbetet. Det sociala klimatet har även visat sig viktigt för lärande, då mycket av lärandetillfällena sker i sociala sammanhang. Kompetensutvecklingen ligger främst på personens egna axlar, då de själva måste engagera sig i så mycket de kan i sin egen kompetensutveckling eftersom det inte finns några pedagogiska insatser för dem (Svanberg, 2013; Tsoukalas, 2003).

## **Problemformulering**

Olika former av otrygga anställningar utbreder sig allt mer inom arbetslivet och tidigare forskning, organisationer och samhällsdebatter visar på olika uppfattning angående vad timanställning leder till. Det finns fler studier gällande de psykologiska faktorer som visar på negativa effekter av att arbeta som timvikarie. En del forskare menar istället att timvikarier utvecklas mer genom att få byta arbetsplats, ta del av andras erfarenheter samt att timvikarien får testa sin egen kunskaper när de ställs inför utmaningar. Annan forskning påvisar istället motsatsen, att de får sämre möjligheter till utveckling och lärandemöjligheter samt mindre delaktighet i organisationen (Tsoukalas, 2003; Montgomery & Cosgrove, 1993). Med utgångspunkt i den tidigare forskningen framkommer problemet, att det finns otillräcklig kunskap inom området. Det finns för lite forskning för att kunna ta ställning till om timvikaries anställning är gynnsam eller inte för yrkesutvecklingen. Rent generellt finns det ingen forskning kring hur individens förutsättningar med att arbeta som timvikarie påverkar yrkeskompetens. Det finns endast olika antagande som gjorts i samband med forskning som haft annat fokus så som att undersöka skillnader mellan olika anställningsformer (Aronsson & Göransson, 1998).

### **Syfte och frågeställning**

Forskning pekar på att den största andelen timvikarier finns inom vården och därför riktas forskningen mot timvikarier inom vården. Med syftet att tillföra mer kunskap kring vilka förutsättningar timanställda inom vården upplever att det finns för att utveckla yrkeskompetens. Frågeställning: hur upplever timvikarier sina förutsättningar att utveckla yrkeskompetens?

## **Bakgrund**

Nedan förklaras det centrala begrepp som kommer att användas i studien samt hur detta begrepp benämns i denna studie.

### **Yrkeskompetens**

Kompetent, kvalificerad eller yrkeskunnig är något en individ är i relation till en viss uppgift, situation eller kontext. Det finns olika former av kompetens och en är formell kompetens är sammanbunden till någon form av utbildning. Denna formella kompetens för i regel med sig ett behörighetsbevis för ett visst yrke som då individen visats sig ha kompetens till. Trots detta kan en individ vara kompetent i många avseende men sakna kvalifikationer.

Yrkeskompetens kan tillkomma genom utbildningar men även genom praktiskt deltagande. Denna yrkeskompetens avslutas inte i samband med en viss utbildning, utan ligger till grund för en livslång yrkesverksamhet och som då förväntas uppdateras allt eftersom. Detta då arbetsmarknaden förändras drastiskt och därmed även arbetena och arbetsuppgifterna, i och med detta måste individen vara bredd på att utveckla sin kompetens i relation till arbetet. Idag är det många organisationer som ser till de anställdas utvecklande av yrkeskompetens och

försöker därmed gynna denna utveckling, då bland annat genom utbildningar. Det finns fler sätt än utbildningar för att utveckla yrkeskompetens, genom informellt lärande så som att ta del av andras kunskap med mera. Inom olika arbeten finns det olika förutsättningar för att utveckla yrkeskompetens och vissa organisationer satsar mer på detta än andra (Granberg, 2009; Illeris, 2007).

## **Teorier**

Illeris tre dimensioner om lärande kommer att tillföra kunskap om hur individen lär sig och utvecklar kunskap, vilket kommer vara nödvändigt för att kunna besvara syftet. Situerat lärande kommer att peka på hur de sociala sammanhangen och miljön påverkar individen, vilket också innefattar studiens syfte.

### **Illeris tre dimensioner om lärande**

De tre dimensionerna består av: innehållsdimensionen, drivkraftsdimensionen och samspelsdimensionen. Innehållsdimensionen och drivkraftsdimensionen berör båda den individuella tillägnelseprocessen som innebär att ny kunskap binds samman med tidigare resultat från lärande. Innehållsdimensionen är den dimension som behandlar det som individen lär sig, här utvecklar individen insikt, förståelse och vetskap. Det handlar om meningsskapande och en enhetlig förståelse av de växlande förhållanden som finns i individens tillvaro. En förmåga om att kunna bemästra färdigheter och förhållningssätt för att klara livets praktiska utmaningar. Denna lärdom gör de möjligt för individen att kunna fungera i de olika sammanhang individen befinner sig i samt utvecklar individen kunskap som kan användas i andra kontexter och som kan komma att vara en grund i framtida inlärningsprocesser. Hur individen lär sig är sammanflätade till intressen, position, den aktuella situationen och dess förutsättningar samt framtidsperspektiv (Illeris, 2007).

Drivkraftsdimensionen kännetecknas av motivation, känslor och vilja, denna dimension handlar om att mobilisera den mentala energi som lärandet kräver. Känslor som osäkerhet gör individen mer benägen om att söka kunskap och skaffa sig större förståelse och färdigheter för att kunna återskapa balans. Genom denna dimension skapar individen även känslighet i förhållande till sig själv och omvärlden. Dessa två dimensioner aktiveras och integrerar av impulser från samspelsprocessen mellan individ och omgivning. Det innehållsmässiga som lärs speglas därför av den mentala energin som är nödvändig för en lärandeprocess ska ske (Illeris, 2007). Samspelsdimensionen betonar handling, kommunikation och samarbete som behövs i vårt utbyte och vår relation till omvärlden. Det handlar nämligen om den sociala och materiella omgivningen, där samspelsituationen utspelar sig så som i arbetslaget. Sedan utspelar sig samspelsdimensionen på en mer övergripande samhällslig nivå som sätter förutsättningarna för samspel ska uppstå. Med denna dimension strävar individen att uppnå en social och samhällslig integration som uppfattas som acceptabel. Dessa tre dimensioner samspelar i lärandeprocesser för att uppnå lärande och kompetensutveckling (Illeris, 2007).

### **Situerat lärande**

De sociala sammanhang som individen befinner sig i påverkar också lärandet, lärandet och kunskap är oskiljaktiga från det sociala sammanhanget menar Lave och Wenger (2006). Individens deltagande i den sociala praktiken ses som den viktigaste drivkraften för lärandet. För att individen ska kunna uppnå så mycket lärande och kunskap som möjligt är det av stor vikt att individen blir en del av gruppen och den sociala kulturen. Lärandet sker genom att individens deltagande i gemenskapen som finns i gruppen gradvis ökar och genom att bli en del av denna gemenskap ökar utvecklandet av kunskap och färdigheter. Detta då medlemmar i

gruppen tillämpar en gemensam eller kollektiv verksamhet och har på det sättet utvecklat tillitsfulla relationer. Till exempel om en nyanställd aktivt är deltagande i de olika aktiviteter och i olika sociala relationer utvecklas lärandet inom en praxisgemenskap. Den nyanställda kommer på detta sätt gradvis in i den sociala kulturen och på det sättet blir en del av den kollektiva verksamheten och på det sättet ökar möjligheten till lärande. Detta då verksamhetssystem och praktikgemenskap ses som en gemenskap som har samma historia och tradition. Detta genom att medlemmarna samverkar i en kollektiv verksamhet och kring kollektiva aktiviteter. De delar nämligen samma spelplan med till exempel samma rutiner, regler, verktyg med mera som skapar förståelse mellan medlemmarna i praktiken. De utvecklar på det sättet en gemensam grund av kompetenser, föreställningar, engagemang och så vidare.

Lave och Wenger (2006) benämner utvecklandet av full gemenskap i en social praktik som legitimt, perifert deltagande. Fokus skall inte vara på om eller hur något lärs utan vad som lärs. Det kan förklaras med sättet att se på redskap, användandet av redskap medför en ständig förändring i förståelsen av både världen och redskapen. Genom att lära sig använda redskap innefattar mycket mer än vad som kan uttryckas i någon regel eller i olika exempel. Inom aktiviteter inom en kultur växer kunnandet om hur, när och var redskap ska användas, detta genom de aktörer som använder redskapen och deras samlade erfarenheter och synsätt. Genom att bli en del av den kultur som ger aktiviteter inom området mening och ändamål får individen lära sig använda redskapen inom ett praxisområde (Löfstedt, 1999). Det som lägger grunden till verksamhetens förändring och utveckling är de individuella och kollektiva läroprocesser som innefattar de förändringar som sker genom att bemästra de dagliga situationerna (Lave & Wenger, 2006)

## **Metod**

I detta kapitel kommer den hermeneutiska ansatsen i studien presenteras och metod för att samla in data och för att analysera data samt redovisas de etiska riktlinjerna studien tagit och validiteten och reliabiliteten.

### **Vetenskaplig ansats**

Ontologi berör individens sätt att se och förhålla sig till världen samt hur olika ting är beskaffade, om verkligheten är materiell eller andlig. Epistemologi däremot handlar om individens uppfattning kring kunskap och vetande. Det ontologiska förhållningssättet i denna studie har influerats av idealism, då jag anser att det inte finns någon verklighet utan människans medvetande. Genom att tolka och få förståelse kring olika företeelser utvecklar individen kunskap samt bidrar till formandet av individens bild av verkligheten (Stensmo, 2007; Cohen, Manion & Morrison, 2011). Syftet med studien är att undersöka timvikariernas egna upplevelser kring problemområdet och därmed finns den kunskap jag söker inom undersökningspersonerna, vilket speglar min ontologiska syn. Jag som forskare har tolkat och skapat förståelse kring de företeelser som framkommit och utvecklade sedan förståelse och kunskap kring problemområdet. I relation till min ontologiska syn och till ansatsen så ser jag att kunskap inte går att värdesätta utan är bundet till kontexten. Mitt epistemologiska synsätt påverkas därmed av relativismen som menar att allt är relativt i en viss situation eller för en individ. Mitt epistemologiska synsätt har influerats av relativism genom att jag anser att människans medvetande påverkar verkligheten och hennes kunskap, då genom erfarenheter (Stensmo, 2007; Choen et al., 2011). Detta då jag anser att varje informant påverkas av sina erfarenheter och sin syn på problemområdet och att den kunskap jag som forskare får speglas

i kontexten. Jag kan även se hur mitt val av ansats förstärks genom mitt epistemologiska synsätt. Då denna studie är bunden till den kontext jag som forskare befann mig i och till mina informanter som data är insamlat ifrån. Det är även utifrån min syn på verkligheten och kunskap som jag kan förstå på vilket sätt jag måste få tillgång till kunskapen jag söker (Shekedi, 2005) och kunskap i studien tillkommer i kvalitativ form genom.

Ansatsen är hermeneutiskt då studien strävar efter att tolka och förstå det studerade problemet. Detta då syftet är att få en förståelse för undersökspersonernas upplevelse gällande förutsättningar för utvecklandet av yrkeskompetens. Det jag syftar efter är att få förståelse för undersökspersonernas livsvärld vilket kännetecknar hermeneutiken. Detta är just vad hermeneutiken strävar efter att få förståelse inför människans livsvärld och på så sätt få förståelse inför det studerade problemet (Patel & Davidson, 2003; Ödman, 2007). Hermeneutiken söker förståelse genom tolkning och denna tolkningsprocess beskrivs som att lägga ett pussel för att uppnå förståelse. Processen inleds i regel med att alla pusselbitar ligger i en hög och det upplevs till en början som rörigt. Sedan börjar forskare se på pusselbitarna och plockar ut några och ser att de hör samman och bildar en större helhet, sedan fortsätter forskaren och det blir som att lägga ett pussel. Det forskaren gör är att finna varje pusselbits sammanhang och för att göra detta pendlar forskaren mellan del till helhet och från helhet till de olika delarna. Detta då delarna är nödvändiga för att få en förståelse för helheten och helheten är viktig för att förstå vart varje del passar in. Förståelsen kännetecknas av det oreflektade föregripande pendlandet mellan del och helhet. Hermeneutiken blir på detta sätt kontextbunden, alltså sammanhanget är i regel fullständigt beroende av hur vår tolkning och förståelse ser ut. Detta synsätt kallas för den hermeneutiska cirkeln men också för den hermeneutiska spiralen som då avser att tolkningar blir till i cirkulära rörelser mellan förståelsen och möten med nya erfarenheter och detta resulterar i ny förståelse som i sin tur kommer bli en förförståelse i framtida tolkningsaktivitet. Förståelsen som rör sig i dessa cirkulära rörelser kan antingen bli otydligare och då rör sig den utåt, eller så blir tydligare rör den sig inåt i spiralen (Ödman, 2007).

Inom hermeneutiken finns förförståelse som forskaren tolkar utifrån, detta då företeelser ses emot en bakgrund, alltså en förförståelse. Därmed blir tolkningen aldrig objektiv eller neutral utan forskarens tolkning är alltid påverkade av subjektiva tolkningar och sin egen förförståelse. Tack vare detta så blir tolkningen aldrig densamma utan påverkas av forskarens förförståelse. Det är betydelsefullt att ha en förförståelse inför det problemområde som undersöks då forskaren kan komma att ha användning av den i tolkningsprocessen. Förförståelsen kan ses som ledtrådar inför det undersökta problemet och förförståelsen är också det som gjort forskaren medveten om att det finns något att undersöka (Patel & Davidson, 2003; Ödman, 2007). Förförståelse i studien grundar sig i att jag själv arbetat som timvikarie inom vården. Med denna bakgrund så växte intresset för att undersöka hur timvikarier utvecklar yrkeskompetens och efter att ha sett till tidigare studier så växte min förförståelse fram, om att synen på yrkeskompetens skiljer sig åt. Förförståelsen grundar sig i de aspekter som finns i tidigare forskning som att ta del av andras erfarenheter i större benämning och testa sina kunskaper. Detta tyder på att timvikarier har möjlighet till att utveckla yrkeskompetens. Å andra sidan visar studier att timvikarier får mindre tillgång till betydelsefulla utbildningar och mindre delaktighet på arbetsplatsen som indikerar på att timvikarier har få förutsättningar för att utveckla yrkeskompetens. Denna förförståelse fick mig att inse att det är individens lärande och de lärande situationer som jag är tvungen att se till för att kunna undersöka förutsättningarna för yrkeskompetens. Min förförståelse bidrog till att förstå timvikaries förutsättningar för att utveckla yrkeskompetens. Genom pendlandet

mellan del och helheten och reflektion till förförståelsen komma jag fram till en tänkbar tolkning. Den tidigare förförståelsen har därmed förvandlats till en ny förståelse inför problemet.

### **Datainsamling**

För att kunna svara på mitt syfte och för att på bästa sätt kunna tolka och förstå problemområdet utifrån undersökspersonernas egna vardagsperspektiv har jag samlat in data på två sätt. Den första är narrativt som innebär att fokus är på personers livsberättelser och personens upplevelse av vardagliga händelser (Shekedi, 2005). Det är en berättande form som deltagaren själv skriver ner och det blir en form av dagbok. Det utformades även ett brev med information till informanterna kring vad fokus skulle vara på (se Bilaga 1), men sedan fick deltagarna själv berätta hur de upplever sina förutsättningar till lärande samt sina reflektioner kring utvecklandet av yrkeskompetens. Denna typ av inriktning i narrativa studier kallas för livshistoriskt perspektiv. Fokus är på berättandet utifrån individens livsvärld och genom att söka kunskap om individens liv i olika samhällsliga strukturer bildas kunskap kring undersökningsområdet (Johansson, 1999). Relaterat till min studie som utgår ifrån min bakgrund om den pågående förändringen inom arbetsmarknaden angående utbredningen av otrygga anställningar och då timanställda, undersöker denna studie utifrån denna utbredning hur timanställda upplever sina förutsättningar att utveckla yrkeskompetens. Vilket innebär att det bildas en förståelse kring problemområdet utifrån informanternas livsberättelser. Denna narrativa datainsamling hjälper nämligen till att komma åt undersökningsdeltagarnas livsvärld, vilket även Choen et. al (2011) påpekar. Samt användes narrativ datainsamling för att inte påverka deltagarna i lika stor utsträckning som det görs vid intervjuer.

Det är av vikt för syftet att kunna nå individens tolkning av hennes livserfarenheter gällande förutsättningar för lärande och genom att jag gör det kan jag sätta dessa livserfarenheter i ett större perspektiv, där jag strävar efter att se om det finns mönster i deras olika livsberättelser. Det finns en del brister med narrativa studier i form av dagböcker och det är att det inte finns någon interaktion mellan forskare och deltagare, det innebär att kunskap därmed kan utebli (Shekedi, 2005). Det gjordes därför en kvalitativ forskningsintervju med varje deltagare som ett komplement till dagboken, detta för att få tillgång till så mycket information som möjligt. Kvale och Brinkmann (2009) menar att de handlar om att ställa de rätta frågorna för att få tillgång till så mycket kunskap som möjligt. Tack vare dagboken har jag ett bättre utgångsläge att kunna ställa de rätta frågorna. Detta då jag kunde ta upp saker som varit viktiga för vissa informanter och ta upp faktorer som återkom i alla dagböckerna och sådant jag utifrån min förförståelse ansåg var av vikt att nämna.

Med fokus på syftet och för att få yttligare tillgång till deltagarnas livsvärld valde jag en halvstrukturerad intervju. Det innebär att jag som forskare har en intervjuguide att utgå ifrån med vissa ämnen i fokus och som kan ge upphov till nya frågor. Med dagboken som grund utformades olika teman och ledande frågor (se Bilaga 2) som anpassades till intervjusituationen. Kvale och Brinkmann (2009) menar att ledande frågor är bra då det kan framkomma information som annars deltagaren skulle kunnat undanhålla. Författarna menar dock att det är av stor vikt att forskaren är flexibel samt att intervjun är innehålls- och kontextbunden. Jag har också sett till detta och inte utformat allt för ledande frågor samt har jag sett till den kontexten jag och informanten befann oss i. Denna form av intervju gör det även möjligt för informanten att tala fritt och det blir inte ett slutet och monotont frågeformulär utan ett mer vardagligt samtal som forskaren styr (Kvale & Brinkmann, 2009). Tillskillnad ifrån dagboken så styr jag som forskaren hela tiden samtalet i intervjun för att få fram så mycket kunskap som möjligt. Samspelet mellan forskare och informant är av stor vikt

för att kunna göra detta möjligt (Kvale & Brinkmann, 2009). Jag anser att samspelet kan ha förbättrats tack vare att jag vid tidigare tillfällen haft kontakt med informanterna gällande dagboken, och att informanterna därmed kände sig mer avslappnade med mig.

### **Urval och beskrivning av respondenterna**

Studiens syfte berör timvikarier som arbetar inom vården och därför var alla intervjudeltagare timvikarier som arbetade på olika platser inom vården. Urvalet som gjordes var ett subjektivt urval, vilket innebär att jag själv handplockat deltagarna för undersökningen. Detta då jag redan har viss kännedom om undersökningsdeltagarna och deras relation till undersökningsområdet. Därefter valde jag ut de personer som jag ansåg kommer medverka med mest värdefull data. Detta i relation till variationen mellan tiden de arbetat som timvikarie, variation gällande arbete och arbetsplatsen samt att de fanns en könsfördelning.

Med hjälp av detta angreppssätt tillåter det forskaren att närmare undersöka deltagarnas livsvärld och det studerade problemet som kan komma vara avgörande för studien (Denscombe, 2009).

Informanternas arbetsuppgifter varierade beroende på arbete och arbetsplats, en av dem arbetade på hemtjänsten, en annan på ett demensboende och den tredje arbetade både inom hemtjänst och på trygghetsboende. De inom hemtjänsten arbetade på två till tre olika arbetsplatser. Inom demensboendet och trygghetsboende arbetade de på en arbetsplats med fem till sex olika avdelningar och med skilda arbetslag. Intervjudeltagarna bestod av en man och två kvinnor, och två av dem var undersköterskor medan den tredje var vårdbiträde och hade ingen vårdutbildning. Åldern varierade mellan 21-24 år och alla hade jobbat 1-4 år som timvikarier på olika arbetsplatser inom vården.

### **Genomförande av dagbok**

De tre dagböckerna delades ut av mig efter det att jag tagit kontakt med undersökningsdeltagare och berättat lite om studien. Med dagboken skickade jag även med ett informationsbrev (se bilaga 1) för att de själva skulle få möjlighet att reflektera över vad de skulle göra. Dagböckerna samlades in efter en vecka och vid detta tillfälle bestämdes även tiden för intervjun. Innan intervjun transkriberades all text från dagböckerna för att se vad som kan vara av betydelse att ta upp i intervjun.

### **Intervju genomförande**

De tre intervjuerna genomfördes under två dagar och vid tre olika tillfällen och utspelade sig i ett rum som bokats i stadens bibliotek. Intervjun genomfördes i ett studierum på biblioteket för att det inte skulle finnas några moment som kunde störa intervjun. Intervjuerna varade runt trettio minuter och under tidens gång gjorde jag även en del anteckningar om ämnen eller frågor som jag ville återkomma till i intervjun. Med godkännande ifrån alla tre intervjupersoner så spelades även intervjuerna in och detta stärker kvalitén (Kvale & Brinkmann, 2009). Därefter transkriberades en intervju åt gången och alla inom loppet av två dagar efter intervjun genomförts. Vid transkriberingen så går kroppsspråk, ironi med mera förlorat, det blir inte en korrekt överföring. Genom att intervju spelats in stärks kvalitén, då forskaren ordagrant hör intervjun och de pauser som uppkom (Kvale & Brinkmann, 2009).

### **Databearbetning**

Analysprocessen påbörjades redan vid transkriberingen av dagböckerna där jag kunde se mönster i informanternas berättelser. Det var mönster som att det sociala stödet och samhörigheten hos kollegorna var viktigt för lärandet och yrkeskompetens, sedan såg jag att det verkade finnas en viss frustration att inte få tillräckligt med information kring arbetsuppgifter. Vidare vid transkriberingen av intervjuerna kunde jag märka av att de mönster jag såg efter transkriberingen av dagböckerna stärktes. Sedan tyckte jag mig även se

andra viktiga delar som delandet av kunskap, få feedback och detta utifrån den helhet jag fått om att det sociala stödet var av stor vikt. Därmed utvecklade jag en förförståelse kring helhet och delar redan innan allt material förts in i analysprogrammet ATLAS.ti. Väl in i analysprogrammet hade jag först en öppnäsning av allt insamlat material. En intervju och en dagbok analyserades åt gången och jag kunde se nyckelord som jag utformade till citat. Efter genom läsningen hade jag med hjälp av citaten och av de återkommande fenomen som socialt stöd, feedback, kommunikation, information och lärande bildat mig en förståelse. Denna förståelse upplevdes av mig ha en koppling till lärande, yrkeskompetens och socialt stöd. Efter genomläsningen av data började jag markera de återkommande fenomenen till koder. Jag fann kopplingar mellan de citat och koder men vissa citat ansåg jag inte passade in under någon kod så jag lämnade dem som de var till nästa genomläsning där jag fann kopplingar till yttligare citat och utformade en ny kod, ett exempel på detta var stress. Detta innebär att min analysprocess utfördes likt ett pusslande där jag såg på delarna mina citat som delar och mina koder som helheten för att se vart varje del passade in och skapa en helhet, en förståelse inför problemet. Likt Fries (2012) så var det pågående samband mellan tänkande på saker, upptäckande av något och insamlade av något. Detta innebär att jag kommit en bit in i den hermeneutiska spiralen redan efter andra genomläsningen, jag fick utifrån denna helhet fram timvikariernas upplevelse av de förutsättningar som fanns. Det var ett ständigt pendlande mellan del och helheten, jag såg på delarna, alltså koderna för att skapa en större helhet och såg på helheten för att finna delarna. Genom min förförståelse kunde jag kliva ännu djupare in i den hermeneutiska spiralen för att finna förståelse och en väl sammanbunden gestalt, likt Ödman (2007) menar är av vikt för att finna förståelse. Efter ständigt pendlandet mellan del och helhet tyckte jag mig finna en väl sammanbunden gestalt och dessa kopplingar som fanns synliggjordes i ett nätverk (se Bilaga 3) samt redovisas i resultatdelen.

### **Etiska övervägande**

De etiska övervägandena börjar vid planeringen av studien och förekommer i intervjusituationen, utskriften, verifiering och rapportering eftersom intervjupersonerna behandlas vid dessa stadier (Kvale & Brinkmann, 2009). De etiska riktlinjer som de goda effekterna av studien har jag sett till och anser att denna studie skulle bidra med kunskap kring timvikariernas situation. Konfidentialitet har jag sett till då jag inte ändrat på något som sagts under intervjun. Jag har även vid första mötet informerat deltagarna om att studien skall genomföras på deras samtycke, att det är frivilligt och att de vid vilken tidpunkt i studien kan välja att avbryta. Kvale och Brinkmann (2009) menar att det finns ett dilemma i övervägandet i få ut så mycket information från deltagarna och se till de etiska övervägandena. Jag har tagit hänsyn till detta dilemma genom att informerat deltagarna att om det är något som de inte vill svara på någon av frågorna så hoppas vi över den. Sedan har jag genom att haft två insamlingsmetoder fått ut mer information än endast vid en och har på det sättet tagit hänsyn till att inte pressa dem på information. Kvale och Brinkmann (2009) påpekar vikten med att upplysa deltagarna i studien om deras anonymitet och att det de säger kommer behandlas konfidentiellt. Redan vid första kontakt med respondenterna informerade jag om att de kommer att vara anonyma och att all information som ges kommer att behandlas konfidentiellt samt att jag är den enda som kommer ha tillgång till det som sagts på inspelningen. För att kunna säkra denna konfidentialitet så raderades inspelningen direkt efter transkriberingen. Jag har även ändrat deras namn till Elin, Martin och Kajsa för att säkra deras anonymitet.

### **Validitet och reliabilitet**

Validitet innebär i vilket omfattning forskaren har undersökt det som skall undersökas, alltså om forskaren verkligen mätt det som hon avser mäta. Validiteten är därmed hög om forskaren har mäter det som hon avser mäta samt att ha en bra teoribakgrund och ha en bra tolkning (Bjereld, Demker & Hinnfors, 2009). Studiens validitet stärks genom att jag steg för steg har redovisat min tolkning och hur min förståelse utvecklas, därmed går det att se att det som jag avser mäta mäts. Reliabiliteten stärks genom att jag redovisar hur jag gått tillväga och är därmed lättare att upprepa forskningen. Reliabilitet ser nämligen till tillförlitligheten i hur något har mäts, hur noggrant forskaren mät och om studien går att upprepad av en annan forskare. Trovärdigheten och tillförlitligheten ökar genom att jag valt att först göra en dagbok och få in data genom dem och även komplettera med intervjuer, för att så noggrant mäta det jag skall. Ytligare måste författaren ha tagit hänsyn till studiens syfte och frågeställning och ansats, detta är vid stor vikt vid data insamlingen (Patel & Davidson, 2003;Cohen et al., 2011). Genom studiens gång har jag hela tiden reflekterat kring dessa tre och vid utformningen av brevet som skickades med i dagboken och intervjuguiden samt vid intervjun hade jag mitt syfte, min frågeställning och ansatsen i åtanke. Validiteten sänks dock av att jag varit ensam forskare och inte haft en till forskare med sina bedömningar och reflektioner. I utförandet av analysen har jag haft ansatsen, syftet och frågeställningen i åtanke genom hela analysen, vilket stärker validiteten. Mitt subjektiva urval kan sänka min validitet då enligt Cohen et al. (2011) har då forskaren förutfattade meningar kring informanterna och informanterna kring forskaren. Detta gjordes då jag hade kännedom om att informanterna arbetade som timvikarie inom vården. De informanter som deltog ansåg jag kunde bidra med värdefull information för studien. Därför la jag dessa förutfattade meningar åt sidan och detta stärker till viss del min validitet.

Reliabiliteten sänks då det inte vore möjligt att utföra en exakt studie som denna, då jag undersökt deltagarnas upplevelse kring förutsättningar för yrkesutveckling. Vilket innebär att studien formas utifrån de respondenter som deltog och av den kontext författaren befann sig i (Patel & Davidson, 2003). Intervjuguiden stärker till viss del reliabiliteten genom att jag i min intervjuguide har försökt inte ha för många påstående, dock så finns det vissa ledande frågor som kan sänka realiteten med dessa är ifrån dagboken. Jag har försökt ställa öppna frågor och ge tid till reflektion, vilket stärker reliabiliteten (Cohen et al., 2011). Genom att belysa problemområdet och motivera syftet, frågeställning och ansats samt argument för dem och val av datainsamling och hur den genomförts stärks reliabiliteten, vilket jag gjort i studien. Till resultatet har jag även kopplat in teorier och tidigare forskning som jag funnit relevant för studien som redovisas i tolknings-och diskussion kapitlet. Jag har även lyft fram min förförståelse och mitt ontologiska och epistemologiska synsätt som påverkar mig i analysen och tolkningen av data, vilket också stärker studiens reliabilitet (Patel & Davidson, 2003)

## **Resultat**

Nedan presenteras det resultat som framkommit i analysarbetet. I analysen uppkom olika koder och utifrån dessa koder har jag nedan tagit fram sex olika beskrivningskategorier för att presentera de koder och dessa är delar för att kunna se helheten. Det framkommer även citat och detta för att stärka validiteten.

### **Socialt stöd**

Informanterna upplevde att det sociala stödet var väldigt viktigt i relation till deras lärande och utveckling. Det sociala stödet hade störst vikt för deras lärande, yrkeskompetens och motivation till lärandet. Om arbetskollegornas inställningar till timvikarier var positiv och



timvikariernas upplevelse av samhörighet var bra så upplevdes lärande och utveckling av yrkeskompetens som bättre. Däremot om det var dålig samhörighet så upplevdes motivationen som låg och förutsättningar för lärandet som liten.

... alltså att den främsta delen är arbetskollegorna för lärande och trivsel (Elin)

...dom är ju viktiga för att lära sig och trivas för den biten de klart de är de. Så är ju förutsättningarna för och lära sig mindre och trivas väldigt liten om det inte finns ehm bra relationer (Martin)

De upplevde att de alltid kände ett sådant stöd från kollegor att de alltid kunde fråga någon om det var något som var oklart. Det fanns skillnader mellan olika personer och inom olika arbetslag om hur bra det sociala stödet upplevdes. Med bra socialt stöd och samspel upplevdes lärandemöjligheterna och utvecklingen som större. Samt upplevde timvikarierna att de var mer delaktiga i det som skedde på arbetsplatsen om sociala stödet var bra. Arbetsmiljön i relation till det sociala stödet har med ordinaries inställning till timvikarier. En del av informanterna upplevde till exempel att de blivit särbehandlade på grund av deras anställning. De kände sig utanför och inte lika delaktiga, det var även svårare att fråga ordinariepersonal, vilket resulterade i att de kände sig osäkra på arbetsuppgifter och trivdes inte lika bra. Däremot där de upplevde att det fanns bra relationer mellan ordinarie och timvikarie kände de sig till större del som en arbetslaget. I denna känsla av delaktighet i arbetslaget var tiden en viktig aspekt som återkom. Den tid som timvikarierna befann sig på en arbetsplats påverkade hur väl de upplevde det sociala stödet. Desto längre timvikarierna befann sig på en arbetsplats ju mer socialt stöd och samhörighet upplevde de. De upplevde även att de utvecklades mer på de platser där de kände personal och boende bättre. Detta då de i större grad vågade fråga, dela med sig av kunskap samt upplevde de att de fick mer kunskap tillbaka än på platser de inte varit på lika länge.

..så fråga vågar man alltid men beroende på personalen och hur man känner med dem beror de lite mer på vad man frågar..och man får mer tillbaka av dom man känner väl, dom vill liksom hjälpa en mer (Kajsa)

Trots att tiden som timvikarierna befann sig på en arbetsplats påverkade det sociala stödet och trivseln, så var även personkemin en viktig del menade timvikarierna. Det var inte alla i arbetslag eller en del i personalen som hade en inställning som gjorde att timvikarierna trivdes eller kände att de fick lära sig. Det var en del som inte hade något intresse för dem eller deras utveckling, inställningen hos personalen var en viktig del och hur väl personkemin var mellan de som arbetade.

### **Kunskapsdelning**

Det sociala stödet upplevdes som en viktig del när de gäller kunskapsdelning men tiden är även en viktig del i hur väl kunskapsdelningen sker. Ju längre tid som timvikarierna befinner sig på en arbetsplats ju bättre blir det sociala stödet och kunskapsdelningen. Det har även framkommit att ju längre tid timvikarierna är på en arbetsplats ju mer ansvar får de ta och trots att vissa upplever det som tungt så känner de att det är främst på dessa avdelningar som de utvecklas. De upplevde alla att de fick ta del av mest kunskap från arbetskollegor och utvecklades mest på den arbetsplats de varit semestervikarie. Den arbetsplats där de under en längre tid arbetat var även det sociala stödet bäst och det var den avdelning som motivation och trivsel var hög.

Så som om man är timvikarie året om så får man ju inte vara med och ta lika stort ansvar och ta beslut. Sen om man jobbar på sommaren så har man mer ansvar och så genom att då är man ju där hela sommaren... och dom litar mer på en då man känner till allt och alla (Elin)

Timvikarierna vågar ta för sig mer på de arbetsplatser där de varit längre dock så var även deras personliga inställning till kunskapsdelning varit en viktig betydelse. Synen på kunskapsdelningen och att inte enbart ta del av andras utan också vågat dela med sig av sina egna kunskaper har varit lite splittrad. De upplevde alla att de är bra och gynnsamt att ta del

av andras kunskaper men att det varierar inom olika arbetslag. Där de varit under en länge period och där de upplevde större grad av socialt stöd fick de till större grad ta del av andras kunskaper. När det gäller att dela med sig av sina egna kunskaper så upplevde endast en timvikarie att denne verkligen gjorde det. De andra upplevde att de främst delade med sig till andra timvikarier eller om de varit på arbetsplatsen under en längre tid då delar de med sig av de kunskaper som de ansåg var av vikt.

### **Informationsspridning**

Det som var ett återkommande problem för lärandet var inte enbart brister i det sociala stödet som förekom på vissa arbetsplatser utan även brister i kommunikationen och informationen. Kommunikationen var en viktig del för lärande och förståelse inför de arbetsuppgifter de ställdes inför. Det var främst inom hemtjänsten som upplevelsen av brister i kommunikation fanns, då de upplevde brist på informationsspridning från personal eller chef om vissa brukare och arbetsuppgifter. Information kring olika arbetsuppgifter och kring hur brukarna vill ha vissa saker ansågs som en viktig del i hur väl arbeten utfördes. Det fanns bristfällig information och timvikarierna fick i regel för lite information vilket resulterade i att de skedde en del misstag. Timvikarierna fick i vissa fall chansa och ibland blev det då fel vilket resulterade i att de lärde sig. Dock upplevdes det som ett misslyckande att inte utföra sina arbetsuppgifter korrekt, de ville att det ska vara mer information och att alla ska ligga på samma informella nivå. Det upplevdes som man som timvikarier var tvungen att under en längre period befinna sig på en arbetsplats för att få bra information och göra ett bra arbete. Dock så var de i regel oklart för alla när det kom in en ny brukare och alla inom personalen hade mycket att lära om brukaren till en början. Men att när en brukare var ny för timvikarierna ville timvikarierna att ordinarie skulle bidra med information i större utsträckning.

..nån form av bas information angående diverse speciella ting som just berör arbetsplatsen..de ska finnas information ...alla ligger på samma informella nivå ... (Martin)

Det var även i vissa fall då timvikarien försökte bidra med information till ordinarie personal men de ville inte lyssna. Brister i kommunikationen och information upplevdes som ett irritationsmoment och att för att verkligen få svar på frågan var upplevdes den i vissa fall tvungen att var genomtänkt. Det hjälpte dock inte alltid och i många fall så resulterade det till dålig stämning på arbetsplatsen då det var brister i den information som gavs och att kommunikationen var så dålig att de i vissa fall inte förstod varandra.

..inom hemtjänsten har de varit väldigt dålig kommunikation mellan timvikarier..och vanlig personal och där också blir de ju en väldigt dålig stämning (Elin)

Mycket utav den utveckling som skedde var i relation till brukarna och hur de ville bli omhändertagna och de arbetsuppgifter samt tillvägagångssätt brukarna krävde. Det var av stor vikt att alltid ha fokus på brukarna och att se till dem och hur de ville bli omhändertagna. Därför upplevdes den dåliga informationen och kommunikationen främst som ett irritationsmoment än ett hinder i deras utveckling. Det var en stor nackdel på de arbetsplatser där det sociala stödet upplevdes som lågt, där timvikarien kände sig utanför och där stressnivån upplevdes som hög. Stress speglar till stor del i hur kommunikationen upplevdes, de arbetsplatser eller arbetstillfällen där timvikariernas upplevde stress kände de att de inte kunde lära eller ens reflektera över de arbetsuppgifter de utförde.

Dålig instruktioner och dålig kommunikation, både mellan kollegor och sköterska och allt sånt det gör en så stressad och va gör man då? Det är i vissa fall jag har fått chansa (Elin)

Detta förde även med sig osäkerhet gällande arbetsuppgifterna. Stress upplevdes också i större utsträckning när de inte kände sig säkra i sitt arbete, om de inte varit på en arbetsplats under en längre tid upplevde de det som stressfullt och kände sig mer osäkra. Uplevelsen av stress

valt även högre om det inte fanns ordinarie personal på avdelningen, då de kände att de inte hade någon att fråga.

### **Repetition**

De upplevde inte enbart att det sociala stödet var viktigt i form av vilken inställning personalen hade, eller hur länge de befunnit sig på arbetsplatsen utan de upplevde att de var ifrån kollegorna och själva som de lärde sig mest ifrån. Det var främst Kajsa, informanten som inte haft någon utbildning som ansåg att sociala stödet var av störst betydelse, då hon utvecklat i princip all hennes yrkeskompetens utifrån hennes arbetskollegor. Det fanns dock skillnader i deras utbildningar som kan ha spelat en roll för hur de ser på lärandet och hur säkra de är i sin yrkeskompetens. De två som arbetade inom hemtjänsten föredrog i större grad att arbeta självständigt och förlita sig på sin egen kunskap och de hade båda gått någon form av vårdprogram. Den tredje informanten som inte hade någon vårdutbildning alls utan hade endast haft lyftteknik och delegering, föredrog istället att samarbeta i utförandet av arbetsuppgifterna. Det innebär att deras utbildning också kan ha effekter på hur de ser på lärandet i deras arbete, då de båda informanterna som gått en vårdutbildning upplevde att de hade nytta av sina grundkunskaper från skolan och från andra arbetsplatser. Dock så upplevdes det att störst nytta hade de av att sätta de teoretiska kunskaperna i praktiken. De teoretiska kunskaperna från skolan var av vikt men att de lärde sig mer av dem genom att arbeta praktiskt. Då den tredje informanten upplevde till större grad att lära av andra eller lära i samspel med andra. Det kan även vara formen på arbetet som påverkar hur de ser på lärandet, då inom hemtjänsten är det till större grad mer självständigt arbete och inom boende jobbar de till större utsträckning med en arbetskollega.

Man har ju lärt sig man de man lärde i skolan har man ju fått sätt i praktiken. Och man får ju alltid lära sig nått nytt (Elin)

En annan viktig faktor som påverkar timvikariernas lärande var rutiner, det upplevdes som till viss del lite frustrerande att varje år göra samma test och inte få tillsätta ny kunskap men de såg vikten av att hålla lärandet vid liv. De ansåg att repetition av var viktigt för att kunna utföra ett bra arbete och att ha yrkeskompetens. I vissa fall var det kopplat till utbildningen som två av informanterna gått och då ansåg de sig mer kompetenta genom att hålla lärandet och kunskaperna från utbildningen vid liv. Det var genom att utföra lärandet i praktiken, att repetera som de såg som en viktig del av lärandet. Repetition skedde i möte med nya brukare, att få repetera sådant som de kanske inte har utfört under en längre tid, och när de då repetera så upplevde det också som en lärande.

..man lära sig nya saker som man aldrig har stött på tidigare eller en rutinmässig lärdom att de sker varje dag och så på (Martin)

För en av informanterna som arbetade på ett demensboende så var det till stor del en daglig repetition om att påminna sig själv om att brukarna led av en psykisk sjukdom som i vissa fall styrde dem.

### **Anpassning**

Även fast mycket utav det lärande som skedde var på rutin och arbetet var detsamma så var det av stor vikt att anpassa sig till de olika brukarna. Det var av vikt att se varje brukare som den unika person den var och inte bara utföra de uppgifter som skulle göras. Anpassning till de olika brukarna och se till dem var av större vikt än vad praktiken sa. Det var av extra stor vikt när det kom till personer med en psykisk sjukdom, att kunna utföra de arbetsuppgifter efter deras behov. De var tvungen att utföra de arbetsuppgifter som krävdes men att tänka och göra på ett annat sätt, för att på bästa sätt passa brukaren. Detta upplevdes som utvecklande och lärorikt.

Ja , teorin säger en sak medans praktiken kanske säger en annan (Elin)

De upplevde inte enbart att de var tvungna att anpassa sig till brukarna och deras sätt att bli omhändertagna utan att anpassa sig till personalen på arbetsplatsen. Deras sätt att arbeta var det sätt som timvikarierna var tvungna att arbeta efter, då det var ordinariepersonal som bestämde på arbetsplatsen. Timvikarierna som arbetande inom hemtjänsten upplevde inte till lika stor grad att de var tvungna att anpassa sig till varje arbetslags sätt att arbeta, förutom då att informationen och kommunikationen var den främsta skillnaden och brister rent generellt. Informanten som däremot arbetade på boendet upplevde att hon var tvungen att anpassa sig till dem hon jobbade med men att detta både var en för och nackdel.

..jag tycker på ett sätt så är de skönt och jobba på en avdelning bli en del av arbetslaget och verkligen lära känna brukarna. För ibland så känner man sig jätte osäker med vissa brukare då man inte vet hur dom fungerar och det är jobbigt och man känner sig osäker..men sen känner jag ju ändå det att det är skönt att byta miljö och träffa andra brukare och personal..att man kan få lära sig nya saker beroende på brukarna och personal och så. Så jag tror att det som skulle var bäst är att man får vara ganska länge på en avdelning sen.. (Kajsa)

Informanten som arbetade på demensboendet kände att hon till större grad utvecklades av att byta arbetsplats och lära av andra medan hon till viss del upplevde att hon utvecklades mer där hon kände personalen bäst. De andra informanterna upplevde att de lärde sig mest där de kände arbetslagen och brukarna bäst.

### **Feedback**

Feedback har visat sig var av stor vikt för lärande och utvecklingen av yrkeskompetens, då det ses som utvecklande att få reda på vad de är som är bra respektive kan bli bättre. Feedback är även en av de viktiga faktorerna till motivation, viljan att lära förbättras genom att få reda på vad de gjort bra. Samt så är de viktigt för dem att höra det från personal, chef men också från brukarna de tar hand om. Trots att alla upplever att feedback var en viktig del för lärande och motivation till att lära och utvecklas så var det i liten utsträckning som det förekom. Många upplevde att feedback får timvikarie endast från de arbetsplatser där de varit under en längre tid och där det var bra samspel och samhörighet. Ordinaries inställning till timvikarierna och timvikariernas lärande och utveckling ansågs också vara av stor vikt för om feedback förekom eller inte.

.. respons utav dom äldre och arbetskamrater att man får ett gott intryck och de betyder mycket... säga att de va bra gjort och med säga vad de va man gjorde bra och diverse om de är nått som du har gjort fel att du ska kunna bli rättad men ändå på ett korrekt sätt så att du ändå ..att få beröm och märka att man själv lär sig nånting mm och bli mer självständig inom yrket (Martin)

Det är viktigt med ett pedagogiskt tillvägagångssätt, att de på ett bra sätt förklarar vad som är bra och vad som kan bli bättre så att det inte som i vissa fall skapar ännu mer osäkerhet hos vikarierna. På arbetsplatser där det sociala stödet upplevts som mycket bra och där personalen har tagit hänsyn till timvikarierna samt är öppna för andra sätt att utföra arbetsuppgifter har lärandet och kunskapsdelningen varit mycket högre. Det var även på dessa arbetsplatser som timvikarierna upplevde sig som självsäkra i sin yrkesroll.

### **Resultatsammanfattning**

Resultatet visar på att det finns många faktorer som påverkade yrkeskompetensen och att många av dem var relaterade till varandra och den tiden som timvikarierna befann sig på en arbetsplats. Det sociala stödet påverkades av vilket arbetslag timvikarierna befann sig i, men där timvikarierna varit under en längre tid upplevdes det sociala stödet som bättre, timvikarierna upplevde även att de lärde sig och utvecklades mer samt motiverades mer till att lära. Kunskapsdelningen var beroende av det sociala stödet och den tid som timvikarierna befann sig på arbetsplatsen, då kunskapsdelningen blev bättre om de varit på arbetsplatsen längre och utvecklat bra socialt stöd. Feedback var även relaterat till hur det sociala stödet såg ut och det visade sig att där det sociala stödet var bra var fick de mer feedback av ordinarie.

Informationsspridningen visade till viss del underlätta om det sociala stödet var bättre, då timvikarierna i större utsträckning vågade fråga om. Anpassning påverkades till viss del av det sociala stödet, då timvikarierna till viss del måste anpassa sig till de olika arbetslag de arbetar med. Det enda som inte visade sig ha någon koppling till de andra förutsättningarna var repetition som endast kopplade till lärande och yrkeskompetens. Alla förutsättningar var dock kopplade till varandra eller påverkade varandra på ett eller annat sätt och alla relaterade de till lärande och utvecklandet av yrkeskompetens, vilket illustreras i nätverk (se Bilaga 3).

## **Tolkning**

I detta avsnitt tolkar jag det resultat som framkommit med hjälp av de teorier som studien har och relaterar dem till studiens syfte och frågeställning.

Det sociala stödet var en förutsättning till att utveckla yrkeskompetens, det var även relaterad till andra viktiga faktorer som informationsspridning, kunskapsdelning, anpassning och feedback. Det visade att timvikarierna främst upplevde lärande där de hade varit under en längre period och att de på den arbetsplats de arbetat under en längre tid kände sig mer som en del i arbetslaget. Enligt Lave och Wenger (2006) är anledningen att ju mer individen kommer in i den sociala kulturen och dess gemenskap, ju mer lär sig och utvecklas individen. De utvecklas tillitsfulla relationer och blir en del av den kollektiva verksamheten och därmed får de lättare att lära. Timvikarierna uttrycker även att de lär sig och vågar fråga där de varit under en längre tid och kände att de i större utsträckning vågade fråga och dela med sig av sin egen kunskap. Detta kan då bero på att de kände större tillit till dem som de arbetat med under en längre tid och våga öppna upp sig mer. Detta likt Lave och Wenger (2006) antyder, de sociala relationerna är av stor vikt för lärandet och ju bättre relationer desto större möjligheter till utveckling. Även Illeris (2007) påpekar vikten med samarbete i sin samspelsdimension, där han benämner att samarbete behövs för att få lära av det som sker i ens omgivning. Resultatet visade även att där timvikarierna varit längre var motivationen högre och enligt Illeris (2007) drivkraftsdimension, där lärandet drivs av motivation, de känslor som individen har gentemot något och viljan. Därmed är det naturligt att timvikarierna upplever störst möjlighet till utveckling och lärande där sociala stödet är bäst, då det skapar motivation och trivsel.

Den största faktorn som däremot hindrade lärandet och utvecklingen av yrkeskompetens var de brister som fanns i information och kommunikationen. Det var ett återkommande problem som fanns på många av arbetsplatserna men främst inom hemtjänsten var kommunikationen och informationen brister av stor vikt. Timvikarierna ansåg att kommunikationen var en viktig del utvecklandet av yrkeskompetens men att kommunikation som fanns mellan kollegor var så dålig att det istället skapade stress. Detta är vad Illeris (2007) tar upp i samspelsdimensionen, vikten med kommunikation och samarbete, det är av stor vikt för att få utbyte och lära av omgivningen. Det är kan därför uppfattas som frustrerande att inte få ta del av det som sker och lära av sin omgivning. Illeris (2007) innehållsdimension tar upp vikten av meningsskapande och skapa en förståelse kring de växlande förhållandena i individens liv. Informationsbristen som fanns som ett irritationsmoment hos timvikarierna kan förklaras med denna innehållsdimension. Den brist på information hindrar nämligen timvikarierna från meningsskapande, de får inte ta del av den informationen som kan behövas för att förstå hur arbetsuppgiften ska utföras. Detta resulterade i att timvikarierna fick chansa och misstag som inte hade behövt ske skedde. Enligt Illeris (2007) bör detta leda till att timvikarierna i större utsträckning är mer benägna

till att lära det som fattas. Dock så är det i detta fall svårt i stunden att lära sig utan att få information eller kunna kommunicera med någon, då de främsta förutsättningarna sker i relation till arbetskollegorna.

En annan förutsättning är den anpassning som sker i arbetet, genom då anpassning till såväl personal, arbetslag och till de olika brukarna. Den främsta anpassningen i relation till utvecklandet av yrkeskompetens var att anpassa de arbetsuppgifter som ”krävdes” till brukaren. Det fick dem att tänka själva och komma på nya sätt än dem de lärt sig och det ansågs mycket utvecklande. I dessa situationer tar timvikarierna enligt Illeris (2007) den förståelse de har och sätter den i en annan kontext, de tar den grundkunskap de har och utvecklar den till den situation de befinner sig i. Denna kunskap kan även komma att vara av vikt i framtiden (Illeris, 2007) som när de kommer till en annan brukare med liknande problematik. De måste liksom Lave och Wenger (2006) menar anpassa sin kunskap och de redskap de har till den situation de befinner sig i då inget kan förklaras eller utföras på ett sätt. Detta är även något som uttrycktes bland informanterna som utvecklande, att tack vare acceptans från arbetskollegor få möjlighet att utföra arbetsuppgifter på sitt sätt. Det är dessutom av vikt att se till personer som använt detta redskap under en längre tid och lära av dem och det görs genom att bli en del av den sociala kulturen (Lave & Wenger, 2006). Att lära och få ta del av andras kunskaper och erfarenheter är en del av kunskapsdelning. Kunskapsdelning upplevdes som lärorikt och utvecklande, men det fanns skillnader mellan de olika arbetslagen i hur mycket kunskapsdelning som bedrevs. Där det sociala stödet upplevdes som sämre upplevdes inte det lika stor kunskapsdelning. Enligt Lave och Wenger (2006) beror detta på att timvikarierna inte var lika involverade i den sociala kulturen som fanns inom arbetslaget och inte fick ta del av den kollektiva kunskapen i lika stor utsträckning, då de inte kommit in i den sociala kulturen tillräckligt. Informanterna upplevde dock att detta beroende på ordinaries inställning till dem och till kunskapsdelning överlag. Ordinariepersonals inställning ansågs påverka timvikariernas upplevelse av socialt stöd och motivation, kunskapsdelning och utveckling. Motivation var även en viktig del i förutsättningarna för lärande och utveckling, en faktor förutom det sociala stödet som påverkade motivation var feedback. Det upplevdes som motivationshöjande och de ansåg även att de genom feedback lärde sig och utvecklades mer. Detta kan då bero på att de fick information om vad som var bra och vad de kunde förbättra, vilket gjorde att de kände utveckling av kompetens. De fick ta del av den kunskap om hur och när vissa redskap skulle användas som arbetslagen behärskade (Lave & Wenger, 2006). Samt så fick de information som gjorde att de kunde skapa större förståelse och meningsskapande. Illeris (2007) drivkraftsdimension som berör känslor menar att känslor som osäkerhet gör dem mer benägna att söka kunskap och förståelse samt kännetecknas av vilja och motivation till att lära. Feedback kan vara betydelsefull och motiverande för timvikarierna, då det är den enda responsen de verkar få gällande sitt arbete. Därmed blir de kanske mer motiverade att lära sig om det är något de inte förstår och blir mer motiverade att arbeta när de känner sig säkrare på sitt arbete

Ett fåtal utbildningar finns på arbetsplatserna, dock var det samma prov som de alla hade gjort flera gånger men det upplevdes som lärorikt i form av att de fick repetera viktiga kunskaper. De såg repetition som en viktig förutsättning för att hålla lärandet vid liv och på det sättet kunna utföra ett sådant bra arbete som möjligt. Repetitionen var i vissa fall kopplade till utbildningen de haft, att utföra de teoretiska kunskaperna i praktiken samt att anpassa det teoretiska till praktiken på olika sätt och på så sätt hålla lärandet vid liv. Detta kan sammankopplas med Lave och Wenger (2006) sätt att se på redskap, att de lär sig något, alltså

får ett redskap men eftersom allt är föränderligt så måste synen på redskapet även förändras. Samt på när och hur redskapet kan förändras, detta kan då ses till varför repetition är av vikt, då saker kan förändras samt så kan kunskap också gå förlorad.

## Diskussion

I detta avsnitt kommer studien att knytas samman och en övergripande diskussion kring studien förs. Nedan redovisas även hur syftet uppnåtts, vad studien bidragit till samt framtida forskning.

Syftet var att tillföra mer kunskap kring vilka förutsättningar timanställda inom vården upplever finns för att utveckla yrkeskompetens. Denna studie visar på att det finns många aspekter för att de skall utveckla yrkeskompetens, de flesta var relaterade till det sociala stödet samt var i många fall beroende av hur sociala stödet såg ut. Timvikarierna upplevde till viss del att det fanns faktorer som kunde förbättras och då främst informations spridningen. Splittring som fanns angående för- och nackdelar med otrygga anställningar, likt timvikarier som till viss del visade på att dessa anställningar enbart gynnar organisationen ekonomiskt (SEKO, 2012). Bemanningsföretagen menade att denna anställning skall leda till ökad kompetens och skapa kompetensutveckling (Nordin, 2013, 5 september). Min studie bidrar med kunskap om att det finns olika förutsättningar för timvikarier som gynnar deras utvecklande av yrkeskompetens, vilket intygar bemanningsföretagen påstående. Dessa förutsättningar påverkas dock av den flexibilitet som timanställda har i deras arbeten, då de olika förutsättningarna ser olika ut beroende på den arbetsplatsen timvikarierna befinner sig. Strouds och Fairbrotherbs (2008) studie menar att flexibilitet på arbetsplatsen som rotation skulle bidra med att anställda utvecklade och ökade kompetens kring arbetet. Min studie visade på att timvikarierna till största del utvecklade yrkeskompetens på den arbetsplats de befunnit sig under en längre tid och att de hade svårare att utvecklas där de inte kommit in i arbetslaget och arbetsrutinerna. Tidigare forskning påvisar också en splittring kring hur timanställda ser på den flexibilitet som är en del av timanställdas arbete, så som ett ständigt bytande av arbetsplatser och arbetskollegor. Majoriteten i studien visade dock på en negativ upplevelse kring flexibiliteten (Ekdahl & Karlsson, 2013). Detta är även vad min studie intygar om, att de såg fördelarna med att byta arbetsplats, men majoriteten av informanterna föredrog och ansåg att de utvecklades samt motiverades mer på de arbetsplatser timvikarierna befunnit sig under en längre tid. De faktorer som kan påverka hur informanterna ser fördelarna med att byta arbetsplats kan påverkas av en enhetlig förståelse av de skiftande förhållandena som uppstår.

Forskning pekar också mot att arbetsbelastningen för de timanställda är högre och att det är därför många upplever stress (Tsoukalas, 2003). Min studie intygar inte detta men det framkom att där timvikarierna varit under en längre tid fick de ta mer ansvar och att det upplevas ibland som tungt men lärorikt. Därmed går min studie emot den teorin om att anställda genom högarbetsbelastning får relevant kompetens för arbetet (Tsoukalas, 2003). Min studie pekar istället på att det sociala stödet som är avgörande i hur väl timvikarierna lär och utvecklas. Mycket av den tidigare forskningen visar även att det sociala stödet har stark inverkan på trivsel, motivation och möjlighet till utveckling (Thomas et. al, 2006; Håkansson & Isidorsson, 2011). I min studie framkommer det att delaktigheten i det sociala stödet påverkar trivseln och motivation till att lära och utveckla yrkeskompetens. Där timvikarierna trivdes bäst kände de störst möjlighet till utveckling, samt var de mer engagerade och ville lära. Svanberg (2013) och Tsoukalas (2003) visar på att de flesta lärandetillfällena sker i det

sociala sammanhanget men att kompetensutvecklingen till stor del vilar på individens egna axlar, då det inte finns några pedagogiska insatser för dem. Med min studie kan det sociala stödet relaterat till arbetskollegor ses som pedagogiska insatser och detta då de funnit störst betydelse för lärande och kompetensutveckling. När arbetskollegorna tagit hänsyn till timvikarierna och deras utveckling samt haft ett pedagogiskt tillvägagångssätt har de utvecklats i större utsträckning. Hur väl de ansåg sig som en del i arbetslaget påverkades till stor del av ordinaries inställning till dem. Även här kan Lave och Wenger (2006) teori om att vikten av att bli en del av den sociala kulturen speglas in. För ju längre tid som timvikarierna befann sig på en arbetsplats ju större möjligheter har de att delta i det som sker på arbetsplatsen och gradvis bli en del av den sociala kulturen. Det finns tidigare forskning som pekar på upplevt utanförskap tack vare sin anställning (Ekdahl & Karlsson, 2013; Tsoukalas, 2003). Min studie visade att timvikarierna till viss del upplevt ett utanförskap men hur väl de trivdes och hur delaktiga de kände sig i arbetslaget berodde på den tid de befunnit sig på arbetsplatsen. Därmed kan tid också vara en aspekt till upplevt utanförskap.

Tidigare forskning tar upp vikten av det sociala stödet och vikten av en tydlig kommunikation samt feedback och detta i relation till den arbetsgivaren eller det bemanningsföretag personen jobbar med (Strömberg, 2005; Olofsdotter, 2008). Dessa tre var av vikt för timvikarierna men inte i relation till arbetsgivaren utan i relation till arbetskollegor och arbetsplatsen. God kommunikation mellan de som arbetade och feedback från ordinarie personal var det timvikarierna i min studie upplevde som förutsättningar för att utveckla yrkeskompetens. Studien visade att de förutsättningar som fanns för att timvikarierna skulle utveckla yrkeskompetens var relaterade till det sociala stödet, arbetsplatsen och till viss del tidigare utbildningar. I vissa fall fanns det brister i information vilket hade anknytningar till det arbetssätt som arbetsplatsen hade.

De tillfällen som timvikarierna inte fick tillräckligt med information eller där kommunikationen var bristfällig resulterade i vissa fall till stress och osäkerhet. Stress relateras till den tidigare forskningen som en av de stora negativa effekterna av en otrygg anställning likt timvikariernas (Aronsson et. al, 2000; Aronsson & Göransson, 1998). Trots att inte undersökning riktade sig emot psykosociala arbetsmiljö så uppkom det att stress var en faktor som hindrade timvikarierna ifrån att utveckla yrkeskompetens. Stressen sker i liten omsättning och relaterades till de informations- och kommunikationssvårigheter som fanns. Detta innebär att den förutsättningen som behövs för att lärande ska uppstå hindras på en nivå som inte är kontrollerbar för timvikarierna (Illeris, 2007). Kommunikation, möjlighet till lärande och arbetsschema är nämligen de tre arbetsmiljöegenskaper som skapar engagemang hos anställda. Utbildningar på arbete är därmed önskvärt för att kunna utvecklas men timvikarier är den grupp av anställda som har minst tillgång till utbildning och lärande inom arbetet menar Thomas et al. (2006) och Aronsson et. al (2000). Min studie stärker till viss del den uppfattningen, då resultatet visade att brister i kommunikationen och informationsspridningen sänker motivationen. Men den främsta förutsättningen till lärande och till motivation var det sociala stödet. Det var inte heller någon av de timanställda i min studie som upplevde att de var i behov av någon utbildning. Det fanns vissa utbildningar som förekom men de var i regel endast repetition, men informanterna i min studie såg denna repetition som en viktig del i deras lärande. Forskning pekade på vikten och viljan att lära sig mer inom arbetet men att de upplever minst utvecklingsmöjligheter och lägst nivåer av att lära något nytt (Thomas et. al, 2006; Aronsson et. al, 2000). Studie jag gjort visar på att det finns en stor vilja att lära och utvecklas, detta då främst för att göra ett sådant bra arbete som möjligt. De finns inget som tyder på att de inte lär sig något nytt, de beskriver att de lär sig i



relation till brukarna och att detta sker väldigt ofta och som nämnts tidigare så ser de repetition som en del i lärandet. Anpassning i relation till brukarna visade sig också vara en viktig faktor i timvikariernas utvecklande och för att repetera kunskap. Studien stödjer dock tidigare forskning om att de får liten tillgång till utbildningar i arbetet (Thomas et al., 2006; Aronsson et al., 2000). Det var två utbildningar som gavs men det framkom inte att det fanns behov av fler utbildningar, vilket kan vara en anledning till varför timvikarier får mindre utbildning än personer med annan anställning som forskning visar (Montgomery & Cosgrove, 1993). Tidigare studier påvisar även att instruktioner som krävs för ett bra arbete utelämnas och att det finns en kunskapsbrist (Aronsson & Göransson, 1998; Wikman, 2002). Detta är något som lyftes upp i studien, frustrationen av att inte få tillräcklig med information för att kunna utföra ett bra arbete. De vädjade om att alla skulle ha samma information angående brukare och arbetsuppgifterna. Ingen utav dem upplevde någon kunskapsbrist förutom att de inte fick tillräckligt med information, fanns någon form av oförstående så frågade timvikarierna alltid en kollega. En aspekt till varför denna studie visar på att timvikarierna upplever utveckling och lärande på arbetsplatsen samt känner att de utvecklar yrkeskompetens kan bero på att de alla uppfyller Illeris lärandedimensioner (2007), vilket behövs för att lära sig.

### **Sammanfattning av studien**

Syftet med studien var att tillföra mer kunskap kring vilka förutsättningar timvikarier upplever det finns för att utveckla yrkeskompetens och studien visar på att timvikarierna upplever att de har många förutsättningar. Som då stärker Illeris (2007) lärande dimensioner och som alla måste uppnås för att ett lärande ska ske, vilket jag i min analys anser timvikarierna också gör. Det fanns dock brister i informationsspridningen som upplevdes som ett hinder, det visade sig också var värre på arbetsplatser där de inte varit så länge och inte utvecklat ett bra socialt stöd och kommit in i den sociala kulturen som är av vikt enligt Lave och Wenger (2006). Frågeställningen var att se hur timvikarierna upplever sina förutsättningar att utveckla yrkeskompetens och denna studie visar på att de inte upplevde att de var något som ville utvecklas så som mer utbildningar. Det som kunde bli bättre var informationsspridningen och att befinna sig på en arbetsplats under en längre tid, då de upplevde bättre förutsättningar i utvecklande av yrkeskompetens. Denna studie visar därmed att timvikarierna upplever sina förutsättningar till utvecklandet av yrkeskompetens som bra, men att det påverkas av den tiden de befinner sig på en arbetsplats och att tiden är en viktig del i hur det sociala stödet ser ut samt påverkar det i sin tur kunskapsdelning, feedback, motivation med mera. Studien bidrar med kunskap kring de förutsättningar som timvikarier upplever att de har samt att de upplever att det finns aspekter som kan förbättras. Dessa aspekter kan vara av vikt i framtida utveckling kring timvikariernas arbete, då de vet vilka aspekter som påverkar dem och hur företag kan förbättra för timvikarier.

### **Framtida forskning**

Tidigare forskning visar på brist på forskning inom området och därför bör det bedrivas mer forskning kring hur timvikarier påverkas av att ständigt byta arbetsplats men också vad som sker med organisationen. Utifrån denna studie framkom de faktorer som var viktiga förutsättningar för timvikariers utvecklande av yrkeskompetens. Informationsspridning visade vara en viktig förutsättning där det fanns brister och ett exempel på en framtida studie är att undersöka hur denna förutsättning, alltså brist i informationsspridning påverkar timvikariernas och ordinarie samspel samt kunskapsdelning.

## Referenslista

- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv (Arbete och Hälsa 2000:09). Göteborg: Arbetslivsinstitutet, Göteborgs universitet. Tillgänglig 2014-04-08: <http://hdl.handle.net/2077/4245>
- Aronsson, G., & Göransson, S. (1998). *Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen- En empirisk studie* (Arbete och hälsa, 1988:3). Stockholm, Arbetslivsinstitutet, Göteborgs universitet. Tillgänglig 2014-08-09: [https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4200/1/ah1998\\_03.pdf](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4200/1/ah1998_03.pdf)
- Bartol, K., & Martin, D. (1998). Applicant Referent Information at Hiring Interview and Subsequent Turnover among Part-Time Workers. *Journal of vocational behavior* 53 (1), 334–352 (1998). doi:VB971635.
- Bjereld, U., Demker, M. & Hinnfors, J. (2009). *Varför vetenskap?* Lund: Studentlitteratur.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*, Routledge
- Danielsson, L. (2012). *Tidsbegränsade anställningar –flexibilitet vs. trygghet?* (Kandidatuppsats). Växjö: Rättsvetenskap, Linnéuniversitet. Tillgänglig 2014-04-09: <http://lnu.diva-portal.org/smash/get/diva2:513265/FULLTEXT01.pdf>
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Ekdahl, R., & Karlsson, M. (2013). *Flexibilitetens effekter- Bemanningsanställdas upplevelse av sina arbetsförhållanden* (Kandidatuppsats). Halmstad: Arbetsvetenskap, Halmstad högskola. Tillgänglig 2014-04-08: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:633145/FULLTEXT01.pdf>
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2011). Fackliga förhållningssätt till hyresarbetskraft. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 17 (1), 11-22. Hämtad från 2014-04-15: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:443829/FULLTEXT01.pdf>
- Illeris, K. (2007). *Lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Ioannis Tsoukalas, I. (2003). *Flexibel arbetsmarknad i fokus – en studie av nya anställningsförhållanden* (SCORE, 2003:9). Stockholm: Stockholms centrum för forskning om offentlig sektor, Stockholms universitet. Tillgänglig 2014-04-15: [http://www.score.su.se/polopoly\\_fs/1.26592.1320939800!/20039.pdf](http://www.score.su.se/polopoly_fs/1.26592.1320939800!/20039.pdf)
- Jalali, S., & Wingborg, M. (2013). *Stoppa skitlivet : Strategier mot osäkra anlitandeformer*. Stockholm:Premiss
- Johansson, C. (1999). *Narrativ forskning – biografiskt perspektiv på berättelser*. Linköping: UniTryck.
- Kommunal. (2014). *Stor ökning av otrygga anställningar*. Hämtad 2014-03-16, från <http://www.kommunal.se/Kommunal/Nyheter/2013/Stor-okning-av-otrygga-anstallningar/#.UyWLVSw0-M9>
- Kristina Håkansson, K. (2001). *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda* (IFAU, 2001:1). Göteborg, Centrum för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet. Tillgänglig 2014-04-15: <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2001/fr01-1.pdf>
- Kvale, S., & Brinkman, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Lave, J., & Wenger, E. (2006). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. New York: Cambridge university press.
- Löfstedt, U. (1999). Spel på skilda planhalvor. I Carlgren, I (red.), *Miljöer för lärande* (s.33-58). Lund: Studentlitteratur.
- Malinski, R. (2002). Job rotation in academic library: Damned if you do and damned if you don't! *Library trends* 50 (4), 673-680. doi:3571/m112002

- Montgomery, M., & Cosgruve, J. (1993). The effect of employee benefits on the demand for part-time workers. *Industrial and labor relations review* 47 (1), 155-197. doi: 00191/7939/4701.
- Münchhausen, G. (2008) Skills development while in temporary work? *European journal of vocational training* 45 (3), 20-48. doi: 1977/0219
- Nordin, E. (2013, 5 september). Otrygga jobb hotar kvaliteten. *Göteborgs posten*. Hämtad 2014-03-16 kl. 13:02, från <http://www.gp.se/nyheter/debatt/1.2001089-otrygga-jobb-hotar-kvaliteten>
- Olofsson, G. (2008). *Flexibilitetens främlingar-om anställda i bemanningsföretag* (Doktorsavhandling, Department of Social Sciences, 47). Sundsvall: Sundsvall: Mittuniversitet. Tillgänglig 2014-04-15: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1930/FULLTEXT01.pdf>
- Patel, R., & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Sverige: Studentlitteratur.
- SEKO. (2012). *Begränsa arbetsgivarnas möjlighet att använda sig av otrygga anställningar*. Hämtad 16 Mars 2014 från: <http://www.lo.se/kongress/2012/motion2012.nsf/d5041f5a1f80be1fc1256e9f0031cb3f/9a37d1a4c46c20fac125796600535b76?OpenDocument>
- Senter, J., & Martin, J. (2007). Factors affecting the turnover of different groups of part-time workers. *Journal of Vocational Behavior* 71 (4), 45–68. doi:10.1016/j.jvb.2007.03.004
- Shkedi, A. (2005). *Multiple cases narrative: A qualitative approach to studying multiple populations*. Amsterdam: John Benjamins publishing company.
- Stroud, D., & Faribrother, P.(2008).The importance of workplace learning for trade unions: a study of the steel industry. *Studies in Continuing Education* 30 (3), 231-245. doi: 10.1080/01580370802439920.
- Svanberg, K. (2013). "En bra dag, ett ganska skönt tempo med lite prat, mycket skratt och så lite arbete givetvis" *En kvalitativ studie om motivation hos behovsanställda i Göteborgs hamn* (Kandidatarbete). Göteborg: Personalvetenskap, Göteborgs universitet. Tillgänglig 2014-04-09: [https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/34156/1/gupea\\_2077\\_34156\\_1.pdf](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/34156/1/gupea_2077_34156_1.pdf)
- Strömberg, S.(2005). *Ett bemanningsföretags arbete med social stöd till sina uthyrda medarbetare* (Magisteruppsats). Karlstad: Intuition för ekonomi arbetsvetenskap, Karlstads universitet. Tillgänglig 2014-04-08: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:5398/FULLTEXT01.pdf>
- Thomas, W., Butts, M., Vandenberg, R., DeJoy, D. & Wilson, M. (2006). Effects of management communication, opportunity for learning, and work schedule flexibility on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 68 (8), 474–489. doi:10.1016/j.jvb.2005.10.004
- Wikman, A. (2002). *Temporära kontrakt och inläsningseffekter* (Arbetsliv i omvandling 2002:4). Stockholm, Arbetslivsinstitutet, Elanders Gotab. Tillgänglig 2014-04-15: [http://nile.lub.lu.se/arbarch/aio/2002/aio2002\\_04.pdf](http://nile.lub.lu.se/arbarch/aio/2002/aio2002_04.pdf)

Bilaga 1 (Brev till deltagarna)



**BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA VT14**

**Sektionen för management**

*Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation*

Hej! Jag är student på Blekinge Tekniska Högskola och läser samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation. Jag skriver just nu min examensuppsats i arbetslivspedagogik och då med fokus på hur timanställda upplever sina förutsättningar för att utveckla yrkeskompetens. Fokus är på lärandetillfällen och lärandemöjligheter på arbetet och upplevelsen gällande utveckling av yrkeskompetens.

Det jag vill att du ska göra är att skriva ner dina reflektioner över hur du känner att det finns stöd för att du ska lära dig och utveckla mer kunskap på din arbetsplats. Försök gärna ge exempel på vad det är du lärt dig. Skriv även ner reflektioner över dina upplevelser då du inte får stöd för att lära och utvecklas. Ge även här exempel på vad du skulle vilja utveckla mer kunskap om.

Du får skriva fritt dock helst välbeskrivet, hur du upplever lärande på arbetsplatsen/erna. Börja med att förklara vad du arbetar med, dina arbetsuppgifter och beskriv sedan dina arbetsdagar och dina upplevelser.

Denna loggbok kommer endast att ses av mig och kommer att behandlas konfidentiell. Denna loggbok skrivs under en vecka och inhämtas sedan av mig vid bestämt tillfälle. Vid frågor rörande denna uppgift hör av dig på min mail [sarasjostrom1992@gmail.com](mailto:sarasjostrom1992@gmail.com) eller på telefon 073-0492158

Stort tack för att du ställer upp!

Med vänliga hälsning,

Sara

## Bilaga 2 (Intervjuguide)

### Bakgrundsfrågor

- Du arbetar ju som timvikarie inom vården vad är det som dina arbetsuppgifter består av?
- Det finns olika arbetsplatser eller avdelningar som du arbetar på kan du beskriva dina arbetsuppgifter på arbetsplatserna och hur skiljer de sig åt?

### Lärande och förutsättningar för lärande

- Det finns många olika sätt att lära sig på i arbetet, känner du att du lär dig i ditt arbete? Och i så fall vad är det du lär dig? Kan du ge något exempel?

- Arbete och arbetsuppgifter i sig kan underlätta möjligheten till lärande och utveckling, upplever du att ditt arbete och dina arbetsuppgifter underlättar ditt lärande och din utveckling?

- Det finns olika förutsättningar som kan underlätta och förhindra lärandet, vilka förutsättningar upplever du finns för att du ska lära dig?

- Vilka förutsättningar upplever du inte finns för att du ska lära dig?

- Motivation är även en viktig del i lärandet känner du dig motiverad till att lära dig och utvecklas inom ditt arbete?

- Vad är det i såna fall som kan ge dig motivation och vilja att lära?

- Upplever du att du har utvecklat yrkeskompetens sen du började jobba? På vilket sätt, vad är det du har lärt dig och utvecklat för kunskaper?

- Finns det saker som kan underlätta eller förhindra din utveckling tror du? Ge gärna exempel.

- Inom ditt arbete har du fått eller haft tillgång till någon utbildning?

- Är det något du känner att du skulle vilja lära dig som kan vara viktigt i ditt arbete?

### Socialt stöd:

- Arbetskollegor och arbetsgruppen är en viktig del för lärandet, känner du att du är en del av den sociala gemenskapen som finns i de olika arbetslagen?

- Hur upplever du stödet från dina medarbetare?

- Känner du dig lika delaktig som ordinariepersonal, att du får ta lika stor plats och ansvar som dem och vara delaktig i att fatta beslut?

- Motivation är som sagt även en viktig del i lärandet, upplever du att dina arbetskollegor motiverar dig att lära?

- Upplever du att ni motiverar varandra i arbetslaget? Om så fall på vilket sätt och om inte vad tror du det beror på och anser du att det skulle underlätta ditt lärande?

- Ni brukar hjälpas åt med vissa arbetsuppgifter, upplever du att det underlättar för ditt lärande och i så fall på vilket sätt/varför inte?

- Lärandet sker även i samspel med andra och att känna trygghet med sina arbetskollegor är viktigt i lärandet, upplever du att du känner dig trygg med dina kollegor och att du kan be om hjälp eller fråga om det är något du är osäker på?

- En viktig del i lärandet är att ta del av andras kunskaper känner du att du får den möjligheten? Vad är det i så fall du känner att du fått ta del av och som varit betydelsefull för dig? Och om inte vad tror du det beror på?

- Delar du med dig av dina erfarenheter som du har på arbetet? Upplever du att det uppskattas? Om inte varför inte, anser du att det finns någon anledning till det?

- Känner du att du har nytta av de kunskaper som du lärt dig? Är de betydelsefulla för dig?

### Avslutande frågor:

Nu till lite avslutande frågor vad är lärande för dig? Vad har du för syn på lärande?

- Det finns olika sätt att lära sig på en del lär sig bättre genom delaktighet och andra genom att arbeta självständigt, hur lär du dig på bästa sätt?

- Känner du att ditt arbete gynnar/underlättar ditt lärande?

- - Det finns i de flesta fall saker som kan bli bättre, vad upplever du kan bli bättre för att underlätta ditt lärande?

### Bilaga 3 (Nätverk)

