



**BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA** VT 2014

Institutionen för industriell ekonomi

*Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation*

Upplevelser av lärande hos unga vuxna visstidsanställda

---

## KANDIDATARBETE I PEDAGOGIK

---

Författare: Emil Sjöblom

Handledare: Thomas Hansson

**Blekinge Tekniska Högskola**  
Institutionen för industriell ekonomi

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

**Titel:** Upplevelser av lärande hos unga vuxna visstidsanställda

**Författare:** Emil Sjöblom

**Handledare:** Thomas Hansson

**Datum:** 2014-06-10

**Abstrakt:** Studiens syfte är att undersöka hur unga vuxna upplever sitt lärande som visstidsanställd och vilka faktorer som påverkar dem i sitt lärande som visstidsanställda. Information har samlats in, bearbetas och presenteras enligt hermeneutisk metodik. Därefter tolkas den utifrån Illeris (2007) teori om lärandedimensioner och unga vuxnas lärande. Resultatet visar att unga vuxna främst drivs av sin inre vilja att lära och syftet är att bygga sin framtid med erfarenheter. De ställer höga krav på respons och stöd och de upplevda kraven från samhället har visat sig drivande för dem. De drivs av viljan att lära om sig själva och för sin framtid oavsett arbete.

**Nyckelord:** *Drivkraft, krav, lärande, lärandedimensioner, stöd för lärande, samhälle, unga vuxna, ungdomslärande, visstidsanställning.*

**Blekinge Tekniska Högskola**

Institution for Industrial Economics

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

**Title:** Experiences of learning among young adults as temporary employees

**Author:** Emil Sjöblom

**Tutor:** Thomas Hansson

**Date:** 2014-06-10

**Abstract:** The purpose of the study is to examine the young adult's experience of learning as temporary employees and the factors that affects their learning. A hermeneutic method and approach was used to collect, process and present data. Thereafter it was interpreted with the use of Illeris (2007) theory about learning dimensions and how young adults learn. The result shows that young adults are mostly driven by their inner will to learn and their interest in building their future with experience regardless of the type of work. They have high demands regarding feedback and support and the perceived demands from the society are shown to be a motivating factor for learning as a temporary employee. Their motivation to learn about themselves and for the future is present regardless of the type of work.

**Key words:** *Demands, drive, learning, learning dimensions, part time employment, society, support for learning, young adults*

## Innehållsförteckning

Introduktion .....	1
Bakgrund .....	2
Tidigare forskning .....	3
Problemformulering, syfte och frågeställning.....	5
Teori.....	5
Metod .....	7
Resultat.....	11
Tolkning .....	14
Diskussion.....	17
Förslag på fortsatt forskning .....	19
Sammanfattning .....	19
Referenslista.....	20

## Introduktion

I dagens Sverige är kraven på utbildning är näst intill orimliga och överkvalificerade anställda är inte alls onormalt. Det är modernt att tala om kompetensutveckling och många arbetsplatser lockar med just detta, att kunna utveckla sina anställda. Lär individen sig över huvud taget något när den tvingas till det, och är det ens värt att företag lägger tid, pengar och energi på utbildning om de anställda inte ser någon mening med utbildning inom fel bransch?

Dessa tankar har lett till valet av undersökningsområde. Unga vuxna lär annorlunda och de har andra krav (Illeris, 2007). De är inte heller jämförbara med tidigare generationer då valen och möjligheterna idag är betydligt fler. Något som unga vuxna kan uppleva som stressande i sitt arbete med att skapa sig sin framtid. Arbetet bygger på Illeris (2007) teori om lärandedimensioner som genomsyrar allt lärande samt hans uppfattning om hur unga vuxna lär. Intervjuer med unga vuxna med erfarenhet av visstidsanställning kommer besvara hur de upplever sitt lärande i visstidsanställningen och vilka faktorer som påverkar deras helhetssyn av lärande som visstidsanställd.

## Bakgrund

Enligt SVT (2013) har antalet tillsvidareanställningar i Sverige har minskat från 82 % till 76 % under de 20 senaste åren. Av de 550 000 jobb som skapats mellan 1995 och 2011 har 130 000 varit tidsbegränsat (<http://debatt.svt.se/2013/05/07/vi-ar-inte-emot-visstidsanstallningar-vi-ar-emot-missbruket-av-dem/> 2014-04-28). Enligt Novus (2011) undersökning om just unga vuxna visstidsanställda kom fram till en av följande slutsatser:

”Visstidsanställningar är ett av grundproblemen i ungas arbetsliv. Otrygga anställningar bidrar till såväl ekonomisk osäkerhet som sämre arbetsmiljö.” (<http://digi.arbark.se/bibliotek/org/lo/rapport/2011/unga-vuxnas-arbetsvillkor.pdf> 2014-04-28)

Andra resultat från den ovan nämnda undersökningen visar även att unga vuxna måste få en möjlighet att utvecklas i sin visstidsanställning för att förbereda sig för sitt framtida yrke. Av de som deltagit i studien har cirka en tredjedel haft heltidsstudier på högskole- eller universitetsnivå vid sidan av sin visstidsanställning. Många arbetar alltså med något som de inte planerar att fortsätta att arbeta med. Det är endast ett arbete som kan ses som ett nödvändigt ont för att klara av ekonomin. En tredjedel av undersökningsdeltagarna uppger att de inte har något inflytande i sitt arbete. Detta är ett fenomen, som flertalet forskare är överens om, som har en negativ påverkan på hur individen trivs i arbetet (Angelöw, 2010). Trivseln är i sin tur en förutsättning för att individen ska lära och utvecklas i sitt arbete, (Granberg, 2009) vilket ger ett gott vetenskapligt skäl till att undersöka unga vuxnas upplevelser av lärande som visstidsanställda.

Författaren till studien heter Sandra Viktor och Joa Bergold (2011) och de är utredare inom LO. Deras resultat och dragna slutsatser visar både på de positiva och negativa sidorna med unga vuxnas visstidsanställningar. Att inte känna sig trygg är det största problemet med visstidsanställning. Den otrygga anställningsformen och bristen på inflytande och delaktighet är den största anledningen till att de unga vuxna vantrivs på arbetsplatsen. Trots det uppger 46 % av de tillfrågade att de är positivt inställda till visstidsanställningar och en majoritet har goda upplevelser från arbetsplatsvillkoren. 60 % anser att de är uppskattade av sina chefer och att stämningen på jobbet överlag är god. Vidare visar resultaten att möjligheten att utvecklas i sitt arbete prioriteras betydligt högre än både lön och inflytande. Överlag ser det ut som att unga vuxna upplever sin visstidsanställning som positiv. Dock finns det en hel del som kan förbättras. Utifrån ett pedagogiskt perspektiv går det att se att de visstidsanställda faktiskt är motiverade till att utvecklas och lära, men att arbetsplatsen inte kan leva upp till deras förväntningar och förhoppningar. Det som de unga vuxna saknar är främst inflytande och möjligheter till utveckling och studien menar även att den otrygga anställningsformen är en bidragande faktor till att individen känner sig otrygg vilket i sin tur har en negativ inverkan på dennes välmående på arbetsplatsen och i och med det en negativ inverkan på den unga vuxnas möjligheter till att lära och utvecklas

De slutsatser som dragits i ovan nämnda rapport stämmer väl överens med vad Illeris (2007) beskriver som kännetecknande för hur unga lär. Illeris (2007)menar att antalet val och möjligheter för unga vuxna idag är betydligt fler än för bara 20 år sedan. Detta har varit en av de bidragande faktorerna till att den fas som kallas för ungdom idag kan sträcka sig långt in i 20års-åldern. Det innebär ätt sättet att lära har ändrats och förlängts. I och med det stora antalet val och möjligheter har unga vuxna idag ett större behov av att lära sig mer om sig själva för att kunna bestämma sig för vad dem vill göra i framtiden.

I Sverige ses man som vuxen när man myndigförklarats, alltså vid 18 års ålder. Dock har den pedagogiska definitionen av vuxen som sagt förskjutits och ungdomen kan sträcka sig långt in i 20års åldern (Illeris, 2007). Idag ses studier på gymnasienivå som något obligatoriskt vilket det inte officiellt är. Individens karriär påverkas idag inte i lika stor grad av föräldrars arbeten, status och ekonomi som den gjorde förr. Dessa nya möjligheter ger alla en chans att nå dit de vill, men sökandet efter sig själv som individ och arbetande människa tar längre tid och den stora mängden val kan få individen att känna sig fången om han eller hon inte får möjlighet att prova på allt som han eller hon vill. Därför blir unga vuxnas identitetssökande ett viktigt inslag i deras arbete, vilket även den ovan nämnda studien av LO konstaterar.

”Synen på ungas arbetsliv kännetecknas av ett ”slit-och-släng”-perspektiv. Unga vuxna förutsätts i första hand arbeta vid sidan om sina studier, och inte i det arbete där de senare ska etablera sin yrkeskarriär. Arbetslivet för unga måste utformas så att även de som börjar sitt yrkesliv i unga år ska ha möjlighet att utvecklas och etablera sig inom sitt yrke.”

(<http://digi.arbark.se/bibliotek/org/lo/rapport/2011/unga-vuxnas-arbetsvillkor.pdf>)

Citatet beskriver de utmaningar en arbetsgivare till visstidsanställda står inför för att på bästa möjliga sätt inkludera, bland annat, sökandet efter sin identitet i arbetet för att få sina visstidsanställda medarbetare att trivas och utvecklas i arbetet. Det visar även på den aktuella synen på unga vuxna visstidsanställda. Arbetsgivaren tar ingen hänsyn till individens syn på framtid och den unga vuxna ses som en resurs som ska arbeta hårt för att sedan bytas ut.

### Tidigare forskning.

Sebrant (2008) har gjort etnografisk undersökning om hur makt, känslor, identitetsbyggande och lärande har påverkat arbetet bland anställda inom hälsovården. Hennes resultat visar bland annat på hur utbildningsgrad och maktbalanser mellan grupperingarna bland de anställda har en stor inverkan på lärande och välmående för samtliga anställda. De anställda i undersökningen har även upplevt att de skillnader som finns mellan de olika grupperna resulterat i en tydlig uppdelning mellan grupperna. De känner sig hotade av varandra och respekten mellan dem har minskat. Respekten och uppskattandet av individens unika kompetenser och kunskaper inom de olika grupperna har minskat.

”The RNs felt neglected when some of their nursing tasks were delegated to assistant nurses because their own competence was no longer required in these matters. The assistant nurses, for their part, guarded their delegated tasks carefully and did not want to share them with the RNs. The fear of losing something made the two groups envious towards each other, which then became a restriction on their possibilities of cooperating with and learning from each other.” (Sebrant, 2008 s.5)

De anställda på hälsovårdskliniken känner sig otrygga,. I detta fall är det kommunikationen som minskat i och med otryggheten och därmed har utbytet av information mellan grupperna minskat och därmed lär sig inte grupperna av varandra.

”One reason that they did not bring up the issue in advance or try to get support at the management level could have been that they did not experience themselves as having a strong 'voice' in the organisational context, again induced by the medical hierarchy.” (Sebrant, 2008 s.7)

Citatet visar på två faktorer som har en påverkan på lärande. I det föregående citatet går det att se hur kommunikationen mellan grupper påverkas negativt vid otrygghet. I detta citat går det att se hur klyftorna mellan arbetsplatsens grupper, samt bristen på delaktighet, har en negativ påverkan på individerna. Individerna i arbetet upplever alltså att det finns så pass stora skillnader mellan grupperna på grund av arbetsplatsens rådande hierarki. På grund av dessa klyftor har de inte efterfrågat de stöd som de kan behöva. Det beror på att det de har att säga inte spelar någon roll för de ansvariga. Sebrant (2008) beskriver sedan hur möten med

samtliga grupper inblandade har sett ut och hur mötena har påverkat individerna och grupperna. Under de perioder som mötena har hållits och där de som stod längst ner i hierarkin har fått rapportera sina resultat och observationer har dessa individer upplevt att deras jobb gör skillnad. Genom att få rapportera ökar deras känsla av att vara delaktig och viljan att prestera bättre ökar när deras arbete respekteras och tas på allvar. Sebrants (2008) resultat pekar alltså på att kommunikationen mellan klyftorna är en vital del i lärandet som sker på arbetsplatsen. Hon tar även upp ett exempel där en grupp väljer att hålla egna inofficiella möten för att informera och rapportera till varandra. I de mötena lär sig individer av varandra inom den egna gruppen men å andra sidan alierar de sig från arbetsplatsens övriga grupper vilket, som ovan nämnt, minskar kommunikationen och därmed lärandet. Slutligen har även identitetsskapandet en värdefull roll i hur lärandet sker på arbetsplatsen. Hon menar att självbild påverkar hur man lär, och självbild är i sin tur baserad på hur man behandlas på arbetsplatsen. I fall där individens unika kompetenser inte tas tillvara på eller ignoreras får individen en sämre självbild. För att summera Sebrants (2008) studie är det klyftor, självbild och kommunikation som har stor påverkan på individens lärande. Individerna vill bli sedda och uppskattade och trots en tydlig hierarki bör kommunikationen mellan de olika grupperna vara öppen och respektfull för att ingen ska känna sig hotad eller utanför. Dessa aspekter är av värde för detta arbete då det är sådant en visstidsanställd lär uppleva. Som ny bli socialiseringen med de redan anställda en tidig och krävande process och klyftor kan uppstå då de visstidsanställda placerar sig på sin plats i hierarkin. Självbild och lärandet om sig själv är en återkommande aspekt i studien och Sebrant (2008) ger tydliga bevis för betydelsen för begreppen.

Kannan och Miller (2009) har genom en fallstudie undersökt åtagandet av nya och främmande verktyg för lärande hos collegestudenter. De vill utveckla och hitta sig själva för att kunna bygga sin framtid vilket gör Kannan och Millers (2009) studie relevant för syftet med denna studie. I detta fall är uppbyggnaden av deras självkänsla och identitet en viktig del i att få dem att våga lära. Då deltagarna i studien tar sig an främmande metoder för lärande och visar upp en ovilja och ingen tro på sig själva i början påverkas deras inläring negativt. Deltagarna tar inga initiativ och ser till att göra så lite som möjligt. Undersökningen görs över en termin och det går att se hur deltagarna utvecklas med hjälp av mentorer och samtal i grupp. I och med att deras självbild förstärks blir viljan att utvecklas större. De tar sig an fler uppgifter, tar på sig ansvar och i enstaka fall tar de sig även an en ledarroll i studiegruppen. Genom samtal med handledare lyckas studenterna ta sig förbi de hinder som de stöter på. Det mottagna stödet har påverkat deras självbild och studien visar att deltagarna känner sig aktiva och nöjda men utbildningen när stödet finns. Kannan och Miller (2009) nämner ofta hur individernas självförtroende inför det som de ställs inför har en stor inverkan på hur de löser problemet. Till en början undvek deltagarna främmande moment, men i och med uppbyggnaden av självförtroendet börjar de ta sig an främmande moment med stor entusiasm och nyfikenhet. Det nyfunna självförtroendet leder till ett ökat lärande i och med deras risktagande, och engagemanget påverkar deras välmående positivt. Något som först kan kännas otryggt kan vändas och bli något positivt så länge stödet finns där. Slutligen pekar Kannan och Millers (2009) på att självförtroendet som uppnås via stöd för de lärande får dem att våga utvecklas och ta sig an nya utmaningar. De påverkar även deras initiativförmåga och engagemang vilket innebär att de lär genom att våga försöka. I studien har fokus lagts på unga människors förmåga att ta sig över hinder. Ett nytt arbete innebär nya utmaningar för såväl visstidsanställd som fulltidsanställd. Självbild och är en viktig del även här, men det är även behovet av stöd. Att visstidsanställda känner oro är något man kan förvänta sig och därför blir stöd en aspekt att ha i åtanke även för detta arbete. Kannan och Miller (2009) förklarar just stödet och dess



förmåga att få individer att ta sig an nya utmaningar och övervinna de hinder som kommer i deras väg.

Havnes (2009) har påpekat vikten av ett tillåtande klimat för att stimulera till lärande. I hans fall var det inte unga vuxna som studerades, men då visstidsanställda innebär en socialisationsprocess för såväl de unga vuxna som de redan anställda är det en viktig aspekt för upplevelsen av lärandet. Klimatet är ett huvudbegrepp för hans studie. För att personer som kommer som nya till en grupp krävs ett öppet och tillåtande klimat för att dessa ska läras. Ett tillåtande klimat på arbetsplatsen ger individen utrymme och mod till att våga och därmed utvecklas. I och med det är det en viktig aspekt av upplevelsen av lärande oavsett ålder på arbetsplatsen. Klimatet är en faktor som kan avgöra hur de tidigare presenterade aspekterna hanteras. Därför är klimatet oundvikligen en viktig faktor även för detta arbete.

Shimazoe och Aldrich (2010) betonar vikten av att behandla grupper, och individer i dessa grupper, lika. Utöver klyftorna mellan grupper lyfter de även vikten av att ge gruppen en mening med sin uppgift. Först och främst har deltagarnas sätt att arbeta tillsammans undersökts. Ett förväntat samarbete är som mest effektivt när samarbetet i sig är nödvändig för att uppgiften ska lösas. En grupp som är sammansatt utan mening kommer inte gruppens individer att lära av varandra. Vidare är gruppens sammansättning viktig för lärandet. Resultaten säger att medlemmarnas prestationer och mål påverkar samarbetet och lärandet inom gruppen. . Kannan och Miller (2009) beskriver hur grupper förvirras vid arbete utan mening. Syftet med det utförda arbetet och gruppens sammansättning blir därför viktiga begrepp och aspekter. Unga vuxna söker efter sin egen identitet och letar efter sitt kall, eller vad de vill göra i sin framtid. Utan mening blir arbetet i sig inte utvecklande på det sätt som unga vuxna efterlyser. Därför är även meningen med det utförda arbetet av vikt för den unga vuxna och därmed viktigt för detta arbete.

### **Problemformulering, syfte och frågeställning**

Unga vuxnas sätt att lära skiljer sig från både äldre och yngre (Illeris, 2007). Den unga vuxna söker efter sin egen framtid. Sökandet innebär nya utmaningar i form av socialisation och nya uppgifter. Unga vuxna har andra krav och förutsättningar än både tidigare generationer och andra grupper av anställda på arbetet. Det som de unga vuxna saknar är främst inflytande och möjligheter till utveckling och den otrygga anställningsformen är en bidragande faktor till att individen känner sig otrygg, vilket i sin tur har en negativ inverkan på dennes välmående på arbetsplatsen och i och med det en negativ inverkan på den unga vuxnas möjligheter till att lära och utvecklas

Utifrån de ovan nämna resultaten, forskningar och trender har ett syfte med studien skapats. Studiens syfte är att undersöka hur unga vuxna upplever sitt lärande som visstidsanställd och vilka faktorer som påverkar dem i sitt lärande som visstidsanställda.

Frågeställningen blir därmed: Hur upplever den unga vuxna sitt lärande som visstidsanställd och vilka faktorer är det som påverkar deras upplevelse?

### **Teori**

Enligt Illeris (2007) genomsyras allt lärande utav tre dimensioner som han döpt till; innehållsdimensionen, drivkraftsdimensionen och samspelsdimensionen. Allt lärande är beroende av dessa dimensioner samt den kontext som lärandet sker. Den första av Illeris (2007) tre dimensioner är innehållsdimensionen. Som namnet antyder är det innehållet, alltså vad som lärs, som är essensen av dimensionen. Innehållet av det som lärs har olika karaktärer, till exempel; insikter, kunskaper, färdigheter, förståelser, åsikter, attityder och kvalifikationer.

Även personliga egenskaper ingår i innehållsdimensionen. Exempel på sådana kan vara självständighet, samarbetsförmåga, ansvarstagande och flexibilitet. Alltså är det inte bara färdigheten i sig som räknas in, utan även förståelsen och hur den nylärda kunskapen ska användas räknas in. Reflektion är ett begrepp som Illeris (2007) ger stor uppmärksamhet och det är ett begrepp som är inkluderat i innehållsdimensionen. Det är inte bara nödvändigt vid meningsskapande för individen utan även ett centralt moment i det moderna bildningsidealet. I detta fall, när det är unga vuxnas lärande som ska undersökas, blir just reflektion ett viktigt begrepp då reflektionen i sig sätter den inlärd kunskapen i relation till individens sociala sammanhang och även dennes biograficitet (alltså det han eller hon lär sig om sig själv). Biograficitet är ett viktigt begrepp, inte bara för denna studie, utan även för unga vuxnas lärande som helhet. Det Illeris (2007) menar med biograficitet är läran om sig själv. Detta är i sin tur viktigt för att kunna förstå våra egna reaktioner, preferenser, svaga sidor och tendenser. Förståelsen för detta ger individen möjlighet att styra sin framtid och göra meningsfulla val som passar individen utifrån det han eller hon lärt sig om sig själv.

Illeris (2007) beskriver drivkraftsdimensionen som omfattningen utav den mentala energi som individen investerar i sitt lärande. I det innefattas motivationen, känslorna och den vilja som individen mobiliserar under lärandeprocessen. Drivkraftsdimensionen och innehållsdimensionen har stor påverkan på varandra. Motivation, känslor och viljan påverkas av innehållet i det som lärs. Hur starkt en individ känner inför en utmaning där något nytt ska läras är beroende av dennes egna intressen och viljor. Är det som ska läras av intresse för individen blir drivkraften för att lära starkare. Intresset för utmaningarna är inte det enda som spelar roll för drivkraftsdimensionen. Även omfattningen av dessa utmaningar påverkar individens lärandeprocess. För små utmaningar kan ses som oväsentliga och kommer inte att sporra individen till vidareutveckling. För stora kan få individen att vika undan från utmaningen i vilket inte ger något lärande alls.

När Illeris (2007) beskriver samspelsdimensionen menar han att allt lärande äger rum i ett visst socialt sammanhang. Hans nyckelord för att beskriva denna dimension är handling, kommunikation och samarbete. Dessa ord har valts i och med deras vikt i utbyte med, och relation till, omvärlden. Lärandet kan ske i närliggande sociala situationer som klassrum och arbetsplatser, men också i en övergripande samhällslig vilket innebär att såväl stora som små miljöer inverkar på individens lärande. Denna dimension innebär och utvecklar individens sociala samspel. Den ger individen en möjlighet att fungera, engagera och integrera sig i olika typer av miljöer och i samspel med andra människor.

Dessa är de tre dimensioner som Illeris (2007) menar genomsyrar all form av lärande. Men för att något lärande ska ske behövs även två processer som Illeris (2007) döpt till samspelesprocessen och tillägnelseprocessen. Tillägnelsen beskrivs som impulser som knyts samman med resultat från tidigare lärande. I och med det får lärandet en individuell särprägel då de alltid kommer att knytas ihop med, förstärka, skapa nya eller ersätta andra kunskaper: allt beroende på individens tidigare erfarenheter och kunskaper. Tillägnelsen är det som sker mellan drivkraftsdimensionen och innehållsdimensionen. Samspelesprocessen är vad som sker mellan individen och den värld han eller hon lever i. Till skillnad från tillägnelseprocessen, som endast sker på en individnivå, sker samspelesprocessen mellan individ och samhälle. Omvärlden har en stor inverkan på vad som lärs. Till exempel är det saker som vi omedvetet lär oss idag som vi absolut inte skulle lära oss för 100 år sedan. Samspelesprocessen har en påverkan på alla tre dimensioner då det är samhället som i viss mån bestämmer hur och vad vi lär.

Det samhälle vi lever i har ändrats och valmöjligheterna har blivit flera. Idag är framtiden inte lika solklar som den en gång var. Familjens historia, status och resurser har självklart en påverkan, men är inte alls den enda faktor som bestämmer den unga vuxnas framtid. Flera val innebär flera möjligheter och det är på både gott och ont. Hur kan en ung vuxen veta exakt vad han eller hon vill göra resten av livet när möjligheterna är så pass många? Ska jag studera, jobba, resa eller på annat sätt skaffa mig kunskap och erfarenheter för att kunna bestämma min framtid. Denna osäkerhet är vad som skiljer ungdomars lärande från till exempel mogna vuxna. Medan den mogna vuxna kan fokusera på sitt individuella intresse måste ungdomen prova nytt och leta bland sådant som är okänt för att till slut hitta rätt (Illeris, 2007). Dessa aspekter har lett till att ungdomen idag inte tar slut förrän sena 20årsåldern för många. Det är av stor vikt och det faktum att förändringen med ökade valmöjligheter är så pass stor gör förståelsen för unga vuxnas lärande viktigt för såväl den unga vuxna som för arbetsgivare som för samhälle.

## Metod

### *Ansats*

Till detta arbete har jag valt en hermeneutisk ansats. Anledningen är att de ovan nämna aspekterna som utgör grunden för studiens syfte kommer att besvaras olika av olika individer. Då jag inte syftar till att kvantifiera eller generalisera upplevelser ser jag en hermeneutisk ansats som lämplig. Genom att använda en hermeneutisk ansats kommer jag att kunna fånga in individens perspektiv och tolka det i förhållande till den valda teorin. En hermeneutisk ansats ger utrymme för individens upplevelser. Det är hur individernas tidigare erfarenheter, fördomar, grupptillhörighet osv. av mitt valda fenomen som ska undersökas. Att skilja dessa från fenomenet bör inte göras då upplevelser alltid är färgade av personen och därför blir varje persons upplevelse unik och bör undersökas därefter. Detta förklarar mitt ontologiska och epistemologiska ställningstagande. Enligt idealismen är verkligheten beroende av individens upplevelser utav den (Stensmo, 2007). Detta stämmer överens med min syn på ontologi och det stämmer även överens det faktum att det är individernas subjektiva upplevelser som undersöks. Ontologin blir därför direkt kopplad till studiens syfte.

Respondenternas upplevelser har format deras perspektiv och syn på sin egen kunskap i förhållande till sitt arbete och sitt lärande, vilket stämmer in på mitt epistemologiska ställningstagande som lutar åt relativismen. Det går inte att säga att deras kunskap är fel då den utgår från deras upplevelser och att den är knuten till sin specifika kontext (Stensmo, 2007). Synen på kunskap är att den skapas av individens upplevelser, och deras upplevelser går inte betrakta som felaktiga då det är deras upplevelser och de är färgade av deras erfarenheter. Med det sagt är jag även medveten om min egen förförståelse och dess inverkan på tolkningen av respondenternas information samt presentationen av den. Att jag valt område utifrån intresse samt teori utifrån det jag tidigare lärt mig kommer att påverka mig i min tolkningsprocess. Därför är medvetenheten om detta en viktig del för arbetets validitet och reliabilitet. Det är också viktigt för läsaren att förstå att min bakgrund har en direkt påverkan på arbetet.

För att förstå helheten vill jag dela upp den i ett flertal kategorier. Dessa kategorier kommer sedan att tolkas var för sig och sedan i förhållande till den helhet de verkar i. Att dela upp helheter till kategorier och sedan se kategorierna i sin helhet är nödvändigt för ett ämne så komplext ämne som just lärande. Det är också en del i det hermeneutiska sättet att arbeta. När det handlar om lärande, och upplevelser av lärande, går det inte att helt separera en vald faktor från dess helhet då helheten är avgörande för såväl lärandet som upplevelsen av lärandet. Hermeneutiken syftar till att undersöka individernas subjektiva upplevelser. Då hermeneutik

är en kvalitativ undersökningsmetod hamnar just individen i centrum och hon får uttrycka sina upplevelser. Undersökningen av dessa är syftet med studien och därför föll valet av ansats och metod på hermeneutik.

### *Metod för datainsamling*

Deltagarna har valts genom ett bekvämlighetsurval. Totalt fem intervjuer gjordes. Fyra av dem var semistrukturerade intervjuer och en var en djupintervju. Djupintervjun gjordes efter den första tolkningen av den insamlade informationen. Valet av respondent till djupintervjun baserades på dennes ”hintar” om betydelsefulla faktorer endast diskuterades ytligt under den första intervjun. Någon form utav arbetslivserfarenhet som visstidsanställd är ett krav då det är lärandet i arbete som undersöks. Personerna som deltar ska även vara mellan 18 och 24 år gamla. Detta för att få en så aktuell syn som möjligt på unga vuxnas upplevelser av lärande som visstidsanställda. För att få en så individuell och ofärgad syn på fenomenet som möjligt kommer jag att undvika att intervju personer jag själv arbetar med. Intervjuer från samma arbetsplats skulle möjligtvis vara angelägna om att ge ”rätt” svar i rädsla för att informationen skulle nå arbetsplatsens chef, vilket skulle kunna leda till en ofrivillig vilja att ”svara rätt”. Ett sådant beteende skulle alltså inte hjälpa till att svara på studiens syfte. Då urvalet kommer att ske genom ett bekvämlighetsurval innebär det att jag kommer att känna vissa respondenter personligen. Detta behöver nödvändigtvis inte vara negativt då en bra relation mellan intervjuare och den intervjuade kan innebära att detaljer som i andra fall inte skulle tas upp nämns av den intervjuade tack vare förtroende som han eller hon har för den som genomför intervjun. För att få in flera perspektiv kommer jag även att intervju personer som jag inte känner personligen. I och med det kommer min personliga relation med respondenterna inte ha en allt för stor inverkan på den insamlade informationen (Kvale & Brinkmann, 2009).

Kvalitativ data kommer att samlas in och det kommer att ske med semistrukturerade intervjuer samt en lista med begrepp som kommer att användas som en checklista för att se till att jag får svar på det jag vill undersöka (Kvale & Brinkmann, 2009). Intervjun och listan av begrepp finns i sin helhet i Bilaga A. Det kommer att ge respondenterna utrymme att uttrycka sina individuella uppfattningar samtidigt som risken för att hamna utanför syfte och frågeställning minskar då jag har något att förhålla mig till. Intervjuerna kommer att spelas in med en mobiltelefons ljudinspelningsfunktion och anteckningar kommer att göras under intervjuens gång. Minnesanteckningar kommer att göras för att markera beteenden eller gester/läten (t.ex. skratt och suckar) som kan ha en inverkan på hur individen uttrycker sig samt för att anteckna upplevda samband med teorin. Minnesanteckningar hjälper även till med, vad som kallas för, en självkorrigerande intervju. De färdiga intervjuerna kommer sedan att transkriberas så nära intervjutillfället som möjligt. Detta för att minska att risken för att små detaljer om intervjun inte ska gå till spillo. Då det transkriberade materialet blir för stort för att hantera endast med hjälp av små minnesanteckningar och flera genomläsningar används det kvalitativa analysprogrammet Atlas.ti. Med hjälp av Atlas.ti har jag lättare kunnat kategorisera de olika delar som utgör helheten av mitt arbete genom koda transkriberingarna med hjälp av begrepp som är centrala för arbetet. Vid transkriberingarna av intervjuerna har jag tagit hänsyn till respondenternas sätt att uttrycka sig. Talspråk kommer därför att användas vid presentation av citat. Däremot kommer långa pauser och utfyllnadsord utan mening och sammanhang inte att presenteras.

Att arbeta hermeneutiskt innebär att informationen tolkas i flera olika steg och processen kan beskrivas som en spiral. Kvale och Brinkmann (2009) beskriver sex steg i tolkningsprocessen. I denna undersökning har inte alla steg gjorts, men de som har gjorts kommer nu benämnas

för att ge läsaren en insikt i själva tolkningsprocessen. Det första steget påbörjades i och med den första intervjun. Där beskriver individen sina spontana tankar och upplevelser om ämnet som diskuteras. Det andra steget i processen sker när respondenten tolkar sina egna upplevelser efter att själv ha tolkat intervjuens innehåll. Därefter sker tolkning hos intervjuaren (steg 3) och följdfrågor kan ställas för att ytterligare få information om ämnet utifrån vald teori. Kvale och Brinkmann (2009) beskriver ett sådant handlande som en självkorrigerande intervju, och det skedde under de intervjuer som gjordes. Därefter kommer tolkningen av de transkriberingar som gjorts (steg 4). Detta har gjorts genom att jag läst igenom transkriberingar och även använt mig av Atlas.ti. I det steget kategoriserades informationen i det som senare kom att utgöra helheten. Samband med teorin hittades och de två delarna relaterades till varandra. Eftersom att en djupintervju genomförts har jag även genomfört steg fem vilket är en intervju vid ett senare tillfälle. Där har både forskare och respondent fått utrymme att tolka det som sagts och intervjun kan konstrueras efter resultatet av tolkningen. Djupintervjun kom sedan att tolkas enligt tidigare steg (steg 4).

### *Metod för hermeneutisk tolkning*

Den förgående rubriken beskriver analys och talar även om hur tolkandet påbörjas i och med intervjuerna. Detta stämmer även för tolkningen som presenteras senare i arbetet. För att förstå har jag med hermeneutiken tolkat respondenternas information. Jag har tilldelat den en mening och satt den i sitt sammanhang. För att förstå helheten har jag skapat kategorier och tolkat dessa för sig och i sitt sammanhang. Det är ett ständigt testande av hur de olika delarna hänger ihop och hur de utgör helheten som utgjort tolkningsprocessen. Genom den processen har jag kunnat skapa mig en bredare förståelse. Genom förståelsen har jag kunnat, än en gång, testa kategorierna för sig och i sin helhet. Alltså skulle tolkandet kunna pågå i all oändlighet med tanke på hur tolkningen förändras i och med nyvunnen förståelse. Tolkningsprocessen har inget tydligt slut utan nya insikter av tolkningen förs vidare och tolkningen görs om på nytt. Av den anledningen kallas det ofta för en spiral då tolkningarna alltid leder en tillbaks till början där tolkningen börjas på nytt igen. I mitt fall påbörjades tolkningen av information vid insamlingen av det vilket ledde till självkorrigerande intervjuer. Senare sker tolkningen i samband med transkriberingen då den insamlade informationen återigen bearbetats och därmed har jag kunnat ge den mening och samband utifrån min valda teori. Därefter görs kodningen för att hitta de kategorier som utgör helheten. Kategorierna hittas med hjälp av begrepp som jag tidigare undersökt och antecknat under intervjuerna. Begreppen är vad som utgör kategorierna och de tolkas alltså in av mig i respektive kategori. Ett resultat av detta blev en djupintervju som syftade till att belysa faktorer i arbetet som jag såg som viktiga för helheten. Efter djupintervjun sker samma tolkningssteg som beskrevs ovan. Kategorierna och helheten presenteras sedan utan tolkning. Tolknningen presenteras under rubriken med samma namn. Den har gjorts i samband med den valda teorin. Respondenternas information tolkas med begrepp och modeller från teorin för att ge respondenternas information mening och för att sätta den i teorins sammanhang. Dock har teorins ramar inte betytt att tolkningarna skett endast för att bekräfta teorin. Även det som inte passar in tas upp och diskuteras och tolkas i vad som blir arbetets sista tolkningssteg.

Atlas.ti är ett program som använts i arbetet och med tolkningen av informationen. Programmet har inte haft en inverkan på hermeneutiken som metod, utan har fungerat som ett komplement till den. Det har inte gjort tolkningar åt mig utan har endast fungerat som ett komplement för att ge mig en bättre översikt för att kunna kategorisera och presentera en stor mängd insamlad och transkriberad information effektivare. Med hjälp av programmet har jag kunnat lokalisera den information i transkriberingarna som visar hur den unga vuxna upplever sitt lärande som visstidsanställd. Kategorierna bygger även på de minnesanteckningar som

gjordes i samband med intervjun. Syftet att göra det var att göra självkorrigerande intervjuer när samband hittades mellan informationen och teorin samt för att minska på mängden förlorad betydelsefull information mellan intervju och transkribering.

Valet av ämne baseras på min egen situation och erfarenheter. Då jag själv klassas som ung vuxen och har haft blandade erfarenheter av olika typer av visstidsanställning gav det mig intresset att undersöka det vidare. Tidigare har jag undersökt motivation till lärande i frivilligorganisationer och vad grupper anser är ett framgångsrikt förändringsarbete. I och med det har jag kommit i kontakt med Illeris (2007) teorier och funnit att den kan förklara viktiga aspekter i lärande. Trots erfarenhet av det undersökta ämnet har jag lämnat mina egna värderingar och inte låtit de påverka mitt sökande. Valet av ämne och teori är självklart beroende av mina egna intressen och erfarenheter, däremot är insamling, presentation och analys gjorda med största möjliga objektivitet för ämnet.

### *Validitet och reliabilitet*

För att ett arbete ska ha hög reliabilitet och validitet ska en repetering av arbetet leda till liknande resultat med hjälp av beskrivningar av syfte och metod. (Bjereld, Demker & Hinnfors, 2009). Jag har redan nämnt tolkningens betydelse och påverkan på resultat. Av den anledningen kommer förmodligen inte resultatet att bli detsamma vid en eventuell repetering av studien. Däremot är metoden i sig en viktig del i att kunna repetera studien, och därför är varje steg och förutsättning förklarat ovan. För att validiteten ska stärkas är vikten av att undersöka det som avses undersöka stor. Därför är syftet ständigt återkommande för att påminna läsaren och visa på hur de olika delarna syftar till att besvara det. Att undersöka upplevelserna av den unga vuxnas lärande som visstidsanställd och de faktorer som påverkar det är syftet med studien. Det besvaras med de kategorier som utgör helheten av upplevelsen av lärandet och de faktorer som är en del utav den. Metoden är av stor betydelse för att det som avses att mäta mäts och att det mäts på rätt sätt. Hermeneutiken som syftar till att undersöka upplevelser som sedan tolkas till teori är den som passar bäst till syftet och av den anledningen är valet av metod korrekt gjort sett till studiens syfte. Genom dessa argument och förklaringar har studien en hög reliabilitet och validitet. Dock är objektiviteten något som kan ifrågasätta validiteten och reliabiliteten. Det är en oundviklig faktor och därför är förtydligande om min förförståelse och inverkan på tolkning en viktig del i att höja reliabiliteten.

### *Etiska ställningstaganden*

I en studie där individers upplevelser undersöks är det viktigt att ha en förståelse för de etiska ställningstaganden som måste göras. Den insamlade informationen har getts till mig i förtroende och skulle kunna innebära negativa konsekvenser för den intervjuade om den hamnade i tillexempel arbetsgivarens händer (Kvale & Brinkmann, 2009). Av den anledningen har jag valt att inte genomföra intervjuer bland anställda där jag har en relation till arbetsgivaren. Vid varje intervju har även den intervjuade informerats om att den har rätt att avbryta intervjun när som helst han eller hon vill det. Personen blir även informerad om när ljudinspelningen påbörjas och avslutas. Ljudfilen kommer att sparas i lösenordsskyddade mappar på externa lagringsplatser som endast jag har tillgång till. Detsamma gäller även för de transkriberade intervjuerna. Inga anteckningar som kan äventyra den intervjuades anonymitet kommer att sparas. Den enda information som kommer att sparas om de anställda är att deras ålder är mellan 18 och 24.

Ytterligare en etisk aspekt som bör förklaras är vikten av objektivitet. Huruvida en hundra procentig objektivitet kan uppnås i en studie som har en hermeneutisk ansats går att

diskutera. Tolkningen påbörjas redan vid insamlingen av informationen och i och med det skulle jag vilja påstå att det är omöjligt. Däremot kommer jag att sträva mot objektivitet. En medvetenhet om just hermeneutikens inverkan på objektiviteten är nödvändig för att skapa en studie som är etiskt försvarbar. Presentationen av min världs och kunskapssyn syftar till att beskriva min inverkan på arbetet och ge läsaren en förståelse för hur det påverkat tolkning och presentation av resultat. Jag vill även nämna att jag inte fått något stöd eller krav från andra än personer från den skola jag studerar vid. Alltså har inga yttre faktorer påverkat mitt val av arbete, insamling av information eller sättet informationen tolkas, analyseras och presenteras på (Cohen, Manion & Morrison, 2011).

### *Metoddiskussion*

En hermeneutisk metod har använts i denna rapport. Studiens syfte är att undersöka hur unga vuxna upplever sitt lärande som visstidsanställd och vilka faktorer som påverkar dem i sitt lärande som visstidsanställda. Då upplevelsen är i fokus lämpar sig hermeneutiken som metod då det är just detta som den undersöker (Bjereld et al, 2009). Därför har hermeneutik som ansats och metod varit ett korrekt val till detta arbete. För att fånga upplevelsen har semistrukturerade intervjuer använts. Val av metod för insamling av data är även den anpassad för att fånga individens upplevelse. Semistrukturerade intervjuer ger respondenten möjligheten att uttrycka sig fritt i det ämne som behandlas. Det ger även forskaren något att förhålla sig för att se till så att alla faktorer och fenomen som ska diskuteras faktiskt diskuteras (Kvale & Brinkmann, 2009). Metoden ställer därmed även stora krav på intervjuaren. Därför har intervjumallen som använts bifogats som Bilaga A. Att alla steg i insamlingen av data beskrivs är av stor vikt ur ett etiskt, reliabilitets och validitetssyfte. Insamlad information ska behandlas konfidentiellt och respondenterna ska inte kunna spåras. Därför är det av stor vikt att respondenterna och läsaren informeras av detta. Då endast forskaren har tillgång till informationen finns en risk för exempelvis anpassning av informationen för att fylla studiens eller teorins syfte. Därför har de olika stegen förklarats och uttrad från transkriberingarna presenterats i resultatet för att höja reliabiliteten.

En hermeneutisk tolkningsprocess innebär att informationen tolkas i flera varv, vilket också kan beskrivas som en spiral där informationen behandlas stegvis i samband med de steg forskaren tar i sitt arbete. Tolkningen sker med hjälp av förförståelse och vald teori. Genom det tolkas respondenternas svar in i de teorier som finns och översätts till akademiskt relevanta begrepp. I och med tolkningen skapas även olika samband mellan de närvarande faktorerna och teorierna. Den främsta kritiken mot hermeneutisk tolkning är att olika forskare hittar olika innebörd i informationen. En öppenhet och förståelse om detta skapar en förståelse för läsaren som i och med det ser att studien inte är generaliserande. Den är som sagt ett uttryck för forskarens förinställning gentemot insamlad information och att en tolkning av en annan forskare troligen lett till ett annorlunda resultat. För att återgå till syftet, som var att undersöka upplevelser, så har hermeneutiken varit ett värdefullt verktyg för att svara till det. Tolkningen har bidragit till att respondentens upplevelser satts i pedagogiskt akademiska sammanhang och utförliga förklaringar om tolkningsprocessens olika steg syftar till att bevisa en förståelse och öppenhet för hermeneutiken som metod.

## **Resultat**

Intervjuerna har resulterat i ett antal kategorier som kommer att presenteras i detta kapitel.

### *Att lära om sig själv*

En ständigt återkommande faktor hos respondenterna i studien är hur deras erfarenheter av visstidsanställningar fått dem att lära sig mer om sig själva. De talar om hur de, genom sin

visstidsanställning, inte bara lärt sig praktiska kunskaper som krävs för yrket, utan om hur de kunnat lära sig om sig själva. De märker hur de hanterar stress, andra personer och även att sätta upp mål för framtiden och vad de faktiskt vill göra och vad de är intresserade av.

*”Det är inget jag är ute efter nu. Jag vill tjäna pengar för att kunna resa och volontärarbeta. Jag känner inte att jag behöver utvecklas förrän jag hittat det jag vill arbeta med senare. Jag behöver alltså inte bli något stort. Jag vill ju få fler erfarenheter för att hitta jobb eftersom att det är det som många letar efter, så det vill jag ju ha. Jag vill ju ha erfarenheter av allt. Just nu har jag en del men jag vill ha fler för att få liknande jobb sen... men jag vet inte riktigt”*

Citatet visar alltså att det är sökandet efter sig själv som individ i arbetet som är en stor del i det som utgör individens upplevelse som visstidsanställd. Att erfarenheter lär individen om sina egna intressen och mål är av stor vikt för dem.

Utifrån det som sagts i citatet ovan är det logiskt att individens egna intressen och framtidsplaner nu presenteras. Den unga vuxna vet inte vad han eller hon vill. Valen och möjligheterna är många och därför behövs alla former av erfarenhet för att både hitta sig själv och sina egna intressen. I de fall där individen upplevt ett intresse och en eventuell framtid inom företaget eller branschen de är visstidsanställda i har det haft en påverkan på deras upplevelse av lärandet i den. Följande citat visar hur det egna intresset har en inverkan på deras vilja/motivation att lära i sin visstidsanställning.

*”Från det senaste jobbet nu så tar jag ju med mig all kunskap för att kunna få en fast anställning senare på samma ställe eller genom samma gren. Jag tycker att det är väldigt kul och det är mitt intresse och allt jag lär mig tar jag med mig oavsett vart jag hamnar. Så jag tar med mig allt och ingen kunskap är ju onödig.”*

Respondenten visar på en positiv inställning till sitt lärande och även en vilja att utvecklas vidare. Då respondenten, i detta fall, ser sin framtid inom branschen är målet med lärandet en fast anställning. Detta är inte den enda faktorn som har en god inverkan på viljan att lära.

De egna intressena och framtidsplanerna hos den unga vuxna är även påverkade av samhället i stort. Det ligger i individens intresse att arbeta, eller åtminstone, ha någon form av värdefull sysselsättning. Med sysselsättning har respondenterna nämnt främst studier och arbete, men även aktiviteter som volontärarbete och resande har benämnts som en sysselsättning som både ligger i individens intresse och även överensstämmer med de krav den unga vuxna känner att samhället ställer på dem.

### *En inre vilja*

Respondenter har uttryckt ett driv och en inre vilja. De vill inte stanna på arbetet resten av livet och de ser inte ens en framtid inom den branschen. Trots det påstår de att visstidsanställningen i sig och att de kanske inte ser sin framtid inom företaget eller branschen inte har en negativ inverkan på deras upplevelser av lärandet eller viljan att lära i sin visstidsanställning.

*”Jag har alltid haft en inre strävan och jag vill lära mig saker och ting och det har fått mig att hela tiden pusha framåt. Men sen är det ju så att man inte får någon respons. Inget ”det här gör du bra” och ”vi tror på dig” så är det klart att man inte skulle våga, och då skulle man förlora sin motivation.”*

Viljan att lära påstås alltså komma inifrån. Att den påverkas av individens intressen och mål har beskrivits. Det som belyses nu är det faktum att den inte är beroende av dem. Unga vuxna visstidsanställda vill lära.



”Det finns alltid nya saker att lära sig för att känna att man behärskar området bättre och därför kan göra ett bättre arbete. Sen kommer det från kollegor också. Man hör om lika saker, det låter intressant, hur fungerar det? Sen hjälps man åt och man kan växa som person. Men det är mest den här strävan: att veta mer, nyfikenhet, man vill lära sig mer.”

Citatet visar på en stark vilja och öppenhet för lärande hos unga vuxna där innehållet inte beskrivs som den viktigaste faktorn för motivation. Innehållet har en påverkan, men det är den inre viljan som betonas vilket kan ses även i nästa citat.

”Det är ju det att man vill utvecklas. Man vill bli bättre på det man inte kunde, och det man kunde ville man ju utveckla. Jag är rätt målmedveten och driven. Och för att utvecklas måste man sätta sig in i det och ta del av det som kollegorna säger, ta del av de som jobbar de och även kunder för att lära sig. Man har en strävan, man vill hjälpa kunder. Och kan man inte det känner man sig lite maktlös för att man inte kan det.”

Citateten visar på en nyfikenhet hos respondenten. En yttre faktor påverkar viljan till att lära (i detta fall kollegor), men stora delar kommer inifrån. Unga vuxna drivs av viljan till utveckling. Innehållet har visat sig vara viktigt men citatet visar på att den inre viljan är av stor vikt för den unga vuxnas lärande som visstidsanställd och innehållet är inte avgörande för om, eller hur stark, viljan finns/är.

### *De upplevda kraven*

I detta fall nämns respons från arbetsgivande som en nyckelfaktor för en god upplevelse av lärandet som visstidsanställd. Respons och kommunikation med arbetsgivare är viktigt, men resultatet pekar även på att kommunikationen mellan kollegorna också är viktig. Viljan att lära finns hos de unga vuxna, men det är inte alltid som den utnyttjas till fullo. Det har inte med arbetet i sig att göra. Arbetsuppgifterna och företaget är inte det som avgör om individen vill lära eller ej. Det är kollegor och arbetsgivare som i första hand är de faktorer som inverkar på hur den unga vuxna upplever sitt lärande. Därmed upplever att de behöver mer stöd för sin utveckling och att deras krav skiljer sig från andra personer i andra skeden av livet

”När jag inte får någon respons från omgivningen ökar det på det hela. Då kan jag känna att jag inte det här, det blir inte bra och det är inte min grej och så vidare. Så får jag ingen respons från arbetsgivaren tror jag att det kan hämma min egen utveckling.”

Unga vuxna upplever även att det finns krav från samhället. En meningsfull sysselsättning är nödvändig. Respondenter har upplevt att en visstidsanställning kan ge dem möjlighet att leva upp till de krav som samhället ställer. Detta är även tätt relaterat till innehållet och läran om sig själv. När de unga vuxnas syn på vikten av läran om sig själv togs upp presenterades ett citat där individen även nämner kravet från samhället. Därför är detta en viktig del i vad som påverkar den unga vuxna i sitt lärande som visstidsanställd. Att känna att man har en meningsfull sysselsättning ökar möjligheterna att lära om sig själv. Därför är det inte heller arbetet i sig som är det viktigaste, utan att det viktiga är att faktiskt ha ett arbete vilket följande citat beskriver.

”Jag tänkte på vad jag ska göra med mitt liv och jag blev liksom osäker på allt. Och så började jag söka jobb och det var verkligen inte lätt. Sen kände jag tryck från omgivningen också, man var ju tvungen att göra nånting och jag kan ju inte bara sitta hemma för då är man misslyckad. Det var verkligen det som pushade och jag var bered att ta vad som helst.”

Unga vuxna upplever en ovisshet i sitt lärande. Respondentens svar tyder på en osäkerhet som gränsar till ren desperation. Det ligger i deras intresse att utvecklas och i detta fall är de beredde att göra i princip vad som helst för att inte stanna i sin utveckling. Kraven från

omvärlden speglas i citatet. I och med det ligger även viljan att se sig själv som framgångsrik, och att andra ska se en som framgångsrik, i den unga vuxnas intresse. Lärandet i visstidsanställningen är en viktig del i denna process.

### *Helheten – Upplevelsen av lärande som visstidsanställd*

Unga vuxna vill lära sig och utvecklas på arbetsplatsen. Det högst prioriterade är läran om sig själv och skapandet av förståelse för de egna målen och intressena. Ett samspel mellan visstidsanställning och lärandet om sig själv (i visstidsanställningen) är en positiv faktor för lärandet, men absolut inte en nödvändighet då de upplever att de har en inre vilja att ständigt utvecklas både som person och i sitt arbete. Dock kräver den unga vuxna främst respons från medarbetare och arbetsgivare för att både våga och vilja utvecklas. Helheten utgörs av dessa kategorier, och för att presentera en ung vuxens helhetssyn på upplevelsen av lärande som visstidsanställd kommer ytterligare ett citat att presenteras. Unga vuxna är i hög grad medvetna om visstidsanställningens upplevda för och nackdelar när det handlar om lärande. Dock är den övervägande åsikten att just en visstidsanställning ger möjlighet att hitta sig själv genom att kombinera läran om arbetsuppgifterna samt läran om sig själv. Huruvida individen ser sin framtid i företaget/branschen eller ej har en effekt på lärandet, men är dock inte den enda faktorn som avgör hur lärandet upplevs. Unga vuxna ser visstidsanställning som en del i både sin personliga och yrkesmässiga utveckling och ser allt lärande som visstidsanställd som nyttigt för sin framtid.

”Jag fick stort ansvar och därför fick jag bättre självförtroende för att man såg att man kunde. Jag är i vanliga fall lite försiktig och vågar inte ta för mig. Men när jag fick ansvar och sånt fick jag bättre självförtroende för att jag kände att dom litade på mig. Det är ju bra för framtida arbeten med. Att man lär sig att våga ta för sig och visa framfötterna med.”

Respondenterna har även visat på en förståelse för sin position som visstidsanställning. De vill som sagt lära sig oavsett vad de gör. Unga vuxna är medvetna, drivna, öppna och villiga att lära och deras upplevelser av lärandet som visstidsanställd är positiv trots de krav som ställs och de uppgifter som de måste ta sig an. Följande citat visar på den tydliga medvetenheten jag beskrivit att de unga vuxna har.

”I alla fall där jag är så är det väl att man får göra skitgörat. Man kommer in, säg att man är sommaranställd, eller om man är visstidsanställd så gör man egentligen de arbetsuppgifter som ingen vill göra. Man fyller ut, täcker upp luckor och gör det som ingen vill göra [skratt].”

Det finns en vilja att lösa sina uppgifter och motivationen kommer inifrån. Dock upplever de även att de har krav både som de ställt på sig själva och krav som de upplever kommer från omgivningen. Helheten kan sammanfattas med att den unga vuxna har en stor medvetenhet om situationen trots sin omedvetenhet om sin framtida karriär/sysselsättning.

### **Tolkning**

I teorin har Illeris (2007) tre lärandedimensioner och även hans teori om hur ungdomar lär presenterats. Resultatet har förklarat de kategorier som utgör den unga vuxnas upplevelse av lärande som visstidsanställd. De tre lärandedimensionerna samt unga vuxnas lärande kommer att tolkas tillsammans med resultatet för att förklara och beskriva deras sammanhang.

Innehållsdimensionen innefattar, kort sagt, vad som lärs. Det är både yrkesmässiga kunskaper och kunskaper individen får om sig själv som person. Illeris (2007) kallar den senare delen för biograficitet. Resultatdelen innehåller en kategori som jag valt att benämna som *Att lära om*

*sig själv*. Valet baserades på att det var just de respondenterna lärde sig om sig själva som betonades vid intervjuerna. Innehållsdimensionen kan i detta fall relateras till Illeris (2007) syn på hur unga vuxna lär sig. Han menar att det är just det som är den största skillnaden mellan unga vuxna och individer i andra åldrar när det kommer till lärande. Resultatet från mina intervjuer stärker Illeris (2007) i det här fallet. Respondenten menar att arbetet i sig faktiskt inte är det viktiga, utan de erfarenheter som visstidsanställningen ger.

Att säga att lärandet om arbetsuppgifter är trots det inte oväsentligt. Nya arbetsuppgifter som utvecklar individen har en betydelse för upplevelsen av lärandet. Dock sker det på andra premisser. Lärandet om arbetsuppgifter är i högre grad beroende av hur individen ser på sin framtid. När individen ser sin framtid inom företaget eller inom den branschen blir viljan att lära större. Detta kan förklaras med Illeris (2007) syn på unga vuxnas lärande. Sökandet efter sig själv är det som skiljer deras lärande från andra åldrar. I vissa fall under intervjustudien har känslan av att individen lyckats hitta sig själv och sitt eget intresse. Uteslutandet av, och intresset för branscher och företag är en viktig del, vilket också visat sig bland de respondenter som inte såg sin egen framtid inom branschen/företaget. För att återgå till de som ser sin framtid inom företaget så har de en annan syn på sitt lärande. De har tydligare mål och har ofta förhoppningar om en heltidsanställning.

Sammanfattningsvis har lärandet om sig själv samma betydelse för unga vuxna oberoende om de ser sin framtid inom företaget/branschen eller ej. Har den unga vuxna mål att fortsätta arbetet är intresset för arbetsuppgifter betydligt större. Det stärker Illeris (2007) syn på innehåll och unga vuxnas lärande där det egna intresset är en styrande faktor i hur de upplever lärandet.

Drivkraftsdimensionen representeras bäst av kategorin *En inre vilja*. Respondenterna har uppgett att drivkrafterna till att lära är att förstå sig själva och även skapa sig en förståelse för arbetslivet. Även detta kan kopplas till Illeris (2007) teori om unga vuxnas lärande och än en gång återgår jag till uteslutandet och skapandet av intresse för branscher och företag. Att se en eventuell fastanställning som en drivkraft låter självklart. Det blir mer intressant att se drivkrafterna hos de unga vuxna utan dessa mål. Då sådana respondenter uppgett att viljan att lära ändå finns blir intresset för vad det är som driver dem till det en intressant faktor att lyfta och tolka. Det som jag vill lyfta med följande citat är det faktum att individer har som mål att bygga sin framtid oberoende om den framtiden finns i det aktuella arbetet eller ej.

”Man har ju haft nytta av det när man sökt andra jobb. I CV:t har det ju gjort stor nytta. Man har ju alltid med sig en viss kunskap från de olika arbeten man vart på... men mest är det väl hur man hanterar folk. Det är väl det största.”

I citatet syns en uppbyggnad av framtiden och det finns mål med visstidsanställningen. Återigen tolkar jag detta till Illeris (2007) syn på unga vuxnas lärande. Hur de unga vuxna återkommer ständigt i detta tolkningskapitel. Byggandet av framtid med hjälp av skapandet av erfarenhet och självkännedom är vad som driver unga vuxna till lärande som visstidsanställda. I detta fall är det svårt att separera dessa två dimensioner, vilket även Illeris (2007) har påpekat i och med att de är beroende av varandra. För att sammanfatta tolkningen av drivkraftsdimensionen i förhållande till resultatet uppger respondenterna att de har en inre vilja. Framtidsmål och skapandet av framtid är drivande tillsammans med deras inre vilja att utvecklas både för sig själva och för sin framtid i arbetslivet. Dock ett stöd och framförallt respons från arbetsgivare en stor betydelse för att sporra och driva de unga vuxna framåt i sitt lärande. Detta kan också förklaras med hjälp av Illeris (2007) syn på unga vuxnas lärande som, förutom biograficitet, kännetecknas av den otryggheten som kommer med alla val och

möjligheter som både lockar och skrämmer unga vuxna i dagens samhälle. Av den anledningen har respondenterna uppgett stödet och tryggheten från arbetsgivare och kollegor som en betydande faktor för deras drivkraft och upplevelser av lärande som visstidsanställda.

Med lärorum menas både de mindre rummen (som till exempel klassrum och arbetsplatser) och det större rummet vilket i detta fall blir samhället. Vidare är även det sociala samspelet viktigt att ha i åtanke vid tolkningen utifrån samspeletsdimensionen (Illeris, 2007). Under rubriken *Att lära om sig själv* och *De upplevda kraven* speglas de upplevda kraven från omvärlden i den unga vuxnas intresse att utvecklas och lära. Det visar även att allt lärande är situerat, vilket Illeris (2007) också har lyft. Med det menas att om denna studie gjorts i ett utland hade kraven varit annorlunda och därför hade individen, med största sannolikhet, upplevt andra krav. I detta fall har det varit kravet på värdefull sysselsättning som varit av betydande roll för individernas upplevelser av, och drivkraft för lärande. Återigen går det att koppla till biograficitet och hur unga vuxna lär. Skapandet av förståelse för sig själv som individ i arbetslivet ger även en förståelse för sig själv och sin funktion i samhället. Unga vuxna upplever krav från samhället och det får dem att söka sig till platser och situationer som innebär lärande. När det kommer till visstidsanställningar upplevs dem som en värdefull sysselsättning och de ger individen en möjlighet att leva upp till de upplevda kraven från samhället. Av den anledningen är visstidsanställningen av positiv betydelse för den unga vuxna då de kan leva upp till den unga vuxnas vilja och intresse för att lära och utvecklas. Huruvida krav kan ha negativ påverkan på individer som inte lyckas hitta de läromiljöer de söker kommer att behandlas i diskussionen.

Det sociala samspelet på arbetsplatsen påverkar den unga vuxna. Illeris (2007) menar att det sociala samspelet ofta är av konfliktfylld karaktär. Vidare menar han att ju mer individen engagerar sig och deltar i samspelet desto fler blir läromöjligheterna. Betydelsen av det sociala samspelet samt dess positiva och negativa påverkan på den unga vuxnas kommer att speglas i följande citat.

”När det kommer till arbetsuppgifter så var det ju de ordinarie. Men det var ju dom extraanställda man umgicks mer med och kommenterade och diskuterade olika situationer. Hur man skulle göra och så där. Så om själva situationerna så lärde jag mer av de extraanställda eftersom det var sånt man pratade om. Medans man lärde sig mer om produkterna och andra saker av de ordinarie”

Respondenten belyser här en klyfta mellan de ordinarie och de visstidsanställda på arbetet. Det är en klar uppdelning baserad på ålder och anställningsform. Vad som är intressant att tolka i citatet är hur respondenten upplevt lärandet utifrån det sociala samspelet och hur de olika grupperingarna lärt olika. Unga vuxna lär på ett sätt, och mogna på ett annat (Illeris, 2007). Respondenten har tidigare uppgett att de ordinarie på arbetsplatsen var mellan åldrarna 40 och 60. I den åldern är intressena annorlunda. Mogna vuxna har hittat en trygghet till skillnad från de unga. När den unga strävar efter att lära för sitt eget intresse genom sina första arbeten har den mogna vuxna fokus på ofta andra aspekter, (Illeris, 2007). I detta fall uppger respondenten att stora delar av lärandet kommer från samspel med kollegor från den egna gruppen. Ett rimligt antagande och tolkning av den informationen är att individers mål med sin visstidsanställning har en påverkan på hur de lär i det sociala samspelet, och framförallt av vem eller vilka det lär och vad de lär från respektive grupp. En tolkad slutsats av det sociala samspelet är att unga vuxna lär sig om sig själva och hur de ska hantera olika situationer på arbetet av andra unga vuxna. I samspelet med mogna vuxna lär sig den unga mer om arbetet i sig och dess mer praktiska uppgifter. Stödet från båda grupperna, samt arbetsgivaren, är dock oberoende av ålder och stödet är, som tidigare nämnt, en bidragande faktor till den unga vuxnas drivkraft för arbetet.

Genom att tolka respondenternas svar går det att se hur de olika dimensionerna är sammanflätade. Detta påpekar även Illeris (2007). Dimensionerna genomsyrar allt lärande och framförallt drivkrafts- och innehållsdimensionen är svåra att separera då innehåll skapar drivkraften, och utan innehåll sker inget lärande. Tolkningen syftar dock till att relatera det insamlade materialet till de dimensioner som rapporten bygger på i förhållande till Illeris (2007) teori om hur unga vuxna lär. Tolkningen av de aspekter som utgör de unga vuxnas lärande är att de stämmer överens med Illeris (2007) teori om lärandedimensioner. Alltså bekräftas teorin både av rapportens resultat och av tolkningen. Likt helheten i resultatet kommer denna helhetssammanfattning fram till samma slutsats. Unga vuxna upplever sitt lärande på arbetsplatsen som positivt och de söker sig aktivt till det både av egen vilja och samhällets krav. Jag skulle vilja påstå att den inre viljan väger tyngre än yttre faktorer då den unga vuxna, oavsett sysselsättning, vill bygga sin egen framtid genom erfarenheter. Stöd är viktigt men det ser olika ut beroende på arbetsplatsens grupper. Unga vuxna lär sig olika beroende av gruppen de samverkar i, och ålder har en stor påverkan på just deras sätt, och även innehållet, i det den unga vuxna lär sig.

## Diskussion

I korta drag önskar den unga vuxna bygga sin framtid genom erfarenheter och/eller genom att lära i sin visstidsanställning med fastanställning som mål. Individens drivs av sin inre vilja och samhällets krav. För att drivas ytterligare vill den unga vuxna ha respons och stöd av såväl kollegor som arbetsgivare. De ser nyttan med visstidsanställningen och har över lag goda erfarenheter av den oavsett vad arbetet innebär för dem. Under denna rubrik vill jag presentera en aspekt som framkom under djupintervjun. Sebrant (2008) talar om klyftor och hur det kan uppstå motsättningar mellan dessa när, till exempel, kompetens och engagemang inte uppskattas. Ämnet behandlades delvis under tolkningen av samspeletsdimensionen, men då respondenten upplevt en negativ påverkan på lärandet i och med klyftorna vill jag även lyfta den biten i resultatdiskussionen.

Respondenten beskrev under en djupintervju hur de visstidsanställda fått gemensamma sällsmål. Om dessa mål skulle uppnås skulle de få en belöning. Målen uppfylldes och belöningen presenterades. Det visade sig senare att belöningen skulle äga rum några veckor efter de visstidsanställdas kontrakt gått ut. Av det skapades uppkom en konflikt och det var arbetsgivaren som var orsaken till den. Följderna blev en ovilja till lärande hos de visstidsanställda och de upplevde även att klyftan mellan dem och de ordinarie blev större trots det faktum att den ordinarie personalen stod på deras sida.

”Man blev ju ganska omotiverad, fast då hade jag bara ett par dagar kvar på min anställning. Man var ju inte lika motiverad och kanske inte lika seriös, men mest var det så att man inte var lika motiverad. Vi hade ju ett mål som vi alla strävade mot och sen när man inte fick ta del av belöningen så kände man ju att vi som jobbat hårdast för att uppnå det inte fick ta del av de, och det kändes orättvist. De ordinarie tyckte det var orättvist för dom visste att vi hade jobbat hårdast för att uppnå det och sa det till vår avdelningschef att vi också borde bli inbjudna, men så blev det inte och jag har inte hört vad avdelningschefen sa om just det heller.”

Citatet visar på flera olika aspekter, som i detta fall, upplevs som negativa för den unga vuxnas motivation till att utvecklas och fortsätta i sitt lärande. Aspekterna kan benämnas som bristande information, löften som inte levs upp till och konflikt som uppstår på grund av en arbetsgivare som i princip ljugit och utnyttjat sina visstidsanställda. Denna beskrivning innehåller främst ett bristfälligt ledarskap. Men sett till individens, den unga vuxnas, perspektiv så blir ledarskapet en aspekt som påverkar deras upplevelse av lärande. I resultatet nämndes vikten av stöd för de unga vuxna. Här är ett exempel på aspekter som har en negativ inverkan på upplevelsen av lärandet och blir i och med det en intressant del att lyfta upp. En

slutsats baserad på citatet går inte att dra just nu, men det ger utrymme och möjligheter till framtida forskning. Grupper har skapats för att klara av uppgiften och därmed både gett grupp och uppgift en mening vilket Shimazoe och Aldrich (2010) benämnt som viktigt.

Utöver den ovan nämnda aspekten stämmer mycket av det insamlade materialet in med det tidigare som forskning kommit fram till. Då jag, i mitt sökande, inte kommit över en liknande rapport med tolkningar av de unga vuxnas tolkningar är det svårt att göra direkta jämförelser. I mitt fall är samtliga överlag nöjda med sin visstidsanställning. Vad som också nämnts tidigare är viljan att ha en värdefull sysselsättning. Av den anledningen är ett rimligt antagande att visstidsanställda som arbetar vid sidan av sina studier har en annan inställning än de som inte är sysselsatta. Meningsfullheten och skapandet av framtid kan då komma från studierna och syftet med anställningen blir därmed annorlunda jämför med unga vuxna utan sysselsättning då arbetet blir en betydligt större del i deras lärande om sig själva och byggande av sin framtid. Därför kan kraven och förväntningarna på visstidsanställningen vara beroende av den unga vuxnas situation och eventuella andra meningsfulla aktiviteter. Vidare kan kraven på meningsfull sysselsättning som individerna upplever eventuellt leda till en stress och känsla av maktlöshet som kan antas vara hämmande för deras lärande och utveckling.

Kraven från unga vuxna på stöd är stort då de utsätts för utmaningar de inte känner sig säkra på. Resultatet från den här rapporten är väldigt likt det som Kannan och Miller (2009) beskriver i sin studie där studenter fått utmana sig själva och där deras stöd utvärderats och resultatet av det visat sig vara positivt för deras förmåga att ta sig an och klara av nya uppgifter.

Resultatet har alltså stärkt såväl tidigare forskning som teori. Syftet var att besvara och hitta de faktorer som påverkar den unga vuxna i sitt lärande som visstidsanställd. Resultatdelen innehåller de kategorier som utgör de unga vuxnas upplevelser av lärande som visstidsanställda. Betoningen och vikten av de olika faktorerna har presenterats och det går att urskilja ett antal sådana. I resultatet är de presenterade som åtskilda men jag vill än en gång betona att en total åtskiljning inte är möjlig med tanke på den valda teorin och de olika faktorernas inverkan på varandra.

### *Analys av teori*

Följande citat visar en form av begränsning eller vilja att anpassa den insamlade informationen till att passa in i de ramar teorin skapar. Av den anledningen går det att diskutera om den valda teorin verkligen är rätt eller om informationen anpassats endast för att passa till den. Min insamlade information bygger som sagt på Illeris (2007) teori och jag anser att teorin är vald efter de rätta premisserna som beskrivits av Bjereld et al., (2009) nedan.

”En god teori skall på grundval av vissa villkor kunna förutsäga utfallet av en undersökning. Valet av teori är avgörande för valet av forskningsdesign. Teorin bestämmer vilka enheter, faktorer och jämförelser som skall ingå i forskningsarbetet” (Bjereld et al., 2009 s.75)

Under rubriken teori har Illeris (2007) lärandedimensioner och hans perspektiv på unga vuxnas lärande presenterats. Genom teorin har faktorerna i den unga vuxnas upplevelse av lärande hittats och intervjun (Bilaga A) syftar till att nämna och söka information om just dessa. Enligt den definition av teori som är beskriven i citatet ska alltså min valda teori leva upp till de krav som ställs på den. Vidare anser jag att en utveckling eller manipulering av teorin inte är aktuell då resultatet i stor utsträckning stämmer överens med den och det finns helt enkelt inte tillräckliga belägg för att en manipulation ska vara aktuell.

## Förslag på fortsatt forskning

I diskussionen nämndes de faktorer som tagits upp av respondenterna men som inte givits plats i presentationen av resultatet. Av den anledningen blir de ett förslag till framtida forskning. Den unga vuxnas syn på sin arbetsgivare/ledare på under sin visstidsanställning och dennes påverkan på den unga vuxnas krav och drivkraft för lärande är värd att gå vidare med. Då ett upplevt missnöje ger en tydlig effekt på individens vilja att lära och även dennes helhetsbild av sina upplevelser av lärande som visstidsanställd bör det undersökas vidare. Effekterna av den negativa upplevelsen i och med individens krav på stöd är en ett exempel på en fråga att gå vidare med.

Upplevda samhällskrav på meningsfull sysselsättning har också nämnts i resultatdiskussionen. Då flera av respondenterna arbetat vid sidan om och i vissa fall även sett kopplingar mellan studier och arbetet som visstidsanställd blir unga vuxna utan meningsfull sysselsättning en fråga att gå vidare med. Hur ser kraven på lärandet visstidsanställning ut för studenter jämfört med unga vuxna utan sysselsättning? Ett rimligt antagande är att kraven är väldigt olika och det har frågan har besvarats delvis. Syftet med att gå vidare med den frågan hade varit att genom en jämförelse eller fallstudie belyst de faktorer som saknats bland de utan meningsfull sysselsättning. Av det går det att skapa sig en förståelse och kunskap vilket senare skulle kunna leda till en tillfredsställande och utvecklande visstidsanställning som både arbetsgivare och anställd är nöjd med.

## Sammanfattning

De kategorier som utgör den unga vuxna i sitt lärande som visstidsanställd är viljan att lära om sig själv, det egna intressen, den inre viljan att lära och de krav de ställer. Tolkningen säger att unga vuxna upplever krav från samhället på att ha en meningsfull sysselsättning och det går att diskutera om exempelvis studenter och arbetslösa har olika krav och syn på sina upplevelser av lärande som visstidsanställda. Den tidigare forskningen och teorin förstärks av det framtagna resultatet. Det som sticker ut är den unga vuxnas krav på arbetsgivaren/ledaren och dennes betydelse för upplevelsen av lärandet. Därav är det en fråga för framtida forskning. Illeris (2007) tre dimensioner genomsyrar lärande för unga vuxna, men kraven och förutsättningarna för unga vuxna är bevisligen annorlunda vilket framkommer i både studiens resultat och Illeris (2007) beskrivning av dimensionerna.

## Referenslista

Angelöw, B. (2010). *Framgångsrikt förändringsarbete: om individ och organisation i förändring*. Stockholm: Natur & kultur.

Bjereld, U., Demker, M. & Hinnfors, J. (2009). *Varför vetenskap?: om vikten av problem och teori i forskningsprocessen*. (3., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. (7. ed.) Milton Park, Abingdon, Oxon, [England]: Routledge

Granberg, O. (2009). *Lära eller läras: om kompetens och utbildningsplanering i arbetslivet*. (2., uppdaterade och omarb. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Havnes, A. (2009). *Talk, planning and decision-making in interdisciplinary teacher teams: a case study* Tillgänglig: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13540600802661360> (2013-03-26)

Illeris, K. (2007). *Lärande*. (2., [rev. och utök.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Kannan, J & Miller J. L. (2009) *The Positive Role of Negative Emotions: Fear, Anxiety, Conflict and Resistance as Productive Experiences in Academic Study and in the Emergence of Learner Autonomy*. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, v20 n2 p144-154 2009. 11 pp. Tillgänglig: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ864332.pdf> (2014-04-08)

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Sebrant, U. (2008). *The Impact of Emotion and Power Relations on Workplace Learning*. *Studies in the Education of Adults*, v40 n2 p192-206 Aut 2008. 15 pp. Tillgänglig: <http://miman.bib.bth.se/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ870198&site=ehost-live> (2014-04-08)

Shimazoe, J. & Aldrich, H. (2010). *Group Work Can Be Gratifying: Understanding & Overcoming Resistance to Cooperative Learning*. *College Teaching*, v58 n2 p52-57 Apr-Jun 2010. 6 pp. Tillgänglig: <http://web.a.ebscohost.com/miman.bib.bth.se/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=2be3d563-859d-4166-947a-cd77d135511a%40sessionmgr4002&vid=2&hid=4104> (2014-04-05)

Sandra Viktor & Joa Bergold (2011) *Unga vuxnas arbetsvillkor och syn på arbetslivet*. Tillgänglig: <http://digi.arbark.se/bibliotek/org/lo/rapport/2011/unga-vuxnas-arbetsvillkor.pdf> (2014-05-22)

Stensmo, C. (2007). *Pedagogisk filosofi: en introduktion*. (2., [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.



### Semistrukturerad intervju

#### **Innehållsdimensionen**

*Vad fick du lära dig? – (Först fråga om de färdigheter och kunskaper för arbetet. Efter det om egenskaper om sig själv).*

*Hade visstidsanställningen en påverkan på det du lärde?*

*Har du nytta av det du lärde dig i ditt framtida arbetsliv? – (Koppla till biograficitet och eventuella inlärd färdigheter)*

*Passade innehållet med dina egna intressen? (Led in på drivkraftsdimensionen och eventuella upplevda samband mellan innehåll och motivation)*

#### **Drivkraftsdimensionen**

*Vad motiverade dig till att lära? (Koppla samman till svaren på förgående fråga)*

*Vilka faktorer gjorde dig motiverad/ mindre motiverad? – (Vad var bra och vad var dåligt)*

*Hade det som lärdes en påverkan på hur motiverad du var till att lära?*

*Vad fick dig att söka arbetet?*

#### **Samspeleddimensionen**

*Hur såg det sociala på arbetet ut? – (Grupperingar, samarbete, relationer till grupper eller enskilda kollegor)*

*Hur var det att komma in som ny? – (Klyftor mellan visstids- och heltidsanställda)*

*Har din nuvarande levnadssituation påverkat dig och ditt lärande i ditt arbete?*

*Hur ser du på din visstidsanställning i förhållande till din framtid? (Ung. Var ser du dig själv om fem år, och har visstidsanställningen (och det som kom med den) en påverkan på framtida val?)*

#### **Ordlista**

- Delaktighet
- Erfarenhet
- Framtid
- Lärande
- Motivation
- Lön
- Förmåner