



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

Utmaningar, möjligheter och förändringar på framtidens arbetsmarknad

Några av arbetsmarknadens psykologiska effekter för individen

Madelene Röde & Amanda Sundell

2016-05-25

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Psykologi
Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Lars Eriksson
Examinator: Mårten Eriksson

Sammanfattning

Arbetslösheten i Gävleborgs län är störst i Sverige och utbildningsnivån i länet är lägst. Den psykiska ohälsan är också anmärkningsvärd hos länets invånare. Syftet med denna kvalitativa studie var att undersöka Gävleborgs läns framtida arbetsmarknad och studien visar även hur arbetsmarknaden kan påverka länets invånare ur ett psykologiskt perspektiv utifrån några olika fenomen såsom otrygga anställningar, inlåsning och digitalisering. Studiens resultat visar på att länet har en strukturell arbetslöshet och att länet står inför en strukturell förändring eftersom att arbetskraften inte hänger med i omställningen av till exempel digitaliseringen och globaliseringen. Därmed ställs stora krav på arbetskraften att vara flexibel och en ökad rörlighet på arbetsmarknaden skulle vara önskvärd. Länet, liksom övriga Sverige har hög invandring som innebär utmaningar med integrationen av alla nyanlända. Studien presenterar såväl utmaningar, möjligheter och förändringar av framtidens arbetsmarknad i Gävleborgs län.

Nyckelord: Framtidens arbetsmarknad, digitalisering, otrygga anställningar, matchning.

Abstract

Unemployment in Gävleborgs län is the highest in Sweden and at the same time, the level of education in the county is the lowest. Low mental health is also noteworthy among the county's residents. The purpose of this qualitative study was to explore the county's future labor market. The study results also show how different phenomena on the labor market such as precarious employment, work incarceration and digitization can affect the county's residents from a psychological perspective. The result shows that the county suffers from a structural unemployment and that the county is facing a structural change. This is a result from the workforce incapability to adapt to digitization and globalization, which puts great demands and desirability on the workforce to be flexible. The county, as well as the rest of Sweden has high immigration which leads to great challenges in managing integration of the new arrivals. The result of the study shows both challenges, opportunities and changes in the future labor market of Gävleborgs län.

Keywords: future labor market, digitizing, precarious employment, matching.

Förord

Vi vill rikta ett tack till alla som har gjort denna studie möjlig att genomföra. Speciellt tack till de yrkesverksamma som tagit sig tid att delta i vår studie och tack för att vi har fått förtroendet att besöka och genomföra studien på er arbetsplats. Vi vill även rikta ett hjärtligt tack till vår handledare Lars Eriksson på Högskolan i Gävle som på ett positivt och professionellt sätt inspirerat och väglett oss i vårt arbete.

Gävle, maj 2016

Madelene Röde & Amanda Sundell

Introduktion

Arbetslösheten i Gävleborgs län är störst i Sverige (Arbetsförmedlingen, 2015) samtidigt är utbildningsnivån i länet lägst i Sverige (Svenskt näringsliv, 2016). Den psykiska ohälsan är också anmärkningsvärd hos länet invånare (Högskolan i Gävle, 2013) och under 2015 har Sverige mottagit 134 240 utrikesfödda (SCB, 2016). En studie visar att det finns samband mellan arbetslöshet, psykisk ohälsa och migration. (Akhavan, Bildt, Franzen & Wamala, 2004).

Dessa fakta gjorde det intressant att genomföra en studie om hur Gävleborgs läns arbetsmarknad kan tänkas utvecklas i framtiden samt att undersöka hur effekter på arbetsmarknaden kan påverka länet invånare ur ett psykologiskt perspektiv.

Denna studie har granskat vad yrkesverksamma personer med insikt om dagens arbetsmarknad tror om framtidens arbetsmarknad i Gävleborg. Studien har även observerat vilka psykologiska effekter olika fenomen på arbetsmarknaden kan innebära för individen. Några av dessa fenomen är otrygga anställningar, inlåsning och digitalisering.

Otrygga anställningar blir ett allt vanligare fenomen på arbetsmarknaden, vilket innebär kortare anställningar såsom behovsanställningar, timanställningar, projektanställningar, säsongsanställningar och att företagen hyr in konsulter vid arbetstoppar. SCB:s rapport (2014) visar att 81 procent av de som lämnat arbetslöshet har fått tillfälliga anställningar. Tillfälliga anställningar bidrar till att individer får svårt att ta makten över sitt liv och sin tid, vilket leder till att det blir svårt att etablera sig i samhället till exempel då det är problematiskt att ta lån eller skaffa en bostad (Låstad, 2015). Detta skapar en känsla av utanförskap och leder till psykisk ohälsa (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2002). En otrygg anställning bidrar till instabila levnadsförhållanden såsom att arbetstagaren får en känsla av krav på sig att ständigt vara tillgänglig på arbetsmarknaden. Otrygga anställningar ger sällan några anställningsförmåner och arbetstagaren ser heller inget intresse i att organisera sig. De med otrygga anställningar drabbas av instabila förhållanden likt de som drabbas av arbetslösa, sjukskrivna och de som ofrivilligt tvingas arbeta deltid. Studier visar att anställningsotrygghet kan orsaka samma psykiskt negativa effekter som vid arbetslöshet (Lindell 2015). Organisationer påverkas också negativt av att personalen upplever otrygghet i sin anställning, genom att deras beteenden och attityder som anses relevanta för organisationen påverkas. Till exempel i form av motstånd mot organisationsförändringar, misstro mot företagsledningen och försämrad prestation. Dessutom har anställda som upplever anställningsotrygghet oftare för avsikt att byta arbetsplats (De Witte, 2005). Personal som upplever otrygghet i sina anställningar har en tendens att oro sig kollektivt, vilket påverkar det psykosociala

arbetsklimatet negativt i en organisation (Låstad, 2015). En metod för att undersöka skillnader mellan upplevd anställningsotrygghet av det psykosociala arbetsklimatet i relation till den individuella upplevelsen har utformats (Låstad, Berntson, Näswall, Lindfors & Sverke, 2015).

De tillfälliga anställningarna ger företagen fördelar i form av minskade overheadkostnader, större flexibilitet och möjlighet att anpassa sin personalstyrka i förhållande till marknadens efterfrågan av företagets tjänster och produkter. Några nackdelar som det kan innebära för företagen att ha inhyrd personal, är minskad säkerhet och kontroll över sin egen verksamhet (Atkinson, 1984).

Inlåsnings är ett annat fenomen och det innebär att en anställd stannar kvar på en arbetsplats som man inte önskar ha, trots att det vare sig är gynnsamt för den psykiska hälsan hos arbetstagaren eller för ett företags produktivitet eller för att uppnå en rörlighet på arbetsmarknaden (Bernhard-Oettel, Näswall, Stengård, Östergren, Westerlund, & Berntson, 2013). En studie visar att personer som känner sig inlåsta upplever betydligt mer huvudvärk, ökad trötthet och lätt depression jämfört med andra grupper. I studien framgår också att 28 procent av de som ha en fast anställning inte innehar det yrke de önskar (Aronsson & Göransson, 1999). Inlåsnings kan i sig bidra till negativa effekter på individers hälsotillstånd då fenomenet inlåsnings skapar både frustration och vanmakt. Dessutom finns en mekanism som bidrar till ett motsatsförhållande. Individer med svag hälsa har kanske inte den kraft som behövs för att söka ett annat arbete utan blir inlåsta genom att de inte orkar ta sig ur sin situation. Avgörande är förstås hur allvarliga hälsoproblemen är och vilken slags hälsoproblem det rör sig om. Arbetssökande med långa sjukskrivningar bakom sig kan ha svårt att konkurrera på arbetsmarknaden genom att arbetsgivare tvekar inför att anställa individer med sådan bakgrund i de fall den är känd. Frågan är vad som orsakar vad beträffande inlåsnings och hälsa. Det kan därför vara svårt att besvara den frågan med tillförlitlighet. Ibland syftar begreppet inlåsnings även på de individer som tack vare att de deltar i arbetsmarknadspolitiska åtgärder inte söker reguljära jobb, utan istället blir kvar längre än nödvändigt i programmen (Furåker, 2010).

Ett annat tema är digitalisering, som innebär att allt fler arbeten ersätts av datorer och att arbetsuppgifter som tidigare utförts av människor successivt börjar utföras av maskiner istället. Digitaliseringen riskerar att ge omfattande effekter på arbetsmarknaden i form av ökad arbetslöshet. Forskning som gjorts i USA visar att 50 procent av USAs existerande jobb förutspås försvinna inom 20 år som ett direkt resultat av digitaliseringen. Liknande resultat visade forskning som gjorts i Australien där 44 procent av Australiens jobb förutspås försvinna inom 15 års tid. Tidig forskning om

digitalisering visade att den minskade arbetsbördan som det skulle innebära när datorerna kunde ersätta mänsklig arbetskraft, skulle kunna innebära betydande hälsofördelar: en friskare och starkare befolkning med längre livslängd än någonsin tidigare i historien. Men trots att behovet av mänsklig arbetskraft idag är mindre än under större delen av mänsklighetens historia, skriver massmedia pessimistiskt om digitaliseringen och visar på rädsla just för att jobben ska försvinna (Lindell, 2015; Frey & Osborne, 2013; Finkel, 2015). I en debattartikel i Dagens Nyheter skriver Andreas Bergström och Jesper Roine (2016, 22 maj) att arbetsuppgifter har försvunnit i alla tider samtidigt som nya tillkommit. De menar att det finns en överdriven alarmism och rädsla för de effekter som digitaliseringen förutspås medföra. Vidare menar Bergström och Roine att fokus istället bör läggas på de effekter som verkligen kommer till följd av digitaliseringen. Branscher som avtar bör rusta för omställning och arbetskraften överlag bör förbereda för de behov som uppstår i och med förändringarna.

Finkel (2015) beskriver hur den industriella revolutionen utvecklades i en exponentiell fart. Vilket innebär att den utvecklades i en snabbare takt än vad samhället och individerna kunde hantera. Frågan många ställt sig är hur vida individerna, i likhet med industrialismen, hinner lära sig hantera och assimilera sig till digitaliseringen i samma takt som den utvecklas.

Syfte

Syftet med studien har varit att genomföra en kvalitativ studie med personer som har god insikt om dagens arbetsmarknad, för att ta reda på vilka utmaningar, möjligheter och förändringar som framtidens arbetsmarknad i Gävleborg står inför. Syftet har även varit att undersöka hur effekterna av det som händer på framtidens arbetsmarknad kan komma att påverka individers psykologiska hälsa. Frågeställningarna syftar till att ta reda på vad just dessa intervjupersoner har för åsikter om framtidens arbetsmarknad och vilka eventuella förändringar de förutspår. Syftet är alltså inte att generalisera resultaten över en population.

Frågeställningar

1. Vilka utmaningar, möjligheter och förändringar finns på framtidens arbetsmarknad i Gävleborgs län?
2. Vilka psykologiska effekter kan det innebära för individen?

Metod

Deltagare och urval

Vi har valt att göra ett strategiskt urval av undersökningspersoner. Detta för att söka kunskap där det troligen finns mest att hämta. Vi har systematiskt valt ut personer med olika befattningar hos olika aktörer som är verksamma inom samma arena, nämligen dagens arbetsmarknad. Flertalet av respondenterna företräder arbetsgivarsidan. Vi har intervjuat 7 deltagare i vår studie och flertalet har ledande befattningar över personal och arbetsmarknadsfrågor inom privat och statlig verksamhet. Dessa personer har den gemensamma nämnaren att deras jobb innebär övergripande insyn i dagens arbetsmarknad.

Material/Mätinstrument

Semistrukturerade intervjuer har valts som data-insamlingsmetod. Detta har gjorts i syfte att få ut mest intressant resultat utifrån intervjuerna. Vi har utformat en intervjuguide att ha som ram för att systematiskt rikta intervjun mot vår frågeställning. Intervjuguiden innehåller först en kortare inledningstext angående de praktiska omständigheterna därefter ett antal öppna frågor som gav möjlighet till rikliga beskrivningar av intervjupersonernas tankar och visioner. Därefter har de öppna frågorna följts upp med fördjupade följdfrågor.

Tillvägagångssätt

Vi har med ett missivbrev bjudit in våra deltagare till att medverka i vår studie (se bilaga 1.). Därefter har vi avtalat tid, datum och plats för att genomföra intervjuerna. Detta har alltid skett på plats hos intervjupersonens arbetsplats. I början på varje intervju har vi bitt om tillstånd att spela in intervjun med våra iPhones. Därefter har vi informerat om deras rätt till anonymitet och möjlighet att avstå från att svara på vissa frågor av känslig karaktär. Vi har meddelat att deras yrkesbefattning/titel kan komma att användas i vår resultatdel i samband med ett citat eller påstående och har fått bekräftat att deltagaren godkänner detta. Därefter har intervjun påbörjats och vi har strategiskt beslutat att ställa varannan fråga för att på så sätt få möjlighet att aktivt lyssna på svaren och förbereda följdfrågor. Vi har utgått ifrån en semistrukturerad intervjuguide som vi ibland har utvecklat genom att ställa följdfrågor då vi känt att det funnits mer information att hämta. Vi har dock varit noga med att aldrig överskrida intervjupersonens avsatta tid för intervjun. Ibland har respondenten själv valt att utveckla sitt resonemang och då har det kunnat ta lite längre tid i anspråk. Intervjuerna har

tagit allt mellan 23 minuter till 94 minuter. I slutet på intervjun tackade vi deltagarna för deras medverkan. Första steget i analyserna har varit att transkribera samtliga intervjuer. När detta har utförts har vi gått vidare med att göra en tematisk analys av vårt insamlade data. En tematisk analys innebär att koda de data som framkommit efter transkribering och välja ut viktiga nyckelord. Dessa har sedan placerats in under olika huvudkategorier.

Design och dataanalys

Vi har valt att använda en induktiv metod i form av en kvalitativ studie. Valet av metod baseras på studiens syfte att beskriva ett fenomen vilket endast är möjligt genom en kvalitativ studie. Först gjordes en analys på så sätt att vi tillsammans började med att lyssna av och transkribera intervjuerna. Därefter skrev vi ut de transkriberade intervjuerna och sedan diskuterade vi och tolkade vi vår data. Detta för att uppmärksamma eventuella skillnader av våra individuella tolkningar. Inga större skillnader noterades. Därefter tematiserades materialet och kodades med hjälp av nyckelord. Slutligen delades de tematiserade materialet in i huvudteman och underteman som redovisas i resultatet.

Forskningsetiska överväganden

Redan i missivbrevet informerades respondenterna om att det är möjligt att avstå att svara på vissa frågor. Deltagandet är frivilligt och anonymt med undantag för att deras befattning eller position kan ha användas tillsammans med citat eller speciellt intressant resultat. Intervjupersonerna har erbjudits konfidentialitet. Däremot har vi i resultatdelen eventuellt återgett vilken befattning intervjupersonerna har då det varit relevant. Deltagarna erbjöds också att avstå från att svara på frågor av känslig karaktär samt att när som helst avbryta intervjun.

Resultat

Denna studie är baserad på vad som framkommit i intervjuer med sju personer med god insyn om framtidens arbetsmarknad och resultat har baserats på vad dessa personer känner till och tror kommer att ske i framtiden på arbetsmarknaden. De som har intervjuats benämns som respondenter. Resultatet visar utmaningar, möjligheter och förändringar samt psykologiska effekter för individen, indelat under fyra huvudteman: *matchning på arbetsmarknaden, otrygga anställningar, digitalisering samt inläsning.*

Matchning på arbetsmarknaden

Bristen på matchning är en utmaning som innebär att det inte råder balans på arbetsmarknaden mellan efterfrågad kompetens och utbildad arbetskraft. Bristen på matchning kan till viss del bero på att skolväsendet inte utvecklas i takt med marknadens krav och att det uppstår oförutsedda behov på arbetsmarknaden av kompetens som inte kunnat förutspås, menar respondenter som företräder både statlig myndighet och arbetsgivarsidan.

Det råder vad vi kallar strukturell arbetslöshet och strukturell förändring, det vill säga att de arbetsuppgifter som funnits försvinner och nya tillkommer och det här ställer ju stora krav på arbetskraften att man är flexibel

I Gävleborgs län ligger marknadsförsörjningen under riksnittet. Många medborgare är anställda inom den offentliga sektorn samtidigt som det är en låg andel egenföretagare, vilket är negativt för marknadsekonomin. Det vore önskvärt med fler småföretagare, då detta medför fler arbetstillfällen. Andelen unga företagare är också låg berättar en av respondenterna från det privata näringslivet.

Samma respondent berättar att det idag råder en negativ befolkningsstruktur, vilket innebär att en ökad andel äldre människor skall försörjas av allt färre yngre arbetstagare. Detta medför en utmaning för Sverige. En möjlighet är att ta vara på den kompetens som Gävleborg får i och med den stora invandringen. Detta ger länet en befolkningsökning samtidigt som graden av sysselsättning ökar. Om länet lyckas integrera dessa människor att bli en del av samhället och att de snabbt får en möjlighet att bidra till sin försörjning ger det möjligheter för framtidens arbetsmarknad i Gävleborg. Validering efterfrågas från två olika respondenter för att på ett tydligt och rättvist sätt kunna bedöma vad en person har för utbildning och erfarenhet motsvarande svensk standard. Förutom en negativ befolkningsstruktur, så innebär en ökad andel äldre arbetstagare även stora pensionsavgångar inom vissa sektorer. Inom offentlig sektor står man inför en utmaning att lyckas attrahera ny ung kompetens. En respondent från bemanningsbranschen ger förslag till att lyckas med detta *”Den offentliga sektorn behöver arbeta mer med employer branding och sprida kunskap till den yngre arbetskraften om fördelarna med att arbeta inom offentlig sektor”*. Idag väljer många unga yrke efter sina grundvärderingar och det blir allt viktigare för företag att tänka på hur de arbetar med sitt varumärke och sitt samhällsansvar. Detta kan vara en möjlighet för den

offentliga sektorn att attrahera ny personal menar två av respondenterna. ”Unga arbetstagare idag söker personlig utveckling snarare än status och karriär”. Det finns också en tydlig medvetenhet hos de unga att de eftersträvar en balans mellan arbetsliv och deras fritid.

Utbildning och kompetensförsörjning. Studiens resultat visar på att det är väsentligt att ändra attityden och förhållningssättet till vikten av utbildning och livslångt lärande. En hög kunskapsnivå bidrar till att individer uppfattas som flexibla på arbetsmarknaden och arbetsmarknaden kräver allt mer flexibilitet för att vara konkurrenskraftiga globalt. En respondent från en statlig myndighet berättar att Gävleborgs län har genomgått en stor förändring.

Gävleborg har tidigare varit en stark industri med en stark offentlig sektor. Det håller på att förändras och nu är det den tjänstebaserade sektorn som växer sig starkare. Arbetsmarknaden ställer högre krav på utbildningsnivå. En bredare grund att stå på gör att du har lättare att jobba med flera olika saker och uppfattas som flexibel.

Alla individer vill inte eller har dock inte förmåga att bli akademiker av olika skäl menar en av respondenterna som arbetar som psykolog och detta uttalandet stärks av två andra respondenter. De anser att det skulle vara värdefullt för länet att satsa på att införa fler lärlingsplatser och traineeplatser för de som står utanför arbetsmarknaden. En utmaning som Gävleborgs län står inför är att invånarnas utbildningsnivå är lägre än vad som krävs på arbetsmarknaden. I år (2016) har Högskolan i Gävle högst antal förstahandsvalsansökningar av alla landets Högskolor och Universitet. Det gynnar länets framtida utbildningsnivå.

Två av respondenterna menar att det redan i grundskolan borde reformera utbildningsplanen. De anser att både entreprenörskap och programmering borde ingå i utbildningsplanen. Likväl personlig utveckling, politik och att unga får lära sig söka jobb.

Otrygga anställningar

Samtliga respondenter är eniga om att tillfälliga anställningar är något som kommer fortsätta finnas kvar på marknaden, eftersom marknaden idag inte ser ut som den tidigare gjort med sju år av högkonjunktur och sju år av lågkonjunktur. *“Nu är det som vår VD brukar säga, lite mellanmjölk“*. Respondenterna är överens om att en tillfällig anställning ofta är vägen in i ett företag och att det ofta leder till en fast anställning när den tillfälliga anställningen upphört. I intervjuerna framkom också att tillfälliga anställningsformer är ett måste från arbetsgivarens sida för att undvika att göra en felrekrytering. Det finns svårigheter med att attrahera och rekrytera den mest kompetenta personalen i de fall ett företag inte kan erbjuda en tillsvidareanställning i sin platsannons, påpekar en chef från ett omställningsföretag. Detta eftersom arbetstagare som redan har en trygg anställning inte gärna avslutar en trygg anställning för en tillfällig anställning. Detta bidrar till att rörligheten på arbetsmarknaden stagnerar.

Det finns vissa som utnyttjar flexibiliteten genom att hålla folk på sträckbänken. Den delen får man se till att reglera. Precis som att det finns vissa regler vid uppsägningar, måste det finnas regler att sätta upp för visstidsanställningar också.

De psykologiska effekterna. Om individen är införstådd med anledningen till att endast en tillfällig tjänst kan erbjudas är det lättare för individen att acceptera situationen. En tillfällig anställning skapar förstås en otrygghet för individen. *“Människor kommer få svårt att anpassa sig till att det blir mer tillfälligt och att inget är för givet“*. Hur individen påverkas psykiskt beror på längden av den tillfälliga anställningen. En längre anställning är att föredra före en kortare då längden av anställningen påverkar graden av trygghet för arbetstagaren. *“Ingen människa mår bra av att inte veta vecka för vecka. Men om det finns en tydlig början och tydligt slut så tror jag man kan finna trygghet i det“*. En annan viktig faktor är att konsulten eller den tillfälligt anställda blir bemött på ett bra sätt av de övriga anställda på arbetsplatsen och att arbetstagaren får en värdig lön, menar respondenten från ett bemanningsföretag. En individ som har en tillfällig anställning får sällan ta lån och det kan upplevas som ekonomiskt påfrestande. Då en arbetstagare gång på gång erbjuds endast tillfälliga anställningar, kan denne uppleva frustration och besvikelse. Därför bör möjligheten för företagen att upprepade gånger erbjuda en tillfällig anställning begränsas. Detta var många

av våra respondenter eniga om. En tillfällig anställning gör också att kvinnor avvaktar med att skaffa barn, även om samhället nu är mer jämställt än för trettio år sedan poängterar en respondent.

Vardagen påverkas väldigt mycket, ger en otrygghetskänsla och ger en lägre livskvalitet vid långvarigt tillstånd. Ens identitet består ju till viss del av ens jobb, vilket gör att självförtroendet påverkas. Din självkänsla kan ju naturligtvis minska om du inte får behålla jobb och får det tufft med ekonomin.

Vid långvarigt tillstånd av otrygghet upplever individen en sämre livskvalité samt att identiteten kan påverkas i form av minskad självkänsla. För någon som innehar en tillfällig anställning är det svårt att planera sin framtid och en eventuell semester. Det kan ge konsekvenser i form av att individen aldrig får återhämtning och att individen upplever ett utanförskap, betonar en respondent. En annan respondent belyser istället många positiva effekter av möjligheten med tillfälliga anställningar. Till exempel får arbetstagaren möjlighet att få ett egenvärde och nya erfarenheter från arbetsmarknaden. Liksom nya sociala kontakter. Det ger också positiva effekter för en arbetsplats att kunna anställa en person som saknar tidigare arbetslivserfarenhet. Det bidrar till mångfald och nya insikter på en arbetsplats.

Digitalisering

I intervjuerna har det tydligt framkommit att digitaliseringen utgör en utmaning på framtidens arbetsmarknad. Det kommer att innebära att många jobb som finns idag, kommer att ersättas av robotar/maskiner. För övrigt innebär digitaliseringen även att de jobb som redan existerar, blir alltmer påverkade av den digitala utvecklingen. Detta har en respondent inom bank och finans fått erfara .

Allt fler arbetsmoment som tidigare utförts som personliga servicetjänster, kommer att ersättas av webblösningar. Två av de branscher som assimilerat sin verksamhet till sådana webblösningar är banker och resebolag. Det är tydligt att det är de repetitiva jobben som främst riskerar att försvinna och ersätts av robotar menar en respondent som jobbar med arbetsmarknadspolitiska frågor. Handeln är en annan bransch som utmanas av den allt mer digitala e-handeln och där utvecklar fler aktörer e-handelstjänster såsom dagligvaruhandeln, detaljhandeln och numer även bygghandeln.

De repetitiva jobben och de jobb som är tunga fysiskt kommer förmodligen att upphöra. Medan de som kanske också är repetitiva men idag kräver någon sorts mänsklig bedömning kan man tänka att en del av de jobben kommer att ersättas av artificiell intelligens. Nya yrken växer fram och andra kompetenser eftersöks.

Digitaliseringen är inte bara en utmaning. Den innebär även möjligheter. Digitaliseringen medför att arbetsuppgifter kan lösas via distansarbete. Detta ger en arbetstagare möjlighet att arbeta från till exempel hemmet eller på tåget vid pendlingsavstånd till arbetet. Det innebär även möjlighet att arbeta hemma i samband med vård av sjukt barn. Även arbetsgivaren har större möjligheter att finna personal med rätt kompetens, då de inte enbart behöver anställa en person som finns på orten där företaget finns. De kan även ha anställda som fysiskt befinner sig på någon annan plats i världen, vilket bidrar till en globaliserad arbetsmarknad. Dessa möjligheter ser flera av respondenterna.

Många företag flyttar ju härifrån, om man tänker på Sverige, men med dagens teknik så är det ju inga problem att jobba globalt, jobba på distans och sådana saker. Man får ju en större arbetsmarknad även om jobben dras mer till storstäder, så är det ju inga begränsningar med att man kan sitta uppe i Luleå och jobba för ett Stockholmsföretag. De öppnar stora möjligheter.

Digitaliseringen medför som tidigare nämnts nya typer av arbetsuppgifter. En av våra intervjupersoner som arbetar med rekrytering förutspår kommande arbetstillfällen i Gävle inom utvecklingen av nya miljövänligare drivmedel. Vid en av våra intervjuer framkom att digitaliseringen inte kommer att behöva innebära en ökad arbetslöshet, eftersom det förutspås tillkomma 2,6 nya jobb för varje jobb som ersätts digitalt. Utmaningen blir främst att omskola de som tidigare haft de enklare, mer repetitiva arbetsuppgifterna till nya typer av jobb. En annan utmaning som Sverige står inför är att lyckas hänga med i den digitala utvecklingen, där vi nu tappat marknadsandelar i jämförelse med andra länder. Det är viktigt att samtliga medborgare håller en hög digital kunskapsnivå. I en intervju med en banktjänsteman framkom att yngre tror att äldre har svårt att utföra de digitala banktjänsterna.

Detta är en felaktig föreställning, då de överlag inte har svårigheter att nyttja tekniken. ”*De yngre säger: hur ska de gå för de gamla, men för de gamla går de bra*”.

De psykologiska effekterna. Digitaliseringen medför en ökad stress för personalen som kan ha svårt att anamma den nya tekniken. Digitaliseringen anses medföra positiva möjligheter utifrån perspektivet att vara flexibel, men det kan medföra negativa psykologiska effekter i form av avsaknaden av total avkoppling, eftersom personalen alltid förväntas vara tillgängliga. Därför betonar flera av respondenterna vikten av att få vistas i avstressande miljöer och att personalen måste få möjlighet att sätta tydliga gränser mellan privatlivet och arbetslivet.

Det innebär ökade krav på individen att göra avgränsningar. Jag tror inte alls att det är bra att vi låter jobb och fritid åka över varandra, att det blir gränslöst. Utan vi behöver ha avstressande miljöer, vi behöver återhämtning, vi behöver avkoppling.

En respondent berättar att ytterligare ett dilemma för de anställda som digitaliseringen medför är företagets aktiviteter i sociala medier. Vissa anställda kan till exempel inte vara tydliga med på vilket företag de arbetar. Det finns exempel på tjänstemän som arbetar på vissa särskilt utsatta statliga myndigheter som utsatts för hot på grund av att de aktivt har visat i sociala medier var de arbetar. Den psykologiska effekten detta medför är känslan av ökad otrygghet. En annan effekt som kan uppstå är känslan av osäkerhet inför hur man som anställd ska agera korrekt i sociala medier. En annan respondent berättar om ett dilemma där en anställd fått en vänförfrågan på Facebook av en kund. ”*Är det rätt att bli personlig vän med sina kunder*”. En känsla av utanförskap kan finnas för den som aktivt väljer att avstå från att ta till sig den nya tekniken som kommer av digitaliseringen. Vissa anställda kan även bli omotiverade av att bli tvungna att befatta sig med den nya tekniken. De kanske valde sitt jobb av helt andra anledningar. När deras tjänst blir digitaliserad så känner de sig vilsna. Ett annat fenomen som uppstår på grund av den allt mer digitaliserade arbetsmarknaden är mängden av information en anställd måste motta varje dag via olika digitala kanaler. Detta kan få den psykologiska effekten av utmattning.

Globalisering och urbanisering. En annan utmaning är att det finns risk för att arbetstillfällena kommer att försvinna till följd av globaliseringen. För att Sverige och Gävleborg ska kunna vara konkurrenskraftiga och för att säkerställa att arbetstillfällena får vara kvar, så är det av stor betydelse att arbetskraften håller en hög teknisk kunskapsnivå och följer med i den strukturella utvecklingen som sker i och med att gamla jobb försvinner och nya tillkommer. Ytterligare en utmaning för Gävleborgs län är urbaniseringen berättar en respondent. *”Lagstiftningen blir mer rigorös och det gör också att det blir svårare att ha kvar våra små kontor på landsbyggeden”*. För Gävleborgs län är det geografiska läget en styrka eftersom huvudstaden och Arlanda är på relativt kort pendlingsavstånd och tack vare den nya tekniken kan arbete utföras på till exempel tåget om invånarna i länet behöver pendla till arbetet.

Inlåsning

Resultatet av studien visar att det kan finnas många olika orsaker till varför fenomenet inlåsning uppstår. Det kan bero på att den anställde inte har tillräcklig självkänsla för att våga söka sig vidare till ett nytt arbete. Det kan också bero på brist på ork, eller att den anställde väljer tryggheten i sin gamla anställning före att våga utmana sig själv berättar en av respondenterna (tidigare HR-direktör).

Respondenterna i denna studie har varit eniga om att det främst är individens eget ansvar att ta sig vidare då denne inte längre är motiverad eller klarar av att prestera på sitt nuvarande arbete. *”Det kan vara avgörande för ett företags överlevnad om det finns personer inom organisationen som inte vill kompetensutveckla sig”*. Organisationen kan däremot erbjuda den anställde hjälp att återfinna motivationen genom att använda sig av ett aktivt ledarskap som till exempel kan innebära att erbjuda den anställde utvecklingssamtal, uppföljning och lönesamtal. Om den anställde därefter fortfarande inte kommer upp på banan efter ytterligare ett år är det då läge att fråga medarbetaren om det är läge för den anställde att gå vidare och lämna företaget. I större organisationer kan coaching och karriärutveckling också vara ett bra alternativ för att få den anställde att våga gå utanför sin komfortzon och antingen utvecklas inom den större organisationen eller hjälpa den anställde att lämna företaget. I vissa fall kan den anställde även erbjudas någon form av avgångsvederlag. Ett annat bra alternativ som idag enbart finns inom statliga organisationer är möjligheten till utbytestjänstgöring.

Lagen om anställningsskydd bör reformeras. Vi kan inte ha de här turordningsreglerna, för där finner vi inlåsnings effekter. Jag tycker att politiken ska tänka om. Politiker ska inte vara där och röra de frågorna, utan det är något för arbetsmarknadens parter att jobba mer med.

Färre jobb skapar inlåsnings och då arbetsgivare tvingas betala för ej arbetsrelaterad sjukdom får de höga kostnader för det, vilket resulterar i färre arbeten. Därför anser en respondent från det privata näringslivet att det inte borde vara arbetsgivarnas plikt att betala för ej arbetsrelaterad sjukdom. Ytterligare en orsak till färre arbetstillfällen menar respondenten, är de slopade lägre arbetsgivaravgifterna för unga, vilket gör det svårare för de unga att komma in på arbetsmarknaden. Detta bidrar också till fenomenet inlåsnings menar intervjupersonen likväl som att höjd arbetslöshetsersättning kan göra de arbetslösa bekväma vilket bidrar till inlåsnings effekten i form av fortsatt långvarig arbetslöshet. Den låga rörligheten på arbetsmarknaden kan till viss del bero på ett outvecklat utbildningssystem menar en respondent. De medarbetare som arbetat en tid borde få möjlighet att vidareutveckla sig kontinuerligt och även omskola sig om de skulle vilja byta arbete.

De psykologiska effekterna. Några psykologiska effekter som kan uppstå i samband med inlåsnings är depression, låg prestation, sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa, utmattningssyndrom, bitterhet, sämre självkänsla, oro, ångest, frustration och bristande motivation. Det som kännetecknar en person som upplever inlåsnings kan vara att de blir krävande av sin arbetsgivare och önskar mer av arbetsgivaren med avsaknad motprestation. De kan även bli utåtagerande mot kollegor och sprida dålig stämning omkring sig på arbetsplatsen vilket kan vara förödande för en organisation berättar en tidigare personalchef. *"Alla borde få känna på arbetslöshet"*. Detta kan vara nödvändigt för att någon som varit anställd en längre tid och upplever sig inlåst ska känna tacksamhet för den tjänst de har. Det är svårt för individen att ta sig ur en situation där man upplever inlåsnings. *"Det krävs mycket mod och drivkraft för att göra en förändring och stark motivation"*.

Diskussion

Diskussionen nedan presenteras i form av ett huvudresultat, en resultatdiskussion samt en metoddiskussion.

Huvudresultat

Syftet med studien var att undersöka vilka utmaningar, möjligheter och förändringar som finns på framtidens arbetsmarknad i Gävleborg. Syftet har även varit att ta reda på vilka psykologiska effekter några av dessa utmaningar, möjligheter och förändringar kan medföra för individen. Sammanfattningsvis visar studiens resultat att digitaliseringen och matchningen utgör de största utmaningarna men även fenomenen otrygga anställningar och inlåsning förutspås innebära utmaningar för Gävleborgs läns arbetsmarknad. Resultatet visar samtidigt att möjligheter för länets framtida arbetsmarknad finns inom tre av dessa områden.

Som tidigare ovan nämnts är digitaliseringen den mest framträdande utmaningen på framtidens arbetsmarknad, samtidigt som det även visat sig att digitaliseringen kan utgöra stora möjligheter på arbetsmarknaden i form av att digitaliseringen medför nya typer av jobb. Utmaningen för länets verksamheter är att lyckas assimilera sig till de förändringar som digitaliseringen medför, vilket är en stor utmaning för länet. Gävleborg liksom övriga Sverige har till följd av den historiskt höga invandringen som råder just nu enorma utmaningar med att lyckas med integrationen av alla nyanlända. Digitaliseringen av samhället utgör en utmaning och trenden visar att det är de mer repetitiva tjänsterna av enklare karaktär som försvinner. När allt fler enkla jobb ersätts av mer kvalificerade tjänster ökar behovet av utbildad arbetskraft. Just denna typ av tjänster är också av det slag att den som kommer som nyanländ till Sverige och vårt län och som ännu inte lärt sig språket, ofta börjar på den typen av enklare jobb som nyanländ. Så när behovet av den typen av arbeten kraftigt ökar i och med hög invandring, så bidrar digitaliseringen till att dessa typer av jobb försvinner. Validering är något som efterfrågas för att tydliggöra en rättvis bedömning och översättning av vad en person har för kunskaper från utbildning och arbetsmarknaden. Validering skulle kunna vara ett nytt verktyg vid rekrytering.

Framträdande fakta i studien är att Gävleborgs län har Sveriges högsta arbetslöshet och landets lägsta utbildningsnivå vilket kan bidra till länets icke fungerande matchning på arbetsmarknaden. I studien framkommer att länet har en strukturell arbetslöshet och att länet står inför en strukturell förändring eftersom arbetskraften inte hänger med i omställningen. Sex av tio företag i länet uppger i en rekryteringenkät som Svenskt Näringsliv genomfört att de har svårt att hitta personal med rätt kompetens. Därmed ställs stora krav på arbetskraften

att vara flexibel vilket bidrar till otrygga anställningar. Länet skulle behöva en ökad rörlighet på arbetsmarknaden för att minska inlåsningseffekten.

De psykologiska effekterna som otrygga anställningar, digitalisering och inlåsnings innebär för individen är i huvudsak negativa visar resultatet. Stress är den effekt som utmärkts mest. Andra destruktiva effekter som framkommit är bristande självkänsla, en känsla av otrygghet och psykisk ohälsa. Det har även framkommit i studien att det finns en del positiva psykologiska effekter med fenomenen. En otrygg anställning kan i brist på erbjudande om en fast tjänst vara en väg in på arbetsmarknaden och de positiva effekterna kan vara att en person som känt sig exkluderad från arbetsmarknaden, får ökad självkänsla, en större mening i livet, arbetsgemenskap och arbetsglädje.

Resultatdiskussion

Det som har varit framträdande och samtidigt förvånande i denna studie är främst att ingen av respondenterna svarat att den stora arbetslösheten i länet är en utmaning trots att Gävleborgs län har den största arbetslösheten i Sverige (Arbetsförmedlingen, 2015). Vad det beror på skulle kunna vara att arbetslöshet ses som en konsekvens av de fenomen som respondenterna angett som utmaningar. Ingen av respondenterna har heller talat om integrationen som en utmaning trots att det görs stora satsningar för att lyckas med det i länet. I en analys av Gävleborgs läns arbetsmarknad beskrivs den höga arbetslösheten inte som en utmaning, utan som en svaghet. Likväl beskrivs även den låga utbildningsnivån som en svaghet och integrationen som en möjlighet (Svenskt Näringsliv, 2016).

Flera respondenter i vår studie har varit märkbart positiva till flexibla anställningar och framhåvt fördelarna för individen i form av ökade chanser till vidare anställning. Forskning visar dock att det innebär många negativa psykologiska effekter för individen (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2002; Låstad, 2015). Ett av studiens syften var att ta reda på vilka psykologiska effekter olika fenomen på framtidens arbetsmarknad innebär för en individ. Resultatet framhåvde dock tillfälliga anställningar från ett företags synvinkel snarare än från en individs synvinkel. Genomgående har respondenterna svarat på frågorna som använts i studien ur ett macroperspektiv snarare än ur en individs perspektiv. Respondenterna yrkade på att de tillfälliga anställningarna skulle vara en fot in i arbetslivet och att den tillfälliga anställningen sedan skulle övergå till en tillsvidare tjänst. Studien visar dock att de tillfälliga anställningarna inte alltid leder till en permanent tjänst. Ett återkommande problem är att arbetsgivare kan utnyttja möjligheten med tidsbegränsade anställningar. Vi och många av våra

respondenter anser att denna möjlighet bör begränsas i form av avtal mellan arbetsmarknadens parter. Ett fenomen som synliggjorts är differentieringen på arbetsmarknaden. De som har haft ett fast arbete under många år, förstår inte alltid svårigheten att etablera sig på dagens arbetsmarknad. De underskattar de arbetslösas ansträngningar för att få ett arbete (personlig kommunikation, 19 april 2016). Detta tror vi är tydliga tecken på inlåsning med stöd i Aronsson och Göransson (1999). I vår studie framgår att många av respondenterna ställer sig kritiska till hur samhällets struktur runt arbetsmarknadsfrågor fungerar. Ibland kan även inlåsning uppstå då vissa deltagare blir kvar längre än nödvändigt i arbetsmarknadspolitiska åtgärder (Furåker, 2010). De flesta respondenter i denna studie ifrågasätter verksamheten som bedrivs av Arbetsförmedlingen. Många företag känner att de inte har något samarbete med Arbetsförmedlingen och efterlyser det. Likväl anser ett flertal respondenter att Arbetsförmedlingen inte heller lyckas stötta de arbetssökande på ett tillfredsställande sätt. Att Arbetsförmedlingen nu har påbörjat ett förändringsarbete enligt deras generaldirektör Mikael Sjöberg (Sveriges radio, 2015) tycker vi är positivt och vi uppmuntrar till vidare forskning av deras förändringsarbete. Vad gäller länets låga utbildningsnivå, så ger respondenterna i denna studie många utvecklingsförslag. De flesta är eniga om att till exempel vissa ämnen borde införas i ett tidigt skede i kursplanen såsom entreprenörskap, programmering, personlig utveckling, politik och att även unga får lära sig att söka jobb. Vilket skulle ge eleverna bättre förutsättningar att möta arbetsmarknadens krav. Flertalet av respondenterna i vår intervju, liksom vi själva är av den åsikten att utbildningsväsendet måste hänga med i arbetsmarknadens utveckling och att det skulle vara bra med ytterligare samverkan mellan skolor och näringslivet. Då arbetsmarknaden ställer högre krav på utbildningsnivå ökar kraven på individen att själv ta ansvar för sin kompetensutveckling och att kontinuerligt utbilda sig. Vi vill uppmana alla som funderar på att vidareutbilda sig att våga ta steget. En bred grund gör att en individ uppfattas som flexibel och attraktiv på arbetsmarknaden visar denna studie. Ett annat intressant tema som studien kommit att beröra är införande av ett tydligare och gemensamt valideringssystem. Detta skulle även kunna användas i rekryteringssammanhang. Något som överraskat oss när vi genomfört denna studie är nyheten att det nu råder den bästa arbetsmarknaden för tjänstemän sedan 2007 (personlig kommunikation, 15 april 2016). Trots att Gävleborg har den högsta arbetslösheten i Sverige har arbetsmarknaden långsamt förbättrats. Det som är anmärkningsvärt i sammanhanget är också trenden att fler uppsagda tjänstemän i åldern 50-59 år får ny anställning (personlig kommunikation, 15 april 2016). Trots en stabilare

arbetsmarknad är företagen försiktiga med att anställa personal och då de har ett behov av att anställa någon, så är det vanligast att de erbjuder tillfälliga anställningar visar studien.

Likt den mest omtalade vetenskapliga studien om framtidens arbetsmarknad av Osborne och Frey (2013) visar även vårt resultat att digitaliseringen utgör en av de främsta utmaningarna på framtidens arbetsmarknad. Dock visar resultatet att digitaliseringen även kommer att medföra många nya yrken. Som synes är det främst de repetitiva jobben som försvinner och ersätts av mer kvalificerade tjänster och enligt olika studier likt vår, är utmaningen då snarare att lyckas med att se till att samhället anpassar sig till de nya typer av tjänster som skapas och se till att få en fungerande matchning på arbetsmarknaden, detta diskuterar även Finkel (2015) och jämför fenomenet med industriella revolutionen. Att matchningen utgör en av länets främsta utmaningar, kan vara anledningen till att respondenterna i vår studie självmant tog upp detta ämne trots att vi inte hade med frågor om fenomenet matchning i våra intervjufrågor. I en nyligen publicerad artikel i Dagens Nyheter menar Andreas Bergström och Jesper Roine (2016) att det finns en överdriven alarmism och rädsla för de effekter som digitaliseringen förutspås medföra.

Ett fenomen som vi tror digitaliseringen medför är en ökad segregation mellan den grupp människor som hänger med i utvecklingen och den grupp människor som inte klarar av att hänga med eller aktivt avstår från den digitala utvecklingen.

Ett annat resultat som framkommer i denna studie är att respondenterna tror på goda resultat av att utveckla möjligheten till fler lärlingsplatser/traineeplatser.

Ett förslag till fortsatt forskning är att följa upp hur tidsbegränsade anställningar kan komma att begränsas på ett för arbetsmarknadens parter, fungerande och praktiskt sätt.

Ytterligare ett förslag till forskning är att studera vilka effekterna blir av Arbetsförmedlingens förändringsarbete samt forskning om hur Arbetsförmedlingens verksamhet kommer att fungera i framtiden. Kommer Företagen att uppleva en större tilltro till deras verksamhet och kommer det att utvecklas ett bättre fungerande samarbete mellan Arbetsförmedlingen och länets företag.

Forskning om utveckling av ett valideringssystem är också att rekommendera likväl fortsatt forskning om hur sociala medier kommer att utvecklas över tid och dess påverkan på arbetsmarknaden.

Metoddiskussion

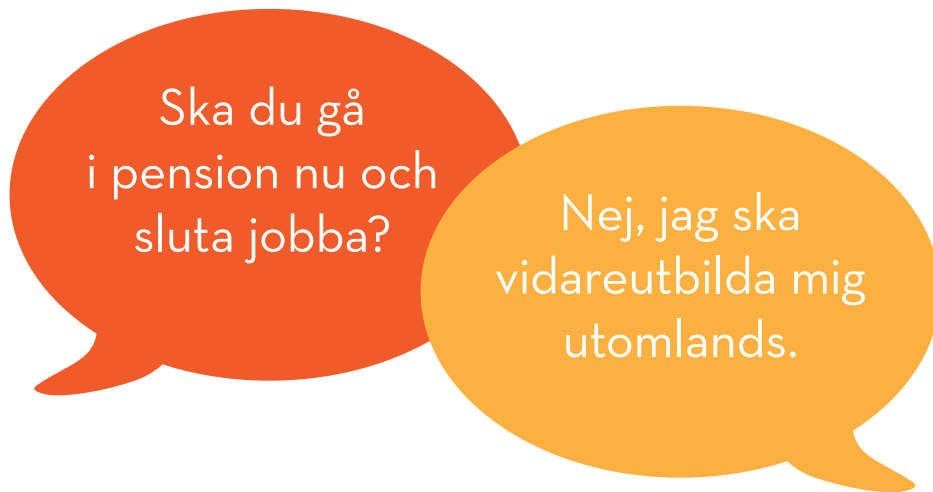
Valet av metod baseras på studiens syfte att beskriva ett fenomen vilket endast är möjligt genom en kvalitativ studie. Valet att använda en induktiv metod i form av en kvalitativ studie har gjorts för att kunna ställa frågor av så öppen karaktär som möjligt för att med framgång få fram ny och okänd information. En del av den information vi därmed fått, har inte givit relevans i förhållande till studiens syfte. Vi har därför valt att utesluta viss information i resultatdelen.

Urvalet av deltagare gjordes i syfte att söka information där det troligtvis finns mest att hämta. Med anledning av detta valdes strategiskt personer med god insikt om frågor som berör framtidens arbetsmarknad. En del av dessa personer företräder arbetsgivarsidan, vilket kan ha påverkat att de svar vi fått har varit sett ur ett macroperspektiv snarare än ur en individs perspektiv. Om vi istället valt att göra annat urval så hade möjligen resultatet sett annorlunda ut. En annan bidragande orsak till resultatets utfall kan ha berott på att respondenterna i förväg fick ta del av frågorna för att kunna förbereda sina svar. Vi tror att det kan ha färgat deras svar vad gäller länets framtida utmaningar på arbetsmarknaden utifrån att frågorna var utformade från de teman vi utgått från som digitalisering, inlåsning och tillfälliga anställningar. Begreppet matchning valde dock respondenterna själva att ta upp som en utmaning trots att vi inte hade det som ett tema i intervjufrågorna. Möjligen kan vår begränsade erfarenhet som intervjuare ha påverkat studiens resultat.

Referenser

- Akhavan, S., Bildt, C., Franzen, E. & Wamala, S. (2004). Health in relation to unemployment and sick leave among immigrants in Sweden from a gender perspective. *Journal of Immigrant Health*, 6(3), 103-118.
- Arbetsförmedlingen. (2015). *Arbetsmarknadsläget i Gävleborgs län augusti 2015*. Hämtad 2016-05-19, från <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Pressrum/Pressmeddelanden/Pressmeddelandeartiklar/Gavleborg/2015-09-10-Fortsatt-hogst-arbetsloshet-i-Gavleborg.html>
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (11), 151-175.
- Aronsson, G. & Göransson, S. (1999). Permanent Employment but Not in a Preferred Occupation: Psychological and Medical Aspects, Research Implications. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 152-163.
- Atkinson, J. (1984) *Flexibility, uncertainty and manpower management*, (IMS-Report, No.89). Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Bernhard-Oettel, C., Näswall, K., Stengård, J., Östergren, P.-O., Westerlund, H. & Berntson, E. (2013). Inlåsning, anställningsbarhet och välbefinnande efter en omorganisation. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(4), 101-112.
- Bergström, A. & Roine, J. (2016, 22 maj). Automatisering har inte lett till utslagning av arbetskraft. *Dagens Nyheter*. Hämtad 2016-05-24 från <http://www.dn.se/debatt/automatisering-har-inte-lett-till-utslagning-av-arbetskraft/>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31, 1-6.
- Finkel, A. (2015). Reflecting on the Future of Work in Australia: Pessimism, Optimism and Opportunities. *Journal and Proceedings of the Royal Society of New South Wales*, 148, 125-133.
- Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? *OMS Working papers*, (18), 144
- Furåker, B. (2010). Inlåsning på den svenska arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(4), 55-70

- Högskolan i Gävle. (2013). *Antalet sjukskrivningar med psykisk diagnos har exploderat*. Hämtad 2016-05-20, från <http://www.hig.se/Ext/Sv/Arkiv/Externanyheter/2015-04-16-Antalet-sjukskrivningar-med-psykisk-diagnos-har-exploderat.html>
- Lindell, E. (2015). *Framtidens arbetsmarknad: En teoretisk kunskapsöversikt*. Västerås.
- Låstad, L. (2015). *Job insecurity climate: The nature of the construct, its associations with outcomes, and its relation to individual job insecurity*. (Doctoral dissertation). Stockholm: Stockholm University
- Låstad, L., Berntsson, E., Näswall, K., Lindfors, P. & Sverke, M. (2015). Measuring quantitative and qualitative aspects of the job insecurity climate: Scale validation. *Career Development International*, 20(3), 202-217.
- Statistiska centralbyrån. (2014). *Tidsbegränsade anställningar*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Statistiska centralbyrån. (2016). *Från massutvandring till rekordinvandring*. Hämtad 2016-05-19, från <http://www.sverigeisiffror.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/in-och-utvandring/>
- Svenskt Näringsliv. (2016). *Nuläge och framtida förutsättningar*. Gävle: Conecti AB.
- Sveriges radio. (2015). *Arbetsförmedlingen: Kritiken är befogad*. Hämtad 2016-05-19, från <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=6108669>



Vill du delta i en studie om **utmaningar** och **möjligheter** på framtidens arbetsmarknad?

Studien syftar till att ta fram kunskap om framtidens arbetsmarknad i Gävleborg. Vi söker nu deltagare som har god insikt om dagens arbetsmarknad och vi undrar därför om du önskar delta i vår studie?

Deltagande innebär att medverka i en intervju med två studenter/blivande Personalvetare från Högskolan i Gävle någon gång under vecka 15-18.

Uppgifterna behandlas konfidentiellt. Resultaten redovisas i form av ett examensarbete vid Högskolan i Gävle. Ert företag/organisation erbjuds vid önskemål från er sida att ta del av resultatet. Deltagande är helt frivilligt.

Kontakta gärna någon av undertecknade om du har frågor kring studien:

Madelene Röde

Amanda Sundell

Handledare: Lars Eriksson

Bilaga 2.

Intervjuguide:

"Hej och välkommen.

Tack för att du ställer upp och tar dig tid för denna intervju. Jag beräknar att den kommer ta cirka 60 minuter. Intervjun är frivillig och du får när som helst avbryta. Det finns varken några rätt eller fel svar utan vi är nyfikna och intresserade av just dina åsikter och tankar. Har du några frågor eller funderingar innan vi sätter igång?"

- I en framtid inom tio år, ser du att det finns några nya utmaningar/hot på arbetsmarknaden och i så fall vad/vilka?
- I en framtid inom tio år ser du att det finns några nya potentialer/möjligheter på arbetsmarknaden och i så fall vad/vilka?
(- Går det att vända utmaningarna till möjligheter?)
- SCB rapport 2014 visar att 81 procent av de som lämnat arbetslöshet har fått tillfälliga anställningar, vad tänker du om det?
- Vilka psykologiska effekter kan det innebära för individen?
- (Dilemma kvinnor skaffa barna biologisk klocka karriär).
- Tror du att det skulle vara genomförbart att avgående arbetstagare (blivande pensionärer) och tidigare föräldradragna kvinnor som vill trappa upp till heltid, skulle kunna dela på en heltid för att på så sätt få in kvinnor i en mansdominerad bransch?
- Den stora arbetslösheten i Sverige orsakar psykisk påfrestning/ohälsa hos de arbetssökande, har du något förslag på hur det skulle gå att minska i väntan på arbete?
- Har du några synpunkter på fenomenet inläsning?
- Vilka psykologiska effekter kan det innebära för individen?
- Hur ser du på en allt mer digitaliserad arbetsmarknad?
- Vilka psykologiska effekter kan det innebära för individen?
- Hur ser du på de traditionella rekryteringsverktygen, som CV och anställningsintervjuer och LinkedIn?
- Hur ser du på psykologiska tester vid rekrytering?
- Finns det anledning att förnya sättet vi rekryterar på?
- Det sägs ju att 80% av alla jobb som tillsätts är genom kontakter, hur fungerar det egentligen?
- Vad tänker du om verktyget att använda sig av referenser?
- Har du något som du själv tror på eller skulle vilja utveckla inom området arbetsmarknad?
- Hur ser du på samhällets struktur kring arbetsmarknadsfrågor?
- Är det något du själv skulle vilja förmedla eller ta upp till diskussion?