



Examensarbete, 15 hp, för
Kandidatexamen i Personal- och arbetslivsvetenskap
VT 2023

Inlåsningens betydelse på individers känsla av begränsning och inställning till vidareutbildning

*En kvantitativ studie av nya
arbetsmarknadens betydelse för
yrkesverksammars känsla av inlåsning*

Angelica Svensson och Erika Jarlsson

Innehåll

1. Inledning	4
1.1 Problemområde	5
2. Teoretiskt ramverk	6
2.1 Den nya arbetsmarknaden	6
2.2 Anställningsbarhet	8
2.2.1 Anställningsbarhetens framväxt	8
2.2.2 Ett livslångt lärande	8
2.3 Inlåsnings	9
2.3.1 Inlåsningsstyper	11
2.3.2 Anpassning till den nya arbetsmarknaden	11
2.4 Syfte	12
3. Metod	13
3.1 Metodval och ansats	13
3.2 Urval	13
3.3 Variabelbeskrivning	14
3.3.1 Inlåsnings	14
3.3.2 Begränsningar	15
3.3.3 Inställning till vidareutbildning	15
3.4 Insamling av material	16
3.5 Statistiska analyser	16
3.6 Etiska överväganden	17
4. Resultat	17
4.1 Beskrivande statistik	17
4.2 Skillnader i begränsningar mellan inlåsta och ej inlåsta	19
4.3 Inställning till vidareutbildning	21
5. Diskussion	21
5.1 Skillnader i begränsningar mellan inlåsta och ej inlåsta	21
5.2 Inställning till vidareutbildning	23
5.3 Metoddiskussion	24
5.4 Slutsats	25
Referenslista	26
Bilaga 1	
Bilaga 2	

Författare

Angelica Svensson och Erika Jarlsson

Titel

Inlåsnings betydelse på individers känsla av begränsning och inställning till vidareutbildning - En kvantitativ studie av nya arbetsmarknadens betydelse för yrkesverksammas känsla av inlåsnings

Handledare

Cornelia Wulff Hamrin

Examinator

Ulf Ericsson

Sammanfattning

I takt med den nya arbetsmarknadens framväxt har anpassning, flexibilitet och utbildning blivit slagord vad gäller upprätthållandet av en bestående anställningsbarhet. Med en låg anställningsbarhet uteblir individens kontroll över arbetssituationen, vilket kan leda till att individen tvingas kvar i ett oönskat arbete och en känsla av inlåsnings uppstår. Inlåsnings skulle i sin tur kunna ses som en följd av olika begränsningar, varför syftet med studien varit att undersöka huruvida upplevda begränsningar skiljer sig mellan inlåsta och ej inlåsta individer. Vidare anses utbildning centralt för att hålla sig anställningsbar, varför syftet med studien även varit att undersöka individers inställning till vidareutbildning. För uppnå syftet tillämpades en kvantitativ studie genom en enkätundersökning, vilken visade att inlåsta individer upplevde större begränsningar än ej inlåsta. Trots större begränsningar förelåg ingen skillnad mellan grupperna gällande inställning till vidareutbildning. Däremot förekom en generellt mer negativ inställning till långa utbildningar, vilket belyser betydelsen av uppoffringens storlek snarare än individens inlåsnings-situation. Radikala förändringar behöver dock inte vara en nödvändighet för att undvika eller ta sig ur en inlåsnings. HR kan därför få en viktig roll att uppfylla genom att bidra till individens utvecklingsmöjligheter och på så sätt motverka känslan av inlåsnings.

Ämnesord

Anställningsbarhet, Begränsningar, Conservation of Resources Theory, Inlåsnings, Kontroll, Nya arbetsmarknaden, Oönskat arbete, Utbildning

Förord

Vi vill rikta ett tack till vår handledare Cornelia Wulff Hamrin som har bidragit med kunskap, stöttning och feedback arbetet igenom.

Vi vill även tacka våra respondenter, som tagit sig tid att besvara enkäten och på så vis gjort föreliggande studie genomförbar.

Angelica Svensson & Erika Jarlsson

1. Inledning

Sett till den svenska arbetsmarknaden kan trivsel på arbetet anses centralt då en individ spenderar en stor del av sin livstid på arbetet. Dock kan arbetstrivsel inte ses som en självklarhet och individer kan till exempel uppleva ett missnöje med sina arbetsuppgifter eller en dålig relation till sin chef eller sina kollegor, varför en förändrad arbetssituation kan vara önskvärd (Stengård, Bernhard-Oettel, Berntson, Leineweber & Aronsson 2016). År 2000 gjordes en studie som visade att 36% av de svarande befann sig i en oönskad situation, men trots det väljer ett flertal individer att stanna kvar i sin befintliga situation (Aronsson, Dallner & Gustafsson 2000).

Sedan 90-talet har globalisering och digitalisering i allt högre grad kommit att prägla både individens arbetsliv och hela arbetsmarknaden, där organisationer tvingats bli alltmer flexibla och anpassningsbara efter det behov och den efterfrågan som finns (Alfonsson 2022). Detta har bland annat medfört en förändrad syn på anställningsformer, där projektarbetsformer och outsourcing börjat användas allt oftare (Aronsson et al. 2012). Vidare har den nya arbetsmarknaden även kommit att präglas av en hög arbetslöshet och därmed en ökad konkurrens om lediga tjänster. För att hålla sig konkurrenskraftig och framstå som attraktiv i ett rekryteringssammanhang krävs det att individen håller sig anställningsbar (Carlbaum 2016; Nilsson & Viberg 2016). Anställningsbarhet kan således ses som en ny norm som medfört ett ökat individuellt ansvar att upprätthålla den kunskap och leva upp till de krav som arbetsmarknaden ställer. De krav som dominerar dagens arbetsmarknad förutsätter en anpassningsbar, reflexiv, driven och social individ med intresse för personlig utveckling och livslångt lärande (Berglund 2008; Fejes & Berglund 2010; Popkewitz, Olsson & Peterson 2006; Vesterberg 2013). Förutom personliga egenskaper värderas även kompetens och arbetslivserfarenheter där hög utbildning anses underlätta individens mobilitet (Carlbaum 2016). Hög anställningsbarhet skulle således kunna skapa förutsättningar för mobilitet och individens möjlighet att konkurrera på en tuff arbetsmarknad, medan en låg anställningsbarhet i stället kan begränsa individen som förlorar kontroll över sin arbetssituation och möjligheten att avsluta en oönskad anställning. Vid bristande kontroll upplever individen inga andra valmöjligheter än att stanna kvar och en känsla av inlåsning på den befintliga arbetsplatsen eller yrket kan uppstå (Furåker 2010). Inlåsning kan i sin tur vara påfrestande för individen som tvingas acceptera en oönskad situation och risken för både psykisk och fysisk ohälsa ökar (Aronsson, Dallner & Gustafsson 2000; Furåker 2010;

Stengård et al. 2016). Ofrivillig acceptans på grund av låg anställningsbarhet kan i sin tur grunda sig i flera orsaker och det kan till exempel handla om att bevara en etablerad familjesituation som på ett balanserat sätt integrerar med arbetslivet. Det kan också vara ett agerande utifrån en låg utbildningsnivå eller en begränsad ekonomi, vilket kan grunda sig i att individen inte vill riskera att mista sin inkomst (Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski & Erez 2001; Stengård, Berntson, Leineweber & Bernhard-Oettel 2019). Sådana individuella förhållanden kan således begränsa individer att leva upp till de rådande arbetsmarknadskrav som anses viktiga för att undvika inlåsning.

1.1 Problemområde

Såsom nämnts under föregående avsnitt kan inlåsning vara en påfrestande känsla för individen som på grund av höga arbetsmarknadskrav tvingas kvar i en oönskad arbetssituation (Aronsson, Dallner & Gustafsson 2000; Aronsson & Göransson 1999; Furåker 2010; Stengård et al. 2016). Fenomenet har visat sig ge upphov till ohälsa i form av till exempel huvudvärk, magbesvär, olust, sömnproblem, trötthet, stress och depression, vilket i sin tur kan påverka medarbetarens motivation och engagemang i arbetet (Aronsson, Dallner & Gustafsson 2000; Aronsson & Göransson 1999; Furåker 2010; Stengård et al. 2016). När inlåsning väl lett till nedsatt hälsa kan individen uppleva ytterligare svårigheter att ta sig ur sin situation, vilket resulterar i en ond cirkel av ökad ohälsa, lägre anställningsbarhet och starkare känsla av inlåsning (Furåker 2010). Situationen kan till slut bli så ohållbar och påfrestande att individen inte längre kan fortsätta arbeta och ser sjukskrivning som den enda utvägen, vilket kan påverka både individ och arbetsgivare negativt (Aronsson & Göransson 1999; Rothstein & Boräng 2005). En tidig förändring och positiv inställning till mobilitet skulle således kunna bryta en ond spiral innan den får utvecklas till att bli mer destruktiv (Rothstein & Boräng 2005).

Trots kunskap kring problematiken förekommer känslan av inlåsning fortfarande hos ett flertal individer (Stengård et al. 2019). Inlåsningsfenomenet är dessutom ett relativt outforskat område där de flesta studier fokuserar på dess konsekvenser och samband till sociodemografiska faktorer såsom kön, ålder och utbildningsnivå (Aronsson & Göransson 1999; Stengård et al. 2016; Stengård et al. 2019). Framförallt har låg utbildningsnivå visat sig ha ett starkt samband med inlåsning (Furåker 2010; Stengård et al. 2019), varför ett flertal forskare efterfrågar insatser för att underlätta och skapa förutsättningar för individen att utbilda sig (Aronsson, Dallner & Gustafsson 2000; Aronsson & Göransson 1999). Även om

sambandet mellan låg utbildningsnivå och inlåsningsituation, så är det utifrån författarnas föreliggande kännedom dock färre studier som undersöker om inlåsta individer verkligen är villiga att vidareutbilda sig. Med andra ord kan det finnas en risk att de individer som känner sig inlåsta och är i behov av att göra sig mer anställningsbara för att ta sig ur en inlåsningsituation, har ett bristande intresse av att utbilda sig.

Vidare har det visat sig att inlåsta individer upplever en lägre anställningsbarhet på grund av olika individuella begränsningar (Furåker 2010; Stengård et al. 2019). Är kraven för höga och begränsningarna upplevs för stora kan individen känna uppgivenhet som gör att denne slutar sträva efter ett önskvärt mål, då individen inte är villig att göra de uppoffringar som krävs (Carver & Scheier 1982; Stengård et al. 2016). Uppoffringar kan krävas vid byte av både arbetsplats och yrke, men ofta innebär ett yrkesbyte en större omställning och mer omfattande resursförbrukning i form av tid, energi och pengar, varför det senare kan upplevas svårare att genomföra (Feldman & Ng 2007). Individer som känner sig begränsade och slutar sträva efter en önskvärd situation riskerar dock att fastna i en inlåsningsituation på grund av att de inte tar det ansvar som dagens arbetsmarknad förväntar sig (Stengård et al. 2019). I det fall konkurrensen förblir stark på arbetsmarknaden i framtiden, kan individen i allt högre grad sakna de viktiga egenskaper och kompetenser som krävs för att återigen kunna bli anställningsbar och öka möjligheterna att genomföra en förändring och komma ur sin inlåsningsituation. Utifrån det aktuella problemområdet är syftet därför att undersöka huruvida inlåsta individer upplever sig begränsade samt vilken inställning de har till vidareutbildning och på vilket sätt det skiljer sig från de som inte klassificeras som inlåsta.

2. Teoretiskt ramverk

2.1 Den nya arbetsmarknaden

Fram till millennieskiftet ansågs hårt arbete som något prestigefyllt och individer stoltserade med antalet arbetade timmar. Tankesättet har dock börjat svänga kraftigt under de senaste åren och medfört att arbete idag har en högre status än förut, men fokus ligger inte längre på antalet arbetade timmar utan snarare på att uppnå ett självförverkligande. Samtliga faktorer som kretsar kring individen, däribland arbete, behöver således överensstämma med idealjaget

för att personlig tillfredsställelse ska uppstå (Jönsson 2016; Paulsen 2010). Vidare innebär den nya arbetsmarknaden en större globalisering och digitalisering, vilket kommit att präglas av ökad flexibilitet och förändrade anställningsformer (Alfonsson 2022). Globaliseringen har inneburit större utvecklingsmöjligheter och en förändrad efterfrågan på den svenska arbetsmarknaden, vilket resulterat i att organisationer tvingats bli allt mer flexibla och anpassningsbara. I ett försök att kontrollera den nya oförutsägbara marknaden har projektarbetsformer och outsourcing blivit allt vanligare, vilket även tvingat arbetstagare att anpassa sig till organisationers ständigt förändrade behov (Aronsson et al. 2012). Att anses som anpassningsbar och attraktiv på dagens arbetsmarknad kräver en mångfacetterad individ med bred kompetens (Popkewitz, Olsson & Peterson 2006). Således har kravet på utbildning blivit ett slagord samt en avgörande faktor för att möjliggöra ett framgångsrikt samhälle och liv (Svenskt Näringsliv 2022; Ungerberg 2017). Löfgren Martinsson (2008) skriver om framväxten av kunskapssamhället, vilket utmärks av en stigande kunskapsgrad i samhället där individen ständigt förväntas upprätthålla ett lärande som anpassar sig utefter arbetsmarknadens behov, även så kallat livslångt lärande. Den nya arbetsmarknaden går med stormsteg mot ett alltmer individualiserat arbetsliv, där individen har ett stort ansvar att ständigt förbättra sin konkurrenskraft genom hela arbetslivet (Alfonsson 2022). Utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden har medfört att det idag betraktas som eftersträvansvärt att individer besitter en viss rörlighet och flexibilitet och för att skapa förutsättningar för detta införde Regeringen (2022) det så kallade omställningsstudiestödet. Bidraget har till avsikt att uppmuntra och ekonomiskt stötta individer som befinner sig mitt i karriären och vill anpassa sig till den nya arbetsmarknaden genom vidareutbildning och på så sätt stärka sin position på arbetsmarknaden. Vidare är syftet att genom ökat studiemedel förbättra flexibiliteten och tryggheten på arbetsplatsen samt ge individer som befinner sig mitt i arbetslivet en möjlighet till vidareutbildning. Bidraget kan nyttjas på både hel- och deltid och innefattar maximalt heltidsstudier på 44 veckor (Regeringen 2022). Flexibilitet anses värdefullt och eftersträvansvärt på dagens arbetsmarknad, vilket även kan ses som en parallell till det omtalade begreppet anställningsbarhet (Berglund 2008).

2.2 Anställningsbarhet

2.2.1 Anställningsbarhetens framväxt

I början av 1900-talet kom begreppet anställningsbarhet att få fäste på den internationella arbetsmarknaden. Termer såsom hälsa, ålder, familjeförhållande och vilja identifierades då ofta i samband med begreppet och vidare vikt lades inte vid kompetens eller erfarenhet (Sparrhoff 2016). Senare på 80-talet kom anställningsbarhet att etableras på den svenska arbetsmarknaden, men fokus riktades nu i stället till den enskilda individens ansvar och förmåga att göra sig själv anställningsbar utifrån särskilda personliga egenskaper (Berglund 2008; Davidsson 2016; Sparrhoff & Fejes 2016). Fokus på sociala färdigheter såsom attityder och värderingar, samt ett större kompetensfokus gällande kunskaper och färdigheter började beaktas (Sparrhoff 2016). Anställningsbarhet är än idag ett svårdefinierat begrepp och forskare menar att det uppstått en diskrepans mellan vad högre utbildning fokuserar på och vad arbetsmarknaden förväntar sig av individerna. Forskarna anser att kunskapen och färdigheterna som lärs ut i stället bör anpassas efter de krav som arbetsmarknaden senare ställer på individen (Martinsson Löfgren 2008). Därav speglar anställningsbarhet idag ett mångfacetterat begrepp vilket ändrar skepnad beroende på sammanhang. Utifrån den nya arbetsmarknaden ställs krav på anpassning, flexibilitet, reflexivitet samt förmågan att vårda en kontinuerlig utveckling och ett individuellt lärande (Fejes & Berglund 2010; Vesterberg 2013). Individer som lever upp till dessa krav har senare kommit att få benämningen som de livslångt lärande. Synen på anställningsbarhet idag bör därför, i relation till det livslånga lärandet, tolkas som en ständigt pågående utvecklingsprocess där kravet på individen grundar sig i en ständig anpassning utifrån arbetsmarknadens föränderliga behov (Berglund 2008; Popkewitz, Olsson & Peterson 2006).

2.2.2 Ett livslångt lärande

Dagens arbetsmarknad har utvecklats från att tidigare söka och eftersträva en livslång anställning, till en numera ständig ansträngning att upprätthålla en livslång anställningsbarhet. Med denna utveckling i beaktning bör upprätthållandet av anställningsbarhet ses som en ständigt pågående utvecklingsprocess där individen hela tiden behöver anpassa sig utefter rådande omständigheter på arbetsmarknaden (Löfgren Martinsson 2008). Utvecklingen har resulterat i en individualiserad version av anställningsbarhet, där

individerna på egen hand förväntas ta ansvar och investera i utbildning och utveckling för att ständigt kunna möta arbetsmarknadens behov (Fejes 2016).

Huruvida utbildning kan stärka anställningsbarheten har kommit att bli ett omdiskuterat ämne. Diskussionen rör glappet mellan högre utbildning och arbetslivet, vilket forskare menar består av en bristande överenskommelse mellan den kompetens studenter besitter och de krav som senare ställs hos den presumtiva arbetsgivaren (Helms Jørgensen 2004; Nilsson 2016). Återigen uppstår diskrepansproblematiken där läran i teorin distanserar sig från praktiken. Däremot anses utbildning bidra till relevant kunskap och ett kritiskt tänkande hos individen, vilket är exempel på faktorer som är värdefulla kopplat till anställningsbarhet i samband med utbildning (Carlbaum 2016). Utbildning förväntas även bidra med ökad kompetens och flexibilitet, vilket i sin tur bidrar till en mer globaliserad och konkurrenskraftig arbetsmarknad. Dock får inte en individs anställningsbarhet stagnera vid uppnådd anställning utan bör snarare betraktas utifrån det livslånga lärandet med hänsyn till tre delar. Möjligheten att få ett arbete, förmågan att behålla och till sist att kunna få ett nytt arbete om så krävs (Nilsson & Viberg 2016).

2.3 Inläsning

Individen har med den nya arbetsmarknaden således fått ett större ansvar över sin egen karriär, vilket även innefattar ansvaret att avsluta en oönskad anställning (Fouad & Bynner 2008). En arbetstagare som upplever negativa organisatoriska förhållanden kan välja att framföra sin kritik i hopp om att en förbättring ska ske, men att försöka göra sin åsikt hörd kan ibland ses som menings- och effektlöst, varför alternativet att lämna det befintliga arbetet kan övervägas. I en sådan situation kan sorti anses som det mest rationella alternativet, vilket innebär att individen själv väljer att överge sin nuvarande arbetsgivare för att kunna övergå till en annan. Sorti kan därmed anses symbolisera individens kontroll och möjlighet att förändra sin arbetssituation vid missnöje (Aronsson, Dallner & Gustafsson 2000; Hirschman 1970). I takt med att den nya arbetsmarknaden växt fram har det dock skapat en ökad konkurrens och ökat krav på anställningsbarhet som även begränsar individens möjlighet till sorti (Aronsson, Dallner & Gustafsson 2000). Att vara anställningsbar kan därför ses som en nödvändighet för att skapa och upprätthålla kontroll över arbetssituationen (Aronsson & Göransson 1999). Känslan av att inte kunna leva upp till arbetsmarknadens krav kan vidare resultera i att individen slutar sträva efter ett önskvärt mål och i stället försöker acceptera den nuvarande situationen som egentligen är oönskad (Carver & Scheier 1982; Stengård et al.

2016). Ett sådant agerande kan förstås genom Hobfolls (1989) så kallade COR-modell, eller Conservation of Resources Theory som speglar uppfattningen om hur mycket resurser individen är villig att uppoffra för att nå ett önskvärt mål. Genom en uppoffring av resurser i form av tid, energi och pengar kan individen göra sig mer anställningsbar genom att till exempel genomgå en utbildning (Stengård et al. 2016). Storleken på resursförbrukningen ställs i relation till de fördelar som handlingen kan generera, vilket innebär att individer är mer villiga till en uppoffring desto mer de kan gynnas av den. Osäkerhet kring huruvida storleken på resursförbrukningen motsvarar fördelarna eller huruvida det framtida utfallet kommer vara gynnsamt, kan leda till en idealisering av den nuvarande situationens fördelar i form av till exempel lön (Stengård et al. 2016). Motvillighet att offra den nuvarande situationen kan vidare resultera i en låg anställningsbarhet med begränsade valmöjligheter som i sin tur kan tvinga individer till en så kallad realitetsanpassning, där acceptans till den rådande arbetssituationen blir det enda alternativet (Furåker 2010). Vid en sådan acceptans kan kontroll över arbetssituationen och möjligheten till sorti gå förlorad. Anser individen dessutom att den befintliga arbetssituationen inte är önskvärd kan avsaknaden av kontroll resultera i att individen ofrivilligt tvingas kvar och en känsla av inlåsning kan uppstå (Stengård et al. 2016).

Inlåsning är ett begrepp som har utvecklats med tiden och har i tidigare studier använts utifrån tre olika beskrivningar. Den första beskrivningen av begreppet handlar om en individs känsla av att vara fast inom en befintlig arbetssituation på grund av låg anställningsbarhet och begränsade möjligheter att byta arbetsplats eller yrke. Denna beskrivning tar dock inte hänsyn till huruvida individer önskar vara kvar i sin nuvarande arbetssituation eller inte, utan fokuserar endast på känslan av en begränsad mobilitet (Furåker 2010; Furåker, Nergaard & Saloniemi 2014). Till skillnad från denna definition är individens vilja om att förändra sin arbetssituation central i begreppets andra definition. Inlåsning uppstår i detta fall när individen befinner sig på en oönskad arbetsplats eller inom ett oönskat yrke (Aronsson, Dallner & Gustafsson 2000; Aronsson & Göransson 1999). Senare studier utgår dock från en kombination av de två föregående beskrivningarna, där känslan av inlåsning uppstår när individen stannar inom en oönskad arbetsplats eller inom ett oönskat yrke på grund av begränsade möjligheter att förändra sin situation (Fahlén et al. 2009; Stengård et al. 2016; Stengård et al. 2019). Kombinationen kommer i föreliggande studie att användas för att beskriva definitionen av inlåsning, då upplevelsen av att vilja men inte kunna förändra sin situation anses central.

2.3.1 Inlåsningsstyper

Inlåsningsstyper kan innefattas av olika inlåsningsgrader och typer, där graden speglar svårigheten att förändra sin situation och inlåsningsstypen speglar olika klassificeringar (Furåker 2010). Känslan av inlåsningsstyper kan nämligen uppstå på den enskilda arbetsplatsen, inom det specifika yrket eller en kombination av de båda. Vid den sistnämnda situationen upplever individen en så kallad dubbelinlåsningsstyp där denne känner sig fast både inom den specifika arbetsplatsen och yrket (Aronsson, Dallner & Gustafsson 2000; Furåker 2010; Muhonen 2010). Arbetsplats- och yrkesinlåsningsstyper har många likheter men kan skilja sig gällande svårigheten att sig ur en inlåsningsstyp. För att ta sig ur en yrkesinlåsningsstyp krävs ofta en större resursförbrukning, då ett yrkesbyte ofta innebär en större omställning för individen än ett arbetsplatsbyte inom samma yrke (Feldman & Ng 2007). Dock behöver inlåsningsstyper inte innebära ett bestående tillstånd, utan kan uppstå i perioder och förändras med arbetsmarknadens krav eller genom att individen gör sig anställningsbar, till exempel med hjälp av vidareutbildning (Bernhard-Oettel et al. 2020; Furåker 2010).

2.3.2 Anpassning till den nya arbetsmarknaden

Tidigare studier har diskuterat för ett samband mellan anställningsbarhet och inlåsningsstyper där låg anställningsbarhet anses som en förutsättning för inlåsningsstyper (Furåker 2010; Furåker, Nergaard & Saloniemi 2014). Som nämnts kan låg anställningsbarhet resultera i bristande kontroll och möjlighet till sorti, vilket kan tvinga individer att stanna i en oönskad arbetssituation och känslan av inlåsningsstyper kan uppstå. Anpassning till de rådande arbetsmarknadskraven skulle således kunna reducera risken för inlåsningsstyper då individen upprätthåller en hög anställningsbarhet (Aronsson, Dallner & Gustafsson 2000; Bernhard-Oettel et al. 2020; Furåker 2010; Furåker, Nergaard & Saloniemi 2014). För att uppnå en hög anställningsbarhet kan utbildningsnivå anses ha en central betydelse, även om en viss individuell variation kan förekomma beroende av till exempel erfarenhet och tidigare arbetsbyten (Bernhard-Oettel et al. 2020; Furåker 2010; Stengård et al. 2019). Ett flertal studier har nämligen kunnat bekräfta ett föreliggande samband mellan inlåsningsstyper och låg utbildningsgrad, där lågutbildade individer oftare drabbades av inlåsningsstyper (Aronsson, Dallner & Gustafsson 2000; Stengård et al. 2019; Wittekind, Raeder & Grote 2010). Hög utbildningsnivå möjliggör nämligen för en ökad mobilitet, vilket också ger individen ökad kontroll att kunna byta till en önskvärd arbetsplats eller yrke och på så sätt inneha en förmåga att hävda sig på en konkurrensutsatt arbetsmarknad (Berntson, Sverke & Marklund 2006;

Furåker 2010; Stengård et al. 2016). Vad som anses konkurrenskraftigt är dock inte bestående utan kan till exempel påverkas av konjunkturförändringar. Den nya arbetsmarknaden förutsätter dock en välutbildad och flexibel individ, varför både utbildning och mobilitet värderas. Otillräcklig flexibilitet skulle därför kunna ses som en orsak till inlåsnings och vara ett resultat av till exempel prioriterade familjeförhållanden som medför svårigheter att byta till ett arbete utanför pendlingsavstånd (Bernhard-Oettel & Näswall 2015; Furåker 2010; Rothstein & Boräng 2005).

2.4 Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur inlåsta individer upplever sig begränsade och på vilket sätt det skiljer sig från de som inte klassificeras som inlåsta. Studien har även till syfte att undersöka de inlåstas inställning till att vidareutbilda sig och om inställningen skiljer sig från de som ej inlåsta. För att uppnå syftet med undersökningen kommer följande två frågeställningar besvaras:

- Hur skiljer sig de upplevda begränsningarna mellan de inlåsta respektive ej inlåsta?
- Vilken inställning har inlåsta respektive ej inlåsta individer till vidareutbildning?

Genom att ta ansvar och genomföra de uppoffringar som arbetsmarknaden kräver kan en hög anställningsbarhet bevaras och risken för inlåsnings reduceras. Dock är individer inte alltid villiga att genomföra de uppoffringar som krävs och faktorer såsom ekonomi och familjesituation kan motverka en efterfrågad flexibilitet. Sådana faktorer skulle därför kunna ses som begränsningar, vilka orsakar en minskad flexibilitet och lägre anställningsbarhet som i sin tur kan resultera i en ökad känsla av inlåsnings. Utifrån detta resonemang är det därför rimligt att anta att

H0: Det finns ingen skillnad i begränsningar mellan de som är inlåsta respektive ej inlåsta.

H1: Inlåsta individer upplever större begränsningar än de som ej är inlåsta.

Att göra sig anställningsbar genom utbildning kan i enlighet med COR-teorin innefatta en stor omställning och resursförbrukning. Vad individen är beredd att offra är individuellt och avgörs beroende av huruvida utfallet väger upp för uppoffringen. Chansen att utfallet blir gynnande ökar då uppoffringarna minskar, vilket skulle kunna innebära att individer med stora begränsningar väljer realitetsanpassning före alternativet. I det fall inlåsta individer

upplever större begränsningar än de ej inlåsta kan det därför också vara rimligt att anta att det krävs en större upppoffring från dessa individer att göra sig anställningsbara. Utifrån detta resonemang är det därför rimligt att anta att

H0: Det finns ingen skillnad i inställning till att börja studera hos de som är inlåsta jämfört med de som ej är inlåsta.

H2: Inlåsta individer har en sämre inställning till att börja studera än de som ej är inlåsta.

3. Metod

3.1 Metodval och ansats

Frågeställningarna i studien har besvarats genom en kvantitativ metod med utgångspunkt i en tvärsnittsdesign där all information samlats in vid, i stort sett, ett och samma tillfälle. Designen lämpar sig vid enkätundersökningar, vilket är mätinstrumentet som tillämpats i studien där förhoppningen var att nå ut till en stor målgrupp samt att hitta sambandsmönster (Bryman 2018). Tidigare teorier har legat till grund för utformningen av studien, vilket talar för en antagen deduktiv ansats. Ansatsen utgår från att i ett första skede anskaffa grundläggande förståelse för ämnet, vilket har hjälpt till att skapa undersökningens referensramar (Howitt 2019).

3.2 Urval

Urvalsmetoden som tillämpats är ett obundet slumpmässigt urval som är en form av sannolikhetsurval, vilken syftar till att samtliga individer i den undersökta populationen har lika möjligheter att ingå i urvalet (Bryman 2018). För att få ingå i undersökningen fanns dock kriteriet att respondenterna uppnått 18 år samt var innehavande av ett arbete. Populationen som undersöktes berörde användare på plattformarna Facebook och LinkedIn där förhoppningen var att finna individer från olika branscher och därav olika erfarenheter.

Urvalet uppnådde en medelålder på 35 år respektive en medianålder på 31 år. Gällande frågan om högsta avslutade utbildning uppgav 51 individer universitet eller högskola, 13 individer

uppgav yrkeshögskola, 36 individer uppgav gymnasium och fyra individer uppgav grundskola. Majoriteten av respondenterna förekom i åldersgruppen 18–29 år och arbetade inom branscherna hälsa- och sjukvård, IT samt tillverkning & industri med en anställningstid på ett till tio år. I enkäten förekom ett partiellt bortfall på i snitt tre individer per fråga. Antalet insamlade enkäter uppgick till 104 stycken och antalet som i undersökningen senare kommer klassificeras som inlåsta uppgick till 20 individer.

3.3 Variabelbeskrivning

Inlåstning är ett av undersökningens centrala begrepp, varför begreppet har operationaliserats. Frågorna kring inlåstning har formulerats med inspiration utifrån tidigare litteratur och berör upplevd *anställningsbarhet* i relation till huruvida en individ befinner sig i en *önskvärd arbetsituation* eller inte. Ytterligare centrala begrepp som mäts i undersökningen är *begränsningar* och *inställning till vidareutbildning*, vilka kommer ställas i relation till gruppen *inlåsta* och dess kontrollgrupp *ej inlåsta*.

3.3.1 Inlåstning

Anställningsbarhet har med inspiration från Furåker (2010) och Hirschmans (1970) begrepp sorti kunnat mätas genom frågor som berör huruvida individer upplever kontroll över den egna arbetsituationen. Anställningsbarhet anses då som en förutsättning för att skapa kontroll och på sätt möjliggöra för sorti. Individers kontroll mättes sedan i frågorna 15 och 17, där respondenten hade möjlighet att bedöma om denne kunde byta till en likvärdig eller bättre arbetsplats, respektive bättre yrke. Dessa frågor ställdes på nominalskalenivå och respondenterna kunde endast svara ja eller nej.

Önskvärd arbetsituation. För att undersöka om individen befann sig i en önskvärd situation ställdes de två frågorna ”Skulle du säga att din nuvarande arbetsplats är din önskvärda?” samt ”Skulle du säga att ditt nuvarande yrke är ditt önskvärda?” och respondenterna hade möjlighet att svara antingen ja eller nej.

Utifrån frågorna kring kontroll och önskvärd arbetsituation skapades kategorierna arbetsplats-, yrkes- och dubbelinlåstning enligt tabell 1. Då studien endast består av ett litet urval kommer hänsyn inte tas till differentieringen av arbetsplats, yrkes- och dubbelinlåsta, utan dessa grupper kommer tillhöra huvudgruppen *inlåsta*.

Tabell 1. Kategorisering av inlåsta respektive ej inlåsta.

Inlåsningskategori	Kontroll över arbetsituationen	
	Ej upplevd kontroll	Upplevd kontroll
Önskvärd arbetsplats/yrke	Ej inlåst	Ej inlåst
Ej önskvärd arbetsplats/yrke	Arbetsplats-, yrkes-, eller dubbelinlåst	Ej inlåst

3.3.2 Begränsningar

Individens *begränsningar* mättes genom frågorna 7, 11, 16, 18 och 19. På fråga 19 fick respondenterna uppskatta i vilken omfattning de kände sig begränsade av de sex förvalda faktorerna familjesituation, utbildningsinriktning, utbildningsnivå, ekonomi, att arbetet inte finns inom pendlingsavstånd samt erfarenhet och kompetens. Respondenten hade möjlighet att skatta sin begränsning genom en Likert-skala där 1=Begränsar inte alls och 5=Begränsar i mycket stor utsträckning. Utifrån dessa faktorer skapades även ett medelvärdesindex, med cronbachs alfa=,666. För att uppmärksamma ytterligare begränsande faktorer fick respondenterna möjligheten att i fyra öppna frågor, fråga 7, 11, 16 och 18, förklara varför de upplevde svårigheter att byta till en likvärdig eller bättre arbetsituation. Dessa frågor hanterades genom en kvantitativ innehållsanalys, i vilken kategorierna ekonomi, pendlingsavstånd, anställningstrygghet, livssituation, saknar utbildning samt får inget annat jobb erhöles.

3.3.3 Inställning till vidareutbildning

Respondenternas *inställning till vidareutbildning* mättes genom de tre frågorna 13, 20 och 21, där de två sistnämnda undersökte individens inställning till kort, respektive lång, utbildning. Fråga 13 riktade sig till de respondenter som inte befann sig i en önskvärd arbetsituation och undersökte huruvida dessa individer kunde tänka sig att genomgå en vidareutbildning för att nå den önskvärda situationen. Samtliga frågor mättes genom en Likertskala där 1=Mycket negativ och 5=Mycket positiv. Vid en intern reliabilitetsanalys av medelvärdesindex på frågor om individens inställning till kort, respektive lång utbildning erhöles Cronbachs alfa=,290, varför dessa variabler kommer analyseras separat.

3.4 Insamling av material

För att samla in empiri till undersökningen konstruerades en enkät (bilaga 2) innehållande 22 frågor, som kunde besvaras på mellan fem och tio minuter. Enkätfrågorna komprimerades för att enbart ha med de mest relevanta för undersökningen. Utformandet av enkätfrågorna har till viss del inspirerats av Furåkers (2010) frågebatterier, varför forskaren har kontaktats och medgivande har lämnats. Utöver dessa frågebatterier har inspiration även tagits utifrån tidigare forskning inom området inlåsnings, där begreppets operationalisering har fått en central betydelse. Innan enkäten sedan publicerades på de digitala plattformarna Facebook och LinkedIn genomfördes en pilotstudie, vilken inkluderade fyra individer. Pilotstudien medförde en vidareutveckling samt tillägg gällande begränsningar där fler faktorer inkluderades i enkätundersökningen. För att inte begränsa undersökningen med endast förutbestämda faktorer tillades även öppna frågor i hopp om att upptäcka ytterligare begränsningsfaktorer.

3.5 Statistiska analyser

Då det empiriska materialet bestod av snedfördelade data gällande både inställning till utbildning samt upplevda begränsningar mellan inlåsta och ej inlåsta individer har Mann-Whitney U-test tillämpats. Mann-Whitney U-test har således tillämpats mellan de oberoende gruppernas inställning till kort, respektive lång utbildning. Mann-Whitney U-test har även tillämpats för att jämföra gruppernas upplevda begränsningar, dels utifrån varje enskild faktor och dels utifrån begränsningarnas medelvärdesindex. Utifrån beräkningar krävdes en urvalsstorlek på tio personer per grupp, varför studiens undersökta grupper uppnådde en tillräcklig urvalsstorlek och signifikanta analyser uppnår som lägst 80% power och 95% CI (Brant 2002).

Vidare har en kvantitativ innehållsanalys använts för att identifiera mönster och generera kategorier utifrån enkätundersökningens öppna frågor. Utöver dessa analyser presenteras beskrivande statistik i syfte att tolka resultatet.

3.6 Etiska överväganden

Vetenskapsrådets (2017) grundläggande forskningsetiska principer och krav har tagits i beaktning under studiens gång. Respondenterna blev på förhand informerade om studiens syfte genom missivbrev (bilaga 1) och samtycke lämnades genom att delta i undersökningen. De har även informerats om att uppgifter behandlas med största möjliga anonymitet samt att uppgifter som samlats in enbart kommer brukas för forskningsändamålet. Studien är anpassad utifrån de tidsramar som funnits till godo, vilket även skapat gynnsamma förutsättningar att upprätthålla god kvalitet igenom hela arbetet. Under utformandet av studien har vi distanserat oss från oss själva och i ett senare stycke antagit ett reflexivt förhållningssätt för att uppnå ett så rättvist och välgrundat resultat som möjligt. I samband med att undersökningen skett via internet väcks även särskilda etiska frågor (Bryman 2018). Därav har enkäten enbart publicerats på de sociala medier som givit tillstånd till forskningsmöjligheter. Samtliga frågor i enkäten har varit noggrant konstruerade för att inte uppfattas vinklade, vilket minimerar risken att påverka respondenterna i såväl negativ som positiv riktning. Frågor om kön har exkluderats, då de inte ansetts vara relevanta utifrån studiens syfte.

4. Resultat

Syftet med föreliggande studie var att undersöka och besvara frågeställningarna huruvida upplevda begränsningar och inställning till vidareutbildning skiljer mellan inlåsta och ej inlåsta individer. För att besvara frågeställningen kring upplevda begränsningar har en kvantitativ innehållsanalys genomförts samt ett Mann-Whitney U-test tillämpats på samtliga begränsningsfaktorer samt begränsningarnas medelvärdesindex. För att besvara frågeställningen kring individens inställning till vidareutbildning har ett Mann-Whitney U-test tillämpats på variablerna inställning till kort, respektive lång utbildning.

4.1 Beskrivande statistik

I tabell 2 kan fördelningen mellan önskvärd och ej önskvärd arbetsplats, respektive yrke utläsas. Tabellen redogör även för fördelningen mellan önskvärd och ej önskvärd arbetssituation. 45,2% av respondenterna angav att de både var inom ett önskvärt yrke och

arbetsplats och 54,8% angav att de antingen var på en önskad arbetsplats, yrke eller både och.

Tabell 2. *Frekvens i antal och procent för önskvärd eller ej önskvärd arbetsplats, yrke och arbetssituation.*

	Antal	Procent
Arbetsplats		
Önskvärd arbetsplats	52	50,0
Ej önskvärd arbetsplats	52	50,0
Yrke		
Önskvärt yrke	67	64,4
Ej önskvärt yrke	37	35,6
Arbetssituation		
Önskvärd arbetssituation	47	45,2
Ej önskvärd arbetssituation	57	54,8

Not: n=104

Av de 57 individer som inte befann sig i en önskvärd arbetssituation svarade 38 personer på frågan om vilken inställning de hade till att utbilda sig för att nå sin önskvärda arbetssituation. Respondenternas inställning till att genomgå en utbildning för att nå sin önskvärda situation var $m=3,83$ $sd=1,13$ där 1=Mycket negativ. Resultatet rapporteras endast i text.

Vidare skattade respondenterna sin inställning till att genomgå en kort respektive en lång utbildning. Respondenternas inställning till att genomgå en kort utbildning var $m=4,33$ $sd=0,94$. Respondenternas inställning till att genomgå en lång utbildning var $m=2,78$ $sd=1,39$ där 1=mycket negativ. Resultaten rapporteras endast i text.

Av tabell 3 utläses medelvärdeskillnaderna av studiens undersökta begränsningar. Familjesituation var den begränsningsfaktor som skattades lägst, $m=1,86$ $sd=1,09$ där 1=begränsar inte alls. Högst skattades pendlingsavstånd, $m=2,21$ $sd=1,29$.

Tabell 3. *Medelvärde och standardavvikelser för begränsningar.*

Begränsningar	<i>N</i>	<i>m</i>	<i>sd</i>
Familjesituation	97	1,86	1,09
Utbildningsinriktning	100	2,12	1,24
Utbildningsnivå	102	2,03	1,14
Pendlingsavstånd	98	2,21	1,29
Erfarenhet och kompetens	98	2,04	1,08

Not: Missing: Familjesituation=7, Utbildningsinriktning=4, Utbildningsnivå=2, Pendlingsavstånd=6, Erfarenhet och kompetens=6

För att undersöka anställningsbarhet ställdes frågor om kontroll. Av tabell 4 kan vi utläsa fördelningen mellan huruvida respondenterna upplevde kontroll att byta till en likvärdig eller bättre arbetsplats, respektive yrke, där den sistnämnda variabeln hade ett bortfall på en person. Frekvensen gällande arbetssituation tyder på att 54,8% av de svarande upplever kontroll att både kunna byta arbetsplats och yrke om man vill. 45,2% anger dock att de inte upplever kontroll att kunna byta arbetsplats och/eller yrke.

Tabell 4. *Frekvens i antal och procent för kontroll och ej kontroll att kunna byta arbetsplats, yrke eller arbetssituation.*

	Antal	Procent
Arbetsplats		
Kontroll att kunna byta om man vill	80	76,9
Ej kontroll att kunna byta om man vill	24	23,1
Yrke		
Kontroll att kunna byta om man vill	68	66,0
Ej kontroll att kunna byta om man vill	35	34,0
Arbetssituation		
Kontroll att kunna byta om man vill	57	54,8
Ej kontroll att kunna byta om man vill	47	45,2

Not: Missing: Yrke=1

20 respondenter eller 19,2% kunde således klassificeras som antingen arbetsplats-, yrkes- eller dubbelinlåsta, vilka således kunde kategoriseras som inlåsta. Resterande 84 respondenter (80,8%) klassificerades som ej inlåsta.

4.2 Skillnader i begränsningar mellan inlåsta och ej inlåsta

Resultaten i tabell 5 framställdes genom Mann-Whitney U-test för två oberoende grupper i samtliga sex begränsningsvariabler. Med analysen erhöles en signifikant skillnad gällande utbildningsinriktning $z=-3,743$ $p<,001$ samt utbildningsnivå $z=-4,025$ $p<,001$, beroende på om de svarande var inlåsta eller ej. Dock erhöles ingen signifikant skillnad i familjesituation $z=-,114$ $p=,909$, ekonomi $z=-1,590$ $p=,112$, pendlingsavstånd $z=-,994$ $p=,320$ samt erfarenhet och kompetens $z=-1,917$ $p=,055$. Med ett Mann-Whitney U-test för begränsningarnas medelvärdesindex erhöles en signifikant skillnad mellan grupperna inlåsta och ej inlåsta $z=-3,278$ $p=,001$.

Tabell 5. Median- och medelvärdesskillnader mellan ej inlåsta och inlåsta i begränsningar.

		<i>N</i>	<i>m</i>	<i>median</i>	<i>sd</i>	<i>Mean rank</i>
Familjesituation	Inlåst	19	1,89	1,00	1,15	49,61
	Ej Inlåst	78	1,85	1,00	1,08	48,85
Utbildningsinriktning	Inlåst	20	3,15	3,50	1,39	71,08***
	Ej Inlåst	80	1,86	1,50	1,06	45,36***
Utbildningsnivå	Inlåst	20	3,05	4,00	1,28	74,08***
	Ej Inlåst	82	1,78	1,50	0,96	45,99***
Ekonomi	Inlåst	20	2,00	2,00	0,86	57,20
	Ej Inlåst	77	1,81	1,00	1,17	46,87
Pendlingsavstånd	Inlåst	20	2,55	2,50	1,54	54,88
	Ej Inlåst	78	2,13	2,00	1,21	48,12
Erfarenhet och kompetens	Inlåst	20	2,50	2,00	1,28	59,83
	Ej Inlåst	78	1,92	2,00	1,00	46,85
Begränsningsindex	Inlåst	20	2,52	2,50	0,71	71,60**
	Ej inlåst	83	1,94	1,83	0,80	47,28**

Not: $p < 0.01$ **, $p < 0.001$ ***

Kodningen i innehållsanalysen beträffande respondenternas begränsningar för att uppnå en likvärdig eller bättre arbetsituation resulterade i totalt sex kategorier, vilka presenteras i tabell 6. 13 av respondenterna tillhörde gruppen inlåsta och 26 ej inlåsta. *Saknar utbildning* var den kategori som räknades till den största begränsningen inom gruppen inlåsta, vilken tillsammans med *ekonomi* även räknades till de vanligast förekommande begränsningarna inom gruppen ej inlåsta. Inom kategorierna *saknar utbildning* och *ekonomi* framkom följande citat. ”Är ganska låst i en bransch, om jag skulle byta till något bättre skulle det vara något som kräver utbildning” och ”En stor avgörande faktor för mig är pengar. Tjänar väldigt bra på mitt nuvarande jobb. Svårt att byta till ett med sämre betalt trots att yrket ifråga kanske är ett drömjobb [...]”. I de fall respondenterna angivit mer än en begränsningsfaktor har detta behandlats som två faktorer.

Tabell 6. Innehållsanalys över begränsningar.

	Inlåst	Ej inlåst	Total
Saknar utbildning	8	9	17
Ekonomi	1	9	10
Får inget annat jobb	3	4	7
Inte inom pendlingsavstånd	2	4	6
Anställningstrygghet	1	3	4
Livssituation	0	1	1

Not: n=39

4.3 Inställning till vidareutbildning

Resultatet som presenteras i tabell 7 framställdes genom ett Mann-Whitney U-test. Med analysen erhöles ingen signifikant skillnad i inställning till kort, respektive lång utbildning beroende av om respondenterna var inlåsta eller ej. Analysen gav $z=-,056$ $p=,955$ för kort utbildning och $z=-,432$ $p=,666$ för lång utbildning.

Tabell 7. Median- och medelvärdesskillnader mellan ej inlåsta och inlåsta för inställning till kort och lång utbildning.

Inställning		<i>N</i>	<i>m</i>	<i>median</i>	<i>sd</i>	<i>Mean rank</i>
Kort utbildning	Ej Inlåst	84	4,32	5,00	0,93	52,43
	Inlåst	20	4,35	5,00	0,99	52,80
Lång utbildning	Ej Inlåst	84	2,80	3,00	1,37	53,11
	Inlåst	20	2,70	2,00	1,49	49,95

Utifrån enkätundersökningens valfria tilläggsfråga framkom följande citat gällande inställning till vidareutbildning. “Hade gärna gått längre utbildning för egna intressets skull, men det skulle inverka alltför negativt på familjesituationen bland annat finansiellt och tidmässigt” samt “Långa högskoleutbildningar är dåligt anpassade för de med lång arbetslivskompetens”.

5. Diskussion

Den genomförda studien syftade till att undersöka individers upplevelser av begränsning och hur dessa skiljer sig mellan grupperna inlåsta och ej inlåsta. Syftet var även att på motsvarande sätt studera inställning till vidareutbildning mellan grupperna för att kunna diskutera eventuella samband och förebyggande insatser till inlåstning.

5.1 Skillnader i begränsningar mellan inlåsta och ej inlåsta

Föreliggande studie har påvisat att inlåsta individer generellt sett upplever större begränsningar vad gäller möjligheten att uppnå en likvärdig eller bättre arbetssituation, än vad ej inlåsta individer gör. Resultatet kan således bekräfta tidigare forskning som talar för ett tätt samband mellan inlåstning och känslan av att vara begränsad, där de båda känslorna ofta förekommer samtidigt. Ett sådant samband skulle kunna ses som ett resultat av låg

anställningsbarhet orsakat av olika begränsningar (Furåker 2010; Stengård et al. 2019). I det fall begränsningar förekommer riskerar de att hämma individen att uppnå den flexibilitet som efterfrågas på arbetsmarknaden. Dock bör det poängteras att en känsla av begränsning inte nödvändigtvis behöver leda till inlåsnings. Vid en önskvärd arbetssituation finns ingen vilja till förändring, vilket gör att begränsningar inte utgör något hinder och individen kan upprätthålla sin kontroll över arbetssituationen. Huruvida dessa begränsningar skiljer sig mellan grupperna inlåsta och ej inlåsta kunde vidare utläsas av resultatet gällande enskilda begränsningar. En signifikant skillnad mellan grupperna erhöles gällande utbildningsnivå samt utbildningsinriktning där inlåsta individer upplevde en större begränsning. På så sätt kan föreliggande resultat även bekräfta tidigare forskning som påvisat att inlåsnings ofta hör ihop med en låg utbildningsnivå (Furåker 2010; Stengård et al. 2019). Tidigare studier har dessutom påvisat att begränsningar lett till att individer upplever en lägre anställningsbarhet (Furåker 2010; Stengård et al. 2019). Föreliggande resultat skulle således kunna vara ett tecken på en bristande anställningsbarhet där exempel på vanligt förekommande begränsningar var *får inget annat jobb* och *saknar utbildning*. Resultatet i föreliggande studie skulle även kunna förklaras utifrån att individer upplever kraven på den svenska arbetsmarknaden som svåruppnåeliga (Aronsson, Dallner & Gustafsson 2000; Aronsson & Göransson 1999; Furåker 2010; Stengård et al. 2016). Antagandet förklaras här utifrån COR-teorin som menar att då kraven upplevs ouppnåeliga hos individen så uteblir också strävan efter att uppnå en önskvärd arbetssituation (Hobfoll 1989). Teorin kan sättas i relation till samtliga begränsningar i föreliggande studie, oavsett inlåst eller ej.

Utifrån föreliggande samt tidigare resonemang att begränsningar antas försvaga anställningsbarheten, bekräftas därigenom ett samband mellan begränsningar och inlåsnings. Diverse begränsningar kan i sin tur orsaka att individen inte lever upp till förväntningarna på dagens arbetsmarknad, vilket riskerar att försätta eller hålla kvar individen i en oönskad situation och därmed öka risken för inlåsnings. I enlighet med föreliggande studies resultat, att en signifikant skillnad i begränsningar mellan inlåsta och ej inlåsta påträffats, kan således H1 bekräftas.

5.2 Inställning till vidareutbildning

Utifrån resultatet av föreliggande studie erhöles ingen signifikant skillnad mellan inlåsta och ej inlåstas inställning till kort respektive lång utbildning. Generellt sett fanns dock en mer positiv inställning till korta utbildningar i jämförelse med långa utbildningar, vilket skulle kunna förklaras genom COR-teorin där längre utbildningar ofta kräver en större resursförbrukning i form av tid, pengar och energi (Feldman & Ng 2007). I föreliggande studie relaterar lång utbildning till högskolestudier, vilka kan associeras till radikala förändringar såsom yrkesbyte. Föreliggande studie har dock påvisat att en sådan radikal förändring kan skapa en ovilja till uppoffring till följd av olika begränsningar. Trots att föreliggande studie kunnat bekräfta en ökad känsla av begränsning hos inlåsta individer handlar inställningen till vidareutbildning om uppoffringens storlek snarare än inlåsningsituation. Resultatet stödjer således inte H2 och nollhypotesen accepteras då inga skillnader mellan inlåstas och ej inlåstas inställningar har kunnat fastställas i föreliggande studie.

Med anledning av ett tidigare bekräftat samband mellan utbildningsnivå och inlåsningsituation har förebyggande samhällsinsatser efterfrågats för att skapa utvecklingsmöjligheter utan att riskera individens befintliga trygghet (Aronsson, Dallner & Gustafsson 2000; Aronsson & Göransson 1999). En sådan efterfrågad insats skulle kunna liknas vid det nyligen införda omställningsstudiestödet som syftar till att uppmuntra vidareutbildning inom det befintliga eller annat yrke. Stödet innefattar dock maximalt 44 veckors heltidsstudier (Regeringen 2022) och är därför inte anpassat efter högskoleutbildningar som ofta innefattar studier på minst tre år.

Trots en generellt negativ inställning till att genomgå en lång utbildning har föreliggande studie kunnat dra slutsatsen att en majoritet av de som inte befann sig i en önskvärd situation ändå var positivt inställda till att vidareutbilda sig för att nå en önskvärd situation. Resultatet skulle kunna indikera på att det finns en vilja till uppoffring, men att långa utbildningar innebär en allt för stor uppoffring som kan försvåra den nuvarande livssituationen. Tidigare studier talar dock för att en radikal förändring, såsom ett yrkesbyte inte alltid är nödvändig för att ta sig ur en inlåsningsituation, utan även mindre förändringar, till exempel ett internt byte av arbetsuppgifter, kan ha en motverkande effekt på inlåsningsituationen (Bernhard-Oettel et al. 2020). En mindre omfattande, intern förändring inom en organisation skulle således kunna vara tillräcklig för att förebygga och hantera inlåsningsituationer innan de urartar. HR kan

därmed få en viktig funktion att fylla genom att uppmuntra och möjliggöra interna vidareutbildningar. Genom att stötta anställda kan känslan av kontroll över arbetssituationen uppstå och en önskad förändring möjliggöras, vilket slutligen kan reducera risken för inlåsning.

5.3 Metoddiskussion

I föreliggande studie antas ett transparent förhållningssätt, vilket stärker den externa reliabiliteten (Bryman 2018). Dock har ett antal metodologiska begränsningar identifierats, vilka bör tas i beaktning och diskuteras. Som tidigare nämnts är inlåsning inget stabilt förhållande, utan snarare ett föränderligt fenomen som kan fluktuera periodvis. Snabbt förändrade förhållanden skulle därför kunna innebära ett avvikande resultat från vad som presenterats i denna studie. Det kan således vara viktigt att ha i åtanke att denna tvärsnittsstudie endast speglar en ögonblicksbild och kan vara ett resultat av ett flertal yttre påverkande faktorer såsom konjunkturförändringar. Att inlåsning är ett föränderligt fenomen kan dessutom ses som ett resultat av begreppets mätbarhet, där individens nuvarande upplevelse av önskvärdhet och kontroll över arbetssituationen blir det centrala. En sådan mätning kan utifrån tidigare forskning ses som giltig med en hög validitet. Dock kunde den interna reliabiliteten stärkts genom ytterligare index framför mätning genom enstaka frågor. Mätningen av begreppet inlåsning skulle däremot kunna problematiseras, då individer som kategoriseras som inlåsta inte alls behöver uppleva en känsla av inlåsning. Individer som till exempel har valt att realitetsanpassa sig kanske inte upplever känslan av inlåsning, vilket till exempel kan bero på kognitiv dissonans där den nuvarande situationen framställs som önskvärd. Inlåsning kan således beskrivas som en subjektiv känsla som försökt att kvantifieras i denna studie. Det blir därför viktigt att poängtera att studien endast undersöker känslan av inlåsning och inte huruvida individer kan anses anställningsbara eller attraktiva på en ny arbetsmarknad.

En viktig aspekt som också bör diskuteras berör undersökningens metodval. Syftet med föreliggande studie var bland annat att undersöka individers inställning till vidareutbildning varför subjektivitet och individers upplevelser kan anses centrala. Subjektivitet kan med fördel undersökas genom enkätundersökningar, varför kvantitativ metod anses befogat

(Spector 2006). Trots det bör det belysas att en kombinerad kvantitativ och kvalitativ studie kunde antagit ett mer upptäckande förhållningssätt och på så sätt berikat studien ytterligare med ett mer detaljrikt och förståelseinriktat material som kunde genererat nya fynd inom ett utforskat område (Bryman 2018).

Ytterligare en begränsning kan diskuteras utifrån urvalsmetoden och hur spridningen av enkäten genomfördes. Enkäten spreds via forskarnas egna nätverk på de sociala plattformarna Facebook och LinkedIn, varför urvalet riskerar att inte vara representativt för hela populationen. Alla arbetstagare kan inte förutsättas ha tillgång till en dator eller vara medlem på de nämnda plattformarna. Något som indikerar på en sådan påverkan är till exempel den snedfördelning som resultatet redogör för gällande ålder, där äldre individer kan anses starkt underrepresenterade. Den externa validiteten kan således ha sina begränsningar och vi är medvetna om att spridning genom ytterligare forum kunde gett ett mer representativt urval för vår population. Urvalsstorleken som krävdes för att genomföra analyserna beräknades till tio personer per grupp (Brant 2002), vilket gör att grupperna inlåsta och ej inlåsta anses som tillräckliga då ett minimum på 19 personer uppnåddes. Utifrån Wilson Van Voorhis och Morgan (2007) kan studiens urvalsstorlek dock ses som ett gränsfall, varför det är viktigt att poängtera att det redovisade resultatet bör tolkas med försiktighet.

5.4 Slutsats

Att ta sig ur eller förhindra en inlåsningsituation behöver inte alltid innebära radikala förändringar, varför möjliga interna förändringar bör synliggöras. Då inlåsta individer upplever mer begränsningar kan behovet av stöttning vara nödvändig. HR blir således en nyckelroll som kan bidra till individers förändrings- och utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen, vilket kan förebygga och motverka känslan av inlåsnings och i sin tur förhoppningsvis minska de upplevda begränsningarna. Utbildning kan vidare anses som en central del för upprätthållandet av anställningsbarhet och omställningsstudiestödet kan i detta hänseende ses som ytterligare en faktor som kan diskuteras i samband med motverkan av inlåsnings. Inför framtida forskning bedöms det därav intressant att studera huruvida stödet inverkar på yrkesverksammars känsla av inlåsnings. Vidare har föreliggande studie inte kunnat bekräfta någon kausalitet mellan inlåsnings och begränsningar. Detta skulle kunna innebära

både att inlåsning skapar begränsningar men också att begränsningar skapar inlåsning. Inför framtida forskning menar vi därför att longitudinella studier kan bidra till att kartlägga en eventuell kausalitet och på så sätt minska inlåsning, vilket kan ses som gynnsamt både för individ, arbetsgivare och samhälle.

Referenslista

- Alfonsson, J. (2022). *Det otrygga arbetslivet i Sverige: dess framväxt och konsekvenser*. Lund: Studentlitteratur.
- Aronsson, G., Dallner, M., & Gustafsson, K. (2000). Yrkes- och arbetsplatsinlåsning: En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser. *Arbete & Hälsa*, 5, ss. 1–25.
- 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), ss. 152–163.
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M. & Torbiörn, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi: individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Berglund, G. (2008). *On Lifelong Learning as Stories of the Present*. Doktorsavhandling. Umeå Universitet: Pedagogiska Institutionen.
- Bernhard-Oettel, C. & Näswall, K. (2015). *Career continuance and transfer of competencies after job transitions: Insights from a Swedish study*. I De Vos, A. & Van der Heijden, B. I. J. M. (red.) *Handbook of Research on Sustainable Careers*, ss. 381–397. Cheltenham: Edward Elgar.
- Bernhard-Oettel, C., Stengård, J., Leineweber, C., Westerlund, H., Peristera, P. & Östergren, P.-O. (2020) Stuck at a workplace: What's work control, demands and learning got to do with it? A longitudinal multilevel study on Swedish permanent employees in situations of "workplace locked-in", *International journal of human resource management*, 31(14), ss. 1771–1792. doi: 10.1080/09585192.2017.1423101
- Berntson, E., Sverke, M. & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), ss. 223–244. doi:10.1177/0143831X06063098
- Brant R. F. (2002). *Kalkylator - Andelar i två oberoende grupper*. <https://infovoice.se/fou/bok/statmet/variater/10000040.shtml> [2023-02-10]
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.
- Carlbaum, S. (2016). Gymnasieskolan i anställningsbarhetens tjänst. I Sparrhoff, G. & Fejes, A. (red.) (2016). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur, ss. 59–76.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1982) Control theory: A useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology, *Psychological Bulletin*, 92(1), ss. 111–135. doi:10.1037/0033-2909.92.1.111

- Davidsson, T. (2016). Om anställningsbarhet och etablering på arbetsmarknaden bland högskoleutbildade. I Petersson, F. & Davidsson, T. (red.) (2016). *Social exkludering: perspektiv, process, problemkonstruktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Fahlén, G., Goine, H., Edlund, C., Arrelöv, B., Knutsson, A. & Peter, R. (2009). Effort-reward imbalance, "locked in" at work, and long-term sick leave. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(2), ss. 191–197.
- Fouad, N. A. & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), ss. 241–251. doi:10.1037/0003-066X.63.4.241
- Fejes, A. (2016). Vem ansvarar för den enskildes anställningsbarhet? I Sparrhoff, G. & Fejes, A. (red.) *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur, ss. 77–94.
- Fejes, A. & Berglund, G. (2010). Employability: Significant signs of the present. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(2), ss. 11–23.
- Fejes, A. & Sparrhoff, G. (2016). Anställningsbarhetens olika innebörder. I Sparrhoff, G. & Fejes, A. (red.) (2016). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur, ss. 11–24.
- Feldman, D. C. & Ng, T. W. H. (2007) Careers: mobility, embeddedness and success, *Journal of Management*, 33(3), ss. 350.
- Furåker, B. (2010). Inlåsnings på den svenska arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(4), ss. 55–70.
- Furåker, B., Nergaard, K., Saloniemi, A. (2014). Lock-in Patterns among Employees: A Nordic Comparison. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(4), ss. 435-458 doi:10.54648/ijcl2014025
- Helms Jørgensen, C. (2004). Connecting work and education: should learning be useful, correct or meaningful? *Journal of Workplace Learning*, 16(8), ss. 455–465. doi: 10.1108/13665620410566423
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty. Responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), ss. 513–524. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513
- Howitt, D. (2019). *Introduction to qualitative research methods in psychology: putting theory into practice*. Fourth edition Harlow: Pearson.
- Jönsson, B. (2016). *Tio tankar om arbete*. Stockholm: Bromberg.
- Löfgren Martinsson, M. (2008). *Högre utbildning och arbete med personal- och arbetslivsfrågor - om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet*. Diss. Lund: Lunds universitet.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), ss. 1102–1121. doi: 10.2307/3069391
- Muhonen, T. (2010). Feeling double locked-in at work: Implications for health and job satisfaction among municipal employees. *Work*, 37(2), ss. 199–204. doi:10.3233/WOR20101070
- Nilsson, S. (2016). Om anställningsbarhet i professionella grupper. I Sparrhoff, G. &

- Fejes, A. (red.) (2016). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur, ss. 123–138.
- Nilsson, S. & Viberg, A. (2016). Om anställningsbarhet och etablering på arbetsmarknaden bland högskoleutbildade. I Sparrhoff, G. & Fejes, A. (red.) (2016). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur, ss. 37–58.
- Paulsen, R. (2010). *Arbetsamhället: hur arbetet överlevde teknologin*. Malmö: Gleerups.
- Popkewitz, T. S., Olsson, U. & Petersson K. (2006). The Learning Society, the Unfinished Cosmopolitan, and Governing Education, Public Health and Crime Prevention at the Beginning of the Twenty-First Century. *Education Philosophy and Theory*, 38(4), ss. 431-449. doi:10.4324/9781315105369-6
- Regeringen (2022). *Omställningsstudiestöd*.
<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/trygghet-och-omstallning/ett-nytt-offentligt-studiestod--omstallningsstudiestod/> [2023-01-02]
- Rothstein, B. & Boräng, F. (2005). *Dags att dra in guldklockorna? Om rörlighet och sjukfrånvaro på den svenska arbetsmarknaden*. I Rauhut, D. & Falkenhall, B. (red.) *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, ss. 183-208. Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- Sparrhoff, G. (2016). Anställningsbarhet: ett tecken i tiden. I Sparrhoff, G. & Fejes, A. (red.) (2016). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur, ss. 25–36.
- Spector, P. E. (2006). *Method variance in organizational research. Truth or urban legend?* *Organizational Research Methods*, 9, ss. 221-232.
 doi:10.1177/1094428105284955
- Stengård, J., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Leineweber, C. & Aronsson, G. (2016) Stuck in a job: being “locked-in” or at risk of becoming locked-in at the workplace and well-being over time’, *Work & Stress*, 30(2), ss. 152–172.
 doi:10.1080/02678373.2016.1163804
- Stengård, J., Berntson, E., Leineweber, C. & Bernhard-Oettel, C. (2019). Who Gets Stuck in Their Workplaces? The Role of Matching Factors, between Individual and Job, and Demographics in Predicting Being Locked In. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4 (1), ss. 1-18.
- Svenskt Näringsliv (2022). *Håller svensk högre utbildning måttet när det kommer till kvalitet och relevans? En jämförande analys av svensk högre utbildning ur ett kompetensförsörjningsperspektiv*. https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/haller-svensk-hogre-utbildning-mattet-nar-det-kommer-till-kvalite_1186575.html [2023-01-02]
- Ungerberg, K. (2017). Utbildning i tillblivelse – en alternativ berättelse om utbildning och lärande. *Karlstads universitets Pedagogiska Tidskrift*. 13(1), ss. 74-88.
- Vesterberg, V. (2013). Ethnicized un/employability: Problematized Others and the shaping of advanced liberal subjects. *Ephemera*. 13(4), ss. 737-757.
- Wilson, C. R., Voorhis, V. & Morgan, B. L. (2007). Understanding Power and Rules of Thumb for Determining Sample Sizes. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, vol 3 (2), ss. 43-50. doi:10.20982/tqmp.03.2.p043

Wittekind, A., Raeder, S. & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), ss. 566–586. doi:10.1002/job.646

Bilaga 1

Hej,

Vi är tacksamma för att Du ställer upp och besvarar denna enkät som är en del av vår kandidatuppsats inom Personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan Kristianstad.

I vårt arbete har vi till syfte att undersöka hur du som medarbetare upplever din nuvarande arbetssituation i förhållande till dagens arbetsmarknad. Enkäten riktar sig till arbetstagare som är 18 år eller äldre och kommer bland annat beröra frågor kring arbetstrivsel och attityder gällande vidareutbildning.

Dina svar kommer enbart behandlas av oss studenter till vårt forskningsändamål. Materialet kommer behandlas konfidentiellt, vilket innebär att enskilda individer inte kan identifieras. Ditt deltagande är frivilligt och kan avbrytas när som helst. Genom att svara på enkäten har du lämnat samtycke till att medverka i undersökningen.

Enkäten består av tre delar och beräknas ta ca 5–10 min. Vid frågor kontakta:

erika.jarlsson0022@stud.hkr.se

angelica.svensson0276@stud.hkr.se

Handledare: cornelia.wulff_hamrin@hkr.se

Resultatet av undersökningen kommer du kunna ta del av under våren 2023.

Stort tack för din medverkan!

Bilaga 2

1. Ange din ålder _____

2. Ange din högsta avslutade utbildning

- Grundskola
- Gymnasieskola
- Yrkehögskola
- Universitet- eller högskoleexamen

3. Ange din befintliga bransch

- IT
- Service
- Utbildning
- Hälsa & Sjukvård
- Kultur, Nöje & Fritid
- Hotell & Restaurang
- Tillverkning & Industri
- Jordbruk, Skogsbruk, Jakt & Fiske
- Annat _____

4. Ange ditt befintliga yrke _____

5. Hur länge har du arbetat inom ditt befintliga yrke?

- Mindre än 1 år
- 1-10 år
- Längre än 10 år

Del 2: Frågorna nedan berör din nuvarande eller framtida arbetssituation. Observera att en del frågor berör ditt yrke och en del frågor berör din arbetsplats.

6. Hur trivs du på din nuvarande arbetsplats?

Mycket dåligt 1 2 3 4 5 Mycket bra

7. Om du inte trivs på din arbetsplats, vad är orsaken till att du stannar?

8. Skulle du säga att din nuvarande arbetsplats är din önskvärda?

- Ja
- Nej

9. Ser du dig arbeta på din nuvarande arbetsplats om 5 år?

- Ja
- Nej
- Vet ej

10. Hur trivs du inom ditt nuvarande yrke?

Mycket dåligt 1 2 3 4 5 Mycket bra

11. Om du inte trivs med ditt nuvarande yrke, vad är orsaken till att du stannar?

12. Skulle du säga att ditt nuvarande yrke är ditt önskvärda?

- Ja
- Nej

13. Om nej, hur är din inställning till att utbilda dig för att kunna uppnå din önskvärda arbetssituation?

Mycket negativ 1 2 3 4 5 Mycket positiv

14. Ser du dig arbeta inom ditt nuvarande yrke om 5 år?

- Ja
- Nej
- Vet ej

Del 3: Nedan följer frågor gällande din upplevelse av att kunna förändra din arbetssituation samt din inställning till vidareutbildning.

15. Känner du att du kan byta till en likvärdig eller bättre arbetsplats om du vill?

- Ja
 Nej

16. Om nej, varför inte?

17. Känner du att du kan byta till ett bättre yrke om du vill?

- Ja
 Nej

18. Om nej, varför inte?

19. I vilken utsträckning begränsar följande faktorer dina möjligheter att byta till en likvärdig eller bättre arbetssituation?

	Begränsar inte alls	Begränsar i liten utsträckning	Begränsar i viss utsträckning	Begränsar i stor utsträckning	Begränsar i mycket stor utsträckning
Min familjesituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min utbildningsinriktning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min utbildningsnivå	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min ekonomi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetet är inte inom pendlingsavstånd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min erfarenhet och kompetens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Hur är din inställning till att genomgå en kort utbildning? T.ex. enstaka kurser

Mycket negativ 1 2 3 4 5 Mycket positiv

21. Hur är din inställning till att genomgå en lång utbildning? T.ex. högskola

Mycket negativ 1 2 3 4 5 Mycket positiv

22. Utifrån dina svar, finns det något du skulle vilja vidareutveckla?

Tack för din medverkan!

Tryck på "skicka" för att slutföra enkäten