

**Claudia Bernhard-Oettel, Katharina Näswall, Johanna Stengård,  
P-O Östergren, Hugo Westerlund och Erik Berntson**

# **Inlåsnig, anställningsbarhet och välbefinnande efter en omorganisation**

**Under perioder där arbetsmarknaden erbjuder färre alternativ är det troligt att fler människor accepterar arbetsplatser där de inte trivs eller stannar kvar på arbeten som de inte vill ha och känner sig inlåsta i. Tidigare forskning har kopplat inlåsnig till sämre välbefinnande. Hur inlåsnig och välbefinnande förändras när människor byter jobb är mindre känt. Föreliggande studie belyser förändringar i inlåsnig, upplevd anställningsbarhet och välbefinnande vid en svensk myndighet efter en organisationsförändring som medfört interna arbetsplatsbyten. Resultaten visar på negativa effekter av inlåsnig: att stanna kvar på eller flytta till en arbetsplats som man inte önskar ha i framtiden är inte gynnsamt för hälsan.**

Claudia Bernhard-Oettel, docent, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet  
cbl@psychology.su.se

Katharina Näswall, docent, Dep of Psychology, University of Canterbury, New Zealand  
katharina.naswall@canterbury.ac.nz

Johanna Stengård, doktorand, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet  
johanna.stengard@psychology.su.se

P-O Östergren, professor, Socialmedicin och global hälsa, Lunds universitet  
per-olof.ostergren@med.lu.se

Hugo Westerlund, professor, Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet  
hugo.westerlund@stress.su.se

Erik Berntson, docent, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet  
erik.berntson@psychology.su.se

Studien ingår i forskningsprojektet "Omställningar ur ett organisations- och transferperspektiv" (Vinnova 2009-03077)

I våra olika samarbeten med Gunnar Aronsson har vi lärt känna Gunnar som en engagerad och inspirerande forskare och han är välkänd för sin forskning inom arbetsmiljö även utanför den akademiska världen. Gunnar Aronsson har dessutom en unik förmåga att på ett tidigt stadium identifiera viktiga forskningsfrågor som är aktuella i arbetsmarknadsdebatten. Med vår studie vill vi bygga vidare på Gunnars tankar om inlåsning och presentera en empirisk studie av detta viktiga fenomen. Vi känner oss privilegierade för att ha fått jobba med Gunnar under åren, och hoppas få chansen att fortsätta samarbeta i någon form.

Förekomsten av inlåsning på arbetsmarknaden uppmärksammades för första gången under 1990-talet då Aronsson och Göransson (1997, 1999) visade att ungefär en fjärdedel av personer med fasta anställningar inte jobbade i sitt önskade yrke. I en rapport från 2000 vidgade Aronsson m fl begreppet inlåsning till att även inkludera arbetsplatsinlåsning, det vill säga att anställda inte tycker sig arbeta på en arbetsplats de även vill vara på i framtiden. Genom att kombinera dessa båda frågor har Aronsson och kollegor dessutom skapat en kategori av ”dubbelinlåsta”, vilken beskriver personer som varken jobbar i önskat yrke eller på önskad arbetsplats. De studier som Aronsson och kollegor har gjort visar att inlåsning är kopplat till hälsoproblem såsom huvudvärk, magbesvär, ledvärk, trötthet samt olust inför arbetet (Aronsson & Göransson 1999, Aronsson m fl 2000). Dessutom har det visats att personer som upplever sig vara inlåsta i någon form också upplever att de har fått sämre stöd från sina närmsta chefer och upplever färre möjligheter till arbetsplatslärande (Aronsson & Göransson 1999, Aronsson m fl 2000). Att inte vara på en arbetsplats eller i ett yrke som man även fortsättningsvis vill vara i har alltså visats vara ogynnsamt för individens hälsa och fortsatta möjligheter till lärande och utveckling, vilket kan resultera i en negativ spiral av försämrade förutsättningar för rörlighet på arbetsmarknaden.

Krisen på 1990-talet ledde till en högre arbetslöshet och ett ökande antal tillfälliga anställningar (Holmlund & Storrie 2002). Detta bidrog till att allt fler människor var tvungna att acceptera arbeten de egentligen inte ville ha, och det blev svårare att ta sig därifrån när de en gång hade hamnat på en icke-önskvärd arbetsplats eller i en icke-önskad yrkesbefattning (Aronsson & Göransson 1999). På så sätt relaterar forskning om inlåsning till rörlighetsforskning i och med att inlåsning utgör en underrörlighet eller icke-rörlighet. Eftersom inlåsning har kopplats till ohälsa och arbetsmiljöfaktorer, bidrar inlåsningens forskning med ett perspektiv som oftast saknas i debatten kring rörlighet på arbetsmarknaden. Det som implicit ingår i att vara på en icke-önskad arbetsplats eller i ett yrke man inte är nöjd med, är att detta är en situation som under de rådande förhållandena på arbetsmarknaden är förknippat med en risk att inlåsningen blir bestående. I detta antagande ligger dock flera aspekter som är värda att diskutera och i föreliggande artikel vill vi framför allt lyfta fram tids- och föränderlighetsaspekterna.

När det gäller tidsaspekten finns det mycket lite forskning som mäter inlåsning över tid, trots att det i grunden finns ett underliggande antagande om att sådana låsta tillstånd kan vara varaktiga och eventuellt prägla en individs resterande yrkesliv. Kopplingen till försämrat stöd, sämre utveckling i arbetet och försämrad hälsa indikerar att inlåsning kan antas ha negativa långtidseffekter. Detta har, vad vi vet, inte närmare undersökts i tidigare studier. Ytterligare en faktor som bör tas i beaktande är att vi på den svenska arbetsmarknaden har sett en utveckling som går mot fler och snabbare organisationsförändringar, där företag stänger, minskar eller flyttar sin produktion, vilket kan bidra till att de inlåstas läge förändras (Furåker 2010). I den här undersökningen kommer vi att fokusera på hur inlåsning påverkas i ett företag som genomför förändringar i sin organisationsstruktur som innebär att anställda ställs inför valet att antingen söka nyskapade befattningar eller lämna den nuvarande arbetsgivaren. Eftersom en sådan organisationsförändring medför företagsinterna arbetsplatsbyten, där personer byter anställning inom samma företag (Feldman & Ng 2007), avgränsar vi den här undersökningen till att studera endast arbetsplatsinlåsning och dess föränderlighet. Det förefaller mindre troligt att en omstrukturering av den här typen leder till någon större förändring av yrkesinlåsning.

Det finns flera tänkbara scenarion för hur arbetsplatsinlåsning kan utvecklas över tid. En positiv utveckling uppstår om de som befinner sig i inlåsning innan strukturförändringen får en chans att söka sig till ett önskat jobb, och därmed upplever sig mindre inlåsta efter förändringen. Det andra scenariot är att en sådan förändring gör att vissa individer accepterar mindre önskade eller icke-önskade arbeten för att behålla sin anställning inom företaget; dessa borde då uppleva sig som mer inlåsta i den nya organisationsstrukturen. Vidare kan det finnas personer i icke-önskade arbeten innan förändringen som stannar kvar i dessa eller, om de byter jobb, inte heller lyckas byta till ett önskat jobb och därmed kan betraktas som inlåsta vid båda tidpunkterna. En fjärde möjlighet är att man lyckas vara kvar i eller förflyttar sig mellan två önskade jobb och på så sätt inte är inlåst vid något tillfälle, varken före eller efter förändringen.

Två centrala frågor uppstår då. Den första kretsar kring vad som kännetecknar de individer som lyckas ta sig ur en tidigare inlåsning samt vad som karakteriserar dem som blir mer inlåsta eller som inte lyckas ta sig ur inlåsningen. Tidigare forskning visar att inlåsning är kopplat till ålder (både låg och hög), dåligt arbetsmarknadsläge i hemorten och faktorer såsom att ha en specialiserad utbildning eller högre befattning (Aronsson m fl 2000, Furåker 2010). Det skulle därför kunna antas att sådana markörer visar vem som löper större risk att stanna kvar i inlåsning eller vem som har bättre chanser att ta sig ur en inlåsning. Detta kommer att belysas närmare i vår undersökning.

Den andra centrala frågan som uppstår är huruvida kända utfall kopplade till hälsa förändras när graden av inlåsning förändras. Det har länge diskuterats

huruvida inlåsning föregås av dålig hälsa eller om inlåsning leder till eller förstärker hälsoproblem. Den kausala riktningen i detta samband kan antas vara komplex, men föreliggande studie undersöker i ett första steg hur hälsa skiljer sig före och efter förändringen i relation till de anställdas inlåsningsmönster.

Föreliggande undersökning utgår från Aronssons begreppsdefinition av inlåsning: att befinna sig i ett oönskat yrke eller på en oönskad arbetsplats som man inte vill ha i framtiden, vilket alltså i grunden beskriver ett icke önskvärt tillstånd (Aronsson m fl 2000). Definitionen är omdiskuterad och har kritiserats för att inte knyta an till andra rörlighetsaspekter utan snarare belysa ett tillstånd av låg tillfredsställelse med den rådande situation som individen befinner sig i (Furåker 2010). I en del TCO-rapporter har individer betraktats som inlåsta om de befinner sig i en icke-önskad situation (i yrke eller på arbetsplats) och därtill har en känsla av att inte ha några eller endast små möjligheter till en förändring (Hagström 2005, Wirkkala 2008). Andra, exempelvis Furåker (2010), menar att inlåsning uppstår när en person anser att det finns små möjligheter att byta yrke eller arbetsplats – oavsett om det i grunden finns en önskan till detta. Här har begrepp som inlåsning och rörlighet alltså utvidgats till att – på olika sätt – ta anställningsbarhet i beaktande. Anställningsbarhet kan definieras både utifrån individens egen upplevelse och utifrån arbetsmarknadsparametrar, men i grunden handlar det om hur svårt eller lätt det är för en individ att få ett nytt jobb som kan betraktas som likvärdigt eller bättre (Berntson 2008, Furåker 2010). Känslan av att vara anställningsbar kan vidare skilja sig mellan den organisationsinterna marknaden (i fortsättningen benämnt som intern anställningsbarhet) och hela arbetsmarknaden (i fortsättningen benämnt som extern anställningsbarhet). Aronsson har i sina publikationer om inlåsning lagt fram idén att personer i oönskade arbetsplatser eller yrken oftast känner små möjligheter att ta sig ur den situationen, och att deras anställningsbarhet troligen försämras ytterligare genom att inlåsningsen ger sämre hälsa och lärandemöjligheter.

Utöver de två centrala frågorna belyser föreliggande undersökning som tredje fråga huruvida de som anser sig vara på en oönskad arbetsplats också upplever sig som mindre anställningsbara, och om dessa känslor förändras i relation till förändringar i inlåsning över tid. Sammanfattningsvis är syftet med denna studie att belysa tids- och förändringsaspekter av begreppet inlåsning genom att studera de longitudinella effekterna av inlåsning för både oförändrade och förändrade tillstånd.

## **Metod**

### ***Urval och organisationskontext***

Data samlades in hos en svensk myndighet som genomförde en omorganisation av sin interna ledningsstruktur, vilket medförde en reduktion av antalet chefs-

befattningar med cirka 30 procent. Alla anställda som innan omorganisationen innehade någon form av chefsbefattning fick under omorganisationen söka en ny chefsbefattning i den nya ledningsstrukturen eller kunde välja att återgå till en tjänst utan ledningsfunktion inom samma organisation. De nya chefspositionerna blev tillsatta genom ett rekryteringsförfarande. Myndigheten kommunicerade till alla anställda att processen inte skulle leda till uppsägningar utan att målet var att hitta en ny position för alla, även om detta kunde innebära att man inte längre var chef. Urvalet för vår studie var alla anställda som vid tidpunkten innan omställning innehade en chefsbefattning (N = 201).

Undersökningen gjordes med hjälp av webbenkäter, som skickades via en länk till de anställdas e-postadresser. Innan undersökningen påbörjades skickades ett brev till de anställdas hemadresser med information om undersökningens syfte, datasäkerhet, frivilligt deltagande och skydd av enskildas svar. Den första webbenkäten skickades ut ungefär en månad innan arbetet med omorganisationen satte igång. Alla chefer var vid detta tillfälle informerade om omorganisationen och rekryteringsprocessen, men inget urval hade ännu påbörjats. Uppföljningsenkäten skickades ut ungefär två månader efter att alla anställda hade börjat jobba i sina nya positioner, vilket motsvarar nio månader mellan mättillfällena. Även denna enkät skickades ut via e-post till samtliga som fått inbjudan att delta vid det första tillfället. Sammanlagt svarade N = 178 chefer vid Tid 1; och N = 149 för Tid 2. Av dessa är det N = 131 individer som svarade vid båda tillfällena och ingår i den longitudinella mätningen som utgjorde underlaget för föreliggande studie. En bortfallsanalys där de som medverkade både Tid 1 (T1) och Tid 2 (T2) jämfördes med dem som endast medverkade vid T1 visade att det inte förelåg några signifikanta skillnader i utfallsvariablerna mellan dessa två grupper (resultat kan erhållas vid förfrågan).

### **Variabler**

*Arbetsplatsinläsning* mättes vid T1 och T2 genom följande fråga (Aronsson & Göransson 1999, Aronsson m fl 2000): "Är din nuvarande arbetsplats den arbetsplatsen du önskar jobba i även i framtiden?". Svar kunde ges genom att kryssa "ja" eller "nej". För att analysera *förändringar i inläsning* på arbetsplats jämfördes ja/nej-svaren före och efter omorganisationen och de genomförda arbetsplatsbytena. De fyra möjliga kombinationerna kodades på följande sätt: 1) stabil inläsning: de som är på icke-önskad arbetsplats vid båda mättillfällena, 2) mot inläsning: de som har flyttat från en önskad arbetsplats vid T1 till en icke-önskad arbetsplats vid T2, 3) ur inläsning: de som har flyttat från en icke-önskad arbetsplats vid T1 till en önskad arbetsplats vid T2, och 4) stabil på önskad arbetsplats: de som är på önskad arbetsplats vid båda tillfällena. Dessa fyra kategorier av inläsningsmönster användes senare i analyserna.

*Demografiska indikatorer* som mättes vid T1 är ålder (år,  $M = 47$ ,  $SD = 9$ ), kön (1 = kvinna, 0 = man; 56 % kvinnor), utbildningsnivå (1 = högskoleutbildning, 0 = övriga; 64 % högskoleutbildning) och bostadsregion (1 = storstadsregion Stockholm, Göteborg eller Malmö, 0 = övriga; 42 % storstadsregion). Därtill mättes *arbetade år* i myndigheten innan omorganisationen sattes igång ( $M = 18$ ,  $SD = 12$ ). Innan omorganisationen jobbade alla deltagare i någon form av chefsposition, de flesta på arbetsgruppnivå (78 %), övriga i högre ledningsnivå. Efter omorganisationen jobbade vissa inte längre i en chefsbefattning utan i positioner utan personalansvar. Andra hade fått en chefsbefattning i den nya strukturen. Två variabler skapades: *position vid T1* (1 = högre chefsbefattning, 0 = arbetsgruppschef) och *position vid T2* (1 = annan tjänst, 0 = fortsatt cheftjänst). Därtill frågade vi vid T2 om man hade fått den *positionen man i första hand hade sökt* (1 = ja, 0 = nej) i den genomgångna rekryteringsprocessen.

*Välbefinnande. Mentala hälsobesvär* mättes genom frågeformuläret GHQ12 (Goldberg 1979) som består av tolv frågor om milda icke-kliniska depressiva symptom såsom oro, nedstämdhet, koncentrationssvårigheter eller känslor av värdelöshet. Deltagare svarade hur ofta de hade upplevt dessa under de senaste två veckorna och svarsalternativen var 1) aldrig, 2) ibland, 3) ganska ofta och 4) alltid. Reliabiliteten var tillfredsställande vid båda tidpunkterna (T1:  $\alpha = ,83$ ; T2:  $\alpha = ,81$ ). *Subjektiv hälsa* mättes genom att fråga deltagarna hur de bedömde sitt hälsotillstånd i jämförelse med personer i samma ålder, och svar kunde ges på en femgradig skala från 1) mycket bra till 5) mycket dåligt. Båda variabler kodades om innan analyserna genomfördes så att höga värden motsvarar bra mental respektive subjektiv hälsa. Medelvärdet för mental hälsa vid T1 var 2,36 ( $SD = 0,38$ ) och vid T2 2,34 ( $SD = 0,41$ ). För subjektiv hälsa var motsvarande värden vid T1 4,11 ( $SD = 0,79$ ) och vid T2 4,02 ( $SD = 0,80$ ).

*Anställningsbarhet*. Två aspekter av den subjektivt upplevda anställningsbarheten mättes: den organisationsinterna arbetsmarknaden (så kallad intern anställningsbarhet) och hela arbetsmarknaden (så kallad extern anställningsbarhet). *Intern anställningsbarhet* mättes med fem påståenden (van der Vliet & Hellgren 2002), till exempel "Jag skulle lätt kunna skaffa mig ett likvärdigt (eller bättre) arbete inom denna organisation". Svar kunde ges på en femgradig Likertskala från 1) instämmer inte alls till 5) instämmer helt. Reliabiliteten var tillfredsställande vid båda mättillfällena (T1:  $\alpha = ,78$ ; T2:  $\alpha = ,82$ ). Vid T1 var medelvärdet 3,01 ( $SD = 0,89$ ) och vid T2 3,12 ( $SD = 0,88$ ). *Extern anställningsbarhet* mättes i enlighet med Bertson m fl (2008) med sex påståenden, till exempel "Jag känner till andra företag/organisationer där jag skulle kunna få jobb". Svar kunde ges på en femgradig Likertskala från 1) instämmer inte alls till 5) instämmer helt. Reliabiliteten var hög vid båda mätningarna (T1:  $\alpha = ,93$ ; T2:  $\alpha = ,91$ ). Medelvärdet vid T1 var 2,99 ( $SD = 0,95$ ) och vid T2 3,12 ( $SD = 0,86$ ).

## Analyser

För att analysera om demografiska variabler eller organisationsspecifika variabler skiljde sig mellan de fyra grupperna avseende stabilitet eller förändring av inlåsning utfördes variansanalyser (ANOVA) eller chitvå-test i SPSS 20.

För att testa hur hälsovariabler (mentala hälsobesvär och subjektiv hälsa) samt anställningsbarhet (intern och extern) förändrades i de olika grupperna mellan T1 och T2 gjordes multivariata variansanalyser (MANOVA) med upprepade mätningar. Med analysen undersöktes om det fanns *tidseffekter* (i vilken utsträckning deltagarnas svar om hälsa eller anställningsbarhet ändrades från T1 till T2), *inlåsningseffekter* (i vilken utsträckning deltagarnas svar om hälsa eller anställningsbarhet skiljde sig beroende på vilken av de fyra inlåsningsgrupperna de tillhör) och *tids\*inlåsningsseffekter* (i vilken utsträckning deltagarnas svar om hälsa eller anställningsbarhet ändrades från T1 till T2 på olika sätt beroende på vilken av de fyra inlåsningsgrupperna de tillhör). Det är framför allt den sistnämnda effekten som är intressant i den här undersökningen då den skulle visa att hälsa eller anställningsbarhet förändras i enlighet med att inlåsning har varit bestående eller har förändrats. Eventuella skillnader mellan inlåsningsgrupperna i individuell eller organisatorisk bakgrund kontrollerades för.

## Resultat

Fanns det några förändringar i arbetsplatsinlåsning? Som framgår av *tabell 1* rapporterade de flesta anställda att de befann sig på önskade arbetsplatser vid båda tillfällena (N = 67). Det fanns 22 personer som kan betraktas som inlåsta både före och efter omorganisationen. För 11 individer har omstruktureringen lett till att de kom ur sin inlåsning och jobbar på önskad arbetsplats vid T2. För 30 anställda har trenden varit den omvända då de har bytt till en icke-önskad arbetsplats. Totalt fanns det därmed fler anställda vid T2 än vid T1 som befann sig på en icke-önskad arbetsplats.

**Tabell 1. Antal (N) arbetsplatsinlåsning för T1 och T2.**

		På önskad arbetsplats T2	
		ja (N = 78)	nej (N = 52)
På önskad arbetsplats T1	ja (N = 97)	Stabilt på önskad arbetsplats N = 67	Mot inlåsning N = 30
	nej (N = 33)	Ur inlåsning N = 11	Stabilt inlåst N = 22

Skiljer sig de som byter till/från inlåsning i sin bakgrund? Det fanns i materialet ett fåtal skillnader mellan de fyra inlåsningsgrupperna. Det rörde sig om chefernas ålder, anställningstid på myndigheten och andel som fick en annan tjänst än chef efter omorganisering (se *tabell 2*). Anmärkningsvärt i detta sammanhang var att de individer som gick ur inlåsning var betydligt yngre än andra grupper, medan gruppen som jobbat på önskad arbetsplats vid båda tidpunkterna var både äldst och hade längst erfarenhet inom organisationen. I gruppen som gick mot inlåsning fanns det också en betydande andel som inte hade chefsbefattning efter förändringen. Det indikerades av dels ett signifikant chitvå-värde, dels att den standardiserade residualen för denna grupp var 1,9 (större än för de andra grupperna), vilket är nära det vedertagna gränsvärdet för z-poäng (alltså 1,96).

**Tabell 2. Individkaraktäristika och organisatoriska faktorer för de olika grupperna av förändringar i arbetsplatsinlåsning.**

	Förändringar för arbetsplats				F/Chitvå
	1) Stabilt inlåst	2) Mot inlåsning	3) Ur inlåsning	4) Stabilt på önskad plats	
Ålder	45,23	48,69	42,00	50,31	3,98**; 3-4
År på myndigheten	13,59	14,52	13,55	22,11	5,53***; 2-4; 3-4
Akad utbildning %	77,3	65,5	81,8	56,7	4,78
Kvinna %	59	61	50	51	1,08
Arbete i stor- stadsregion %	50	43	36	33	2,28
T1: högre chef %	22,7	25,0	18,2	20,3	0,35
T2: annan tjänst %	36,4	50,0	18,2	22,4	8,56*
Vald position %	50,0	53,3	63,6	69,7	3,98

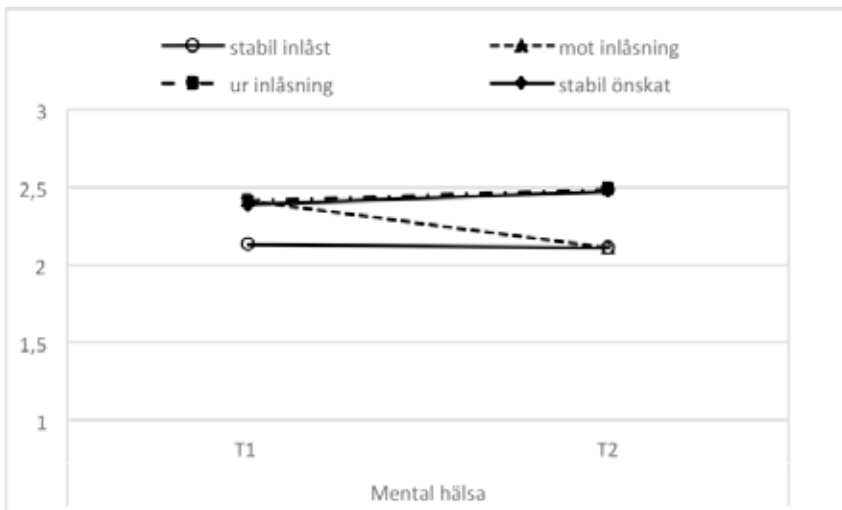
\* $p \leq ,05$ ; \*\*  $p \leq ,01$ ; \*\*\*  $p \leq ,001$

Hur ändras välbefinnande och subjektiv anställningsbarhet i de olika inlåsningsgrupperna?

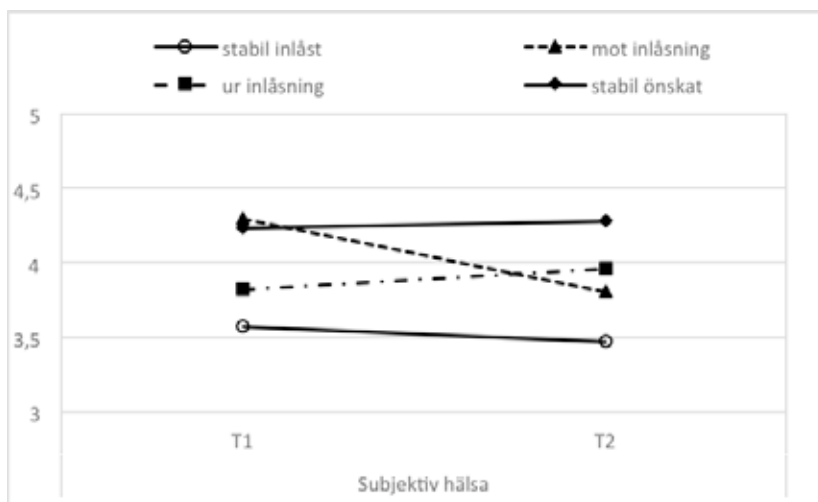
Det fanns en signifikant multivariat effekt av inlåsning ( $F = 4,46$ ,  $p < ,001$ ,  $\eta^2 = ,10$ ) och en interaktionseffekt (tids\*gruppseffekt;  $F = 3,94$ ,  $p < ,001$ ,  $\eta^2 = ,09$ ), men ingen signifikant effekt av endast tid ( $F = ,37$ ,  $p > ,05$ ) i den multivariata variansanalysen med mentala hälsobesvär och subjektivt hälsotillstånd som utfall. Grupperna skiljde sig i både mentala hälsobesvär och subjektivt hälsotillstånd; dessutom förändrades värdena olika för dessa grupper mellan T1 och T2. Parvisa jämförelser visar att de som stabilt jobbade på önskade arbetsplatser



och de som kom ur inlåsning skiljde sig signifikant från de med stabil inlåsning i mentala hälsobesvär (se *figur 1a*). I subjektivt hälsotillstånd skiljde sig de stabilt inlåsta signifikant från både de som blir mera inlåsta och gruppen som jobbar på önskad arbetsplats vid båda tidpunkterna (se *figur 1b*).



**Figur 1a.** Mental hälsa. Gruppsskillnader,  $F = 5,39$ ,  $p < ,001$ , och interaktions-effekt,  $F = 5,73$ ,  $p < ,001$ . Notera att svarsskalan är något avkortad för att förtydliga skillnaderna mellan grupperna.



**Figur 1b.** Subjektiv hälsa. Gruppsskillnader,  $F = 6,10$ ,  $p < ,001$ , och interak-tionseffekt,  $F = 3,51$ ,  $p < ,05$ . Notera att svarsskalan är något avkortad för att förtydliga skillnaderna mellan grupperna.

Den multivariata variansanalysen som utfördes med intern och extern anställningsbarhet som utfall visar ingen signifikant multivariat effekt av inläsning ( $F = ,35$ ,  $p > ,05$ ) och ingen signifikant tids\*inläsningseffekt ( $F = 1,40$ ,  $p > ,05$ ). Det fanns dock en signifikant tidseffekt ( $F = 7,52$ ,  $p < ,01$ ), samt en signifikant tids\*ålderseffekt ( $F = 6,31$ ,  $p < ,05$ ) och tids\*anställningsåreffekt ( $F = 4,51$ ,  $p < ,05$ ) för intern anställningsbarhet. En närmare belysning av dessa resultat visar att värden för intern anställningsbarhet förändrades mellan T1 och T2, antal år man hade jobbat på myndigheten var relaterad till en ökad känsla av intern anställningsbarhet och de som var äldre upplevde lägre intern anställningsbarhet.

## Diskussion

Den här studien syftade till att undersöka förändringar i inläsning, anställningsbarhet och välbefinnande efter en organisationsförändring som medfört organisationsinterna arbetsplatsbyten.

Resultaten visar att det fanns fler som gick mot inläsning än åt motsatt håll, totalt fanns det efter organisationsförändringen fler på icke-önskade arbetsplatser än innan. I gruppen som rörde sig mot inläsning var andelen som fortfarande hade chefsbefattningar vid T2 lägre än i de andra grupperna. De som var på önskad arbetsplats vid båda tillfällena var äldre och hade jobbat flera år i organisationen än de grupper som rörde sig mot eller ur inläsning. Det är intressant att grupperna inte skilde sig i huruvida individer hamnade i den position de valt i första hand. De flesta valde dessutom att stanna kvar i organisationen, bara sex individer avslutade sin anställning. Detta tyder på att individer i grupperna som går mot inläsning eller förblir inlåsta har accepterat en arbetsplats som de egentligen inte önskar ha i stället för att lämna organisationen.

Resultaten visade vidare på ett samband mellan inläsning och mentala hälsobesvär respektive subjektiv hälsa. Detta gällde även när skillnader i ålder, anställningstid och befattning efter omorganisationen togs i beaktande. Resultatet visar att individer som rör sig mot mer inläsning har en negativ utveckling i hälsa, medan individer som rör sig ur inläsning eller finns i önskade arbetsplatser i båda fallen har en positiv hälsoutveckling. Gruppen som är stabilt inlåst har stabilt låga eller lätt sjunkande hälsovärden. Resultaten förstärker tidigare forskning inom området som pekat på kopplingen mellan inläsning och dålig hälsa (Aronsson & Göransson 1999, Aronsson m fl 2000, Furåker 2010). Vår studie expanderar också forskningen inom området genom att undersöka såväl förändringar över tid som samband mellan inläsning och anställningsbarhet. Det är här intressant att de tydligaste negativa effekterna återfinns i gruppen som rör sig mot inläsning. Det kan tyda på att inläsning (i bemärkelsen av att flytta till eller fastna i ett jobb man inte önskar) relaterar till försämrat välbefinnande

och effekten verkar uppstå redan kort efter eller i direkt anslutning till jobbyten. Det kan också indikera ett allmänt missnöje med den aktuella förändringen, och detta visar på behovet av uppföljande studier med längre tidsintervaller efter genomförda arbetsplatsbyten. Inga kopplingar mellan inlåsningsmekanismer och förändringar i anställningsbarhet kunde visas. I stället var förändrade upplevelser av intern anställningsbarhet kopplade till ålder och anställningstid, och dessa två faktorer skilde sig mellan grupperna. Detta kan tyda på att känslor av inlåsning och anställningsbarhet hos nuvarande arbetsgivare till viss del är en funktion av hur länge man har jobbat i organisationen och hur gammal man är.

Som med all forskning finns det vissa begränsningar i föreliggande studie, framför allt sett till antalet individer och det faktum att en specifik omorganisation studerades som gjordes utan uppsägningar. Detta kan möjligtvis förklara varför det inte fanns några kopplingar mellan inlåsning och extern anställningsbarhet. Alla anställda som ingick i undersökningen var tjänstemän i chefsbefattningar, en grupp som tidigare undersökningar inte har fokuserat mycket på. Resultaten stärker dock Furåkers (2010) som diskuterar att inlåsning även kan vara ett problem för personer med hög utbildning och specialistkompetens vilket kan begränsa antalet passande jobb och fördelaktiga byten. Det kan också vara så att fler effekter kommer på sikt, både när det gäller hälsa, inlåsning och upplevelsen av anställningsbarhet.

Ytterligare mätningar är därför önskvärda, exempelvis för att närmare undersöka om avsaknaden av effekter på anställningsbarhet är relaterad till tiden eller att måttet delvis reflekterar missnöje med förändringen i stort. Inlåsningsbegreppet som sådant skulle även kunna utvidgas till att innehålla mer information om i vilken utsträckning man tycker att man kan förändra det negativa tillstånd man tycker att man befinner sig i. Detta låg utanför denna studies huvudfokus, men kan vara något för framtida forskning att ta hänsyn till. Trots dessa begränsningar är föreliggande studie en av de första som undersöker förändringar och stabilitet i inlåsning, hälsa och subjektivt upplevd anställningsbarhet i samband med genomförda arbetsplatsbyten.

Sammantaget visar resultaten att inlåsning är nära kopplad till hälsoindikatorer; att stanna kvar på eller flytta till en arbetsplats som man inte önskar ha i framtiden är inte gynnsamt för hälsan. För att vidare belysa i vilken mån människor, som stannar i eller accepterar en förflyttning till icke-önskade arbetsplatser, känner att deras möjligheter till mera fördelaktiga (arbetsplats)byten är begränsade behövs det flera studier med större underlag och andra typer av (externa) jobbyten.

## Referenser

- Aronsson G, Dallner M & Gustafsson K (2000): "Yrkes- och arbetsplatsinlåsning. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser." *Arbete och Hälsa*, 5, 1–25.
- Aronsson G & Göransson SGM (1997): "Fasta anställningen men inte det önskade jobbet. En empirisk studie." *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 3(3), 193–205.
- 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), 152–63.
- Berntson E (2008): *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Department of Psychology. Stockholm: Stockholms universitet.
- Berntson E, Näswall K & Sverke M (2008): "Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 413–425.
- Feldman DC & Ng TWH (2007): "Careers: Mobility, embeddedness, and success." *Journal of Management*, 33(3), 350–377.
- Furåker B (2010): "Inlåsning på den svenska arbetsmarknaden." *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(4), 55–70.
- Goldberg D (1979): *Manual of the General Health Questionnaire*. Windsor: National Foundation for Educational Research.
- Hagström U (2005): *Låg rörlighet ökar sjukskrivningarna*. Nr 14:05. Stockholm: TCO.
- Holmlund B, Storrie D (2002): "Temporary work in turbulent times: The Swedish experience." *Economic Journal*, 112, F245–F269.
- Van der Vliet C & Hellgren J (2002): *The modern working life: Its impact on employee attitudes, performance and health* (SALTSA report 4). Stockholm: Arbetslivsinstitutet & SALTSA.
- Wirrkala L (2008): *Mer utbildning ökar rörligheten. En jämförelse mellan frivilligt och ofrivilligt rörliga på arbetsmarknaden*. Nr 11/08. Stockholm: TCO.