

Högskolan i Halmstad
Hälsa och Samhälle
Arbetsvetenskapligt program

En arbeidsplass, to arbeidsgivere

Opplevelser av trygghet, ansettelsesbarhet, engasjement og solidaritet
på en arbeidsplass som bruker innleid arbeidskraft



Examensarbete avancerad nivå 15 hp
Vårterminen 2012
Forfatter: Linn Sunniva Bru
Handledare: Tommy Isidorsson
Examinator: Bernd Hofmaier

En arbeidsplass, to arbeidsgivere

- Opplevelser av trygghet, ansettelsesbarhet, engasjement og solidaritet på en arbeidsplass som bruker innleid arbeidskraft

Forfatter: Linn Sunniva Bru

Högskolan Halmstad

Vårterminen 2012.

Formålet med studiet er med et bredt perspektiv studere hvordan arbeidslivssituasjon og interaksjon oppleves av ulike typer av ansatte som arbeider på en arbeidsplass som bruker innleid arbeidskraft. Det ville også skapes en forståelse om hvordan ordinære og innleid personal i en bedrift opplever sin arbeidslivssituasjon gjennom fire perspektiver: trygghet, ansettelsesbarhet, engasjement og solidaritet. Det ble gjennomført ti kvalitative intervjuer.

Med hjelp av den innsamlede empirien, tidligere forskning samt teoretiske utgangspunkter gjøres det en analyse som beskriver og forklarer grunnen til likheter og ulikheter i opplevelsene av de fire perspektivene til de to gruppene av personal. Hvordan de fire perspektivene påvirker hverandre analyseres med hjelp av en matrise. Det brede perspektivet var interessant for å få en forståelse av opplevelsene til personal som berøres av innleid arbeidskraft. Det viktigste bidraget til forskningen er at studiet bidrar til en dypere forståelse av ordinære og innleides opplevelser av arbeidslivssituasjon og interaksjon på en arbeidsplass.

Nøkkelord: Ordinære ansatte, innleid personal, trygghet, ansettelsesbarhet, engasjement og solidaritet.

One workplace, two employers

- Experiences of security, employability, commitment and solidarity in a company that use temporary hired employees

Author: Linn Sunniva Bru

Halmstad University

Spring term 2012.

The research intension is to study how the workplace situation and interaction is perceived by employees working in a workplace that also uses temporary hired employees through employment agencies. I will investigate how ordinary employees and temporary hired employees in a workplace experiences four different aspects; security, employability, commitment and solidarity. The study is based on ten qualitative interviews.

By using the collected empirical, earlier research and theories, I will do an analysis which describes and explains the reasons for the similarities and differences in the two groups of employees, and their perspective of the four aspects studied. How the four different perspectives is influenced by one another, will be analyzed by using a matrix. Through the wide perspective of the terms security, employability, organizational commitment and solidarity I found interesting views of the experiences of the permanent employees are affected by the company's use of temporary hired employees.

Keywords: Ordinary employees, temporary hired employees, security, employability, organizational commitment and solidarity.

Göteborg 2012-06-03

Først og fremst vil jeg begynne med å takke alle respondenter som jeg har fått intervjuet i studien. Det har vært veldig interessant og lærerikt å få ta del av deres erfaringer og opplevelser.

Jeg vil også takke mine medstudenter og venner for god støtte og gode ideer under skrivingen av oppgaven.

Avslutningsvis vil jeg takke min handledare Tommy Isidorsson for en meget god handledning gjennom hele prosessen. Dine ideer og synspunkter har vært veldig lærerrike og har hjulpet meg til utformingen av oppgaven.

Med vennelig hilsen

Linn Sunniva Bru

Innhold

1. Innledning	1
1.1 Syfte	2
1.2 Disposisjon	2
2. Teoretiske utgangspunkter og tidligere forskning	3
2.1 Trygghet.....	3
2.2 Ansettelsesbarhet	5
2.3 Engasjement.....	7
2.4 Solidaritet.....	10
2.5 Sammenfatning av teoretiske utgangspunkter og tidligere forskning	13
2.6 Presisert syfte og frågeställningar.....	14
3. Metode	16
3.1 Valg av metode og forforståelse	16
3.2 Framgangsmåte.....	16
3.3 Utvalg	16
3.4 Material.....	17
3.5 Intervjuprosedyre.....	17
3.6 Analysemetode	18
3.7 Etske aspekter.....	19
3.8 Metodediskusjon.....	19
4. Framstilling av empiriskmaterial og analyse.....	21
4.1 Presentasjon av bedriften og respondentene	21
4.2 Opplevelsen av trygghet	21
4.3 Opplevelsen av ansettelsesbarhet	27
4.4 Opplevelsen av engasjement	30
4.5 Opplevelsen av solidaritet	34
5. Diskusjon.....	39
5.1 Resultatdiskusjon.....	39
5.2 Forslag til framtidig forskning.....	43
Referanser	45
Elektroniske referanser	46

Bilag 1

Bilag 2

1. Innledning

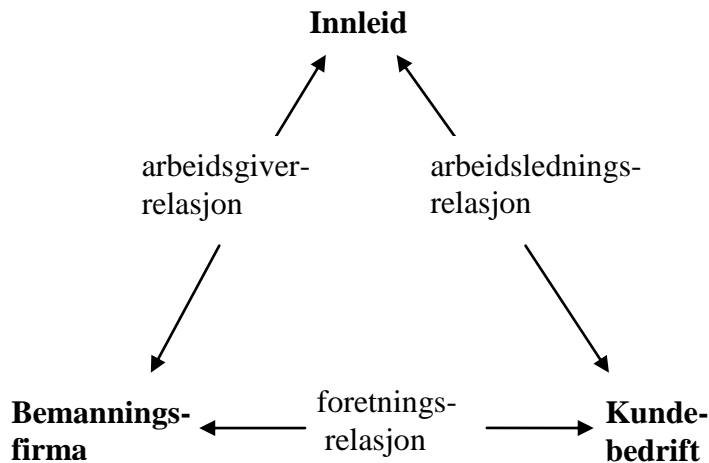
Det svenske arbeidsmarkedet har gjennomgått en betydelig forandring av ansettelsesstrukturen under 1990 tallet til de først årene av 2000-tallet (Anderson & Wadensjö, 2004:3). Et resultat av en globalisert økonomi og hardere konkurranse har det ledet til at organisasjoner må finne nye organisasjonsformer for å opprettholde sin konkurransekraft og lønnsomhet (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003). Nye måter å organisere produksjon leder til organisatoriske forandringer. Ideen om livslange ansettelser har blitt svekket, og forventinger om fast ansettelse blir stadig oppløst (Garsten 2003:244). Det har skjedd en utvikling fra der faste ansettelser på heltid har vært dominerende, til at det har blitt vanligere med ansettelser i eksempelvis bemanningsfirmaer. En årsak til en økning av denne formen for arbeid kan være at flere organisasjoner framfor alt i tilvirkningsindustrien har en personalstyrke som er anpasset til det laveste produksjonsnivå. Personalstyrken er anpasset etterspørselen til det bedriften produserer. Arbeidskraften økes gjennom at eksempelvis ved å leie inn personal fra bemanningsfirmaer (Andersson & Wadensjö, 2004:3–4). Bemanningsbransjen blir ofte beskrevet som fleksibel, og det kan gi et positivt inntrykk ved at de ansatte får mulighet til å velge arbeidstider og arbeidsplasser. Det finnes også en usikkerhet forbundet med fleksibiliteten for ansatte som leies ut. Usikkerheten kan gjenspeile seg i hvor, når, hvordan og hvor mye arbeid som tilbys (Andersson & Wadensjö, 2004:31).

I 1993 ble lovstiftningen liberalisert og det ble mulig å drive personalutleie og private arbeidsformidlinger, noe som gjorde at en rekke bemanningsfirmaer ble etablert i Sverige (Olofsdotter, 2005:171). Bransjen kunne karakteriseres av en høy tilvekst de første sju årene etter ligaliseringen. Det har vist seg at konjunktursvingninger er en viktig faktor når det gjelder utviklingen av bemanningsbransjen (Andersson & Wadensjö, 2004:5, 7). I 2011 hadde bemanningsbransjen i Sverige 62 900 ansatte, der 139 000 personer en gang under året 2011 var ansatt i et bemanningsfirma. Penetrasjonsgraden på arbeidsmarkedet, det vil si hvor stor andel av den sysselsatte befolkningen som jobber i et bemanningsfirma var 1,4 prosent i 2011 (Bemanningsföretagen). Det er rundt 85 prosent av bemanningsfirmaene som er autorisert og medlemmer av arbeidsgiverorganisasjon Bemanningsföretagen (Almega) (Andersson & Wadensjö, 2004:6). De bemanningsfirmaer som ikke er medlemmer i Bemanningsföretagen trenger ikke å følge kollektivavtaler, noe som har ledet til at ansatte i disse firmaene ikke har de samme rettighetene som de ansatte i autoriserte bemanningsfirmaer (Andersson & Wadensjö, 2004:7). For innleid personal som er ansatt i bemanningsfirmaer er det bemanningsfirmaet som utbetaler lønnen, samt at de ansatte er bundets av deres regler og avtaler (Olofsdotter, 2005:172). I Sverige er det vanlig at ansatte i bemanningsfirmaer har en faste ansettelse i firmaet (Håkansson & Isidorsson, 2012:181). Lagen om anställningsskydd (LAS) gjelder som i andre bransjer, også ansatte i bemanningsbransjen. I store bedrifter er det vanligere med innleid personal, 40 prosent av bedrifter i privatsektor med mer enn 100 ansatte bruker innleid personal, og det er mest utbredt i tilvirkningsindustrien (Håkansson & Isidorsson, 2009:322, 329).

Andersson og Wadensjö (2004) har med hjelp av data fra den Registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken kartlagt hvem som jobber i bemanningsbransjen. De har kommet fram til at det er tre grupper som er overrepresentert i bransjen. Den første gruppen er unge, altså de som er 30 år og yngre. Den andre gruppen er kvinner. Den tredje gruppen er innvandrere fra ikke vestlige regioner som kom til Sverige mellom 1973 og 1993. Ugifte personer er også overrepresentert i bemanningsbransjen. Forfatterne anser at når det gjelder den første gruppen er mulige årsaker til dette at unge ønsker den fleksibilitet som bemanningsfirmaene kan tilby i form av arbeidstider, få arbeidserfaring og skape et kontaktnett. Forklaringer på kvinner er overrepresentert i bransjen kan være at

bemanningsbransjen sysselsetter de tjenesteområdene der det er mange kvinner som arbeider i. En annen årsak kan være at arbeidet i bransjen muliggjør et arbeid på deltid. Forfatterne anser at det er vanskelig å finne forklaringer til hvorfor innvandrere eller en viss gruppe av innvandrere er overrepresentert i bemanningsbransjen. Det anses at en forklaring kan være at innvandrerne arbeider ufrivillig i bransjen. En annen ansettelsesform skulle foredras, men at det kan være vanskelig å få, og dermed velger denne gruppen å arbeide i bemanningsbransjen. Det kan ses på som en mulighet til å få erfaring og kontakter og kanskje å øke mulighetene for en tradisjonell fast ansettelse (Andersson & Wadensjö, 2004:32–34).

Figur 1 – Relasjonene i bemanningsbransjen.



Kilde: Håkansson & Isidorsson, 2011.

Dagens ansatte utsettes for nye grenser som må håndteres, nye kontekster for konstruksjon av identitet og felleskap samt nye forventinger i arbeidet. Fleksible ansettelses og måter og arbeide på leder til en utfordring når det gjelder etablering av organisatoriske strukturer og grenser (Garsten 2003:244). Arbeidslivets behov av fleksibilitet og bemanningsformer gjør det interessant å se på hvordan interaksjonen oppleves på arbeidsplasser med disse nye bemanningsformene som integrerer med den tradisjonelle arbeidskraften.

1.1 Syfte

Formålet med studiet er med et bredt perspektiv studere hvordan arbeidslivssituasjon og interaksjon oppleves av ulike typer av ansatte som arbeider på en arbeidsplass som bruker innleid arbeidskraft.

1.2 Disposisjon

Det første kapittelet i oppgaven motiverer jeg for formålet og beskriver formålet med studiet. Neste del i oppgaven belyser aktuelle deler av den teori og tidligere forskning som kan være interessant for å se på arbeidslivssituasjon og interaksjon mellom ordinære og innleid personal. Kapittelet avsluttes med en presisering av formålet med studiet samt en framstilling av de forskningsspørsmål jeg ønsker å besvare med studiet. Det tredje kapittelet i oppgaven beskriver framgangsmåten i arbeidet med studiet. Den fjerde delen av oppgaven inneholder presentasjon av det empiriske materialet samt en analyse av materialet. I den siste delen av oppgaven diskuteres det som har kommet fram i studiet, samt at det gis forslag til framtidig forskning.

2. Teoretiske utgangspunkter og tidligere forskning

I dette kapitlet vil jeg beskrive den tidligere forskning og teori som har jeg som utgangspunkt i min studie. Kapitlet avsluttes med en sammenfatning samt en matrise som illustrerer mulige koblinger som kan gjøres mellom de ulike perspektivene.

2.1 Trygghet

Wilthagen och Tros (2004) definerer flexicurity begrepet som en arbeidsmarkedspolitikk som på en bevisst og synkronisert måte forsøker å utvikle fleksibiliteten på arbeidsmarkedet, i arbeidsorganisasjoner og i de arbeidsmarkedsrelasjonene som forekommer på arbeidsmarkedet. Det er også en måte å utvikle ansettelsestryggheten og den sosiale tryggheten hos de ansatte, og spesielt for de grupper som står utenfor arbeidsmarkedet. Wilthagen og Tros (2004) mener at flexicurity kan analyseres som typer av kompromisser; de kan blant annet involvere en hel arbeidsstyrke, enkelte grupper eller en arbeidstager. Hvordan disse kompromissene eller bedømmingen involverer ulike parter avgjøres på hvilket nivå kompromisset gjøres. Matrisen inneholder fire former for fleksibilitet: ekstern numerisk fleksibilitet, intern numerisk fleksibilitet, funksjonsfleksibilitet og lønnsfleksibilitet. De fire trygghets aspektene i matrisen er: ansettelsestrygghet, sysselsetningstrygghet, inntektstrygghet og kombinasjonstrygghet. Wilthagen og Tros (2004) vil med sin matrise bestående av de ulike aspektene vise hvordan ulike kompromisser eller koblinger kan gjøres mellom ulike former av fleksibilitet og ulike former av trygghet.

Figur 2 – Flexicurity matrise av Wilthagen og Tros

Security/ Flexibility	Job security	Employment security	Income security	Combination security
External-numerical flexibility				
Internal-numerical flexibility				
Functional flexibility				
Pay/wage flexibility				

Kilde: Wilthagen & Tros, 2004.

Ibsen (2011) gjør av en tolkning av Wilthagens og Tros' (2004) flexicurity matrise. Han tolker at *ekstern numerisk fleksibilitet* kan relateres til arbeidsgivers mulighet til å regulere arbeidskraften med eksempelvis si opp, eller ansette personal. *Arbeidstidsfleksibilitet* (intern numerisk fleksibilitet i følge Wilthagen og Tros, 2004) kan ses på som arbeidsgivers mulighet til å regulere arbeidskraften i arbeidstimer eller i skiftarbeid ut fra produksjonsbehov. *Funksjonsfleksibilitet* er arbeidstagernes evne til å gjennomføre ulike arbeidsoppgaver, og dermed bredde sine ferdigheter og kunnskaper. *Lønnsfleksibilitet* er bedriftens mulighet til å regulerer de ansattes lønninger og bruke ulike former for individuelle eller kollektive belønningssystem. *Ansettelsestrygghet* (job-security) på den andre siden kan relateres til den ansattes mulighet til å bli i samme ansettelse. *Sysselsetningstrygghet* (employment security) kan ses på som individets mulighet til en ansettelse på arbeidsmarkedet. Det kan også

relateres til en aktiv arbeidsmarkedspolitik, og at personen aktiv søker arbeid, arbeidsprøves eller kompetanseutvikles. *Inntektstrygghet* kan relateres til muligheten til en sikker inntekt i overgangen mellom to jobb. *Kombinasjonstrygghet* kan ses på som arbeidstagerens mulighet til å kombinere arbeidet, som for eksempel med foreldrepermisjon eller utdanning.

I flexicurity bygger ikke ansettelseskontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstager på en langvarig relasjon, men det forventes at arbeidstagerne skal kunne byttes ut om det er behov for bedriften å bli mer konkurransekraftig med en annen arbeidskraft. Tryggheten for arbeidstagerne skal baseres på sysselsettingstryggheten i flexicurity. Denne tryggheten forutsetter at arbeidstageren er ansettelsesbar og attraktiv som arbeidstager hele arbeidslivet, da hos egne arbeidsgivere eller hos andre arbeidsgivere på arbeidsmarkedet. Sysselsettingstryggheten oppnås ved at arbeidstageren forventes å anpasse seg til forandringer i arbeidsorganisasjonene, nye arbeidsmetoder, nye arbeidsoppgaver og nye krav på yrkesutføringen. Arbeidstageren må også være innstilt på livslang læring, og at arbeidslivet kan inneholde ulike stadier av utdanning, arbeidsløshet og konkurranse om nye jobber (Ulander-Wänman, 2010:32).

Näswall, Hellgren og Sverke (2003) definerer ansettelsesutrygghet som forskjellen mellom tryggheten som individet ønsker og den tryggheten som individet faktisk opplever å ha. Det handler om en følelse om at ansettelsen er usikker, og en opplever det ikke som sikkert at en får ha sin jobb videre. Opplevelsen av ansettelsesutrygghet er en subjektiv opplevelse, som handler om en følelsesmessig uro, og ikke en kognitiv bedømming av sannsynligheten for å miste jobben (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003:15, 30). Forfatterne anser at en kan skille mellom to faktorer som kan påvirke opplevelsen av ansettelsesutrygghet. Det er: *omgivelsesrelaterte faktorer* som omfatter organisatoriske og sosiale faktorer. Faktorene kommer til uttrykk i organisasjonens evne til å håndtere forandringer og nedskjæringer, sosial støtte fra aktører i og utenfor arbeidet og den støtten som oppnås via et medlemskap i en fagforening. *Individ faktorene* kan ses på som den andre faktoren som kommer til uttrykk i personens bakgrunn, posisjon i bedriften og yrkesrollen, kan også handle om personens personlighet og innstilling (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003:32). Når det gjelder de omgivelsesrelaterte faktorene viser det seg at kommunikasjon er en viktig faktor når det gjelder påvirkning av ansettelsesutryggheten. Om omgivelsene er usikre og en tydelig informasjon er begrenset, kan dette lede til at spekulasjoner og rykter oppstår blant personalet. Dermed er det viktig med at korrekt og relevant informasjon kommuniseres til de ansatte. Sosial støtte er en ytterligere faktor som kan påvirke ansettelsesutryggheten. En sosial støtte kan hjelpe individet å håndtere ansettelsesutryggheten. Opplevelsen av sosial støtte kan minske følelsen av utrygghet. Den sosiale støtten kan ses på som en håndteringsressurs som hjelper individet å motvirke trusselen om oppsigelse, dette kan gis i uttrykk som et sosialt nettverk som skaper muligheter for å snakke om sin uro, bearbeide den og bidrar til muligheter for å søke en ny jobb. Arbeidskollegaene kan være en del av den sosiale støtten. I noen tilfeller kan det være problematisk at også kollegene opplever en ansettelsesutrygghet, og det ikke er like lett å gi en sosial støtte. Den nærmeste sjefen kan også fungere som en sosial støtte. Fagforeningen på arbeidsplassen kan spille en annen viktig rolle til sosial støtte på arbeidsplassen. Det er ofte ansettelsestryggheten som fagforbundmedlemmer anser er et av de viktigste teamene fagforeningene skal arbeide for. Forfatterne beskriver forskning som viser at ansatte søker ofte informasjon fra andre som ikke anses å være skyld i utryggheten, der kan fagforeningen fungere som en tredjepart når ansatte behøver pålitelig informasjon. Opplevelsen av ansettelsesutrygghet kan påvirkes av maktesløsheten til å motvirke en negativ situasjon. Denne følelsen av maktesløsheten kan

motvirkes av en sterk fagforening på arbeidsplassen som kan forhandle med arbeidsgiver på vegne av de ansatte og forbedre vilkårene (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003:35, 37–39).

En direkte konsekvens av ansettelsesutrygghet for personalet kan være en minsket tillit til ledelsen, et minsket engasjement i organisasjonen og en redusert vilje til å ta på seg arbeidsoppgaver utover det som formelt forventes av de ansatte. Det kan dermed bli sannsynlig at disse negative holdningene leder til minskede arbeidsprestasjoner eller at ansatte velger å forlate organisasjonen (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003:55, 66).

Näswall, Hellgren og Sverke (2003) viser til forskning der alder kan være en påvirkende faktor når det gjelder graden av ansettelsesutrygghet. Dette forklares ved at de eldre kan føle at det er vanskeligere å få en ny jobb om de mister jobben. Bedrifter kan ville ansatte unge, og det kan være vanskelig for en over 50 år å finne en ny arbeidsgiver. Forfatterne viser også til motstridende forskning som viser at yngre personer kan kjenne seg utryggere. En forklaring til dette kan være at de yngre har arbeidet en kortere tid, og føler en større trussel i en turbulent bransje. Individets forsørgningssituasjon kan også være en påvirkende faktor. Kategorier av ansatte som har lav utdanning og er ukvalifiserte til arbeidet har tradisjonelt rapportert ansettelsesutrygghet i større utstrekning enn motsvarende grupper. En forklaring til dette kan være at disse gruppene har vanskeligheter med å finne alternativer på arbeidsmarkedet grunnet lavere utdanning og mindre arbeidserfaring. Typen av ansettelseskontrakt er en annen bakgrunnsfaktor som kan relateres til ansettelsesutrygghet, der personer med tidsbegrensede kontrakter opplever i større grad en ansettelsesutrygghet (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003:41–43).

De Cuyper og De Witte (2006) har i en studie sett på konsekvensene for ansatte som er midlertidige ansatte og de som er faste ansatte. Forfatterne viser til at arbeidsutrygghet kan ses på som kanskje den viktigste variabelen når det gjelder formen for ansettelse. Studiet kan ikke vise til entydige forskjeller mellom de to gruppene når det gjelder organisatorisk engasjement (organizational commitment), arbeidstilfredsstillelse, livstilfredsstillelse eller den ansattes egne vurderinger av prestasjoner. Når det gjelder faktorene organisatorisk engasjement og arbeidstilfredsstillelse ble det observert integrasjons effekter: der fulltids ansatte som følte en høy grad av utrygghet, viste til en lavere grad av arbeidstilfredsstillelse og organisatorisk engasjement sammenlignet med deres kollegaer som opplevde en mindre grad av utrygghet. Slike forskjeller ble ikke funnet blant de midlertidige ansatte. Interaksjonen mellom arbeidsutrygghet og kontraktstype anses kan forklares av variansen av organisatorisk engasjement og arbeidstilfredsstillelse. Det ble ikke funnet slike forskjeller mellom variabler som med langsiktige konsekvenser som livstilfredsstillelse og egenvurdering av prestasjoner. Relasjonen mellom disse variablene kan ses på som at ansettelsesutrygghet er byttet ut for ansattes lojalitet. Effektene av arbeidsutrygghet kan være relatert til integrasjonen av disse variablene, likeså som arbeidstilfredsstillelse og organisatorisk engasjement. Forfatterne viser også til annen forskning som viser at arbeidsutrygghet har et moderat til sterkt negativt forhold til organisatorisk engasjement og arbeidstilfredsstillelse. Dens effekt på variabler som ligner livstilfredsstillelse er forholdet svak til moderat, mens forholdet er ikke-signifikant i forhold til egenvurdering av prestasjoner (De Cuyper & De Witte, 2006:405–406).

2.2 Ansettelsesbarhet

Forrier og Sels (2003) skriver at begrepet *ansettelsesbarhet* (employability) har blitt brukt i ulike definisjoner gjennom årene. På 1950- og 1960-tallet kunne det ses på som en økonomisk strategi for å oppnå sysselsetning. På 1970-tallet oppstod det et nytt fokus relatert til holdninger mot kunnskap og ferdigheter. Som et resultat av en økt arbeidsløshet ble det

nødvendig og arbeidere å bli så ”ansettelsesbare” som mulig. På 1980-tallet gled fokuset over på bedriftsnivå for å oppnå fleksibilitet i bedriften, i form av funksjonsfleksibilitet. Forfatterne anser at begrepet har flyttet seg fra en arbeidsmarkedsstrategi til et HR-instrument for å optimalisere distribusjonen av personal innen bedrifter. På 1990-tallet anses det at ansettelsesbarhet har blitt et arbeidsmarkedsinstrument igjen. Ansettelsesbarhet kan nå ses på som noe som ikke bare er viktig for de arbeidsløse, men for hele den aktive populasjonen. Ansettelsesbarhet kan ses på som et alternativ for ansettelsestrygghet. Det anses at det ikke bare er viktig å stimulere inntreden på arbeidsmarkedet, men sikring av karrieremuligheter i og utenfor organisasjonen er også viktig. Fokuset ligger på den enkeltes evne til å opprettholde et arbeid i det interne eller eksterne arbeidsmarkedet. Det er den enkelte som er den viktigste aktøren og arbeidsgivere eller statlige organer. Forrier og Sels (2003) anser at ansettelsesbarhet er knyttet til ”den nye psykologiske kontrakten” mellom arbeidstager og arbeidsgiver. Dette innebærer at det forventes at de ansatte tar ansvar for sin egen karriere. De ansatte kan til gjengjeld forvente at arbeidsgiver kan tilby nødvendig støtte og fasiliteter til å styrke sin ansettelsesbarhet (Forrier og Sels, 2003:103–104).

Den opplevde ansettelsesbarheten kan defineres som hvordan individet opplever sine egne resurser og sine muligheter til å få en lignende ansettelse ved eventuell arbeidsløshet. I hovedsak handler ressursene om formell utdanning, kunnskap om arbeidsmarkedet samt om personen har hatt utviklingsmuligheter som har økt den opplevde ansettelsesbarheten for personen (Kantelius, 2010:29). Berntson (2008:13) beskriver at ansettelsesbarhet handler om at personen kan skaffe seg et nytt, likeverdig eller bedre arbeid om det er nødvendig. Ansettelsesbarhet kan også handle om å oppnå konkrete kunnskaper i sitt yrke, da i form av kompetanseutvikling og formell utdanning. Olofsdotter (2005:180) skriver at det som avgjør individets motanger og fremganger på arbeidsmarkedet er ansettelsesbarheten, altså de samlede ressurser personen kan tilby arbeidslivet.

Berntson (2008) beskriver blant annet i sin avhandling om ansettelsesbarhet, hvilke faktorer som påvirker individets bedømminger av sin ansettelsesbarhet. Personens ansettelsesbarhet handler om personens oppfattelse av seg selv eller om det handler om de faktiske kunnskapene, erfaringen og merittene personen har fra tidligere arbeid. Han har gjort flere studier av individers opplevelser med hjelp av spørreundersøkelser. Forfatteren skiller på ansettelsesbarhet og individets allmenne selvtillit. Studiet påviser at ansettelsesbarheten til et individ kan påvirke den allmenne selvtilliten, mens selvtillit ikke er nødvendigvis avgjørende for følelsen for individet når det gjelder å få en ny jobb. Forfatteren anser at en forklaring til dette er at ansettelsesbarheten ikke har en sterk kobling til ”selvet”, men kan reflekteres til personens faktiske kunnskaper om for eksempel arbeidsmarkedet eller et yrke. Berntson (2008) kom også fram til at kombinasjonen mellom individ- og situasjonsfaktorer kan spille en rolle for individets ansettelsesbarhet. Den formelle utdannelsen kan ses på som den viktigste prediktoren når det gjelder individfaktorene. Kompetanseutvikling i arbeidet kunne også predicere ansettelsesbarheten. Når det gjelder situasjonsfaktorene viste det seg at den viktigste prediktoren var regionen personen bodde i. Det ble rapportert en høyere ansettelsesbarhet blant personene som bodde i storbyområder. Berntson (2008) anser at det regionale arbeidsmarkedet har en stor betydning for hvordan personer opplever sin ansettelsesbarhet, og sine muligheter for å få arbeid. Det viste seg at arbeidsmiljø kunne spille en rolle for ansettelsesbarheten, der personer med et dårligere fysisk arbeidsmiljø bedømmer sine muligheter til et nytt arbeid som dårligere. Konjunkturen kunne også være en påvirkende faktor for ansettelsesbarheten. Det viste seg at under en høykonjunktur rapporterte flere en høy ansettelsesbarhet enn i lavkonjunktur. Forfatteren anser at personer med en høyere ansettelsesbarhet har bedre muligheter til å håndtere et usikkert og rørlighet i arbeidslivet enn

personer med en lavere ansettelsesbarhet. Personer med høy ansettelsesbarhet rapporterte også å ha en bedre helse, og det kan forklares av at å være ansettelsesbar kan oppleves som at personen har større kontroll over sitt eget arbeidsliv. Forfatteren anser at hans studier bidrar til en økt forståelse for begrepet ansettelsesbarhet og begrepets betydning i arbeidslivet.

Kantelius (2010) kan i en studie om langtidsinnleid arbeidskraft vise til at de innleide ikke får noen videre kompetanseutvikling fra kundebedriften, annet enn hva som skal til for å klare arbeidsoppgavene. De som er innleid over en lengre tid tildeles arbeidsoppgaver som har kort opplæringsstid. Kantelius (2010) viser til at muligheten for læring for de innleide kan være begrenset. Lederne i bemanningsfirmaene vet dette, og det kan ses på som et problem som hører til innleiingen. For den innleide kan dette oppleves som en hemning, da de er drivende og vil lære seg mer. Forklaringen til den begrensede kompetanseutviklingen er at de innleide er hos kundebedriften kun i en periode. Studiens bemanningsfirmaer bristende arbeid med systematisk arbeidsmiljøarbeid med kompetanseutvikling kan ses på som en annen forklaring til dårligere utviklingsmuligheter blant den innleide arbeidskraften. Det viser seg også i studiet at det er begrenset kontakt mellom den langtidsinnleide og bemanningsfirmaet, samt at det ikke eksisterer medarbeidersamtaler eller utviklingsplaner for den innleide. Dette kan ses i kontrast til studiens ordinære ansatte som har utviklingssamtaler med sin leder i kundebedriften. Kantelius (2010) viser til i sin studie at de innleide opplever at tiden som utleid ikke har styrket deres muligheter til og på en lignende ansettelse ved arbeidsløshet. En kan dermed si at den opplevde ansettelsesbarheten er lav. I motsetning til dette opplever de ordinære ansatte i studiet at de har fått med seg mange nyttige erfaringer, som har styrket deres ansettelsesbarhet.

Pruijt og Dérogée (2010) skriver at ansettelsesbarheten kan ses på som den nye ansettelsestryggheten. Begrepet ansettelsesbarhet kan ses som en form for medvirkning (empowerment), der ansatte skaper sine egne muligheter i organisasjonen (Pruijt & Dérogée, 2010:439). Ansettelsesbarhet kan også karakteriseres som noe som kan skapes. Det anses at ansettelsesbarhet kan forbedres ved at det investeres i den, da eksempelvis: faktiske nivåer av ferdigheter, kunnskap og erfaring samt salgbare talenter og ferdigheter. Det anses også at en videreutvikling av et personlig nettverk er nøkkelen til en vellykket grenseløs karriere (Pruijt & Dérogée, 2010:440). Näswall, Hellgren og Sverke (2003:43) anser at individer som betrakter seg som ansettelsesbare opplever en mindre ansettelsesutrygghet. Utleide får kunnskaper og erfaringer fra ”to verdener”, noe som sannsynligvis øker mulighetene til den utleide til å få en attraktiv jobb (Olofsdotter, 2005:173). Virksomheten blir mer fleksibel ved at de ansatte får utvikles, anpasses og veksler mellom ulike funksjoner og når det er nødvendig for produksjonen. Dette leder til at personalet blir mer kvalifisert, får større ansvar og større delaktighet i bedriften (Allvin, m fl, 2006:33).

2.3 Engasjement

Galunic og Anderson (2000) definerer *engasjement* (commitment) baseres på grunnlag av individets følelsesmessige tilknytning, følelse av lojalitet og forpliktelse til en organisasjon (Galunic & Anderson, 2000:5).

Meyer og Allen (1997) anser at engasjement kan separeres; *holdningsmessig* (attitudinal) *engasjement* og *atferdsmessig* (behavioral) *engasjement*. Holdningsmessig engasjement kan ses på som hvordan personer tenker om sitt forhold til organisasjonen. Det kan ses på som et tankesett om hvordan personer vurderer omfanget av deres egne vurderinger og mål som er sammenfallende med de som organisasjonen har. Atferdsmessig engasjement kan relateres til prosessen der individer blir ”låst” til en bestemt organisasjon, og hvordan personen handler

disse problemene (Meyer & Allen, 1997:9). Forfatterne har utviklet en modell på engasjement bestående av tre komponenter: *affektiv* (affective), *fortsetnings* (continuance) og *normativt* (normative) form for engasjement. Affektivt engasjement kan relateres til den ansattes identifikasjon, følelses tilknytning, og involvering i organisasjonen. Et sterk affektivt engasjement blant ansatte fortsetter sin ansettelse i organisasjonen fordi de ønsker det. Fortsetningsengasjement kan karakteriseres til den ansattes bevissthet over kostnadene som kan relateres med å forlate organisasjonen. Ansatte med fortsetningsengasjement forblir i organisasjonen fordi de må. Normativt engasjement kan relateres følelsen av plikt hos den ansatt om å forbli i organisasjonen. Plikten til å forbli i organisasjonen er en følelse som ansatte med høy grad av normativt engasjement kan ha (Meyer & Allen, 1997:11).

Meyer og Allen (1997) antar det ikke nødvendigvis er organisasjonen som gir mulighet til et arbeid, og inntjening av lønn som leder til engasjement blant ansatte, men det anses å være muligheten til å gjøre en viktig og utfordrende jobb som kan lede til dette. De ansattes mulighet til å møte, interagere med spennende mennesker, utvikle seg som menneske og lære seg nye ting kan også lede til utviklingen av engasjement. Dermed kan det ses som en fordel å jobbe i en organisasjon som en kan bli engasjert i.

Det kan også være en ulempe ved engasjement i en organisasjon. Et engasjement kan lede til at mye tid og energi brukes til organisasjonen, og ikke investeres i seg selv som til hobbyer og familie. Personer med et engasjement til en organisasjon kan bekymre seg i mindre grad for å utvikle ferdigheter og kunnskaper som kan være en fordel utenfor organisasjonen om organisasjonen forandre seg eller opphører (Meyer & Allen, 1997:3).

Gallagher og Parks (2001:192–193) anser den triangulære relasjonen mellom kundebedrift, bemanningsfirma og innleid er interessant ut fra et engasjement perspektiv, ved at bemanningsfirmaet er arbeidsgiver mens arbeidet utføres hos kundebedriften. Innleide vil ha to former for organisatorisk engasjement, et til organisasjonen som har ansatt dem, og et til organisasjonen som de arbeider i. Det anses at den triangulære relasjonen mellom innleid, arbeidsgiver og kundebedrift kan lede til problemer med identifikasjon i en organisasjon. Dette fordi en ansettelse hos et bemanningsfirma ofte innebærer et kontinuerlig bytte av oppdragsgiver, noe som kan lede til at identitetsprosessen avbrytes hver gang (Gallagher & Parks, 2001:196–197).

Felfe, m fl. (2008) har i en studie sammenlignet organisatorisk engasjement ved ulike ansettelsesformer; midlertidige ansatte, egenføretagere og faste ansatte. Organisatorisk engasjement defineres som et bånd som knytter individet til organisasjonen. En fordel ved engasjement er som forskning viser at ansatte som opplever organisatorisk engasjement i høy grad, viser også i høy grad en tilfredsstillelse. De ansatte vil sannsynlig ha en engasjerende atferd som kan bidra til et konkurransefortrinn for organisasjonen. Forfatterne fokuser i studien på engasjement blant personal med midlertidig ansettelse i bemanningsfirmaer, og deres engasjement til bemanningsfirmaet. Det skrives at nye formerer for ansettelse, da som midlertidig arbeid kan lede til at det blir vanskelig å utvikle et høyt engasjement til organisasjonen som det arbeides i. Det vises i forskning blant midlertidige og faste ansatte i samme organisasjon har ulikt engasjement, der faste arbeidstagere er mer forpliktet til organisasjonen enn midlertidige ansatte. Det er også forskning som viser at det ikke finnes noen signifikante forskjeller i engasjement mellom de to gruppene (Felfe, m fl, 2008:82).

Håkansson og Isidorsson (2012) har i en studie undersøkt innleides organisatorisk engasjement, og eventuelt hvorvidt engasjementet er rettet mot bemanningsfirmaet eller

kundebedriften (Håkansson & Isidorsson, 2012:181). Studiet viser til at litt over halvparten av studiets innleide hadde et engasjement til en av organisasjonene, som oftest var dette til kundebedriften. 37 prosent hadde kun et engasjement til kundebedriften, 10 prosent kun til bemanningsfirmaet, mens de resterende 10 prosenten hadde et engasjement til begge organisasjonene (Håkansson & Isidorsson, 2012:196). Alder viste seg å være en variabel som påvirket engasjementet, eldre ansatte hadde en tendens til å ha et større engasjement enn yngre. Kjønn viste seg også å være en faktor som påvirket det organisatoriske engasjementet, der kvinner viste seg ha engasjement til bemanningsfirmaet. Forskingen viser at den opplevde sysselsettingstryggheten ikke har noen effekt på det affektive engasjementet mot arbeidsgiver når den ansatte opplever en organisatorisk støtte. En viktig faktor for å forklare engasjementet blant de innleide er arbeidstilfredsstillelse, da til kundebedriften, og ikke til ansettelsesforholdet, men til arbeidet. Den opplevde organisatoriske støtten fra bemanningsfirmaet kan karakteriseres i form av informasjon og kontakt med sjefen i bemanningsfirmaet, samt samtaler om personlige utvikling kan ses på som faktorer som kan forklare engasjementet til bemanningsfirmaet. Den opplevde sysselsettingstryggheten kan ha effekter på engasjementet, og de overstående variablene kan ha effekt på dette. Sysselsettingstryggheten til de innleide er basert på deres ansettelsesbarheten. Denne har antageligvis økt gjennom samtaler om personlig utvikling og kontakt med de innleides sjef i bemanningsfirmaet. En annen forklaring for engasjement til bemanningsfirmaet er tilfredsstillelsen med lønnen. Forskingen viser også innleide som var fornøyde med kompetanseutvikling fra kundebedriften, leder til et engasjement til kundebedriften. Dette var noe som ikke kunne karakteriseres når det gjaldt bemanningsfirmaet. Årsaken til dette anser forfatterne kan være at innleide har høyere forventinger på kompetanse utviklingen i bemanningsfirmaets regi. Forfatterne anser at arbeidstilfredsstillelse er en viktig faktor om en ønsker å forstå et affektivt organisatorisk engasjement (Håkansson & Isidorsson, 2012:192, 197).

Olofsdotter og Augustsson (2008) beskriver et eksempel der engasjement kan forandres til usikkerhet hos en person som har vært utleid til samme kundebedrift over en lenger periode. Oppdragets lengde for en innleid på en kundebedrift kan være en avgjørende faktor når det gjelder personenes tilgang til organisasjonen. Følelsen av nærhet til kundebedriften og de ordinære ansatte kan oppstå som et resultat av et lengre oppdrag på en kundebedrift for den innleide. Olofsdotter og Augustsson kom fram til i sin studie at ved oppdrag over en lengre periode hos kundebedriften kunne følelsen av engasjement oppstå hos de innleide (Olofsdotter & Augustsson, 2008:19, 21). Det framkom også under studiet at innleide som opplevde en tilfredsstillende kontakt med det ordinære personalet, kunne de innleide oppleve engasjement og nærhet til de ordinære og kundebedriften (Olofsdotter & Augustsson, 2008:23). Forskingen viser at innleide kan oppleve en usikkerhet når det gjelder deres posisjon i kundebedriften. De kan føle seg fremmede ved at de ikke er ansatt av kundebedriften. En usikkerhet kan oppstå hos den innleide som har jobbet en lengre periode i kundebedriften ved at den innleide må forlate organisasjonen, dette kan påvirke engasjementet. Graden av engasjement og nærhet kan påvirkes av oppdragets lengde. Det viser seg at det er vanskeligere å forlate bedriften etter lengre oppdrag, enn kortere oppdrag. Da er de sosiale relasjonene som blir vanskelig å forlate, og ikke nødvendigvis kundebedriften (Olofsdotter & Augustsson, 2008:15, 17).

Galunic og Anderson (2000) anser at i den moderne sysselsettingen kan det ses en bekymring over betingelsen av den psykologiske kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstager, og de ansattes lojalitet og engasjement ovenfor firmaet de er ansatt i. Nedbemanning og eksternalisering av arbeidet gjennom bruken av eksempelvis innleid arbeidskraft kan forklare

nedgangen av arbeidstakeres engasjement. Mens bedrifter kan stå overfor problemet med et avtagende engasjement, står individer overfor et stadig mer konkurransedyktig arbeidsmarked. Det blir derfor nødvendig for individene å være bevisst på å utvikle og markedsføre sin humankapital. Av den grunn har enkeltpersoner stadig behov for å utvikle generelle ferdigheter som kan transporteres til andre situasjoner eller jobber. Dette kan lede til at deres mobilitet økes, og deres "sikkerhet" baseres på utvikling og vedlikehold av deres humankapital. Det anses at ved mangel av en generell kompetanseutvikling er sannsynligheten for arbeidsledighet, særlig over lengre sikt er høyere. Forfatterne skriver at ved en generell kunnskapsutvikling leder det til at de ansatte forblir ansettelsesbare, dermed å redusere eventuell bekymring om lavere ansettelsestrygghet eller stabilitet i ansettelsesforholdet og som igjen kan redusere sannsynligheten som framtidig eller langvarig arbeidsledighet (Galunic & Anderson, 2000:1–2).

2.4 Solidaritet

Juul (2002) definerer solidaritet:

"En moralsk forpliktelse mellom mennesker, som er avhengig av hverandre, knyttet til hverandre og/eller identifiserer seg med hverandre. Den utgjør et bånd, der integrerer dem som medlemmer av et fellesskap" (Juul, 2002:16).

Solidaritet kan også forstås som et ømsesidig beroende (Liedman, 2000:35). Solidaritet rettes alltid mot "en av oss" og "oss", og betyr alle mennesker. Dermed blir det at "vi" utelutter noen, og noen som tilhører de andre (Liedman, 2000:33). Solidariteten mellom "oss" kan ses på som en horisontal relasjon mellom likestilte som holder sammen fordi de er knyttet eller avhengig av hverandre. Sterke moralske forpliktelser impliserer samholdet over for de andre i gruppen, men da ikke nødvendigvis over for utenforstående. Solidariteten som oppstår mellom "oss" kan være basert på kollektiv identifikasjon og felles interesser (Juul, 2002:16–17).

Juul (2002) anser at uten solidaritet som kan forene enkeltindivider i et fellesskap eller i en gruppe, vil det være umulig for dem å koordinere deres arbeid og utvikle kollektive mål. Det praktiseres en annen solidaritet mellom medlemmene av en gruppe, kontra den som praktiseres mellom forskjellige grupper (Juul, 2002:16–17).

Lysgaard (1985) vil med sin studie av arbeiderkollektivet se på tre sider av den sosiale virkeligheten, det vil si det som knytter seg til den underordnede som menneske, ansatt og arbeidskamerat (Lysgaard, 1985:63). Lysgaard beskriver at kollektivsystemet kan ses på som en vekst av et resultat av en spontan og uplanlagt prosess, som bare er uklart oppfattet av dem det gjelder. Kollektivsystemet er dermed spontanorganisert. I motsetning til dette er det tekniske/økonomiske system planorganisert, der arbeidsorganisasjonen på forhånd er gjennomtenkt og avledet av målet om å skape en produktiv og lønnsom bedrift. Det kan ikke sies at det spontanorganiserte system er formålsløst. Et spontanorganisert system kan ses på som et rollesystem som består av den adferd, innstillinger og de handlinger som forventes av de personer som systemet omfatter, personene skal bidra til de verdier systemet representerer. En kan se på systemet som at det tilfredsstillende viktige behov og gir mening til de enkeltes eksistens. Det blir også en avgjørende betingelse for den enkeltes utfoldelse og trygghet. Personens tilslutning til systemet avgjør personens overensstemmelse med den atferd forventes ut fra hensynet til systemets interesser. Med andre ord så vil det si personen blir tilsluttet systemet i den grad personen blir godkjent som bidragsyter til systemet da av personer taler systemets sak, og spiller en ledende rolle i systemet. Lysgaard beskriver at

personer kan tilhøre det teknisk/økonomiske systemet eller kollektivsystemet. Den enkelte kan ikke ordne seg som han/hun vil når det gjelder tilslutning til et av systemene. Om en arbeider velger å opptre som ”bedriftens mann”, altså det tekniske/økonomiske systemet og ikke ”arbeiderens mann”, kan det lede til at personen blir oppfattet som en dårlig arbeidskamerat, og kanskje frosset ut. Ved utfrysning så skjer en ekskludering fra den sosiale gruppen, og ikke fra systemet. Arbeiderkollektivets styrke kan være forskjellig utviklet i ulike bedrifter. Det er en mengde faktorer som kan ha sammenheng i arbeiderkollektivets utvikling i en organisasjon. Forutsetningen for utviklingen av kollektivsystem baseres på spontantorganiserte prosesser som sveiser de underordnede sammen. Lysgaard (1985) anser at det finnes to slags sosiale bånd som kan ses på som to aspekter til spontanorganisasjon, en interaksjonsprosess og en identifiseringsprosess. Interaksjon kan karakteriseres med at arbeideren hele tiden spiller opp til hverandre og står under gjensidig innflytelse. Identifisering kan ses på som en samfølelse, en felles enhet, en samhörighet og en ”vi” følelse, det eksisterer altså en følelse av å være det ”samme” som den eller dem en identifiserer seg med (Lysgaard, 1985:144, 146–147).

Lysgaard skiller mellom systembegrepet og gruppebegrepet. I systemet er samtlige i en gitt kategori medlemmer, enten personen liker det eller ei eller enten de andre i systemet setter pris på personen eller ei. En kan si at medlemmene i kollektivsystemet er alle arbeidere i bedriften, med unntak av formennene. Et medlemskap i en gruppe er ikke kategorisk i denne forstand, da det kan ses på som den enkeltes ønske om å slutte seg til gruppen og av de andre gruppemedlemmenes villighet til å ha personen med (Lysgaard, 1984:62–65).

”Vi kunne kanskje uttrykke forskjellen mellom system og gruppe på følgende måte: i systemet går medlemskapet forut for den faktiske tilslutningen til systemet; i gruppen går den faktiske tilslutningen forut for medlemskapet. Et gruppemedlem er per definisjon allerede tilsluttet gruppen. Et systemmedlem er ikke alltid tilsluttet systemet, selv om medlemskapet pålegger ham dette” (Lysgaard, 1985:65).

Juul (2002) beskriver en prototypisk arbeidersolidaritet der kameratskapet er sentralt, og en interessemotsetning i forhold til ledelse og arbeidsgiver (Juul, 2002:218). Den kollegiale solidariteten kan ses på som en delvis klasseintern solidaritet basert på lojalitet og samhold med likestilte (Juul, 2002:222). Juul (2002) kan vise til i sin forskning at den klassiske arbeidersolidariteten der de ansatte holder sammen over for ledelsen ved uenigheter, ikke har forsvunnet til fordel for en mer institusjonell eller refleksiv personlig solidaritet. Det kan også vises til at en betydelig del av arbeidere på arbeidsplasser finnes det mer eller mindre sterkt samhold over for ledelsen. Den prototypiske arbeidersolidariteten er utbredt blant ufaglærte, blant menn og som er medlem i en fagorganisasjon. Juul (2002) viser til i sin studie at cirka halvparten opplever at deres forhold på arbeidsplassen er så krevende at det ikke er plass til mennesker som ikke kan leve opp til funksjonsduglighetsnormen. Vilårene på arbeidsmarkedet på mange steder viser til at det i praksis kan være vanskelig å være solidarisk mot de mest sårbare medlemmene av samfunnet. Ansatte i det private næringslivet erklærer seg tre ganger så hyppig enn offentlige ansatte at det er så travelt på deres arbeidsplasser at det kun er plass til effektive ansatte (Juul, 2002:230–231).

Fagorganiseringen blir ofte forbundet med solidaritet, og kan i Danmark identifiseres med den sosialdemokratiske arbeiderbevegelse (Juul, 2002:240). Liedman (2000) skriver at fagforbundet har som formål å avgrense en gruppe fra andre. Det er en felles interesse som holder gruppen sammen, og kan betegnes som solidaritet (Liedman, 2000:21–22). Lysgaard (1985) skriver at fagforeninger kan oppfattes som en representant for arbeiderkollektivet

innen en bedrift, men fagforening og arbeiderkollektivet er ikke det samme. Det kan ses på som det uformelle arbeiderkollektivet har vært en forløper til den formelle fagorganisasjonen. Fagorganisering kan ses på som en maktfaktor som har hindret representantene for det tekniske/økonomiske system, det vil si arbeidsgiverne. Dette da om arbeidsgiverne skulle ha forsøkt å gi arbeiderne en enkeltvis og vilkårlig behandling, ville det truet solidariteten innom arbeiderkollektivet. Det har utviklet seg vesentlig uoverensstemmelser mellom arbeiderkollektivet og fagorganisasjon, der den organiserte fagbevegelsen ser bedrifts- og arbeidslivet ut fra nasjonaløkonomiske interesser, og arbeiderkollektivet reagerer ut fra en mer umiddelbare lokale arbeidssituasjon (Lysgaard, 1985:61).

Håkansson og Isidorsson (2010) har i en studie som omhandler fagforeningens holdninger til innleid arbeidskraft kunne vise til at det eksisterer ulike holdninger til fagforeningene når det gjelder innleid arbeidskraft. Det viser seg blant annet at fagforeningene har forholdninger til fordel for faste ansatte i tradisjonelle jobber, og at den innleide arbeidskraften ikke betraktes som fullverdige medlemmer i fagorganisasjonen. Fagforeningene oppfatter de innleide som en trussel ved at det finnes en risiko for at ansettelsesforholdene i kundebedriften undergraves. Det kan også forekomme holdninger der de innleide ses som en ”buffer” i kundebedriften, noe som leder at trykgheten til de ordinære ansatte øker. Det var også tilfeller der fagforeningen i kundebedriften ikke ønsket å representere de innleide. Det finnes institusjonelle forhold som gjør det vanskelig for fagforeningen å representere de innleide. Fagforeningens organisasjonsstruktur og lovstiftningen er ikke tilpasset at det lokale fagforbundet skal representere de innleide da de har en annen arbeidsgiver. Forfatterne anser at et alternativ kan være at bemanningsbyrået har en fagforening som er knyttet til arbeidsgiveren som kan representere de innleide. Dette alternativet anses å ha begrensninger ved at det kan være vanskelig å samle medlemmene til møter da de er utleide til ulike kundebedrifter (Håkansson & Isidorsson, 2010:21–22).

Olofsdotter og Augustsson (2008) viser til i sin studie en sterk sosial sammenholdning i en gruppe kan oppstå som et resultat av at gruppen har kjent hverandre i mange år. Forfatterne sammenligner de innleide og ordinære ansatte der de innleide er nykomlingene som kommer til en arbeidsplass, og hvor gruppen med ordinære ansatte allerede jobber sammen, og har en form for sammenholdning. De innleide kan beskrives som fremmede eller outsiders. Forfatterne skriver at årsaken til dette kan være at de innleide er ansatt i et bemanningsfirma, men jobber hos kundebedriften. I studiet kunne forskerne konstantere at det eksisterte en opplevelse som ”fremmed” hos de innleide som arbeidet hos kundebedriften.

Olofsdotter og Augustsson (2008) har i en studie om innleide konsulenter funnet ut at når det gjelder relasjoner i personalgruppen har noen innleide kontakt med andre innleide, mens andre innleide ikke hadde noen kontakt verken under oppdraget eller på fritiden. De innleide arbeiderne som inngikk i studiet uttrykket et ønske om mer sosialkontakt men da de ofte rørte seg mellom oppdrag ble dette vanskelig. Det foregår også et aktivt søkende etter sosialkontakt med de ordinære ansatte. De innleide kunne oppleve at de ikke ble satt pris på eller om de ble akseptert av det ordinære personalet. Om de ikke ble akseptert måtte den innleide innrømme dette for seg selv, å bli behandlet som outsider. Forfatterne anser at rollen som innleid innebærer et konstant behov for sosial surfing mellom engasjement, likegyldighet og utenforskap. Opplevelsen som outsider minsker om den innleide opplever at den sosiale kontakten de til ordinære ansatte er tilfredsstillende eller opplever en nærhet og engasjement til kundebedriften (Olofsdotter & Augustsson, 2008:19,22–23).

Studiet kunne vise til maktforskjeller mellom konsulter og ordinært personal, der det skjer en stigmatisering av innleide som mindre kompetente og uteslutter de fra å ta del i avgjørelser om hvordan arbeidet skal gjennomføres og utvikles. Forfatterne anser at det er en fordel for de innleide å utvikle en evne til sosial surfing mellom å oppleve seg som en fremmed eller i andre situasjoner som en outsider i de sosiale relasjonene med kundebedriftens ordinære personal. Mannovringen mellom maktforskjeller, utestegning og den stigmatiseringen som de innleide møtes av i sosiale interaksjonen og av arbeidsvilkår kan forenkles ved evnen til sosial surfing. Forfatterne mener at det finnes en begrensning i dere studie ved at de kun viser til innleides opplevelser og ikke de ordinære ansatte. Det er også en begrensning at de innleide arbeiderne ikke jobbet i samme bedrift eller kjente hverandre. De foreslår at framtidig forskning skal inneholde et tydelig inter organisatoriskperspektiv og et fokus på interaksjonen mellom innleid og ordinært personal. Det anses at den kunnskapen kan være verdifull for aktører som vil benytte seg av innleid personal og vil forbedre arbeidsmiljøet og arbeidsvilkårene for ansatte som berøres av innleiing (Olofsdotter & Augustsson, 2008:23–24).

Olofsdotter (2005) viser til forskning som beskriver at den personalansvarlige ved et bemanningsfirma spiller en viktig rolle for personalet som er innleid. Den personalansvarlige skal stå for en kontinuitet, gi sosial støtte samt å gi en følelse av trygghet er viktig for at den ansatte skal trives som utleid. Forfatteren viser også til annen forskning der innleid personal sjelden får delta på administrative og sosiale aktiviteter i kundebedriften. Sjefene i kundebedriften er ikke like engasjert i de innleides arbeidssituasjon og kompetanseutvikling, og at de sjelden utvikler en sosial relasjon. Den tilfeldige arbeidskraften kan også påvirke de sosiale relasjonene på arbeidsplassen ved at de innleide uteslutes fra sosiale relasjoner med andre ansatte (Olofsdotter, 2005:172–173).

2.5 Sammenfatning av teoretiske utgangspunkter og tidligere forskning

Den brede gjennomgangen av tidligere forskning og teoretiske utgangspunkter med ulike perspektiv på interaksjon og arbeidslivsforhold kan være relevant for å skape en forståelse av ordinære ansette og innleides totale arbeidslivssituasjon. Kapittelet kan sammenfattes: i trygghetsaspektene kan ansettelsestrygghet ses på som den ansattes mulighet til å forbli i samme ansettelse. Sysselsettingstrygghet vil si individets mulighet til en ansettelse på arbeidsmarkedet. Inntektstrygghet er personens mulighet til en inntekt i overgangen mellom to jobber, mens kombinasjonstrygghet kan relateres til arbeidstagerens mulighet til å kombinere arbeidet med eksempelvis utdannelse eller foreldrepermisjon (Ibsen, 2011). Omgivelsesrelaterte faktorer som kan påvirke opplevelsen av ansettelsesutrygghet er: kommunikasjon, sosial støtte, lederskap og fagforeninger. Alder og forsørgningssituasjon er individfaktorer som kan påvirke opplevelsen av ansettelsesutrygghet (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003). Opplevelsen av trygghet kan ses på som et viktig aspekt når det gjelder sammenligning av ordinære ansatte og innleid personal (De Cuyper & De Witte, 2006). Det neste perspektivet; ansettelsesbarhet kan forstås som individets opplevelser av sine egne ressurser og muligheter til å få en lignende ansettelse av arbeidsløshet. Forskning viser at det finnes forskjeller for ordinære ansatte og innleide gjeldende kompetanseutvikling, og at dette igjen kan påvirke den opplevde ansettelsesbarheten (Kantelius, 2010). Ansettelsesbarhet kan ses på som et alternativ til ansettelsestrygghet (Forrier & Sels, 2003), personer som opplever en ansettelsesbarhet opplever også ha større kontroll over sitt eget arbeidsliv (Berntson, 2008). Engasjement kan defineres som individets følelsesmessige tilknytning, samt følelse av forpliktelse og lojalitet til organisasjonen (Galunic & Anderson, 2000). Det er forskning viser til at faste arbeidstagere er mer forpliktet til organisasjonen enn midlertidige ansatte (Felfe, m

fl, 2008). Annen forskning viser det motsatte, at det ikke finnes store forskjeller i engasjementet til ordinære og innleid personal (Galunic & Anderson, 2000, Felfe, m fl, 2008). Innleide kan ha et organisatorisk engasjement rettet til kundebedriften og/eller til bemanningsfirmaet (Håkansson & Isidorsson, 2012). Forskning viser at innleid personal som arbeider hos en kundebedrift over en lengre periode kan oppleve et engasjement til og hos kundebedriften (Olofsdotter & Augustsson, 2008). Solidaritet kan forstås som den moralske forpliktelsen mellom mennesker, som forener enkeltindivider i en felleskap eller gruppe. Det er forskning som viser at det kan oppstå en arbeidssolidaritet på en arbeidsplass (Lysgaard, 1985, Juul, 2002). Solidaritet rettes alltid mot ”en av oss” og ”oss”, det leder til at ”vi” uteslutter noen som da tilhører ”de andre” (Liedman, 2000). Det er forskning som viser til forholdet mellom ordinære og innleid personal der blant annet at innleide kan oppleve seg som ”outsidere” i kundebedriften. Det vises også til at ordinære ansatte kan ha et tolkningsforetrede gjeldende arbeidsoppgavene, og det kan lede til maktforskjeller mellom de to gruppene av personal (Olofsdotter & Augustsson, 2008). Som tidligere beskrevet er den brede gjennomgangen av ulike perspektiv på interaksjon og arbeidslivsforhold relevant for å skape en forståelse av ordinære ansette og innleides totale arbeidslivssituasjon i denne arbeidsgruppen; det delte arbeidsgiveransvaret og arbeidsledningsansvaret. De enkelte perspektivene kan være interessante å studere hver for seg, men som tidligere forskning viser kan opplevelsene av et perspektiv få konsekvenser for opplevelsen av et annet perspektiv. Jeg ønsker derfor med denne matrisen å illustrere de ulike koblingene som kan gjøres i dimensjonene av trygghet og perspektivene: ansettelsesbarhet, engasjement og solidaritet.

Figur 3- *Matrise over kombinasjonen mellom dimensjoner av trygghet og arbeidslivsperspektiv*

Trygghet	Ansettelses-trygghet	Sysselsetnings-trygghet	Inntekts-trygghet	Kombinasjons-trygghet
Ansettelsesbarhet				
Engasjement				
Solidaritet				

2.6 Presisert syfte og frågeställningar

Formålet med studiet er med et bredt perspektiv studere hvordan arbeidslivssituasjon og interaksjon oppleves av ordinære ansatte og innleid personal som arbeider på en arbeidsplass som bruker innleid arbeidskraft. Ut fra de teoretiske utgangspunktene og den tidligere forskning stiller jeg disse seks forskningsspørsmålene:

1. Hvordan opplever ordinære og innleid personal formene for trygghet?
2. Hvordan opplever ordinære og innleid personal sin ansettelsesbarhet?
3. Hvordan opplever ordinære og innleid personal engasjement?
4. Hvordan opplever ordinære og innleid personal solidaritet?

5. Hvilke eventuelle forskjeller og likheter finnes i de ulike perspektivene mellom de to gruppene, og hva er det som kan forklare de eventuelle likhetene og ulikhetene?
6. Hvordan opplevelsen av de fire dimensjonene av trygghet kan påvirke opplevelsen av ansettelsesbarhet, engasjement og solidaritet?

3. Metode

I dette kapitlet vil jeg beskrive framgangsmåten og gjennomføringen av studiet, bearbeidning samt analysen av det innsamlede materialet. Metodekapitlet avsluttes med en diskusjon om metodene der jeg vil argumentere for gjennomføringen av studiet. Hensikten med dette kapitlet er at leseren skal kunne bedømme studiets validitet og reliabilitet.

3.1 Valg av metode og forforståelse

Formålet med studiet var med et bredt perspektiv studere hvordan arbeidslivssituasjon og interaksjon oppleves av ulike typer av personal som arbeider på en arbeidsplass som bruker innleid arbeidskraft, dette ut fra perspektivene trygghet, ansettelsesbarhet, engasjement og solidaritet. Jeg valgte å gjøre en kvalitativ ansats. Uttrykket ”kvalitativ undersøkelse” er i følge Hartman (2004:272) en betegnelse for undersøkelser av ulik karakter. Det som skiller en kvalitativ undersøkelse fra en kvantitativ er framgangsmåten med å samle inn og analysere data. Jeg valgte å gjennomføre studiet ut fra en analytisk induksjon. Det innebærer en arbeidsmetode der forskeren først formulerer forskningsspørsmål som undersøkelsen skal besvare, spørsmålene er ofte formulert ut fra valgte teorier. Det neste steget i prosessen er gjennomføringen av undersøkelsen med hjelp av kvalitative metoder, for deretter analyse det innsamlede materialet ut fra de valgte teoretiske utgangspunktene som har ligget til grunn for studien (Hartman, 2004:277–278). Datainnsamlingen ble gjort med hjelp av kvalitative intervjuer. Kvalitative intervjuer kan med fordel brukes som formål med å skape en direkte kontakt mellom intervjuperson og forsker, og samtalen som oppstår mellom dem. Samtalen kan anses å være det viktigste redskapet er forskeren, dette da forskeren skal forsøke å få fram og følge opp informasjonen som intervjupersonen kommer med (Widerberg, 2002:16).

Jeg har en relativ liten forforståelse av det undersøkte fenomenet. Jeg har ikke selv arbeidet som innleid personal eller arbeidet i en bedrift som bruker innleid arbeidskraft. Min forforståelse av emnet har jeg da fått fra den tidligere forskning samt teorier som jeg har tatt del i for utarbeidelse av studiet.

3.2 Framgangsmåte

Studiet ble gjennomført under våren 2012 på en arbeidsplass i tilvirkningsindustrien i Sverige, der det arbeidet personal som var ansatt av den aktuelle bedriften, samt innleid personal som var ansatt i et bemanningsfirma. Det ble gjennomført ti kvalitative intervjuer. Jeg har alltid lagt vekt på under studiets gang å holde en sterk konfidensialitet. Respondentene ble i forkant av intervjuet informert om formålet med studiet, og deres anonymitet. Intervjuene ble gjennomført hver og en. Jeg anser det var hensiktsmessig for at respondentene ikke skulle påvirkes av hverandres svar, da jeg er interessert i respondentens egne opplevelser av de fire perspektivene.

3.3 Utvalg

Jeg ønsket å intervju respondentene som arbeidet på samme arbeidsplass og samme avdelingen, der det arbeidet flere innleide arbeidstakere. Etter kontakt med HR-ansvarlig i bedriften, ble jeg satt i kontakt med produksjonslederen i bedriften. Deretter fikk jeg en kontaktperson som er avdelingsleder for den aktuelle avdelingen. I gjennomføringen av utvalget har brukt et ”snøballutvalg”, noe som innebærer at en person henviser til en annen person. Utvalget vokser som en snøball når det de som henviser til å delta i studiet, henviser igjen til andre personer som anses være passende til å inngå i utvalget av respondenter. Det anses å være en effektiv utvalgsteknikk for å skape et passe stort utvalg til småsaklige

forskningsprosjekt (Denscombe, 2009:38). Jeg vil med min studie undersøke opplevelser av interaksjon og arbeidslivssituasjon mellom og i de to gruppene av ordinære og innleide på en arbeidsplass. Det var et bevisst valg fra min side at respondentene ikke behøvde ha en spesiell posisjon i bedriften som produksjonsleder eller fagombudsmann. Jeg ønsket et balansert forhold mellom de ordinære og innleide, da en innleid ikke kan være eksempelvis produksjonsleder eller fagombudsmann, ville jeg intervjuer flest respondenter uten sentrale roller i bedriften, for å oppnå en balanse mellom de ordinære og de innleide. De sentrale rollene kan påvirke opplevelsene av temaene som jeg er interessert i å undersøke. Jeg ønsket respondenter med ulike ansettelsestid i bedriften og i bemanningsfirmaet. Det ble gjennomført seks intervjuer av ordinære ansatte, og fire intervjuer av innleid personal samt samtaler med avdelingsleder. En nærmere beskrivelse av respondentene gjøres i neste kapittel.

3.4 Material

Ut fra formålet med studiet anså jeg at det var viktig å få en innsikt i respondentenes erfaringer, oppfatninger, opplevelser, meninger og tanker. Av den grunn er kvalitative intervjuer et godt hjelpemiddel for å oppnå den informasjon, og gjennom samtaler kunne få ta del av respondentens resonnement. Under intervjuene ble det gjennomført seminstrukturerte intervjuer. Et strukturert intervju innebærer at forskeren har en sterk kontroll over de spørsmål som stilles til intervjupersonen. Seminstrukturerte intervjuer vil si at forskeren er mer fleksibel i sine spørsmål og rekkefølgen på dem. Intervjupersonen får snakke fritt om emnet som intervjuet handler om. Forskeren bruker en ferdig liste med spørsmål under intervjuet (Denscombe, 2009:233–235). Seminstrukturerte intervjuer var en fordel for en få kunne ta del av respondentenes resonnement rundt de undersøkte perspektivene, og få dypere resonnement. Det er viktig med kunnskap om emnet for intervjuet slik at intervjueren kan følge opp med spørsmål til intervjupersonens svar (Kvale & Brinkmann, 2009:98, 103). Dette bidro til at jeg med oppfølgingsspørsmål fikk ta en yterligere og dypere del av respondentenes resonnement. Intervjupersonen kan ses på som det viktigste forskningsverktøyet i en undersøkelse basert på intervjuer. Det er også en fordel om intervjueren kan hjelpe intervjupersonen med å utvikle sine beretninger. Intervjupersonene må til en hver tid ta beslutninger oppfølgingsspørsmål og hvilke svar som skal tolkes eller ikke (Kvale & Brinkmann, 2009:182). Dette var noe jeg var bevisst på under intervjuene for å få en bred forståelse av respondentenes opplevelser.

I forkant av intervjuene lagde jeg en intervjuguide, og spørsmålene utviklet ut fra formålet med studie, samt mine forskningsspørsmål. Mine spørsmål i intervjuguiden baseres også på den teoretiske referanserammen, dette for at spørsmålene skulle ha en teoretisk anknypning. Intervjuguiden ble tilpasset respondenten, altså om personen var ordinær eller innleid. Da jeg som intervjuperson er norsk, passet jeg på at spørsmålene i intervjuguiden ikke skulle misforstås. Jeg var også nøye med å informere respondentene i forkant at intervjuene at de bare måtte si i fra om det ikke forstod spørsmålene. Intervjuguiden bestod av fem temaer; bakgrunn, trygghet, ansettelsesbarhet, engasjement og solidaritet. Temaene ble satt i den rekkefølgen da jeg anser at det ledet til naturlig resonnement. Fokuset på spørsmålene i intervjuguiden ble formulert for å oppnå et resonnement rundt perspektivene. Det ble aktivt stilt oppfølgingsspørsmål og å utvikle resonnementet om det var behov for det.

3.5 Intervjuprosedyre

I forkant av hvert intervju ble respondenten informert om hvor lang tid intervjuet ville vare. Jeg presenterte meg, samt formålet med studiet. Respondenten ble også fortalt at det ikke ville være mulig å utlese hvor undersøkelsen hadde funnet sted, og respondenten ville være anonym. Denscombe (2009) anser at under et intervju er etiske spørsmål viktige, og det er

viktig at forskeren informerer respondenten at informasjonen behandles konfidensielt (Denscombe, 2009:255). Intervjuet ble spilt inn for å sikre at all nødvendig informasjon ble med videre til arbeid med det innsamlede materialet. Dette var også noe som ble godkjent av respondentene. Jeg opplever at båndspilling ikke påvirket respondentenes resonnement, jeg opplevde at respondentene ikke ble hemmet av det. Alle intervjuer fant sted på den aktuelle bedriften, og kontaktpersonen ved bedriften valgte intervjulokale.

Det ble gjennomført to prøveintervjuer, der jeg etter disse intervjuene kunne gjøre en vurdering om jeg hadde de nødvendige spørsmålene i min intervjuguide for å dekke inn formålet med studiet. I de to prøveintervjuene hadde en annen oppbygning av intervjuguiden, solidaritet var det andre temaet, etterfulgt av engasjement, ansettelsesbarhet og trygghet. Jeg valgte denne oppbyggingen da jeg ønsket at tankene om solidaritet skulle prege tankene om de øvrige perspektivene, og jeg tenkte at ved at solidaritet var et tidlig tema kunne hjelpe respondenten på vei. Dette var ikke nødvendig, respondentene var alle bevisst på den opplevde solidariteten. Jeg endret derfor oppbyggingen, der trygghet var det andre temaet, etterfulgt av ansettelsesbarhet, engasjement og solidaritet. Jeg anså at denne oppbyggingen ledet til en naturlig overgang i resonnementene til respondentene mellom de ulike perspektivene.

Alle intervjuer ble avsluttet ved at jeg takket for at respondenten hadde deltatt, og de fikk mulighet til å utvikle noe svar om de ønsket det, eller tillegge noe som de anså kunne være interessant.

3.6 Analysemetode

Samtlige lydfiler fra intervjuene ble transkribert, det vil si at jeg gjorde en utskrift på hva som ble sagt under intervjuene. Det er verdifullt å gjøre en utskrift av det innspilte materialet, dermed kommer forskeren i nærkontakt med den informasjon som er samlet inn (Denscombe, 2009:260). En kan snakke om reliabilitet når det gjelder utskrift av intervjuer. Der dårlig innspillingskvalitet kan være en årsak til at den som skriver ut intervjuet kan misstolke intervjupersonen (Kvale & Brinkmann, 2009:2000). Innspillingskvaliteten var god, og utskriftene av intervjuene var tilnærmet likt som intervjuene. Å skrive ut intervjuene kan ses på som en innledning til den analytiske prosessen, der utskriften strukturerer intervjusamtalen til en form som skaper grunnlag for en nærmere analyse (Kvale & Brinkmann, 2009:196). Da utskriften av alle intervjuer var gjort, begynte jeg å sammenstille det som hadde kommet fram under intervjuene. Jeg delte den innsamlede empirien inn i de fire perspektivene som relateres til formålet med undersøkelsen, og med hjelp av det utskrevde materialet kunne jeg sette informasjonen sammen med det tilhørende perspektivet. Widerberg (2002:144–145) beskriver hvordan en kan velge ut analysetemaer. Ut fra et empirisk forholdningssett henter forskeren ut tema fra det empiriske materialet, og materialet deles opp ut fra de interesser og teoretiske perspektiv som forskeren har. En annen metode er et teorinært forholdningssett som innebærer at forskeren skaper temaer ut fra teorier og begrep som forskeren ønsker å belyse med hjelp av empirien. Widerberg (2002) anser at disse metodene kan brukes, og med fordel i kombinasjon. Dette ble gjort: de fire perspektivene som jeg delte empirien inn i var: opplevelsen av trygghet, opplevelsen av ansettelsesbarhet, opplevelsen av engasjement og det fjerde og siste perspektivet var opplevelsen av solidaritet. Jeg valgte å dele inn i disse perspektivene for å tydeliggjøre det som kom fram under intervjuene. I utskriften av intervjuene var jeg bevisst på at det også viktig å verne om konfidensialiteten. Dette kan gjøres for eksempel ved at allerede i dette stadiet at intervjupersonenes identitet holdes skjult (Kvale & Brinkmann, 2009:203).

Det er respondentens opplevelser og følelser som er interessante i dette studiet, for å vektlegge det plukket jeg ut sitater fra intervjuene. For å beholde en sterk anonymitet valgte jeg og ta bort ”følsomme” ord som kunne gjenkjenne respondenten. I framstillingen av det empiriske materialet kan sitat bidra og berike rapporten. Det er viktig at det ikke blir leserens oppgave å gjette seg til hvorfor en uttalelse presenteres. Dermed bør forskeren klart angi hvilke standpunkt sitatet belyser (Kvale og Brinkmann, 2009:300). Dette kan bidra til en større validitet av det innsamlede materialet. Det er viktig ved utskrift av intervjuer at intervjupersonens konfidensialitet er sikret, og at den utskrevne teksten er lojal mot dere muntlige utsagn. Konfidensialitet handler om at private data om deltagerne ikke avsløres i undersøkelsen, at det dermed ikke er mulig at informasjon kan identifiseres med personen (Kvale & Brinkmann, 2009:79,88). Dette var noe i denne prosessen var meget bevisst på.

En intervjuanalyse kan gjøres basert på teoretisk tolkning. Kvale og Brinkmann (2009) anser at en forsker kan lese gjennom sine intervjuer en rekke ganger, og reflektere teoretisk over spesifikke temaer som er av interesse og skrive ned tolkninger uten å følge kombinasjoner av teknikker eller en spesiell metode. Det anses at det nødvendigvis ikke trenger å være så viktig med spesifikke analyseverktøy om en har en teoretisk kunnskap om emnet og en stiller gjennomtenkte teoretiske spørsmål i undersøkelsen. Analyse av intervjuer som baseres på en teoretisk tolkning kan skape nye refleksjoner i nye kontekster over intervjutemaene og nye dimensjoner av kjente fenomen. En slik tolkning kan også lede til en ubalanse ved at leseren bare legger merke til de aspektene av fenomenet som kan ses med hjelp av de teoretiske linsene. Det kan være vanskelig å motvirke dette. Forfatterne kommer med forslaget om å tenke nøye gjennom sine egne antagelser ved forskningsemnet. Det kan også forsøkes å distansere seg fra sine egne forståelser. Det er viktig å være åpen og følsom for mange nyanser i det intervjupersonene forteller for og ikke dra noen raske sluttsatser. Det kan lede til at det hindre ved at en ikke ser nye aspekter og fenomen i det som undersøkes. Valideringen av de teoretiske tolkningene av intervjutekstene forekommer ikke ved at en følger en spesifikk metodologisk prosedyre, men på forskerens evne til å presentere premisene for de framlagte tolkningene og strekt kontrollere dem, samt forskerens evne til å argumentere for troverdigheten i de tolkningene som har blitt gjort. Det er viktig i denne formen for analyse at det finnes et rikt material om de aspekter av emnet som har en relevans for den teoretiske ansatsen (Kvale & Brinkmann, 2009:253–254, 256–257).

3.7 Etske aspekter

Det er viktig å ta hensyn til de etiske aspektene, og jeg har tatt hensyn til dette under studiets gang. Jeg har gjort som Denscombe (2009) skriver respektert deltagerens verdighet og rettigheter. Deltagerne skal heller ikke lide noen skade ved deres deltagelse i forskningsprosjektet. Det skal også arbeides på en måte som er ærlig og som respekterer deltagerens integritet (Denscombe, 2009:193). Dette ved at utvalget av respondenter bidro til en anonymitet, ved at jeg i først kontakt med bedriften ble henvist til ulike personer. Deltagelsen var naturligvis frivillig. Et viktig etisk aspekt er at jeg ga respondentene informasjon om at deres deltagelse i studiet skal behandles konfidensielt, og behandle informasjonen konfidensielt. Framstillingen av det empiriske materialet bidrar også til en anonymitet, ved at det ikke er mulig å utlese hvilke respondenter som har sagt hva. I utskriften av intervjuene var jeg bevisst på at det også viktig å verne om konfidensialiteten. Dette gjorde jeg allerede i dette stadiet at intervjupersonenes identitet holdes skjult.

3.8 Metodediskusjon

Formålet med studiet var med et bredt perspektiv studere hvordan arbeidslivssituasjon og interaksjon oppleves av ulike typer av ansatte som jobber på en arbeidsplass som bruker

innleid arbeidskraft, ut fra perspektivene trygghet, ansettelsesbarhet, engasjement og solidaritet. Valget av en kvalitativ ansats var riktig i dette formålet for å kunne ta del i respondentenes resonnement, opplevelser og følelser rundt de berørte perspektivene. Fordelene med å utføre en kvalitativ forskningsansats er blant annet at forskningsstilen er passende ved mindre forskningsprosjekt. En annen fordel med å gjennomføre kvalitative forskningsintervjuer er muligheten til å ta del av respondentenes fortellinger. Ved å beskrive menneskers opplevelser av hendelser, og beskrive deres følelser kan forskningen fange mange lesere (Denscombe, 2009:121). Intervjuguiden bidro til at informantene fikk mulighet til å dele med seg av sine opplevelser og erfaringer. Respondentens åpenhet og interessante opplevelser, gjorde at jeg ville bruke sitater som framkom i empirien under framleggingen av den innsamlede empirien i oppgaven. Dette da jeg vil gi leseren en innlevelse og en dypere forståelse av opplevelsene til respondentene.

Denscombe (2009:424) anser at en høy tilførlighet innebærer at et måleinstrument gir samme informasjon hver gang. I det foreliggende studiet har måleinstrumentet vært kvalitative intervjuer. Eventuelle variasjonen i empirien kan være årsaket av variasjoner i målobjektet (Denscombe, 2009:424). Reliabilitet kan relateres til forskningsresultatets tilførlighet og konsistens. Reliabiliteten behandles ofte i relasjon til spørsmålet om samme resultat kan reproduseres med en annen forsker eller ved andre tidspunkt (Kvale & Brinkmann, 2009:263). Validitet kan forstås som en metode som undersøker det den påstår skal undersøke. En kan si at kvalitativ forskning kan lede til valid vitenskapelig kunnskap (Kvale & Brinkmann, 2009:264). Da jeg skulle velge den teoretiske bakgrunnen utgikk jeg fra studiets formål og de gjeldende perspektivene. De teoretiske utgangspunktene skapte grunnlaget for utformingen av intervju spørsmål og til senere analyse av den innsamlede empirien. Jeg anser også at den teoretiske referanserammen samt den utviklede matrisen bidro til at jeg holdt meg innenfor studiets formål under undersøkelsens gang. Jeg anser at det var en fordel med to prøveintervjuer for å sikkerhetsstille at intervjuguiden kunne belyse formålet med studiet. Etter prøveintervjuene ble det nødvendig med korrigeringer, det ble gjort i intervjuguiden. Basert på dette anser jeg at dette styrker reliabiliteten og validiteten i studiet.

Ofte baseres kvalitativ forskning på studier av få aspekter, og det kan diskuteres om aspektene kan generaliseres til andre situasjoner. Denscombe (2009:382) beskriver overførbarhet der leseren gjør en bedømming om hvordan informasjonen kan overføres liknede situasjoner. I intervju forskning er det ofte for få intervju personer for at en skal kunne gjøres empiriske generaliseringer av resultatet. Den kunnskapen som har oppstått ved hjelp av et intervju kan overføres til andre relevante situasjoner (Kvale & Brinkmann, 2009:280–281). Antallet av studiets respondenter er for lite til å skape en generell kunnskap, og kan aldri generaliseres til hvor vanlig noe er, men materialet er overførbart. Denne kunnskapen kan overføres til linkede bedrifter som berøres av innleid arbeidskraft.

4. Framstilling av empiriskmaterial og analyse

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere det som kom fram under intervjuene. Kapitlet innledes med en beskrivelse av bedriften og respondentene. Det empiriske materialet presenteres i de fire perspektivene. Hvert perspektiv innledes med en beskrivelse av perspektivets betydning. Senere gjøres en beskrivende presentasjon av det tilhørende innsamlede materialet ut fra de ordinæres og de innleides opplevelser. Jeg vil med dette svare på mine fem første forskningsspørsmål om hvordan de ordinære og de innleide opplever trygghet, ansettelsesbarhet, engasjement og solidaritet. Deretter vil jeg beskrive eventuelle likheter og ulikheter mellom de to gruppene under hvert perspektiv. Jeg gjør også i tilhørende perspektiv analyser om hva som kan forklare de eventuelle likhetene og ulikhetene mellom de ordinære og de innleide.

4.1 Presentasjon av bedriften og respondentene

Det empiriske materialet er hentet fra ti intervjuer, der seks intervjuer er av ordinære ansatte og fire av innleid personal i bedriften. Informasjon ble også samlet inn med samtaler med avdelingsleder i kundebedriften. Fire av de seks ordinære ansatte har også vært innleide i bedriften tidligere. Disse respondentene arbeidet som innleide fra et og et halvt år til fire måneder før de ble ansatt i bedriften. Noen respondenter hadde arbeidet i bedriften fra seks til to år da de ble oppsagt, og fikk en fast ansettelse i bemanningsfirmaet og arbeidet i kundebedriften. De ordinære respondentene har vært ansatte i bedriften fra tretten år til et år. De innleide respondentene har hatt en fast ansettelse i bemanningsfirmaet fra fem til et år. To av de innleide respondentene har kun arbeidet som innleid i den aktuelle kundebedriften, mens de to andre har arbeidet ved andre kundebedrifter i sin tid som ansatte i bemanningsfirmaet. Alle respondentene var menn i alderen 27 til 41 år. Åtte av ti respondenter var organisert i samme fagforbund, men i ulike fagforbundklubber da de har ulike arbeidsgivere, det var altså en ordinær samt en innleid som ikke var organisert i et fagforbund. Ni av ti respondenter jobber ved samme linje. En av de innleide respondentene jobbet i en bemanningspool i kundebedriften bestående av seks innleide personer fra bemanningsfirmaet. Åtte av ti respondenter hadde arbeidsoppgaver bestående av montering, mens to av respondentene var driftsledere ved linjen. Driftslederens arbeidsoppgaver innebærer å være avdelingslederens høyre hånd, passe på at det er nok personal på linjen om morgenen og at det er rett material i produksjonen. Avdelingslederen er montørens og teamlederens nærmeste leder. Bedriften har brukt innleid arbeidskraft siden 2003, og leid personal fra det aktuelle bemanningsfirmaet i den perioden. Arbeidet består i ulike nivåer der et antall personer på et nivå utfører ulike arbeidsoppgaver. Hvert nivå har en leddtid for hvor lang tid arbeidet skal utføres på nivået. Arbeidet per ledd kan bestå av en eller flere personer som utfører ulike balanser. Konsulentsjefen fra bemanningsfirmaet er i bedriften to timer hver dag. Annen hver torsdag er det informasjonsmøte med produksjonsstopp for alle på linjen. Da får de blant annet informasjon om hvordan det går for bedriften, kvaliteten på produktene som produseres og hvor mange produkter som har blitt solgt. Disse møtene gir alle montørene mulighet til å stille spørsmål til avdelingslederen om de har det. Arbeidet i linjen er standardisert noe som gjør at det er vanskelig å påvirke arbeidet.

4.2 Opplevelsen av trygghet

Dimensjonene av perspektivet trygghet kan forstås som ansettelsestrygghet som kan relateres til den ansettes mulighet til å forbli i samme ansettelse. Sysselsetningstrygghet kan ses på som individets mulighet til en ansettelse på arbeidsmarkedet. Innteksttrygghet kan relateres til en sikker inntekt i overgangen mellom to jobb. Kombinasjonstrygghet kan forstås som

arbeidstagerens mulighet til å kombinere arbeidet med eksempelvis utdannelse eller foreldrepermisjon (Ibsen, 2011). Jeg vil først beskrive faktorer som oppleves bidra til en trygghet, og deretter de faktorer som oppleves kan bidra til en utrygghet blant de fire dimensjonene av trygghet.

Opplevelser hos de ordinære

Det kom fram under intervjuene at det er flere faktorer som påvirker respondentenes opplevelse av trygghet. Noen respondenter kan oppleve en ansettelsesutrygghet, mens andre kan oppleve en ansettelsestrygghet. Faktorene som kan påvirke ansettelsesutryggheten er: konjunkturer, ansettelsestid, innleid personal, fagforbund, kommunikasjon og tidligere erfart arbeidsløshet. Opplevelsen av ansettelsesutrygghet kan som noen respondenter opplever være grunnet at bedriftens produksjon påvirkes av konjunktorene, og av den grunn opplever de som ansatte i organisasjonen at de aldri kan føle seg helt trygge. Andre respondenter opplever at ansettelsestiden påvirker opplevelsen av trygghet. De respondenter som har de kortes ansettelsestid i bedriften opplever en utrygghet ved at de må gå først om det blir behov for oppsigelser i bedriften. En respondent forteller:

”Nu ser jag på min anställning som trygg men det dröjer nog ett tag innan [kundföretaget] kommer att anställa igen och då kommer jag alltid att vara sist in. Om det blir en väldig lågkonjunktur och bemanningen försvinner så blir jag ju den första som får gå.”

Den andre faktoren som kan påvirke opplevelsen av ansettelsesutrygghet er bedriftens bruk av innleid personal i produksjonen. En respondent forteller at arbeidet føles mer utrygt med innleid personal, da bedriftens behov for fleksibilitet indikerer at markedet er usikkert, og da kanskje ansettelsen. Respondenten forteller:

”Tryggheten försvinner ju lite för oss fastanställda. Snart så byts vi ut av en [bemanningföretaget]. Risken finns ju där men det är inget vi pratar om.”

Den tredje faktoren som respondenten opplever påvirker deres følelse av ansettelsesutrygghet er fagforbundet, da de oppleves som anonyme på arbeidsplassen. Det anses at den lokale fagklubben har lite kontakt med arbeiderne ute i produksjonene, og informasjon fra dem gis kun i form av skriftelige beskjeder, dermed oppleves ikke at fagforbundet bidrar til å skape en trygghet for deres ansettelser. En respondent anser at det alltid er arbeidsgiver som avgjør ved oppsigelser, og av den grunn at fagforbund ikke kan oppleves som en trygghet. Andre respondenter synes at fagforbundet ikke håndterte hendelsen ved forrige oppsigelsene bra, og dermed har en mindre tillit til fagforbundet. De synes det var galt av fagforbundet å godta at bemanningsfirmaet tok inn folk samme dag som andre fikk forlate og gå fra bedriften.

Tidligere opplevelser av arbeidsledighet er også en faktor som kan påvirke opplevelsen av ansettelsestrygghet. En respondent forteller at han har blitt oppsagt av bedriften tidligere, og at det påvirker hans syn på ansettelsestryggheten. Han anser derfor at det er vanskelig å føle seg trygg i bedriften, da han har opplevd å være arbeidsløs.

Andre respondentene anser at det finnes faktorer som kan påvirke deres opplevelse av ansettelsestrygghet. De respondentene som har vært ansatt lenge i bedriften opplever det som en trygghet. Om det blir behov for oppsigelser så vet de at det er annet personal som ikke har jobbet like lenge som må gå før dem. Bedriftens bruk av innleid personal er også en faktor som kan bidra til en opplevelse av ansettelsestrygghet. Respondentene forteller at produksjonen er følsom for produksjonssvinginger, og den innleide arbeidskraften gjør

bedriften fleksibel. Ved eventuelle produksjonsnedganger minsker andelen innleid personal, og dermed påvirker ikke nødvendigvis produksjonsnedgangen de ordinæres ansettelse. Disse respondentene opplever en trygghet ved å ha innleid personal, og ser dem ikke som et "hot" mot deres ansettelse. Noen respondenter opplever at fagforbundet kan bidra til en ansettelsestrygghet for dem. Flere respondenter opplever en trygghet ved å være medlem av et fagforbund, da de anser at den lokale fagforbund klubben er sterk og at fagforbundet er viktig når det gjelder påvirkningen av ansettelsestryggheten. Det viser seg også at kommunikasjon er en viktig faktor som bidrar til opplevelsen av en ansettelsestrygghet. Noen respondenter opplever at tilgangen på informasjon som indikerer hvordan det går for bedriften oppleves som en trygghet. Informasjonen er tilgjengelig på skjermer i produksjonen, i datasystem og den gis på et møte annen hver uke. Tidligere erfaring av arbeidsløshet viser seg også ikke å påvirke opplevelsen av en ansettelsestrygghet. En respondent som har vært oppsagt av bedriften to ganger anser at hans opplevelse av sin ansettelsestrygghet ikke er blitt påvirket at han har vært arbeidsledig to ganger.

De respondenter som tidligere har vært innleid personal opplevde at de fikk en større trygghet da de ble fast ansatt i bedriften kontra den faste ansettelsen i bemanningsfirmaet.

"Som inhyrd var det mer osäkert, då visste jag inte om jag fick vara här imorgon. Jag hade en fast anställning i [bemanningsföretaget] så då var tryggheten där. Fick jag inte vara här var jag ju på en annan plats."

Respondentene definerer hva trygghet er for dem og noen respondenter opplever at ansettelsestrygghet innebærer å ha en fast ansettelse og en fast inntekt. En annen respondent opplever tryggheten i å ha en jobb og dermed er lønn, er viktigere enn tryggheten om en "fast" arbeidsplass. En annen respondent opplever trygghet om å ha et stabilt arbeid, tjene bra og kunne få kompetanseutvikling og aktiv deltagelse i arbeidet. En annen opplever at trygghet ligger i å gjøre en bra jobb. Noen respondenter opplever at det blir morsommere å gå til jobben om de føler seg trygge i sine ansettelse. En respondent anser at tryggheten skal ligge i om en gjør en bra jobb, og ikke om hvor lenge en har arbeidet i bedriften. En respondent anser at det er de flinke innleide som blir værende i bedriften lengst.

Når det gjelder faktorene som påvirkes respondentens opplevelser av sysselsetningstrygghet viser det seg at flere respondenter opplever at det føles som en sterk trygghet at kunnskaper og ferdigheter fra denne arbeidsplassen kan bidra en styrket opplevelse av sysselsetningstryggheten. Andre respondenter har ikke reflekter over at deres kompetanse kan være en trygghet.

"Som rutinerad industriarbetare ser jag kompetensen som en fördel, men jag har inte tänkt på det som en trygghet faktiskt."

En annen faktor som påvirker opplevelsen av sysselsetningstryggheten er og utføre et godt arbeid. Noen respondenter forteller det er viktig å gjøre en god jobb, om de må slutte så har de da gode referanser. Dermed kan en si at gode arbeidsprestasjoner blir en sysselsetningstrygghet. Kompetansen anses blant respondentene også å være en viktig faktor til opplevelsen av sysselsetningstryggheten, av den grunn er det flere respondenter som ønsker å få så mye kompetanseutvikling som mulig. De respondenter med ytterligere ansvarsoppgaver opplever at det kan ses på som en trygghet, ved at de av grunn kan være attraktive på arbeidsmarkedet. En respondent fortalte at han fikk mulighet

kompetanseutvikling i fagforbundets regi da han var arbeidsløs, noe som han opplevde påvirket sysselsetningstryggheten positivt.

Når det gjelder kombinasjonstryggheten opplever respondentene at deres arbeidstider gjør det mulig å kombinere med barn. En respondent forteller at det finnes muligheter til å ta kurs som eksempelvis arbeidsleder.

Opplevelser hos innleide

De organisatoriske forutsetningene for de innleide ser annerledes ut ved at de har en arbeidsgiver, men utfører arbeidet på en annen arbeidsplass. Det resulterer i at de innleide opplever at de tilhører to organisasjoner, og dermed blir ansettelsestryggheten rettet mot bemanningsfirmaet, og det oppstår en annen form i opplevelsen av trygghet rettet mot kundebedriften. Denne formen for trygghet har jeg valgt å kalle arbeidstrygghet. Når det gjelder ansettelsestryggheten mot bemanningsfirmaet opplever alle respondentene en trygghet. En respondent forteller at en av fordelene er:

”Det är en fördel att vara anställd i [bemanningsföretaget]: kan man inte vara här finns det andra uppdrag. Är man anställd i [kundföretaget] blir man ju arbetslös om produktionen går ner för mycket.”

Flere respondenter anser at medlemskap i et fagforbund kan bidra til å forsterke deres opplevelse av ansettelsestrygghet, og det er grunnen til at de er organisert i et fagforbund. En respondent forteller at han synes det er synd at de innleide ikke har kontakt med den lokale fagforbundsklubben som de ordinære har. Han anser at han får mindre igjen for medlemspengene ved at de ikke har en direkte kontakt med en ombudsmann, og anser dermed at de får lite tilbake for sitt medlemskap i fagorganisasjonen. En respondent forteller:

”De vill gärna att vi ska bli medlemmar i facket men det är ingen som kommer till mig och frågar hur det går.”

Samtlige av de innleide respondentene anser at bemanningsbransjens fleksibilitet skaper en utrygghet for dem, da de mener at det er viktig å ha en ”fast” arbeidsplass. Er det ikke behov for deres arbeidskraft i et kundefirma, er det andre kundefirmaer som de kan arbeide i. Usikkerheten om og kanskje måtte bytte arbeidsplass flere ganger i uken anses som en bakdel ved en ansettelse i et bemanningsfirma. Av den grunn opplever respondentene at tryggheten om å få være i kundebedriften er en sentral del når det gjelder deres opplevelse av trygghet. Samtlige respondenter opplever en usikkerhet om de får bli værende i kundebedriften videre, denne usikkerheten kan karakteriseres hos alle respondenter, selv de respondenter som bare har vært utleid til den aktuelle kundebedriften og ikke til andre kundebedrifter. Respondentene forteller blant annet at det de synes det kan være vanskelig å skape nye sosiale relasjoner og bli kjent med nye organisasjoner. Andre respondenter anser at det ikke passer dem å arbeide på ulike arbeidsplasser, og forteller at de da ville søkt en annen jobb om det deres arbeidshverdag skulle innebære og være på ulike arbeidsplasser. En respondent forteller om sine opplevelser:

”Skulle de inte behöva mig här så är det bara att skicka ut mig. Det tycker jag är det tråkigaste med att jobba inom bemanning. Jag har varit här i flera veckor men imorgon måste jag stanna hemma. Det fick jag veta idag. [Bemanningsföretaget] erbjöd mig ett jobb på ett annat ställe men jag tackade nej. Det var okej men vet inte om man kan göra det varje gång.”

Det känns lite tråkigt. Man är ju inom bemanning så det måste man ju räkna med. Det tar ju lite tid att lära sig nya arbetsuppgifter och så måste man flytta igen, det är tråkigt.”

En annen respondent forteller:

”Det är ju branschen, den kan inte jag påverka. Jag kan ju få gå på dagen, på timman. Det är där det svåra ligger, att aldrig få veta vart jag ska vara, hur länge jag får vara där och vilken lön jag får.”

En annen respondent forteller at han ikke tror at ansettelsen i bemanningsfirmaet kan lede til en fast ansettelse i kundebedriften, da det er en usikker periode med tanke på ordreinnganger. Andre ser at det kan være en mulighet i framtiden, om bedriften er fornøyd med deres arbeid.

Når det gjelder opplevelsen av sysselsetningstrygghet er det flere respondenter som mener at deres kunnskaper og ferdigheter de har fått i bedriften og i bemanningsfirmaet kan være en fordel på det øvrige arbeidsmarkedet, og dermed kan påvirke sysselsetningstryggheten positivt. Respondentene opplever også at den varierte arbeidserfaringen er positiv. En annen respondent forteller at han mener at ved at han har arbeidet i kundebedriften gjør han interessant på arbeidsmarkedet. Han forteller at det kan ses på som et høyt betyg at en har klart å holde det høye tempoet som er i kundebedriften. De innleide respondentene opplever som de ordinære respondentene at det er viktig å gjøre en god jobb for å få gode referanser om det skal bli nødvendig å søke ny jobb.

I opplevelsen av trygghet for de innleide blir også lønnen en sentral del. Samtlige respondenter opplever at tryggheten om lønnen er viktig. At det eksisterer en usikkerhet om hvor de skal arbeide, leder også til en uforutsigbar månedslønn. Arbeid i ulike kundebedrifter gir ulik lønn, og lønnen kan dermed variere fra måned til måned det oppleves som en stor usikkerhet blant respondentene, og inntektstryggheten relatert til ansettelsen blir sentral.

I opplevelsen av kombinasjonstrygghet er det noen respondenter mener at det kan være vanskelig å kombinere arbeidet med deres familiesituasjon med små barn og ikke å vite hvor en skal jobbe til en hver tid. En respondent forteller at det er finnes muligheter for studieopphold om de ønsker det.

Ulikheter og likheter blant de ordinære og de innleide i opplevelsene av de fire dimensjonene av trygghet

De ordinære og de innleids ulike ansettelsesforhold leder til at de også opplever ulike former for trygghet. En tydelig ulikhet blant de ordinære og de innleide er opplevelsen av sin ansettelsestrygghet. Ansettelsestryggheten til de ordinære er rettet mot deres arbeidsgiver, altså bedriften, de innleide opplever en ansettelsestrygghet rettet mot arbeidsgiveren, bemanningsfirmaet og en arbeidstrygghet rettet mot kundebedriften. Noen føler en ansettelsestrygghet, mens andre forteller at de aldri kan føle seg helt trygge i sin ansettelse dette er noe som kan ses hos både de ordinære og de innleide. Den opplevde utryggheten kan forstås som at de arbeider i en bedrift der produksjonen kan være følsom for konjunkturer. De ansatte får informasjon om ordreinnganger: reduseres ordreinngangene, kan det være behov av mindre personal. Av den grunn føler de ordinære det som en trygghet at de innleide er en del av produksjonen. De innleide føler da en arbeidsutrygghet om og ikke få være på den aktuelle kundebedriften som er et sted de ønsker å være. Samtlige av de innleide ønsker en fast ansettelse i kundebedriften og bedriftens bruk av innleid arbeidskraft kan indikere et

behov for fleksibel arbeidskraft, det kan være en grunner til at de innleide føler en utrygghet om å være i kundebedriften. En annen dimensjon av trygghet for de innleide er inntektstryggheten i en fast månedslønn. Som innleid som arbeider i ulike kundebedrifter kan det lede til at månedslønnen varierer fra hvilken kundebedrift som den innleide arbeider i. Av den grunn blir tryggheten om en fast månedslønn sentral. Dette er noe som ikke kan ses hos de ordinære, deres ansettelse innebærer en fast månedslønn og dermed opplever ikke de en inntektsutrygghet. Når det gjelder opplevelsen av fagforbundets påvirkning på ansettelsestryggheten er den lik blant de ordinære og de innleide. Noen ordinære og innleide opplever at fagforbundet bidrar til en ansettelsestrygghet, mens andre ordinære som innleide opplever ikke at fagforbundet påvirker deres ansettelsestrygghet. De ordinære og de innleide er organisert i samme fagforbund. En skulle tro at opplevelsen av at fagforbundet ikke påvirker ansettelsestryggheten som mer dominerende for de innleide, da de ikke er en del av den lokale fagforeningsklubben, og dermed ikke har fagforeningen tilgjengelig på arbeidsplassen. Opplevelsen av fagforbundets påvirkning av ansettelsestryggheten er like både hos de ordinære og de innleide, en grunn til dette kan være at noen ordinære opplever den lokale fagforeningsklubben som anonym på arbeidsplassen, og dermed har de like opplevelser som noen av de innleide. En annen ulik opplevelse er at de innleide som ansatte i et bemanningsfirma har muligheter til å arbeide i andre kundebedrifter om det ikke er nødvendig at de innleide er i den aktuelle kundebedriften, det føles som en ansettelsestrygghet. Disse mulighetene finnes ikke for de ordinære, de ble arbeidsløse om det ikke er nødvendig for dem å arbeide i bedriften.

I opplevelsen av sysselsetningstrygghet opplever både de ordinære og de innleide at deres kunnskaper og ferdigheter bidrar til en sysselsetningstrygghet. En av grunnene til at de ordinære og de innleide har like opplevelser kan være at de utfører de samme arbeidsoppgavene og dermed har forholdsvis like kunnskaper og ferdigheter. En av ulikhetene i opplevelsene blant noen av de innleide, er at de har muligheter til variert arbeidserfaring ved at de kan arbeide i ulike kundebedrifter. Den varierte arbeidserfaringen kan bidra til en opplevelse av en økt sysselsetningstrygghet. De ordinære har mulighet til å ha arbeidsoppgaver med større ansvar som de føler at de kan bidra til en sysselsetningstrygghet. Dette er noe som de innleide ikke føler, grunnen til det kan være at de har ikke mulighet til å ha arbeidsoppgaver med større ansvarsoppgaver, da dette kun er de ordinære som er ansatt av bedriften. Det kan være en forklaring til hvorfor de ordinære opplever det som en del av sysselsetningstryggheten og de innleide ikke. En skulle tro at de innleide skulle oppleve en større grad av sysselsetningstrygghet enn de ordinære ved at de innleide har gjennom sin ansettelse i bemanningsfirmaet har mulighet til å arbeide i ulike bedrifter, og dermed få en bredere arbeidserfaring. I dette tilfellet opplever de ordinære og noen av de innleide en lik grad av sysselsetningstrygghet. En grunn til dette kan være at disse innleide har vært innleid i kundebedriften over en lengre periode, men også kun vært innleid i den samme bedriften. Dermed har de ordinære og noen de innleide like forutsetninger når det gjelder variasjon av arbeidserfaring, og dermed kan også opplevelsen bli lik.

Näswall, Hellgren og Sverke (2003) definerer ansettelsesutryggheten som forskjellen mellom tryggheten som individet ønsker og den tryggheten som individet faktisk opplever å ha. Basert på dette kan det bidra til en forklaring og forståelse til hvorfor noen av respondentene i studiet føler en utrygghet i sin ansettelse, gjør det fordi det eksisterer en forskjell mellom den tryggheten respondenten ønsker å ha og hva den faktisk føler. Respondentene forteller at det er flere faktorer som påvirker deres opplevelse av deres ansettelsestrygghet. Kommunikasjon er av sentral faktor. Denne opplevelsen kan forklares med hva som Näswall, Hellgren og Sverke (2003) anser at det finnes flere faktorer som kan relateres til opplevelsen av

ansettelsesutrygghet. Kommunikasjonen kan ses på som en viktig faktor. Det er viktig at korrekt og relevant informasjon kommuniseres til de ansatte, slik at det ikke oppstår spekulasjoner og rykter. Tydelig kommunikasjon kan bidra til å forklare hvorfor noen respondenter opplever en trygghet. Kommunikasjonen i form av informasjon kommer til uttrykk i bedriften som avdelingsmøter annen hver uke, datasystem og skjermer i produksjonen med oversikt over ordreinn ganger samt samtaler med avdelingsleder. Det kommer også fram i studiet at sosiale relasjoner kan påvirke opplevelsen av ansettelsesutryggheten. Det kan forklares med hva forskning som viser at opplevelsen av sosial støtte kan også bidra til følelsen av trygghet, der den sosiale støtten kan ses på som en håndteringsressurs. Sosiale nettverk skaper muligheter for å snakke om sin uro, bearbeide den og bidra til muligheter til eventuelt å søke ny jobb (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003). Majoriteten av respondentene innleide som ordinære opplever gode sosiale relasjoner i gruppen av ansatte. Det kan være problematisk at flere kollegaer opplever en ansettelsesutrygghet, og det kan gjøre det vanskelig å gi en sosial støtte (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003). Ved at det finnes to grupper med kollegaer, ordinære og innleide som opplever en ulik trygghet, kan det være en fordel når det handler om å gi en sosial støtte. Dette fordi det kan være mulig at ikke alle kolleganene i opplever en ansettelsesutrygghet ved at det finnes innleid personal, og dermed kan bidra til en sosial støtte til de som trenger det. Forskning viser også at fagforeningen kan bidra til en sosial støtte. Ansatte kan ønske å søke pålitelig informasjon fra en tredjepart. Ansettelsesutryggheten kan påvirkes av maktesløsheten til å motvirke i en negativ situasjon, maktesløsheten kan motvirkes av en sterk fagforening på arbeidsplassen (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003). Denne faktoren kan bidra til å forklare hvorfor noen respondenter opplever en ansettelsesutrygghet. Den kan også forklare hvorfor andre respondenter opplever at fagforbundet ikke bidrar til å påvirke deres ansettelsesutrygghet, ved at de opplever at fagforbundet er anonyme på arbeidsplassen, og at noen respondenter opplevde at fagforbundet ikke håndterte siste oppsigelse bra. Näswall, Hellgren og Sverke (2003) anser at det også finnes individfaktorer, eksempelvis alder som kan påvirke opplevelsen av trygghet. Dette kan ses i den foreliggende studie at de yngre ordinære respondenter som hadde arbeidet en kort tid i bedriften, opplevde en utrygghet med hensyn til dette. Personens forsørgningssituasjon er også en faktor som kan forklare opplevelsen av trygghet (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003), dette er noe som kan ses hos de innleide respondentene i forhold til usikkerheten om hvilken kundebedrift de skulle arbeide i, og dermed en variasjon i lønnen, og kan bidra til en forklaring.

4.3 Opplevelsen av ansettelsesbarhet

Den opplevde ansettelsesbarheten kan forstås som hvordan individet opplever sine egne ressurser og sine muligheter til å få en liknende ansettelse ved eventuell arbeidsløshet. Ressursene kan handle om formell utdanning, kunnskap om arbeidsmarkedet samt om personen har utviklingsmuligheter som har økt den opplevde ansettelsesbarheten for personen (Kantelius, 2010).

Opplevelser hos de ordinære

Driftslederne beskriver at det ikke har en overflødig bemanning i produksjonen, noe som kan gjøre det vanskelig å ta noen ut av produksjonen for å lære dem en ny balanse. De er klar over at det er flere som ønsker å lære seg nye balanser, men at det ikke er så lett å løse. Om noen skal utdannes så velges de montørene ut som lærer seg fort, forteller den ene driftslederen. Bemanningsspoolen med innleid personal fra bemanningsfirmaet gjør at det også blir muligheter for å utdanne personal, om det finnes et overskudd av personal. Noen respondenter opplever at de får mulighet til å lære seg nye balanser om de vil det. Andre respondenter er fornøyde med den kompetanseutviklingen som de får, og ønsker ikke ytterligere opplæring til

nye balanser. En respondent forteller at det kommer nye produksjonsmåter der kompetansen settes på prøve og de derfor må lære seg noe nytt. Noen respondenter opplever at kompetanseutvikling kan ses på som individets eget beste, ved at en får lære seg mer, og kunne veksle mellom ulike balanser. Noen respondenter forteller at de anser at de montørene som er motivert skal få ta del i kompetanseutviklingen framfor de som kun arbeider for lønnen. Noen respondenter opplever at kompetanseutvikling kan bidra til å øke ansettelsestryggheten. Personen anser at kan han mer, så blir vedkomne en viktig del av bedriften. Noen respondenter opplever at muligheten til å lære seg nye ting gjør dem mer motivert i arbeidet. Andre respondenter anser at kompetanseutvikling skal være opptil hver og en, det er ikke alle personer som ønsker det, og for dem er tryggheten å arbeide med samme balanse.

Mulighetene for kompetanseutviklingen i form av å lære seg nye balanser er like mellom de ordinære og de innleide. Når det gjelder ytterligere kompetanseutvikling for nøkkelkompetanser er det kun de ordinære som har mulighet til dette. Noen respondenter anser at det er viktig fra et arbeidsgiversperspektiv å legge mest kompetanse på de ordinære, de anser at det er naturlig da de ordinære forventes være i produksjonen. Alle respondenter har fått spørsmålet om hvem de anser skal lære seg først når det blir behov for det. Samtlige respondenter anser at det ikke er noe forskjell på om personen er ordinær eller innleid. Noen respondenter anser at det er de personene som ”viser fram føttene” og anser at de vil som skal få mulighet. Andre respondenter anser at de ordinære skal lære seg ting først siden de er ansatt i bedriften, og at det finnes muligheter for at de innleide er i bedriften en kortere tid. Andre respondenter mener det skal være personen som passer til oppgaven. Respondentene opplever at de innleide og de ordinære har like muligheter til kompetanseutvikling. En respondent forteller at det er mange innleide som kan flere balanser enn ham.

Opplevelser hos innleide

Alle de respondentene som er innleide har fått en grunnleggende monteringsutdanning hos bemanningsfirmaet før de begynte å arbeide i kundebedriften. Noen respondenter opplever at kompetanseutviklingen fungerer bra for de innleide i bedriften ved at bedriften stiller krav til bemanningsfirmaet at det blant annet skal ha en grunnleggende utdanning. En respondent opplever at er vanskelig å få mulighet til kompetanseutvikling da det ikke alltid finnes personal til å dekke inn. Andre respondenter opplever at de får den kompetanseutviklingen de ønsker. De er glade for at de får mulighet til å arbeide med ulike balanser, og lære seg nye ting. Respondentene forteller at de snakker med avdelingslederen i bedriften om de ønsker å lære seg nye balanser, og ikke nærmeste sjef fra bemanningsfirmaet og noen respondenter forteller at han ikke er i bedriften så ofte.

Noen innleide respondenter anser at bedriften skal gi kompetanseutvikling til de ordinære først, men mener om det er innleide som bedriften synes er flinke, og vil ha videre i produksjonen, skal de også få mulighet til kompetanseutvikling. Mange respondenter forteller at de opplever at de innleide har like muligheter til kompetanseutvikling som de ordinære har. Flere respondenter forteller at det ikke er slik i andre kundebedrifter, der er det en forskjell å være innleid og ordinær når det gjelder kompetanseutvikling. En respondent forteller en som innleid kan synes det er vanskelig å knytte seg til bedriften, og dermed ikke ønsker å ta del i kompetanseutviklingen. Dette er ikke noe han føler selv, men han tror at andre innleide kan føle det slik. Respondenten som var en del av konsulentpoolen følte at han fikk store muligheter til kompetanseutvikling. Dette da det er meningen at han skal kunne være fleksibel i bedriften, og kunne gå inn i deler av produksjonen der det er behov.

Likheter og ulikheter blant de ordinære og de innleide i opplevelsene av ansettelsesbarhet

En likhet mellom de ordinære og de innleide som det framkommer under intervjuene er at respondentene opplever at de har forholdsvis like muligheter til kompetanseutvikling i form av å lære seg nye balanser. En grunn til dette kan være at de ordinære og de innleide utfører like arbeidsoppgaver i produksjonen, de innleide blir dermed en sentral del i driften og dermed skapes en grunn til kompetanseutvikling. De innleide må ha en grunnleggende monteringsutdanning fra bemanningsfirmaet før de begynner å arbeide i bedriften. Monteringsutdannelsen bidrar til at de innleide kan gjøre like arbeidsoppgaver som de ordinære. Kravet om en grunnleggende utdanning kan også ses på som en grunn til at det også er viktig for de innleide med kompetanseutvikling. En annen grunn til at de innleide får like muligheter kompetanseutvikling og en kompetanseutvikling i kundebedriftens regi, er at kostnaden for kompetanseutviklingen deles mellom kundebedriften og bemanningsfirmaet. En ytterligere grunn til at de innleide får like muligheter til kompetanseutvikling som de ordinære er som noen respondenter forteller at de anser at bedriften ikke gjør forskjell på de innleide og de ordinære, dette er noe som også avdelingslederen gjør. En ulikhet er at de innleide ikke har mulighet til annen kompetanseutvikling enn den utdannelsen som gis for å lære å lære nye balanser. En grunn til kan være at kundebedriften ønsker å investere den kunnskapen i sitt ordinære personal som blir værende i bedriften. Da det alltid finnes en usikkerhet om hvor lenge de innleide er i bedriften. Basert på dette har de ordinære og de innleide samme forutsetninger til en generell kompetanseutvikling, noe som kan lede til en lik opplevelse ansettelsesbarhet i forhold til den generelle kompetanseutviklingen. En ulikhet mellom de ordinære og de innleide er at blant de ordinære finnes det arbeidere som er fornøyd med det de kan, og ikke ønsker seg ytterligere kompetanseutvikling. Det er noe som ikke kan ses hos de innleide, der samtlige ønsker å lære seg flere balanser. En grunn til dette kan være at noen av de innleide føler at de som et resultat at de er innleide, at det er viktig at de framstiller seg selv som en ”pådriver”. Når de kan mer så blir de også funksjonsfleksible og en viktig del av produksjonen i kundebedriften, og øker ansettelsesbarhet for den enkelte. Da det eksisterer begrensede ressurser i bedriften til å drive kompetanseutvikling, forteller driftslederne at de som er villige og lærer fort er de personer som får utdanning til nye balanser. Av den grunn kan de innleides engasjement til å lære seg nye ting lede til at de kan få muligheter til kompetanseutvikling framfor en annen som ikke er like ”aktiv”, og dermed styrker sin ansettelsesbarhet ved at kunnskapene og ferdighetene øker.

Respondentene ser på sin ansettelsesbarhet som i likhet med Pruijt og Dérogée (2010) der de hevder at ansettelsesbarhet er noe som kan skapes og at ansettelsesbarheten kan forbedres ved at de investeres i den i form av utvikling av ferdigheter, kunnskaper og erfaringer. Forrier og Sels (2003) anser at det forventes at de ansatte tar ansvar for egen karriere. De ansatte kan til gjengjeld forvente at arbeidsgiver kan tilby den nødvendige støtten og de fasiliteter til å styrke sin ansettelsesbarhet. Dette er noe som kan ses i den foreliggende studie. Noen av de ordinære og samtlige av de innleide tar eget ansvar for sin karriere ved at de vil og ønsker å lære seg mer. De forventer også at bedriften skal kunne bidra med muligheter for kompetanseutvikling. Det kan forstås som at respondentene ser det som en nødvendighet for å utvikle sin ansettelsesbarhet.

Det finnes forskning som viser at langtidsinnleid arbeidskraft ikke får kompetanseutvikling fra kundebedriften annet enn hva som skal til for å utføre de arbeidsoppgavene de skal gjøre, og at de innleide får tildelt arbeidsoppgaver med kort opplæringstid. Dermed blir det begrensede muligheter for de innleide for læring (Kantelius, 2010). Kantelius (2010) anser at forklaringen til den begrensede kompetanseutviklingen er at de innleide kun er i bedriften en

periode. Bristende systematisk kompetanseutvikling kan ses på som en forklaring til dårligere utviklingsmuligheter for innleid arbeidskraft. Studiet viser til en begrenset kontakt mellom de innleide og bemanningsfirmaet, og at det ikke eksisterer medarbeidersamtaler og utviklingsplaner for den innleide. Dette har ledet til at de innleide har en lavere ansettelsesbarhet enn de ordinære i firmaet som opplever og ha erfaringer som har styrket deres ansettelsesbarhet. I min studie får de innleide muligheter til kompetanseutvikling i form av å lære seg nye balanser. De ordinære og de innleide montørene utfører like arbeidsoppgaver, det blir dermed ikke et skille ved at de innleide utfører arbeidsoppgaver som krever mindre opplæringstid. De innleide har i likhet med Kantelius (2010) sin studie ikke medarbeidersamtaler eller utviklingsplaner med bemanningsfirmaet, og det påvirker opplevelsen av ansettelsesbarheten. De innleide respondentene har uformelle utviklingsamtaler med avdelingslederen i kundebedriften. Det kan bidra til en forklaring til hvorfor også de innleide i dette studiet opplever at ferdigheter og kunnskaper som de har fått i den aktuelle kundebedriften har bidratt til en styrkning av deres ansettelsesbarhet. At de innleide og de ordinære har tilnærmet like muligheter til kompetanseutvikling for å lære seg nye balanser, og har utviklingssamtaler med avdelingslederen i kundebedriften kan forklare hvorfor de innleide og de ordinære opplever sin ansettelsesbarhet som de ordinære gjør.

De innleide respondentene har ikke utviklingssamtaler med deres sjef i bemanningsfirmaet. Tiltross for dette opplever de innleide en ansettelsesbarhet. Det er forskning som viser at ansettelsesbarheten kan økes gjennom samtaler om personlig utvikling og kontakt med nærmeste sjef i bemanningsfirmaet (Håkansson & Isidorsson, 2012). En forklaring til dette kan være at de innleide har uformelle utviklingssamtaler med avdelingslederen i kundebedriften, og dermed får tilfredstilt dette behovet.

4.4 Opplevelsen av engasjement

Engasjement kan forstås som individets følelsesmessige tilknytning, følelse av lojalitet og forpliktelse til en organisasjon (Galunic & Anderson, 2000).

Opplevelser hos ordinære

I bedriften finnes det organisatoriske forutsetninger som skaper et engasjement til organisasjonen for respondentene. Respondentene opplever at utviklingsmuligheter, lederskap, kommunikasjon, påvirkningsmuligheter, arbeidsoppgaver og at bedriften bidrar til et organisatorisk engasjement. Den første faktoren som påvirker engasjementet til organisasjonen er utviklingsmulighetene: muligheter til å lære seg mer og få flere arbeidsoppgaver bidrar til engasjement og utviklingen skaper engasjementet til organisasjonen. En respondent opplever at viljen til å lære seg mer gjør at personen føler et engasjement. Lederskapet som en faktor kan ses hos respondentene ved at de forteller at det å bli satt pris på av sin nærmeste sjef, det skaper engasjement til organisasjonen. Samtlige respondenter forteller at de har en god relasjon til sin nærmeste sjef. De opplever han som deltagende og at han er tilstedet for dem ved at han kan snakkes med og at de opplever at han lytter. De ordinære ansatte har utviklingssamtaler med sin nærmeste leder en gang i året. Respondentene opplever at disse samtalene som viktige. Det oppleves som viktig å få kunne snakke om sine mål og at respondentene får muligheter til å utvikles. Andre anser også at kommunikasjon kan bidra til å skape et organisatorisk engasjement. Engasjementet kan reduseres, forteller respondentene om opplever at de ikke får gehør for sine meninger og forslag til forbedringer. En respondent forteller at hans vilje til å komme med forslag til forbedringer har forsvunnet de siste årene. Tidligere kunne arbeiderne komme med forslag i en forslagskasse der gode forslag premiertes, den er nå borte. Respondenten anser at færre ønsker å påvirke nå, og forslagskassens bortgang kan være en årsak til dette. Respondentenes

arbeidsoppgaver kan lede til et organisatorisk engasjement. De respondenter med ansvarsoppgaver opplever at det bidrar til å øke deres engasjement til organisasjonen. Andre respondenter ønsker ikke flere ansvarsoppgaver, og synes det er bra at arbeidsoppgavene ikke inneholder et ansvar som gjør at arbeidet lett kan tas med hjem. Ingen av respondentene som er montører tar med seg arbeidet hjem, de forteller at det ut fra arbeidsoppgavene at det ikke er behov for det. En annen respondent forteller at hans organisatoriske engasjement kan forklares av produktene som produseres samt bedriften som varemerke. Av den grunn vil han at kvaliteten skal opprettholdes og det skaper et organisatorisk engasjement anser ham. Noen respondenter forteller at kameratskapet blant kollegaene bidrar til at de trives godt på arbeidsplassen.

Respondentene har også en opplevelse av sine innleides kollegaers organisatoriske engasjement: noen respondenter opplever at det finnes forskjeller mellom de ordinære og de innleide. En respondent forteller at han anser at de ordinære kan si mer ifra til sjefene enn hva de innleide kan. Han opplever at de ordinære sier hva de mener, men at det ikke er alltid at de innleide våger det. Flere respondenter mener at de innleide og de ordinære har like muligheter til å påvirke i bedriften. Respondenten anser at de ordinære er flinke til å bidra med å påvirke, han anser at grunnen til dette er at de ordinære føler seg mer ”hjemme” i bedriften, og at de dermed har en annen innstilling enn de innleide. Noen respondenter opplever at de innleide ikke har påvirket deres tilknytning til bedriften.

Opplevelser hos innleide

Hos de innleide kan et organisatorisk engasjement rettet mot kundebedriften identifiseres. Det finnes faktorer i kundebedriften som påvirker opplevelsen av et organisatorisk engasjement, dette er faktorer som arbeidsoppgaver, utviklingsmuligheter, lederskap og opplevd utrygghet. Noen respondenter opplever at arbeidsoppgavene, og varierte arbeidsoppgaver bidrar til et organisatorisk engasjement rettet mot kundebedriften. Andre opplever at eget ansvar er en faktor som kan bidra. Noen respondenter ville gjerne ha ansvarsoppgaver, mens andre respondenter ikke ønsker det. Respondentene forteller at de ikke tar med seg arbeidet hjem. En annen respondent opplever at mulighetene til å løse problemer bidrar til et organisatorisk engasjement til kundebedriften. Det gjelder også mulighetene til og utvikles. Respondentene forteller at de ikke har hatt noen utviklingssamtaler med konsulent sjefen i bemanningsfirmaet det siste året. Respondentene forteller at de har mest kontakt med avdelingslederen i bedriften, og at de i uformelle samtaler med ham kan snakke om sine ønsker og mål i arbeidet. Respondentene opplever at han er fin å snakke med, og at de kan diskutere ting. De opplever også at avdelingslederen lytter til deres forslag til forbedringer. Kontakten med konsulent sjefen har de når det er spørsmål om eksempelvis tidsrapportering eller lønn, ikke om deres opplevelser av arbeidet i kundebedriften. Noen opplever bemanningsfirmaet som en mellomhånd, og opplever ikke at de ønsker ytterligere kontakt med bemanningsfirmaet, og at de da heller går til avdelingslederen i kundebedriften. Samtlige respondenter forteller at de ikke går til konsulent sjefen i bemanningsfirmaet om det er noe i deres arbeidshverdag som de opplever som problematisk. En respondent forteller:

”Cheferna här är väldigt bra, jag har aldrig sett sådana chefer i andra företag. De kan komma på morgonen och fråga hur jag har det, hur det är hemma, om jag behöver någonting. Jag har aldrig upplevt det på mitt bemanningsföretag. Min chef kommer på morgonen och han säger inte ens hej.”

En respondent forteller at han tror at det er mange innleide som kan føle at den opplevde usikkerheten kan påvirke engasjementet, ved at de ikke vil satse på vedkomne når de ikke vet

om han er der neste dag. Andre respondenter forteller at de ikke alltid har følt samme engasjement til andre kundebedrifter, da er det arbeidsoppgavene og de sosiale relasjonene som har gjort at de ikke har følt et engasjement.

Respondentene opplever også at de har like muligheter som de ordinære ansatte å få ta del av informasjon i form av ordeinnganger om bedriften. Positiv informasjon kan påvirke deres engasjement til kundebedriften, ved at informasjonen kan da indikere at de får arbeide i kundebedriften en periode videre. Respondentene opplever at de får den informasjonen som er nødvendig fra bemanningsfirmaet, men det er ofte at de innleide vet det før bemanningsfirmaet.

Ulikheter og likheter blant de ordinære og de innleide i opplevelser av engasjement

Fra det innsamlede materialet er det en rekke likheter blant de ordinære og de innleide når det gjelder hva som bidrar til et organisatorisk engasjement til kundebedriften. Dette kan være faktorer som arbeidsoppgaver, eget ansvar, utviklingsmuligheter, påvirkningsmuligheter og lederskap. Grunnen til denne likheten kan være at de ordinære og de innleide har like arbeidsoppgaver og dermed har like forutsetninger for hva som kan skape det organisatoriske engasjementet til kundebedriften. Både de ordinære og de innleide forteller at lederskapet er en viktig faktor for deres utvikling av engasjement til kundebedriften. De ordinære har utviklingssamtaler med avdelingslederen. De innleide har ikke utviklingssamtaler med sin nærmeste sjef i bemanningsfirmaet. Av den grunn skulle en tro at de innleide opplever at lederskapet kunne påvirket deres organisatoriske engasjement rettet negativt ved at de ikke får mulighet til å snakke om sine opplevelser og utvikling i arbeidet. De innleide forteller at de har uformelle samtaler med avdelingslederen i kundebedriften om deres ønsker og mål i bedriften, det er noe de ikke har med lederen i bemanningsfirmaet. At de innleide også har mulighet til å få fortelle om sine mål og få gehør for dem kan være en årsak til hvorfor også de innleide anser at lederskap er en viktig faktor som påvirker deres engasjement til kundebedriften positivt. Avdelingslederen kan spille en viktig rolle for de innleides organisatoriske engasjement mot kundebedriften. At de innleide ikke har utviklingssamtaler med sin sjef i bemanningsfirmaet kan lede til et mindre organisatorisk engasjement rettet mot bemanningsfirmaet.

Noen innleide forteller at utrygghetene over hvilken kundebedrift de skal arbeide i påvirker deres engasjement negativt til bemanningsfirmaet. Dette er noe som ikke kan ses hos de ordinære. Årsaken til dette kan være at de innleide har andre forutsetninger for arbeidet ved at de er ansatt i et bemanningsfirma, noe som innebærer at arbeidet skjer i ulike kundebedrifter. Det er også innleide som ikke opplever dette. Grunnen til det kan være at de kun har vært utleid til den aktuelle kundebedriften og ikke andre bedrifter, samt at de har vært utleid til kundebedriften en lengre periode. De innleide som opplever at utryggheten i om de får bli i kundebedriften påvirker deres organisatoriske engasjement, kan være grunnet at de har vært utleid til andre kunder, og dermed forventer seg at det kan skje igjen. En annen ulikhet mellom de ordinære og de innleide er at noen ordinære anser at de innleide ikke er like flinke som de ordinære til å bidra med forslag til forbedringer, og dermed har et mindre engasjement rettet mot organisasjonen enn hva de ordinære har. Ut fra intervjuene så er det ikke noe som de innleide opplever selv.

Basert på analyse av det innsamlede empiriske materialet kan vi se at et organisatorisk engasjement rettet til bedriften kan ses hos de ordinære og de innleide. Deres beskrivelser kan relateres til hva Meyer og Allen (1997) kaller et affektivt engasjement. Denne komponenten kjennetegnes av de ansattes identifikasjon, involvering og tilknytning av følelser til

organisasjonen. De ordinære identifiseres seg med bedriften, mange har arbeidet der i mange år og trives godt på arbeidsplassen. Både de ordinære og de innleide opplever at påvirkningsmulighetene bidrar til et organisatorisk engasjement, og det forekommer dermed en involvering i organisasjonen. Respondentene opplever også en følelses tilknytning til bedriften. Disse opplevelsene har de innleide til kundebedriften. De innleides affektive engasjement er dermed rettet mot kundebedriften og ikke til bemanningsfirmaet. Hos de ordinære kan vi også se en form for fortsetnings engasjement rettet mot bedriften. Som i følge Meyer og Allen (1997) kan relateres til bevisstheten om kostnadene som kan relateres til å forlate organisasjonen. De ordinære opplever at det kan være vanskelig å få en liknende ansettelse i en annen bedrift, og dermed kan det være en mulighet til å bli arbeidsløs om de forlater bedriften. Fortsetnings engasjement kan ses hos de innleide i rettet mot deres bemanningsfirma, ved ansatte blir i bedriften fordi de må (Meyer & Allen, 1997). Det normative engasjementet kan ses på som den ansattes plikt om å forbli i organisasjonen (Meyer & Allen, 1997), kunne ikke ses hos respondentene, verken ordinær eller innleid. De føler ingen plikt til å forbli i organisasjonen. Meyer og Allen (1997) beskriver at det nødvendigvis ikke er mulighetene arbeid og inntjening av lønn som leder til et engasjement til de ansatte, men mulighetene for å gjøre en viktig og utfordrende jobb. Dette kan ses hos respondentene i bedriften. Både de ordinære og de innleide opplever at de har en viktig jobb som også er utfordrende. De ordinære og de innleide opplever som Meyer og Allen (1997) beskriver at muligheten til å møte og interagere med spennende mennesker, lære seg nye ting, og utvikle seg som menneske kan lede til utvikling av et engasjement til kundebedriften. Ved at det er kundebedriften som skaper disse mulighetene for de innleide, så kan det ses at det organisatoriske engasjementet ikke i den situasjonen rettes mot bemanningsfirmaet. Meyer og Allen (1997) anser at det også kan være en bakdel ved et engasjement til en organisasjon. Engasjementet kan lede til at mye energi og tid brukes til organisasjonen, og ikke investeres i personen som familie og hobbyer. De ordinære og de innleide forteller at de ikke ”tar med seg jobben hjem”, av den grunn kan ikke denne bakdelen som et resultat av et organisatorisk engasjement karakteriseres hos respondentene i foreliggende studie.

Tidligere forskning viser den triangulære relasjonen mellom innleid, arbeidsgiver og kundebedrift kan lede til problemer ved identifikasjon i en organisasjon ved at en som ansatt i et bemanningsfirma kan kontinuerlig bytte kundebedrift. Det kan påvirke engasjementet ved at identitetsprosessen avbrytes hver gang (Gallagher & Parks, 2001). To av de innleide i studiet har med sin ansettelse i bemanningsfirmaet kun vært utleid til den aktuelle kundebedriften, dette kan lede til at det ikke har oppstått problemer ved identifikasjonen til bedriften. Identitetsprosessen har ikke blitt avbrutt, grunnet at de ikke har arbeidet i andre kundebedrifter. Det kan ses på som en fordel for kundebedriften at de innleide har vært hos den aktuelle kundebedriften over lang tid, dermed identifiseres seg med bedriften, og kan utvikle et affektivt engasjement til kundebedriften, framfor bemanningsfirmaet.

For de ordinære som utfører arbeidet hos arbeidsgiver blir et organisatorisk engasjement naturlig rettet mot bedriften. For de innleide som har en annen arbeidsrelasjon, kan et organisatorisk engasjement bli rettet mot arbeidsgiver, altså bemanningsfirmaet eller mot arbeidssted, altså kundebedriften. Håkansson og Isidorsson (2012) har i en studie undersøkt innleides organisatoriske engasjement. Forskningen viser at det organisatoriske engasjementet kan rettes mot bemanningsfirmaet, kundebedriften eller begge to. Det som kan forklare hvorfor innleide opplever et organisatorisk engasjement rettet til bemanningsfirmaet er: informasjon og kontakt med sjefen i bemanningsfirmaet og samtaler om personlig utvikling. I foreliggende studie anser respondentene at de har liten kontakt med konsultentsjefen i bemanningsfirmaet, og de har heller ikke medarbeidersamtaler med ham. Dette kan være en

forklaring til hvorfor de innleide opplever et mindre organisatorisk engasjement til bemanningsfirmaet. Et organisatorisk engasjement rettet til kundebedriften forklares er en arbeidstilfredsstillelse og tilfredsstillelsen av kompetanseutvikling i kundebedriften (Håkansson & Isidorsson, 2012). Dette kan bidra til en forklaring til hvorfor de innleide i min studie opplever et organisatorisk engasjement rettet mot kundebedriften. Annen forskning viser til at oppdragets lengde, samt en opplevelse av en tilfredsstillende kontakt med kundebedriftens ansatte kan være en faktor som påvirker engasjementet til kundebedriften (Olofsdotter & Augustsson, 2008). De innleide i den foreliggende studie har vært i kundebedriften i en lang periode, fra et til to år. De innleide opplever at de har gode sosiale relasjoner til de ordinære, de to faktorene kan bidra til en forklaring at det organisatoriske engasjement er rettet mot kundebedriften.

4.5 Opplevelsen av solidaritet

Solidaritet kan forstås som en moralsk forpliktelse mellom mennesker som er knyttet til hverandre, avhenging av hverandre og/eller identifiseres seg med hverandre. Et bånd skapes som integrerer medlemmene i et fellesskap (Juil, 2002). Solidaritet rettes alltid mot "oss" og "en av oss", dermed blir at det "vi" utelutter noen, og de tilhører dermed "de andre" (Liedmann, 2000).

Opplevelser hos ordinære

Respondentene definerer "vi" på arbeidsplassen forskjellig. Noen definerer "vi" som hele bedriften, andre som de kollegaer på linjen. En respondent forteller at det i pauser blir naturlig at en snakker med sine kollegaer på linjen, og at det ikke blir like naturlig med en annen linje.

"De i poolen är ju också en del av fabriken. De kan ju lika gärna arbeta tillsammans med oss en dag. Så länge man arbetar med oss, är man en del av oss".

Noen respondenter opplever at det finnes forskjell mellom montørene og teknikerne i bedriften, og sier at det er en følelse av "vi" og "dem". Det anses at en av grunnene til dette er at de ikke alltid vil komme ut å hjelpe om montørene har noen spørsmål om produktet som skal produseres.

Noen respondenter som arbeidet på arbeidsplassen før det ble brukt innleid arbeidskraft opplever ikke at det påvirket de sosiale relasjonene i gruppen av kollegaer. De opplever at sammenholdningen er den samme. En respondent opplevde det som stimulerende at det kom nye personer med nye ideer. Det kunne også være litt forstyrrende ved at det de innleide skulle utdannes på kort tid, og at arbeidet på balansen skulle holde en kvalitet, men det var som oftest positivt. Andre kunne oppleve det som et irritasjonsmoment at noen innleide gjorde feil, og en måtte gå og si ifra til dem. I motsetning til dette anser en annen respondent at det føles bedre ved at de innleide har lært seg grunnprinsippene og at det dermed blir lettere for dem å lære seg nye balanser. En annen respondent opplever sammenholdningen har endret seg etter at de innleide kom inn. Han opplever at det ikke finnes noen lagånd lenger. En annen respondent forteller at da de innleide kom, så ble de ordinære utplassert på andre linjer, dermed forsvant lagånden og sammenholdningen anser ham. Han anser at kollegaene ikke er en gruppe lenger og at de er mer separert. En respondent anser at grunnen til dette er at de kom så mange innleide samtidig og mange ble splittet og utplassert. Sammenholdningen kan påvirkes av hvor lenge en har arbeidet i bedriften, og de føler en viss sammenholdning til de kollegaene som har vært der lenger forteller noen respondenter. En respondent anser at lagånden kan etableres igjen ved at personer jobber sammen i faste ansettelse og opplever

samme vanskeligheter. Mange av respondentene opplever at det er gode sosiale relasjoner med kollegaene, og at de er positive og glade.

”Jag tycker att det funkar väldigt bra här på [kundföretaget]. Det spelar ingen roll vart man är anställd. Det är inte vi eller dem. Vi tillhör samma familj, fastanställd som inhyrd.”

De ordinære opplever at alle blir betraktet som samme arbeidere tross for at det finnes naturlige forskjeller ved at de har ulike arbeidsgivere. En respondent anser at det ikke skal være noen forskjell om de er ansatt i bedriften eller hos bemanningsfirmaet. Han synes også at de innleide ikke skal tjene mer enn de ordinære. Flere respondenter forteller eksempelvis at det ikke spiller noen rolle hvem en spør når en trenger hjelp, det kan være både innleid og ordinær. En respondent tror at opplevelsen av likhet mellom de ordinære og de innleide er noe bedriften er bevisst på at det ikke skal være noen forskjeller, da de bruker en stor andel innleide i produksjonen. Han anser at det er viktig at alle skal ha samme forutsetninger og arbeidsoppgaver.

”Det känns väldigt bra här, man tänker inte på vilka kläder man går i. Jag tänker inte på om min kollega går i svarta eller blå byxor. Det är helt oväsentligt vad det står på tröjan. Man värderar personen och dennes kunskaper.”

En annen respondent som er ordinær forteller:

”Om man skulle göra skillnader på folk här nere så skulle det inte fungera, vi skulle inte ha något flöde här. Om jag skulle säga till en: du [bemanningsföretaget], gå och rengör toaletterna. Då skulle det inte finnas några relationer. Du är tvungen att ha en grupp här nere för att få flyt i produktionen.”

En respondent forteller at den forskjellen som oppleves mellom de ordinære og de innleide, er at de ikke vet om de innleide er i bedriften neste uke. Personen opplever ikke at dette påvirker de sosiale relasjonene, men han er like interessert til å bli kjent med de som er der en kort tid som de som er i bedriften en lengre tid. En annen respondent forteller at linjen består en større andel innleide enn ordinære og at det kan være med til å påvirke at det føles som de er en gruppe, og ikke to.

Noen respondenter anser at de innleide heller skal være ansatt hos bedriften framfor bemanningsfirmaet. Det kan bidra til en trygghet for bedriften ved at kompetansen blir i organisasjonen.

Opplevelser hos innleide

Flere respondenter opplever at ”vi” er alle personene på linjen. Det gjelder også avdelingslederen, da han også er mye ute i flødet. Samtlige respondenter forteller at de spør hvem som helst om hjelp om de har behov for det, det spiller ingen rolle om personen er innleid eller ordinær. For å regnes som en ”av oss” anser noen respondenter at det ikke kreves at de er ansatt er samme bedrift, organisert i samme fagforbund og tilhøre samme yrkesgruppe, men at de har samme arbeidsplass, tilhøre samme avdeling og samme arbeidsgruppe. De opplever ikke at det finnes ”vi” og ”dem” blant montørene i bedriften. Noen anser at grunnen til dette er at fra ledelsens side ønskes det ikke at det skal være slik. De innleide får være med på blant annet konferanser som berører produksjonen. Respondentene opplever seg som en del av kjernen. Ingen av respondentene opplever at de ordinære behandler dem forskjellig fra sine andre kollegaer. De opplever heller ikke at de ordinære ikke

vil dele av seg med sin kunnskap og sine ferdigheter. Respondenten føler at det ikke er oppdelt blant kollegaene i bedriften, men forteller kan være det er det i andre bedrifter. Samtlige av de innleide respondentene opplever ikke at det er noen forskjeller i sammenholdningen mellom de innleide eller de ordinære. De føler seg veldig velkommen i bedriften. Noen respondenter opplever seg som ansatte i bedriften. Alle respondentene forteller at det ikke nødvendigvis er slik i andre kundebedrifter. En respondent forteller om sine egne erfaringer:

”Jag hade varit på ett ställe i nio månader. Jag satt och läste i en tidning då de sa till mig: nej du är inte vår anställd, du får ta med dig dina egna tidningar.”

En respondent forteller at lønnen kan bidra til at det føles en likhet mellom de innleide og de ordinære. Noen innleide tjener bedre enn noen ordinære, og det forteller de at noen synes er urettferdig. Noen responder opplever ikke at ulikt arbeidstøy påvirker en følelse av ulikhet mellom de innleide og de ordinære. Andre respondenter mener at det arbeidstøyet deres bidrar til at de skiller seg ut, og det derfor ikke trenger å stå navnet til bemanningsfirmaet på ryggen av t-skjorten, det holder at det er står på buksen. Det anses også at det ulike arbeidstøyet kan bidra til å klassifisere arbeiderne. En respondent forteller at det er viktig og ikke å gjøre forskjell på de innleide og de ordinære. Det anses å være viktig når montørene har samme arbeidsoppgaver at de også har samme muligheter til og utvikles.

Noen respondenter opplever at de må jobbe litt hardere i bedriften enn de ordinære for å vise seg fram til bedriften, da de anser at det kan gi eventuelle muligheter til en ansettelse i bedriften. Dermed vil de vise at de er motivert og vil arbeide hardt, og ser det som en nødvendighet for å bli i bedriften. De anser også at det er viktig å kunne flere balanser, og ønsker derfor å lære seg flere. Andre respondenter opplever ikke at dette er noe press, men at de gjør sitt beste som vanlig. Samtlige som ikke opplever et slikt press forteller om at det nok er mange innleide som kan føle det. En respondent forteller at det er noe det snakkes om blant de innleide, for alle ønsker å bli værende i bedriften.

Likheter og ulikheter blant de ordinære og de innleide i opplevelsen av solidaritet

I dette perspektivet finnes det også flere likheter og ulikheter i opplevelsene blant de ordinære og de innleide. En likhet som kan ses hos de fleste ordinære og samtlige innleide er at de opplever at de som kollegaer er en gruppe. Dette tiltross for at de har to forskjellige arbeidsgivere og har ulikt arbeidstøy. Det kan være flere grunner til at de ordinære og innleide ikke føler seg som to grupper tiltross for naturlige forskjeller mellom dem. En av grunnene kan være er at de utfører samme arbeidsoppgaver og har like muligheter til en generell kompetanseutvikling, dermed har de begge samme forutsetninger, noe som gjør at de blir like viktige i produksjonen, som igjen kan lede til at de føler seg som en gruppe. En annen grunn kan være flere av de ordinære har selv vært innleide og av den grunn ønsker å behandle alle likt. En annen grunn kan være at de innleide inkluderes i den daglige driften ved at de får delta på informasjonsmøter og delta med forslag om forbedringer. Andelen innleide kan også være en faktor som påvirker at de alle føler seg som en gruppe. I linjen er det i dag et marginalt flertall av innleide. Noen innleide reflekterer ikke over at de har ulikt arbeidstøy enn de ordinære, mens andre innleide gjør det. Disse innleide anser at det ulike arbeidstøyet kan bidra til å klassifisere de ordinære og de innleide. Tiltross for at de mener dette, så opplever de ikke at de ordinære og de innleide er to grupper av ansatte. Grunnen til det kan være at de andre faktorene som gjør at de føler seg som en gruppe er mer dominerende enn den opplevde ulikheten ved å ha forskjellig arbeidstøy. Dette kan også forklare hvorfor de innleide opplever en tilhørighet til kundebedriften slik de ordinære gjør. En annen likhet

mellom de ordinære og de innleide er tiltross for at to av de innleide kun har arbeidet i kundebedriften, er at de er veldig bevisst på at det finnes andre bedrifter der det eksisterer store forskjeller mellom de ordinære og de innleide. En ulikhet mellom de ordinære og de innleide er at noen av de innleide opplever at de må "arbeide litt hardere" for å vise seg fram i kundebedriften. En årsak til at noen innleide opplever det og ikke de ordinære kan være at de innleide ønsker en fast ansettelse i kundebedriften og vil derfor gjøre seg attraktiv ved å gjøre sitt aller beste. Det kan også være mulig at de ønsker å vise seg fram ovenfor bemanningsfirmaet slik at det kan øke deres muligheter til å forbli i den aktuelle kundebedriften. Dette ser flere av de ansatte som et motiv for å lære seg flere balanser, dette er noe som ikke kan karakteriseres hos de ordinære. Grunnen til dette kan være at de ordinære er ansatt i kundebedriften, og opplever ikke et behov for "å vise seg fram" på samme måte som de innleide.

At de ordinære og de innleide føler at de er en gruppe kan forklares med hva Juul (2002) anser at solidariteten mellom "oss" kan ses på som en horisontal relasjon mellom likestilte som holder sammen fordi de er avhengig eller knyttet til hverandre. Solidariteten som oppstår kan være basert på felles interesser og en kollektiv identifikasjon. Basert på Juuls definisjon av solidaritet kan en forståelse av respondentenes solidaritet til hverandre ses. Det eksisterer en horisontal relasjon mellom de ordinære og de innleide ved at de i sine arbeidsoppgaver er tilnærmet like. Ved at de ordinære og de innleide har tilnærmet like arbeidsoppgaver og utviklingsmuligheter kan det ses på som et grunnlag for utvikling av felles interesser. Da de ordinære og de innleide har ulike arbeidsgivere skulle en tro at det kan påvirke den kollektive identifikasjonen. De innleide opplever et organisatorisk engasjement til kundebedriften, dette kan bidra til utviklingen av en kollektiv identifikasjon med de ordinære ansatte.

Ut fra Lysgaards (1985) studie av Arbeiderkollektivet kan bedriftsledelsen i den foreliggende studie ses på som det tekniske/økonomiske systemet. Lysgaard anser at systemet ikke er spontanorganisert, men planorganisert med mål om å skape en produktiv og lønnsom bedrift. Kollektivsystemet er derimot et spontanorganisert system som kan ses på som et rolle system bestående av den adferd, handlinger og innstillinger som forventes av de personer som systemet omfattes. Personer kan tilhøre det tekniske/økonomiske systemet eller kollektivsystemet, ikke begge to. Dette kan være en forklaring til at noen ordinære opplever et "vi" og "dem" med teknikerne. Teknikerne kan ses på som en del av det tekniske/økonomiske system, mens arbeiderne kan ses på som en del av kollektivsystemet. Lysgaard (1985) anser at det er sosiale bånd som kan ses på som aspekter til spontanorganisasjonen, gjennom en identifiseringsprosess og en interaksjonsprosess. Interaksjonsprosessen skjer ved at arbeiderne stiller opp for hverandre og står under gjensidig innflytelse. Identifiseringsprosessen kan forstås som en samfølelse, felles enhet, en samhörighet og en "vi" følelse. Basert på Lysgaards (1985) identifiseringsprosess så kan en tro at den prosessen kan være forskjellig mellom de ordinære og de innleide ved at de har ulike arbeidsgivere. Når det gjelder interaksjonsprosessen kan den også være ulik ved at de ordinære og de innleide ikke har en gjensidig innflytelse. Av den grunn kunne det vært tilfelle at de ordinære og de innleide i bedriften ikke har en felles "vi" følelse, og dermed ikke tilhører det samme kollektivsystem. I det foreliggende studiet er ikke det tilfellet. De ordinære og de innleide opplever en felles "vi" følelse, de har en samfølelse, en samhörighet og gjensidig innflytelse, det kan ses på som de tilhører samme kollektivsystem. Juul (2002) beskriver en prototypisk arbeidersolidaritet der kameratskap står sentralt, og at det eksisterer en interessekonflikt i forhold til ledelse og arbeidsgiver. Forskning viser at den prototypiske arbeidersolidariteten er utbredt blant menn, ufaglærte og de som er medlem i et fagforbund (Juul, 2002). Denne forskningen kan bidra til

å forstå arbeidssolidariteten blant respondentene i studiet. Samtlige respondenter er menn, majoriteten er medlemmer i et fagforbund, og de ikke har en høyere utdanning.

Lysgaard (1985) anser at fagforeninger kan oppfattes som en representant for arbeiderkollektivet i en bedrift. Fagorganiseringen blir ofte forbundet med solidaritet (Juul, 2002). Fagforbundets formål kan være å avgrense en gruppe fra en annen (Liedman, 2000). De ordinære og de innleide i min studie tilhører samme fagforbund, men ikke samme lokale fagforeningsklubb. At fagforbundet vil avgrense en gruppe fra en annen, anser jeg kan lede til at det ikke oppstår en gjensidig solidaritet mellom de to gruppene av ansatte ved at de ikke kan tilhøre samme lokale fagforeningsklubb. Håkansson og Isidorsson (2010) viser til fagforbunds holdning til innleid arbeidskraft. I det foreliggende studiet kan vi ses som i Håkansson og Isidorssons (2010) forskning at fagforeningen i kundebedriften ikke ønsker å representere de innleide. Forklaringen til dette kan være som Håkansson og Isidorsson (2010) beskriver at det finnes institusjonelle forhold som gjør det vanskelig for fagforeningen å representere de innleide. Fagforeningens organisasjonsstruktur og lovstiftning er ikke tilpasset en representasjon av de innleide, da de har en annen arbeidsgiver.

Det er forskning som viser til at innleide kan ses på som fremmede eller outsiders ved at de kommer til en arbeidsplass der en gruppe har kjent hverandre i mange år, og dermed har en sterk sosial sammenholdning. De innleide søkte aktiv sosial kontakt med de ordinære ansatte, og de kunne oppleve at de ikke ble satt pris på eller akseptert av de ordinære personal (Olofsdotter & Augustsson, 2008). Et slikt forhold kan bidra til at det oppstår to grupper av de ordinære og de innleide, og dermed ikke en solidaritet i form av et kollektiv. I den foreliggende studie så opplevde noen ordinære som hadde arbeidet i kundebedriften i mange år før de inneleide kom at de innleide påvirket deres sosiale sammenholdning. Dette var noe de øvrige respondentene bland de ordinære ikke opplevde. De innleide føler seg ikke som fremmede eller outsiders i kundebedriften. Basert på den tidligere forskningen kan det forstås som at de innleide har en sosial kontakt med de ordinære og de blir satt pris på og akseptert. Olofsdotter og Augustsson (2008) viser til i samme studie at det eksisterer maktforskjeller mellom ordinære ansatte og innleide, ved at de ordinære ser på de innleide som mindre kompetente og utelutter de fra å ta del i avgjørelser om hvordan arbeidet skal gjennomføres og utvikles. Et slikt forhold kan eventuelt lede til at det oppstår ulikheter mellom ordinære og innleide, og dermed en mindre solidaritet mellom dem, og det kan oppstå en følelse av "vi" og "dem". De innleide respondentene opplever ikke at det eksisterer maktforskjeller mellom dem og de ordinære. Dette kan også være en påvirkende faktor som gjør det at det oppleves en solidaritet mellom de to gruppene av ansatte, og at de føler seg som en gruppe.

5. Diskusjon

Denne delen av oppgaven innledes med en kort sammenfatning av foregående kapittel der jeg vil svare på mine fem første forskningsspørsmål. Deretter vil jeg i dette kapitlet svare på mitt sjette spørsmål om opplevelsen av en av trygghetsdimensjonene kan påvirke opplevelsen av de øvrige tre perspektivene. Jeg vil også diskutere hvorfor det er interessant å se på sammenhengen mellom de ulike perspektivene når det gjelder opplevelsen av arbeidslivssituasjonen og interaksjonen mellom ordinære og innleide i en bedrift. Avslutningsvis vil jeg diskutere faktorer og brister som kan ha påvirket studiet, samt gi forslag til framtidig forskning.

5.1 Resultatdiskusjon

For å sammenfatte denne delen av oppgaven vil jeg kortfattet svare på mine fem første forskningsspørsmål: hvordan de ordinære og de innleide opplever trygghet, ansettelsesbarhet, engasjement og solidaritet, om det er noen likheter eller ulikheter i opplevelsene, samt hva som kan forklare dette. De ordinære opplever at konjunkturer, ansettelsestid, innleid arbeidskraft, fagforbund, kommunikasjon og tidligere erfart arbeidsløs er faktorer som påvirker deres opplevelse av ansettelsestrygghet. De innleide opplever at fagforbundet og bemanningsbransjens fleksibilitet i form av arbeid hos andre kundebedrifter påvirker deres opplevelse ansettelsestrygghet. Ulikehetene i opplevelsene av ansettelsestrygghet kan forklares i ulike ansettelsesforhold. Gode arbeidsprestasjoner, kunnskaper og ferdigheter er tre faktorer som påvirker sysselsettingstryggheten til de ordinære, dette kan også karakteriseres i opplevelsene hos de innleide. Denne likheten kan forklares ved at de ordinære og de innleide har forholdsvis like arbeidsoppgaver og forholdsvis like muligheter til kompetanseutvikling. De ordinære opplever en inntektstrygghet i ansettelsesforholdet, mens de innleide opplever en mindre inntektstrygghet i sitt ansettelsesforhold ved at lønnen kan variere fra hvilken kundebedrift de arbeider i. Denne ulikheten kan forklares ved at de innleide har en mindre stabil inntekt enn de ordinære har. Mulighetene for videreutdanning og mulig kombinasjon med barneomsorg er to faktorer som påvirker kombinasjonstryggheten for de ordinære og de innleide. De ordinære opplever at deres ansettelse i bedriften har ledet til utvikling av kunnskaper og ferdigheter som bidrar til en styrket opplevd ansettelesbarhet. Dette er noe også de innleide opplever at deres tid i kundebedriften har bidratt til. Noen innleide opplever også at deres varierte arbeidserfaring fra ansettelsen i bemanningsfirmaet har påvirket deres opplevelse av ansettelsesbarheten. De ordinære og de innleide opplever et affektivt engasjement rettet til kundebedriften. De faktorene som leder til organisatorisk engasjement er: utviklingsmuligheter, lederskap, kommunikasjon, arbeidsoppgaver, påvirkningsmuligheter og sosiale relasjoner. Det som i hovedsak kan forklare likhetene i disse opplevelsene er at de ordinære og de innleide arbeider på samme arbeidsplass, og har forholdsvis like arbeidsoppgaver. De ordinære opplever også et forsetningsengasjement til bedriften, mens de innleide opplever dette engasjementet til bemanningsfirmaet. Denne ulikheten kan forklares med at de ordinære og de innleide har forskjellige arbeidsgivere. De ordinære og de innleide opplever en solidaritet til hverandre. Det eksisterer ikke en følelse av "vi" og "dem" blant dem. En forklaring til dette kan være horisontale relasjoner basert på felles identifikasjon og avhengighet av hverandre i produksjonen.

Formålet med studiet var med et bredt perspektiv studere hvordan arbeidslivssituasjon og interaksjon oppleves av ulike typer av ansatte som arbeider på en arbeidsplass som bruker innleid arbeidskraft. Det brede perspektivet kan bidra til å skape en forståelse av opplevelsene til personer som arbeider i en organisasjon som berøres av innleid arbeidskraft. Med hjelp av

matrisen (figur 3) med de fire dimensjonene av trygghet; ansettelsestrygghet, sysselsetningstrygghet, inntektstrygghet og kombinasjonstrygghet samt de tre perspektivene; ansettelsesbarhet, engasjement og solidaritet, vil jeg forsøke om det er mulig å gjøre eventuelle koblinger mellom perspektivene. Basert på de teoretiske utgangspunktene og det empiriske materialet, vil jeg se om hvordan eventuelle opplevelser av et perspektiv kan påvirke opplevelsen av et annet perspektiv. Jeg vil denne framstillingen svare på mitt sjette forskningsspørsmål.

Figur 3- *Matrise over kombinasjonen mellom dimensjoner av trygghet og arbeidslivsperspektiv*

Trygghet	Ansettelses-trygghet	Sysselsetnings-trygghet	Inntekts-trygghet	Kombinasjons-trygghet
Ansettelsesbarhet				
Engasjement				
Solidaritet				

Ansettelsestrygghet kan forstås som den ansattes mulighet til å bli i samme ansettelse (Ibsen, 2011). De ordinære opplever en ansettelsestrygghet til sin arbeidsgiver kundebedriften. De innleide opplever også en ansettelsestrygghet til sin arbeidsgiver bemanningsfirmaet. Ved at flere av de innleide ikke ønsker å arbeide videre i sin ansettelse i bemanningsfirmaet om det innebærer at de kontinuerlig må bytte kundebedrift, kan opplevelsen av tryggheten i om å få arbeide i den aktuelle kundebedriften forstås som en del av ansettelsestryggheten til bemanningsfirmaet. I koblingen mellom ansettelsestrygghet og ansettelsesbarhet kan det identifiseres som noen ordinære respondenter anser at kompetanseutvikling er viktig, fordi at kunnskapen bidrar til at personen kan bli en viktig del av produksjonen. At de ansatte kan utføre flere balanser leder også til en funksjonsfleksibilitet i bedriften. Det kan ses i forhold til hva Allvin m fl. (2006) skriver at en virksomhet blir mer fleksibel ved at de ansatte utvikles, anpasses og veksler mellom ulike funksjoner i produksjonen. Dette leder til at personalet blir mer kvalifisert, får et større ansvar og en større delaktighet i bedriften. Et større ansvar og delaktighet kan lede til en opplevelse av en økt ansettelsestrygghet. Sammenhengen kan forklare som Näswall, Hellgren og Sverke (2003) anser at individer som betrakter seg som ansettelsesbare, opplever en større ansettelsestrygghet. Ved at de ordinære opplever at de får den kompetanseutviklingen de ønsker, opplever de seg dermed ansettelsesbare, som igjen påvirker opplevelsen av ansettelsestryggheten. Tidligere forskning viser at innleide får begrensede muligheter til kompetanseutvikling (Kantelius, 2010), dette kunne ledet til mindre funksjonsfleksibilitet for den enkelte, og dermed en opplevd redusert ansettelsestrygghet. Dette er noe som de innleide respondentene på den undersøkte arbeidsplassen ikke opplever. De innleide opplever at de har mulighet til kompetanseutvikling, de kan arbeide med flere balanser, og dermed opplever en ansettelsestrygghet i ansettelsen hos bemanningsfirmaet, ved at det kan lede til økte muligheter om å forbli i den aktuelle kundebedriften. De innleide opplever også at kompetanseutvikling kan lede til at de blir mer attraktive og fleksible for bemanningsfirmaet, noe som igjen kan påvirke ansettelsestryggheten. Når det gjelder koblingen mellom ansettelsestrygghet og organisatorisk engasjement er det forskning som

viser at en opplevd usikkerhet blant personalet kan lede til et minsket organisatorisk engasjement (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003, De Cuyper & De Witte, 2006, Felfe m fl, 2008). Dette er noe som ikke kan ses hos de ordinære ansatte i bedriften, de opplever ikke at en eventuell redusert ansettelsestrygghet påvirker deres engasjement til organisasjonen. Opplevelsen av ansettelsestryggheten til ordinære kan øke ettersom det arbeider en rekke innleide i bedriften som først må gå ved personalnedskjærninger. Den innleide arbeidskraften påvirker de ordinæres opplevelser av sin ansettelsestrygghet, og dette igjen kan påvirke det organisatoriske engasjementet til bedriften. Derimot hos noen innleide respondenter opplever de at usikkerheten om de får arbeide i den aktuelle kundebedriften påvirker deres organisatoriske engasjement rettet mot bemanningsfirmaet. Dette kan forklares med den forskningen som De Cuyper og De Witte (2006) viser til at det ikke kan ses noen sammenheng mellom opplevd grad av utrygghet og organisatorisk engasjement hos midlertidige ansatte. De innleide kan ses på som en form for midlertidige ansatte ved at arbeider midlertidig i kundebedriften. I koblingen mellom ansettelsestrygghet og solidaritet viser forskning at sosiale relasjoner kan bidra til opplevelsen av ansettelsestrygghet (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003). Det eksisterer en kollektivsolidaritet blant kollegaene, og de opplever seg som en gruppe. De fleste respondentene opplever at det ikke eksisterer tanker som ”vi” og ”dem” mellom de ordinære og de innleide. De gode sosiale relasjonene kan bidra til en opplevelse av ansettelsestrygghet, ved at gode relasjoner bidrar til en sosial støtte i opplevelsen av en eventuell ansettelsesutrygghet. Fagforbundet kan bidra til en solidartet ved at det er en felles interesse som holder gruppen sammen (Liedman, 2000). Denne solidaritet med en felles interesse som fagforbundet representerer kan som i det foreliggende studiet viser påvirke opplevelsen av ansettelsestryggheten. Både ordinære og innleide opplever at medlemskapet i fagforbundet kan påvirke deres opplevelse av ansettelsestryggheten til kundebedriften respektive bemanningsfirmaet, både positivt og negativt.

Forskning viser at det kan ses en kobling mellom sysselsetningstrygghet og opplevd ansettelsesbarhet (Pruijt & Dérogée, 2010, Kantelius, 2010). Ved at de innleide opplever muligheter til kompetanseutvikling, opplever de dermed at deres tid i kundebedriften har bidratt til nyttig kunnskap som kan være en fordel i andre ansettelsessituasjoner, dette kan forklares med hva Galunic og Anderson (2000) anser at utvikling av ferdigheter kan lede til en økt sysselsetningstrygghet. De innleides opplevelse av sin ansettelsesbarhet kan ses i motsetning til den tidligere forskning som viser at begrensede muligheter for kompetanseutvikling for innleide i tiden som utleid ikke har styrket deres ansettelsesbarhet (Kantelius, 2010). I likhet med hva Kantelius (2010) forskning viser opplever de ordinære at deres ansettelse i bedriften har bidratt til erfaringer som har styrket deres ansettelsesbarhet. Respondentene opplever at deres ansettelsesbarhet påvirker deres sysselsetningstrygghet positivt. En forklaring til denne opplevelsen kan være som Berntson (2008) anser at personer med høyere ansettelsesbarhet har bedre forutsetninger for å håndtere usikkerheten og fleksibiliteten i arbeidslivet, de rapporterer også å ha en større kontroll over sitt eget arbeidsliv enn personer med lavere ansettelsesbarhet. Personer med en høyre grad av ansettelsesbarhet, opplever også en høy grad av sysselsetningstrygghet. Det er flere innleide som opplever at deres muligheter ved en ansettelse i bemanningsfirmaet bidrar til muligheter for å få en bred arbeidserfaring ved at de arbeider i ulike kundebedrifter, dette kan lede til en opplevelse av en økt sysselsetningstrygghet for de innleide. Det er i tråd med hva Olofsdotter (2005) har kommet fram til at utleide får kunnskap fra ”to verdener”, som kan øke mulighetene for den utleide til å få en attraktiv jobb. I koblingen mellom sysselsetningstrygghet og organisatorisk engasjement, er det noen respondenter som mener at det er viktig å gjøre et godt arbeid. Det kan lede til gode referanser, som bli være en fordel for personen om det blir nødvendig å søke ny jobb. Det organisatoriske engasjementet leder da til en opplevelse av

sysselsetningstrygghet. Meyer og Allen (1997) anser at personer som har et organisatorisk engasjement ikke har ønske om å utvikle ferdigheter og kunnskaper som kan være en fordel utenfor organisasjonen om den forandrer seg eller opphører. I den foreliggende studie finnes det ordinære respondenter som forteller at de ikke ønsker ytterligere kompetanseutvikling. Opplevelsen av det organisatoriske engasjementet kan bidra til å forklare hvorfor. At disse respondentene ikke ønsker å lære seg nye ting, kan lede til en begrenset ansettelsesbarhet, som igjen kan påvirke opplevelsen av sysselsetningstryggheten. I koblingen mellom sysselsetningstrygghet og solidaritet kan vi, om vi ser på solidaritet som et uttrykk av et medlemskap i et fagforbund som Liedman (2000) beskriver; at et fagforbund har en felles interesse som holder gruppen sammen, og kan betegnes som solidaritet. En respondent fortalte at han fikk mulighet til via fagforbundet til å ta truckkort da han i en periode var arbeidsledig. Den økte kompetansen fikk han som medlem i et fagforbund, noe som kan ha ledet til en opplevd sysselsetningstrygghet.

Det den tredje dimensjonen av trygghet: inntektstrygghet viste seg dårlig å kombinere med de to perspektivene ansettelsesbarhet og solidaritet. Det var vanskelig å se en kobling i respondentenes opplevelser av perspektivene med denne dimensjonen av trygghet. Inntektstryggheten kan forstås som mulighetene til en sikkerinntekt i overgangen mellom to jobb (Ibsen, 2011). En opplevelse hos de innleide som viste seg være dominerende av opplevelsen av å ha en sikker inntekt i overgangene mellom arbeid i ulike kundebedrifter. Den opplevde utryggheten kan påvirke det organisatoriske engasjementet som De Cuyper og De Witte (2006) anser at opplevd utrygghet kan påvirke det organisatoriske engasjementet, og dermed bidra til en forklaring av opplevelsen av en inntektsutrygghet kan lede til et redusert organisatorisk engasjement til bemanningsfirmaet.

Kombinasjonstryggheten kan defineres som arbeidstagerens muligheter til å kombinere arbeidet med eksempelvis foreldrepermisjon eller utdanning (Ibsen, 2011). Koblingen mellom kombinasjonstrygghet og ansettelsesbarhet kommer til uttrykk ved at de ordinære og de innleide har muligheter til å ta permisjon for å ta videre utdanning. Respondentene, ordinære som innleide forteller at det er mulig å ta permisjon for studier om de ønsker dette. Mulighetene til dette kan lede til en økt ansettelsesbarhet, dette er i tråd med hva Pruijt og Dérogée (2010) anser at ansettelsesbarheten kan forbedres ved at de investeres i den i form av utvikling av kunnskaper og ferdigheter. I koblingen mellom kombinasjonstrygghet og organisatorisk engasjement vil jeg se på hvordan opplevelsen av kombinasjonstrygghet kan påvirke det organisatoriske engasjementet. Flere innleide forteller at de ville avsluttet sin ansettelse i bemanningsfirma om deres ansettelse innebar og bytte kundebedrift hyppig, noe som kan lede til en opplevelse av en kombinasjonsutrygghet ved at det et slikt arbeid kunne dårlig kombineres med barneomsorg. De innleide forteller at arbeidet i den aktuelle kundebedriften kombineres bra med barneomsorg. Ved at de innleide har mulighet til å arbeide i kundebedriften, som de opplever bidrar til en kombinasjonstrygghet, tolker jeg det som det kan lede til et organisatorisk engasjement til kundebedriften. Hvordan opplevelsen av trygghet påvirker det organisatoriske engasjementet kan forklares med hva Näswall, Hellgren og Sverke (2003) ser som en direkte konsekvens kan lede til minsket tillit til ledelsen og engasjement i organisasjonen, og at den ansatte kan velge å forlate organisasjonen. Dette rettet da mot bemanningsfirmaet, da de har arbeidsgiveransvaret for den innleide. De innleide som opplever et hyppig bytte av kundebedrifter kan lede til en redusert kombinasjonstrygghet, noe som igjen kan påvirke det organisatoriske engasjementet til bemanningsfirmaet negativt, og de eventuelt da å avslutte sin ansettelse i bemanningsfirmaet. De innleide forteller at de opplever en kombinasjonstrygghet ved arbeidet i den aktuelle kundebedriften, noe som igjen kan lede til et organisatorisk engasjement rettet til kundebedriften og bemanningsfirmaet. En

kombinasjonsutrygghet kan ses hos de innleide kan lede til en ansettelsesutrygghet, ved at de vil slutte i bemanningsfirma om de opplever en kombinasjonsutrygghet. De ordinære opplever at deres arbeid kan kombineres bra med barneomsorg, og dette kan lede til en høyere grad av organisatorisk engasjement rettet mot bedriften. I koblingen mellom kombinasjonstrygghet og solidaritet kan opplevelsen i ulikheter av kombinasjonstryggheten lede til en mindre solidaritet mellom de ordinære og de innleide. Opplevelsen av kombinasjonstrygghet er forholdsvis lik mellom dem på nåværende tidspunkt i den aktuelle kundebedriften. Det kan være en grunn til opplevelsen av kombinasjonstrygghet ikke påvirker solidariteten mellom de ordinære og de innleide. Opplevelsen i ulikheten av kombinasjonstryggheten kan ses på en opplevelse som er utenfor kundebedriften, og dermed ikke påvirker.

Jeg vil nå diskutere den tidligere forskningen og de teoretiske utgangspunktene tilføring i studiet: det kan ses som en styrke i studiet med det brede perspektivet undersøke opplevelsen av arbeidslivssituasjon og interaksjon mellom ordinære og innleid personal i en bedrift. Wilthagen og Tros' (2004) matrise over fleksibilitet og trygghet bidro til en forståelse av koblinger som kan gjøres mellom de to perspektivene. Näswall, Hellgren og Sverkes (2003) forskning om faktorer som kan påvirke opplevelsen av ansettelsesutrygghet bidro til en bred forståelse av perspektivet trygghet. Forskning om ansettelsesbarhet viste seg å være interessant for å få en forståelse hva som kan påvirke den opplevde ansettelsesbarheten, og vise til ulikheter blant ordinære ansatte og innleid personal. Teorier om organisatorisk engasjement bidro til å forklare hva som kan skape og påvirke engasjementet til individer. Den tidligere forskningen innefor perspektivet belyste likheter og ulikheter i organisatorisk engasjement for ordinære og innleid personal. Lysgaard (1985), Juul (2002) og Liedman (2000) bidro med sine definisjoner av solidaritet til å skape en forståelse av den solidaritet som kan oppstå mellom to grupper av ansatte. En analytisk induksjon har bidratt til en dypere forståelse av emnet som jeg har undersøkt. Dette ved at intervjuguiden var basert på den tidligere forskningen og de teoretiske utgangspunktene, og at analysen ble basert på den innsamlede empirien, den tidligere forskningen og de teoretiske utgangspunktene som har ligget til grunn for studien. En kvalitativ studie med intervjuer anses å være nødvendig for å få en forståelse av opplevelsen av arbeidslivssituasjon og interaksjon til de ordinære og de innleide i bedriften. Intervjuene ledet til en mulighet av å nå respondentene på dypet i deres opplevelser om de fire perspektivene. Dette studiet kan skape en dypere forståelse av opplevelsene hos personal som berøres av innleid arbeidskraft, og dermed få en forståelse av deres totale arbeidssituasjon. Det viste seg også å være interessant å se på de ulike koblingene som kunne gjøres mellom perspektivene, der det viste seg at opplevelsen av et perspektiv kan få konsekvenser for opplevelsen av et annet perspektiv. Antallet respondenter i studiet er for lite til å gjøre empiriske generaliseringer, men kunnskapen fra studiet kan overføres til andre relevante situasjoner som berøres av fenomenet med innleid arbeidskraft. Det kan være flere faktorer som kan ha påvirket de resultatene som har kommet fram i studiet. De opplevelsene av likheter i de ulike perspektivene kan være påvirket av at andelen innleide på avdelingen var stor. Resultatene kan også være påvirket at flere av de ordinære har arbeidet som innleide fra det aktuelle bemanningsfirmaet i kundebedriften tidligere. En yterligere faktor som kan ha påvirket resultatet er at kundebedriften har arbeidet med innleid arbeidskraft i mange år, og dermed har integrert de innleide i bedriften, og utviklet strategier og rutiner for de innleide.

5.2 Forslag til framtidig forskning

Opplevelsene av arbeidslivsrelasjon og interaksjon hos ordinære og innleide i dette studiet gjøres kun i en bedrift. Et forslag til framtidig forskning kan ut fra et interorganisatoriskperspektiv sammenligne opplevelser hos ordinære og innleide. Det kan være interessant å se om opplevelsene mellom de ordinære og de innleide påvirkes av hvor lenge

kundebedriften har leid inn personal. Det kan også være interessant å se om andelen innleid personal påvirker opplevelsene mellom de to gruppene. Andre aspekter som kan være interessant: om opplevelsene av de fire perspektivene skiller seg blant ordinære og innleide arbeidere og tjenestemann i en bedrift.

Referanser

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006) *Gränslöst arbete –socialpsykologisk perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Andersson, P. & Wadensjö, E. (2004). *Hur fungerar bemanningsbranschen?* IFAU – institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions – Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Department of Psychology, Stockholm University
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, (s.395–409).
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken*. Lund: Studentlitteratur.
- Felfe, J., Schmook, R., Schyns, B. & Six, B. (2008). “Does the form of employment make a difference? – Commitment of traditional, temporary and self-employed workers”. *Journal of Vocational Behavior*, 72, (s.166-186).
- Forrier, A. & Sells, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *Int. J. Human Resources Development and Management*, Vol. 3, nr 1, 2.
- Galunic, D. C & Anderson, E. (2000). From Security to Mobility: Generalized Investments in Human Capital and Agent Commitment. *Organization Science*. Vol 11, nr 1, (s.1–20).
- Gallagher, D- G., & Parks, J. (2001). I pledge thee my troth...contingently: Commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 1, nr 3, (s.181 – 208).
- Garsten, C. (2003). Colleague, Competitor, or Client: Social Boundaries in Flexible Work Arrangements (s.244–260). I: *Managing Boundaries in Organizations: Multiple Perspectives*. Palgrave Macmillan.
- Hartman, J. (2004). *Vetenskapligt tänkande*. Lund: Studentlitteratur.
- Håkansson, K & Isidorsson, T. (2004). Hyresarbetskraft - Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. Årg 10, nr 3.
- Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2009). Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor (s.317-340). I: Berglund, T. & Schedin, S. (Red), *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2010). Fackliga förhållningssätt till hyresarbetskraft. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. Årg 17, nr 1.
- Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2012). Temporary Agency Workers and Organizational Commitment (s.181–198). I: Furåker, B., Håkansson, K. & Karlsson, J. Ch (Red). *Commitment to Work and Job Satisfaction – Studies of Work Orientations*. New York: Routledge.

Ibsen, CL. (2011). Strained Compromises? Danish Flexicurity During Crisis, *Nordic journal of working life studies*, Vol 1, nr 1, (s.45-65).

Juul, S. (2002). *Modernitet, velfærd og solidaritet. En undersøgelse af danskernes moralske forpligtelser*. København: Hans Reitzels Forlag.

Kantelius, H. (2010). Den outhärliga periferin – långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. Årg 16, nr 1.

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

Liedman, S-E. (2000). *Att se sig själv i andra. – Om solidaritet*. Viborg: Albert Bonnier Förlag.

Lysgaard, S. (1985). *Arbejderkollektivet – en studie i de underordnedes sosiologi*. 2. utgåve (1960). Oslo: Universitetsforlaget.

Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace*. London: Sage Publications.

Näswall, K., Hellgren, J. & Sverke, M. (2003). *Anställningsotrygghet – Individen på den flexibla arbetsmarknaden*. Lund: Studentlitteratur.

Olofsdotter, G. & Augustsson, G. (2008). Uthyrda konsulter från bemanningsföretag: Främling eller outsider? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. Årg 14, nr 4.

Olofsdotter, G. (2005). Att vara anställd i bemanningsföretag (s.169–181). I: Fjæstad, B og Wolvén (red). *Arbetsliv och samhällsförändring*. Lund: Studentlitteratur.

Pruijt, H. & Dérogée, P. (2010). Employability and job security, friends or foes? The paradoxical reception of employability in the Netherlands. *Socio-Economic Review*, 8, (s. 437–460).

Ulander-Wänman, C. (2010). *Flexicurity och utvecklingsavtalet*. Institutet för arbetsmarknadspolitiks utvärdering. Nr 19.

Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

Wilthagen, T. & Tros, F. (2004). The Concept of Flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets. *The European Review of Labour and Research Quarterly of the European Trade Union Institute*, 10, (s. 166–186).

Elektroniska referanser

Bemanningsföretagen:

http://www.bemanningsforetagen.se/sa_har_funkar_branschen/om_branschen/fakat_om_branschen. (Hentet 2012-04-29).

Bilaga 1: Intervjuguide til ordinære

Innledning:

1. Kan jeg få spørre om din alder?
2. Hvilken type av anställning har du?
- (Visstid eller fast?)
3. Hvor lenge har du jobbet her?
4. Har du hatt lignede anställningar tidligere?
5. Hvilke arbeidsoppgaver utfører du?

Trygghet:

6. Hur opplever du din mulighet til å forbli i denne ansettelsen?
- När var det nedskjærningar sist?
7. Hvordan opplever du din anställningstrygghet?
- Hva kan påvirke denne?
8. Ville du tilbrakt resten av din karriere her i [kundföretaget]?
9. Om noen skal bli oppsagt, hvem mener du skal gå da?
10. Er du medlem i en A-kasse?
11. Hvordan opplever du din mulighet til å få liknede arbeid om du skulle bli arbeidsløs?
- Hva er grunnen til det
12. Hvordan opplever du din innteksttrygghet?
13. Hur ser dine muligheter til å kombinere arbeidet med eksempelvis barneomsorg?
14. Hur ser mulighetene ut til å kombinere arbeidet med annen utdanning?

Ansettelsesbarhet:

15. Har du hatt kompetanseutvikling de siste 12 månedene?
16. Hur opplever du mulighetene til å få kompetanseutvikling?

17. Opplever du at du for den nødvendige kompetanseutviklingen?
18. Opplever du at kompetanseutvikling er viktig?
- Hvorfor?
 - For hvem?
19. Hvordan opplever du dine nåværende ferdigheter og kunnskap?
- Til eventuelle andre arbeidsplasser?
20. Om du skulle blitt arbeidsløs, hvordan opplever du dine muligheter til å få en lignende ansettelse i andre företag?

Engasjement:

21. Hvordan ser du på ditt arbeidsinnhold når det gjelder antallet balanser eller arbeidsoppgifter?
- Vil du lære deg flere/holder det slik det er nå?
22. Har du noen ansvarsoppgifter?
- Ville du hatt flere?
23. Hvordan ser du på den informasjonen du får ved eventuelle forandringer?
- Ditt inflytende når det gjelder hur du skal utföra ditt jobb?
 - Dine muligheter til å påvirke arbeidstider, muligheter til att planera arbete?
 - Variasjon av arbeidsoppgifter?
 - Hvor klart og tydelig opplever du at dine arbeidsinstruksjoner er?
24. Om det oppstår noen problemer i på din arbeidsplass, opplever du de som dine da?
25. Hur opplever du din kontakt med din nærmeste sjef?
26. Snakker du om din i arbeidsgiver med mennesker utenfor bedriften?
27. Opplever du en tilhørighet her til [kundeforetaket]?
28. Hva er engasjement for deg?
29. Hur opplever du ditt engasjement her i företaget?
- Hvorfor?
 - Hva kan påvirke engesjementet?
30. Om man ser på din opplevelse av din arbetsplats som du har beskrevet nå. Ville du hatt samme opplevelser hos en annen arbeidsgiver?

Solidaritet:

31. Hur många i din närmeste arbetsgrupp er ordinære anställda?
 - Inhyrda?

32. Hvem har du mest kontakt med av dine kollegaer? (Ordinær eller innleid?)

33. Om du sammenligner med de som er inhyrda, hvordan opplever du dine muligheter til:
 - Informasjon om företaget?
 - Lære deg nye saker?
 - At dine eventuelle ønsker og forslag til forbedringer tas hensyn til?
 - Hur fysisk tungt eller stressende er ditt arbeid jämfört med de inyrda?

34. Om det blir behov for ny kunnskap for å utføre noen arbeidsoppgaver, hvem skal da lære seg dette først? (De innleide eller de ordinære?)

35. Om du behøver hjelp til en arbeidsoppgave, hvem spør du om hjelp da?

36. Opplever du har noen forpliktelser overfor dine kollegaer?

37. Hvordan definerer du de inhyrda? (Kaller du dine kollegaer)

38. Finnes det noen skillnader mellom de ordinære og de innleide?

39. Når du säger ”vi” på jobbet – vilka menar du då?

40. Vad tycker du krävs för att en person på din arbetsplatsen skal räknas som ”en av oss”?

Bilag 2: Intervjuguide til innleid

Innledning:

1. Kan jeg få spørre om din alder?
2. Hvilken type av anställning har du?
3. Hvor lenge har du arbeidet her i [kundeforetaget]?
4. Hvor lenge har du vært ansatt i [bemanningsforetaget]?
5. Har du vært utyrd til andre kundeforetag tidligere?
6. (Hvorfor ønsker du å arbeide som innleid?)
7. Hvilke arbeidsoppgaver utfører du her i [kundeforetaget]

Trygghet:

8. Hvordan opplever du din mulighet til å forbli i denne ansettelsen i [bemanningsforetaget]?
9. Ønsker du en ansettelse her hos [kundeforetaget] framfor [bemanningsforetaget]?
 - Ville du tilbrakt resten av din karriere her i [kundeforetaget], eller i [bemanningsforetaget]?
10. Hvordan opplever du din mulighet til å forbli i arbeidet hos [kundeforetaget]?
11. Hvordan opplever du din anställningstrygghet?
 - Hva kan påvirke denne?
12. Hvordan opplever du din mulighet til å få liknede arbeid om du skulle bli arbeidsløs?
 - Hva er grunnen til det?
13. Er du medlem i en A-kasse?
14. Hvordan opplever du din inntekst trygghet?
15. Hvordan ser dine muligheter til å kombinere arbeidet med eksempelvis barneomsorg?
16. Hvordan ser mulighetene ut til å kombinere arbeidet med annen utdanning?

Ansettelsesbarhet:

17. Har du hatt kompetanseutvikling her i på din arbeidsplass i regi av [kundeforetaget]?
 - i [bemanningsforetaget]?
18. Opplever du at du for den nødvendige kompetanseutviklingen?
 - Hur opplever du mulighetene til å få kompetanseutvikling på kundeforetaget?
 - -Bemanningsforetaget?

19. Hva mener du om kompetanseutvikling?

- Hvorfor?
- For hvem?

20. Hvordan opplever du dine nåværende ferdigheter og kunnskap?

- Hur kan du anvende den her hos kundföretaget?
- I andre kundföretag?
- Hos andre arbetsgivare?

21. Om du skulle blitt arbeidsløs, hvordan opplever du dine muligheter til å få en lignende ansettelse?

Engasjement:

22. Hvordan ser du på ditt arbeidsinnhold når det gjelder antallet balanser eller arbeidsoppgifter:

- Vil du lære deg flere/holder det slik det er nå?

23. Har du noen ansvarsoppgaver?

- Ville du hatt flere?

24. Hvordan ser du på den informasjonen du får ved eventuelle forandringer i företaget?

- Ditt inflytande når det gjelder hur du skal utföra ditt jobb?
- Ditt inflytande når det gjelder arbeidstider, muligheter til att planera arbete?
- Variasjon av arbetsuppgifter?
- Hvor klart og tydelig er vad du skal gjøre?

25. Om det oppstår noen problemer på din arbeidsplass, opplever du de som dine da?

- Bemanningföretaget?

26. Hvordan opplever du din kontakt med din nærmeste sjef?

- På kundeföretaget eller på bemanningföretaget?

27. Snakker du om din arbeidsgiver med mennesker utenfor bedriften?

- Kundföretaget?
- Bemanningföretaget?

28. Opplever du en tilhørighet her til [kundföretaget]?

[bemanningföretaget]?

29. Hva er engasjement for deg?

- Hur opplever du ditt engasjement her i [kundföretaget]?
- Opplever du samme engasjement til [bemanningföretaget]?
- Hva anser du kan påvirke ditt engasjement i [kundföretaget] eller [bemanningföretaget]?

30. Om man ser på din opplevelse av [bemanningsforetaket] som du har beskrevet nå.
Ville du hatt samme opplevelser hos en annen arbeidsgiver?
- Har du hatt samme opplevelse i en annen kundebedrift?

Solidaritet:

31. Hur många i din nærmeste arbeidsgrupp er inhyrda konsulter?
- Hur många er ordinære?
32. Hvem har du mest kontakt med av dine kolleager? (Ordinær eller innleid?)
33. Om du sammenligner med de som er ordinære, hur opplever du dine muligheter til å få:
- Informasjon om [kundforetaket]?
 - Bestemme hur du skal utføre dine arbeidsoppgifter?
 - Lære deg nye ting?
 - At dine eventuelle åsikter och forslag til forbedringer tas hensyn til?
34. Om det blir behov for ny kunnskap for å utføre noen arbeidsoppgaver, hvem skal da lære seg dette først? (De innleide eller de ordinære?)
35. Om du behøver hjelp til en arbeidsoppgift, hvem spør du om hjelp da?
36. Hva kaller de to gruppene hverandre? (Kollegaer, klienter))
37. Finnes det noen skillnader mellom de ordinære og de innleide?
38. Når du säger "vi" på jobbet – vilka menar du då?
39. Vad tycker du krävs för att en person på din arbetsplatsen ska räknas som "en av oss"?