



# KANDIDATUPPSATS

## SAMMANFATTNING

**Dokument:** Flexibilitetens effekter. Bemanningsanställdas upplevelse av sina arbetsförhållanden.

**Författare:** Rebecka Ekdahl & Malin Karlsson

**Utbildning:** Arbetsvetenskapliga programmet

**Högskola, sektion:** Högskolan i Halmstad, sektion för Hälsa och Samhälle

**Handledare:** Tomas Berggren

**Examinator:** Mats Holmquist

I denna studie undersöker vi de anställdas arbetsförhållande på ett bemanningsföretag inom den offentliga sektorn och hur de upplever sitt arbete när det gäller gemenskapen på arbetsplatsen och balansen mellan arbetslivet och privatlivet. Flexibiliteten som krävs av en bemanningsanställd kan påverka individen på fler sätt än själva arbetet. Syftet med föreliggande undersökning är att få en ökad kunskap om bemanningsanställdas arbetsförhållanden och hur de upplever dessa. För att få svar på vårt syfte har vi använt oss av en kvalitativ undersökning bestående av intervjuer med anställda på ett bemanningsföretag inom den offentliga sektorn. Empiri i denna undersökning har delats upp i fyra kategorier som är: *anställningsförhållanden, flexibilitet, socialt stöd och psykosociala faktorer*. Resultatet visade att informanterna trivs med det flexibla arbetssättet med olika arbetsplatser, men att de psykosociala faktorerna påverkar deras privatliv. I studien har teorier kring krav/kontroll/stöd, flexibilitet och motivationsteorier använts. Viktiga faktorer som framkommit i studien var betydelsen av gemenskap, besluts förmåga och ekonomisk trygghet.

**Nyckelord:** Anställning, flexibilitet, socialt stöd, psykosociala faktorer.

## **ABSTRACT**

**Documents:** Effects of flexibility. Staffing employees ' perception of their working conditions.

**Writers:** Rebecka Ekdahl & Malin Karlsson

**Education:** The Work Scientific Program

**University, Division:** Halmstad University, Department of Health and Society

**Supervisor:** Tomas Berggren

**Examiner:** Mats Holmquist

In this study we are investigating the working conditions of the employees in an employment agency within the public sector and how they feel about their work. We have specially focused on social support and social climate and the balance between working life and private life. The flexibility, which is a necessity for the employee in a staffing work, can affect the individual in more ways than in the work itself. The purpose with this study is to get an increased understanding of the working conditions for the employees in an employment agency and how they meet with these. To get an answer of our purpose we have used a qualitative survey consisting of interviews with employees in an employment agency within the public sector. The data in this study has been divided in four categories which are: appointment flexibility, social support, and psychosocial factors. The result showed that the informants like the flexible way of working with different working places, but the psychological factors have affect on their private lives. In the study theories around demand/control/ support, motivation and flexibility have been used. Important factors which have been indicated in the study were the meaning of unity, ability to take decisions and economic security.

**Key words:** Appointment, flexibility, social support, psychosocial factors.

## **FÖRORD**

Vi vill börja med att tacka de personer som deltagit i denna undersökning. Det har varit väldigt intressant och lärorikt att få ta del av era arbetsupplevelser. Ert deltagande har varit betydelsefullt för denna undersökning och vi tackar återigen.

Vi vill tacka bemanningsföretaget vi fick kontakt med. Tack för ert stöd och hjälp till denna uppsats.

En betydelsefull person, som stöttat oss genom hela uppsatsarbetet är vår handledare Tomas Berggren. Vi tackar för ett gott samarbete! Det har varit mycket trevligt att arbeta tillsammans med dig.

Vi vill också tacka våra nära och kära för att de haft överseende med vår tankspriddhet och frånvaro.

*Rebecka & Malin*

# INNEHÅLLSFÖRECKNING

<i>1. Inledning</i>	s.1
1.1 Syfte och frågeställningar	s.2
1.2 Studiens avgränsningar	s.2
1.3 Centrala begrepp	s.2
<i>2. Bakgrund</i>	s.4
2.1 Bemanningsföretag – en beskrivning	s.4
2.2 Just –in- time- anställningar	s.5
2.3 Anställningsform	s.5
2.4 Den psykosociala arbetsmiljön	s.6
2.4.1 Socialt stöd	s.7
2.5 Påverkan på privatlivet	s.8
<i>3. Tidigare forskning</i>	s.9
<i>4. Teoretiska referensramar</i>	s.11
4.1 Krav/Kontroll/stöd modellen	s.11
4.2 Herzbergs tvåfaktorteori	s.12
<i>5. Metod</i>	s.14
5.1 Val av metod	s.14
5.2 Urval och urvalskriterier	s.14
5.3 Materialet	s.14
5.4 Procedur	s.15
5.5 Analysmetod	s.15
5.6 Tillförlitligheten	s.16
5.7 Metoddiskussion	s.16
<i>6. Resultat</i>	s.18
6.1 Anställningsförhållande	s.18
6.2 Flexibilitet	s.18
6.3 Psykosociala faktorer	s.19
6.3.1 Socialt stöd	s.20
<i>7. Analys</i>	s.23
7.1 Anställningsförhållande	s.23
7.2 Flexibilitet	s.23
7.3 Psykosociala faktorer	s.24
7.3.1 Socialt stöd	s.24
7.4 Sammanfattning och slutsatser	s.25
<i>8. Diskussion</i>	s.27
<i>9. Referenslista</i>	s.29
<i>Figur och Tabellförteckning</i>	
<b>Figur 1</b> Krav/kontroll/stöd-modellen	s.11
<b>Figur 2</b> Fritt efter Herzberg	s.12
<b>Tabell 1</b> Översikt av intervjuer	s.20
<i>Bilaga 1 Intervjuguide</i>	s.31

# 1. Inledning

---

För arbetstagare har anställningsformer och anställningstrygghet förändrats avsevärt under 1990-talet i Sverige. De förändrade omvärldsförhållanden, med internationalisering, ökar förändringstakten som utgör bakgrunden till förändringarna på arbetsmarknadens funktionssätt, organisationer och organisering av arbete (Aronsson & Sjögren, 1994). Dessa förändringar kan ligga till grund för arbetsmarknadens förändring där fasta anställningar övergår till ett system, med Just-in-time anställningar (Ibid). Tidsbegränsade anställningar har från början av 1990-talet fram tills idag ökat på Sveriges arbetsmarknad (Gustafsson & Lundberg, 2004).

Bemanningsföretag kännetecknas av att arbetstagaren byter arbetsplats, chef och arbetskollegor genom att ha tillfälliga anställningskontrakt (Gustafsson & Lundberg, 2004). Den aktuella trend som finns ute på arbetsmarknaden idag är:

- att skapa en arbetsstyrka i organisationen som är en kärngrupp, med långvariga anställningskontrakt och
- en sekundär grupp med tillfälliga anställningar

Denna trend är ett försök från företagets sida att balansera behoven av stabilitet och kontroll med flexibilitet och omställningsförmåga som arbetsmarknaden idag kräver (ibid).

Syftet med föreliggande studie är att få en ökad kunskap om bemanningsanställdas arbetsförhållanden och deras upplevelse av dessa. Kraven på flexibilitet och med arbetets alltmer tillfälliga karaktär leder till en uppdelning av individerna på arbetsplatsen (Olofsdotter, 2008). De ständiga förändringar som idag sker på den flexibla arbetsmarknaden med tillfälliga anställningar, skapar också en form av otrygghet (Arbetsmiljöverket, 2013) Dessa återkommande förändringar på arbetsmarknaden kan innebära påfrestningar för arbetare med olika typer av tillfälliga anställningar. I samband med förändringarna kan arbetstagaren hamna under psykisk påfrestning på grund av de olika krav som ställs från arbetsgivaren. Detta är faktorer som påverkar den psykosociala arbetsmiljön (Ibid). Att leva och verka under sådana oordnade och turbulenta förhållanden kräver både karaktärsstyrka och självtillit (Olofsdotter, 2008).

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med föreliggande studie är att få ökad kunskap om bemanningsanställdas arbetsförhållanden och hur de upplever dessa.

Frågeställningarna är:

- Hur upplever den anställda sitt anställningsförhållande i ett bemanningsföretag?
- Hur upplevs gemenskapen på arbetsplatsen för en bemanningsanställd?
- Hur upplevs förhållandet mellan arbetsliv och privatliv?

## 1.2 Studiens avgränsningar

Uppsatsen har avgränsats till den offentliga verksamheten. Detta innebär att uppsatsen inte involverar den privatägda verksamheten inom bemanningsbranschen. Studien är geografiskt avgränsad till en region i Sverige och är då inte generell för hela landet.

Denna studie är utifrån den anställdes perspektiv som arbetar inom ett bemanningsföretag och där fokuset ligger på deras upplevelse av arbetsförhållande som uttyrd till olika arbetsplatser.

I studien nämns juridiska och ekonomiska aspekter som gäller inom området. Någon vidare fördjupning inom dessa områden görs inte i denna uppsats.

## 1.3 Centrala begrepp

Vid beskrivning av de olika anställningsformerna använder vi oss av följande benämningar:

- Tillsvidareanställningar, det som i dagligt tal benämns fasttjänst.
- Tidsbegränsad anställning, som de flesta känner igen som vikariat.
- Allmän visstidsanställning, är tillfälliga anställningar såsom det till vardags heter timanställning.

I denna studie kommer vi nämna olika sorters flexibilitet. Grundbegreppet flexibilitet kan definieras på olika sätt. Det vanligaste sätt att förklara flexibilitet är ”*en aktörs förmåga till anpassning efter förändring*”. Det finns flera olika definitioner på vad flexibilitet är och forskare vill skilja mellan olika typer av flexibilitet (Furåker, 2009) Furåker definierar fem olika typer av flexibilitet; anställningsflexibilitet, arbetsprocessflexibilitet, arbetstidsflexibilitet, arbetsplatsflexibilitet och löneflexibilitet.

*Anställningsflexibilitet* kan även benämnas som numerär flexibilitet. Denna typ av flexibilitet handlar om hur snabbt och lätt arbetsgivaren kan variera sin personalstyrka i antal vid arbetstoppar, lågkonjunktur eller permanenta verksamhets förändringar. Men numerär flexibilitet betyder inte bara att arbetsgivaren alltid vill minska sin personalstyrka, ibland vill man öka personalstyrkan. Arbetsgivaren kan vid konjunkturedgångar vilja behålla nyckelpersoner i verksamheten detta för att kunna svara snabbare när konjunkturen stiger igen. Men ett företag kan inte helt vara statiskt utan det finns strikt lagstiftning i Sverige som reglerar hur en arbetsgivare kan säga upp sin personal likväl som den anställda har uppsägningstid när denne vill byta jobb (ibid).

*Arbetsprocessflexibilitet* menas när arbetsgivaren och de anställda är flexibla angående de arbetsuppgifter som finns i verksamheten. Denna typ av flexibilitet är förknippad med

kvalifikationer till arbetsuppgifterna och intensiteten i uppgifterna. Denna flexibilitet kan även benämnas som funktionell flexibilitet, detta begrepp menas individens förmåga att kunna byta arbetsuppgifter inom verksamheten. Detta betyder att individen måste ha kvalifikationer för alla dessa arbetsuppgifter och det betyder att utbildning blir viktig. Med intensiteten menas att individen måste vara flexibel i omständigheterna kring arbetsuppgifterna.

*Arbetstidsflexibilitet* är när arbetstiden är föränderlig, det kan menas att antal timmar minskar eller ökar, arbetsveckan kortas ner, ändringa av arbetstidens förläggning på dygnet. Detta kan ibland förekomma i numerär flexibilitet då det kan vara ett alternativ att till exempel korta ner arbetsveckan istället för att säga upp personal. Olika typer av flexitider i sina ordinarie arbetstider kan vara en fördelaktig lösning för den anställde i sin balansering mellan arbetsliv och familjeliv (ibid).

*Arbetsplatsflexibilitet* kan även benämnas som rumslig flexibilitet. Detta menas att själva arbetet kan utföras på olika platser. Vissa arbetsuppgifter kräver att den anställde förflyttar sig på jobbet. Det kan vara yrken som chaufförer och piloter. Andra yrken som reparatörer eller hemtjänstanställda där utför man själva arbetet på olika ställen. Men att vara rumslig flexibel kan också vara att man åker på tjänsteresor eller att man arbetar hemifrån.

*Löneflexibilitet* kan också benämnas som belöningsflexibilitet som är ett lämpligare begrepp då den inkluderar mer. Denna typ av flexibilitet innebär att lönen för en anställd kan anpassas efter marknaden. Detta görs i förhandlingar med arbetstagarorganisation och kan användas i svackor istället för att säga upp personal. Belöningsflexibilitet innebär även att personerna är flexibel på andra håll och de kan höja löner för att rekrytera eller behålla viktiga personer för verksamheten. Belöning kan även vara olika förmåner som resor, tjänstebil och kompensations ledighet vid övertid (ibid).

Dessa fem olika flexibilitetstyper kan kombineras, det finns varianter som gynnar arbetsgivaren och det finns de som gynnar den anställde (ibid). Vidare kommer vår studie att fokusera på flexibilitets typer: *anställningsflexibilitet*, *arbetsprocessflexibilitet*, *arbetstidsflexibilitet* och *arbetsplatsflexibilitet*.



## 2. Bakgrund

---

### 2.1 Bemanningsbranschen – en beskrivning.

År 1935 infördes ett förbud mot en vinstdrivande arbetsförmedling och gällde även bemanningsföretag. Syftet var att skapa en tryggare anställning till uthyrd personal (Åberg, 2007/2008).

Under 1970 och 1980-talet skedde en rad förändringar i lagstiftningen och år 1974 kom det en ny lag som möjliggjorde tidsbegränsade anställningar som tidigare var förbjudet. Tidigare lagstiftning om tidsbegränsade anställningar började luckras upp och år 1982 infördes en rad förändringar som ledde till att tidsbegränsade anställningar nu blev helt möjlig, även om den fortfarande var mycket begränsad. En ny lag år 1993 gav arbetsgivarna större möjligheter att utnyttja tidsbegränsade anställning, lagen godkände uthyrning av arbetskraft och privatiseringar för arbetsförmedling. År 1996 gjordes en lagändring och lade till en ny anställningsform ”överenskommen visstidsanställning”, detta gav arbetsgivarna möjlighet att anställa på tidsbegränsat sammanlagt högst 12 månader under en 3-års period. En begränsning var dock att arbetsgivaren fick anpassa denna anställningsform för högst fem anställda. Ändringar i lagar fortsatte under 1990 och 2000-talet (Glavå, 2011).

Under 1990-talet förändrades anställningsformer och anställningstryggheten avsevärt i Sverige. En trolig orsak är de så kallade ”just in time anställningarna”. De innebär att företag arbetar med att ha en så låg personalkostnad som möjligt och med en begränsad mängd fastanställd personal. Företagen anställer i stället extra personal på olika tidsbegränsade anställningsavtal vid hög efterfrågan från kundföretagen (Aronsson & Sjögren, 1994). Det kan röra sig om att kundföretaget behöver extra personal över olika tidsperioder eller kortare insatser på bara några timmar eller dagar. Vanligen tar bemanningsföretagen betalt av kunden för den inhyrda personalen per timme (Åberg, 2007/2008).

Enligt en statistik från bemanningsföretagen har antal sysselsatta ökat från 5000 år 1994 till 40 000 anställda år 2006 (Ibid). År 2012 var det 135 000 anställda i bemanningsbranschen (Bemanningsföretagen, 2013). Bemanningsbranschen är relativt ung och har ökat under de senaste åren. Troligaste orsakerna till detta är:

1. Ändring av den svenska lagstiftningen, lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, vilket har gjort det lättare för bemanningsföretag att etablera sig på marknaden.
2. Efterfrågan på branschen har ökat. Företagen idag vill ha en flexibel arbetsstyrka som kan möta konjunkturförändringar.

Att vara bemanningsanställd i Sverige ses idag som en anställningsform som skall följa svensk lagstiftning. Om en bemanningsanställd erbjuds en anställning på kundföretaget är detta lagligt och den bemanningsanställda får lov att tacka ja till ett sådant erbjudande. Detta var tidigare inte möjligt (Andersson m.fl., 2004).

Redan år 1979 kom det ett kollektivavtal mellan en arbetstagarorganisation och ett bemanningsföretag. Efter detta har fler kollaktivavtal slutits för att förbättra den anställdes anställningssituation och ekonomi (Åberg, 2007/2008). Ett kundföretag som hyr in personal finns idag både inom den privata och offentliga sektorn (ibid).

Idag finns bemanningsföretagens tjänster inom nästan alla yrkesområden. För kundföretagen innebär bemanningsföretag effektiva lösningar på anställningar och utifrån marknaden (Glavå, 2011).

## **2.2 Just-in-time- anställningar**

Som tidigare beskrivit så är flexibla lösningar eftertraktade på arbetsmarknaden. Den så kallade Just-in-time anställningen är ett resultat av detta. Detta kan beskrivas som ett system med en rörlig arbetsstyrka vars syfte är att vara anpassningsbar till arbetsmarknadens dalar och toppar. Dessa dalar och toppar styrs av efterfrågan och konjunkturer. Den rörliga arbetsstyrkan arbetar oftast runt en kärna av tillsvidareanställda, med anställningstrygghet, möjlighet till utveckling och karriär (Aronsson & Sjögren, 1994).

Flexibiliteten på företagen syns genom olika köp, byte och hyra av tjänster. Det syns också genom att företaget varierar antalet anställda och antalet arbetstimmar. Personalen delas upp i två grupper bestående av, tillsvidareanställda och den andra gruppen med rörliga anställda, det vill säga personal som är där just när den behövs (ibid). Den första gruppen bestående av tillsvidareanställda har mer stabilitet med långsiktiga arbetsvillkor (ibid).

Den ålderskategori som är starkt överrepresenterad i bemanningsbranschen är personer under 30 år (Åberg, 2007/2008). Vad gäller utbildning är personer med maximalt 2- års gymnasieutbildning överrepresenterade. Dock har en kraftig ökning av personer med högskoleutbildning skett de senaste åren. En trolig orsak till detta är bemanningsbranschens expanderings inom vården, där många grupper har högre utbildning (Ibid). Att det är så många unga inom bemanningsbranschen beror på att de går från studier eller arbetslöshet via bemanningsbranschen till annat arbete. Att arbeta i bemanningsbranschen är ett sätt att få in en fot på arbetsmarknaden, bygga upp kontakter och nätverk. Att personer söker sig till bemanningsbranschen kan också bero på önskad flexibilitet i arbetet eller att deras yrkesområde till allt större del tagits över av ett bemanningsföretag.

Det kan konstateras att det från arbetsgivarnas sida finns en stark trend till förnyelse och förändring av anställningsförhållanden utifrån företagets verksamhet och behov. Arbetskraften skall finnas tillgänglig när den behövs. Detta medför en indelning av de anställda utifrån deras anställningsförhållande dels de med fastanställning på företaget, dels de anställda från bemanningsföretaget. Undersökningar har också visat att grupper som är mindre etablerade och har svagare ställning på arbetsmarknaden är överrepresenterade i bemanningsbranschen (ibid).

## **2.3 Anställningsform**

Idag arbetar vi dygnet runt. Den globala förändringen, med företagets globalisering påverkar vår tillvaro. Arbetsgivarna använder detta som argument för flexibilitet när det gäller arbetstiderna. Verksamheter måste vara igång även när andra delar av världen arbetar. Denna flexibilitet uppnås genom en kombination av olika anställningsformer med arbete under hela dygnet. Anställningsformerna som kombineras specificeras i Lag (1982:80) om anställningsskydd; tillsvidareanställning, allmän visstidsanställning och säsongsanställning (Garpe & Göransson, 2012). Tidigare forskning har visat sig att tillsvidareanställningarna har ökat i bemanningsbranschen under de senaste åren. Detta är relativt ovanligt i EU, vanligast är det dock fortfarande med visstidsanställningar (Åberg, 2007/2008).

Som en följd av tidigare nämnda behov av flexibilitet medför detta att företagen behöver extra personal tillfälligt och där fyller bemanningsbranschen sitt syfte – uthyrning av personal.

Personalen placeras då på olika arbetsplatser under skiftande tidsperioder. Dessa korttidsplaceringar på olika arbetsplatser påverkar inte bara arbetarens psykiska välbefinnande utan även den fysiska hälsan kan påverkas (Aronsson, 2004). Risken för att råka ut för arbetsolyckor och tillbud ökar, beroende på att människor placeras på olika arbetsplatser som de är ovana vid (ibid).

Något som är kopplat till anställningsform är lön. Enligt den tidigare forskningen från Bellaagh och Isaksson (1999) har den ekonomiska situationen förbättrats för de bemanningsanställda. Tidigare fanns det ingen garanterad lön för den anställde i ett bemanningsföretag, men detta ändrades med kollektivavtalen som trädde i kraft år 1998 (Ibid). Att arbeta med så stor flexibilitet som bemanningsbranschen befinner sig i kan upplevas som omväxlande för arbetaren. Det kan gälla de växlande arbetsuppgifterna och de olika sociala möten som den bemanningsanställda dagligen möter. Den tidigare forskningen visar även att många av bemanningsanställda upplever en ökad självkänsla och självkänedom (ibid). Detta positiva ställs mot det som kan upplevas negativt med att arbeta inom ett bemanningsföretag. Här visar också den tidigare forskningen att den ekonomiska otryggheten är stor hos de bemanningsanställda, möjligheten till kompetensutveckling saknas och många gånger möjligheter till att kunna få mer ansvar och inflytande på sin arbetsplats. Något som resultat från tidigare forskning har visat är att de bemanningsanställda känner en brist på är en kontinuitet med sociala relationer på arbetsplatsen (ibid). Dessa sociala relationer kan vara mötet sinsemellan kollegor på till exempel rasten. De klassiska diskussionerna som kollegor har över en koppkaffe ger ett utbyte av erfarenheter, ny skapande med ny tänkande, där idéer startas och löses. Detta är exempel på en lärande organisation, en organisation som tillåter att lära, där lärande blir en kompetensutveckling och tillvara tagande av erfarenheter och kompetenser (Granberg & Ohlsson, 2009; Bellaagh & Isaksson, 1999). Att ha detta utbyte mellan kollegor är svårt att genomföra om det finns tydliga grupperingar i personalstyrkan.

## **2.4 Den psykosociala arbetsmiljön**

Ett bra arbete kan, utifrån ett psykosocialt perspektiv, beskrivas av att den enskilde, i detta fall arbetaren, har inflytande över arbetssituationen och att det inte ställs för extrema krav som inte kan uppnås som i sin tur leder till stress. För att utvecklas inom sitt yrke måste det ske ett utbyte av kunskap mellan två individer. Det är i dessa möten, mellan två individer, som kunskapen och erfarenheterna tas tillvara, samtidigt så är det i dessa möten som det finns möjlighet att lära nytt (ibid).

I rapporter från arbetsmiljöverket, har följande psykosociala förhållanden identifierats som kan leda till sänkt välbefinnande:

- Brist på stöd av ledningen, gruppleddare eller chefer.
- Brist för stöd från arbetskollegor.
- Brist på inflytande över sitt arbete.
- Få möjligheter till kompetensutvecklings.
- Otydliga mål från cheferna vad som skall göras.
- Mobbing.
- Sexuella trakasserier (Arbetsmiljöverket, 2013).

Arbetskravet som den anställde upplever är grundläggande för att skapa en bra psykosocial arbetsmiljö. Enligt Arbetsmiljöverket (2013) innebär alla arbeten krav på något sätt. Kraven behöver inte alltid innebära påfrestningar som i sin tur leder till ohälsa eller skadar välbefinnandet. Risk för ohälsa uppstår när arbetskraven blir för höga, med för stor arbetsmängd, högt arbetstempo, tidspress och liten påverkan på arbetets utförande. När detta förekommer ökar nämnda faktorer risken för att drabbas av ohälsa (ibid). I en tidigare rapport från Park och Wilson (2003) undersöktes den psykosociala arbetsmiljön och jämfördes med olika arbetsgrupper. De olika arbetsgrupperna var högpresterande med höga krav och stress, den andra gruppen var lågpresterande med hög kontroll och låg stress. I studien visade det sig att det fanns en stor koppling mellan ohälsa och höpresterande arbetsgrupper (ibid). Högpresterande grupper innefattar att arbeta inom bemanningsföretag, med höga krav att vara flexibel och klara av olika arbetsuppgifter utifrån ett problemlösande sätt. Som bemanningsanställd får du en arbetsuppgift och du skall lösa den på vilket sätt du vill (Sennett, 1999). Den anställde som ständigt skall vara redo för att arbeta och skall klara av att bli placerad på olika arbetsplatser, har ett stort krav på sig. Olofsdotter (2006) nämner om det höga kravet på flexibilitet som den bemanningsanställda hamnar i. Arbetet inom bemanningsbranschen innebär många gånger att arbetaren blir inhyrd vid ”akuta” behov hos kundföretaget. I sådana situationer kan det finnas liten tid över för en ordentlig introduktion och arbetsmängden och/eller arbetstempot kan upplevas för hög. Detta ställer naturligtvis stora krav på den inhyrda att göra bra ifrån sig på arbetet (Tsoukalas, 2003). Att få en ny arbetsplats så gott som varje dag blir en känsla av att vara ”ny på jobbet” för den bemanningsanställda. Nya kollegor, arbetsuppgifter och en ny organisationskultur. Detta ställer personspecifika krav på den uthyrde. Det gäller att kunna anpassa sig fort, dra egna slutsatser, vara nyfiken och självständig (ibid). Något som Olofsdotter (2004) skriver om är att de som arbetar inom bemanningsbranschen upplever en brist i kompetensutveckling. Olofsdotter (2004) menar att oftast finns varken resurser eller viljan att genomföra olika kompetensutbildningar för den anställde i bemanningsföretag.

Bellaagh och Isaksson (1999) skriver i sin studie om de positiva aspekterna av att arbeta i en verksamhet där den anställde har en ny arbetsplats dagligen. Bellaagh och Isaksson (1999) menar att genom byta arbetsplats så ofta leder till en indirekt kompetensutveckling. Detta resulterar i att den bemanningsanställda blir starkare i sitt yrkeskunnande, breddar sin kompetens, får ökad social kompetens och en bättre självkänedom (Bellaagh & Isaksson, 1999).

#### **2.4.1 Socialt stöd**

Flera tidigare studier och undersökningar visar att bemanningsanställdas hälsa påverkas starkt av förekomsten och omfattningen av det sociala stödet på arbetsplatsen. De som upplever ett lågt socialt stöd är de som ofrivilligt valt bemanningsbranschen. Dessa anställda känner större otrygghet och har en högre grad av stress enligt Bellaagh och Isaksson (1999) studie.

De positiva aspekter som en anställd kan uppleva av att arbeta inom bemanningsbranschen är ingen garanti för en låg personalomsättning, istället är den hög. Anledningen till den höga personalomsättningen har i studien från Bellaagh och Isaksson (1999) visat sig beror på de ekonomiska förutsättningarna för den anställde, små möjligheter till kompetensutveckling, liten möjlighet till sociala kontakter och feedback från ledningen. Som anställd inom bemanningsbranschen får den anställde oftast inte delta på den inhyrda arbetsplatsens möten eller teamaktiviteter. Detta kan förstärka en känsla av utanförskap för den inhyrda personalen (ibid).

Känslan av utanförskap som bemanningsanställda kan uppleva, kan i sin tur leda till ångest. Anställda inom bemanningsbranschen genomgår en gruppprocess, med rollsökningar och tillhörighet, varje gång de är ute på en ny arbetsplats. Enligt Olofsdotter (2007) kan det bli stora konsekvenser av de grupperingar som uppstår mellan ordinariepersonal och bemanningsanställda. Det blir även konsekvenser med upplevelsen av att inte ha kontroll över inflyttande över sitt arbete. Dessa konsekvenser nämner Rodriguez (2002) som olika påverkan på den anställdes hälsa. Oftast med negativa effekter med olika sjukdomar som resultat. De olika effekterna syns inte enbart som fysiska utan även som psykiska. Uppnår inte individen den nivå av samhörighet som denne eftersöker, kan det vara orsaken till en framtida mental ohälsa. Den mentala ohälsan kan yttra sig i ångest, ensamhetskänslor, avundsjuka och depressioner (Leary, 1990). Avsaknaden av tillhörighet kan för den enskilde arbetstagaren leda till ökad otrygghet och en mer stressfylld arbetssituation.

Med dagligen nya kollegor, arbetsplatser och upplevelsen av att vara en främling, inte vara en i gruppen bland de ordinarieanställda, ställer höga krav på den bemanningsanställda (Olofsdotter, 2008\*). Att bli inhyrd som en handelsvara kräver en stark personlighet för att klara av den stress detta innebär (Åberg, 2007/2008). Denna styrka behövs för att kunna hantera stressen med kraven av att vara flexibel. Styrkan är däremot ingen garanti till att hindra de negativa hälsoeffekterna som högstressig arbetsmiljö kan leda till (AV,2013. Olofsdotter, 2008\*).

## **2.5 Påverkan på privatlivet**

Att inte veta när erbjudanden med arbeten kommer gör det mycket svårt för den anställda att planera sin vardag. Den bemanningsanställda har ett stort krav på sig att alltid vara tillgänglig för arbete (Olofsdotter, 2006). Att ständigt sitta och vänta och hoppas på att få arbete ökar den upplevda stressen hos den anställda. Flexibiliteten har i detta läge en verkan av oro istället för trygghet (ibid). Det blir svårt att få ihop arbete med privatliv. Svårigheten med att kunna planera kan öka upplevelsen av stress för den anställda. Den ökade upplevelsen av stress påverkas inte bara av svårigheter med att planera sin vardag, utan även upplevelsen av att utföra arbeten snabbare och en otrygg arbetssituation (Leary, 1990) Den otrygga arbetssituationen kan vara upplevelsen att inte kunna påverka sitt arbete. Det kan vara till exempel arbetstider, utvecklingsmöjligheter och den ekonomiska tillgången från lön som gör att arbetssituationen känns otrygg (Gustafsson & Lundberg, 2004).

### 3. Tidigare forskning

---

I föreliggande studie är följande tidigare forskning intressant för studie området. Exempelvis undersöker Gunilla Olofsdotter organisationer av personaluthyrning. Följande artiklar är publicerade:

- Artikel I Olofsdotter, G. (2004) "Bemanningsföretag – en möjlighet för vem?"  
I Wolvén, L-E., & Ekstedt, E. (red) Företagande och gemenskap – små företags kultur, samverkan och konkurrens. Arbetsliv i omvandling 2004:7. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Artikel II Olofsdotter, G. (2007) "Flexibilitetens villkor och konsekvenser inom Bemanningsföretag". Nordiske Organisasjonsstudier 2007:4, årgång 9
- Artikel III Olofsdotter, G. (2006) "I skärningspunkten mellan motstridiga krav och intressen – om ledarskap i bemanningsföretag". Arbetsliv i omvandling 2006:9. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Artikel IV Olofsdotter, G., & Augustsson, G. (2008) Temporary Agency Workers' Social Surfing: Switching Between Stranger and Outsider  
Manuscript submitted to Work, Employment & Society.

Ett tema som genomgår Olofsdotters undersökningar om hur bemanningsanställda är organiserade via de uthyrande företagen, men även den bemanningsanställdes upplevelser av anställningsförhållanden, sammanhållning samt arbetsvillkor.

Bellaagh och Isaksson (1999) har gjort en studie vid arbetslivsinstitutet. *Uthyrd men fast anställd* heter studien. Syftet var att lyfta fram de olika områden som arbetssituationen till största del skiljde sig emellan anställda inom organisationer och bemanningsanställda. Studien fokuserade på arbetsvillkor, social situation, personlighetsaspekten samt vardagslivet i relation till arbetet. Studien visade att det finns stora skillnader i självständighet, ekonomisk trygghet och utvecklingsmöjligheter. Det positiva som studien påvisade var att bemanningsanställda till största delen trivs med möjligheten till växlande arbetsuppgifter. Samtidigt visade studien att det även finns en oro att inte få något arbetsuppdrag. Avsaknad av uppdrag leder till en ekonomisk otrygghet för bemanningsanställda

Rodriguez (2002) gjorde en undersökning om de eventuella hälsoeffekterna beroende av anställningsform i Tyskland respektive England. Studien fokuserade på om engagemanget och motivationen varierade mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda. Sedan fortsatte undersökningen med att se om någon av arbetsgrupperna, visstid eller tillsvidareanställda, rapporterade sämre hälsa. Resultatet visade att när fler anställs med tillfällig kontakt, de som arbetar under instabila förhållanden till exempel den anställde vet inte när denne skall arbeta, har en benägenhet att ha sämre hälsa. Studien lyfter behovet av att fortsätta forska om studiens område.

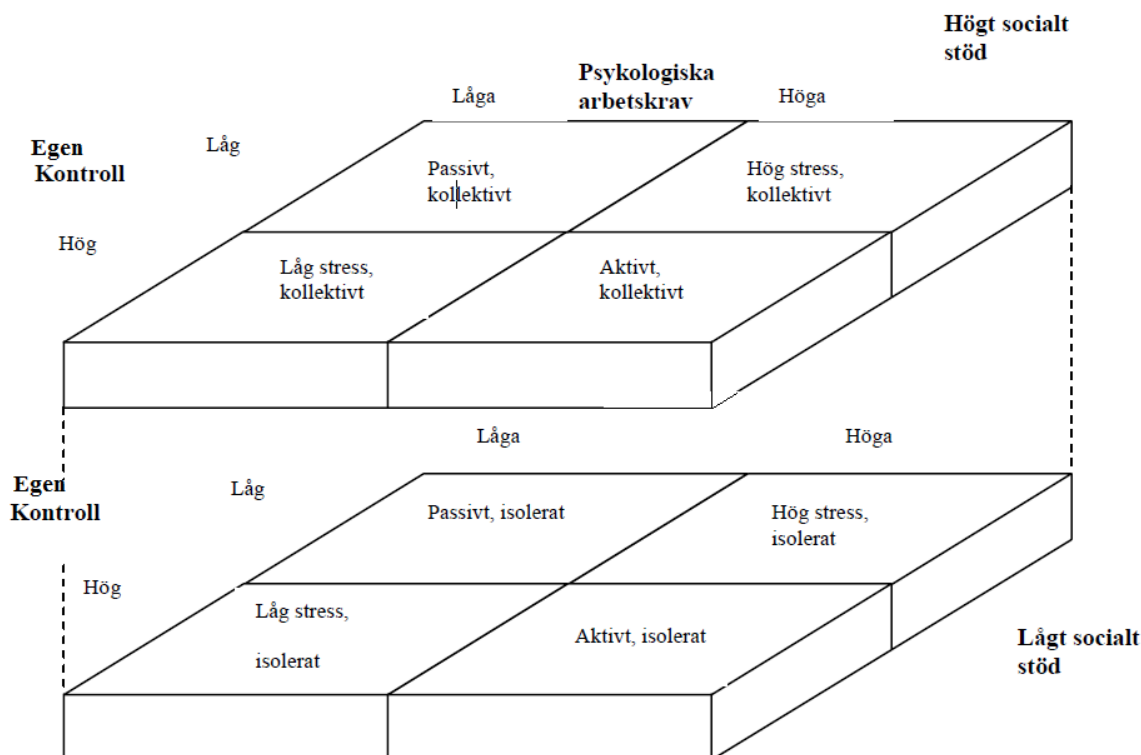
Park och Wilson (2003) gjorde en internationell studie där 373 koreanska fabriksarbetare där deras psykiska påfrestningar och deras psykosociala arbetsmiljö undersöktes. Syftet med studien var att undersöka vilka arbetsfaktorer som var signifikanta mellan hög presterande arbetsgrupper mot lågt presterande arbetsgrupper. Studien fann att relationer det vill säga

gemenskapen mellan de anställda på arbetsplatsen, samt upplevelsen av arbetstillfredsställelse är starka faktorer som påverkar psykiska påfrestningar.

## 4. Teoretisk referensram

### 4.1 Krav/Kontroll/ stöd modellen

Vad innebär krav egentligen? Utifrån Karaseks krav-kontrollmodell visas samverkan mellan dimensionerna *egenkontroll* och *arbetskrav*. Arbetskraven kan vara både fysiska och psykiska arbetskrav. Kontrollen på arbetsplatsen delar Karasek upp i två delar: ① Arbetets kvalifikationsgrad och ② den anställdes möjlighet att fatta beslut (Eriksson & Larsson, 2009). Krav/kontroll – modellen vidareutvecklades sedan med socialt stöd (se Figur 1) (Theorell, 2003).



Figur 1. Krav/kontroll/stöd-modellen (Eriksson & Larsson, 2009:145).

Olika kombinationer av delarna egenkontroll, arbetskrav och socialt stöd inverkar på individens möjligheter till att kunna påverka sitt arbete och hälsa (Theorell, 2003). Egenkontrollen innebär i modellen individens beslutsutrymme i arbetet. Arbetskrav i modellen berör ansträngningen som arbetet innebär. Höga stressande arbeten med höga krav är de sämsta sett ur ett hälsoperspektiv. Höga krav kan leda till flera olika sjukdomar, till exempel högt blodtryck och ökande sockerhalt i blodet, som senare kan leda till diabetes (Eriksson & Larsson, 2009). Låga krav passiviserar individer istället (Theorell, 2003). För att minska risken för sjukdomar innebär socialt stöd en praktiskt och känslomässig hjälp för individen. Högt socialt stöd, ”kollektivt” i modellen, fungerar stöttande och hjälpanne på arbetskrav, stress och ohälsa. Lågt socialt stöd kännetecknas av ett arbete som är isolerande. Betydelsen av socialt stöd är av stor vikt när det gäller grupptillhörighet. Ett klassiskt exempel på socialt stöd är chefer som bryr sig om sina anställda och en bra gruppdynamik mellan arbetskollegorna (Theorell, 2003, Eriksson & Larsson, 2009).



Bellaagh och Iskassons (1999) tidigare forskning visar att ekonomisk otrygghet upplevs av bemanningsanställda, möjlighet till kompetensutveckling saknas och många gånger möjlighet till att kunna få mer ansvar och inflytande på sin arbetsplats. De anställda på ett bemanningsföretag upplever en brist på kontinuitet med sociala relationer knutna till arbetet. Krav/kontroll/stöd modell ger en möjlighet att analysera bemanningsanställdas situation i förhållande till de krav som ställs och de ofta bristande möjligheter till påverkan och social gemenskap den tillfälligt anställda har (Theorell, 2003).

## 4.2 Herzberg tvåfaktorteori

En annan modell som används vid bedömningar av arbetstillfredsställelse är Herzbergs tvåfaktorteori. Enligt Herzbergs tvåfaktorteori uppstår tillfredsställelse och arbetsmotivation i två grupper mellan människornas arbetsmiljö, motivationsfaktorer och hygienfaktorer. Motivationsfaktorerna berör själva arbetsinnehållet som till exempel framgång, erkännande för prestationen, arbetet i sig självt, ansvar och personlig växt. Hygienfaktorerna innehåller förhållanden vid sidan av arbetet, det vill säga företagspolitik, fysisk arbetsmiljö, arbetsledning och lön. Teorin innebär att om arbetet upplevs positivt (motoriska faktorer) skapar det en hög tillfredsställelse samt en inre motivation (Ahltorp, 2002). Herzberg menar att en arbetstagare som trivs kommer att känna sig motiverad och är en produktiv medarbetare.

Herzberg anser att det finns två faktorer som har betydelse för arbetstillfredsställelsen, *hygienfaktorer* och *motivationsfaktorer* (Ahltorp, 2002). Se figur 2.



Figur 2. Fritt efter Hertzberg (Ahltorp,2002)

I figur 2 se vi följande:

1. Inre faktorer eller motivationsfaktorer – knutna till själva arbetsuppgiften
  - erkännande från arbetskamrater och överordnade
  - att lyckas med sin uppgift, se resultat av sitt arbete
  - uppgiftens värde i sig
  - känna medansvar

- att få statusfyllda uppgifter eller att bli befördrad
- möjlighet att utvecklas och växa i sin yrkesroll
- 2. Yttre faktorer eller hygienfaktorer, knutna till själva arbetsomgivningen av typ
  - arbetsförhållanden (ljus, värme, buller)
  - mellanmännsliga relationer (till arbetskamrater, chefer)
  - lönenivå eller andra löneförmåner
  - arbetsledning (rättvisa, kompetens)
  - personalpolitik (tryggheten i arbetet, arbetsvillkor)
  -

Herzberg finner att motivationsfaktorerna har störst betydelse för arbetstillfredsställelsen medan hygienfaktorerna betyder mindre.

Exempel på detta: Om de yttre miljöfaktorerna inte är lösta på ett tillfredsställande sätt, skapar detta en ointresserad, passiv eller kritisk attityd hos de anställda (Ahltorp, 2002). Faktorer som motiverar den anställda är till exempel, personlig feedback, återkoppling på eget arbete, inflytande över arbetsituationen och egen personlig utveckling. Hygienfaktorerna är företeelser som innebär att om inte förväntningarna hos individen uppfylls i tillräcklig utsträckning, blir de ”icke motiverande” (ibid). Herzberg skiljer på hygienfaktorerna och motivationsfaktorerna, vilket innebär att den ena inte är beroende av den andra. Är målet på arbetsplatsen att öka motivationen räcker det inte att ta bort de saker som leder till arbetsmissnöje. Att ta bort det som orsakar arbetsmissnöjet leder oftast till en fredligare arbetsplats, men det leder inte till ökad arbetstillfredsställelse. Herzberg vill istället att det fokuseras mer på motivationsfaktorerna och speciellt på de faktorer som direkt berör den anställdes arbete för att öka upplevelsen av motivation i arbetet (Robbins m.fl. 2010 ). När en anställd inte vet när denne ska arbeta leder det till upplevelsen av att inte kunna påverka sitt privatliv. Upplevelsen av den otrygga arbetsituationen påverkas också av att inte kunna styra till exempel arbetstider, kompetensutveckling och inkomst (Gustafsson & Lundberg, 2004).

Sammanfattningsvis ser vi från tidigare forskning att det hos bemanningsanställda ställs höga krav på kompetens, anpassningsförmåga till olika arbetsplatser och grupper samt vara stresstålig (Olofsdotter, 2006; Olofsdotter, 2007). Betydelsen av socialt stöd från chefer och kollegor lyfts också fram i den tidigare forskningen, då det anses vara viktigt för en fungerande arbetsplats och för att förebygga ohälsa.

Herzbergs teori om arbetsmotivation kan användas i föreliggande studie för att analysera de förhållanden som präglar bemanningsanställningar, till exempel kan de brister i det sociala stödet (mellanmännsliga relationer) och trygghet leda till missnöje eller upplevas demotiverande samtidigt som till exempel bristande möjligheter till utveckling i arbetet ger upphov till sänkt arbetsmotivation.

## 5. Metod

---

### 5.1 Val av metod

Utgångspunkten i den här undersökningen var att få en ökad kunskap om hur den anställda vid ett bemanningsföretag upplever sina arbetsförhållanden. För att förstå detta gjordes studien som en kvalitativ undersökning med sex bemanningsanställda som intervjuades (Widerberg, 2002). Intervjuer var ett bra alternativ när syftet var att få en djupare förståelse och kunskap om bemanningsanställda upplevelse av deras arbetsförhållanden. Med intervjuer, som innebär ett möte mellan två personer kan individen berätta om sin upplevelse av fenomenet, i detta fall arbetsförhållanden (ibid). Valet av intervjufrågorna till vår intervjuguide grundade sig i studiens syfte. Intervjuerna utformades som semistrukturerade intervjuer med temainriktad karaktär, se bilaga 1 (Widerberg, 2002). Betoningen och fokuset i intervjuguiden var utifrån individens perspektiv. Forskningsstrategin blev på så sätt lik en surveyundersökning (Denscombe, 2009).

### 5.2 Urval och urvalskriterier

Kontakt upprättades med en offentlig verksamhet med ett bemanningsföretag i Sverige. Kontaktpersonen vidarebefordrade frågan till en annan medarbetare att bistå med intervjupersoner till den föreliggande studien. Det blev sex personer som arbetar inom bemanningsföretaget. Dessa sex personer blev först uppringda av den andra kontaktpersonen varvid de gav sitt medgivande till att medverka i studien. Först efter medgivandet fick författarna namn och telefonnummer till intervjupersoner, varvid författarna ringde upp och fick det bekräftat att intervjupersonerna ville medverka i studien.

Urvalet blev ett subjektivt urval som är ett icke – sannolikhetsurval (Denscombe, 2009). Detta innebär att intervjupersonerna är handplockade utifrån ett önskande urval från författarnas sida. Önskningarna var att intervjua anställda med olika anställningsformer, ålder, kön och anställningstid.

### 5.3 Materialet

Intervjuguiden som gjordes utformade vi efter vårt syfte. För att lättare kunna analysera och tolka resultatet som intervjuerna gav oss, delades frågorna in i olika teman. Dessa teman var följande:

- Inledande frågor
- Din anställning
- Flexibilitet
- Socialt stöd
- Psykosociala faktorer

Ingen av intervjupersonerna gav sitt medgivande till att intervjuerna skulle bli inspelade. Genom att respektera detta fullgjorde vi de etiska riktlinjer som vetenskapsrådet utfärdat. När en undersökning görs så måste intervjupersonernas integritet och rättigheter tas hänsyn till. Detta gjordes genom att all medverkan från intervjupersonerna behandlas anonymt. Den offentliga verksamheten vi var på behandlas konfidentiellt, verksamheten kommer inte att

benämnas i texten vid namn eller geografiskt enligt deras önskan (Vetenskapsrådet, 2002). Under intervjuerna gjordes anteckningar av vad intervjupersonerna berättade.

Intervjuguiden inleddes med frågor om deras bakgrund. Detta för att lättare starta igång en bra dialog (Widerberg, 2002). I denna början av intervjun fick intervjupersonen utrymme att berätta lite om sig själv. Frågorna som följde var inom de olika teman vi valt. Vi eftersträvade att föra ett samtal och inte "låsa fast" informanterna genom att strikt följa guiden. Dock valde vi att hålla oss inom de olika teman som låg tillgrund i vår intervjuguide.

Intervjuerna renskrivs noggrant för att inte missa viktig data. För att inte missa något valde vi att följa intervjuguidens frågor där vi skrev in svaret från intervjupersonen. Efter denna del i renskrivning skrevs en kort sammanfattning, en summering av vad som blev sagt under intervjun. I denna del nämns intressanta utsagor som vi senare använde i vår analys och resultat.

#### **5.4 Procedur**

I studien har det genomförts sex stycken intervjuer på 40 – 60 minuter var. Intervjuerna antecknades ner. Varje intervju inleddes med samma presentation av oss, information om vad för någon undersökning vi gjorde, bakgrundsfrågor om intervjupersonen och avslutades med om intervjupersonen hade något övrigt att tillägga.

Båda författarna till denna studie var med på samtliga intervjuer. Fem av intervjuerna gjordes i ett personalrum efter intervjupersonens arbetspass eller vid en lunchrast. En av intervjuerna gjordes på ett café. Författarna turades om att vid varannan intervju vara intervjuare respektive lyssnare och antecknare. Efter varje intervju diskuterade och reflekterade författarna över intervjusituationen, hur kontexten såg ut, störningsmoment och vilken inverkan författarna eventuellt hade haft som intervjuare.

#### **5.5 Analysmetoden**

För att analysera den insamlade datan, det vill säga studiens empiri valde författarna att använda en kvalitativ tolkningsprocess. I analysen används fyra steg som beskrivs i Denscombe (2009) för att på ett strukturerat sätt tolka empiri. Följande är stegen:

1. Koda materialet, detta har vi gjort med hjälp av olika teman.
2. Kategoriseras dessa koder, det valde vi att göra i en översiktlig tabell, se Tabell 1.
3. Identifiera teman och samband bland koder, vi valde här att förtydliga de begrepp och samband vi såg utifrån steg 2.
4. Utveckla begrepp, i detta steg försökte vi dra slutsatser med stöd av tidigare forskning och teorier.

För att lättare kunna analysera resultatet sattes den insamlade datan in i studiens olika teman. Detta gjordes genom en tabell, se tabell 1. På detta sätt blev resultatet mer överblickbart och lättare att hitta samband och utläsa resultatet tydligare (Denscombe, 2009).

## 5.6 Tillförlitlighet

För att visa en kvalitativ undersöknings tillförlitlighet, går det att använda olika arbetsätt. Det kan vara till exempel genom respondentvalidering, där intervjupersonerna själva får utvärdera resultatet, eller en triangulering, där ett eller flera undersökningssätt används för att säkerhetsställa resultatet (Denscombe, 2009). Författarna till denna studie har, i enlighet med vad Denscombe (2009) förespråkar, haft en ambition att tydligt redogöra för de olika stegen i uppsatsprocessen, våra teoretiska utgångspunkter och vår arbetsprocess som underlag för studiens tillförlitlighet.

## 5.7 Metoddiskussion

För denna studie har en kvalitativ undersökningsmetod används. Denna metod passar bra in på studien både utifrån ett metodologiskt perspektiv och från författarnas ambitioner med uppsatsen.

Enkäter är ett exempel på ett tillvägagångssätt, som sedan kan föras in i olika dataprogram. I kvantitativa undersökningar mäter forskaren siffror, en kvantitativ data. Detta förutsätter ett deduktivt synsätt mellan teori och insamlad data, där resultatet kopplas direkt till prövning av teorierna (Denscombe, 2009).

I föreliggande uppsats kombineras deduktion och induktion. Där induktion är en vanlig arbetsprocess i kvalitativa undersökningar och deduktion som utgår från teorierna och testar dessa mot den insamlade data. Till denna studie har en analytisk induktion används. Författarna frågar oss sig själva vad data innehåller, vad det visar samtidigt som författarna letar efter bestämda förhållanden i materialet (Watt Boolsen, 2007).

Frågorna i intervjuguiden ligger nära intervjupersonens arbetssituation och det är högst troligt att vissa av frågorna kändes för privata att besvara. Metoden författarna valde gav möjlighet till eventuella följdfrågor, om det var något som blev otydligt. Intervjupersonerna fick också möjlighet att beskriva sin egen situation på ett personligt sätt. Här skiljer sig kvalitativ undersökningsmetod från den kvantitativa, där strikta variabler och enkätfrågor styr. I en kvantitativ undersökning finns ingen möjlighet att möta den enskilda personen och ställa följdfrågor och där kroppsspråk, tonfall och andra iakttagelser kan läsas av (Widerberg, 2002).

Valet att använda en kvalitativ undersökningsmetod grundade sig i att studiens syfte var att få en ökad kunskap om bemanningsanställdas upplevda arbetsförhållanden. Intervjuer valdes då det är via detta undersöknings sätt lättast och bästa sättet att komma åt den enskilda individens subjektiva uppfattning (Denscombe, 2009). En nackdel med intervjuer är att vi som intervjuare indirekt kan påverka intervjupersonen (ibid). En annan nackdel var att intervjupersonerna kunde vara nervösa och få svårt att uttrycka sig, detta upplevde vi i vårt fall vid ett intervjutillfälle.

Av studiens sex intervjuer intervjuades fem på deras arbetsplats. Fyra av dessa var under deras lunchrast och en av de fem intervjuerna var efter arbetstidens slut. Platsen för intervjun var i ett personalrum. Vid intervjuerna fick intervjuare och respondenter sitta för sig själva i en lugn miljö med möjlighet att stänga om sig. Att göra på detta vis är positivt för studiens genom att intervjupersonerna fick känna sig trygga i den miljön de var vana vid. Utöver dessa fem intervjuer gjordes en intervju på ett café på intervjupersonens lediga dag. Miljön på café var lite högljudd, det var ibland svårt att uppfatta vad som sades. Det blev många följdfrågor. Valet att hålla intervjun på ett café var i samråd med intervjupersonen som valde en plats som denne kände sig bekväm i. Att välja rätt ställe för intervjun är viktigt menar Denscombe

(2009) just för att intervjupersonen skall känna sig trygg och bekväm. Därför gick författarna med på att hålla intervjun på ett café. Istället för att spela in intervjuerna antecknades de ner för hand istället. Ingen av intervjupersonerna gav sitt medgivande till att spelas in.

## 6. Resultat

---

I resultatet har det använts en tabell där resultatet från våra intervjuer har sammanfattats för varje anställd och utifrån studiens teman som är, *Anställningsförhållande, Flexibilitet, Socialt stöd och psykosociala faktorer.*

### 6.1 Anställningsförhållande

Resultatet från intervjuerna visar på att det finns en stor variation av anställningsformer inom bemanningsenheten. Den vanligaste anställningsformen är visstidsanställning, därefter kom tidsbegränsade anställningar. Minst förekommande är tillsvidareanställningar. I tabell 1 ser vi skillnad i sysselsättningsgraden mellan informanterna. Det finns en variation från 80 % - 100 % i sysselsättningsgraden. Informanterna informerar oss om att efter sin sysselsättningsgrad har de möjlighet till att få en flytande tid upp till 100 % om de så önskar. Informanterna berättar att med en visstidsanställning blir de kontaktade från bemanningsföretaget när arbetstillfällen finns.

Den tidsbegränsade anställningen visar sig i form av olika vikariat som informanterna får någonstans inom verksamheten. Vid intervjun med anställda 1, se tabell 1, uppger informanten att sysselsättningsgraden är 80 % och schemalagd. Vid närmare följdfrågor berättar informanten om att trots arbetschema att följa kan informanten förflyttas till en annan arbetsplats, om det finns ett större behov av personal på en annan arbetsplats.

*”Ibland sitter jag en hel dag och väntar på att de ska ringa om jobb. Jag vet aldrig var jag hamnar någonstans” (Anställd 3).*

En annan anställd uttrycker sig så här:

*”Jag upplever det mycket stressande att aldrig veta vart jag hamnar! Ont i magen, huvudvärk och sura uppstötningar får jag av det. Men vad ska jag göra? Jag måste ha pengarna!” (Anställd 5).*

### 6.2 Flexibilitet

Uppfattningen kring flexibilitet skiljer sig mellan informanterna då en del upplever det positivt och kompetensutvecklande, medan andra upplever det negativt där oron för att inte veta var man skall arbeta eller när finns.

*”Det är fruktansvärt jobbigt att gå runt och vänta på att de ska ringa om jobb. Jag får ständigt vara stand by och jag får verkligen se till att inte missa när de ringer!” (Anställd 2).*

Flera av informanterna upplever det ostrukturerat och oorganiserat när de får olika placeringar på olika arbetsplatser. Upplevelsen av detta sätt att arbeta påpekade flera informanter att de inte mådde psykiskt bra av.

*”Att få nya kollegor och nya arbetsuppgifter varje gång jag arbetar är väldigt stressande. Jag är orolig för att göra fel.” (Anställd 2).*

Några av intervjupersonerna upplever det stärkande för yrkesrollen att ha olika arbetsplatser. De menar att det blir som en kompetensutveckling där arbetsuppgifterna är snarlika oavsett arbetsplats. Ingen av arbetsplatserna är exakt lika utan på varje arbetsplats kan de bli testade kunskapsmässigt eller möta något de inte tidigare stött på och det uppger informanterna leder till ökad självkänedom.

*”Jag har verkligen utvecklats med detta arbetssätt. Jag har blivit säkrare på mitt utförande av arbetsuppgifter och bemötande av kunder. Varje ny arbetsplats jag kommer på känner jag att jag lär mig något nytt på.” (Anställd 6).*

I tabell 1, kan det avläsas i kolumnen flexibilitet att majoriteten av informanterna trivs med att det flexibla arbetet som innefattar att som anställd alltid byta arbetsplats. Samtidigt innebär det flexibla arbetssättet som verksamheten använder sig av att den anställde har olika arbetsplatser. Majoriteten av informanterna ser det som positivt att byta arbetsplats då de anser att arbetssättet är kompetensutvecklande.

### **6.3 Psykosociala faktorer**

När det kommer till de psykosociala faktorerna kan vi utläsa i tabell 1 att informanterna upplever hög stress när det gäller svårigheter att planera sitt privatliv. Som anställd måste de alltid vara redo att arbeta, vilket resulterar i att de skall vara nåbara per telefon eller via sms så bemanningsföretaget kan nå dem.

*”Jag upplever en enorm stress över att aldrig kunna slappna av. Vart jag en går så måste jag svara i telefon. ” (Anställd 5).*

Den ekonomiska oron finns också hos de anställda. Några av informanterna känner stor oro för ekonomin, särskilt när de råkade missa ett samtal eller sms från bemanningsföretaget.

*”Jag är skit orolig att missa ett samtal från dem! Alltså, jag mister ju pengar när jag inte svarar och har jag inga pengar in så blir det mindre mat på bordet helt enkelt.” (Anställd 2).*

En annan informant uttrycker sig:

*”Att inte i förväg veta hur mycket pengar du får i lön hindrar en att planera. Speciellt om det kommer oförutsägbara utgifter, till exempel bilen går sönder. I dagsläget finns det ingen marginal för sådant. Det hade känts tryggare om jag hade vetat att jag alltid hade en viss summa in på kontot oavsett. Men idag vet jag inte det fören slutet på månaden. ” (Anställd 3).*

Enligt tabell 1 kan vi utläsa att några av informanterna säger att som bemanningsanställd ställs det mer krav på en i arbetet.

*”När jag kommer till en ny arbetsplats så känns det som att jag blir testad. Jag får oftast mer uppgifter där jag själv ska klara av att planera att dessa blir utförda, utan någon hjälp från någon annan kollega.” (Anställd 3).*



Upplevelsen av att ha mer krav på sitt arbetsutförande upplever informanterna. Kravet speglar sig i den flexibilitet som den bemanningsanställda skall agera utifrån. Det vill säga att alltid vara redo för arbete, ringer bemanningsföretaget skall de anställda svara.

*”Jag vågar inte åka någonstans på min fritid utan min mobil. Svarar jag inte så missar jag ju jobb.” (Anställd 2).*

Att de bemanningsanställda har mindre kontroll över sitt arbete upplever informanterna också. Den minskade kontrollen handlar om att inte kunna påverka arbetet med tanke på arbetsplats, arbetstider eller val av kollegor.

*”Alltså, man får inte liksom typ välja någonting! Det är bara att tacka och ta emot det arbete som de erbjuder. Jobbigt blir det ju när det är arbetsplatser med kollegor som man verkligen inte kommer överens med eller en arbetsplats som man verkligen vantrivs på.” (Anställd 2.)*

I resultatet framkommer också att några av informanterna anser det positivt med att ha olika arbetsplatser och att arbetet påverkar deras privatliv. Detta utvecklar vi närmare i analysdelen i vår studie.

### **6.3.1 Socialt stöd**

Uppfattningen kring socialt stöd är i det stora likaartad bland informanterna. Vissa av intervjupersonerna har noterat, uppmärksammat eller har en upplevelse av att det finns grupperingar mellan ordinarie personal och bemanningsanställda. En stor och utmanande del i socialt stöd är enligt informanterna grupperingarna. Gruppen med ordinarie personal bildar en sluten grupp som är svår för bemanningsanställda att komma in i. De får inget tillträde till gruppen. Dessa grupperingar mellan ordinarie personal och bemanningsanställda, oavsett vilken anställningsform personen från bemanningsenheten har, förstärks genom arbetskläderna berättar informanterna.

*”Jag som anställd i bemanningsenheten får inga arbetskläder utan får låna på varje arbetsplats. Oftast finns det inga kläder och då får jag arbeta i mina egna. Känns ju lite si och så med det när de andra har fina arbetskläder på sig.” (Anställd 2).*

En av informanterna berättar om den oro och stress som upplevs av att inte tillhöra en gruppering.

*”Jag har riktigt ont i magen när detta händer. Det känns inte alls roligt när kunderna tittar på en och undrar om man verkligen jobbar där. De ser ju inte att jag arbetar när jag inte har arbetskläder på mig.” (Anställd 3).*

Upplevelsen av positiva aspekter berättar en av informanterna.

*”Vi är ett riktigt gott gäng på jobbet! Vi är även goda vänner på fritiden. Jag upplever verkligen inte att det finns några grupperingar eller liknande. Jag tycker det är lika roligt” (Anställd 6).*

Samtliga informanter uppger att de inte har någon kontakt med bemanningsföretaget mer än när de blir erbjudna arbete. Det vill säga att feedback på det utförda arbetet sker sinsemellan kollegor.

*”Feedback på mitt utförda arbete om det är bra eller dåligt får jag från mina kollegor. Från bemanningsföretaget? Dom har jag typ aldrig kontakt med”.  
(Anställd 3).*

**Tabell 1 Översikt av intervjuer**

Teman	Informant		
	Anställd 1	Anställd 2	Anställd 3
<b>Anställningsförhållande</b>	Tillsvidareanställning. 80 %	Viss tid. Rings in eller får sms vid behov.	Tidsbegränsad Vikariat. Rings in eller får sms vid behov
<b>Flexibilitet</b>	Följer ett schema	Upplever det jobbigt med att ”gå runt och vänta” på att arbeten skall dyka upp. Känner det stressande att inte få lov att bara vara på ett ställe.	Upplever det oroligt med saknad av en fast stationering. Dock som en stärkande faktor för yrkesrollen att förflyttas runt.
<b>Psykosociala faktorer</b>	Känner sig inte stressad. Trivs med arbetets utformning och arbetsuppgifter. Arbetet påverkar inte privatlivet.	Svårt att planera sitt privatliv med t.ex. läkarbesök osv. Upplever det som mycket svårt att påverka sitt arbete. Känner en stor stress över att ständigt vara redo för arbete, även på lediga dagar.	Upplever att kraven är högre än vad de är på ordinarie personal. En stark otrygghet med ekonomin pga. att aldrig veta vad det blir för arbete. Upplever det svårt att ha ett bra privatliv. Arbetet tar all tid.
<b>Socialt stöd</b>	Bra gemenskap med sina kollegor. Upplever att det finns grupperingar mellan ordinarie och bemanningsanställda.	Upplever att det finns grupperingar mellan ordinarie personal och bemanningsanställda. Känner sig utanför och får ingen feedback.	Upplever ett starkt utanförskap pga. grupperingar mellan ordinarie och bemanningspersonal. Känner en oro och stress över att inte vara en i ”gänget”.

**Fortsättning Tabell 1**

Teman	Informant		
	Anställd 4	Anställd 5	Anställd 6
<b>Anställningsförhållande</b>	Viss tid. Rings in eller får sms vid behov av personal	Tidsbegränsad, Vikariat. Sysselsättningsgrad 90 % flytande 10 %	Tillsvidareanställning  80 %
<b>Flexibilitet</b>	Upplever det positivt med att förflyttas runt bland de olika arbetsplatserna. Dock upplevs stress från ledningen vid organiseringen av arbetet, med arbetsplatser, tider osv.	Har en stationerad arbetsplats, vid behov placerad på annan arbetsplats. Ser det som kompetensökande med att få arbeta på olika ställen – stärkt individen.	Upplever det positivt, trivs med upplägget.  Upplever att arbetsättet är utvecklande och stärkande för yrket.
<b>Psykosociala faktorer</b>	Svårt att planera sociala sammankomster utanför arbetet. Upplever det positivt med olika arbetsplatser och olika arbetsuppgifter. Ingen ekonomisk oro.	Svårt att planera sitt privatliv. Orolig över den ekonomiska situationen. Känner en viss stress vid placering på andra arbetsplatser.	Upplever inte att det finns mer krav på bemanningsanställda. Dock är det svårt att planera sitt privatliv pga. att de kan ringa om jobb.  Ingen ekonomisk otrygghet.
<b>Socialt stöd</b>	Har ingen kontakt med sin chef. Känner en tydlig gruppering mellan ordinarie och bemanningsanställda. Har en viss upplevelse av utanförskap och att bli testad.	Har ingen kontakt med ledningen på bemanningsenheten. Får feedback från sina kollegor. Upplever grupperingar mellan ordinarie och bemanningspersonal.	Har god kontakt med sina kollegor. De är riktigt goda vänner.  Har inte noterat några grupperingar.

## 7. Analys

---

För författarna är det viktigt att informanterna haft fria möjligheter att uttrycka sig genom samtal om sina arbetsförhållanden, såsom de fått göra vid intervjuerna. Analysen presenteras utifrån studiens olika teman.

### 7.1 Anställningsförhållande

Bemanningsföretaget ser till att fylla behovet av extra personal vid arbetstoppar. Personalen placeras då på olika arbetsplatser vid varje arbetspass. För att möta detta behov av flexibla arbetsstyrkor anställs individer vid bemanningsföretag med olika anställningsformer och sysselsättningsgrader. Anställningsformerna styrs av efterfrågan på marknaden där bemanningsföretaget vill ha numerär flexibilitet för att snabbt kunna täcka behovet från kunden (Furåker, 2009). Detta styr anställningsformen och sysselsättningsgraden för bemanningsanställda. Det finns en stor variation med anställningsformer inom den undersökta verksamheten. Författarna tolkar resultatet om anställningsformers statuspåverkan till Herzbergs hygienfaktorer, med anställningstrygghet, arbetstider och lön. Statuspåverkan visade sig genom de anställdas arbetskläder. Den ordinarie personalen har arbetskläder med verksamhetens logotyp och de bemanningsanställda arbetar i sina privata kläder. En sådan enkel sak som avsaknad av arbetskläder kan leda till missnöje bland de anställda, helt enligt Herzbergs modell med hygienfaktorer (Ahltorp, 2002). Via anställningsförhållandena uppmärksammades den ekonomiska tryggheten för den anställde. Författarnas uppfattning är att de bemanningsanställda känner en ekonomisk otrygghet med att aldrig veta hur mycket arbete de kommer att bli erbjudna. Detta leder till ett missnöje och omotivation i enlighet med Herzbergs teori (Ahltorp, 2002). Missnöjet visar sig i studien att många av informanterna söker annat arbete eller har utbildat sig till ett annat yrke. Att ständigt gå runt och vänta på att bli inringd till arbete eller att få erbjudande om arbete upplevs generellt bland intervjupersonerna som mycket jobbigt.

Studien visar att bemanningsanställdas möjlighet att skriva upp sig som tillgänglig för arbete förstärker känslan av egenkontroll, det vill säga möjligheten att själv kunna påverka sitt arbete. Däremot ser informanterna helst att de är placerade på samma arbetsplats. Egenkontrollen kommer från krav/kontroll/ stöd modellen som innefattar individens beslututrymme i arbetet (Theorell, 2003).

### 7.2 Flexibilitet

Resultatet visar att anställningsformerna skiftar mellan de anställda, men det ligger ändå en majoritet i visstid och tidsbegränsad anställningsform. Utöver detta erbjuds flytande tid upp till heltid. I denna studie har det noterats och tolkats att bemanningsföretaget som studien har gjort hos uppvisar tendens att använda sig av *numerär flexibilitet*. Detta genom att anpassa antalet anställningar efter behovet från kunden. Vidare har de också stärkt sin *anställningsflexibilitet* genom flytande tid som innebär att de anställda anmält sitt intresse för ytterligare arbete utöver deras nuvarande sysselsättningsgrad. Detta ger bemanningsföretaget ett resursutrymme att använda vid arbetstoppar. Den flytande tiden visar på en stor *arbetstidsflexibilitet* för den anställde. En del av informanter säger att det är bra med att själv

avgöra sin tillgänglighet genom att skriva upp sig på en arbetslista. Andra informanter säger att det är oroande att inte veta när eller hur arbetserbjudande kommer. Den undersökta verksamheten tillämpar en kombination med *anställningsflexibilitet* och *arbetstidsflexibilitet*. De flesta informanter har olika arbetsplatser, de får veta sin arbetsplats när de blir erbjudna arbete. Informanterna som uppger att de har en stationär arbetsplats säger att även de kan bli flyttade till en annan arbetsplats om det finns ett stort behov av det. Anställda med många olika arbetsplatser måste vara *arbetsplatsflexibla*. En del av informanterna tycker det är jobbigt att flyttas runt, men samtidigt lärorik och kompetensutvecklande, vilket medför en *arbetsprocessflexibilitet* i anställningen. Åter ses en kombination av olika typer av flexibilitet (Furåker, 2009).

### **7.3 Psykosociala faktorer**

Utifrån de bemanningsanställda berättelserna tolkas att det finns olika effekter av de psykosociala faktorerna i bemanningsföretaget. Detta utmärkte sig i olika upplevelser av stress, oro och högre arbetsbörda. De flesta av informanter känner oro för ekonomin på grund av ovetskapen om hur mycket arbete som erbjuds varje månad från bemanningsföretaget. Att arbetet påverkar privatlivet var också något som vi kunde utläsa från informanternas berättelser. Genom det flexibla arbetssättet som bemanningsföretaget använder sig av får den anställde göra en uppoffring av kontrollen över sin arbetssituation. Denna kontroll innefattar för den anställde möjligheten att påverka arbete med till exempel arbetstider, schema samt ständiga krav att vara tillgänglig för arbete.

Utifrån krav/kontroll/stöd- modellen visas samverkan mellan egenkontroll och arbetskrav. När det gäller de psykosociala faktorerna för de bemanningsanställda ser vi genom modellen att egenkontrollen är låg, de psykologiska arbetskraven höga och lågt socialt stöd. Detta gör att vi hamnar i kolumnen ”Hög stress, isolerat” i krav/kontroll/ stöd modellen, se Figur 1. Arbeten med hög stress är enligt Eriksson och Larsson (2009) de sämsta arbetarna sett ur ett hälsoperspektiv. Höga krav kan leda till flera olika sjukdomar. En av informanterna berättar till exempel om magsmärtor på grund av den höga stressen.

Att ständigt vara redo för att arbeta, även på lediga dagar, gör också att den bemanningsanställda hamnar i ”Hög stress, isolerat” kolumnen i krav/kontroll/ stöd modellen. Det blir ett oerhört krav att aldrig få lov att tacka nej till arbete eller av misstag missa ett samtal eller sms från bemanningsföretaget. Privatlivet får i det fallet betala priset med svårigheter att planera olika aktiviteter.

#### **7.3.1 Socialt stöd**

Flera av informanterna upplever eller har noterat att det finns grupperingar på deras arbetsplatser. Dessa grupperingar är indelade i ordinarie personalstyrka och bemanningsanställda. De bemanningsanställda saknar att få feedback på sitt arbete från sin närmsta chef. Enligt Herzbergs tvåfaktorteori ingår stöd från ledningen i motivationsfaktorerna (Ahltorp, 2002). Stöd från ledningen kan innefatta feedback på till exempel utfört arbete. Vikten av kontakt med närmsta chef är enligt Olofsdotter (2006) betydelsefull för att öka tryggheten och öka balansen mellan kraven och få möjlighet till stöd.

Som anställd och särskilt som anställd i ett bemanningsföretag är det av största vikt att få en fast och trygg punkt att återkomma till. Denna punkt bör vara sin närmsta chef (Olofsdotter, 2006). Informanterna efterfrågade också återkommande kontakter med ledningen i bemanningsföretaget. Detta hade ökat deras arbetsglädje med att få respons på det dem gör på arbetet. Informanterna menar att motivationen hade ökat till det många gånger stressiga arbetet de har.

I föreliggande studie ses grupperingar mellan ordinarie och bemanningsanställda. Särskilt poängteras skillnaden mellan dessa två grupper genom deras arbetskläder. Ordinarie personal får arbetskläder med verksamhetens logotyp på, bemanningsanställda får arbeta många gånger i sina privata kläder. Informanterna berättar att det genom arbetskläderna blir olika statusställningar mellan grupperna. Detta kan förknippas med Herzberg hygienfaktorer där status går in och påverkar de mellanmänniska förhållanden (ibid). Statusen kommer emellan grupperna som förstärker grupperingen. Hygienfaktorn syns också genom saknaden av arbetskläder som har föranlett ett missnöje hos de bemanningsanställda.

Bellaagh och Isaksson (1999) menar att denna gruppering leder till små möjligheter till kompetensutveckling och liten möjlighet till sociala kontakter och feedback från ledningen. I deras studie visar de att kompetensutvecklingen hämmas genom det flexibla arbetssättet med olika arbetsplatser för den anställde. Snarare ses det motsatta i föreliggande studie, att den bemanningsanställda sätter sina kunskaper på prov, upplever en utmaning och tillfredställelse att känna att ”jag verkligen fixar detta!”. Författarna till föreliggande studie samtycker med Bellaagh och Isaksson (1999) att detta arbetssätt påverkar den sociala kontakten negativt för den bemanningsanställda och att feedbacken från bemanningsföretagets ledning försämras.

#### **7.4 Sammanfattning och slutsatser**

Syftet med föreliggande studie är att få kunskap om bemanningsanställdas arbetsförhållanden och hur de upplever dessa.

För att uppnå syftet har studien utgått från tre frågeställningar som är ” Hur upplever den anställde sitt anställningsförhållande i ett bemanningsföretag?”, ” Hur upplevs gemenskapen på arbetsplatsen för en bemanningsanställd?”, ” Hur upplevs förhållandet mellan arbetsliv och privatliv?”

Svaren som studien fått är att bemanningsanställda upplever sina arbetsförhållanden i ett bemanningsföretag som kompetensutvecklande men med en ekonomisk otrygghet. Anställningen är väldigt flexibel när det gäller struktur och organisering. Flexibiliteten syns på det viset att den anställde alltid är redo för arbete och har olika arbetsplatser. Resultatet kopplas till Herzberg tvåfaktorteori där anställningstrygghet och lön hör till hygienfaktorerna (Ahltorp, 2002). Dessa hygienfaktorer är till för att förebygga bristande arbetstillfredsställelse, men bidrar inte till att individen känner sig motiverad till arbetssituationen (ibid). Den ekonomiska otryggheten som informanterna upplever med att aldrig veta var eller när de skall arbeta nämns i Herzberg tvåfaktorteori. Herzbergs hygienfaktorer fokuserar på att kunna användas till att förebygga, men i föreliggande studie är denna hygienfaktor en förbyggande åtgärd som fallerat. Genom att de anställda inte har någon större kontroll över att själva

besluta om arbetsplats eller när de skall arbeta, är de i ett högt stressigt tillstånd med stor risk för att känna sig isolerade. Allt enligt krav/kontroll/stöd modellen där arbetsituationer beskrivs från egenkontroll och arbetskrav.

Gemenskapen på arbetsplatsen för en bemanningsanställd upplevs snarare som grupperingar där den enskilda bemanningsanställda sätter sina arbetskunskaper på prov vid varje arbetsplats. Tydligaste syns detta i studien med de anställdas arbetskläder. Där grupperingarna mellan ordinarie personal och bemanningsanställda blir en status fråga. Fån den tidigare forskningen från Bellaagh och Isaksson (1999) kan grupperingar leda till små möjligheter till kompetensutveckling. I studien upplever de bemanningsanställda en positiv inställning till just till att ingå i en gruppering. Nämligen en grupp som blir placerade på olika arbetsplatser, där de enskilt får kompetensutvecklas genom att på ett lärorikt sätt utmana sin arbetskunskap i nya arbetsituationer. Detta härleds i studien till arbetsprocessflexibiliteten där den anställde skall klara av fler arbetsuppgifter (Furåker, 2009).

Privatlivet för den bemanningsanställda påverkas i allra högsta grad av bemanningsföretagets behov av personal. Detta genom att de anställda inom bemanningsföretaget studien har undersökt upplever att de får sitta och vänta på att bli erbjudna arbetspass. Väntan påverkar kontrollen över privatlivet. Informanterna tycker det är svårt att få ihop vardagen utanför arbetet. De upplever en oro över att mista arbetstillfällen genom att av misstag inte vara tillgängliga per telefon eller via sms. Författarna kopplar samman denna upplevelse av brist på kontroll till krav/kontroll/stöd modellen. Modellen ger oss en förståelse till de anställdas arbetskrav, där informanter kan avläsas då deras arbetskrav är högt på grund av att de ständigt skall vara tillgängliga för arbete och deras avsaknad av grupptillhörighet.

## 8. Diskussion

---

Syftet med föreliggande studie är att få kunskap om bemanningsanställdas arbetsförhållanden och hur de upplever dessa.

Resultatet från studien har reflekterats av författarna. Författarna har ställt sig frågorna: Vad beror resultatet på, vad beror det på att resultatet blev som det blev, har vi som genomfört undersökningen lyckats hålla oss objektiva eller har våra normer och värderingar påverkat resultatet? Författarnas förståelse av bemanningsområdet påverkade våra val av teorier som vi använt i studien. Innan genomförandet av föreliggande studie tittade författarna även på tidigare forskning vad de hade använt sig av för olika teorier och tidigare forskning. Utifrån denna grund har syfte och intervjuguide utformats. Det kan ha lett till att det insamlade materialet har påverkats av olika begrepp som författarna och informanterna är vana att använda när det gäller upplevelser av arbetsförhållanden som bemanningsanställd. Dessa problem med objektivitet är svåra att undvika men genom att synliggöra och medvetengöra dessa ökar chansen att kunna undvika viss tolknings problem.

Utifrån denna studie har författarna funnit en ständigt återkommande betydelsefull faktor, nämligen flexibilitet. Med lagändringarna under 1990-talet förändrades anställningsformerna. Det blev under denna tidsperiod vanligt med just-in-time anställningar, där fokuset låg på att ha en så låg personalkostnad som möjligt och med en begränsad arbetsstyrka med fastanställda. År 1993 blev det lagligt att anställda personer på tidsbegränsade anställningar. Detta öppnade upp möjligheterna för bemanningsbranschen, med deras koncept att tillsätta personal vid arbetstoppar. I studien visar resultatet att de bemanningsanställda ser det som kompetensutvecklande med olika arbetsplatser där deras arbetskunskaper sätts på prov. Däremot ser de helst en fast stationering istället för den ambulerande. Med en fast stationering har den anställde möjlighet till att förbereda sig vad som kommer att förväntas av den på arbetsplatsen. Det leder till en högre egenkontroll, ett högt socialt stöd och höga arbetskrav enligt krav/kontroll/stöd modellen som skapar en aktiv, kollektiv arbetsplats. En sådan arbetsplats fungerar stöttande och hjälpande på arbetskrav (Theorell, 2003).

Det finns grupperingar mellan ordinarie personal och bemanningsanställda i studien. Skillnader med grupperingar ses också i Olofsdotter (2007) samt i Bellaagh och Isaksson (1999) studier. Olofsdotter (2007) lyfter fram konsekvenserna av grupperingar som den bemanningsanställda kan hamna i. Exempel på sådan konsekvens är upplevelsen av saknad kontroll och inflytande över sitt arbete. Något som även förekommer i föreliggande studie. Enligt Bellaagh och Isaksson (1999) finns det också grupperingar mellan ordinarie personal och bemanningsanställda. Enligt deras studie finns det stora skillnader i självständighet, ekonomisk trygghet och utvecklingsmöjligheter i de olika grupperingarna. Som tidigare nämnts här i diskussionen upplever informanterna inte att arbets sättet påverkar deras utvecklingsmöjligheter. Där visar resultat av vår studie inte detsamma som i Bellaagh och Isakssons (1999) studie. Grupperingarna mellan ordinarie personal och bemanningsanställda kan samtidigt härledas till krav/kontroll/stöd modellen. Där saknandet av det sociala stödet kan ge negativa effekter på den anställde och öka den psykiska belastningen. Avsaknandet av socialt stöd i ett arbete med höga krav och där den anställde har låg egenkontroll leder samtidigt till negativa effekter på individens hälsa (Theorell, 2003. Eriksson & Larsson, 2009). Det sociala stödet från chefer och kollegor visar sig ha en positiv effekt på de anställda som arbetar utifrån sådana arbetsförhållanden (Theorell, 2003). I studien saknar informanterna kontakt med sin närmsta chef. Informanterna arbetar samtidigt i ett arbete med högt krav där de skall komma in som räddaren i nöden vid tillfälliga arbetstoppar. De bemanningsanställda kan också upplevas som ett hot mot den ordinarie personalen, där de



anställda från bemanningsföretaget kommer in och ”tar” jobben ifrån den ordinarie personalstyrkan.

Vi anser med denna undersökning att flexibiliteten är bra så länge den är frivillig. På den punkten stödjer vi oss även på Sennetts (1999) text om flexibilitet, där han poängterar att flexibiliteten skapar oreda men inte frihet från tvång. De bemanningsanställda i studien undersökning trivs med den upplevda kompetensutvecklingen med olika arbetsplatser, men på bekostnad av att inte kunna planera sitt privatliv. Istället måste de alltid vara beredda på att arbeta. Sennett (1999) nämner också att flexibilitet bidrar till otydlighet, eftersom flexibiliteten inte tar hänsyn till lojalitet, ansvar, förtroende och målmedvetenhet. Dessa delar är viktiga i en trygg anställning (ibid).

I studiens resultat visar också att de bemanningsanställda inte känner till några gemensamma mål som de alla arbetade mot. De saknar även feedback och stöd från ledningen. Detta stärker Sennetts (1999) syn med vad flexibiliteten bidrar till.

Bemanningsföretaget som undersökningen skedde i använde sig av flexibiliteten i hela sin verksamhet. Alltifrån där de anställda gör sig tillgängliga de dagar de kunde arbeta till att de ständigt blev omplacerade efter behovet från kunder. Frågan vi ställer oss är: Har bemanningsföretagen lyckats omvandla det positiva ordet flexibilitet till något negativt?

*” Flexibilitetens tid är en ny maktelits tid”.*  
(Sennett 1999:84).

Bemanningsföretaget utövar en viss kontroll på de anställda när det gäller deras behov av arbete. Behovet grundar sig i de anställdas ekonomiska trygghet. Bemanningsföretaget tar på det viset samtidigt kontroll över de anställdas privatliv.

### **Förslag till framtida studier**

Till vidare forskning föreslår vi att flexibilitetens påverkan i bemanningsbranschen ytterligare undersöks. Samtidigt föreslår vi att det undersöks om bemanningsbranschen använder sig av flexibiliteten på bekostnad av människors hälsa. Detta för att få en mer omfattande bild av bemanningsanställdas arbetsförhållanden.

## 9. Referenslista

---

- Ahltopp, B. (2002). *Rollmedvetet ledarskap. Om chefsroller och ledningsstilar i strategisk samverkan*. Kristianstad: Liber ekonomi.
- Andersson, P & Wadensjö, E. (2004). *Hur fungerar bemanningsbranschen?* i Rapport 2004:15. Uppsala: IFAU - Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Alvesson, M & Sköldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Arbetsmiljöverket.(2013). Besök 24 April 2013. <http://www.av.se/teman/stress/konsekvenser/>
- Aronsson, G. (2004). Hälsa och utvecklingsmöjligheter i tidsbegränsade anställningar. I R. Å. Gustafsson, & I. Lundberg, (Red.). *Arbetsliv och hälsa 2004*.
- Arbetslivsinstitutet, Arbetsmiljöverket. Stockholm: Liber Idé förlag.
- Aronsson, G & Lindh, T. (2004). *Långtidsfriskas arbetsvillkor: En populationsstudie, Arbete och Hälsa*, Nr. 10. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson, G & Sjögren, A. (1994). *Samhällsomvandling och arbetsliv*. Solna: Arbetsmiljöinstitutet.
- Backman, J. (2010). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Bellaagh, K & Isaksson, K. (1999). *Uthyrd men fast anställd*. Arbete och hälsa, 1999:6. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Bemanningsföretagen.(2013). Besök 15 April 2013. [http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen\\_1/fakta](http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen_1/fakta)
- Björklund, M & Paulsson, U. (2003). *Seminarieboken- att skriva, presentera och opponera*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken- för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Eriksson, B & Larsson, P. (2009). "Våra arbetsmiljöer." i Berglund, T & Schedin, S. (red). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Furåker, B (2009). "Arbetsmarknaden." i Berglund, T & Schedin, S. (red). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Garpe, B & Göransson, H. (2012). *Arbetslagstiftning 2012: Lagar och andra författningar som de lyder 1 Juli 2012*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Giddens, A. (2003). *En skenande värld – hur globaliseringen är på väg att förändra våra liv*. Kristianstad: SNS Förlag.
- Glavå, M. (2011). *Arbetsrätt*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Granberg, O & Ohlsson, J. (2009). *Från lärande loopar till lärande organisationer*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Gustafsson, Å, R & Lundberg, I. (2004). *Arbetsliv och hälsa 2004*. Stockholm: Arbetsmiljöinstitutet.
- Hartman, S. (2003). *Skrivhandledning för examensarbeten och rapporter*. Falkenberg: Natur & Kultur.
- Hultberg, A. (2007). *Ett hälsosammare arbetsliv – vägledning för god psykosociala arbetsförhållanden*. Socialmedicinsk tidskrift, 2, 114- 122.
- Isaksson, K & Aronsson, G., Bellaagh, K., & Göransson, S.( 2001). *Att ofta byta arbetsplats: En jämförelse mellan uthyrda och korttidsanställda*. Arbete och hälsa: Vetenskaplig skriftserie nr 2001:7. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Isidorsson, T. (2006). *Arbetsstidsförkortning eller arbetstidsförlängning. Arbetstidens utveckling i tysk metallindustri under efterkrigstiden med fokus på dagens utveckling kring 35-timmarsveckan*. Stockholm: Arbetsrapport från Institutionen för arbetsvetenskap.
- Jonsson, C-M & Gelin, L.(2012). *Landsorganisationen i Sverige : Bemanningsbranschens*

- sociala pris*. Stockholm.
- Leary, M. R. (1990). *Responses to Social Exclusion: Social Anxiety, Jealousy, Loneliness, Depression, and low Self-Esteem*. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9 (2).
- Olofsdotter, G. (2004). *Bemanningsföretag – en möjlighet för vem?*. I Wolvén, L-E., & Ekstedt, E. (red) *Företagande och gemenskap – små företags kultur, samverkan och konkurrens*. *Arbetsliv i omvandling 2004:7*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Olofsdotter, G. (2007). *Flexibilitetens villkor och konsekvenser inom bemanningsföretag*. *Nordiske organisasjonsstudier*, 9(4).
- Olofsdotter, G. (2006). *I skärningspunkten mellan motstridiga krav och intressen – om ledarskap i bemanningsföretag*. *Arbetsliv i omvandling 2006:9*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Olofsdotter, G & Augustsson, G. (2008). *Temporary agency workers' social surfing: Switching between stranger and outsider*. Manuscript submitted to *Work, Employment & Society*.
- Olofsdotter, G. (2008\*). *Flexibilitetens främlingar- om anställda i bemanningsföretag*. Arbetslivsinstitutet och Institutet för tillväxtpolitiska studier. Stockholm.
- Park, K-O & Wilson, M. G. (2003). *Psychosocial work environments and psychological strain among Korean factory workers*. *Stress and Health* 19: pp.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. & Campbell, T. (2010). *Organizational behaviour*. New European ed. Harlow etc. : Financial Times Prentice Hall/Pearson.
- Rodriguez, E. (2002). *Marginal employment and health in Britain and Germany: does unstable employment predict health?* *Social Science & Medicine*, 55, pp.
- Sennett, R. (1999). *När karaktären krackelerar. Människan i den nya ekonomin*. Stockholm: Bokförlaget Atlas.
- Theorell, T. (2003). *Psykosociala faktorer – vad är det?* I Theorell, T. (Red.) *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Thurén, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Malmö: Liber AB.
- Tsoukalas, I. (2003). *Flexibel arbetsmarknad i fokus – en studie av nya arbetsförhållanden*. Stockholm: SCORE – Stockholms centrum för forskning om offentlig sektor.
- Vetenskapsrådet, (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Watt Boolsen, M. (2007). *Kvalitativa analyser. Forskningsprocess, Människa, Samhälle*. Kristianstad: Gleerups Utbildning AB.
- Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Åberg, E. (2007/2008). Unionen: *Bemanningsbranschen; personal som handelsvara?* Enheten för tillväxt och arbetsliv för Unionens förbundskontor.

## INLEDANDE FRÅGOR

1. Berätta om dig själv (yrkestitel)
  - a. Hur gammal är du?
  - b. Hur länge har du varit anställd som bemanningsanställd?
  - c. Varför valde du att jobba inom bemanning?
  - d. Hur lång erfarenhet har du av detta yrke?
  - e. Hur stor koppling är det mellan dina arbetsuppgifter och din tidigare utbildning?

## DIN ANSTÄLLNING

2. Vilken anställningsform har du?
  - a. Vilken sysselsättningsgrad har du?
  - b. Hur ser anställningsvillkoren/ avtal ut?
  - c. ( är du bunden till något kollektivavtal?)

## FLEXIBILITET

3. Hur långt i förväg får du veta om och var du skall arbeta?
  - a. Kan du påverka dina placeringar?
  - b. Hur får du reda på att du ska jobba?
  - c. Hur kan en vanlig arbetsvecka se ut för dig?
  - d. Kan du planera ditt arbete?

## SOCIALT STÖD

4. Kan du berätta om gemenskapen på arbetsplatsen?
  - a. Finns det grupperingar?
  - b. Hur viktig är gruppens gemenskap för dig?
  - c. Vad är positivt? Vad är negativt?
5. Hur är det att vara inhyrd till ett företag? När det gäller social tillhörighet, märker du någon skillnad mellan inhyrd och tillsvidare anställd?
  - a. Tycker du att det finns grupperingar mellan bemanningspersonal och ordinariepersonal på de arbetsplatser du blir placerad på?( känner du dig inhyrd? Vem anser du som är din arbetsgivare- bemanningen eller företaget?)
6. Hur ser du på arbetet som ska utföras på arbetsplatsen?
7. Hur kommer du och dina arbetskamrater överens om hur problem ska lösas och hur mål ska uppnås?
8. Upplever du att det ställs mer krav på dig som bemanningsanställd mot de andra anställda på arbetsplatsen?
9. Vad har du för kontakt med ditt bemanningsföretag?
10. Om du har frågor om din anställning eller villkor i ditt avtal vem vänder du dig till för att få svar på dessa frågor?
  - a. Beskriv dina relationer med de övriga som är anställda av bemanningsföretaget? Varför ser det ut så här?
11. Hur upplever du att det är att arbeta åt ett bemanningsföretag?

- a. Vad förväntas av dig i ditt arbete?
- b. Vad är positivt och negativt med din anställningsform?
- c. Vad är positivt eller negativt med din sysselsättningsgrad?
- d. Hur upplever du din relation till ditt bemanningsföretag?
- e. skulle du rekommendera att jobba inom bemanning till någon annan? Varför/ varför inte?

#### PSYKOSOCIALA

- 12. Tycker du att din arbetsmängd är bra fördelad?
  - a. Känner du dig positiv eller negativ till ditt arbete?
  - b. Vet du vad som krävs av dig när du arbetar?
  - c. Kan du påverka ditt sätt att arbeta? Tidmässigt?
  
- 13. Vet du i förväg vad ditt arbetspass kommer att kräva av dig?
  - a. arbetsuppgifter?
  
- 14. Får du ta del av information som gäller den arbetsplatsen du är på?
  - a. Är det något på din arbetsplats som du inte har tillgång till med tillsvidare anställda har tillgång till?
  
- 15. Finns det utbildningsmöjligheter till dig som inhyrd?
  - a. Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mer utbildning för?
  - b. Känner du att du vill ha/ behöver kompetens utveckling?
  
- 16. Om du behöver, får du hjälp och stöd med ditt arbete från din närmaste chef?
  - a. Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?
  
- 17. Känner du idag att du har kontroll över ditt arbetsliv? Varför inte/ hur?
  - a. Känner du att det är något du skulle vilja ändra med ditt arbetsförhållande?
  - b. Hur påverkar ditt arbete dig privat?
  
- 18. Får du medverka i arbetsplats aktiviteter? After work, Resor m.m.
  
- 19. Får du medverka i personalmöten, APT?
  
- 20. Känner du att arbetsuppgifterna är de samma för dig som bemanningsanställd som för ordinariepersonal?

