

SKRIFTER FRÅN INSTITUTIONEN FÖR ARBETSVETENSKAP NR 12

Inhyrningens logik

– konsekvenser för individ och organisation

Hannes Kantelius



GÖTEBORGS UNIVERSITET

© Hannes Kantelius
Göteborg 2012

ISSN: 1651-6125
ISBN: 978-91-979299-3-6

Distribution:

Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap
Box 720
405 30 Göteborg
<http://www.socav.gu.se/>

Avhandlingen i fulltext kan även laddas ned från:

<http://hdl.handle.net/2077/29134>

Tryck: Kompendiet, Göteborg 2012

Abstract

Title: The logic of using temporary agency workers – Individual and organizational consequences
Language: Swedish with an English summary.
Keywords: Temporary agency work, flexibility, employability, competency development, skill development, working environment, flexicurity.
ISBN: 978-91-979299-3-6

The aim of this thesis is to describe and analyse the consequences of the use of temporary agency work from an individual- and organisational perspective. The thesis is built upon a multidisciplinary theoretical framework including flexibility strategies, the organisation of work, psychosocial working environment, work-based learning, employability and flexicurity. The empirical data comes from qualitative case studies from both work agencies and user firms, encompassing some 65 interviews, and a survey study of white-collar agency workers' perception of security (n=533). Based upon the empirical findings, some contributions are made.

Firstly, *the logic of using temporary agency workers* has been identified. This logic may have profound consequences for both individuals and organisations. For agency workers it may lead to a lack of competence and skill development in their work. This will most likely result in a low perceived employability for agency workers. For user firm employees, a high turnover of agency worker may lead to increased levels of strain at work, if the turnover results in continuous training of newcomers. On an organisational level, the logic of using temporary agency workers has an impact on what potential for flexibility a certain staffing strategy entails.

Secondly, the organisational mechanisms identified explain the risk displacement between the user firm and the work agency, and what actual forms of flexibility a certain staffing strategy entails. The risk displacement is in itself also dependent on whether the user firm is aware of the logic of using temporary agency workers. If not taken into consideration, this logic may instead lead to unforeseen and unwanted states of inflexibility and/or instability. However, when taken into consideration, the logic may become an incentive to the development of the staffing strategy and to organisational learning.

Thirdly, the thesis has shown that the long-term strategic use of agency workers may lead to a user firm achieving a so-called double flexibility, including both numerical and functional flexibility. This strategy and its work organisational outcome may lead to the blurring of the border between core and peripheral workers. Thus, this thesis has also shown that Atkinson's (1984) work still may be useful in understanding the consequences of agency work on both an individual and an organisational level.

Fourthly, the thesis has shown how both temporary work agencies and user firms have a dual responsibility, and likely also dual gains, in providing agency workers with the security dimensions associated with flexicurity. However, employment security, or employability, seems to be the most important aspect of security in today's labour market.

Lastly, the thesis has shown the great impact user firms have on the temporary staffing industry market. The staffing strategies chosen by user firms has a major impact on the working conditions of the agency workers, with the risk of an increased segmentation either between agency workers and other forms of employment, or within the group of temporary agency workers.

Förord

När jag sökte min doktorandanställning hade jag sedan ett antal år arbetat i statens tjänst vid Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen och hade inte en tanke på att doktorera. Men av en slump råkade jag se en intressant platsannons om en doktorandtjänst vid Institutionen för arbetsvetenskap. Eller rättare sagt var det min dåvarande arbetskamrat Johan Talvik som under en kurs i lönebidragsmetodik i Umeå visade mig annonsen, eftersom han tyckte att det lät som ett perfekt arbete för mig. Och precis som jag lovade dig den där gråmulna februaridagen år 2007, återger jag denna episod och nämner dig först i förordet. Tack Johan!

Redan från min första arbetsdag som anställd doktorand har mina handledare docenterna Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson bemött och behandlat mig som en medarbetare. Det var deras projekt *Arbetsmiljö mellan två stolar* jag anställdes till, vilket gav en struktur och ramverk att utgå från. Inom detta ramverk har jag haft frihet och förtroende att själv försöka skapa klarhet i det komplexa studieobjekt som bemaningsbranschen är. Den enda förhållningsordern jag fick när jag anställdes, var att forskningsarbetet skulle ha arbetsmiljö i fokus. I övrigt var det upp till mig att avgöra vilken tidigare forskning och vilka teoretiska perspektiv jag ansåg vara till bäst hjälp i mitt arbete. Samtidigt lämnades jag inte vind för våg. Vi har planerat och genomfört datainsamlingarna ihop och jag har alltid fått argumentera för mina teoretiska och metodologiska val, många gånger i ganska hårt men hjärtligt motstånd. På samma sätt har det varit när mina texter fått bekänta färg, där jag alltid fått god hjälp att komma vidare. Jag tror att det främst är tack vare er som gjort att mina år som doktorand blivit så givande som de varit. Det goda samarbete vi haft och det stöd jag fått har varit avgörande för att jag lärt mig så pass mycket men framförallt blivit klar. Så för detta är jag er otroligt tacksam.

Avhandlingsarbetet har under åren haft ett antal avstämningstillfällen. Vid mitt första så kallade skiss-seminarium var docent Christer Thörnqvist och Anders Edvik opponenter. Vid halvtidsseminariet opponerade professor Torbjörn Stjernberg och Linda Wallin på mitt arbete. Vid slutseminariet granskade docent Michael Allvin mitt manus. Vid alla dessa tillfällen har jag fått matnyttig och konstruktiv kritik, som i allra högsta grad bidragit till den slutliga versionen av avhandlingen. Vid dessa seminarier har även en hel del andra personer bidragit med kloka synpunkter, tack till er alla!

Tack även till Jenny Mattson som språkgranskade den engelska sammanfattningen.

Ett stort tack måste jag självklart rikta till de företag som hyr in eller hyr ut personal och som släppt in oss forskare i sina verksamheter för att dela med sig av sina erfarenheter. Dessutom stort tack till de arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som på olika sätt också bidragit med kunskap och erfarenheter. Detta har skett både via den referensgrupp som följt projektet under åren och vid deltagande i de återkommande workshops vi arrangerat. Att som arbetslivsforskare ha så goda relationer med arbetsmarknadens aktörer och parter är nästintill unikt för Sverige. Det tåls att poängteras hur viktigt detta är för arbetslivsforskningen. Ett särskilt tack till de anställda och che-

fer som låtit sig intervjuas och till de som besvarat enkäten. Utan er medverkan hade denna avhandling förmodligen inte kunnat genomföras.

Att vara doktorand är ett lite ovanligt arbete. Oftast arbetar man ensam med sitt empiriska material eller sin text och det finns ingen vikarie att förlita sig på om man skulle bli sjuk. Däremot är universitet på många sätt lik andra arbetsplatser jag varit på, där arbetskamrater och dagliga samtal är det som bidrar till trivseln. Ett stort tack till alla ni kollegor som under åren bidragit till min goda arbetsmiljö! Jag måste rikta ett särskilt tack till er som på ett eller annat sätt haft del i mitt avhandlingsarbete, nämligen Anna Peixoto, Gunnar Gillberg, Håkan Kellgren, Dick Larsson, Frida Wikstrand, Birger Simonson, Pia Andersson, Lisa Björk, Linda Wallin, Jennie Haraldsson och Richard Berglund.

Jag har även fått möjlighet att arbeta som lärare vid institutionens grundutbildning, vilket faktiskt varit till hjälp i avhandlingsarbetet. Att försöka förklara flexibilitet i arbetslivet, flexibla arbetsorganisationer, intermediärer på arbetsmarknaden, arbetsmiljö, utveckling och lärande, sociala relationer i arbetet och liknande kräver ju att man själv vet någorlunda vad man pratar om. De personer som jag lärt mig mest av vad det innebär att få studenter att lära och utvecklas är Håkan Kellgren, Gunnar Gillberg, Anne-line Sander och Tone Forsund. Ett stort tack för all erfarenhet ni delat med er av!

Ett roligt och utvecklande arbete i all ära, men utan ett liv utanför arbetet vore tillvaron ganska torftig. Utan någon särskild ordning vill jag tacka mina vänner för att ni finns. Tack Anna och Andreas, Magnus och Anna, Peppe och Ida, Magnus och Cecilia, Anna och Andreas, Karin, Mikael (a.k.a. Dr K), Daniel och Jenny, Annika, Karin, Jenny och Mattias, Lotta och Ullrik, Jens. Tillsammans med mina gamla arbetskamrater Johan, Dennis, Mattias, Robert och Jonas från tiden vid Arbetsförmedlingen, har det under åren blivit många goda middagar med fantastiska viner och diskussioner om fenomenet arbetsmarknaden. Tack också till alla på *Göteborgs Ju-jutsuklubb* som förgyller fritiden med blåmärken, avkoppling från arbetet och massor av träningsglädje.

Slutligen vill jag tacka min familj. Min storebror Emil med sin Jenny och deras Walter, samt min lillasyster Åslög. Ni är alltid en källa till glädje och på ett föredömligt sätt genererar ni er aldrig för något och går er egen väg. Min mamma Laina och pappa Magnus (1942-2009), som alltid stöttat och trott på mig oavsett vad jag tagit mig för och som alltid funnits tillhands med goda råd, praktisk hjälp, glädje och humor. Tack till er alla!

Göteborg, maj 2012

Hannes Kantelius

Innehållsförteckning

INLEDNING	1
SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	5
Avgränsningar och disposition.....	5
TIDIGARE FORSKNING OCH TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	7
Bemanningsbranschen och inhyrning av personal.....	8
Flexibilitets- och stabilitetsstrategier i organisationer.....	12
Psykosocial arbetsmiljö	17
Anställningsbarhet.....	24
Flexicurity	28
Sammanfattning och försök till teoretisk syntes	31
METOD OCH MATERIAL	33
De kvalitativa fallstudierna.....	33
Enkätundersökningen.....	37
RESULTAT	39
Studie I: Psykosociala arbetsmiljöeffekter för hyresarbetskraft	39
Studie II: Hur kan arbetsmiljöeffekterna förstås och förklaras?.....	42
Studie III: Kundföretags inhyrningsmönster och användning av hyresarbetskraft... ..	44
Studie IV: Upplevda trygghetsaspekter hos hyresarbetskraft.....	48
DISKUSSION	51
Inhyrningens logik.....	52
Inhyrningens organisatoriska mekanismer	54
Inhyrningens konsekvenser	56
AVHANDLINGENS SLUTSATSER OCH BIDRAG	63
SUMMARY.....	67
REFERENSER	81

Inkluderade studier

- Studie I: Kantelius H (2010) Den outhärliga periferin – långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet, *Arbete och Arbetsliv*, 16(1): 27-41.
- Studie II: Kantelius H (2010) Inhyrningens logik – långtidsinhyrda tjänstemän och arbetares utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet, *Arbete och Hälsa*, 44(10): 1-27.
- Studie III: Kantelius H, Håkansson K & Isidorsson T (2012) *Stable flexibility – Strategic long-term use of temporary agency workers in Sweden*. Inskickat manus.
- Studie IV: Håkansson K, Isidorsson T & Kantelius H (2012) *Agency work as a means to achieve flexicurity?* Inskickat manus. Tidigare version presenterad vid *The 6th Nordic Working Life Conference*, 25-27 april 2012, Helsingör Danmark.

INLEDNING

I september 2011 lanserade arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen en marknadsföringskampanj på internet under parollen ”Vi kallar oss...”. Lanseringen skedde på en egen webbsida samt via de sociala medierna Facebook och Twitter. Syftet med kampanjen var att allmänheten skulle kunna ge förslag på vad personer som arbetar som uthyrda inom bemanningsbranschen skulle kallas. Ganska snart började dock benämningar med starka negativa konnotationer lämnas som förslag och efter en tid begränsades möjligheten att föreslå den typen av benämningar. Detta gav upphov till att en motkampanj startades där alla som ville kunde ge förslag, även den fick en egen webbsida samt sidor på Facebook och Twitter. Vilken grupp eller organisation som stod bakom denna motkampanj har såvitt jag vet inte framgått, även om sidan själv utger sig för att vara satirisk. Efter ungefär en månad var omröstningarna avslutade och på den officiella kampanjens webbsida röstades benämningen *konsult* fram som vinnare, den inofficiella sidans vinnare blev *slav*.¹ Parallellt pågick en debatt om de båda kampanjerna och om bemanningsbranschen som sådan via internetbaserade medier samt i dagspress och radio.

Syftet med att återge denna episod är inte att väcka löje över dem som arbetar inom bemanningsbranschen, eller branschen som sådan. Episoden är dock ett mycket talande exempel på hur känsloladdad bemanningsbranschen tycks vara. Den offentliga debatten blir lätt onyanserad där branschen beskrivs som alltigenom god eller alltigenom ond, ofta med uttalade eller dolda politiska motiv. Diskussionen blir än mer komplicerad då företrädare för eller mot branschen antingen tillskrivs eller tillskriver sig olika politiska förtecken. Branschens förespråkare förknippas ofta med den politiska högerkanten, medan branschens motståndare förknippas med vänsterkanten.

Bemanningsbranschen är dock ett fenomen som skär genom hela arbetsmarknaden och omfattar alla yrkeskategorier och i princip alla verksamheter. Även om enbart lite drygt en procent av arbetskraften är anställd inom bemanningsbranschen är det många arbetsplatser som använder sig av inhyrning på olika sätt (Håkansson & Isidorsson 2004, 2007). Att bemanningsbranschen är en viktig och engagerande fråga har jag märkt på olika sätt under arbetet med denna avhandling. Parallellt med forskningsarbetet har den forskargrupp jag arbetat inom organiserat ett antal workshops om bemanningsbranschen. Deltagarna har varit företrädare från fackföreningar, arbetsgivarorganisationer, bemanningsföretag, statliga myndigheter och Arbetsmarknadsdepartementet. I detta forum har vi dels presenterat våra forskningsresultat, dels givit företrädare för branschen och andra aktörer möjlighet att diskutera angelägna frågor. Delta-

¹ Bemanningföretagens officiella kampanj (numera inaktiv länk): <http://vikallaross.se>
Den inofficiella kampanjen: <http://vi.kallaross.se>

gandet har varit högt och diskussionerna har varit engagerade. Det som dock präglat dessa workshops har varit en nyanserad diskussion, även om deltagarna många gånger haft olika uppfattning i själva sakfrågan. Min uppfattning är därför att det finns en genuin vilja och ett engagemang från både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer att branschen ska fungera så bra som möjligt. Inte minst gäller detta frågorna som rör hyresarbetskraftens arbetsförhållanden och arbetsmiljö. Det övergripande målet med denna avhandling är att bidra med kunskap om denna komplexa bransch.

Vad är då bemanningsbranschen och vad innebär det att vara uthyrd? Vid en första anblick liknar bemanningsbranschen den traditionella konsultbranschen. Den största likheten mellan konsult- och bemanningsbranschen är att båda säljer tjänster som innebär att personal som har en anställning hos ett företag arbetar åt ett annat kundföretag eller organisation. Ett konsultbolags anställda tillbringar således också en stor del, eller rentav huvuddelen, av sin arbetstid hos något av sina kundföretag. Den största skillnaden som tidigare forskning visat på, är att kundföretag i behov av en specifik kompetens oftast vänder sig till konsultföretag, medan företag i behov av mer arbetskraft oftast vänder sig till bemanningsföretag (Nesheim m.fl. 2007). Detta innebär inte att personal från bemanningsföretag enbart utför okvalificerade arbetsuppgifter eller att de inte kan besitta en hög kompetens. Däremot är det vanligtvis så att konsultföretag oftast tillhandahåller en kompetens som antingen inte finns inom kundföretaget, eller som kundföretaget anser sig ha ett tillfälligt behov av exempelvis under projekt- och förändringsarbeten. Inhyrda från bemanningsföretag hyrs istället oftast in för att utföra mer vardagliga arbetsuppgifter. De måste därför vanligtvis läras upp på dessa arbetsuppgifter för att kunna utföra sitt uppdrag. I Sverige sker uthyrning av personal inom samtliga yrkeskategorier och omfattas av både LO-förbundens och tjänstemannaförbundens kollektivavtal. En uthyrd kan alltså vara alltifrån en student som arbetar extratimmar på ett lager, till en mycket kvalificerad och erfaren person som arbetar som inhyrd VD för att sköta den dagliga verksamheten under en tillfällig bolagsförändring. Den kategori uthyrda denna avhandling studerar, är de som arbetar som långtidsuthyrda till ett och samma kundföretag under en lång tid, ibland flera år.

Bemanningsbranschen är en global bransch som vuxit kraftigt alltsedan 1970-talet och idag har de största multinationella bemanningsföretagen verksamhet i upp till 60 länder (Burgess & Connell 2004, Coe m.fl. 2009b). För att visa på huvuddragen i branschens utveckling och omfattning, utgår jag från den internationella arbetsgivarorganisationen Cietts statistik (Ciett 2011). Mellan åren 1998 och 2007 mer än dubblerades branschens globala omsättning från cirka 130 miljarder Euro till 256 miljarder Euro. I efterdyningarna av den senaste finanskrisens sjönk omsättningen år 2009 till 203 miljarder Euro. Vad gäller antalet anställda i branschen globalt sett, var motsvarande siffror 4,7 miljoner år 1998, 9,5 miljoner år 2007 och 8,9 miljoner år 2009. De sex länder med störst andel av branschens totala omsättning är Japan (24 procent), USA (22 procent), Storbritannien (12 procent), Frankrike (8 procent), Tyskland (6 procent) och Holland (5 procent) som totalt står för 77 procent av omsättningen. Bland världens fem största bemanningsföretag år 2009, är det fyra stycken som är aktörer i Sverige: Adecco, Randstad, Manpower och Kelly Services som tillsammans omsatte 59,6 miljarder Euro i sina multinationella verksamheter.

Vad gäller arbetsmiljöansvaret för inhyrd personal i Sverige, är detta reglerat i lagstiftningen. Enligt arbetsmiljölagen ska den som anlitar inhyrd arbetskraft för att utföra arbete i sin verksamhet, vidta de skyddsåtgärder som behövs i detta arbete (3 kap. 12 § SFS 1977:1160). Lagen lägger dock ansvar både på inhyraren (kundföretaget) och på arbetsgivaren (bemanningsföretaget). Det delade ansvaret är beskrivet i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete:

Den som hyr in arbetskraft

Den som anlitar inhyrd personal är skyldig att – i fråga om det arbete som inhyringen gäller – följa föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Det kan exempelvis gälla att undersöka arbetsförhållandena, bedöma risker, vidta åtgärder och ge instruktioner.

Den som hyr ut arbetskraft

Den arbetsgivare som hyr ut arbetskraft kan inte bestämma över platsen för arbetet och inte heller över de lokaler och maskiner som finns där. Det är därför viktigt att denne planerar och följer upp arbetet noga. Det kan gälla valet av arbetsplats, arbetsuppgifter och arbetstid samt summering av erfarenheterna från uthyringen.

Den som hyr ut arbetskraft bör vara uppmärksam på den anställdes totala fysiska och psykiska belastning när han eller hon hyrs ut till olika ställen. Den arbetsgivare som hyr ut arbetskraft har kvar sitt ansvar för de anställda och är skyldig att genomföra långsiktiga arbetsmiljöåtgärder exempelvis i fråga om utbildning och rehabilitering. (AFS 2001:1 sid 14)

Inom denna skrivning ryms således både fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket har rapporterat att antalet arbetsplatsolyckor är högre inom bemanningsbranschen i förhållande till sin storlek, och under 2011 och 2012 genomförs en stor tillsynsinsats på totalt 1400 kund- och bemanningsföretag (Arbetsmiljöverket 2011). Forskning visar att arbetsgivare som försöker öka säkerheten i arbetet med mål att minska arbetsplatsolyckor, även måste arbeta med att förbättra den psykosociala arbetsmiljön. En god psykosocial arbetsmiljö ökar motivationen och engagemanget hos personalen i att påtala eventuella brister i arbetsmiljön och förbättra säkerhetsarbetet (Törner 2008, 2010). Omvänt tycks ett gott säkerhetsklimat även bidra till att höja den allmänna motivationen och engagemanget i arbetet som sådant (Neal & Griffin 2006, Törner 2008, 2010). En omfattande genomgång av ergonomisk forskning har också visat att rationaliseringar, ledningssystem, utvecklingsmöjligheter, självstyre och liknande psykosociala faktorer många gånger är minst lika viktiga, och i vissa fall viktigare, att ta hänsyn till när arbetsförhållanden och arbetsmiljö ska bedömas, utvecklas eller förbättras för att minska arbetsrelaterad ohälsa (Westgaard & Winkel 2011). Den psykosociala arbetsmiljön för hyresarbetskraft är således mycket viktig att ta hänsyn till, samtidigt som den kan bli svårare att både studera och hantera i och med det delade arbetsmiljöansvaret.

Vad gäller den tidigare forskning som finns om den Svenska hyresarbetskraftens arbetsmiljö är huvuddelen relativt gammal. Den bild som ges av denna forskning pekar dock på ett antal faktorer som tycks vara viktiga för hur inhyrda upplever sitt arbete och sin arbetsmiljö. En av dem är frivilligheten i att ha sökt sig till bemannings-

branschen. En annan har att göra med en av bemanningsbranschens grundvalar, nämligen att inhyrda har en dubbel organisatorisk tillhörighet. I en sammanfattning av ett antal studier, diskuterar Isaksson och Bellaagh (1999b) sina resultat till den speciella arbetssituation som präglar bemanningsbranschen:

De som upplevde problem med att ha två chefer upplevde också oftare än andra att det sociala stödet var lågt. Bland arbetsvillkoren var det framförallt känslan av trygghet och att man var nöjd med lönen som var viktiga för trivseln. Bland de psykosociala arbetsförhållandena framstod möjligheter till lärande och utveckling i arbetet som en av de viktigaste faktorerna. Även upplevelse av socialt stöd från personalansvariga var viktiga för trivseln. (Isaksson & Bellaagh 1999b: 256)

De data som ligger till grund för slutsatserna till citatet ovan, samlades dock in när branschen var ung och relativt outvecklad. Privat arbetsförmedling samt uthyrning av personal i vinstsyfte blev legaliserat i Sverige år 1993 och sedan dess har bemanningsbranschen blivit en integrerad del i den svenska arbetsmarknaden (Bergström m.fl. 2007). Enligt statistik från Ciett växte branschen i Sverige med 320 procent mellan åren 1997 och 2007, vilket var den högsta tillväxttakten i världen för denna period (Coe m.fl. 2009b). I Cietts årsredovisning för 2011 framgår även att Sverige har näst störst andel långa inhyrningar av världens länder. Av alla uppdrag var 24 procent mellan en och tre månader och hela 72 procent är längre än tre månader, vilket av Ciett (2011) benämns som långtidsuppdrag. Endast 4 procent av uppdragen var kortare än en månad (Ciett 2011). Sverige utmärker sig således som ett land med en hög tillväxttakt av branschen, samt även med en mycket stor andel av långa uppdrag.

Många bemanningsföretag är således starka multinationella aktörer på den svenska arbetsmarknaden. Efter den senaste finanskrisen kom indikationer på att inhyrning förväntades att öka, exempelvis bland arbetsgivarorganisationen Teknikföretagens medlemsföretag (Teknikföretagen 2011). Arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagens egen statistik för 2011, visar också att branschen växte under året och att branschens penetrationsgrad steg till 1,4 procent, vilket är den högsta noterade hittills (Bemanningföretagen 2012). Dessutom fällde Arbetsdomstolen i slutet av mars 2012 ett avgörande i en tvist som rörde just inhyrning av industriarbetare, där arbetsdomstolen gick på arbetsgivarnas linje (Arbetsdomstolen 2012). Två av ledamöterna reserverade sig dock mot domslutet, vilket jag tolkar som ett tecken på den komplexitet som tycks omgärda regleringen av bemanningsbranschen.

SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet med denna avhandling är att beskriva och förklara konsekvenser av användningen av inhyrd arbetskraft utifrån ett individ- och organisationsperspektiv. Syftet kan brytas ner i fyra frågeställningar:

1. Vilka psykosociala arbetsmiljöeffekter leder användningen av hyresarbetskraft till för den inhyrda personalen?
2. Hur kan dessa arbetsmiljöeffekter förstås och förklaras?
3. Vilka mekanismer styr kundföretags användning av hyresarbetskraft och hur påverkar detta bemanningsföretag? Hur kan olika inhyrningsstrategier förstås och förklaras?
4. Kan en anställning i ett bemanningsföretag tillgodose olika trygghetsaspekter för hyresarbetskraften?

Avgränsningar och disposition

Denna avhandling är skriven inom ämnet arbetsvetenskap. Arbetsvetenskap är ett tvärvetenskapligt ämne med sina rötter från humaniora och samhällsvetenskap, men även de tekniska ämnena (Holmer & Simonson 2006). I ämnets tidiga historia var fokus på arbetsmiljö och lönearbete, men med tiden har ämnet breddats till andra aspekter av arbete. Numera går det att säga att det arbetsvetenskapliga fältet inrymmer ”människans arbete, människan i arbete och processer som gäller detta arbete både i en övergripande samhällslig kontext, i en institutionell och organisatorisk inramning och i situationsbundna handlingar” (Holmer 2006: 13).

Huvuddelen av empirin kommer från kvalitativa fallstudier utförda vid arbetsplatser som använt sig av inhyrd arbetskraft, samt vid några bemanningsföretag. Fallstudierna har samlat in data både på organisations- och individnivå och besvarar forskningsfråga ett till och med tre. Den kategori av inhyrda som studerats i fallstudierna är så kallade långtidsinhyrda, vilket enligt Cietts (2011) definition är uppdrag som pågått längre än tre månader. På basis av en enkätstudie besvaras den fjärde forskningsfrågan, där trygghetsaspekterna är hämtade från det så kallade flexicurity-begreppet. De arbetsmiljöfaktorer som har studerats är uteslutande psykosociala, med tonvikt på möjligheter till utveckling och lärande i arbetet.

I nästa kapitel ges en översikt av den tidigare forskning som är relevant för detta arbete. Därefter redogörs för hur avhandlingens empiri samlats in och analyserats. Eftersom detta är en sammanläggningsavhandling, är resultatkapitlet tänkt att knyta sam-

man de fyra studier avhandlingen bygger på. Målet är att visa hur de fyra studierna hänger samman och vilken gemensam bild de ger. I det näst sista kapitlet förs en diskussion kring den sammanfogade kunskap som framträtt via de fyra studierna. Avslutningsvis presenteras avhandlingens slutsatser och bidrag samt implikationer för framtida forskning.

TIDIGARE FORSKNING OCH TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

Bemanningsbranschen är internationell och har utvecklats kraftigt de senaste decennierna. En förändring som också skett är den globaliseringsprocess som lett till att arbete och kapital numera kan flyttas över hela världen, samtidigt som den länkas samman av den nya informations- och kommunikationstekniken (Castells 2000, Held m.fl. 1999). Denna utveckling har givetvis även fått konsekvenser för olika länders arbetsmarknader. Kalleberg (2009) beskriver utvecklingen på den amerikanska arbetsmarknaden från 1800-talet och fram tills nu som ett pendelförlopp, som han benämner ”double movement”. Han anser att efterkrigstidens period av trygghet och tillväxt av välfärdsstaten avbröts i och med de ekonomiska kriser som uppstod på 1970-talet, inte minst oljekrisen. Dessa kriser går att förstå som en konsekvens av den ökade globaliseringen och rörligheten av arbete och kapital. Samhällsutvecklingens konsekvenser för arbetskraften har också beskrivits som en framväxt av en tvådelad arbetsmarknad, där den så kallade duala arbetsmarknadsteorin myntades i slutet av 1960-talet (Doeringer & Piore 1971). I korthet argumenterar teorin för att arbetsmarknaden är uppdelad i en primär kärnarbetsmarknad och en sekundär perifer arbetsmarknad, som kännetecknas av diametralt olika förutsättningar för arbetskraften (Doeringer & Piore 1971, Hudson 2007).

Den primära kärnarbetsmarknaden präglas av goda arbetsförhållanden samt stabila och trygga anställningsvillkor. Arbetskraften i denna kärna har kvalificerade arbeten med god tillgång till löne- och karriärutveckling samt en god arbetsmiljö. Arbetskraften i den sekundära arbetsmarknaden har okvalificerade arbeten med sämre löne- och utvecklingsmöjligheter, sämre arbetsmiljö och framförallt sämre anställningstrygghet. Arbetena i den sekundära arbetsmarknaden präglas även av en ökad otrygghet och benämns ofta som atypiska eller otrygga arbeten. En viktig komponent i teorin om duala arbetsmarknader, är att rörligheten från den sekundära arbetsmarknaden till den primära är trög. Personer som tidigt i sitt liv arbetar i den sekundära arbetsmarknaden riskerar att bli fastlåst i denna. Många studier argumenterar för att det finns en risk att de individer i den sekundära arbetsmarknaden som inte lyckas skaffa sig en efterfrågad kompetens, har svårt att bli anställningsbara och etablera sig i den primära arbetsmarknaden (Aronsson & Göransson 1999, Aronsson m.fl. 2000a, Berntsson m.fl. 2006, Hudson 2007, Marklund m.fl. 2012). Tendensen i USA är att denna dualism har ökat kraftigt från tidigt 1970-tal till sent 1990-tal, dessutom har rörligheten från den primära till den sekundära arbetsmarknaden ökat under perioden (Hudson 2007).

Det är ur dessa förändringar och på denna arena som bemanningsbranschen har diskuterats. I internationell forskning anses en anställning vid ett bemanningsföretag tillhöra de olika formerna av så kallade atypiska eller otrygga anställningar (Connelly & Gallagher 2004, De Cuyper m.fl. 2008a, Smith & Neuwirth 2008, Storrie 2007). Vad gäller

den svenska bemanningsbranschen är således frågan huruvida denna dels är att betrakta som tillhörande den primära eller sekundära arbetsmarknaden, dels huruvida den kan hjälpa människor att etablera sig i den primära arbetsmarknaden. Att så är möjligt är något som branschens företrädare själva hävdar (Ciett 2011). En studie indikerar att för invandrare som har svårt att etablera sig på den danska arbetsmarknaden, kan en anställning vid ett bemanningsföretag fungera som ett instegsjobb (Jahn & Rosholm 2012). Rörlighet på arbetsmarknaden till den primära sektorns mer kvalificerade arbeten förutsätter att anställda på något sätt skaffar sig de meriter som krävs för att vara anställningsbara (Marklund m.fl. 2012). Överhuvudtaget tycks begreppet anställningsbarhet tillskrivits allt större betydelse i arbetslivet (Berntson 2008, Garsten & Jacobsson 2004, Garsten m.fl. 2011a).

Nästa avsnitt ger en övergripande bild av bemanningsbranschen samt vad som kännetecknar denna bransch. Därefter behandlas hur förändringarna på arbetsmarknaden påverkat hur arbetet organiseras, där centrala begrepp är flexibilitet och stabilitet. Förändringen på arbetsmarknaden och av arbetets organisation har även fått konsekvenser på arbetskraftens arbetsmiljö. I det tredje avsnittet återges forskning kring psykosocial arbetsmiljö, där utvecklingsmöjligheter i arbetet kommer få en relativt stor plats eftersom detta är en viktig skillnad mellan arbetskraften i den primära och den sekundära arbetsmarknaden. Genomgången av psykosocial arbetsmiljö följs av ett avsnitt som enbart går igenom begreppet anställningsbarhet och hur personers anställningsbarhet kan stärkas. I det slutliga avsnittet försöker jag höja blicken något, för att med utgångspunkt ur delar av forskning om flexicurity som arbetsmarknadssystem visa hur olika trygghetsaspekter i arbetet kan förstås. Kapitlet avslutas med ett försök till att göra en syntes av den forskning och de teorier jag gått igenom, vilket kan sägas utgöra avhandlingens tolkningsram. Men jag inleder således med att redogöra för bemanningsbranschen och inhyrning av personal.

Bemanningsbranschen och inhyrning av personal

Internationell forskning har argumenterat för att bemanningsbranschens aktörer, särskilt de multinationella bemanningsföretagen, successivt kunnat utöka sin marknad både geografiskt och vad gäller sina tjänster, genom att delvis påverka arbetsmarknaderna där de verkar (Coe m.fl. 2007, 2009b, Peck m.fl. 2005, Theodore & Peck 2002). Ett multinationellt bemanningsföretag som utvecklat fungerande och efterfrågade tjänster i ett land, har kunnat överföra dessa tjänster till nästa lands arbetsmarknad. Denna utveckling har särskilt uppmärksammats i USA, som är säte för några av världens största multinationella bemanningsföretag. Det ter sig därför naturligt att börja redogörelsen av denna globala bransch i USA.

I sin studie av den amerikanska bemanningsbranschen hävdar Smith och Neuwirth (2008) att bemanningsföretagen själva skapat förutsättningarna för branschen genom en effektiv marknadsföringsinsats snarare än en marknadslogik. Detta skapade en diskurs om "the good temp" som ett likvärdigt eller bättre alternativ till egenanställd personal. Författarna argumenterar vidare för att branschens aktörer på så vis själva även befast och bidragit till att en ökad andel av arbetskraften har hamnat i atypiska och ottrygga anställningar. Bemanningsföretagen har under branschens framväxt arbetat

intensivt med att marknadsföra sina tjänster både till kundföretag, som en konkurrenskraftig bemanningslösning, och till arbetskraft som en trygg och pålitlig arbetsgivare på en turbulent och otrygg arbetsmarknad (Smith & Neuwirth 2008). Även annan amerikansk forskning har argumenterat för att branschen till stor del har skapat sin egen marknad (Peck m.fl. 2005, Theodore & Peck, 2002). Det tycks även vara så att den amerikanska bemanningsbranschen lyckats skapa sig en egen flexibilitet för att hantera konjunkturcyklerna, vilket bidragit till branschens tillväxt (Peck & Theodore 2004).

Trots att bemanningsbranschen anses vara en drivkraft bakom framväxten av allt fler atypiska och otrygga anställningar, ser Smith och Neuwirth (2008, 2009) ändå att bemanningsföretag kan hjälpa arbetslösa eller personer med en svagare ställning på arbetsmarknaden att bli självförsörjande eller få en ökad trygghet. Författarna beskriver branschen som en viktig aktör på den amerikanska arbetsmarknaden, där en otrygg anställning som hyresarbetskraft fortfarande är ett bättre alternativ till arbetslöshet; dessutom kan en tid som uttyrd leda till en etablering på arbetsmarknaden och i förlängningen till en mer trygg anställning (Smith & Neuwirth 2009). I linje med detta visar även Elcioglu (2010) hur amerikanska bemanningsföretag arbetar för att stärka sin personals möjligheter att ta och behålla uppdrag hos olika kundföretag. Studien visar dock på tendenser till en segmentering inom bemanningsbranschen, där hyresarbetskraften kan hamna i en kärna och i en periferi. Kärnans hyresarbetskraft får stabilare uppdrag med bättre arbetsvillkor, så kallade ”permatemps”, medan de i periferin enbart blir erbjudna kortare uppdrag med sämre arbetsvillkor.

Även en omfattande surveystudie från USA visar att inhyrning av personal ökar, dock tycks inhyrning i första hand ske till de perifera delarna av kundföretagens organisation (Kalleberg & Marsden 2005). Författarna förutspår dock en ökad inhyrning där inhyrda och kundföretags ordinarieanställda personal arbetar tillsammans för att lösa de arbetsuppgifter som traditionellt sett enbart tilldelats kärnarbetskraften. Detta ställer nya krav på personalarbetet bland annat vad gäller ansvar för kompetens och kompetensutveckling av den inhyrda arbetskraften, något författarna ställer sig tvekande inför om bemanningsföretagen kan hantera (Kalleberg & Marsden 2005).

Även inom EU har ändringar av viss lagstiftning underlättat bemanningsföretagens verksamhet (De Ruyter 2004, Storrie 2007). Forde (2008) argumenterar för att förändringarna på arbetsmarknaden i Storbritannien skedde efter ett intensivt lobbyarbete av ett amerikanskt bemanningsföretag under 1960- och 1970-talet. Även om det inte går att påvisa eventuella effekter av lobbyarbete inom Europa i stort, har användningen av inhyrda i Europa ökat (Coe m.fl. 2009b) vilket dock delvis anses bero på bemanningsföretagens marknadsföringsarbete (Peck m.fl. 2005). Forskning har också visat att ökningen skett både som en återkommande del av kundföretags personalarbete, men också att inhyrning förekommer till arbetsuppgifter inom kärnverksamheten. Detta har rapporterats från exempelvis Storbritannien (McKay & Markova 2008, Purcell m.fl. 2004, Stanworth & Drucker 2006), Holland (Tijdens m.fl. 2006), Tyskland (Holst m.fl. 2010) och Norge (Nesheim 2003, Nesheim m.fl. 2007).

Etableringsprocessen av bemanningsbranschen i Sverige liknade den som observerats i internationell forskning. Den tog fart när det 1993 blev lagligt att i vinstsyfte driva pri-

vat arbetsförmedling och hyra ut personal. Både enskilda bemanningsföretag och branschorganisationen (dåvarande SPUR och nuvarande Bemanningföretagen) arbetade intensivt med både marknadsföringsarbete gentemot potentiella kunder samt med förhandlingar med fackliga organisationer (Bergström m.fl. 2007). Bemanningföretagens erbjudande om flexibilitet till inhyrande kundföretag, möttes inledningsvis av stort motstånd av de fackliga organisationerna. I likhet med Smith och Neuwirth (2008), argumenterar Bergström med flera (2007) att bemanningföretagen via intensivt marknadsföringsarbetet konstruerade en diskursiv bild av olika problem som inhyrning av personal kunde lösa. Bemanningbranschens etablering skedde dock inom ramarna för den svenska modellen, som fortfarande reglerar branschen. I nuläget tycks fackförbundens motstånd mot branschen som sådan minskat, samtidigt som fackförbunden inte lyckats finna vägar att organisera och företräda denna arbetstagargrupp fullt ut (Håkansson & Isidorsson 2011).

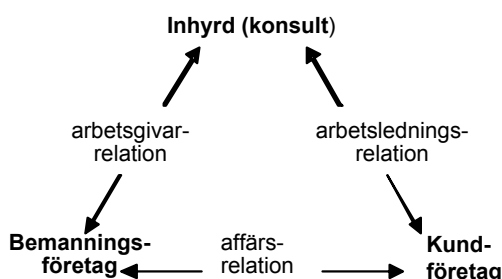
Även om bara drygt en procent av alla anställda i Sverige jobbar inom bemanningbranschen, använde under 2001-2002 cirka 40 procent av alla arbetsgivare med mer än 100 anställda inhyrd arbetskraft någon gång under året (Håkansson & Isidorsson 2004). Under en mätmånad 2002 var användningen av inhyrd arbetskraft 8,2 procent för alla arbetsgivare (Håkansson & Isidorsson 2007). Andelen av alla anställda som arbetar inom bemanningbranschen har sedan 2007 legat stabilt på 1,3 procent (Bemanningföretagen 2011). Branschen påverkades dock av den senaste finanskrisen och andelen sjönk till 1 procent år 2009 för att sedan återhämta sig till 1,3 procent år 2010 (Bemanningföretagen 2011). Under år 2011 har branschen vuxit till att omfatta 1,4 procent av alla anställda (Bemanningföretagen 2012). Tidigare har det även uppmärksamats att kvinnor, yngre och invandrare är överrepresenterade i bemanningbranschen, samt att rörligheten hos anställda i denna bransch är högre än i övriga arbetsmarknaden (Andersson & Wadensjö 2004 a, b, Andersson Joonas & Wadensjö 2010).

En vanlig åsikt både hos forskare och praktiker är att bemanningbranschen tillgodoser en efterfrågad flexibilitet i personalkostnaden för de företag som hyr in personal (Bergström m.fl. 2007, Storrie 2007, Teknikföretagen 2006). Studier har dock visat att inhyrande företags huvudmotiv till inhyrning är att de vill ha en stabilitet och förutsägbarhet i sin bemanning och personalkostnad (Håkansson & Isidorsson 2004, 2007). En studie av Olofsdotter (2011) illustrerar den hårda konkurrens som kan finnas inom bemanningbranschen, där inhyrande kundföretag kan spela ut olika bemanningföretag mot varandra för att förhandla fram bäst villkor. En av de viktigaste aktörerna för branschens tillväxt och för hur den fungerar tycks således vara kundföretagens inhyrningsmönster och inhyrningsstrategier.

En anställning vid ett bemanningföretag brukar i ett internationellt perspektiv likställas med en atypisk eller otrygg anställning (Connelly & Gallagher 2004, De Cuyper m.fl. 2008a, Smith & Neuwirth 2008, Storrie 2007). I Sverige har dock bemanningbranschen vuxit fram inom ramen för den Svenska modellen och är reglerad på samma sätt som övriga arbetsmarknaden, vilket innebär att tillsvidareanställning är normalanställningsformen även inom denna bransch (Berg 2008, Bergström m.fl. 2007). Detta är något som särskiljer den svenska bemanningbranschen från de flesta andra EU-länder och USA (Arrowsmith 2006, Arrowsmith & Forde 2008, Coe m.fl. 2009a). Det finns

dock ett EU-direktiv angående bemanningsbranschen som Sverige måste implementera; vilket i skrivande stund ännu inte har skett (se SOU 2011:5).

Ett gemensamt och utmärkande drag för bemanningsbranschen är det delade ansvaret mellan kund- och bemanningsföretaget (Storrie 2007). I *Figur 1* nedan illustreras hur bemanningsföretaget har en *arbetsgivarrelation* gentemot den inhyrde, vilket även medför ett arbetsgivaransvar för dennes arbetsmiljö. Kundföretaget har istället en *arbetsledningsrelation* gentemot den inhyrde så länge uppdraget pågår. Med detta följer att kundföretaget har ett arbetsledaransvar för den inhyrde. En anställd vid ett bemanningsföretag kan därför sägas ha en dubbel organisationstillhörighet, dels gällande sin anställning hos bemanningsföretaget, dels i det dagliga arbetet hos kundföretaget. Mellan kund- och bemanningsföretaget råder en *affärsrelation* som regleras av det avtal som kund- och bemanningsföretaget ingått om inhyrningens längd, kompetenskrav, arvode och liknande. Detta affärsavtal påverkas givetvis inte av arbetsrätten.



Figur 1. Det delade ansvaret som kännetecknar bemanningsbranschen.

En vanligt förekommande bild av bemanningsanställda (eller hyresarbetskraft), är att de ofta byter arbetsplats likt ”hoppjerkor” där själva det återkommande bytet av arbetsplatser är kännetecknet för branschen i sig. Tidigare forskning har visat att hyresarbetskraft riskerar att utsättas för sämre arbetsförhållanden och sämre arbetsmiljö på grund av det återkommande bytet av kundföretag (Storrie 2007). Forskning kring den svenska bemanningsbranschen har ofta studerat de inhyrda vars vardag präglas av byte av arbetsplatser samt hur detta upplevs av de inhyrda (Allvin m.fl. 2003, Garsten 1999, 2004, Isaksson & Bellaagh 1999, Isaksson m.fl. 2001, Olofsdotter 2008). Att ständigt byta arbetsplats kan leda till att inhyrda inte upplever någon social sammanhållning eller ett gemensamt mål i arbetet och att de alltid har rollen som nykomlingen eller främlingen (Garsten 2004, Isaksson & Bellaagh 1999b, Olofsdotter 2008). Forskning har dock också visat att bemanningsanställda som genom sin kompetens och erfarenhet har en stark ställning på arbetsmarknaden, har möjlighet att påverka vilka uppdrag eller arbetsgivare de vill söka sig till, exempelvis eftertraktade sjuksköterskor (Allvin m.fl. 2003). Grupper med en svagare ställning har i sin tur vittnat om en mer utsatt roll i det ständiga roterandet mellan olika uppdragsgivare, exempelvis receptionister och administratörer (Garsten 2004). Svensk och internationell forskning har även visat hur bemanningsföretagens kund- och marknadsföringsarbete, främst matchningsarbetet av

kandidater till kundföretaget, många gånger är avgörande för att ett bemanningsföretag ska få ett uppdrag (Garsten 2008, Walter 2005).

Det finns också studier som visar på en annan användning av hyresarbetskraft, där inhyrda blir kvar på samma kundföretag under lång tid eller för återkommande uppdrag (Bergström m.fl. 2007, Olofsdotter 2011). Det finns dock ingen forskningsbaserad definition om vad som ska benämnas som långa uppdrag, eller så kallad långtidsinhyrning. Däremot gör den internationella arbetsgivarorganisationen för bemanningsbranschen Ciett (2011: 27) en indelning där uppdrag upp till en månad benämns som kort tid (short-term), en till tre månader som medellång tid (medium-term) och längre än tre månader som lång tid (long-term). I Cietts årsredovisning för år 2011 framgår att Sverige har världens näst största andel vad gäller långa inhyrningar. Av alla uppdrag var hela 72 procent var längre än tre månader, det vill säga långtidsinhyrning (Ciett 2011). Sverige utmärker sig således genom branschens stora tillväxt, att regleringen av branschen sker enligt samma principer som övriga arbetsmarknaden samt genom att ha en väldigt hög andel långa uppdrag.

Ett ord som återkommande brukar nämnas i samband med bemanningsbranschen och inhyrning av personal är flexibilitet. Slentrianmässigt brukar just arbetsgivares behov av flexibilitet föras fram som motivet till att hyra in personal. Flexibilitetsbegreppet är dock både mer komplext och mångfacetterat än vad den allmänna diskussionen ger sken av och är således fokus för nästa avsnitt.

Flexibilitets- och stabilitetsstrategier i organisationer

En utveckling som skett i globaliseringens kölvatten är att företag i högre grad försökt införa en mer flexibel arbetsorganisation (Castells 2000 kap. 3, Piore & Sabel 1984 kap. 8, Rubery 2005). En ökad flexibilitet innebär att arbetsgivare har en beredskap att anpassa sin produktion och personalstyrka utifrån efterfrågan. Konsekvensen har varit en ökning av fler tidsbegränsade och många gånger otrygga anställningsförhållanden, vilket i internationell forskning fått benämningen ”precarious work” (Kalleberg 2009, Näswall m.fl. 2008).

Inhyrning av personal ses ofta som en flexibilitetsstrategi som arbetsgivare kan använda sig av för att enklare kunna anpassa sin bemanning efter behov. Detta är exempelvis ett argument som förs fram av arbetsgivarorganisationen Teknikföretagen (2006, 2011). Men flexibilitetsstrategier är inte detsamma som inhyrning av personal. Istället är inhyrning bara ett av de olika verktyg en arbetsgivare kan använda sig av. Dessutom finns det flera olika former av flexibilitet. Överlag är flexibilitetsbegreppet mer komplext än dess vardagliga användning.

Flexibilitet och flexibla företag är också begrepp som återkommer i diskussionerna om en förändrad arbetsmarknad och hur atypiska anställningsformer eller inhyrning av personal används för att organisera arbetet (Furåker m.fl. 2007a, Kalleberg 2001, 2003, Rubery 2005). Samtidigt finns det stora problem med begreppet flexibilitet som inte

har någon empiriskt grundad definition, utan diskussionen är istället många gånger förenklad men även normativ utifrån en grundtanke att flexibilitet alltid är något positivt (Furåker m.fl. 2007a, Grönlund 2004, Karlsson & Eriksson 2000). I en omfattande svensk studie framgår dock att den svenska arbetsmarknaden i allt högre grad består av flexibla arbetsvillkor, även om flexibla jobb är relativt sällsynta (Allvin m.fl. 2012). Studien visar att alltför yrken är låg- eller oreglerade vad gäller två eller fler av de fyra dimensionerna tid, rum, genomförande och samarbete med andra. Studien utgör således ett empiriskt stöd för att flexibiliteten ökat på den svenska arbetsmarknaden (Allvin m.fl. 2012).

Karlsson (2007) hävdar att flexibilitet kan vara både positivt och negativt för arbetsgivare respektive anställda beroende på vems perspektiv som intas. Författaren föreslår att flexibilitet ska delas upp i att *ha* flexibilitet och att *vara* flexibel, där de båda förutsätter varandra. För att exempelvis en arbetsgivare ska *ha* en flexibel schemaläggning av arbetstiden, måste arbetstagarna *vara* flexibla i att acceptera och kunna tillhandahålla denna flexibilitet.

Jonsson (2007) bygger vidare på detta synsätt gör i sin tur en grundlig genomgång av begreppet flexibilitet som klargör dess komplexitet. För det första menar författaren att flexibilitet kan betraktas som en aktörs önskade möjlighet att anpassa sig till en förändrad omvärld. För en anställd kan det vara möjligheten att anpassa sina arbetstider till förändrade familjeförhållanden. För en arbetsgivare kan det vara möjligheten att anpassa antalet anställda till en förändrad efterfrågan och ett förändrat personalbehov. I grunden är således flexibilitet en positiv egenskap för att hantera förändring. Flexibilitet är således flexibilitet *för* någon. Jonsson (2007) anser även att *stabilitet* är ett lika viktigt begrepp att ta hänsyn till, där stabilitet också är ett positivt tillstånd. I arbetslivet är stabilitet många gånger önskvärt exempelvis vad gäller arbetstid och löner, eftersom det ger en förutsägbarhet för både arbetsgivare och arbetstagare.

I sin diskussion för Jonsson (2007) även in de båda motsats- eller spegelbegreppen till flexibilitet och stabilitet, det vill säga inflexibilitet och instabilitet. Inflexibilitet går att förstå som ett oönskat tillstånd av rigiditet när en aktör istället vill anpassa sig utifrån en förändring. Enligt samma princip är instabilitet ett oönskat tillstånd av påtvingad förändring när aktören istället eftersträvar en stabilitet. Kärnargumentet i Jonssons (2007) teoretiska modell är att flexibilitet och stabilitet alltid måste ses som relationella begrepp mellan två parter, exempelvis i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vad som är önskvärd flexibilitet eller stabilitet för en part, kan leda till en icke önskvärd inflexibilitet eller instabilitet för en annan part.

Det blir således svårt att göra några enkla generaliseringar av vad som är att betrakta som positiv flexibilitet och vilka effekter denna flexibilitet får, utan att ta hänsyn till hur alla inblandade parter påverkas och upplever effekterna av exempelvis en flexibel anställning, arbetstid eller arbetsplats. Detsamma gäller även för vad som är att betrakta som positiv stabilitet. Författaren illustrerar sitt resonemang med hjälp av anställningsrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagare:

For example, from the point of view of what is desirable for the employer, employment flexibility could exist when the employer is able to get rid of employees

quickly and cheaply, when, due to decreasing production volume or increasing productivity, they are not needed anymore. For the employees affected, however, this could mean employment instability. Conversely, if labour laws make it difficult for employers to terminate employment relations, employees may see this as contributing to employment stability, whereas employers may see these laws as causing employment inflexibility. (Jonsson 2007: 38)

Jonssons (2007) argumentation illustreras i *Tabell 1* nedan, där flexibilitet och stabilitet sätts i relation till deras spegelbegrepp instabilitet och inflexibilitet. Den viktigaste poängen med denna teoretiska modell, är den utbytesrelation som existerar mellan de båda parterna.

Tabell 1. Illustration av begreppen flexibilitet och stabilitet och dess spegelbegrepp inflexibilitet och instabilitet.

Flexibility	Instability
Employers can 'hire and fire' workers at will due to weak labour-market regulations.	Employees have weak employment protection, perceived as job insecurity.
Inflexibility	Stability
Employers cannot 'hire and fire' workers at will due to strong labour-market regulation.	Employees have strong employment protection, perceived as job security.

Källa: Studie III.

Modellen visar att även om flexibilitet är önskvärd för en part, kan det få oönskade och oförutsedda konsekvenser för en annan. Det kan även uppstå situationer som är önskvärda för båda parter, exempelvis om både arbetstagare och arbetsgivare strävar efter en flexibilitet i vilka arbetsuppgifter som en anställd ska utföra. Jonsson (2007) poängterar dock att denna form av utbytesrelation även kan existera mellan olika organisationer, som exempelvis mellan kunder och leverantörer. I denna avhandling är Jonssons (2007) arbete centralt för att i Studie III (Kantelius, Håkansson & Isidorsson 2012) studera och förstå relationen mellan kund- och bemanningsföretag.

En modell som är flitigt refererad till vad gäller hur arbetsgivare organiserar sin flexibla arbetskraft, är den så kallade kärna-periferi modellen av Atkinson (1984). I en senare publikation utvecklar Atkinson (1985) sina resonemang något jämfört med den ursprungliga artikeln. Atkinson (1984, 1985) menar att det flexibla företaget, eller *The Flexible Firm* som han benämner det, känns igen på att arbetskraften går att återfinna i organisationens kärna eller periferi. Med denna utgångspunkt identifierar han tre sätt som ett företag kan uppnå en flexibilitet i sin bemanning: (1) via funktionsflexibilitet, (2) via numerär flexibilitet eller (3) via ekonomisk flexibilitet. Modellen fokuserar även relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Olika anställda bidrar med olika former av flexibilitet utifrån deras respektive roll i organisationen samt de arbetsuppgifter de blir tilldelade, vilket i sin tur påverkar de anställdas arbetsförhållanden och anställningsvillkor.

Funktionsflexibilitet innebär att anställda kan flyttas inom företaget dit det för tillfället finns ett behov. Denna flexibilitetsform skapas med hjälp av de anställda i kärnan som besitter en hög och bred kompetens. Detta gör dem viktiga för företaget, eftersom deras roll är att kunna växla mellan olika arbetsuppgifter inom företaget. Dessa anställda utför arbetsuppgifter som är specifika och viktiga för organisationen och dess framtid. Deras företagsspecifika kunskaper ger dem en hög status, vilket medför att de har mer långsiktigt orienterade arbets- och anställningsförhållanden såsom kompetens- och löneutveckling samt möjlighet till en intern karriärutveckling. Dessa långsiktiga anställnings- och arbetsförhållanden villkoras dock av att kärnarbetskraften bidrar till funktionsflexibiliteten.

Numerär flexibilitet innebär att organisationen kan öka eller minska mängden arbetskraft utifrån det aktuella behovet. Denna flexibilitetsform uppnås med hjälp av de arbetsuppgifter som finns i organisationens periferi. Dessa arbetsuppgifter har ofta ett arbetsinnehåll som går fort att lära sig, vilket medför att personerna kan vara utbytbara utifrån vilken mängd arbetskraft som för tillfället behövs. Arbetskraften tillhörande periferin har i Atkinsons (1984) modell i princip motsatta kännetecken till den i kärnan, det vill säga mer kortsiktigt orienterade anställningsvillkor och mindre möjlighet till kompetensutveckling eftersom de inte erbjuds en karriär inom organisationen. Detta innebär dock inte att arbetskraften i periferin skulle vara okvalificerad i sig, bara att de tilldelas arbetsuppgifter som inte är specifika för företaget utan så kallade ”plug-in jobs” (Atkinson 1984).

Den tredje flexibilitetsformen, så kallad ekonomisk flexibilitet, innebär att lönenivå och andra personalkostnader kommer att följa marknadens utbud och efterfrågan på vissa kategorier av arbetskraft. Ekonomisk flexibilitet kan även innebära att nya lönesättningsystem införs med hänsyn till om de anställda tillhör kärnan, där lönesystemet ska bidra till funktionsflexibilitet, eller om de tillhör periferin som istället får exempelvis tidsbaserad ersättning (Atkinson 1984).

Modellen som sådan har utsatts för kritik för att den är alltför förenklad och inte tydliggör om den är empirisk, teoretisk eller normativ; samtidigt har modellen trots allt visat sig användbar i empirisk forskning om arbetsorganisationer (Håkansson & Isidorsson 2012b, Kalleberg 2001, 2003, Rubery 2005). Modellen har även använts för att studera segmentering mellan kärna och periferi på arbetsmarknaden (Aronsson m.fl. 2000b, 2002, Härenstam m.fl. 2005, Marklund m.fl. 2012), vilket jag kommer återkomma till senare i kapitlet. Atkinson (1987) själv har i sitt empiriska material funnit att endast en minoritet av företagen har en strikt uppdelning enligt hans modell, även om han hävdar att framväxten av andelen så kallade perifera arbeten har ökat markant. En uppställning av Atkinsons (1984) kännetecknande drag för kärna respektive periferi ges i *Tabell 2* nedan.

Tabell 2. Kännetecknande drag för kärna respektive periferi.

	Kärna	Periferi
Yrkeskategori och kompetenskrav	Chefer, yrkesmän, specialister, kvalitetsansvariga etc. vars tjänster och kunskaper inte enkelt kan hyras in, utan som är ”firm specific”. Återkommande kompetensutveckling via arbetsgivaren.	Montörer, processoperatörer, administratörer, systemkonsulter etc. till ”plug in-jobs” med kort upplärningstid och utan krav på återkommande kompetensutveckling.
Anställningsvillkor och karriärmöjligheter	Långsiktiga anställningsformer. Anställningstryggheten och möjlighet till karriär är villkorad av att anställda bidrar till funktionsflexibilitet, t.ex. att omskolas och vara internt rörliga.	Kortsiktiga anställningsformer, t.ex. behovs- och andra tidsbegränsade anställningsformer. Anställda erbjuds ett arbete, inte en karriär, och ska bidra till numerär flexibilitet.
Belöningssystem	Lönesystem är ett incitament för att anställda ska stanna kvar och lära nytt för att vara internt rörlig. Lönen är resultat- och kompetensbaserad.	Kortsiktiga anställningsformer leder till högre personalomsättning vilket medför att lönen är tidsbaserad.
Ledarskap	Fokus på den anställda. Ledarskapet syftar till att underlätta den interna rörligheten.	Fokus på arbetsuppgiften. Ledarskapet syftar till kontroll och övervakning.

Källa: Bearbetad utifrån Atkinson (1984, 1985).

Den perifera arbetskraften kan antingen anställas av organisationen direkt genom tidsbegränsade anställningar, eller så kan den anlitas via externa intermediärer som exempelvis konsultföretag eller bemanningsföretag. För att kunna klassificera anställda som tillhörandes kärna eller periferi finns det utifrån *Tabell 2* ett antal faktorer att ta hänsyn till där skillnader i arbetsuppgifter och arbetsmiljö är centrala. Andra indikatorer på tillhörighet är skillnader i möjligheter till lärande och kompetensutveckling, skillnader i upplevd otrygghet i anställningsformen, skillnader i lön samt skillnader i ledarskap. Vad gäller tillgång på kontinuerlig kompetensutveckling betonar Atkinson att detta är en särskilt viktig skillnad mellan kärnan och periferin som även kan få konsekvenser på samhälls- och arbetsmarknadsnivå:

Among core group workers a substantial proportion are likely to be engaged in training and retraining at any one time, in order for their functional flexibility to be achieved. Among peripheral and external groups the rationale for training is somewhat different and unlikely to be given such high priority by the firm itself. As a result, we would expect such training to rely more heavily on public or individual rather than corporate initiative. /.../ Clearly the firm’s main training interest is unlikely to extend much beyond the core group, and this can lead to training deficiencies, particularly among the external groups. (Atkinson 1985: 21)

Internationell forskning har dock på senare år visat att det är förekommande att perifer arbetskraft tilldelas arbetsuppgifter som enligt Atkinsons (1984) modell traditionellt

sett utförts av kärnarbetskraften (Kalleberg & Marsden 2005, Nesheim 2003, Nesheim m.fl. 2007, Purcell m.fl. 2004, Stanworth & Druker 2006). En viktig skillnad som dock lyfts fram av de som studerat hur inhyrda används i dessa arbetsuppgifter, är skillnader i tillgång till kompetensutveckling mellan kundföretagens egen personal och den inhyrda, samt att inhyrande företag alltid behåller det arbetsledande ansvaret (Kalleberg & Marsden 2005, Nesheim 2003, Nesheim m.fl. 2007, Purcell m.fl. 2004, Stanworth & Druker 2006).

Möjliga konsekvenser av inhyrning för svenska kundföretags egen arbetsorganisation har studerats av Håkansson och Isidorsson (2012b). Författarna studerade tio kundföretag och fann tre möjliga utfall av inhyrning: (1) En renodlad segmentering mellan kärna och periferi i likhet med Atkinsons (1984) modell, där hyresarbetskraften tilldelades arbetsuppgifter i periferin som gick snabbt att lära sig medan kundföretagets egen personal utförde kvalificerade arbetsuppgifter i kärnan. I detta utfall skulle de inhyrda bidra till numerär flexibilitet och den egenanställda personalen till funktionsflexibilitet. (2) En utveckling av arbetsorganisationen där både inhyrda och kundföretagets personal arbetade i kärnan med kvalificerade arbetsuppgifter med lång upplärningstid. I detta utfall skulle samtlig personal bidra till funktionsflexibilitet. (3) En utarmning av arbetsorganisationen och en dequalificering av arbetsstyrkan där både inhyrd och egenanställd personal hos kundföretaget arbetade i periferin med okvalificerade arbetsuppgifter med kort upplärningstid. De olika förändringarna som inhyrning kunde leda till påverkade således den psykosociala arbetsmiljön på flera sätt, främst vad gäller möjligheter till lärande och utveckling i arbetet samt kvalifikationsgraden på arbetsuppgifterna.

Inhyrning av personal kan således få stora konsekvenser för kundföretags arbetsorganisation och egenanställda personal, vilket i hög grad är avhängigt inhyrningsstrategi och kompetenskrav (Håkansson & Isidorsson 2012b). I nästkommande avsnitt kommer jag återkomma till några av detta avsnitts forskningsresultat, för att då diskutera dem i ljuset av forskning om psykosocial arbetsmiljö. Som genomgången av Atkinsons (1984, 1985) arbete visat, måste relativt stor vikt läggas på lärande och utveckling i arbetet eftersom detta kan utgöra en viktig skillnad mellan arbetskraften i kärnan och periferin.

Psykosocial arbetsmiljö

Den svenska bemanningsbranschen skiljer sig på flera sätt i ett internationellt perspektiv, bland annat vad gäller hur branschen är reglerad. Att göra enkla jämförelser av olika länders arbetsmarknader och arbetsvillkor är svårt. Bara inom EU är det mycket stora skillnader mellan de olika medlemsstaterna vad gäller exempelvis sysselsättningsgrad, andel kvinnor på arbetsmarknaden, vilket inflytande arbetsmarknadens parter har via exempelvis kollektivavtal och så kallade arbetsråd (works councils), men även utformningen av EU-staternas olika socialförsäkringssystem får stor inverkan på arbetskraftens arbets- och anställningsvillkor (Klammer 2007). Detta får givetvis också konsekvenser för hur pass jämförbara svenska och internationella studier är om de arbetsvillkor som råder inom bemanningsbranschen och hyresarbetskraftens psykosociala arbetsmiljö.

Det finns heller ingen entydig definition eller synsätt på hur begrepp som arbetsmiljö, psykosocial arbetsmiljö eller arbetsmiljöarbete kan förstås. En definition av vad som utgör en god psykosocial arbetsmiljö och hur begreppet i sig används och tolkas kan variera beroende på hur det regleras i lagstiftning, hur praktiker använder sig av begreppet, eller hur det behandlas inom olika forskningstraditioner (Hörte 2009). Begreppet är heller inte statiskt utan är i hög grad beroende av olika samhällens arbetsdelning och utveckling av sin arbetsmarknad, hur arbetet är organiserat och bemannat på arbetsplatserna samt vilken plats arbetet har och tillskrivs i olika människors liv. I resten av denna genomgång begränsar jag mig till att enbart utgå från hur begreppet psykosocial arbetsmiljö använts och utvecklats i den mer moderna arbetslivsforskningen och hur detta går att knyta till i första hand svenska studier av bemanningsbranschen.

Alltsedan slutet av 1970-talet och framåt har den psykosociala arbetsmiljön i forskningssammanhang ofta definierats och mätts utifrån anställdas handlingsutrymme i att kontrollera och balansera krav i arbetet med hjälp av den så kallade krav och kontrollmodellen (Karasek 1979, Karasek & Theorell 1990). Fokus i modellen ligger på uppkomsten av arbetsrelaterad stress. Personer tenderar att hamna i en stressreaktion när olika handlingsmöjligheter är oklara i en belastande eller hotfull situation, där oförutsägbarheten och oron kring de egna resurserna att hantera situationen i sig skapar stressen (Lazarus & Folkman 1984). Karasek och Theorells (1990) arbete har haft ett enormt genomslag och har använts i otaliga forskningsprojekt och utgör fortfarande grunden i många enkäter som mäter arbetsmiljö. En annan viktig komponent i den psykosociala arbetsmiljön är tillgången på socialt stöd från kollegor och chefer, eftersom detta stöd kan hjälpa personer att bemästra höga krav och låg kontroll och därigenom fungera som en buffert mot upplevd stress (Johnson 1986, Karasek & Theorell 1990). House (1981) har skapat en modell som skiljer på fyra olika typer av socialt stöd: (1) Emotionellt stöd (empati, lyssnande, omtanke); (2) värderande stöd (bekräftande, återkoppling); (3) informativt stöd (information, råd) samt; (4) instrumentellt stöd (avlastning och praktisk hjälp i arbetet). Den viktigaste formen av stöd för att förebygga arbetsrelaterad ohälsa är det emotionella stödet, medan det instrumentella stödet har minst betydelse (House 1981).

Ovannämnda arbeten bygger på omfattande empiriskt material från anställda med traditionella anställningar utanför bemanningsbranschen. Inhyrdas sociala relationer skiljer sig dock på väsentliga punkter jämfört med exempelvis kundföretags anställda. Det dubbla organisatoriska medlemskapet och kravet på att vara flexibel kan skapa osäkerhet i arbetssituationen för inhyrd personal (Garsten 1999). Det finns några svenska studier som berör de sociala relationer och sociala förhållanden som hyresarbetskraft kan uppleva.

För inhyrda som bytte arbetsställe ofta medförde rotationen mellan olika arbetsplatser att de inhyrda hade kortare och ytligare sociala relationer med sina arbetskamrater (Bellaagh & Isaksson 1999). I en annan studie fann samma författare att det även var betydande skillnader mellan inhyrda och kundföretagets personal beträffande möjligheterna att få socialt stöd i arbetet (Isaksson & Bellaagh 1999a). Studien fann att kundföreta-

gens personal har en kontinuitet i sina sociala relationer med både arbetskamrater och chefer, medan de inhyrdas kontinuitet i socialt stöd enbart kom från den personalansvariga vid deras bemanningsföretag. Brist i tillgången på socialt stöd i arbetet hade i sig en negativ påverkan på de inhyrdas arbetstrivsel och självs kattade hälsa, där en låg arbetstrivsel i sin tur medförde att inhyrdas intention att söka sig till andra anställningar ökade (Isaksson & Bellaagh 1999a). Studien visar dock att frivillighet i att arbeta som inhyrd hade avgörande betydelse för dessa faktorer. En annan svensk studie av inhyrda sjuksköterskor visar att vissa av de inhyrda uppskattade och värdesatte att inte vara en del av kundföretagets organisation, det vill säga landstinget (Allvin m.fl. 2003). För dessa sjuksköterskor var möjligheten att jobba som inhyrd den enda anledningen till att de stannat kvar i sitt yrke. Ett visst utanförskap i den sociala gemenskapen på sjukhuset vägdes upp av den upplevda friheten i att kunna engagera sig i vårdarbetet. För andra av de inhyrda sjuksköterskorna upplevdes just detta sociala och organisatoriska utanförskap som negativt (Allvin m.fl. 2003).

Garsten (2004) fann i sin studie av inhyrdas sociala relationer att dessa karaktäriseras av en frånvaro av kollegiala relationer, både på kundföretaget och vid bemanningsföretaget, eftersom de inhyrda är i ständig rörelse. Hon menar vidare att detta leder till att de inhyrda måste utföra så kallad ”emotional labour”, så som det beskrivits av Hochschild (1983). Detta innebar att de inhyrda aktivt behövde arbeta med att framställa sig själva i så god dager som möjligt, eftersom de på kort tid måste skapa tillit till sin person och sitt bemanningsföretag. Men framförallt behövde de inhyrda snabbt och friktionsfritt anpassa sig till det rådande sociala klimatet på kundföretaget. En stor del av de inhyrdas socialisering, eller disciplinering som författaren också benämner det, var ämnad till att lära dem hantera flexibilitet vad gäller arbetsuppgifter, arbetsställe och sociala relationer. Huruvida de inhyrda lyckades med denna anpassning följdes upp rigoröst, där varje individs anpassningsförmåga mättes. Sammantaget ser författaren kombinationen av strukturella förändringar, samt ett ökat individuellt ansvar för att hantera dessa förändringar, som en starkt individualiserande kraft (Garsten 2004). Liknande resultat kommer även Olofsdotter (2008) fram till i sin avhandling. Hon beskriver de inhyrdas strategier för att hantera osäkerhet om uppdrag och kontinuitet i sina sociala relationer som en sorts ”social surfing” i den sociala interaktionen. En viktig slutsats som går att dra från dessa studier, är att frivilligheten i att arbeta som inhyrd har stor betydelse för hur både arbetstrivsel och sociala relationer upplevs.

En annan modell som haft stort genomslag på forskning om psykosocial arbetsmiljö är Siegrists (1996) så kallade ansträngning-belöningsmodell. Modellen bygger i likhet med Karasek och Theorell (1990) på att två huvudkomponenter ställs mot varandra. Siegrist (1996) menar att anställda hela tiden jämför de ansträngningar han/hon lagt ner på sitt arbete i förhållande till de belöningar mödan ger tillbaka. Belöningarna kan vara pengar (materiella belöningar), uppskattning (psykologiska belöningar) samt status och karriärmöjligheter (sociala belöningar), där en upplevd obalans har visat sig öka risken för stress och ohälsa (Siegrist 1996). En försämring av de förväntade belöningarna kan också leda till en obalans hos individen. Även denna modell har fått omfattande användning både i forskning och som en del av arbetsmiljöenkäter, många gånger i kombination med Karasek och Theorells (1990) instrument.

En svensk studie av kvinnor anställda av bemanningsföretag som utgick från Siegrists (1996) arbete, visade att frivilligheten i att arbeta som uthyrd påverkade upplevelsen av välmående liksom tillgången till socialt stöd i arbetet (Isaksson & Bellagh 2002). Samtidigt visar även denna studie på att hyresarbetskrafts arbetsmiljöförhållanden inte tillförlitligt kan mätas och förstås med hjälp av Siegrists (1996) modell, då det tycks finnas många variabler på organisationsnivå som har stor betydelse, exempelvis hur de inhyrda integreras hos kundföretaget (Isaksson & Bellagh 2002).

Karasek och Theorells (1990) samt Siegrists (1996) modeller har dock minskat i förklaringsvärde i och med att de stora förändringarna i samhället och på arbetsmarknaden också lett till förändringar av de arbets- och anställningsförhållanden som modellerna studerar. Tre riskfaktorer för stressrelaterad ohälsa som ökat de senaste decennierna är nedskärningar i arbetsorganisationer, otrygghet i anställningen och en ökning av tillfälliga anställningar, vilka tycks överlappa och i viss mån förstärka varandra vilket gör det svårt att hänvisa arbetsrelaterad ohälsa till enbart en eller någon förklaring (Ferrie m.fl. 2008). Så även om de fysiologiska och psykologiska mekanismerna för uppkomst av stressrelaterad ohälsa fortfarande är desamma, har de förklarande variabelerna som rör arbets- och anställningsförhållanden förändrats i och med en ökning av otrygga anställningar och en förändring av arbetets organisation, många gånger med en ökad intensifiering av arbetskraven (Johnson 2008, Siegrist 2008).

Otrygghet i arbetet kan ha flera negativa konsekvenser för både arbete och fritid. Personer med otrygga anställningar har oftare okvalificerade arbetsuppgifter och sämre tillgång till kompetensutveckling; men också en ekonomisk otrygghet och lägre förutsägbarhet i sitt arbetsliv (Kalleberg 2009, Nollen 1996, Näswall m.fl. 2008). Det har även belagts att otrygghet i arbetet riskerar att leda till ökad ohälsa, som beror på den osäkerhet och stress som otrygghet kan ge upphov till (Cheng & Chan 2008, Sverige m.fl. 2002). En aktuell svensk kohortstudie har också visat att tidsbegränsat anställda över tid hade en högre otrygghet och högre ohälsa (Waenerlund m.fl. 2011). Det går dock inte att entydigt säga att en tidsbegränsad anställning alltid leder till ökad stress, utan detta är i hög grad beroende på om personen frivilligt valt en sådan anställning alternativt inte upplever anställningsformen som stressande (Bernhard-Oettel 2008). Berglund (2007) har dock visat att anställda med otrygga anställningar som går att hänföra till periferin, i högre grad överväger att lämna sin arbetsgivare. Omvänt visar samma studie att anställda i organisationers kärna som får mer förmånliga anställnings- och arbetsvillkor är mer benägna att vilja stanna kvar hos sin arbetsgivare.

I den psykosociala arbetsmiljön ingår även lärande och utveckling, eller brist på lärande och utveckling. Enligt Karasek och Theorell (1990) kan lärande ske i så kallade aktiva arbeten, där personer utsätts för höga arbetskrav samtidigt som de har hög kontroll över att förstå och utföra arbetsuppgifterna vilket även minskar risken för stress. Omvänt leder höga krav och låg kontroll till att ett lärande hämmas, samtidigt som risken för stress ökar. Även i Siegrist (1996) arbete är lärande och utveckling viktigt, eftersom möjligheter till karriär hos arbetsgivaren är en av de belöningar som anställda kan sträva efter och efterfråga. Att bli sedd av sin arbetsgivare och få uppskattning, exempelvis via utveckling i arbetet, är också en viktig psykologisk belöning. Lärande i arbetet är även viktigt med tanke på arbetets sociala dimensioner. Ett lärande sker oftast i en

sociala kontext där den som lär sig en ny yrkeskunskap lika mycket lär sig den sociala praktiken, eller det normsystem, som råder på arbetsplatsen (Lave & Wenger 1991).

Utveckling och lärande i arbetet är dock komplexa begrepp som kan ha en rad olika innebörder för såväl individer och organisationer, samtidigt har lärande i arbetet haft en central roll i arbetslivs- och arbetsmiljöforskningen (Holmer 2009, Thång 2006). I denna avhandling tar jag utgångspunkt i Ellströms (1992, 1996a, b, 2002) arbete om lärande i arbetslivet. Detta perspektiv är fruktbart då det utgår från att lärande kan få både positiva och negativa konsekvenser. Det *positiva lärandet* främjar en persons utveckling och stärker hennes kompetens, vilket i sin tur ökar hennes möjligheter att påverka både sina livs- och arbetsvillkor. Det *negativa lärandet* sker när en person istället lär sig att inta en underordnad roll i arbetet, med passivisering, dequalificering eller i värsta fall inlärda hjälplöshet som möjliga konsekvenser (Ellström 1992).

I denna avhandling är dock möjligheter till det positiva lärandet i arbetet både en del av forskningsfrågorna och ett huvudresultat, jag går därför djupare in på hur detta lärande kan förstås. Tidigare studier av den svenska bemanningsbranschen har visat att brist på utvecklingsmöjligheter har en direkt koppling till både sämre trivsel i arbetet och en ökad vilja att söka en annan anställning (Isaksson & Bellaagh 1999a). En annan anledning till att möjligheter till lärande och utveckling i arbetet är viktigt, är att det går att förstå anställdas tillgång till lärande utifrån deras tillhörighet i antingen kärnan eller periferin utifrån Atkinsons (1984) modell. Utvecklingsmöjligheter i arbetet samt olika former av lärande, kan bli en tydlig markör för och effekt av vilken placering i arbetsorganisationen anställda har. Utvecklingsmöjligheter i arbetet har även fått en större betydelse på dagens mer rörliga arbetsmarknad. Således kommer jag uppehålla mig lite längre vid utveckling och lärande i arbetet.

Ellström (1992, 1996b) skiljer mellan lärande av en lägre och en högre ordning. Den lägre ordningens lärande, så kallat *anpassningsinriktat lärande*, innebär att en individ eller grupp lär sig med utgångspunkt från och inom ramarna för givna mål, arbetsuppgifter och förutsättningar utan att dessa ifrågasätts eller förändras. Det anpassningsinriktade lärandet hjälper till att vidmakthålla rutiner, vilket i sin tur ger en nödvändig trygghet och stabilitet åt individer och organisationer. Denna typ av lärande är således en viktig del i allt organisatoriskt liv, exempelvis när nyanställda ska lära sig sina arbetsuppgifter eller för att hantera återkommande problemsituationer. För att en organisation ska kunna hantera förändringar, realisera visioner, ifrågasätta sin egen verksamhet och liknande krävs dock även möjlighet till ett lärande av den högre ordningen, ett så kallat *utvecklingsinriktat lärande*. Vid detta lärande finns inte alltid en tydlighet i mål, arbetsuppgifter, förutsättningar och rutiner utan individen eller gruppen måste själv identifiera, tolka och formulera dessa ramar utifrån den aktuella uppgiften. Alternativt kan det vara dessa ramar som är fokus för ett ifrågasättande eller granskande, med mål om att exempelvis utveckla verksamheten.

Dessa två former av lärande är i sin tur knutna till två olika verksamhets- eller lärandelogiker, som Ellström (2002) benämner *produktionens logik* och *utvecklingens logik*. Produktionens logik omfattar både varu- och tjänsteproduktion där målet är att den ordinarie och löpande verksamheten ska fungera så effektivt och produktivt som möjligt.

De olika rutiner och handlingar som de anställda lärt sig bemästra inom denna logik via ett anpassningsinriktat lärande, blir till ett nödvändigt stöd och en trygghet för att klara av de krav som vardagen ställer. Fokus hos personal och ledning är på handling och utförande samt planering och styrning av detta handlande, vilket för det mesta dominerar en stor del av tiden och livet i organisationen. Vid utvecklingens logik flyttas fokus istället till reflektion, alternativtänkande och ett utvecklingsinriktat lärande för att exempelvis utveckla eller pröva nya arbetsformer i verksamheten. Förutsättningarna för denna logik och lärandeform är öppenhet, ifrågasättande, alternativtänkande, kreativitet och en tolerans mot osäkerhet och även acceptans för misslyckande. Dessa båda logiker förutsätter och är beroende av varandra vid olika tillfällen under organisationens liv. Istället för att låta den ena eller den andra logiken få dominans, bör organisationen istället sträva efter ”en form av ’växelbruk’ där man skapar förutsättningar, tidsmässigt och på annat sätt, för att i verksamheten pendla mellan en produktionens logik och en utvecklingens logik” (Ellström 2002: 343). En illustration av de två logikerna finns uppställda i *Tabell 3* nedan.

Tabell 3. De två verksamhets- och lärandelogikerna.

Produktionens logik	Utvecklingens logik
Tonvikt på:	Tonvikt på:
<ul style="list-style-type: none"> - effektiv handling på rutin- eller regelbaserad nivå; - problemlösning genom tillämpning av givna regler/instruktioner; - enhetlighet och likatänkande, stabilitet och säkerhet; - ett lärande inriktat mot bemästring av procedurer och rutiner. 	<ul style="list-style-type: none"> - tanke och reflektion; - alternativtänkande, experiment och risktagande; - tolerans för olikhet, osäkerhet och felhandlingar; - ett utvecklingsinriktat lärande.

Källa: Bearbetad efter Ellström (2002: 341).

Möjlighet till ett utvecklingsinriktat lärande kan även ske via formaliserad och organiserad kompetensutveckling såsom kursverksamhet, som en del i organisationens strategier för kompetensutveckling (Ellström 1992, Kock 2010b). Ett utvecklingsinriktat lärande kan också ske under mer informella former, exempelvis via nya arbetsuppgifter, delaktighet i utvecklingsprojekt, utveckling av arbetsorganisationen med ökad delaktighet i att fatta beslut och liknande (Ellström 1992, Kock 2010b). Utveckling i arbetet kan således ske både genom organiserad kompetensutveckling som utbildningar, eller också genom att de anställda får arbetsuppgifter som leder till utveckling av kunskaper och kompetenser, exempelvis som ett naturligt inslag i eller effekt av en persons karriär (se Kock (2010a) för empiriska exempel). För att underlätta den fortsatta framställningen kommer jag härnäst att diskutera de olika möjligheterna till ett utvecklingsinriktat lärande (formellt och informellt) med det samlande begreppet utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Enligt genomgången av Atkinsons (1984) kärna och periferi-modell i *Tabell 2* ovan, torde anställda i kärnan som ska bidra till både funktionsflexibilitet och till organisationens fortlevnad ha goda utvecklingsmöjligheter i arbetet och även till ett utvecklingsinriktat lärande. Vad gäller ledarskapets fokus är detta på den anställdes möjligheter att bidra till en intern rörlighet, som dessutom stöds av lönesystemet. För anställda i periferin är det uttalat att de erbjuds ett arbete och inte en karriär, eftersom de ska bidra till den numerära flexibiliteten (Atkinson 1984). De arbetsuppgifter som tilldelas periferin ska i sig ha kort upplärningstid, så inte en hög personalomsättning stör verksamheten. För denna personalgrupp är det således viktigt att det anpassningsinriktade lärandet av regler, rutiner samt tillämpandet av olika problemlösningstrategier sker så fort och effektivt som möjligt. Detta understöds av ledarskapets fokus på arbetsuppgiften samt på kontroll och övervakning av personalen, som har tidsbegränsade anställningar.

I linje med dessa resonemang visar både svensk och internationell forskning att anställda i tidsbegränsade anställningar har mindre tillgång till kompetensutveckling i arbetet (Aronsson m.fl. 2000b, 2002, Connelly & Gallagher 2004, Forrier & Sells 2003a, Hoque & Kirkpatrick 2003, Härenstam m.fl. 2005, Wiens-Tuers & Hill 2002). Det finns få svenska studier som berör vilka utvecklingsmöjligheter i arbetet hyresarbetskraft har. I en av de studier som finns beskrev de inhyrda sina arbetsvillkor som ”*en ständigt pågående indirekt kompetensutveckling* å ena sidan och *en brist på en direkt kompetensutveckling* å andra sidan” (Bellaagh & Isaksson 1999: 9, deras kursivering). Den indirekta kompetensutvecklingen gick att knyta till roterande av arbetsplats och arbetsuppgifter, vilket upplevdes stärka det egna yrkeskunnandet, bredda den egna kompetensen samt även ge en ökad social kompetens och självkänedom. Vad gäller möjlighet till direkt kompetensutveckling erbjöds de inhyrda kurser. De inhyrda upplevde dock att kurserna dels var alltför elementära för att bidra till någon vidareutbildning vilket gjorde dem ointressanta, dels var kurserna förlagda utanför arbetstid vilket upplevdes inkräkta på det övriga livet (Bellaagh & Isaksson 1999). Samma författare har också visat att tillgång till utveckling i arbetet påverkar inhyrdas trivsel i arbetet samt deras intention att byta arbetsgivare (Isaksson & Bellaagh 1999a). En studie av Olofsdotter (2004) har också visat att inhyrda upplevde en brist i tillgång på direkt kompetensutveckling, något som även de inhyrdas chef vid bemanningsföretaget vittnade om, men att de upplevde sig få tillräcklig upplärning i sina arbetsuppgifter av personalen vid kundföretaget. I betraktande av diskussionen om olika former av lärande och utveckling i arbetet, tycks det mig som att den svenska forskning som finns visar att de inhyrdas situation har en övervikt mot ett anpassningsinriktat lärande i produktionens logik. Denna slutsats anser jag ligger i linje med Atkinsons (1984) teori, där de inhyrda utgör en tillfällig och perifer arbetskraft.

En kartläggning av den holländska bemanningsbranschen visar dock att hyresarbetskraft i princip har samma utvecklingsmöjligheter som anställda hos andra arbetsgivare (Vermeulen & Warmerdam 2010). Däremot visar rapporten att det finns skillnader mellan olika bemanningsföretag. Mindre bemanningsföretag har svårare att sörja för sin personals kompetensutveckling, vilket antas bero på att dessa inte har samma resurser som exempelvis personalavdelningar och liknande som större bemanningsföretag har. Det som efterlyses är främst en större öppenhet och transparens av dels vilka som får tillgång till kompetensutveckling, eftersom en stor del av branschens anställda är

unga eller personer som har relativt låg kompetensnivå, dels hur väl detta arbete genomförs av bemanningsföretagen (Vermeulen & Warmedrdam 2010). Dessutom, vilket nämdes i föregående avsnitt, har amerikanska studier av bemanningsbranschen visat att inhyrda kan ges möjlighet till utveckling i arbetet både via formellt och informellt lärande (Elcioglu 2010, Smith & Neuwirth 2008, 2009).

Sammantaget har detta avsnitt visat att det är inhyrdas möjligheter till socialt stöd och utveckling i arbetet som riskerar att brista. En god psykosocial arbetsmiljö är inte bara positiv för anställdas hälsa och trivsel; en möjlighet till att stärka den egna kompetensen ger också en starkare ställning på arbetsmarknaden vid eventuell arbetslöshet. Om anställda får möjlighet till det så kallade livslånga lärandet i sitt arbete (Ellström m.fl. 1996), kommer detta stärka deras anställningsbarhet både i sitt nuvarande och eventuellt kommande arbeten (Garsten m.fl. 2011b, Svensson 2004). I ett mer rörligt arbetsliv har det också visat sig att en hög upplevd anställningsbarhet kan mildra eventuell otrygghet i arbetet (Berntson 2008). Begreppet anställningsbarhet och hur detta hänger samman med möjligheter till utveckling i arbetet och anställningsform går igenom mer noggrant i nästa avsnitt.

Anställningsbarhet

Begreppet anställningsbarhet har blivit aktuellt i och med att andelen tidsbegränsade eller osäkra anställningsformer ökat de senaste decennierna både i Sverige och internationellt, samt att arbetsmarknaden i sig blivit mer konkurrensutsatt och marknadsmässig (Allvin m.fl. 2006, Ferrie m.fl. 2008, Garsten & Jacobsson 2004, Garsten m.fl. 2011a, Kalleberg 2009). Utvecklingen på arbetsmarknaden har även beskrivits som en individualisering av arbetet, i och med att den ökade otryggheten i arbetslivet ställer nya och andra krav på den enskilde (Allvin 1997, 2004, Gillberg 2010). Individerna förväntas i högre grad både vara mer rörliga mellan olika anställningar och dessutom ta ansvar för sin egen karriär och kompetensutveckling för att hålla sig anställningsbar (Garsten 2008, Garsten & Jacobsson 2004). Det finns omfattande internationell forskning som ur olika perspektiv påvisat denna utveckling på arbetsmarknaden (De Cuyper & De Witte 2008, 2010, De Cuyper m.fl. 2008a, Garsten m.fl. 2011a, Smith 2010).

Utvecklingen har också medfört en förändring i det så kallade psykologiska kontrakt som styr de mer outtalade aspekterna av anställningsrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagare (Conway & Briner 2005). Innehållet tenderar att förändras från att ha varit av en mer relationell karaktär, till att bli mer av en transaktionell eller marknadsmässig karaktär. Arbetsgivaren förväntas inte alltid erbjuda sina anställda en livstidsanställning och återkommande kompetens- och karriärutveckling, det vill säga en mer långsiktig och fördjupad relation parterna emellan. Istället måste de anställda vara beredda på en viss otrygghet i sin anställning. Den enskilde anställde förväntas i sin tur inte vara lojal och trogen. Lojaliteten är istället villkorad utifrån hur anställningen kan förbättra hennes egen kompetens och anställningsbarhet. Detta går att se som ett mer transaktionellt och marknadsorienterat psykologiskt kontrakt, där arbetstagarens kompetens är den ”vara” som säljs i utbyte mot både lön och möjlighet att utveckla sin kompetens (Conway & Briner 2005). Detta är ett sätt som individens ökade ansvar för sin egen anställningsbarhet har visats (Garsten & Jacobsson 2004).

Anställningsbarhet är dock ett komplext och i viss mån mångtydigt begrepp, som kan ha en rad olika innebörder beroende på i vilket sammanhang det används. Begreppet har använts för att förstå hur personer hanterar uppsägning (Fugate m.fl. 2004, McArdle m.fl. 2007), hur högre utbildning kan och bör leda till en hög anställningsbarhet för studenter (Berglund & Fejes 2009, Harvey 2001) eller som ett sätt för arbetsgivare att arbeta med sin interna arbetsmarknad och kompetensförsörjning (Van der Heijde & Van der Heijden 2006). En användbar utgångspunkt som sammanlänkar den individuella nivån till arbetsmarknaden görs av Forrier och Sells, som menar att anställningsbarhet kan användas för att förstå en persons möjligheter på arbetsmarknaden:

1. The current labour market position gives an idea of somebody's current opportunities in the labour market.
 2. The current labour market position can be used as a reference point for the assessment of further transitions in the labour market. Does the transition improve the situation, worsen the situation or maintain a *status quo*?
 3. The current labour market position can influence future chances in the labour market.
- (Forrier & Sells 2003b: 108)

Enligt punkterna ovan blir personens anställningsbarhet det som kan förbättras, försämrans eller förbli oförändrat, vilket i sin tur påverkar personens framtida ställning på arbetsmarknaden. Detta resonemang har även stärkts i en nyligen publicerad studie (De Vos m.fl. 2011). I linje med Forrier och Sells (2003b) synsätt har andra forskare betraktat anställningsbarhet som ett sätt för anställda att säkra sin position på arbetsmarknaden (De Cuyper m.fl. 2008b, De Cuyper & De Witte 2008). Samtidigt måste en persons anställningsbarhet konkretiseras i stunden och inte enbart definieras med hänseende till dennes historia på arbetsmarknaden.

En persons anställningsbarhet kan spåras via olika "signaler" som går att hänföra till personens arbetslivserfarenhet, utbildningsnivå, vidareutbildningar (både i och utanför arbetet), klasstillhörighet samt andra biografiska kännetecken såsom ålder, kön och etnicitet (De Vos m.fl. 2011, Forrier & Sells 2003b, Marklund m.fl. 2012, Smith 2010). Fugate med flera (2004) argumenterar för att en persons anställningsbarhet ska förstås som ett psykosocialt fenomen bestående av tre dimensioner: (1) Personlig anpassningsförmåga till föränderliga omständigheter i arbetslivet; (2) Karriäridentitet, samt (3) Mänskligt och socialt kapital. Författarna benämner detta som en persons KSAO:s, det vill säga de kunskaper (Knowledge), färdigheter (Skills), förmågor (Abilities) och andra egenskaper (Other characteristics) som är efterfrågade. Utifrån detta synsätt är en persons anställningsbarhet i hög grad avhängigt personliga och/eller personlighetsbundna komponenter som samhället inte enkelt kan påverka eller stärka. Denna syn på anställningsbarhet har även rönt visst empiriskt stöd i studiet av arbetslösas strävan efter ny anställning (McArdle m.fl. 2007). Andra studier har visat hur kompetensutveckling tillhandahållen av arbetsgivaren, men även ett informellt lärande, kan bidra till att stärka personers upplevda anställningsbarhet (De Cuyper & De Witte 2011, De Cuyper m.fl. 2011, De Vos m.fl. 2011, Van der Heijden m.fl. 2009).

I en mer kritisk granskning av hur anställningsbarhet kan och bör förstås, argumenterar Smith (2010) för att anställdas ansträngningar att vara eller bli anställningsbara många gånger sker som ett obetalt arbete, där det dessutom saknas empirisk longitudinell forskning om hur väl dessa ansträngningar slår ut. Hon argumenterar vidare för att det inte går att särskilja begreppen arbete och anställningsbarhet från de förändringar som skett i ekonomin och på arbetsmarknaden:

Often, achieving employability is enacted during the process of searching for a job; it can also be a matter of having a job or contract position, simultaneously engaging in activities to keep abreast of new skills, interactional competencies, social networking, and industry currents; obtain additional jobs; and brace oneself for future stretches of unemployment. These activities call attention to the way in which definitions of work must be broadened to incorporate multiple types of labor, as well as the powerful ways in which the organization of paid employment has come to dominate life and self outside economic institutions. (Smith 2010: 294)

Smith (2010) drar slutsatsen att en ökad rörlighet i arbetslivet går att uppfatta både som en risk och en möjlighet, problemet enligt författaren är att de strukturella förändringarna som skett har tagits för givna och inte ifrågasatts. Det ligger nära tillhands att se diskussionen kring anställningsbarhet som ett tecken på att individualiseringen av arbetet blivit etablerat både i forskningen och i samhället (jämför Allvin 1997, 2004, Gillberg 2010). Det har även argumenterats för att den svenska arbetsmarknadspolitikens utformning och genomförande blivit mer individualiserad, där de arbetslösa tillmäts alltmer ansvar för sin egen anställningsbarhet (Garsten m.fl. 2011a).

Det är dock viktigt att poängtera att många faktorer utanför individen och individens påverkan avgör huruvida någon är anställningsbar eller inte; exempelvis konjunktur, tillgång på arbetskraft, arbetsgivares preferenser med mera (Forrier & Sells 2003b, McQuaid & Lindsay 2005). För personer med tillfälliga anställningar kan även personlighet och personliga egenskaper, såsom hur väl personen passar in i arbetsgruppen och organisationen, vara minst lika viktiga för anställning som formell kompetens (Feldman 2006). Personer med tidsbegränsade anställningar tycks även vara mer aktiva i att försöka framställa sig i så god dager som möjligt, det vill säga som anställningsbara, i exempelvis en intervjusituation än personer med tillsvidareanställningar (De Cuyper & De Witte 2010). Det är således svårt att studera anställdas faktiska anställningsbarhet, eftersom det i slutändan alltid är arbetsgivarna som väljer vilka de anställer eller inte. I linje med detta anser Furåker (2009) att begreppet anställningsvärd är ett mer lämpligt begrepp än anställningsbarhet, eftersom arbetsgivare överlag väljer att anställa någon på grundval av en företagsekonomisk bedömning av personens prestationsförmåga.

Forskning har dock visat att det är fruktbart att studera individers *upplevda* anställningsbarhet. Upplevd anställningsbarhet handlar enligt Berntson (2008) om hur individen upplever sina resurser och sina möjligheter att skaffa sig en anställning utifrån sin uppfattning av arbetsmarknaden, där resurserna handlar om kunskap om arbetsmarknaden, formell utbildning, utveckling i arbetet men även ekonomisk situation. I ett annat sammanhang definierar författaren sin syn på begreppet som ”en individs upplevelse

av sina möjligheter att kunna skaffa sig ett nytt, likvärdigt eller bättre, arbete” (Berntson 2011: 158).

Upplevd anställningsbarhet påverkar känslan av trygghet och kontroll, men även arbetsmarknadsfaktorer såsom arbetslöshet och personens utbildningsnivå har stor betydelse (Berntson 2008, Berntson & Marklund 2007, Berntson m.fl. 2006, De Cuyper m.fl. 2008b). I ett mer rörligt arbetsliv fungerar en hög upplevd anställningsbarhet som en buffert gentemot stress och ökad risk för ohälsa, som anställda kan uppleva vid vantrivsel i sitt yrkesområde eller på sin arbetsplats i tider av otrygghet och oförutsägbarhet (Berntson 2008, De Cuyper m.fl. 2008b, De Cuyper m.fl. 2011).

En effekt av att en anställd fått tillgång till någon form av organiserad utvecklingsinsats eller andra möjligheter till utveckling och lärande i arbetet, är just att dennes upplevda anställningsbarhet kan stärkas (Berntson 2008, De Cuyper & De Witte 2008, De Cuyper m.fl. 2008a, De Vos m.fl. 2011, Van der Heijden m.fl. 2009). En persons upplevda anställningsbarhet kan således stärkas dels genom utbildning och kompetensutveckling i arbetet, dels genom tillgång till stimulerande arbetsuppgifter (arbetsberikning, arbetsutvidgning, arbetsrotation) och andra former av informellt lärande och utveckling i arbetet (Berntson m.fl. 2006, De Vos m.fl. 2011, De Cuyper & De Witte 2011, Forrier & Sells 2003b, Van der Heijden m.fl. 2009). Dessa för anställningsbarheten stärkande aktiviteter liknar socioteknikens syn på vad som präglar det goda arbetet, såsom möjlighet till lärande och utveckling i arbetet (Johansson & Abrahamsson 2007, Thorsrud & Emery 1969).

I föregående avsnitt nämndes att både svenska och internationella studier visat att utvecklingsmöjligheter i arbetet hänger samman med anställningsform. Personer med olika former av tidsbegränsade anställningar har oftast sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet, vilket kan leda till en perifer ställning på arbetsmarknaden (Aronsson m.fl. 2000b, 2002, Forde m.fl. 2008, Forrier & Sells 2003a, Härenstam m.fl. 2005, Virtanen m.fl. 2003, Wiens-Tuers & Hill 2002). I linje med detta har flera studier visat att personer som saknar utvecklingsmöjligheter och/eller har en perifer ställning på arbetsmarknaden, ofta har en lägre upplevd anställningsbarhet, högre sjukfrånvaro samt en lägre självskattad hälsa (Berntson m.fl. 2006, Marklund m.fl. 2012). Dessa resultat stärker Forrier och Sells (2003b) argumentation för att en persons nuvarande ställning på arbetsmarknaden kan förutse personens framtida chanser på arbetsmarknaden. Det finns således en risk att en persons perifera ställning på arbetsmarknaden blir till en negativ spiral, eftersom personen riskerar att inte få tillgång till arbetsuppgifter eller kompetensutveckling som kan stärka den upplevda anställningsbarheten. Detta resonemang ligger också i linje med den så kallade duala arbetsmarknadsteorin som nämndes i kapitlets inledning (Hudson 2007). Risken att fastna i perifera anställningar på den svenska arbetsmarknaden har även styrkts empiriskt av Marklund med flera (2012).

För organisationer bidrar en hög anställningsbarhet till att anställda kan göra en karriär på organisationens interna arbetsmarknad (Van der Heijde & Van der Heijden 2006). Nyligen publicerade studier visar även att anställda som får tillgång till kompetenshöjande åtgärder både stärker den upplevda anställningsbarheten och engagemanget gentemot arbetsgivaren (De Cuyper & De Witte 2011, De Cuyper m.fl. 2011). Den

upplevda anställningsbarheten ökas ytterligare om anställda upplever att arbetsgivaren är engagerad i deras utveckling i arbetet (De Vos m.fl. 2011). Anställda som får tillgång till utveckling i arbetet upplever högre arbetstillfredsställelse, högre engagemang gentemot sin arbetsgivare samt även en högre anställningsbarhet som kan bidra till att de vill utvecklas hos sin nuvarande arbetsgivare (De Cuyper & De Witte 2011, De Cuyper m.fl. 2011, De Vos m.fl. 2011, Van der Heijde & Van der Heijden 2006). I betraktande av dessa studier är det rimligt att anta att anställda i en organisations kärna som bidrar till funktionsflexibilitet, också kommer uppleva en hög anställningsbarhet och ett högt engagemang gentemot sin arbetsgivare. Sammantaget visar således forskningen om anställningsbarhet att det finns stora vinster att göra både för arbetstagare och arbetsgivare om anställda ges tillgång till utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Vad gäller inhyrning av arbetskraft går de olika krav som kundföretaget ställer på de inhyrda att likna vid krav på anställningsbarhet, där matchningsarbetet från bemanningsföretagets sida blir det sätt som den uthyrdes anställningsbarhet formas, definieras och förpackas (Garsten 2008, Walter 2005). Jag vill hävda att i dagens arbetsliv torde en hög upplevd anställningsbarhet vara den mest eftersträvansvärda effekten av det goda arbetet, samt även en av de viktigaste frågorna att lösa för bemanningsbranschen (Kantelius 2011). Att stärka hyresarbetskraftens anställningsbarhet borde även vara ett sätt för bemanningsföretag att underlätta matchningsarbetet (jämför diskussionen hos Walter 2005). På EU-nivå pågår det under benämningen flexicurity diskussioner om hur arbetsmarknaden i högre grad ska kunna främja bland annat anställdas anställningsbarhet. Det har även argumenterats för att den svenska bemanningsbranschen skulle kunna fungera som ett flexicuritysystem. Flexicurity ska dock tillgodose fler trygghetsaspekter i arbetet utöver anställningsbarhet, vilket kommer redovisas i nästkommande avsnitt.

Flexicurity

Begreppet flexicurity har länge diskuterats inom EU och handlar om hur länders arbetsmarknader kan organiseras och regleras med mål att förena *flexibility* för arbetsgivare och *security* för arbetstagare (för översikter se: Jørgensen & Madsen 2007, Muffels 2008a). Detta arbetsmarknadssystem betraktas som ett sätt att möta den globala konkurrensen och samtidigt hantera den alltmer rörliga arbetsmarknad som detta för med sig (Bertozzi & Bonoli 2009, European Expert Group on Flexicurity 2007, Muffels 2008b, Muffels & Luijckx 2008, Wilthagen & Tros 2004). I den senaste finanskrisens spår förlitar sig EU-kommissionen på att en utbredning av olika flexicurity-system ska bidra till den ekonomiska återhämtningen (European Commission 2010). Flexicurity innehåller dock många komponenter såsom arbetslöshetsersättningar, arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram, arbetsrättsliga regleringar gällande exempelvis anställningskydd med mera. Det intressanta är dock att bemanningsbranschen har nämnts som ett sätt att tillgodose arbetsgivares behov av flexibilitet samtidigt som det tillhandahåller trygghet till arbetstagare, förutsatt att hyresarbetskraften har en tillsvidareanställning hos sitt bemanningsföretag (Berg 2008, Storrie 2007). För denna avhandlings vidkommande ligger således intresset i om bemanningsbranschen har möjlighet att tillgodose de trygghetsaspekter som ingår i systemet. I detta avsnitt kommer jag därför ge en

överblick kring hur detta arbetsmarknadssystem kan förstås, samt försöka sätta det i relation till kapitlets tidigare avsnitt och forskning om bemanningsbranschen.

Den definition av flexicurity som i litteraturen är återkommande och som även förs fram av European Expert Group on Flexicurity (2007) myntades av Wilthagen och Tros och lyder:

Flexicurity is (1) a degree of job, employment, income and ‘combination’ security that facilitates the labour market careers and biographies of workers with a relatively weak position and allows for enduring and high quality labour market participation and social inclusion, while at the same time providing (2) a degree of numerical (both external and internal), functional and wage flexibility that allows for labour markets (and individual companies) timely and adequate adjustment to changing conditions in order to maintain and enhance competitiveness and productivity. (Wilthagen & Tros 2004: 170)

De olika formerna av flexibilitet bygger på Atkinsons (1984) modell som trots tidigare kritik således fått en renässans i denna kontext (Viebrock & Clasen 2009). En entydig operationalisering av konceptet flexicurity är dock svår och det saknas empiriska och analytiska mått som är tillämpliga på alla länders olika arbetsmarknader och välfärdssystem (Viebrock & Clasen 2009). Bertozzi och Bonoli (2009) har provat olika sätt att mäta flexicurity, där Sverige tillsammans med Danmark och Holland är ett av de länder som tycks ha ett fungerande flexicuritysystem. En svårighet som författarna för fram är just att själva konceptet flexicurity är svårt att operationalisera och mäta (exempelvis via olika index) då det fortfarande inte finns någon vedertagen definition.

Upphovsmännen till definitionen av flexicurity för också fram att olika länders tradition av hur arbetsmarknaden regleras via förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter har stor påverkan för om och hur ett flexicurity-system har eller kan utvecklas (Wilthagen & Tros 2004). Även länders olika socialförsäkringssystem, skattesystem, arbetsmarknadsregimer, fackliga arbete och liknande har självklart stor inverkan på hur arbetsmarknaden fungerar och hur rörlig den är, vilket gör det svårt att jämföra olika länder men också att tillämpa ett enhetligt ”recept” på hur ett flexicuritysystem kan och bör införas (Klammer 2007, Muffels & Luijkx 2008).

De olika formerna av flexibilitet går som tidigare beskrivits att återknyta till Atkinsons (1984) arbete, där bemanningsbranschen uppenbarligen kan bidra till organisationers flexibilitetsbehov. Vad gäller de olika trygghetsaspekterna kan det dock vara på sin plats att vara lite mer utförlig i deras innebörd, samt även visa hur dessa kan knytas till den svenska bemanningsbranschen. Det är just trygghetsaspekterna som många gånger förs fram som svårast att tydliggöra i ett flexicuritysystem, eftersom flexicurity i sig anses vara ett vagt koncept (Heyes 2011, Viebrock & Clasen 2009).

Vad gäller anställningstrygghet (job security) innebär detta tryggheten att behålla sin anställning hos sin nuvarande arbetsgivare, exempelvis via arbetsrättslig reglering. I Sverige innebär detta lagen om anställningsskydd, vilken även tillämpas för den svenska bemanningsbranschen (Berg 2008, Bergström m.fl. 2007). Bemanningsbranschen skiljer sig därför inte åt vad gäller förutsättningarna för att kunna erbjuda en liknande an-

ställningstrygghet jämfört med övriga arbetsmarknaden. I linje med dessa resonemang fann en svensk studie som jämförde villkor mellan uthyrda och korttidsanställda, att uthyrda upplevde lägre grad av anställningsotrygghet jämfört med korttidsanställda (Isaksson m.fl. 2001).

Sysselsättningstrygghet (employment security) innebär de möjligheter anställda har att hålla sig kvar i sysselsättning, om än i olika anställningar hos olika arbetsgivare, exempelvis via utbildning och aktiva arbetsmarknadsåtgärder. Detta går att förstå som att arbetskraften måste få en trygghet i att de är anställningsbara, samt att de vid behov kan få hjälp i att öka sin anställningsbarhet då en anställning upphör. Sysselsättningstrygghet och anställningsbarhet kan således användas synonymt. I föregående avsnitt framgick att organiserad kompetensutveckling och utveckling i arbetet är bland de viktigaste åtgärderna för att höja personers anställningsbarhet. Forskning om den svenska bemanningsbranschen har visat att hyresarbetskraft kan få tillgång till den så kallade indirekta kompetensutvecklingen som uppdraget medför (Bellaagh & Isaksson 1999). Även internationella studier visar att hyresarbetskraft kan få tillgång till kompetensutveckling (Elcioglu 2010, Smith & Neuwirth 2008, 2009, Vermeulen & Warmerdam 2010). På den rörliga amerikanska arbetsmarknaden där anställda har ett svagt anställningsskydd, kan anställda vid bemanningsföretag ha bättre förutsättningar att hålla sig kvar i anställning (Elcioglu 2010, Smith & Neuwirth 2009). I Sverige har det uppmärksamats att individer som normalt sett har en svagare ställning på arbetsmarknaden är överrepresenterade inom bemanningsbranschen (Andersson & Wadensjö 2004, Andersson Joonas & Wadensjö 2010).

Med ekonomisk trygghet (income security) åsyftas oftast socialförsäkringssystemets utformning vid exempelvis arbetslöshet eller sjukdom. Inom EU råder stora skillnader mellan de olika medlemsstaternas socialförsäkringssystem, men där Sverige rankas bland dem som har mest generös lagstiftning (Klammer 2007). Vad gäller den svenska bemanningsbranschens möjligheter att tillgodose hyresarbetskraften en ekonomisk trygghet utöver socialförsäkringssystemet, finns ett system med så kallad uppdragslön och garantilön som är reglerat via kollektivavtal. Uppdragslön har den uthyrde när denne är på ett uppdrag hos ett kundföretag. Om uppdraget upphör utan att någon annat uppdrag finns, har den uthyrde istället rätt till den så kallade garantilönen som generellt kan sägas uppgå till mellan 80 och 90 procent av uppdragslönen. Vi kan således konstatera att den svenska bemanningsbranschen via kollektivavtal borde ha goda möjligheter att ge sina anställda en god inkomstrygghet.

Den fjärde trygghetsformen som går under benämningen *combination security* eller *work-life balance* är svåröversatt till svenska. Jag väljer här översättningen kombinationstrygghet. Den innebär anställdas möjligheter att kombinera arbete och övrigt liv på ett balanserat sätt. En studie om den svenska bemanningsbranschen visade att vissa uthyrda sjuksköterskor inte upplevde några problem med att kombinera arbete och fritid (Allvin m.fl. 2003). I en annan svensk studie upplevde uthyrda det som svårare att neka övertidsarbete jämfört med korttidsanställda (Isaksson m.fl. 2001). Den svenska bemanningsbranschen har således möjligheter att bidra till en hög upplevd kombinationstrygghet, även om bilden varierar något.

För denna avhandlings vidkommande, är det dock viktigt att framhålla att en av de viktigaste stöttepelarna och förutsättningarna för ett fungerande flexicuritysystem är att anställningar överlag ska stärka personers anställningsbarhet med hjälp av kompetensutveckling i arbetet. För att ett flexicuritysystem ska fungera i praktiken, är det dock avgörande att det täcker in alla delar av arbetsmarknaden och inte enbart en specifik bransch, där en kritik mot konceptet är just att det inte tar hänsyn till arbetsmarknadens och anställdas heterogena karaktär (Burroni & Keune 2011). Varje del av arbetsmarknaden ska således så långt som möjligt bidra till att systemet fungerar.

En av de faktorer som anses vara avgörande för att bibehålla och stärka arbetskraftens sysselsättningstrygghet via en hög anställningsbarhet, är att det livslånga lärandet ska uppmuntras hos arbetsgivare, i arbetsmarknadspolitiska åtgärder och hos enskilda arbetstagare (European Expert Group on Flexicurity 2007). Både informellt lärande samt organiserade utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser är viktiga inslag för att stärka anställningsbarheten. Anställningsbarhet är således det kitt som ska hålla samman EU:s arbetsmarknad mot internationell konkurrens, men också det smörjmedel som ska se till att rörligheten inte leder till en segmentering på arbetsmarknaden. För att mer osäkra anställningar ska vägas upp av en ökad sysselsättningstrygghet förutsätter detta att arbetsgivaren tar ansvar för sina anställdas lärande och utveckling i arbetet. Detta kan ske dels genom att arbetet organiseras så att möjlighet finns till de båda lärandeformer Ellström (2002) diskuterat, dels genom att tillhandahålla direkta kompetensutvecklingsinsatser.

Det livslånga lärandet och hur lärande kan skapas och ta sig uttryck i arbetet är också intressant. Att det livslånga lärandet har fått en renässans och återigen ses som ett konkurrensmedel påminner om den diskussion som pågick i Sverige under 1990-talet, bland annat i dåvarande Arbetslivsinstitutets L-program (se exempelvis Ellström m.fl. 1996, Docherty 1996). Då sågs lärande som ett sätt för företag att snabbt kunna anpassa sig och sin personal till en föränderlig omvärld, nu har det istället blivit ett av individens verktyg för att hålla sig attraktiv på arbetsmarknaden (Svensson 2004). Även om lärande är något som sker på individuell nivå fungerar begreppet anställningsbarhet som en länk eller ett gränssnitt mellan individens enskilda lärande och till dennes möjligheter i den egna organisationen men också på arbetsmarknaden i stort. Huruvida en anställning vid ett bemanningsföretag kan stärka den upplevda anställningsbarheten, eller sysselsättningstryggheten, är således en mycket viktig fråga på längre sikt.

Sammanfattning och försök till teoretisk syntes

Innehållet och utformningen av detta kapitel går egentligen att hänföra till det förra avsnittet om flexicurity. I litteratur och policydokument om flexicurity är det en nästintill förvånande brist på forskning och diskussion om hur främst sysselsättningstryggheten ska tillgodoses. Det livslånga lärandet nämns som det främsta verktyget, men hur detta livslånga lärande ska gestalta sig i anställdas vardagliga arbete berörs inte. Likaså återges aldrig någon forskning kring begreppet anställningsbarhet ur ett individperspektiv. Vad jag velat visa med detta kapitel, är istället hur begreppet anställningsbarhet kan förstås men framförallt vad som krävs för att anställdas anställningsbarhet ska stärkas.

För att individers anställningsbarhet ska stärkas, måste arbetet innehålla ett visst mått av utveckling och lärande. Visserligen kan ett byte av arbetsuppgifter eller arbetsgivare också medföra ett lärande, vilket dock redan förutsätter att den anställda har en viss anställningsbarhet att utgå från. Eller som Furåker (2009) menar har den anställda redan ett anställningsvärde, som arbetsgivaren till och med kan anse det vara gynnsamt att bygga vidare på. Det tycks alltså vara av stor vikt att arbetsgivare har ett incitament för att erbjuda sina anställda utvecklingsmöjligheter i arbete, oavsett om detta tar sig uttryck i formella utbildningar eller olika karriärvägar. Vilket framgått, tycks detta incitament vara svagt för de personer vars arbetsuppgifter återfinns i organisationernas periferi. En låg anställningsbarhet tycks således kunna leda till att en person hamnar i en negativ spiral.

Arbetsgivares flexibilitetsstrategier blir därför avgörande för vilka utvecklingsmöjligheter de anställda får som ska bidra till olika sorters flexibilitet. Anställda som ska bidra till funktionsflexibilitet kommer sannolikt ha god tillgång på utveckling och lärande, medan anställda som ska bidra till numerär flexibilitet torde ha mindre tillgång. Om inhyrning används som flexibilitetsstrategi har tidigare forskning visat att de inhyrda i första hand bidrar till en numerär flexibilitet. Håkansson och Isidorsson (2012b) har visat att inhyrning också kan leda till att arbetsorganisationen antingen utvecklas, segmenteras eller utarmas. En eventuell förändring av arbetsorganisationen kan påverka vilka möjligheter till lärande och utveckling i arbetet de inhyrda och kundföretagets egen personal har. I slutändan har denna arbetsmiljöfaktor stor inverkan på huruvida arbetet stärker personalens anställningsbarhet eller inte. Jag anser därför att upplevd anställningsbarhet kan och bör ses som ett komplement till de mer klassiska arbetsmiljöfaktorer som tidigare kopplats till arbetslivet (Kantelius 2011).

För att försöka förstå vilka konsekvenser användningen av inhyrd arbetskraft kan få för individ och organisation, är det således viktigt att försöka anlägga ett tvärvetenskapligt synsätt. Kundföretagets flexibilitets- och inhyrningsstrategier kommer påverka vilka arbetsuppgifter de inhyrda får, vilket även kommer påverka tillgången på lärande och utveckling i arbetet. Tillgången eller bristen på utveckling i arbetet kan i sin tur inverka på huruvida uppdraget stärker de inhyrdas anställningsbarhet eller inte. Anställningsbarhet blir således det gränssnitt som kan länka samman individuella- och organisatoriska aspekter av inhyrningen. I slutändan kan anställningsbarheten även hjälpa oss att resonera om inhyrningens konsekvenser ur ett arbetsmarknadsperspektiv. Målet med detta kapitel har således vara att försöka sammanlänka de olika forskningsområden som antingen direkt eller indirekt går att knyta till bemanningsbranschen och inhyrning av personal.

METOD OCH MATERIAL

Avhandlingens empiri omfattar både kvalitativa och kvantitativa studier, där mitt eget datainsamlingsarbete främst rört de kvalitativa studierna. Avhandlingsarbetet har gjorts inom ramen för två forskningsprojekt finansierade av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) och som letts av mina handledare docenterna Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson. Det första projektet *Arbetsmiljö mellan två stolar* (FAS, dnr 2006-0694) genomfördes med hjälp av kvalitativa fallstudier. Det andra projektet *Hyrresarbetskraft och commitment* (FAS, dnr 2008-0646) utfördes främst med hjälp av enkätundersökningar som omfattade fler undersökningsfrågor än de som denna avhandling berör. Inom ramen för det första projektet gjordes ett antal kvalitativa fallstudier, som delvis låg till grund för utformningen av det andra projektets enkätundersökningar.

De kvalitativa fallstudierna

De kvalitativa fallstudierna var till viss del explorativa, då tidigare svensk forskning som både studerar långtidsinhyrda och gör jämförelser med ordinarieanställd personal i samma arbetsorganisation saknades. Bristen på tidigare svensk forskning samt fallstudiernas explorativa karaktär, gjorde det svårt att på förhand göra en riktad fokuserad studie mot ett eller några avgränsade områden. I och med detta blev den kvalitativa fallstudien ett lämpligt tillvägagångssätt för att göra omfattande och ingående studier av olika organisationers arbete, arbetsorganisation och arbetsmiljö där långtidsinhyrda fanns (Barley & Kunda 2001, Flyvbjerg 2006, Merriam 1994, Miles & Huberman 1994, Yin 2003).

Det kvalitativa datamaterialet bygger på sju fallstudier vid fem kundföretag och tre bemanningsföretag. I ett inledande skede gjordes intervjuer vid ett antal företag som använde inhyrda i sin verksamhet. Ur dessa utkristalliserade sig de fem kundföretag som bedömdes lämpliga att göra fördjupade studier vid. Dessa företag har liknande förhållanden genom att de hyr in personal till kvalificerade arbetsuppgifter. Företagen har dessutom använt inhyrd arbetskraft under relativt lång tid, där samma inhyrda arbetat i arbetslag tillsammans med företagets egenanställda personal under lång tid. Likheter ligger således i att företagen hyr in samma yrkeskategorier under en lång tid där långtidsinhyrning blivit ett normaliserat inslag i bemanningen. De skillnader som finns mellan kundföretagen är i första hand deras verksamhetsområde samt även deras affärsmässiga och ekonomiska situation. Detta har även påverkat skälen till inhyrning samt de valda inhyrningsstrategierna. Företagen har även en geografisk spridning sinsemellan, där de inte konkurrerar om arbetskraften inom samma region. De kundföretag som inte ansågs lämpliga i studien använde istället inhyrning till relativt okvalificerade arbetsuppgifter som ett sätt att lösa bemanningen över industrisemestern, eller som ett sätt att hantera toppar i sin produktion.

Målet med fallstudierna var att samla in data för att finna likheter och skillnader mellan inhyrd och ordinarieanställd personal, där eventuella skillnader inte kan tillskrivas de olika kund- eller bemanningsföretagens likheter och skillnader (Miles & Huberman 1994, Yin 2003). Detta kan förstås som ett kritiskt fall med möjlighet att göra analytiska generaliseringar utifrån, det vill säga där de förhållanden som återfinns i fallstudierna torde kunna återfinnas vid andra kundföretag med liknande förhållanden (Flyvbjerg 2006, Yin 2003).

Datainsamlingarna har genomförts vid tre tillfällen: *Tillfälle 1* sträckte sig från februari till juni 2008, *Tillfälle 2* från januari 2008 till december 2009, samt slutligen *Tillfälle 3* under april 2011. Sammanlagt har 65 personer intervjuats. Intervjupersonerna presenteras i *Tabell 4* nedan utifrån datainsamlingstillfälle och organisation.

Tabell 4. Redovisning av intervjupersoner.

Tillfälle	Organisation	Chefer	Fack- ombud	Antal intervjupersoner			
				Arbetare		Tjänstemän	
				Ordinarie	Inhyrda	Ordinarie	Inhyrda
1	Monteringen 1	3	1	6	5	-	-
	Monteringen 2	2	1	4	2	-	-
	Monteringen 3	2	1	3	2	-	-
	Bemanningsföretag 1	2	-	-	-	-	-
	Bemanningsföretag 2	1	-	-	-	-	-
2	Administrationen	2	-	-	-	2	3
	IT-support	2	-	-	-	3	3
	Produktionsteknik	1	2	-	-	4	3
3	Monteringen 2	3	-	-	-	-	-
	Bemanningsföretag 3	2	-	-	-	-	-
Totalt		20	5	13	9	9	9

Studie I (Kantelius 2010a) bygger på data från *Tillfälle 1*. Studie II (Kantelius 2010b) bygger på data från *Tillfälle 1* och *Tillfälle 2*. Studie III (Kantelius, Håkansson & Isidorsson 2012) bygger på data från *Tillfälle 1* och *Tillfälle 3*. Organisationen benämnd Monteringen 2 har således studerats vid två tillfällen.

Insamlandet av datamaterialet genomfördes av forskargruppens tre medlemmar: författaren till denna avhandling samt docenterna Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson.

son. Intervjuerna var semistrukturerade och följde den intervjuetodik som är vanligt förekommande i samhällsvetenskaplig forskning (Kvale 1997). Intervjuguiderna utformades kring ett antal teman som med hänsyn till tidigare forskning om bemanningsbranschen, arbetsmiljöarbete och relationer på arbetsmarknaden bedömdes som relevanta (Layder 1998). Intervjuernas uppläggning och intervjuguidernas utformning har dock skilt sig åt beroende på vilken personalkategori som har intervjuats. Forskargruppen delade även i viss mån upp intervjuarbetet mellan sig men där jag har medverkat i de flesta intervjuerna.

Chefer och fackombud på kundföretagen intervjuades antingen samtidigt eller var för sig om företagets affärsmässiga utveckling, personal- och inhyrningsstrategi, samarbetsformer mellan den lokala fackklubben och företagsledningen, kontakter med de bemanningsföretag som de använde sig av, kvalifikations- och kompetenskrav på den inhyrda personalen samt arbetsmiljöarbetet vid företaget både för ordinarieanställd och inhyrd personal. Intervjuerna med chefspersoner på bemanningsföretagen fokuserade personalarbetet med de uthyrda, kontakterna mellan bemanningsföretaget och de uthyrda, lönesättning, kontakter med fack, kontakter med kundföretag med mera. Vid dessa tillfällen genomfördes intervjuerna av hela forskargruppen eller av två intervjuare tillsammans.

Vad gäller intervjuerna med arbetsledarna, första linjens chefer samt inhyrd och ordinarieanställd personal var intervjuerna mer omfattande. Intervjuguiden inspirerades av ett kvalitativt verktyg för att göra en extern och så långt möjligt mer objektiv bedömning av arbetets innehåll och individers arbetsmiljö som kallas ARIA, vilket är en förkortning av arbetsinnehållsanalys (Waldenström 2006, 2007). Frågeområden inspirerade från ARIA berörde bland annat arbetsuppgifter, arbetsorganisation, krav och utvecklingsmöjligheter i arbetet, möjlighet till inflytande i arbetet, eventuella hinder i arbetet, tidspress samt sociala relationer. Dessa frågeområden kompletterades med hänsyn till att både inhyrd och ordinarie personal intervjuades. Vissa områden om exempelvis inflytande i arbetet breddades till att även beröra om de inhyrda hade något inflytande över vilka uppdrag de fick. Frågor om sociala relationer berörde bland annat möjligheter till stöd både från kollegor på bemanningsföretaget och från kollegor på kundföretaget. Frågorna kretsade kring den uppdelning House (1981) gjort mellan emotionellt, värderande, informativt samt instrumentellt stöd i arbetet. Frågorna röde även relationen till arbetsledare på kundföretaget och den närmsta chefen på bemanningsföretaget.

För att intervjuerna även skulle beröra faktorer utanför det dagliga arbetet och som går att relatera till de olika gruppernas tillhörighet i kärna respektive periferi, ställdes även frågor om personens ekonomiska situation samt upplevelser av eventuell otrygghet samt upplevd anställningsbarhet. På bas av Siegrists (1996) arbete ställdes frågor om huruvida de inhyrda respektive ordinarieanställda ansåg att de fick den lön och övriga belöningar de tyckte sig vara värda.

Frågor om ekonomisk situation/stress hämtades från olika studier (Aronsson m.fl. 2000c, Aronsson & Lindh 2004, Starrin & Janson 2005). Frågor om otrygghet utarbetades från Hellgren och Sverke (2003), Näswall (2004) och Sverke med flera (2002) och

berörde bland annat hur personerna upplevde sin anställningstrygghet. Frågorna om upplevd anställningsbarhet byggde på Berntsson och Marklunds (2007) arbete. Dessa frågor berörde främst om den intervjuade upplevde att den nuvarande anställningen vid kund- respektive bemanningsföretaget givit några kunskaper, kompetenser eller erfarenheter som kunde vara värdefulla vid en eventuell arbetslöshet. Frågorna rörde även allmänt hur den intervjuade såg på sin egen kompetens. Slutligen ställdes frågan vilka framtida möjligheter den intervjuade trodde sig ha att behålla eller få ett bättre eller likvärdigt arbete, jämfört med anställningen vid tiden för intervjun. Vid analyskedet har upplevd anställningsbarhet satts i relation till om personen beskriver eventuella inlåsnings effekter antingen hos sin arbetsgivare eller i sitt yrke (Aronsson & Göransson 1999, Aronsson m.fl. 2000a).

För att kartlägga det systematiska arbetsmiljöarbetet ställdes frågor till både inhyrd och ordinarieanställd personal om exempelvis vilken introduktion de fått vad gäller arbetsmiljö- och säkerhetsföreskrifter, om de hade kunskap om arbetsmiljöarbetet vid kund- respektive bemanningsföretaget, vem som var skyddsombud, om de haft något tillbud eller olycka i arbetet och hur de i så fall hanterat detta samt allmänt om hur de upplevde arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet vid kund- respektive bemanningsföretaget.

Intervjuerna av ordinarie och inhyrd personal skedde under arbetstid. Längden på intervjuerna varierade mellan en och två timmar, beroende på intervjupersonens arbetsbelastning vid tiden för intervjun. Alla intervjuer skedde i ett väl avskilt rum utan att någon kunde höra samtalet. Själva genomförandet av intervjuerna var godkända av kund- och bemanningsföretagen och forskargruppen hade stor frihet i när och hur vi valde att genomföra datainsamlingarna. Dessa intervjuer genomfördes av en eller maximalt två personer från forskargruppen. Om två personer var med vid intervjun var det enbart en person som höll i intervjun, där den andre enbart lyssnade eller ställde någon enstaka kompletterande fråga.

Vad gäller de intervjuer som genomfördes med chefer vid kundföretaget vid tillfälle tre i april 2011, kretsade dessa kring kundföretagets tidigare och nuvarande inhyrningsstrategi. Intervjuerna fokuserade även bakgrunden till förändringen av inhyrningsstrategi, samt vilka skillnader som den nya inhyrningsstrategin medfört. Intervjuerna berörde således faktorer på organisationsnivå, exempelvis förändringar i arbetsorganisation, hur företaget arbetade med kompetensutveckling och samarbetet med bemanningsföretaget. Intervjuerna med det aktuella bemanningsföretaget rörde dels samarbets- och arbetsformerna vid det aktuella kundföretaget, dels bemanningsföretagets uppdrag med andra kundföretag samt det egna personalarbetet. Intervjuerna med cheferna vid kund- och bemanningsföretagen var även de semistrukturerade och byggde på en i förväg framtagen intervjuguide. Dock liknande några av intervjuerna vid kundföretaget mer resonerande samtal och diskussion, eftersom vi som intervjuare hade god kännedom om företaget och träffat två av cheferna vid våra tidigare studier vid företaget.

Vad gäller analysarbetet har samtliga intervjuer (efter samtycke) spelats in. Efter genomlysning skrevs ett referat av intervjun ut som skickades till respondenterna för kommentarer och för att verifieras. Detta för att garantera att intervjuerna inte missförstått viktiga fakta eller andra sakförhållanden. Intervjuerna genomlyssnades igen och

partier som berört studiens syften och frågeområden transkriberades ordagrant (Glaser 1978).

Analysarbetet som ligger till grund för Studie I och II har genomförts av mig, men där resultatet diskuterats inom forskargruppen. Analysarbetet som ligger till grund för Studie III har gjorts av forskargruppen gemensamt. För samtliga tre studier hade kodnings- och analysarbetet som mål att ur empirin finna kategorier och mönster av mer generell karaktär och som kan bidra till ökad förståelse och teoribildning kring de studerade yrkesgrupperna och organisationerna (Miles & Huberman 1994). Intervjuerna på organisationsnivå med kundföretagens chefer och arbetsledare, har utgjort ett ramverk för att förstå till exempel den dagliga verksamheten, arbetsorganisationen och hur inhyrda används. Inom detta ramverk har sedan intervjuerna med inhyrda respektive ordinarie anställda inplacerats. Analysen har således pendlat mellan att ta hänsyn till beskrivna faktiska sakförhållanden, samt tolkande bearbetning och bedömning av beskrivna upplevelser och händelseförlopp (Layder 1998).

Studie I, II och III har således inga ambitioner på att göra några empiriska generaliseringar. Studiernas resultat bidrar istället till att skapa det som Danermark med flera (2003: 290) kallar en ”kausal förklaring av hur en specifik händelse eller ett specifikt objekt produceras, ej nödvändigtvis ett representativt sådant”. Målet för Studie I och II var att finna de mekanismer som kunde förklara eventuella skillnader mellan inhyrd och ordinarieanställd personals arbetsmiljö och vilka effekter detta ledde till. På samma sätt strävade analysarbetet i Studie III att finna förklarande mekanismer till kundföretagens inhyrningsstrategier och vilka konsekvenser dessa fick för kund- och bemanningsföretagen.

Enkätundersökningen

För att studera i hur hög grad inhyrda upplever de fyra trygghetsaspekter som ingår i ett flexicuritysystem, konstruerades ett antal enkätfrågor som del i en större studie av inhyrda och deras engagemang (Håkansson & Isidorsson 2012a). Enkäten omfattade i sin helhet 35 frågor, som rörde bland annat anställningsvillkor, upplevt inflytande över sitt arbete, inställning till och engagemang i arbetet. Bakgrundsinformation i form av kön, ålder och utbildningsnivå ingick också. Beroendevariablerna utgjorde de fyra trygghetsdimensioner som ingår i Wilthagen och Tros (2004) definition av flexicurity, vilka redovisas i *Tabell 5* nedan.

Enkäten skickades till samtliga uthyrda tjänstemän vid tre bemanningsföretag, där ett av bemanningsföretagen är verksamt i hela landet. Undersökningen omfattade de tre tjänstemannagrupperna kontor/administration, IT-support samt ekonomi/finans. Enkäten var nätbaserad och distribuerades under hösten 2009 och våren 2010. Totalt inkom 533 svar från de tre yrkeskategorierna, vilket gav en svarsfrekvens på 41 procent. Datainsamlingen avslutades således efter den senaste finanskrisen, vilket innebär att de som svarade på enkäten tillhörde dem som inte blev uppsagda när bemanningsbranschens omsättning minskade. Det är således rimligt att anta att dessa personer hade goda förutsättningar att uppleva trygghet jämfört med de som blev uppsagda.

Tabell 5. Operationalisering av beroendevariablerna.

Trygghetsaspekt	Fråga som mätte trygghet	Kodning/konstruktion av index
Anställnings-trygghet (Job security)	Hur nöjd är du med din anställningstrygghet? *	Respondenter som svarade ”mycket nöjd” och ”ganska nöjd” kodades som upplevd anställningstrygghet. Övriga kodades som ej upplevd anställningstrygghet.
Sysselsättnings-trygghet (Employment security)	Anser du att du fått kunskaper och färdigheter på ditt nuvarande uppdrag som du kan använda på andra företag? ***	Respondenter kodades som upplevd sysselsättningstrygghet om de angett att de fått sådana kunskaper och färdigheter till stor del. Övriga kodades som ej upplevd sysselsättningstrygghet.
Inkomsttrygghet (Income security)	Jag anser att lagar och avtal för bemanningsanställda/konsulter är tillräckligt bra när det gäller lön. ** (Denna fråga mäter således inte hur respondenten uppfattar t.ex. socialförsäkringssystemet vid arbetslöshet.)	Respondenter som svarade ”instämmer starkt” och ”instämmer till viss del” kodades som upplevd inkomsttrygghet, övriga kodades som ej upplevd inkomsttrygghet.
Kombinations-trygghet (Combination security)	Hur nöjd är du med ditt inflytande över långtidsplaneringen av dina uppdrag? * Hur nöjd är du med ditt inflytande över dina arbetstider? *	Ett index konstruerades genom att slå samman de båda frågorna, där det sammanlagda svarsvärdet kan variera från 2 till 10. Respondenter med en summa av maximalt 4 kodades som upplevd kombinationssäkerhet. Övriga kodades som ej upplevd kombinationssäkerhet.

* Svartalternativen varierade från mycket nöjd (1) till mycket missnöjd (5)

** Svartalternativen varierade från instämmer starkt (1) till tar starkt avstånd (5)

*** Svartalternativ: inte alls (1) till viss del (2) till stor del (3)

Av dem som svarade på enkäten hade cirka två tredjedelar en tillsvidareanställning hos sitt bemanningsföretag, övriga hade en tidsbegränsad anställning. Totalt hade 68 procent varit anställda hos sitt bemanningsföretag längre än ett år. Vad gäller längden på uppdrag hade 61 procent varit på sitt nuvarande uppdrag längre än sex månader. Det är mycket troligt att denna grupp av inhyrda tillhör de med bäst förutsättningar för att uppleva de olika trygghetsaspekter som ingår i ett flexicuritysystem. Den statistiska analysen som användes för att finna samband mellan de beroende och oberoende variablerna var logistisk regression.

RESULTAT

Detta kapitel disposition följer avhandlingens fyra forskningsfrågor. Avhandlingens första studie (Kantelius 2010a) kan sägas vara en explorativ studie, vars delresultat hade inverkan på det fortsatta forskningsarbetet som ledde fram till den andra studien (Kantelius 2010b). Dessa två studiers resultat har i sig lett vidare till två mer åtskilda studier. Den tredje studien är en uppföljning av ett kundföretags förändrade inhyringsstrategi (Kantelius, Håkansson & Isidorsson 2012) och den fjärde studien är en enkätstudie som bland annat kartlade uthyrda upplevelse av de trygghetsaspekter som ingår i flexicurity (Håkansson, Isidorsson & Kantelius 2012). Framställningen kommer därför till stor del vara en redogörelse för hur forskningsarbetet framskred och för hur de olika delresultaten tillsammans ligger till grund för avhandlingens slutsatser. Avhandlingsarbetet har således präglats av en progression som återspeglar sig i att forskningsfrågorna bygger på och i viss mån förutsätter varandra.

Studie I: Psykosociala arbetsmiljöeffekter för hyresarbetskraft

Huvuddelen av de tidigare svenska studier som finns om inhyrda arbetsmiljö är publicerade i slutet av 1990-talet eller början av 2000-talet, där datainsamlingarna således genomfördes när branschen var väldigt ung. Dessutom har de studier som finns berört inhyrda som ambulerar mellan olika kundföretag. Det finns heller inga svenska studier som studerat både inhyrd och ordinarieanställd personal vid samma kundföretag och i samma arbetsgrupp. Inför de första datainsamlingarna till denna studie fanns det således inga egentliga riktmärken eller utgångspunkter för vilka områden som kunde vara centrala att belysa. De första kvalitativa fallstudierna som ligger till grund för Studie I (Kantelius 2010a) blev istället ett sätt att skapa en överblick och en orientering av de arbetsförhållanden, arbetsvillkor och den arbetsmiljö som långtidsinhyrda montörer har under sina uppdrag vid teknikföretag. Syftet med den första studien är ”att jämföra långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet samt förklara eventuella skillnader” (Kantelius 2010a: 29).

Den inledande bilden vi behövde skaffa oss var hur långtidsinhyrda används vid kundföretagen. Hur organiseras de inhyrda? Vilken plats och roll tilldelas de i arbetsorganisationen? Vilka arbetsuppgifter medför detta och framförallt hur är deras arbetsmiljö?

Den teoretiska modell som användes som utgångspunkt för analysen var Atkinsons (1984) kärna periferi-modell och vid en första anblick tycktes de inhyrda i mångt och mycket placeras i kundföretagens kärna trots att de var en tillfällig arbetskraft. I intervjuerna med chefer, fackombud och arbetsledare vid kundföretagen framkom emeller-

tid en gemensam uppfattning att de inhyrda var en perifer arbetskraft tänkta att bidra till en numerär flexibilitet. Kundföretagens motiv för att hyra in personal var att kunna justera antalet inhyrda utifrån personalbehov, vilket låg i linje med Atkinsons (1984) definition av denna flexibilitetsform. De inhyrdas arbetsuppgifter skilde sig dock inte i det vardagliga arbetet jämfört med kundföretagens egen personal och inget av kundföretagen hade avskilt några arbetsuppgifter enbart för inhyrda. Istället anvisades de inhyrda monteringsarbete i de ordinarie produktionsflödena sida vid sida med kundföretagens egen personal. Bilden av hur de inhyrda användes i kundföretagen stämde alltså inte överens med Atkinsons (1984) mer idealtypiska bild av en perifer arbetskraft. Detta hade främst att göra med de kvalificerade arbetsuppgifter de inhyrda tilldelades och den långa upplärningstid arbetsuppgifterna krävde. De inhyrda var dock aldrig delaktiga i några förbättringsprojekt av exempelvis produkterna eller produktionen.

De inhyrdas arbetsuppgifter krävde upp till två månaders upplärning och introduktion innan de kunde arbeta i samma tempo som kundföretagens egen personal. När de inhyrda blivit upplärda och fått en bra arbetskapacitet och kvalitet i sitt arbete, blev de lika värdefulla för kundföretagen som sin egen personal för att nå produktionsmålen. Inhyrda fick även kvalitetssäkra sitt eget arbete i likhet med de ordinarieanställda. Vid en omsättning på inhyrda kunde upplärningen således bli en kostsam belastning, vilket betonades såväl av chefer som av kundföretagens ordinarieanställda montörer som fick lära upp nya och oerfarna inhyrda samtidigt som de skulle klara av sitt eget arbete. I och med den långa upplärningstiden ställde kundföretagen stora krav på de bemanningsföretag de anlätade. Ett grundläggande krav var att kundföretagen ville behålla samma upplärda montörer så länge inhyrningsbehovet fanns, även om uppdragen i sig inte förlängdes mer än från en till som längst sex månader åt gången. Vid eventuella neddragningar av montörer, ville kundföretagen även få tillbaka samma upplärda personer när behovet återuppstod. På detta sätt visste de inhyrda att så länge det fanns ett behov hos kundföretagen, skulle de få vara kvar på sitt uppdrag.

Samtidigt blev det tydligt att de inhyrdas ovissa framtid vid kundföretagen medförde att de inhyrda inte fick lära sig fler stationer än vad som ansågs vara ett minimum. Upplärningen av inhyrda går bäst att förstå som en sorts investering som kundföretag gör, där denna investering är relativt osäker eftersom de inhyrda kan komma att behöva tas bort med kort varsel eller helt enkelt sluta sin anställning vid bemanningsföretaget. Därför ville inte kundföretagen binda upp för mycket tid och kompetens i den inhyrda personalen, utan det viktigaste var att de inhyrda så snart som möjligt kunde utföra ett gott dagsverke.

Vid kundföretagen där varje station hade ett långt arbetsinnehåll, nästintill två timmar, fick de inhyrda enbart lära sig en station. Där stationerna hade ett kortare arbetsinnehåll, ungefär fem till tio minuter, fick de inhyrda lära sig tre till fyra stationer så de inte hindrade arbetsrotation och kompetensutveckling för de ordinarieanställda i flödet. Totalt hade dessa flöden mellan 15 till 20 stationer, där de ordinarieanställda successivt skulle lära sig samtliga stationer för att kunna bidra till den interna funktionsflexibiliteten. Således blev det begränsade arbetsinnehållet inhyrda hade jämfört med kundföretagens egen personal, en markör för den perifera ställning de inhyrda hade istället för arbetsuppgifterna i sig.

För att underlätta inskolningen vid kundföretagen tilldelades de inhyrda en så kallad upplärare samt en fadder. Uppläraren skulle lära den inhyrde sina arbetsuppgifter och faddern skulle se till att den inhyrde lärde sig hitta i fabriken, när det vara matrast och liknande. I intervjuerna med de inhyrda framkom att detta koncept överlag upplevdes fungera bra. Introduktion av utrymningsvägar och liknande genomfördes av kundföretagens skyddsombud. I de skyddsronder som genomfördes i monteringen berättade samtliga inhyrda att de också blev tillfrågade om hur de upplevde sin arbetsmiljö. Den sammanvägda bilden var att de inhyrda upplevde sin dagliga arbetsmiljö som relativt god utan någon fysisk eller psykosocial belastning som skilde sig från kundföretagens egen personal. Och om arbetsbelastningen blev hög, vittnade både inhyrda och ordinarieanställda att de gav varandra ett socialt stöd i arbetet. Visserligen var detta stöd begränsat till det House (1981) benämner instrumentellt samt informativt stöd. De inhyrda tillfällighet i organisationen var dock något som alla var medvetna om. Även om vissa av de inhyrda arbetat vid sitt kundföretag i flera år, hade inhyrningen förlängts med som mest en till tre månader åt gången. Det kom att visa sig att det var de inhyrda nästintill permanenta tillfällighet, som kom att bli avgörande för att förstå skillnaderna mellan de inhyrda och kundföretagens egen personal.

Bland de inhyrda upplevdes tillfälligheten både positivt och negativt, men fick samma konsekvens för deras utvecklingsmöjligheter i arbetet. Efter de inledande intervjuerna med montörerna, blev det tydligt att det fanns stora skillnader mellan inhyrda och ordinarieanställda som rörde möjlighet till kompetensutveckling i arbetet, vilka kontakter de hade med arbetsgivaren samt upplevd anställningsbarhet. De inhyrda hade aldrig haft något medarbetarsamtal med sin chef vid bemanningsföretaget, vilket gjorde det ganska självklart att ingen hade erbjudits någon kompetensutveckling via sitt bemanningsföretags försorg. Eftersom de inhyrda kompetensutveckling hade begränsat sig till att de ska lära sig att bemästra det dagliga arbetet, upplevde ingen att tiden som inhyrd givit dem några särskilda kunskaper, kompetenser eller erfarenheter de trodde skulle vara värdefulla vid en eventuell arbetslöshet. För de ordinarieanställda montörerna var bilden i princip motsatt, där samtliga haft årliga utvecklingssamtal samt även upplevde en högre anställningsbarhet. Det fanns givetvis ordinarieanställda montörer som gärna ville få mer utveckling i arbetet, eller rentav lämna montörsjobbet och bli arbetsledare eller läsa vidare. Men även dessa montörer upplevde att de hade en god relation till sin chef och att utrymme fanns att diskutera sin utveckling på de återkommande utvecklingssamtalen.

De inledande fallstudierna visade att de inhyrda inte upplevde några belastningar i sin dagliga psykosociala arbetsmiljö jämfört med de ordinarieanställda. Däremot hade inte de inhyrda några möjligheter till lärande via det som Karasek och Theorell (1990) beskriver som ett mer aktivt arbete, förutom under den inledande upplärningsperioden. De inhyrda arbetsuppgifter begränsades till att enbart röra den dagliga monteringen, för att upplärningstiden skulle bli så kort som möjligt. I och med detta blev även kundföretagens ”investering” i kompetensutveckling så liten som möjligt, vilket i sig följer med inhyrningens villkor. I denna studie blev skillnaderna i tillgång på utveckling och lärande i arbetet de tydligaste markörerna för de inhyrda perifera ställning och tillfälliga status hos kundföretagen, jämfört med kundföretagens ordinarieanställda personal.

Denna studie väckte ett antal frågor. Var detta fenomen begränsat enbart till monteringsarbete, som i viss mån kan vara enklare att avgränsa för inhyrda? Hur ser förhållandena ut för långtidsinhyrda tjänstemän? Finns det en mekanism eller en logik som förklarar de villkor som präglar långtidsinhyrdas psykosociala arbetsmiljö, då främst deras utvecklingsmöjligheter i arbetet? Dessa resultat och frågor blev utgångspunkten för nästa omgång av fallstudier, som då fokuserade tjänstemannayrken. Målet med dessa studier var att dels få en bild av långtidsinhyrda tjänstemäns situation, dels få kunskap för att bättre kunna förstå och förklara de observerade arbetsmiljöeffekterna.

Studie II: Hur kan arbetsmiljöeffekterna förstås och förklaras?

Studie II (Kantelius 2010b) är i mångt och mycket en spegelstudie av Studie I. Syftet med studien är ”att ge en djupare förståelse av långtidsinhyrda arbetare och tjänstemäns utvecklingsmöjligheter i arbetet samt hur detta påverkar deras upplevda anställningsbarhet. Vidare söker studien visa på de mekanismer i själva inhyrningen som förklarar de inhyrdas utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet” (Kantelius 2010b: 6). Två av studiens fem forskningsfrågor rör kundföretagens sätt att använda långtidsinhyrda, samt hur likheter och skillnader mellan inhyrd och ordinarieanställd personal kan förklaras.

Datainsamlingen genomfördes enligt samma design som vid Studie I, men nu vid kundföretag som använde sig av långtidsinhyrda tjänstemän. Det viktigaste resultatet från Studie II, är att det är långt fler likheter än skillnader inom gruppen av långtidsinhyrda. Bilden av att upplärningstiden för de inhyrda är att se som en investering som lätt riskerar att bli en belastning, blev både tydligare och stärkt genom den andra studien. För de inhyrda tjänstemän var upplärningstiden som kortast cirka två månader för tjänstemännen inom administration och IT-support, till att som längst vara cirka ett år för de högskoleutbildade tjänstemännen inom produktionsteknik.

De långtidsinhyrda tjänstemännen utgjorde liksom de inhyrda arbetarna en oumbärlig perifer arbetskraft vid sina kundföretag. Studie II stärkte således resultaten från Studie I, det vill säga att kundföretagens inhyrningsstrategi att hyra in personal till kvalificerade arbetsuppgifter som tar lång tid att lära sig medför att kundföretagen måste ha en stabilitet bland sin inhyrda personal. En regelbunden personalomsättning bland de inhyrda utan tillgång till upplärda ersättare, skulle leda till stora påfrestningar för den ordinarieanställda personalen. Även kundföretagen i Studie II betonade att om de behövde dra ner på antalet inhyrda en period, ville de få tillbaka samma upplärda personer igen när behovet återkom.

Denna inhyrningsstrategi och behovet av stabilitet som den medförde, leder till att även de inhyrda tjänstemännens möjligheter till utveckling i arbetet var starkt begränsad. Liksom montörerna fick tjänstemännen enbart den utbildning och kompetensutveckling som behövdes för att de skulle klara av sina dagliga arbetsuppgifter. Med stöd av utsagorna från samtliga intervjuade chefer, det vill säga även de från Studie I, blev

det tydligt att detta resultat inte var knutet till någon specifik yrkesgrupp, utan är en del av den logik som långtidsinhyrning av kvalificerad personal lyder under. För att inhyrningsstrategin ska fungera måste upplärningstiden vara så kort som möjligt och väl på plats ska det helst inte vara någon rörlighet bland de inhyrda. Detta får till följd att det i princip är omöjligt för det anlitate bemanningsföretaget att exempelvis skicka sin personal på utbildningar, vilket skulle kunna medföra störningar i kundföretagets verksamhet. Utifrån dessa krav blir det även omöjligt för ett bemanningsföretag att under pågående uppdrag flytta en inhyrd till ett annat uppdrag, för att på så vis tillhandahålla en utveckling i arbetet. Som långtidsinhyrd under dessa förutsättningar är således utvecklingsmöjligheterna starkt begränsade både under pågående uppdrag och i vilka som kan tillhandahållas av bemanningsföretaget. En viktig slutsats är således att långtidsinhyrda i första hand endast kan få tillgång till den direkta eller indirekta kompetensutveckling som uppdraget i sig medför, vilket även ligger i linje med resultaten av Bellaagh och Isaksson (1999).

Effekterna av de bristande utvecklingsmöjligheterna i arbetet även för tjänstemännen, visade sig i en låg upplevd anställningsbarhet; dock med ett viktigt undantag vilket rörde de högskoleutbildade tjänstemännen. Personerna i denna grupp hade alla en kvalificerad utbildning samt i vissa fall även några års arbetslivserfarenhet innan deras nuvarande uppdrag. De arbetsuppgifter uppdraget medförde var i sig både kvalificerade och i linje med deras utbildning, där den långa upplärningstiden på cirka ett år innebar betydande utveckling och lärande i arbetet under denna period. Denna kategori av långtidsinhyrda fick alltså tillgång till den indirekta kompetensutveckling som Bellaagh och Isaksson (1999) identifierat, och i linje med andra studier stärktes även den upplevda anställningsbarheten (jämför De Cuyper & De Witte 2011, De Vos m.fl. 2011, van der Heijde & van der Heijden 2006). Viktigt att poängtera är dock att även denna grupp av inhyrda tillhörde kundföretagens periferi, eftersom de i likhet med Atkinsons (1984) modell tilldelades de enklast möjliga arbetsuppgifterna. Eftersom de inhyrda var en tillfällig arbetskraft hade kundföretaget heller inte något behov av att tillhandahålla återkommande kompetensutveckling.

Vad gäller den psykosociala arbetsmiljön rapporterade ingen av de långtidsinhyrda tjänstemännen om några brister eller påfrestningar. I likhet med Studie I var det ett stödjande socialt klimat hos kundföretagen, men en stor brist i de sociala relationerna med bemanningsföretagen. Ingen av de inhyrda tjänstemännen hade haft något medarbetarsamtal, eller erbjudits några utvecklingsinsatser via sitt bemanningsföretag såsom kurser eller byte av uppdrag.

I ljuset av Ellströms (1992, 1996, 2002) arbete om lärande i arbetet blir det dock tydligt att de inhyrda i första hand får tillgång till ett anpassningsinriktat lärande inom produktionens logik. Montörernas och de lägre tjänstemännens lärandekurva tycks plana ut efter några månader på arbetet, medan de högskoleutbildade tjänstemännens lärande tycks pågå längre än deras första år vid kundföretaget. Det som dock framfördes av samtliga inhyrda, även de högskoleutbildade tjänstemännen, var att de inte kunde se någon framtid som uthyrd inom bemanningsbranschen. Den upplevda bristen på framtidsmöjligheter förklaras dels av de bristande kontakterna med sitt bemanningsföretag, dels av bristande tillgång på utvecklingsmöjligheter i arbetet utöver de som uppdraget

medförde. Detta blev särskilt tydligt hos de högskoleutbildade tjänstemännen, där flera hade en ambition att göra karriär vilket de inte trodde var möjligt som uthyrd inom bemanningsbranschen. Istället upplevde de inhyrda tiden vid sitt bemanningsföretag som en återvändsgränd, även om de högskoleutbildade tjänstemännen upplevde att de fått värdefulla kunskaper och erfarenheter tack vare sitt uppdrag. De inhyrdas situation tycks kunna leda till att de upplever sig inlåsta, där de inhyrda visserligen uppskattade sitt arbete men helst ville få en annan arbetsgivare. Något som kan beskrivas som att de inhyrda upplevde en så kallad enkelinlåstning (Aronsson & Göransson 1999, Aronsson m.fl. 2000a).

Förklaringen till bristen på utveckling i arbetet går att hänföra till den så kallade inhyrningens logik som studie II identifierat. Denna logik är i sin tur länkad till kundföretagens inhyrningsstrategier och vilka arbetsuppgifter de inhyrda tilldelas. Arbetsuppgifter med höga kompetenskrav och lång upplärningstid sätter strikta ramar för vilka utvecklingsmöjligheter i arbetet de inhyrda har tillgång till. Det sätter även ramar för hur bemanningsföretagen kan arbeta med kompetensutveckling av sin personal, exempelvis via kurser eller omväxlande uppdrag. Konsekvensen av bristande utvecklingsmöjligheter i arbetet blev en låg upplevd anställningsbarhet, med undantag av de högutbildade produktionsteknikerna.

Förklaringen till att samtliga inhyrda upplever tiden i bemanningsbranschen som en återvändsgränd, ligger delvis i den bristfälliga kontakten med sitt bemanningsföretag. I och med att de inhyrda inte har möjlighet att föra en dialog med sin närmsta chef om sitt pågående uppdrag samt eventuella framtida möjligheter till utveckling i arbetet, ser de inhyrda ingen framtid i att arbeta som inhyrd. Dessutom är det tveksamt om bemanningsföretagen lyckades följa upp sin personals uppdrag eller sörja för det långsiktiga arbetsmiljöarbetet på det sätt som föreskrivs av Arbetsmiljöverket (AFS 2001:1).

En annan slutsats från studie II är att även kundföretagen har ett mycket stort inflytande både över bemanningsbranschen och över hyresarbetskraftens arbetsförhållanden och villkor som exempelvis utvecklingsmöjligheter i arbetet. Den inhyrningsstrategi som kundföretagen i Studie I och II tillämpade, går att benämna som *numerär flexibilitet*. En fråga som väcktes var dock om det i princip inte är omöjligt att tillämpa en numerär flexibilitet för den här typen av kvalificerade arbetsuppgifter med så pass höga kompetenskrav. Snarare tycks inhyrningen fungera som en buffert inför eventuella framtida neddragningsbehov. Detta väckte också frågan om vad som egentligen styr eller påverkar kundföretags val av inhyrningsstrategi.

Studie III: Kundföretags inhyrningsmönster och användning av hyresarbetskraft

Syftet med Studie III (Kantelius, Håkansson & Isidorsson 2012) är att klargöra vilka mekanismer som styr eller påverkar kundföretags användning av hyresarbetskraft. Under början av 2011 hade ett av de tidigare undersökta kundföretagen infört en ny bemannings- och inhyrningsstrategi i sin produktion som går att benämna *strategisk inhyrning*. Den nya strategin innebar ett nytt sätt som kundföretaget använde sig av inhyr-

ning av montörer i sin produktion. Detta blev utgångspunkt för den uppföljande fallstudien som ligger till grund för Studie III.

Vid de första studierna vid kundföretaget under 2008 låg andelen inhyrda montörer på ungefär tio till tolv procent av den totala arbetsstyrkan i produktionen. Den tidigare inhyrningsstrategin hade som mål att uppnå en numerär flexibilitet på både kort och lång sikt med hjälp av inhyrning. Vid våra besök under april 2011 hade andelen inhyrda tredubblats och utgjorde nu 30-35 procent av företagets totala monteringspersonal. Även samarbetet med det anlitate bemanningsföretaget hade förändrats i och med den nya strategin. Tidigare hade kundföretaget använt sig av två eller flera bemanningsföretag parallellt, bland annat för att öka sannolikheten att ha tillgång till upplärda montörer. I och med den nya strategin anlidades enbart ett bemanningsföretag, där samarbetet mellan de båda organisationerna mer gick att likna vid ett partnerskap.

Med hjälp av Jonssons (2007) modell om utbytesrelationen mellan två parter, visade det sig att den förra inhyrningsstrategin ledde till en oförutsedd inflexibilitet för kundföretaget. Inflexibiliteten berodde på den långa upplärningstid som krävdes för att de inhyrda montörerna skulle kunna utföra ett bra arbete, samt att en omsättning på inhyrda kunde leda till ständigt nya upplärningar. Rädslan för att inte få tillbaka de upplärda montörerna ledde till att kundföretaget behöll sina inhyrda även under perioder när det egentligen inte fanns något behov av dem. Att använda inhyrning som ett verktyg för att uppnå numerär flexibilitet för att möta kortare fluktuationer i efterfrågan, gick alltså inte att tillämpa för den här typen av kvalificerade arbetsuppgifter med så pass höga kompetenskrav och lång upplärningstid. Istället blev de inhyrda en buffert inför eventuella större och längre neddragningar. Den tidigare inhyrningsstrategin medförde således en oförutsedd och oönskad inflexibilitet, vilket berodde på arbetsuppgifternas höga kompetenskrav och långa upplärningstid.

Detta blev kundföretaget medvetet om i spåren av finanskrisen när samtliga inhyrda fick lämna sina uppdrag. Efter finanskrisen fick kundföretaget ett koncernbeslut att förhålla sig till, vilket innebar att all personal som krävdes över en uträknad break even-nivå skulle vara flexibel, antingen via tidsbegränsade anställningsformer eller via inhyrning. Kundföretagets chefer valde då att använda sig av inhyrning. Detta beslut medförde ett behov av att utarbeta en ny inhyrningsstrategi, som vi kom om att kalla för *strategisk inhyrning*.

Nyckelfrågan att lösa för kundföretaget i och med den nya bemanningsstrategin, var således den som rörde kompetenskrav, upplärningstid men även kontinuerlig kompetensutveckling. I och med den nya strategin hade kund- och bemanningsföretaget inlett ett fördjupat samarbete på en rad punkter. Till att börja med skulle alla nya inhyrda montörer ha med sig en basutbildning som bemanningsföretaget stod för. Kundföretaget tillhandahöll det utbildningsmaterial som krävdes, men utbildningen sköttes i bemanningsföretagets lokaler och av dess egen personal. Bemanningsföretagets så kallade konsultchef som var ansvarig för uppdraget, hade även viss tillgång till kundföretaget för att kunna påbörja upplärning av ny personal i förebyggande syfte. Allt för att snabbt kunna placera inhyrd personal med rätt kompetens på rätt arbetsuppgift så fort ett behov uppstod. Det mest intressanta med detta fördjupade samarbete var dock att

kundföretaget skulle tillhandahålla en kontinuerlig kompetensutveckling av de inhyrda, som i princip skulle bli lika välutbildade och allsidiga som kundföretagets egenanställda personal.

Samtidigt hade inte kundföretagets behov av flexibilitet förändrats. Istället var den nya bemanningsstrategin det sätt kundföretaget trodde sig få en fungerande numerär flexibilitet i sin bemanning. Genom att ha ett tätt samarbete med bemanningsföretaget där de inhyrda lärde sig många stationer, hoppas kundföretaget kunna justera antalet inhyrda montörer utifrån fluktueringar i efterfrågan på de tillverkade produkterna. Dessutom skapade bemanningsföretaget en sorts pool av utbildade montörer, som var ”öronmärkta” för kundföretaget. Om behovet av inhyrda gick ner under en kortare period visste således kundföretaget att de hade tillgång till en välutbildad personalgrupp, som de kunde hyra in när väl efterfrågan ökade igen. De inhyrda skulle också bidra till kundföretagets funktionsflexibilitet, det vill säga även de inhyrda skulle ha en så pass bred kompetens att de skulle kunna flyttas runt i monteringen till de arbetsuppgifter där det för tillfället fanns ett personalbehov. I enlighet med Atkinsons (1984) modell fick de inhyrda tillgång till många av de förmåner som kärnans arbetskraft hade. Dessutom behövde ledarskapet hos kundföretaget fokusera den inhyrda personalen mer långsiktigt än tidigare, exempelvis vad gäller de inhyrdas kontinuerliga kompetensutveckling. På detta sätt hoppades kundföretaget kunna kombinera numerär flexibilitet med funktionsflexibilitet, vilket kan beskrivas som en sorts dubbel flexibilitet.

Samarbetet ledde också till att bemanningsföretaget utvecklade olika personalstrategier för att tillmötesgå kundföretagets behov och krav. Bemanningsföretaget behövde dels ha den tillgång på personal som kundföretaget hade behov av, dels behövde bemanningsföretaget ha en beredskap inför eventuella neddragningar vid kundföretaget. Montörer som för en period blev överflödiga hos kundföretaget behövde ha ett alternativt uppdrag så bemanningsföretaget inte skulle behöva betala ut garantilön längre än nödvändigt. Samtidigt kunde inte de som tillfälligtvis hamnat på ett annat uppdrag bli outhärliga vid det alternativa kundföretaget, eftersom de snabbt behövde återvända till studiens kundföretag om ett behov uppstod. Detta löste bemanningsföretaget genom att ha en sorts uppdragsflexibilitet, som bestod av en bukett av olika kundföretag som hade uppdrag som krävde väldigt kort eller ingen upplärningstid. På så sätt kunde uthyrda som antingen inte var behövda vid kundföretaget, eller vars uppdrag inte fyllde hela deras tjänst, fylla ut sin arbetstid med enklare uppdrag hos andra kundföretag.

För att ytterligare korta ledtiden för att täcka personalbehovet, skulle samtliga av de inhyrda som hade sitt huvudsakliga uppdrag vid kundföretaget börja sin dag vid kundföretaget. Vid uppstartsmötet fanns då personal att tillgå som direkt kunde fylla eventuella personalbehov i monteringen. De montörer som inte behövdes under dagen och som inte hade något alternativt uppdrag att arbeta vid, skulle istället ägna sin arbetsdag åt att lära sig en ny station genom att gå bredvid någon av montörerna. Att på detta sätt kompetensutveckla sin personal var en strategi för bemanningsföretaget att göra det enklare att täcka kundföretagets korttidsfrånvaro, samt även bidra till kundföretagets funktionsflexibilitet.

De viktigaste förklarande mekanismerna bakom kundföretagets ändrade inhyrningsstrategi, rör således strävan efter både flexibilitet och stabilitet bland den inhyrda personalen. Inhyrningsstrategin numerär flexibilitet fungerade inte på kort sikt vid den tidigare strategin, eftersom arbetsuppgifterna hade höga kompetenskrav och lång utbildningstid samtidigt som tillgången på utbildad personal var osäker. Den form av strategisk inhyrning som kund- och bemanningsföretaget gemensamt arbetat fram har istället utgått från kompetenskrav, utbildningstid och en tillgång till utbildad personal. Kompetensutvecklingen av de inhyrda har således fungerat som en stabiliserande mekanism, samtidigt har detta varit avgörande för att uppnå en flexibilitet. Kompetenskraven och utbildningstiden i sig har inte påverkats av valet av inhyrningsstrategi, valet av inhyrningsstrategi är dock det som avgör om inhyrningen leder till en önskad flexibilitet eller en oönskad inflexibilitet.

Sammanfattningsvis stärker Studie III bilden av inhyrningens logik samt att långtidshyrda kan bli en outhärlig perifer arbetskraft. Samtidigt visar Studie III även hur denna logik kan få oförutsedda och negativa konsekvenser för kundföretaget i form av en inflexibilitet, som i princip kan leda till att hela den upplevda nyttan eller vinsten av att hyra in personal egentligen inte finns. Den numerära flexibilitet i personalstyrkan som kundföretag tror sig ha kan i själva verket vara en långsiktig buffert, som i sig är relativt inflexibel i och med att de inhyrda blir en outhärlig personalgrupp. Dessa problem tror sig nu kundföretaget lyckats ha kringgått med hjälp av den strategiska inhyrningen där bland annat kontinuerlig kompetensutveckling av den inhyrda personalen blivit viktigt. Samtidigt ger även det fördjupade samarbetet samt tillgången på inhyrda som är mångkunniga en stabilitet för kundföretaget, där en omsättning av inhyrda inte riskerar att få negativa konsekvenser. Ytterst har samarbetet gjort det möjligt att neutralisera den belastning som kompetenskraven och utbildningstiden tidigare kunde leda till.

I förlängningen kan kundföretagets nya strategi även få konsekvenser för hyresarbetskraften, vilka dock inte går att diskutera annat än på ett mer teoretiskt plan. Exempelvis får de inhyrda betydligt större utveckling i sitt arbete via den återkommande kompetensutvecklingen, vilket i sin tur borde stärka den upplevda anställningsbarheten. Samtidigt är detta omöjligt att uttala sig om eftersom data saknas. Det som dock blev tydligt var att de högtbildade montörerna som bidrog till både numerär och funktionsflexibilitet blev mycket värdefulla både för kund- och för bemanningsföretaget. De montörer som ska bidra till en funktionsflexibilitet måste ha en bred kompetens, vilket i sin tur med stor sannolikhet borde leda till eller medföra en ökad anställningsbarhet hos dem. Samtidigt har givetvis den här typen av studie en begränsad generaliserbarhet till så kallade analytiska eller teoretiska generaliseringar. Det var bland annat frågan om empirisk generaliserbarhet som var upprinnelsen till Studie IV, som med hjälp av enkäter undersöker inhyrdas upplevelse av olika trygghetsaspekter.

Studie IV: Upplevda trygghetsaspekter hos hyresarbetskraft

Den fjärde studien bygger på en enkätundersökning av inhyrda tjänstemän med bland annat frågor om hur de inhyrda upplevde olika trygghetsaspekter i sitt arbete och sin anställning utifrån ett flexicurity-perspektiv (Håkansson, Isidorsson och Kantelius 2012). Syftet är att analysera vilka möjligheter en anställning vid ett bemanningsföretag har att tillgodose de anställda med olika aspekter av trygghet. Trygghetsaspekterna är hämtade från Wilthagen och Tros (2004) definition av vad ett flexicuritysystem ska tillgodose anställda med, det vill säga anställningstrygghet, sysselsättningstrygghet (anställningsbarhet), inkomstrygghet samt slutligen kombinationstrygghet (se *Tabell 5* för operationaliseringar samt kodning av svar). Vidare syftade undersökningen till att studera vilka eventuella konsekvenser hyresarbetskraftens dubbla organisatoriska medlemskap har. Detta sker genom att studera olika faktorer knutna till kund- respektive bemanningsföretaget såsom kompetensutveckling, arbetsbelastning och integration med kundföretagets personal. Dessutom undersöks huruvida det så kallade psykologiska kontraktet har påverkan på upplevelsen av trygghet, genom frågor om de inhyrdas engagemang gentemot sitt kund- respektive bemanningsföretag. I en annan studie av Håkansson och Isidorsson (2012a) görs på basis av samma material en mer omfattande analys av de inhyrdas engagemang.

Tjänstemännen som ingick i studien kan anses utgöra gräddan av hyresarbetskraften med bäst förutsättningar för att uppleva trygghet. Datainsamlingen gjordes under hösten 2009 till våren 2010, där en stor del av studiens respondenter fått behålla sin anställning trots de uppsägningar som följde i finanskrisens spår. Av de undersökta tjänstemännen hade drygt två tredjedelar (68 procent) en tillsvidareanställning hos sitt bemanningsföretag, övriga hade en tidsbegränsad anställning. Nästan hälften av de inhyrda hade varit anställda hos sitt bemanningsföretag längre än ett år. Vad gäller längden på uppdrag hade 61 procent varit på sitt nuvarande uppdrag längre än sex månader. Således skiljer sig en stor del av respondenterna åt jämfört med de inhyrda som ambulerar mellan olika korta uppdrag. I *Tabell 6* nedan återges den generella bild som Studie IV gav av hur respondenterna upplevde de olika trygghetsdimensionerna.

Tabell 6. Inhyrdas upplevda trygghet utifrån fyra aspekter. Både tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning. Procent. (Källa: Studie IV)

	Upplevd trygghet	Ej upplevd trygghet	Total	n
Anställningstrygghet	36	64	100	519
Sysselsättningstrygghet	41	59	100	525
Inkomstrygghet	20	80	100	469
Kombinationstrygghet	39	61	100	524

Anställningsform har en betydande inverkan på upplevelsen av anställningstrygghet och upplevd anställningsbarhet. Endast 17 procent av de tillfrågade med tidsbegränsad anställning upplever en hög anställningstrygghet, jämfört med 46 procent av dem med tillsvidareanställning. Motsvarande siffror för upplevelsen av sysselsättningstrygghet är 34 respektive 43 procent. Det finns dock inga skillnader mellan dessa grupper vad gäller de övriga formerna av trygghet. För att förklara vad som bidrar till upplevelsen av trygghet, gjordes en logistisk regressionsanalys av olika oberoende variabler såsom bakgrundsvariabler, de inhyrdas integration med kundföretagets personal samt inhyrningsmönster. Vidare prövades sambandet mellan trygghet och arbetsbelastning samt mellan trygghet och engagemang, som tidigare forskning uppmärksammat.

Endast 36 procent av respondenterna upplever en hög anställningstrygghet, där anställningsform har stort genomslag för upplevelsen av anställningstrygghet. Inhyrda med tillsvidareanställning hos sitt bemanningsföretag är mer än fyra gånger så benägna att uppleva anställningstrygghet jämfört med tidsbegränsat anställda. Det som också stärker sannolikheten för att uppleva anställningstrygghet, är i första hand om de inhyrda får tillgång till kompetensutveckling via sitt bemanningsföretag. Detta gäller dock även om de inhyrda fått kompetensutveckling via kundföretaget, om än i lägre grad. Sammantaget är det de inhyrdas *arbetsgivarrelation* som har störst påverkan på chansen att uppleva anställningstrygghet. Däremot är enbart 19 procent av de inhyrda engagerade gentemot sitt bemanningsföretag, och av de som inte upplever en anställningstrygghet är hela 91 procent inte heller engagerade gentemot sitt bemanningsföretag.

Vad gäller upplevd sysselsättningstrygghet, eller anställningsbarhet, upplever mindre än hälften (41 procent) en hög sysselsättningstrygghet. Även här har en tillsvidareanställning vid bemanningsföretaget en positiv påverkan på chansen att uppleva anställningsbarhet. Det är dock i första hand relationen de inhyrda har med sitt kundföretag, det vill säga *arbetsledarrelationen*, som har störst inverkan på möjligheten att uppleva anställningsbarhet. Inhyrda som erbjudits kompetensutveckling via sitt kundföretag har högre sannolikhet att uppleva sysselsättningstrygghet. Vad gäller engagemang är nästan hälften av alla inhyrda (47 procent) engagerade gentemot sitt kundföretag. Av de som upplever sysselsättningstrygghet är 58 procent även engagerade gentemot sitt kundföretag, vilket kan tyda på att inhyrda upplever ett relationellt psykologiskt kontrakt gentemot sitt kundföretag. Om de inhyrda är integrerade med kundföretagets personal, ökar det också sannolikheten att inhyrda ska uppleva sysselsättningstrygghet. Intressant att notera är att erfarenhet av flera uppdrag inte påverkar sannolikheten att uppleva sysselsättningstrygghet, vilket kan tyda på att dessa inhyrda inte fått en så kallad indirekt kompetensutveckling via sina olika uppdrag (jämför Bellaagh & Isaksson 1999).

Vad gäller upplevd inkomstrygghet är det enbart 20 procent av de svarande som upplever trygghet. Upplevd inkomstrygghet underlättas om den inhyrde har fått tillgång till kompetensutveckling hos kund- eller bemanningsföretaget, vilket har den starkaste och högsta effekten av alla undersökta variabler. Högre ålder ökar också sannolikheten att inhyrda upplever trygghet. Intressant nog har inte anställningsform någon påverkan på upplevelsen av trygghet, dessutom leder fackligt medlemskap till en minskad sannolikhet till att inhyrda upplever trygghet. Vad detta kan bero på är dock en öppen fråga

som denna avhandling inte kan ge några svar på. Viktigt att notera är att kvinnor har minskad sannolikhet att uppleva inkomstrygghet.

Även för upplevelse av kombinationstrygghet har tillgång till kompetensutveckling en positiv inverkan, särskilt när den erbjuds via bemanningsföretaget. Integration med kundföretagets egen personal stärker också sannolikheten att uppleva kombinationstrygghet. En tänkbar förklaring är att förutsägbarheten i arbetet och möjligheten att planera sin arbetstid ökar i och med en ökad integration. I linje med det torde det finnas en viss framförhållning i när kompetensutveckling ska ske, vilket också är en tänkbar förklaring till dess positiva effekter på upplevelsen av kombinationstrygghet.

Studien visar dock att den överväldigande majoriteten inte upplever trygghet i sin anställning och sitt arbete. Med utgångspunkt i Studie IV är det svårt att idag se att bemanningsbranschen fungerar som ett flexicuritysystem. Ett syfte med flexicurity är att vara ett stöd för de grupper på arbetsmarknaden som har en svag ställning eller som har svårt att få anställning. Resultaten från Studie IV kommer dock från den grupp av inhyrda som generellt sett har en stark ställning på arbetsmarknaden, vilka trots goda förutsättningar i stor utsträckning inte upplever en generell trygghet i sitt arbetsliv. I och med att kompetensutveckling var den återkommande faktorn som bidrog till ökad trygghet, är det rimligt att anta att inhyrda vars uppdrag består av okvalificerade arbetsuppgifter och sämre tillgång till kompetensutveckling, också har sämre förutsättningar för att uppleva trygghet i sitt arbete.

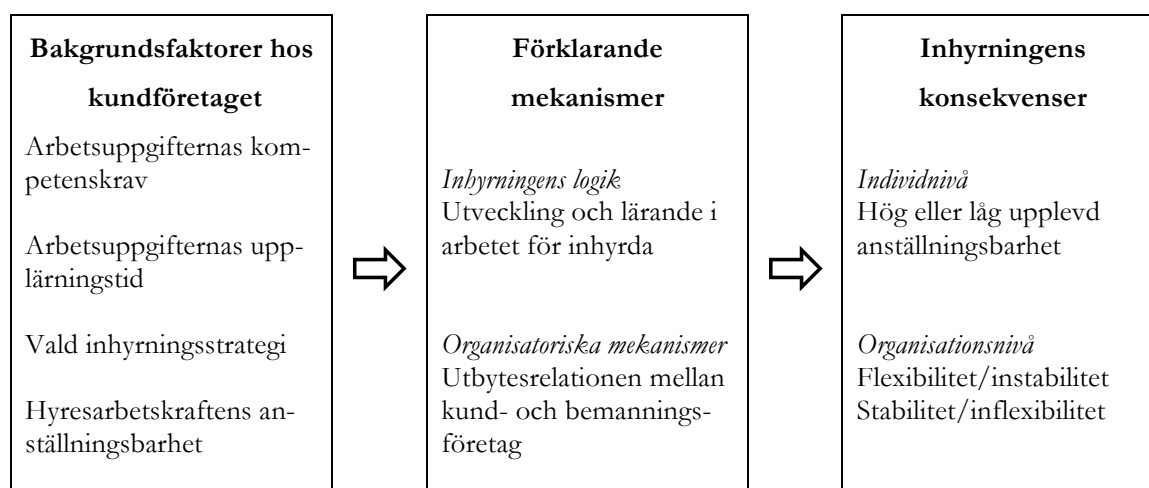
En viktig slutsats är även att både bemanningsföretag och kundföretag har ett gemensamt inflytande på inhyrdas upplevelse av trygghet. En tillsvidareanställning hos bemanningsföretaget är viktigt men inte tillräckligt för att uppleva trygghet, istället är hela anställningsrelationen viktigt. Inhyrda tycks lägga viss vikt vid det psykologiska kontraktet ute på uppdrag, där de förväntar sig trygghet i utbyte mot sitt engagemang gentemot sitt kundföretag. I de fall inhyrda får tillgång till kompetensutveckling och integreras med kundföretagets anställda, stärker detta upplevelsen av trygghet. Den samlade bilden av Studie IV är att när inhyrda behandlas på samma sätt som kärnkraftens, ökar också känslan av trygghet i arbetslivet.

Sammantaget stärker Studie IV den bild som gavs i Studie I och II, det vill säga att de inhyrda som inte fick tillgång till någon kompetensutveckling, vare sig direkt eller indirekt, även upplevde en lägre anställningsbarhet. Resultaten från Studie I och II stärks ytterligare eftersom de inhyrdas bakgrundsvariabler inte har någon effekt på den upplevda anställningsbarheten. Dessutom visar Studie IV att tillgång till kompetensutveckling på något sätt, antingen via kund- eller bemanningsföretaget, är en mycket viktig och återkommande bidragande faktor till samtliga fyra trygghetsaspekter.

DISKUSSION

Syftet med denna avhandling är att beskriva och förklara konsekvenser av användningen av inhyrd arbetskraft utifrån ett individ- och organisationsperspektiv. Vad som framkom i Studie I och II är att det tycks finnas en logik som påverkar vilka konsekvenser inhyrningen får på individ- och organisationsnivå. Inhyrningens logik går att förstå som en funktion av arbetsuppgifternas kompetenskrav och upplärningstid.

I Studie III framkom att det också finns organisatoriska mekanismer som förklarar vilka konsekvenser en viss inhyrningsstrategi kan få för kund- och bemanningsföretaget. Mekanismerna och konsekvenserna gick att förklara med hjälp av Jonssons (2007) modell om utbytesrelationen mellan två organisationer. Utbytet kan resultera i att den ena parten uppnår en önskvärd flexibilitet och stabilitet, medan dess motpart riskerar hamna i ett oönskat tillstånd av inflexibilitet och instabilitet. Mekanismerna förklarar hur risken för att kundföretaget ska få en oönskad inflexibilitet och instabilitet i sin verksamhet, förskjuts till bemanningsföretaget. För att kunna diskutera dessa två resultat tillsammans och se hur de interagerar krävs en analytisk förenkling. I *Figur 2* nedan illustreras inhyrningsförloppet över tid.



Figur 2. Illustration av inhyrningens konsekvenser.

I den första boxen återfinns de bakgrundsfaktorer som finns hos kundföretaget innan en inhyrning tar sin början. De förklarande mekanismerna återfinns i den mellersta boxen. I den sista boxen återfinns inhyrningens konsekvenser, som återknyter till dels upplevd anställningsbarhet hos hyresarbetskraften, dels vilka former av flexibilitet eller inflexibilitet, respektive stabilitet eller instabilitet, som kundföretagets inhyrningsstrategi medför. Analytiskt görs således en tidsmässig uppdelning mellan de tre boxarna,

även om det i verkligheten kan vara omöjligt att observera skeendet på detta sätt. Diskussionen i detta kapitel inleds med inhyrningens logik för att därefter diskutera de organisatoriska mekanismerna. Sist diskuteras inhyrningens konsekvenser ur ett organisations- och individperspektiv.

Inhyrningens logik

Inhyrningens logik är den mekanism som i första hand förklarar de inhyrda möjligheter till utveckling och lärande i arbetet. Effekterna av logiken hör ytterst samman med upplärningstiden för de arbetsuppgifter de inhyrda tilldelas hos kundföretaget. I och med att upplärningstiden för inhyrda går att betrakta som en nödvändig investering som kundföretagen måste göra, tilldelades de inhyrda så få och enkla arbetsuppgifter som möjligt. Via ett anpassningsinriktat lärande inom produktionens logik ska de inhyrda så snabbt som möjligt bli så produktiva och effektiva som möjligt (Ellström 1992, 2002). Till stor del handlar det om vilket kompetensglapp som finns mellan arbetsuppgifternas krav och de inhyrda kompetens. Är glappet stort krävs mer upplärningstid och upplärningsinsatser, är glappet litet kan den inhyrde på ganska kort tid bli produktiv i sitt arbete.

Ett vanligt sätt att bryta ner arbetsuppgifters kompetenskrav är i en så kallad KSA-analys, där KSA står för vilka kunskaper (knowledge), färdigheter (skills) och förmågor (abilities) arbetsuppgifterna kräver (se t.ex. Goldstein & Ford 2002). Begreppet KSA återfinns även i litteraturen som ett exempel på hur anställningsbarhet kan förstås och definieras (Fugate m.fl. 2004). Upplärningstiden är således beroende av vilka KSA som arbetet kräver och vilka KSA de inhyrda besitter, det vill säga om de inhyrda är ”anställningsbara” till det aktuella uppdraget. Av resonemanget ovan följer även att en verksamhets sårbarhet för en oönskad personalomsättning eller långtidsfrånvaro, påverkas av hur lång upplärningstiden är för nyanställda eller vikarier samt tillgången på upplärd personal. Detta gäller givetvis oavsett om personalen är inhyrd eller egenanställd.

Huvudresultatet från Studie I var i linje med resonemanget ovan att de inhyrda montörerna blev en oundgänglig arbetskraft för kundföretagen, vilket berodde på den långa upplärningstiden. Om kundföretagen minskade antalet inhyrda montörer, kunde inte bemanningsföretagen garantera att kundföretagen skulle få tillbaka upplärda montörer när behovet återkom. En omsättning bland den inhyrda arbetskraften kunde således leda till återkommande upplärningar, vilket skulle bli en belastning för verksamheten. I första hand ökade belastningen för kundföretagets egen personal, som både skulle lära upp nya inhyrda och samtidigt bidra till produktionsmålen. Samma bild framkom i studien av de långtidsinhyrda tjänstemännen i Studie II. De inhyrda blev således en oundgänglig men ändå perifer arbetskraft.

Konsekvensen av inhyrningens logik blev i Studie I och II att de inhyrda utvecklingsmöjligheter i arbetet starkt begränsades, eftersom kundföretagen inte ville investera i mer utbildning än nödvändigt. Chefernas fokus var att de dagliga arbetsuppgifterna skulle bli utförda inte av den inhyrda personalens utveckling i arbetet, vilket ligger i linje med Atkinsons (1984) modell. Viktigt att komma ihåg är att kundföretagen inte har

ansvar för de inhyrdas långsiktiga kompetensutveckling, utan detta åligger enligt arbetsmiljölagstiftningen bemanningsföretaget (AFS 2001:1).

De inhyrdas status som outhärliga medförde dock att bemanningsföretagens handlingsutrymme blev begränsat. Möjligheten att tillhandahålla exempelvis indirekt kompetensutveckling genom rotation mellan olika uppdrag, eller kursverksamhet under ordinarie arbetstid, var omöjligt på grund av kundföretagens krav på en stabilitet bland sin inhyrda personal. I likhet med Smiths (2010) argumentation blev de inhyrdas kompetensutveckling deras eget personliga problem. Utöver kortare avstämningar, ibland via telefon eller e-post, hade ingen av de inhyrda i Studie I och II någon djupare kontakt med sitt bemanningsföretag. De inhyrda berättade alla om en hög omsättning på chefer samt att de aldrig haft något utvecklings- och uppföljningssamtal. I likhet med en studie av personer med gränslösa arbeten utförd av Allvin med flera (1999), framstod de inhyrda som fränkopplade i sin arbetsgivarrelation och utlämnade åt sig själva. Bemanningsföretagen tycks inte ha lyckats leva upp till sitt ansvar att noga följa upp de inhyrdas uppdrag och tillgodose det långsiktiga arbetsmiljöansvaret i form av utbildning.

Istället visar de långtidsinhyrda i Studie I och II tecken på att bli en perifer arbetskraft med liknande brister på kompetensutveckling som tidigare svenska studier identifierat hos grupper av tidsbegränsat anställda (Aronsson m.fl. 2000b, 2002, Härenstam m.fl. 2005). Även utifrån internationella studier av tidsbegränsat anställda medför bristen på utveckling i arbetet att de inhyrda liknar en tidsbegränsad arbetskraft (Forrier & Sells 2003a, Virtanen m.fl. 2003). Att de flesta av de inhyrda hade en tillsvidareanställning hos sitt bemanningsföretag gör dessa resultat ännu intressantare. Svensson (2004) noterar att förändringar i ekonomin lett till förändringar i tillgång på kompetensutveckling, där förändringen kan förstås som en segmentering mellan kärnan och periferin:

Only the most important – that is most profitable – employees will be selected for lifelong training and education. The rest will only get a very limited training of an instrumental character. Many companies compete through low costs, not through high quality. Investment in training will not pay, neither for the employer (in higher profits) nor for employees (in better jobs). (Svensson 2004: 87)

Så även om de inhyrda i Studie I och II i mångt och mycket rapporterade om en god psykosocial arbetsmiljö i det vardagliga arbetet, blev bristen på utvecklingsmöjligheter i arbetet den tydligaste markören för deras perifera ställning. Den tillsvidareanställning de flesta av de långtidsinhyrda hade hos sitt bemanningsföretag, medförde ändå inte samma förutsättningar till utveckling jämfört med de tillsvidareanställda hos kundföretaget.

Under pågående uppdrag ledde således inhyrningens logik till att de inhyrdas möjligheter till utveckling i arbetet starkt begränsades. Inhyrningens logik samt kundföretagens inhyrningsstrategi får dock även konsekvenser för både kund- och bemanningsföretagen, vilket beror på de organisatoriska mekanismer som identifierades i Studie III.

Inhyrningens organisatoriska mekanismer

Med hjälp av Jonssons (2007) teoretiska modell om utbytesrelationen mellan två organisationer, visar Studie III att det är inhyrningens organisatoriska mekanismer som avgör huruvida en viss inhyrningsstrategi leder till önskad flexibilitet och/eller stabilitet. De organisatoriska mekanismerna som Studie III identifierade förklarar också hur olika inhyrningsstrategier påverkar kund- respektive bemanningsföretagens verksamheter. Med hjälp av inhyrning vill kundföretaget förskjuta de risker som finns med att rekrytera och anställa egen personal till bemanningsföretaget. Riskerna inbegriper framförallt risken att göra en felrekrytering samt att personalbehovet snabbt kan minska. Med Jonssons (2007) terminologi handlar riskerna ytterst om att kundföretaget inte vill hamna i ett tillstånd av oönskad inflexibilitet och/eller instabilitet i sin bemanning och verksamhet. Utifrån antagandet att det råder en utbytesrelation mellan kund- och bemanningsföretaget, går det att studera och förklara hur tillstånd av önskvärd flexibilitet och stabilitet samt oönskade tillstånd av inflexibilitet och instabilitet uppstår och förskjuts mellan kund- och bemanningsföretag. I detta sammanhang återkommer även inhyrningens logik som en viktig komponent.

En viss inhyrningsstrategi medför således enbart en viss potential för att uppnå flexibilitet, det vill säga möjligheten att hantera en förändring i behovet av personal. Huruvida inhyrningsstrategin leder till en reell flexibilitet är avhängigt den så kallade inhyrningens logik, samt i viss mån tillgången på upplärd arbetskraft. Detta blev tydligt via de två inhyrningsstrategier som Studie III identifierade. De två strategierna benämndes *numerär flexibilitet* samt *strategisk inhyrning*. Vid strategin numerär flexibilitet gjorde inte kundföretaget någon investering i kompetensutveckling för den inhyrda personalen utöver det som arbetsuppgifterna krävde. Från kundföretagens perspektiv kunde de inhyrda komma att lämna företaget med mycket kort varsel, eller så var åtminstone den uttalade strategin. Men i och med att de inhyrda blev outhärliga samt att kundföretaget med all sannolikhet inte kunde få tillbaka samma upplärda montörer, vågade inte kundföretaget anpassa behovet inhyrda efter faktiskt behov. Den potential för flexibilitet som inhyrningen innebar utnyttjades inte, de inhyrda utgjorde istället en outhärlig, inflexibel och perifer arbetskraft.

Karlsson (2007) betonar att flexibilitet inte är ett tillstånd i sig, utan ett tveeggat begrepp där det måste göras en skillnad mellan att *ha flexibilitet* och att *vara flexibel*. Om arbetsgivare ska få tillstånd en flexibilitet, måste arbetstagarna vara flexibla. Om inhyrd personal blir outhärliga, medför detta att kundföretag inte heller kan uppnå någon flexibilitet. Istället kan inhyrning leda till en inflexibilitet, eftersom kundföretaget inte kan anpassa antalet inhyrda efter behov. En ofrivillig personalomsättning eller frånvaro bland den inhyrda personalen kunde leda till en oönskad instabilitet, i och med återkommande upplärningar. I detta ljus blir det naturligt att kundföretagen i Studie II hade som krav på bemanningsföretagen att ha en stabilitet bland de inhyrda. För bemanningsföretagens del ledde kundföretagens krav även till en egen stabilitet, i och med att de upplärda montörernas uppdrag ständigt förlängdes. Den riskförskjutning som kundföretagen i Studie II hade önskat att inhyrningen skulle medföra skedde således inte.

En lång upplärningstid och en osäkerhet på tillgång till upplärd personal leder alltså till en ökad risk för en oönskad inflexibilitet och instabilitet i kundföretags arbetsorganisation. Med hjälp av Atkinsons (1984) arbete går det att argumentera för att kundföretagen i Studie II och III ville använda sig av en perifer arbetskraft till arbetsuppgifter som till stor del går att hänföra till kärnan (jämför *Tabell 2*). Men vid en förväntad eller en risk för personalomsättning inom periferin, är den initiala upplärningstiden särskilt viktig att beakta vid val av flexibilitetsstrategi, vilket Atkinson betonar:

The cost and duration of training places a major constraint on firms' readiness to consider new approaches to manning. Speed of training may be particularly important if the anticipated tenure of peripheral workers is low. (Atkinson 1985: 25)

När kundföretaget i Studie III började skönja en återhämtning efter finanskrisen, antog de en ny inhyrningsstrategi som går att kalla för strategisk inhyrning. Detta var ett kvalitativt nytt sätt att arbeta med inhyrning, där det främsta målet var att få tillstånd en fungerande numerär flexibilitet. Strategin innebar således att antalet inhyrda skulle kunna variera från inga alls upp till det antal som för tillfället behövdes. Vid tiden för datainsamlingarna i april 2011 var cirka en tredjedel av all monteringspersonal inhyrd och det fanns egentligen inget uttalat tak för antalet inhyrda. Samtidigt skulle antalet inhyrda kunna justeras upp och ner alltefter behov. Avgörande för utvecklandet av denna strategi var att kundföretaget uppmärksammat de negativa och oförutsedda konsekvenser den tidigare strategin ledde till. För att komma tillrätta med detta samarbetade kundföretaget med bemanningsföretaget kring kompetensfrågorna, exempelvis med hjälp av ett gemensamt verktyg för att kartlägga samtlig personals kompetens och behov av kompetensutveckling. Kundföretaget hade således uppmärksammat och förstått inhyrningens logik samt dess potentiellt negativa konsekvenser.

För att kundföretaget skulle uppnå en numerär flexibilitet med hjälp av inhyrning, krävdes att bemanningsföretaget dels kunde förkorta den initiala upplärningstiden, dels kunde trygga tillgången på upplärd arbetskraft. Tillgången tryggades via upprättandet av en personalpool med upplärda montörer som på kort tid kunde möta kundföretagets ökade eller minskade personalbehov. Vad gäller upplärningstiden gavs bemanningsföretaget ansvar för en del av den initiala upplärningen. Detta tillsammans med den skapade personalpoolen manifesterade den riskförskjutning som kundföretaget lyckades med.

För att ytterligare försäkra sig om att inhyrningen skulle medföra en ökad flexibilitet för kundföretaget, skulle de inhyrda även kunna bidra till en funktionsflexibilitet. Målet var att samtliga inhyrda skulle kunna tillräckligt många monteringsstationer för att kunna flyttas inom produktionen där behovet fanns. För att möjliggöra detta fick de inhyrda återkommande och kontinuerlig kompetensutveckling. På så sätt skapades även en stabilitet för kundföretaget, som visste att de hade en säker tillgång på upplärda montörer som kunde placeras där behovet fanns. Den nya inhyrningsstrategin som innebar ett samarbete med bemanningsföretaget tycks således ha god potential att leda till både flexibilitet (numerär och funktions) och stabilitet åt kundföretaget. Ytterst hade kundföretagets potential för flexibilitet ökat och därigenom dess möjligheter att möta och hantera förändring.

Vilket Jonsson (2007) visat kan den ena partens flexibilitet och stabilitet leda till den andra partens inflexibilitet och instabilitet. Bemanningsföretaget i Studie III utvecklade dock strategier för att skapa en viss stabilitet i sin verksamhet, för att kunna hantera den flexibilitet som kundföretaget krävde. Strategin innebar att ha tillgång till mer eller mindre okvalificerade uppdrag, där de montörer som för tillfället var överflödiga hos kundföretaget kunde arbeta i väntan på att de behövdes igen. På så sätt riskerade inte dessa montörer att bli outhärliga hos andra kundföretag och bemanningsföretaget kunde upprätthålla en stabil tillgång på upplärd personal.

Sammantaget visar de organisatoriska mekanismerna vilken potential för flexibilitet inhyrning kan leda till, eller med andra ord hur väl kundföretaget kan hantera förändring. Dessutom går det att tydliggöra hur förskjutningen av risk sker från kund- till bemanningsföretag, när de olika parterna måste hantera frågor som rör flexibilitet och stabilitet, samt inflexibilitet och instabilitet. De organisatoriska mekanismerna och inhyrningens logik är sammanvävda med varandra. Tillsammans påverkar de vilka konsekvenser inhyrningen får.

Inhyrningens konsekvenser

För att möjliggöra en analys gjordes i *Figur 2* en analytisk uppdelning mellan bakgrundsfaktorer hos kundföretaget, de förklarande mekanismer som Studie I, II och III funnit samt de konsekvenser inhyrningen kan resultera i. Inhyrningens konsekvenser hänger i hög grad samman med de förklarande mekanismerna, vilket medför vissa upprepningar som jag hoppas läsaren har överseende med. Konsekvenserna kommer i första hand diskuteras utifrån en organisatorisk och en individuell nivå. Där så är möjligt kommer jag vidga diskussionen till att också handla om tänkbara konsekvenser på en arbetsmarknadsnivå.

Konsekvenser på organisationsnivå

I Studie III identifierades två inhyrningsstrategier: numerär flexibilitet och strategisk inhyrning. Inhyrningsstrategin numerär flexibilitet tycktes också råda hos de övriga kundföretag som studerades i Studie I och II. De organisatoriska mekanismer som identifierades, och som går att hänföra till inhyrningens logik, fick konsekvenser både för kundföretagets och för bemanningsföretagets organisationer.

Studie III visade att de grundläggande problem kundföretaget behövde lösa för att få en fungerande numerär flexibilitet, var framförallt att trygga tillgången på upplärd personal. Genom ett samarbete med bemanningsföretaget om en pool av upplärda montörer samt kontinuerlig kompetensutveckling för den inhyrda arbetskraften, var målet att strategin även skulle medföra en funktionsflexibilitet. Kundföretagets chefer hade alltså blivit medvetna om den så kallade inhyrningens logik och att den lett till en inflexibilitet för verksamheten. I och med den nya strategin lyckades dock kundföretaget förskjuta all risk till bemanningsföretaget. Den nya strategin ledde således till den önskvärda flexibiliteten. Värt att notera innebar den nya strategin att kundföretaget också uppnådde en stabilitet i sin verksamhet. Den utbytesrelation som Jonsson (2007) identifierat hjälper oss att förstå hur kundföretaget lejde bort de oönskade tillstånden

av inflexibilitet och instabilitet till bemanningsföretaget. Bemanningsföretaget å sin sida var tvunget att utarbeta strategier för att hantera den inflexibilitet och instabilitet uppdraget medförde.

I och med att de inhyrda integrerades i kundföretaget och fick tillgång till samma utvecklingsmöjligheter i arbetet som den ordinarieanställda personalen, blev gränsen mellan kärna och periferi mer otydlig. I likhet med ett av utfallen i Håkansson och Isidorssons (2012b) studie tycktes inhyrningen leda till att samtlig personal hamnade i kärnan. För kundföretaget i Studie III ledde utvecklingen av arbetsorganisationen till att företaget uppnådde en dubbel flexibilitet, som kombinerade funktionsflexibilitet med numerär flexibilitet för inhyrd personal. Strategisk långtidsinhyrning liknande den i Studie III har observerats i andra EU-länder såsom Holland (Tijdens m.fl. 2006), Storbritannien (McKay & Markova 2008, Purcell m.fl. 2004, Stanworth & Druker 2006) och Tyskland (Holst m.fl. 2010). Men mig veterligen har inte denna dubbla flexibilitet vid användning av inhyrda återfunnits i tidigare forskning.

Inhyrningens logik hade således fungerat som ett incitament för kundföretaget för att förändra sin inhyrningsstrategi. Framtagandet av den nya inhyrningsstrategin är nästintill att likna vid ett organisatoriskt lärande hos kundföretaget. Förändringen som skett uppvisar vissa likheter med ett så kallat ”double loop-lärande” (Argyris 1977, Argyris & Schön 1978). Enligt författarna går det att skilja mellan ”single loop-” och ”double loop-lärande”. Vid ett ”single loop-lärande” fortsätter organisationen att lösa problem utifrån samma tankesätt, normsystem och föreställningsramar för att hitta lösningar på uppkomna problem. Förenklat uttryckt innebär detta att problem löses med hjälp av ”mer av samma” grundläggande problemlösningstrategi. När denna strategi inte längre fungerar, exempelvis om organisationen hamnar i en kris, kan det inträffa att dessa tankesätt, normsystem och föreställningsramar ifrågasätts i sig och utvecklas till något kvalitativt nytt. Dessa förändringar är resultatet av ett så kallat ”double loop-lärande”, vilket också får genomslag på organisationens handlande.

För kundföretaget i Studie III ledde finanskrisen till att det rådande tankesättet, normsystemet och föreställningsramarna kring inhyrningen kom att ifrågasättas i grunden. I och med det strategiska beslutet att allt personalbehov över den beräknade ”break-even”-nivån skulle täckas med hjälp av inhyrning, kunde inte kundföretaget fortsätta hyra in personal på samma sätt som tidigare. I och med att den tidigare inhyrningsstrategins negativa konsekvenser hade uppmärksammats, var det omöjligt att göra ”mer av samma” för att försöka uppnå den önskvärda flexibiliteten. Istället krävdes ett kvalitativt nytt handlande, vilket ledde till den nya inhyrningsstrategin som innebar en genomgripande förändring i hur kundföretaget arbetade med inhyrning av personal. Utifrån *Figur 2* ovan går detta att förstå som att det skedde en återkoppling från den sista boxen till den första, vilket ledde till utarbetandet av en ny inhyrningsstrategi. Den nya strategin antogs ge möjlighet för organisationen att uppnå en så kallad dubbel flexibilitet, med både numerär flexibilitet och funktionsflexibilitet.

Den form av strategisk inhyrning som avhandlingen identifierat väcker utifrån annan forskning två frågor som inte denna avhandling kan ge några egentliga svar på, men som ändå är viktig att beröra. Till att börja med har Holst med flera (2010) studerat

strategisk inhyrning och vilka effekter strategin hade på kundföretagets egen personal. Författarna visar att en bieffekt av strategin, som i deras studie medförde en stor andel inhyrda, kan vara att den ordinarieanställda personalen upplever en ökad otrygghet i och med att de inhyrda utför samma kvalificerade arbetsuppgifter som dem själva. Otryggheten bottnade i en rädsla för att bli utbytt mot en inhyrd och det tycktes uppstå en outtalad konkurrenssituation mellan de båda grupperna. Otryggheten ledde till en form av disciplinering av de ordinarieanställda, där denna oväntade bieffekt upplevdes som positiv av kundföretagets chefer (Holst m.fl. 2010). Författarna drar slutsatsen att den form av strategisk inhyrning de identifierat, lägger grunden för styrning och kontroll över arbetet via denna outtalade konkurrenssituation som kan uppstå mellan inhyrda och ordinarieanställda. Den strategiska inhyrningen kan således medföra stora konsekvenser för de sociala relationerna vid kundföretaget. Liknande resultat har även en studie av De Cuyper med flera (2009) påvisat: Organisationer som använde sig av en hög andel tidsbegränsat anställda som en mer långsiktig bemanningslösning, medförde en ökad upplevelse av otrygghet hos de tillsvidareanställda.

Den andra frågan rör de olika utfall för arbetsorganisationen som inhyrningen kan medföra, vilket identifierats av Håkansson och Isidorsson (2012b). Vad gäller exempelvis införandet av Lean i tillverkande företag har Berglund (2010) visat att medarbetarnas engagemang, delegering av ansvar, informellt lärande, chefsnärvaro och långsiktighet i planering är några viktiga faktorer. I en genomgång av Rolandsson och Oudhuis (2009) om hur chefer och praktiker ser på framtidens arbetsmarknad, lyfts bland annat vikten av förtroende mellan medarbetare och ledare samt engagerad personal fram för att skapa välfungerande arbetsplatser. Huruvida detta är möjligt med en hög andel inhyrd personal eller en tydlig segmentering mellan inhyrd och ordinarieanställd personal, är givetvis en öppen fråga. Samtidigt är det rimligt att anta att en inhyrningsstrategi som kan leda till att en stor andel av personalen är inhyrd, även får påverkan på kundföretagets arbetsorganisation och egenanställda personal.

Viktigt att poängtera är att tillämpningen av en strategisk inhyrningsstrategi inte innebär att kundföretagets grundläggande flexibilitetsmotiv till inhyrning behöver förändras. I en norsk studie av IT-företags användning av konsult- och bemanningsföretag för de arbetsuppgifter som traditionellt tilldelas kärnarbetskraften fanns en tydlig skillnad i användandet (Nesheim m.fl. 2007). De företag som använde sig av inhyrning som ett sätt att få in specialistkompetens exempelvis för innovationsarbete, tog hjälp av traditionella konsultföretag. De företag som använde inhyrning som ett sätt anpassa arbetsstyrkan utifrån behov, vände sig istället till bemanningsföretag. Den form av strategisk inhyrning som studie III identifierat ligger i linje med den typ av inhyrning från bemanningsföretag som Nesheim med flera (2007) identifierat, vilket talar för att det är sättet att använda sig av inhyrning som har förändrats snarare än det bakomliggande motivet.

Ett ökat behov av flexibilitet kan dock leda till ett ökat behov av standardisering, något som kan tyckas vara paradoxalt. Håkansson och Isidorsson (2012b) visar att inhyrning även kan medföra att kundföretag gör en tydligare uppdelning mellan kärna och periferi, eller att samtliga arbetsuppgifter standardiseras och att hela personalstyrkan ham-

nar i periferin. Denna paradox har beskrivits av Garsten (2008) i hennes studier av inhyrning, där inhyrda kan behöva lära sig hantera en ökad standardisering:

Whilst flexibilization would at first glance appear to be in stark contrast with anything that leads in the direction of rigidity, structure, standardization and the like, the case is not as simple as that. In flexible work, the individualization of risk goes hand in hand with a social construction of a collective category of workers – the flexible temps – where the procedures of being employed, assigned work and evaluated involve new patterns of regulation and governance. For temps, everyday worklife is saturated with rules, norms and belief systems that undergird the social and organizational structures of work. (Garsten 2008: 147)

Det organisatoriska lärande som inhyrningens logik kan leda till kan således få diametralt olika konsekvenser, beroende på vilken inhyrningsstrategi kundföretaget väljer. Den valda strategin får i sin tur konsekvenser för bemanningsföretaget och i slutändan för hyresarbetskraften. Sammantaget har alltså kundföretagens agerande ett väldigt stort inflytande på hur bemanningsbranschen fungerar. Kundföretagens agerande har också väldigt stort inflytande över vilka konsekvenser inhyrningen får i ett individperspektiv.

Konsekvenser på individnivå

Kundföretagen i Studie I och II tillämpade den inhyrningsstrategi som kan benämnas numerär flexibilitet. För de inhyrda i Studie I och II fick inhyrningen till konsekvens att de upplevde en lägre anställningsbarhet jämfört med kundföretagens ordinarieanställda personal. Detta på grund av sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet. Den låga anställningsbarheten hos de inhyrda har således ingen direkt koppling med kundföretagens inhyrningsstrategi, utan snarare till vilken utveckling i arbetet som de inhyrda får. Det finns heller ingen direkt länk mellan inhyrningens logik och inhyrdas upplevda anställningsbarhet.

Denna generella slutsats kan illustreras med hjälp av de inhyrda produktionsteknikerna från Studie II. De högutbildade tjänstemännen inom produktionsteknik upplevde att deras anställningsbarhet hade stärkts i och med deras uppdrag, vilket skilde sig åt jämfört med de övriga inhyrda. Denna grupp av inhyrda blev i hög grad integrerade i kundföretagets verksamhet och fick mycket kvalificerade arbetsuppgifter. Den initiala upplärningstiden på åtminstone ett år, medförde således att de fick en indirekt kompetensutveckling så som Bellaagh och Isaksson (1999) visat. Det var den långa inledande perioden av upplärning som ledde till deras stärkta anställningsbarhet. Bristerna på framtida utvecklings- och karriärmöjligheter annat än de som följde med uppdraget, medförde dock att även denna grupp av inhyrda inte såg någon framtid som utrydd i bemanningsbranschen. Inhyrningens logik begränsade således även denna grupps möjligheter till *återkommande* kompetensutveckling utöver den som uppdraget krävde. Men att denna grupp inhyrda upplevde en hög anställningsbarhet ligger i linje med Forrier och Sells (2003b) resonemang om att personers nuvarande ställning på arbetsmarknaden i hög grad kommer förutsäga deras framtida ställning på arbetsmarknaden. I detta ljus ter det sig naturligt att högskoleutbildade ingenjörer som får kvalificerade arbetsuppgifter i linje med sin utbildning och arbetslivserfarenhet, också upplever en högre anställningsbarhet.

Att den upplevda anställningsbarheten är en konsekvens av tillgången på utveckling och lärande i arbetet framgår även av Studie IV. De variabler som hade störst positiv inverkan på chansen att inhyrda ska uppleva sysselsättningstrygghet, är tillgång till kompetensutveckling via kundföretaget, att de inhyrda blir integrerade i kundföretagets organisation samt att de inhyrda känner ett engagemang gentemot kundföretaget. Ett annat viktigt resultat från Studie IV är att varken kön, ålder, utbildningsnivå eller etnicitet har någon inverkan på upplevelsen av sysselsättningstrygghet. Detta talar ytterligare för att resultaten från Studie I och II inte beror på några sådana skillnader mellan de inhyrda och ordinarieanställda som intervjuades. Att det kan vara problematiskt för inhyrda att få en stärkt anställningsbarhet, visas av att endast 41 procent av de inhyrda i Studie IV upplevde sysselsättningstrygghet. I diskussionen om bemanningsbranschen läggs fokus ofta på bemanningsföretagens agerande. Studie IV visade istället att både kund- och bemanningsföretagens agerande får konsekvenser för hyresarbetskraftens trygghet i arbetet. En slutsats som går att dra är att ju mindre uppdelning kundföretaget gör mellan sin egen personal och den inhyrda, desto tryggare känner sig de inhyrda. I linje med Aletraris (2010) studie visar Studie IV att hyresarbetskraft många gånger eftersträvar och värderar trygghet, vilket också tycks öka deras engagemang i arbetet.

Diskussionen har hittills inte utgått från den andra inhyrningsstrategin, den så kallade *strategiska inhyrningen* som identifierades i Studie III. Även om Studie III inte har några data på individnivå går det att föra en diskussion baserad på tidigare forskning. I och med det ingångna samarbetet mellan kund- och bemanningsföretaget, integreras de inhyrda i högre grad hos kundföretaget och de båda företagen tog ett gemensamt ansvar för de inhyrdas kompetensutveckling. Det är rimligt att anta att de inhyrda som kom att bidra till kundföretagets strategiska inhyrning hade bättre förutsättningar för att få utveckling i sitt arbete, jämfört med dem som studerades i Studie I och II. En av slutsatserna av Studie IV var just att både kund- och bemanningsföretagen har ett gemensamt inflytande på hyresarbetskraftens upplevda trygghet i arbetet. Även i ljuset av tidigare forskning är detta en trolig slutsats (Berntson 2008, De Cuyper & De Witte 2009, De Cuyper m.fl. 2011, De Vos m.fl. 2011, Van der Heijde & Van der Heijden 2006).

Studie III visade också en tendens till att det skedde en uppdelning av arbetskraften hos bemanningsföretaget som skulle bidra till den strategiska inhyrningen. Detta kan leda till en segmentering inom gruppen av hyresarbetskraft, mellan de som tilldelas kvalificerade uppdrag och de som tilldelas mer okvalificerade uppdrag som inte kräver någon upplärningstid alls. Tendenser till segmentering inom bemanningsbranschen har identifierats i USA av Elcioglu (2010) samt Smith och Neuwirth (2008, 2009). Dessa forskare menar att de som får längre och mer kvalificerade uppdrag benämns som ”permatemps” vilket även leder till bättre anställningsvillkor. I och med detta kan bemanningsbranschen i USA bli ett stöd för personer som har svårt att få en anställning. Författarna poängterar dock att detta är en biprodukt, där bemanningsföretagens attraktionskraft bygger på den generella otrygghet som råder på den amerikanska arbetsmarknaden. Eftersom hyresarbetskraften är medveten om sin otrygga ställning, är de benägna att ta de uppdrag som finns. Elcioglu (2010) menar att bemanningsföretagen är måna om att behålla detta övertag och ser det som en utarbetad strategi:

This organized production of precarity is the very basis of the staffing company's profit. Under the discourse of charity and the active mimicry of traditional employment models, workers are sorted into a privileged core of permatemps who are highly valued by the agency, and a periphery, or a group of go-to workers, who provide the agency with numerical flexibility. /.../ Among the core workers, ironically, being a 'good' or highly valued temp translates into immobility. The agency obstructs the transition to permanent work in an effort to maintain a reliable source of profit. (Elcioglu 2010: 135).

Forskning från Storbritannien för fram liknande argumentation och forskningsresultat. Purcell med flera (2004) argumenterar också för att bemanningsbranschen i vissa fall understödjer att vissa yrkeskategorier har sämre villkor, särskilt de i lågkvalificerade arbeten. Stanworth och Druker (2006) har också identifierat en uppdelning mellan olika kategorier av inhyrda i sin forskning. I en studie av bland annat en banks användning av långtidsinhyrda så kallade "core temps" visade det sig att dessa hade bättre anställningsvillkor, bättre förmåner såsom lön och semester samt även bättre tillgång till kompetensutveckling jämfört med andra inhyrda. Sammantaget var deras anställningsvillkor och förmåner snarlika bankens egenanställda kärnarbetskraft (Stanworth & Druker 2006). Men trots de förmåner denna grupp av inhyrda hade, argumenterar författarna för att den ökande användningen av hyresarbetskraft lett till att alltför personer blir kvar inom bemanningsbranschen vilket de anser kan ha negativa effekter på den brittiska arbetsmarknaden:

Guaranteed employment rights and benefits for agency workers, currently being debated in Europe, are even more crucial even if 'career' temping applies to a minority. This is a far-reaching transfer of risk onto individual workers, and although the agency provided 'core' temps at the bank with some benefits, temps still have no rights to equal pay or guarantees of employment continuity in the UK at the time of writing. (Stanworth & Druker 2006: 188)

Sammantaget kan en utbredning av så kallad strategisk inhyrning få negativa konsekvenser för de inhyrda som redan har en låg anställningsbarhet och där tiden som uthyrd inte stärker anställningsbarheten. Dessa riskerar att fastna i en perifer ställning. Detta aktualiserar än en gång hur viktiga kundföretagen är för hur bemanningsbranschen fungerar och för de inhyrdas utvecklingsmöjligheter i arbetet, och i förlängningen för hyresarbetskraftens anställningsbarhet.

Utvecklingen av bemanningsbranschen tycks ske genom en växelverkan mellan dels kundföretagens inhyrningsstrategier och efterfrågan på hyresarbetskraft, dels hur väl bemanningsföretagen lyckas lösa de uppdrag de får. I sin studie av den amerikanska bemanningsbranschen, argumenterar Smith och Neuwirth (2008) för att seriösa och ansvarstagande bemanningsföretag kan utgöra en buffert eller en hjälpsam hand för de svagaste och mest utsatta grupperna på arbetsmarknaden. Samtidigt poängterar författarna att denna hjälp bygger på den marknadslogik som den hårda konkurrensen mellan olika bemanningsföretag innebär, samt att bemanningsföretagen måste utbilda hyresarbetskraften i vad det innebär att vara uthyrd:

From the point of view of the agency, sending temps into risky work sites and subjecting them to the lowest pay inevitably caused high turnover, which in turn jeopardized the quality of their temporary workforce and its value to hiring companies. With temporary employment so securely institutionalized, agencies have a stake in minimizing turnover much as other employers do. Temporary-help agencies invest in their temps, even if their investment is lower than the investment that firms make in their permanent workforces. In addition to the administrative costs of hiring a temp (recruiting, advertising, processing the paperwork, interviewing, and testing skill levels), other costs must be considered. Agency staff must educate people about the temporary employment relationship (what it is; what you can and can't expect; what rights you have and don't have), advise temps about basic interviewing procedures and how to demonstrate an appropriate work ethic once they get a job. (Smith & Neuwirth 2008: 149-50)

En viktig framtida arbetsmarknadsfråga är således huruvida bemanningsbranschen kommer att kunna bidra till arbetsgivares behov av flexibilitet, utan att det leder till en utarmning av de inhyrdas kompetens, en otrygghet i anställningen som inhyrd och i förlängningen en lägre anställningsbarhet hos hyresarbetskraften. I och med de ramar som sätts av inhyrningens logik, uppkommer även frågan vilka former av flexibilitet som i framtiden kommer skapas av nuvarande och kommande kundföretags inhyrningsstrategier. Om inhyrda konsekvent får sämre utveckling i arbetet på grund av deras tillhörighet i den organisatoriska periferin, och om denna brist leder till en låg upplevd anställningsbarhet, riskerar inhyrda att hamna i den sekundära eller perifera arbetsmarknaden.

En kritik som går att föra fram mot den avhandlings resultat, är att de inhyrda i studie I och II är yngre och har kortare tid i arbetslivet jämfört med sina ordinarieanställda arbetskamrater. Det kan argumenteras för att det är skillnader i ålder och arbetslivserfarenhet som är förklaringen till skillnaderna i upplevd anställningsbarhet. Om utgångspunkt tas ur Forrier och Sells (2003b) om att en persons nuvarande ställning på arbetsmarknaden kan utgöra en referenspunkt för att förutse personens framtida ställning på arbetsmarknaden, faller detta resonemang sig också ganska naturligt. Samtidigt blir studiens resultat viktigt med utgångspunkt från Forrier och Sells (2003b) perspektiv. Om de inhyrda är yngre med mindre arbetslivserfarenhet jämfört med sina arbetskamrater vid sitt kundföretag, är de inhyrda snarare i större behov av att få utvecklande arbeten som stärker deras anställningsbarhet. Om de inhyrda enbart får arbetsuppgifter som inte bidrar till en utveckling av deras kompetens samt om de inte får tillgång till någon ytterligare kompetensutveckling, kommer deras anställningsbarhet med all sannolikhet inte att stärkas. Och detta oavsett om de fortsätter arbeta som inhyrda inom bemanningsbranschen eller inte. Det som studie I och II gemensamt visar, är dock att vid den här typen av långtidshyrning minskar utvecklingsmöjligheterna i arbetet. Detta är en effekt av inhyrningens logik. Resultaten från Studie IV visar även att en hög upplevd sysselsättningstrygghet inte påverkas av kön, ålder, etnicitet, utbildningsnivå och liknande bakgrundsvariabler. Istället är det de inhyrdas relationer med sitt kund- respektive bemanningsföretag som har inverkan på den upplevda tryggheten. Inhyrningens logik som fenomen är alltså frikopplad från vilka personer som hyrs in av kundföretagen.

AVHANDLINGENS SLUTSATSER OCH BIDRAG

Syftet med denna avhandling är att beskriva och förklara konsekvenser av användningen av inhyrd arbetskraft utifrån ett individ- och organisationsperspektiv. De två huvudresultat av handlingen bidragit med, är till att börja med att identifiera den så kallade inhyrningens logik som har en stor påverkan på vilka konsekvenser inhyrning kan få för både individer och organisationer. På basis av denna logik, har avhandlingen även identifierat de organisatoriska mekanismer som är verksamma vid olika inhyrningsstrategier och vilka konsekvenser dessa mekanismer kan få för kund- respektive bemanningsföretag. Slutligen har avhandlingen visat att både kund- och bemanningsföretagen har mycket stor påverkan på inhyrdas upplevelse av trygghet, särskilt vad gäller sysselsättningstrygghet eller anställningsbarhet. Diskussionen och forskningen om bemanningsbranschen brukar ofta fokusera relationen mellan de uthyrda och sitt bemanningsföretag. Denna avhandling har visat att även relationen mellan uthyrda och deras kundföretag är viktiga att beakta. I samband med det, blir kundföretagens inhyrningsstrategier och inhyrningens konsekvenser minst lika viktiga framtida forskningsfrågor.

De organisatoriska mekanismerna som rör utbytesrelationen mellan kund- och bemanningsföretag påverkar huvudsakligen vilka konsekvenser som en viss inhyrningsstrategi kan leda till. Ytterst visar mekanismerna hur risken att inhyrningsstrategin leder till oönskad inflexibilitet och/eller instabilitet kan förskjutas från kund- till bemanningsföretaget. Mekanismerna är i sig beroende av inhyrningens logik. Om konsekvenserna av inhyrningens logik uppmärksammas, kan det bli ett incitament för kundföretag att arbeta med sin inhyrningsstrategi. Något som också går att förstå som ett organisatoriskt lärande. I Studie III ledde inhyrningens logik till en utveckling av arbetsorganisationen, där både inhyrda och ordinarieanställda fick kvalificerade arbetsuppgifter med återkommande kompetensutveckling. I linje med studien av Håkansson och Isidorsson (2012b), går det att argumentera för att inhyrningen ledde till att samtlig personal hamnade i kundföretagets kärna. När kundföretaget uppmärksammade inhyrningens logik, blev det ett incitament för ett så kallat "double loop-lärande" vilket resulterade i den nya inhyrningsstrategin.

Samtidigt är det också rimligt att inhyrningens logik lika gärna kan bli ett incitament för att de kundföretag som hyr in personal till kvalificerade arbeten standardiserar de arbetsuppgifter som inhyrda tilldelas så mycket som möjligt. Att standardisera arbetsuppgifterna torde medföra att upplärningstiden för inhyrda förkortas, vilket minskar deras möjligheter till utveckling och lärande i arbetet. En ökad standardisering av inhyrdas arbetsuppgifter, torde således även medföra en striktare uppdelning mellan kärnan och periferin för att öka utbytbarheten av de inhyrda. På så sätt minskar kundföretaget risken för att de inhyrda ska bli outhärliga, vilket kan medföra en inflexibilitet

och/eller instabilitet i verksamheten. Att inhyrning av personal kan leda till en ökad uppdelning i kärna och periferi har identifierats bland svenska kundföretag (Håkansson & Isidorsson 2012b).

Den tredje möjligheten är givetvis att inhyrningens logik leder till en dequalificering av samtliga arbetsuppgifter, i likhet med resultaten av Håkansson och Isidorsson (2012b). Inhyrningens logik kan således bli ett incitament, eller en mekanism, som påverkar både inhyrd och ordinarieanställd personals arbetsvillkor samt möjligheter till lärande och utveckling i arbetet. I förlängningen torde tillgången på kompetensutveckling och lärande få effekter på den upplevda anställningsbarheten, som antingen stärks eller utarmas.

De inhyrdas kompetensutveckling ute på uppdrag är som regel begränsat till de kunskaper som uppdraget specifikt kräver för att de ska kunna göra ett gott dagsverke. Detta ligger i inhyrningens natur. Utifrån Arbetsmiljöverkets (AFS 2001:1) anvisningar om det långsiktiga arbetsmiljöansvaret som bemanningsföretag har, kan kundföretagens inhyrningsstrategier således medföra att bemanningsföretagen har svårt att leva upp till kraven på långsiktiga arbetsmiljöåtgärder såsom utbildning. I de fall där kundföretagens inhyrningsstrategi medför att de inhyrda blir oumbärliga, riskerar ansvaret för återkommande kompetensutveckling att falla mellan stolarna. Ytterst kan ansvaret för utveckling av kompetens och anställningsbarhet överlämnas till den inhyrde själv, som måste fatta beslut om att antingen ta upp diskussionen med sitt bemanningsföretag eller söka sig en annan anställning som denne tror kan medföra en mer positiv utveckling.

Avhandlingen har även gjort några teoretiska bidrag. Till att börja med har avhandlingen visat att införandet av så kallad strategisk inhyrning kan leda till att kundföretaget uppnår en dubbel flexibilitet med hjälp av inhyrningen, det vill säga både numerär flexibilitet och en funktionsflexibilitet. Denna typ av inhyrningsstrategi och sätt att organisera arbetet medför att gränserna mellan kärna och periferi blir otydliga. Således kan denna avhandling ge visst teoretiskt bidrag som bygger på Atkinsons (1984) kärna-periferi modell. För det första har modellen visat sig användbar för att beskriva och analysera inhyrningens konsekvenser på individ- och organisationsnivå. För det andra har denna avhandling visat att nya inhyrningsstrategier kan få till följd att gränserna mellan arbetskraften i kärnan och periferin luckras upp.

Ett annat teoretiskt bidrag denna avhandling ger är att i linje med tidigare forskning visa hur begreppet anställningsbarhet kan användas vid studiet av hyresarbetskraft. För att beskriva och analysera konsekvenserna av olika inhyrningsstrategier, är den upplevda anställningsbarheten det gränssnitt som länkar samman den individuella nivån med den organisatoriska nivån och slutligen med arbetsmarknadsnivån. Avhängigt möjligheter till utveckling och lärande i arbetet kan en anställning vid ett bemanningsföretag både stärka och utarma den upplevda anställningsbarheten, och därmed påverka möjligheten för inhyrda att uppleva sysselsättningstrygghet. Utvecklingsmöjligheter i arbetet och upplevd anställningsbarhet blir således tydliga markörer på tillhörighet i en organisations kärna eller periferi.

Framtida studier av bemanningsbranschen bör således i hög grad fokusera på vilka inhyrningsstrategier som kundföretagen anammar, samt även relationen mellan kund- och bemanningsföretag. Kundföretagens inflytande över bemanningsbranschen och hyresarbetskraftens villkor är betydande. Även i de fall där kundföretagen inte har en medveten och övervägd inhyrningsstrategi får inhyrningen oförutsedda konsekvenser som kan bli både positiva och negativa för såväl kundföretag, bemanningsföretag och hyresarbetskraft. En mer medvetet vald inhyrningsstrategi och kunskap om vilka konsekvenser inhyrning kan leda till, gör det enklare för alla inblandade aktörer bli varse inhyrningens konsekvenser. Denna avhandling visar att inhyrningens logik kan bli ett incitament för kundföretag att utveckla sin arbetsorganisation, där både inhyrd och egenanställd personal får goda utvecklingsmöjligheter i arbetet och således torde ha goda möjligheter att stärka sin anställningsbarhet.

SUMMARY

In Sweden, the staffing industry has been subject of much public debate over the years. However, research on the industry is rather scarce with the vast majority carried out in the late 1990s, when the industry was in its infant stage. Temporary work agencies for profit purposes were illegal in Sweden up until 1993, when the Private Employment Agencies and Temporary Labour Act (SFS 1993:440) was passed. Ever since, the growth of the Swedish work agency industry has been substantial. According to the International Confederation of Private Employment Agencies, Sweden's growth rate from 1997 to 2007 was 321 per cent, which was among the fastest in an international comparison (Ciett 2009, Coe et al. 2009b). Since the 2000s, according to The Swedish Staffing Agencies, the penetration rate on the Swedish labour market has been rather stable at approximately 1.3 per cent of the labour force (Bemanningsföretagen 2006). The industry was affected by the latest financial crisis and in 2009 these figures sunk to 1.0 per cent; the recovery, however, has been rapid and in 2011 the industry reported a penetration rate of 1.4 per cent (Bemanningsföretagen 2012). Also, a survey made by the Association of Swedish Engineering Industries shows that the use of temporary work agencies has increased during 2011 (Teknikföretagen 2011).

The Swedish staffing industry also differs internationally in regard to its liberal governmental regulation; instead it is regulated in the same way as any other industry in accordance with the so-called Swedish model (Arrowsmith 2006, Arrowsmith & Forde 2008, Coe et al. 2009a). Regulation of the staffing industry is thus made through national collective agreements, which shows that the industry now is institutionalised in Sweden (Bergström et al. 2007). The responsibility for the working environment and health and safety for agency workers is shared between the work agency and the user firm (AFS 2001:1, SFS 1977:1160). The user firm is responsible for the health and safety regarding the agency workers daily work, and for the induction of the user firm's operations, machinery, heavy equipment and so forth. The work agency, in turn, has the long-term responsibility to evaluate the physical and psychological effects of the agency workers' assignments. The work agency is responsible for any need for rehabilitation in case of injury or sickness, and also for the agency workers' training. The divided responsibility for the working environment is in line with the so-called triangular relationship, as described by Storrie (2007) and illustrated in *Figure 1* below.

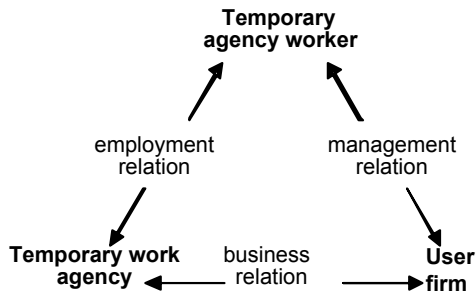


Figure 1. The triangular relationship between the temporary agency worker, the temporary work agency, and the user firm.

There is an employment relationship between the agency worker and the agency, a management relationship between the agency worker and the user firm, and a business relationship between the user firm and the temporary work agency. The employment relationship regulates the agency workers' type of employment contract, wages and possibilities for training. The management relationship concerns factors in the daily work for the agency workers, for example their work tasks, and if they are integrated with user firm employees. Between the user firm and the work agency, there is a business relationship that regulates the terms of the assignment. To understand the nature of temporary agency work, it is thus important to take the triangular relationship into consideration.

Aim and research questions

The aim of this thesis is to describe and analyse the consequences of the use of temporary agency work from an individual- and organisational perspective. The aim can be presented in the following four research questions:

1. What are the consequences of agency work for the agency workers' psychosocial working environment?
2. How can these consequences be understood and explained?
3. What mechanisms rule user firms' use of agency work, and how does this affect the work agencies? How can different hiring strategies be understood and explained?
4. What is the potential for an employment at a temporary work agency to provide the employees with different aspects of security?

In this thesis, focus was on agency workers who were used for long-term assignments at the user firm. According to Ciett (2011), long-term assignments are those longer than three months. Very notably, 72 per cent of all assignments in Sweden during 2009 were long-term assignments (Ciett 2011).

Previous research and theoretical framework

In this section, only a brief and condensed overview of the thesis' theoretical framework will be presented, starting with some notions on the staffing industry itself. The staffing industry is a global industry where the multinational work agencies has been able to grow and influence the different labour markets where they operate (Coe et al. 2007, 2009b, Peck et al. 2005, Theodore & Peck 2002). A multinational work agency that has developed a successful concept in one country can quickly introduce this into the labour markets of other countries. Therefore, scholars have argued that the staffing industry have created its own market, and in a way contributed to the growth of more precarious working conditions (Peck et al. 2005, Smith & Neuwirth 2008, Theodore & Peck 2002). However, from a US perspective, an employment at a work agency might be a better way for employees to gain a more secure work with better working conditions (Elcioglu 2010, Smith & Neuwirth 2008, 2009). In Denmark and Sweden, an employment at a work agency has been reported as a possible stepping-stone for immigrants who have difficulties to enter the labour market (Andersson Joona & Wadensjö 2008, Jahn & Rosholm 2012).

Organisations' need for flexibility is often used both by scholars and in the public debate to explain the motives for using agency workers. Flexibility is in itself a much-debated concept, and in this thesis Atkinson's (1984) model of the *flexible firm* has been used to analyse the working conditions of the agency workers and how they are integrated at the user firm. According to this model, temporary agency workers are assigned to easy-to-learn work tasks in the periphery of the organisation. This is a way for the organisation to achieve a numerical flexibility in its operations and staff costs, in that the number of staff can be adjusted upwards or downwards depending on the current need. These so-called "plug in-jobs" are not vital to the future or the development of the organisation's core activities. The user firm's employees, in contrast, are working with these firm-specific work tasks, and are thus part of the organisations' core workforce. These employees are often multi-skilled and can be deployed throughout the organisation depending on where there is a need, which makes them able to contribute to the so-called functional flexibility. This entails continuous training and skill development, but also career opportunities on the internal labour market of the organisation.

To further understand the consequences of the use of agency workers and how it affects both its own work organisation and that of the work agency, it is feasible to use the theoretical model elaborated by Jonsson (2007). The author broadens the flexibility discussion by introducing stability as an equally important concept as flexibility. Flexibility is a way for organisations to react to changes in its environment, and is ultimately a positive state. In the same way, stability is also regarded as a positive state when the organisation does not have a need or desire for change. However, both flexibility and stability has their undesired counterparts, inflexibility and instability. Jonsson (2007) further argues that there is an exchange-relation between different parties. According to this view, it follows that what is seen as desirable flexibility or stability from one party's view, may be seen as undesirable inflexibility or instability from another. The author uses the employment relationship as an illustrative example:

For example, from the point of view of what is desirable for the employer, employment flexibility could exist when the employer is able to get rid of employees quickly and cheaply, when, due to decreasing production volume or increasing productivity, they are not needed anymore. For the employees affected, however, this could mean employment instability. Conversely, if labour laws make it difficult for employers to terminate employment relations, employees may see this as contributing to employment stability, whereas employers may see these laws as causing employment inflexibility. (Jonsson 2007: 38)

Jonsson's (2007) arguments can be illustrated in a matrix consisting of the concepts of flexibility and stability, and their mirroring counterparts of instability and inflexibility (see *Table 1* below). There is an exchange relationship whereby the parties negotiate flexibility or stability on the one hand, and the undesired instability or inflexibility on the other.

Table 1. Illustration of flexibility and stability, and the mirroring concepts of inflexibility and instability.

Flexibility	Instability
Employers can 'hire and fire' workers at will due to weak labour-market regulations.	Employees have weak employment protection, perceived as job insecurity.
Inflexibility	Stability
Employers cannot 'hire and fire' workers at will due to strong labour-market regulation.	Employees have strong employment protection, perceived as job security.

Source: Adapted from Jonsson (2007).

Even though the example so far has concerned the employment relationship, Jonsson (2007) argues that this view and analysis is also applicable to exchange-relations between organisations. Thus, the relationship between a user firm and a temporary work agency, too, could be understood and studied as an exchange-relation. In brief, the flexibility achieved by the user firm is at the expense of the temporary work agency that may experience instability. Therefore, the work agency has to find strategies for managing this instability and, in doing so, becomes the "risk caretaker". However, stability is also often the motive behind user firms' use of agency workers (Håkansson & Isidorsson 2007, Nesheim 2003), which means that the work agency may also have to deal with states of inflexibility.

Regarding the working conditions of temporary agency workers, these are affected by the changing of workplaces, and of course by the triangular relationship illustrated in *Figure 1* above, as well as by how agency workers are integrated within the user firms' work organisation. Storrie (2007) argues that the dual responsibility may be highly problematic in regards to issues of health and safety at the different workplaces where agency workers are assigned. However, as mentioned in the introduction, the dual responsibility between the work agency and the user firm is regulated by law. In Sweden,

as in international research, there is also evidence for a long-term use of agency workers who are more or less permanent at one user firm (Bergström et al. 2007, Holst et al. 2010, Stanworth & Druker 2006). This category of agency workers' working conditions might therefore differ compared to those who are constantly assigned to different workplaces.

The psychosocial working environment is commonly analysed with the help of the work by Karasek and Theorell (1990) and/or Siegrist (1996), where focus is mainly on work induced stress. Another important part of the psychosocial working environment, or the rewards of employees' work efforts, is the opportunities for learning and skill development (Karasek & Theorell 1990, Siegrist 1996). When agency workers have a more permanent role at the user firm, these issues become more important. Swedish research has shown that the change of workplaces, may lead to an indirect competence development for the agency worker (Bellaagh & Isaksson 1999). Thus, the question arises what opportunities for learning and competence development are made available for agency workers on more permanent assignments.

Learning is a complex concept and in this thesis I use the work of Ellström (2005) to identify and analyse what learning opportunities the agency workers have. Ellström (2005) distinguishes between two levels of learning; *reproductive* and *developmental* learning. These in turn are integral aspects of two ideal types, or logics, of practice in organisations, which is referred to as the *logic of performance* and the *logic of development*. The logic of performance has a focus on promoting efficient and reliable action, which puts a strong emphasis on goal consensus, standardization, stability and avoidance of uncertainty. Within this logic, the reproductive learning is aimed at establishing and maintaining routinized action patterns as rapidly as possible, to eliminate errors made by workers. On the other hand, the logic of development focuses on flexibility, discovery and innovation for example by creating and handling variation and diversity in thought and action. This requires analytical thinking and reflection, which in turn presupposes a developmental learning as a primary driving force. Thus, the developmental learning is a way to foster new ideas and solutions starting from the current practice.

Based on Atkinson's (1984) theory of the flexible firm, with its distinction of a core and a periphery within the organisation, one could argue that the logic of performance would dominate the daily work for those in the periphery, and that the logic of development should be more available for those in the core. Core workers are essential for the long-term life and development of the organisation, by contributing to functional flexibility. Peripheral workers are instead supposed to contribute to numerical flexibility, making them replaceable with short notice, and are thereby assigned to "plug in-jobs". Since agency workers mainly are assigned to the organisation's periphery, it is likely that they will have less learning opportunities. Thus, peripheral workers' access to continuous skill development and training may be limited. Both Swedish and international research on temporary workers (i.e. not temporary agency workers) has shown that this category of workers, indeed, has limited access to training and skill development (Aronsson et al. 2000b, 2002, Connelly & Gallagher 2004, Forrier & Sells 2003a, Hoque & Kirkpatrick 2003, Härenstam et al. 2005, Wiens-Tuers & Hill 2002).

The concept of core and periphery can also be used to understand and analyse the labour market, which is done in the dual labour market-theory (Doeringer & Piore 1971, Hudson 2007). In line with this theory, the employability-concept may be helpful to determine employees' opportunities on the labour market (De Vos et al. 2011, Forrier & Sells 2003b). Employability is a multi-faceted concept, but the most important notion is the shift of employees' responsibility "to acquire the knowledge, skills, abilities and other characteristics (KSAOs) valued by current and prospective employers" (Fugate et al. 2004: 15-16). This shift of responsibility can also be understood as one way of how the individualisation of the labour market is manifested (Garsten & Jacobsson 2004). However, a fruitful way of studying employability is to focus on employees' *perceived employability* (Berntson 2008). In this thesis I have used the author's definition, and hence "employability refers to an individual's perception of his or her possibilities of getting new, equal, or better employment" (Berntson 2008: 15). On a more precarious labour market, individuals who perceive a high employability are less prone to negative health outcomes compared to individuals who perceive themselves as having a low employability (Berntson & Marklund 2007). The most important way that employability may be strengthened, is by skill development by formal or informal learning (Berntson 2008, De Cuyper & De Wiette 2008, De Vos et al. 2011, Van der Heijden et al. 2009). For agency workers who are assigned to more simple work tasks in the user firms' periphery, where the possibilities for training and skill development are scarce, there is an obvious risk that they might be drained of their skills and hence their employability.

On the EU-level, the risk of a growing secondary or peripheral labour market is to be countered through the concept of flexicurity. Flexicurity is mainly used as a labour market concept, referring to institutional settings that facilitate flexibility in the staffing for employers and at the same time provide security for the labour force (e.g. Jørgensen & Madsen 2007, Muffels 2008a, Viebrock & Clasen 2009). Wilthagen and Tros coined the definition of flexicurity that frequently recurs in both research and in the policy debate:

Flexicurity is (1) a degree of job, employment, income and 'combination' security that facilitates the labour market careers and biographies of workers with a relatively weak position and allows for enduring and high quality labour market participation and social inclusion, while at the same time providing (2) a degree of numerical (both external and internal), functional and wage flexibility that allows for labour markets (and individual companies) timely and adequate adjustment to changing conditions in order to maintain and enhance competitiveness and productivity (Wilthagen & Tros 2004: 170).

However, there is also a discussion where temporary agency work has been mentioned as a form of a flexicurity system (Berg 2008, Storrie 2007). Temporary agency work is therefore an interesting response to the flexicurity debate, meeting the employers' need for flexibility and the employees' need for security. That agency work may contribute to employers' flexibility is not called into question; the security dimensions, however, need to be scrutinized. In particular, this is important for the employment security, which is synonymous to employability. The European Expert Group on Flexicurity (2007) argues that the way to ensure the employment security dimension, or the em-

employability of the workforce, is to encourage access to lifelong learning in the employment, in labour market activities, and that individuals, too, take responsibility for their own training and skill development.

In this section, I have tried to give a brief view of the theoretical framework and theoretical discussion I make in my thesis. To sum up, the employability of temporary agency workers is conditioned on their access to skill development, or lifelong learning, that preferably also contains the so-called developmental learning. As shown in previous research, an indirect skill development may occur when agency workers rotate between different workplaces. For temporary agency workers who are used for long-term assignments, other forms of competence development need to be available if any skill development, and employability enhancement, can be expected. In line with this, the staffing strategies of user firms and the way work is organised, as well as how agency workers are integrated in the work organisation, play a vital role.

Method and sample

The empirical data consist of both qualitative case studies and survey data. The qualitative case studies were carried out during three phases. Phase one was from February to June 2008, and was aimed at three user firms that hired blue-collar agency workers. Studies were also made at two work agencies that supplied agency workers to one of the user firms. Phase two lasted from January 2008 to December 2009 and was aimed at three user firms that hired white-collar agency workers. Phase three took place in April 2011 and was a follow-up study of one user firm investigated in 2008, and the work agency that was taken on in 2011. The survey study was based on a questionnaire that was distributed to white-collar agency workers during the autumn of 2009 and the spring of 2010.

Study I (Kantelius 2010a) is based on the qualitative case studies from phase one. Study II (Kantelius 2010b) is based on the case studies from phase one and phase two. Study III (Kantelius, Håkansson & Isidorsson 2012) is a longitudinal case study of one user firm studied during phase one and with the follow-up study conducted during phase three. Study IV (Håkansson, Isidorsson & Kantelius 2012) is based on the survey study.

In regards to the case studies, 65 persons were interviewed during the three phases: 15 managers at the user firms, 5 managers at the work agencies, 5 union representatives at the user firms, 13 blue-collar user firm employees, 9 white-collar user firm employees, 9 blue-collar agency workers, and 9 white-collar agency workers.

The user firms were chosen with regard to their similarities in the long-time use of agency workers, and can be regarded as a critical case well apt to answer the first three research questions of the thesis (Yin 2003). The analysis of the case studies thus aimed at developing so-called analytical generalisations (Yin 2003). In accordance with Layder (1998), the interview guides were based on the research accounted for in the previous section.

The survey study includes 533 respondents, which makes for a response rate of 41 per cent. The white-collar agency workers were employed by three work agencies and came from three occupational groups; (1) office and administration services, (2) IT services, and (3) finance and accounting. The answers were statistically analysed mainly by logistical regressions.

Summary of the four studies

Study I (Kantelius 2010a) aimed at comparing the training opportunities and the perceived employability between blue-collar agency workers and blue-collar user firm employees at three user firms. The agency workers were assigned to qualified work tasks, which required up to two months of initial on-the-job-training. The consequence of the need of long initial training was that the agency workers became an indispensable part of the user firms' staff. The long period needed for initial training resulted in the user firms demanding to keep the same agency workers for as long as there was a need. Any turnover amongst the agency workforce could result in an increased strain on the user firm employees, who had to retrain any newcomers.

Study II (Kantelius 2010b) built on the results from Study I and was also designed in the same way. However, this study aimed at providing a deeper understanding of the working conditions of blue-collar and white-collar agency workers, with focus on opportunities for learning and on-the-job-training and how this affected their perceived employability. Comparisons were also made between agency workers and user firm employees. The results show that both blue-collar and white-collar agency workers have less training opportunities compared to user firm employees. In line with these results, agency workers also perceived a lower employability compared to user firm employees. This study identified *the logic of using temporary agency workers* as the explaining mechanism of the differences in learning opportunities. This logic will be defined and discussed in more detail in the next section.

Study III (Kantelius, Håkansson & Isidorsson 2012) aimed at explaining and analysing the mechanisms at play when a user firm changes its staffing strategy, and introduces a so-called long-term strategic use of agency workers. With the use of Jonsson's (2007) work as described above, the user firm's previous and new staffing strategy was analysed. The previous staffing strategy led to an unforeseen state of inflexibility for the user firm, because of the long time needed for initial on-the-job-training for any newcomers. Thus, the user firm demanded that they could keep on to their trained agency workers. Because of the risk of not having access to their trained agency workers, the user firm did not reduce its number of agency workers even when there was no need for them. In the wake of the financial crisis, these circumstances became apparent for the managers at the user firm, who instead started to devise a new staffing strategy. With the strategic use of agency workers, issues of skill and training were at focus when the user firm started to cooperate with the work agency hired. In essence, the work agency created a pool of trained agency workers that made it possible for the user firm to achieve a numerical flexibility in its operation. Agency workers were also given access to continuous competency development, with the aim that they should become multi-skilled enough to contribute to functional flexibility. Thus, the user firm achieved

a kind of double flexibility with the help of the work agency, which instead elaborated strategies to manage the states of inflexibility and instability.

Study IV (Håkansson, Isidorsson & Kantelius 2012) aimed at analysing the potential of temporary agency work to act as a means of providing the security dimensions of flexibility in a Swedish context. The result was based on questionnaire data from 533 white-collar agency workers, and the main findings are presented in *Table 2* below.

Table 2. Perceived security in four dimensions. Employees with temporary contracts and open-ended contracts. Percent.

	Perceived security	Not perceived security	Total	n
Job security	36	64	100	519
Employment security	41	59	100	525
Income security	20	80	100	469
Combination security	39	61	100	524

The logistical regressions showed that *both* the employment relation and the manager relation has an impact on agency workers perception of security, thus further stressing the impact and the importance of the triangular relationship illustrated in *Figure 1* above. The factor with the greatest impact on the probability that agency workers would perceive all four aspects of security, was access to training either by the user firm or the work agency. Not surprisingly, and in line with previous research, agency workers who were integrated at the user firm and given training were more prone to perceive employment security. However, the high number of agency workers who do not perceive security makes it unlikely that an employment at a work agency can function as a flexicurity system, with regards to the security dimensions.

Discussion and conclusion

The aim of this thesis is to describe and analyse the consequences of the use of temporary agency work from an individual- and organisational perspective. From Study I and II, it became evident that there is a logic that regulates what consequences the use of temporary agency workers will have on an individual and organisational level. The logic of using temporary agency workers is linked to the needed knowledge, skills, and abilities (KSA) for the work tasks (e.g. Goldstein & Ford 2002), and the induction time needed to learn the work tasks. Within the concept of induction time is also any on-the-job-training needed for the agency workers. As for the agency workers' KSAs, it can also be seen as their employability, which is in line with the view of employability expressed by Fugate et al. (2004). Thus, the induction time and on-the-job-training needed can be understood as the gap between the KSAs that make up the work tasks and the KSAs of the agency workers.

Study III clarified that there are also organisational mechanisms involved, which explains what consequences different staffing strategies concerning the use of agency workers might have. These explanatory mechanisms can be understood in the view of the theoretical model developed by Jonsson (2007), as presented in *Table 1* above. The exchange-relationship may lead to one party achieving a desired flexibility and stability, while the other party ends up with undesired states of inflexibility and instability. These mechanisms explain how the user firm displaces the risk of ending up with the undesired states of inflexibility and instability, onto the temporary work agency.

To be able to discuss these results combined and how they interact, we need to do an analytical reduction of how the use of temporary agency workers may be understood. In *Figure 2* below, an analytical model is presented over how the usage of agency workers and its consequences can be separated over time. In the first box, the background factors at the user firm are listed prior to the start of the agency workers' assignment. In the second box, the explanatory mechanisms are listed. In the third box, lastly, the consequences from the current assignment are listed regarding both the perceived employability of the agency workers and what actual forms of flexibility and stability that the use of agency workers leads to.

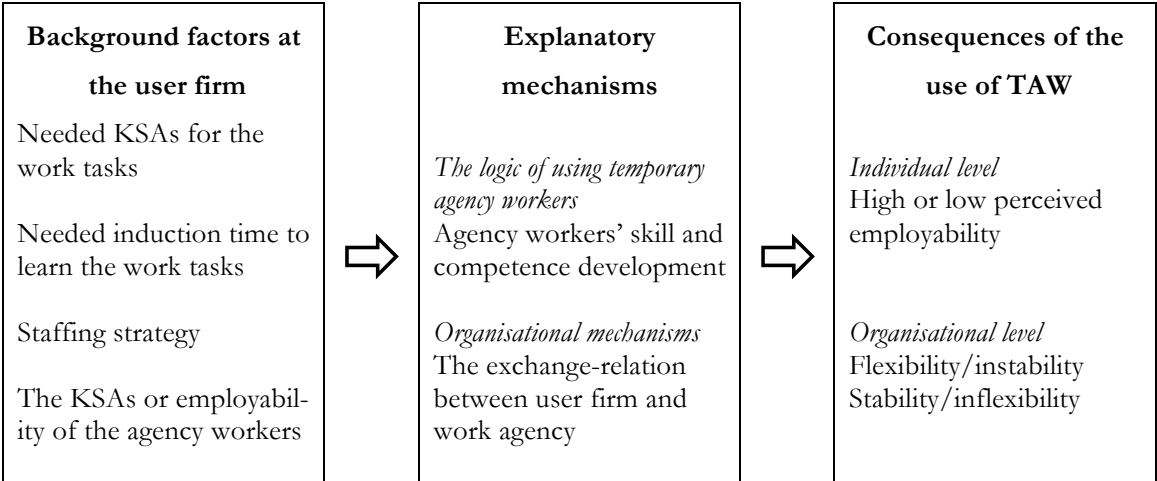


Figure 2. The consequences of the use of temporary agency workers.

First, the two explanatory mechanisms are more thoroughly discussed, followed by the consequences of the use of agency workers. Last, the conclusions of the thesis are presented.

The logic of using temporary agency workers

This logic is what explains the temporary agency workers' possibilities to competency development and work-based learning. The logic, in turn, is linked to the needed time for induction and on-the-job-training. In Study I and Study II both the agency workers and the user firm employees performed almost the same daily work tasks. Nevertheless, the agency workers were a part of the work organisation's periphery and the user firm employees were part of the core. The demarcation between the two groups was

most easily identified by the different training opportunities, which also had a substantial impact on the perceived employability.

Since the induction time can be considered as an investment made by the user firm, the agency workers are assigned to as easy to learn work tasks as possible. In the words of Ellström (2005), the agency workers are placed into the logic of performance, where they learn their work tasks with help of the so-called reproductive learning processes. If this process takes a long time and if there might be a shortage of already trained replacements, the agency workers may become a more or less indispensable workforce that is very valuable for the user firm. The effect is that the user firm does not make any further investments in skill development of the agency workers. Also, the user firm demanded that they could hold on to its trained agency workers for as long as there is a need.

In effect, the work agency's discretion regarding its agency workers is reduced. The work agency cannot assign the agency workers to different user firms as a part of their skill development, because of the demands of the user firms. Consequently, the agency workers cannot participate in other forms of training during working hours at the user firm, further narrowing the possibilities for skill and competence development. Thus, the agency workers' lack of continuous training and skill development resembles that of temporary workers identified in previous research (e.g. Aronsson et al. 2002, Forrier & Sells 2003a, Härenstam et al. 2005, Virtanen et al. 2003).

In contrast, the user firm employees had yearly meetings with their manager, aimed at planning the development of the worker and to assess future training needs. This could, for instance, lead to a user firm employee working with a development project or other forms of work enrichment (e.g. Trist & Bamforth 1951) within the logic of development (Ellström 2005). For the agency workers, their training and competence development was limited to the initial on-the-job-training within the logic of performance (Ellström 2005). Due to their status as indispensable and the demands of the user firms, it was impossible for the work agency to assign the agency workers to different user firms as a part of their job enrichment.

The organisational mechanisms

The organisational mechanisms identified in Study III determine what actual kinds of flexibility and stability that a certain staffing strategy makes possible. When viewed with the theoretical model by Jonsson (2007), the use of temporary agency workers aims at displacing user firms' risk of being trapped with an undesired state of inflexibility and/or instability onto temporary work agencies. With this view it is also possible to study the exchange-relationship between the user firm and the work agency; it is possible to understand and explain how this risk displacement occurs. However, the logic of using temporary agency workers also plays a vital part for the outcomes of the chosen staffing strategy.

A certain staffing strategy only gives the user firm a potential for flexibility. Whether or not this is achieved depends on the logic of using temporary agency workers and the supply of trained agency workers. This became apparent in Study III, which identified

the two staffing strategies referred to as *numerical flexibility* and *strategic use* of temporary agency workers. In both cases the agency workers were assigned to qualified work tasks that required a long time of initial on-the-job-training. When using the staffing strategy numerical flexibility, the agency workers became an indispensable workforce, due to the long initial training and the lack of trained substitutes. Because of the risk of having to retrain newcomers, the user firm did not reduce the number of agency workers even when there was no need for them. Hence, the staffing strategy did not lead to the desired flexibility but instead resulted in an unforeseen state of inflexibility. As Karlsson (2007) points out, flexibility is a double-edged concept where there is a difference between *having flexibility* and *being flexible*. The user firm could not have flexibility in their workforce, since the agency workers were not able to be flexible. Instead, the staffing strategy led to the agency workers becoming an indispensable but yet a peripheral workforce. This result is in accordance with Atkinson's work on the flexible firm:

The cost and duration of training places a major constraint on firms' readiness to consider new approaches to manning. Speed of training may be particularly important if the anticipated tenure of peripheral workers is low. (Atkinson 1985: 25)

In stark contrast to the above, when the user firm in Study III started to elaborate a new staffing strategy, the so-called *strategic use* of agency workers, issues regarding skills, initial training and continuous skill development were at the centre of the discussions. This was an entire new way of working with staffing and with how agency workers were integrated into the work organisation. It could be argued that the new staffing strategy was the result of a so-called double-loop learning at the user firm (Argyris 1977, Argyris & Schön 1978). Due to the financial crisis, which also led to lay-offs of user firm employees, the user firm could not go back to its old staffing strategy and its old ways of using agency workers. When the user firm became aware of the past inflexibility and errors caused by the old staffing strategy and its connection to skill and competencies, it was a powerful incentive to elaborate a new staffing strategy. During this work the underlying norms and organisational policies regarding staffing, the usage of agency workers, and how the user firm could cooperate with the work agencies were also scrutinized and redesigned. In fact, the management became aware of *the logic of using temporary agency workers* and its consequences due to the previous staffing strategy. With the new strategic use of agency workers, the user firm in cooperation with the hired work agency tried to find ways to neutralize the negative consequences the logic of using temporary agency workers had led to in the past. The key issues to solve were for the user firm to have access to trained agency workers, but also to let the agency workers have access to continuous competence development.

In effect, the new staffing strategy and the close cooperation between the user firm and the work agency led to two major changes. Firstly, the user firm created a pool of trained agency workers who at short notice could take on an assignment at the user firm. Secondly, the agency workers were subject to continuous competence development, aimed at making the agency workers multi-skilled enough so they, too, could contribute to the much needed and valued functional flexibility. In this way, the user firm aimed at solving the Gordian knot of flexibility, i.e. achieving both numerical and functional flexibility with the help of temporary agency workers. As far as I know,

achieving this kind of double flexibility with the use of temporary agency workers has not yet been identified in previous research. Using this form of strategic long-term use of agency workers, the user firm had shifted all risk of being trapped in a state of inflexibility and/or instability onto the work agency. The potential for flexibility had thus been successfully utilised.

Individual- and organisational consequences

For the organisations, the consequences vary depending on how well the chosen staffing strategy corresponds to, or take into consideration, the logic of using temporary agency workers. In Study III the user firm's previous staffing strategy led to unforeseen and unwanted states of inflexibility and instability. Thus, the potential for flexibility was not realised. When the financial crisis hit the user firm, it became aware of the logic of using temporary agency workers that became an incentive for the new staffing strategy. With the strategic use of agency workers, the user firm elaborated ways to bypass these negative consequences to instead achieve flexibility and stability in its operations. Thus, a risk displacement onto the work agency was achieved and the potential flexibility was realised.

For the agency workers in Study I and Study II, the logic of the using of agency workers led to they not receiving any additional training except for the training needed for the work tasks they were assigned. The differences between the user firm employees and the agency workers with regards to competency development made the user firm employees to perceive a high employability, whereas the agency workers perceived a low employability. Hence, the overall consequence was that the agency workers did perceive a low employability, making them resemble a peripheral workforce. From a labour market perspective, this could be a segmentation mechanism between agency workers and user firm employees. Even though Study III lacked data from agency workers, it is likely to assume that the agency workers who through continuous skill development were supposed to contribute to both numerical and functional flexibility should withstand good chances of enhancing their employability. The evidence from Study IV supports these conclusions. Agency workers who received training from their user firm were more than twice as prone to perceive employment security, or employability. Also, agency workers who were integrated into the user firm's work organisation were also more prone to perceive employment security.

However, the strategic use of agency workers could lead to segmentation within the group of agency workers. This segmentation has been reported in studies from the USA (Elcioglu 2010, Smith & Neuwirth 2008, 2009). On the precarious US labour market, an employment at a work agency could be a way to more secure working conditions; however, this is merely a by-product as pointed out by Elicoglu:

This organized production of precarity is the very basis of the staffing company's profit. Under the discourse of charity and the active mimicry of traditional employment models, workers are sorted into a privileged core of permatemps who are highly valued by the agency, and a periphery, or a group of go-to workers, who provide the agency with numerical flexibility. /.../ Among the core workers, ironically, being a 'good' or highly valued temp translates into immobility. The

agency obstructs the transition to permanent work in an effort to maintain a reliable source of profit. (Elcioglu 2010: 135).

As shown in Study IV, there are signs of segmentation due to the differences in how agency workers perceive the four aspects of security. These differences, in turn, seem to be linked to agency workers' working conditions and integration at the user firm. In essence, this thesis shows that the staffing strategies of the user firm have a great impact on the staffing industry as well as the working conditions and employability of the agency workers.

Conclusions

Based upon the empirical findings, some theoretical contributions can be made. Firstly, *the logic of using temporary agency workers* has been identified. This logic may have profound consequences for both individuals and organisations. For agency workers it may lead to a lack of competence and skill development in their work. This will most likely result in a low perceived employability for agency workers. For user firm employees, a high turnover of agency worker may lead to increased levels of strain at work, if the turnover results in continuous training of newcomers. On an organisational level, the logic of using temporary agency workers has an impact on what potential for flexibility a certain staffing strategy entails.

Secondly, the organisational mechanisms identified explain the risk displacement between the user firm and the work agency, and what actual forms of flexibility a certain staffing strategy entails. The risk displacement is in itself also dependent on whether the user firm is aware of the logic of using temporary agency workers. If not taken into consideration, this logic may instead lead to unforeseen and unwanted states of inflexibility and/or instability. However, when taken into consideration, the logic may become an incentive to the development of the staffing strategy and to organisational learning.

Thirdly, the thesis has shown that the long-term strategic use of agency workers may lead to a user firm achieving a so-called double flexibility, including both numerical and functional flexibility. This strategy and its work organisational outcome may lead to the blurring of the border between core and peripheral workers. Thus, this thesis has also shown that Atkinson's (1984) work still may be useful in understanding the consequences of agency work on both an individual and an organisational level.

Fourthly, the thesis has shown how both temporary work agencies and user firms have a dual responsibility, and likely also dual gains, in providing agency workers with the security dimensions associated with flexicurity. However, employment security, or employability, seems to be the most important aspect of security in today's labour market.

Lastly, the thesis has shown the great impact user firms have on the temporary staffing industry market. The staffing strategies chosen by user firms has a major impact on the working conditions of the agency workers, with the risk of an increased segmentation either between agency workers and other forms of employment, or within the group of temporary agency workers.

REFERENSER

- AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Beslutad den 15 februari 2001 av Arbetsmiljöverket.
- Aletraris L (2010) How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations* 63(8): 1129-1155.
- Allvin M (1997) *Det individualiserade arbetet: Om modernitetens skilda praktiker*. Stockholm/Stenhag: Symposium.
- Allvin M (2004) The individualisation of labour. I Garsten C & Jacobsson K (eds.) *Learning to be employable. New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Houndsmills: Palgrave Macmillan.
- Allvin M, Wiklund P, Härenstam A & Aronsson G (1999) Frikopplad eller fränkopplad. Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten, *Arbete och Hälsa*, 1999:2.
- Allvin M, Jacobson A & Isaksson K (2003) Att avgränsa det gränslösa sjuksköterskearbetet. En intervjustudie om sjuksköterskors villkor och valmöjligheter i bemanningsbranschen, *Arbetsliv i omvandling* 2003:12.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G & Lundberg U (2006) *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Allvin M, Mellner C, Movitz F & Aronsson G (2012) Den utbredda flexibiliteten: Ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 18(1): 9-24.
- Andersson P & Wadensjö E (2004 a) *Hur fungerar bemanningsbranschen?* Rapport 2004:15 Uppsala: IFAU (Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering).
- Andersson P & Wadensjö E (2004 b) *Bemanningsföretag: Ett sätt för invandrare att nå arbetsmarknaden*, i SOU 2004:2. Stockholm: Fritzes.
- Andersson Joonas P & Wadensjö E (2008) A note on immigrant representation in temporary agency work and self-employment in Sweden. *Labour*, 22(3): 495-507.
- Andersson Joonas P & Wadensjö E (2010) *Bemanningsbranschen 1998-2005: En bransch i förändring?* Working paper 6/2010, Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholms universitet.
- Arbetsdomstolen (2012) Dom nr 26/12.
- Arbetsmiljöverket (2011) *Stor tillsynsinsats för en trygg arbetsmiljö inom bemanningsbranschen*. Pressmeddelande från 2011-10-07. Nedladdat 2012-03-15: <http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2011/35873.aspx>
- Argyris C (1977) Double loop learning in organizations. *Harvard business review*, September-October: 115-125.
- Argyris C & Schön D A (1978) *Organizational learning*. Reading, Mass: Addison-Wesley.

- Aronsson G & Göransson S (1999) Permanent employment but not in a preferred occupation: Psychological and medical aspects, research implications, *Journal of occupational health psychology*, 4(2): 152-163.
- Aronsson G, Dallner M & Gustafsson K (2000a) Yrkes- och arbetsplatsinlåsning. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser. *Arbete & Hälsa*, 2000:5.
- Aronsson G, Gustafsson K & Dallner M (2000b) Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv. *Arbete och Hälsa*, 2000:9.
- Aronsson G, Dallner M & Lindh T (2000c) Flexibla inkomster och fasta utgifter – en studie av ekonomisk stress och hälsa bland korttidsanställda. *Arbete och Hälsa*, 2000:20.
- Aronsson G, Gustafsson K & Dallner M (2002) Work environment and health in different types of temporary jobs. *European journal of work and organizational psychology*, 11(2): 151-175.
- Aronsson G & Lindh T (2004) Långtidsfriskas arbetsvillkor. En populationsstudie. *Arbete och hälsa*. 2004:10.
- Arrowsmith J (2006) *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).
- Arrowsmith J & Forde C (2006) *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).
- Atkinson J (1984) Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, 16: 28-31.
- Atkinson J (1985) The changing corporation. In: Clutterbuck D (ed.) *New patterns of work*. Aldershot: Gower Publishing Company Ltd.
- Atkinson J (1987) Flexibility of fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties. *Labour and Society* 12: 87-105.
- Barley S R & Kunda G (2001) Bringing work back in. *Organization Science*, 12(1): 76–95.
- Bellaagh K & Isaksson K (1999) Uthyrd men fast anställd. *Arbete och Hälsa*, 1999:6.
- Bemanningsföretagen (2011) *Antal anställda och penetrationsgrad i Bemanningsbranschen 2010*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Bemanningsföretagen (2012) *Antal anställda och penetrationsgrad i Bemanningsbranschen 2011*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Berg A (2008) *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling. En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. Doktorsavhandling. Lund: Juristförlaget i Lund.
- Berglund G & Fejes A (red.) (2009) *Anställningsbarhet. Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

- Berglund R (2010) *Engagemang efterfrågas. Hur tre tillverkande företag söker medverka från sina medarbetare när de inför Lean*. Doktorsavhandling. Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
- Berglund T (2007) Flexible work situations and employees' thoughts of leaving the organization. In: Furåker, B, Håkansson K & Karlsson J (eds.) *Flexibility and stability in working life*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Bergström O, Håkansson K, Isidorsson T & Walter L (2007) *Den nya arbetsmarknaden – Bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Lund: Academia Adacta.
- Bernhard-Oettel C (2008) *Alternative employment and well-being: Contract heterogeneity and differences among individuals*. Doktorsavhandling. Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Berntson E (2008) *Employability perceptions. Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Doktorsavhandling. Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Berntson E (2011) Marknadsorienterade relationer i arbetslivet – om känslan av att vara anställningsbar. I: Garsten C, Lindvert J & Thedvall R (red.) *Arbetets marknad: Arbetsmarknadens nya organisering*. Malmö: Liber.
- Berntson E & Marklund S (2007) The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3): 279-292.
- Berntson E, Sverke M & Marklund S (2006) Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities?. *Economic and Industrial Democracy*, 27(2): 223-244.
- Bertozzi F, Bonoli G (2009) *Measuring Flexicurity at the Macro Level – Conceptual and Data Availability Challenges*. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 10/2009.
- Burgess J & Connell J (eds.) (2004) *International perspectives on temporary agency work*. London: Routledge.
- Burroni L & Keune M (2001) Flexicurity: A conceptual critique. *European Journal of Industrial Relations*, 17(1): 75-91.
- Castells M (2000) *Informationsåldern. Band III: Millenniets slut*. Göteborg: Daidalos.
- Cheng G & Chan D (2008) Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2): 272-303.
- Ciett (2009) *The agency work industry around the world. Main statistics 2009*. Brussels: International Confederation of Private Employment Agencies.
- Ciett (2011) *Economic Report. The agency work industry around the world*. Brussels: International Confederation of Private Employment Agencies.
- Coe N, Jones K & Ward K (2007) Mapping the globalization of the temporary staffing industry. *The Professional Geographer*, 59(4): 503-520.
- Coe N, Jones K & Ward K (2009a) Managed flexibility. Labour regulation, corporate strategies and market dynamics in the Swedish temporary staffing industry. *European Urban and Regional Studies*, 16(1): 65-85.

- Coe N, Jones K & Ward K (2009b) *The business of temporary staffing: a developing research agenda*. Geographies of Temporary Staffing Unit working paper 12. The University of Manchester.
- Connely C E & Gallagher D G (2004) Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, 30(6): 959-983.
- Conway N & Briner R B (2005) *Understanding psychological contracts at work. A critical evaluation of theory and research*. Oxford: Oxford University Press.
- Danermark B, Ekström M, Jakobsen L & Karlsson J (2003) *Att förklara samhället. 2:a uppl.* Lund: Studentlitteratur.
- De Cuyper N & De Witte H (2008) Job insecurity among temporary workers: a theoretical approach based on the psychological contract. In: Näswall K, Hellgren J & Sverke M (eds.) *The Individual in the Changing Working Life*. Cambridge: Cambridge University Press.
- De Cuyper N & De Witte H (2010) Temporary employment and perceived employability: Mediation by impression management. *Journal of Career Development*, 37(3): 635-652.
- De Cuyper N & De Witte H (2011) The management paradox. Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2): 152-172.
- De Cuyper N, de Jong J, De Witte H, Isaksson K, Rigotti T & Shalk R (2008a) Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1): 25-51.
- De Cuyper N, Bernhard-Oettel C, Berntson E, De Witte H & Alaraco B (2008b) Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3): 488-509.
- De Cuyper N, Sora B, De Witte H, Caballer A & Peiró J M (2009) Organizations' use of temporary employment and a climate of job insecurity among Belgian and Spanish permanent workers. *Economic and industrial democracy*, 30(4): 564-591.
- De Cuyper N, Van der Heijden B I J M & De Witte H (2011) Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: A matter of psychological contracts? *The international journal of human resource management*, 22(7): 1486-1503.
- De Ruyter A (2004) Temporary agency work in the EU. An overview. In: Burgess J & Connell J (eds.) *International perspectives on temporary agency work*. London: Routledge.
- De Vos A, De Hauw S & Van der Heijden B I J M (2011) Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of vocational behavior*, 79(2): 438-447.
- Docherty P (1996) *Lärariket – vägar och vägval i en lärande organisation*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Doeringer P B & Piore M J (1971) *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington: Heath and Company.

- Elcioglu E F (2010) Producing precarity: The temporary staffing agency in the labor market. *Qualitative Sociology*, 33(2): 117-136.
- Ellström P-E (1992) *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Stockholm: Publica.
- Ellström P-E (1996a) *Arbete och lärande*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Ellström P-E (1996b) Rutin och reflektion. Förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete. I: Ellström P-E, Gustavsson B & Larsson S (red.) *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström P-E (2002) Lärande – i spänningsfältet mellan produktionens och utvecklingens logik. I Abrahamsson K, Abrahamsson L, Björkman T, Ellström P-E & Johansson J (red.) *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström P-E (2005) Two logics of learning. In: Antonacopoulou E, Jarvis P, Andersen V, Elkjaer E & Höyrup S (eds.) *Learning, working and living. Mapping the terrain of working life learning*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Ellström P-E, Gustavsson B, Larsson S (red.) (1996) *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- European Commission (2010) *An agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*. COM(2010) 682.
- European Expert Group on Flexicurity (2007) *Flexicurity pathways. Turning hurdles into stepping stones*. Final report.
- Feldman D C (2006) Toward a New Taxonomy for Understanding the Nature and Consequences of Contingent Employment. *Career Development International*, 11(1): 28-47.
- Ferrie J E, Westerlund H, Virtanen M, Vahtera J & Kivimäki M (2008) Flexible labor markets and employee health. *Scandinavian Journal of Work, Employment and Health Supplement*, 6: 98-110.
- Flyvbjerg B (2006) Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative Inquiry* 12(2): 219-245.
- Forde C (2008) 'You know we are not an employment agency': Manpower, government, and the development of the temporary help industry in Britain. *Enterprise & Society*, 9(2): 337-365.
- Forde C, MacKenzie R & Robinson A (2008) Firm foundations? Contingent labour and employers' provision of training in the UK constructor sector. *Industrial relations journal*, 39(5): 370-91.
- Forrier A & Sels L (2003a) Temporary employment and employability: training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, employment and society*, 17(4): 641-666.
- Forrier A & Sels L (2003b) The concept employability: A complex mosaic. *International journal of human resources development and management*, 3(2): 102-124.
- Fugate M, Kinicki A J & Ashforth B E (2004) Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of vocational behavior*, 65(1): 14-38.

- Furåker B (2009) Arbetsförmåga och arbetsoförmåga som fördelningsnycklar. I: Vahlne Westerhäll L (red.) *Arbets(o)förmåga – Ur ett mångdisciplinärt perspektiv*. Stockholm: Santérus förlag.
- Furåker B, Håkansson K & Karlsson JC (eds.) (2007a) *Flexibility and Stability in Working Life*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Furåker B, Håkansson K & Karlsson JC (2007b) Reclaiming the concept of flexibility. In: Furåker B, Håkansson K & Karlsson JC (eds.) *Flexibility and Stability in Working Life*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Garsten C (1999) Betwixt and between: Temporary employees as liminal subjects in flexible organizations. *Organization studies* 20(4): 601-617.
- Garsten C (2004) "Be a Gumby": The Political Technologies of Employability in the Temporary staffing Business. In: Garsten C & Jacobsson K (eds.) *Learning to be Employable. New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Garsten C (2008) *Workplace vagabonds*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Garsten C & Jacobsson K (eds.) (2004) *Learning to be Employable. New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Garsten C, Lindvert J & Thedvall R (red.) (2011a) *Arbetets marknad: Arbetsmarknadens nya organisering*. Malmö: Liber.
- Garsten C, Lindvert J & Thedvall R (2011b) Introduktion: Den nya arbetsmarknaden. I: Garsten C, Lindvert J & Thedvall R (red.) *Arbetets marknad: Arbetsmarknadens nya organisering*. Malmö: Liber.
- Gillberg G (2010) *Individualiseringens villkor. Unga vuxnas föreställningar om arbete och självförverkligande*. Doktorsavhandling. Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
- Glaser BG (1978) *Theoretical Sensitivity*. California: The Sociology Press.
- Goldstein I L & Ford J K (2002) *Training in organizations. Needs assessment, development and evaluation*. Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Grönlund A (2004) *Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj*. Doktorsavhandling. Umeå: Boréa bokförlag.
- Harvey L (2001) Defining and measuring employability. *Quality in higher education*, 7(2): 97-109
- Held D, McGrew A, Goldblatt D & Perraton J (1999) *Global transformations. Politics, economics and culture*. California: Stanford University Press.
- Hellgren J & Sverke M (2003) Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of organizational behavior*, 24(2): 215-236.
- Heyes J (2011) Flexicurity, employment protection and the jobs crisis. *Work, employment and society*, 25(4): 642-657.
- Hochschild A R (1983) *The managed heart*. Berkeley, CA: University of California press.

- Holmer J (2006) Introduktion till arbetsvetenskapen. I: Holmer J & Simonson B (red.) *Forskning om arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Holmer J (2009) Lärande och kunskap. I: Hörte S Å & Christmansson M (red.) *Perspektiv på arbetsmiljöarbete*. Forskning i Halmstad, rapport 20. Högskolan i Halmstad. (SMARTA-projektet)
- Holmer J & Simonson B (red.) (2006) *Forskning om arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Holst H, Nachtwey O & Dörre K (2010) The strategic use of temporary agency work – functional change of a non-standard form of employment. *International journal of action research*, 6(1): 108-138.
- House J S (1981) *Work stress and social support*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Hudson K (2007) The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy. *Social science research*, 36(1): 286-312.
- Håkansson K & Isidorsson T (2004) Hyresarbetskraft: Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 10(3): 187-205.
- Håkansson K & Isidorsson T (2007) Flexibility, stability and agency work: A comparison of the use of agency work in Sweden and the UK. In: Furåker B, Håkansson K & Karlsson J C (eds.) *Flexibility and Stability in Working Life*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Håkansson K & Isidorsson T (2011) Fackliga förhållningssätt till hyresarbetskraft. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 17(1): 11-24.
- Håkansson K & Isidorsson T (2012a) Temporary agency workers and organizational commitment. In: Furåker B, Håkansson K & Karlsson J C (eds.) *Commitment to work and job satisfaction. Studies of work orientations*. New York: Routledge.
- Håkansson K & Isidorsson T (2012b) Work organizational outcomes for the use of temporary agency workers. *Organization studies*, 33(4): 487-505.
- Håkansson K, Isidorsson T & Kantelius H (2012) Agency work as a means to achieve flexicurity? *Submitted manuscript*.
- Härenstam A and the MOA Research Group (2005) Different development trends in working life and increasing occupational stress require new work environment strategies. *Work*, 24: 261-277.
- Hörte S Å (2009) Arbete, arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete. I: Hörte S Å & Christmansson M (red.) *Perspektiv på arbetsmiljöarbete*. Forskning i Halmstad, rapport 20. Högskolan i Halmstad. (SMARTA-projektet)
- Hörte S Å & Christmansson M (red.) (2009) *Perspektiv på arbetsmiljöarbete*. Forskning i Halmstad, rapport 20. Högskolan i Halmstad.
- Isaksson K & Bellaagh K (1999a) Anställda i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta? *Arbete & Hälsa*, 1999:7.
- Isaksson K & Bellaagh K (1999b) Vem stöttar Nisse? Socialt stöd bland uthyrd personal. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 5(4): 247-258.

- Isaksson K & Bellaagh K (2002) Health problems and quitting among female "temps". *European journal of work and organizational psychology*, 11(1): 27-45.
- Isaksson K, Aronsson G, Bellaagh K & Göransson S (2001) Att ofta byta arbetsplats. En jämförelse mellan uthyrda och korttidsanställda. *Arbete och Hälsa*, 2001:7.
- Jahn E & Rosholm M (2012) *Is temporary agency employment a stepping stone for immigrants?* IZA discussion paper no. 6405. Bonn: The institute for the study of labor (IZA).
- Johansson J & Abrahamsson L (2007) Det goda arbetet – en obsolet vision eller... *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 13(1): 57-76.
- Johnson J V (1986) *The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden*. Doktorsavhandling. Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Johnson J V (2008) Globalization, workers' power and the psychosocial work environment – is the demand-control-support model still useful in a neoliberal era? *Scandinavian journal of work environment and health supplement*, 6: 163-168.
- Jonsson D (2007) Flexibility, Stability and Related Concepts. In: Furåker B, Håkansson K & Karlsson J C (eds.) *Flexibility and Stability in Working Life*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Jørgensen H & Madsen P K (eds.) (2007) *Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*. Copenhagen DJØF Publishing.
- Kalleberg A (2001) Organizing flexibility: The flexible firm in a new century. *British journal of industrial relations*, 39(4): 479-504.
- Kalleberg A (2003) Flexible firms and labor market segmentation. *Work and occupations* 30(2): 154-175.
- Kalleberg A (2009) Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American sociological review*, 74, February: 1-22.
- Kalleberg A & Marsden P V (2005) Externalizing organizational activities: where and how US establishments use employment intermediaries. *Socio-economic review*, 3(3): 389-416.
- Kantelius H (2010a) Den outhärliga periferin – långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet. *Arbete & Arbetsliv*, 16(1): 27-41.
- Kantelius H (2010b) Inhyrningens logik – långtidsinhyrda tjänstemän och arbetares utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet. *Arbete och Hälsa*, 44(10).
- Kantelius H (2011) Upplevd anställningsbarhet som ett uttryck för "det goda arbetet" i dagens arbetsliv – ett exempel från bemanningsbranschen. I: Gillberg G, Bergqvist T & Ivarsson L (red.) *Arbete: Passion och exploatering*. Arbetsliv i omvandling 03/2011.
- Kantelius H, Håkansson K & Isidorsson T (2012) Stable flexibility – The strategic long-term use of temporary agency workers in Sweden. *Submitted manuscript*.
- Karasek R (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24: 285-307.

- Karasek R & Theorell T (1990): *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Karlsson J C (2007) For Whom is Flexibility Good and Bad? An Overview. In: Furåker B, Håkansson K & Karlsson J C (eds.) *Flexibility and Stability in Working Life*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Karlsson J C & Eriksson B (2000) *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor*. Lund: Arkiv förlag.
- Klammer U (2007) Flexicurity and the life course: Labour market integration over the life-course in different European welfare state regimes. In: Jørgensen H & Madsen P K (eds.) *Flexicurity and beyond*. Copenhagen: DJÖF Publishing.
- Kock H (red.) (2010a) *Arbetsplatslärande – att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Kock H (2010b) Kompetensutveckling – strategier och metoder. I: Kock H (red.) *Arbetsplatslärande – att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale S (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lave J & Wenger E (1991) *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Layder D (1998) *Sociological practice. Linking theory and social research*. London: Sage.
- Lazarus R S & Folkman S (1984) *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Marklund S, Berntson E & Stjernström C (2012) Effekter på hälsa och anställningsbarhet av geografiskt och karriärmässigt perifer ställning. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 18(1): 25-41.
- McArdle S, Waters L, Briscoe J P, Hall D T (2007) Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior*, 71(2): 247-264.
- McKay S & Markova E (2008) *Understanding the operation and management of employment agencies in the UK labour market*. Report to the TUC Commission on Vulnerable Employment, Working Lives Research Institute, London metropolitan university.
- McQuaid R W & Lindsay C (2005) The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2): 197-219.
- Merriam S H (1994) *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Miles MB & Huberman MA (1994) *Qualitative data analysis*. Second edition. London: Sage.
- Muffels R J A (ed.) (2008a) *Flexibility and employment security in Europe: Labour markets in transition*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Muffels R J A (2008b) Flexibility and employment security in Europe: Setting the scene. In: Muffels RJA (ed.) *Flexibility and employment security in Europe: Labour markets in transition*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Muffels R J A & Luijkx R (2008) Male labour market mobility and income and employment security in Europe. In: Muffels R J A (ed.) *Flexibility and employment secu-*

- urity in Europe: Labour markets in transition*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Neal A & Griffin M A (2006) A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of applied psychology*, 91(4): 946-953.
- Nesheim T (2003) Using external work arrangements in core value-creation areas. *European Management Journal*, 21(4): 528-537.
- Nesheim T, Olsen K & Kalleberg A (2007) Externalizing the core: Firms' use of employment intermediaries in the information and communications technology industries. *Human Resource Management* 46(2): 247-264.
- Nollen S D (1996) Negative aspects of temporary employment. *Journal of labor research*, 17(4): 567-582.
- Näswall K (2004) *Job insecurity from a stress perspective: Antecedents, consequences, and moderators*. Doktorsavhandling. Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Näswall K, Hellgren J & Sverke M (eds.) (2008) *The Individual in the Changing Working Life*. New York: Cambridge University Press.
- 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
- Olofsdotter G (2008) *Flexibilitetens främlingar – om anställda i bemanningsföretag*. Doktorsavhandling. Mittuniversitetet Sundsvall.
- Olofsdotter G (2011) Personalinhyrning – att balansera samarbete och konkurrens. I: Garsten C, Lindvert J & Thedvall R (red.) *Arbetets marknad: Arbetsmarknadens nya organisering*. Malmö: Liber.
- Peck J, Theodore N & Ward K (2005) Constructing markets for temporary labour: Employment liberalization and the internationalization of the staffing industry. *Global Networks*, 5(1): 3-26.
- Peck J & Theodore N (2004) Cycles of contingency. The temporary staffing industry and labour market adjustment in the U.S. In: Burgess, J & Connell, J (eds.) *International perspectives on temporary agency work*. London: Routledge.
- Piore M J & Sabel C F (1984) *The second industrial divide*. New York: Basic Books.
- Purcell J, Purcell K & Tailby S (2004) Temporary work agencies: Here today, gone tomorrow? *British journal of industrial relations*, 42(4): 705-725.
- Rolandsson B & Oudhuis M (red.) (2009) *Att våga leda i förändring. En fråga om förtroende*. Lund: Studentlitteratur.
- Rubery J (2005) Labor markets and flexibility. In: Ackroyd S, Batt R, Thompson P & Tolbert P S (eds.) *The Oxford handbook of work and organization*. Oxford: Oxford university press.
- SFS 1993:440 Lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.
- SFS 1997:1160 Arbetsmiljölöag.

- Siegrist J (1996) Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1): 27-41.
- Siegrist J (2008) Effort-reward imbalance and health in a globalized economy. *Scandinavian journal of work environment and health supplement*, 6: 163-168.
- Smith V (2010) Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human relations*, 63(2): 279-303.
- Smith V & Neuwirth E B (2008) *The good temp*. Ithaca, NY: Cornell University/ILR Press.
- Smith V & Neuwirth E B (2009) Temporary help agencies and the making of a new employment practice. *Academy of management perspectives*, 23(1): 56-72.
- SOU 2011:5 *Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige*. Stockholm: Fritzes.
- Stanworth C & Druker J (2006) Human resource solutions? Dimension of employers' use of temporary agency labour in the UK. *Personnel review*, 35(2): 175-190.
- Starrin B & Janson S (2005) Typer av arbete, arbetslöshet och psykosocial ohälsa. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 11(1): 33-43.
- Storrie D (2007) Temporary agency work in the European union – economic rationale and equal treatment. In: Furåker B, Håkansson K & Karlsson J C (eds.) *Flexibility and stability in working life*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Svensson L (2004) Lifelong learning: A clash between a production and a learning logic. In: Garsten C & Jacobsson K (eds.) *Learning to be employable. New agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Sverke M, Hellgren J & Näswall K (2002) No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3): 242-264.
- Teknikföretagen (2006) *Teknikföretag och bemanningsföretag – varför är så många medarbetare inhyrda?* Stockholm: Teknikföretagen.
- Teknikföretagen (2009) *Teknikföretag och bemanningspersonal 2009 – hur påverkas inhyrningen av konjunkturen?* Stockholm: Teknikföretagen.
- Teknikföretagen (2011) *Teknikföretags inhyrning av personal 2011 – en kartläggning av inhyrningen från bemannings- och konsultföretag*. Stockholm: Teknikföretagen.
- Theodore N & Peck J (2002) The temporary staffing industry: Growth imperatives and limits to contingency. *Economic geography*, 78(4): 463-493.
- Thorsrud E & Emery F E (1969) *Medinflytande och engagemang i arbetet*. Stockholm: Utvecklingsrådet för samarbetsfrågor.
- Thång P-O (2006) Arbetslivets pedagogik. I: Holmer J & Simonson B (red.) *Arbetsvetenskapens discipliner*. Lund: Studentlitteratur.
- Tijdens K, Van Klaveren M, Houwing H, Van der Meer M & Van Essen M (2006) *Temporary agency work in the Netherlands*. Working Paper Number 06/54, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam.

- Trist E L & Bamforth K W (1951) Some social and psychological consequences of the longwall method of coalgetting. *Human relations*, 4(1): 3-38.
- Törner M (2008) Säkerhetsklimat och dess betydelse för säkerheten i arbetet – en översikt. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 14(1): 11-27.
- Törner M (2010) *Bra samspel och samverkan skapar säkerhet – om klimat och kultur på arbetsplatsen*. Rapport 2010:1, kunskapsöversikt från Arbetsmiljöverket. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Van der Heijde C M & Van der Heijden J M (2006) A Competence-based and multi-dimensional operationalization and measurement of employability. *Human resource management*, 45(3): 449-76.
- Van der Heijden B, Boon J, Van der Klink M & Meijs E (2009) Employability enhancement through formal and informal learning: An empirical study among Dutch non-academic university staff members. *International Journal of Training and Development*, 13(1): 19-37.
- Vermeulen H & Warmerdam J (2010) *Trainingmonitor agency work sector*. ITS, Radboud universiteit Nijmegen.
- Viebrock E & Clasen J (2009) State of the art. Flexicurity and welfare reform: a review. *Socio-economic review*, 7: 305-331.
- Virtanen M, Kivimäki M, Virtanen P, Elovainio M & Vahtera J (2003) Disparity in occupational training and career planning between contingent and permanent employees. *European journal of work and organizational psychology*, 12(1): 19-36.
- Waernerlund A-K, Virtanen P & Hammarström A (2011) Is temporary employment related to health status? Analysis of the northern Swedish cohort. *Scandinavian journal of public health*, 39: 533-539.
- Waldenström K (2006) *ARLA Arbetsinnehållsanalys. En metod för att bestämma arbetets innehåll, hinder och möjligheter ur ett externt perspektiv. Manual version 1.0*. Arbets- och miljömedicin, Centrum för folkhälsa, Stockholms läns landsting.
- Waldenström K (2007) *Externally assessed psychosocial work characteristics*. Doktorsavhandling. Karolinska institutet, Stockholm.
- Waldenström K & Härenstam A (2006) *Hur skapas bra arbetsförhållanden? En studie av strategier hos chefer och anställda*. Rapport från Arbets- och miljömedicin, 2006:5. Stockholm: Stockholms läns landsting.
- Walter L (2005) *Som hand i handske. En studie av matchning i ett personaluthyrningsföretag*. Doktorsavhandling. Göteborg: Bokförlaget BAS, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet.
- Westgaard R H & Winkel J (2011) Occupational musculoskeletal and mental health: Significance of rationalization and opportunities to create sustainable production systems – a systematic review. *Applied ergonomics*, 42(2): 261-296.
- Wiens-Tuers B A & Hill E T (2002) Do they bother? Employer training of temporary workers. *Review of social economy*, 60(4): 543-566.

- Wilthagen T & Tros F (2004) The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, 2(04): 166-186.
- Yin RK (2003) *Case study research*. Third edition. California: Sage.