

Kandidatuppsats i Offentlig Förvaltning VT15

Förvaltningshögskolan, Göteborgs Universitet

Madeleine Jamot

Marina Tortosa

Handledare: Carina Abrahamson Löfström

Examinator: Östen Ohlsson



**GÖTEBORGS UNIVERSITET
FÖRVALTNINGSHÖGSKOLAN**

Inhyrd sjuksköterska – vilken roll spelar du?

- En undersökning kring konstruktionen av inhyrda sjuksköterskors roll

Förord

Denna studie har varit en fantastisk resa i vilken vi lärt känna flertalet aktörer och deras uppfattning av den sektor de arbetar inom. Vi är oerhört tacksamma över det intresse och engagemang som visats under studiens gång.

Vi skulle speciellt vilja tacka de individer vilka ställt upp på intervjuer och delat med sig av sina erfarenheter, åsikter och uppfattningar. Vidare är vi mycket tacksamma för den hjälp vi fått av flertalet aktörer vilka hjälpt oss i processen kring att finna intervjukandidater och att forma denna uppsats.

Vi vill rikta ett speciellt tack till Carina Abrahamson Löfström för utomordentlig handledning, vägledning, inspiration och uppmuntran under studiens gång.

Madeleine Jamot

Marina Tortosa

Göteborg 24/5-2015

Sammanfattning

En stor del av dagens forskning kring inhyrda konsulter utgår från ett varierande utbud av aktörers perspektiv. Dock hamnar ofta den inhyrda konsultens egna perspektiv och uppfattning av sin situation i lä. Med tanke på den relevanta roll inhyrda sjuksköterskor spelar inom dagens hälso- och sjukvård är deras perspektiv relevant för att nå en helhetsbild av hur personalsammansättningen fungerar inom dessa verksamheter.

Studien baseras på en kvalitativ metod där semistrukturerade respondentintervjuer med inhyrda sjuksköterskor ligger till grund för de resultat som presenteras.

Av studien framgår att de intervjuade sjuksköterskorna generellt upplevde tillfredsställelse med sin anställningsform, samt att dessa erfarit liknande upplevelser vid arbetsgången som tillfälligt anställd hos kundverksamhet. De flesta ansåg att deras roll hos kund skapades genom bemötandet av den fasta personalen samt rådande förhållanden på arbetsplatsen. Den generella bild som bemanningspersonalen uppfattade att den fastanställda personalen hade av dem ansåg flertalet även ha skapats på förhand genom möten med andra tillfälliga konsulter.

Nyckelord: Roll, inhyrd personal, bemanningsföretag, kund, vårdverksamhet

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
2. Tidigare forskning	2
2.1 Fördelar och nackdelar för inhyrd personal från tidigare forskning	3
2.2 Skillnader och likheter mellan tidigare forskning	6
3. Syfte	7
4. Teoretisk referensram	8
4.1 Institutionell teori	8
5. Frågeställning	10
6. Metod	11
6.1 Sökvägar	12
6.2 Urval, intervjugenomförande och bearbetning	13
7. Analys	14
7.1 Språkets betydelse	16
7.2 Typifiering - Uppfattningar	16
7.3 Objektivisering - Hur handlingar påverkar	19
7.4 Roller	21
7.5 Vanor	24
7.6 Sekundär socialisation - Inträde i en ny verklighet	25
7.7 Den inhyrda personalens förslag till förändring kring sin yrkesroll	25
8. Resultat	28
8.1 Hur uppfattade de inhyrda sjuksköterskorna att deras roll inom hälso- och sjukvården konstruerades?	28
8.2 Vilka förändringar önskade den inhyrda personalen för bättre kunna utföra sitt arbete?	33
8.3 Hur har vi arbetat med resultaten?	33
9. Slutsats	34
9.1 Jämförelse kring fördelar och nackdelar från tidigare forskning och egna studien	35
9.2 Diskussion och vidare forskning	39
10. Referenser	41
11. Bilaga 1 - Intervjuguide	42

1. Inledning

Den 16 Maj, 2015, kunde en insändare läsas i Sundsvalls Tidning vilken skrevs av Oskar Malker, legitimerad specialistsjuksköterska. I denna beskrev författaren en bister verklighet för fast anställda sjuksköterskor inom landstinget. Arbetstimmarna är för många, lönen och löneutvecklingen för låg och uppskattning från arbetsgivare lyser med sin frånvaro. Utöver detta beskrev Malker att två tredjedelar av mailen i hans inkorg kom från bemanningsföretag vilka önskade träffa författaren för eventuell anställning inom deras företag (Malker, 2015). Bilden Malker målar upp är bekant för flertalet fastanställda inom dagens vårdsektor. Den ökade vårdtyngden och bristen på sjuksköterskor inom landstingen resulterar till flertalet fall att dessa får hyra in tillfällig personal för att fylla upp luckorna som uppstår då fastanställda sjuksköterskor säger upp sig i protest mot låga löner och undermåliga arbetsvillkor.

Då trender kring nyttjande av inhyrd bemanning inom hälso- och sjukvård står sig starka och i dagens läge har blivit nästintill institutionaliserade vilar även mycket ansvar på den inhyrda personalen vilka arbetar inom verksamheterna. Trots detta tenderar mycket av undersökningarna och forskningen kring detta utgå från utveckling och styrning av inhyrd personal, samt hur verksamheter påverkas av intåget av den inhyrda personalen, snarare än bemanningspersonalens egna önskemål och uppfattningar.

Hur ser då arbetssituationen ut för den inhyrda personalen som verkar inom vårdsektorn? Vi ämnar med denna uppsats att se över deras roll samt den inhyrda personalens egna uppfattning kring situationen de verkar inom för att undersöka hur implementering av denna yrkesgrupp fungerar inom verksamhetens arbetsprocesser enligt den egna gruppen.

Vi har i detta arbete använt begrepp såsom kunder, konsulter och arbetsgivare. Vid begreppet kunder syftar vi till vårdsverksamheten vilka hyr in bemanningssjuksköterskor. Begreppet konsulter vi kring den inhyrda personalen/bemanningspersonalen. Då benämningen arbetsgivare förekommer syftar vi till arbetsgivare inom kundverksamheten, om inget annat specifikt anges.

2. Tidigare forskning

En del studier har bedrivits inom områden som berör och berörs av inhyrd personal. Bergström, Håkansson, Isidorsson och Walter (2007) har gjort studier kring bemanningsbranschen, inom bland annat hälso- och sjukvården. Författarna tar upp sjukhusets organisatoriska förändringar vilka lett till dagens situation och vilken påverkan bemanningsföretagens haft på sjukvården. I boken beskrivs en fallstudie utförd inom ett sjukhus kring hur användningen av inhyrd arbetskraft har förändrats inom verksamheten sedan 1990-talet och hur detta i sin tur förändrat situationen för den undersökta hälso- och sjukvårdsverksamheten, såväl som för de som arbetar inom denna sektor. Studien utgår främst från de fastanställdas perspektiv samt från förändringar kring reformer och utbildningskrav.

Barley och Kunda (2004) förklarar att de med sin studie ville bryta tystnaden kring den inhyrda personalen då deras situation inte beskrivs särskilt mångfacetterat inom den rådande forskningen. Studien hanterar bland annat hur marknaden för inhyrd arbetskraft fungerar utifrån den inhyrda personalens, arbetsgivarnas (som hyr in dem), de fastanställdas (som arbetar med dem), och bemanningsföretagets (som hyr ut dem) perspektiv utifrån ett antal IT-företag i USA. Författarna tar upp problematiken kring den inhyrda personalens roller; att de i ena stunden behandlas som flyttbara och utbytbara utomstående och i andra stunden värdefulla experter vilka kan bidra med kunskap och erfarenhet till arbetsplatsen, projektet eller teamet. Den inhyrda personalen måste många gånger helt enkelt anpassa sig efter det bemötande de får. Studien visar att det förekommer att arbetsgivare ersätter fast personal med inhyrd personal och fristående entreprenörer i syfte att förbättra flexibiliteten och effektiviteten inom verksamheten.

De Cuyper, De Witte och Van Emmerik (2011) utgår från flertalet forskare vilka verkar inom ämnen kring tillfällig anställning. De använder sig av deras material och slutsatser för att generellt diskutera den inhyrde arbetarens situation och anställningsform. Författarna behandlar i denna artikel två huvudfrågor; hur inhyrda arbetare uppnår välmående och optimal funktionalitet samt hur det är möjligt att stödja engagemang och produktivt beteende bland inhyrda arbetare. De lyfter fram att en anställning på ett bemanningsföretag inte längre främst kan betraktas ur negativa aspekter, utan att det även går att identifiera mekanismer som skulle kunna stödja engagemang och produktivt beteende vilket skulle kunna vara fördelaktigt för samtliga

involverade parter. Utöver detta tar de upp att den tillfälliga anställningsformen institutionaliserats inom arbetsmarknaden och är en fast, snarare än en övergående, fas och bör studeras och hanteras därefter.

2.1 Fördelar och nackdelar för inhyrd personal från tidigare forskning

Den tidigare forskningen tar upp både fördelar och nackdelar för och kring den inhyrda personalen utifrån olika perspektiv. Ett klagörande av dessa skulle kunna belysa och jämföra bemanningspersonalens situation och utifrån vilket perspektiv den beskrivs.

Inom nämnda forskningen som Bergström, m.fl. (2007) bedrivit lyftes ett antal fördelar och nackdelar kring nyttjandet av bemanningspersonal inom ett antal sektorer som de bedrivit fallstudier inom. Inom fördelarna listar de bland annat att anställning hos bemanningsföretag inom till exempel sjuksköterskeprofessionen kan innebära bättre anställningsavtal och högre lönenivåer än om de varit fast anställda. Somliga tillfälliga anställningsformer kan alltså ge betydande fördelar om den anställde verkar inom bemanningsbranschen. Den fasta personalen kan dra nytta av den inhyrda personalens kunskap och erfarenhet vilket denne insamlat hos andra arbetsplatser. Den inhyrda personalen kan däremot ha nytta av att ta till sig den kunskap och erfarenhet som går att inhämta på de olika arbetsplatser de arbetar på, för att därmed kunna utvecklas vidare. Bland nackdelarna lyfter författarna fram till exempel situationer där nedgång i efterfrågan orsakar uppsägningar bland den inhyrda personalen. De pekar på en viss utsatthet runt anställning hos bemanningsföretag då dessa förhåller sig till den rådande marknadssituationen. Inom professionen sjuksköterskor tar författarna upp situationer där inhyrd personal upplever att deras kompetens och kunskapsnivåer ifrågasätts av den fasta personalen. Faktumet att de arbetar som inhyrd bemanning orsakar därmed problematik för denna yrkesgrupp att fullt nyttja sin kompetens, då tilliten från den fasta personalen är bristfällig. De lyfter även fram att skillnader i arbetsförhållanden samt generella fördomar mellan den fasta och inhyrda personalen kan orsaka utfrysning av den senare nämnda gruppen.

En fördel Barley och Kunda (2004) tar upp inkluderar fall då företagen väljer att se den inhyrda personalens kunskap som en tillgång och de därför integreras i arbetslagen till större grad. Företagen hyser då en förhoppning att den inhyrda personalen skall kunna överföra sin kunskap

till de fastanställda innan de går vidare till nästa uppdrag till en ny arbetsgivare och arbetsplats. Att se den inhyrda personalen som experter är en fördel för denna grupp då bemötandet blir mer positivt vid intåg på arbetsplatsen. Författarna lyfter fram att flertalet aktörer menar på att man inte klarar sig utan personalen från bemanningsföretagen och kompetensen de innehar. Ofta hyrs personal in när något speciellt och nytt behöver utföras, då bildas också en beroendeställning från klienten till den inhyrda personalen. Flertalet företag försöker hålla tidsperioder den inhyrda personalen arbetar inom företagen relativt korta men ofta förlängs kontrakten då företagen är beroende av just den kompetens som den inhyrda personalen kan förse dem med. Ytterligare en arbetsmässig fördel för inhyrd personal är att de kan vara ärligare än den fastanställda motsvarigheten gentemot chefer i kundföretaget. De kan alltså gå rakt på sak och vara uppriktiga när de presenterar information och fakta, eller pratar med högre uppsatta arbetsledare eller chefer. Detta då de inte är lika bundna av företagskultur, normer eller sociala regler i lika stor mån som den fasta personalen. Kunden hyr in någon för att få tillgång till dess kunskap och åsikter, och det är just det den inhyrda personalen kan förse dem med. De kan alltså säga vad de tycker och inte vad de tror att chefen i fråga vill höra. Att vara en respekterad och upplevd behövd individ inom den inhyrda gruppen av personalstyrkan leder ofta till erbjudanden om att få en fast tjänst på företaget. Den inhyrda personalen, menar författarna, blir smickrade men tackar oftast nej då de redan trivs med sina rådande arbetsförhållanden.

Barley och Kunda tar upp ett antal nackdelar för den inhyrda personalen vilka bland annat inkluderar att somliga chefer hos kundföretagen visar sig i undersökningen se inhyrd personal som en handelsvara. Om de inte presterar och levererar det som är tänkt, byts de ut. Utbytbarheten och synsättet av den inhyrda personalen resulterar i betydande nackdelar för den inhyrda personalen. Dessa får dem att känna sig utanför och som om att de inte är en relevant del av verksamheten. De förväntas vara fullärda redan första dagen vilket leder till situationer då den inhyrda personalen inte vågar ställa frågor kring rutiner, osv. Vad chefen förväntar sig av den inhyrda personalen kan vara otydligt vilket också bidrar till viss osäkerhet och utanförskap på arbetsplatsen. Enligt den inhyrda personalen i den bedrivna studien finns det en "sjunka-eller-simma" filosofi inom arbetslivet. Denna innebär att bemanningspersonalen till stor del själva får arbeta för att ta sig vidare och utvecklas inom sin yrkesroll. Detta bidrar i sin tur till att kunderna inte känner att de har några skyldigheter att hjälpa den inhyrda personalen att utvecklas, varken

som experter eller som personer. Det finns även stora skillnader närvarande gällande utvecklingsåtgärder mellan fast och inhyrd personal.

Ytterligare en av nackdelarna grundas i en konflikt som kan uppstå mellan fast och inhyrd personal då den fasta personalen ser den inhyrda som konkurrenter. På många arbetsplatser bildas utanförskap för den inhyrda personalen då de inte behandlas på samma sätt som de fastanställda. Studien tar upp olika företagskulturer där till exempel färgen på personalkortet och arbetsytan skilde de fasta och inhyrda personalen åt. Även möjligheter att få ta del av olika projekt, möten och information i övrigt kan på vissa platser vara begränsade för bemanningspersonalen. Den inhyrda personalen kan bli socialt utfrysad och uppleva en låg tilltro från arbetsgivarens håll. Skillnaden i lön mellan fast och inhyrd personal bidrar också till konflikten mellan fast och inhyrd bemanning, då den inhyrda personalen oftast tjänar mer (inom de studerade sektorerna). Detta kan anses vara en fördel för den inhyrda personalen, dock blir det i längden en nackdel för denna grupp då det blir en bidragande faktor till den utfrysning som utförs av den fasta personalen gentemot den inhyrda. Lönefrågan är känslig och det vanligaste argumentet som författarna lyfter fram att de fastanställda tar upp som motargument till bemanningspersonalens högre löner är att den inhyrda personalen inte har samma erfarenhet av företaget som den fasta personalen. Därmed menar de att lönen inte bör vara högre än hos dem med mer erfarenhet och kännedom om verksamheten de arbetar i.

De fördelar som De Cuyper, m.fl. (2011) lyfter fram förutsätter att den tillfälligt anställda arbetar inom bemanningsbranschen frivilligt och är nöjd med sin anställning, att denne upplever ha valt sitt arbetsarrangemang. I dessa situationer lyfter författarna fram en del forskning kring, och instämmer i, att det kan finnas fördelar för dessa individer i form av ökat välmående, och så vidare. De specifika nackdelar som författarna lyfter fram kring den inhyrda personalen handlar främst om situationer då den tillfälliga konsulten inte är anställd inom bemanningsbranschen frivilligt. Innehar individen en tillfällig anställning ofrivilligt och är missnöjd med sitt anställningsarrangemang menar författarna att det alltså kan finnas nackdelar för dessa individer i form av minskat välmående, osv. Författarna visar på att tillfällig anställning kan öka känslan av otrygghet generellt kring arbete. De tillfälligt anställda individerna kan även i större mån dagligen känna av osäkerhet och oförutsägbarhet kring sin egna arbetssituation.

2.2 Skillnader och likheter mellan tidigare forskning

Bergström, m.fl., fokuserar mycket på etableringen och användandet av inhyrd personal ur utbud- och efterfrågeperspektiv, samt inhämtandet av intervjuutsagor ur ett antal aktörers perspektiv. Dock fokuserar författarna i regel inte på den inhyrda personalen som aktör och denna gruppens egna upplevelser och perspektiv. Fokusen på den inhyrda personalens perspektiv är den stora skillnaden mellan Barley och Kunda och Bergström, m.fl. Barley och Kunda presenterar synsätt kring konsulterna, det vill säga bemanningspersonalen, vilka de inhämtat genom direkta intervjuer med den inhyrda personalen. Bergström, m.fl., presenterar sina skildringar av den inhyrda personalens situation genom materialinsamlingsmetoder där de inte inkluderat den inhyrda personalen i någon större mån, utan fokuserat på intervjuer med den fasta personalen samt chefer på olika nivåer. Både Barley och Kunda samt Bergström, m.fl., utgår i deras undersökningar från att den inhyrda personalen fungerar som en homogen grupp medan de De Cuyper, m.fl. innehar en mer diversifierad syn på tillfälligt anställda. Dessa författare inkluderar variabeln huruvida de tillfälligt anställda är nöjda, alternativt missnöjda, med deras anställning hos bemanningsföretag.

I detta stycke har tidigare forskning kring inhyrd personal, de situationer de möter ute hos kunder samt olika perspektiv inom denna forskning presenterats. Likheter inom nackdelar som vi möter hos Bergström, m.fl. samt Barley och Kunda, inkluderar bland annat utsatthet, ifrågasättande av kompetens, utfrysning och osäkerhet inom den roll den inhyrda personalen spelar hos kund. Bland fördelar tar Bergström, m.fl. samt Barley och Kunda upp att den inhyrda personalen inom undersökta verksamheter kan nå bättre anställningsavtal, högre löner, samt insamla bredare erfarenhet genom att arbeta på flertalet arbetsplatser. De Cuyper, m.fl. utgår, till skillnad från tidigare nämnda författare, utifrån antagandet att den inhyrda personalen upplever ökat eller minskat välmående beroende på vad de väntar sig av sin anställning och om de trivs inom sin anställningsform.

Aktörer inom hälso- och sjukvård använder sig relativt flitigt av inhyrd personal från bemanningsföretag. Trots att tidigare nämnda författare lyft fram för- och nackdelar för den inhyrda personalen som arbetar ute hos kund så har de flesta gjort detta med hjälp av material vilket samlats in genom intervjuer med övriga yrkesgrupper runt bemanningspersonalen. De har

alltså inte intervjuat den inhyrda personalen om deras egna upplevelser i någon större bemärkelse. I metodkapitlet nedan har vi lyft fram hur vi sökt för att finna liknande studier inom detta område och resultat som berör vårt område. De fåtal resultat vi fann visar på att ett mycket litet antal studier gjorts med samma fokusområde samt yrkesgrupp som denna studie. Vidare har ingen gjorts med detta fokus på det syfte vi behandlar och kommer att presentera. Nyttjandet av inhyrd personal har blivit en viktig del av vården i Sverige. Vi har därför kommit fram till att nuvarande forskning behöver viss komplettering med ett starkare fokus på den inhyrda personalen för att få en mer heltäckande bild av nyttjandet av och samverkan med denna yrkesgrupp.

Barley och Kunda har, likt tidigare nämnt, bedrivit en studie som lyfter fram den inhyrda personalens arbetssituation. Detta har de gjort utifrån ett antal olika perspektiv, bland annat den inhyrda personalens. De tar även, likt tidigare beskrivit, upp för- och nackdelar för inhyrd personal men till skillnad från Bergström m.fl. utgår de från den inhyrda personalens perspektiv. Genom belysandet av den inhyrda personalens situation kan den inhyrda personalen inom hälso- och vårdsektorns perspektiv lyftas fram kring hur de själva uppfattar och önskar att sin arbetssituation fungerar och bör se ut. Genom detta belysande, vilket skulle kunna ske på ett liknande tillvägagångssätt likt den tidigare nämnda studien utförd av Barley och Kunda, ämnar vi även att klargöra hur den inhyrda personalens roll konstrueras och fungerar inom vårdsektorn. Vi ser alltså att det finns en lucka i tidigare forskning kring inhyrd personal inom svensk hälso- och sjukvård då deras egna perspektiv inte har blivit uppmärksammat i lika stor mån som andra aktörers. Tidigare forskning har inte heller fokuserat i någon större utsträckning på hur den inhyrda personalens roll skapas och hur den specifika rollen påverkar bemanningspersonalen på arbetsplatserna, vilket skulle kunna innebära att deras uppfattningar och berättelser kring detta område förblir oberättade.

3. Syfte

Inhyrd personal spelar i dagens läge en relevant roll inom svensk hälso- och sjukvård och mycket god forskning har bedrivits kring yrkesgruppen i sig. Ett belysande av den inhyrda personalens perspektiv och uppfattning av sin situation, samt den upplevda konstruktionen av sin roll, skulle dock kunna bidra till en mer kompletterande bild av forskning och teorier inom detta område.

Undersökandet av den inhyrda personalens roll på arbetsplatserna, och deras uppfattning av, och reflektioner kring, situationerna de möter i arbetslivet skulle inte bara kunna bidra till att tydligare klarlägga och komplettera nuvarande forskning med ännu ett betydande perspektiv utan även förse denna med förslag för förändring. Genom denna studie ämnar vi kunna lämna ett bidrag denna lucka som finnes inom nuvarande forskning. Vi ser även att eventuella slutsatser baserade på den inhyrda personalens uppfattningar skulle kunna vara till användning för diverse aktörer likt de som studerats, liksom grundläggande förslag för vidare forskning inom området.

4. Teoretisk referensram

Denna studie utgår från Berger och Luckmanns (1979) institutionaliseringsmodell som bildar en ram utifrån vilken institutionalisering kan studeras. Fördelen med att använda Berger och Luckmanns modell är att de erbjuder begrepp för att förstå hur sociala institutioner reproduceras och återskapas. Då nyttjandet av inhyrd personal inom den svenska hälso- och sjukvården blivit betydande och förekomsten av denna anställningsform i stor grad blivit permanent inom verksamheten kan vi ha användning av institutionell teori som analytiskt redskap.

4.1 Institutionell teori

Kunskapssociologi, enligt författarna, berör i regel allt som gäller ”kunskap” i samhället. Kunskapssociologi sysslar alltså med i princip allt som människor i samhället ”vet” är ”verklighet” (Berger, Luckmann, 1979:24). Av stor relevans för deras teorier är social interaktion i vardagslivet, speciellt möten där individer träffas ansikte-mot-ansikte (direkt social interaktion) och möjligheten finns att t.ex. läsa av varandras ansiktsuttryck och kroppshållning. Författarna menar att individens typifieringar av omvärlden och andra människor är grunden för hur social interaktion utövas (Berger, Luckmann, 1979:41ff). Relevant i dessa situationer är även språket i sig som individerna använder för att sätta ord på och alltså objektifiera sina upplevelser och åsikter. Med hjälp av språket bygger individerna broar mellan varandras verkligheter (Berger, Luckmann, 1979:52f) främst genom direkt social interaktion där respektive individ kan uppfatta den andres subjektiva tankar och känslor (Berger, Luckmann, 1979:41). Inom vårt samhälle byggs även ett socialt kunskapsförråd upp av sådan kunskap vi ”vet” är ”verklighet” (Berger, Luckmann, 1979:57ff).

Typifieringar av andra människor runt individen arrangeras ofta i förväg såväl som under interaktionen. Dessa skapar en bild och typifieringsscheman vilka människorna i omvärlden uppfattas och behandlas av individen vid direkt social interaktion (Berger, Luckmann, 1979:43). Författarna tar upp institutionalisering som begrepp, där de menar att den samhällsordningen och sociala ordningen är en mänsklig konstruktion (Berger, Luckmann, 1979:63ff).

Institutionalisering sker då det förekommer en ömsesidig typifiering av vanemässiga handlingar mellan typer av aktörer. Författarna beskriver att varje sådan typifiering med efterföljande vanemönster som befästs inom en grupp individer är en institution. Institutioner förutsätter enligt författarna historicitet och kontroll av människors handlande (Berger, Luckmann, 1979:70f) och att den institutionella aktivitetens objektifierade betydelser uppfattas som kunskap (Berger, Luckmann, 1979:87). Mänskliga uttryck för känslor och tankar kan objektifieras vilket innebär att man visar produkter av subjektivitet som är tillgängliga för de som producerar dem samt de individer de interagerar med (Berger, Luckmann, 1979:49) Utöver detta tar författarna upp betydelsen av roller:

”Institutioner konkretiseras i individuella erfarenheter med hjälp av roller. Rollerna, som objektifieras genom språket, är en väsentlig beståndsdel i varje samhälles objektivt tillgängliga värld. Genom att spela roller deltar individen i en social värld. Genom att han internaliserar dessa roller blir samma värld subjektivt verklig för honom.” (Berger, Luckmann, 1979:91).

Då en aktör typifierats som den som utför en viss roll, är dennes handlande i princip tvång. Bryts detta handlingsmönster där denne fogar sig efter rollens normer finns risk att individen inte får ta del av det sociala och institutionella samspelet (Berger, Luckmann, 1979:92).

Författarna beskriver även att graden av intresse och intimitet tillsammans påverkar hur stor anonymiteten i den sociala relationen uppfattas. Finns ömsesidigt stort intresse och känsla av intimitet sker även en interaktion med låg nivå av anonymitet, och vice versa (Berger, Luckmann, 1979:45f).

Primär socialisation sker enligt författarna under barndomen där typifieringar och institutioner introduceras för individen (Berger, Luckmann, 1979:153ff). Den sekundära socialisationen sker t.ex. inom arbetslivet och kan grundläggande beskrivas som förvärvandet av rollspecifik kunskap

där rollerna direkt eller indirekt har sina rötter i arbetsfördelning (Berger, Luckmann, 1979:162ff). Inom dessa processer kan viss konkurrens uppstå mellan olika roller, såsom personalgrupper, vilka tillhör olika institutioner som definierar verkligheten (Berger, Luckmann, 1979:170). Författarna menar även att dagliga samtal med individer omkring oss vidmakthåller den rådande subjektiva verkligheten (Berger, Luckmann, 1979:178). De lyfter vidare fram utövandet av socialisation. De beskriver hur en lyckad sådan sker då en hög grad av symmetri uppnåtts mellan subjektiv och objektiv verklighet (samt med identiteten) och att maximalt framgångsrik socialisation ofta ses inom situationer då arbetsfördelningen är enkel och kunskapsfördelningen är minimal. Under dessa förhållanden skapas identiteter, för individerna som ingår i det sociala samspelet, som är socialt förhandsdefinierade och i hög grad profilerade (Berger, Luckmann, 1979:190). Författarna tar även upp att individer som upplever sekundär socialisation inte nödvändigtvis måste identifiera sig med de verkligheter de internaliserar. Individen skulle alltså kunna ingå i en alternativ värld och vid behov växla till denna utan att den blir individens egen verklighet. Personen ”iklärr” sig alltså i vissa roller vilka denne avsiktligt använder för att uppnå egna mål och alltså utnyttjar för sina syften (Berger, Luckmann, 1979:199f).

5. Frågeställning

Huvudfråga:

Hur konstrueras inhyrda sjuksköterskors roll inom hälso- och sjukvården?

Underfrågor:

Hur uppfattar den inhyrda personalen sin roll på arbetsplatsen?

Hur uppfattar den inhyrda personalen att det sociala samspelet ser ut mellan dem och den fasta personalen?

Vilka förändringar skulle den inhyrda personalen vilja se för bättre kunna utföra sitt arbete?

6. Metod

Då fokus i denna uppsats ligger på att belysa konstruktionen av inhyrda sjuksköterskors roll inom svensk hälso- och sjukvård utifrån deras egna uppfattningar av deras arbetssituation har vi valt att använda oss av en kvalitativ metod. Via respondentintervjuer, där ett mindre antal personer (d.v.s. 8-10 stycken) intervjuas djupgående nås förutsättningar för att kunna besvara den forskningsfråga vi utgår från. Respondentintervjuerna möjliggör insyn i de intervjuades uppfattningar och upplevelser för att vidare kunna urskilja deras upplevda förutsättningar kring de roller de befinner sig inom på arbetsplatsen (Ekengren, Hinnfors 2012:83f).

Denna undersökning utgår från semistrukturerade intervjuer med fokus på tematiska frågor, med efterföljande uppföljningsfrågor (se Bilaga 1). De tematiska frågorna har nyttjas för att låta den intervjuade individen tala kring vad som är relevant inom utvalda ämnen och uppföljningsfrågorna för att specificera tidigare svar eller för att få mer innehållsrika intervjuutsagor (Esaiasson mfl, 2012:265). Under arbetets gång har åtta intervjuer utförts. Fokus i denna undersökning har legat på yrkesgruppen sjuksköterskor vilka arbetar inom bemanningsföretag. Denna yrkesgrupp har dagligen stor kontakt med fastanställd personal inom vården och det är samverkar med denna inom i princip alla aspekter inom yrkesutövandet. Därmed är denna en mycket relevant grupp att studera för att utröna hur roller för den inhyrda personalen inom vården konstrueras i förhållande till den sociala institution de träder in i. Detta är ett fokusområde med ett aktörsperspektiv vilket det, likt tidigare nämnt, inte bedrivits mycket forskning inom. Därav har intervjuerna bedrivits och materialet samlats in, inför resultatredovisning, relativt förutsättningslöst. Utifrån omfånget av denna uppsats bedömer vi att det är realistiskt att rikta in oss på en smalare undersökning med ett färre antal deltagare. Denna situation innebär att intervjuunderlaget kan anses vara för snävt för att kunna ge definitiva resultat.

Det var en utmaning att komma i kontakt med inhyrd personal då möjligheten att kontakta dem varit begränsad. Det främsta tillvägagångssättet för att få tag på intervjuer har varit genom att maila ett brett omfång av bemanningsföretag vilka arbetar med uthyrning av sjuksköterskor till offentlig verksamhet. De bemanningsföretag vi etablerade en kontakt med har en bred nationell spridning och är av varierande storlekar, och de anställda vi intervjuade innehar inte

nödvärdigtvis någon relation till varandra. Vi har också nyttjat vårt egna sociala nätverk för att komma i kontakt med bemanningssjuksköterskor. De intervjuer som utförts har varit anonyma till sin natur, vilket även den intervjuade personalen varit medvetna om. Vi har även valt att inte nämna vilka bemanningsföretag konsulterna är anställda hos. Detta då den inhyrda personalen inte skall kunna identifieras.

6.1 Sökvägar

För att undersöka vilken forskning som fanns på området användes Göteborgs Universitetsbiblioteks sökmotor (ub.gu.se). Sökningar har enbart utförts genom alternativen "Full text online" och "Scholarly & Peer-Review". Samtliga sökningar skedde mellan den 24 april och 29 april, 2015. Under denna tidsperiod söktes bland annat på "bemanningsföretag vården" (citattecken används kring söktermerna för att presentera termerna i detta stycke, sökningarna utfördes dock utan citattecken). Resultatet uppgick till 10 artiklar som inte var av relevans för vårt ämne eller perspektiv, då de hanterade övriga yrkesgrupper, skilda ämnen och perspektiv. Vi sökte även på "bemanningpersonalens perspektiv vård" och "Bemanningspersonalens roll vård". På Göteborgs Universitetsbiblioteks sökmotor fick vi inga resultat och via en sökning på Google Scholars sökmotor resulterade dessa två fraser i fyra artiklar vilka berörde vårt valda område. Dock behandlade dessa antingen sjuksköterskors eller generella bemanningsanställdas psykosociala situation inom arbetslivet och ingen av dem berörde konstruktionen av bemanningssjuksköterskors roll på arbetsplatsen vilket innebär att dessa inte var användbara i någon större mån för denna studie.

Andra fraser har sökts på både via Google Scholar och Göteborgs Universitetsbiblioteks sökmotor; "temporary agency work care", "temporary work health care", "Sjuksköterska bemanning", "bemanningbolag vård" och "bemanning vård". På båda de engelska sökmeningarna fann vi artikeln, vilken används i denna studie, av De Cuyper, m.fl, och ytterligare två artiklar vilka distant rörde vårt ämne. Men då dessa artiklar utgått från läkare, inte sjuksköterskor, i andra nationer än i Sverige, samt från andra perspektiv var dessa inaktuella för vår studie. Resten av resultaten hade liten eller ingen relevans för vårt ämne då dessa inte hanterar det ämne, de yrkesgrupper eller det perspektiv vi utgår från. När vi sökte på vår forskningsfråga fann vi 86 resultat upp på Google Scholar och två resultat på ub.gu.se dock har

ingen av dessa artiklar eller studier samma fokus på yrkesgrupper, ämnen eller fokus som vår studie behandlar.

6.2 Urval, intervjugenomförande och bearbetning

Sjuksköterskorna i vår urvalsgrupp har arbetat för bemanningsföretag olika långa tidsperioder, de består av både män och kvinnor av varierande åldrar som innehar anställningar vilka ser olika ut. Ett antal av de intervjuade sjuksköterskorna arbetar heltid. Hos resterande sjuksköterskor fanns inte möjlighet eller behov att arbeta heltid, dessa arbetade färre timmar i veckan än den förstnämnda gruppen. Vår urvalsgrupp är alltså inte en homogen grupp. Två av de åtta intervjuerna utfördes genom personliga möten och resten via telefon. Telefonintervjuer var i flera fall att föredra då de sjuksköterskor vi intervjuat befunnit sig inom en bred geografisk spridning. Vårt frågeunderlag inför intervjuerna ämnade att samla in intervjuutsagor kring hur inhyrda sjuksköterskors roll konstrueras inom svensk hälso- och sjukvård. Frågorna som ställdes ämnade att belysa den inhyrda personalens uppfattning av deras roll på arbetsplatser ute hos kunder, hur de anser att de integreras med övrig personal på arbetsplatsen och, hur deras uppfattning ser ut kring möjligheter att fullt ut nyttja sin kompetens på arbetsplatsen. Utöver detta har vi frågor som är mer generella i sin form, vilka är ämnade att låta intervjukandidaten tala fritt om övriga ämnen som kan vara relevanta kring deras situation och roll. Intervjuerna varade i tidsspann som växlade mellan ca 30 minuter till en timme.

När intervjuerna slutförts transkriberades dessa och varje fråga med tillhörande svar kategoriserades för få ett helhetsperspektiv över vilka synpunkter och åsikter de intervjuade generellt fört fram. Individernas svar kategoriserades, analyserades, och redovisades utefter de grundläggande principerna i Berger och Luckmanns modell kring institutionalisering. Kategoriseringen av materialet presenteras efter rubriker vilka grundar sig i institutionaliseringsmodellens huvuddrag: språkets betydelse, typifiering, objektifiering, roller, vanor och sekundär socialisation. Utöver dessa rubriker lades ytterligare en rubrik till som hanterar de förslag till förändringar, som bemanningspersonalen uppgivit, vilka cirkulerar runt att göra arbetsprocessen lättare för den inhyrda personalen.

7. Analys

I detta kapitel kommer denna studies insamlade material huvudsakligen att presenteras genom Berger och Luckmanns modell kring institutionalisering. Intervjuutsagorna har kategoriserats under rubrikerna: inledning, språkets betydelse, typifiering, objektifiering, vanor, sekundär socialisation och förändring. Den sistnämnda rubriken har dock inte någon direkt koppling till Berger och Luckmanns modell. För att förklara den roll som de intervjuade sjuksköterskorna befinner sig i, i egenskap av inhyrd personal, samt upplevelser de beskriver finns ett antal grundläggande faktorer vilka bör nämnas. Dessa cirkulerar generellt kring hur sjuksköterskorna uppfattar sin anställning och roll inom denna;

Samtliga intervjuade sjuksköterskor anser att ett av de tyngsta skälen till att de har valt att arbeta för bemanningsföretag är flexibiliteten kring mycket som rör arbetet, till exempel kring arbetstider. Detta beror till stor del på att den inhyrda personalen själva har stor möjlighet att själva planlägga sina scheman och bestämma vilka tider och dagar de kan, och vill, arbeta. De upplever inte den press, som de nämner kan finnas inom fast anställning, vilken innebär att de anställda kan bli "inringda" för att arbeta på lediga dagar då arbetsplatsen är underbemannad. Denna flexibilitet nyttjades på olika sätt av de intervjuade sjuksköterskorna, dock var flexibiliteten inom anställningsformen en uppskattad och grundläggande fördel av deras anställningsform. En sjuksköterska uttrycker sig som följande:

"Jag tycker att det är främst att man känner sig mer fri, jag bestämmer själv när jag vill jobba. Det är ingen som tjarar att "nu ska du jobba julafton" det bestämmer jag själv. Det är upp till mig och min ekonomi hur och när jag och hur mycket jag vill jobba och kunna vara ledig i flera veckor."

Dock nämnde en av de intervjuade att det finns en viss överskattning av denna frihet. Denna benämnde fenomenet som "falsk frihet"; trots möjlighet till stor flexibilitet finns ändå behov hos en stor andel av hyrsjuksköterskor att arbeta heltid eller få ihop ett visst antal arbetspass för att kunna nå en behövlig inkomst. Då semesterdagar och utbildningar inte betalades av bemanningsföretagen för någon av våra intervjuade sjuksköterskor fick denna grupp ständigt väga ledighet mot inkomst.

“Det är en väldig frihet, samtidigt så är det kanske en falsk frihet för att man är ju beroende av sin inkomst. rent teoretiskt skulle jag kunna vara ledig jämt då men det skulle ju inte fungera praktiskt. En falsk frihet.”

Att få gå på regelbundna utbildningar saknades även av flertalet av våra intervjuade sjuksköterskor som tog upp att de själva fick söka upp och bekosta utbildningar vilka de ansåg att de skulle kunna ha nytta av. Bland övriga åsikter kring yrket i sig och deras arbetssituation nämndes punkter såsom hur deras chef inom kundverksamheten påverkade arbetsplatsen och den generella funktionaliteten och stämningen på avdelningarna vilka ofta hade med stressfaktorer och personalsammansättning att göra. Flertalet tog upp problematik kring anställning med Landstinget som arbetsgivare. Dessa upplevde, som tidigare nämnt, att de som individer försvann i mängden, hade svårt att få uppskattning för det arbete de utförde och helt enkelt förväntades ställa upp på allt som lades framför dem i arbetsväg. En bemanningssköterska beskrev detta som följande:

“När jag har jobbat inom landstinget själv så har det vart mer att man är en bricka i ett spel. Du är en pinne i protokollet. Det ska vara fem sjuksköterskor som jobbar på dagen, du är en av dem.”

Gällande funktionaliteten och stämningen på arbetsplatsen nämns genomgående att stress kring arbetsprocesserna och tung belastning på arbetsplatsen påverkar möjligheten att orka och hinna med att utföra ett gott arbete. Ett par av de intervjuade sjuksköterskorna nämnde avdelningar där enbart, eller nästan enbart, inhyrd personal arbetar. Dessa uppfattades som mindre strukturerade i sina arbetsprocesser. Frånvaro av fast personal orsakade alltså en arbetsplats där rutiner var svåra att skapa och bibehålla. Stor omsättning inom personalstyrkan bidrog, utifrån deras upplevelser, till att rutiner och långvarigt planerade blev bristande, vilket kunde leda till att somliga faktorer kunde falla mellan stolarna. Detta kunde i sin tur orsaka svårigheter i att garantera patientsäkerhet.

7.1 Språkets betydelse

Språket i sig som individerna använder för att sätta ord på och alltså objektifiera sina upplevelser och åsikter är mycket relevant för institutionalisering. Med hjälp av språket bygger individerna broar mellan varandras verkligheter. Språket och den direkta sociala interaktionen är av grundläggande betydelse för skapandet och justering av typifieringar, utförelse av objektifierade handlingar, uppkomsten av vanor samt skapandet och befastandet av roller.

I ansikte-mot-ansiktessituationer kan personalen vara reserverad vid bemötande och social interaktion. Vissa är positiva och talar fritt, hälsar på nya ansikten, osv. Andra är negativa och kortfattade vid den sociala interaktionen och låtsas om att den inhyrda inte existerar;

“Många kan vara nonchalanta. Låtsas som dem inte ser en och vara lite halvdryga”

Att de kallas för benämningen “inhyrd personal” eller “bemanningspersonal” skulle kunna separera dem från den övriga personalen inom vårdssektorn. Roller kan även påverkas av den språkmässiga eller “attitydmässiga” jargongen inom institutionerna då många inhyrda sjuksköterskor möter och reagerar på samma uttryck.

7.2 Typifiering - Uppfattningar

Berger och Luckmann lyfter som tidigare nämnt fram att individers typifieringar av omvärlden och andra människor är grundläggande för hur social interaktion utövas. Dessa typifieringar arrangeras alltså i förväg samt under interaktionens gång i typifieringsscheman som påverkar hur individen uppfattar och behandlar människor i sin omvärld vid direkt interaktion, det vill säga i ansikte-mot-ansikte-situationer. Vid utförda intervjuer cirkulerade en stor andel svar kring vilka uppfattningar den inhyrda personalen upplevde att den fasta personalen har av dem. Begreppet “reservarbetskraft” användes flitigt, följande citat uttrycktes av en av de inhyrda sjuksköterskorna kring dessa situationer;

“Tanken är ju, tycker jag, att man ska vara bemanning och gå in och ösa liksom platser med många korta luckor där det är ont om folk eller någon är sjuk, eller någon går på någon form av mammaledighet. Sådant liknande kan det va kanske. Det har liksom vänt till att man fyller upp, fånga luckor och liksom är reservarbetskraft egentligen, för att dem inte riktigt kan anställa.”

Detta begrepp fylldes dock med olika innebörder för de intervjuade. Ett antal menade att den fasta personalen såg dem som reservarbetskraft på så sätt att hyrpersonalen var en hjälpande hand och underlättade arbetsgången på arbetsplatsen. Dessa individer kände sig välkomna vid intåg på arbetsplatserna och hade till störst del positiva erfarenheter av de typifieringar som den fasta personalen skapat av den inhyrda. Begreppet dök dock upp i situationer då de inhyrda sjuksköterskorna möttes av typifieringar vilka uppfattades som mer negativa av somliga inhyrda sjuksköterskor. Dessa upplevde att dessa typifieringar resulterade i att de ansågs vara reservarbetskraft på så sätt att de inte sågs tillhöra gemenskapen, att de inte var “en i gänget”. Denna uppfattade bild av den inhyrda personalen inkluderade att dessa skulle vara följsamma och individer som går med på att utföra vad än den fasta personalen krävde av dem utan att protestera. Begreppet “slav” uttrycktes till och med av en av de intervjuade gällande den bild somliga av den fasta personalen har gällande inhyrd personal;

“Det är oftast de som är lite typ... ja, ibland kan tycka att man ska vara lite slav”

Det fanns dock ett samband när negativa situationer nämndes i egenskap att uppfattas som reservpersonal. De flesta menade att denna negativa behandling uppstod och upplevdes mer konsekvent på avdelningar som beskrevs som stressfyllda och underbemannade. Ett antal intervjuade menade även att mängden inhyrda sjuksköterskor som arbetade per avdelning var av relevans. Var dessa många till antalet, samt om de enbart stannade kvar kortare perioder, var benägenheten större hos den fasta personalen att skapa sig en negativ bild av hyrsjuksköterskor. Vid lugnare avdelningar där kontrakten varade en längre period, och båda grupperna fick lära känna varandra mer, samt om stressnivån var lägre upplevdes det att bilden den fasta personalen skapat av inhyrda sjuksköterskor var mer positiv.

Berger och Luckmann tar som tidigare nämnt upp att graden av den anonymitet som karaktäriserar den sociala interaktionen regleras av de medverkande individernas intresse och intimitet. Detta skulle kunna förklara skillnader i sociala interaktioner som upplevs på de olika arbetsplatserna. En av de intervjuade nämnde att avdelningar som upplevt stress, tung arbetsbörda och omsättning av personal resulterar i orklöshet. Denne menade att den fasta personalen inte orkade engagera sig i den nya personalen som kom och gick då de inte ansåg att det fanns någon nytta i det längre. Oavsett om lyckad socialisation skapades så skulle detta enbart vara under en kort period då den inhyrda personalen byttes ut konsekvent. Graden av lågt intresse och intimitet finns alltså närvarande på grund utav förhållanden på dessa specifika arbetsplatser. Den fasta personalen ansåg i dessa fall att det kostade mer i engagemang än vad de fick ut av "investeringen", vilket resulterar i att de båda grupperna skapar typifieringar utifrån en mer anonym social interaktion. Flertalet upplevde dock att bilden av sig själva förbättrades i andras ögon, i de arbetssituationer där de mötts av negativa typifieringar från den fasta personalens håll, om de interagerade i större mån och lärde känna varandra mer så att den inhyrda personalen kom in i gemenskapen. Berger och Luckmann lyfter kring liknande resonemang fram att typifieringar ofta är fasta fram till det att social interaktion mellan individer sker mer ingående och dessa kan ändras. Individerna inser då, ofta omedvetet, att den generella bilden de har av individen de samtalar med behövs justeras då de lär känna varandras verkligheter, vilket skapar större intresse såväl som intimitet.

Mycket återkommande i intervjuerna nämnde även de inhyrda sjuksköterskorna att bilden av dem uppfattas vara bortskämda möttes regelbundet, då lönenivån uppfattas vara högre och möjligheten att lägga sitt eget schema är större för de flesta inhyrda än de fast anställda. Detta menade många av de intervjuade sjuksköterskorna spelade in till viss, eller stor, del av hur de uppfattades arbetsplatserna;

"Men jag skulle säga att det är som vanliga livet, det finns väldigt mycket avundsjuka på bemanningsfolk för att det är allmänt känt att dem tjänar en krona mer. Så det brukar ju inte vara så jättepositivt från alla håll men till en överhängande del är det ju positivt"

De uppfattningar, vilka enligt den bemanningspersonalen är skapade av den fasta personalen, går dock inte helt ihop med den inhyrda personalens typifieringar de har kring sin egen yrkesgrupp. Den inhyrda personalen visade sig underintervjuer inneha en intern typifiering där de generellt ser sig själva och de flesta av sina kollegor som kunniga, självständiga, drivna och i vissa fall individer som står upp för sig själva. De har bilden av sig själva såsom att de innehar en individuell identitet, till skillnad från den fasta personalen som de menar enkelt blir "en i mängden". Trots att den inhyrda personalen inte har en institution på samma sätt som den fasta personalen har, med tanke på att bemanningspersonalen är utspridda utan kontakt med varandra samt "hoppar" mellan olika institutioner, verkar det som att det skapats en självbild och gemenskap kring de inhyrda sjuksköterskornas arbetssituation. En av de intervjuade sjuksköterskorna tar upp att denne föredrar att arbeta med andra inhyrda sjuksköterskor då dessa innehar mer liknande egenskaper likt sig själv, och en annan attityd än de fasta har.

7.3 Objektivisering - Hur handlingar påverkar

Individens känslor och tankar kan, likt tidigare nämnt, objektivieras vilket innebär att man visar produkter av subjektivitet. Dessa objektiviseringar av subjektiva typifieringar sker som tidigare nämnt vanligen vid direkt social interaktion där respektive individ kan uppfatta den andres subjektiva tankar och känslor. Under ansikte-mot-ansikte-situationer, kan fysiska tecken uppfattas av de respektive involverade parterna såsom ansiktsuttryck, kroppsställning och specifika rörelser med armar och ben. Detta är en social direkt interaktion som sker ständigt under ansikte-till-ansikte-situationer vilket ger en bra möjlighet att läsa av en annan människas subjektiva känslor. Vi kommer nedan redovisa för de objektiva handlingar den inhyrda personalen upplever grundas i den fasta personalens typifieringar. De intervjuade sjuksköterskorna uppfattade generellt att de blev väl bemötta på de arbetsplatser de verkat inom. Det bemötande de fått från den fasta personalen upplevde de ofta utgått från uppskattning över att ytterligare en person kunnat hjälpa till;

“Mestadels blir man positivt bemött, liksom tacksamhet, “tack att du kommer och hjälper till””

Samtidigt menade en del av de intervjuade sjuksköterskorna att trots den uppskattning flertalet visade brukade det också finnas ett fåtal på varje avdelning som var negativt inställda och gav ett annat bemötande. Hur dessa blev bemötta var ytterst relevant för många av de intervjuade då det dels utgjorde bemanningspersonalens första intryck av arbetsplatsen men även befäste deras roll i teamet. Den inhyrda personalen ansåg genomgående att uppskattning från personal och arbetsgivare hos kund var av stor relevans. Om den inhyrda personalen upplevde att de blev en del av gruppen och fick uppskattning för väl utfört arbete från personal och chefer hade man även ett större intresse av att upprätthålla lojalitet mot kunden och arbetsplatsen. Arbetsgivaren i bemanningsföretagen upplevdes överlag visa mer uppskattning till sin personal än tidigare arbetsgivare i landstinget, där ett betydande antal av de intervjuade sjuksköterskorna tidigare arbetat. Visandet av uppskattning och feedback nämndes genomgående av den inhyrda personalen att det påverkade vardagsarbetsprocesserna positivt och fick personalen att känna sig sedd. Uppskattning upplevdes även visas genom andra handlingar än bemötande. En av de inhyrda sjuksköterskorna nämnde till exempel att mindre gåvor kring högtider också var ett sätt att visa sin uppskattning från arbetsgivare gentemot sina anställda. Denne menade att det inte krävdes mycket, utan att det ofta var de små sakerna som spelade in kring upplevelsen av att känna sig uppskattad. En god och konsekvent kontakt med sin bemanningschef under de första veckorna på ett uppdrag menade även ett par av de intervjuade sjuksköterskorna betyder mycket för trivsel och trygghet. De intervjuade sjuksköterskorna hade dock även upplevt negativa varianter av en liten grupp fastanställdas objektifierande handlingar. Detta i form av handlingar där den fasta personalen innehade mindre positiva typifieringar av bemanningssjuksköterskorna som grupp och lade som resultat konsekvent över betydligt fler, tyngre och mer omfattande arbetsuppgifter på bemanningssköterskorna.

“Sen finns det en del ställen där man har en liten annorlunda attityd, de tycker att du tjänar såpass mycket bättre, “du kan allt göra det här”. Ibland märker man att en del lassar på arbete på mig då, “du är ju så sällan här”. Det klart, men det blir ju jobbigt om alla avdelningar gör så.”

Övriga handlingar som beskrivits ha utförts på grund utav den bild som viss fast personal har av den inhyrda personalgruppen och deras roll på arbetsplatsen inkluderar bland annat att den fasta

personalen skriver upp de inhyrda sjuksköterskorna på “tyngre patienter” samt byter scheman och pass utan att stämma av med den inhyrda sjuksköterskan. Ett stort antal av de intervjuade sjuksköterskorna tog upp att samarbetet fungerade utmärkt mellan grupperna för det mesta men att det konsekvent fanns stunder då de kände sig utnyttjade på grund av de handlingar somliga i den fasta personalen utförde. Viktigt att åter nämna är att utförda handlingar som utgår från en viss typ av typifiering oftast är generellt riktade mot en grupp som berörs av typifieringarna, och är alltså inte enbart riktade mot en specifik individ. Trots detta påtalade ett par av de intervjuade att de i vissa situationer uppfattat det som personligt.

Den generella uppfattningen av de intervjuade sjuksköterskorna vilka arbetat kortare perioder på varierade arbetsplatser är att de som inhyrd personal hamnar i ett utanförskap på deras arbetsplatser. Detta utanförskap uppfattas bildas genom olika typer av handlingar från den fasta personalens håll. Dessa handlingar kan förkroppsliga sig som skvaller kring och prat bakom ryggen på den inhyrda personalen eller utestängning såsom att ofrivilligt få äta lunch ensam eller att inte bli inbjuden till exempel personalfester (vilket upplevts av ett antal intervjuade sjuksköterskor då de varit ute på längre uppdrag). Många av de intervjuade sjuksköterskorna menar också att kommunikation stundvis används som ett redskap för att utestänga dem från den sociala gemenskapen. Detta visar sig vanligtvis i situationer då somliga individer inom den fasta personalen väljer att inte prata med eller hälsa på bemanningssjuksköterskorna. Detta menar de intervjuade sjuksköterskorna kan bli extra påtagligt om de möter en sluten institution, alltså en grupp som har starka sociala band till varandra. Den direkta sociala interaktionen mellan inhyrd och fast personal blir då en betydande faktor för hur bemötandet upplevs av den inhyrda personalen. Om den fasta personalen är positivt inställd till inhyrd personal påverkar det bemötandet på ett positivt sätt, och vice versa.

7.4 Roller

Berger och Luckmann lyfter, likt tidigare nämnt, betydelsen av roller inom institutionerna. Dessa bidrar att konkretisera institutionerna som sådana. De olika rollerna är som sagt individens sätt att delta i en social värld, bland typifieringar och objektifieringar, och när denne ingått i en roll inom en social institution är dennes handlande i princip tvång. Frångår individen

handlingsschemat som förväntas av denne finns risken att denne utesluts ur det sociala som institutionella samspelet.

Rollerna varierar i viss mån i det, via intervjuer insamlade, materialet men har trots detta mycket gemensamt. De intervjuade sjuksköterskorna nämner genomgående vikten av att uppträda ödmjukt, lyhört och eventuellt hålla tillbaka åsikter de kan ha kring arbetsprocesser och rutiner, eller till och med att utöva ett "smygande" beteende;

"Jag vill steppa in och vara en hjälpande hand och kunna vara lyhörd och ödmjuk, jag hugger in där det behövs, säg bara vad jag ska göra liksom"

Somliga egenskaper användes som hjälpmedel för att hantera den sociala situationen och förstärktes vid intåg på ny arbetsplats, till exempel att nästan ständigt vara mycket positiv och att inneha en trevlig attityd. Framst anammas detta beteende för att undvika friktion i relationerna inom arbetsgruppen och uppnå smidigast möjliga samarbete. Denna ödmjukhet, vilket framkommit av insamlat intervjuunderlag, resulterar i olika utgångar. Bland annat upplever många av de intervjuade att de konsekvent bör hålla sig i en underlägsen position på arbetsplatsen där den fasta personalen får ta större plats i tagandet av beslut. Den inhyrda personalen menar också att detta innebär, likt tidigare nämnt, att de på flertalet arbetsplatser får större arbetsbelastning tilldelade till sig än den fasta personalen. Detta verkar generellt accepteras av den bemanningspersonalen. En av de intervjuade nämner att denne tar på sig större arbetsuppgifter då det ändå är dennes "*arbetsledare* [förf. anm: hos kund] *som bestämmer*", vilket individen inte kan styra. Dessutom menade denne att den inhyrda personalen får mer i lön, vilket skulle motivera ett accepterande av tyngre och mer arbetsbördor för denna yrkesgrupp. En av de intervjuade lyfte även fram nyttjandet att egenskaper såsom trevlighet, positivitet och lyhördhet som ett sätt att marknadsföra sig själv för att bli mer efterfrågad av den fasta personalen om behov av personal skulle uppstå.

En av de intervjuade förklarade att denne har som vana att använda sig utav avväpnande knep såsom att presentera sig själv som "den onda" på nya arbetsplatser. Detta för att skoja om, samt bemöta, de eventuellt negativa typifieringar som kan tänkas finnas på arbetsplatsen.

“Jag brukar alltid försöka vara lite extra glad, lite extra trevlig när man ska hälsa på nya personer. Jag brukar presentera mig som “den onda”, det brukar vara rätt avväpnande.”

Att vara anställd inom bemanningsbranschen skulle enligt denna typifiering innebära att denna individ uppfattas vara från den “onda sidan”, alltså bemanningsbranschen, till skillnad från den fasta personalen vilken skulle tillhöra den “goda sidan”. Med hjälp av avväpnande skämt som exemplet ovan bemötte denna individ de situationer där uttalade typifieringar utesluter denne från gemenskapen. Genom att hantera dessa typifieringar ansåg denna individ att denne kunde förändra typifieringarna något, undvika objektifierade handlingar samt skapa en roll inom institutionen där humor användes för att nå högre grad av socialisation, bland annat genom ökat intresse och intimitet via den sociala interaktionen.

En stor majoritet av den intervjuade personalen ansåg att deras roll på de flesta arbetsplatser var utformad som sådan att det fanns förståelse för att de skulle komma att behöva ställa frågor under arbetspassen. Detta förväntades till och med inom de flesta arbetsplatser. En av de intervjuade sade specifikt att hon aldrig upplevt att hon inte fått hjälp när hon behövt detta, så länge det fanns en fast anställd på avdelningen som hade möjlighet att bidra med hjälp eller handledning. En del av de intervjuade upplevde att deras roll innebar att vara en hjälpande hand och helt enkelt få arbetsgången och arbetsprocesserna på avdelningarna att fungera smidigt. Åsikterna kring huruvida denna roll uppfattades som positiv eller negativ skiljdes åt. Ett antal sjuksköterskor menade att den fasta personalen ansåg att det var en lättnad när den inhyrda personalen infann sig och att åsikten bland den fasta personalen var sådan att arbetsgången hade varit svårare och tyngre om den inhyrda personalen inte varit på plats. Därav fick dessa ett positivt bemötande. Andelen av de intervjuade som uppfattade rollen, som inkluderade att få arbetsgången att “helt enkelt fungera”, negativt upplevde ett annat bemötande. De menade på att denna roll inkluderade typifieringar som grundade sig i bilder av att inhyrd personal förväntas kunna alla sysslor, inte behöva få någon omfattande eller längre introduktion av avdelningen och rutiner på plats och att den inhyrda personalen får allt för stort ansvar i att “krisen” på arbetsplatsen skall lösas.

“Ofta krävs det mer utav mig än vad de krävs från alla andra eftersom kraven är så mycket högre. Jo nog får jag jobba, och allt och lite där till.”

Ett fåtal av de intervjuade uppfattade sin roll på arbetsplatserna mycket “neutral”; Dessa ansåg främst att deras roll inkluderade att fungera som utförare av de mallar som finns tillgängliga på arbetsplatsen och slutföra de uppgifter som “fanns framför dem”. Två av bemanningssjuksköterskorna, varav en som arbetade efter förhållanden vilka innebar till att denne arbetade mycket på egen hand och alltså inte i ett team, beskrev sin roll i princip som att arbeta på samma sätt som den fasta personalen.

7.5 Vanor

Rollen som inhyrd personal anammar blir vanor för gruppen i sig samt den institution de arbetar hos. Detta beteende befäster deras roll som sedan blir svår att frångå, då risken vid avhopp från rollen kan resultera i exkludering ur den sociala gemenskapen. Typifiering och objektifiering som blir vanemässigt är en institution och är vanorna anledningen till att många bemöter samma bild.

Den inhyrda personalen lyfte fram att de flesta arbetsplatser liknar varandra så pass mycket att de ansåg att de kunde utföra sitt jobb utan större svårigheter. De upplevde att det fanns stora likheter i den sociala sammansättningen inom personalgrupper, och de sociala utbyten däruti, som skedde mellan dem och den fasta personalen på de olika arbetsplatserna. De egenskaper den tillfälliga personalen anlade eller förstärkte, för att nyttja en roll för att komma in i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen, var återkommande inom samtliga avdelningar de jobbat på. Därmed blev även dessa egenskaper, till exempel ödmjukhet, en positiv framhållning, och så vidare, vanor för den tillfälliga personalen. Då dessa egenskaper, vilka nämndes av i princip samtliga intervjuade sjuksköterskor, nyttjades på arbetsplatserna blev dessa även en förväntning från den fasta personalens håll. Egenskaperna blev alltså inte bara en vana att utföra för den inhyrda personalen, utan även en vana att möta för den fasta.

7.6 Sekundär socialisation - Inträde i en ny verklighet

Den sekundära socialisationen sker vanligtvis inom arbetslivet och kan grundläggande beskrivas som förvärvandet av rollspecifik kunskap där rollerna direkt eller indirekt har sina rötter i arbetsfördelning. Då individer tar del av sekundär socialisation finns situationer då dessa inte relaterar till den verklighet de möter och identifierar sig därför inte med denna. Därmed antar dessa en roll vilken de "spelar" för att hantera och dra nytta av den verklighet de möter under den sociala socialisationen.

Många av de intervjuade sjuksköterskorna gick in i rollen som glad, positiv, trevlig, tillmötesgående och ödmjuk. Detta förstärkande av specifika egenskaper anammades för att lättare komma in i gemenskapen på arbetsplatsen.

"Har man varit på en avdelning mycket och känner personalen då kan man säga att man har en dålig dag eller om man har sovit dåligt eller något. Annars blir det lite mer att man får spela en liten roll som en glad och positiv människa som dem gärna vill ha tillbaka. För det är det det handlar om när man jobbar för bemanningsföretag. Man måste visa sig och marknadsföra sig själv."

De blir granskade av den fasta personalen vilket gör att de vill visa sig från sin bästa sida för att snabbt komma in i gemenskapen. Visar den inhyrda personalen upp en positiv personlighet när de kommer till en ny arbetsplats kan detta leda till att inkludering i den sociala institutionen sker smidigare. Att anta rollen som positiv kan fungera väl för ändamålet men risken finns även att den inhyrda sjuksköterskan får svårt att träda ur denna roll.

Ett antal av de intervjuade sjuksköterskorna trivdes bättre att arbeta tillsammans med annan inhyrd personal då dessa uppfattade att de som individer innehade liknande attityder och verklighetsuppfattningar, till skillnad från de attityder vilka uppfattades att den fasta personalen verkade efter. Arbetet upplevdes gå smidigare och de uppfattades även inneha samma typifieringar kring sin arbetsplats och omvärld.

7.7 Den inhyrda personalens förslag till förändring kring sin yrkesroll

Sjukvårdens krav kring ökat utbud av varierade former av behandlingar ökar och behovet av bredare kunskapsområden inom personalstyrkan blir allt mer relevant. Därav krävs även att allt

fler inom vården specialiserar sig för att kunna möta sjukvårdssektorns behov av ett brett kunskapsutbud. Somliga av de intervjuade sjuksköterskorna menade på att det saknades en viss kompetens hos somliga avdelningar för att möta denna efterfrågan. En av bemanningssjuksköterskorna lyfte fram ett exempel då en hypotetisk patient skulle kunna vara i behov av behandling både inom kardiologi samt erhållit frakturer. Sjuksköterskan menade då att fler allmänna avdelningar skulle kunna vara till nytta, då denne upplevde att "multisjuka" patienter ökar i antal, för att behandla patienten på en avdelning istället för att "bolla runt" denne. Ett antal av de intervjuade sjuksköterskorna nämnde att "ordning och reda" samt inskolning kring den specifika avdelningen var av vikt för arbetsprocesserna på arbetsplatsen. Detta då de upplevde att en strukturerad avdelning med klara riktlinjer och till exempel brevidgång underlättade för bemanningspersonal då de arbetade på nya avdelningar och lärde sig nya rutiner. Vidare nämnde en av sjuksköterskorna att arbetssituationen skulle underlättats i flertalet fall av att personalen samt chef eller arbetsledare på avdelningarna hade varit bättre förberedda vid den inhyrda personalens ankomst. Denne önskade till exempel att personalen denne arbetat med hade informerats om att en bemanningssjuksköterska skulle ankomma och möjligtvis vad dennes namn var. Sjuksköterskan upplevde att bemötandet varit annorlunda i de fall personalen varit bättre informerad om dennes ankomst, den intervjuade personen hade då känt sig mer välkommen.

Uppfattningarna kring introduktion vid ankomst på nya arbetsplatser var delade hos bemanningssjuksköterskorna. Dock nämnde flertalet att de anser att inskolningen var otillräcklig på flertalet avdelningar och att de inte fick den tiden de hade önskat för att lära känna den nya arbetsplatsen, men att det brukade fungera ändå då den inhyrda personalens flexibilitet och möjligheten att ställa frågor till den fasta personalen brukade lösa eventuella problem. En av de intervjuade sjuksköterskorna tog upp att trots till exempel fyra dagars brevidgång är planerad är det förekommande att denna skärs ned till enbart två dagar på grund utav en stressfylld arbetsplats med stor vårdtyngd. Efter detta förväntas bemanningspersonalen att arbeta självständigt på avdelningen;

“Nej, på många ställen behöver man mer tid. Det ingår i bemanningen att man ska kunna allt när man kommer dit. Det är bara för mig att gå igenom rutinerna kort innan, men det är ju såklart att dem som börjar en anställning där får ju kanske fyra veckor brevidgång. Man hade ju önskat att det var lite mera tid för det, men det får man inte.”

Samtliga var tydliga med att en utförlig introduktion och inskolning i början av nya uppdrag på obekanta arbetsplatser resulterade i effektivare och välutförda arbetsprocesser, samt mindre tid lagd på att ställa omfattande frågor till den fasta personalen. Bland andra förslag som lyftes upp av bemanningssjuksköterskorna nämndes även att inhyrd personal, vilka inte hade fullständig åtkomst till de system vilka nyttjades av den fasta personalen, skulle kunnat avlasta den fasta personalen genom att få tillgång till dessa. Detta resulterade i att bemanningssjuksköterskorna inte hade möjlighet att utföra samma uppgifter som deras fastanställda motsvarighet. Istället fick den inhyrda personalen be om hjälp vid varje tillfälle tillgång till dessa system krävdes och ännu en arbetsuppgift lades på den fasta personalen. Förslag till lösningar nämndes av en sjuksköterska;

“Man får inte tillgång till samma system som fastanställda har. De vill inte inte skapa tillfällig log in, istället skulle varje avdelning kunna ha ett gäst-log in. Så vi kan utföra samma arbetsuppgifter. Det är bara fast personal som kommer in och det gör ju att då får de mycket mer arbetsuppgifter. Det är väl den stora saken, att man inte får tillgång till alla delar av arbetet, uppgifter och så.”

En annan av de intervjuade sjuksköterskorna menade att saknaden av åtkomst till systemen inte påverkade deras egna grupp särskilt mycket i arbetsprocesserna, utan att de som påverkades och belastades var den fasta personalen som i sin tur fick utföra det arbete som den inhyrda personalen inte kunde slutföra. Den ovan citerade sjuksköterskan menade att det varit till stor nytta för bägge parter om det funnits ett gäst-login som den inhyrda personalen skulle kunnat nyttja för att logga in i systemen och arbeta under olika signaturer.

På avdelningar med hög omsättning av personal, samt med eventuell hög andel inhyrda sjuksköterskor, upplevdes arbetsfördelningen problematisk och arbetsbelastningen ansågs bli

högre. Detta då den höga omsättningen av personal orsakade svårigheter för arbetsplatsen att bibehålla en struktur och klara riktlinjer inom arbetsprocesserna. Flertalet sjuksköterskor efterfrågade någon form utav manual på varje avdelning vilken försåg bemanningspersonal med en tydligare arbetsbeskrivning och information kring riktlinjer och rutiner på arbetsplatsen i fråga. Dessa menade att en sådan hade underlättat arbetsgången på ett antal arbetsplatser. En sjuksköterska beskriver följande önskemål;

“Jag vill att de ska finnas förberedda pärmar för nyanställda på varje arbetsplats man kommer till, där all information och allt man behöver veta finns med i. Det kan vara på så många olika ställen man kan vara på. Det blir enklare när man kommer och det finns.”

Slutligen ansåg en av de intervjuade sjuksköterskorna att kvalitetskraven för att få anställning som bemanningssjuksköterska var för lågt satta. Denna individ uppfattade att denne möttes av flertalet nyexaminerade bemanningssjuksköterskor på avdelningar vilka krävde bredare och längre erfarenhet än de nyexaminerade sjuksköterskorna innehade. Ett förslag som nämndes av densamma kring situationer som dessa var att kompetensanpassa anställningar i högre grad, alternativt att bemanningsföretag enbart anställde de sjuksköterskor vilka verkat inom yrket i till exempel tre till fyra år.

8. Resultat

Vi kommer i följande stycke presentera de resultat vi nått i denna studie. Strukturen på kapitlet utgår från hanterandet av huvudfrågan, vilken även står som överhängande rubrik för stycket nedan, genom att nedan besvara och diskutera materialet kring våra underfrågor.

8.1 Hur uppfattade de inhyrda sjuksköterskorna att deras roll inom hälso- och sjukvården konstruerades?

Den roll som våra intervjuade sjuksköterskor beskrivit och uppfattar att de intar på arbetsplatsen inkluderar till stor del en förväntan på den inhyrda personalen, från arbetsgivarens håll men även den fasta och inhyrda personalen själv, att dessa anses kunna vara kapabla att arbeta direkt vid intåg på arbetsplatsen och dra tunga lass som ibland upplevdes som tyngre arbetsbördor än vad

den fasta personalen hanterade. Förväntningarna inkluderar bland annat att uppträda ödmjukt, lyhört, följande och med en inledande konstant lättsam och trevlig attityd samt att fungera som en hjälpande hand. Flera av den inhyrda personalen menade på att denna roll hjälper dem att uppnå ett smidigt samarbete med övrig personal och en enklare arbetssituation för den egna yrkesgruppen. Ett antal av bemanningssjuksköterskorna nämnde att deras roll inkluderade ett ansvar dels för att den sociala relationen på arbetsplatsen ska fungera mellan grupperna, att samarbetet flyter på smidigt och att friktion i relationerna till den fasta personalen undviks samt att "lösa kriser" på arbetsplatser med stor vårdtyngd. De uppfattade att attributen som medföljde denna roll underlättade för den beroendeställning de kunde uppleva i de situationer då de behövt be om hjälp, vilket de flesta av de intervjuade sjuksköterskorna anser att de även får. Undantagen kring de gånger då hjälp inte kunnat erbjudas från den fasta personalens håll har främst handlat om arbetsplatser där vårdtyngden varit betydande och underbemanning närvarande.

Det sociala samspelet uppfattas för det mesta som väldigt bra mellan inhyrd och fast personal. För det mesta upplever den inhyrda personalen ett positivt bemötande från den fasta personalen och det anses finnas ett generellt bra samarbete mellan fast och inhyrd personal. Det bemötande den inhyrda personalen upplever att de får anser de ofta utgå från uppskattning över att ytterligare en person kan hjälpa till. Dock sker det ibland undantag där den fasta personalen utövar ett negativt bemötande och ett mindre bra samarbete mellan inhyrd och fast personal uppstår. Den negativa behandlingen uppstår mer konsekvent på avdelningar som beskrivs stressfyllda och underbemannade. Antalet inhyrda sjuksköterskor per avdelning och hur långa eller korta perioder de arbetar på sagda arbetsplats har relevans för hur den fasta personalen agerar gentemot den inhyrda personalen. Där stressnivån är låg och kontrakten är längre upplevs behandlingen från den fasta personalen mer positiv gentemot den inhyrda personalen, är det tvärtom upplevs behandlingen mer negativt. Uppskattning från personal och arbetsgivare var av stor relevans för att påverka de genomgående arbetsprocesserna positivt.

De individerna från den fasta personalen med negativa uppfattningar kring den inhyrda personalen uttrycker detta genom specifika handlingar. Dessa handlingar kan leda till betydligt fler, tyngre och mer omfattande arbetsuppgifter för bemanningssköterskorna. Trots ett generellt fungerande samarbete kan det finnas stunder då de inhyrda sjuksköterskorna känner sig utnyttjade. Kommunikationen som används från den fasta personalen med negativ uppfattning

kring den inhyrda personalen kan användas som ett redskap för att stänga ute den inhyrda sjuksköterskan från den sociala gemenskapen. Typifieringarna och de objektifierade handlingarna mellan inhyrd och fast personal blir då en betydande faktor för hur direkta sociala interaktionen upplevs av den inhyrda personalen.

Vid intåg i en institution "lär" aktörerna upp den nya individen vad som gäller kring de sociala reglerna och uppfattningarna vilka blivit vanor. Den nya individen på plats känner av typifieringarna den fasta personalen har av bemanningssköterskorna och de objektifierade handlingarna som utövas gentemot dem. För att hantera detta bemötande intar bemanningssjuksköterskan en roll som fungerar så smidigt som möjligt och underlättar deltagandet av den sociala gemenskapen/institutionen för dem, trots att dessa är på plats som inhyrd personal. Rollen påverkas alltså delvis utav de typifieringar som den fasta personalen har skapat via förutbestämda åsikter om yrkesrollen i sig, och delvis genom den direkta sociala interaktionen där bilden kan justeras. Dock finns enligt den inhyrda personalen en förväntan från den fasta personalen och en fastslagen roll som innehar vissa specifika egenskaper. Frågar denna grupp dessa egenskaper finns risken att dessa kommer hamna utanför den sociala grupperingen. Faktumet att bemanningssjuksköterskorna verkar inom arbetsplatsen tillfälligt spelar även in till stor del på så sätt att de introduceras för nya rutiner och arbetsplatser, och är då beroende av den fasta personalen för att få tillgång till nödvändig information och hjälp. Därmed finns även starka anledningar för den inhyrda personalen att inta de roller som den fasta önskar att de bör ta, då deras egna arbetsprocesser blir smidigare på så sätt. Då de nämnda egenskaperna kring den inhyrda personalens roll beskrivits relativt liknande av bemanningssjuksköterskorna skulle denna "gemensamma roll", enligt Berger och Luckmann, bidra till att befästa institutionen i sig och förhållningssätten grupperna har mot varandra.

Vi har i vår studie identifierat typifieringar och rutinartade vanor vilka förekommer i den sociala interaktionen mellan inhyrd och fast personal. Den inhyrda personalen upplevde att det förekom objektifierade uttryck för den fasta personalens åsikter och typifieringar, som visar sig genom de rutinartade handlingar bemanningspersonalen möter på arbetsplatsen. Dessa var både av uppfattad positiv natur, samt mindre positiva. I regel ansåg de intervjuade sjuksköterskorna att handlingarna utförda av den fasta personalen gentemot dem fick dem att känna sig välkomna. I

de flesta fall sågs den inhyrda personalens intåg som en lättnad, då ytterligare personal avlastar en redan ansträngd arbetssituation. Dock framkom det att åtminstone en fast anställd, eller ett par, på de flesta arbetsplatser utövade objektifierade handlingar vilka var mer negativa till sin natur på så sätt att dessa orsakade social utsatthet för den inhyrda personalen. Dessa kunde manifesteras sig till exempel genom en "kort ton" vid samtal, att fast personal ignorerade den inhyrda motsvarigheten eller att den inhyrda personalen blev utesluten via situationer såsom att ofrivilligt få äta lunch ensam. Huruvida den fasta personalen utförde handlingar som uppfattades som positiva eller negativa kan relateras till dels vilka typifieringar dessa har i förväg och under direkt social interaktion med den inhyrda personalen, samt vilka förhållanden arbetsplatsen verkar under. Inom arbetsplatser med stor vårdtyngd med hög stressfaktor för de anställda kunde en högre grad av anonymisering spåras. Detta innebär för den inhyrda personalens del att dessa inte möttes av intresse eller intimitet i den sociala interaktionen med övrig personal, och hade alltså svårare att ta del av den sociala gemenskapen.

Vanor skapas vid typifieringar och återupprepade, rutinartade handlingar vilket i kombination med roller befäster institutionen. Vi har i vår studie konstaterat att det är problematiskt för hanterandet av den situation som den inhyrda personalen befinner sig att enbart se institutioner som en fast grupp där ytterligare en, eller fler, individer träder in för att ta del av gruppens normer och oskrivna regler. De inhyrda sjuksköterskorna rör sig mellan olika institutioner och spenderar varierande långa perioder inom dessa. Vad som dock kunnat utrönas är att dessa institutioner, trots olikheter, har många likheter och att det verkar som att det går att kategorisera institutionerna till ett begränsat antal typer då förutsättningarna för arbetsplatserna och beteendet inom dessa är lika i sin natur kring vårdverksamheter. Trots att den inhyrda personalen rör sig mellan de olika institutionerna finns det tillräckligt mycket likheter kring fastslagna typifieringar och objektifierade handlingar för att dessa skall kunna anta den roll de iklär sig i. Den fasta personalen inom de olika institutionerna verkar förvänta sig liknande rollegenskaper från bemanningspersonalen oavsett avdelning eller arbetsplats. Därmed har typifieringsscheman, objektifierande handlingar, vanor och roller uppstått generellt inom vårdsektorn mellan dessa yrkeskategorier trots stor omsättning av inhyrd personal. Dessa roller som den inhyrda personalen bär med sig mellan institutioner, förväntar sig den fasta personalen även av nya bemanningssköterskor som gör intåg på deras arbetsplats. Detta då vanorna blivit som sådana att

de uppfattar att de flesta individer inom den inhyrda personalen innehar dessa egenskaper och antar denna roll. Dessa vanor kan alltså även ligga till grund att "nya" bemanningssköterskor skolas in i den förväntade rollen.

Likt tidigare nämnt innebär en lyckad socialisation, enligt Berger och Luckmann, då individens subjektiva verklighet är samstämmig med den objektiva verkligheten kring denne.

Sjuksköterskerollen inom vårdsektorn är i sig komplex, med flertalet arbetsuppgifter med inte alltid självklar uppdelning mellan yrkesgrupper. Den inhyrda personalen kan möta olika förväntningar inom arbetsplatserna gällande vilka arbetsuppgifter de förväntas utföra, detta är alltså inte alltid tydligt från början. Detta skildrar att det inte finns socialt förhandsdefinierade identiteter närvarande, vilka hör till specifik kunskap och arbetssysslor. Då socialisationen är sekundär till sin natur är inte heller "spelreglerna" tydliga för de som inträder i den obekanta verkligheten. De intervjuade sjuksköterskorna identifierade sig i olika grad med den roll de nyttjar på arbetsplatserna. En liten andel ansåg att de identifierade sig med rollen hos en bemanningssjuksköterska men majoriteten upplevde att de lade till eller förstärkte egenskaper vilka de annars inte nödvändigtvis ansåg vara en del av deras identitet. Detta visar på att flertalet av de intervjuade sjuksköterskorna ansåg att arbetssituationerna innehade en alternativ verklighet och att dessa "växlade" mellan denna och sin egna. Den situation som målats upp via utförda intervjuer visar alltså på en mindre lyckad socialisation där bemanningspersonalens subjektiva inte fullt ut befinner i symmetri med den objektiva verkligheten de bemöter.

Bemötandet och den upplevda behandlingen vilka befäster rollen för den inhyrda personalen inom institutionerna kan vara av relevans för samtliga involverade aktörer. De Cypher, m.fl., tar i sin studie upp att rättvis behandling av den inhyrda personalen, en känsla av ömsesidig respekt på arbetsplatsen och visad uppskattning kan bidra till en mer lojal personalstyrka med ett mer produktivt beteende, vilket skulle kunna gynna samtliga inom personalstyrkan såväl som arbetsgivare. Relevansen av en mer lojal och produktiv personalstyrka skulle kunna vara stor, speciellt för de avdelningar och arbetsplatser där underbemanning är förekommande och de anställda upplever stor vårdtyngd.

8.2 Vilka förändringar önskade den inhyrda personalen för bättre kunna utföra sitt arbete?

De intervjuade sjuksköterskorna angav ett antal förslag kring förändringar vilka uppfattades skulle kunna bidra till en smidigare arbetsgång för sagda grupp. Ett flertal bemanningssjuksköterskor menade att kundverksamhetens förberedelser, inför deras ankomst till arbetsplatsen, kring introduktion och kommunikation var av stor relevans. Dessa menade att huruvida den fasta personalen informerades kring vem som anlände som tillfällig medarbetare och hur länge denne skulle arbeta på avdelningen påverkade bemötandet dessa mottog. Den inhyrda personalen tog även upp att de gärna skulle sett längre introduktion vid inträde på nya arbetsplatser då hur bekanta de var med avdelningarna och deras rutiner desto bättre och mer effektivt kunde de utföra sina arbetsuppgifter samt skulle behovet minska av att ställa frågor kring grundläggande aspekter till den fasta personalen. Förslag lades även kring att bemanningspersonalen skulle få tillgång till fler system via gäst-login där respektive inhyrd sjuksköterska verkar under en personlig signatur, för att underlätta arbetsgången för både den tillfälliga och fasta personalstyrkan. Det uttrycktes även att ett antal intervjuade sjuksköterskor skulle ha uppskattat en manual innehållande en tydlig arbetsbeskrivning, riktlinjer och rutiner. Vidare nämndes även av en sjuksköterska att det skulle kunna finnas nytta i att införa en mer anpassad kontroll av kompetensmatchning inför uppdrag, alternativt krav kring kompetens eller en viss tids erfarenhet vid anställning av bemanningssjuksköterskor. Detta då sjuksköterskan i fråga upplevt nyexaminerade inhyrda sjuksköterskor vilka placerades på avdelningar som hanterade patienter vilkas vårdbehov var tyngre än vad den intervjuade sjuksköterskan såg var realistiska att möta som nyexaminerad vårdgivare. En av bemanningssköterskorna tog även upp förslag kring att införa fler allmänna avdelningar inom vården med bred kompetens och kunskap som skulle kunna behandla inkomna patienter av varierade vårdbehov och multipla åkommor på en och samma avdelning, av samma personal.

8.3 Hur har vi arbetat med resultaten?

Teorin kring institutionalisering har till viss del styrt och påverkat hur forskningsfrågor och intervjufrågor i denna studie utformats, valet av materialet har alltså både insamlats och analyserats med denna teori i åtanke. Huruvida annat material skulle kunna insamlats med andra aspekter eller teoretiska förankringar som styr riktningen för arbetet ställer vi oss öppna till. Då

teorin delvis spelat in i utformningen av frågorna kan detta även styrt hur väl svaren och det insamlade materialet kunnat tolkas och analyseras av teorin. Dock inkom material som skulle kunna vara av relevans, vilket inte var möjligt att tolka utifrån institutionalisering. Detta inkluderar bland annat förlag som den inhyrda personalen uppgivit kring förändringar i arbetsprocesser och inom yrkesrollen som bemanningssjuksköterska. Detta har presenterats under en egen rubrik för läsarens kännedom, då det ansetts vara nära sammanhängande med övrig information och relevant för att fullt ut förstå den beskrivna situation den inhyrda personalen verkar inom.

9. Slutsats

Det finns i dagens läge, som tidigare nämnts, begränsade studier vilka fokuserar på den inhyrda bemanningens perspektiv kring sin arbetssituation inom vården. Detta perspektiv och deras åsikter, uppfattningar och önskemål skulle kunna vara av betydande relevans för samtliga involverade aktörer inom vårdinrättningen bemanningssjuksköterskorna arbetar i. Genom klargörandet av hur konstruktionen av deras roll går till tydliggör vi de typifieringar och objektifierade handlingar som den inhyrda personalen möter och själva uppfattar på sina arbetsplatser. Via dessa punkter går det att tydliggöra hur de uppfattar att deras roll ser ut och konstrueras, vilket skulle kunna användas som en språngbräda för ytterligare forskning. Genom detta har vi alltså dels kunnat klargöra hur denna grupp uppfattar att deras arbetssituation fungerar, men även via förslag om förändringar som underlättar deras arbetsprocesser, hur de önskar att den skulle se ut.

De punkter vilka, utifrån våra resultat, behandlas inom vår studie som vi skulle vilja belysa inkluderar:

- Bekräftelsen kring hur relevanta de upplevda typifieringarna, via objektifierade handlingar, på arbetsplatserna är då dessa skulle kunna vara en stor anledning till att de inhyrda sjuksköterskornas konstrueras på ett visst sätt.

- Hur institutioner kan vara tillräckligt lika att den individ som färdas mellan dem anammar och bär med sig en roll, för att delta i den sociala tillhörigheten. Denna roll bär individen sedan med sig då denna fungerar inom samtliga arbetsplatser.
- Hur fokus på konstruktionen av rollen som inhyrd personal anammar, enligt deras egna uppfattningar, kan klargöra hur denna aktör fungerar inom arbetsplatserna och inom den sociala gruppen.

Typifieringarna vilka tolkats, av den inhyrda personalen, utifrån de objektifierade handlingarna och behandlingen den fasta personalen utfört gentemot denna grupp har visat sig spela en stor roll i av bemanningssjuksköterskornas roll inom arbetsplatsen. Öväntat för oss var att detta inte enbart gällde konstruktionen av denna roll, utan även som en förklaring till att rollerna bibehålles samt bärs av den inhyrda personalen till nya institutioner. Dessa institutioner verkar även inneha många likheter, med tanke på många liknande upplevelser kring sociala gemenskaper, reaktioner och bemötande vilka framkommit via intervjuutsagorna, trots att de intervjuade individerna innehar en bred nationell spridning. Dessa likheter i de sociala institutionerna orsakar därmed möjligheten för de inhyrda sjuksköterskorna att bära med sig samma roll till andra arbetsplatser, men även "tvånget" att inta samma roll. Avsteg från de egenskaper vilka hör till bemanningspersonalens sagda roll resulterar i ett risktagande vilket kan påverka den inhyrda sjuksköterskan negativt, då denne kan bli utesluten ur den sociala gemenskapen. Slutligen kan det fokus som denna studie innehar kring själva konstruktionen av bemanningspersonalens roll ge ett grepp kring att tydliggöra hur denna yrkesgrupp fungerar inom de sociala grupperna på arbetsplatsen. Detta skulle i sin tur kunna vara relevant i diskussioner kring utvärdering eller förändringar av samarbete i verksamheterna dessa grupper verkar inom.

9.1 Jämförelse kring fördelar och nackdelar från tidigare forskning och egna studien

Vi kommer i detta stycke presentera resultaten vilka framkommit genom denna studie i förhållande till övriga studier funna i kapitlet kring tidigare forskning. Detta för att kunna utröna likheter och skillnader gällande denna studie som utgått enbart från den inhyrda personalen och de som till stor del, eller enbart, utförts utifrån andra yrkesgruppers perspektiv.

Bergström, m.fl., finner likt tidigare nämnt att anställningsformen som den inhyrda personalen befinner sig i medför fördelar i form av bättre anställningsavtal och anställningsformer samt högre lönenivåer än om de varit fast anställda. Utöver detta ser de även insamling av kunskap och erfarenhet på olika arbetsplatser som en fördel för den inhyrda personalen. De resultat som framkommit av vår studie sammanfaller med samtliga punkter. De sjuksköterskor som intervjuats inför denna studie har genomgående lyft fram bättre anställningsavtal och flexibiliteten att själva disponera sin tid på det sätt de anser är passande. De anser också att de har bättre kontakt med sin nuvarande chef på bemanningsföretaget, än de tidigare haft med den chefen de haft inom fast anställning, till exempel vid landstinget. Lönenivåerna nämndes även av samtliga intervjuade sjuksköterskor som en klar fördel med deras anställningsform. Möjligheten att möta nya miljöer och inhämta kunskap samt erfarenhet på olika arbetsplatser uppskattades även av en stor majoritet hos bemanningssjuksköterskorna.

Bland Barley och Kundas nämnda fördelar tar de upp att vid arbetsplatser som ser kunskap som en tillgång integreras den inhyrda personalen i större utsträckning i gemenskapen, att bred kompetens gör den inhyrda personalen eftertraktad och nödvändig för arbetsgivaren och att den inhyrda personalen inte är lika bunden av företagskulturen. De kan alltså inneha en rakare framtoning och vara ärligare gentemot chefer och arbetsledare på arbetsplatser hos kund, än den fasta personalen. Resultaten från vår studie visar på är till viss del samstämmiga med Barley och Kundas fynd. De intervjuade sjuksköterskorna menar på att deras yrkesgrupp oftast innehar motsvarande kunskap som den fasta personalen och att huruvida kunskap anses vara en tillgång eller ej inte är avgörande för deras situation gällande hur de integreras i gruppen och inkluderas i den sociala samhörigheten. Detta beror främst på andra faktorer vilka är specifika för deras arbetssituation och verksamhet. Den betydande vårdtyngd som existerar på vårdinrättningar i dagens läge resulterade i, enligt de intervjuade sjuksköterskorna, i att dessa alltid var eftertraktade för kunderna då andra alternativ inte fanns tillgängliga. Däremot fanns medhåll kring punkten att den inhyrda personalen inte var lika bunden av kulturen på arbetsplatsen och kunde inneha en rakare framhållning till de chefer eller individer med högre befattningar inom verksamheten de arbetat tillfälligt på.

De Cuyper, m.fl., beskriver även ett antal fördelar för den tillfälliga personalen. Dock är av relevans att påpeka att samtliga fördelar författarna tar upp utgår från huruvida individen som är

anställd av bemanningsföretag är nöjd med sin anställning. I dessa fall finns det fördelar för individen i olika former av ökat välmående. Vid utförda intervjuer inför denna studie uppfattades samtliga av våra kontaktpersoner vara mycket nöjda med sin anställning som bemanningssjuksköterska. Detta skulle kunna ligga som förklaringsgrund till att de som tidigare varit fast anställda uppfattar sin livssituation till det bättre efter att ha tagit anställning hos bemanningsföretag.

Bergström, m.fl., tar bland annat upp nackdelar för den inhyrda personalen som handlar om utsatthet genom uppsägningar orsakat av nedgång i efterfrågan. Andra faktorer som nämns är hur den inhyrda personalen upplever att deras kompetens och kunskapsnivåer ifrågasätts av den fasta personalen. När tilliten är bristfällig kan det bli svårt att nyttja sin kompetens fullt ut. Dessa skillnader i arbetsförhållanden genererar fördomar mellan den fasta och inhyrda personalen som kan orsaka negativa konsekvenser för den inhyrda personalen såsom utfrysning. Vår undersökning visar inte på att denna personalgrupp upplever utsatthet. De intervjuade sjuksköterskorna menade att det fanns en stor efterfrågan av dem på avdelningarna och ingen uttryckte utsatthet. De flesta av de intervjuade sjuksköterskorna tyckte att de kunde nyttja sin kompetens fullt ut ute hos kund, ingen nämnde att en bristfällig tillit kunde vara orsaken till att inte kunna nyttja sin kompetens. Flertalet menade att de fasta sjuksköterskorna på tungt belastade avdelningar inte har möjligheten att inte nyttja den inhyrda personalens kompetens fullt ut. När tillfällig personal hyrs in är det oftast till en tungt belastad avdelning. Det vårt resultat har gemensamt med Bergströms, m.fl., studie är den upplevda skillnaden i arbetsförhållanden. Uppfattningar en del av den fasta personalen har om de inhyrda sjuksköterskorna, dock undantagsfall, har bidragit till konsekvenser som lett till utfrysning av den inhyrda sjuksköterskan.

De nackdelar Barley och Kunda lyfter fram handlar om hur chefen inom kundverksamheten ser den inhyrda personalen som utbytbar och är otydliga med vad de vill, vilket leder till osäkerhet, utanförskap samt utsatthet. De menar också att det finns icke realistiska förväntningar om att bemanningspersonalen ska vara fullärda och kunna allt, vilket resulterar i att den inhyrda personalen inte alltid vågar ställa frågor kring arbetsprocesser eller rutiner. Vidare behandlar de nackdelar där bemanningspersonalen själva får ta för sig i sin yrkesroll, kunderna hjälper dem

alltså inte att utvecklas. Det är eget ansvar som lyfts fram, en simma eller sjunka filosofi. Det finns även stora skillnader kring utvecklingsåtgärder mellan fast och tillfällig personal. De tar också upp att den fasta personalen ser den inhyrda personalen som konkurrenter och att det leder till en konflikt. Den inhyrda personalen behandlas inte på samma sätt som fast personal bland annat genom att de blir uteslutna från planering och möten. Detta kan vara en orsak som leder till social utfrysning. Social utfrysning kan också grunda sig i löneskillnader då det är ett vanligt resonemang bakom skillnader som den fasta personalen, enligt Barley och Kunda, tar upp. Vår studies resultat sammanfaller med Barley och Kunda på flera punkter. Förväntningar av att de inhyrda sjuksköterskorna ska kunna allt och göra allt var det flertalet intervjuade som tog upp i intervjuerna. De vill inte vara den individ som ställer för många, problematiska frågor. Flera har också uttryckt att de måste själva betala och ta ansvar för huruvida de ska gå på någon utbildning som den fasta personalen får från deras arbetsgivare. Många av de intervjuade sjuksköterskorna menar att de halkar efter i kompetens då de inte får utbildning av sin arbetsgivare eller arbetsgivare ute hos kund. Där kan vi se att vårt resultat speglar Barley och Kundas då det, som denna undersökning visar på, inte finns samma utvecklingsmöjligheter för inhyrd personal som det finns för fast personal. Uteslutning från planering och möten har upprepade gånger nämnts under intervjuerna, även där på samma sätt som Barley och Kunda beskrivit det. En del av de intervjuade sjuksköterskorna har sällan, men med jämna mellanrum, upplevt att de blir socialt utfrysade. Det är flera som anser en avundsjuka kring löneskillnaderna men då vi endast utgått från den inhyrda personalen kan vi inte bekräfta detta utifrån den fasta personalen såsom Barley och Kunda gjort i sin studie. De flesta inhyrda sjuksköterskorna känner sig inte utbytbara och de har inte lyft otydligheter kring vad arbetsgivaren ute hos kund vill ha från dem. Det är inte heller någon av de intervjuade sjuksköterskorna som upplevt en konkurrens mellan fast och inhyrd personal.

De Cuyper m.fl. visar att det finns situationer där individen innehar en tillfällig anställning ofrivilligt och är missnöjd med sin anställning. Dessa situationer påverkar välmåendet negativt. De visar även att en tillfällig anställning kan öka känslan av generell otrygghet kring arbetet. De intervjuade sjuksköterskorna arbetar frivilligt för bemanningsföretag och är nöjda med sin anställning. Därför blir det svårt att hitta något samband De Cuyper, m.fl., studie då de intervjuade sjuksköterskorna i vår studie inte upplevt detta.

Vad vi finner genom jämförelser mellan vår studie och liknande forskning är att punkter kring högre löner, nöjdhet kring anställningsformer och anställningsavtal är samstämmiga. Det som skiljer studierna åt är bland annat att de sjuksköterskor som intervjuats för denna studie inte hade uppfattningen att bredden av kunskap eller kompetens påverkat huruvida de blev integrerade i den sociala samhörigheten, vilket för oss var oväntat. Detta verkade, likt tidigare nämnt, mest ha utgått från vilka typifieringar den fasta personalen innehade, hur belastad arbetsplatsen var samt hur lång tid uppdraget på arbetsplatsen sträckte sig för den tillfälligt anställda.

De nackdelar som tidigare forskning har visat men som vi inte har sett i vår studie är bland annat att de intervjuade sjuksköterskorna varken upplevde en utsatthet, då det finns mycket jobb som de kan välja mellan, eller konkurrens mellan inhyrd och fast personal. I inledande fas av denna studie väntade vi oss ett starkare samband mellan konkurrens och den situation samt behandling den inhyrda personalen upplevde än vad vi fann. Huruvida de inhyrda sjuksköterskorna kunde nyttja sin kompetens sågs inte heller som ett problem då det många ansåg att de inte fanns något alternativ då de ofta kom till en tungt belastad avdelning. En tydlig skillnad med De Cypers, m.fl., studie är att de menar att det finns situationer där man inte frivilligt är anställd på ett bemanningsföretag, detta var det ingen som nämnde. Det var snarare tvärtom då många trivdes mycket bra med sin anställning och arbetsgivare. Att få en så samstämmigt respons kring nöjdhet kring anställningsform var inte heller ett väntat resultat från vår sida.

De nackdelar som vår studie är samstämmiga med tidigare forskning är följande: upplevda skillnader mellan fast och inhyrd personal, höga förväntningar på inhyrd personal, utvecklingssvårigheter för bemanningspersonal och uteslutning från den fasta personalgruppen.

9.2 Diskussion och vidare forskning

Den teori vi valt att nyttja kan under studiens gång färgat resultaten på så sätt att den fungerat som stöd då forskningsfrågor samt intervjufrågor formulerats, vilket skulle kunna ha påverkat vilket material som samlats in. Då detta är en studie vilken begränsats av sitt omfång skulle det även vara av relevans att utfallet skulle kunna sett annorlunda ut om intervjuer utfördes med en större grupp eller en annan urvalsgrupp. Skillnader skulle även kunna uppstå om andra teorier eller tidigare forskning varit närvarande för att analysera och ställa mot materialet denna studie hanterar. För att hävda absoluta slutsatser skulle denna studie behöva vara av större omfång och inneha mer utförliga kvalitativa intervjufrågor än denna studie hanterar. Trots detta ger studien

en fingervisning kring utfall vilket är av intresse för att behandla den informationslucka som existerar inom dagens forskning.

De frågor som kvarstår inom denna studie, och skulle kunna vara av intresse för fortsatt forskning, är främst kring de tre huvudpunkter som lyfts fram tidigare i detta kapitel. En inledande undersökning av dessa områden har utförts genom denna studie men mycket kvarstår än att utreda. Kring betydelsen av faktiska och upplevda typifieringar och objektifierade handlingar skulle det kunna vara av stort intresse att utföra en mer utförlig undersökning då detta till stor del är grundläggande i hur den inhyrda personalens roller konstrueras. Vid en djupare undersökning skulle en mer omfattande bild av konstruktionen kunna spegla denna situation mer utförligt. Av intresse skulle även vidare studier inom likheten mellan vårdens sociala institutioner vara av intresse att bedriva. För att fullt ut förstå den situation och roll den inhyrda personalen befinner sig i kan det finnas anledning att även närmre undersöka de institutioner de verkar inom och utövar sin roll. Slutligen kan rekommenderas att i en studie med större omfång ytterligare tydliggöra hur bemanningssjuksköterskornas roll konstrueras. Detta skulle kunna utföras via deras egna perspektiv, men även enligt perspektiv från personalgrupper runt dessa, för att bekräfta typifieringar, objektifierade handlingar samt konstruktionen av rollen utifrån flertalet perspektiv.

Vid forskning av mer praktiska företeelser skulle vi vilja lyfta fram de förändringsförslag vilka uppgivits av den inhyrda personalen skulle underlätta deras arbetsgång. Undersökningar av dessa förändringsförslag skulle kunna utföras med fokus kring om dessa är fördelaktiga att införa inom verksamheterna samt vilken utgång dessa skulle kunna ha på den övergripande arbetsprocessen, både för den inhyrda personalens del samt den fasta personalens. Vi skulle även vilja lyfta fram förslag kring vidare forskning runt det system vilket fasta och inhyrda sjuksköterskor verkar i, då vi inom intervjuer fått uppfattningen att dessa arbetar inom verksamheter med en ohållbar arbetssituation för bägge grupper. De Cuyper lyfter fram att en inhyrd personal vilken känner sig rättvist behandlade och uppskattade på sina arbetsplatser utövar ett mer lojalt och produktivt beteende, vilket skulle kunna vara ytterligare en anledning och morot för verksamheter att hörsamma deras inhyrda personals åsikter kring deras arbetssituation. Vi hyser förhoppningen att detta område erfar vidare uppmärksamhet och ser fram emot att följa ämnet inom framtida studier.

10. Referenser

Barley, Stephen R. & Kunda, Gideon; *Gurus, Hired Guns, and Warm Bodies: Itinerant Experts in a Knowledge Economy* (2006) Princeton University Press

Berger, Peter. L. & Luckmann, Thomas; *Kunskapssociologi - Hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet* (1979) ScandBook AB, Falun.

Bergström, Ola., Håkansson, Kristina. & Isidorsson, Tommy, Walter, Lars.; *Den nya arbetsmarknaden - bemanningsbranschens etablering i Sverige* (2007). Academia Adacta AB

De Cuyper, Nele., De Witte, Hans; *Temporary employment - Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations* (2011) Career Development International Vol. 16 No. 2 pp. 104-113. Emerald Group Publishing Limited

Esaiasson, Peter., Gilljam, Mikael., Oscarsson, Henrik., Wängnerud, Lena.; *Metodpraktikan* (2012). Författarna och Norstedts Juridik AB, Stockholm

Ekengren, Ann-Marie., Hinnfors, Jonas.; *Uppsatshandbok - Hur du lyckas med din uppsats* (2012) Studentlitteratur AB, Lund

Malker, Oskar. 2015. Politikerna står frågande bredvid. *Sundsvalls Tidning*. 16 maj.
<http://www.st.nu/opinion/insandare/politikerna-star-fragande-bredvid> (Hämtad 2015-05-07)

11. Bilaga 1 - Intervjuguide

Vilken är din första reaktion kring er roll på ute hos kund som inhyrd personal? Hur skulle ni beskriva denna?

Brukar du vanligtvis arbeta på varierade ställen eller ett och samma, och brukar du arbeta korta eller långa perioder (eller blandat)?

Hur ser ett generellt bemötande ut ute hos kund (från den fasta personalens håll/övrig personal)?

Hur tycker ni samarbetet och arbetsprocesser fungerar mellan tillfällig och fast personal?

Vilka är fördelar och nackdelar att arbeta som tillfällig anställd ute hos kund?

Anser ni att det finns förutsättningar för att nyttja er kompetens fullt ut på plats hos kund?

Vilka förändringar inom arbetsprocesser hos kund (som skulle kunna underlätta arbetsgången) skulle ni vilja se?

Vad är det som får dig att uppskatta de arbetsplatser du trivs bäst på?

Varför arbetar du för bemanningsföretag?

Är det någonting utöver det vi frågat som ni reflekterat över eller skulle vilja lyfta fram ytterligare?