



**INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH
ARBETSVETENSKAP**

EN VANLIG ANSTÄLLD?

En studie om långtidsinhyrda tjänstemäns
upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö

Alexandra Fahlström

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2016
Handledare:	Caroline Hasselgren

Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2016
Handledare:	Caroline Hasselgren
Examinator:	Mattias Bengtsson
Nyckelord:	Långtidsinhyrda tjänstemän, Bemanningsbranschen, Anställningstrygghet, Anställningsbarhet, Krav, Kontroll, Stöd

Syfte: Syftet med studien är att ge en djupare förståelse av långtidsinhyrda tjänstemäns psykosociala arbetsmiljö. Fokus kommer ligga på den inhyrda personalens psykosociala arbetsmiljö, men kommer även ställas i kontrast till kundföretagets ordinarie personals upplevelser.

Teori: För att skapa en större förståelse för de långtidsinhyrda tjänstemännens upplevelser på den psykosociala arbetsmiljön analyseras deras upplevelser med hjälp av Karaseks och Theorells krav- kontroll- och stödmodell.

Metod: I studien används en kvalitativ metod med intervjuer av semistrukturerad karaktär. Urvalet består av sex personer. Tre av intervjupersonerna är långtidsinhyrda tjänstemän medan resterande tre är tjänstemän och fast anställda på kundföretaget.

Resultat: Studiens resultat visar på att det finns både likheter och skillnader mellan den inhyrda och ordinarie personalens upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön. De mest framträdande likheterna är att samtliga intervjupersoner upplever en anställningstrygghet, anställningsbarhet och socialt stöd. Däremot upplever den inhyrda personalen att de har lägre möjligheter till utbildning i arbetet än vad den ordinarie personalen har.

Förord

Jag vill först och främst ägna ett stort tack till min handledare Caroline Hasselgren som utgjort ett värdefullt stöd under skrivprocessen. Du har alltid funnits tillgänglig när jag har behövt hjälp och har kommit med kloka synpunkter och har på så sätt hjälpt mig att lyfta uppsatsen till en högre nivå.

Jag vill även tillägna ett stort tack till organisationen och till de personerna som medverkade i studien. Utan ert bidrag av era upplevelser och erfarenheter så hade denna studien varit svår att genomföra.

Alexandra Fahlström

Maj 2016

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Syfte och frågeställningar	2
1.2	Disposition	2
1.3	Bakgrund	2
1.3.1	Bemanningsbranschen	2
1.3.2	Psykosocial arbetsmiljö	4
1.3.3	Beskrivning av företaget	5
1.4	Avgränsningar	5
2	Tidigare forskning	6
2.1	Psykosocial arbetsmiljö bland inhyrd personal	6
2.2	Anställningsbarhet	7
3	Teoretiska utgångspunkter	9
3.1	Krav, kontroll och stödmodellen	9
3.1.1	Krav	10
3.1.2	Kontroll	10
3.1.3	Socialt stöd	10
4	Metod	12
4.1	Val av metod	12
4.2	Urval	12
4.3	Tillvägagångssätt	13
4.3.1	Intervjuguide	14
4.3.2	Analysmetod	15
4.4	Tillförlitlighet	16
4.5	Etiska principer och reflektioner	17
5	Resultat och analys	19
5.1	Krav	19
5.2	Kontroll	21
5.3	Stöd	23
5.4	Anställningsbarhet och anställningstrygghet	26
6	Sammanfattande slutdiskussion	29
7	Litteratur- och källförteckning	31
8	Bilagor	33
8.1	Intervjuguide för ordinarie personal	33
8.2	Intervjuguide för inhyrd personal	34

Figur 1 Modell över relationerna i bemanningsbranschen

Figur 2 Krav- kontrollmodellen

Figur 3 Krav- kontroll- stödmodellen

Figur 4 Modell över exempel på meningsbärande enhet, kondenserad mening, kod och kategori

1 Inledning

År 1993 legaliserades privat arbetsförmedling och uthyrning av personal i vinstsyfte (Olofsson & Wadensjö 2009:22). Sedan dess har branschen vuxit och brett ut sig stort i Sverige och år 2014 sysselsatte den totalt 1,4 procent av den sysselsatta befolkningen på den svenska arbetsmarknaden (Bemanningsföretagen 2014). Bemanningsföretagets affärsidé är uthyrning av personal till andra företag. Personalen har inget fast kundföretag utan arbetsplatsen kan variera beroende på vad kundföretaget har för behov. Uthyrningen kan även variera i tidslängd och kan vara i allt från några dagar till flera år (Håkansson, Isidorsson & Strauss-Raats 2013:6). Anställningsformerna inom bemanningsbranschen och dess påverkan på den psykosociala arbetsmiljön för den inhyrda personalen är ett vidomfattande område och är idag ett relevant forskningsområde i och med bemanningsbranschens tillväxt. En vanligt förekommande bild av bemanningsbranschen är att personalen löper större risk för psykosocial ohälsa än vad andra grupper på arbetsmarknaden gör. Det kan exempelvis handla om en ökad osäkerhet kring anställningstrygghet samt en avsaknad av möjligheter till lärande och kompetensutveckling (Håkansson m.fl 2013:26f). Trots detta skriver Hannes Kantelius (2012:9ff) att bemanningsbranschen främjar en etablering på arbetsmarknaden för grupper som är arbetslösa. Det kan i längden leda till en tryggare ställning på arbetsmarknaden vilket i sin tur resulterar i en säkerhet kring ekonomin och tillhörighet. Det finns även de grupper av bemanningsanställda som har en starkare ställning genom deras erfarenheter och kompetenser vilket i sin tur leder till att de i större utsträckning kan påverka de uppdrag de blir uthyrda till (ibid).

När forskning gjorts på hur arbetsvillkoren ser ut för de som är bemanningsanställda ses de ofta som en homogen grupp. Således tas sällan hänsyn till att det finns olika typer av tidsbegränsade anställningar och tidslängder på uthyrningen (Håkansson & Isidorsson 2009:330f). Dessutom är det inte heller sällan att studierna baseras på enkäter där syftet kan vara att möjliggöra en generalisering i en större population. Därav finner jag det intressant att undersöka en mer specifik målgrupp som består av tjänstemän som varit inhyrda minst ett år inom ett och samma företag i den privata sektorn där syftet är att skapa en djupare förståelse för deras upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att ge en djupare förståelse av långtidsinhyrda tjänstemäns psykosociala arbetsmiljö. Fokus ligger på den inhyrda personalens upplevelser, men kommer även ställas i kontrast till kundföretagets ordinarie personals upplevelser.

- Hur upplever den inhyrda och ordinarie personalen på företaget sin psykosociala arbetsmiljö?
- Hur kan likheter och skillnader mellan inhyrd och ordinarie personals psykosociala arbetsmiljö förstås och förklaras?
- Vilken betydelse tillskrivs de inhyrda konsulternas *position inom kundföretaget* samt *anställningens längd* i relation till deras upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön?

1.2 Disposition

I det följande beskrivs bemanningsbranschens funktion och inverkan på arbetsmarknaden samt arbetsmiljölagen i ett psykosocialt sammanhang. Vidare följer en kort beskrivning av företaget där studien genomfördes. Därefter följer den tidigare forskningen på området samt så görs en redogörelse av studiens teoretiska referensram. Efter avsnittet om tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter kommer studiens metod att presenteras som sedan följs av studiens resultat och analys. Avslutningsvis presenteras slutsatserna av resultatet i form av att frågeställningarna besvaras samt så ges förslag på vidare forskning på området.

1.3 Bakgrund

I detta avsnitt görs en redogörelse för bemanningsbranschens funktion och verkan på arbetsmarknaden. Relationen mellan bemanningsföretaget, den uthyrda personalen samt kundföretaget beskrivs också för att ge dig som läsare en djupare förståelse av branschen. Vidare presenteras arbetsmiljölagen och vad som enligt den kännetecknar en hälsosam respektive ohälsosam psykosocial arbetsmiljö. Avslutningsvis beskrivs företaget och intervjupersonerna som medverkade i studien.

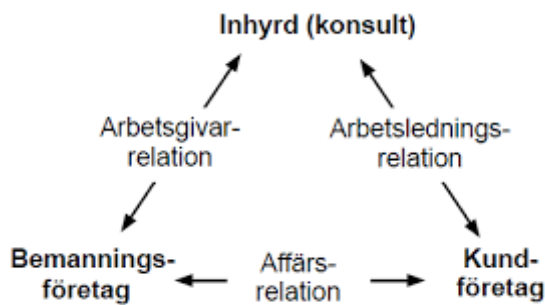
1.3.1 Bemanningsbranschen

Bemanningsbranschen är en expanderande bransch och hyr ut personal i stort sett inom alla yrkeskategorier på arbetsmarknaden (Kantelius 2012:1). Det finns olika förklaringar till branschens fortsatta expansion och till varför efterfrågan på tillfällig personal har ökat. Det kan exempelvis handla om företag i tillverkningsindustrin och säsongbetonade arbeten där företag

har en efterfrågan på personal under en kortare period då de har en hög arbetsbelastning. Det kan även vara för att täcka upp sjukskrivningar eller semesterledigheter för den ordinarie personalen (Andersson & Wadensjö 2004:3). Kantelius (2012:12) menar vidare att inhyrning av personal är ett verktyg som används av företagen som en flexibilitetsstrategi för att kunna anpassa sin personalstyrka utefter efterfrågan. Detta sätt att använda inhyrd arbetskraft för ett tillfälligt behov eller av extra personal benämns numerär flexibilitet och är det vanligaste motivet för företagen att åstadkomma stabilitet i personalstyrkan (Håkansson m.fl. 2013:9). En vanligt förekommande bild av bemanningsbranschen är att den uthyrda personalen ofta byter arbetsplats men så är inte alltid fallet. I många av fallen är även personalen uthyrda under en längre period eller i flera omgångar till ett och samma företag. Enligt Kantelius (2012:11f) finns det ingen forskningsbaserad definition av vad som räknas som en lång- eller korttidsuthyrning. Däremot har den internationella arbetsgivarorganisationen för bemanningsbranschen gjort en egen definition eller indelning utefter vad de räknar som en långtidsuthyrning. Uthyrning upp till en månad ses som kort tid, en till tre månader ses som medellång tid och längre än tre månader ses som lång tid (Ciatt 2011:27). Denna definition har jag således utgått från i min studie.

Relationen mellan bemanningsföretaget, kundföretaget och den inhyrda personalen kan beskrivas som triangulärt där ett utmärkande och gemensamt drag för branschen är att kund- och bemanningsföretaget har det delade ansvaret för den inhyrda personalen. I *Figur 1* nedan illustreras att den inhyrde personalen är anställd hos bemanningsföretaget men arbetar ute hos kundföretaget. Den anställda kan därför sägas ha en dubbel organisationstillhörighet då den är anställd hos bemanningsföretaget, som därmed har arbetsgivaransvaret, medan kundföretaget har arbetsledningsansvaret under tiden som uppdraget pågår. Bemanningsföretaget och kundföretaget har ett affärskontrakt som innebär att kundföretaget köper arbetskraft under en avtalad period av bemanningsföretaget. När arbetsmiljön diskuteras är det viktigt att ha denna trepartsrelation i åtanke då bemanningsföretaget och kundföretaget delar arbetsmiljöansvaret för personalen (Håkansson, Isidorsson & Strauss-Raats 2013:6).

Figur 1. Relationerna i bemanningsbranschen



Källa: Håkansson, Isidorsson & Strauss-Raats 2013:6

1.3.2 Psykosocial arbetsmiljö

Arbetsmiljölagens andra kapitel, paragraf 1, innefattar arbetsmiljöns beskaffenhet. Där kan en läsa att ”*arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur /.../ Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall*” (SFS 1977:1160 2 kap., 1§). Vad innebär det då att arbetsmiljön skall vara utformad så att en inte utsätts för ohälsa i arbetet? Enligt arbetsmiljölagen förekommer ett flertal skilda faktorer som påverkar den psykosociala- och fysiska arbetsmiljön både positivt och negativt. Dessa faktorer utgör tillsammans den totala arbetsmiljön för arbetstagaren och alla de olika faktorerna bör tas i beaktning för att kunna få en helhetssyn på arbetssituationen (AFS 2001:1, 3§). Den psykosociala arbetsmiljön ser till psykiska funktionsstörningar av olika slag som i objektiv mening inte är sjukdom. Det kan exempelvis vara reaktioner på stress och belastningsbesvär som vidare kan leda till sjukdom. Det som avgör om ohälsa föreligger på arbetsplatsen är hur stark graden av upplevelsorna är, såsom varaktighet och förmåga att fungera som tidigare (AFS 2001:1, 2§). Enligt Arbetsmiljöverket kännetecknas en hälsosam psykosocial arbetsmiljö av till exempel handlingsfrihet, utveckling och möjlighet till inflytande, variation i arbetet, sociala kontakter, samarbete men även arbetstider, ledarskap och möjlighet till återhämtning (AFS 2001:1, 2§). I år antog Arbetsmiljöverket nya föreskrifter vad gäller den psykosociala arbetsmiljön, eller som det nu benämns, social och organisatoriskt arbetsmiljö. Dessa föreskrifter ser till krav i arbetet, kränkande särbehandling, ohälsosam arbetsbelastning, organisatoriskt arbetsmiljö, resurser för arbetet samt social arbetsmiljö (AFS 2015:4, 4§).

1.3.3 Beskrivning av företaget

Företaget där studien för denna kandidatuppsats genomfördes är ett internationellt företag med huvudkontor i Sverige. Företaget har verksamheter världen över där affärsverksamheten kretsar kring tillverkning och teknisk utveckling av produkter. Verksamheterna är uppdelade utefter affärsområde samt innehåller olika avdelningar för exempelvis produktutveckling, tillverkning, inköp och HR. Framförliggande studie är genomförd på företagets HR-avdelning som även den är belagd i Sverige.

1.4 Avgränsningar

Syftet med studien är att belysa hur den psykosociala arbetsmiljön upplevs av långtidsinhyrda tjänstemän i jämförelse med den ordinarie personalen på företaget. För att få en helhetssyn på arbetsmiljön kan det vara en fördel att studera både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön samt dess inverkan på varandra (AFS 2001:1, 3§). Men med anledning av denna studies begränsningar i termer av tid och resurser kommer jag inte närmare studera hur den fysiska arbetsmiljön ut. Studien ämnar att belysa skillnader och likheter mellan den ordinarie och inhyrda personalens upplevelser. Således kommer inte en bedömning ges på huruvida det är en hälsosam eller ohälsosam psykosocial arbetsmiljö. Dock kommer faktorer som kan indikera en hälsosam respektive ohälsosam psykosocial arbetsmiljö att belysas.

2 Tidigare forskning

Nedan presenteras tidigare forskning om hur den psykosociala arbetsmiljön upplevs av inhyrd personal. Jag kommer också att redogöra för forskning relaterad till begreppet anställningsbarhet och hur det kan kopplas samman med den upplevda psykosociala arbetsmiljön för inhyrd personal.

2.1 Psykosocial arbetsmiljö bland inhyrd personal

Håkansson, Isidorson och Strauss-Raats (2013:5) har i sin rapport *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft* gjort en kunskapssammanställning i syfte att ge en sammanfattande bild av den tidigare forskningen om inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö. Ett av resultaten som presenteras är att inhyrd personal har lägre tillfredsställelse på arbetet än vad övriga grupper på arbetsmarknaden har. I rapporten framkommer även att inhyrd personal löper större risk för psykosocial ohälsa än vad kundföretagens egen personal gör. Andra vanligt förekommande riskfaktorer för psykosocial ohälsa i bemanningsbranschen är låg anställningstrygghet och sämre utvecklingsmöjligheter (Håkansson m.fl 2013:26f). Anställningstrygghet avser enligt Kantelius (2012:29) den trygghet individen har i att behålla sin anställning hos sin arbetsgivare. Claudia Bernhard-Ottel (2008:69) motsätter sig detta och menar att en anställning hos ett bemanningsföretag inte alltid resulterar i lägre arbetstillfredsställelse, utan upplevelsen av otrygghet och ökad stress kan vara subjektiv då det i hög grad beror på om den anställde i fråga frivilligt valt en sådan anställning eller helt enkelt inte upplever anställningsformen som stressande. Detta är även något som Kerstin Isaksson och Katalin Bellaagh (1999:256) styrker i sin studie där de undersökte den psykosociala arbetsmiljön för inhyrd personal. De menar att hänsyn bör tas till personlighetskillnader och andra faktorer som har med den enskilde individens upplevelser att göra.

Kantelius (2012:18f) belyser andra riskfaktorer för ohälsa i sin avhandling *Inhyrningens logik*. Han skriver att den ordinarie personalens sociala relationer skiljer sig mot hur de inhyrdas relationer ser ut på arbetsplatsen då de inhyrda i högre grad byter arbetsplats. Det kan för den inhyrda personalen medföra yttligare och kortare sociala relationer med kollegor. I förlängningen kan detta leda till att inhyrd personal riskerar att endast få socialt stöd från chefen medan ordinarie personal får stöd från både kollegor och chefer. En annan problematik som Isaksson och Bellaagh (1999:249, 256) lyfter fram i sin studie är den dubbla organisatoriska

tillhörigheten som inhyrd personal har i och med att de har en chef på bemanningsföretaget och en chef på kundföretaget. Deras resultat indikerar att de personer som upplevde den dubbla organisatoriska tillhörigheten som problematisk också i högre grad uppgav att det sociala stödet var lågt. Vidare menar Isaksson och Bellaagh (ibid) att möjligheter till lärande och utveckling i arbetet är viktiga faktorer för en hälsosam psykosocial arbetsmiljö och likaså socialt stöd från chefer. Studien i sig gjordes när bemanningsbranschen fortfarande var relativt ny och outvecklad men visar ändå på att sociala relationer är viktiga för att uppnå en god trivsel på arbetet. Michael Allvins, Annika Jacobsons och Kerstin Isaksons (2003) studie av sjuksköterskors villkor och valmöjligheter i bemanningsbranschen visar däremot på att en anställning i bemanningsbranschen inte alltid innebär lägre arbetstillfredsställelse. Studien visade på att de personer som är attraktiva genom sina erfarenheter och kompetenser kan påverka sina arbetsvillkor och på så sätt även forma sitt arbete. De som inte kan konkurrera om jobben eller är attraktiva på arbetsmarknaden kan dock inte påverka sina arbetsvillkor i samma utsträckning (Allvin, Jacobson & Isaksson 2003:61).

Att vara attraktiv på arbetsmarknaden leder till en trygghet för individen och kan ske på flera sätt. Dels genom att bli tilldelad stimulerande arbetsuppgifter och på så sätt utveckla sina kompetenser, men även att individen har utvecklingsmöjlighet inom företaget. Att utveckla sina kompetenser kan leda till att individen upplever en ökad anställningstrygghet. Däremot menar Håkansson m.fl (2013:27) att inhyrd personal kan uppleva en lägre anställningsbarhet på arbetsmarknaden - vilket leder oss in på nästa ämne.

2.2 Anställningsbarhet

Anställningsbarhet är ett mångtydigt begrepp som kan ha olika innebörd beroende på i vilket sammanhang det används. I denna studie används Erik Berntsons (2008:15) definition av begreppet. Bertnson menar att anställningsbarhet syftar till individens uppfattning om sina möjligheter att få en ny likvärdig eller bättre anställning. Denna definition av begreppet är relevant för studien då den avser en individs egen upplevelse av sin anställningsbarhet. Vilket även är syftet med studien – att skapa en förståelse för intervjupersonernas subjektiva uppfattningar samt att se världen ur deras ögon. Relevant för att få en större förståelse för intervjupersonerna upplevelser är även Forrier och Sells (2003:108f) definition av begreppet som ser till att anställningsbarhet kan nyttjas för att skapa en förståelse för individens möjligheter på arbetsmarknaden. De menar att anställningsbarhet ser till individens möjligheter

på arbetsmarknaden där anställningsbarheten kan förbättras, försämrans eller vara oförändrad och kan i sin tur påverka den framtida ställningen på arbetsmarknaden.

Kantelius (2012:25ff) skriver att individens upplevda anställningsbarhet kan stärkas genom exempelvis kompetensutveckling och utbildningsnivå. Kantelius menar vidare att en ökad upplevelse av anställningsbarhet positivt påverkar individens känsla av trygghet och kontroll. I dagens ökade rörlighet på arbetsmarknaden menar även Kantelius (2012:27) att en hög upplevd anställningsbarhet kan fungera som en buffert mot stress och ohälsa. Detta förefaller vara relevant i denna studie då tidigare forskning visar på att inhyrd personal i högre utsträckning inte har samma möjligheter till kompetensutveckling i arbetet. Vidare kan det även sammanfalla med inhyrda personalens upplevelser av en lägre anställningsbarhet.

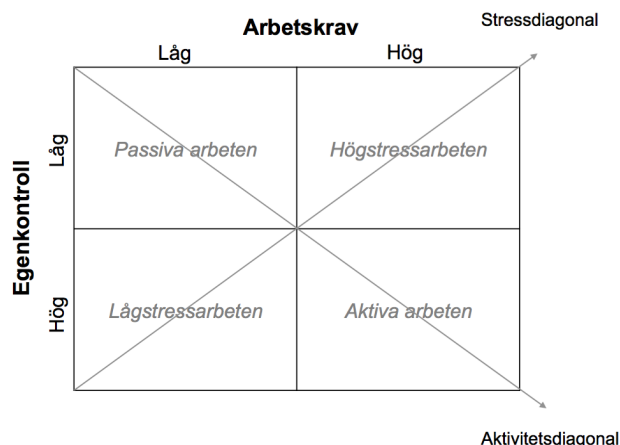
3 Teoretiska utgångspunkter

Robert Karaseks och Töres Theorells krav-kontroll-stödmodell kommer utgöra den teoretiska referensramen för studien. Framst då jag anser att modellen har en hög relevans för att få en ökad förståelse av den psykosociala arbetsmiljön. Modellen har kommit att bli ett dominerande verktyg att använda som hjälpmedel vid studier av den psykosociala arbetsmiljön i relation till hälsa respektive ohälsa. Grundtanken i modellen är att det inte är en enskild faktor som påverkar hur individen upplever sin arbetsmiljö (Johnson & Hall 1988:1336).

3.1 Krav, kontroll och stödmodellen

Krav-kontroll-modellen utarbetades av Karasek år 1979. Modellen bygger på två kategorier, krav och kontroll. Det är *interaktionen* mellan de krav, fysiska och psykiska, individen upplever sig ha på sin arbetsplats, samt den kontroll individen har över sitt arbete, som lägger grunden för hur arbetsmiljön upplevs. En kombination mellan exempelvis höga krav och låga beslutsmöjligheter kan leda till psykologiska påfrestningar för individen (Karasek 1979:285ff). Kombinationen mellan de låga respektive höga kraven samt kontrollen att påverka resulterar i modellens fyra typer av arbeten som presenteras i figuren nedan; *passiva arbeten*, *högstressarbeten*, *lågstressarbeten* samt *aktiva arbeten*.

Figur 2. Krav-kontrollmodellen



Källa: Karasek & Theorell 1990: 32

I modellen finns två diagonaler; *stressdiagonalen* samt *aktivitetsdiagonalen*. När arbetskraven ökar i förhållande till att beslutsutrymmet minskar leder det till högstressarbete vilket kan resultera i psykisk påfrestning och ohälsa (Karasek 1979:288). Yrkesgrupper som återfinns

inom denna typ av arbeten är bland annat sjukvårdspersonal (Eriksson & Larsson 2009:153) När däremot arbetskraven är höga i kombination med att beslutsmöjligheterna är höga definieras arbetet som aktivt. Dessa typer av arbeten anses vara de mest stimulerande och också de som leder till utveckling (Karasek 1979:288). Inom denna typ av arbeten återfinns exempelvis individer med akademisk utbildning och de som har en ledande befattning (Eriksson & Larsson 2009:153).

3.1.1 Krav

Kraven syftar enligt Karasek och Theorell (1990:63ff) på både fysiska och psykologiska sådana. De psykologiska kraven syftar till arbetsbelastning som är svår att mäta, exempelvis deadlines och således vad för krav som ställs på individen för att utföra sitt arbete. Psykologiska krav innefattar även andra former av krav som påverkar hälsan, exempelvis rädsla att förlora sitt arbete om individen inte kan möta arbetstakten samt olösta konflikter som kan ha uppstått som en konsekvens av för höga krav.

3.1.2 Kontroll

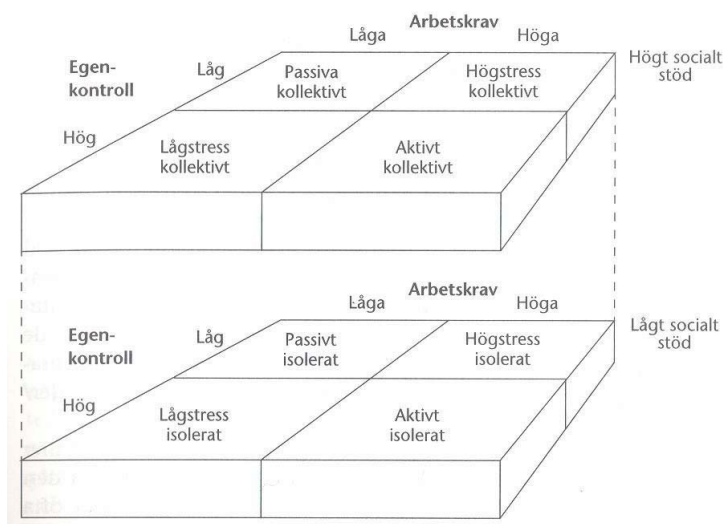
Graden av egenkontroll i arbetet syftar enligt Karasek och Theorell (1990:60) till personalens möjligheter att nyttja sin kompetens i arbetet samt till inflytande över arbetsuppgifterna. De delar upp begreppet kontroll i två delar. Den första är uppgiftskontroll vilket avser personalens möjligheter att själv kontrollera sitt eget arbete i form av göra prioriteringar samt bestämma hastigheten på utförandet. Den andra är deltagande i beslutsfattande, vilken ser till personalens möjligheter till kompetensutveckling samt nyttjande av kompetenser i arbetet.

3.1.3 Socialt stöd

Krav-kontroll-modellen vidareutvecklades av Johnson som lade till socialt stöd som en dimension, och därefter benämns den krav-kontroll-stödmodellen. Johnson menade att krav-kontroll-modellen saknade en viktigt aspekt, nämligen socialt stöd. Han menade vidare att socialt stöd fungerar som en buffert mot stress samt balanserar upp de högra kraven respektive låga beslutsmöjligheterna (Johnson & Hall 1988:1336). Socialt stöd innefattar stöd från chefer eller kollegor och är en viktig aspekt att ha med i analysen av den psykosociala arbetsmiljön då det kan bidra till både god hälsa samt utbyte av ny kunskap. Vilket i sin tur även kan påverka individens förmåga att hantera stress samt produktiviteten på företaget (Karasek & Theorell 1990:69). Enligt Johnson finns det tre typer av socialt stöd; *emotionellt stöd*, *värderande stöd* samt *instrumentellt stöd*. Det emotionella stöder ser till att individen känner sig omtyckt samt

har förtroende för kollegor och chefen. Det värderande stödet syftar till att individen får feedback i arbetet och det instrumentella stödet avser samarbete mellan arbetstagarna (Karasek & Theorell 1990: 70f). Om individen upplever att det finns ett socialt stöd på arbetsplatsen benämns arbetet som *kollektivt*, om det saknas anses arbetet vara *isolerat*. På så sätt skapas fyra ytterligare typer av arbeten, vilket illustreras i figuren nedan (Johnson & Hall 1988:1336). I *isolerade högstressarbeten* återfinns exempelvis personer inom kundservice medan personer med ledande befattning återfinns inom *kollektiva, aktiva arbeten* (Eriksson & Larsson 2009:153).

Figur 3. Krav-kontroll-stödmodellen



Källa: Johnson & Hall 1988: 1336

4 Metod

4.1 Val av metod

Syftet med föreliggande studie är att fördjupa förståelsen kring långtidshyrda tjänstemäns och den ordinarie personalens upplevelser kring den psykosociala arbetsmiljö. Jag vill således få tillgång till deras egna tankar, känslor och upplevelser. För att kunna uppnå detta syfte lämpar sig en kvalitativ metod då jag på så sätt kan få en djupare insikt i intervjupersonernas uppfattningar genom att jag försöker se världen ur deras ögon (Bryman 2008:372). Jag fann det således relevant att genomföra individuella, kvalitativa intervjuer vilka ger en möjlighet att uppnå det ovanstående (Trost 2010:44). Vid en kvalitativ studie kan även gruppintervjuer användas för att fånga upp intervjupersonernas upplevelser, därmed hade även gruppintervjuer kunnat vara relevant för min studie eller som ett komplement till individuella intervjuer. Däremot kan en problematik uppstå vid gruppintervjuer då det finns en risk att intervjupersonerna framför åsikter som är lämpade för situationen och inte åsikter som är deras sanna (Trost 2010:42ff). Vidare kan även psykosocial arbetsmiljö vara ett känsligt ämne att diskutera i grupp. Därav valde jag att endast genomföra individuella intervjuer. Jag kan dock inte garantera att intervjupersonen inte framförde åsikter som var lämpade för situationen i den mening att jag genomförde kvalitativa intervjuer, men det kan ha minimerat risken då inga utomstående medverkade under intervjun.

4.2 Urval

Då syftet med studien är att undersöka hur den psykosociala arbetsmiljön upplevs av långtidsinhyrda tjänstemän samt ordinarie personal låg intresset i att intervjua enskilda individer som varit uthyrda minst ett år på ett och samma kundföretag. Intresset låg även i att få en variation i urvalet då jag inte har en specifik inriktning på kön eller ålder hos tjänstemännen, utan tjänstemän i allmänhet. Hade jag däremot haft en mer specifik målgrupp som kvinnliga tjänstemän eller äldre tjänstemän hade inte intresset legat i att få en lika omfattande variation. För att åstadkomma det använde jag mig av riktlinjerna för *strategiskt urval* som Jan Trost (2010:138ff) presenterar i sin bok *Kvalitativa intervjuer*. Metoden syftar till att skapa en variation i sitt urval och går ut på att forskaren väljer deltagare utifrån ett antal kategorier såsom exempelvis ålder, kön och utbildning. För att få en variation i mitt urval använde jag mig av just kategorierna ålder och kön och valde intervjupersoner som passar in under var och en av kategorierna. Min tanke från början var att ha ett urval där alla personer

arbetar inom en och samma grupp, men för att få en större variation, särskilt med avseende på kön, valde jag därför att även gå utanför gruppen. Eftersom syftet med studien är att undersöka långtidsinhyrda tjänstemän och inte en specifik grupp upplever jag inte att det på något sätt påverkar studiens tillförlitlighet. I studien intervjuades sex personer och 60 minuter avsattes till varje intervju. Tre av intervjupersonerna är ordinarie personal, två är konsulter anställda via ett bemanningsföretag och en är underkonsult. Att vara underkonsult innebär i det här fallet att individen i fråga är anställd i ett eget företag men går genom ett bemanningsföretag för komma ut på uppdrag. Underkonsulten blir vidare supporterad med fakturering mellan kundföretaget, bemanningsföretaget och intervjupersonens egna bolag. Underkonsulten skall sköta all administration själv som har med bolaget att göra, till skillnad från de andra konsulterna som är anställda hos bemanningsföretaget och där alla administrativa uppgifter således utförs av detsamma. Personerna som ingår i studien består av fyra kvinnor respektive två män som arbetar med HR på företaget. De kvinnliga intervjupersonerna tillhör samma arbetsgrupp, där två av dem arbetar inom samma arbetsområde. Övriga fyra intervjupersoner arbetar med olika typer av HR-relaterade områden. Respondenterna har en spridd ålder, där den yngsta är 28 medan den äldsta är 50 år. Således har de även varit yrkesverksamma i olika många år, allt från fyra till tjugosju år. Vidare har fem av intervjupersonerna en eftergymnasial utbildning medan den sista har gått tekniskt gymnasium.

Trost (2010:143) menar att det är en fördel att begränsa antalet intervjuer till en mindre mängd vid en kvalitativ studie för att materialet skall vara hanterligt. Detta eftersom syftet med en kvalitativ studie inte är att dra slutsatser som kan generaliseras till en hel population, utan snarare att göra en ”djupdykning” i intervjupersonernas egna upplevelser. Med anledning av det ovanstående har jag därför intervjuat sex personer. Jag upplever således även att jag fått en god överblick av empirin samtidigt som jag kunnat urskilja detaljer som skiljer och förenar intervjupersonernas upplevelser.

4.3 Tillvägagångssätt

Jag har en tidigare kontakt till organisationen som intervjupersonerna arbetar inom och även till några av intervjupersonerna själva (vilket kommer diskuteras under etiska principer och reflektioner). Därmed hade jag möjligheten att kontakta intervjupersonerna personligen via mail med en öppen förfrågan om deltagande. Efter att jag kontaktat personerna bokade vi tid och plats för genomförandet av intervjuerna. Innan genomförandet av intervjuerna gjorde jag

en provintervju på en bekant för att jag skulle få en uppfattning kring vad som eventuellt behövdes kompletteras eller tas bort i intervjuguiden. Trost (2010:65f) skriver att det kan vara svårt att hitta en optimal plats för genomförandet av intervjun och att man bör undvika platser där man kan blir störd av utomstående. Fem av de sex intervjuerna genomfördes därför på intervjupersonernas arbetsplats i tysta rum för att varken bli störda av andra samt för att inte riskera att utomstående personer kunde ta del av informationen som utbyttes mellan oss. Jag upplevde att det var en god idé att hålla intervjuerna på en plats där intervjupersonerna känner sig bekväma, då intervjuer rent generellt kan vara en obehaglig situation för många (jfr. Trost 2010:65). Den sjätte intervjun genomfördes via skype då intervjupersonen inte hade möjlighet att närvara rent fysiskt på det avtalade mötet.

Enligt Bryman (2008:428) underlättar inspelning samt transkribering av intervjuer själva analysen av empirin. Samtliga intervjuer utom en spelades därför in, efter intervjupersonens godkännande, på min telefon för att undvika att anteckna svaren på datorn. Således kunde jag lägga allt mitt fokus på intervjupersonen och få så uttömmande svar som möjligt. Detta upplevde jag var problematiskt vid intervjun jag hade över skype även om jag i efterhand upplever att jag lyckades fånga in de fenomen som var av relevans för studien. En annan fördel med att spela in var att jag även efter intervjuerna kunde spela upp dem igen och på så sätt lyssna på tonfall och ordval upprepade gånger. I enlighet med Brymans (ibid) rekommendation ovan, transkriberades även samtliga intervjuer vilket öppnade upp för möjligheten att gå genom intervjupersonens svar upprepade gånger i analysarbetet. Sett till intervjun som genomfördes via skype upplever jag det negativt ur den aspekten att jag inte hade möjlighet att lyssna igenom intervjun igen och kan på så sätt ha missat information som kan ha varit relevant för min studie.

4.3.1 Intervjuguide

Inför intervjuerna utformades en intervjuguide där jag delade upp frågorna i olika teman utifrån det övergripande ämnesområdet psykosocial arbetsmiljö. Jag utgick från de olika temana i krav, kontroll och stödmodellen när frågorna utformades. Då jag upplever att psykosocial arbetsmiljö är ett brett begrepp kan det således vara svårt för intervjupersonerna att svara direkt på frågan ”Hur upplever du din psykosociala arbetsmiljö?”. Därav ställdes mer öppna sådana, som exempelvis ”Har du känt dig stressad på grund av jobbet?”, ”Vad är viktigt för dig i ett arbete”, ”Uppfyller arbetsplatsen dessa kraven?” samt ”Hur påverkar det dig att inte ha en fast anställning på företaget?”.

Intervjuerna med respondenterna har en låg grad av standardisering då frågorna ställdes i den ordningen de passade och det var därmed den intervjuade som indirekt bestämde ordningsföljden utefter hur personen svarade på frågorna (Trost 2010:39). Följdfrågorna i intervjun formulerades även efter behov beroende på den intervjuades svar. Intervjun fångar in ett specifikt område, den psykosociala arbetsmiljön för inhyrd och ordinarie personal, och har därmed en hög grad av strukturering då allting i intervjun handlar om just det ämnet (ibid).

I början av intervjun är det av stor vikt att intervjupersonerna känner sig bekväma och Trost (2012:84) presenterar några metoder som kan användas för att uppnå ett bekvämt samtal. Ett exempel som han lyfter fram är vilka och hur de första frågorna är ställda i intervjun. För att bygga upp ett förtroende samt för att få intervjupersonen att känna sig bekväm valde jag inledningsvis i intervjun att ställa frågor om hur en vanlig arbetsdag ser ut och hur länge intervjupersonen varit yrkesverksam. Jag upplevde att intervjupersonen blev mer avslappnad när samtalet handlade om något som personen har kunskap och intresse av och märkte inte av att det blev obekvämt för intervjupersonen när vi övergick till frågorna om deras upplevelser kring den psykosociala arbetsmiljön.

4.3.2 Analyismetod

Som analysmetod har jag använt kvalitativ innehållsanalys. Jag anser det vara en relevant metod att använda då min studie syftar till att skapa en förståelse för intervjupersonernas upplevelser. En kvalitativ innehållsanalys innebär enligt Bryman (2008:505) ett sökande efter likheter och skillnader eller underliggande teman i en text, där texten i mitt fall är intervjumaterialet. Graneheim och Lundman (2004:106) skriver i sin rapport *Qualitative content analysis in nursing research* att en grundläggande fråga vid sin kvalitativa innehållsanalys är om studien skall fokusera på manifest eller latent analys. Manifest analys ser till en analys av det som sägs i texten och beskriver synliga och uppenbara fenomen. Motsatsen till manifest är latent analys vilket innebär att forskaren gör en analys av den underliggande innebörden av texten. Både latent och manifest innehåll är en tolkning av empirin, men skillnaden är att tolkningarna varierar i djup och abstraktionsnivå. Graneheim och Lundman (2004:106) skiljer således mellan den manifesta och latent analysen och menar att en forskare bör fråga sig om antingen eller vid en analysprocess. Jag upplever att dessa två analysmetoder inte alltid bör särskiljas, beroende på studiens syfte, utan även torde kunna användas i kombination med varandra. Som illustreras i figuren nedan, där jag visar på hur jag gått tillväga i min analysprocess, har jag

inledningsvis fokuserat på den manifesta nivån. Det vill säga på det som sägs i texten för att sedan gå ner mer på djupet i texten och analysera den underliggande innebörden av detsamma. På så sätt kunde jag urskilja de meningsbärande enheterna för att vidare arbeta fram de kategorier som var underliggande i empirin.

Processen gick till så att jag läste igenom de transkriberade intervjuerna som utgör analysenheten flertal gånger för att skapa en förståelse för helheten i texten. Under tiden jag läste genom empirin strök jag under de meningar och fraser som är meningsbärande och som gick att koppla till mina frågeställningar. Under tiden analysen genomfördes kondenserades meningarna för att göra materialet mer lätthanterligt. Den kondenserade texten abstraherades sedan genom att jag skapade koder som fungerar som en rubrik för meningsenheterna. Koderna delades sedan in i olika kategorier för att utesluta de koder som inte gick att koppla till frågeställningarna. Till en början skapades 6 kategorier som jag sedan minskade ner till tre som jag ansåg var av högst relevans för mina frågeställningar. I tabellen nedan illustreras ett exempel ur min analysprocess.

Figur 3. Exempel på meningsbärande enhet, kondenserad mening, kod och kategori

Meningsbärande enhet	Kondenserad mening	Kod	Kategori
Jag känner nog inte av att jag är konsult när jag är här. Däremot känner man ju.. att jag inte tillhör bemanningsföretaget. Jag känner mig mer mot detta företaget än mot bemanningsföretaget.	Känner nog inte av att jag är konsult, inte tillhör bemanningsföretaget, mer mot detta företaget än bemanningsföretaget	Inte konsult, inte tillhör bemanningsföretaget	Tillhörighet

Källa: Graneheim & Lundman 2004: 107

4.4 Tillförlitlighet

Jag har valt att utgå från några av de kriterier Sarah J. Tracys (2010:840) tar upp i sin åttafaktorsmodell för kvalitetsgranskning av kvalitativa studier. Jag upplever att den ger en god bas att stå på vid en reflektion av en kvalitativ forskningsuppsats då den på ett utförligt sätt sammanfattar och förklarar många av de kriterier som annars används vid en kvalitetsgranskning av en kvalitativ forskningsuppsats.

Några av de kriterier Tracy (2010:841) beskriver är förtjänstfullt ämne, uppriktighet, trovärdighet, etik samt samstämmighet och koherens (egen översättning) i forskningsprocessen. *Förtjänstfullt ämne* ser till att den övergripande forskningsfrågan skall vara relevant i både ett vetenskapligt och samhällsligt avseende. Sett till min forskningsfråga anser jag att den är relevant då bemanningsbranschen ökar i tillväxt och således en anställning hos ett bemanningsföretag blir allt mer vanligt förekommande. Likaså eftersom jag i denna studie ämnar bidra med ökad kunskap kring en specifik grupp av inhyrd personal, nämligen långtidsinhyrda tjänstemän. Det tredje kriteriet *uppriktighet* ser till att studien präglas av nyanserade resonemang och en självreflektion kring forskarens roll gällande fördomar och subjektiva uppfattningar i studien, samt en öppenhet om metoder och utmaningar (Tracy 2010:842). För att uppfylla detta kriterium har jag löpande under studien reflekterat kring min roll som forskare och mina subjektiva uppfattningar kring branschen samt strävat efter att motivera kring varför de metoder som använts är av relevans för att uppnå studiens syfte. Detta resonemang är även tillämpligt i relation till nästa kriterium *samstämmighet* och *koherens* vilket Tracy (2010:840) menar innebär att de metoder som använts är i linje med det angivna syftet med studien. Nästa kriterium som Tracy (2010:840) nämner är *trovärdighet*. För att uppfylla detta kriterium har jag under studien strävat efter att ge en tydlig bakgrundsbeskrivning på tidigare forskning. Vidare har jag i analysen gett konkreta och tydliga förklaringar som går att relatera till begrepp som är av relevans för studiens empiri och därmed har genererat ett trovärdigt forskningsresultat. Det sista kriteriet som kommer nämnas är *etik*. Jag har valt att utgå från Vetenskapsrådets (2002:6) fyra huvudkrav samt reflekterat kring de etiska krav som jag upplever varit mest utmanande i min studie. Du kan läsa mer om dessa reflektioner i avsnittet nedan.

4.5 Etiska principer och reflektioner

Under studiens genomförande har jag utgått från Vetenskapsrådets fyra huvudkrav för humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet 2002:6). I enlighet med *informationskravet* och *nyttjandekravet* var jag, i den första kontakten med intervjupersonerna och även innan intervjuerna genomfördes, noga med att informera intervjupersonerna om studiens syfte. Jag informerade även om att den insamlade informationen endast kommer nyttjas för denna studies ändamål. Med hänsyn till *samtyckeskravet* informerade jag även om att det är helt frivilligt att delta i studien samt att det närsomhelst är okej avbryta medverkan

utan risk för påföljd. I enlighet med *konfidentialitetskravet* hade jag som avsikt att få intervjupersonerna att känna sig bekväma med sin medverkan och informera dem därmed om att deras personuppgifter kommer förvaras så att inga obehöriga kommer kunna ta del av dem samt att inga åsikter eller upplevelser som framkommit i studien kommer att kunna kopplas till den enskilda intervjupersonen. Under en av intervjuerna var det en person som önskade att vissa delar av det insamlade materialet inte skulle användas i analysen på grund av att intervjupersonen ansåg att det var känslig information samt var orolig för att materialet skulle kunna kopplas till henne/honom. Av respekt, men även med hänsyn till det övergripande individskyddskravet (som innebär att studiedeltagare inte får utsättas för förödmjukelse, kränkning eller någon annan form av fysisk eller psykisk skada), har detta material inte använts i studien (Vetenskapsrådet 2002:5).

Jag har sedan tidigare en koppling till bemanningsbranschen då jag jobbar internt hos ett bemanningsföretag. Jag har även en koppling till några av intervjupersonerna i professionell bemärkelse. Kvale och Torhell (1997:113) menar att om forskaren har en koppling eller identifierar sig med informanterna så kan forskaren riskera att åsidosätta sitt eget kritiska perspektiv. För att inte riskera min objektivitet har jag varit noga med att under intervjuerna låta intervjupersonerna tala fritt utan att jag ställer frågor som leder in på ett visst spår. För att göra det möjligt använde jag mig i möjligaste mån av öppna frågor. Jag undvek även att göra en sammanfattning av det intervjupersonens svar på enskilda frågor för att inte ge en subjektiv bild utifrån mina egna uppfattningar om branschen.

5 Resultat och analys

Resultatet av de genomförda intervjuerna redovisas i nedanstående avsnitt. Jag har valt att utgå från de olika teman som användes i min intervjuguide. Jag har även lagt till ytterligare två kategorier som vuxit fram ur min kvalitativa innehållsanalys; anställningsbarhet och anställningstrygghet. I texten kommer dessa fem kategorier löpande att kopplas till den tidigare forskning som presenterats ovan samt till krav- kontroll- och stödmodellen. Intervjupersonerna kommer inte nämnas vid namn utan benämns istället inhyrd 1, inhyrd 2 eller inhyrd 3 samt ordinarie 1, ordinarie 2 och ordinarie 3.

5.1 Krav

Samtliga intervjupersoner upplever att de har krav och förväntningar från organisationen på att de skall "leverera" i arbetet. Vilka dessa krav är beror på vilket område personen arbetar inom. Ett exempel är dock att de skall utarbeta ett fungerande arbetssätt inom Employer Branding i Sverige där förväntningarna från organisationen är att de besitter den kompetens och kunskap de behöver för att kunna utföra arbetet. Dessa krav och förväntningar kan liknas vid de *psykologiska krav* som Karasek och Theorell (1990:63ff) lyfter fram i sin modell och som syftar till att beskriva arbetsbelastning som är svår att mäta, exempelvis deadlines och de krav som ställs på individen för att utföra sitt arbete. Respondenterna menar att kraven och förväntningarna inte alltid är uttalade och en person ur den ordinarie personalen uttrycker; *"Otydligt, men att om vi inte hör något negativt från beställarna så är det bra (ordinarie 1)"*. Att kraven och förväntningarna är otydliga menar intervjupersonen är negativt då hen har svårt att sätta upp mål i sitt eget arbete. Just mål uttrycker intervjupersonen vidare är en viktig faktor för att motivera sig till att göra ett bättre arbete och menar vidare att mål är kopplat till att veta att en gör ett bra jobb enligt arbetsgivaren. Flera av intervjupersonerna lyfter fram att de uttalade kraven och förväntningarna kan leda till en stress i arbetet. En av de inhyrda konsulterna menar exempelvis att när förväntningarna inte är uttalade tar hen på sig för många arbetsuppgifter vilket resulterar i en hög arbetsbelastning med övertid som följd. Däremot menar intervjupersonen att det inte har med organisationens förväntningar att göra, utan att det ligger hos intervjupersonen själv - hen tar på sig för mycket arbetsuppgifter och har svårt att säga nej. Flera av intervjupersonerna menar även, både ordinarie och inhyrd personal, att de av olika anledningar ställer höga krav på sig själva att prestera, även i vissa fall överprestera;

Det har inte ställts några officiella krav i leveransen, men däremot har jag ställt höga krav på mig själv. Jag tror nog att... om jag levererar bättre än förväntan så blir det så att jag som konsult fortsätter helt enkelt. Jag har hela tiden haft ambitioner att göra så bra som möjligt, då har också andra möjligheter öppnat sig och jag får ta andra uppdrag (inhyrd 1).

Ur intervjun framkommer vidare att de höga kraven hen ställer på sig själv är ett resultat av anställningsformen. Hen menar att det främst beror på att hen har ett ”konsulttänk”. Ett konsulttänk, menar intervjupersonen, innebär att de som inhyrd personal skall leverera det som efterfrågas samt hålla en god relation till kundföretaget. Att hålla en god relation till kundföretaget kan tänkas sammanfalla med vad Karasek och Theorell (1990:63ff) beskriver i sin modell, att det kan finnas en rädsla att förlora sitt arbete om individen inte kan möta arbetstakten. Detta är även något som Håkansson m.fl (2013:26f) menar, att inhyrd personal inte har samma anställningstrygghet som ordinarie personal. Ur den inhyrda personalens perspektiv kan därmed de höga kraven hen ställer på sig själv att prestera medföra en god relation till kundföretaget vilket i sin tur gör att anställningstryggheten ökar. Vid intervjun med en av de fast anställda framkom det att även denna person, likt den inhyrda personalen, har höga krav och förväntningar på sig att prestera i arbetet. Däremot kopplar inte den ordinarie personalen kraven till sin anställningsform;

Men sedan finns det en inre prestationsjäväl inom en som gör att en vill prestera och det är det som gör att man jobbar mer. Helt enkelt. Och rollen som sådan... den är lite för stor för att jobba 40 timmar i veckan så jag tycker ändå att jag är bra på att prioritera (ordinarie 1).

Sammanfattningsvis kan sägas att vad gäller uttalade krav i arbetet så finns det stora likheter mellan den inhyrda respektive ordinarie personalens upplevelser då båda parterna menar att kraven och förväntningarna inte alltid är uttalade vilket leder till stress. Vad som däremot skiljer sig är att ytterligare en kravdimension tycks tillkomma för de inhyrda. Till följd av sin anställningsform känner de sig även tvungna att upprätthålla en god relation till kundföretaget samt att prestera mer än vad som egentligen förväntas för att få fortsätta sin inhyring.

5.2 Kontroll

Samtliga intervjupersoner upplever att de har frihet i arbetet och själva kan bestämma upplägget, samt har inflytande över sin arbetssituation. De upplever även att de kan påverka beslut som tas i gruppen, däremot kan de inte påverka beslut som tas i organisationen om de ligger utanför deras arbetsområde. De kan även själva bestämma när arbetsuppgifter skall göras samt till viss del bestämma i vilken takt arbetet skall utföras. Att den inhyrda personalen upplever att de har kontroll över sitt arbete kan kopplas till Allvins m.fl (2003:61) studie om sjuksköterskors villkor och möjligheter på arbetsmarknaden. Denna studies resultat indikerar att individer som är attraktiva på arbetsmarknaden genom sina erfarenheter och kompetenser i högre grad kan forma sitt arbete. Detta skulle kunna knytas an till de upplevelser som de inhyrda konsulterna i denna studie beskriver. Som nämnts tidigare har alla utom en någon form av eftergymnasial utbildning. De innehar också relativt sett ”höga” positioner i organisationen och har arbetsuppgifter som kräver särskild kompetens. Dessutom sträcker sig deras uppdrag över en längre period. Sammantaget kan dessa faktorer tänkas ge upphov till att de inhyrda, båda av sig själv och av andra, betraktas som ”attraktiv” arbetskraft och därmed ges möjlighet att forma sitt eget arbete. Däremot uttrycker en av de inhyrda konsulterna att det inte alltid är enbart positivt att en själv kan bestämma arbetstakten då hen arbetar i ett högre tempo än vad som behövs, vilket leder till stress. Däremot kan de i efterhand skjuta upp arbetet om det blir för hög belastning:

Vi är ju inte kirurger. En människa kommer ju inte dö för att vi skjuter på en sak en vecka. Jag har svårt själv att prioritera saker, då brukar jag ta hjälp av någon mer erfaren person som säger att detta kan du vänta med och göra nästa vecka. På det sättet har jag väldigt stort inflytande, för de flesta deadlines är inte stenhårda (inhyrd 2).

Citatet illustrerar således att intervjupersonen har möjlighet till att själv prioritera och har inflytande över sin arbetssituation, vilket medför att hen kan skjuta på arbetsuppgifter till veckan därpå om arbetsbelastningen blir för hög. Då intervjupersonen upplever sig ha inflytande över sin arbetssituation kan det kopplas till att hen har *kontroll*, vilket kan kompensera för de höga kraven. Enligt Karasek och Theorell (1979:288) har intervjupersonen således ett *aktivt arbete* som innebär att arbetet präglas av hög kontroll och höga krav. Vidare

är ett aktivt arbete det mest stimulerande och leder till utveckling. Vilket även sammanfaller med att intervjupersonen tidigare berättat att arbetet är utvecklande.

Samtliga de konsulter som intervjuats för denna studie upplever att de får utnyttja sin fulla kompetens i arbetet. Däremot upplever de som är anställda via ett bemanningsföretag att de inte har möjligheter till kompetensutveckling i form av utbildningar, vilket den ordinarie personalen har. Konsulterna menar vidare att det är bemanningsföretaget som står för kostnaden för utbildningar, vilket gör det svårare att få igenom ett förslag om det kommer från den inhyrda personen själv:

Dels är det en kostnad att ha mig fullbetald och samtidigt som jag går en utbildning. Och sen om utbildningen kostar pengar. Det tror jag... är svårt. Inga större indikationer på att jag skulle kunna gå längre utbildningar i någonting (inhyrd 3)

Citatet illustrerar att personen upplever en svårighet med att få gå utbildningar då det är en kostnad för bemanningsföretaget att dels betala utbildningen, samtidigt som det är en kostnad att ha intervjupersonen fullbetald under själva utbildningen. Att just inhyrd personal har lägre möjlighet till utveckling i arbetet är något Håkansson m.fl (2013:26f) styrker i sin studie. Detta går att koppla till den lägre arbetstillfredsställelse som Håkansson m.fl (2013:5) menar att inhyrd personal riskerar uppleva i jämförelse med kundföretagets egen personal. Under intervjun med en av konsulterna framkom det dock att hen, till skillnad från de andra, upplever sig ha möjlighet till kompetensutveckling genom utbildningar. Det kan vidare vara ett resultat av att personen i fråga är underkonsult och själv betalar utbildningar genom sitt eget bolag.

Sammanfattningsvis i denna studie tycks det således inte finnas några stora skillnader mellan den inhyrda respektive ordinarie personalens upplevelser av kontroll i arbetet. Tvärtom ger samtliga intervjupersoner uttryck för att de själva kan bestämma hur de vill lägga upp arbetet samt är fria att göra egna prioriteringar. Däremot upplever de inhyrda att de inte har möjlighet att gå utbildningar i lika hög grad som den ordinarie personalen. En av dem menar att det är ett resultat av att den inhyrda personalen redan besitter den kompetens som är av krav för att kunna utföra arbetet. Dock pekar de andra konsulterna på att det främst beror på att arbetsgivaren, i det här fallet bemanningsföretaget, inte alltid är villiga att stå för den extra kostnad som

utbildning innebär. Men då det samtidigt framkom ur intervjuerna att den inhyrda personalen nyttjar sin kompetens i arbetet samt upplever en kontroll kan det tänkas balansera upp de lägre utvecklingsmöjligheterna.

5.3 Stöd

Av intervjuerna framkommer det att samtliga intervjupersoner anser att socialt stöd är viktigt i arbetet, både från chefer och kollegor. De upplever även att det sociala stödet överlag är bra. Däremot menar en av intervjupersonerna att hen upplever ett lägre socialt stöd från chefen men att det sociala stödet från kollegor kompenserar stödet från chefen. Alltså upplever intervjupersonerna att de har ett *emotionellt stöd*, vilket innebär att de känner sig omtycka av sina kollegor (Karasek & Theorell 1990:70f). Flera av intervjupersonerna menar vidare att de hade önskat mer samarbete i arbetet. Alltså upplever intervjupersonerna att den typ av stöd som saknas är det som Karasek och Theorell (1990:7071) benämner *instrumentellt stöd*. Dock menar intervjupersonerna vidare att det är svårt att åstadkomma samarbete då arbetet i hög grad är självständigt. Citatet nedan illustrerar att konsulten i fråga erhåller vad Johnson benämner *emotionellt stöd* (Karasek & Theorell 1990: 70-71).

Mycket bra! Jag hade... alltså jag har... väldigt mycket nära vänner här på jobbet. Som har blivit mina nära vänner, kollegor från början. Så jag känner rent socialt att jag är väldigt nära. /.../ Jag känner att jag får stöttning från alla liksom, både från kollegor och chefer (inhyrd 2).

Arbetet skulle således kunna betraktas som det Johnson och Hall (1998:1336) beskriver som ett *kollektivt arbete* i den bemärkelsen att den inhyrda personalen erhåller socialt stöd. Ovanstående visar att upplevelsorna av de sociala relationerna inte skiljer sig åt mellan den inhyrda respektive ordinarie personalen. Detta är intressant eftersom det skiljer sig från vad Kantelius (2012:18f) visat på i sin forskning. Han menar att de sociala relationerna skiljer sig mellan den inhyrda och ordinarie personalen då de inhyrda riskerar att uppleva ytligare och kortare sociala relationer samt att endast får stöd från chefer. Att den inhyrda personalen i denna studie inte upplever detta kan vara ett resultat av att de är långtidsinhyrda och därmed har arbetat hos kundföretaget en längre tid. Att de har varit uthyrda till ett och samma kundföretag under en längre period kan även ha resulterat i att de har haft lättare att komma in i arbetsgruppen

samt inte särskiljs från den ordinarie personalen; ”Alltså, här känner man ingen skillnad för vilka som är konsult eller fast, upplever jag det i fikarummet. /.../ Alla är i samma båt och det är jätteskönt, det är jättelättsamt (inhyrd 3)”. Att den inhyrda personalen inte särskiljs från den ordinarie är något som uttryckts i samtliga intervjuer. Det framkom även att den inhyrda personalen inte heller definierar sig som inhyrda när de arbetar på kundföretaget. Återigen framkommer alltså en skillnad mellan vad intervjupersonerna här ger uttryck för och vad som framkommit i tidigare forskning.

Isaksson och Bellaagh (1999:249,256) menar att bemanningsanställda har en dubbel organisatorisk tillhörighet i och med att de har en chef på bemanningsföretaget samt en chef på kundföretaget. Trots den tidigare forskningen på området framkom det under intervjun med en av de inhyrda att hen endast upplever en tillhörighet på kundföretaget och inte på bemanningsföretaget;

Jag känner nog inte av att jag är konsult när jag är här på företaget. Däremot känner man ju, att man inte tillhör bemanningsföretaget. Jag känner mig mer mot detta företaget än bemanningsföretaget (inhyrd 3).

När jag vidare frågar personen hur det kommer sig att hen endast känner en tillhörighet hos kundföretaget ges följande svar;

Om man arbetar, går på avdelningsmöten, visioner, hur man ska jobba.. då man blir matad av det hela tiden, och det behöver jag för att arbeta bra. Dit ska vi, jamen då kör vi ditåt. Det är det här målet jag kan påverka, så det blir ett mer direkt kvitto på att jag hjälper till här. Men med bemanningsföretaget blir det så att man är en bra konsult, men där känner jag inte riktigt att jag kan påverka (inhyrd 3).

Citatet illustrerar att intervjupersonen inte upplever sig själv som inhyrd på kundföretaget, utan känner en tillhörighet till kundföretaget på grund av att det är på kundföretaget som hen kan

påverka. Den inhyrda personalen menar vidare att det beror på att de har en chef hos kundföretaget som de träffar i princip varje dag, har medarbetarsamtal med och får feedback ifrån. Således erhåller konsulterna ett *värderande stöd* i arbetet, vilket innebär att de får feedback på om de gör ett bra eller mindre bra arbete (jfr. Karasek & Theorell 1990:70-71). Därmed blir den inhyrda personalen inkluderade i gruppen och på så sätt upplever de att de inte särskiljs från den ordinarie personalen. Om konflikter uppstår går de till chefen eller kollegorna på kundföretaget och inte till konsultchefen. En annan konsult menar vidare att det skall vara en allvarligt eskalerad konflikt som skall ha uppstått för att hen skall gå till konsultchefen. Att inte gå till konsultchefen i första hand är något den inhyrda personalen är enig om och de menar vidare att det inte har att göra med att de inte får socialt stöd från konsultcheferna, utan tvärtom. Men då de upplever en tillhörighet hos kundföretaget samt att de har en så pass nära relation med chefen och kollegorna på kundföretaget går de inte till konsultchefen i första hand. De inhyrdas upplevelser kring att de känner en tillhörighet hos kundföretaget kan vara ett resultat av de varit inhyrda under en längre period samt erhåller socialt stöd. Vidare kan det även kompensera upp intervjupersonernas upplevelser kring de outtalade kraven och förväntningarna som kan leda till en stress; *"Om det är så att jag hamnar i en situation där jag känner panik att jag hinner liksom inte, jag klara inte av det här nu. Då kan jag gå till min teamleader som hjälper mig att strukturera upp det (inhyrd 2)."* Citatet tyder på att intervjupersonen får stöd från sin teamleader om arbetsbelastningen blir för hög. Detta kan kopplas till Johnsons och Halls (1998:1336) resonemang då de menar att socialt stöd kan fungera som en buffert för att hantera stress i arbetet. Således tycks det sociala stödet från teamledarens sida kompensera upp för den höga arbetsbelastningen, vilket innebär att arbetstillfredsställelsen inte blir lidande. Då den inhyrda personalen även i lägre grad har möjlighet till kompetensutveckling och utbildning i arbetet kan det sociala stödet fungera som en buffert då det kan bidra till utbyte av ny kunskap mellan medarbetare (Karasek & Theorell 1990:69).

Sammanfattningsvis finns det alltså stora likheter mellan hur den inhyrda respektive ordinarie personalen upplever det sociala stödet på arbetsplatsen. Intervjupersonerna menar att de får stöd från antingen kollegor eller chefer, och i de flesta fall både och. Den inhyrda personalen känner heller ingen tillhörighet till bemanningsföretaget, trots att de är fast anställda där. Snarare identifierar de sig som "vanliga anställda" på kundföretaget.

5.4 Anställningsbarhet och anställningstrygghet

Under intervjuerna lät jag samtliga intervjupersoner reflektera över hur de upplever sin anställningsform. Det framkom att den ordinarie personalen endast upplever det positivt att ha en fast anställning på företaget då tryggheten det innebär även leder till en ökad ekonomisk trygghet. De menade även att det ger större utvecklingsmöjligheter inom företaget, i form av att exempelvis kunna byta jobb internt. När jag frågade den inhyrda personalen samma fråga framkom det att de inte upplever någon egentlig rädsla för att stå utan arbete eller hamna i ekonomisk knipa. En av de inhyrda konsulterna beskriver detta enligt följande:

Nej det har jag inte gjort. Och det trodde jag att jag skulle göra. För har man en kund och har ett aktiebolag och man har hus och familj och allt så borde man egentligen vara mer nervös, men eftersom företaget är stabilt och förlänger så länge man gör ett bra arbete så ser jag ingen fara med det. Men egentligen borde jag vara nervös, rent ekonomiskt borde jag vara nervös (inhyrd 1).

Den trygghet personen i fråga upplever i sin anställning hos kundföretaget sammanfaller med vad Kantelius (2012:29) benämner anställningstrygghet, att individen känner en trygghet i att få arbeta kvar hos företaget. Citatet illustrerar att hen upplever att kundföretaget förlänger inhyrningen så länge ett bra arbete utförs. Intervjupersonen verkar inte heller uppleva en osäkerhet kring om arbetet utförs bra, vilket kan vara ett resultat av att hen har ett *värderande stöd* i arbetet i form av feedback (Karasek & Theorell 1990: 70-71). Under intervjun med denna person frågade jag även hur det kom sig att hen arbetar som inhyrd idag;

Jag blev anställd som konsultchef och platschef hos bemanningsföretaget men valde att lämna bemanningsbranschen för en annan position utanför den branschen. Sen så fick jag frågan om det här konsultuppdraget som jag valde att gå ut på (inhyrd1).

Citatet tyder på att intervjupersonen frivilligt valt en anställning som inhyrd och det kan vidare ha medfört att hen inte upplever en otrygghet till följd av anställningsformen. Det kan kopplas

till vad Bernhard-Ottel (2008:69) menar, att upplevelsen av otrygghet kring anställningsformen är subjektiv och om personen i fråga frivilligt valt en sådan anställning kan känslan av otrygghet vara mindre påtaglig. Isaksson och Bellaagh (1999:256) menar även att vid analys av upplevd anställningstrygghet bör hänsyn tas till personlighetsskillnader och andra faktorer som kan påverka individens upplevelser. Ett exempel på en sådan faktor skulle kunna vara det som Berntson (2008:15) benämner *upplevd anställningsbarhet* och som syftar på individens egen uppfattning om sina möjligheter till att få en ny likvärdig eller bättre anställning. Vidare kan den upplevda anställningsbarheten öka genom kompetensutveckling och utbildningsnivå (Kantelius 2012:25ff). Det faktum att den konsult som citeras ovan har möjlighet att gå utbildningar för att utveckla sina kompetenser, har bytt position inom kundföretaget samt har varit inhyrd hos kundföretaget under en lång period kan ha resulterat i att intervjupersonen upplever en ökad anställningsbarhet. Exempelvis uttrycker hen sig enligt följande: *"Om det skulle börja gå hackigt så kommer jag nog lämna detta och börja jobba direkt på ett annat företag om jag inte hittar något annat (inhyrd 1)"*. Liknande resonemang återfinns även hos de övriga konsulterna - de är inte oroliga över stå utan jobb om uppdraget tar slut, utan då har de istället möjlighet att bli uthyrda till en annan av bemanningsföretagets kunder. En av dem uttrycker sig såhär:

Jag är inte orolig för det. Och det har också att göra med att jag är på ett bemanningsföretag, när det var nedskärning på kundföretaget så kände jag till och med att om jag skulle komma i situationen att vi skulle behöva skära ner på folk så skulle jag tycka att det var en fördel att vara konsult för då är jag ju fast anställd på mitt bemanningsföretag och visste att de hade massa liknande tjänster där ute. Så det är en trygghet så att säga (inhyrd 2).

Citatet tyder på intervjupersonen upplever en anställningstrygghet då hen har en fast anställning hos bemanningsföretaget och kan bli uthyrd till ett annat kundföretaget om det nuvarande har nedskärningar. Personen i fråga berättar vidare att bemanningsföretaget har massvis med liknande tjänster som hen kan bli uthyrd till, vilket kan kopplas till att intervjupersonen även upplever en anställningsbarhet (jfr. Berntson 2008:15). Under intervjun med en annan konsult framkom det däremot att intervjupersonen upplever en osäkerhet kring anställningsformen. Det

handlar dock inte om en oro kring de ekonomiska aspekterna eller om en oro för att bli arbetslös. Istället handlar det om en rädsla för att komma till en arbetsplats där arbetsuppgifterna inte är stimulerande om det nuvarande uppdraget tar slut. Intervjupersonen är även orolig över de sociala relationerna och upplever en rädsla över att ofta behöva byta ut sina kollegor. Att hen däremot upplever en oro för att hamna på ett kundföretag med icke stimulerande arbetsuppgifter kan vara ett resultat av intervjupersonens tidigare erfarenheter av bemanningsbranschen. Under intervjun framkom det hen har varit föräldraledig i omgångar och har då mellan dessa blivit uthyrd till företag där arbetsuppgifterna inte har varit stimulerande. Detta på grund av att hens kompetenser inte har kunnat matchas mot uppdrag på deltid. Således kan dessa tidigare erfarenheter vara en anledning till att intervjupersonen upplever en oro kring just den aspekten. Det kan kopplas till vad Isaksson och Bellaagh (1999:256) menar, att andra faktorer bör tas hänsyn till vad gäller upplevelsorna. Dessa andra faktorer kan således vara tidigare erfarenheter av bemanningsbranschen och anställningsformen.

Sammanfattningsvis finns det både likheter och skillnader mellan upplevelsorna av anställningsformen. Sett till likheterna är varken de inhyrda eller ordinarie oroliga för att stå utan arbete. Detta kan bero på att de upplever sig som anställningsbara och ”attraktiva” på arbetsmarknaden. Kompetens, utbildning och att uppleva sig som efterfrågad på arbetsmarknaden ger alltså en känsla av trygghet trots den tillfälliga anställningsformen. Det kan även vara av betydelse att de är fast anställda på bemanningsföretaget. Detta skiljer sig mot Håkansson m.fl (2013:26f) forskning som visar på att den inhyrda personalen riskerar att uppleva en rädsla för att förlora sitt arbete. Vidare kan det tänkas sammanfalla med att upplevelsorna kring anställningsformen ofta påverkas av andra faktorer så som personlighetskillnader eller att det finns de personer på arbetsmarknaden som upplever sig som attraktiv arbetskraft genom sina erfarenheter och kompetenser (Isaksson & Bellaagh 1999:256; Allvin mfl. 2003:61).

6 Sammanfattande slutdiskussion

I nedanstående avsnitt kommer resultatet och analysen sammanfattas och knyts an till studiens syfte. Vidare kommer även frågeställningarna som ligger till grund för studien besvaras.

Syftet med studien har varit att skapa och ge en djupare förståelse av långtidinhyrda tjänstemäns psykosociala arbetsmiljö. Fokus har legat på de inhyrda tjänstemännens upplevelser, men dessa har även ställts i kontrast till kundföretagets ordinarie personals tankar kring den psykosociala arbetsmiljön. I linje med min första frågeställning, hur den inhyrda och ordinarie personalen upplever sin psykosociala arbetsmiljö, ställdes öppna frågor om stress och vad de anser vara viktigt i ett arbete. Det framkom att intervjupersonerna kan uppleva en stress om kraven inte är uttalade. Det framkom även att den inhyrda personalen inte upplever sig ha möjlighet till utbildning i arbetet. Dessa två faktorer har enligt tidigare forskning visat sig kunna sänka arbetstillfredsställelsen (jfr. Håkansson m.fl 2013:26f). Däremot kan det sociala stödet de upplever sig ha från kollegor och chefer tänkas balansera upp kraven och utbildningsmöjligheterna. Vad gäller min andra frågeställning, om det finns likheter och skillnader mellan upplevelserna samt hur dessa kan förstås och förklaras, återfinns båda delarna. I synnerhet skiljer sig upplevelserna kring möjlighet till utbildning mellan den inhyrda och ordinarie personalen. Anledningen till att den inhyrda personalen upplever sig ha lägre möjlighet till utbildning grundar sig i att arbetsgivaren, i detta fallet bemanningsföretaget, inte alltid är villiga att stå för den extra kostnad som utbildning innebär. Den mest framträdande likheten är de inhyrdas upplevelser av anställningstrygghet. Den inhyrda personalen tycks uppleva en anställningstrygghet vilket är intressant i relation till den tidigare forskningen på området som tyder på att inhyrd personal har en tendens att uppleva en lägre anställningstrygghet (jfr. Håkansson m.fl 2013:26f). Den inhyrda personalen tycks bedöma sina chanser att få ett nytt arbete som goda. Att de heller inte oroar sig för att bli arbetslösa kan vara ett resultat av de har en eftergymnasial utbildning och har varit uthyrda till kundföretaget under minst ett år. Det kan även vara ett resultat av att de får kontinuerlig feedback på att de gör ett bra jobb, att de har en fast anställning på bemanningsföretaget samt att de har arbetsuppgifter som kräver särskild kompetens. I linje med min tredje frågeställning (vilken betydelse tillskrivs de inhyrda konsulternas *position inom kundföretaget* samt *inhyrningens längd* i relation till deras upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön) kan dessa faktorer haft en stor inverkan på deras upplevelser. I synnerhet kan inhyrningens längd ha resulterat i att de blivit integrerade i

gruppen och upplever ett socialt stöd från både chefer och kollegor. Inhyrningens längd kan även ha påverkat att de inte upplever en dubbel organisatorisk tillhörighet, utan endast upplever sig tillhöra kundföretaget. Konsulternas position kan även ha påverkat att de har kontroll i arbetet och kan påverka sin arbetssituation genom att prioritera sina arbetsuppgifter. Sammanfattningsvis har studiens resultat både likheter och olikheter med den tidigare forskningen på området. Det mest framträdande är att den inhyrda personalen inte upplever de negativa aspekter som den tidigare forskningen påvisar (lägre anställningstrygghet och socialt stöd). Däremot går det inte att frångå att den inhyrda personalens upplevelser av brist på utbildningsmöjligheter sammanfaller med den tidigare forskningen. Studiens arbetsvetenskapliga relevans ligger således främst i att det återfinns fler olikheter än likheter mellan hur den inhyrda personalen upplever den psykosociala arbetsmiljön och tidigare forskning på området. Studien bidrar till att uppmärksamma dessa skillnader och det kan således vara fördelaktigt att vid framtida studier även ta hänsyn till faktorer såsom personlighetsskillnader, utbildning, erfarenheter, position inom företaget samt inhyrningens längd.

Studiens syfte har varit att skapa en förståelse för intervjupersonernas upplevelser. Det faktum att studiens resultat till viss del skiljer sig mot den tidigare forskningen kan bero på att jag nyttjat en kvalitativ ansats och undersökt en specifik grupp av inhyrd personal. Genom att jag i möjligaste mån använt öppna intervjufrågor som inte varit ledande. Vidare att jag löpande under redovisningen av resultatet motiverat mina slutsatser med intervjupersonernas citat kan studiens tillförlitlighet ha ökat. För att skapa en djupare förståelse för deras upplevelser och vilka faktorer som kan ha påverkat dessa hade det vid vidare studier varit fördelaktigt att endast fokusera på den inhyrda personalen utan att ha den ordinarie som referensgrupp. På så sätt hade jag kunnat få en djupare och större förståelse för hur intervjupersonernas personlighetsskillnader, utbildning, erfarenheter, position inom företaget samt inhyrningens längd kan ha påverkat deras upplevelser. Enligt arbetsmiljölagen utgörs den totala arbetsmiljön av både fysiska och psykosociala faktorer (AFS 2001:1, 3§). Vid vidare forskning hade det även varit intressant att undersöka om de fysiska faktorerna har någon inverkan på upplevelserna av den psykosociala arbetsmiljön. På så sätt hade en helhetssyn av arbetsmiljön kunnat möjliggöras.

7 Litteratur- och källförteckning

Lagtexter, förordningar och avtal

AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete: Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpning av föreskrifterna*, Stockholm: Arbetsmiljöverket.

AFS 2015:4 *Organisatoriskt och social arbetsmiljö: Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpning av föreskrifterna*, Stockholm: Arbetsmiljöverket

SFS 1977:1160 *Arbetsmiljölagen*, Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Böcker och tidskriftsartiklar

Allvin, Michael, Jacobson, Annika & Isaksson, Kerstin (2003) ”Att avgränsa det gränslösa sjuksköterskearbetet. En intervjustudie om sjuksköterskors villkor och valmöjligheter i bemanningsbranschen”, *Arbetsliv i omvandling*, 2003:12. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Berntson, Erik (2008) *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Doktorsavhandling. Stockholms universitet, Psykologiska institutionen.

Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*, Malmö: Liber.

Bernhard-Oettel, Claudia (2008) *Alternative employment and well-being: Contract heterogeneity and differences among individuals*. Doktorsavhandling. Stockholms universitet, Psykologiska institutionen.

Forrier, Anneleen & Sels, Luc (2003) ”The concept employability: A complex mosaic”, *International Journal of Human Resources Development and Management*, vol. 3, pp. 102-124.

Graneheim H, Ulla & Lundman, Berit (2004) ”Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness”, *Nurse Education Today*, vol. 24, pp. 105-112.

Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy (2009) ”Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor”. I Berglund, T. & Schedin, S. (red.) *Arbetslivet*, Lund: Studentlitteratur, s. 317-346.

Håkansson, Kristina, Isidorsson, Tommy & Strauss-Raats, Pille (2013) *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft – inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö* (Rapport 2013:10)., Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Isaksson, Kerstin & Bellaagh, Katalin (1999) ”Vem stöttar Nisse? Socialt stöd bland uttyrd personal”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol. 5, s. 247-258.

Johnson, Jeffery & Hall, Ellen (1988) ”Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population”, *American Journal of Public Health*, vol. 78, pp. 1336-1342

Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990) *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*, New York: Basic Books.

Kantelius, Hannes (2012) *Inhyrningens logik: Konsekvenser för individ och Organisation*. Doktorsavhandling. Göteborgs universitet, institutionen för sociologi och arbetsvetenskap.

Karasek, Robert (1979) ”Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign”, *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, pp. 285-308.

Kvale, Steinar (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Lund: Studentlitteratur

Olofsson, Jonas & Wadensjö, Eskil (2009) *Arbetsmarknadspolitik: Förändrade förutsättningar och nya aktörer*, Stockholm: SNS förlag.

Tracy J, Sarah (2010) ”Qualitative quality: Eight “big-tent” criteria for excellent qualitative research”, *Qualitative inquiry*, vol.16, pp. 837-851.

Trost, Jan (2010) *Kvalitativa intervjuer*, Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*, Stockholm: Vetenskapsrådet.

Internetkällor

Bemanningsföretagen (2014) ”Bemanningsföretagens årsrapport 2014”.
https://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=8a1ed26b-b7d9-49d7-9c07-582b84213a21&FileName=Årsrapport_2015_Beman_A.pdf. Hämtad 2015-04-05.

8 Bilagor

Nedan presenteras två bilagor, vilka är intervjuguide för ordinarie respektive inhyrd personal.

8.1 Intervjuguide för ordinarie personal

Inledande frågor:

- Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig?
- Vad ingår i dina arbetsuppgifter?
- Trivs du med arbetsplatsen och dina arbetsuppgifter?
- Hur länge har du varit yrkesverksam?
- Har du någon utbildning? Hur många år har du studerat?
- Vad har du för typ av anställning? (Projekt, behov, inhyrd, vikariat, fast)
- Vilka för- och nackdelar upplever du att det finns med att vara fast anställd på företaget?
- Hur hamnade du på just den här arbetsplatsen?
- Hur länge har varit jobbat på företaget?
- Vad är viktigt för dig i ett arbete? Upplever arbetsplatsen dessa kraven?

Krav:

- Vilka krav och förväntningar upplever du att det ställs på dig?
- Anser du att du kan möta dessa krav och förväntningar?
- Har du tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter? Har du exempel då tiden inte räckt till?
- Vilka likheter och skillnader upplever du att det finns mellan de krav som ställs på bemanningsanställda kontra ordinarie personal?
- Hur ser arbetets utformning ut? (är det varierat?)

Kontroll/beslutsutrymme:

- I vilken utsträckning är du med och bestämmer upplägget av ditt eget arbetet?
- I vilken utsträckning kan du själv bestämma när olika uppgifter skall göras?
- I vilken utsträckning bestämmer du själv din egen arbetstakt?
- Upplever du att du har inflytande över din arbetssituation? På vilket sätt i så fall?
- Har du möjligheter att gå utbildningar för att lära dig mer om och utveckla dina kompetenser?
- I vilken utsträckning har du möjlighet att nyttja dina kompetenser i arbetet?
- Upplever du att den fasta personalen har med kvalificerade uppgifter än vad konsulter har?
- I vilken utsträckning kan du vara med och påverka beslut som tas i organisationen?
- Upplever du att det är tydligt vad som förväntas av dig på arbetet?
- Upplever du att det finns en oklarhet kring vad som är din arbetsuppgift, roll eller funktion i organisationen?
- Har du känt dig stressad på grund av jobbet? Vad har i så fall denna stress berott på?
- Hur påverkar det dig att du har en fast anställning?

Socialt stöd:

- Hur upplever du den sociala tillvaron på arbetsplatsen? (I vilken utsträckning är det viktigt för dig?) (stöd från chefer, kollegor etc?)
- I vilken utsträckning får du återkoppling och feedback på arbetet?
- Hur ser samarbetet ut med kollegor och chefer?
- Om ett problem eller konflikt dyker upp, vem kontaktar du då?
- upplever du att du får stöd och support från ditt företag?
- Har du någon gång känt dig utanför gruppen? Nämn gärna exempel.

8.2 Intervjuguide för inhyrd personal

Inledande frågor:

- Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig?
- Vad ingår i dina arbetsuppgifter?
- Trivs du med arbetsplatsen och dina arbetsuppgifter?
- Hur länge har du varit yrkesverksam?
- Hur länge har du arbetat i bemanningsbranschen?
- Har du tidigare arbetat på något annat bemanningsföretag?
- Hur kommer det sig att du arbetar som bemanningsanställd?
- Hur upplever du det är att arbeta som konsult?
- Vilka för- och nackdelar upplever du att det finns med att arbeta som konsult?
- Har du någon utbildning? Hur många år har du studerat?
- Vad har du för typ av anställning? (Projekt, behov, inhyrd, vikariat, fast)
- Hur hamnade du på just den här arbetsplatsen?
- Hur länge har varit jobbat på företaget du är uthyrd på till?
- Vad är viktigt för dig i ett arbete? Upplever arbetsplatsen dessa kraven?

Krav:

- Vilka krav och förväntningar upplever du att det ställs på dig?
- Anser du att du kan möta dessa krav och förväntningar?
- Har du tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter? Har du exempel då tiden inte räckt till?
- Vilka likheter och skillnader upplever du att det finns mellan de krav som ställs på bemanningsanställda kontra ordinarie personal?
- Hur ser arbetets utformning ut?

Kontroll/beslutsutrymme:

- I vilken utsträckning är du med och bestämmer upplägget av ditt eget arbetet?
- I vilken utsträckning kan du själv bestämma när olika uppgifter skall göras?
- I vilken utsträckning bestämmer du själv din egen arbetstakt?
- Upplever du att du har inflytande över din arbetssituation? På vilket sätt i så fall?

- Har du möjligheter att gå utbildningar för att lära dig mer om och utveckla dina kompetenser?
- I vilken utsträckning har du möjlighet att nyttja dina kompetenser i arbetet?
- Upplever du att den fasta personalen har mer kvalificerade uppgifter än vad konsulter har?
- I vilken utsträckning kan du vara med och påverka beslut som tas i organisationen?
- Upplever du att det är tydligt vad som förväntas av dig på arbetet?
- Upplever du att det finns en oklarhet kring vad som är din arbetsuppgift, roll eller funktion i organisationen?
- Har du känt dig stressad på grund av jobbet? Vad har i så fall denna stress berott på?
- Hur påverkar det dig att inte ha en fast anställning på företaget?

Socialt stöd:

- Hur upplever du den sociala tillvaron på arbetsplatsen? (I vilken utsträckning är det viktigt för dig?) (stöd från chefer, kollegor etc?)
- I vilken utsträckning får du återkoppling och feedback på arbetet?
- Hur ser samarbetet ut med kollegor och chefer?
- Om ett problem eller konflikt dyker upp, vem kontaktar du då?
- Upplever du att du får stöd och support från ditt bemanningsföretag? Kundföretag?
- Har du någon gång känt dig utanför gruppen? Nämn gärna exempel.