



GÖTEBORGS UNIVERSITET

SOCIOLOGISKA INSTITUTIONEN

Examensarbete för Master
i sociologi med samhällsanalytisk inriktning, 30 hp

”Ny på jobbet varje dag”
En studie om behovsanställdas hantering av problem i
arbetet och relation till fast anställda

Johan Alfonsson

Handledare: Bengt Furåker

VT 2012

Abstract

During the past 30 years the proportion of temporary employed has increased in Sweden. This has to do with corporate strivings to have a more numerically flexible labour force. Earlier research shows that it generates negative effects on temporary employees' work environment and general health. On-call employees are affected the most. The aim of this article is to describe and analyse the social relationship between on-call employees and the permanently employed, how the relationship affects on-call employees' ability to encounter problems at their workplace, and which strategies are being used to handle the situation.

The article uses both an extensive and intensive methodology. The extensive part consists of a statistical analysis of survey data. It turns out that youth, females and manual workers run the greatest risk of being on-call employees. Against this background eight in-depth interviews were conducted. The theoretical approach is Sverre Lysgaard's theory about the subordinate workers' collective. The interviews focused on whether on-call employees perceive a workers' collective and if so how their relationship to the collective is constructed.

The interviews show that the respondents perceive a workers' collective among the permanently employed. However, due to lack of similarity, closeness and identification of shared problems, it is difficult for them to be included in the collective. Instead the permanent employees often view on-call employees as a stigmatized out-group. The latter are thus subject to an undignified treatment and the work they perform is not recognized. They also lack autonomy in the work process and face difficulties in planning their leisure time. In order to deal with these problems on-call employees can use inclusive, control and creation-of-meaning strategies. It is argued that the strategies do not solve the problems, but only make the perception of them less negative.

Key words: On-call employment, Workers' collective (Lysgaard), Numerical flexibility, Dignity, Autonomy

Inledning

Arbetsmarknaden i Sverige har under de senaste trettio åren genomgått vissa förändringar. Arbetslösheten ökade markant under 90-talskrisen och har sedan dess legat kvar på en hög nivå, även om den har fluktuerat beroende på konjunktur. År 2011 var arbetslösheten enligt arbetskraftsundersökningarna (AKU) 9% (SCB). Från och med 1993 blev det tillåtet med bemanningsföretag i Sverige och i samband med detta ökade antalet anställda i dessa företag snabbt. Även om detta är ett nytt viktigt inslag på arbetsmarknaden så utgör de anställda i bemanningsföretag bara 1.4% av den totala mängden anställda (Kantelius, 2012: 10).

En större andel av den arbetande befolkningen har idag någon form av tillfällig anställning. Enligt AKU hade 1987 12% av alla anställda en tillfällig anställning, 2011 hade den siffran ökat till 16% (SCB). Flera samverkande faktorer har angetts som anledning till denna ökning. Företags strävan efter en mer slimmad personalstyrka har lett till att de har fått det svårare att klara av sjukfrånvaro och produktionstoppar med den ordinarie personalen och detta är en anledning till varför efterfrågan på tillfällig personal har ökat (Håkansson & Isidorsson, 2009: 338-340). Att det idag är fler arbetslösa som det ställs högre krav på samtidigt som A-kassan har försämrats har medfört att fler måste acceptera sämre anställningsvillkor och utbudet på tillfällig arbetskraft har därmed ökat.

Tidigare forskning visar att tillfälligt anställda är en grupp som i högre grad än fast anställda utsätts för arbetsmiljöproblem och ohälsa (Waenerlund m.fl. 2011). Gruppen är dock inte heterogen. Den består av flera olika anställningsformer, vilka drabbas olika hårt av arbetsmiljömässiga problem. Projektanställdas och provanställdas arbetsmiljö liknar på många sätt de fast anställdas. Av de tillfälligt anställda är det de som blir inringda vid arbetsköparens behov, de behovsanställda, som har den sämsta arbetsmiljön (Aronsson m.fl., 2000; Aronsson, 2004: 222-224). Behovsanställda är en grupp som har ökat de senaste åren och utgjorde 2011 3% av de anställda (SCB). Gruppen behöver undersökas närmre eftersom den ökat i storlek och utmärks genom sin problematiska arbetsmiljö. Fokus i artikeln är behovsanställdas sociala relation till fast anställda. Socialt stöd i arbetet kan i sig leda till minskad ohälsa (Karasek & Theorell, 1990: 71-72) men det kan också fungera som en kollektiv buffert mot krav som arbetsköpare ställer på de anställda och på så sätt lösa/underlätta arbetsmiljöproblem (jfr Lysgaard, 1981). Att ta del av en arbetsplatsgemenskap och känna socialt stöd är alltså en viktig aspekt för att kunna ha en bra arbetsmiljö. Behovsanställdas sociala relation till fast anställda är dock ett outforskat område och för att förstå de behovsanställdas sociala situation på deras arbetsplatser så krävs mer forskning.

Studiens syfte är att undersöka vilka grupper som riskerar att ha en behovsanställning och hur deras anställningsform påverkar deras relation till fast anställda och hur denna relation i sin tur påverkar behovsanställdas möjligheter att handskas med de krav som ställs på dem från arbetsköparen och möjligen även från fast anställda. Vidare ämnar studien undersöka hur behovsanställdas strategier för att handskas med sin arbetssituation ser ut och diskutera om dessa strategier faktiskt kan förändra arbetssituationen eller om denna snarare reproduceras. Att undersöka behovsanställdas relation till fast anställda kan ge en mer stringent bild av behovsanställdas arbetssituation. För att nå undersökningens syfte och för att besvara forskningsfrågorna så

kommer jag utgå från en extensiv och en intensiv forskningsmetod. Den extensiva delen ämnar undersöka vilka grupper som riskerar att hamna i behovsanställningar. Detta sker genom att data från en tilläggsundersökning till AKU 2010 analyseras med hjälp av logistisk regressionsanalys. Den intensiva delen av undersökningen ämnar att med hjälp av djupintervjuer, undersöka hur behovsanställda upplever sin arbetssituation och den sociala relation till fast anställda, samt vad de har för strategier för att förbättra sin arbetssituation.

För att nå ovanstående syfte kommer följande frågeställningar att besvaras:

- Vilka grupper riskerar att vara behovsanställda?
- Hur kan behovsanställdas upplevelser av relationen till fast anställdas gemenskap och eventuella arbetarkollektiv förstås och varför ser relationen ut som den gör?
- Hur upplever behovsanställda sin arbetssituation och vilka strategier använder de för att handskas med den?

Närmast följer två avsnitt där tidigare studier om arbetsmarknadens flexibilisering och dess konsekvenser för de tillfälligt anställda presenteras. Därefter redogörs för teori, metod och det empiriska materialet, följt av analysen. Sen förs en slutdiskussion om vilka möjliga konsekvenser de behovsanställdas strategier för att handskas med sin arbetsmiljö kan få.

Den flexibla arbetsmarknaden

Arbetsmarknadens flexibilisering är ett omdiskuterat område. Det har debatterats i hur stor grad arbetsmarknaden faktiskt har flexibiliserats och för vem denna process är positiv respektive negativ (jfr Eriksson, 2007). Det omtvistade begreppet kan kategoriseras på flera olika sätt. Ett vanligt sätt att kategorisera flexibilisering är Atkinsons modell. Han delar in flexibilisering av arbetsmarknaden i tre olika delar: finansiell, funktionell och numerisk (fler typer kan adderas men dessa tre är de viktigaste). Den finansiella flexibiliteten syftar till att göra kapital och löner rörligare. Den funktionella flexibiliseringen syftar till att göra de anställda mer mobila inom företaget så att de kan arbeta på olika avdelningar inom samma företag. Den tredje formen, numerisk karaktäriseras av ökad rörlighet genom att ett företag snabbt kan öka respektive minska antalet anställda (Håkansson & Isidorsson, 2009: 319-320). I undersökningen kommer fokus ligga på den sistnämnda flexibiliseringstypen. De grupper av anställda vars anställningsform helt eller delvis är präglad av företags strävan efter numerisk flexibilitet är framförallt bemanningsanställda och de med olika former av tidsbegränsade anställningar (Håkansson & Isidorsson, 2003: 141).

Det har argumenterats för att den numeriska flexibiliseringen har lett till en dual arbetsmarknad bestående av ett centrum och en periferi. Arbetare i centrum har enligt denna modell fasta kontrakt, hög lön, avancemangsmöjligheter och anställningstrygghet. De i periferin är en reservarbetskraft med sämre lön, obefintliga avancemangsmöjligheter och en otrygg anställning (Doeringer & Piore, 1971: 165; Furåker, 2009: 80-81). Doeringer & Piore (1971:167) menar att ett viktigt inslag i den dualistiska arbetsmarknaden är att möjligheten för arbetare i periferin att förflytta sig till centrum är begränsad. Synen på en tvådelad arbetsmarknad verkar vara något överdriven, detta då att uppdelningen mellan de olika grupperna inte är så rigid som det

framställs (Håkansson & Isidorsson, 2003: 144-145, 149; Karlsson & Eriksson 2000: 26). Aronsson m.fl. (2000) visar i sin studie att arbetsmarknaden verkar vara indelad i fler segment än två. De med fast anställning har den mest gynnsamma arbetsmiljön, medan de med behovsanställningar har den minst gynnsamma arbetsmiljön. Mellan dessa finner vi en rad andra tillfälliga anställningsformer. Flera studier motsäger antagandet att det skulle finnas en begränsad rörlighet mellan de olika segmenten på arbetsmarknaden. Arbetare som har ett arbete som kan anses vara perifert är inte fastlåsta i denna position (Hudson, 2007; Håkansson & Isidorsson, 2003: 144-145).

Den numeriska flexibilitetens konsekvenser för arbetarna

Det finns en dubbelhet i flexibilitetsbegreppet, vad som är flexibelt för en part på arbetsmarknaden kan innebära osäkerhet för en annan (Furåker m.fl., 2007: 3-5). Att arbetare kan bli inringda efter arbetsköparens behov för att exempelvis täcka produktionsstoppar så att arbetsköpare slipper stå med fler arbetare än önskvärt vid produktionsdalar, är en situation som uppenbarligen är gynnsam för arbetsköpare då de kan ha precis så många anställda som de för månaden/dagen/timmen behöver. Men situationen skapar en osäkerhet för arbetaren som blir inringd. Arbetsituationen för tillfälligt anställda är oftast inte önskvärd och inte sällan fungerar det som en sista utväg att ta en tillfällig anställning för att inte hamna i arbetslöshet (Håkansson & Isidorsson, 2009: 317-318; Olofsdotter, 2005).

Den numeriska flexibiliteten påverkar de arbetande negativt på ett flertal områden. Även om det finns viss forskning som pekar på att en numerisk flexibel arbetssituation kan vara positiv för arbetarna då den skulle öka deras autonomi och minska monotonin i arbetet, så är denna forskning dåligt empiriskt understödd (Karlsson, 2007: 23-24, Eriksson, 2007). I den mån en tillfällig anställning faktiskt leder till större frihet i arbetet gäller detta framförallt tjänstemän, högre tjänstemän och de som är mer attraktiva på arbetsmarknaden och därför besitter en större anställningsbarhet (Allvin m.fl., 1999; Bengtsson, 2008: 190).

De negativa konsekvenserna av att vara numeriskt flexibel återspeglas i tillfälligt anställdas arbetsmiljö, vilken är sämre än för fast anställda. Den sämre arbetsmiljön utmärks av att de tillfälligt anställda har sämre möjlighet att planera det egna arbetet och sämre möjligheter till kompetensutveckling (Aronsson m.fl. 2000; Waenerlund m.fl. 2011). Aronsson m.fl. (2000) har i sin forskning funnit att de tillfälligt anställda är en heterogen grupp, som påverkas på olika sätt beroende på vilken anställningsform de har. Gällande hälsa, upplägg av det egna arbetet och möjlighet att kompetensutvecklas i arbetet uppvisar de projektanställda och provanställda stora likheter med fast anställda. Behovsanställda och säsonganställda är de grupper inom kategorin tillfälligt anställda som skiljer sig mest från de fast anställda. De har små möjligheter att planera det egna arbetet och att utveckla sin kompetens. Behovsanställda är den enda grupp bland de tillfälligt anställda som på grund av sin anställningsform uppvisar en ökad risk för sämre hälsa (Aronsson m.fl. 2000; Aronsson, 2004: 222-224). Om arbetsmarknaden liknas vid en cirkel så hamnar projektanställda och provanställda tillsammans med de fast anställda nära centrum. Behovsanställda och säsonganställda står att finna periferin. I en mellanposition finner vi vikarier (Allvin, 2006: 51-52).

Den sociala kontakten med de fast anställda blir troligtvis lidande för arbetare i anställningsformer där arbetsplatsbyten är frekventa. Karasek & Theorell (1990: 71-72) har i sin forskning kunnat visa på att lågt socialt stöd i arbetet höjer risken att drabbas

av ohälsa. Olofsdotter (2008) har i sin forskning undersökt bemanningsanställdas sociala relation till de fast anställda. Hennes resultat visar att bemanningsanställda, trots att de arbetat en längre tid på en och samma arbetsplats, har svårigheter med att accepteras som en av kollegorna. Istället hålls de på avstånd, antingen sedda som stigmatiserade outsiders vilka inte tillåts komma nära gruppen och delta, eller så betraktas de som främlingar. De får då rumsligt tillträde till arbetsplatsen och kan skapa en viss närhet till de ordinarie anställda men kan aldrig delta på samma sätt som de ordinarie. Vidare visar Olofsdotters studie (2008: 50-51) att osäkerheten om hur varaktig ens anställning kommer att bli får bemanningsanställda att vara ständigt beredda på att snabbt bryta upp från arbetsplatsen, något som skapar en viss distans mellan bemanningsanställda och ordinarie anställda. Avståndet som bemanningsanställda får till sin arbetsplats leder till att de har svårt att få respekt och uppskattning av de ordinarie anställda. De hamnar i en situation där de är ”behövda men inte betrodda, närvarande men inte hörda, deltagande men inte accepterade” (Olofsdotter & Augustsson, 2008: 18).

Olofsdotters avhandling (2008) fokuserar på bemanningsanställda som har varit en längre tid på samma arbetsplats, medan denna studie kommer att fokusera på behovsanställda som byter arbetsplats ofta. Behovsanställda är en grupp som är dubbelt så stor som bemanningsanställda, men samtidigt har den inte uppmärksammats lika mycket i forskningen. De studier som finns har ofta fokuserat på behovsanställdas arbetsmiljö. Forskning är dock bristfällig då det gäller hur denna grupps sociala kontakt med fast anställda ser ut, hur detta kan påverka arbetsmiljön och hur de handskas med de problem de upplever på sin arbetsplats.

I nästa avsnitt presenteras en teoretisk ingång för hur grupper och kollektiva gemenskaper kan uppstå och formars. Avsnittet rör sig från en allmän bild av gruppskapande processer till att fokusera på hur grupper kan skapas på arbetsplatser.

Gruppskapande processer och kollektiv gemenskap

Människan som social varelse är starkt präglad av sin omgivning. Relationen till andra påverkas inte enbart av personliga egenskaper och färdigheter. Den sociala positionen är även en viktig aspekt för att förstå hur relationer är formade och varför människor identifierar sig med vissa grupper. Att människor identifierar sig och handlar utifrån en kollektiv grupp sker ständigt i vårt samhälle. Som socialpsykologen Henri Tajfels (1978: 33, 39) har visat skapas grupper och gruppidentiteter relativt enkelt, t.ex. så kan det skapas samhörighetskänslor mellan människor som har grupperats genom lottnings. Men de grupper vilka grundar sig på materiella förutsättningar (t.ex. yrke eller bostadsområde) och som mer återkommande interagerar och handlar kollektivt tenderar att få en större identifikationskraft och bli en viktigare grupp för dess medlemmar. Den grupp som en individ identifierar sig med är en in-grupp. En viktig komponent för att hålla samman en grupp är gemensamt handlande. Gemensamt handlande kan ske då det finns ett grupp-specifikt normsystem som medierar medlemmarna att handla likartat. Normsystemet kan fungera gruppstärkande men också som en sållning av vilka som tillhör gruppen och vilka som inte gör det (Hogg, 2006: 124). I relation till in-gruppen står ut-gruppen som fungerar som en motpol och avgränsning för vad den egna gruppen är och inte är. In-gruppens medlemmar tillskriver den egna gruppen positiva egenskaper och ut-gruppen tillskrivs negativa och på så sätt skapas en distans mellan grupperna (Haslam m.fl., 2010: 50). Tajfel (1978: 43-45) menar att den sociala interaktionen

mellan olika gruppers medlemmar påverkas av hur stark gruppidentifikationen med den egna gruppen är. Vid stark identifikation påverkas interaktionen i stor utsträckning av grupptillhörigheten och personliga aspekter hos de enskilda medlemmarna kan lättare negligeras. Alla i den upplevda ut-gruppen kan då anses besitta vissa egenskaper, vilket kan komma att prägla synen på ut-gruppens individuella medlemmar, något som kan leda till avpersonifiering där stigman och fördomar präglar synen på ut-gruppens medlemmar.

Utifrån denna generella beskrivning av gruppskapande processer, diskuteras i nästa del förutsättningarna för gruppskapande processer på arbetsplatser enligt Sverre Lysgaards teori om de underordnades arbetarkollektiv. För att tydliggöra arbetarkollektivets syfte och i vilken kontext som det finns i så kommer först en bild av maktrelationer på arbetsmarknaden att redogöras.

Arbetarkollektivet

Arbetsmarknaden är konfliktfylld. Med en marxistisk utgångspunkt står den grundläggande konflikten att finna mellan arbetsköpare och arbetar. Relationen mellan arbetare och arbetsköpare präglas av en ojämlik maktrelation. Arbetsköparen är inte beroende av den enskilda arbetaren för sin försörjning medan arbetaren är beroende av att sälja sin arbetskraft för att få ett någorlunda drägligt liv (Marx, 1867/1974: 151-152). Det är viktigt att understryka att maktrelationen kan se olika ut beroende på hur attraktiv arbetarens arbetskraft är, något som påverkas av exempelvis utbildningsnivå och specialkunskaper. Lysgaards teori (1981) om de underordnades arbetarkollektiv kan manifesteras denna maktrelation. Teorin utgår från att arbetsplatser i grunden består av två system, det mänskliga och det tekniskt/ekonomiska. Det tekniskt/ekonomiska systemet kommer härnäst benämnas som företaget. Företaget vill öka effektivitet och vinst, något det försöker uppnå bland annat genom att ställa krav på det mänskliga systemet. Dessa krav är omätliga, ensidiga och obönhörliga. Omätliga i utnyttjandet av egenskaper och färdigheter hos arbetarna som kan gynna företaget, så som snabbhet, kreativitet, uthållighet, pålitlighet osv. Ensidiga eftersom företaget enbart är intresserat av arbetarnas arbetskraft. Obönhörliga eftersom företaget inte har något intresse av att fortsätta ha en person anställd om någon annan kan utföra arbetet mer effektivt. Människor å sin sida har begränsningar i hur mycket och vad de kan prestera. De är mångsidiga och har fler egenskaper än det som efterfrågas av arbetsköparen, sidor som negligeras i arbetet. Människor är trygghetssökande och obönhörligheten från företaget skapar en brist på trygghet (Lysgaard, 1981: 73-74). Systemen har alltså motstridiga intressen.

Eftersom arbetarna är beroende av sitt arbete måste de försöka neutralisera kraven utan att riskera att mista jobbet. Problemen som de underordnade arbetarna upplever kan lösas i den sociala situation de befinner sig i genom att det skapas ett tredje system, arbetarkollektivet (Lysgaard, 1981: 145). Arbetarkollektivet fungerar som en buffert mellan de krav som företaget ställer och det mänskliga systemet, en buffert som genom sin kollektiva styrka kan jämna ut maktskillnaden mellan det mänskliga systemet och företaget (Lysgaard, 1981: 80, 83). Arbetarkollektivet är ingen officiell organisation med explicit stadga, regler och krav utan snarare en informell grupp som kan upprätthållas med hjälp av ett gemensamt normsystem, vilket fungerar som ett alternativt normsystem visavi företaget. Företagets mål är, som tidigare nämnts, att nå maximal profit, arbetarkollektivets normer och strävanden syftar till att kollektivt gynna det mänskliga systemet. Arbetarkollektivet behöver dock inte gynna den enskilda

individen. Den som inte följer kollektivets normer kan komma att straffas genom exempelvis utfrysning eller mobbning (Lysgaard, 1981: 67-68). Lysgaard menar att kollektivet kan uppstå först då arbetarna interagerar och känner närhet till varandra, identifierar sig med varandra utifrån sin hierarkiska position i arbetet samtidigt som de tar avstånd från ”de andra” (t.ex. chefer och förmän). På så vis kan de skapa en in-grupp med tydliga yttre gränser mot en överordnad ut-grupp. Ju större avstånd och tydligare skillnader det är mellan de olika hierarkiska grupperna på arbetsplatsen desto större är möjligheten att de underordnade identifierar sig med varandra och då även identifierar problem som gemensamma. Att identifiera gemensamma problem är en grundförutsättning för att kollektivet ska kunna försvara det mänskliga systemet mot företagets krav (Lysgaard, 1981: 62, 147, 154, 198).

Arbetaren, arbetskraften och värdighet

De omätliga, ensidiga och obönhörliga kraven som företaget utsätter det mänskliga systemet för drabbar individen på ett personligt plan. Det kan generera en känsla av brist på värdighet att utsättas för hårda krav, uppleva sig som utbytbar och bli sedd som en funktion för att uppnå någon annans mål. Immanuel Kant (1785/1998: 42-43) menar att allting antingen har ett pris eller värdighet. Ting finns till för att uppnå ett syfte och/eller mål. Ting kan bytas mot ting som besitter samma värde och är därför ersättbara och innehar ett relativt pris – ett extrinsikalt värde. Människan finns däremot till som ett mål i sig. Eftersom en människa är oersättlig så finns det inget relativt människovärde. Människan är outbytbar och besitter en inre allmänmänsklig värdighet – ett intrinsikalt värde. Randy Hodson (2001: 3) definierar värdighet som ”the ability to establish a sense of self-worth and self-respect and to appreciate the respect of others.”. Att erhålla värdighet är, utifrån Hodsons definition, att ha möjligheten att upprätthålla sitt inre oersättliga och outbytbara egenvärde. Den allmänmänskliga värdigheten upprätthålls då man blir behandlad med respekt, blir erkänd på samma villkor som andra och inte blir sämre behandlad på grund av exempelvis social bakgrund. Att bli trakasserad, mobbad eller utsatt för diskriminering är exempel på värdekränkande behandling, detta eftersom man inte blir respekterad för den man är och inte heller erkänd på samma villkor som andra (Hodson, 2001). En annan viktig aspekt i att kunna upprätthålla värdighet är att ha möjlighet att styra över sig själv och kontrollera sitt liv. Genom autonomi så tillåts människan vara ett mål i sig och inte en funktion för någon annan. Om människor får sin autonomi begränsad och inte har kontroll över sig själv så kan känslan av att ha värdighet bli lidande (Karlsson, 2008: 10; Sayer, 2007).

Hur kan då lönearbetets relation till värdighet förstås? Lönearbetet består i att människor säljer sin arbetskraft. Arbetskraften har ett pris medan människan som säljer arbetskraften har värdighet. Eftersom arbetaren inte säljer sig själv som människa, utan sin arbetskraft som en vara, så måste arbetaren försöka separera människan från sin arbetskraft. Men eftersom arbetsutövandet är en mänsklig aktivitet som är bunden till arbetaren så går det inte att separera subjektet från aktiviteten genom en enkel dikotomi. Det uppstår en konflikt mellan arbetskraft som vara och människan som varelse. Människans inneboende värde blir till viss del åsidosatt till fördel för vinstmaximering. Andrew Sayer (2007) menar att i instrumentella relationer är det svårt att känna sig respekterad och erkänd som en människa med egenvärde, detta då arbetskraften har ett extrinsikalt värde, vilket riskerar att göra även arbetaren till en funktion som ska uppnå någon annans mål. Det är svårt att känna sig respekterad och erkänd då man enbart används för att uppfylla någon annans behov och värderas utifrån

den arbetskraft man säljer.

I situationer där instrumentella relationer ansätter värdigheten så kan ett substitut för värdighet konstrueras genom att motstånd utövas (Sayer, 2007). Arbetarkollektivet fungerar som ett sådant motstånd. Då arbetarkollektivet skapar egna normsystem och medlemmarna är solidariska med varandra så uppstår ett försvar mot de omätliga, ensidiga och obönhörliga krav som företaget ställer och som kan reducera arbetarnas värdighet (Hodson, 2001: 46-47). Även om motståndstrategierna inte lyckas få den ovärdiga behandlingen att upphöra så kan motståndshandlingarna i sig bidra till en känsla av återtagen kontroll över sitt liv. Att inte acceptera situationen och handla för att förändra den kan skapa en känsla av autonomi och egenkontroll (Sayer, 2007).

Metod

Den vetenskapsteoretiska ingången i studien är kritiskt realistisk. Den kritiska realismen ser världen som stratifierad och uppdelad i tre övergripande domäner: den empiriska-, den faktiska- och verklighetens domän. I den empiriska domänen finns det som vi upplever direkt och indirekt. I den faktiskas domän återfinns de händelser som sker oavsett om och hur vi upplever dem. I verklighetens domän finns de mekanismer som gör att saker händer och är som de är, dessa mekanismer är generativa. Verklighetens domän och de generativa mekanismerna är dock inte direkt observerbara. Vi kan bara indirekt observera dessa genom de händelser som genereras av de bakomliggande strukturerna (Bhaskar, 2008: 13-14, 56). För att kunna urskilja de processer som genererar händelser som observeras krävs att vi går bortom det erfarna och söker efter de generativa mekanismer som orsakar händelserna. Detta kan göras genom en retroduktiv slutledning. Den retroduktiva slutledningen syftar till att gå bortom det observerbara och argumenterar sig fram till vad en händelse består av och vad som måste finnas för att den ska ta sig det uttrycket den gör. Att kunna förklara och förstå vad som genererar det empiriskt observerbara gör att vi kan svara på frågan varför saker är som de är (Danermark, m.fl., 2003: 20, 163-165, 193). Med en sjukdomsmetafor kan det uttryckas att målet är att gå bortom symptomen och istället förstå de mekanismer som orsakar den synliga sjukdomen. Fokus i studien är alltså inte att nå rent empiriskt deskriptiva modeller över området, utan fokus ligger snarare på att förstå de bakomliggande mekanismerna och strukturerna som påverkar de yttringar som är empiriskt synliga (Danermark m.fl., 2003: 20, 47, 178).

För att besvara forskningsfrågorna så används olika metodologiska angreppssätt. Frågeställningarna besvaras med hjälp av både en intensiv och en extensiv metod. Den intensiva delen består av intervjudata och den extensiva delen består av enkätdata. Enkätdata har med sitt stora antal svarande generaliserande anspråk. Enkätdata används för att förstå vilka grupper som riskerar att ha en behovsanställning, en kunskap som senare används för att veta inom vilka grupper intervjupersonerna går att finna. Intervjuerna används för att förstå behovsanställdas känslor och upplevelser på ett nyanserat och djupgående sätt. Genom att utgå från både en extensiv och intensiv metod så är målet att nå en förståelse inte bara över det undersökta områdets uppbyggnad utan även för de bakomliggande mekanismerna som ligger till grund för områdets konstruktion (Danermark m.fl., 2003: 303).

Urval

Studien undersöker tillfälligt anställda som inte har ett fast schema och som rings in

efter arbetsköparens behov. I denna grupp ingår anställda som rings in direkt av arbetsplatserna, de som blir tilldelade jobb via vikariepooler och de som arbetar via bemanningsföretag utan fast anställning. Denna grupp definieras som behovsanställda. I den statistiska analysen slås grupperna ”inringd vid behov” och ”timanställd” ihop och bildar gruppen behovsanställd. Detta eftersom grupperna är lika varandra och kan tänkas möta samma problem i sin arbetsituation. För att nå maximal variation i intervjuurvalet så har respondenter valts utifrån den statistiska analysens resultat. Bakgrundsfaktorer som påverkar risken att vara behovsanställda återspeglas därmed också i intervjuurvalet. Intervjuundersökningen har avgränsats till behovsanställda som är relativt ensamma om denna anställningsform på sin arbetsplats.

Statistisk analys, en extensiv metod

För att undersöka vilka grupper som riskerar att ha en behovsanställning så kommer enkätdata bearbetas med hjälp av statistisk analys. Den statistiska analys som används är logistisk regressionsanalys. Denna är passande att använda för att få fram hur olika faktorer kan komma att påverka gruppernas risker att utsättas för vissa händelser (Edling & Edström, 2003: 173).

De oberoende variablerna som används är kön, sektor, födelseland, arbetsplatsstorlek, klass och ålder. Det är ett troligt antagande att dessa faktorer påverkar respondenternas anställningsform eftersom tidigare forskning visat just detta (jfr Håkansson & Isidorsson, 2009: 325-328). Eftersom åldersvariabeln har ett icke-linjärt samband med den beroende variabeln har denna transformerats till en ordinalskala med fem kategorier. Klassvariabeln är uppbyggd med hjälp av den vedertagna socioekonomiska indelningen (SEI). Denna utgår från 12 kategorier och dessa har delats in i grupperna: arbetare, tjänstemän och högre tjänstemän. I kategorin arbetare ingår varuproducerande och tjänsteproducerande, facklärd och ej facklärd arbetare. I tjänstemannagruppen ingår lägre tjänstemän och tjänstemän på mellannivå. I högre tjänstemannagruppen ingår högre tjänstemän och högre tjänstemän i ledande befattning.

Det statistiska datamaterialet som använts för studien är en tilläggsstudie till SCB:s AKU från 2010 och är insamlat på uppdrag av sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet. Tilläggsstudiens syfte är att undersöka synen på trygghet i arbete, inkomst och sysselsättning. Den delades ut till ett urval vilka fick enkäten hemskickad per post. Det totala antalet respondenter är 2156. Enkäten har skickats till personer som arbetar och är i åldrarna 16-64, svarsfrekvensen var 54%. Den något låga svarsfrekvensen kan bidra till att sänka undersökningens reliabilitet. Det kan tänkas att vissa samband hade blivit något starkare eller svagare för grupperna om svarsfrekvensen varit högre.

Materialet har genomgått en viss bearbetning och delar av det totala urvalet har filterats bort för att nå denna studies syfte. Eftersom studien ämnar undersöka behovsanställda är det dessa som är fokus i materialet. Fast anställda fungerar som jämförande grupp. Företagare, medhjälpare i hushåll och personer med andra tidsbegränsade anställningar än behovsanställningar har filterats bort. När dessa bearbetningar har gjorts så har antalet respondenter sjunkit till 1885, varav 1800 är fastanställda och 85 är behovsanställda.

Djupintervjuer, en intensiv metod

Den andra delen i undersökningen är intensiv. Det empiriska materialet i denna del av studien består av tematiskt semistrukturerade samtalsintervjuer med behovsanställda.

Denna form av intervju är lämpad för studien då undersökningen behandlar respondenternas känslor och upplevelser om deras livsvärld (Esaiasson m.fl., 2012: 228, 252). Intervjuerna utgick från fyra huvudteman med en större mängd precisa frågor i centrum, dock med möjlighet till följdfrågor (Aspers, 2011: 137). De fyra huvudteman fokuserar på arbetsutförandet, stress i arbetet, sociala upplevelser och attityder till arbetet. Intervjuerna har även strävat efter att förstå hur behovsanställda handskas med eventuella problem de upplever på arbetsplatserna.

Trots att studien bland annat ämnar förstå upplevelser, känslor och tankar är ansatsen inte fenomenologisk. Syftet är inte bara att förstå hur respondenterna upplever, känner och tänker om arbetssituationen utan också varför behovsanställda upplever och handlar på vissa sätt. Då det är specifika mekanismer som kan mediera oss som agenter att handla och uppleva saker på ett visst sätt, så är det också i dessa som djupgående förklaringar går att finna (Archer, 1995: 5). Dessa mekanismer kan vara svåra att direkt observera. Det direkt observerade förklarar sällan det som orsakar fenomenet, men de resonemang och förklaringar som respondenterna ger uttryck för kan ses som en ledtråd i den större förståelsen för de bakomliggande mekanismerna. Undersökningen utgår därför från ett dubbelt hermeneutiskt angreppssätt där respondenternas egna tolkningar kommer att vara föremål för tolkningar. På så vis ämnas nå en djupare förklaring, delvis bortom det direkt observerbara (Danemark m.fl., 2003: 71). Analysens utgångspunkt är att finna centrala företeelser i respondenternas svar och tolka dessa. I intervjuerna och i analysen så anses vissa genomgående centrala aspekter ha identifierats och mättnad anses vara nådd (Esaiasson m.fl. 2012: 274-275).

Respondenterna har valts utifrån de urvalskriterier som redovisades tidigare och har hittats genom ett snöbollsurval. Utifrån resultatet från den statistiska analysen har respondenter valts ut efter de bakgrundsfaktorer som påverkar risken att ha en behovsanställning. Detta har gjorts för att på en faktabaserad grund nå en maximal variation i urvalet (Esaiasson m.fl. 2012: 261-262). Att snöbollsurval har använts för att finna respondenterna kan bidra till en viss likriktning bland de intervjuade. Detta har jag dock försökt undvika genom att från början utgå från tre av varandra oberoende personer som passade in i urvalskriterierna och som var för sig ledde mig vidare till andra möjliga respondenter. Totalt åtta intervjuer har genomförts, samtliga i Göteborg. Sju av intervjuerna har skett i respondenternas hem och en har skett på universitetet, de varade i ungefär en timme. Intervjupersonerna är i åldern 20-30 år, två var män och sex var kvinnor. Utifrån klassindelningen baserad på SEI som redogjordes tidigare, arbetar de alla inom arbetarklassyrken. Fyra av respondenterna arbetar på förskolor och blir inringda genom de olika stadsdelarnas vikariepooler. En arbetar på stödboende och blir inringd direkt av de olika arbetsplatserna. En arbetar som växelteltelefonist och en som växelteltelefonist och receptionist, båda genom bemanningsföretag utan fast anställning. En arbetar på en industri genom bemanningsföretag utan fast anställning. Intervjuerna har bandats och sedan transkriberats i sin helhet. I undersökningen beaktas de fyra allmänna etiska huvudkraven som vetenskapsrådet har ställt upp. Dessa fyra är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002). Innan intervjuerna påbörjades har jag först via telefon meddelat syftet med studien och vid intervjutillfället har respondenterna fått läsa ett informationsbrev som kort förklarar syftet med studien och vad den kommer att användas till, att deras namn och arbetsplatsnamn kommer att anonymiseras och att de kommer få godkänna de citat som eventuellt kommer att användas i studien. Innan intervjuerna startade informerades jag respondenterna hur lång tid intervjun beräknades

att ta och att de kunde avbryta intervjun när de ville.

Statistiskt resultat och analys

I detta avsnitt undersöks vilka grupper som riskerar att vara behovsanställda. Detta kommer undersökas med logistisk regressionsanalys. I tabellen 1 redovisas hur bakgrundsfaktorer påverkar risken att ha en behovsanställning.

Tabell 1 **Oddskvoter för att ha behovsanställning.**
Logistisk regressionsanalys

Oberoende variabel	Kategori	Oddskvot
Klass	Högre tjänstemän (ref)	1
	Arbetare	9,66**
	Tjänstemän	1,859
Födelseland	Sverige (ref)	1
	Europa	0,66
	Utanför Europa	1,998
Kön	Man (ref)	1
	Kvinna	2,233**
Sektor	Offentlig (ref)	1
	Privat	1,332
Arbetsplatsstorlek	1-10 (ref)	1
	11-19	0,545
	20-49	1,514
	50-99	1,076
	100-	0,906
Ålder	55-64 (ref)	1
	16-24	16,949***
	25-34	2,8*
	35-44	1,589
	45-54	1,154
Intercept		0,002***
Nagelkerke R ²		0,278
n		1788

Signifikansnivåer: *, p<0,05; **, p<0,01; ***, p<0,001

I tabellen ovan kan vi utläsa att klass, kön och ålder påverkar risken att ha en behovsanställning. Personer i arbetarklassen har en signifikant oddskvot som är 9,7 gånger högre än högre tjänstemän i relation till att ha en behovsanställning. Skillnaden för högre tjänstemän och tjänstemän är inte statistiskt signifikant. Kvinnor har en 2,2 gånger högre risk än män att ha en behovsanställning. Ålder spelar en stor roll för risken att ha en behovsanställning. I åldern 16-24år är oddset att ha denna typ av anställning nästan 17 gånger högre än för de som är 55-64år. I nästa ålderskategori (25-34år) ser vi att även denna grupp tenderar att i något högre grad vara behovsanställda än referensgruppen, även denna risk är signifikant (95%) men oddset är betydligt lägre jämfört med den yngre gruppen. Sektor, arbetsplatsstorlek och födelseland bidrar inte till några signifikant förhöjda oddskvoter att vara behovsanställd. När regressionsekvationen löses ut kan vi se att sannolikheten för den grupp med högst oddskvot att ha en behovsanställning (en 16-24 år gammal kvinna, född utanför Europa

och som är arbetare i privat sektor på en arbetsplats med 20-49 anställda) är 73%. Det är dock ålder och klass som nästan helt ensamma bidrar till den höga sannolikheten. Den grupp med minst sannolikhet att ha en behovsanställning är en högre tjänsteman, som är en svenskfödd man i åldern 55-64 och som arbetar på en arbetsplats med 11-19 anställda inom den offentliga sektorn. För denna grupp är sannolikheten att ha en behovsanställning 0,06%.

Vad säger då analysen oss? För det första kan vi i tabellen utläsa att de bakgrundsfaktorer som är inkluderade i analysen har en hög förklaringskraft gällande risk att ha en behovsanställning. Nagelkerke-R²-värdet, vilket är 0,278, får anses vara högt. Då det framförallt är ungdomar som har behovsanställningar och eftersom vi inte vet vilken klassbakgrund de kommer ifrån och vad de kommer arbeta med i framtiden, så kan deras klassposition vara svår att bestämma utifrån yrke. Den förhöjda risken för kategorin arbetarklass att ha behovsanställning bör utifrån detta tolkas som att det är i arbetarklassyrken som behovsanställningarna finns. Att det är just i arbetarklassyrken som anställningarna finns kan antas bero på att det i dessa yrken är lättare att ha en utbytbar personal än i yrken som kräver längre utbildningar och specialkunskaper. Att det framförallt är unga som riskerar att vara behovsanställda kan antas bero på att denna grupp inte hunnit utbilda sig eller skaffa någon längre arbetserfarenhet, vilket därför gör att de inte är lika attraktiva på arbetsmarknaden. Att ungdomar i hög grad är arbetslösa och därför tvingas acceptera en sämre anställningsform kan också antas vara en faktor som spelar in. Att kvinnor har en högre risk att ha en behovsanställning kan antas bero på att denna anställningsform är vanligare i kvinnodominerade yrken (Håkansson & Isidorsson, 2009: 328).

Intervjuresultat och analys

I följande tre avsnitt kommer de behovsanställdas upplevelser av sin arbetsmiljö och de fast anställdas arbetarkollektiv analyseras. Det första avsnittet diskuterar om behovsanställda upplever att det existerar arbetarkollektiv på deras arbetsplatser och analysera hur det är uppbyggt. I det andra avsnittet diskuterar de behovsanställdas relation till fast anställda och det upplevda arbetarkollektivet och analyseras varför relationen ser ut som den gör och vad det får för arbetsmiljömässiga konsekvenser för de behovsanställda. I det tredje avsnittet analyseras de behovsanställdas försök att hantera de sociala och arbetsmässiga problem de finner i arbetet.

Behovsanställdas upplevelser av arbetarkollektivets existens

Arbetarkollektivets funktion är, som tidigare nämnts, att vara en buffert mellan företagets krav och påtryckningar och det mänskliga systemet. Om de anställda identifierar dessa krav som gemensamma problem kan det bidra till att skapa en motkraft till företagets ledning. Upplever de behovsanställda att dessa motsättningar finns på de arbetsplatser som de arbetar på? Det verkar så. Enligt alla de intervjuade personerna identifierar de fast anställda de krav som ledningen ställer som gemensamma problem. Krav som de reagerar på i olika utsträckning på de olika arbetsplatserna. Sara beskriver att det finns en gemensam känsla bland de fast anställda att inte bli hörda, vilket kan bidra till att skapa en ”vi-och-dom” attityd mellan arbetare och chefer.

Det fanns ofta en frustration hos de [fast] anställda över att cheferna inte förstod att dom fick för mycket arbetsuppgifter att dom inte blev lyssnade på och inte kände sig hörda. (Sara, receptionist och växeltelefonist)

Att arbetarna identifierar en gemensam problembild kan lägga grunden för att de ska identifiera och interagera med varandra. Att de fast anställda, som Sara beskriver det ovan, känner en gemensam känsla av att inte bli lyssnade på och ha för mycket att göra bidrar till att de anställda känner att de sitter i samma båt. Deras underordnade position gentemot företaget/cheferna kan på detta vis fungera som en källa för att skapa en gemensam identifikation. Identifiering förefaller till stor del gå bortom de tillfälligt anställdas personlighet och individuella likheter, utan vilar snarare på att de delar en liknande situation och position i arbetet. Arbetsuppgifter, men framförallt var man befinner sig på den hierarkiska nivån på arbetsplatsen, är viktiga faktorer för att likhet ska upplevas (Lysgaard, 1981: 62, 147). Detta är något som de intervjuade upplever bland de fast anställda. Sara uppfattar att det finns olika hierarkiska grupperingar mellan de fast anställda, där de som är på ungefär samma underordnade position umgås mer med varandra och spenderar sina raster ihop.

Jag tycker att det fanns grupperingar kanske inte så mycket mellan avdelningarna som på vilken nivå man var på i den [hierarkiska] pyramiden. Vi i växeln satt ofta och åt med vaktmästeriet eller med IT-supporten som var ungefär på vår nivå, lite högre upp för dom hade ju ändå en IT-utbildning. Men jag fick mycket sällan kontakt med dom på personalavdelningen eller dom på ekonomiavdelning, och gud vet dom på den juridiska avdelningen ... Jag fick alltid en känsla av att de [olika grupperna] var ett litet team. Dom pratade om saker som hände på företaget, skvallrade lite om kollegor och så ... Dom pratade om deras familjer och vad dom hade gjort i helgen, så som man gör på en arbetsplats. (Sara, receptionist och växeltefonist)

De på samma nivå finner en likhet och identifikation med varandra vilket också gör att de i större utsträckning interagerar. Likhet i bakgrund, t.ex. utbildningsnivå, kan vara en faktor som bidrar till att arbetarna på en arbetsplats kan skapa större närhet till varandra genom att de då arbetar fysiskt närmre varandra och träffas och pratar mer. Den interaktion som uppstår då de arbetar nära varandra och träffas varje dag skapar också närhet. De lär känna varandra och delar med sig av de problem de upplever i arbetet, men även mer privat ämnen så som familj, fritidsaktivitet och skvaller diskuteras. Närhet och likhet har alltså ett cirkulärt samband där den ena följer den andra.

För att sammanfatta så upplever de intervjuade behovsanställda att grundförutsättningarna finns för att det ska formas arbetarkollektiv bland fast anställda på deras arbetsplatser. De behovsanställda upplever att de fast anställda finner gemensamma problem, och att de identifierar och interagerar med varandra. Leder då detta till att de även handlar kollektivt? Det verkar så.

De behovsanställda upplever att de fast anställda har skapat ett gemensamt, inofficiellt normsystem för att handskas med de problem de möter i arbetet. Normsystemet fungerar som ett försvar mot företagets krav. Stig berättar hur de fast anställda på en av hans arbetsplatser har utvecklat ett normsystem som underlättar för dem att utföra privata ärenden på arbetstid och på så vis inte sätta onödig press på varandra. Detta kan anses vara ett sätt att lätta på de krav som företaget ställer.

Vanligtvis så är det en ganska tillåtande attityd på de flesta arbetsplatser, om någon behöver gå iväg och ta ett privat samtal så är det ok förutsatt att det inte är kö på linjen och sådär. Men det sköts också ganska bra, det finns ofta en sorts smidighet och man upplever ofta en ganska bra solidaritet mellan de

som jobbar där. Man vill liksom inte utsätta de andra för för mycket om man kan undvika det. (Stig, växeltelefonist)

Att de fast anställda på detta vis kollektivt hittar vägar för att underlätta för varandra är ett exempel på hur arbetare som finner gemensamma problem samtidigt som de interagerar och identifierar sig med varandra handskas med problemen med hjälp av ett kollektivt normsystem. Förutom informella normsystem som fungerar för att underlätta för arbetarna, så kan det finnas mer direkta försvar mot de krav som man upplever. Åsa beskriver den frustrationen som de fast anställda kan uppleva och att deras reaktion på det som orsakar frustrationen är kollektiv och gemensam.

Det är ganska vanligt att tanterna går ihop och ”nej så kan det inte vara vi borde strejka”. Sist jag jobbade så sa dom det lite på skoj att ”nej vi skulle faktiskt strejka så skulle dom bara få se vad som skulle hända”. (Åsa, förskolelärare)

Detta visar på en känsla av utsatthet och gemenskap, men även på en vilja att försöka lösa problemen som upplevs. Då det är riskabelt att på ett öppet sätt konfrontera företagets ledning genom exempelvis en (vild) strejk, så är det snarare normsystemen som fungera som försvar mot de påtryckningar och krav som de anställda upplever från arbetsköparen. Mot denna bakgrund så kan det urskiljas att de behovsanställda upplever att de fast anställda har ett arbetarkollektiv och ett gemensamt sätt att handskas med problem.

De behovsanställdas relation till arbetarkollektivet

Kan då de behovsanställda bli en del av de fast anställdas arbetarkollektiv? Ja, i vissa fall verkar det så. För att de ska kunna bli det krävs att en viss interaktion och identifikation med de fast anställda har uppstått, vilket kan ske då de behovsanställda har arbetat mer återkommande på samma arbetsplats. Om de har arbetat mer frekvent på en arbetsplats skapas interaktion mellan de behovsanställda och de fast anställda. Då de i större utsträckning interagerar med varandra möjliggörs att de även upptäcker de likheter som finns mellan grupperna. Om så sker kan identifieringen öka vilket då kan bidra till att de behovsanställda i viss utsträckning kan bli en del av de fast anställdas gemenskap och kollektiv. Stig, som har arbetat mer återkommande på en arbetsplats beskriver hur han har kunnat inkluderas i de fast anställdas solidaritet, något som yttrar sig genom att han blir bemött som en av de fast anställda och invigs, till viss del, i deras normsystem och tillåts t.ex. att ibland gå hem tidigare. Stig svarar så här på frågan om han upplever att han blir inkluderad i de fast anställdas solidaritet:

Ja det tycker jag absolut [att jag blir]. Jag har haft lite konflikter med mina chefer och då kan jag prata med dem andra. Dom fattar och backar upp mig eller stöttar ... det känns väldigt skönt. Och dom är väldigt tillåtande ”ja men gå på toan du” eller ”ja gå lite tidigare du nu är det så lugnt, gå och ring det där samtalet”, ja det känns som om man backas upp. (Stig, växeltelefonist)

Även om det är möjligt för de behovsanställda att bli inkluderade i arbetarkollektivet så verkar det sällan ske och det vanligaste enligt intervjuerna är att de hamnar utanför. De behovsanställda har en arbetssituation som skiljer sig mycket från de fast anställdas och deras upplevelser av arbetet och de problem som kan uppstå i det skiljer dem åt. Detta skapar svårigheter för grupperna att identifiera sig med varandra och bidrar till en ökad distans mellan dem.

Distansen som de behovsanställda ofta känner till arbetarkollektivet beror dels på att de arbetar under mycket korta perioder på arbetsplatserna och dels på att de behovsanställda hamnar under de fast anställda på den hierarkiska stegen. Den första delen bidrar till att de behovsanställda får svårt att interagera och känna närhet med de fast anställda. Eftersom de ständigt byter arbetsplatser och får nya arbetskamrater så är avsaknaden av närhet väldigt stor. Sara beskriver det som nästan lönlöst att skaffa sig sociala kontakter eftersom tiden på arbetsplatserna är så pass begränsad

Jag fick aldrig en relation till kollegorna på företagen ... i och med att jag visste att jag inte skulle vara där så länge ... så var det liksom heller aldrig någon riktigt idé att skapa sig en sådan heller. (Sara, receptionist och växeltelefonist)

Intervjuerna tyder på att denna syn är ömsesidig mellan de behovsanställda och de fast anställda. Ingen av de båda grupperna finner det lönt att försöka skapa en relation eftersom man kommer att arbeta tillsammans under så pass kort tid. En annan orsak till distansen som behovsanställda har till arbetarkollektivet är bristen på likhet mellan grupperna. De behovsanställda står hierarkiskt sällan på samma nivå som de fast anställda. Detta märks t.ex. genom att de behovsanställda ibland utför de jobb som ingen annan vill göra, de så kallade skitjobben. Men även då de båda grupperna utför samma arbetsuppgifter kan de uppleva en bristande likhet som gör att de ser varandra som främlingar. Camilla känner att även då hon arbetar mer återkommande på en och samma förskola så blir hon bemött annorlunda än de fast anställda och upplever att hon inte blir inkluderad i gemenskapen.

Man är ju aldrig fullt inkluderad eftersom man ju faktiskt bara är en vikarie, men däremot kan man ju bli ett känt ansikte när man jobbat lite längre ... Sen är ju inte alla så jättetrevliga ändå eftersom man ju ändå inte är ordinarie så har dom inga befogenheter mot en, dom måste inte vara trevlig mot en för man kanske inte kommer jobba där nästa månad. (Camilla, förskolelärare)

Citatet ovan får stå som exempel för hur skillnaden i anställningsform skapar en klyfta mellan behovsanställda och fast anställda. Det visar också på hur sammanflätade likhets- och närhetskänslorna är. Bristen på närhet gör det svårare att känna likhet, men samtidigt så gör de olika anställningsformerna att det skapas en distans vilket gör att de mer sällan interagerar och känner närhet.

Distansen som beskrivits ovan och som finns mellan de behovsanställda och de fast anställda gör så att det blir svårt för de behovsanställda att identifiera sig med arbetarkollektivets gemensamma problem. Deras problem kan vara synliga för de behovsanställda men problemen är samtidigt främmande för dem. Saras berättelse vittnar om en upplevelse av distans mellan henne och de problem som de fast anställda upplever. Hon ser och förstår problemen, men samtidigt kan det tolkas som att hon ser dem som de fast anställdas.

Johan: Den irritationen dom hade mot cheferna [upplevde du] också de problemen eller var det något utanför dig?

Sara: Det berodde ofta på vad det var, men ofta kunde jag förstå vad det var dom pratade om ... Det var för hög arbetsbörda, dom var för få, dom kände att dom hade för lite att säga till om, att beslut togs över deras huvuden och så där. Men för det mesta kunde jag ... förstå var det var som irritationen, eller om det var en konflikt, var den låg någonstans. (Sara, receptionist och

växelteléfonoist)

Trots att de intervjuade kan se och förstå de konflikter och problem som arbetarkollektivet formulerar så identifierar de behovsanställda inte problemen som deras. De känner sig snarare som passiva betraktare till problemen. Behovsanställda har sina egna problem, som ofta är kopplade till de speciella krav som de utsätts för: att ständigt vara tillgängliga, högpresterande och lojala. Dessa krav kommer inte enbart från företaget utan även från de fast anställda. Respondenterna kan uppleva båda dessa grupper som överordnade och de fast anställda blir då en del av de behovsanställdas problembild.

Relationen mellan de fast anställda och de behovsanställda är inte sällan ansträngd och präglad av den hierarkiska skillnad som finns mellan grupperna. Det är ofta de fast anställda som bedömer de behovsanställdas sociala och arbetsmässiga prestationer. De kan även vara med och avgöra om de ska bli inringda till arbetsplatsen igen, vilket gör att de intervjuade behovsanställda känner att de inte kan vara sig själva. De måste i sin relation till de fast anställda hela tiden tänka på att bete sig på ett sätt som gör att de får mer jobb. I en sådan situation är det svårt att vara sig själv och avspänd. Detta präglar relationerna i hög grad och gör det svårt att ha en normal mellanmänsklig kontakt, vilket leder till att det skapas en falsk trevlighet och en känsla av tvång att fjäska för de fast anställda.

Behovsanställdas distans till arbetarkollektivet gör inte bara att de går miste om den buffert som en bättre gemenskap skulle kunna vara mot företagets krav. Den bidrar också till att det uppstår en brist på tillit från både företaget och de fast anställda gentemot de behovsanställda. Detta yttrar sig i att deras autonomi i yrkesutövandet drabbas negativt. De behovsanställda kontrolleras extra hårt, något Anders beskriver genom att säga att han "känner sig uttittad och pressad att prestera [på topp]". Sara berättar hur hon ständigt blev utvärderad och kontrollerad av personer på sin arbetsplats å bemanningsföretagets vägnar.

Jag blev ju alltid utvärderad, när jag hade varit på ett nytt ställe, vilket jag var ofta. Så ringde min chef från bemanningsföretaget och frågade hur dom tyckte att jag varit och om dom var intresserade av att ha mig igen. (Sara, receptionist och växelteléfonoist)

Vid sidan av kontrollen de utsätts för tillåts inte de intervjuade att vara med och besluta och styra hur det egna arbetet skall utföras. De får inte heller aktivt delta i de processer som berör hur arbetsutförandet skall läggas upp, t.ex. förvägras de behovsanställda att delta på planeringsdagar och arbetsplatsträffar. Den bristfälliga autonomin drabbar inte enbart de behovsanställda då de arbetar utan de kan även få svårt att planera sin lediga tid. På grund av anställningsformen så måste de hela tiden vara stand-by, redo att hoppa in när som helst. Eftersom de då aldrig kan känna sig helt lediga så får det konsekvensen att de behovsanställda kan uppleva svårigheter med att planera vardagen eller att kunna sova lugnt om natten. Åsa beskriver det som väldigt påfrestande att aldrig veta när hon ska gå upp på morgonen, vilket bidrar till att hon inte vågar planera kvällsaktiviteter. Det bidrar också till frustration då man ställt in saker på fritiden och sen inte blir inringd.

Johan: Men känner du att du kan planera din vardag eller hindrar det här att du ska vara tillgänglig för jobb det?

Åsa: Ja det är ju väldigt jobbigt det där med att man aldrig vet när man ska gå upp. Antingen är det så att man ser till att vara hemma jätttidigt fast att man skulle vilja gå ut och göra saker på kvällarna för att dom kanske ringer klockan sex imorgon liksom. Ibland gör dom inte det, ibland ringer dom inte alls och ibland ringer dom vid tio istället och då kan man ju känna någon slags frustration att man aldrig kan veta det. Att man väljer bort grejer för jobbet och så hade inte det behövts. (Åsa, förskolelärare)

Att delvis bli hindrad att planera sitt arbete och sin fritid begränsar behovsanställdas möjlighet att styra det egna livet. Att exempelvis tvingas sitta hemma och vänta på ett samtal som kanske inte kommer, istället för att umgås med vänner är en begränsning av deras självbestämmande. Bristande sömn och stress för att när som helst kunna bli inringad kan påverka hälsan negativt.

Bristen på identifikation och interaktion kan få konsekvensen att det skapas förutfattade meningar bland de fast anställda om de behovsanställda, vilka då riskerar att bli stigmatiserade och utfrysas. Detta kan ytterligare spä på olikheterna mellan grupperna och gör att det blir ännu svårare att finna en gemensam identifikation. Camilla upplever att hon blivit bemött med fördomen att vikarier inte kan något utan snarare är en belastning för de övriga anställda.

... då hade hon [en fast anställd] ett långt uttalande för dom [fast anställda] hur hon hatade att jobba med vikarier och ”vikarier det är ingen hjälp det är en belastning, en arbetsbelastning” sa hon att vikarier var. Det lät som om hon pratade om sverigedemokraterna eller något. Det känns verkligen som om det var ”vikarierna” [sagt med spöklik röst] som en sådan hemsk grupp människor. (Camilla, förskolelärare)

Fördomarna och distansen spä på ytterligare då bristen på identifikation och interaktion kan skapa svårigheter för de behovsanställda att ta del av och förstå de normsystem som finns på arbetsplatserna. Det blir svårt att hänga med i det sociala spelet och förstå vad som är ok att säga eller göra och vad som är tabu. Anders upplever att på grund av att han inte känner till normsystemen så är det väldigt svårt, då man brutit mot en norm, att veta vad det är han har gjort för fel och varför han blir särbehandlad.

När man inte kan arbetsplatsen så vet man inte vad man inte får säga, plötsligt har man gjort något helt galet och folk tycker man är helt dum utan att man vet om varför. Så blir man väldigt misstänkliggjord ... och man tänker, ”varför?”. (Anders, förskolelärare)

Den bristande möjligheten att sätta sig in i de normer och jargonger som råder på arbetsplatsen kan leda till oavsiktligt normbrytande vilket ytterligare ökar distansen mellan grupperna. Fördomarna som drabbar de behovsanställda kan göra så att de får svårt att få erkännande för det arbete de utför och att de är yrkeskunniga. Svårigheterna med att bli erkänd och respekterad på samma premisser som de fast anställda, kan utifrån den tidigare diskuterade värdighetsdefinitionen ses som angrepp på deras värdighet. I intervjuerna verkar det som att de inte bli accepterade, erkända och respekterade på samma sätt som de fast anställda utan måste hela tiden bevisa sig. Angreppen mot de behovsanställdas mänskliga värde förefaller många gånger komma från de fast anställda. Detta kommer till uttryck genom att behovsanställda inte blir bemötta som människor utan snarare som ting. Att behovsanställda behandlas på ett

icke värdigt sätt av de fast anställda och ibland cheferna förefaller vara vanligt. I intervjuerna så fanns det en tydlig tendens att man upplevt sig bli behandlad på ett sådant sätt. Exempel på detta är deras berättelser av att bli behandlade som ett spöke, en slav eller en kuliss, att de blir sedda som bara ”armar och ben” eller att de blir ignorerade och inte tilltalade på hela dagar. Den värdighetskränkande behandlingen verkar möjliggöras på grund av de behovsanställdas anställningsform, vilken bidrar till att skapa en brist på identifikation och interaktion med de fast anställda. När de fast anställda ser de behovsanställda som främlingar, så blir det lättare att behandla dem sämre. De kan då bli en ut-grupp som ställs i kontrast till de fast anställdas in-grupp. De riskerar då att inte värderas utifrån sina individuella egenskaper utan blir avpersonifierade och ses som en del av en annan grupp, de behovsanställda. Denna grupp tillskrivs en rad negativa egenskaper. Det handlar alltså om fördomar och en generaliserad bild av hela gruppen, t.ex. att de är lata eller inte vet hur arbetet ska utföras. Detta möjliggör i sin tur att de behandlas sämre än andra.

För att sammanfatta så upplever de behovsanställdas svårigheter med att inkluderas i arbetarkollektivet och med sin arbetsmiljö i stort. Bristen på interaktion och identifikation med de fast anställda gör att de står utan den buffert som arbetarkollektivet är mot krav som företaget ställer på de anställda. Detta gör att de behovsanställda står relativt oskyddade och därför också drabbas hårdare av angrepp och krav som kommer från företaget. Samtidigt bidrar deras avvikande anställningsform till att de hamnar hierarkiskt under de fast anställda, vilket gör att de kan bli bemötta med avstånd, fördomar och stigma. Detta leder till att de behovsanställda får en ansträngd relation till de fast anställda. Dessa problem står dock inte de behovsanställda likgiltiga inför utan de försöker på olika sätt påverka och förbättra sin situation. Hur de gör detta redogörs i nästa avsnitt.

Behovsanställdas hantering av problem

För att handskas med exkluderingen från arbetarkollektivet och de problem och krav som finns i de behovsanställdas arbetssituation använder de sig av tre övergripande strategier, vilka kan brytas ner i underkategorier. Figuren nedan illustrerar dessa strategier.

Figur 1

Inkluderingsstrategier	Kontrollskapande strategier	Meningsskapande strategier
Social ansträngning	Självvald exklusion	Arbetet i sig givande
Arbetsmässig ansträngning	Självvald arbetssituation	

På grund av bristande närhet och interaktion, likhet och identifikation och svårigheter med att identifiera gemensamma problem, blir det vanskligt för de behovsanställda att inkluderas i de fast anställdas arbetarkollektiv. Men de står inte handfallna inför utanförskapet utan använder sig av olika strategier för att öka interaktionen och identifikationen med de fast anställda. Detta görs med hjälp av inkluderingsstrategier. Inkluderingsstrategin social ansträngning tar sig uttryck i de behovsanställdas försök att socialt passa in bland de fast anställda på arbetsplatsen. Detta görs t.ex. genom att de behovsanställda försöker vara extra trevliga, glada och tillmötesgående mot de fast anställda. Sara beskriver hur hon upplever det som väldigt viktigt att vara trevlig mot alla hela tiden, inte bara som en del i en yrkesroll utan som en strategi för att förbättra sina chanser att som behovsanställd få vara kvar längre på arbetsplatsen.

Om man jobbar i en reception och i en växel så är ju meningen att jag ska vara trevlig, väldigt trevlig och ta hand om alla och hjälpa till. Så vad jag gjorde mest var ju att vara glad och trevlig när jag satt i växel och reception, men det handlade ju också om att vara alla till lags hela tiden. Både kunderna och dom andra på företagen som hade andra tillsynes, viktigare arbetsuppgifter. Men också för min egen del som inte jobbade fast utan alltid kom utifrån. Då var det jätteviktigt att jag var jättetrevlig mot alla andra och mot mina kollegor i växeln och receptionen. (Sara, receptionist och växelfonist)

Social ansträngning är ett sätt att bli mer omtyckt av de fast anställda och på så vis försöka överbrygga den brist på närhet, men även likhet, som annars präglar relationen. Den andra inkluderingsstrategin som har identifierats i intervjuerna är arbetsmässig ansträngning. Denna strategi tar sig uttryck i de behovsanställdas försök att visa sig extra duktiga och driftiga i arbetet. Genom att använda denna strategi försöker de motbevisa fördomar om deras bristande yrkeskunnande. Denna strategi ämnar öka likheten mellan de behovsanställda och de fast anställda. De behovsanställda försöker visa att de på ett likvärdigt sätt utför samma arbete som de fast anställda. Båda dessa strategier kan ses som försök att dra undan den slöja av fördomar som täcker deras arbetsinsats och person och på så sätt försöka få erkännande på liknande grund som de fast anställda.

För att skapa en känsla av kontroll och makt över sin arbetssituation så använder de intervjuade behovsanställda olika kontrollskapande strategier. Då de upplever att de förvägras vara en del av de fast anställdas arbetarkollektiv och att det är lönlöst att försöka bli inkluderad i det så kan de använda självexklusion. Även då det faktiskt inte är möjligt för de behovsanställda att bli inkluderade i arbetarkollektivet kan den kontrollskapande strategin självexklusion skapa en känsla av makt över situationen. Om man själv väljer att skapa distans och stå utanför gemenskapen så slipper man att känna den smärta som det kan innebära att få sin vilja att bli inkluderad avvisad. Camilla menar att hon tjänar mer på att exkludera sig eftersom hon då får känslan av att det är ett eget val att vara utestängd och på så sätt känner hon sig inte lika utstött och slipper då den negativa känslan av att trots ansträngningar inte inkluderas i gemenskapen.

Det är som att man vinner mer på ... om man själv väljer att exkludera sig och inte går till personalrummet för då har man valt det själv och då behöver man inte känna sig så nedtrampad. Om man försöker att bli inkluderad och märker att man ändå inte blir inkluderad då kan man ju känna sig ganska dålig.
(Camilla, förskolelärare)

Den självvalda exklusionen kan som Camillas berättelse visar på, skapa en känsla av kontroll över sin situation. Att ställa sig utanför de fast anställda är ett sätt att distansera sig från deras grupp. Man väljer på så vis själv bort denna som ens potentiella in-grupp. Genom att själva ta avstånd slipper de behovsanställda att bli exkluderade från gruppen, vilket är ett sätt att slippa känna vanmakt. På ett liknande sätt kan de behovsanställda försöka skapa en känsla av kontroll över sin arbetssituation. Att se arbetssituationen och anställningsformen som ett eget val skapar en känsla av självbestämmande och kontroll. Anders menar att detta kan fungera som ett sätt att lura sig själv att man har frihet vilket då gör det lättare att stå ut

När någon på en arbetsplats frågar och tycker synd om en kanske att man märker att det är ömkande liksom, ”jaha du får inget fast jobb”. Då kanske man bemöter det istället med att ”ja, men jag vill inte ha något fast jobb, jag tycker det här är jätteskönt att jag får vara helt fri och själv välja när jag jobbar” och det är klart det är en halvlögn när man säger så för att man måste lura sig själv. (Anders, förskolelärare)

Anders citat kan tolkas som ett sätt att visa för andra att han inte står handfallen inför sin arbetssituation och att han inte är ett offer för den. Att påstå själv ha valt sin situation kan ge sken inför andra att anställningsformen är ett eget val och att man därför har kontroll över situationen. Även om man faktiskt inte kontrollerar situationen så kan strategin skapa en känsla av kontroll och på så vis slippa känna vanmakt. Dessa strategier kan fungera som ett sätt att återta kontrollen över situationen och därmed öka känslan av autonomi.

När de behovsanställda blir behandlade illa och på ett icke värdigt sätt av de fast anställda så är det svårt att stå ut med arbetssituationen. För att orka stå ut med den så kan de behovsanställda försöka finna meningsfullhet i arbetsuppgifterna. Att se det arbetet man utför som givande för samhället och omgivningen kan skapa en känsla av stolthet. Av de intervjuade så uttrycker alla som arbetar inom omsorgen och på förskolor att deras arbete är givande för samhället. Sonja svarar så här på frågan om hon tycker arbetet är givande för samhället:

Ja det är det. [Att arbeta med] funktionshindrande, jag tycker det är det bästa som finns. Och jag känner verkligen att jag gör ett meningsfullt arbete. (Sonja, habiliteringspersonal på gruppböende)

Att känna meningsfullhet i arbete kan fungera som ett substitut för den värdighet och det erkännande man inte fått på grund av att man är behovsanställd. Sayer (2007) menar att värdighet lättare kan upprätthållas om man känner att man utför ett värdefullt arbete, t.ex. att hjälpa andra med saker de inte själv kan göra. De intervjuade som arbetar inom omsorgsyrken verkar också känna att de får respekt och finner värdighet genom de positiva effekter deras arbete får, vilket skapar en känsla av att göra nytta. Deras arbetsuppgifter kan därför göra det lättare att stå ut med det negativa bemötandet på arbetsplatsen. Men arbetet kan också ses som givande för sig själv och på så vis känna att arbetet är meningsfullt. Camilla känner att arbetet med barn gör så att hon orkar stå ut med det dåliga bemötande från personalen. Att arbetet känns givande för henne själv gör att hon trots svårigheter att ha en social kontakt med de fast anställda orkar komma tillbaka.

Johan: Kan du känna att arbetet är givande för dig?

Camilla: Ja det är därför jag jobbar med det för att jag faktiskt känner att jag gillar att jobba med barn ... Det är väl den energin man får, att man blir behandlad som en trasmatte av personalen men att det är just av barnen man får tillbaka allting, all uppskattning liksom. Och det är ändå det som motiverar en att komma tillbaka. (Camilla, förskolelärare)

Att finna mening för sig själv genom sina handlingar kan fungera som ett sätt att upprätthålla självrespekt. Även om man inte blir behandlad värdigt av andra så kan känslan av självrespekt och att man gör något för sig själv, utifrån Hodsons (2001: 3) värdighetsdefinition, bidra till att upprätthålla värdighet.

Slutdiskussion

Den statistiska analysen visar att kvinnor och ungdomar i arbetarklassyrken löper störst risk att ha en behovsanställning. Likt tidigare forskning visar denna undersökning att behovsanställda är en grupp med arbetsmiljöproblem. De intervjuade har låg grad av autonomi i arbetet och anställningsformen begränsar deras möjlighet att planera sin lediga tid. Deras prestationer utvärderas och kontrolleras ständigt, både av chefer och fast anställda. Lyckas de inte prestera eller bli omtyckta får de svårigheter att bli inringda igen. De har svårt att få erkännande för sitt arbete. De hamnar ofta utanför gemenskapen på arbetsplatsen och utsätts inte sällan för en värdekränkande behandling. I studien presenteras de intervjuade behovsanställdas sätt att handskas med sina arbetsmiljöproblem.

Tre övergripande strategier har identifierats: inkluderingsstrategier, kontrollskapande strategier och meningsskapande strategier. Dessa strategier används för att underlätta och försöka lösa problemen som de upplever med autonomi, social gemenskap, värdekränkande behandling och brist på erkännande. Då strategierna är av individuell karaktär men problemens orsak är strukturell, verkar de sällan lyckas lösa de faktiska problemen.

Problemen som de intervjuade i studien möter verkar till stor del bero på deras anställningsform. Den numeriska flexibiliseringen, vilken har bidragit till att en större andel av de anställda har en tidsbegränsad anställning, har påverkat de anställdas förutsättningar på arbetsplatsen. Förutsättningarna ser olika ut och är ojämnt fördelade mellan olika typer av anställningsformer, vilket tydliggörs i grupperns skilda möjligheter till social gemenskap, en bra arbetsmiljö, autonomi i arbetsutförandet och möjlighet till att planera sin fritid. De fast anställda har lättare att vara delaktiga på arbetsplatsen och har en större trygghet gällande arbetstider och lön, något som de behovsanställda ofta saknar.

De skilda förutsättningarna som finns mellan de olika grupperna i studien bidrar till att skapa en ansträngd relation. Bristande identifikation och interaktion gör så att de behovsanställda får problem att inkluderas på arbetsplatsen och att deras arbetsmiljö kommer till korta. Skillnaderna verkar inte bero på de enskilda individernas bristande sociala förmåga eller engagemang. Det ter sig snarare som att det är en konsekvens av anställningsformen och en följd av arbetsmarknadens strukturella uppbyggnad. De strukturella förutsättningarna determinerar inte de behovsanställdas handlingar men kan mediera deras handlingsutrymme. Exempelvis är de behovsanställda i studien påverkade av anställningsformen på så vis att den bidrar till att begränsa deras möjlighet att finna närhet, likhet och gemensamma problem med de fast anställda.

Det är troligt att relationen mellan de behovsanställda och de fast anställda påverkas av ett flertal faktorer, t.ex. kön, ålder, yrke, etnicitet och/eller arbetsplatskultur tänkas påverka hur relationen mellan fast anställda och behovsanställda utformas på olika arbetsplatser. Dock har jag i denna studie identifierat tre bakomliggande mekanismer som viktiga för att förstå relationen mellan grupperna: bristande interaktion, identifikation och gemensam problembild. Den statistiska analysen visar att det är kvinnor, men framförallt ungdomar och arbetare som är behovsanställda. Att tillhöra en avvikande grupp på arbetsplatsen kan tänkas vara en faktor som gör det svårare att känna närhet, likhet och identifiera gemensamma problem. Exempelvis kan

behovsanställdas låga ålder göra det svårt för dem att känna igen sig i de äldre fast anställdas livssituation, med familj, barn, fast boende o.s.v.

Även om strukturen medierar agenters förutsättningar så har de möjlighet att transformera eller reproducera strukturen. Detta kan ske då agenter interagerar med varandra och på så vis kan förutsättningarna för framtida handlande omförhandlas. Agenternas sociala interaktion, vilken kan bidra till reproduktion eller transformation av de strukturella grundförutsättningarna (Archer, 1995: 1, 11, 14), sker i denna studie delvis genom de behovsanställdas tre handlingsstrategier. Strategier som de fast anställda i sin tur svarar på. Kan då dessa strategier transformera strukturen eller reproduceras den? Eftersom handlingsstrategierna utgår från individuella lösningsmodeller så verkar det som om de tre strategierna inte har någon stor möjlighet att förändra det som orsakar situationen, anställningsformen. Exempelvis så försöker de intervjuade genom inkluderingsstrategierna bli socialt inkluderad genom att vara extra trevlig, trots att det inte verkar vara något fel på deras sociala kompetens. Det samma gäller för att få acceptans och erkännande för ens yrkeskunnande/-utövande. De behovsanställda är knappast på ett individuellt plan dåliga arbetare utan det är snarare bristen på närhet och likhet som gör att arbetet inte accepteras som likvärdigt de fast anställdas. Trots ansträngningarna från de behovsanställda kvarstår grundproblemet som orsakar situationen och distansen mellan de både grupperna kvarstår. De kontrollskapande strategierna utgår även de från ett individuellt perspektiv. De underlättar för den enskilda behovsanställda att känna att de har kontroll över sin situation och slipper känna vanmakt. Att skapa en känsla av kontroll kan fungera som ett sätt att känna sig mer autonom och skapa en känsla av att kunna styra över sin situation. Att återta en känsla av kontroll kan fungera som ett substitut för bristande autonomi (jfr Sayer, 2007). Eftersom strategierna har en individuell karaktär så verkar de inte kunna lösa de faktiska orsakerna till problemen, vilka är strukturella. På en strukturell nivå riskerar strategierna snarare att få den oavsedda konsekvensen att bidra till att reproducera strukturen och fylla syftet (ur arbetsköparens synsätt) med den flexibla anställningen. Om man arbetar extra hårt för att visa sig duktig eller för att få behålla arbetet så riskerar det att öka arbetstempot, vilket kan skapa stress för den anställda samtidigt som det skapar profit för arbetsköparen. Den kontrollskapande strategin, självvald exklusion riskerar att bidra till att (åter)skapa den rörliga och flexibla arbetaren. Detta eftersom arbetarens ökade distans till arbetsplatsen gör det lättare att bryta upp med den och på så sätt bli mer rörlig.

Två saker är viktiga att understryka. De behovsanställdas syfte med handlandet är inte att transformera strukturer utan att förbättra sin individuella situation här och nu. För det andra, de intervjuade behovsanställda finner dessa ansträngningar som de mest givande som de utifrån sina förutsättningar kan utöva. Om man inte lyckas skapa sammanhållning som går utanför anställningsformernas gränser så kan de behovsanställda bli lämnade att ensamma handskas med sina problem, vilket de intervjuade också gör. De har utvecklat olika individuella handlingsstrategier för att minska känslan av vanmakt och de tillgriper de olika strategierna för att få erkännande för sitt arbete och inkluderas i kollektivet. Även om strategierna kan ge en ökad känsla av kontroll, makt, erkännande och autonomi så står de behovsanställda i realiteten kvar i samma situation som tidigare. Strategierna förändrar inte situationen men de kan förändra känslan av den, vilket kan fungera som ett sätt att finna värdighet i en ovärdig situation.

Likt Olofsdotters (2008) studie om fast anställda vid bemanningsföretags sociala relation till ordinarie anställda, så pekar mina resultat åt att även behovsanställda har svårigheter att inkluderas på arbetsplatsen. De båda anställningsgrupperna har svårigheter med att få erkännande för sitt arbete. De behovsanställda verkar dock i större utsträckning vara utsatta för kränkande behandling. På grund av att de inte vet exakt när de ska arbeta utan blir inringda, så har de behovsanställda svårigheter med att känna sig helt fria under sin lediga tid, en känsla som personer med fasta tider i lägre utsträckning kan tänkas känna.

I artikeln har fokus varit behovsanställdas relation till fast anställdas gemenskap. Det är dock möjligt att behovsanställda kan finna socialt stöd bland andra anställda i samma situation som dem själva. Att de i sin gemensamma arbetssituation kan finna en likhet och identifiera gemensamma problem kan vara en möjlig grundsten för att skapa en gemenskap inom gruppen behovsanställda. En sådan gemenskap skulle kunna vara en utgångspunkt för att kollektivt bemöta de gemensamma problem som finns i deras arbetssituation. För vidare studier hade det varit givande att studera arbetsplatser med flera behovsanställda och undersöka deras interna sociala relation och hur denna påverkar deras sociala stöd och arbetsmiljö.

Referenser

- Allvin, Michael (2006) *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. 1. uppl. Malmö: Liber.
- Allvin, Michael, Wiklund, Per, Aronsson, Gunnar & Härenstam, Annica (1999) ”Frikopplad eller fränkopplad. Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten”, *Arbete och Hälsa* 1999:2.
- Archer, Margaret Scotford (1995) *Realist social theory: the morphogenetic approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Aronsson, Gunnar, Gustafsson, Klas & Dallner, Margareta (2000) ”Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv”. *Arbete och Hälsa*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson, Gunnar (2004) ”Hälsa och utvecklingsmöjligheter i tidsbegränsade anställningar” I .Rolf Gustafsson & Ingvar Lundberg (Red.), *Arbetsliv och hälsa*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Aspers, Patrik (2011) *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden*. 2., [uppdaterade och utökade] uppl. Malmö: Liber.
- Bhaskar, Roy (2008) *A realist theory of science*. [New ed.] London: Verso.
- Bengtsson, Mattias (2008) *Individen stämplat in: arbetet, facket och lönen i sociologisk belysning*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Danermark, Berth (2003) *Att förklara samhället*. 2., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur.

- Doeringer, Peter B. & Piore, Michael J. (1971) *Internal labour markets and manpower analysis*. Lexington, Mass.: Heath.
- Edling, Christofer & Hedström, Peter (2003) *Kvantitativa metoder: grundläggande analysmetoder för samhälls- och beteendevetare*. Lund: Studentlitteratur.
- Eriksson, Birgitta (2007) ”Flexibilitet – ett exempel från forskning om flexibla organisationer och dess konsekvenser för arbetsmiljön” *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 13 nr 3-4, s 43-56.
- Esaiasson, Peter (2012) *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 4., [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts juridik.
- Furåker, Bengt, Håkanson, Kristina & Karlsson, Jan Ch. (red.) (2007) *Flexibility and stability in working life*. Basingstoke: Palgrave Macmillian.
- Furåker, Bengt (2009) ”Arbetsmarknaden” I: Berglund, Tomas & Schedin, Stefan (red:er). *Arbetslivet*. 2., [rev. och uppdaterade] uppl.(s. 69-98). Lund: Studentlitteratur.
- Haslam, S. Alexander, Reicher, Stephen & Platow, Michael (2010) *The new psychology of leadership: identity, influence, and power*. New York: Psychology Press.
- Hogg, A. Michael (2006) ”Social Identity Theory” I: Burke, Peter J. (red.) *Contemporary social psychological theories*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.
- Hodson, Randy (2001) *Dignity at work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hudson, Kenneth (2007) ”The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy”. *Social science research*, 36(1): 286-312.
- Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy (2009) ”Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor” I: Berglund, Tomas & Schedin, Stefan (red:er). *Arbetslivet*. 2., [rev. och uppdaterade] uppl.(s. 317-345). Lund: Studentlitteratur.
- Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy (2003) ”Flexible Times: Dynamics and Consequences of Company Strategies for Flexibility.” I: Fleming, Daniel & Thörnqvist, Christer (red.). *Nordic management-labour relations and internationalization: converging and diverging tendencies*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Kant, Immanuel & Gregor, Mary J. (1998) *Groundwork of the metaphysics of morals*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Kantelius, Hannes (2012) *Inhyrningens logik konsekvenser för individ och organisation*. Diss. (sammanfattning): Göteborg : Göteborgs universitet.

- Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990) *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y.: Basic Books.
- Karlsson, Jan Ch. & Eriksson, Birgitta (2001) *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor: en empirisk prövning av en retorisk figur*. Lund: Arkiv.
- Karlsson, Jan Ch (2007) "For Whom is Flexibility Good and Bad? An Overview". I Furåker, Bengt, Håkansson, Kristina & Karlsson Jan Ch (red): *Flexibility and Stability in Working Life*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Karlsson, Jan Ch. (2008) *Den smidiga mellanchefen - och andra motståndsberättelser*. 1. uppl. Malmö: Gleerups utbildning.
- Lysgaard, Sverre (1981) *Arbeiderkollektivet: en studie i de underordnedes sosiologi*. 5. oppl. Oslo: Universitetsforl.
- Marx, Karl (1867/1974) *Kapitalet. Kritik av den politiska ekonomin*. Första boken. Leipzig: Bo Cavefors Bokförlag.
- Olofsdotter, Gunilla & Augustsson, Gunnar (2008) "Uthyrda konsulter från bemanningsföretag: Främling eller outsider? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 14 nr 4, s 11-25.
- Olofsdotter, Gunilla (2008) *Flexibilitetens främlingar: om anställda i bemanningsföretag*. Diss. (sammanfattning) Mittuniversitetet.
- Olofsdotter, Gunilla (2005) "Att vara anställd i bemanningsföretag" i: Fjästad Björn & Wolven Lars-Erik (red.), *Arbetsliv och samhällsförändringar* (s. 169-181). Lund: Studentlitteratur.
- SCBs: statistikdatabas (arbetsmarknad; AKU). Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Sayer, R. Andrew. (2007) "Dignity at Work: Broadening the Agenda". *Organization*. 14(4) 565-581.
- Tajfel, Henri (red.) (1978) *Differentiation between social groups: studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Acad. P. in coop. with European assoc. of experimental social psychology.
- Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.
http://www.vr.se/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000360/HS_15.pdf
- Waenerlund, Anna-Karin, Virtanen, Pekka & Hammarström Anne (2011) "Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort". *Scandinavian Journal of Public Health* 39, 533-539.