



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
INST FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

# KAN JAG FÅ JOBB?

EN STUDIE OM ANSTÄLLNINGSBARHET I  
BEMANNINGSBRANSCHEN

Examensarbete för kandidatexamen i arbetsvetenskap, 15 högskolepoäng.

Handledare Lisa Björk

*Fanny Secher*

Vårterminen år 2014 vid Göteborgs Universitet

Examensarbete för kandidatexamen i arbetsvetenskap, 15 högskolepoäng.  
Göteborgs Universitet, år 2014

Handledare: Lisa Björk

Examinator: Mattias Bengtsson

Nyckelord: Arbete, arbetsmarknad, anställningsbarhet, bemanningsbranschen, employability, konsult, konsultchef.

## ABSTRACT

**Bakgrund:** Avregleringen av Arbetsförmedlingens monopol 1993 förändrade den svenska arbetsmarknaden när nya anställningsformer tillkom och traditionella tillsvidareanställningar blev färre. Liksom övriga delar på arbetsmarknaden är konkurrensen mellan arbetssökande idag stor också inom bemanningsbranschen. Det är därför av intresse att undersöka.

**Syfte:** Syftet med studien var att kartlägga vad som krävs för att betraktas som anställningsbar inom bemanningsbranschen ur ett arbetsgivar- och ett arbetstagarperspektiv. Följande frågeställningar har formulerats: *”Vilka kompetenser, livsbetingelser och egenskaper behövs hos en arbetssökande för att betraktas som anställningsbar på ett bemanningsföretag?”* samt *”Vilka skillnader finns det mellan arbetstagarens och arbetsgivarens syn på anställningsbarhet?”*

**Tidigare forskning och teori:** Det finns få studier kring anställningsbarhet inom just bemanningsbranschen. Tidigare forskning som använder det amerikanska begreppet employability tar till skillnaden från svenska studier om anställningsbarhet hänsyn till både organisations- och individperspektiv. Tidigare forskning är hämtad från Berntson (2008) samt Berglund & Fejes (2009). I studien användes Fugate m.fl.s (2004) modell kring employability för att analysera empirin. Modellen består av tre dimensioner: personlig anpassningsförmåga, karriärsidentitet samt socialt och mänskligt kapital som tillsammans generar employability. Det blir intressant att belysa då det finns få studier kring anställningsbarhet i bemanningsbranschen.

**Metod:** Studiens empiri hämtades en avdelning för uthyrning av tjänstemän på ett bemanningsföretag på den svenska arbetsmarknaden. Urvalet har bestått av fem konsultchefer, en konsultkoordinator och två konsulter. Jag har använt mig av kvalitativ metod och har gjort semistrukturerade intervjuer med informanterna.

**Resultat:** Arbetsgivarens och arbetstagarnas syn på anställningsbarhet visade sig vara relativt lika. Det krävs att individen är mycket flexibel, har en ödmjuk självbild samt en prestigelöshet för att betraktas som anställningsbar inom bemanningsbranschen. Dessa egenskaper och livsbetingelser är något som har stått till grund för studiens utvecklade modell. Studiens resultat visade att en konsult därtill måste representera det bemanningsföretag som denne är anställd via på ett professionellt vis. Det är en konsekvens av trepartsrelationen, där den anställde inte bara representerar sig själv, utan också bemanningsföretaget. Det blir krav gentemot hur individens beteende ska ske gentemot alla parter i en uthyrningsprocess vilket höjer kraven på den arbetssökande och således påverkar dennes anställningsbarhet. Det är något som påverkar synen på anställningsbarhet ur både ett arbetsgivar- och arbetstagarperspektiv.

## FÖRORD

Stort tack till alla som arbetar på arbetsvetenskapliga institutionen vid Göteborg Universitet för tips, råd och alltid en hjälpande hand. Och till mina klasskamrater, jag är så glad att jag har fått tre fina år med er och lärt mig så mycket *av* er och *med* er. Jag önskar er all lycka i framtiden!

Till mina informanter, tack för att jag har fått inblick i er organisation, för er tid och fantastiska engagemang! Till min kloka handledare Elin på min praktikplats under det gångna halvåret, för allt du har lärt mig och dina ständiga (men hjälpsamma) frågor om hur det går med min uppsats.

Till min handledare Lisa Björk, för din hjälp med viktiga synpunkter under arbetets gång. Stort tack! Du är guld värd!

Göteborg, maj år 2014.

Hjärtliga hälsningar,

*Fanny Secher*

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställningar	2
1.2 Definition	2
1.3 Disposition	2
2. Bakgrund	4
2.1 Bemanningsbranschen	4
2.2 Trepartsrelationen	4
2.3 Kollektivavtal och lönomodell	5
2.4 Rekryteringsprocessen	6
2.5 Användning av bemanningsföretag	6
3. Tidigare forskning och teoretisk utgångspunkt	8
3.1 Skillnaden mellan begreppen anställningsbarhet och employability	8
3.1.1 Teoretisk modell kring employability	10
3.2 Interaktion mellan dimensionerna	13
4. Metod	15
4.1 Val av metod	16
4.2 Urval	16
4.3 Genomförande	17
4.4 Kodning av empirin	19
4.5 Etiskt ställningstagande	19
4.6 Studiens tillförlitlighet	22
4.6.1 Reliabilitet	22
4.6.2 Validitet	22
4.7 Problematisering av metod	23
5. Resultat	25
5.1 Anställningsbarhet utifrån arbetsgivarperspektiv	25
5.1.1 Kompetens	25
5.1.2 Utbildning	26
5.1.3 Livsbetingelser	27
5.1.4 Personlighet	28
5.2 Anställningsbarhet utifrån arbetstagarperspektiv	30
5.2.1 Kompetens	30
5.2.2. Utbildning	31
5.2.3 Livsbetingelser	31

5.2.4 Personlighet	32
5.3 Sammanfattning av resultat	33
6. Analys	35
6.1 Modell kring anställningsbarhet i bemanningsbranschen	35
6.2. Anställningsbarhet inom bemanningsbranschen	36
6.3. Anställningsbarhet för arbetsgivare och arbetstagare i bemanningsbranschen	38
6.4 Sammanfattning av analys	40
7. Avslutande slutdiskussion	42
7.1 Studiens relevans gentemot det arbetsvetenskapliga forskningsområdet	42
7.2. Framtida forskning	44
Litteraturförteckning	45

*Figur 1- Modell över trepartsrelationen mellan arbetsgivare, arbetstagare och arbetsgivare (Kantelius 2012:11)*

*Figur 2- Heuristisk modell för anställningsbarhet (Fugate m.fl. 2004:19)*

*Modell 1- Modell över anställningsbarhet i bemanningsbranschen utifrån Fugate m.fl (2004)*

*Bilaga 1 Intervjuguide konsultkoordinator*

*Bilaga 2 Intervjuguide konsultchef*

*Bilaga 3 Intervjuguide konsult*

## 1. INLEDNING

I och med avregleringen av arbetsförmedlingens monopol år 1993 släpptes bemanningsföretag och privata arbetsförmedlingar in på den svenska arbetsmarknaden (SFS 1993:440). Bemanningsbranschen är en global bransch som har vuxit stadigt sedan 1970-talet. Konkurrensen mellan olika bemanningsföretag innebär att kvaliteten på den arbetssökande som presenteras för uppdragsgivaren måste uppfylla vissa krav. Anställningsbarhet ses därför ur ett branschperspektiv som en möjlighet för bemanningsföretaget att matcha rätt arbetssökande till rätt arbete. Företag vill ha möjligheten att kontrollera sin personalstyrka och väljer att hyra in personal under en bestämd tid av många anledningar. Det gör att användandet av tidsbegränsad personal ökar (Håkansson & Isidorsson 2010: 318). En individ som anses vara anställningsbar kan således få möjlighet till ett arbete genom bemanningsföretag. Inhyrning av personal kan ses som en flexibel lösning för samtliga parter i trepartsrelationen: bemanningsföretaget, uppdragsgivaren och konsulten.. Att vara anställningsbar innebär bland annat att vara flexibel. Studien kommer att utgå ifrån tidigare forskning om begreppet anställningsbarhet och det, mycket närliggande, amerikanska begreppet employability.

Vid en sökning efter tidigare forskningslitteratur framkommer få studier om anställningsbarhet i Sverige, inte minst inom bemanningsbranschen. Det finns även få studier kring anställningsbarhet ur de arbetslösas perspektiv. Begreppet anställningsbarhet används visserligen i studier men det definieras aldrig sällan *vad* det innebär. Existerande studier har gjorts på redan anställda arbetstagare, arbetstagare som befinner sig i övergången till ett nytt arbete eller som Berglund och Fejes (2009) diskuterar- nyexaminerade studenter på väg ut i arbetslivet. Denna studie är ämnad till att undersöka anställningsbarhet hos arbetssökande, ur både ett arbetstagar- och arbetsgivarperspektiv. Så, vad innebär anställningsbarhet inom bemanningsbranschen för arbetsgivaren och arbetstagaren? Eftersom bemanningsbranschen växer är det ett betydelsefullt fenomen att undersöka. Det behövs en konkret bild om vad anställningsbarhet innebär för branschen- för såväl bemanningsföretagen som för de arbetssökande.

## 1.1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Studiens centrala syfte är att kartlägga vad som krävs för att betraktas som anställningsbar inom bemanningsbranschen ur ett arbetsgivar- och ett arbetstagarperspektiv.

Utefter syftet har följande frågeställningar formulerats:

- Vad krävs för slags kompetenser, livsbetingelser och egenskaper hos den arbetssökande för att han eller hon ska betraktas som anställningsbar på bemanningsföretag?
- Vilka skillnader finns i arbetsgivarens och arbetstagarens perspektiv på anställningsbarhet?

## 1.2 DEFINITION

Bemanningsföretag kommer i studien benämnas som *arbetsgivare*, kundföretag som *uppdragsgivare*, konsult som *arbetstagare* och kandidat som *arbetssökande*. Vid citat kommer detta dock inte förändras, utan informanternas precisa ord kommer att kvarstå.

Bemanningsföretaget där studiens empiri är hämtad ifrån kommer härnäst nämnas som ”Företaget”.

## 1.3 DISPOSITION

I avsnittet om tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter kommer forskningsstudier om bemanningsbranschen och anställningsbarhet att redogöras för. Där kommer jag även att redogöra för på vilket sätt studien syftar till att komplettera den tidigare forskningen. I metodavsnittet kommer bland annat urvalet av informanter presenteras, vilken metod jag har använt mig av samt en problematisering av metodvalet. Efter det kommer resultatet att presenteras för att senare diskuteras i analysavsnittet.

Slutligen diskuteras studiens relevans för det arbetsvetenskapliga forskningsområdet samt idéer till framtida forskning.



## 2. BAKGRUND

### 2.1 BEMANNINGSBRANSCHEN

I och med bemanningsbranschen intåg på den svenska arbetsmarknaden gjordes förändringar i anställningsstrukturen. Traditionella tillsvidareanställningar har blivit färre och istället har många ett *atypiskt* arbete som kan vara ett arbete genom ett bemanningsföretag (Andersson och Wadensjö 2004:3). År 2013 fanns det nästan 70 000 årsanställda i branschen och 134 600 personer hade någon gång under året varit anställda via bemanningsföretag, av dem är ungefär 60 % tjänstemän. (Bemanningsföretagen 2013). Antalet personer som någon gång under året varit anställda via bemanningsföretag utgör 1,5 % av de totalt sysselsatta i Sverige. Det är en ökning med 13 % jämfört med föregående år. Bemanningsbranschen regleras nu likadant som övriga branscher (Håkansson & Isidorsson 2010:322).

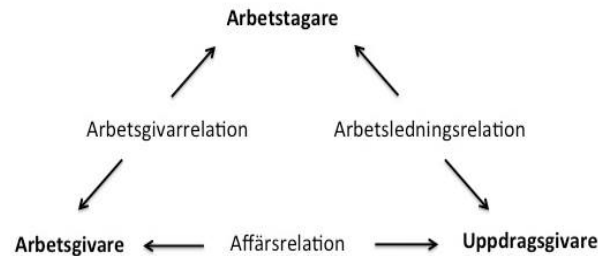
Det är först på 1990-talet som begreppet anställningsbarhet har börjat diskuteras. Nya anställningsformer, avskaffning av traditionella fastanställningar och bemanningsföretagens intåg kan tänkas vara en anledning att begreppet uppmärksammades (Cerna och Dalin 2012:5-8). Enligt Versloott m.fl (genom Van Heijden m.fl 2006:6) kan anställningsbarhet studeras utifrån ett individ-, organisations- och samhällsperspektiv. I denna studie fokuseras på de två första, det vill säga- individens (den arbetssökandes) och organisationen (arbetsgivarens) perspektiv på anställningsbarhet.

### 2.2 TREPARTSRELATIONEN

Att arbeta som anställd via ett bemanningsföretag förklaras med en trepartsrelation, en specifik organisering för de tre parter som ingår i en uthyrningsprocess. Håkansson m.fl. (2012: 165) förklarar trepartsrelationen på följande sätt:

*.../ temporary agency work differs from traditional employment relations Agency work is characterized by a double organizational relationship: an employment relationship vis-à-vis the temporary work agency and a management relationship vis-à-vis the user firm.*

Alla parterna har alltså en dubbelrelation till varandra: arbetsgivarrelation, arbetsledningsrelation och affärsrelation.



Figur 1 Modell för trepartsrelationen mellan arbetstagare, arbetsgivare och uppdragsgivare. (Kantelius 2012:11)

Som Figur 1 visar är det arbetsgivaren som ansvarar för rekryteringsprocessen och har personalansvaret för arbetstagaren som är uthyrd till uppdragsgivaren. Det är med arbetsgivaren som arbetstagaren har sina utvecklings- och lönesamtal. Det är till sin chef hos arbetsgivaren som arbetstagaren vänder sig till om han eller hon har frågor angående sitt uppdrag.

*Arbetstagaren* utför det dagliga arbetet hos uppdragsgivaren men har sin formella chef hos arbetsgivaren. Detta innebär att denne har kontakt med både arbetsgivaren och uppdragsgivaren. Arbetstagaren ansvarar för att tidsrapportera de timmar som han eller hon har arbetat till arbetsgivaren.

*Uppdragsgivarna* har ansvaret över att lära arbetstagaren arbetet när denne kommer till arbetsplatsen. Det är uppdragsgivaren som betalar arbetsgivaren för den tjänst som denne erbjuder i form av arbetstagaren. Uppdragsgivaren har tillsammans med arbetsgivaren arbetsmiljöansvaret.

## 2.3 KOLLEKTIVAVTAL OCH LÖNEMODELL

Arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen har många bemanningsföretagsmedlemmar som kräver att bemanningsföretaget måste vara auktoriserat och således använda sig av kollektivavtal för att få vara medlem i organisationen (Andersson & Wadensjö 2004: 6).

Att arbeta som anställd konsult hos ett bemanningsföretag innebär att arbetstagaren har en speciell lönomodell. Arbetstagaren har en garantilön som motsvarar 80 % av dennes lön, således 133 timmar. Garantilönen får arbetstagaren oavsett hur många timmar han eller hon arbetar. De övriga 20 % av lönen kallas för prestationslönedel och betyder att lönen påverkas av de timmar som den anställde arbetar utöver sina 133 timmar. Efter 18 månader som fast anställd konsult på bemanningsföretaget är istället garantilönen baserad på 150 timmar. (Andersson & Wadensjö 2004: 4-5, Bemanningsföretagen 2013) Det kan således definieras som finansiell flexibilitet.

## 2.4 REKRYTERINGSPROCESSEN

Olika bemanningsföretag förhåller sig till rekryteringsprocessen på olika sätt. I generella termer påbörjas dock när det uppstår ett behov av personal hos ett företag. En anledning till behovet kan vara att det uppstår en högre efterfråga hos företaget. Då ska uppdragsgivaren klargöra vad rekryteringen ska medföra. Processen innehåller en kravspecifikation där det tydligt framkommer vad den blivande arbetstagaren bör ha för kompetens och egenskaper. De färdigheter som behöver sätts ihop genom en kompetensmodell. Urvalet sker utifrån kritiska aspekter för ett specifikt arbete, exempelvis ett visst datasystem. De sökande som anses vara intressanta blir kallade för intervju till företaget där rekryteringen sker. Efter den första intervjun tar bemanningsföretaget ställning till om den arbetssökande uppfyller de kriterier som krävs. De personer som fortfarande upplevs som intressanta blir kallade för ytterligare en intervju på plats hos den rekryterande chefen. Intervjuprocessen kan även kompletteras med exempelvis vissa kunskaps-, färdighets- och begåvnings-test etcetera. De sökandes information sammanställs sedan i en bedömningsmatrix. Det ger en överskådlig bild som gör att bemanningsföretaget kan göra ett slutgiltigt val om vem som får uppdraget (Lindelöw 2008: 26-29).

## 2.5 ANVÄNDNING AV BEMANNINGSFÖRETAG

Företag väljer att använda sig av bemanningsföretag för att det är mycket kostsamt med resurser och tid för företag själva hålla i en rekryteringsprocess. Bemanningsföretagens många kontakter gör att matchnings- och rekryteringsprocessen effektiviseras. (Andersson & Wadensjö 2004:6-8).

Om det finns efterfråga på ett företags tjänster eller produkter på korta anställningsperioder kan bemanningsföretag fungera som en resurs. Företaget höjer därmed sin flexibilitet som långsiktigt kan främja effektiviteten och lönsamheten eftersom de får möjlighet att reglera sin personalstyrka och sina kostnader (Håkansson & Isidorsson 2010:37). Det kan också täcka upp för ordinarie personal vid sjukskrivning eller föräldraledighet (Andersson & Wadensjö 2004: 8-9, Davidov 2003:728, Walter 2012:37). Ett företags verksamhetsområde är dock ofta brett, något som i sin tur kan skapa vissa svårigheter med att förutspå kompetenskrav på arbetsmarknaden och därför väljer företag att ha kontroll över sin personalstyrka (Berglund & Fejes 2009:78).

Att arbeta som uthyrd konsult kan förse en individ med möjlighet till att arbeta på olika arbetsplatser, ha varierande arbetsuppgifter och arbeta inom olika branscher, menar Håkansson (2001:7). Arbetstagaren kan utveckla sitt nätverk inför framtida arbete och anställningar hos andra företag. Inhyrda konsulter kan dock ses som temporära arbetare och därför finns det en risk att de inte kommer in i en arbetsgrupps sociala sammanhang lika väl som de fast anställda gör. Arbetstagaren riskerar då att känna ett utanförskap. Det är därför viktigt att uppdragsgivaren inte skiljer de inhyrda konsulterna gentemot de som är anställda på företaget (Walter 2012: 42-45).

### 3. TIDIGARE FORSKNING OCH TEORETISK UTGÅNGSPUNKT

#### 3.1 SKILLNADEN MELLAN BEGREPPEN ANSTÄLLNINGSBARHET OCH EMPLOYABILITY

Anställningsbarhet är ett begrepp som uppstod i och med The European employment strategy i EU på 1960-talet och har sedan uppmärksammats allt mer. Anställningsbarhet är ett begrepp som har olika betydelser beroende på vilken kontext det placeras i. I studien är det fokus på att undersöka hur de olika respondenterna resonerar kring anställningsbarhet och vad det innebär för dem. Begreppet anställningsbarhet innefattar bland annat generella förväntningar som finns på arbetsmarknaden samt att individer ska ha den kompetens som efterfrågas. För en arbetssökande är det viktigt att han eller hon visar en stark arbetsvilja och prestigelöshet för att kunna betraktas som anställningsbar. Ansvar för att presentera sig själv som anställningsbar ligger hos den arbetssökande (Berglund & Fejes 2009:6:36).

Enligt Salomonsson (2003:8) handlar anställningsbarhet om tre aspekter: att kunna anpassa sig, vara flexibel och ha de kompetenser som det finns en efterfrågan på. De efterfrågade egenskaperna kan vara den arbetssökandes prestigelöshet och öppenhet gentemot förändringar i form av nya arbetsplatser och arbetsuppgifter. Ytterligare aspekter för att vara anställningsbar är att den arbetssökande ska ha förmåga att hantera nya situationer, kunna lära sig genom erfarenheter och att ha rätt personlighet Berglund och Fejes (2009:60–61).

I det svenska begreppet anställningsbarhet är centrala faktorer utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet, rörlighet, familjesituationen och yrkesidentitet. Det amerikanska begreppet, employability, refererar till individens möjligheter till att behålla ett arbete, en individ som befinner sig i övergången till ett annat arbete eller få ett nytt arbete. Det är mer komplext än det svenska begreppet och understryker att det är viktigt att skilja på faktorer som ger en individ *möjlighet* till nytt ar-

bete och de faktorer som *förbereder* denne inför arbete. Employability har studerats mer flitigt på den amerikanska arbetsmarknaden än anställningsbarhet på den svenska arbetsmarknaden (Löfgren-Martinsson 2008:42).

Skillnaden mellan de två begreppen är att det amerikanska begreppet även tar hänsyn till, organisationsperspektivet och inte bara individperspektivet (Löfgren-Martinsson 2008:43). I studien är det aktuellt att undersöka båda perspektiven.

Berntson (2008) diskuterar begreppet employability ingående ur olika perspektiv, forskaren reflekterar bland annat över människors möjlighet till att *få* en anställning. Employability används också i diskussionen om hur arbetssökande ska kunna vara konkurrenskraftiga nog för arbetsmarknaden, därmed på såväl branschnivå som på individnivå. *Att vara anställningsbar* är något som är en påbyggnad av begreppet anställningsbarhet. När arbetsmarknaden är flexibel och föränderlig blir *att vara anställningsbar* en central punkt. Då syftar begreppet till att kunna vara anställningsbar gentemot ett specifikt arbete (Berntson 2008:5-7). Det skiljer sig åt från olika forskare om de tar hänsyn till ett specifikt arbete eller inte. Det kan skapa en viss oordning i synsättet på anställningsbarhet och även om exempelvis Berntson (2008) syftar till ett specifikt arbete betyder det inte att andra aspekter i dennes forskning är irrelevanta för studien.

I vilken utsträckning en person uppfattar sig som anställningsbar påverkar individens sätt att agera, förklarar Berntson (2008:7). Människor som anser sig som anställningsbara ser flexibilitet i arbetet som en möjlighet och inte som ett problem. Människor som istället inte anser sig själv vara anställningsbara har en annan inställning gentemot nytt arbete. Individens syn på anställningsbarhet kan följaktligen vara både en positiv och negativ aspekt för dem då det påverkar både beteende och attityd. Employability är viktigt i dagens samhälle för att individen själv har stort ansvar gentemot att hantera situationer gällande nytt arbete, exempelvis via en arbetsintervju (Berntson 2008:7-8). Flexibilitet och individualisering är nya företeelser på arbetsmarknaden. Det kan ses som en förskjutning av ansvar kring arbetstrygghet och karriärmöjligheter till individen själv, som tidigare arbetsgivaren hade stor del i. Individen ansvarar själv för att få arbete och för sin karriärsutveckling.

Ur en individs perspektiv blir det dennes anpassningsförmåga ett sätt att identifiera sina karriärmöjligheter och inte synen på att få fortsätta sin nuvarande anställning.

---

### 3.1.1 TEORETISK MODELL KRING EMPLOYABILITY

Följande modell (Figur 2) för anställningsbarhets dimensioner som Mel Fugate, Angelo K, Kinicki och Blake E. Ashforth (2004) har utformat kring employability i rapporten *Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and application*. Modellen innefattar tre proaktiva<sup>1</sup> dimensioner:

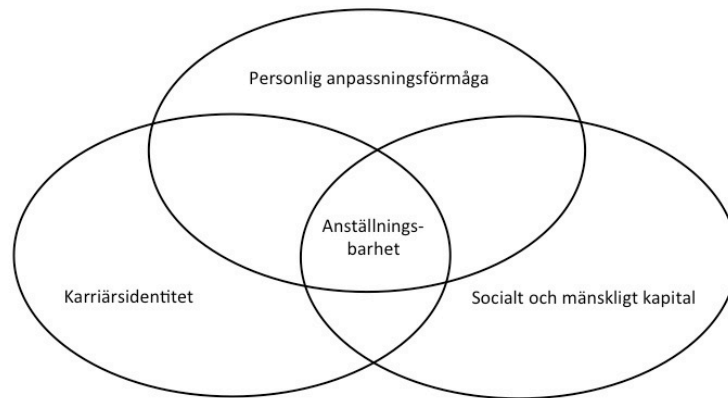
- Personlig anpassningsförmåga
- Karriärsidentitet
- Socialt och mänskligt kapital

Dessa dimensioner genererar ömsesidigt begreppet employability (Fugate m.fl. 2004: 27). Det är således ett sätt för arbetssökande och arbetstagare att skaffa beredskap för att kunna säkra en hög grad av anställningsbarhet. De tre dimensionerna influeras av varandra, en av dimensionerna fungerar således inte utan de andra två och för att undersöka anställningsbarhet måste samtliga dimensioner tas i aspekt. Modellen fokuserar på individen aktiva roll i processen som kan innebära att han eller hon betraktas som anställningsbar. En individ kan här betraktas och uppleva sig själv som anställningsbar även om han eller hon inte har något arbete för tillfället utan istället är proaktiv i sitt jobbsökande.

Fugates m.fl.(2004) modell kommer att vara central i studien och kommer stå till grund för studiens analys av empirin. Modellen påvisar inte konkret vilka precisa aspekter som anses vara viktiga för att diskutera anställningsbarhet även i bemanningsbranschen.

---

<sup>1</sup> Proaktiv= Förutseende, förbyggande (Svenska Akademin 2013).



Figur 2- Heuristisk modell för anställningsbarhet (Fugate m.fl. 2004:19)

Dimensionen kring *personlig anpassningsförmåga* syftar till hur anpassningsbar en arbetssökande är beredd på att vara. Anpassningsförmågan är något som är relevant för studien då arbetstagare inom bemanningsbranschen måste ha en hög grad av flexibilitet för att kunna arbeta som konsult. Dimensionen om personlig anpassningsförmåga som kan leda till en högre karriärsutveckling. Anpassningsförmågan är individuell och i modellen finns det fem skillnader som är av stor betydelse för anställningsbarheten och som bemöter det som krävs för att vara anställningsbar: optimism, möjlighet att lära, öppenhet, handlingsutrymme och självförtroende. När en arbetssökande har en god anställningsbarhet förenas dessa och influerar en individs sätt på att se hans eller hennes karriärmöjligheter (Fugate m.fl. 2004: 21-22).

Individen ska betrakta förändring som en utmaning och en erfarenhet att få kunskap igenom. Att ha en optimistisk syn gentemot nya miljöer och att hantera olika situationer på arbetsplatsen kan leda till en god anställningsbarhet. En öppenhet gentemot förändring och nya erfarenheter som kan leda till att arbetstagaren erhåller kunskap. Modellen beskriver att öppensinnade individer tenderar att ha en högre grad av flexibilitet vid oförutsägbara situationer. Att ha ett bra självförtroende är av betydelse eftersom allt ansvar kring arbete blir mer individualiserat. Att ha stort handlingsutrymme är också en central del av en persons anpassningsförmåga, det innebär att påvisa en större förmåga att kontrollera oförutsägbara situationer och därmed kunna öka sin



anställningsbarhet. En arbetssökande med handlingsutrymme är mer proaktiv och har en större problemlösningsförmåga (Fugate m.fl. 2004:21), något som bekräftas i följande citat:

Adaptable individuals have a high tolerance for uncertainty and ambiguity and are comfortable in novel situations and across organisational boundaries. (McArdle m.fl 2006:248)

Den andra dimensionen av modellen, *karriärsidentitet*, beskriver hur individen definierar sig själv i en karriärskontext, det vill säga vem individen är och till vilken grad denne anser sig själv vara anställningsbar. Det kan innefatta karriärs mål, önskade möjligheter och individuella värderingar. Fugate m.fl. (2004:20) summerar karriärsidentitet med att det är helheten av en individs erfarenheter och vilken betydelse de har inför framtida karriär. Karriärsidentiteten påverkas av en rad andra faktorer så som kunskaper och färdigheter, dessa i sin tur påverkar anställningsbarheten och får individen att få insikt på sina karriärmöjligheter. Dimensionen vänder sig dock inte till något specifikt arbete eller bransch, som Berntsons (2008) forskning istället gör när denne pratar om *att vara* anställningsbar.

*Socialt kapital* är en del av den tredje dimensionen och beskriver en individs möjlighet till att komma tillbaka till en arbetsplats. En individs förmåga att identifiera och inse sina karriärmöjligheter har en stor betydelse för individens sociala kapital. Socialt kapital är exempelvis de sociala nätverk som en individ har anskaffat sig och det kan vara en viktig del för att få arbete. De formella, och informella nätverk relaterat till karriär och hur nära en individ anser sig vara sina nätverk, något som kan vara avgörande för hur en person skapar förväntningar på sig själv. Sociala nätverk kan vara en källa till socialt stöd som kan hjälpa till att lindra eventuella destruktiva följder av arbetslöshet (Fugate m.fl 2004:23-24).

Den andra delen av dimensionen, *mänskligt kapital*, är betydelsefull för att en individ ska förstå sina karriärmöjligheter. Det mänskliga kapitalet innefattar personliga variabler hos en individ så som ålder, utbildning, tidigare erfarenheter, kognitiv förmåga<sup>2</sup> etcetera. Några av variablerna går att påverka medan en del är konstanta, exempelvis kan en individ inte påverka sitt kön eller ålder medan variabeln kring utbildning sedermera är något som individen själv kan påverka. De

---

<sup>2</sup> Kognitiv förmåga= Intelligens, dvs förmåga att minnas, dra slutsatser, använda språk, göra matematiska beräkningar, se relationer, upptäcka likheter och skillnader osv (Psykologiguiden 2014)

faktorer som har visat sig vara de mest utmärkande i variablerna är den arbetssökandes utbildning och tidigare erfarenhet. En utbildning behövs i de flesta arbeten och också via bemanningsföretag och det kan leda till att företag kommer se individen som mer attraktiv och därmed anställningsbar. Genom att investera i mänskligt kapital i form av ny kunskap exempelvis kan individen utveckla sitt mänskliga kapital och därmed bygga upp en högre anställningsbarhet. Erfarenhet är sedermera något som är viktigt som också kan ge en mer attraktiv bild av en arbetssökande. Det är ofta de olika variablerna som arbetsgivare granskar hos arbetssökande. Sammanfattningsvis avser mänskligt kapital individens förmåga att möta vissa krav som är givna vid ett specifikt arbete och det är något som berör både organisationen och individ (Fugate m.fl. 2004:24–25). Båda delarna av den tredje dimensionen innefattar en individs karriärmöjligheter som bidrar till konstruktionen av hans eller hennes anställningsbarhet. Diskussionen här är dock abstrakt eftersom socialt och mänskligt kapital bara diskuteras i relation till anställningsbarhet.

### 3.2 INTERAKTION MELLAN DIMENSIONERNA

Som tidigare nämnt påverkas de tre dimensionerna i Fugate m.fl.s. (2004) modell och integrerar med varandra, de kan inte verka enskilt även om diskussionen kring dem ofta sker separerat. Varje dimension har sin egen betydelse, men det generar först tillsammans employability och individens förmåga att betrakta sig själv som anställningsbar och kunna utföra ett arbete. Dimensionerna påverkas av hur flexibel en individ är beredd på att vara i att ändra sitt beteende och sin kognitiva förmåga: hur öppen han eller hon är för förändring. Varje aspekt öppnar identifikationen för karriärmöjligheter och hur de förhåller sig till varandra öppnar identifikationen för möjligheter i framtida yrkesliv (Fugate m.fl 2004:17:19).

En individs karriärsidentitet påverkar dennes vilja till att anpassa sig och den personliga anpassningsförmågan i sin tur gör att individen är positiv gentemot framtida karriär. Om en karriärsidentitet definierar "Vem är jag?", kan den personliga anpassningsförmågan bidra till *hur* individen kommer fram till det. Här påvisas en ömsesidig relation mellan de olika dimensionerna. Karriärsidentitet tillsammans med kapitalet är ofta anledningen till individens självbild. Tidigare arbetserfarenheter påverkar det sociala och mänskliga kapitalet i form av de sociala nätverk en individ har. Individer som ser sig själva som bildade har en god möjlighet till arbete, utbildning

och att skaffa kontakter för att sedan kunna identifiera sin karriärssituation (Fugate m.fl 2004:27–28).

En individ med en god anpassningsförmåga är förväntad att interagera med olika miljöer mer effektivt än de som inte har en god anpassningsförmåga, något som gör att de behåller sitt sociala nätverk. Det sociala och mänskliga kapitalet hos en individ är viktigt för dess anpassningsförmåga. Kapitalet hjälper till att inse hur viktigt det är med en god anpassningsförmåga (Fugate m.fl 2004:28). De teoretiska utgångspunkterna blir intressanta då studien ämnar att undersöka vad de olika dimensionerna innebär specifikt för anställningsbarhet i bemanningsbranschen. Vanligtvis förklaras anställningsbarhet som en förmåga att *få* eller *ha kvar* en anställning, som tidigare citerat från Berntson (2008).

I tidigare forskning har modellen använts för att problematisera vilken anställningsbarhet som anställda upplever. McArdle, Waters, Briscoe och Hall (2006:248) förklarar att Fugate m.fl. (2004) presenterar employability som en personcentrerad, psykosocial konstruktion frikopplad från en individs anställningsstatus och därför vill McArdle m.fl (2006) redogöra för en mer omfattande form av modellen. McArdle m.fl (2006:250) använder Fugates m.fl (2004) modell i rapporten *Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital* och prövar den på 416 arbetslösa. Forskarna för resonemang kring arbetslöshet, hur modellen kan användas för att öka individens självförtroende och att inse sina karriärmöjligheter kan stärka en individs självförtroende. Den arbetslösa tiden ska ge individen möjlighet att stärka sitt självförtroende och inse sin karriärsidentitet som kan leda till en högre anställningsbarhet. McArdle m.fl (2006:251) har mycket fokus på hur individen ska *klara av* en arbetslöshet. Jag kommer använda modellen för att undersöka vad anställningsbarhet innebär och vad de olika dimensionerna innehåller för precisa faktorer specifikt för bemanningsbranschen. En del av anställningsbarheten i studien involverar vissa av de reflektioner McArdle m.fl (2006) har men i studien är det följaktligen aktuellt att diskutera en individs möjlighet till att *få* en anställning.

Den tidigare forskning som har redogjorts för undersöker de olika delar som studien syftar till att undersöka. Berglund och Fejes (2009) diskuterar det svenska begreppet anställningsbarhet, vad det innebär för individen och vad som kan krävas för att betraktas som anställningsbar. Berntson (2008) och Fugate m.fl. (2004) resonerar istället kring det amerikanska begreppet employability,

dess innebörd och komplexitet gentemot anställningsbarhet. Både anställningsbarhet och employability är tvetydliga begrepp och både Berntsson (2008) och Fugate m.fl. (2004) resonerar kring hur individen *upplever* sig vara anställningsbar för att få ett arbete. I studien kommer begreppet anställningsbarhet användas i den betydelse det har gentemot anställningsbarhet i bemanningsbranschen.

#### 4. METOD

## 4.1 VAL AV METOD

Intervjuer är ett passande redskap för forskning som syftar till att förstå centrala teman som individer känner och förhåller sig till (Kvale 1997:34). Studien har således genomförts i form av kvalitativa intervjuer. Forskaren kan använda sig av en ostrukturerad intervjuguide för att kunna vara flexibel under intervjun och kunna ställa öppna följdfrågor. Under intervjuens gång kan forskaren byta riktning om informanten börjar diskutera något relevant för studien och som bör läggas större vikt vid. Detta är dock något som den kvalitativa forskningen kritiserar för, svaren från informanterna kan bli för subjektiva och utfallet blir resultatet av forskarens uppfattning (Bryman 2008: 367-368).

Eftersom tre olika parter har intervjuats har även intervjuguidens utformning anpassats efter det. Olika intervjuguides har således varit för konsultkoordinatören, konsultcheferna och konsulterna. Genom att göra kvalitativa intervjuer med öppna frågor fick jag innehållsrika svar (Trost 2010:25). I början av varje intervju har jag berättat för informanten att hen har full anonymitet i studien och forskningssekretessen men frågat om dess titel får nämnas. Samtliga informanter godkände det. Det är enligt Kvale (1997:107) något som är högst rimligt att informanterna ska vara informerade om ett formellt syfte och därmed ge sitt godkännande.

## 4.2 URVAL

Vid kvalitativ metod ska forskaren sträva efter att ha en variation i studiens urval. Trost (2007:118–119) presenterar en metod som benämns som strategiskt urval. Det innebär att forskaren väljer ut kategorier, så som exempelvis kön eller ålder. I studien strävade jag efter att få med både arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter. Jag tog själv kontakt med intervjupersonerna och frågade dem om deltagande i studien. Det var viktigt och nödvändigt att få intervjua både avdelningens konsultchefer och anställda konsulter för att få de två olika parternas perspektiv på anställningsbarhet för att kunna uppfylla studiens syfte.

Studien har genomförts på ett bemanningsföretag på en avdelning för uthyrning av tjänstemän. Där arbetar sju konsultchefer tillsammans med en konsultkoordinator. På avdelningen arbetar sex konsultchefer tillsammans med en konsultkoordinator. Valet av att inte intervjua någon uppdragsgivare har varit med anledning av studiens syfte inte innebär att jämföra de tre olika parternas roll i trepartsrelationen utan fokus har legat i att undersöka arbetsgivarens och arbetstagares syn på anställningsbarhet. Det är bemanningsföretaget som är första ledet till ingången till arbetsmarknaden och det är de som avgör huruvida den arbetssökande är anställningsbar och därmed eventuellt kan presenteras för ett arbete hos uppdragsgivaren. Syftet för studien är att arbetsgivarens och arbetstagares syn på Företaget syn på anställningsbarhet och därför har intervjuer med uppdragsgivare utelämnats.

Urvalet i studien är subjektivt, det vill säga handplockat, för att vara relevant för de teoretiska teman som har stått i fokus för studien (Denscombe 2000:23). Urvalet har varit de fem konsultchefer, den konsultkoordinator och två anställda konsulter på arbetar på avdelningen på Företaget. Urvalet har gjorts med förklaring av att en viss avgränsning i studien har behövts och jag har således valt att avgränsa den till en avdelning på Företaget. I och med avgränsningen kan den empiri som har framkommit ur intervjuerna studeras på ett djupare plan.

I urvalet är sju kvinnor och en man. Informanterna befinner sig i åldern 26-52 år och har emellan fyra till 15 års erfarenhet av att arbeta i bemanningsbranschen, både att själva arbeta som konsult och att arbeta internt på bemanningsföretag.

### 4.3 GENOMFÖRANDE

Studien påbörjades med en pilotintervju med konsultkoordinatorn på avdelningen, Bryman (2009:258) förklarar att en sådan inte görs för att säkerställa till vilken utsträckning frågorna är lämpliga utan för att studien i sin helhet ska bli bra. Jag bedömde att en sådan behövdes för att ge mig tid att kunna anpassa intervjuguiderna bättre. Utifrån pilotintervjun bearbetades intervjufrågorna och strukturerades upp utefter de teman som växte fram. Intervjun utökades med ytterligare frågor och kompletterade de frågor som fanns med i den primära intervjuguiden.

Pilotintervjun gav dock relevant empiri och har därför räknats in som en intervju för anskaffning av empirin. Totalt har alltså åtta intervjuer gjorts. Intervjuerna har innehållit teman som

- Rekryteringsprocessen,
- Anställningsbarhet
- Bemanningsföretag som arbetsgivare

Exempel på frågor har varit:

- Vill du berätta lite om vad som krävs för att vara konsult?
- Hur ser din erfarenhet ut inom bemanningsbranschen?
- Om du får in ett uppdrag där uppdragsgivaren söker en ekonomiassistent, hur tänker du då? Vill du berätta lite om det?

Intervjuerna har pågått under mellan 35 till 45 minuter och har utförts lokalt på företaget. Innan intervjun har jag förklarat studiens syfte för informanterna. Jag bedömde efter åtta intervjuer att inga fler intervjuer skulle ha betydelse för resultatet då ingen ny information uppkom under intervjuerna.

Intervjuerna har utgått ifrån större teman och varit semistrukturerade. Underlag till intervjuerna har varit den tidigare forskning som finns inom området bemanningsföretag och anställningsbarhet. Som en konsekvens att kunna vara flexibel i semistrukturen på frågorna, vill inte forskaren störa eller begränsa studien utan istället ställa mer öppna och generella frågor. Anledning är att informanten ska få tala fritt men att jag ändå ska kunna få svar på sin fråga kring ett specifikt fenomen och få en fördjupning i samtalet som kan höja studiens validitet. Vid en öppen fråga får forskaren en stor mängd information som sedan följs av ytterligare frågor för att få en fördjupad kunskap för empirin (Bryman 2008: 366).

Detta är i detta fall aktuellt för att besvara studiens syfte och frågeställningar eftersom jag har utgått från ett kvalitativt perspektiv och vill undersöka *hur* och inte *hur mycket*. Detta kan dock ge begränsade möjligheter för informanten att lyfta fram sitt eget perspektiv, därför var

följdfrågorna anpassade till varje intervjutillfälle och respektive informant för att få fram så korrekt information kring dennes åsikter (Aspers 2001:137).

Forskaren inte brukar ha som krav att ha specifika reglerade frågor för att kunna få svar på frågorna. Detta leder således till ett stort mått av flexibilitet. Under intervjuens gång kan forskaren byta riktning om informanten börjar prata om något aktuellt för studien som bör läggas större vikt vid. Detta är dock något som den kvalitativa forskningen kritiserar för, svaren från informanterna blir alltså för subjektiva och resultatet blir resultatet av forskarens uppfattningar. (Bryman 2008: 367-368) Något som senare kommer leda vidare till diskussionen kring reliabilitet och validitet.

#### 4.4 KODNING AV EMPIRIN

Direkt efter intervjuerna har intervjuerna transkriberats var och en för sig. Empirin har sedan placerats ut under de teman som har varit centrala i studien och därefter tolkas som en helhet. De ursprungliga temana formulerades med hjälp av Fugate m.fl.s (2004:19) modell och de tre dimensionerna kring personlig anpassningsförmåga, karriärsidentitet samt socialt och mänskligt kapital. Men utifrån analysen av empiri uppstod ytterligare teman som har kunnat bidra till att utveckla modellen så att den kan appliceras på anställningsbarhet i bemanningsbranschen. De teman som framkom ur empirin var: kompetens, utbildning, personlighet och livsbetingelser. Dessa teman stod senare till grund för utveckling av modellen. De gjorde jag kunde utveckla dimensionerna och göra en djupare analys kring dem. Jag kunde även identifiera de faktorer som dimensionerna kräver av en individ för att generera anställningsbarhet i bemanningsbranschen.

Parallellt med studien skrevs också så kallade teoretiska memos ner. Memos är minnesanteckningar med beskrivningar av olika begrepp och deras betydelse samt idéer och reflektioner som har växt fram under studiens gång (Hartman 2001:84). Transkriberingen och de teoretiska memos som har skrivit har varit med anledning av att så lite information som möjligt ska falla bort.

#### 4.5 ETISKT STÄLLNINGSTAGANDE



Vid citat i resultatavsnittet publiceras inte kön och ålder men däremot kvarstår informanternas roll. Anledningen har varit för att citaten kan påverka personen i frågan på ett sårbart vis. Intervjuerna har spelats in, vid början av varje intervju har anledningen till detta förklarats. Samtliga informanter har gett sitt godkännande till inspelningarna.

Kvale (1997:107) förklarar de etiska aspekter som bör tas hänsyn till vid en studie genom tre linjer:

*Informellt samtycke:* Den första linjen innebär att forskaren informerar informanterna om studiens syfte. Det gjorde jag, som tidigare nämnt, innan varje intervju. Linjen innebär också att informanterna deltar frivilligt i studien och kan avbryta sin medverkan när de så önskar. Informanterna ska vara tillräckligt informerade och ge sitt samtycke till deras medverkan i studien. Det är dock en fråga om *hur* mycket information den intervjuade bör få och när den ska ges. Fullständig information kan dock påverka informanten. Jag gav den mängd information som jag fann som relevant innan intervjun. Det viktigaste, enligt linjen, är att inte all information hålls hemlig då det kan vilseleda informanterna. Det är därför viktigt att forskaren hittar en balans där emellan om vad som är rimligt att berätta för informanterna (Kvale 1997:107). Det är något som jag anser ha gjort i en rimlig mängd.

Det kan vara svårt att tillfredsställa ett behov av att få full information under studiens gång eftersom människor ingår i processer (Kvale 1997:107-108). Ibland vill intervjupersonerna helt godkänna frågorna innan intervjun. Någon fråga angående det fick jag inte och därför gavs inte frågorna ut på förhand. Jag upplevde en öppenhet hos samtliga informanter där de pratade fritt och vi hade ett samtal genom intervjuerna. Jag har varit öppen gentemot informanterna, berättat om syftet, studiens upplägg och i vilket sammanhang den kommer att presenteras. Jag har även frågat dem om de har ytterligare frågor till mig vid intervjuns början och slut.

*Konsekvenserna av en studie* är något som måste tas upp vad de gäller den möjliga skada för en informant som deltar i en studie. Det innebär att forskaren måste tänka igenom hur den specifika gruppen kan drabbas men även den grupp som han eller hon representerar. I detta fall avdelningen, Företaget och bemanningsföretag generellt. Den personliga närheten i kvalitativa studier kan ställa krav på informanterna på dess känslighet och avslöja saker som de senare

ångrar. De kan också påverka hur långt informanten kan gå med sina frågor (Kvale 1997:110). En informant önskade efter intervjun att svaret på en fråga inte skulle publiceras i studien, något som har respekterats. Utöver det har jag gjort bedömningen att all information inte skulle kunna påverka informanterna eller Företaget på ett negativt vis. Det var därför viktigt för mig att hålla mig central till studiens syfte.

*Konfidentiellt* innebär att privat information som identifierar en studie inte kommer att redovisas. Om det finns ett intresse av att göra en studie där information som avslöjar informanternas identitet måste de ge sitt samtycke. Som tidigare nämnt kommer inte namn, ålder eller kön på informanterna att nämnas. Att hålla en informant konfidentiell är som Kvale (1997:109) menar förknippat med etiska dilemman. Det kan innebära vilken information som ska vara tillgänglig och för vem. Företaget har gett mig fullt godkännande till publicering av uppsatsen så länge den inte är sårbar för dem. Under studiens gång har jag varit noggrann med att det empiriska materialet endast har varit för förfogande för mig själv för att försäkra sig om informanternas konfidentiellt. Informanterna har avidentifierats så att det inte är möjligt att ta reda på vem personen är (Vetenskapsrådet 2013). Informanten som har utländskt ursprung kan dock påverkas men har gett sitt godkännande till att jag får nämna det i studien. Hen har gett sitt godkännande till hur jag kommer att presentera empirin ur dennes intervju.

Det är även viktigt att, enligt Kvale (1997:111-112), ta hänsyn till forskarens roll i de etiska principerna. Forskarens roll är avgörande för de etiska avgörandens kvalitet i studien. Det har en stark påverkan eftersom det är forskaren som styr intervjun och studien. Därför är en kunskap av etiska frågor en viktig aspekt. I och med forskarens egna roll i relation till intervjupersonerna kan etiska problem uppstå. I intervjuerna har jag haft roller som praktikant, uppsatsskrivare och kvinna. Då informanterna har godkänt min studie och de aspekter den kommer innehålla måste jag ha en objektiv roll och låta konsekvenserna av studien stå i den rollen och inte den närmre rollen som praktikant.

Forskarens oberoende kan hotas från flera håll, i denna studie framförallt genom studiens informanter. Vissa anknytningar till gruppen kan bidra till att forskaren bortser från vissa upptäckter. Det har varit viktigt för mig att inte prata om studien när vi inte befann oss under

intervjun för att hålla mig så opartisk som möjligt. Som Kvale (1997: 112) förklarar är en intervju en interaktiv form av forskning: genom det nära samspelet riskerar forskaren att inte bli objektiv genom nära kontakt med informanterna. Intervjuaren kan ha identifierat sig så mycket med sina informanter att han eller hon inte håller den distans som behövs. Jag tycker att enligt mina etiska aspekter och det jag har framfört till informanterna har gjort att kvaliteten på studiens empiri har varit hög.

## 4.6 STUDIENS TILLFÖRLITLIGHET

### 4.6.1 RELIABILITET

Reliabilitet och validitet är två centrala begrepp som är en avgörande del för kvaliteten av en studie och dess tillförlitlighet Bryman (2011:368). Därför behövs en redogörelse för båda begreppen för att påvisa hur de har använts i studien.

Reliabilitet avgör till vilken utsträckning studiens mäts på ett korrekt sätt. Det kan innefatta aspekter som att intervjuaren måste ställa frågorna på exakt samma vis eller att en undersökning vid en tidpunkt ska visa samma resultat om den görs vid en senare tidpunkt. (Bryman 2008: 160-161) .

I och med att intervjuerna har spelats in kan jag gå tillbaka till empirin och därmed säkerställa studiens reliabilitet. Jag har ställt samma frågor i samma ordning i de enskilda intervjuerna och ställt relevanta följdfrågor på informanternas svar för att mäta det som är avsett till att mätas: anställningsbarhet i bemanningsbranschen. Det är dock svårt att avgöra om svaren skulle bli detsamma vid ett senare tillfälle, något som kan sänka graden av reliabiliteten. Det är ”svårt att frysa en social miljö” men det finns olika strategier för forskare som gör att reliabiliteten kan bli högre (Bryman 2008:160–161:352). Bland annat att då spela in intervjuerna som jag har gjort i denna studie.

### 4.6.2 VALIDITET

Begreppet validitet innebär studiens förmåga att mäta det som efterfrågas att mäta, det vill säga anställningsbarhet i bemanningsbranschen för arbetsgivare och arbetstagare (Kvale & Brinkmann 2009: 263). Det är inte möjligt att få exakt samma svar på en fråga vid olika tillfällen eftersom människor ingår i processer och utvecklas ständigt. Det är något som kan påverka validiteten- hur en informant tolkar ett begrepp kan, med andra ord, förändras med tiden, menar Trost (2010:132).

*Kommunikativ validitet* är mycket relevant att föra en diskussion kring för studiens metod. Det är viktigt att jag är medveten om att de som informanterna säger är talspråk samtidigt som jag tolkar det i textspråk. Det är något som sedermera kan komma att påverka studiens analys. Om en studie, som i denna, använder sig av intervjuer som anskaffning av empiri är det viktigt att forskaren balanserar sitt resultat med informanternas egna ord i form av citat. En balans krävs också med forskarens kommentarer kring citaten så att läsaren kan bedöma tolkningens trovärdighet (Kvale 1997:221–222). I resultatavsnitten har jag låtit informanternas ord kvarstå i form av citat och kommenterat och bekräftat empirin utifrån de huvudsakliga teman som har identifierats och visat sig utmärkande genom intervjuerna.

I början av studien gjordes, som tidigare nämnt, en pilotintervju med en av informanterna för att se om frågorna fungerade att ställa. Det gör att studiens validitet kan stärkas och de fenomen som är menat att fångas faktiskt fångas eftersom intervjufrågorna anpassas successivt. Empirin som framkom av intervjuerna anses vara relevant i förhållande till studiens syfte. Därför kan en hög grad av validitet bekräftas. De frågor som ställs vid en intervju ska kunna kopplas till studiens syfte och frågeställningar. Jag har lagt stor vikt vid att utforma frågorna på ett sådant vis att informanterna ska kunna besvara dessa för att det ska stämma överens med validiteten. Studien har därmed en god förmåga att mäta det som skall mätas, det vill säga anställningsbarhet i bemanningsbranschen ur ett arbetsgivar- och arbetstagarperspektiv.

#### 4.7 PROBLEMATISERING AV METOD

Studien har utförts på ett bemanningsföretag på en avdelning där konsultcheferna arbetar med uthyrning av tjänstemän. Resultatet går därför inte att generalisera till hela bemanningsbranschen. Jag anser dock att det är tillräckligt för att kunna besvara mina frågeställningar.

Denscombe (2000:282) förklarar att forskaren inte har möjlighet att vara fullständigt objektiv eftersom han eller hon är del av de sociala kontexter som undersöks vid kvalitativa studier. Därför är det av värde att reflektera över att jag känner några av informanterna i studien väl. Närheten till forskningsområdet kan därmed vara en aspekt att ha i åtanke. Jag har dock behandlat empirin så fördomsfritt som möjligt och med anledning av det låtit informanternas egna ord stå kvar i form av citat.

Att urvalet främst består av kvinnor är något som skulle kunna påverka studiens resultat, exempelvis genom att kvinnor vanligtvis tar ett större ansvar för hem och barn och därför kan ha svårare att vara flexibla vad gäller arbetstid och arbetsplats. Detta är något som bör tas i beaktande i kommande studier på området.

Studien har utförts via kontakt med arbetsgivare och arbetstagare, medan uppdragsgivarens verksamhet lämnats därhän. Meningen med uppsatsen har dock inte varit att jämföra de olika parternas relation utan att fokusera på arbetsgivaren och arbetstagarens roll.

## 5. RESULTAT

### 5.1 ANSTÄLLNINGSBARHET UTIFRÅN ARBETSGIVARPERSPEKTIV

Utifrån tidigare forskning och studiens empiri kommer resultatet att presenteras under fyra huvudteman: kompetens, utbildning, personlighet och livsbetingelser. Dessa överensstämmer i stor utsträckning med dimensionerna i Fugate m.fl.s modell (2004:19) men utifrån intervjuerna i den här studiens förkom även andra aspekter av anställningsbarhet. Detta kommer att belysas vidare i analysavsnittet.

---

#### 5.1.1 KOMPETENS

Det råder en hög konkurrens på dagens arbetsmarknad och därför krävs det mer av arbetssökande idag än vad de gjorde för tio år sedan för att kunna konkurrera med andra arbetssökande, något som informanterna på Företaget diskuterar. De menar att det är både mer kompetens, mer erfarenhet och en utbildning som är av lika stor betydelse. Många arbetssökande har numera utbildning och en examen, då är det den kompetens som han eller hon har som kan påverka anställningsbarheten.

De som krävdes förr på arbetsmarknaden krävs inte idag, därför är våra konsulter som har varit här längre inte samma som de som kommer in nu, det kan vara personlighetsmässigt men också kompetensmässigt även om de *kan* lika mycket. Det krävs mer kompetens idag för att bli kunna komma in och bli konsult. [...] Personer mellan 20-30 år kommer ha problem att komma in på arbetsmarknaden i framtiden utan att ha passerat ett bemanningsföretag, det tror jag. - *konsultchef*

Först och främst handlar det om att ha vissa grundkrav, när det gäller rent kunskaps- eller erfarenhetsmässigt. Det beror på vilket uppdrag man ska ut på, en bred i erfarenhet är viktigt. Man måste liksom ha en viss grundnivå beroende på vad man ska jobba med, exempelvis ett datasystem, engelska är ett återkommande krav numera. Man ska ha en grund som är god nog för att stå på.”- *konsultchef*

Den arbetssökande bör ha fullständig gymnasiekompetens och en viss arbetslivserfarenhet i de flesta uppdrag, hen ska veta *hur* det är att arbeta. För att generalisera har de som söker arbete genom bemanningsföretag någon form av arbetslivserfarenhet. Goda kunskaper i engelska och god data- och telefonvana är viktigt för att kunna betraktas som passande för de uppdrag som avdelningen får av sina uppdragsgivare, exempelvis en kundtjänstmedarbetare eller receptionist. De arbetssökande som inte har den typ av kompetens har således svårare att få arbete via Företaget. Kompetensfrågan är dock svår att reflektera kring då den är olika för de uppdrag som Företaget får in av uppdragsgivare. Kompetensmässigt finns en generell mall för hur den arbetssökande bör vara hos Företaget men konsultcheferna poängterar även att det är kunden som bestämmer vilka kompetenser som behövs. De kan redogöra för de grundkrav som behövs men beroende på den kravspecifikation de får av uppdragsgivaren gör de sitt urval baserat på den kompetens som krävs för just det specifika uppdraget.

---

### 5.1.2 UTBILDNING

Informanterna berättar att en utbildning, likaså kompetensen, idag är mycket viktigt att ha för att kunna konkurrera med resten av de arbetssökande. En utbildning kan vara lika viktig som kompetensen för att kunna konkurrera om de uppdrag som avdelningen får av uppdragsgivare. Det är viktigast att det är den typ av utbildning och de kunskaper en person skaffat sig genom den som arbetsmarknaden efterfrågar för tillfället som då avgör anställningsbarheten. Om det inte finns en efterfrågan på en viss utbildning betraktas den arbetssökande inte till lika hög utsträckning anställningsbar.

Man bör ha en utbildning som marknaden efterfrågar *just nu*. Oavsett inriktning egentligen. Men om man ska jobba som ekonomiassistent så krävs en utbildning inom området. Personligheten gör mycket, självklart. Men utbildningen är tvungen, dels för att konsulten själv ska klara av arbetet men också för att vi ska vinna uppdraget. Egentligen är det ju likadant med alla uppdrag, utbildning och erfarenhet, ja det är ett tvunget måste i många av de uppdrag som vi har –*konsultchef*

Du bör ha någon form av ekonomisk utbildning. Du ska ha en känsla och gärna ha jobbat med siffror.

Om inte, då ska du ha lätt att lära dig det, baserat på dina kunskaper. Det är viktigt att förstå hela grejen med ekonomi liksom, det gör sällan någon som inte har utbildning. - *konsultchef*

En fråga under intervjun handlade om ett exempel när arbetsgivaren får in ett uppdrag från uppdragsgivare som önskar en ekonomiassistent och vilka kompetenser och egenskaper som behövs för att betraktas som anställningsbar ur den aspekten. Konsultcheferna förklarar att det krävs att den arbetssökande har någon form utbildning inom ekonomi. Utbildningsnivån kan vara genom såväl gymnasium som högskola eller universitet beroende på vilken position han eller hon ska arbeta på. Därför har Företaget vissa tester som hen ska göra beroende på vilket uppdrag som den arbetssökande är aktuell för, inom ekonomi får den arbetssökande genomgå ett speciellt ekonomitest för att påvisa sina kunskaper.

---

### 5.1.3 LIVSBETINGELSER

Företaget anser att det är enklast och mest lämpligt, för samtliga parter i trepartsrelationen, att vara konsult innan den fas i livet när personen i fråga har familj och behöver en stabil tillvaro. Då behövs ofta en rutinmässig vardag och en säker inkomst. Då går inte personen ihop med konsultrollen. Den flexibilitet och inställning gentemot förändring finns i de flesta fall inte hos den personen som behövs för att arbeta som konsult.

Sedan tror jag inte att konsultrollen passar alla bara för att man är konsultmässig, det handlar om vilken fas du är i livet. Är man kanske i en fas i livet där man har jobbat, står med huslån, tre barn och är ensamstående- då passar inte rollen klockrent, i alla fall om man ska ha en ekonomisk trygghet. Vi kan dessvärre inte konkurrera med företag som man jobbar fast på, utan löneläget ligger lite under om du är anställd via oss - *konsultchef*

De uppdrag som avdelningen befinner sig på samma nivå. Även om de olika uppdragen innebär olika arbetsuppgifter, blir konsulterna sällan högre uppsatta än vad de var när de började arbeta på avdelningen på Företaget. Det kan vara nackdel och även något som konsulten själv måste vara medveten om. De måste vara beredda på att ha en viss finansiell flexibilitet men också att inte komma så mycket högre upp än vad de är från början, det är något som kopplas ihop med just livsbetingelser.



Vi är begränsade till om man har mycket ambitioner, vill klättra i företag. Vi har en viss typ av uppdrag, på en viss nivå och alla är mer eller mindre i samma höjd. Så om man har varit här en viss tid och känner att man vill vidare till högre positioner, så är det dags att gå vidare. - *konsultchef*

Vi är inget utbildningsföretag och kommer aldrig vara. Vi kan inte heller, i och med att vi är ett konsultbolag och alla vill göra olika saker så kan vi inte utbilda alla, i lite "roliga" saker. Vi kan inte utbilda egentligen. Vår utbildning är egentligen det man får lära sig ute hos kunden. -*konsultchef*

Konsulter får inte heller någon utbildning via Företaget men däremot får de erfarenhet som kan leda till att uppdragsgivare ser en högre anställningsbarhet hos konsulterna för uppdrag i framtiden, de blir med andra ord attraktiva konsulter. Om en person är inne i en period där han eller hon vill utvecklas och växa i sin yrkesroll får denne inte någon stor kompetensmöjlighet genom bemanningsföretaget. Den utveckling som konsulten får är genom de uppdrag konsulten arbetar igenom hos uppdragsgivaren. Det blir en definitionsfråga huruvida *vad* som räknas med utveckling.

---

#### 5.1.4 PERSONLIGHET

Längs med intervjuerna framkom ett tydligt mönster där informanterna resonerar kring vad som krävs av en arbetssökande för att få arbete genom Företaget, att vara konsultmässig. Det är personligheten som är av störst betydelse som avgör om en arbetssökande kommer trivas i konsultrollen menar Företaget. Därför kom det mest empiri ur intervjuerna kring detta tema. Konsultmässigheten är ofta övervägande till vilken utsträckning den arbetssökande betraktas som anställningsbar. Det finns dock uppdrag som kräver en viss kompetens, exempelvis ett datasystem eller språk. Då är det den kompetensen som är viktigast hos den arbetssökande. En del av att vara konsultmässig är att vara flexibel, det är något som konsultcheferna lägger stor vikt vid.

Flexibel som i att 'Oj, okej då ska jag byta uppdrag här! Åka till Kungsbacka, oj! Gud, vad roligt!' Man måste vara nyfiken och det ska vara *okej* att det handlar om något föränderligt. Givetvis att privatsituationen passar det också. Om man har pendlat med sin man i tjugo år med en bil eller ska hämta barn vid en viss tid, då är det svårt att jobba inom bemanning. Vi styr ju inte uppdragen, utan det gör vår kund. -*konsultchef*

Vi kollar mycket på hur anpassningsbar man är.[...] Man måste kunna förlika sig med att inte veta, många vill veta att *här* är min chef, *här* är mina kollegor för alltid- då är inte konsultrollen rätt. Man ska en positiv inställning och rätt attityd. Anpassningsbarheten och flexibiliteten, då är det bra. - *konsultchef*

Så länge den arbetssökande uppfyller vissa krav finns det möjlighet till arbete på Företaget. Det kan vara kompetensmässigt eller inställningen hos den arbetssökande till att bli visstidsanställd och fungera som en ambulerande konsult - personligheten är dock av högst prioritet.

Personligheten? Jättemycket! Jag tror att, med den erfarenheten jag har, att det mesta kan man faktiskt lära sig, däremot personligheten är svårare att ändra på. Det blir jätteviktigt med en bra och härlig personlighet! - *konsultchef*

Personliga egenskaper är det viktigaste oftast. Man måste vara social och kunna komma in i gänget på en ny arbetsplats- Det är kanske pressade förhållanden ibland och stressigt och sådär, alla passar inte som det just i personligheten, därför blir det så viktigt att man är på ett visst sätt.- *konsultchef*

Under intervjuerna nämner konsultcheferna att det är en del i att vara flexibel som konsult. Lönen kan skilja sig åt mellan uppdragen men också för olika månader på grund av den lönomodellen som gäller inom bemanningsbranschen. Det blir en aspekt av finansiell flexibel som också kan komma att vara en viktig faktor för att kunna betraktas som anställningsbar.

Fördelen med att komma in på ett bemanningsföretag är att du kan utvecklas, du kanske inte har så stort nätverk själv. Då tror jag den rollen passar väldigt bra. Där kompetensmöjligheten är viktigare än löneläget. Eftersom det är lite lägre än om man är fastanställd.- *konsultchef*

En konsultchef poängterar att bemanningsföretag inte kan konkurrera med företag där arbetstagaren har en fast månadslön eftersom bemanningsföretag är ett vinstdrivande företag som måste ha en lönsamhet för att kunna driva sin verksamhet. Det framkommer också vilka nackdelar som finns oavsett om den arbetssökande är anställningsbar och det innebär att Företaget också är begränsade i ett sätt eftersom de inte arbetar med precis alla branscher. På Företaget är det en del yrkeskategorier som inte är representerade och då kan inte Företaget hjälpa den arbetssökande med arbete inom exempelvis det som personen i fråga är utbildad till oavsett om han eller hon anses som konsultmässig. Konsulten måste vara medveten om att det är

hen som är Företagets representant ute hos uppdragsgivaren. Konsultchefen menar att en konsult bör visa på en positivitet hos uppdragsgivaren och att vara professionell är något som är av högt värde.

## 5.2 ANSTÄLLNINGSBARHET UTIFRÅN ARBETSTAGARPERSPEKTIV

### 5.2.1 KOMPETENS

De intervjuade konsulterna började arbeta på bemanningsföretag på olika sätt och vid olika tidpunkter. Den ena konsulten fick arbete efter en avslutad utbildning, Företaget sa då att hen behövde erfarenhet inom det område hen hade utbildat sig inom för att kunna vara mer aktuell för uppdrag. Konsulten i fråga skaffade sig arbetserfarenhet och senare fick hen arbete på Företaget. Den andra konsulten har arbetat på tre olika bemanningsföretag och har således skaffat sig erfarenhet därigenom. Hen tror att kompetens och personlighet hör samman och det är på så vis som en arbetssökande kan bli anställd på ett bemanningsföretag. Eftersom hen har varit anställd på flera bemanningsföretag så har hon lärt sig vad bemanningsföretaget och uppdragsgivaren vill ha hos den som söker arbetet.

I mitt fall var det ju på min erfarenhet inom engelska som gjorde att jag fick jobb tror jag. Jag hade jobbat på globala företag som assistent där allt var på engelska, det gjorde mig attraktiv och trots att jag inte hade en utbildning fick jag ju jobbet. Jag hade erfarenhet helt enkelt. – *konsult*

På mitt andra uppdrag hade jag ju bra feedback med bra referenser från det första och ytterligare en erfarenhet, det gjorde att jag fick jobbet där. Man har ju lättare för att bli anställd på det uppdraget ju mer erfarenheter man har. De olika uppdragen innefattar ju olika färdigheter, men med rätt social kompetens och erfarenheten man har så tror jag att man kan få uppdraget eller jobbet lätt.- *konsult*

Konsulten berättar att när hen började arbeta via bemanningsföretag fick gå igenom en djup personlighetsanalys. Hen har även fått gå igenom andra tester, exempelvis ett engelskatest. Det ansåg hen vara intressant även om hen hade en viss nervositet innan testet. När hen börjar arbeta

på Företaget fick hon göra ett engelskatest för att kunna kontrollera hur hens kunskaper var inom det.

---

### 5.2.2. UTBILDNING

Konsult berättar att även om hen inte hade någon utbildning inom det området som hen vill arbeta inom så blev hen anställd på Företaget ändå. Anledningen till att konsulten betraktades som anställningsbar och fick sitt första uppdrag tror denne beror på tidigare erfarenheter inom att ha arbetat i globala företag och engelska som internspråk. Hen har dock haft svårt att se sig själv som anställningsbar.

Jag kände mig osäker, just för att jag kommer ifrån en arbetsmarknad i Turkiet och där är det absolut inte likadant.[...] Jag hade känt mig mer säker och stark om jag faktiskt hade haft en utbildning med mig, ja. Men det var inget krav. Så jag tror det är hela paketet som gäller. Utbildning, arbetserfarenhet, hur man är...  
- *konsult*

Konsulterna berättar att det numera är viktigt att ha en utbildning, det finns utbildade ekonomer som har möjlighet att arbeta på Företaget fast då på en lägre nivå för att få erfarenhet inom ekonomi för att sedan kunna klättra i sin karriär. De menar dock att en utbildning inte ger någon garanti för att en arbetssökande får arbete direkt, något som betyder att han eller hon inte betraktas som anställningsbar även om med en exempelvis då en examen i ekonomi. Som den ena konsulten bekräftar:

Jag gick klart min utbildning, ringde till olika bemanningsföretag och frågade 'Kan jag få jobb?' men jag behövde erfarenhet först. Det är viktigt med utbildning, men svårt att komma in i arbetslivet utan "kött på benen" alltså utbildning utan erfarenhet. Det blir liksom svårt, om man vill jobba med det som man har utbildat sig till.- *konsult*

---

### 5.2.3 LIVSBETINGELSER

Det är av betydelse i vilken livssituation en arbetssökande befinner sig i för att kunna uppleva sig själv anställningsbar. Livsbetingelser är något som läggs stort fokus vid av konsulterna vid intervjuerna. En konsult menar att hen exempelvis hade tyckt det varit jobbigare att vara konsult i en sådan fas i livet när denne har familj och hus. Den flexibilitet som behövs för att tycka det är roligt och utvecklande att arbeta som konsult kan oftast inte finnas hos den som behöver ett mer stabilt liv eftersom man som konsult ibland behöver ambulera och ha en varierande lön beroende på uppdrag.

Som ung passar det nog bättre att vara konsult, man har mer energi och är mer villig att ta tag i nytt, men är man i fas att skaffa familj och så, då tror jag det kan bli jobbigt. Det kan bli ytterligare ett moment som i vardagen... - *konsult*

En konsult med utländskt ursprung såg det en självklarhet att söka arbete via bemanningsföretag när denne flyttade till Sverige för att hen hade fått vetskap om att det fanns goda möjligheter att få arbete på det viset om hen hade tillräckligt bra erfarenheter. Eftersom hen tyckte att hen hade det så valde hon att söka sig till många bemanningsföretag direkt när hen kom till Sverige.

Ja, jag sökte jobb genom bemanningsföretag med en gång! Jag hade hört, av många vänner, att det var så man fick jobb liksom. Eller ja, det var en stor möjlighet och kunde gå smidigare att få jobb genom ett sådant.- *konsult*

---

#### 5.2.4 PERSONLIGHET

Det är under specifika premisser som det går att arbeta som konsult och utefter det måste konsulten förhålla sig till hur denne ska bete sig på sitt uppdrag hos uppdragsgivaren för att representera Företaget på ett bra sätt. Det är något som konsulterna vet om att Företaget såg hos dem att de skulle kunna vara en bra representant när de blev anställda på Företaget. Det visar sig igenom en rad olika egenskaper och sitter fullt ut i personligheten.

De såg att jag att jag är lätt att arbeta, ansvarsfull och prestigelös, initiativrik, man måste vara medgörlig. Det är mina erfarenheter visserligen, men jag har sett mycket omkring mig också och det är så att, då har man lite lättare att passa in och komma in och bli anställd av företaget. I vissa fall ska man jobba nätter och

vara ensamvarg, men som i mitt fall måste man vara social, fika mycket och så för att det ska fungera med kollegorna [...] Jag har alltid varit väldigt representativ, representerat bemanningsföretaget som jag varit anställd på. Det hör till att vara konsult, man är ju faktiskt ansiktet utåt.- *konsult*

De intervjuade konsulterna tror även att arbeta som konsult kräver att det ska finnas en öppenhet inför olika alternativ, det betraktas som att vara mycket viktigt. Konsulterna har fått goda erfarenheter genom sina uppdrag och känner sig mer säkra inför framtida uppdrag. Om konsulten har utvecklats genom sina uppdrag skaffar hen sig ett gott självförtroende gentemot nya uppdrag. För att vara anställningsbar anser de att det krävs att konsulten måste vara beredd på att anpassa sig för att ha två ”olika” arbetsgivare. Konsulter kan i vissa fall uteslutas från interna möten eller internutbildningar hos uppdragsgivare. Det blir en diskussion om trepartsrelationen och dess konsekvenser.

Det gäller att ha fingertoppskänsla där. Jag har min trygghet på Företaget nu, men det var lite konstigt i början att inte får vara med liksom. Jag tror att det gäller att vara öppen bara. Ta många fikapauser, komma in i gänget så att man gör ett riktigt bra arbete. Det spelar ju roll inför framtiden menar jag.- *konsult*

Jag kom in här och på mitt uppdrag, men kom inte in i gänget med en gång, de hade ju sin ”grej”. Även om jag är social och pratar mycket. Det kändes tråkigt ibland, samtidigt som man får ta det med en nypa salt. Vi har ju träffar med konsulter och så, men de känner ju inte jag.- *konsult*

### 5.3 SAMMANFATTNING AV RESULTAT

Olika uppdrag kräver olika kompetenser och det påverkar synen på anställningsbarhet från såväl ett arbetsgivar- som arbetstagarperspektiv. Bemanningsföretag kan få in uppdrag där kompetenserna inte är det viktigaste utan det är personligheten som är av störst betydelse, då kan en arbetssökande utan lång arbetserfarenhet ändå betraktas som anställningsbar och få arbete. Om det däremot kommer in uppdrag där specifika kompetenser krävs är det först dessa som Företaget måste göra sitt urval ifrån. Arbetssökande utan de specifika kompetenserna har följaktligen inte möjlighet till just det arbetet. Konsulternas syn på vad bemanningsföretagets anser vara viktiga faktorer för anställningsbarhet visar att det finns många likheter men också skillnader. En ömsesidig synpunkt är att som konsult behövs en stark vilja och att kunna vara flexibel för att kunna betraktas och känna sig anställningsbar, det är således en proaktiv förmåga konsulten

måste ha. Beträktelsen av att vara anställningsbar i olika faser i livet kan skilja sig åt, det behöver dock inte betyda att en arbetssökande anses som mindre anställningsbar utan att det kan speglas i flexibiliteten. I vissa livsfaser är det ett måste att ha en säker inkomst, då har inte den arbetssökande möjlighet att vara tillräckligt flexibel och är betraktas därmed inte som anställningsbar för bemanningsföretaget.

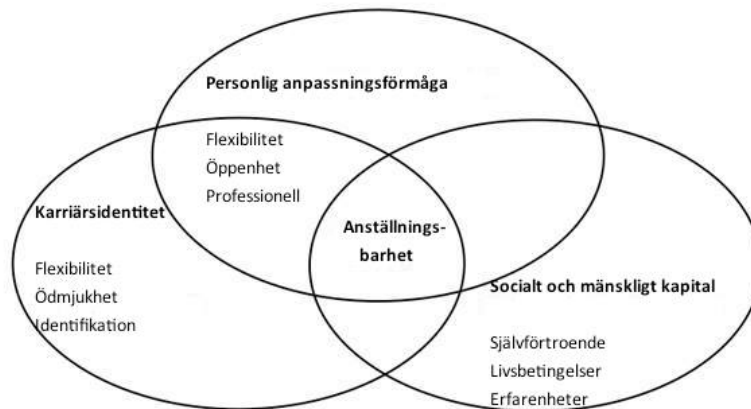
En återkommande analytisk aspekt genom intervjuerna är att samtliga informanter reflekterar kring ”att representera Företaget”, ”att vara ansiktet utåt” och ”att vara professionell”, det är något som blir en konsekvens av att vara tre parter i en arbetsrelaterad relation. Alla parter måste vara tillfreds med situationen för att kunna ha ett gott förhållande till varandra. Företaget vill inte heller anställa någon som inte kommer att representera dem på ett professionellt sätt. Det innefattar anledningar så som att uppdragsgivaren ska få en bra medarbetare och dels för att Företaget och uppdragsgivaren ska kunna ha ett ömsesidigt samarbete även i framtiden.

## 6. ANALYS

### 6.1 MODELL KRING ANSTÄLLNINGSBARHET I BEMANNINGSBRANSCHEN

Jag kommer att använda mig av Fugate m.fl.s (2004) modell vid analys av studiens empiri för att visa på en utveckling vad dimensionerna bör innehålla för anställningsbarhet i bemanningsbranschen. De tre faktorer i de tre olika dimensionerna som Modell 1 visar är det som empirin påvisat är de viktigaste detaljerna för att kunna undersöka eller nå en anställningsbarhet i bemanningsbranschen. Det krävs vissa kompetenser, livsbetingelser och egenskaper för att kunna få arbete genom bemanningsföretag och göra ett bra arbete som konsult, något som gynnar samtliga parter i trepartsrelationen. Därför är det mänskliga kapital i Fugate m.fl.s (2004) modell en mycket central punkt i modell vid diskussion angående anställningsbarhet i bemanningsföretag. Dimensionerna som Fugate m.fl. (2004) redogör för behövs undersökas djupare för att kunna konkretisera anställningsbarheten gentemot informanterna i studien och kunna besvara mina frågeställningar, något som modellen föreställer som jag har valt att utveckla på följande vis:





Modell 1- Modell över anställningsbarhet i bemanningsbranschen utifrån Fugate m.fl (2004)

## 6.2. ANSTÄLLNINGSBARHET INOM BEMANNINGSBRANSCHEN

*Den personliga anpassningsförmågan* i empirin har visat sig ha stor betydelse för huruvida en arbetssökande betraktas som anställningsbar hos Företaget, den kan syfta till en persons känsla av förtroende och likviditet. Till anpassningsförmåga hör *flexibilitet*, detta gäller finansiell flexibilitet och att de arbetssökande ska kunna vara flexibla genom arbetet. En blivande konsult måste vara beredd på att inte ha en arbetsmässig rutin då uppdragen kan variera både lönemässigt men också hur långa uppdragen är och vart de är placerade. Det är därför viktigt att påvisa en intellektuell *öppenhet* gentemot förändringar. *Professionalitet* är en del av denna dimension, att proaktivt förbereda sig på att kunna anpassa sig för att representera ett bemanningsföretag är säkerligen svårt men något som dimensionen behöver innehålla för att kunna behandla anställningsbarhet i bemanningsbranschen. Att få anställning på bemanningsföretag och således möjlighet till arbete har delvis med karriärsidentiteten att göra, de erfarenheter som en individ har skaffat sig som kan vara betydelsefulla inför ens framtida karriär. Det krävs vissa erfarenheter för att komma in på ett bemanningsföretag, som således ger individen fler erfarenheter och som i sin tur får betydelse inför ens karriärsutveckling.

Att yrkesmässigt kunna *identifiera* sig själv och ha en *ödmjuk* självbild är ett starkt krav för att kunna bli anställd på den nivå bemanningsföretag bedömer den arbetssökande till att befinna sig på, det kan vara om den arbetssökande har kompetens för att arbeta som inköpare eller inköpsassistent. Att individen proaktivt sätter en karriärstämpel på sig själv påverkar hur han eller hon beter sig på exempelvis en arbetsintervju som vidare påverkar anställningsbarheten eftersom arbetsintervjun oftast är det sista steget gentemot arbetet, också ett sätt att visa en *flexibilitet* som genom empirin visat sig vara oerhört viktigt och därför finns med i två av dimensionerna. Det är något som Berntson (2008) har bekräftat i sin forskning, individualisering och flexibilitet är en ny trend på den svenska arbetsmarknaden, det är ett måste att påvisa de båda. En arbetssökande som inte upplevs som flexibel får en lägre grad av anställningsbarhet. Att individualisering har aktualiserats så mycket innebär att ansvaret gentemot anställningsbarhet endast ligger hos individen själv: att vara proaktiv gentemot ett framtida arbete är en del av det.

*Det sociala kapitalet* i Fugate m.fl.s (2004) modell har visat sig ha viss relevans gentemot anställningsbarheten på ett bemanningsföretag. Ett starkt socialt kapital, socialt stöd och *självförtroende* vid arbetslöshet är av relevans men att en arbetssökande får använda sig av sina privata nätverk för att få ett arbete är något som dock inte framkommer ur empirin. Bemanningsföretaget fungerar som en mellanhand mellan uppdragsgivaren och den arbetssökande, därför finns inte möjligheten för den arbetssökande att söka arbetet direkt till företaget.

*Det mänskliga kapitalet* är däremot en viktig del då delen kan syfta till olika *livsbetingelser* som arbetssökande inte kan påverka så som kön och ålder. En utbildning och olika *arbetserfarenheter* är dock något som är en investering i mänskligt kapital och en variabel som en individ *själv* kan påverka, det avgör också till vilken utsträckning han eller hon är anställningsbar. För att betraktas som anställningsbar i bemanningsföretag gäller, konkret sagt, att vara attraktiv genom att ha utbildning och vissa erfarenheter. Investeringen i en individs mänskliga kapital fortsätter genom uppdrag hos olika uppdragsgivare och på så vis kan en individ bygga upp sin anställningsbarhet, något som både arbetsgivare och arbetstagare gynnas av i slutändan. För att kunna få arbete genom bemanningsföretag är det viktigt att alla faktorer som ingår i det mänskliga kapitalet är de som efterfrågas på arbetsmarknaden. Om det inte finns någon efterfrågan, får den arbetssökande

en lägre grad av anställningsbarhet. Efterfrågan skiljer sig åt mellan olika bemanningsföretag som vänder sig till olika yrkeskategorier. En viktig aspekt som inte Fugate m.fl (2004) lägger vikt vid är livsbetingelser, som har en stor påverkan på anställningsbarhet i kapitaldimensionerna. Därför visas en utveckling på detta i min modell. Att ha vissa livsbetingelser innebär också att det behövs en viss mängd av anpassningsförmåga, något som påvisar att de olika dimensionerna måste interagera med varandra för att kunna generera anställningsbarhet. För anställningsbarhet i bemanningsbranschen blir individens livsbetingelser mycket relevanta att föra en diskussion kring. Livsbetingelser som kan vara att personen har ett visst försörjningsansvar och viss familjesituation. Det blir ytterligare en aspekt som bemanningsföretaget måste ha i åtanke vid en rekryteringsprocess eftersom uppdragsgivaren också måste betrakta den arbetssökande som anställningsbar. Det kan bli en komplex fråga och därför bör den utvecklade modellen ses som ett hjälpmedel för att kunna identifiera situationen och konkretisera hur, när och vad som kan påverka anställningsbarhet vid specifika livsbetingelser där exempelvis en flexibilitet inte är möjlig att uppnå för den arbetssökande.

Samtliga faktorer i varje dimension behövs men de måste också förhålla sig till och influera varandra för att individen ska få en så hög anställningsbarhet som möjligt.

### 6.3. ANSTÄLLNINGSBARHET FÖR ARBETSGIVARE OCH ARBETSTAGARE I BEMANNINGSBRANSCHEN

Den upplevda anställningsbarheten påverkas av den *karriärsidentitet* som en arbetssökande har, då eftersom det finns erfarenheter som krävs för att kunna arbeta som konsult. Det ger en individ möjlighet till att få ett arbete efter en tid som konsult och slutligen bli rekryterad till den uppdragsgivare han eller hon är placerad hos. En del färdigheter, så som en efterfrågad kompetens, behövs men också en ödmjuk och realistisk självbild i vart en individs karriärsutveckling önskas vara i framtiden är också av hög relevans för hur en individ ska till vilken grad betraktas som anställningsbar. Att ha en självinsikt kring ens karriärsidentitet gör att den arbetssökande betraktas som prestigelös, något som är en del av konsultmässigheten.

Konsulterna och konsultcheferna ser på anpassningsförmågan, flexibiliteten och prestigelösheten som krav för att betraktas som en anställningsbar person. Både parter syn på de krav som måste finnas gentemot Fugates m.fl.s (2004) syn på anställningsbarhet visar på likheter. En arbetssökande måste ha en öppenhet gentemot att arbeta som konsult. Båda konsulterna förklarar dock att de inte hade speciellt bra självförtroende när de blev anställda på Företaget, något som leder vidare till att det inte är ett krav men att det är en stor fördel om en arbetssökande har ett bra självförtroende. Att vara proaktiv ur den aspekten kan gynna samtliga parter i trepartsrelationen. Att vara optimistisk som arbetssökande är ett krav, frågan är till vilken grad det påverkar individens upplevda anställningsbarhet. Bemanningföretaget syn på anställningsbarhet och optimism är ett klart plus i anställningsbarhetsfrågan, men vad är exempelvis skillnaden mellan att vara positiv och optimistisk? Det blir en mycket komplex fråga. En prestigelöshet är viktigt, det blir dock där också en definitionsfråga hur mycket det påverkar en arbetssökandes optimism och således anställningsbarheten. Så kan bilden av hur proaktiv individen måste vara som arbetssökande konkretiseras.

Konsulterna lägger inte mycket fokus vid *socialt kapital*. Om en arbetssökande känner någon på bemanningföretaget att han eller hon kan få en inblick vad det finns för lediga arbeten. Det är dock bara något som går att spekulera i. Däremot är det sociala kapitalet i form av socialt stöd en viktig del oavsett vilken situation en individ befinner sig i. *Det mänskliga kapitalet* är viktigt i kraven på att bli anställd via bemanningföretag, främst för att individen ska kunna betrakta sig *själv* som anställningsbar. Variabler som utbildning, kön och ålder har en påverkan på en individs anställningsbarhet. Att ha en utbildning är en fördel och något som påverkar anställningsbarheten och därmed sitt sätt att bete sig vid en arbetsintervju. Detta är något som både Fugate m.fl (2004) och Berntson (2008) för resonemang kring. I empirin har det dock påvisats att ur arbetsgivarens perspektiv nämns varken kön eller ålder, något som det görs ur arbetstagarnas syn på anställningsbarhet. Det är svårt att analysera om det är en tillfällighet eller vad som kan ligga bakom att det inte diskuteras.

I vissa faser i livet anser inte arbetstagarna att alla personer är anställningsbara i lika hög utsträckning som i andra faser. Det kan vara när om en kvinna är ensamstående mamma med tre barn och huslån, då är flexibiliteten som behövs kanske inte möjlig att uppnå. Personen i fråga får

därmed en lägre grad av anställningsbarhet. Det bekräftas av både arbetstagaren och arbetsgivaren. Därför är livsbetingelser en viktig aspekt att diskutera och ingår i den utvecklade modellen.

## 6.4 SAMMANFATTNING AV ANALYS

Det är viktigt att förstå att samhället är under ständig förändring vilket gör att en specifik kompetens inte behöver vara viktig för att ge en anställning i all framtid. De kompetenser som det finns en stor efterfrågan på idag kanske inte är lika stor om fem år. Detta kan alltså påverka synen på anställningsbarheten i framtiden.

Det som krävs för att få arbete genom bemanningsföretag ur arbetsgivarens perspektiv avser en individs kompetenser, utbildning, livsbetingelser och personlighet. Om en arbetssökande måste ha en säker inkomst då han eller hon har familj, hus och billån betraktas denne inte som konsultmässig till hundra procent. Han eller hon är kanske inte mindre anställningsbar utan snarare mindre passande för konsultrollen. En flexibilitet, en öppenhet och prestigelöshet är ett krav för att kunna klara av att göra ett bra arbete i bemanningsbranschen. Att ta hänsyn till trepartsrelationen är en viktig del, att vara i det stadium i livet där en individ måste kunna agera professionellt och representera bemanningsföretaget är något som styrs av ens personlighet.

Hur konsulter upplever anställningsbarhet skiljer sig inte märkbart från den faktiska anställningsbarheten från konsultchefernas perspektiv. Konsulterna är medvetna om att det ställs höga krav på dem att representera det bemanningsföretag som han eller hon är anställd hos. Det är också en aspekt som kan tänkas avgöra anställningsbarheten hos en arbetssökande eftersom det är ytterligare en sak som måste tas i åtanke: hur en arbetssökande upplever sig som anställningsbar. Är den arbetssökande tillräckligt mogen för att klara av det kravet också? Konsulterna är medvetna om att kompetenser och utbildning krävs, frågan är dock hur det påverkar deras psykosociala hälsa i längden. Det blir en fråga om trepartsrelationen är för svår och till vilken grad anpassningsförmågan behöver vara för att individen ska klara av att ha en fot i två läger. Det är något som inte framgår i den ursprungliga modellen.

En arbetssökande måste förstå att kompetensutveckling i form av specifika utbildningar får en konsult inte via bemanningsföretaget i sig, den erfarenhet och utbildning konsulten får är genom uppdragen hos uppdragsgivare. Det är något som är viktigt att ta ställning till innan den arbetssökande tackar ja till arbetet som konsult. En eftergymnasial utbildning är av högt värde på dagens arbetsmarknad för att kunna ha god möjlighet till arbete och detsamma gäller arbete i bemanningsbranschen. Sammanfattningsvis krävs de kompetenser och utbildningen som arbetsmarknaden efterfrågar i nuläget. Om en arbetssökande har få kompetenser och en utbildning som det inte är efterfrågan betraktas han eller hon sedermera inte som anställningsbar.

Fugate m.fl. (2004) dimensioner för anställningsbarhet har varit av relevans för att analysera studiens empiri. Det blir dock en mer komplex bild av anställningsbarhet inom bemanningsbranschen eftersom det ingår tre parter i uthyrningsprocessen. Att proaktivt se sig själv som anställningsbar kan kräva en större anpassningsförmåga för individen, något som är svårt att identifiera eftersom forskningen kring den är vag. Att proaktivt arbeta för att kunna bli anställningsbar gentemot ett företag men att också klara av rollen som konsult med två arbetsgivare, det kan bli en svårighet men något som är ett krav för att bli anställd som konsult i bemanningsbranschen.

Fugate m.fl. (2004) modell tar inte hänsyn till ett specifikt arbete eller bransch, det är ytterligare en motivering till varför den behöver utvecklas. När studier tar hänsyn till en specifik bransch vid anställningsbarhet behövs en mer konkret bild. Anställningsbarhet handlar om tre aspekter: att kunna anpassa sig, vara flexibel och ha de kompetenser som det finns en efterfrågan på, enligt Salomonsson (2003:8). Det är även facit på vad anställningsbarheten betyder inom bemanningsbranschen. Hur definitionen av den motiveringen sker är dock då mycket individuellt och specifikt för branschen som är i fokus. ”Att vara flexibel” finns många definitioner till, då baserat på vilken bransch den arbetssökande söker sig till. I bemanningsbranschen är flexibilitet ur samtliga aspekter mycket viktigt, något som framkommer av den utvecklade modellen och dess dimensioner mer detaljerat än den ursprungliga modellen.

Det som krävs för att vara anställningsbar i bemanningsbranschen leder vidare till ytterligare frågor, däribland som Håkansson (2001) skriver om det kan ses som en språngbräda eller

segmentering till fast arbete för att sedan kan de anställdas säkerhet och stabilitet börja diskuteras. Det gör att studiens syfte för med sig relevant empiri genom modellen med mer precisa faktorer för anställningsbarhet. Det kan i sin tur leda till nya aspekter med ny empiri som kan leda till ytterligare frågeställningar.

## 7. AVSLUTANDE SLUTDISKUSSION

### 7.1 STUDIENS RELEVANS GENTEMOT DET ARBETSVETENSKAPLIGA FORSKNINGSSOMRÅDET

Det finns få studier om anställningsbarhet ur de arbetslösas perspektiv, bland annat inom det arbetsmarknadspolitiska området. Att denna studie är genomförd genom kontakt med bemanningsföretag för att kunna undersöka vad som krävs av en arbetssökande, ser jag som att jag har ett bidrag till det arbetsvetenskapliga forskningsområdet kring studier om anställningsbarhet. Företag kommer i framtiden bli bekväma med att använda sig av bemanning när en stor personalstyrka behövs, vilket är bra men det krävs också från företagets sida en större flexibilitetsförmåga. Det kommer leda till frågor gällande arbetsmarknad, arbetsorganisation, arbetsmiljö men *främst* arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivare måste bli mer flexibla, arbetsmiljön kan påverkas eftersom många parter är inblandade, vem ligger ansvaret hos? Det finns det också många studier om. Anpassningsförmågan är vidare ett exempel, en person arbetar via ett bemanningsföretag tills han eller hon vill stå på egna ben, något som studiens informanter tydligt bekräftar när de pratar om att bemanningsföretag oftast är en arbetsgivare i två-tre år.

Sedan är konsulten själv redo att söka arbete och få en fast anställning, eftersom han eller hon förmodligen har insett vad det är han eller hon *vill* arbeta med i framtiden. Konsulten har nått en tillräcklighet i bemanningsbranschen.

Livsbetaingelser är något som har visat vara mycket relevant genom studien och i den utvecklade modellen. Familjesituation är en livsbetingelse som kan innebära att en arbetssökande inte har möjlighet till den flexibilitet som krävs för att arbeta som konsult vilket resulterar i att han eller hon inte betraktas som anställningsbar hos både arbetsgivare och uppdragsgivare. Att diskutera livsbetingelser gentemot bemanningsföretag och gentemot anställningsbarhet är något som kan anses vara relevant för den arbetsvetenskapliga forskningen. Att jag har kopplat ihop dessa dimensioner och visat på en utveckling som innehåller en mängd livsbetingelser som kan vara aktuella för anställningsbarhet visar på att jag har bidragit till en utveckling av vid diskussion om exempelvis just flexibilitet, något som är relevant för arbetsvetenskapen generellt sätt.

På dagens arbetsmarknad behövs en eftergymnasial utbildning för att kunna konkurrera om attraktiva tjänster på arbetsmarknaden. Detta är ingen nyhet men är ack så viktigt för både det arbetsvetenskapliga forskningsområdet men också hela arbetsmarknaden. Att diskutera utbildningens värde är av hög relevans, något som studien har påvisat. På så sätt sprids också utbildningens betydelse även om konkurrensen bland arbetssökande blir hårdare. Att studera för att kunna få arbete kan vara tufft samtidigt som det, i de flesta fall, innebär att en person studerar till något han eller hon *vill* arbeta med i större delen av sitt liv. Det gör i sin tur att personens grad av anställningsbarhet kan öka. Där börjar den bra spiralen som leder till kompetenta medarbetare som leder till en bättre effektivitet, som leder till en större lönsamhet hos företag och som i sin tur kan hyra in ny personal. I och med den kedjereaktionen och de hårda kraven kan det ändå vändas till något positivt.

Vid fokus på just bemanningsföretagets funktion på arbetsmarknaden kan jag dra vissa slutsatser. Det ställs visserligen höga krav på all flexibilitet på arbetssökande men att få en snabb ingång på arbetsmarknaden är bättre än att inte ha arbete alls. Det finns både mängder av kritik och lovord om bemanningsföretag och diskussioner om bemanningsbranschen som vi ser i sociala medier dagligen. Att vi får upp en diskussion om bemanningsbranschen är viktigt eftersom det leder till



diskussioner kring arbetslöshet. Något som är väsentligt och relevant för det arbetsvetenskapliga forskningsområdet.

## 7.2. FRAMTIDA FORSKNING

Fugate m.fl (2004:33) diskuterar framtida forskning, den behövs för att kunna operationalisera konstruktionen av employability och för att testa de teoretiska ansatser som ingår i modellen. Employability behöver inte bara undersökas *vad* det innebär utan också vad som gör definierar låg kontra hög anställningsbarhet. Arbetsgivare ser fördelar med att ha en proaktiv och anpassningsbar arbetstagare och en hög anställningsbarhet påverkar en individs framtida karriärväg, någonting som även påvisats genom denna studie (Fugate m.fl 2004:33).

Den framtida forskningsfrågan Fugate m.fl (2004) belyser är en del av de resonemang jag har fört i studien. Anställningsbarhet behöver konkretiseras för att individer ska visa på vad som är viktigt för att vara anställningsbar och således få arbete. Den höga konkurrensen som råder på den svenska arbetsmarknaden kräver att en arbetssökande ska ligga steget före/vara proaktiv och där kan modellen fungera som ett hjälpmedel. Framtida forskning kring anställningsbarhet och employability skulle kunna appliceras på både samhälls-, bransch- och individnivå på den svenska arbetsmarknaden för att kunna visa på komplexiteten i begreppet.

Löfgren Martinsson (2008:43) menar att det inte går att finna vilka precisa färdigheter som krävs för att vara anställningsbar på grund av samhällets ständiga utveckling. Jag håller delvis med, ständig utveckling leder till att andra kompetenser och färdigheter växer fram och skapas en efterfrågan kring. Jag tror dock att det finns vissa konstanta kompetenser och egenskaper för att betraktas som anställningsbar, specifikt inom bemanningsbranschen då dess ursprungliga funktion kommer att utvecklas men inte *helt* förändras. Om anställningsbarhet studeras i en viss bransch kan efterfrågade egenskaper identifieras, möjligtvis inte till full utsträckning eftersom samhället ständigt förändras men en bra bit på vägen. Att vara konsultmässig innefattar egenskaper som en arbetssökande alltid kommer behöva påvisa att han eller hon *har/är*. Den teoretiska modell som har utvecklats kring anställningsbarhet skulle i framtida forskning kunna appliceras för att undersöka anställningsbarhet i andra specifika branscher. Möjligen skulle

likheter och skillnader mellan dem då påvisas. En jämförande studie mellan olika branscher med användning av min modell hade jag, med en befogad motivering, därför funnit som mycket passande.

## LITTERATURFÖRTECKNING

Andersson, Pernilla och Wadensjö, Eskil (2004) *Hur fungerar bemanningsbranschen?* Arbetsmarknad & Arbetsliv 2003, årg. 9, nr. 3-4, s. 189-209 Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Aspers, Patrik (2011), *Etnografiska Metoder*, Malmö: Liber.

Bemanningsföretagen, *Arbetsgivarförbundet Bemanningsföretagens hemsida*

[http://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive\\_FileID=2f8b5f89-033e-4302-b1487145b85f7a1&FileName=%C3%85rsrapport\\_Beman\\_2013\\_A.pdf](http://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=2f8b5f89-033e-4302-b1487145b85f7a1&FileName=%C3%85rsrapport_Beman_2013_A.pdf)

<http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/jobba-i-branschen/min-lon>,

(Hämtad 2014-04-16)

Berglund, Gun & Fejes, Andreas (2009) *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv* Lund: Studentlitteratur.

Berntson, Erik (2008) *Employability perceptions: nature, determinants, and implications for health and well-being* Stockholm: Stockholms Universitet, Department of psychology

Bryman, Alan (2008) *Samhällsvetenskapliga metoder*: Malmö, Liber AB.

Cerna, Carlos & Dalin, Rolf (2012) *Begreppet grundläggande anställningsbarhet*, rapport 2012:1, Kommunförbundet Västernorrland.

Davidov, Guy (2004) *Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships*. British Journal of Industrial Relations, Vol. 42, No. 4, pp. 727-746 Israel: University of Haifa, Faculty of Law.

Denscombe, Martyn (2006) *Forskningshandboken- för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund, Studentlitteratur AB.

Fugate Mel, Kinicki Angelo K & Ashforth, Blake E (2004) *Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and application*- Journal of Vocational Behavior 65 (2004) (UO)

Hartman, Jan (2001) *Grundad teori. Teorigenerering på empirisk grund*, Lund: Studentlitteratur.

Håkansson, Kristina (2001) *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda* Göteborg: IFAU; Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.

Isidorsson, Tommy och Håkansson, Kristina i Berglund, T. & Schelin, S (2009). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur: AB

Kantelius, Hannes (2012) *Inhyrningens logik- konsekvenser för individ och organisation*: Göteborg: Kompendiet.

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun* Lund: Studentlitteratur

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

Lindelöw, Malin (2008) *Kompetensbaserad personalstrategi* Stockholm: Bokförlaget Natur och kultur

Löfgren Martinsson, Maria (2008) *Högre utbildning och arbete med personal- och arbetslivsfrågor – om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet* Lund: Pedagogiska Institutionen

McArdle, Sara , Waters , Lea , Briscoe Jon P, Hall & Douglas T. (Tim) (2006) *Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital* Volume 71, Issue 2, October 2007, Pages 247–264 (UO)

Medlingsinstitutet Swedish National Mediation Office 2012-2014 *Den svenska arbetsmarknadsmodellen*

<http://www.mi.se/kollektivavtal-lagar/den-svenska-arbetsmarknadsmodellen/>  
(Hämtad 2014-05-05)

Salomonsson, Karin (2003) *Flexibel och anställningsbar- en moralisk förpliktelse* RIG Kulturhistorisk tidskrift vol 86, nr. 3 (UO)

SFS 1993:40 *Lagen om privat arbetsförmedling* Stockholm: Arbetsmarknadsinstitutet

Statistiska Centralbyrån *Arbetskraftsundersökningarna*

<http://www.scb.se/sv /Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/371076/>  
(Hämtad 2014-05-01)

Svenska Akademin 2013 *Svenska akademins ordbok*

[http://www.svenskaakademien.se/svenska\\_spraket/svenska\\_akademiens\\_ordlista/saol\\_p\\_a\\_natet/ordlista](http://www.svenskaakademien.se/svenska_spraket/svenska_akademiens_ordlista/saol_p_a_natet/ordlista)

(Hämtad 2014-06-04)

Psykologiguiden 2013 *Psykologilexikon*

<http://www.psykologiguiden.se/www/pages/?Lookup=kognitiv%20f%F6rm%E5ga>

(Hämtad 2014-05-25)

Trost, Jan (2007) *Kvalitativa intervjuer*; Lund: Studentlitteratur AB

Van der Heijden, Beatrice I.J.M., H. de Lange, Annat, Demerouti, Evangelia & Van der Heijde Claudia M. (2006) *Age effects on the employability-career success relationship* . Journal of Vocational Behavior Volume 74, Issue 2, April 2009, Pages 156–164 (UO)

Vetenskapsrådet (2013) *Forskningsetiska principer inom humanistisk samhällsvetenskaplig forskning*

(Hämtad 2014-06-03)

Walter, Lars (2012) *Matchningsfabriken i Arbetsmarknad och arbetsliv* 18 (3) Stockholm: Arbetslivsinstitutet

*Bilaga 1. Intervjuguide- konsultkoordinator*

*Bilaga 2. Intervjuguide- konsultchef*

*Bilaga 3. Intervjuguide- konsult*

# *Bilaga 1*

## Intervjuguide

### **Konsultkoordinator**

#### **Presentation**

- Vill du berätta om din roll här på X?
- Hur lång erfarenhet har du av bemanningsbranschen?
- Vill du berätta lite om din erfarenhet?

#### **Rekryteringsprocessen**

- Hur går rekryteringsprocessen till?
- Hur tänker du när du gör ett urval?
- Om ett företag efterfrågar exempelvis en ekonomiassistent- hur går processen till då?

#### **Exempel**

- Om en konsults uppdrag tar slut- vad händer då?
- Om en konsult är svårplacerad- vilka medel tar ni till då? Vill du beskriva detta?
- Om ni har en lättplacerad konsult som blir rekryterad- hur ser ni på det?

#### **Anställningsbarhet**

- När ni letar arbetskraft- vad letar ni efter då?
- Vad krävs för att vara anställningsbar här?
- Vad tror du det finns för för- och nackdelar med att vara konsult tror du?

#### **Bemanningsföretag som arbetsgivare**

- Hur ser du på bemanningsföretag som arbetsgivare?
- Varför stannar konsulter på X medan vissa inte gör det och väljer att få en fast anställning?
- Varför tror du att folk fortsätter att vara konsulter?
- Hur är det med kompetensmöjligheter för konsulter, vill du berätta lite om det?

#### **Trepartsrelationen**

- Vad har varje part i den så kallade trepartsrelationen för ansvar?
- Vilka möjligheter finns? Vill du berätta lite om detta?
- Om en konsult har anställts, vad händer med denne långsiktigt sett?

#### **Bemanningsbranschen**

- Hur gör ni på avdelningen för att vara konkurrenskraftiga gentemot andra bemanningsföretag?
- Hur ser du på att bemanningsföretag fungerar som en ingång för arbetskraft?
- Finns det något mer du vill tillägga?

## *Bilaga 2,*

### Intervjuguide

#### ***Konsultchef***

##### **Presentation**

- Vill du berätta lite om din roll här?
- Hur ser din erfarenhet ut av bemanningsbranschen?
- Vilka branscher arbetar dina konsulter inom?
- Hur arbetar du som konsultchef? Hur fungerar din kontakt med dina konsulter?

##### **Rekryteringsprocessen**

- Vilken del har du i rekryteringsprocessen?
- Vad anser du som en lyckad matchning?

##### **Exempel**

- Om en konsults uppdrag tar slut- vad händer då?
- Om en konsult är svårplacerad- vilka medel tar ni till då? Vill du beskriva detta?
- Om ni har en lättplacerad konsult som blir rekryterad- hur ser ni på det?

##### **Anställningsbarhet**

- Vill du berätta lite vad det innebär att arbeta som konsult?
- När du letar efter en konsult- vad letar du efter? Vilka egenskaper och kompetenser?
- Vad krävs för att vara anställningsbar här?
- Om ett företag behöver en ekonomiassistent och du har hand om uppdraget, vad gör du då?
  
- Vad tror du det finns för för- och nackdelar med att vara konsult?

##### **Trepartsrelationen**

- Vilket ansvar har varje part i den så kallade trepartsrelationen? Kundföretag, konsultchef och konsult. Vill du berätta lite om det?
- Vad gör ni på avdelningen för att vara konkurrenskraftiga gentemot andra bemanningsföretag för att vinna uppdrag?
- Hur är det med kompetensmöjligheter för konsulter, vill du berätta lite om det?

##### **Bemanningsföretag som arbetsgivare**

- Varför tror du konsulter vill stanna på X?
- Varför tror du att vissa istället vill bli rekryterade?
- Vad tror du det finns för möjligheter med att vara konsult? Vill du berätta lite om det?
- Hur tänker du att bemanningsföretag kan fungera som hjälp in på arbetsmarknaden? Berätta dina tankar kring det.

- Finns det något mer du vill tillägga?

## *Bilaga 3,*

### Intervjuguide

#### ***Konsult***

##### **Presentation**

- Vill du berätta lite om dig själv?
- Hur ser din erfarenhet ut att vara konsult?
- Hur många uppdrag har du varit ute på?
- Hur ser din kontakt med din konsultchef ut?

##### **Anställningsbarhet**

- Hur gick det till när du blev anställd här? Vill du berätta om det förloppet?
- Vad tror du det beror på att just *du* blev anställd här?
- Tycker du det varit några skillnader mellan de bemanningsföretag du varit på? Vill du beskriva det? (*Om konsulten har varit på fler än ett*)

##### **Konsultskapet**

- Hur ska man *vara* som konsult anser du?
- Hur har dina uppdrag sett ut i praktiken? Vill du berätta lite om det?
- Vad har dina uppdrag *gett* dig känner du?
- Vad finns det för för- och nackdelarna med att vara konsult?
- Har det ställts krav från bemanningsföretagets sida mot dig? Vill du berätta lite om det?

##### **Utveckling**

- Hur ser du på konsultrollen?
- Vad hindras du i respektive får möjligheter genom?
- Tycker du att du har fått kompetens- och utvecklingsmöjligheter när du har arbetat som konsult? Vill du berätta lite om det?

##### **Bemanningsföretag som arbetsgivare**

- Hur är bemanningsföretag som arbetsgivare tycker du? Vill du berätta lite om det?
- Känner du när du var utan uppdrag fått tillräckligt mycket hjälp? Hur går dina tankar kring det?

- Finns det något mer du vill tillägga?



*Intervjutillfällen,*

***Konsultchefer och konsultkoordinator***

2014-03-20

2014-03-28

2014-04-03

2014-04-04

2014-04-10

2014-04-12

2014-04-12

***Konsulter***

2014-03-28

2014-04-04