



GÖTEBORGS  
UNIVERSITET

SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA  
FAKULTETEN

# BEMANNINGSANSTÄLLNINGENS INVERKAN

En kvalitativ studie av anställningsformens effekt på den  
psykosociala hälsan

**Författare: Joacim Bratt & Robin Mikiver**

---

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program:	Personalvetarprogrammet
Nivå:	Grundnivå
År:	2015
Handledare:	Ramsin Yakob
Examinator:	Petra Adolfsson

# Abstract

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Personalvetarprogrammet
Nivå:	Grundnivå
År:	2015
Handledare:	Ramsin Yakob
Examinator:	Petra Adolfsson
Nyckelord:	Bemanningsbranschen, psykosocial hälsa, flexibilitet

---

Syftet med uppsatsen är att undersöka vilka arbetsrelaterade faktorer som ligger till grund för bemanningsanställdas psykosociala hälsa. Vidare ämnas även undersöka hur dessa faktorer påverkas av deras anställningsform som bemanningsanställda.

Uppsatsens teoriavsnitt utgår ifrån tre kategorier; det inleds med en flexibilitetsteori som syftar till att ge en förståelse för den kontext bemanningsanställda arbetstagare verkar inom. Därefter presenteras en teori varvat med en modell gällande en arbetskraftsuppdelning i kärna och periferi, vilket anses applicerbart på den aktuella svenska arbetsmarknaden och den perifera situation bemanningsanställda befinner sig i. Det avslutande stycket berör anställningens inverkan på individens hälsa.

Forskningsmetoden för uppsatsen är en förklarande fallstudie. Fallstudien baseras på semistrukturerade intervjuer med bemanningsanställda arbetstagare. Den metodologiska utgångspunkten för studien är således kvalitativ. Förhållningssättet i uppsatsen är deduktivt, vilket innebär att den utgår ifrån teorier som sedan prövas av dess empiri.

Studiens resultat visar att de huvudsakliga faktorerna som ligger till grund för arbetstagarnas psykosociala hälsa är anställningstrygghet, organisationskultur samt möjlighet till balans i relationen arbete och fritid. Det visar sig vara faktorer som påverkas av deras anställningsform som bemanningsanställda, men rollen upplevs huvudsakligen positiv och endast en av studiens respondenter skulle föredra en direktanställning på ett kundföretag före sin nuvarande bemanningsanställning.

## Innehållsförteckning

1. Inledning .....	5
1.1 Den svenska bemanningsbranschens framfart .....	5
1.2 Juridiska ramverk .....	6
1.3 Motiv till inhyrning .....	7
1.4 Problematisering.....	8
1.4.1 Personalvetenskaplig relevans .....	10
1.4.2 Kunskapsbidrag .....	10
1.5 Syfte och frågeställningar.....	10
1.6 Avgränsningar .....	10
2. Teori och tidigare forskning.....	11
2.1 Flexibilitet .....	11
2.2 Kärna och periferi.....	13
2.3 Anställningens inverkan på hälsan .....	16
3. Metod .....	19
3.1 Metodologiska utgångspunkter .....	19
3.2 Datainsamling.....	20
3.3 Urval.....	22
3.4 Involverade aktörer .....	22
3.5 Tillvägagångssätt.....	23
3.6 Bearbetning och analys .....	23
3.7 Etiska aspekter.....	25
3.8 Metodkritik.....	25
3.9 Källkritik .....	26
4. Resultat .....	26
4.1 Flexibilitet .....	26
4.2 Kärna Periferi .....	29
4.3 Anställningens inverkan på hälsan .....	32
5. Analys .....	36

5.1 Flexibilitet .....	36
5.2 Kärna Periferi .....	37
5.3 Anställningens inverkan på hälsan .....	39
6. Slutsats .....	41
6.1 Studiens slutsatser .....	41
6.2 Personalvetenskaplig relevans.....	43
6.3 Förslag på vidare forskning.....	43
7. Källförteckning .....	44
8. Bilaga 1. Intervjuguide.....	48

## 1. Inledning

Inledningsvis ges en beskrivning av bemanningsbranschens framväxt i Sverige med koppling till de regelverk och motivet till varför företag i Sverige använder sig av inhyrd arbetskraft. Områdets problematisering mynnar sedan ut i efterföljande syfte och frågeställning.

### 1.1 Den svenska bemanningsbranschens framfart

Den globala världsmarknaden utövar ett allt större internationellt tryck på den svenska arbetsmarknaden genom den globalisering som de senaste årtionden varit starkt påtaglig för både individer och företag världen över. Internationaliseringen bidrar med ökade krav på svenska företag som i många fall behöver stärka sin konkurrenskraftighet genom effektivisering av verksamheten (Scholte, 2005). Internationaliseringen ställer genom dessa konsekvenser i förlängningen även höga krav på arbetstagarens flexibilitet och anpassningsförmåga. Samtidigt som företagen behöver flexibel personal för att täcka produktionstoppar som en direkt följd av lagerlösa *just in time-strategier*, tvingas även arbetstagare påvisa en form av flexibilitet genom att ständigt vara tillgänglig för att kunna bistå företagen med arbetskraft. Detta visar sig bland annat genom att företag nyttjar lösare anställningsformer för att snabbt kunna tillsätta och avveckla personal (Allvin M., Aronsson G., Hagström T., Johansson G. & Lundberg U. 2006). Företag väljer i dagens arbetsliv att i allt högre utsträckning ha en liten del av personalen till kärnverksamheten och utöver detta anlita tillfällig arbetskraft. Detta har i sin tur skapat den marknad där bemanningsföretagen etablerats (SOU, 2011). Ett bemanningsföretag definieras som ett företag som hyr ut och rekryterar personal till andra företag (NE, 2015). Bemanningsföretagets motpart benämns i uppsatsen kundföretag, vilket definieras som ett företag som nyttjar inhyrd bemanning. Genom en lagreglering 1935 förbjöds arbetsförmedlingar med vinstsyfte och med ett tillägg i denna lag 1942 har vinstdrivande bemanningsverksamhet varit förbjudet i Sverige fram tills att arbetsförmedlingsmonopolet avreglerades 1991. Antalet anställda inom bemanningsbranschens uppgick 1994 till 5000 anställda och har 2014 ökat till 65 500 anställda (SOU, 2011; Bemanningsföretagen, 2014). Den uppåtgående trenden gör att bemanningsbranschen idag utgör en betydande del av den svenska arbetsmarknaden och att arbetsvillkoren inom bemanningsbranschen har fått allt större aktualitet de senaste åren. En stor påverkan för bemanningsbranschens utbredning på arbetsmarknaden är hur den regleras av nationella juridiska ramverk.

## 1.2 Juridiska ramverk

Begreppet arbetsmiljö är brett, men kommer i denna uppsats i enighet med Arbetsmiljöverket (2012) definieras som de förhållanden som arbetstagarna på en arbetsplats exponeras för. God arbetsmiljö definieras således som en arbetsmiljö vars förhållanden varken på kort eller lång sikt påverkar arbetstagarnas hälsa negativt utan istället har en positiv inverkan på både individer och verksamhet (Arbetsmiljöverket, 2012). Vidare definieras hälsa i denna uppsats i enighet med Nationalencyklopedin som frihet från sjukdom (NE, 2015).

Normen i den svenska arbetsrätten är ett tvåpartsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare där ansvaret för såväl arbetsledning och arbetsgivaransvaret tilldelas arbetsgivaren. Arbetsgivaransvaret grundas i att arbetstagare enligt arbetsmiljölagen inte får utsättas för psykisk eller fysisk belastning som kan leda till ohälsa (SFS 1977:1160). När ett kundföretag nyttjar inhyrd bemanning delas istället ansvaret för konsulternas arbetsmiljö av bemanningsföretaget och kundföretaget vilket skapar ett trepartsförhållande mellan bemanningsföretag, kundföretag och arbetstagare. Arbetsgivaransvaret tilldelas bemanningsföretaget medan kundföretaget tilldelas arbetsledningsansvaret, vilket innebär att all personalstyrning måste ske på ett sätt som inte är skadligt för personalen. Detta trepartsförhållande skapar en komplexitet i arbetsmiljöansvaret, vilket innefattar den psykosociala arbetsmiljön, då detta inte enbart åläggs kundföretaget utan även bemanningsföretaget (SFS:1977:60 kap 3 §12). Denna komplexitet skapar en problematik då bemanningsföretaget sällan är fysiskt närvarande på arbetsplatsen. Både bemanningsföretaget och kundföretaget skall enligt arbetsmiljölagen även bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Brister i detta trepartsförhållande gör att inhyrd bemanning generellt upplever en sämre psykosocial arbetsmiljö än den direktanställda arbetskraften (Håkansson & Isodorsson, 2011; Håkansson et al., 2013).

Lagen om anställningsskydd (LAS) har för avsikt att skydda arbetstagaren och reglerar bland annat avskedanden, uppsägningar, utformningen av anställningar, turordningsregler (SFS 1982:80). I kontrast motarbetar LAS företag som anlitar arbetskraft då det skyddar arbetstagare vid uppsägningar och avskedanden. Ett exempel på denna reglering är de turordningsregler som innebär att det är den sist anställda arbetstagaren som först måste lämna arbetsplatsen vid

nedskärningar. Det begränsar företagens möjlighet att göra sig av med den minst önskvärda personalen vid nedskärningar. Genom att hyra in arbetskraft från bemanningsföretag är det möjligt att undgå både turordningsregler och arbetstagarnas anställningstrygghet, gentemot en högre kostnad för inhyrd personal för kundföretagen (Glavå, 2011).

### **1.3 Motiv till inhyrning**

Bergström (2007) visar i en undersökning att de vanligaste motiven till att företag använder sig av bemanning är att ersätta frånvarande personal, bemanna upp inför kommande perioder då ökat behov av personal finns samt att täcka oförutsägbara behov. Motiven särskiljs i fyra huvudgrupper avseende varför företag väljer att hyra in arbetskraft. *Stabilitetsmotivet* innebär att inhyrd personal fungerar som ersättning för ordinarie personal. Det gäller både kort- och långtidsfrånvaro, vilket enligt författarna är sammankopplat med den ökade sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad. De menar också att införandet av slimmande organisationsformer som *lean production* innebär att företagen inte har egna resurser att handskas med korttidsfrånvaro eftersom resurserna redan maximerats. *Flexibilitetsmotivet* innebär att företag använder sig av inhyrd arbetskraft för att tillgodose förutsägbara eller oförutsägbara behov då den ordinarie personalstyrkan inte räcker till. Ett tredje motiv anges vara då inhyrd personal används som en *buffert*, vilket innebär att företagen lätt kan säga upp bemanningspersonal och på så sätt undgå att säga upp ordinarie personal. Det fjärde motivet handlar om *rekryteringssvårigheter* vilket innebär att företag använder sig av inhyrd personal för att de inte kan få tag på arbetskraft med önskvärd kompetens på egen hand (Bergström, 2007). En rekryteringsprocess är enligt Lindelöv (2008) både en komplex och mycket tidskrävande process för kundföretagen. Företagens rekryteringsansvariga anses ha höga krav på sig när det gäller att anställa rätt person för att minimera kostnader för felrekrytering. Det är komplext att räkna på kostnader för felrekrytering då konsekvenserna kan vara oerhört omfattande i många led. Tänkbara konsekvenser är exempelvis underpresterande personal, eller anställda som rent utav kan vara destruktiva för organisationen genom negativ påverkan på sina kollegor (Johanson & Johrén, 1993). För många företag är personalkostnaderna deras största utgift och innefattar bland annat kostnader för sjukfrånvaro, personalomsättning och satsningar på den fysiska och psykosociala arbetsmiljön (Johanson & Johrén, 1993). Existensberättigandet för bemanningsföretagen gör sig här tydligt då de bland annat erbjuder att utforma, annonsera, intervju och slutligen välja ut rätt kandidater.

Dessutom erbjuds kundföretagen nya arbetstagare vid sjukfrånvaro samt en enkelhet i att byta ut arbetstagare som inte upplevs motsvara kraven.

#### **1.4 Problematisering**

Håkansson, K., Isidorsson T. och Strauss-Raats, P. (2013) anser att ämnet inhyrd bemanning och dess kontext i förhållande till dess utbredning på den svenska arbetsmarknaden är relativt outforskat. Att ämnet anses så pass outforskat utgör bakgrunden till och ämnesvalet för denna uppsats. I nationer som exempelvis USA finns det en mer djupgående vetenskaplig forskning kring inhyrd bemanning och den ökade flexibiliteten anses vara den främsta anledningen till att företag i USA väljer att nyttja inhyrd personal (Parker, 1994). De nationella juridiska regleringarna av anställningsvillkoren, i Sverige LAS, anses dock ha en så stor inverkan på arbetsmarknaden att ovanstående motiv inte kan sägas gälla den svenska marknaden. Istället krävs en nationsspecifik undersökning kring motivet för nyttjandet av inhyrd personal (Håkansson et al., 2013). Parkers (1994) undersökning utfördes under samma tidsperiod som det svenska arbetsgivarmonopolet avreglerades och anses därför utgöra en bra startpunkt för hur motivet till uthyrning eventuellt förändrats sedan dess.

Det finns studier som påvisar att anställningsformen *inhyrd personal* upplevs sämre än en direktanställning på ett företag (Arbetsmiljöverket, 2013; Journalisten, 2012) där nackdelar i form av lägre lön och sämre arbetsförhållanden poängteras. Forskning visar även att atypiska anställningsförhållanden, vilket i uppsatsen i enighet med Svenskt Näringsliv (2011) definieras som de anställningsformer som bryter mot normen tillsvidareanställning på heltid, medför en ökad risk för psykosocial ohälsa. Detta sker genom den ökade stress över kompetenssvivel och anställningsotrygghet som anställningsformen anses medföra. (Allvin et al., 2006; Mål & Medel, 2014; Arbetarskydd, 2012). Samtidigt visar statistik i form av ökad penetrationsgrad hur bemanningsbranschen stadigt ökar i Sverige. Penetrationsgraden är ett mått på hur stor del av landets sysselsatta befolkning som arbetar i ett bemanningsföretag. Bemanningsföretagens senast publicerade rapport från 2014 presenterar att bemanningsbranschens penetrationsgrad av den svenska arbetsmarknaden sedan 2009 ökat från 1% till 1,4% (Bemanningsföretagen, 2014)



Det har samtidigt som bemanningsbranschens ökade utbredning på arbetsmarknaden skett en ökning av diagnostiserad psykisk ohälsa i Sverige. Under de senaste tio åren har den psykiskt diagnostiserade ohälsan ökat från 29% till 37%, vilket gjort psykisk ohälsa till den vanligaste dominerande diagnosen för sjukskrivningar (Arbetarskydd, 2012). Undersökningar visar vidare att bemanningsanställd personal uppvisar en högre grad av psykisk ohälsa än direktanställd personal. (Håkansson et al., 2013). Eftersom arbetstagare i bemanningsbranschen uppvisar en högre grad av psykosocial ohälsa än direktanställd personal (Håkansson et al., 2013) kan bemanningsbranschen ses ha en pådrivande effekt på den ökade psykosociala ohälsan.

Den svenska arbetsmarknadens ökade andel bemanningsanställda, med vetskapen att inhyrd personal upplever en större psykosocial ohälsa, medför även negativa konsekvenser för det svenska samhället. Den ökade ohälsan i samhället som bemanningsbranschen bidrar till uppskattas av försäkringskassan de kommande två åren resultera i ökade sjukskrivningar till en kostnad av 2,5 miljarder kronor för den totala svenska arbetsmarknaden (Arbetarskydd, 2012; Arbetarskydd, 2015).

Orsakerna till varför den psykosociala ohälsan ökat på den svenska arbetsmarknaden är många och mycket tyder på att den är ett resultat av det pris arbetstagarna tvingas betala för att de svenska företagen skall kunna upprätthålla en hög flexibilitet. En konsekvens av denna flexibilitet är att en del av arbetskraften skall vara lätt utbytbar för företaget, vilket i hög grad påverkar arbetsvillkoren för dessa arbetstagare. Detta är den del av företagsstrukturen de bemanningsanställda arbetstagarna vanligast återfinns i. Denna del av företagsstrukturen karaktäriseras av en arbetssituation som genomsyras av bristfällig anställningstrygghet, begränsade utvecklingsmöjligheter, brister i möjlighet till kontroll och stöd i arbetet (Malmberg, 2003; Håkansson et al., 2013; Theorell, 2003). Dessa komponenter av arbetsvillkor och den stress dessa tillsammans bidrar till för arbetstagaren, vilka är typiska för den miljön bemanningsanställda verkar i, anses vara en stor anledning till den ökade psykosociala ohälsan på den svenska arbetsmarknaden (Allvin et al., 2013; Håkansson et al., 2013)

Den svenska bemanningsbranschens ökning i kombination med studier av icke fördelaktiga anställningsvillkor för bemanningsanställda och den ökade psykiska ohälsan detta medför utgör

bakgrunden till varför ämnet anses relevant att undersöka ytterligare. Det ses heller inga tecken på en avmattning av bemanningsbranschens framfart och dess anställningsformer med högre grad av upplevd psykosocial ohälsa (Branschstatistik, 2014; Håkansson et al., 2013)

#### **1.4.1 Personalvetenskaplig relevans**

Den svenska bemanningsbranschens ökning i kombination med studier som visar att anställningsvillkoren som inhyrd konsult upplevs som icke fördelaktiga (Journalisten, 2012) utgör bakgrunden till varför författarna anser att ämnet bör undersökas ytterligare. Det ses heller inga tecken på en avmattning av bemanningsbranschens framfart (Branschstatistik, 2014). Författarna ser således att bemanningsbranschen kommer att utgöra en stor del av den framtida svenska arbetsmarknaden, och således i högsta grad påverka vårt kommande yrkesliv som personalvetare.

#### **1.4.2 Kunskapsbidrag**

Den ökade psykosociala ohälsan som konsekvens av bemanningsbranschens ökade utbredning på den svenska arbetsmarknaden är en kausalitet i det svenska arbetslivet som är högst relevant att undersöka. En fördjupad kunskap inom detta ämne samt orsakssambandet mellan bemanningsbranschens utbredning och den ökade psykosociala ohälsan är vad denna uppsats ämnar bidra med.

#### **1.5 Syfte och frågeställningar**

Syftet med uppsatsen är att genom intervjuer med kollektivanställda arbetstagare inom bemanningsbranschen undersöka vilka arbetsrelaterade faktorer som ligger till grund för bemanningsanställda arbetstagares psykosociala hälsa. Vidare ämnas undersöka hur dessa arbetsrelaterade faktorer påverkas av arbetstagarnas bemanningsanställning.

Utifrån ovanstående syfte har följande frågeställning formulerats:

Hur påverkar den atypiska arbetsformen som bemanningsanställd arbetstagarens upplevda psykosociala hälsa?

#### **1.6 Avgränsningar**

Uppsatsens undersökning avgränsas till inhyrd personal inom små till medelstora företag, som i enighet med tillväxtverket (Tillväxtverket, 2015) definieras som företag som sysselsätter mindre än 250 personer och har en årsomsättning lägre än 50 miljoner Euro. För att studiens undersökta arbetstagare skall verka i samma kontext har undersökningen vidare avgränsats till kollektivanställda arbetstagare som arbetar i logistik- och produktionsföretag i Göteborgsregionen. Det finns ett flertal olika anställningsformer som kan tillämpas på den inhyrda personalen. För att inte skillnader i förutsättningar för personalinhyrningens ska försämra studiens validitet avgränsas studien ytterligare till arbetstagare med behovsanställning som anställningsform. Behovsanställningen som bemanningsanställd innebär att arbetstagaren har en annan huvudsaklig sysselsättning och enbart hyrs in vid behov, vilket gör att anställningsformen präglas av korta uppdrag (Håkansson et al., 2013). Anledningen till att behovsanställningar studeras i uppsatsen är att denna form av bemanningsanställningar anses vara den som tydligast präglas av bemanningsbranschens höga krav på flexibilitet och anpassningsförmåga.

## **2. Teori och tidigare forskning**

Uppsatsens teoretiska referensram har en disposition som inleds med ett stycke som behandlar *flexibilitetsbegreppet*. Stycket syftar till att ge en förståelse för den kontext bemanningsanställda arbetstagare verkar inom. Därefter presenteras en teori avseende en arbetskraftsuppdelning i *kärna och periferi*, vilket anses applicerbart på den svenska arbetsmarknaden och den perifera situation bemanningsanställda befinner sig i. Det avslutande stycket berör *anställningens inverkan på hälsan* utifrån komponenterna organisationskultur, kontroll, utvecklings- och beslutsmöjligheter.

### **2.1 Flexibilitet**

Flexibilitetsbegreppet är inte bara en av bemanningsbranschen främsta grundpelare och en direkt konsekvens av samhällsutvecklingen i stort, utan har även en påtaglig inverkan på vardagen för både företag och individ, varför begreppet anses relevant (Allvin et al., 2006).

I dagens samhälle, oavsett var fördjupningen sker finns kopplingar till flexibilitetsbegreppet. Marknadsstyrning och dess flexibilitet påverkar dagens anställningsformer, individ som företag,

både positivt och negativt (Allvin et al., 2006). Allvin et al. bidrar med begreppet *det nya arbetslivet* där flexibiliteten är utgångspunkten som åsyftar globaliseringens ständiga påverkan i form av marknadskonkurrens och effektivisering. Detta ställer ökade krav på individen i form av anpassningsbarhet, vilket kan medföra en ökad risk för stress och psykosocial ohälsa.

Atkinson (1984) presenterar tre synsätt kring huruvida arbetskraften kan nyttjas framför att behöva ändra produktionen. *Funktionell flexibilitet* innebär att arbetstagaren förväntas kunna växla mellan olika arbetsuppgifter. Det kräver inte bara en bred kompetens hos arbetstagaren utan även självständighet och förtroende från ledningen. *Ekonomisk flexibilitet* gör det möjligt för företagen att anpassa arbetstagarens ersättning efter prestation och efterfrågan, exempelvis med marknadsanpassade och individuella löner. *Numerisk flexibilitet* ger arbetsgivaren en möjlighet att kunna variera omfattningen av personal beroende på efterfrågan. Ledordet är *utbytbart*, vilket genom att personalen är löst knuten till organisationen gör att personalstyrkan lätt kan justeras i antal (Atkinson, 1984). Den sistnämnda formen av flexibilitet är således grundpelaren i bemanningsföretagens attraktionskraft. Företag som fokuserar på numerisk flexibilitet eller flexibilitet genom utbytbart försöker luckra upp anställningsrelationerna, minska individberoendet och göra personalen lätt utbytbart. De standardiserade arbetsformer som inte är beroende av individen i samma utsträckning möjliggör en minskning av förlust vid avvecklandet av arbetskraft (Allvin et al., 2006). Företagen kan därmed anpassa sig till de marknadskrav som innebär höga krav på snabb tillsättning och avveckling av personal. Teoretiskt nås den största formen av flexibilitet genom att inte ha någon fast personal alls (Allvin et al., 2006). De höga flexibilitetskraven i arbetslivet skapar även konsekvenser för dess aktörer. De förväntningar och möjligheter i dagens arbetsliv som Allvin et al. (2006) anser präglade bemanningsbranschen, kan generera en ökad stress och otrygghet för individen. Individuella skillnader kan sedermera bidra till olika upplevelser och konsekvenser utifrån individens anpassningsförmåga till flexibilitetskraven (Allvin et al., 2006).

Det flexibla arbetslivet ställer enligt Allvin et al. (2006) nya sociala kunskapskrav på individen eftersom relationerna och de sociala rollerna på arbetsplatsen blir allt otydligare. Uthyrd personal behöver exempelvis följa kulturen hos det företaget där de är anställda, vara representativa för detta och samtidigt anpassa sig till kundföretaget och den där rådande kulturen. Samtidigt finns

det förväntningar om att individen ska vara självgående, vilket i kombination med kravet på anpassningsförmågan skapar en motsättning (Allvin et al., 2006). Även den ökade individualiseringen ställer nya krav på de sociala kunskaperna där individen själv utvecklar ett förhållningssätt för att hantera omvärldens krav. Detta exemplifieras av den spänning som kan upplevas då individer behöver spela det *sociala spelet*. Det innebär en anpassning för att få bästa utfall av de sociala relationerna, som kan rubba individens moraliska gränsdragning där gränsen till manipulation är hårfin (Allvin et al., 2006). Enligt Anderson och Buch (2013) skapas det en förvirring när individen själva måste navigera mellan de tvetydigheter och konfliktskapande roller dagens arbetsliv bidrar med. Individens identitets- och meningsskapande är inte längre en självklarhet när långsiktigheten och tryggheten i tidigare yrkesroller inte går att luta sig mot. Individen förväntas helt ta ansvar för sig själv och det reflexerande identitetsskapandet riskerar mynna ut i minskad entusiasm och arbetstillfredsställelse med negativ inverkan på individens hälsa (Buch & Andersen, 2013; Håkansson et al., 2013).

Hur individen förhåller sig till arbetsmarknaden aktualiseras med begreppet *anställningsbarhet*. Det har skett en historisk förskjutning till individen då ansvaret tidigare låg hos arbetsgivaren och samhället vad gäller förmåga att erhålla, behålla och vid behov skaffa ett nytt jobb. Individen har själv olika möjligheter till självstyrning utifrån de yttre krav som ställs från arbetsgivare och samhälle. Egenansvaret för denna process förstås genom begreppet livslångt lärande som bland annat kräver personlig anpassningsförmåga, socialt och mänskligt kapital samt färdigheter för att kunna utföra ett arbete. Individen gör sig anställningsbar genom att ställa sin kompetens till produktionens förfogande i de flexibla företagsstrukturerna (Berglund, 2009). En av företagsstrukturerna för att bemöta omvärldens höga flexibilitetskrav är en uppdelning av arbetskraften i kategorierna kärna och periferi.

## **2.2 Kärna och periferi**

Organisationer som nyttjar bemanningsföretag använder ofta inhyrd personal för enklare uppgifter som inte nödvändigtvis är en del av företagets kärnverksamhet, vilket stämmer väl överens med Atkinsons (1984) modell där arbetskraften separeras i kategorierna kärna och periferi. Modellen anses därför vara en passande beskrivning av den perifera funktion den inhyrda bemanningen fyller i dagens svenska arbetsliv.

Samhället präglas av en accelererande förändringstakt, där organisationers förmåga till anpassning och flexibilitet blir en förutsättning för att klara av rådande hård nationell och internationell konkurrens (Allvin et al., 2006; Håkansson et al., 2013). Ett sätt att bemöta de höga krav som ställs på företags flexibilitet är en uppdelning av företagets arbetskraft i kategorierna kärna och periferi (Atkinson, 1984). Atkinson utvecklar denna teori till en modell som består av en kärnarbetskraft med arbetstagare som innehar en för företaget hög och värdefull kompetens, samt en perifer arbetskraft med lägre kompetens som således är mer umbärliga för företaget. Atkinsons tanke av en uppdelning i kärna och periferi delas även av Aronsson, G., Gustafsson, K., Dallner, M. (2000). Aronson et al. gör ytterligare en uppdelning av arbetskraften i periferin i kategorierna projekt/provanställda, vikarieanställda samt behovsanställda. Kategorin projekt/provanställda anses vara den del av periferin närmast kärnan och den behovsanställda kategorin arbetstagare vara delen längst ifrån kärnan, där anställningstryggheten sjunker ju längre ifrån modellens kärna arbetstagaren hamnar (Aronson et al., 2000).

Arbetstagarna i företagets kärnkategori kan tack vare deras höga kompetens växla mellan olika uppgifter i företaget och bidrar således till företagets funktionsflexibilitet. Arbetstagare i företagets perifera kategori förväntas istället vara utbytbara och förändringsbara i antal utifrån vilken arbetskraftsvolym som behövs. De fyller således en numerär flexibilitetsfunktion för företaget. Detta behöver dock inte betyda att arbetskraften är okvalificerad, och denna uppdelning kan återfinnas på flera hierarkiska nivåer i företaget med olika ansvarsgrad. Skillnaden är istället att arbetstagarna i periferin utför arbetsuppgifter som inte är företagsspecifika, där arbetskraften inte är svår att byta ut eller förändra i volym (Kantelius, 2009; Eriksson, 2008; Atkinson, 1984). Genom distinktionen av arbetskraften i kärna och periferi anses företaget vara flexibelt såväl funktionellt som numeriskt, vilket anses utgöra en god grund för att hantera de höga flexibilitetskraven som ställs (Atkinson, 1984; Eriksson, 2008).

## Övergripande distinktion mellan arbetskraft i kärna och periferi

---

	<b>Kärna</b>	<b>Periferi</b>
<b>Arbetsuppgifter och kompetenskrav</b>	Utför arbetsuppgifter med höga kompetenskrav och arbetsuppgifter som ofta är företagsspecifika.	Utför mindre kvalificerade arbetsuppgifter med kort upplärningstid. Arbetsuppgifterna är sällan företagsspecifika.
<b>Anställningsvillkor</b>	Hög anställningstrygghet. Ges för att kunna bidra till funktionsflexibiliteten utrymme för utveckling och omskolning inom företaget.	Låg anställningstrygghet, ofta i form av tidsbegränsade anställningar då arbetskraften förväntas bidra med en numerisk flexibilitet.
<b>Ledarskap</b>	Fokus på den anställde och dess möjligheter till intern anpassning och rörlighet.	Fokus på de arbetsuppgifter som skall utföras. Ledarskapet handlar till stor del om övervakning och kontroll.
<b>Flexibilitetsfunktion</b>	Funktionell flexibilitet, förväntas kunna utföra flera olika arbetsuppgifter	Numerisk flexibilitet, förväntas kunna variera i antal

---

Källa: Atkinson (1984). Ovanstående tabell syftar till att ge en övergripande distinktion mellan krav, uppgifter och villkor för arbetstagare i företagets kärna respektive periferi.

Den flexibla delen av företagsstrukturen som i Atkinsons (1984) modell utgörs av arbetstagare i periferin är en del av företagets bemanning som ofta outsourcas, vilket utgör en marknad för bemanningsföretag (Kantelius, 2009). Bemanningsanställda som verkar i denna periferi ges begränsade möjligheter till faktorer som möjlighet till lärande och kompetensutveckling. Dessa faktorer anses viktiga för arbetsmiljön, och utgör således en grund till att inhyrd bemanning upplever en högre grad av psykosocial ohälsa (Eriksson, 2008; Allvin et al., 2006; Kantelius, 2010). Det finns vidare svensk forskning som visar att arbetstagare som verkar i periferin överlag har sämre arbetsförhållanden och upplever en sämre psykisk hälsa än jämförbar direktanställd arbetskraft (Aronsson et al., 2000).

Uppdelningen av arbetskraften i kärna och periferi får enligt Petersson (2007) konsekvenser i form av skilda arbetsförhållanden. Arbetstagare i kärnan präglas av arbetsgivarens strävan att behålla dessa individer vilket resulterar i fördelaktiga behandlingar i form av trygga

anställningar, goda utvecklingsmöjligheter samt övriga goda arbetsvillkor. För arbetstagarna i periferin finns inte samma motiv för arbetsgivaren att behålla de anställda över tid. Arbetsgivarens motiv för denna grupp blir istället att möjliggöra snabba numerära förändringar, vilket gör att dessa arbetstagares villkor istället präglas av sämre arbetsförhållanden med mindre kvalificerade uppgifter och sämre anställningsskydd (Petersson, 2007).

Uppdelningen av arbetskraft i två skilda grupper har även gjorts av Castells (1996). Istället för distinktionen kärna periferi använder Castells begreppen *självprogrammerbar arbetskraft* samt *allmän arbetskraft*. Den självprogrammerbara arbetskraften anses av Castells ha förmågan att själv anpassa och utveckla sin kompetens till vad företaget behöver, vilket kan härledas till Atkinsons (1984) kärnarbetskraft och den funktionella flexibiliteten detta medför företaget. Den allmänna arbetskraften ses i kontrast till den självprogrammerbara motsvarigheten sakna förmågan att omprogrammera sig efter situationen och utför en sådan typ av arbete där arbetstagaren i hög grad är utbytbar, vilket kan kopplas till Atkinsons (1984) perifera arbetskraft och den numerära flexibiliteten denna kan erbjuda företaget. (Castells, 1996; Atkinson, 1984). Allvin et al., (2006) gör vidare en uppdelning av periferins arbetstagare i frikopplade och fränkopplade arbetstagare. Den frikopplade arbetskraften har själva valt det fria arbetet i periferin, där arbetets höga grad av autonomi stärker individens självkänsla. Den fränkopplade arbetskraften uppskattar däremot inte villkoren i periferin, och avsaknaden av tydliga strukturer kan därigenom försämra individens självkänsla och psykosociala hälsa (Kantelius, 2009). Hur arbetstagaren förhåller sig till sin anställningsform visar sig således påverka anställningens inverkan på hälsan.

### **2.3 Anställningens inverkan på hälsan**

Det enligt Rose och Orrenius (2006) starka sambandet mellan arbetstagarnas psykosociala arbetsmiljö och upplevda psykosociala hälsa gör att arbetstagarnas psykosociala hälsa inte kan undersökas utan hänsyn till kontexten den psykosociala arbetsmiljön. I följande stycke kommer därför studiens utgångspunkt i den psykosociala arbetsmiljön förankras. Begreppet *arbetsmiljö* utgår i studien ifrån faktorerna utvecklingsmöjligheter, beslutsmöjligheter och kontroll samt organisationskultur. Detta då ovan nämnda faktorer i samstämmighet med Håkansson och Isodorsson (2011) anses ha en stark påverkan på arbetsmiljön.



## Utvecklingsmöjligheter

En grundpelare för de psykosociala aspekterna som utgör arbetsmiljön är anställningstrygghet och medföljande inkomstrygghet. De tidsbegränsade anställningar som präglar bemanningsbranschen skapar en arbetssituation med bristande utvecklingsmöjligheter och hög grad av anställningstrygghet. Arbetsvillkoren i många tidsbegränsade anställningar utgör således en riskfaktor för den inhyrda bemanningens psykosociala hälsa (Malmberg, 2003; Håkansson et al., 2013). Dessa förhållanden kan leda till en lägre grad av arbetstillfredsställelse, vilket beroende av anställningstryggheten är signifikant lägre hos inhyrd jämfört med direktanställd personal. Genomgående för de anställningsförhållanden som råder för bemanningsanställda är att arbetskraften sällan utvecklas utan istället förväntas vara umbärlig för företaget, vilket leder till bristande befodringsmöjligheter. Dessa begränsade befodringsmöjligheter, avsaknad av utvecklingsresurser samt den upplevda anställningstryggheten resulterar i en självupplevd lägre anställningsbarhet, vilket även det har en negativ påverkan på individens psykosociala hälsa (Håkansson et al., 2013). Håkansson et al. konstaterar även att en lägre grad av arbetstillfredsställelse som grundas i avsaknad av anställningstrygghet och utvecklingsmöjligheter i högre grad upplevs av arbetstagare med atypiska än typiska anställningsförhållanden. Inom gruppen av arbetstagare med atypiska anställningsförhållanden är det de arbetstagare som upplever lägst grad av anställningstrygghet, vilket i studien är de bemanningsanställda arbetstagarna, som också upplever lägst grad av arbetstillfredsställelse (Håkansson et al., 2013).

De arbetsförhållanden som präglar den inhyrda bemanningens upplevda arbetsmiljö och psykosociala hälsa kan även förstås genom Antonovskys (2005) KASAM-teori. Antonovskys teori grundar sig i vikten av känslan av sammanhang. Individens välmående ses i KASAM-teorin som en funktion av komponenterna hanterbarhet, begriplighet samt meningsfullhet. Hanterbarhet handlar om individens självupplevda möjligheter att hantera nya krav som omgivningens ständiga förändringar ställer. Vidare handlar begriplighetsdimensionen om att de förändringskrav som ställs på individen upplevs förutsägbara. Dimensionen för meningsfullhet handlar om att de förändringar som sker upplevs vara värda att lägga energi på (Antonovsky, 2005). Begränsningar eller avsaknaden av dessa komponenter, vilket präglar den inhyrda arbetskraftens

arbetsförhållanden, anses avgörande för individens självupplevda hälsa och har således en negativ påverkan på den inhyrda bemanningens upplevda psykosociala hälsa (Antonovsky, 2005; Håkansson et al., 2013). Även tidsaspekten för arbetet har enligt Håkansson et al.:s tolkning (2013) av Hall en stark påverkan för bemanningsanställdas välbefinnande. Undersökningar visar att bemanningsanställda arbetstagare upplever betydligt större oro över framtiden i sitt arbete. Att andelen arbetstagare som oroar sig för framtiden i arbetet är nästintill dubbelt så hög bland bemanningsanställd som direktanställd personal (Håkansson et al., 2013)

### **Beslutsmöjligheter och kontroll**

Beslutsmöjligheter och kontroll avser de möjligheter arbetstagaren själv har att påverka innehållet och utförandet av sitt arbete (Håkansson et al., 2013). Theorell (2003) har genom en utveckling av Karaseks krav-kontrollmodell skapat en krav-kontroll-stödmodell, vilket identifierar risker för stress och ohälsa i arbetet. Dessa risker anses inte enbart grundas i vilka krav som ställs i arbetet, utan att dessa krav ska ses i relation till vilken kontroll och stöd arbetstagaren har för utförandet av arbetsuppgifterna. Höga krav anses således inte utgöra risk för ohälsa så länge arbetstagaren genom egen påverkan har en hög grad av kontroll och stöd i arbetet. Befinner sig arbetstagaren däremot i en miljö med höga krav kombinerat med låg grad av kontroll och stöd, vilket enligt Allvin et al. (2006) ofta är fallet i bemanningsbranschen, utgör kombinationen en potentiell risk för stress och psykosocial ohälsa. Detta konfirmeras av en australiensisk studie som påvisar att en lägre grad av egenkontroll och autonomi i arbetet gör att bemanningsanställda upplever en lägre grad av arbetstillfredsställelse samt välbefinnande och en högre risk för depression (Theorell, 2003; Håkansson et al., 2013). Bemanningsanställda arbetstagare kan ha olika typer av anställningsformer. Oavsett anställningsform upplever bemanningsanställda arbetstagare enligt Håkansson et al. (2013) en lägre grad av anställningstrygghet än jämförbara direktanställda arbetstagare med samma anställningsform. Den låga graden av självkontroll över sin arbetssituation leder till att intentionen att byta arbete inom den närmsta tolv månadersperioden är klart högre bland bemanningsanställda än direktanställda med motsvarande anställningsform (Håkansson et al., 2013).

### **Organisationskultur**

Kulturen i en organisation har enligt Håkansson och Isodorsson (2004) stor betydelse och kan vara direkt avgörande för vilka resultat organisationen levererar. En kombination av arbetskraften i form av inhyrd och direktanställd personal ställer krav på företaget. Sköts hanteringen av den uppdelade arbetskraften på ett bra sätt behöver det inte leda till en segmentering av personalstyrkan. Om uppdelningen däremot inte hanteras på ett bra sätt där bägge grupper ges goda arbetsförutsättningar kan distinktionen istället leda till en stigmatisering mellan personalstyrkorna (Olofsdotter, 2009; Håkansson & Isodorsson, 2004). Denna negativa särbehandling som segmenteringen mellan arbetsstyrkorna kan medföra kan vidare leda till en försämrad självkänsla hos de inhyrda arbetstagarna, vilket är klart hämmande för individernas individuella utveckling och självförverkligande (Allvin et al., 2006; Håkansson & Isodorsson, 2004).

Det sociala stödet i en organisation anses ha en signifikant effekt för individens psykosociala hälsa varför en hög grad av socialt stöd avsevärt minskar risken för psykosocial ohälsa. En organisationskultur som istället innefattar en låg grad av socialt stöd anses vara en direkt psykosocial arbetsmiljörisk (Håkansson et al., 2013). Vill inte kundföretaget riskera den inhyrda arbetskraftens hälsa genom låg arbetstillfredsställelse bör den inhyrda arbetsstyrkan därför behandlas på samma sätt som den direktanställda personalen. Ansvar för en hälsofrämjande organisationskultur anses av Håkansson et al. (2013) inte enbart kunna åläggas kundföretaget utan är ett ansvar som bör delas mellan kundföretag och bemanningsföretag för att skapa ett nödvändiga socialt stöd för att psykosocial ohälsa inte skall utvecklas.

### **3. Metod**

#### **3.1 Metodologiska utgångspunkter**

Studiens forskningsdesign har en kvalitativ ansats. Den kvalitativa ansatsen syftar till en fördjupad förståelse genom exempelvis intervjuer. Uppsatsen ämnar bidra med en ökad förståelse för området genom respondenternas upplevelser och uppfattningar. Anledningen att en kvalitativ ansats för studien valdes framför en kvantitativ är att denna ansats i enighet med Bryman (2011) ger bäst möjlighet till en djup förståelse för målgruppen. Uppsatsens

intervjudeSIGN lämnar vidare utrymme för respondenten att utveckla sina svar och således påverka studiens empiri i större utsträckning.

Undersökningsmetoden i denna uppsats är som ovan presenterat en fallstudie. Det finns flera olika typer av fallstudiedesigner och Oates (2006) gör en distinktion mellan designerna explorativ fallstudie, beskrivande fallstudie samt förklarande fallstudie. I den explorativa undersökande designen är syftet att definiera frågor och hypoteser som sedan kan användas i efterföljande studier. Den beskrivande fallstudien syftar till att ge en detaljerad beskrivelse av en viss företeelse i sin kontext. En förklarande fallstudie går steget längre än den beskrivande fallstudien genom att förutom att beskriva även tolka varför vissa händelser inträffat och vilka resultat och effekter detta medfört (Oates, 2006). Utifrån dessa distinktioner bör uppsatsens fallstudie kategoriseras som en förklarande fallstudie då den ämnar undersöka hur anställningsformen som inhyrd arbetare påverkar den psykosociala hälsan. Anledningen till att denna design av fallstudie valdes är att denna design ansågs vara den bäst lämpade att besvara uppsatsens syfte och frågeställningar.

Förhållningssättet i uppsatsen är enligt Brymans (2011) distinktion mellan induktiv och deduktiv teori ett deduktivt förhållningssätt. Det induktiva förhållningssättet innebär att teorin är ett resultat av empiriska studier. Det deduktiva förhållningssättet prövar istället forskarens teori eller hypotes empiriskt för att genom det empiriska resultatet bekräfta eller förkasta teorin eller hypotesen (Bryman, 2011). Uppsatsen utgår från teorier som hävdar att bemanningsanställningen har en negativ påverkan på arbetstagarens psykosociala hälsa, vilket undersökningen ämnar bekräfta eller förkasta.

### **3.2 Datainsamling**

Med ett kvalitativt angreppssätt som utgångspunkt kom empirin att samlas in via semistrukturerade intervjuer. Information som för första gången samlas in och analyseras vid intervjuer är vad Bryman (2011) benämner primärdata. För att besvara den problemformulering och frågeställning som ligger till grund för arbetet analyseras uppsatsens primärdata i relation till dess sekundärdata som är hämtat från böcker, artiklar, tidskrifter etcetera. Således information som samlats in av tidigare forskning. Nackdelen med sekundärdata är att det kan vara svårt att

kontrollera kvalitén på materialet och att det föreligger en större risk för feltolkningar (Bryman, 2011)

Studiens primärdata består av intervjuer där underlaget för intervjuerna enligt Brymans (2011) rekommendationer kategoriserats i teman i en intervjuguide. Det innebär att intervjuaren har en struktur att följa men att ett fritt förhållningssätt gör det möjligt att styra både ordningen och utformningen på frågorna vartefter intervjun hålls (Bryman, 2011). Formuleringarna av frågorna har utgångspunkten att inte vara för specifika då det kan begränsa att alternativa svar kommer in (Bryman, 2011). Frågeguiden delades upp i fem olika delar med utgångspunkten i de tre teoridelar som är utgångspunkten för analysen av empirin. Fråga 1-7 (se bilaga 1) är inledande *bakgrundsfrågor* som ämnar skapa en bild av personen som intervjuas och en förståelse kring efterföljande frågor. Fråga 8-10 följer temat *flexibilitet* och ämnar undersöka respondentens upplevelse kring flexibilitetsbegreppets inverkan på individens upplevelse att vara bemanningsanställd. Fråga 11-13 har utgångspunkten i *kärna och periferi* vilket ämnar undersöka upplevelsen kring utbytbarheten och skillnaderna i att vara direktanställd. Fråga 14-20 ämnar undersöka *anställningens inverkan på hälsan* hos respondenterna vilket är starkast kopplat till studiens frågeställning vilket även är anledningen till att flest frågor återfinns i denna kategori. Avslutningsvis finns kategorin *avslutande frågor* för att säkerhetsställa att respondenten inte har några ytterligare tillägg. Kvale och Brinkmann (2014) rekommenderar att göra en pilotintervju för att säkerhetsställa intervjuguidens användbarhet. Utvärderingen av den första intervjun visade ett positivt resultat, både informations- och tidsmässigt, vilket kom att ligga till grund för en behållning av intervjuguiden i dess ursprungliga form som även kom att bli en av uppsatsens sex empirigrundande intervjuer.

Intervjuerna gjordes under en 14-dagarssperiod, där samtliga intervjuer styrdes av ett identiskt semi-strukturerat frågeformulär. Intervjuerna varade mellan 45-60 minuter och bestod av en intervjuare per intervju som ställde frågorna och förde stödanteckningar. Detta för att i efterhand kunna komplettera med inspelningarna av intervjuerna som kom att transkriberas. Detta grundades i ett tidseffektivt arbetssätt och att förekomsten av två intervjuare sällan sker på grund av ekonomiska skäl enligt Bryman (2011). Respondenternas godkännande för inspelning av

deras intervjuer möjliggjorde att materialet kunde transkriberas i ett senare skede för att säkerhetsställa en högre kvalitet.

### **3.3 Urval**

Då studien ämnar undersöka hur inhyrda arbetstagare upplever att deras psykosociala hälsa påverkas av deras anställningsform föll valet på att intervjua ett antal bemanningsanställda arbetstagare. Undersökningen innefattar sex bemanningsanställda som samtliga är anställda hos samma bemanningsföretag och verkar inom liknande arbetsområden. Anledningen till att konsulter som verkar inom samma yrkesområden valdes är att deras uppfattningar inte skulle påverkas av skilda kontexter. Urvalet kan sägas vara en kombination av de urvalsmetoder Bryman (2011) benämner bekvämlighetsurval och slumpmässigt urval. Det kan ses som ett bekvämlighetsurval då valet av bemanningsföretaget gjordes tack vare en personlig kontakt på företaget. Denna person arbetar som konsultchef och blev sedermera den kontaktperson som valde ut och kontaktade undersökningens respondenter. Vidare var urvalet slumpmässigt då uppsatsens författare inte hade någon påverkan på vilka konsulter som konsultchefen valde för ut för att medverka i undersökningen. De enda kriterier som ställdes på de konsulter som valdes ut var att de skulle ha en behovsanställning hos bemanningsföretaget. Detta då detta anses vara den anställningsform som främst präglas av bemanningsbranschens höga krav på flexibilitet och anpassningsförmåga.

### **3.4 Involverade aktörer**

Samtliga respondenter är anställda vid samma bemanningsföretag som är ett internationellt rekrytering- och bemanningsföretag. Det grundades i början av 60-talet och har funnits på den svenska arbetsmarknaden i ca 10 år med en geografisk spridning från Malmö i söder till Luleå i norr. Internationellt är företaget en av de absolut största aktörerna i branschen medan det på den svenska marknaden är något mindre utbrett. Företaget arbetar mot ett flertal yrkesområden, men samtliga av respondenterna i uppsatsen är verksamma inom lager och produktion. Kundföretagen uppsatsens respondenter arbetar inom skiljer sig åt i såväl storlek som utformning men klassificeras samtliga enligt Tillväxtverkets (2015) definitioner som små till mellanstora företag. Detta innebär att de sysselsätter mindre än 250 personer och har en årsomsättning lägre än 50

miljoner euro. Studiens respondenter har olika bakgrunder utifrån parametrar som kön, etnicitet och ett åldersspann från 20-30 år.

### **3.5 Tillvägagångssätt**

Kontakten inleddes via telefon med en konsultchef på bemanningsföretaget där det förklarades vad som ämnades undersöka och hur studiens upplägg var tänkt. Efter ett godkännande började konsultchefens arbete med välja ut intervjupersoner. Konsultchefen fick fria händer över vilka konsulter som skulle medverka i studien, och gav oss kontaktuppgifter till de sex utvalda. Sedan kontaktades konsulterna och samtliga var villiga att delta i undersökningen. Kontakten skedde via telefon för att på ett informativt och trygghetsskapande sätt ge information kring undersökningen samt de etiska aspekterna. Intervjuobjekten försäkrades bland annat om att intervjuerna skulle vara anonyma och att de i efterhand skulle få tillgång till materialet om så önskades. De informerades även om att undersökningen inte genomfördes på uppdrag av företaget och att de heller inte visat intresse att ta del av den undersökning som ligger till grund för uppsatsen vilket innebär en utgångspunkt där respondenterna i mindre utsträckning behöver förhålla sig till vad de säger. Trots detta skedde en stor noggrannhet att säkerhetsställa att ingen på något sätt skulle missgynnas av den information som skulle kunna framkomma. De informerades också om att intervjuerna skulle komma att spelas in och ske i Göteborgs universitets lokaler. Efter detta ägde intervjuerna rum som varade mellan 45-60 minuter och utfördes baserat på en tidseffektiv aspekt av endast av en intervjuledare. Efter intervjuerna som samtliga spelades in skedde transkribering av dem, och utifrån dessa transkriberingar tematiserades sedan resultatet efter gemensamma nämnare och kategoriserades sedan vidare under tidigare fastställda kategorier för att skapa en tydlig röd tråd i uppsatsen.

### **3.6 Bearbetning och analys**

Då resultatet av intervjuerna enligt Vetenskapsrådets etiska rekommendationer av identitetsskydd (Vetenskapsrådet, 2011) skulle vara anonymt valdes att genomgående genom bearbetningen och analysen av empirin använda sig av kodnycklar. Kodnycklar används för att uppsatsens läsare i efterhand inte skall kunna utläsa vilken av respondenterna som sagt vad vid intervjun (Bryman, 2011). Som kodning benämns studiens respondenter R1-R6.

Som analysverktyg av det insamlade intervjumaterialet valdes *tematisering*. Anledningen till valet är att tematisering anses vara ett flexibelt sätt att analysera kvalitativ data (Braun & Clarke, 2006). Tematisering är en metod som innebär att forskaren söker och samlar mönster och likheter i den insamlade empirin, efter vilka det empiriska resultatet sedan kan struktureras utifrån. Vid en tematisk analys ställs forskaren ett antal val, ett av dessa är vad som väljs att kallas för ett tema. Vad som valdes att kallas för tema var innehåll i empirin som ansågs viktigt för att kunna besvara studiens syfte och frågeställningar. Vidare valdes att inte storleksbegränsa undersökningens teman, vilket gjorde att storleken på studiens teman varierar. I tematiseringsprocessen gjordes valet att följa Braun och Clarkes (2006) sexstegsmodell för tematisk analys. Det första steget bestod av att bekanta sig med uppsatsens intervjudata. Detta skedde genom att författarna var för sig läste igenom transkriberingarna från intervjuerna, gjorde små noteringar vid relevanta delar av teorin, detta kunde exempelvis vara respondentupplevelser som av författarna ansågs vara centrala för uppsatsen. Andra steget i processen var att generera en initial kodning av intervjudatan. Detta gjordes genom att olika delar av transkriberingen färgkodades, där potentiella ämnen och mönster markerades med samma färg. Nästa steg i processen var en sökning efter teman. Detta utfördes genom att de ämnen och mönster som markerats med samma färg sammanställdes under ett provisoriskt namngivet tema. Steg nummer fyra i processen var en ytterligare genomgång av den sortering som skett av empirins ämnen och teman. Teman lades till, togs bort, sammanbakades eller delades upp i separata. Ämnen flyttades samtidigt runt mellan olika teman för att hamna där författarna ansåg dem passa bäst. Det näst sista steget var att definiera och namnge studiens olika teman. Författarna namngav studiens olika teman och valde därefter att återigen flytta runt, lägga till eller ta bort ämnen så att samtliga av empirins ämnen skulle hamna under relevant tema, och tydligt fylla sitt syfte i att vara en del av besvarandet av uppsatsens syfte och frågeställningar. Det sista steget i Braun och Clarkes (2006) sexstegsmodell är producerandet av rapporten. Denna fas innefattar den slutliga produktionen av den tematiska analysen där den placeras in i studien för att sedan ligga till grund för studiens analys och således medverka till att besvara studiens syfte och frågeställningar. Efter utförd tematisering av empirin valde författarna att kategorisera empirins teman utifrån samma kategorier som återfinns i uppsatsens teoriavsnitt. Detta för att skapa en tydlig röd tråd i uppsatsen där såväl teori, metod och analysavsnitt följer samma kategorisering och mönster.



### **3.7 Etiska aspekter**

Utgångspunkten för studiens etiska förhållningssätt kom att utgå från Brymans (2011) fyra etiska grundläggande principer. Med stöd av *informationskravet* påvisades frivillighet hos deltagarna att närvara vid intervjuerna, även möjlighet att hoppa av om så önskades. Vidare förmedlades ett väl uttalat syfte med intervjuerna och vad som ämnades undersöka. Deltagarna fick även genom *samtyckeskravet* information om att de har rätten att själva bestämma över sin medverkan. *Konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* innebar att materialet som samlades in behandlades med största möjliga konfidentialitet samt att det berörda materialet endast kom att användas till denna studie. När intervjuerna spelas in i samtycke med deltagarna ökar kravet på att de två sistnämnda principerna efterföljs. Vetenskapsrådets (2011) förslag om skydd av deltagarnas identitet utökades även genom användandet av kodnycklar av de olika deltagarna och anonymisering av svaren under transkriberingsfasen. Ovanstående principer delgavs förutom respondenterna även bemanningsföretaget där respondenterna hade sin anställning.

### **3.8 Metodkritik**

En kvalitativ studie med relativt få respondenter ger konsekvensen att uppsatsens resultat får en låg generaliseringsgrad för den svenska populationen, men då studien i hög grad är beroende av respondenternas tolkningar och upplevelser kan det ändå anses att den kvalitativa ansatsen är den bäst lämpade för att besvara studiens syfte och frågeställning. Anledningen till detta är att den i enighet med Bryman (2011) skapar bäst förutsättning till en djup förståelse för den undersökta målgruppen.

Det faktum att författarnas kontaktperson själv fick styra urvalet över vilka konsulter som medverkade i intervjun kan ha en negativ påverkan på studiens tillförlitlighet då det finns en risk att de konsulter som medverkat i undersökningen är de konsulter som konsultchefen ansåg skulle förmedla den mest positiva bilden av såväl bemanningsföretaget som branschen. Utifrån intervjuerna ansågs detta inte utgöra något problem, utan att respondenterna svarade uppriktigt och ärligt utan påverkan av bemanningsföretaget. Vidare kan ämnet psykosocial hälsa upplevas som ett privat och känsligt område. Det kan således inte uteslutas att känsligheten i vissa frågor kan ha påverkat respondenternas svar och medfört att frågorna inte besvarats sanningsenligt.

### **3.9 Källkritik**

Några av de källor som används i studien är äldre, Atkinsons (1984) modell av kärna periferi i arbetslivet är exempelvis från 1984. Det kan dock anses att modellen i den utformningen som skett i dagens arbetsliv är högst relevant, och att den är så pass tidlös att den fortfarande kan appliceras på och tolka den svenska arbetsmarknaden.

Den största kritiken bör ämnas åt den information som samlas in från intervjuerna. Hos respondenterna kan det exempelvis föreligga ett intresse att förmedla en så bra bild som möjligt från företaget. Det förelåg även under intervjufasen en medvetenhet om den psykologiska påverkan en inspelning kan bidra med i form av oro och ökad självmedvetenhet hos respondenten (Bryman, 2011).

## **4. Resultat**

I detta avsnitt kommer resultatet av de genomförda intervjuerna redovisas. Resultatet är kategoriserat efter samma huvudrubriker som i teorin; flexibilitet, kärna och periferi samt anställningens inverkan på hälsan.

### **4.1 Flexibilitet**

#### **Anställningens oregelbundenhet**

Majoriteten av respondenterna ser anställningsformens oregelbundenhet som något huvudsakligen positivt. Samtliga respondenter studerar eller har annan huvudsaklig sysselsättning och har sin timanställning hos bemanningsföretaget som en bisyssla. Fördelar som lyfts upp i intervjuerna är att anställningsformen ger en stor frihet där respondenterna själva väljer om och hur mycket de vill arbeta. *“Största fördelen är att man kan välja helt själv, man styr sin egen tid”* (R1). Flera av respondenterna lyfter även fram positiva aspekter med att träffa många nya människor när man arbetar på olika avdelningar och företag. Samtliga respondenter ser variationen i arbetsuppgifter som en fördel med anställningen och en av respondenterna beskriver att variationen är en förutsättning för att trivas med de arbetsuppgifter denne förväntas utföra då de ofta upplevs okomplicerade och monotona.

Det lyfts i intervjuerna inte enbart fram positiva aspekter med arbetsformens oregelbundenhet utan även negativa. *“Jag tycker det är skit för min del, sen är det bra att det finns bemanning, för det finns ju jobb”* (R3). En av dessa nackdelar är svårigheterna med att planera sitt liv. Utbudet av arbetstillfällen upplevs variera kraftigt mellan olika perioder. *“Väldigt fram och tillbaka och ibland går vi med jobb i 3 månader, ibland går man med jobb utan i 3 månader”* (R3). Har respondenterna gått utan uppdrag en period kan detta medföra en press att tacka ja till många arbetstillfällen när utbudet av arbetstillfällen sedan ökar. Denna situation tenderar att skapa en stress över att hinna kombinera arbetet med annan huvudsaklig sysselsättning.

Att inte veta när nästa arbetstillfälle ges genererar det även en ekonomisk osäkerhet och eftersom uppdragen ofta är korta kan det vara svårt att planera sitt liv då respondenten egentligen inte vet hur mycket pengar det kommer att komma in mer än till nästa löneutbetalning. Problematiken med att planera sina dagar förstärks ytterligare av att arbetstillfällen ofta upplevs erbjudas med kort varsel. *“Dom kan ringa in en när som helst och man ska vara där inom en timme kanske”* (R6). En av respondenterna visar vidare sin uppfattning av bemanningsbranschen och den oregelbundenhet den medför.

*“Om det inte hade funnits bemanningsföretag så vet man ju inte hur det hade varit, svårt att säga. Då kanske många mer hade haft fast men fler folk som varit arbetslösa också [...] Du får göra mycket grejer, men sen är säkerheten som sagt skit”* (R3)

Respondenternas uppdragslängd skiljer sig mellan fyra veckor och två år vilket tydligt visar sig påverka respondenternas upplevelse av anställningens oregelbundenhet. Den respondent som arbetat på olika avdelningar men på samma arbetsplats under längst tid har en klart bättre upplevelse av anställningens oregelbundenhet än de respondenter som varit på sina nuvarande uppdrag under kortast tid. Avsaknaden av möjligheten till samåkning och svårigheter att ta sig till arbetsplatsen på grund av geografiskt avstånd är däremot en gemensam nämnare för flera av studiens respondenter. *“Att du att en dag kan va här, och nej men du ska ut till Mölndal nu imorn, det är också skit”*(R3). Att möjligheten till samåkning är viktigt upplevs bero på en kombination av att många av arbetsplatserna är svåra att ta sig till kollektivt, samtidigt som många av arbetstillfällena är förlagda på tider då kollektivförbindelserna är begränsade.

Det finns en genomgående upplevelse bland respondenterna att anställningsformen är positiv under en begränsad period men att oregelbundenheten gör att den inte är önskvärd över tid. Detta beror huvudsakligen på att anställningsformen upplevs osäker, stressande och svår att planera efter. *“Jag hade inte kunnat göra det under hela mitt liv, för det är ganska påfrestande”* (R1). Flera respondenter ger även uttryck för att det inte heller är önskvärt att utföra dessa arbetsuppgifter över längre tid. *“Det känns litegrann som en morot att verkligen tänka på studierna, så jag slipper utföra den här typen av arbete i 30 år framöver”* (R4). Överlag upplevs anställningsformen ändå fördelaktig av flera respondenter då den i nuläget utgör en bisyssla till deras huvudsakliga sysselsättning.

### **För- och nackdelar som inhyrd arbetskraft**

Majoriteten av respondenterna menar att den största fördelen med anställningsformen är dess flexibilitet. Genom att inte vara fastanställda har de alltid möjligheten att tacka nej till arbete, vilket gör att de kan anpassa arbetet efter övriga delar i vardagen. Nästa fördel som framkommer vid intervjuerna är lönen. Som bemanningsanställd anger flera av respondenterna att de har en högre lön än de direktanställda på företagen. Även möjligheten att utföra olika uppdrag och olika arbetsuppgifter som respondenterna tilldelats upplevs som positivt: *“Jag har ganska lätt för att tröttna om jag är på samma arbetsplats och har samma arbetsuppgifter hela tiden”* (R4).

Det framkommer i intervjuerna även ett antal nackdelar som arbetet som inhyrd personal medför. En av dessa är osäkerheten, vilken majoriteten av respondenterna upplever vara den mest framträdande faktorn. Detta exemplifieras genom en avsaknad av uppsägningstid på de uppdrag de är uthyrda till och en upplevelse av att inte veta hur mycket eller när de ska jobba. Det framkommer även i undersökningen att flera av respondenterna upplever sig ha sämre anställningsvillkor, vilket en av respondenterna förtydligar i form av *“sämre och svagare rättigheter”* (R2). Respondenten säger sig dock inte vara påläst nog att sätta ord på hur dessa villkor skiljer sig ifrån den direktanställda personalen.

Hälften av respondenterna upplever att bemanningsanställningen har en övervägande positiv påverkan för den psykosociala arbetsmiljön, medan resterande del av urvalsgruppen anser att

anställningsformen har en mestadels negativ påverkan. Respondenterna med positiv inställning säger att friheten att välja när de själva vill jobba möjliggör en bra balans i livet. *“Från min sida i nuläget ser jag det bara positivt att vara bemanningsanställd eftersom jag kan välja fritt när jag ska jobba. Känner jag att jag ska vara ledig en kväll så kan jag tacka nej till arbete”* (R4). De respondenter som upplever att deras psykosociala hälsa påverkas negativt av anställningsformen grundar detta på faktorer som hög anställningsosäkerhet, ekonomisk osäkerhet samt svårighet att hitta balans mellan arbete och fritid. Majoriteten av dessa respondenter anser dock inte att den negativa påverkan bemanningsanställningen har är så stark att de hellre blivit direktanställda av ett kundföretag.

### **Direktanställning eller bemanningsanställning**

Endast en av studiens respondenter hade föredragit en direktanställning framför sin nuvarande bemanningsanställning. Den största anledningen till att de övriga respondenterna upplevde bemanningsanställningen som mer fördelaktig var främst frihetsaspekten att själv kunna styra över när och hur mycket de önskar att jobba. Ett annat motiv som framkom i intervjuerna var synen på bemanningsanställningen som ett första steg in i arbetslivet. *“Jag tror många ser det som en steppingstone eller vad man ska säga. Man kör på tills det känns bra eller man får sparken”* (R3). Respondenten som föredrar en direktanställning grundar sitt uttalande på att bemanningsanställda har sämre villkor och säkerhet i deras anställning. Respondenten menar även att direktanställda har möjlighet till friskvårdsbidrag och bättre pris för måltider i personalmatsalen än bemanningsanställda. Trots medvetenhet kring lägre lön vid direktanställning upplever respondenten att den negativa löneförändringen skulle vara värd de förbättrade anställningsvillkor och förmåner som direktanställningen skulle medföra.

## **4.2 Kärna Periferi**

### **Utbytbart**

Upplevelsen av att vara umbärlig för kundföretaget skiljer sig åt bland studiens respondenter där majoriteten upplever inte att det är något de tänker på i det vardagliga arbetet. Dessa respondenter påstår att de genom att se till att skaffa sig rätt förutsättningar för att göra ett bra jobb och sedan gör sitt bästa. *“Jag försöker bara göra min uppgift och köra”* (R3). Även här återkommer respondenternas syn på arbetet som en bisyssla och inte som deras huvudsakliga

sysselsättning. En av respondenterna upplever att utbyttbarheten skulle vara jobbigt ifall arbetet vore dennes huvudsakliga sysselsättning. *“Om jag bara haft detta så absolut hade det varit stressande”* (R5).

Två av studiens respondenter upplever däremot att umbärligheten medför en oro och osäkerhet då risken att inte få vara kvar på uppdraget upplevs som pressande. *“Jag var på ett företag där någon hade fått för sig att en bemanningsanställd bara hade gått flera gånger typ. Bara försvunnit och inte brytt sig om att jobba, vilket inte var sant”* (R2). Att kundföretaget i situationen på icke sanningsenliga uppgifter, tack vare umbärligheten, kunde välja att byta ut arbetstagaren upplever respondenten medföra en press. Denna känsla delas av flera respondenter som upplever att cheferna på kundföretaget istället för att ge feedback på något som inte fungerar istället väljer att byta ut den bemanningsanställda. Osäkerheten på uppdragen skapade också enligt en av respondenterna en rädsla varje gång produktionsledaren närmade sig. *“Varje gång han kom så fick man en klump i halsen liksom, nej nu kommer han säga, och tillslut var det ju nej nu, nu får ni inte vara kvar”* (R3).

### **Bemötandet på kundföretaget**

Det råder bland studiens samtliga respondenter en överlag positiv upplevelse av det mottagandet de får av kundföretagets direktanställda personal. Den övergripande uppfattningen är att den direktanställda personalen är tacksamma över att respondenterna kommer ut till kundföretaget och avlastar arbetsbördan. En förutsättning för att få ett bra bemötande upplevs vara att den komma dit med arbetsvilja och verkligen vill göra ett bra jobb. En av respondenterna beskriver att oron över att bli utbytt gör att den inhyrda personalstyrkan ofta jobbar hårdare än den direktanställda arbetskraften. Det framkommer vidare att bemötandet som ges av kundföretagets direktanställda personal påverkas av hur van personalen vid kundföretagen är vid inhyrd bemanning. Kommer de bemanningsanställda till ett företag som inte är van vid att hyra in personal upplevs detta kunna medföra en osäkerhet och oro över att den inhyrda bemanningen är där för att ta deras arbetsuppgifter, vilket påverkar deras bemötande. *“Då kanske de blir nervösa och de tror att man är där för att stjäla deras arbetsuppgifter”* (R5).

Flera av respondenterna upplever att det kan vara stressande att komma ut till nya uppdrag, då förväntningar och krav kan skilja mellan olika platser vilket skapar en osäkerhet. För att motverka denna osäkerhet anser en av respondenterna att det är viktigt med en ordentlig introduktion så att de är medvetna om vad som förväntas av dem. *“Asså, det är ju att man kan bli lite nervös sådär kanske, att man ska göra fel typ. För det är väldigt ofta man får skit bara för att man är bemanning”* (R2). En annan uppfattning bland flera av de undersökta respondenterna är att de som bemanningsanställda upplever att de har ögonen på sig på ett annat sätt än den direktanställda personalen. *“Det gäller att man verkligen sköter sig och inte tar för långa raster, för man syns ju ofta på ett lite annorlunda sätt”* (R5), vilket är en stark kontrast till hur den direktanställda personalen kan upplevas. *“Jag har sett fastanställda på företaget som bara sitter och slappar för dom inte kan få sparken”* (R2).

### **Skillnader för inhyrd och direktanställd arbetskraft**

Det råder en gemensam uppfattning om att det finns skillnader i arbetsvillkoren mellan den inhyrda och direktanställda arbetskraften på de uppdrag de arbetar på. Den skillnad som huvudsakligen poängteras är utbytbarheten och den anställningsotrygghet det medför att vara lättutbytbar för företaget om den inhyrda konsulten inte upplevs göra ett bra jobb. Det finns samtidigt en upplevelse av att respondenterna får en bättre behandling av bemanningsföretaget än den direktanställda arbetskraften får av kundföretaget. *“Dom hade fått sparken flera gånger, i typ två år hade han fått sparken 3-4 gånger typ. Såhär innan semestern bara sparkades dom och sen förnyades kontrakten igen efteråt”* (R2).

Det råder bland flera av respondenterna en uppfattning om att den inhyrda bemanningen får utföra arbetsuppgifter som den direktanställda personalen undviker, vilket leder till enformiga och mindre önskvärda arbetsuppgifter. *“Att det är vi som får göra skitjobbet, det är alltid såna uppgifter vi får göra. Men det är väl inte så konstigt, dom ordinarie vill ju inte göra det så vi som är inhyrda får göra det”* (R3). Huruvida den inhyrda bemanningen tilldelas denna typ av uppgifter upplevs skilja sig mellan de olika uppdrag respondenterna arbetat på. En starkt påverkande faktor för vilken typ av arbetsuppgifter den inhyrda personalen tilldelas upplevs vara hur länge den inhyrda personalen förväntas stanna på uppdraget. Dessutom upplevs strukturen för hur kundföretaget jobbar med inhyrd bemanning ha stor påverkan på vilka arbetsuppgifter

den inhyrda bemanningen förväntas utföra. *“Oftast är det ett företag där arbetsledarna inte har så bra koll utan det är mer de anställda på golvet som styr, så att de själva slipper surdegen och kan lägga den på bemanningspersonalen”* (R5)

#### **4.3 Anställningens inverkan på hälsan**

##### **Möjligheter till utveckling**

Respondenterna ser att det för dem som önskar finns goda utvecklingsmöjligheter i både arbetsmoment och möjligheter till att bli direktanställda av de företag de är uthyrda till. Genom att rotera mellan olika avdelningar skaffar de sig ökad funktionell kompetens genom utökade erfarenheter av olika arbetsuppgifter. Flera av respondenterna ser även möjligheten till ökning av sin sociala kompetens som positivt då de träffar mycket nya arbetskamrater att interagera med. Genom att göra ett bra jobb på det företag de är uthyrda till anser sig respondenterna ha stora möjligheter att antingen få stanna länge på det aktuella uppdraget eller ökade möjligheter till nya uppdrag från bemanningsföretaget. Respondenterna upplever även att det som bemanningsanställd finns goda möjligheter att bli direktanställd av kundföretaget på sikt ifall de utför sina arbetsuppgifter på ett bra sätt.

Majoriteten av respondenterna önskar inte behålla sin bemanningsanställning på längre sikt vilket visar sig i hur de förhåller sig till utvecklingsmöjligheterna i arbetet. Samtliga av studiens respondenter upplever att det är viktigt med utveckling, men att det är olika typer av utveckling som eftersöks. Flera av respondenterna återkommer till att arbetet som bemanningsanställd inte är något de önskar fortsätta med på sikt, varpå de ser den funktionella utvecklingsmöjligheten som den viktigaste. Detta visar sig bland dessa respondenter bidra till ett ointresse för utvecklingsmöjligheter i form av karriärmässig utveckling. Endast en av respondenterna önskar över tid stanna kvar i samma yrkeskategori denne nu verkar i. Detta gör att respondenten prioriterar en karriärmässig utveckling där målet är en hög trygghet i anställningen. Flertalet av respondenterna anser vidare att bemanningsanställningen kan vara en bra väg in på arbetsmarknaden för personer med begränsad arbetslivserfarenhet. *“Jag tycker ändå det är bra att komma in i arbetsvärlden [...] är man ung och precis gått ut gymnasiet, eller inte gått ut som jag så är det ju guld värt. Vi får 144kr i timmen plus semester, högre än så kan du nog inte få om du inte har utbildning”* (R3)



### **Möjligheter till påverkan**

Det råder en gemensam uppfattning bland studiens respondenter om att påverkansmöjligheterna i arbetet både är stora och små. De är stora på så sätt att respondenterna aldrig känner sig tvingade att ta sig an några uppdrag, med tillägget att ett nekat jobberbjudande upplevs leda till minskade möjligheter till att få nya uppdrag. Påverkansmöjligheterna upplevs samtidigt små när det gäller val av arbetsuppgifter. När respondenterna väl valt att tacka ja till ett uppdrag har de gemensamt uppfattningen att de inte har några möjligheter att påverka dessa. En av studiens respondenter poängterar dock att denne känner att konsultchefen strävar efter att erbjuda uppdrag som passar konsulten. *“Sen har jag sagt att jag vill jobba dag och det får jag ju göra också, så lite får man väl påverka”* (R3)

### **Krav och förväntningar**

Gällande de krav och förväntningar som ställs på respondenterna från bemanningsföretaget upplevs inte dessa speciellt högt ställda. De huvudsakliga förväntningarna tycks enligt respondenterna vara att de skall representera företaget på arbetsplatsen genom att vara trevliga och göra ett bra jobb. Detta för att kunden skall vara nöjd med att hyra in personal från bemanningsföretaget. Flera av respondenterna nämner att de därför förväntas agera som goda ambassadörer för kundföretaget. *“De vill ju att jag ska göra ett bra arbete, självklart, eftersom jag är ju en representant för företaget. Jag är ju deras bild utåt, på något sätt”* (R1). Medvetenheten om detta kan även skapa en press över vad som förväntas av arbetstagaren då konsekvenserna annars kan bli betydande. *“Då blir det ju så att då förlorar [företaget] flera miljoner säkert”* (R3).

Även gällande kraven från kundföretaget råder det en överensstämmelse bland studiens respondenter över att de förväntas göra ett bra jobb. Det upplevs viktigt att leva upp till de krav som ställs ifrån kundföretaget eftersom det annars är lätt att bli utbytt. På vissa arbetsplatser förväntas den inhyrda personalen utföra arbete som den direktanställda personalen inte önskar utföra. Majoriteten av respondenterna upplever att de krav som ställs ifrån bemanningsföretaget är högre än de som ställs av kundföretaget.

## Organisationskultur

Det finns bland respondenterna en uppfattning om att kulturen på det kundföretag de är uthyrda till har stor påverkan på hur väl de trivs på sina uppdrag. Denna kultur kan exempelvis handla om hur de tas emot av chefer och medarbetare på arbetsplatsen, samt vilka arbetsuppgifter de beordras utföra. Majoriteten av respondenterna upplever att det råder en god kultur på de kundföretag de verkar på, där den direktanställda arbetskraften vanligtvis tar väl hand om de bemanningsanställda. Däremot finns det även motsatta upplevelser kring att den direktanställda arbetskraften fryser ut bemanningspersonalen i oro över att de ska stjäla deras jobb. En gynnsam förutsättning för en god organisationskultur upplevs vara att inte göra för stor skillnad i de arbetsuppgifter som utförs av den direktanställda och den inhyrda personalstyrkan. Tvingas den inhyrda bemanningen enbart utföra arbetsuppgifter den direktanställda personalen inte vill utföra har detta enligt respondenterna en tydligt negativ påverkan för deras upplevda arbetstillfredsställelse.

## Stress

Majoriteten av respondenterna har inte upplevt någon större stress på grund av jobbet det senaste året. Däremot uppger flera av respondenterna att arbetet kan bli svårt att kombinera med deras huvudsakliga sysselsättning när något av dessa tar upp mer tid än ursprungligt planerat, vilket kan leda till stress. Osäkerheten över när nästa jobbtillfälle ges, och den ekonomiska stressen över att inte veta hur stor inkomst respondenterna har att förhålla sig till är också något som framkommer i studien. Denna stress är något som också upplevs påverkas av hur utbudet av arbetstillfällen varit den senaste tiden *“Om jag har jobbat innan är det inte lika stressigt. Då har jag ju pengar så jag överlever”* (R2). Den osäkerhet anställningsformen medför gör att respondenterna främst rekommenderar den till unga med annan huvudsaklig sysselsättning, men inte personer med högre krav på trygghet och kontinuitet i arbetsanhopning. När respondenterna uttalar sig om balansen mellan arbets- och privatliv tycker majoriteten att det är en relation som fungerar bra, och inte utgör en källa för stress. Denna relation upplevs främjas av de arbetsuppgifter respondenterna utför på sina arbetsplatser då arbetet anses lätt att släppa då de lämnar arbetsplatsen. *“Det är lite sådant dumjobb, du släpper det så fort du är därifrån så tänker du inte på det”* (R2).

### **Viktiga faktorer för den psykosociala arbetsmiljön**

Sammantaget upplever respondenterna att anställningstrygghet, organisationskultur och möjlighet till en god balans mellan arbete och fritid är de faktorer som tydligast ligger till grund för deras psykosociala hälsa. Andra faktorer som upplevs viktiga för den psykosociala arbetsmiljön är de sociala aspekterna med arbetskollegor samt möjlighet till variation. Trivseln i arbetet upplevs central för respondenterna, vilken underlättas genom att ständigt hålla sig sysselsatta. Majoriteten av respondenterna planerar att inom några år lämna bemanningsbranschen och upplever därför inte dess anställningstrygghet som problematisk. Det gör däremot den respondent som ser sin egen framtid i samma yrkeskategori som denne nu verkar i, och tydligt önskar en högre trygghet i anställningen. Facetter av organisationskulturen som upplevs centrala är bland annat känslan av att vara en i gänget samt att känna sig behövd på arbetsplatsen. Det framkommer från flera respondenter att det kan vara jobbigt om de börjar tänka negativt på grund av de monotona arbetsuppgifter de ofta förväntas göra på sina olika uppdrag. *“Jag hade velat haft saker att göra så man slipper tänka, hur hemskt det än låter”* (R3).

### **Stöd och support**

Majoriteten av studiens respondenter upplever att stödet och supporten de får från bemanningsföretaget påverkar deras arbetsdag. Gemensamt för samtliga av studiens respondenter är att de upplever att de har en positiv dialog med bemanningsföretaget och är tillfreds med det stöd som ges. Rätt stöd från bemanningsföretaget upplevs vara en förutsättning för att respondenterna ska trivas i sin roll. Förutom detta stöd upplevs en viss form av stöd i form av struktur och tydlighet från kundföretaget uppskattas. Exempelvis har en av respondenterna önskemål om mer stöd och support i form av en kontaktperson vid kundföretaget då denne upplever att det kan vara svårt att veta vad de ska göra och vad som förväntas av dem. *“Mm, jag tycker nog det är jätteviktigt att man har just en bana och ett bra samtal både som konsultchef mot företaget, så att konsulterna har bra mottagande och rätt förväntningar på sig på plats”*(R5). Åsikten om att det är som viktigast med stöd och support från bemanningsföretaget inför nya uppdrag är något som delas av flertalet respondenter.

## 5. Analys

### 5.1 Flexibilitet

Såväl Allvin et al. (2006) som Atkinson (1984) menar att den snabbföränderliga kontexten kring arbetsmarknadens företag medför höga krav på företagets flexibilitet. Utifrån Atkinsons (1984) flexibilitetsuppdelning i funktionell, ekonomisk samt numerisk flexibilitet förväntas den bemanningsanställda delen av personalstyrkan bidra till den numeriska flexibiliteten. Uppsatsens empiri både bekräftar och dementerar denna teori. Den bekräftar den såtillvida att de undersökta respondenterna upplever sig vara lättutbytbara för kundföretagen, både ifall volymbehovet av personal förändras och ifall kundföretaget inte är nöjda med arbetsinsatsen. Empirin dementerar samtidigt teorin då den visar att numerära flexibiliteten i form av utbytbarhet inte är den enda funktion den bemanningsanställda arbetskraften förväntas bidra till. Empirin visar istället att det upplevs viktigt att kunna utföra ett flertal olika arbetsmoment och ta till sig nya uppgifter, vilket enligt Atkinson (1984) är faktorer som den arbetskraft som bidrar till organisationens funktionella flexibilitet förväntas stå för. Studiens resultat visar i motsats till Atkinsons (1984) teori således att den inhyrda bemanningen inte enbart förväntas bidra till ett företags numerära flexibilitet, utan även den flexibla funktionen.

Allvin et al. (2006) menar att flexibiliteten och de sociala rollerna de bemanningsanställda arbetstagarna tvingas anpassa sig efter på olika uppdrag ställer höga sociala kunskapskrav och skapar en grund för osäkerhet och stress. Anderson och Buch (2013) instämmer med Allvin et al.:s (2006) åsikter och påstår att förvirringen som uppstår för individen då den tvingas anpassa sig efter olika situationer, istället för att ha en självidentitetsskapande yrkesidentitet, har en klart negativ inverkan för individens välbefinnande. Studiens empiri visar dock att förändringar i arbetsplatser och kollegor inte nödvändigtvis behöver ses ur en negativ synvinkel utan att det även kan skapa ett mervärde i arbetet för de bemanningsanställda arbetstagarna. Flera respondenter upplever att aspekter som att träffa nya kollegor och pröva på nya arbetsmoment på olika arbetsplatser är några av anställningsformens fördelar. Studiens resultat bekräftar visserligen Allvin et al.:s (2006) åsikt att flexibilitetskraven som ställs både fysiskt och psykiskt kan vara påfrestande, men samtidigt att den frihet anställningsformens flexibilitet medför övervägande ses som en positiv del av yrkesrollen, vilket står i direkt kontrast till Allvin et al.:s (2006) teori.

Flexibilitetsbegreppet tolkat utifrån Allvin et al. (2006) menar att de höga flexibilitetskraven är svåra för individen att lyckas uppnå och bibehålla över tid, att dessa då får en negativ påverkan på den psykosociala hälsan. Tidsaspekten för hur länge respondenterna planerade att stanna i den aktuella anställningsformen med de höga krav det medför visade sig i studiens empiri ha en stor påverkan på hur de förhåller sig till flexibiliteten och oregelbundenheten i arbetet. Samtliga respondenter som såg arbetet som bemanningsanställd som en temporär anställningsform såg övervägande fördelar med arbetets flexibilitet, samtidigt som den respondent som önskade fortsätta med liknande arbete upplevde flexibilitetsaspekten i arbetet som övervägande negativt. Studiens resultat visar vidare att de ju längre respondenterna arbetat som bemanningsanställda desto större blev arbetstillfredsställelsen och trivseln. Det visar således att de höga flexibilitetskrav som Allvin et al. (2006) anser ha en negativ inverkan på individens arbetstillfredsställelse är något den bemanningsanställda arbetskraften hanterar bättre ju längre den förhållit sig till dem.

Utifrån Berglund (2009) teori om att ansvaret för anställningsbarhet inte längre åläggs arbetsgivaren och samhället utan istället arbetstagaren uppvisar studiens empiri att respondenterna ser sitt eget ansvar i att göra sig attraktiva på arbetsmarknaden. Bemanningen upplevs därför genom att skapa möjligheter till erfarenhet från flera arbetsplatser och branscher vara ett uppskattat steg in i arbetslivet. Denna insikt och ansvarstagande bör således ses som ett bekräftande på att studiens respondenter insett och erkänt sitt eget ansvar i sin anställningsbarhet, vilket enligt Berglund (2009) anses vara en förutsättning för att kunna erhålla, behålla och vid behov skaffa nya jobb.

## **5.2 Kärna Periferi**

Enligt Atkinson (1984) och Eriksson (2008) anses en uppdelning av arbetskraften i kärnkategori och perifer kategori vara ett gynnsamt sätt att hantera de höga flexibilitetskrav som ställs på arbetsmarknadens företag. Detta får konsekvensen att arbetsuppgifterna och sättet arbetstagaren hanteras på beror på vilken av de ovanstående kategorierna de tillhör. Studiens resultat bekräftar denna uppfattning och visar att det råder stora skillnader i såväl arbetsuppgifter och sättet arbetstagarna hanteras i organisationen. Utifrån Atkinsons (1984) kategorisering tillhör studiens

undersökningsgrupp organisationens perifera arbetskraft vilket medför att de arbetsuppgifter de utför överlag är okomplicerade och monotona med begränsade möjligheter till avancemang i arbetsrollen. Studiens resultat visar att de monotona arbetsuppgifterna i kombination med begränsade utvecklingsmöjligheter gör platsen i organisationens perifera kategori till en plats arbetstagare inte önskar befinna sig i över tid. Kantelius (2009) menar att arbetsuppgifterna i den perifera kategorin inte nödvändigtvis behöver vara okomplicerade och att den perifera funktionen kan återfinnas på flera hierarkiska nivåer i ett företag. Studiens respondenter motsätter sig denna teori då de upplever att de ofta tvingas utföra de arbetsmoment som den direktanställda arbetskraften inte önskar ägna sig åt. Studiens resultat motsätter sig således Kantelius (2009) påstående, men bör även ses begränsat till den kontext studiens respondenter befinner sig i. Studiens resultat motsätter sig vidare Atkinsons (1984) och Erikssons (2008) teori om att det endast är kärnarbetskraften som förväntas bidra till organisationens funktionella flexibilitet. Det visar istället att förmågan till anpassning och att kunna växla mellan olika arbetsuppgifter även krävs av den perifera arbetskraften. Dessa förmågor är komponenter av vad Castells (2006) benämner *självyprogrammerbar arbetskraft*, vilket enligt resultatet är en förutsättning även för den inhyrda bemanningen för att lyckas i sin roll. Studiens resultat motsätter sig således Castells teori om att det endast är företagets kärnarbetskraft som förväntas behärska denna variation.

Aronson (2000) påstår vidare att periferin kan delas upp ytterligare och att anställningsotryggheten ökar ju längre ifrån företagets kärnkategori arbetstagaren befinner sig. Den bemanningsanställda arbetstagaren anses således befinna sig i den delen av periferin som är längst ifrån kärnan. Uppsatsens empiri bekräftar Aronssons (2000) bild av att bemanningsanställda upplever en hög anställningsotrygghet där de upplever en stor risk att bli utbytt ifall de inte håller en hög produktiv nivå. Detta skapar en situation som upplevs vara godtagbar för en period, men en situation som studiens arbetstagare inte önskar befinna sig i på lång sikt. Studiens resultat bekräftar Aronsons (2000) teori om att bemanningsanställda arbetstagare upplever en hög grad av anställningsotrygghet vilket gör att de inte önskar arbeta som bemanningsanställda över tid.

De förhållanden som Peterson (2007), genom okvalificerade arbetsuppgifter och sämre anställningsskydd, menar råder i periferin visar sig i undersökningen ha en negativ inverkan på respondenternas upplevda psykosociala hälsa. Detta då anställningsosäkerheten upplevs utgöra en grund för en ökad stress och oro över att ha svårigheter att planera sitt liv, såväl tidsmässigt, som ekonomiskt, då bemanningsanställda arbetstagare sällan vet hur utbudet av arbetstillfällen ser ut för den kommande perioden. Studien visar samtidigt att anställningsformen innebär ett flertal positiva aspekter, vilket gör att den i huvudsak upplevs ha en positiv påverkan på arbetstagarnas psykosociala hälsa. Studiens empiriska resultat dementerar således Kantelius (2009) teori om att bemanningsanställda upplever en högre grad av psykosocial ohälsa än direktanställd arbetskraft. Detta då bemanningsanställningens totala påverkan på arbetstagarnas psykosociala hälsa enligt studien upplevs övervägande positiv.

Utifrån Allvin et al.:s (2006) distinktion mellan fri- och fränkopplad arbetskraft tillhör den absoluta majoriteten av studiens undersökningsobjekt den frikopplade arbetskraften. De skulle ifall de fick valet mellan att fortsätta arbeta som inhyrd bemanning och bli direktanställd av kundföretaget välja att fortsätta som inhyrda vilket bör ses som ett tecken på att de befinner sig i sin roll av fri vilja och inte i bristen på alternativ. Uppskattningen av rollens frihet återkommer genomgående i intervjuerna, vilket torde ses som att anställningsformens autonomi, vilket enligt Allvin et al. (2006) är kännetecknande för den frikopplade arbetskraften, upplevs positiv.

### **5.3 Anställningens inverkan på hälsan**

#### **Utvecklingsmöjligheter**

Studiens resultat visar i enighet med Håkansson et al. (2013) och Malmberg (2003) att anställningstryggheten som råder för bemanningsanställda har en negativ inverkan på arbetstillfredsställelsen. Det motsätter sig däremot ovan nämnda författares mening att avsaknad av utvecklingsmöjligheter råder för bemanningsanställda. Istället visar studiens empiri att det upplevs finnas goda utvecklingsmöjligheter för bemanningsanställda i form av andra mer kvalificerade uppdrag eller direktanställning på det kundföretag de arbetar på. Det skall enligt respondenternas uppfattning heller inte ses som en självklarhet att utvecklingsmöjligheterna i arbetet alltid eftersträvas. Majoriteten av respondenterna ser istället sin bemanningsanställning som en temporär arbetsform, vilket gör att utveckling i arbetet inte är något som eftersträvas eller

behöver vara större än de är. Utifrån Antonovskys (2005) KASAM-teori upplever däremot den delen av respondenterna som ser bemanningsanställningen som sin väg in i arbetslivet att komponenter som avsaknad av hanterbarhet och begriplighet i arbetsformen som klart begränsande för arbetstillfredsställelsen och den självupplevda psykosociala hälsan. Inställningen till huruvida bemanningsanställningen ses som en temporär eller karriärsgrundande arbetsform visar sig i studien således ha stor påverkan på hur respondenterna förhåller sig till utvecklingsaspekten i arbetet. Skillnaden i denna inställning berör även både Håkansson et al.:s (2013) konstaterande att oron för framtiden i arbetet är markant högre hos bemanningsanställda då denna aspekt inte påverkar uppfattningen om vikten av utvecklingsmöjligheter för majoriteten av studiens respondenter då de inte ser arbetet i bemanningsbranschen som sitt framtida yrke.

### **Beslutsmöjligheter och kontroll**

Utifrån Theorells (2003) krav-kontroll-stödmodell uppvisar studiens resultat att de undersökta arbetstagarna har en så hög grad av stöd i sitt arbete och att de krav som ställs på dem inte utgör en grund för psykosocial ohälsa. Detta bekräftar således Allvin et al.:s (2006) mening att påverkan av kraven i arbetet alltid skall ses i relation till vilket stöd som erbjuds. Genom att erbjudas önskvärt stöd i arbetet utgör kraven som ställs därför inte någon grund för negativ påverkan av den psykosociala hälsan. Då det ställs höga krav på de bemanningsanställdas arbete, samtidigt som de på grund av anställningsosäkerheten inte anser sig ha hög grad av kontroll över sin arbetssituation, visar detta på vikten av ett bra stöd ifrån konsultchefen för att kombinationen av höga krav och låg grad av kontroll inte skall ligga till grund för en ökad psykosocial ohälsa. Detta kan identifieras som en potentiell risk för psykosocial ohälsa samtidigt som studien visar att det med rätt stöd ifrån konsultchefen inte nödvändigtvis behöver innebära ett reellt problem. Studiens empiri motsätter sig således bilden av att situationen i bemanningsbranschen innefattar höga krav i kombination med låg grad av stöd och kontroll, vilket medför att respondenterna inte heller upplever den låga grad av välbefinnande Håkansson et al. (2013) hävdar skall återfinnas i den bemanningsanställda personalstyrkan.

Håkansson et al. (2013) konstaterar vidare att bemanningsanställda tack vare låg grad av egenkontroll och autonomi i arbetet uppvisar en lägre grad av arbetstillfredsställelse än direktanställd personal, vilket är något studiens resultat motsätter sig. Den absoluta majoriteten



ser bemanningsanställningen med den höga grad av frihet den medför som mer önskvärd än en direktanställning på ett kundföretag. Detta samtidigt som endast en av studiens respondenter hellre skulle ha en direktanställning hos sitt nuvarande kundföretag än att behålla sin bemanningsanställning bör ses som en tydlig indikation på att arbetstillfredsställelsen inte nödvändigtvis är lägre hos den bemanningsanställda arbetskraften.

## **Organisationskultur**

Olofsdotter (2009) samt Håkansson och Isodorsson (2004) menar att organisationskulturen och hur organisationen tar emot den bemanningsanställda arbetskraften är en direkt förutsättning för att kombinationen av direkt- och bemanningsanställd arbetskraft skall kunna fungera tillsammans. Brister detta anses detta istället medföra risk för stigmatisering av arbetsstyrkorna och således utgöra grund för psykosocial ohälsa för de bemanningsanställda arbetstagarna. Studiens resultat visar visserligen att upplevelsen att vara lätt utbytbar hos kundföretaget har en negativ påverkan på organisationskulturen. Dessutom upplever respondenterna att det finns en skillnad i hur bemanningsanställd och direktanställd personal behandlas i form av arbetsuppgifter och förmåner. Totalt sett upplever studiens respondenter att de blir så pass väl mottagna på de kundföretag de arbetar på, samtidigt som de ges ett tillräckligt stort socialt stöd att organisationskulturen inte har en negativ påverkan på deras psykosociala hälsa. Studiens resultat visar således att kundföretagen tack vare en överlag bra behandling av den bemanningsanställda arbetskraften i enighet med Allvin et al. (2006) skapar goda förutsättningar för en hög nivå av de bemanningsanställda arbetstagarnas arbetstillfredsställelse och produktivitet. Studiens resultat visar sammanfattningsvis att de faktorer som upplevs viktiga för den psykosociala hälsan huvudsakligen inte är negativa, och att bemanningsanställningen likväl kan ha en positiv påverkan på de arbetstagarnas psykosociala hälsa.

## **6. Slutsats**

I följande avsnitt kommer studiens slutsatser att presenteras, för att därefter mynna ut i studiens personalvetenskapliga relevans samt förslag till vidare forskning.

### **6.1 Studiens slutsatser**

Uppsatsens avsikt var att undersöka vilka arbetsrelaterade faktorer som ligger till grund för bemanningsanställdas psykosociala hälsa och hur dessa faktorer påverkas av deras anställningsform. De faktorer som enligt studiens empiri huvudsakligen upplevdes viktiga var anställningstrygghet, organisationskultur samt möjlighet till balans i relationen mellan arbete och fritid. Utifrån den självupplevda psykosociala hälsan pekar resultatet mot att bemanningsanställningen har en stor påverkan på dessa faktorer, men att påverkan i motsats till vad tidigare forskning presenterat inte uteslutande är negativ. Istället pekar studiens resultat på att de arbetsvillkor som genomsyrar bemanningsanställningen värderas högre än en direktanställning. Studien bidrar således till existerande forskning med den kompletterade insikten att de arbetsvillkor och arbetsförhållanden som råder för bemanningsanställda i kontrast till tidigare forskning kan upplevas fördelaktiga och ha en positiv effekt på arbetstagarnas psykosociala hälsa. Resultatet pekar också på att den låga grad av arbetstillfredsställelse som Håkansson et al. (2013) menar återfinnas i den bemanningsanställda arbetsstyrkan kan motverkas av att arbetstagarna ges stöd från bemanningsföretaget och ett bra mottagande av kundföretaget.

Studiens visar även att det är viktigt att ha med tidsdimensionen vid denna typ av undersökningar. Tidigare teori belyser uteslutande negativa konsekvenser för bemanningsanställda arbetstagare, medan studiens resultat uppvisar en positiv upplevelse av att arbeta som bemanningsanställd. Denna upplevelse visar sig i studien dock i hög utsträckning påverkas av tidsaspekten för anställningsformen. Majoriteten av studiens undersökningsobjekt ser inte bemanningsarbetet som sin framtida yrkesroll, vilket har en stor påverkan på hur de förhåller sig till arbetet i bemanningsbranschen. Studiens resultat pekar således mot att bemanningsanställningen upplevs fördelaktig vid sidan av en huvudsaklig sysselsättning, exempelvis studier, medan en direktanställning på ett företag föredras när arbetet önskas behållas över tid. Tidsaspekten över hur länge arbetstagarna planerar befinna sig inom bemanningsbranschen visar sig i resultatet således ha en stor påverkan på huruvida bemanningsanställningen anses fördelaktig eller inte, vilket gör tidsaspekten för anställningen viktig att ha med i undersökningen och tolkningen av undersökningens resultat.

Resultatet visar i motsats till tidigare forskning att bemanningsanställningen inte nödvändigtvis behöver medföra negativa konsekvenser för arbetstagaren. Resultatet belyser identifierade negativa aspekter i arbetets vardag kopplat till anställningsformen, men anställningsformen

upplevs trots detta huvudsakligen som fördelaktig. Detta exemplifieras i studien av att den absoluta majoriteten av respondenterna hellre behåller sin bemanningsanställning än byter till en direktanställning på ett kundföretag. Denna positiva upplevelse av arbete i bemanningsbranschen står i direkt kontrast till tidigare forskning som undantagslöst belyser negativa aspekter med att arbeta som bemanningsanställd. Att anställningsformen som bemanningsanställd med rätt stöd och förutsättningar från bemanningsföretaget kan upplevas mer fördelaktigt än en direktanställning på ett kundföretag blir således ett bidrag till existerande forskning.

## **6.2 Personalvetenskaplig relevans**

Studiens resultat visar att en förutsättning för en god psykosocial hälsa påverkas av organisationskulturen och stödet från arbetsgivaren. Den ökade kunskapen om hur dessa faktorer kan påverkas av arbetsgivaren kan förbättra förutsättningarna för att som personalvetare bidra till en minskad utveckling av psykosocial ohälsa på den svenska arbetsmarknaden. Detta då yrkeskategorin personalvetare ofta verkar i en arbetsgivarfunktion.

## **6.3 Förslag på vidare forskning**

Uppsatsen kan genom sitt bidrag i form av ökad insikt kring hur bemanningsanställda arbetstagares hälsa påverkas av anställningsformen ligga till grund för vidare forskning i ämnet. Samtliga av studiens respondenter verkar inom samma yrkesområde, vilket kan ha påverkat studiens resultat. En utökad studie där bemanningsanställda från olika branscher undersöks vore därför en enligt författarna relevant fördjupning i ämnet. En utökad studie med större urvalsgrupp skulle således även få en högre generaliseringsgrad.

## 7. Källförteckning

Allvin M., Aronsson G., Hagström T., Johansson G. & Lundberg U. (2006) *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Stockholm: Liber.

Antonovsky, Aaron (2005). *Hälsans mysterium*. 2. utg. Stockholm: Natur och kultur.

Aronsson, G., Gustafsson, K., Dallner, M. (2000). *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv*. Arbetslivsinstitutet.

Arbetsmiljöverket. (2012). *Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer*. Stockholm.

Arbetarskydd. (2012). *Nu krossas myten om bemanningsföretagen*. Hämtad: 2015-04-30, från [http://www.arbetarskydd.se/nyheter/halsa\\_ledarskap/psykosocial\\_arbetsmiljo/article3491812.ece](http://www.arbetarskydd.se/nyheter/halsa_ledarskap/psykosocial_arbetsmiljo/article3491812.ece)

Arbetarskydd. (2015). *Allt fler sjukskrivna med psykisk diagnos*. Hämtad: 2015-04-01, från [http://www.arbetarskydd.se/nyheter/halsa\\_ledarskap/article3877643.ece](http://www.arbetarskydd.se/nyheter/halsa_ledarskap/article3877643.ece)

Atkinson, J. (1984). *Manpower strategies for flexible organisations*. Institute of manpower studies. University of Sussex. Brighton.

Bemanningsföretagen. (2014). *Bemanningsföretagens årsrapport 2014*.

Berglund, G. & Fejes, A. (2009). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Bergström, Ola (2007). *Den nya arbetsmarknaden: bemanningsbranschens etablering i Sverige*. 1. uppl. Lund: Academia Adacta

Branschstatistik. (2014). *Manpower på topp inom alla branscher*. Hämtad: 2015-03-28, från [http://www.branschstatistik.com/default.asp?kat=nyhet&NEWS\\_ID=24](http://www.branschstatistik.com/default.asp?kat=nyhet&NEWS_ID=24)

Braun, V. & Clarke, V. (2006) *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*. 3:2. 77-101. doi: <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Buch, A. & Andersen, V. (2013). (De)stabilizing Self-identities in professional work. *Nordic journal of working life studies*, Volume 3, Number 3

- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder. 2.*, [rev.] uppl. Malmö: Liber.
- Castells M (1996) *Informationsåldern. Band I :Nätverkssamhällets framväxt.* Göteborg: Daidalo.
- Eriksson, B. (2008). *Flexibilitet – ett exempel från forskning om flexibla organisationer och dess konsekvenser för arbetsmiljön.* Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 13, nr 3-4.
- Glavå, M. (2011). *Arbetsrätt. 2.*, [uppdaterad] uppl. Lund: Studentlitteratur
- Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2004). *Hyresarbetskraft: användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden.* Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 10, nr 3.
- Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2011). *Fackliga förhållningssätt till hyresarbetskraft.* Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 17, nr 1.
- Håkansson, K., Isidorsson T. & Strauss-Raats, P. (2013). *Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljö för hyresarbetskraft – Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö.* Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap Göteborgs universitet.
- Johanson, U. & Johrén, A. (1993). *Personalekonomi. 2.*, rev. uppl. Stockholm: Tjänstemännens bildningsverksamhet (TBV)
- Journalisten. (2012). *Enkät visar tuffa villkor för bemanningsanställda.* Hämtad 2014-03-23, från <http://www.journalisten.se/nyheter/enkat-visar-pa-tuffa-arbetsvillkor-bemanningsanstallda>
- Kantelius, H. (2009). *Den oundgängliga perferin -Långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers arbetsmiljö, karriärmöjligheter och upplevda anställningsbarhet.* Göteborg: Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun. 3.* [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur
- Landsorganisationen i Sverige [LO]. (2013). *Bemanningsavtalet.* Stockholm.
- Lindelöw, M. (2008). *Kompetensbaserad personalstrategi: hur du tar reda på vad organisationen behöver, bemannar den rätt och utvecklar den inför framtiden.* 1. utg. Stockholm: Natur och kultur.

- Malmberg, J. (2003). *Inkomst- eller anställningstrygghet? - Vad prioritera vid tillfälliga variationer i arbetskraftens storlek?*. Arbetsmarknad & Arbetsliv. årg 9, nr3-4.
- Mål & Medel (2014). Inhyrd personal har sämre arbetsvillkor. Hämtad: 2015-05-03, från <http://malmedel.nu/ovriga-nyheter/inhyrd-personal-har-samre-arbetsvillkor/>
- Nationalencyklopedin [NE]. (2015). *hälsa*. Tillgänglig: <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/h%C3%A4lsa>
- Oates, B. (2006). *Researching information systems and computing*. London: SAGE.
- Olofsdotter, G. (2009). *Personalinhyrning – från tillfällig bemanningslösning till permanent samarbetspartner*. Sundsvall: Institutionen för samhällsvetenskap, Mittuniversitetet.
- Parker, E R. (1994) *.Why temporary workers have become a permanent fixture*. Business & Society Review, Issue 91, p36.
- Peterson, H. (2007). *Flexibilitet och förtroende i avreglerade organisationer – ett arbetstagarperspektiv*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 13, nr 2.
- Rose L. & Orrenius U. (2006). *Beräkning av arbetsmiljönsekonomiska effekter på företag och organisationer - En översikt av ett urval modeller och metoder*. Arbetslivsinstitutet
- Scholte, J. A. (2005). *Globalization: a critical introduction*. 2. utg. [rev. and updated] New York: Palgrave Macmillan.
- Statens offentliga utredningar [SOU] 2011:5. Bemanningdirektivets genomförande i Sverige. Stockholm. Fritzes offentliga publikationer
- Svenskt näringsliv. (2011). *Språngbräda eller återvändsgränd? - Struktur och utveckling av de atypiska anställningsformerna*. Stockholm
- Theorell, T. (2003) *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur.
- Tillväxtverket. (2015). *EU:s definition av SMF / SME*. Hämtad: 2015-05-07, från <http://www.tillvaxtverket.se/huvudmeny/insatserfortillvaxt/foretagsutveckling/cosme/eusdefinitivonavsmfsmfme.4.21099e42111fdb8c87b800017125.html>

Vetenskapsrådet. (2011). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådets rapportserie

## 8. Bilaga 1. Intervjuguide

### Inledande frågor:

1. Hur gammal är du?
2. Hur länge har du varit yrkesverksam?
3. Hur länge har du arbetat i bemanningsbranschen?
4. Vad har du jobbat med tidigare?
5. Varför har du valt att arbeta som bemanningsanställd?
6. Vad har du för utbildning?
7. Berätta kort om den arbetsplats du är uthyrd till?
  - a. Vad är det för företag?
  - b. Hur många anställda på din avdelning respektive hela företaget?
  - c. Vilka är dina arbetsuppgifter?
  - d. Hur länge har du varit på ditt nuvarande uppdrag?

### Flexibilitet

8. Hur upplever du oregelbundenheten som det innebär att vara på olika uppdrag?
  - a. Vad är positivt respektive negativt med denna form av arbete?
  - b. Påverkar det stöd och support du får från bemanningsföretaget din arbetsdag?
9. Vilka möjligheter har du att påverka de uppdrag du tilldelas?
  - a. Upplever du det stressande att inte veta när nästa uppdrag ska komma?
10. Hur upplever du bemötandet på de uppdrag du är uthyrd till?
  - a. Känner du osäkerhet kring nya uppdrag?
  - b. Får du någon återkoppling på det du gör?
  - c. Hur vet du att du gör ett bra jobb?

### Kärna periferi

11. Som bemanningsanställd är man lätt utbytbar hos kundföretagen, hur upplever du det?
  - a. Påverkar det hur du utför ditt arbete?
  - b. Upplever du någon stress kring detta?
12. Upplever du att arbetsvillkoren skiljer sig åt mellan direktanställd och inhyrd personal?
  - a. Skiljer sig detta åt mellan olika kundföretag?



- b. Upplever du att det är finns fördelar respektive nackdelar med att vara direktanställd eller inhyrd personal?
- c. Skulle du välja en direktanställning på ett företag istället för jobba som inhyrd personal?

13. Hur upplever du att bemötandet du får ifrån kundföretagets direktanställda personal är?

### **Anställningens inverkan på hälsan**

14. Vilka krav och förväntningar upplever du att det ställs på dig som bemanningsanställd från bemanningsföretaget?

- a. Är det viktigt med stöd från bemanningsföretaget?

15. Vilka krav och förväntningar upplever du att det ställs på dig som bemanningsanställd från kundföretaget?

- a. Är det viktigt med stöd från kundföretaget?

16. Hur är din upplevelse kring att ha två arbetsgivare att förhålla dig till?

- a. Är det svårt att vara lojal?

17. Hur upplever du dina möjligheter att påverka ditt arbete på uppdraget?

- a. Är det viktigt att kunna påverka?

18. Hur upplever du dina utvecklingsmöjligheter i rollen som bemanningsanställd?

- a. Är det viktigt med utveckling i arbetet?

19. Vilka faktorer upplever du viktiga för din psykiska arbetsmiljö?

- a. Hur påverkas den psykiska arbetsmiljön av din roll som bemanningsanställd?
- b. Om du inte är nöjd med något som påverkar din psykosociala arbetsmiljö, vet du vart du ska vända dig?

20. Har du under det senaste året känt dig stressad på grund av jobbet?

- a. Vad har i så fall denna stress berott på?
- b. Upplever du några krockar med relation arbete fritid?

### **Avslutande frågor**

21. Finns det något ytterligare som du vill tillägga?