

1999:7

Anställda i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta?

*Kerstin Isaksson
Katalin Bellaagh*

ARBETE OCH HÄLSA VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE
ISBN 91-7045-516-3 ISSN 0346-7821 <http://www.niwl.se/ah/>



Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet är nationellt centrum för forskning och utveckling inom arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetsmarknad. Kunskapsuppbyggnad och kunskapsanvändning genom utbildning, information och dokumentation samt internationellt samarbete är andra viktiga uppgifter för institutet.

Kompetens för forskning, utveckling och utbildning finns inom områden som

- arbetsmarknad och arbetsrätt,
- arbetsorganisation,
- belastningsskador,
- arbetsmiljöteknik,
- hälsoeffekter av det nya arbetslivets psykosociala problem,
- arbetsmedicin, allergi, påverkan på nervsystemet,
- kemiska riskfaktorer och toxikologi.

Totalt arbetar omkring 400 personer vid institutet. Forskning och utbildning sker i samarbete med bl a universitet och högskolor.

ARBETE OCH HÄLSA

Redaktör: Anders Kjellberg
Redaktionskommitté: Anders Colmsjö
och Ewa Wigaeus Hjelm

© Arbetslivsinstitutet & författarna 1999
Arbetslivsinstitutet,
171 84 Solna, Sverige

ISBN 91-7045-516-3
ISSN 0346-7821
<http://www.niwl.se/ah/>
Tryckt hos CM Gruppen

Innehåll

| | |
|---|----|
| 1. Bakgrund | 1 |
| Den svenska bemanningsbranschen | 1 |
| Internationell forskning | 3 |
| Att trivas med arbetet eller vilja sluta | 3 |
| Orsaker till stress och hälsoproblem | 5 |
| Syfte och frågeställningar | 5 |
| 2. Metod | 6 |
| Urval och bortfall | 6 |
| Mätinstrument | 6 |
| 3. Resultat | 8 |
| Skillnader mellan ekonomer och kontorister | 8 |
| Att arbeta frivilligt kontra icke frivilligt som uthyrd | 9 |
| Faktorer som predicerar arbetstrivsel, intention att sluta och ohälsa | 10 |
| 4. Diskussion | 13 |
| Sammanfattning | 17 |
| English summary | 18 |
| 5. Referenser | 19 |

1. Bakgrund¹

Den svenska bemanningsbranschen

Det har skett en lavinartad utveckling inom den svenska bemanningsbranschen under det senaste decenniet. Utvecklingen är en del i en pågående förändring av anställningsförhållanden som är gemensam för många västländer (EU-rapport 1998; Tregaskies et al 1998). En globalisering av företagsamhet, handel och marknader är en av de viktigaste orsakerna till denna utveckling. Ökad konkurrens har mötts med olika strategier och flexibilisering är ett nyckelord (Reilly, 1998). ”Just in time employment” har blivit något av en modetrend bland management-konsulter och konsekvenserna är att företag söker minimera antalet fast anställda och lösa tillfälliga upp- och nedgångar i produktionen med hjälp av tillfälligt anställda av olika slag (Purcell & Purcell 1998).

En annan orsak till bemanningsbranschens ökning, som gällt Sverige i hög grad, är en struktumvandling inom tjänstesektorn. Företag och offentliga organisationer har använt personal från uthyrningsföretag för att uppnå en ökad flexibilitet utan att själva anställa personal, men man har även lagt ut delar av verksamheten till uthyrningsföretag på entreprenad.

Uthyrningsbranschen i Sverige är fortfarande en relativt liten sektor av arbetsmarknaden. Fram till 1992 var privat arbetsförmedling och därmed också formell förmedling av personal för uthyrning olaglig i Sverige (SOU 1997:58). Trots detta fanns ett embryo till branschen i form av skrivbyråer som anställde kontorspersonal och hyrde ut dem för placeringar på företag, som behövde tillfällig förstärkning av personal. Efter att lagen om arbetsförmedling förändrats har branschen växt, framförallt i storstäder, till att nu omfatta 20 000 personer (0,4% av arbetskraften) varav en mycket klar majoritet är kvinnor. Man har fortsatt att förmedla kontorspersonal, ofta med arbeten som receptionist, växletelefonist, sekreterare. Ekonomer är en annan stor yrkesgrupp i branschen. Under senare år har emellertid många nya yrken kommit att bli föremål för uthyrning. Det har då gällt yrken där det finns en brist på kvalificerad personal t ex sjuksköterskor, industriarbetare och även lagerpersonal.

Den största fackföreningen som organiserar uthyrningspersonal är HTF (Handelstjänstemannaförbundet). Den fackliga anslutningen har varit relativt låg, och det har även funnits en stark facklig kritik mot anställnings- och arbetsvillkor inom branschen. Personalen hade i början många olika typer av anställningskontrakt där en del anställda kunde ha någon form av garantilön (ofta ca 50%) varje månad, medan andra inte hade någon lön alls om de inte var uthyrda. Tidigare

¹Undersökningen är en del i projektet ”Otrygghet i anställningen” som finansierats med anslag från Rådet för arbetslivsforskning under perioden 1995-1999. Författarna vill tacka deltagarna samt Sara Göransson som arbetade som forskningsassistent i projektet och hade huvudansvar för datainsamlingen.

kunde personalen uppbära a-kassa under perioder utan arbete men den möjligheten togs bort i mitten av 90-talet vilket innebar en stor ekonomisk osäkerhet.

HTF gjorde en enkätundersökning till sina medlemmar som arbetade vid uthyrningsföretag 1996, och fann då att den genomsnittliga anställningstiden var ca ett år (HTF 1996). Ungefär en fjärdedel av de anställda hade betydligt längre anställningstider och trivdes med den variation som det innebär att ofta byta arbetsplats vid nya placeringar. En majoritet, 74% i HTFs undersökning, trivdes ”mycket bra” eller ”ganska bra” med sitt arbete i uthyrningsföretaget, men trots det föredrog 72% fast anställning på en permanent arbetsplats framför att arbeta som utlyrd.

De främsta skälen till missnöje inom branschen var den ekonomiska osäkerheten som sammanhänger med olika anställningsformer och att inte ha någon garantilön eller en alltför låg garanti. En statlig utredning av branschen bekräftade dessa resultat (SOU 1997:58).

I början av 1998 slöts ett kollektivavtal mellan HTF och arbetsgivarna i uthyrningsbranschen som gav de anställda 75% garantilön, dvs 75% av den genomsnittliga timlönen för varje månad. En uppföljande enkät från HTF (HTF, 1998) visade att nästan 90% av de anställda hade garantilön 1998, vilket är en klar förbättring jämfört med den förra undersökningen då endast 30% hade någon garantilön och då oftast 50%. Undersökningen visar även att det är 15% som föredrar att arbeta på personaluthyrningsföretag framför annan anställning för all framtid, 43% säger att man vill jobba inom denna bransch just nu och 40% skulle föredra en permanent arbetsplats för ögonblicket. Arbetsgivarförbundet för bemanningsbranschen har även de undersökt personalens inställning till arbetet (SPUR personalundersökning 1999) och deras redovisning bekräftar tendenserna som kommit fram i HTFs rapport.

Den fackliga rapporten ger även för handen att det nu är 77% av de svarande som anger att de trivs ”mycket bra” eller ”ganska bra” och att det är knappt 10% som trivs ”mycket dåligt” eller ”ganska dåligt”. Negativa aspekter som de utlyrda tar upp är fortfarande ekonomiska frågor, önskan om månadslön, betalt på ”röda dagar”, högre löner och betald utbildning.

En nyligen publicerad norsk studie (Torp, Schöne & Olsen 1998) visar att uthyrningsbranschen där har ungefär samma storlek som i Sverige. Personalomsättningen är också i Norge mycket hög och den genomsnittliga anställningstiden mindre än ett år. Orsakerna till detta ser man bl a i att medelåldern är låg och att branschen används som en väg till ett fast arbete av de unga. Den norska studien tyder inte på att de skulle vara svårt att kombinera arbete som utlyrd med omsorg om små barn, snarare tvärtom. I Norge och många andra länder har uthyrningsarbete varit ett sätt att kunna arbeta deltid och samtidigt sköta små barn. Den norska studien beskriver många fördelar med att arbeta som utlyrd men den stora nackdelen är den ekonomiska osäkerheten. I Norge får personalen arbetslöshetsersättning under perioder utan placering och garantilön finns inte generellt.

Internationell forskning

Antalet internationella studier som undersöker uthyrningsbranschen och de uthyrda situation är begränsat men även här finns ett ökande intresse. I vissa länder har uthyrningsbranschen en längre tradition och en betydligt större omfattning än i vårt land och här finns också en del undersökningar. Det gäller t ex USA (t ex Feldman, Doeringhaus & Turnley 1995; Pearce 1986), Israel (Krausz, Brandwein & Fox, 1995, Krausz, 1997), och Japan (Gallagher & Futugami, 1998). Gemensamma drag i dessa studier är den mycket höga andel som arbetar som uthyrda men på lång sikt hellre vill ha en fast anställning. Personalomsättningen är hög i alla länder vilket är naturligt när så många hellre vill ha en annan anställningsform. Kontorsarbete är det vanligaste arbetet, kvinnodominansen är stor, och lönen är en vanlig källa till missnöje i alla länder.

Dessa studier visar vidare att de uthyrda inte är någon homogen grupp, varken när det gäller yrkestillhörighet, utbildning, ålder, arbetstillfredsställelse eller inställning till arbetet. En avgörande faktor för trivsel och inställning till arbetet tycks vara om man i huvudsak ser arbetet i uthyrningsbranschen som ett frivilligt val eller ej (Lee & Johnson 1991, Feldman et al, 1995; Krausz, Brandwein & Fox, 1995). Många studier har haft problem med låga svarsandelar och longitudinella undersökningar är mycket ovanliga.

Det finns relativt få studier som beskriver arbetsvillkoren ur ett socialt perspektiv t ex vad det innebär för individens upplevelse av faktorer som belastning eller stöd, av att vara "extern" på en arbetsplats och ha andra villkor än de stationärt anställda eller av att ständigt byta arbetsledning och arbetskamrater. En annan sida i arbetet är att ha två chefer, en på uthyrningsföretaget och en på kundföretaget. I reklamfilmer för uthyrningsföretag beskrivs "Nisse från Teamwork" som en duktig och trevlig person som kan kallas in vid behov men framställs också som något av ett hot för den fast anställda personalen. Från USA börjar det komma studier av arbetsplatser som antyder en hel del svårigheter och källor till konflikter. Ett exempel är att de fast anställda får större ansvar och mer krävande arbetsuppgifter för att det tar tid att introducera inhyrd personal och att det är svårt att överlåta komplicerade arbetsuppgifter på tillfälligt anställda (Pearce 1993; Davis-Blake & Broschak 1998).

Det är viktigt att framhålla att villkoren för personal inom uthyrningsbranschen ser mycket olika ut i olika länder. Orsaken är att avtal och lagar som reglerar verksamheten varierar i så stor utsträckning. Mot denna bakgrund är det intressant att konstatera att likheterna ändå är väldigt stora när det gäller personalens attityder till arbetet och deras syn på arbetsvillkoren.

Att trivas med arbetet eller vilja sluta

Arbetsstrivsel är ett forskningsområde med en lång tradition inom arbets- och organisationsforskning med rötter i motivationsteori (Thierry, 1998). Begreppet innefattar en rad olika aspekter i och kring arbetet som påverkar individens känsla av trivsel (Hackman & Oldham, 1976, 1980). Grunden till många teorier om vad

som påverkar människors trivsel i arbetet finns bl a i Herzbergs klassiska teori om arbetsmotivation som pekar på s k extrinsic faktors t ex rättvis belöning genom lön och anställningstrygghet och intrinsic factors, faktorer i arbetet i sig t ex utvecklingsmöjligheter. Senare tids forskning har visat att viktiga inslag (Fried, 1991) är omväxling, uppgiftens betydelse, återkoppling och möjlighet att påverka arbetets utformning. Andra forskare fann vidare att tydliga mål med arbetet utgör en viktig aspekt (Latham & Yukl, 1976), att ledarskap har stor betydelse (Griffin & Bateman, 1986) och att rättvis belöning genom lön och anställningstrygghet (Agho, Mueller, & Price, 1993) är avgörande för individens arbetstillfredsställelse.

Skillnader i personlighet nämns också ibland som en viktig orsak till variation i arbetstillfredsställelse. Personlighet är också en faktor som nämns i diskussioner om vilka som trivs i uthyrningsbranschen. Tidigare forskning kring personlighetens betydelse bekräftar att det finns generella samband mellan personlighetsdrag, allmän arbetstrivsel och intentioner till uppsägning (Cropanzano, James & Konovsky 1993; Robertson & Callinan 1998, Judge et al. 1998). Ofta används en indikator som kallas negativ affekt, ett personlighetsdrag som innebär en tendens att se och tolka omgivningen genom en negativ lins (Watson & Clark, 1984). Det medför en allmänt negativ inställning som färgar av sig på svaren på t ex ett frågeformulär. På motsvarande sätt finns ett drag som kallas positiv affektivitet. Många forskare anser att det är särskilt viktigt att kontrollera för dessa drag när man undersöker attityder till arbetet eller upplevelser av arbetet. Cropanzo, James & Konovsky (1993) tittar på hur utåtvändhet (extraversion) kontra neuroticism (känslolabilitet) påverkar tillfredsställelse med arbetet. Gemensamt för dessa studier är att de finner att individer som har ett positivt förhållningssätt, hög självkänsla och är utåtvända rapporterar högre tillfredsställelse med sina arbeten än de som kan beskrivas med de motsatta personlighetsdragen.

Ett annat stort forskningsområde inom organisationsforskning ända sedan 1950-talet har rört orsaker till personalomsättning, med andra ord varför personal frivilligt slutar sin anställning. Åtskilliga teoretiska modeller har utvecklats (den mest kända kanske av Mobley et al. 1979) men de har ofta varit svåra att testa empiriskt på grund av modellernas komplexitet. Enligt Mobleys modell utgör arbetstrivsel en medierande länk mellan den objektiva arbetssituationen och intentionen att sluta. Denna funktion har bekräftats i flera studier som visat att en värdering av arbetsvillkoren leder till en affekt i form av varierande grad av arbetstrivsel, och att en låg trivsel leder till funderingar på och en önskan att sluta (Williams & Hazer 1986; Hellgren, Sverke & Sjöberg 1994). Äldre personer och anställda som har familj slutar i mindre utsträckning än andra.

Trots mängden forskning om orsaker till att personal frivilligt lämnar en anställning är kunskapen om detta inom uthyrningssektorn begränsad. Detta trots att problemet med hög personalomsättning inom sektorn är välkänt från många länder trots de juridiska och kulturella skillnader som finns (se till exempel Beard & Edwards 1995; Torp, Schone & Olsen 1998). Det finns flera möjliga skäl till att personalen slutar som diskuteras i den norska rapporten. Ett är att arbetsförhållanden och karriärmöjligheter faktiskt upplevs som dåliga bland uthyrningsperso-

nalen. En extremt hög personalomsättning kan i detta fall ses som en indikator på att de anställda inte är nöjda med det utbyte de får för sin arbetsinsats. En annan förklaring kan vara att de anställda ser uthyrningssektorn som ett genomgångsjobb för att hitta rätt arbetsgivare för en fast anställning så snart som möjligt. I det senare fallet skulle missnöjet med villkoren vara mindre och grundinställningen mer avgörande.

Orsaker till stress och hälsoproblem

Orsaker till stress och därtill förknippade hälsoproblem i arbetet är ett väl utforskat område. Viktiga faktorer i den psykosociala arbetsmiljön är arbetsbelastning och möjligheter till inflytande, som ofta benämns krav och kontrollmöjligheter (Karasek & Teorell 1990). Arbetsrelaterat socialt stöd har beskrivits som en buffert mellan stress och ohälsa (Johnson, 1986), men är även en viktig aspekt för att möjliggöra arbetstrivsel (Griffin & Bateman, 1986).

Senare teoretisk utveckling har pekat på begränsningar i detta traditionella synsätt där ohälsa varit starkt förknippat med inslag i den mest näraliggande psykosociala arbetsmiljön. Forskare som Aronsson (1991) hävdar att kontroll och inflytande över arbetssvillkoren i vidare mening är väl så viktiga som den snävare kontroll och beslutsutrymme som rör arbetsuppgifterna. En utveckling av Karaseks och Teorells krav - kontroll modell har gjorts av Siegrist (1995). Hans modell (effort-reward modellen) betonar även inslag som t ex status och anställningstrygghet som faktorer förknippade med stress och hälsa i arbetet.

Arbetets sociala sida är ett viktigt område som är väl utforskat inom traditionella, stationära arbeten. House (1981) beskriver fyra olika typer av socialt stöd; emotionellt stöd (empati, lyssnande, omtanke m m) ; värderande stöd (t ex återkoppling, bekräftande); informativt stöd (t ex råd, direktiv, information); instrumentellt stöd (hjälp med praktiskt arbete, avlastning m m). Enligt en modell av House är det emotionellt stöd som utgör den viktigaste aspekten vid förebyggandet av arbetsrelaterad ohälsa medan instrumentellt stöd har den minsta betydelsen (House, 1981).

Syfte och frågeställningar

Syftet med föreliggande undersökning är att via en kvantitativ analys av data insamlade vid ett av de största uthyrningsföretagen i Sverige dels beskriva specifika i arbetsvillkor och psykosocial arbetsmiljö för uthyrd personal, dels börja utveckla möjliga förklaringsmodeller. Mot bakgrund av tidigare forskning, den speciella arbetssituation som personalen möter och den extremt höga personalomsättningen, är det viktigt att pröva relevansen av traditionella samband mellan arbetsförhållanden och arbetstrivsel stress, ohälsa och intention att sluta. Frågeställningar som besvaras rör dels skillnader i undergrupper bland uthyrda t ex mellan yrkesgrupperna ekonomer och kontorister och mellan anställda som uppger att de arbetar som uthyrda frivilligt eller ej.

Efter att ha redovisat skillnader mellan dessa undergrupper i materialet undersöks betydelsen av yrke respektive frivillighet bland andra möjliga faktorer som predicerar arbetstrivsel, önskan att sluta samt stress och ohälsa bland utthyrd.

Valet av möjliga förklarande faktorer bygger dels på tidigare forskning om uthyrningssektorn, dels på teorier om orsaker till arbetstrivsel och personalomsättning. Betydelsen av lön och anställningstrygghet, utvecklingsmöjligheter samt arbetsbelastning och socialt stöd för att predicera variation i utfallsvariablerna undersöks. Upplevd frivillighet har kommit fram som en central faktor som i tidigare forskning förklarar en del av skillnader i synen på arbetet som uttyrd. Eftersom longitudinella studier av branschen saknas så finns inte någon grund för en klar hypotes om denna faktors roll och om den ska ses i huvudsak som en oberoende variabel eller en effekt. Av den kvalitativa analys som författarna redovisat i en parallell rapport (Bellaagh & Isaksson 1999) framgår att båda hypoteserna är möjliga.

2. Metod

Urval och bortfall

Ett slumpmässigt urval bestående av 481 personer drogs från personalregistret vid ett av Sveriges största uthyrningsföretag. Frågeformulär skickades till de anställdas hemadresser tillsammans med ett frankerat svarskuvert adresserat direkt till forskargruppen. Den totala svarsandelen var 53%. Undersökningen genomfördes i november-december 1996. Urvalet drogs från två yrkesgrupper, kontorspersonal och ekonomer. Svarsandelen bland kontors-personalen var 51% (n=159) och 54% (n=98) bland ekonomerna.

Bortfallsanalys är svår att göra eftersom vi saknar uppgifter om dem som inte svarat. Medelåldern bland de svarande var 38 år och detta kan jämföras med andra studier som visar på en medelålder på 32-33 år (SOU, 1997:58) eller med det som HTF fann, nämligen att 43% är i åldrarna mellan 20 och 30, 27% mellan 31 och 40 år, 18% mellan 41 och 50 år (HTF, 1996). Dessa siffror visar att medelåldern bland de svarande här sannolikt var något högre än för branschen som helhet.

Medelanställningstiden bland dem som har besvarat enkäten var 18 månader, vilket överensstämmer väl med SOU rapporten (SOU, 1997:58, s 42), men är något högre än vad SPUR anger, nämligen att 50% arbetar högst 9 månader inom branschen, en ytterligare 33% arbetar 1 -2 år, och 17% stannar längre än 3 år som uttyrd. HTF (1996) visar siffror på att det är hela 71% som är anställda i 2 år eller mindre inom branschen, 11% mellan 2 och 5 år och 16% har en anställning som varar längre än 5 år. Den här undersökta gruppen hade således något längre anställningstid än genomsnittet i uthyrningsbranschen.

Mätinstrument

Demografiska faktorer som används i analyserna är ålder, utbildning (akademisk utbildning eller ej), yrkesgrupp (kontorister/ekonomer) samt antal barn.

Personlighet (neuroticism, emotionell stabilitet) mättes med en skala bestående av tio frågor utvecklad av Ekvall (Ekvall's Personality Scale, EPF). Skalan har validerats av Andersson (1997). Denna faktor mäter i vilken grad individen är lugn, stabil och självsäker, kontra om individen är orolig, osäker och känslig. Skalan består av 10 påståenden (t ex "Negativa erfarenheter tar ofta överhanden i mitt tänkande" eller "Jag är i regel ganska ljus till sinnes") med ett svarsalternativ från 1 (helt osant för mig) till 5 (helt sant för mig). Reliabiliteten mättes med Chronbach's alpha och var 0,85.

Beroende variabler

Svarsskalorna för samtliga dessa frågor var 5-gradig (1 stämmer inte alls - 5 stämmer helt) om inget annat anges.

Arbetstrivsel var ett medelvärde från tre frågor som avsåg att fånga upp individens känsla av trivsel i arbetet (t ex. Jag känner att jag trivs med mitt arbete på X- företaget). Frågorna har utvecklats av Hellgren, Sjöberg och Sverke (1997). Chronbach's alpha var 0,75.

Intention till uppsägning var ett medelvärde från tre frågor utvecklad av Sjöberg och Sverke (1996). ("Jag känner för att sluta mitt arbete på X - företaget", "Jag söker aktivt efter andra jobb", "Om jag helt fritt fick välja oberoende av arbetsmarknadsläget el dyl, skulle jag välja ett annat arbete än på X -företaget"). Chronbach's alpha var 0,76.

Symptomen på ohälsa (GHQ symptom) mättes med den sk GHQ skalan (General Health Questionnaire) som består av ett summerat medelvärde av svaren på 12 frågor avsedda att ge en indikator på lättare psykiska ohälsosymptom (t ex "Har du på under senaste tiden... känt dig rätt så lycklig med tanke på omständigheterna"), som besvaras på en fyrgradig skala (0 = stämmer inte alls och 4= stämmer helt). Skalan utvecklades av Goldberg (1979, 1982). Chronbach's alpha var 0,83.

Oberoende variabler

Frivillighet och ofrivillighet. Respondenterna delades in i två grupper i enlighet med svaren på en fråga som löd "Om du kunde välja helt fritt, skulle Du då vilja ha ett stationärt arbete?" (ja/nej). 27% av de svarande (n=73) svarade att de helst ville jobba som uthyrda, medan resterande 73% (n=232) helst ville ha ett stationärt arbete.

Frågor kring de upplevda arbetsvillkoren: *Tillfreds med lönen* mättes med en enda fråga, "Hur nöjd är du med lönen?" där svarsalternativen sträckte sig från 1 (inte alls nöjd) till 5 (mycket nöjd).

Otrygghet i anställningen mättes med ett medelvärde av tre frågor ("Jag känner mig orolig för att bli arbetslös i framtiden", "Jag känner mig orolig för att inte få något uppdrag", "Jag skulle önska en högre grad av anställningstrygghet"). Svarsalternativen sträckte sig från 1 (stämmer inte alls) till 5 (stämmer helt). Skalan utvecklades av forskarteamet. Chronbach's alpha var 0,80.

Stöd från uthyrningsföretaget mättes med ett medelvärde beräknad från tre frågor som avsåg att fånga upplevt stöd från ledningens sida vid uthyrningsföre-

taget (t ex Jag får bra stöd från min Personal assistent (PA) om det kör ihop på ett uppdrag”). Svartalternativen var 1 (stämmer inte alls) t o m 5 (stämmer helt). Frågorna utvecklades av forskarteamet i denna studie. Chronbach's alpha var 0,88.

Utvecklingsmöjligheter mättes med ett medelvärde av fyra frågor som avsåg att mäta i vilken utsträckning individen har möjlighet till lärande och utveckling i arbetet. Följande typ av frågor ingick i denna skala. ("Jag lär mig hela tiden något nytt i mitt arbete"). Svartalternativen var 1 (stämmer inte alls) t o m 5 (stämmer helt). Skalan utvecklades av Hellgren, Sjöberg & Sverke (1997). Chronbach's alpha var 0,78.

Socialt stöd mättes med medelvärdet av fyra skalor, instrumentellt stöd, värderande stöd, känslomässigt stöd samt utanförskap. Följande typ av frågor ingick i skalorna (t ex "Brukar Du få hjälp när Du är på uppdrag, då Du stöter på problem?" eller "När jag är på uppdrag känner jag mig inte som en i arbetsgruppen"). Frågorna utvecklades av studiens forskare för att passa för denna undersökningsgrupp. Svartalternativen var 1 (nästan aldrig) t o m 5 (ofta). Chronbach's alpha var 0,68.

Arbetsbelastning mättes med ett medelvärde beräknat från två skalor, där den ena mäter kvantitativ och den andra mäter kvalitativ arbetsbelastning. Varje skala bestod av tre påståenden av följande typ, "Jag har ett alltför stort ansvar i mitt arbete" eller "Jag har ofta för mycket att göra". Svartalternativen var 1 (stämmer inte alls) t o m 5 (stämmer helt). Skalorna har utvecklats av studiens forskare. Chronbach's alpha var 0,71 för kvantitativ belastning och för kvalitativ belastning var den 0,66.

3. Resultat

Skillnader mellan kontorister och ekonomer

Ekonomer och kontorister bland uthyrningsföretagets anställda skiljer sig signifikant med avseende på en rad bakgrundsfaktorer som t ex ålder, kön, civilstånd, utbildning och antalet uppdrag de har haft de sista sex månaderna (se tabell 1 nedan). I tabell 1 på nästa sida redovisas endast signifikanta skillnader i demografiska karaktäristika, upplevelser och attityder till arbetet.

Av tabellen framgår att kontorister är genomsnittligt yngre än ekonomerna i gruppen. Det arbetar en något högre andel män som ekonomer (17%) jämfört med de 4% som arbetar som kontorister. Större andel bland kontoristerna är ensamstående men ekonomerna har genomsnittligt högre utbildning än kontoristerna, då 48% av ekonomerna och endast 23% av kontoristerna har eftergymnasial utbildning.

Eftersom kontorister och ekonomer har olika arbetsuppgifter finns inte oväntat vissa skillnader i upplevelser av arbetssituationen. Ekonomer anser i högre utsträckning att de har möjligheter att påverka hur arbetet ska utföras. Kontoristerna upplever däremot en högre grad av arbetsbelastning än vad ekonomerna gör. När det gäller attityder till arbetet finns inga skillnader i arbetstrivsel men däremot

en genomsnittligt högre intention att sluta bland kontoristerna och genomsnittligt högre symptom på ohälsa. Yrkesgrupperna skilde sig inte när det gällde andelen frivilliga eller upplevelse av otrygghet. Det fanns inte heller några skillnader i antal barn eller upplevelser av stöd från uthyrningsföretaget.

Tabell 1. Skillnader mellan ”kontorister” och ”ekonomer” anställda vid uthyrningsföretag 1996, andelar, medelvärden och standardavvikelse inom parentes (n=267).

| Andel(%): | ”Kontorister” | ”Ekonomer” | Sign, prövning |
|-----------------------------|---------------|------------|---------------------|
| | n=159 | n=98 | |
| Andel män | 4% | 17%, | $\chi^2=13,9^{***}$ |
| Universitetsutbildning | 23% | 48%, | $\chi^2=23,5^{***}$ |
| Placeringar senaste månaden | 3 (3,9) | 2 (2,0) | t=-2,7** |
| Ensamstående | 51% | 29% | $\chi^2=13,7^{***}$ |
| Ålder | 36 år | 40 år | t=3,3*** |
| Neuroticism | 3,5 (0,8) | 3,7 (0,7) | t=2,5** |
| Påverka arbetets utförande | 3,1 (2,7) | 3,4 (3,0) | t=3,0** |
| Arbetsbelastning | 3,1 (0,6) | 2,8(0,6) | t=-2,52** |
| Intention att sluta | 3,0 (1,2) | 2,6 (1,0) | t=-2,8** |
| Ohälsosymptom | 9,2 (4,9) | 7,3 (4,4) | t=-3,1** |

*=p<0.05, **=p<0.01, ***=p<0.001

Att arbeta frivilligt kontra icke frivilligt som uthyrd

Det finns inga skillnader i demografiska faktorer eller andra individkaraktäristika mellan dem som angett att de frivilligt valt att arbeta som uthyrda och de som helst skulle vilja arbeta stationärt. Däremot visar tabell 2 signifikanta skillnader i upplevelser av arbetet och i attityder.

Tabell 2. Skillnader i attityder och upplevelser i arbetet mellan anställda som helst vill ha permanent anställning och de som helst vill fortsätta som uthyrd. (medelvärden och standardavvikelse) (n=246).

| Hur nöjd är Du med | Frivillig” n=65 | | ”Ofrivillig” n=181 | | t-test, |
|----------------------------|-----------------|-----|--------------------|-----|---------|
| | M | S | M | S | |
| Lön | 2,6 | 1,1 | 2,1 | 1,1 | -2,7** |
| Att välja kunder | 3,4 | 1,0 | 3,0 | 1,0 | -2,0** |
| Att välja längd på uppdrag | 3,4 | 1,0 | 3,0 | 1,0 | -2,5* |
| Status i jobbet | 3,5 | 0,9 | 3,0 | 1,0 | -2,2** |
| Kontakt med PA | 4,0 | 1,0 | 3,6 | 1,1 | -3,1*** |
| Konflikt med PA | 2,1 | 0,9 | 2,7 | 1,2 | 3,7*** |
| Konfl, med två chefer | 1,6 | 0,8 | 1,9 | 0,8 | 3,0** |
| Instrumentellt stöd | 4,0 | 0,7 | 3,8 | 0,8 | -2,4* |
| Känslomässigt stöd | 4,1 | 0,7 | 3,8 | 0,8 | -1,8* |
| Otrygghetskänsla | 3,5 | 1,0 | 2,3 | 1,1 | 7,5*** |
| Arbetsstrivsel | 3,9 | 0,7 | 3,3 | 0,8 | -5,7*** |
| Intention att sluta | 2,0 | 1,0 | 3,2 | 1,0 | 7,8*** |
| Ohälsosymptom | 7,0 | 5,0 | 9,1 | 4,0 | 3,0** |

*=p<0,05, **=p<0,01, ***=p<0,001

De som är frivilliga är mer nöjda med lönen, med möjligheten att kunna välja uppdrag och uppdragets längd. Inställningen till arbetet som uttyrd i detta avseende tycktes även vara förknippat med avsevärda skillnader i hur man upplevde arbetet, i allmän trivsel, missnöje med stödet från uthyrningsföretaget samt i en allmän upplevelse av otrygghet med att ha ambulerande arbete jämfört med att ha en stationär placering. Inte oväntat var även intentionen att sluta högre bland de ofrivilliga liksom symptom på stress mätt med GHQ-12. Däremot fanns inga signifikanta skillnader i känslostabilitet mellan de frivilliga och de ofrivilliga. Det verkar alltså inte vara så att de frivilliga generellt är mer trygga och stabila som personer eller att de ofrivilliga är mer ängsliga och oroliga. Det är också intressant att konstatera att det inte fanns några könsskillnader varken här eller i fråga om ohälsa.

Faktorer som predicerar trivsel, intention att sluta och ohälsa

Hierarkisk regressionsanalys genomfördes för att undersöka effekter av individuella bakgrundsfaktorer och upplevelser av arbetsvillkor och arbetsmiljö samt effekten av upplevd frivillighet. Den stegvisa introduktionen av grupper av variabler möjliggör dels att kontrollera för olika individkaraktäristika och dels klargöra samband mellan de olika faktorerna. Personlighetsfaktorer, ålder, utbildning och yrke hålls under kontroll i det första steget för att undersöka effekter av arbetsvillkoren. Upplevd frivillighet introduceras i det sista steget. Samma analysmodell användes för både prediktion av arbetstrivsel och ohälsa. Tabell 3 visar resultaten av den hierarkiska regressionsanalys som gjordes för att identifiera förklarande faktorer för trivsel i arbetet.

Tabell 3. Hierarkisk regressionsanalys av prediktorer för arbetstrivsel (n=242)

| | Steg 1 | | Steg 2 | | Steg 3 | |
|----------------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|
| | Beta | t | Beta | t | Beta | t |
| Ålder | -,18 | -2,8** | -,04 | -0,8 | -,05 | -1,1 |
| Utbild | -,13 | -2,0* | -,15 | -3,1** | -,15 | -3,1** |
| Yrke | -,06 | -1,0 | ,05 | 0,9 | ,05 | 1,0 |
| Antal barn | -,07 | -0,1 | -,07 | -1,4 | -,09 | -1,7 |
| Personlighet | ,28 | 4,3*** | ,15 | 3,1** | ,15 | 3,1** |
| Lön | | | ,20 | 4,0*** | ,19 | 3,7*** |
| Otrygghet | | | -,40 | -6,9*** | -,30 | -5,6*** |
| Belastning | | | -,11 | -2,2* | -,10 | -2,0* |
| Utveckling | | | ,38 | 7,4*** | ,38 | 7,3*** |
| Stöd | | | ,16 | 3,2** | ,15 | 3,1** |
| Frivilligt/ej | | | | | ,12 | 2,3* |
| R ² | ,11 | | ,49 | | ,51 | |
| F | 5,6*** | | 22,5*** | | 21,3*** | |
| Df | 5(242) | | 10(242) | | 11(242) | |

*=p<0,05, **=p<0,01, ***=p<0,001

Tabell 4. Hierarkisk regressionsanalys av prediktorer för intention att sluta (n=242)

| | Steg 1 | | Steg 2 | | Steg 3 | | Steg 4 | |
|----------------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Beta | t | Beta | t | Beta | t | Beta | t |
| Ålder | ,04 | 0,7 | -,07 | -1,2 | -,09 | -1,7 | -,06 | -1,3 |
| Utbildning | ,24 | 3,8*** | ,27*** | 4,9 | ,20 | 3,8*** | ,20 | 4,0*** |
| Yrke | ,22 | 3,4** | ,14 | 2,5** | ,17 | 3,2** | ,16 | 3,2** |
| Antal barn | -,04 | -0,7 | -,06 | -1,1 | -,09 | -1,8 | -,10 | -1,8 |
| Personlighet | -,20 | -3,0** | -,11 | -1,9 | -,03 | -0,5 | -,03 | -0,6 |
| Lön | | | -,17 | -2,9* | -,07 | -1,3 | -,06 | -1,1 |
| Otrygghet | | | ,34 | 5,8*** | ,17 | 2,9* | ,08 | 1,4 |
| Belastning | | | ,04 | 0,7 | -,02 | 0,3 | -,03 | -0,6 |
| Utveckling | | | -,21 | -3,5*** | -,02 | -0,3 | -,02 | -0,4 |
| Stöd | | | -,03 | -0,6 | ,05 | 0,9 | ,05 | 1,0 |
| Arbetsstrivsel | | | | | -,50 | -7,3*** | -,45 | -6,8*** |
| Frivilligt/ej | | | | | | | -,25 | -4,8*** |
| R ² | ,13 | | ,34 | | ,47 | | ,52 | |
| F | 7,0*** | | 12,1*** | | 18,4*** | | 20,4*** | |
| Df | 5(241) | | 10(241) | | 11(241) | | 12(241) | |

*=p<0,05, **=p<0,01, ***=p<0,001

Tabellen ger för handen att en av de bästa prediktorerna för arbetstrivsel, som även hade signifikanta effekter när individuella skillnader och grundinställningen (frivillig/ej) hålls konstanta i tredje steget av analysen, är utbildning (ju lägre utbildning man har, desto bättre trivs man). En annan signifikant prediktor är personligheten, vilket innebär att personer med högre känslotabilitet generellt trivs bättre. Samtliga faktorer som mäter arbetsförhållandena är signifikanta och således viktiga aspekter av trivseln. De allra starkaste prediktorerna är huruvida individen upplever trygghet i sin anställning samt om hon upplever möjligheter till utveckling. Upplevd frivillighet visade sig förklara en signifikant del av variansen i arbetstrivsel även när de andra faktorerna hölls konstanta.

Tabell 4 visar resultaten från nästa hierarkiska regressionsanalys där intentionen att sluta ska prediceras. En något mer komplex modell prövades för att predicera intention till uppsägning jämfört med de övriga två utfallsvariablerna. Det två inledande stegen i modellen (demografiska faktorer, upplevelse av arbetsvillkor) kompletterades med den affektiva variabeln arbetstillfredsställelse i ett fjärde steg eftersom denna faktor i många teoretiska modeller antas mediera sambandet mellan arbetsvillkor och intention till uppsägning. I det sista steget introducerades variabeln frivillighet.

Tabellen visar att de signifikanta prediktorerna för om individen avser att sluta sitt jobb var vilken yrkeskategori man tillhörde; ekonomer i högre utsträckning än kontorister ville sluta. Även högre utbildning var förknippat med önskan att sluta liksom att ha färre barn. Dessa faktorer förblev signifikanta även när arbetstrivsel och frivillighet introducerades i de sista stegen av analysen. En annan signifikant prediktor var lönen, ju mer missnöjd man var med sin lön, desto tydligare var intentionen att sluta. Även upplevda utvecklingsmöjligheter och otrygghet utgjorde signifikanta prediktorer för huruvida man vill sluta som uttyd, d v s ju större otrygghet och ju mindre utveckling man upplever, desto större intention att avsluta sin anställning. Sambandet mellan lön, utvecklingsmöjligheter och intention medierades av arbetstrivsel och upplevd otrygghet var starkt förknippat med känslan av frivillighet. Den sistnämnda faktorn bidrog på ett signifikant sätt till prediktionen av arbetstrivsel när alla de övriga variablerna hölls konstanta.

Regressionsanalyserna ovan visade också klart att grundinställningen till ambulerande kontra stationärt arbete samt utbildning var viktiga både när det gällde att förklara variation i arbetstrivsel och avsikt eller intention att sluta. Om man frivilligt sökt sig till uthyrningsbranschen och inte har akademisk utbildning tycks det finnas en större sannolikhet att man trivs och stannar kvar som uttyd. Personlighet var direkt relaterat till trivsel men hade en indirekt och mer svårtolkad effekt på önskan att sluta.

Tabell 5 slutligen visar resultaten från den hierarkiska regressionsanalysen av symptom på ohälsa mätt med GHQ-12.

Tabell 5. Hierarkisk regressionsanalys av prediktorer för ohälsosymptom (n=241)

| | Steg 1 | | Steg 2 | | Steg 3 | |
|----------------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| | Beta | t | Beta | t | Beta | t |
| Ålder | ,08 | 1,4 | ,04 | 0,8 | ,05 | 0,9 |
| Utbildning | -,10 | -1,8 | -,08 | -1,6 | -,09 | -1,6 |
| Yrke | ,11 | 1,9 | ,09 | 1,7 | ,09 | 1,7 |
| Antal barn | -,07 | -1,4 | -,05 | -0,9 | -,05 | -0,9 |
| Personlighet | -,54 | -9,7*** | -,50 | -9,4*** | -,50 | -9,3*** |
| Lön | | | ,13 | 2,5** | ,14 | 2,6** |
| Otrygghet | | | ,14 | 2,6** | ,12 | 2,0* |
| Belastning | | | ,13 | 2,4* | ,12 | 2,3* |
| Utveckling | | | -,10 | -1,1 | -,05 | -1,0 |
| Stöd | | | -,20 | -3,6*** | -,19 | -3,6*** |
| Frivilligt/ej | | | | | -,06 | -1,1 |
| R ² | | ,31 | | ,43 | | ,43 |
| F | | 22,8*** | | 17,2*** | | 15,7*** |
| Df | | 5(240) | | 10(240) | | 11(240) |

*=p<0,05, **=p<0,01, ***=p<0,001

Mönstret av predicerande faktorer var något annorlunda här jämfört med tidigare analyser. Den starkaste prediktorn här var personlighet, mätt som känslolabilitet. Det innebär inte oväntat att de som uppvisar höga värden på neuroticism, d v s labilitet snarare än känslolabilitet, även rapporterar mest symptom på psykisk ohälsa. Men när denna personlighetsfaktor hålls konstant bidrog även några av arbetsvillkoren till att förklara ytterligare variation i symptomnivåer. Missnöje med lönen, upplevd otrygghet, arbetsbelastning och stöd, d v s de som upplever högre otrygghet i sitt arbete, högre belastning och lågt socialt stöd uppvisar högre genomsnittliga symptomvärden även när personlighetsskillnaderna är konstanta. Intressant att notera här var också att upplevelse av frivillighet inte hade någon signifikant effekt utöver de övriga faktorerna.

4. Diskussion

Resultaten visade klara skillnader mellan ekonomer och kontorister framförallt när det gällde demografiska karakteristika och i några dimensioner av hur man upplevde arbetet. De skillnader som fanns kan förmodligen till stor del förklaras med olika kvalifikationskrav och arbetsuppgifter i de två yrkesgrupperna. Kontoristerna har enklare arbetsuppgifter, får kortare placeringar och ibland arbetsvillkor som leder till en högre grad av konflikthantering med utyrningsfirman, och möjligtvis också till högre stressnivåer som visar sig i signifikant högre nivåer av psykisk ohälsa.

En upplevelse av att frivilligt ha sökt sig till utyrningsarbete visade sig vara viktig när det gällde den allmänna trivseln och inte oväntat för intentionen att lämna arbetet. Andra faktorer var dock viktigare för att förklara ohälsosymptom

bland uthyrda. Genomgående hade upplevelsen av otrygghet och brister i socialt stöd stor betydelse. Utvecklingsmöjligheter i arbetet var viktiga för trivseln och indirekt för önskan att sluta men däremot inte för att predicera ohälsosymptom.

Generellt var de signifikanta predicerande faktorerna ganska lika för arbetstrivsel och intention till uppsägning. Utbildningsnivå, lön, trygghet, utvecklingsmöjligheter och upplevd frivillighet är faktorer som både påverkar om man trivs och om man har planer på att sluta. Åtskiljande faktorer fanns dock, t ex var stöd från personalansvariga viktiga för trivsel men tycktes inte vara lika viktiga när det gällde avsikten att lämna uthyrningsföretaget. Personlighet hade en direkt effekt på arbetstrivsel men en mer svårtolkad indirekt effekt på intention att sluta.

Samtliga faktorer som i en rad andra studier visat sig vara relaterade till arbetstrivsel visade sig även här vara viktiga (Thierry, 1998). Det tycks finnas ett klart samband mellan känslabilitet och arbetstrivsel. Likaså var yttre villkor som lön och otrygghet av betydelse liksom utvecklingsmöjligheter samt möjligheter att få stöd. Graden av frivillighet hade också en signifikant effekt på hur bra man trivdes i arbetet trots att alla de ovannämnda faktorerna hölls konstanta. Studiens tvärsnittskaraktär gör det svårt att ha någon bestämd uppfattning om riktningen på sambandet, d v s om ofrivilligt val av arbete som uthyrd orsakar lägre arbetstrivsel eller tvärtom. Resultaten visar dock att känslan av frivillighet inte tycks vara ett stabilt personlighetsdrag och att sambandet mellan frivillighet och arbetstrivsel inte helt kan förklaras av arbetsförhållandena.

Även för att undvika stress och ohälsosymptom som uthyrd krävs det att man känner sig nöjd med lönen, känner sig trygg, inte har alltför stor arbetsbelastning och att man får stöd från arbetsledare och kollegor. Viktigast av allt tycktes dock inte oväntat vara känslomässig stabilitet. Alla dessa faktorer finns med i teoretiska modeller över faktorer som orsakar stress och ohälsosymptom. Betydelsen av dessa inslag i den psykosociala arbetsmiljön kvarstår även när hänsyn tas till personlighetsskillnader. Det är uppenbarligen en kombination av faktorer som har betydelse, både sådana som rör arbetsbelastning och stöd i de vardagliga arbetsuppgifterna och flera faktorer som rör mer övergripande villkor och liknar det som Siegrist (1996) benämner balans mellan arbetsinsats och belöning (effort-reward).

Förklaringar till personalomsättning tycktes till stor del återfinnas i de yttre arbetsvillkoren (lön och trygghet) men även brist på utvecklingsmöjligheter var betydelsefull. Analysen gav starkt stöd för modeller om samband mellan arbetsvillkor och intention och visade en tydlig medierande effekt via känslan av arbetstrivsel. Även här fanns dock en signifikant effekt av känslan av frivillighet som kvarstod utöver effekten av demografiska skillnader och arbetstillfredsställelse. Effekten av frivillighet tycktes gå via upplevelse av otrygghet. Detta skulle betyda att önskan om ett permanent arbete snarare är en grundinställning och inte enbart som en effekt av arbetsvillkoren. Här finns en viktig uppgift för fortsatt forskning; att försöka klargöra hur det frivilliga valet fungerar, när det är en orsak och när det är en effekt.

En annan intressant uppgift vore att närmare undersöka undergrupper bland de uthyrda som kombinerar flera faktorer t ex yrke, grad av frivillighet, familje-

situation och arbetsengagemang. Resultat från kvalitativa analyser av intervjuer med personalen vid företaget som publicerats i en separat rapport (Bellaagh & Isaksson 1999) visar tydligt att personalen inte är en homogen grupp. Det är förmodligen stora skillnader både i behov och attityder mellan t ex unga välutbildade personer som sökt sig till bemanningsbranschen för att få praktik och kontakter och sedan ett fast jobb i jämförelse med äldre lågutbildade kvinnor som blivit uppsagda och har stora svårigheter att få ett nytt fast arbete. Den beskrivning som ges i intervjuerna utgör ett viktigt komplement till de analyser som presenterats här.

I intervjuerna ges en mycket tydlig inblick i hur arbetsförhållandena skiljer sig för uthyrd "extern" personal och fast anställd "stationär" personal. Ett exempel är att betydelsen av socialt stöd uppvisar samma roll som förklarande faktor för arbetstrivsel och som buffert för ohälsosymptom i de här presenterade analyserna som i flertalet andra studier. Men skillnaderna i möjligheterna att erhålla detta stöd är verkligen betydande, vilket framgår tydligt i intervjuerna. I en traditionell fast anställning finns en kontinuitet i relationerna till arbetskamrater som utgör den kanske viktigaste källan till emotionellt stöd. Denna källa saknas i stort sett helt för de uthyrda. Kontinuiteten för dem utgörs av kontakt med en personalansvarig vid uthyrningsföretaget som förväntas uppfylla alla förväntningar på olika former av stöd som man behöver för att trivas och må bra i sitt arbete.

De båda rapporterna ska således ses som nära sammankopplade och komplement till varandra. Den viktigaste slutsatsen av den kvantitativa analys som presenterats i denna rapport är kanske att det finns ett stort utrymme för förbättringar av arbetsförhållandena för uthyrd personal. Denna slutsats kan dras trots att arbetstrivseln ligger på en relativt sett acceptabel nivå och ohälsosymptomen inte är alarmerande. Resultaten här visar tydligt att det finns en koppling mellan arbetsförhållandena i uthyrningsföretaget och intention att sluta. Den höga personalomsättningen visar att det uppenbarligen är många som gör allvar av sina intentioner.

Det kan tyckas motsägelsefullt att personalen trivs bra men ändå slutar i så stor omfattning. Det finns en rad förklaringar till det. Dels är bemanningsbranschen för många en genomgångsbransch där man trivs och arbetar under en tid för att sedan gå vidare. Dels har det varit relativt lätt att få ett fast arbete efter en period som uthyrd. En felkälla i vår undersökning blir förmodligen att de som svarat på enkäten varit anställda längre än genomsnittet i branschen därför att de trivs relativt bra.

Detta leder in på frågan om undersökningens generaliserbarhet, något som alltid måste diskuteras i samband med fallstudier. Sannolikt är resultaten generaliserbara till andra större uthyrningsföretag i branschen men inte till små firmor där sociala relationer och förutsättningar för stöd kan se helt annorlunda ut. För fallstudier gäller också att generaliserbarheten framförallt måste avse hypoteser och teorier om samband som kan användas för fortsatt forskning (Yin 1994). Våra resultat, både i form av positiva inslag och kritik, motsägs inte på någon avgörande punkt

av resultat från andra studier utan kan snarare bidra till att klargöra konsekvenser av missnöjet för trivsel och valet att sluta.

Att lämna sin anställning är individens viktigaste sätt att visa missnöje med ett arbete. Fördelen för den uthyrda personalen som önskar sluta är att arbetet och kontakten med olika arbetsplatser ger många chanser att hitta en permanent placering om man så önskar. Av den anledningen finns det inte många bland personalen som känner sig inlåsta enligt Aronssons synsätt (Aronsson & Göransson, 1997) d v s personal som vantrivs och önskar sluta men inte vågar göra det för att de oroar sig för möjligheterna att hitta annat arbete. Genom sitt ambulerande arbete får personalen en hög och åtråvärd kompetens och uthyrningsföretagen som vill behålla denna personal i sitt eget företag måste förmodligen göra detta genom att åstadkomma förbättringar på de punkter där brister framkommer i denna och andra undersökningar.

Sammanfattning

Isaksson, K, Bellaagh, K. Anställda i uthyrningsföretag: Vilka trivs och vilka vill sluta? *Arbete och Hälsa* 1999;7.

Undersökningen är en fallstudie av ett stort svenskt uthyrningsföretag. Syftet var att via enkätdata finna faktorer som predicerar arbetstrivsel, önskan att sluta samt ohälsosymptom. Två yrkesgrupper ingick ekonomer (n=98) och kontorsadministrativ personal (n=159) och svarsandelen var drygt 50%. Yrkesgrupperna skilde sig signifikant framförallt när det gäller bakgrundsfaktorer som t ex utbildning. Om man ser sig själv som frivillig eller ofrivillig i uthyrningsbranschen är relaterat till avsevärda skillnader i hur man upplever arbetet, i allmän trivsel samt i symptom på ohälsa. Arbetstrivsel varierar med personlighet och utbildning och prediceras även av upplevda utvecklingsmöjligheter, socialt stöd, anställningstrygghet och lön. Önskan att sluta sammanhänger med utbildningsnivå, frivillighet, yrkestillhörighet, hur nöjd man är med lönen, upplevd otrygghet, samt möjligheter till utveckling. Ohälsosymptomen förklaras bäst med personlighetsaspekter, brist på stöd, otrygghet, lön samt arbetsbelastning. Resultaten sätts i relation till tidigare forskningsresultat.

Nyckelord: bemanningsföretag, frivillighet, arbetstrivsel, intention till att sluta, ohälsa.

Summary

Isaksson, K, Bellaagh, K. Job satisfaction and intention to quit among temporary help employees. *Arbete och Hälsa* 1999;7.

This is a case study of a large Swedish temporary help agency. The aim was to describe the specific working conditions of temporary help workers, "temps". Economists (n=98) and office workers (n=159) answered questionnaires and response rate was 53%. Economists and office workers differed mostly with regard to demographic variables. Further, office workers experienced both a higher level of working load and more symptoms of ill-health than economists. Being voluntary versus involuntary as a temp had a vital significance for work satisfaction, feeling of security and symptoms of ill-health. Job satisfaction was predicted by personality aspects and educational level but also by opportunities for learning, social support, feeling of security, satisfaction with wage. Intention to quit could best be predicted by educational level, voluntariness, profession, satisfaction with wage, feeling of security and possibilities to personal development. Symptoms of ill-health finally were best predicted by personality differences, social support, satisfaction with security and pay and work load. The results are discussed in the light of former research results.

Keywords: temporary help agency, voluntariness, job satisfaction, intention to quit, symptoms of ill-health.

Referenser

- Agho AO, Mueller, Price JL. (1993). Determinants of employee job satisfaction: an empirical test of a casual model. *Human Relations*; 46:1007-27.
- Anderson L. (1997) *Femfaktormodellen inom personlighetsteori* (The five factor model in personality theory) Unpublished paper from the Department of Psychology, Stockholm University.
- Aronsson G. (1991). Dimensions of control as related to work organization, stress, and health. In: Johnson J, Johansson G, eds. *The Psychosocial Work Environment*. Baywood Publishing Company, Amityvill, N.Y.
- Aronsson G, Göransson S. (1997). Fast anställningen men inte det önskade jobbet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 1997: 3: 193-205.
- Beard K, Edwards J. (1995). Employees at risk: contingent work and the psychological experience of contingent workers. In: Cooper CL, Rousseau DM, eds. *Trends in Organizational Behavior*, s 109-126, Wiley & Sons, New York.
- Bellaagh, K. & Isaksson, K. (1999) Uthyrd men fast anställd. *Arbete och Hälsa* 1999:6, Arbetslivsinstitutet, Solna.
- Davis-Blake A, Broschak J. (1998). The Divergence of macro-structure and micro-dynamics: the effects of contingent work and outsourcing on workplace dynamics. Paper presented at the *Academy of Management, San Diego, CA*, 1998.
- EU-rapport. (1998). *The Growth of Precarious Employment in Europe*. European Institute for Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Feldman D, Doeringhaus H, Turnley W. (1995). Managing Temporary Workers: a permanent HRM challenge. *Organizational Dynamics*; 49-63
- Fried Y. (1991). Meta-analytic comparison of the job diagnostic survey and job characteristics inventory as correlates of work satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*; 76: 690 - 697.
- Gallagher D, Futagami S. (1998). Commitment to agency, client and work: a study of temporary help workers in Japan. Paper presented at the *Academy of Management meetings, San Diego, CA*, 1998.
- Goldberg D, Williams P. (1988). *A User's guide to the General Health Questionnaire*. NFER-Nelson. London.
- Goldberg D. (1979). *Manual of the General Health Questionnaire*. NFER-Nelson. London.
- Griffin RW, Bateman TS. (1986). Job satisfaction and organizational commitment. In: Cooper CL, Robertson IT, eds. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester: John Wiley, s 157 – 188.
- Hackman JR, Oldham GR. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*; 16 (2): 250 -279.
- Hackman JR, Oldham GR. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison - Wesley.
- Hellgren J, Sjöberg A, Sverke M. (1997). Intentions to quit: Effects of job satisfaction and job perceptions. In: Avallone F, Arnold J, de Witte K; eds. *Feelings Work in Europe*. Milano: Guerini, s 415 - 423.
- House J. (1981). *Work, stress and social support*. Addison: Reading Mass, Wesley.
- Johnson JV. (1986). *The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden*. Doktorsavhandling, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Karasek R, Theorell T. (1990). *Healthy Work*. Basic Books Inc. New York.

- Krausz M. (1997). Effects of short and long term preferences for temporary work upon psychological outcomes. Paper presented at the *8th Congress of Work and Organizational Psychology, Bussolengo, Italy, 1997*.
- Krautz M, Brandwein T, Fox S. (1995). Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary and involuntary temporary help employees: an exploratory study. *Applied Psychology: An international Review*, s 44: 217-232.
- Maertz CP, Campion MA. (1998). 25 years of voluntary turnover research: a review and critique. In: Cooper C, Robertsson T, eds. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Wiley & Sons, New York: 49 - 81.
- Mobley WH, Griffeth RW, Hand HH, Meglino BM. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*; 86: 493-522.
- Pearce J, Randel A. (1998). The actual job insecurity of contingent workers: effects of trust and social capital. Paper presented at the *Academy of Management meetings, San Diego, CA*.
- Pearce JL. (1993). Towards an organizational behavior of contract laborers: Their psychological involvement and effects on employee co-workers. *Academy of Management Journal*; 36: 1082-1096.
- Purcell K, Purcell J. (1998). In-sourcing, outsourcing, and the growth of contingent labour as evidence of flexible employment strategies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*; 7: 39-59.
- Reilly P. (1998). Balancing flexibility-meeting the interests of employer and employee. *European Journal of Work and Organizational Psychology*; 7: 7-22.
- Robertson I, Callinan M. (1998). Personality and work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*; 7: 321-340.
- Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*; 1: 27-41.
- Sjöberg A, Sverke M. (1996). Predicting turnover intentions among nurses: The role of work values. In: V.V. Baba ed. *Work Values and Behaviour: Research and Applications*, (pp. 213-223). Montreal, Canada; International Society for the Study of Work and Organizational values, s 213-223.
- SOU. *Personaluthyrning*. Fritzes. Stockholm, (Rapport 1997:58).
- SPUR. *Personalundersökning 1999*, stencil.
- Thierry H. (1998). Motivation and satisfaction. In: Drenth P, Thierry H, de Wolff C, eds. *Handbook of Work and Organizational Psychology*. Hove: Psychology Press, 1998:253-290.
- Torp H, Schöne P, Olsen KM. (1998). *Vikarer som leies ut: Hvem er de og hvilke arbeidsvilkår har de?* Institutt for samfunnsforskning. Oslo, (Rapport 98:11).
- Tregaskis O, Brewster C, Mayne L, Hegewisch A. (1998). Flexible working in Europe: The evidence and the implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7: 61-78.
- Watson D, Clark LA. (1984) Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96: 465-490.
- Williams, L. J., Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalyse using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-231.