

1999:6

## Uthyrd men fast anställd

*Katalin Bellaagh*  
*Kerstin Isaksson*

---

ARBETE OCH HÄLSA VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 91-7045-515-5 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 91-7045-515-5  
ISSN 0346-7821  
<http://www.niwl.se/ah/>  
Tryckt hos CM Gruppen

## Innehåll

1. Inledning	1
Uthyrningsbranschen	1
Teoretisk bakgrund	3
2. Metod	6
Urval och intervjuer	6
Databearbetning och analys	7
3. Resultat	9
Arbetsvillkoren	9
Social situation	11
Personlighetsaspekter	14
Relation mellan arbete och övrigt liv	16
4. Diskussion	18
Slutord	22
Sammanfattning	23
Summary	23
5. Litteratur	24

## 1. Inledning<sup>1</sup>

*“Jag tror att väldigt många har en lustig uppfattning om hur det är att jobba som uthyrd, eller om hur man är som person om man jobbar inom ett sånt företag. Många tror att det inte är så allvarligt. Jag skulle påstå att det är nästan allvarligare att jobba så här än på ett fast ställe. Det krävs en hel del andra saker av en. Man känner kraven på sig på ett helt annat sätt. Om man jobbar som fast, då kanske man slappnar av. En del tror att det är ganska lätt att få jobb inom ett sånt företag och att man kanske inte behöver anstränga sig så mycket, men du kliver in någonstans sen måste du lära dig hur det hela företaget fungerar på 15 minuter. Det gäller att man är kvick och kan sortera. Man får vara ganska alert och vaken hela tiden, och det tror inte folk.”*

Caroline, kontorist, 30 år

### **Uthyrningsbranschen**

Anställningsformer och anställningstrygghet har förändrats avsevärt under 1990-talet i Sverige. Orsakerna har varit många men den som förmodligen är viktigast kallas ofta "just in time employment" och innebär att företag strävar efter låga personalkostnader genom att ha en begränsad mängd fast anställd personal och anställa extra personal på olika former av tidsbegränsade kontrakt vid hög efterfrågan (Aronsson & Sjögren, 1994). I vårt land har ökningen av olika former av tillfälliga anställningar varit långsam men stadig under det senaste decenniet och låg 1998 på ca 15%. Ett annat led i denna utveckling har varit att den sk bemanningsbranschen ökat kraftigt i omfattning. Ökningen har främst skett i form av uthyrningsföretag som anställer personal för att sedan hyra ut dem till kundföretag med behov av temporära insatser.

I Sverige var det tidigare inte tillåtet för privata företag att förmedla personal. En föregångare till uthyrningsföretagen var skrivbyråerna. Ökningen har omfattat framförallt kontorsadministrativ personal och ekonomer men gäller idag även nya yrkesgrupper som lager- och industriarbetare samt vårdpersonal. Fram till 1993 arbetade ungefär 3000 personer som uthyrda, och sedan dess har branschen ökat till ca 20.000 anställda i slutet av 1998. Både antalet sysselsatta inom branschen och antalet uthyrningsföretag har ökat och det finns nu ungefär 400 uthyrningsföretag i branschen och ca 50 av dem har fler än 25 anställda (HTF, 1998).

I ett internationellt perspektiv är branschen fortfarande liten i Sverige, den sysselsätter enbart ca. 0,4 procent av den svenska arbetskraften, medan andelen i EU-länderna i genomsnitt är 1,4 procent (HTF, 1998). Branschen är störst och ständigt växande i USA. Enligt HTFs rapport finns det mycket som talar för att uthyr-

---

<sup>1</sup> Studien är delrapport från projektet Osäkerhet i anställningen som finansierats med projektanslag från Rådet för arbetslivsforskning. Författarna vill även tacka Sara Göransson som arbetade med datainsamlingen i projektets inledning.

ningsbranschen kommer att fortsätta växa även i Sverige. Det finns en stor efterfrågan hos kundföretagen, uthyrningsföretagen besitter stor kompetens inom specialiserade områden och de kan erbjuda kompetent service med kort varsel. Enligt samma rapport förväntas branschen omsätta 2,5 miljarder kronor under 1998 och räknar med en årlig tillväxt på 30-40 procent framöver.

Trots att branschen växer har vi fortfarande begränsade kunskaper om den. De få undersökningar som har gjorts om uthyrningsföretag är stora amerikanska enkätstudier (t ex Pfeffer & Baron, 1988; Prieto & Martin, 1990). Syftet med dessa studier har varit att se hur organisationsstrukturer förändras när nya arbetsformer skapas. Resultaten är inte heller alltid tillämpbara för svenska förhållanden, då både socialförsäkringssystem och arbetsrättslig lagstiftning är helt annorlunda i Sverige. Enligt en amerikansk studie gjord av Feldman, Doeringhaus & Turnley (1994) saknar t ex 25 procent av alla uthyrda i USA sjukförsäkring.

Genom några utredningar som gjorts bl a av fackliga organisationer börjar man få en bild av de svenska förhållandena men bilden är ännu så länge en aning motsäggelsefull. Majoriteten av de uthyrda trivs med detta sätt att jobba samtidigt är personalomsättningen exceptionellt hög, 50-60 procent enligt branschföreträdare (SOU 1997; HTF 1998; SPUR 1999). Enligt HTF:s rapport har 71 procent varit anställda mindre än 2 år, och arbetsgivarföreningen SPUR uppger att den genomsnittliga anställningstiden i branschen är ca 1 år. Orsaker till att anställda slutar är enligt de fackliga representanterna är dåliga arbetsvillkor framförallt löner, ekonomisk trygghet och möjligheter till vidareutbildning.

En tidigare enkätundersökning (Isaksson & Bellaagh 1999) visade att ekonomin bara är en aspekt som påverkar om man trivs som uthyrd eller om man vill sluta. Sociala kontakter och stöd från uthyrningsföretaget samt en upplevelse av att arbetet som uthyrd är frivilligt är andra avgörande faktorer. Frivillighet (definierat som att man just nu föredrar att arbeta ambulering framför en stationär placering) är en central aspekt som även andra forskare funnit har stor betydelse (Krausz, Brandwein & Fox, 1995).

När det gäller ekonomisk trygghet har det skett en betydande förbättring under senare år. Tidigare förekom oftast ingen garanterad lön under perioder när man inte hade arbete. 1996 hade endast 35 procent någon form av garantilön, vanligen på 50 procent av den beräknade timlönen. Efter ett nytt kollektivavtal som gjorts i februari 1998 har numera nästan alla timavlönade 75 procent garantilön. Dessutom förekommer numera nästan uteslutande tillsvidareanställningar hos bemanningsföretagen. Utbildning sker dock fortfarande i huvudsak på obetald arbetstid.

Det finns många förutfattade meningar bland allmänheten om dem som arbetar inom uthyrningsbranschen. Många tror att man väljer detta sätt att arbeta enbart för att man inte får ett "riktigt" jobb, och att den starkt kvinnodominerade branschen utgör något av en "kvinnofälla". I verkligheten vet vi väldigt lite om de uthyrdas motiv när de väljer denna typ av arbete. Vi vet lika lite om deras upplevelser kring arbetsvillkoren, t ex hur bristen på stöd som framkom i enkätstudien i praktiken gestaltar sig. Likaså har vi begränsad kunskap om vilka förväntningar den anställda har på arbetet, och vilka för- och nackdelar hon finner i denna sektor. Bety-

delsen av och möjligheterna till ett frivilligt val behöver utforskas ytterligare liksom den sociala situationen. Därför är det viktigt att utforska hur dessa faktorer upplevs av de utyrda själva, och vilka mekanismer, värderingar och förväntningar som ligger bakom att folk slutar eller att de stannar kvar och trivs i branschen.

## **Teoretisk bakgrund**

Den teoretiska utgångspunkten till föreliggande studie vilar i forskningen kring värderings- förändringar i dagens industrisamhälle, samt i teorier om arbetstillfredsställelse och "det goda arbetet". Dessa tre teoretiska utgångspunkter kompletteras dessutom med ytterligare ett perspektiv, där arbetet ses som en del av ett större livsprojekt. Dessa teoriområden har relevans för uthyrningsverksamhet på flera olika plan. Värderingsforskningen belyser vad den moderna lönearbetande människan vill uppnå genom arbete. Värderingar styr valet av arbete, påverkar arbetstillfredsställelsen, men modifierar även arbetets hälsoeffekter. En viktig fråga är då om de förändringar i anställningsformer som sker har någon motsvarighet i förändringar i värderingar av arbetet. Arbetstillfredsställelse har betydelse för hälsa, engagemang och är inte minst ett avgörande motiv för att stanna kvar i en viss anställning, ett särskilt relevant problem för uthyrningsbranschen som tampas med extremt hög personalomsättning. Forskningen kring "det goda arbetet" belyser hur branscher och yrken har speciella villkor för vad som kan vara "gott" i ett arbete. I nya branscher är det särskilt relevant att beskriva detta. Slutligen, att se individen i olika livsroller ger möjlighet att beskriva i vilken mån dessa olika livsroller styr "de utyrda" i deras yrkesval och hur anställningsformen påverkar relationen mellan olika livsfärer. Detta är viktigt inte minst för att kvinnodominansen är så tydlig i branschen.

Det finns en ansevärd litteratur med teorier som behandlar hur synen på arbetet successivt håller på att förändras. Olika teorier och empiriska studier visar på att värderingarna håller på att ändra karaktär. Denna förändring utmärks av att ett postmaterialistiskt tänkande långsamt har börjat ersätta ett mer materialistiskt tänkande (Abramson & Inglehart, 1995). Det handlar inte om en snabb och linjär förändring, utan om en långsiktig process som påverkas både av hur nya generationer socialiseras in i arbetets värld och av den socioekonomiska situation individen befinner sig i (Abramson & Inglehart, 1995).

Postmaterialism innebär ett värderationellt tänkande dvs. att arbetet har ett värde i sig frikopplat från lönen, att arbetet skänker en känsla av att man utträtt något, att det känns meningsfullt att utföra en uppgift och att man ska kunna utveckla sin personliga kompetens genom egna initiativ och intressanta arbetsuppgifter. Materialistisk värdestruktur å andra sidan innebär en mer instrumentell inställning till arbetet där arbetet uppfattas enbart som ett instrument för att säkerställa försörjningen och för att förbättra den materiella levnadsstandarden. Lönen värderas högt liksom kvaliteter hos arbetet som underlättar säkerställandet av försörjningen, exempelvis anställningstrygghet (Hertzberg 1995).

Allvin (1997) närmar sig problemet med arbetets förändrade betydelse på ett nå-

got annorlunda sätt. Han skriver om "det individualiserade arbetet" och använder uttrycket "livsprojekt". Han menar att i dagens arbetsliv finns en generell utveckling mot att arbetet som en objektiv och av individen oberoende uppgift upplöses. Han menar vidare att det moderna individualiserade arbetet inte erbjuder samma stabilitet som tidigare anställningar gjorde. Det individualiserade arbetet förutsätter istället att den enskilde kan strukturera både sitt arbete och sig själv. Allvin menar att det huvudsakligen finns tre sätt att se på arbetet. Arbetet kan utgöra en arena för att förverkliga ett helt livsprojekt, d v s att göra karriär. Arbetet kan å andra sidan uppfattas som en begränsning i försöken att formulera det egna livsprojektet, d v s att anpassa arbetets innehåll efter innehållet i det egna livsprojektet. Ett tredje sätt är att formulera ett livsprojekt helt utanför arbetet, såsom utslag, idealister och medlemmar i olika subkulturer gör.

Parallellt med forskningen kring värderingsförändringar finns det en gigantisk amerikansk forskningstradition inom organisationsforskning som rör arbetstillfredsställelse. Ambitionen är att ta reda på vilka aspekter i arbetet som gör individen benägen att trivas med sitt arbete. Arbetstillfredsställelse antas bero på en mängd olika inslag i arbetet som påverkar individens uppfattning.

Locke (1976: 1298) definierade arbetstillfredsställelse som "pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience".

En flitigt använd modell utarbetad av Hackman & Oldham (1976, 1980) och vidareutvecklad av Fried (1991) föreslår fem huvudsakliga arbetskaraktäristika som viktiga för att uppnå arbetstillfredsställelse. Dessa aspekter är (1) *omväxling* (skill variety) d v s i vilken utsträckning arbetsuppgiften kräver olika kunskaper, (2) *uppgiftens betydelse* (task significance), d v s om det via uppgiften är möjligt att påverka andras liv, (3) *identifikation med uppgiften* (task identity) vilket innebär att kunna överblicka hela processen i arbetet och inte bara isolerade delaspekter, (4) *återkoppling* (feed-back) innebär en korrekt och precis information om hur andra ser på resultatet och slutligen (5) *autonomi*, d v s möjligheter att påverka arbetets utförande.

Andra forskare fann att tydliga mål med arbetet (goal-setting) utgör en viktig aspekt (Latham & Yukl, 1976), att ledarskap har stor betydelse (Griffin & Bateman, 1986) och att en rättvis belöning (distributive justice) (Agho, Mueller, & Price, 1993) är avgörande för individens arbetstillfredsställelse.

På senare år har det dessutom börjat växa fram forskning kring kognitiva och personlighetsaspekter som kan vara avgörande för hur nöjd individen känner sig i arbetet och i övriga livet (se Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998). Ur psykologiskt perspektiv är detta betydelsefullt då det innebär att samspelet mellan individens personlighet, förväntningar och viljeinriktning och olika arbetsförhållanden ställs mer i fokus än i den traditionella forskningen om arbetsvillkor och miljö.

De flesta internationella arbetslivsforskare har utgått från den första modellen, d v s sett arbetskaraktäristika som avgörande vid beskrivandet av arbetstillfredsställelsen. Parallellt med denna forskningstradition har det även etablerats en i många avseenden likartad svensk forskning om "det goda arbetet". Uttrycket "det

goda arbetet“ har från början använts av fackföreningarna till att föreskriva hur arbetet idealt ska vara utformat inom industrin (t.ex. LO, 1991; Svenska Metallindustriarbetareförbundet, 1985).

Astvik och Aronsson (1994) sammanfattar forskningsresultat och sätter “det goda arbetet“ i ett historiskt perspektiv. De menar att olika skolor och olika partperspektiv beskriver “det goda arbetet“ likartat; arbetet ska ha ett innehåll som går utöver rena uthållighetskrav, och ge kontinuerligt lärande, individen ska ges möjlighet att kunna fatta beslut, arbetet ska ge anseende, mellanmänniskt stöd och respekt, individen ska kunna se sammanhanget mellan arbete och omvärlden, och slutligen att individen ska kunna se att arbetet är förenligt med en önskvärd framtid. Enligt Astviks och Aronssons argumentation är detta generella värderingsaspekter som i arbetslivet kan se mycket olika ut beroende på ett yrkes karaktär men även vilken livsfas individen befinner sig i. Ett exempel är att högutbildade anställda i Aronssons, Bejerots och Härenstams (1995) studie tyckte att de viktigaste aspekterna av det goda arbetet var knutna till professionalitet och arbetets intellektuella kärna. Vårdbiträden i Astviks och Aronssons studie å andra sidan ansåg att relationen till hjälptagaren var en avgörande aspekt i det goda arbetet.

Likheten mellan forskningstraditionen om arbetstillfredsställelse och “det goda arbetet“ ligger i att båda söker orsakerna till arbetstrivsel i hur arbetssituationen är utformad. En stor skillnad är att företrädarna för forskningen på det sistnämnda området har upptäckt värdet av att bryta ner och konkretisera begreppen i beskrivningen av vad ett bra arbete är. Detta synsätt utgör en viktig teoretisk utgångspunkt för föreliggande studie. Uthyrningsbranschen är ny, åtminstone i Sverige. De uthyrda konfronteras med en helt ny arbetssituation som hittills har varit relativt okänd på svenska arbetsmarknaden, varför det är mycket viktigt att de uthyrda själva ska ges möjlighet att formulera vad som är viktigt och skänker tillfredsställelse i arbetet.

Gemensamt för alla de tre forskningsskolor som beskrivits är att de betraktar individens värderingar kring arbetet som om arbete vore en separat sfär i livet. Samtidigt har det vuxit fram en forskningstradition den s k "work and family commitment" forskningen som ser familje- och arbetsliv som en integrerad enhet. Inom denna tradition ses familj och arbete som två sidor av ett sammanhang i livet. Enligt företrädare för denna forskning krävs det en förståelse av den gemensamma yta som existerar mellan arbets- och familjeliv för att kunna undersöka och förstå hur individens engagemang och tillfredsställelse i de olika livssfärerna uppstår och vidmakthålls (se t.ex. Adams, King & King, 1996; Bielby, 1992; Kanter, 1977; Kossek & Ozeki, 1998, Rapoport & Rapoport, 1968).

Inom denna forskning används i huvudsak två motstridiga hypoteser. Dessa betecknas som generaliserings- respektive kompensations hypoteser (Champoux, 1981; Kanungo & Mishra, 1984). Enligt generaliseringshypotesen finns det ett starkt positivt samband mellan engagemang inom de två livssfärerna. Detta förklaras med att det uppstår en överspridningseffekt mellan de olika livssfärerna; d v s engagemang eller alienation på jobbet eller inom familjen medför att samma mönster överförs till den andra livssfären. Enligt kompensationshypotesen föreligger det



ett starkt negativt samband mellan familje- och arbetsengagemang. Detta antas bero på att individen endast kan förfoga över en begränsad mängd psykisk energi, vilket gör det omöjligt att ha ett lika högt engagemang på alla livsområden (Marks, 1977). En annan förklaring är att bristande behovstillfredsställelse på ett livsområde medför lågt engagemang inom detta område, varför individen försöker kompensera sig genom att få sina behov tillfredsställda inom den andra livssfären (Kanungo & Mishra, 1988).

Tidigare sågs konflikten som kan uppstå mellan arbete och familj som ett problem för småbarnsmammor. Syftet var då att hjälpa kvinnorna att kunna komma ut på arbetsmarknaden bl a genom att reformera familjepolitiken såväl nationellt som på företagsnivån. Enligt Brumit Kropf (1997) har det under årens lopp skett en förskjutning från denna inriktning till att nu undersöka båda könen i alla åldrar och se individen i en mängd olika tids- och energikrävande aktiviteter. Fokus har därmed börjat läggas mer på betydelsen av om olika organisations strukturer och kulturer främjar eller hämmar individens möjligheter att vara engagerad både på arbetet och på fritiden. Studier som visar på en indirekt samband mellan ökad flexibilitet hos företagen (t ex i arbetstidens förläggning) och minskande stress hos individen har börjat dyka upp (t ex Marshall & Barnett, 1994).

Föreliggande studiens övergripande syfte är att utifrån en explorativ ansats undersöka hur en ny och växande kategori inom svensk arbetsliv, "de uthyrda" upplever sitt arbete och sina arbetsvillkor. Utgångspunkten är teorier kring värderingsförändringar, arbetstillfredsställelse och "det goda arbetet" kompletterad med en syn där arbetet ses som en integrerad del i individens hela livsprojekt.

En fokusering på det som är nytt och annorlunda i arbetet som uthyrd innebär även en implicit jämförelse med det traditionella, stationära arbetets villkor, men även med andra flexibla arbetsformer. "De uthyrda" är ingen homogen grupp, utan omfattar idag många olika yrkesgrupper. För att se det specifika med att arbeta som uthyrd, görs det även jämförelser mellan några undergrupper, ekonomer vs kontorister, samt frivilliga vs ofrivilliga, som alla är anställda vid ett av de största uthyrningsföretagen i Sverige.

## 2. Metod

### **Urval och intervjuer**

Urvalet av intervjupersoner gjordes bland uthyrd personal som besvarade en enkät 1996 och som fortfarande arbetade som uthyrd vid samma företaget. 25 personer lottades ur båda grupperna anställda som svarade ja respektive nej på följande enkätfråga: "Om Du kunde välja helt fritt skulle Du då välja att ha ett stationärt arbete?". Dessa grupper benämns i fortsättningen som ofrivilliga (vill helst jobba stationärt, 12 personer), respektive frivilliga (vill helst jobba som uthyrd, 9 personer). Av de 25 personer som lottades ut hade några lämnat företaget och ytterligare någ-

ra gick inte att få kontakt med. Alla utlottade kontaktades först via brev och sedan per telefon. Lottningen gjordes även från listor av både ekonomer och kontorister för att så långt möjligt söka skapa variation i anställdas arbetsvillkor. Vid intervju-tillfället hade alla en fast, s k tillsvidareanställning och var timavlönade med 75% garantilön. Två av de intervjuade är män, 19 är kvinnor vilket i stort sett motsvarar könsfördelningen inom företaget, men även inom branschen som helhet. Nio är ekonomer och 12 har kontorsarbete (sekreterare, växeltelefonister, kundtjänstpersonal); 11 stycken har barn.

Intervjuerna utfördes oftast på intervjupersoners arbetsplats, men några intervjuer gjordes också hemma hos personerna. Intervjuerna varade mellan 35-70 minuter och alla utom två intervjuer spelades in på band. Vid ett tillfälle uppstod ett fel på bandspelaren och den andra intervjun gjordes i lunchrummet på arbetet och intervjuaren valde där att göra anteckningar. Dessa två intervjuer skrevs ut direkt efter intervjutillfället utifrån intervjuarens anteckningar. Av anonymitetsskäl används fiktiva namn i beskrivningarna .

En s k "öppen riktad" intervjuform användes i undersökningen för att ge informanterna möjlighet att uttrycka sina åsikter fritt kring av intervjuaren bestämda frågeområden (Lantz, 1993).

## **Databearbetning och analys**

I frågebatteriet användes ett tjugotal frågor med utgångspunkt i de teoretiska områden som redovisades i inledningen, samt i resultat av kvantitativa analyser av enkätdata. Erfarenheter från två provintervjuer vägdes också in. Syftet med frågorna var inte att belysa varje delaspekt inom de olika forskningsområdena utan att ge de tillfrågade möjlighet att betona inslag inom de olika områden som de själva tyckte var viktiga. Svaren på informanternas frågor kunde indelas i fyra stora områden. Det är dessa fyra områden som redovisas i denna studie. Områden var de följande:

1. *Arbetsvillkor*, informanternas beskrivning av t ex uthyrningsperioder, arbetsinnehåll, möjligheter till vidareutbildning, upplevelsen av att ha två chefer, upplevelsen av stress, lön, den uthyrda förväntningar på arbetsgivaren och vad arbetsgivaren förväntade av henne, för- och nackdelar med att arbeta som uthyrd, samt erfarenheter av skillnader mellan att arbeta som uthyrd och att arbeta stationärt.

2. *Social situation*, informanternas upplevelser kring t ex sociala relationer, stöd från arbetskamrater och kontaktpersonen på uthyrningsföretaget och hos kunderna. Kontaktpersonen/"den personalansvarige" ansvarar för ca 50 anställda. Deras arbetsuppgifter består bl a av att förmedla uppdrag till de anställda, hålla kontakt med uthyrda under uppdrag, se till att de anställdas kompetensprofil uppdateras och hjälpa till vid eventuella konflikter mellan uthyrd och kund.

3. *Personlighetsaspekter*, informanternas upplevelser kring omgivningens och sina egna förväntningar på hur man ska vara som person för att passa i uthyrningsbranschen.

4. *Relation mellan arbete och övrigt liv*, informanternas värderingar kring t ex vikten av arbetet jämfört med övriga livsområden, målsättning med arbetet i stort och motiv att börja arbeta som uthyrd samt möjligheter att förena arbets- och familjeliv som uthyrd.

Analysen har därefter skett i flera steg. I första steget bearbetades varje intervju för sig. Syftet här var att hitta sammanfattande ord för ett ur innehållslig synvinkel avgränsat segment, s k dimensioner inom de fyra framkomna områdena. Dimensionerna inom samtliga intervjuer bildades på följande sätt: Texten indelades i innehållsmässigt avgränsade utsagor och klassificerades i enlighet med tentativt bildade dimensioner.

Ett exempel utgörs av följande utsago angående den intervjuades relation med huvudkontoret: *“Jag känner att man skulle ha en närmare eller oftare kontakt med varandra, ...men de är för många. Det är inte de personalansvarigas fel, det är det att företaget har blivit för stort, jag jämför med det när jag började '88, då var det ett litet uthyrningsföretag. VD:n kom in och höll i kurserna, och välkomnade oss, nu ser vi inte skynten av honom,...förut så hade vi mycket bättre kontakt. Vi har kommit från varandra, därför att vi är för stora“*. I detta exempel sammanfattas beskrivningen med dimensionen “*brist på emotionellt stöd*“.

Därefter betraktades samtliga dokument som delar av ett större sammanhang, vilket möjliggör för de olika intervjuerna att belysa varandra och på så sätt öka förståelsen för hur det är att arbeta som uthyrd. Dimensionerna som framkom i de olika intervjuerna sammanställdes och sammanfattades av några få, ur teoretisk synvinkel viktiga övergripande begrepp, d v s analysen hade mer en deduktiv än en induktiv karaktär (Miles & Huberman 1984).

Ett exempel på hur dessa övergripande begrepp bildades är följande: Många har betonat att de saknar stöd från personalansvariga, att de inte har inflytande över beslut och att de snabbt känner sig lojala med arbetskamrater hos kunderna, vilket gör att det blir svårt att bryta upp när uppdraget är slut. Alla dessa olika dimensioner sammanfattades med “*brist på innehåll och kontinuitet i relationer*“.

Intervjuerna jämförs sedan både med avseende på skillnader och likheter i dimensioner. I tredje steget undersöks därför hur de framkomna övergripande begreppen gestaltade sig i beskrivningarna i de olika delgrupperna, d v s ekonomer respektive kontorister samt frivilliga respektive ofrivilliga.

### 3. Resultat

#### Arbetsvillkor

Genomgående i beskrivningarna av arbetsvillkoren finns en tydlig kontrastering mellan *omväxling*, *autonomi* och *ekonomisk otrygghet*. De intervjuade lyfter fram dessa aspekter när de beskriver för- och nackdelar med att arbeta som uthyrd, när de beskriver sina förväntningar på arbetet, men även då de argumenterar för varför de stannar kvar i uthyrningsbranschen. Omväxling syftar de på arbetets innehåll liksom på arbetsplatser de möter. Autonomi används inte i sin traditionella bemärkelse, d v s för att beskriva möjligheter till inflytande i hur arbetet utförs, utan mer för att beskriva friheten att kunna välja mellan olika uppdrag och därmed påverka sina möjligheter till omväxling. Vidare används begreppet för att beskriva friheten att kunna vara ledig när det passar. Denna känsla av frihet har en nära koppling till individens strävan efter att själv bestämma över sin tid både på jobbet och utanför.

Omväxling och autonomi ställs nästan alltid i relation till ekonomifrågor, både till en för låg timlön och en ekonomisk otrygghet som har sin grund i risken att bli utan uppdrag och då endast få 75% garantilön. I och med att de flesta är anställda med timlön, finns det s k "röda dagar" i en månad, som de inte får betalt för. Det gör att lönen kan variera mellan månader och att det är svårt att veta hur mycket lön man får varje månad. Olika personer betonar på olika sätt vilken sida av denna relation som de tycker är viktig eller avgörande för dem d v s om autonomi eller ekonomisk trygghet är viktigast.

Lena, sekreterare, 45 år uttrycker detta på följande sätt: *"Om man är stationär så är man låst. Jag tycker jag har känt så förut när jag var fast anställd. Om jag vill vara ledig någgon dag, så ska jag alltid komma med någgon förklaring, det vill jag inte göra. Som uthyrd behöver man aldrig bli så privat med sin arbetsgivare. Jag kommer ihåg när jag var på mitt f d jobb så kunde man inte bestämma när man fick gå på semester, för det måste alltid finnas folk på plats. Det tycker inte jag är någgon bra känsla."*

Maria, ekonom, 37 år säger så här: *"Jag kan inte påstå att jag är nöjd med min lön, man tycker alltid man vill ha mera, så är det ju. Jag har prioriterat, jag tycker att friheten betyder mer för mig än hög lön."*

En annan term som de flesta använder för att beskriva sina arbetsvillkoren är *en ständigt pågående indirekt kompetensutveckling* å ena sidan och *en brist på en direkt kompetensutveckling* å andra sidan. Indirekt kompetensutveckling är något som nästan alla upplever genom att man ofta byter uppdrag, arbetsuppgifter och företag. Det resulterar inte bara i att individen känner att hon blir starkare i sitt yrkeskunnande, breddar sin kompetens, utan visar sig även i en ökad social kompetens och ökad självkänedom. De sista två aspekterna är inte självklara delar av det som vanligen kallas kompetensutveckling, men återkommer och tycks vara utmärkande för en kompetens som de uthyrda behöver och värdesätter.

Anna, sekreterare i 50-års åldern beskriver detta på följande vis: “...*Det är det jag yrkesmässigt har lärt mig, exempelvis att använda den nya tekniken. Annars tycker jag det som jag huvudsakligen lärt mig är att jag har ett kvalificerat kunnande i det här jobbet. Det är något nytt, för jag tycker att jag inte har sett mig själv så förut. Nu ser jag, man kan komma in var som helst och man kan göra ett jobb i alla fall utan att veta ett dugg om de här människorna och organisationen. Man kan ändå sätta sig in och göra nytta. Det höjer ens självkänsla, och sen blir man väldigt iakttagen på hur människor är, vad människor vill få ut av en, vad de förväntar sig av en, och hur de själva betar sig. Man lär sig läsa av.*”

I princip erbjuds de anställda i uthyrningsföretaget även möjligheter till direkt kompetensutveckling. De erbjuds att gå kurser via företaget men många upplever att kurserna är på fel nivå. Ekonomer menar att det finns kurser bara upp till en viss nivå och att kurserna ofta är för elementära och därmed ointressanta. De som jobbar på kontorssidan kan känna sig utestängda från mer avancerade kurser, som skulle ge dem möjligheter att vidareutbilda sig inom ekonomiområdet. Detta innebär att kompetensutveckling i traditionell mening via vidareutbildning inte existerar enligt de flesta. De menar att växeltelefonister förväntas förbli växeltelefonister, sekreterare ska förbli sekreterare och gymnasieekonomer förväntas förbli gymnasieekonomer.

Helen, ekonom, 31 år säger så här: “*Kurser, jo, men till en viss nivå, som innebär att jag inte kunnat gå nån bl a på grund av att de fyra bolagen lever sina egna liv, tillhör man ett bolag får man inte gå kurser som de andra ordnar*” (De fyra bolagen har olika typer av anställda och ekonomer och kontorister är anställda hos skilda bolag som inte har gemensamma kurser).

Ett ytterligare problem med kurserna är att de är förlagda utanför arbetstiden. Många har ingen ork att läsa på kvällen. Andra har inte möjlighet eller lust att offra sin fritid eller att stjäla tid från familjen för att gå på kurs. Kvällsutbildning inkräktar därför i högsta grad på individens övriga liv och upplevs som ytterst obekvämt och besvärande.

Astrid, kontorist, 35 år säger så här: “*Det är ju så att de har väldigt många bra, fina kurser, men jag har tre barn, jobbar heltid, och jag kan inte vara hemifrån på kvällarna också, det är bara så, då hade det varit skönt att kunna gå nån kurs under arbetstiden, men då får jag inte betalt, så utbildningen är gratis, men ändå inte*”.

När man jämför ekonomer och kontorister framkommer tydligt att ekonomer betonar personlig utveckling mer än formellt avancemang, samtidigt som det är fler ekonomer som upplever det som en befrielse att de “*slipper för mycket ansvar och organisatoriska problem*” som de fick tampas med i sina tidigare anställningar.

Kontoristerna däremot längtar efter ett större ansvar, de vill ha större delaktighet i beslut som rör såväl organisatoriska aspekter som arbetets innehåll.

Det är intressant att notera att ekonomer som ofta kommer från ansvarsfulla, hårt belastade positioner, gärna vill "släppa taget lite grann". De vill ha omväxling, utvecklas och lära sig nytt, men utan att behöva ta för mycket ansvar för beslutsfattande eller ha för mycket inflytande, d v s det som traditionellt betraktats som viktiga aspekter i "det goda arbetet". Kontorister däremot som inte har samma erfarenheter vill ha större autonomi och inflytande.

När de uthyrda ses som två grupper bestående av "frivilliga" och "ofrivilliga" går det att skönja en skillnad mellan dessa gruppers syn på sina arbetsvillkor. De som är "frivilliga" betonar mer autonomi och omväxlingen, medan de som är på väg att vilja byta till en fast arbetsplats känner av den ekonomiska otryggheten i en högre utsträckning, samtidigt som de också framhäver arbetets goda sidor.

Båda grupperna värdesätter omväxling och autonomi i arbetet men de tycks uppleva arbetsvillkoren helt olika. I den här bemärkelsen uppvisar båda grupperna postmaterialistiska drag i sitt tänkande. De skiljer sig dock från varandra, då de frivilliga betonar vikten av personlig kompetens på bekostnad av ekonomiska och karriärsmissiga aspekter. De ofrivilliga anser att ekonomiska aspekter spelar en avgörande roll trots att också de strävar efter omväxling och autonomi.

## **Social situation**

De uthyrda beskriver sin sociala situation i termer av både många *sociala möten och bristande innehåll och kontinuitet i relationer*. Utmärkande för de uthyrdas sociala situation är att dessa två aspekter är närvarande samtidigt i deras vardag, d v s samtidigt som de ständigt möter nya kontakter hinner de sällan etablera några djupare eller mer långvariga relationer varken med de personalansvariga, med andra uthyrda eller med personal på kundföretagen.

Att träffa nya människor upplevs av de flesta som positivt, berikande och socialt utvecklande och många gånger som en utmaning. Samtidigt beskrivs bristen på kontinuitet i dessa relationer och på tillhörighet av många som något ansträngande i längden och detta kan skapa en känsla av utanförskap.

Åsa, sekreterare, 50 år beskriver denna utmaning så här: "*Fördelen med att jobba på uthyrningsföretag är att träffa andra människor. Man får vara på massor med företag, företag som man har aldrig hört talas om förut, och sätts ju alltid på prov på nåt sätt. Jag tycker att det är roligt, när man kommer till ett nytt företag att få reda på, vad är det här för nåt, vad är det här för människor, vad ska jag hjälpa dem med, jag tycker det är mycket positivt.*"

Anna, sekreterare i 50-års åldern beskriver nackdelarna med följande ganska bittra ord: "*Har man jobbat fast i en organisation för längre tid då har man skaffat sig ett rykte, man har ett namn, man är nån i en hierarki. Det märkte jag när jag inte var där längre att det betyder väldigt mycket. Här är man ingen och man har liksom inget värde och det är också något som jag inte tänkt på förut.*"

Lisa, sekreterare, 40 år beskriver samma betungande känslan på följande sätt: *“Jag har ingen riktig kontakt med någon på uthyrningsföretaget. (intervjuare) “Är detta nåt du saknar?” “Mycket, man blir arbetskamrat med dem man jobbar med, sen blir man väldigt lojal mot dem på arbetsplatsen, sen är det bye-bye. Det känns tungt, det är jobbigt. Sedan kommer man till ett nytt ställe, bara att hitta toaletten kan vara jobbigt”*

Ett mycket viktigt inslag i den speciella sociala situationen som ständigt återkommer är bristen på fördjupad kontakt med uthyrningsföretaget. De personalansvariga har här en nyckelroll. Det framkom tydligt av intervjuerna att den personalansvarige ses som den avgörande kanalen mellan uthyrningsföretaget och den uthyrda. En uthyrd befinner sig i en väldigt speciell och mycket utsatt situation när det gäller möjligheter till sociala kontakter. Hon ska vara ganska anonym hos kunden samtidigt som hon ska utföra ett bra jobb och representera uthyrningsfirman, som hon också har väldigt liten kontakt med. Varje personalansvarig personifierar uthyrningsföretaget inför den uthyrda samtidigt som den uthyrda personifierar uthyrningsföretaget inför kunden. Det blir väldigt tydligt att de uthyrdas förväntningar på kontinuitet i hög grad riktas mot en enda person, den personalansvariga.

Barbro, kontorist, 30 år beskriver sin kontakt med den personalansvarige (PA:n) så här: *“De byter PA för ofta, jag får inte den kontakt jag tycker man behöver. När de byter så här får man börja om från början, de vet inte vem jag är, vad jag står för.”*

Kristina, ekonom, 50 år berättar som följer, (intervjuare):- *“Hur ser din relation ut med din PA?” -“Korta stunder pratar vi i telefon med varandra, det kan vara om lön, ja t ex om man vill eller inte vill förlänga uppdrag, det är väldigt hastigt.” (intervjuare): -“Ringer de själva också?” -“Det har hänt att de ringt vid början av nåt uppdrag, men det är också hastigt, den kontakten saknar jag verkligen. Man kan få för sig att man har gjort nånting, att det handlar om nån personlig sak, men det handlar antagligen bara om att hon är pressad, att hon har väldigt mycket att göra, att de allmänt har en sån attityd. Men just för att undvika missförstånd är det ännu viktigare att man avsätter tid när man bara pratar en timme eller fikar tillsammans för att få en lite mer personlig kontakt. Man är trots allt rätt så utlämnad, och om man inte har förmåga att knyta kontakter där man är så är man oerhört ensam.”*

Många av intervjuerna vittnar om en ambivalens när det gäller de sociala aspekterna. Flera av de intervjuade valde att börja arbeta som uthyrda efter dåliga erfarenheter från en fast anställning. De tyckte att det var en bra lösning att börja som uthyrd för att slippa ifrån för nära kollegiala relationer och ett betungande ansvar i ett företag. Samtidigt anser många att det har haft ett smärtsamt pris i form av en brist på delaktighet både när det gäller organisatoriska aspekter vid uthyrningsföretaget och vid kundföretaget. Man förlorar dessutom kontinuiteten i kontakter med kollegor.

Anna, sekreterare i 50-års åldern beskriver detta på följande sätt: *“Det är en glasvägg mellan mig och de som är där (kollegor på kundföretaget).”* - (intervjuare) *Upplever du detta som jobbigt?* *“Ja, i början tyckte jag var bra, för då kom jag från en dålig arbetsplats och hade behov av att inte komma alltför nära, men sen tyckte jag att det är lite störande faktiskt därför att det påverkar jobbet. Man får inte heller all information man skulle behöva ha, man får oftast inte vara med vid informationstillfällen. Man kommer dit, man ska göra ett jobb, ersätta någon, och man ska hugga i med detsamma, helst utan introduktion, det är sällan man får det. Man ska in och hugga in direkt, och man känner att man är någon som kommer extra som inte behöver någon social kontakt med folk, och man kan inte heller lägga sig i jobbet för mycket. Man kan inte ha synpunkter på hur man förväntas organisera jobbet.”*

Detta citat vittnar inte bara om vilket pris man måste betala för att frigöra sig från negativa erfarenheter, utan visar även att man kan ändra sina prioriteringar. Även om frivilligt valde att börja på ett uthyrningsföretag, så är det möjligt att man ändrar inställning och vill få ut något annat av arbetet efter några år.

En annan term de uthyrda ofta använder när de beskriver sin sociala situation är *återkoppling*. Ordet återkoppling står för en korrekt och precis information om hur andra ser på det arbete man gör. En sådan återkoppling förväntas oftast komma från arbetsgivaren. När det gäller de uthyrda är situationen annorlunda. I och med att de inte har särskilt tät kontakt med uthyrningsföretaget, så finns oftast inte heller någon möjlighet till återkoppling. Å andra sidan får många uppskattning från kunderna och kan vittna om en stark känsla av att vara behövd och uppskattad och det till och med i större utsträckning än vad de någonsin känt som fast anställda hos en och samma arbetsgivare.

Lena, sekreterare, 45 år beskriver känslan att vara behövd och uppskattad på följande vis: *“Man ser på många företag att man kan vara anställd och bara gå omkring, medan man som inhyrd får en arbetsuppgift som måste göras och det syns om den blir gjord. Oftast så får man beröm också, och det är skojigt. Jag tycker att jag ser att man får mer uppskattning om man kommer som inhyrd än den vanliga personalen får. Även om de jobbar mycket och bra, så är det ingen som säger nåt till dem.”*

I beskrivningen av de uthyrdas sociala situation används flera begrepp som återfinns inom forskningen om arbetstillfredsställelse. En sådan aspekt är återkoppling, en annan är ledarskapets betydelse. Båda dessa aspekter får dock en annan innebörd när man beskriver uthyrd personal. Återkoppling får de uthyrda hos kunderna och frågan om ledarskapets betydelse kommer upp när man pratar om de personalansvariga.

När vi jämför de olika yrkeskategorierna, ekonomer och kontorister är den enda märkbara skillnaden att ekonomer oftare än kontorister känner samhörighet med sina kollegor vid kundföretaget. Kontorister uppger oftare en känsla av utanför-



skap än ekonomerna. Detta kan förklaras av att ekonomerna i allmänhet stannar längre tid hos en och samma kund, vilket ger dem möjlighet att etablera något djupare kontakter med arbetskamrater hos kunderna. Samtidigt kan detta leda till att det är mer smärtsamt för dem att bryta upp än vad det kan vara efter ett kortare uppdrag.

Både "de frivilliga" och "de ofrivilliga" beskriver frekventa sociala möten. Skillnaden är att "de frivilliga" ser dessa som något positivt, berikande, medan "de ofrivilliga" i större utsträckning upplever det som slitsamt att byta miljö och möta nya människor så ofta.

## Personlighetsaspekter

Det finns många och varierande föreställningar om hur man är eller hur man borde vara för att passa för ett arbete som uthyrd. Vissa tror att de anställda i bemaningsbranschen är personer som inte får något annat arbete, andra tror att det viktigaste är att vara trevlig eller att man ska vara extremt utåtriktad för att kunna arbeta som uthyrd. De uthyrdas egna beskrivningar vittnar dock om andra nödvändiga egenskaper. Den term som bäst sammanfattar deras beskrivningar är *anpassningsförmåga*.

De flesta intervjuade beskriver sig själva som öppna, nyfikna och framåt som människor. De anser däremot inte att man behöver vara extremt utåtriktad varken för att bli anställd eller för att arbeta som uthyrd. Det viktigaste är att kunna lyssna och läsa av vad andra vill. Detta kräver flexibilitet och intresse för förändringar. Dessa egenskaper verkar vara viktiga inte enbart för att klara av att bemästra nya arbetsuppgifter och att kunna möta nya människor och företag, utan också för att kunna hålla sig i bakgrunden samtidigt som man är ganska öppen och utåtriktad.

Kristina, ekonom, 50 år beskriver just hur viktigt anpassningsförmågan är så här: *"Jag tror att det underlättar om man är lite öppen och så där, inte att man behöver vända ut och in på sig. Man har sin integritet, men jag tror att det underlättar. Samtidigt så måste man vara lite återhållsam. Ibland kommer man in på företagen och man har mycket mer kunskaper, då gäller det att man är försiktig, så att man inte trampar någon på tårna. De kan bli oerhört stötta om man visar att de har gjort fel, så man måste pejla läget först"*.

Caroline, kontorist, 30 år beskriver hur man ska vara på följande sätt: *"Man måste vara stresstålig, och så får man inte heller vara tyst, samtidigt som det inte heller är bra om man är åt andra hållet. Vissa är alldeles för pratsamma och utåtriktade och det fungerar inte på alla företag."*

Detta balanserade förhållningssätt fungerar för många, men kan även upplevas som påfrestande i det långa loppet eftersom det oftast är utåtriktade personer som väljer att arbeta som uthyrda. Det kan upplevas som besvärande att vara social bara till en viss gräns. När man inser denna begränsning kan det leda till att man ändrar inställning och söker ett stationärt arbete.

Lisa, sekreterare, 40 år beskriver denna process så här: *“ja, du tar ett ansvar mot arbetsgivaren du är hos, men du behöver aldrig gå in i konflikter, för det finns på alla arbetsplatser. Du behöver inte bry dig om arbetsmiljön på det sättet när det är kort tid, när det är längre så börjar man känna att man vill vara med och förändra den.”*

Anna, sekreterare i 50-års åldern beskriver hur jobbig denna situation är på följande sätt: *“Ja, det är jobbigt, man måste visa att man är kontaktbar, men samtidigt visa att jag tänker inte tränga mig på, jag tänker inte vara ett hot för dig, för jag tänker inte nagla mig fast här. Det är inte därför jag söker din kontakt”*.

En annat uttryck som de uthyrda beskriver sig själva med är *självständighet*. Många ser självständighet som ett utmärkande drag som är nödvändigt i arbetet som uthyrd. De har ofta en yrkesidentitet som grundar sig i självständighet eller som några av de intervjuade uttrycker det, att vara *“en ensamvarg”*. De säger ofta: *“Jag bestämmer själv”*, både när det gäller arbetstider, arbetsinnehåll och när de ska vara lediga.

Maria, ekonom, 37 år beskriver detta så här: *“Jag bestämmer själv, det är aldrig någon som övervakar oss. Man jobbar mer och mer som en konsult, men man måste vara en äventyrare, man måste gilla ständigt nya utmaningar. Det måste vara det viktiga i livet.”*

Självständighet är ett utmärkande drag i livsstilen för många av de intervjuade som visar sig i deras val av arbete och liksom familjeförhållanden och fritid.

Åsa, sekreterare, 50 år beskriver varför detta arbete passar in i hela hennes livsstil på det här viset: *“Att jag tycker om att jobba så här beror på att jag tycker om när saker förändras. Jag tycker inte att livet ska vara enahanda. Jag vill ha förändring, jag vill kunna styra över min tid, och det får man så här.”*

Ytterligare egenskaper som många betonar är *god självkänsla och god självkänedom*. Det är visserligen egenskaper, som de flesta av oss eftersträvar, men de betonas som extra viktiga för de uthyrda. Har man inte dessa egenskaper är det svårt att komma in i en sammansvetsad arbetsgrupp och stå för sin rätt. Det är egenskaper som är viktiga att ha när man går in i branschen, men de är också egenskaper som eftersträvas och kan vidareutvecklas i arbete som uthyrd.

“Katarina, sekreterare, 31 år säger så här: *“Att kunna arbeta så här det kräver både självförtroende och att man orkar att alltid möta nya människor.”*

Åsa, sekreterare, 50 år säger så här: *“Jag har lärt mig mycket. Både kunskapsmässigt, för man måste hänga med alla dessa program som kommer. Man måste testa och prova sig fram, och jag har lärt mig mycket om olika företag. Sen har jag lärt mig mycket om hur jag själv fungerar, varför arbetar jag på ett visst sätt i en viss miljö och hur jag tar människor och att jag inte behöver oroa mig. Det finns ju ingenting att oroa sig för.”*

Anna, sekreterare i 50-års åldern uttrycker hur hennes självkänsla har stärkts på följande sätt: *“Det som jag huvudsakligen har lärt mig är att jag har ett kvalificerat kunnande i det här jobbet och det är nytt, det höjer ens självkänsla.*

Det är ingen nyhet att det krävs större och större anpassningsförmåga och flexibilitet i dagens arbetsliv. Anpassningsförmåga står här för ett balanserat förhållningssätt med öppenhet på den ena ändan och återhållsamhet på den andra. Ett sådant förhållningssätt är inte alltid lätt att uppnå. Är man mycket utåtriktad, upplevs det nästan som ett tvång att känna att man inte får visa mer intresse för omgivningen och att hålla sig inom väl markerade gränser. Har man däremot lätt för att hålla sig inom dessa gränser kan det vara svårt att ständigt komma till nya företag, nya uppgifter och att kräva sitt rätt.

Det finns inte några stora skillnader mellan ekonomers och kontoristers beskrivningar i detta avseende, men ekonomerna betonar något mer vikten av självständighet, dvs att *“man ska ta egna initiativ och ska vara framåt”*. Kontoristerna understryker i högre grad att det är betydelsefullt med *“ett gott självförtroende för att man ska kunna ta för sig”* när man går in i ett nytt uppdrag.

Vid en jämförelse mellan “de frivilliga” och “de ofrivilliga” framkommer att de frivilliga tillskriver öppenhet och nyfikenhet större vikt än återhållsamhet t ex genom att använda uttryck som *“man måste vilja vara en äventyrare”*. De ofrivilliga betonar mer balansen mellan de båda sidorna av anpassningsförmågan. Ett typiskt uttalande är att *“man ska köra en mellanväg”* och att *“man ska vara diplomatisk”*. När det gäller självständighet och självkänedom upplever de frivilliga i högre grad än de ofrivilliga att dessa aspekter är viktiga och att de vidareutvecklas under resans gång.

### **Relation mellan arbete och övrigt liv**

Den vanligaste term som de intervjuade använder för att beskriva hur ett arbete ska vara och vilka mål de vill uppnå med arbetet är *meningsfullhet*. Det kan t ex vara *“att få ut något av arbetet”*, *“att man kan känna att man gjort nytta när man går hem”* eller *“att man lär sig och utvecklas”*. Alla betonar vikten av meningsfullhet som något önskvärt som man vill uppnå med arbetet. De som är nöjda med sin nuvarande anställning anser att detta tillgodoses, medan de som inte är nöjda är beredda att söka sig till något annat arbete just för att hitta en meningsfull sysselsättning.

Lisa, sekreterare, 40 år sammanfattar detta så här: *“Ett roligt arbete, där jag känner att jag är nyttig är väldigt viktigt, ett arbete där jag bara uppfyller en stol är helt oviktigt”*.

Caroline, kontorist, 30 år beskriver sin relation till arbetet på följande vis: *“Det är väldigt viktigt att man kan känna att man verkligen har utfört någonting, att det ger något. Ger det ingenting, så tycker jag man ska sluta. För vissa människor tror jag att det är väldigt viktigt att ha ett arbete, man har nånstans att gå till*

(intervjuaren) -*Vad skulle du göra om du inte hade ett jobb?- Jag skulle kunna tänka mig att sitta i en stuga i en skog, pyssla med hästar och djur, sitta och skriva och andra, mer personligt utvecklande saker. Men det är personligt utvecklande att arbeta också så länge man känner att det är intressant, att det ger något.*"

Arbete kan också kännas meningsfullt på ett helt annat sätt nämligen om det möjliggör för individen att säkerställa sin materiella standard på en dräglig nivå. Det är ytterst få intervjuade som anser att de arbetar som uthyrda för lönens skull, men det finns ändå några som i huvudsak ser arbetet som ett medel för att uppnå en innehållsrik fritid.

Tomas, ekonom, 47 år beskriver detta som följer: *"Arbetet är egentligen grunden till att man kan ha ett rikt familjeliv också. För har du ingen lön så, vi tycker t ex om att resa, har du inte en hyfsad lön, så kan du inte resa, och det är en livskvalitet för vår familj. Arbetet är grunden, det är 50% om man säger så. Det är grunden för att man ska kunna ha livskvalitet"*.

De intervjuade har skilda *motiv* för att arbeta inom bemanningsbranschen. Det finns en grupp som sökte denna form av arbete för att undgå arbetslöshet. Andra valde uthyrningen för att de var trötta på eller missnöjda med ett traditionellt fast arbete. En inte obetydlig grupp sökte sig till ambulerande arbete för att få vidgad erfarenhet och meriter för att komma in på arbetsmarknaden efter en utbildning eller höja sin kompetens om man halkat efter under mammaledighet. Vissa av dem ser detta arbetsätt som idealiskt för att kunna förena arbete och övrigt liv. Det gäller både personer som har barn och anser att de har större frihet genom att arbeta på uthyrningsföretag och personer med tidskrävande och viktiga fritidsintressen, där arbetet som uthyrd passar in i livsstil.

Katarina, kontorist, 31 år, ensamstående tvåbarnsmamma illustrerar hur arbete och barntillsyn kan jämkas ihop genom att arbeta som uthyrd: *"Jag skulle aldrig ta en fast tjänst bara för att ha en fast tjänst, för jag tycker att jag kan välja tills jag hittar rätt. Jag vill ha flexibla arbetstider i och med att jag har mina barn varannan vecka. Den vecka jag har barnen vill jag ha möjligheten att kunna gå tidigare och sen jobba igen veckan därpå."*

Åsa, sekreterare, 50 år beskriver hur detta sätt att arbeta blir en livsstil för henne så här: *"Jag tänkte, det måste finnas ett annat sätt att jobba där man kan styra över sin egen tid, och då genom att jag själv anlitar personal från uthyrningsföretag kom jag i kontakt med dem. Det är frågan om hur man lever, där kommer min prioritering in, att jag värdesätter ledigheten. När jag jobbar, då jobbar jag mycket, egentligen hur mycket som helst, jag kan jobba kvällar och helger, det spelar ingen roll."*

Att man medvetet väljer detta sätt att arbeta för att kunna förena arbete och övrigt liv betyder inte att dessa personer skulle vara mindre engagerade i arbetet än

de andra. De allra flesta intervjuade har ett starkt engagemang för sina uppdrag, är intresserade av arbetsuppgifterna och är ständigt beredda att lära sig nytt. När de är lediga vill de å andra sidan verkligen vara lediga.

Barbro, kontorist, 30 år säger så här: “-(intervjuaren) *Om du inte har nåt uppdrag bestämt i förväg och klockan har hunnit bli 11 och de (personalansvarige) inte har ringt, vad gör du då?*“- “*Ja, då njuter jag av dagen. Jag hämtar barnen tidigare och det har jag ingenting emot.*“

Om man enbart frågat dessa personer om vad som är viktigt i ett arbete, utan att fråga om relationen till deras övriga liv, kunde man lätt få ett intryck av att intervjupersonerna vill utvecklas i sina arbeten och att arbetet är helt centralt i livet. När de däremot ombeds att sätta arbetet i relation till andra livsområden blir det uppenbart att de flesta tycker att familjeliv, fritidsliv och möjligheten att vara ledig är minst lika viktiga som arbetet.

Det finns exempel både på det materialistiskt och postmaterialistiskt tänkande hos de utyrda. Att vilja ha ett meningsfullt arbete, att vilja utveckla personlig kompetens via egna initiativ och att värdesätta intressanta arbetsuppgifter är typiska postmaterialistiska värderingar som så gott som alla de intervjuade betonar. Det är få som pratar om att göra karriär i traditionell bemärkelse. Den materiella synen blir tydlig då vissa av de tillfrågade ser arbetet i huvudsak som ett sätt att få medel till att leva ett rikare liv.

De utyrda har olika motiv för sitt yrkesval men att förena olika livssfärer har en framskjutande plats och vittnar om att de intervjuade ser ett gott arbete som en integrerad del av ett större livssammanhang, där alla pusselbitar passar ihop.

Det finns inga större skillnader mellan ekonomer och kontorister när det gäller arbetsrelaterade värderingar och motiv att välja arbete som utyrd. När det gäller “de frivilliga” och “de ofrivilliga”, betonar den första gruppen starkare hur viktigt fritiden är för dem. “De ofrivilliga” anser att arbete är viktigare än övriga livssfärer och det är en vanlig åsikt bland dem att vilja “förverkliga sig” via arbete, men även att kunna göra karriär i en traditionell bemärkelse. De vill även ha större inflytande och möjligheter till beslutsfattande än vad de anser vara möjligt att få som utyrda.

## 4. Diskussion

Vad är det som utmärker “de utyrdas” arbetsvillkor? Om analysen av intervjuerna relateras till traditionella arbetspsykologiska begrepp och teorier, finner vi att de utyrda upplever sitt arbete som omväxlande, både i bemärkelsen av varierande arbetsuppgifter och sociala möten. Detta i sin tur bidrar till både en upplevd yrkesmässig kompetensutveckling och personlig utveckling i form av ökad självkänedom och självkänsla. Det ger möjlighet till flexibilitet för den anställde och främjar därmed balansen mellan arbete och övrigt liv. Dessa positiva inslag vägs mot de negativa från ekonomisk osäkerhet, begränsade möjligheter till övergripande

ansvar och inflytande, brist på direkt kompetensutveckling och på kontinuitet i de sociala relationerna.

Skillnaderna mellan de två yrkesgrupperna ekonomer och kontorister tycks framförallt hänga samman med utbildningsnivå och skilda arbetsuppgifter som leder till skillnader i arbetsvillkor och upplevelser av arbetsituationen. Mer avgörande skillnader tycks hänga samman med den grundinställning som vi här kallat "frivillighet" och "ofrivillighet" och som syftar på om individen helst skulle vilja ha en stationär eller en ambulerande anställning. De som är ofrivilliga antas ha sökt sig till bemanningsbranschen i brist på andra alternativ. Resultaten pekar på att denna form av frivillighet har en avgörande betydelse för inställningen till arbetet. Resultaten visar vidare att "frivilliga" lägger större vikt vid familje- och övrigt liv än vid arbetet och att deras val av arbete som uthyrda hänger nära samman med en ambition att bättre kunna förena de olika livssynerna. Arbetet gör det möjligt att balansera förhållandet mellan de olika sfärerna. Den ekonomiska ersättningen spelar mindre roll och därför är det meningsfullt för dem att jobba på det här viset. För "de ofrivilliga" å andra sidan spelar arbetet en större roll i livet än de övriga livssfärerna. De värdesätter traditionella trygghetsfaktorer som ekonomi och karriärmöjligheter mer än "de frivilliga".

Utifrån teorierna om ett gott arbete är det intressant att notera att "de frivilliga" inte självklart ser inflytande, ansvar och ständigt lärande som utmärkande för ett gott arbete. De väljer medvetet uthyrningsbranschen för att kunna välja bort en del av dessa aspekter. För dem är arbetet bara en komponent i livet och att kunna lätta på ansvar, inflytande och ständigt lärande upplevs åtminstone under en period som ett sätt att kunna uppnå balans mellan de olika livssfärerna. Eftersom andelen män är så låg både i vår studie och i branschen som helhet, är det omöjligt att säga något om i vilken utsträckning detta är en utpräglad kvinnlig strategi.

Det är svårt att utläsa från denna studie hur man blir "ofrivillig". Klart är emellertid att det tycks finnas åtminstone två undergrupper bland de ofrivilliga. Det är dels de som sökte sig till branschen för att de just då inte kunde få ett stationärt arbete, dels en grupp som var positiva när de anställdes men ändrat uppfattning efter en tid. Ett viktigt skäl till att de ändrar inställning är avsaknaden av kontinuitet i de sociala relationerna. En studie av Robinson, Kraatz och Rosseau (1994) visade i en longitudinell uppföljning av nyanställda att sociala relationer tenderade att få en ökad betydelse för arbetstrivseln efter en tid. Balansen mellan arbete och övrigt liv förändras också i olika livsfaser och detta gör att prioriteringar av vad som är viktiga inslag i arbetet förändras.

Enligt teorierna inom "Work and Family Commitment"- forskningen verkar det som om komensationsmodellen är vanligast förekommande för de uthyrda, vilket innebär en negativ relation mellan familje- och arbetsengagemang. "De frivilliga" värdesätter familje- och fritidsliv mer än arbetet, medan "de ofrivilliga" gör tvärtom, de skattar arbete högre än det övriga livet. Detta fynd ligger i linje med det som Locke argumenterade för redan 1976, nämligen att arbetsengagemang kan vara en moderator mellan arbetsrelaterade erfarenheter och individuella upplevelser och stress, eftersom individen enbart reagerar starkt på arbetskaraktäristika om

arbetet upptar en central position i livet (Locke, 1976; 1297 - 1343).

Senare studier har visat att högt arbetsengagemang förvärrar reaktionerna på vissa typer av arbetsstressorer såsom avsaknaden av medbestämmande, rolltvetydighet, överbelastning och stort ansvar (Burke, Greenglass, 1994; Frone, Russel, Cooper, 1995; Israel, House, Schurman, Heaney, 1989; Orpen, 1990-1991). Detta kan vara en förklaring till "de ofrivilligas" mer generella missnöje med sin situation.

Arbetsvillkoren beskrivs i termer som är välbekanta från studier av arbetstillfredsställelse och "det goda arbetet". Omväxling och autonomi hör till det första området, kontinuerlig kompetensutveckling hör till det sistnämnda. Begreppen får dock en annorlunda innebörd när man talar om uthyrningspersonal jämfört med traditionella "stationära" arbeten. Omväxling beskrivs här som variation mellan olika kunder och arbetsuppgifter, autonomi innebär att ha möjlighet att välja bort uppdrag och i stället välja ledighet. Kontinuerlig kompetensutveckling sker indirekt via bredd och variation i arbetsuppgifter och genom att ständigt sättas i nya situationer och miljöer. Arbetstillfredsställelse för uthyrda är starkt förknippat med arbetsuppgifterna och i mindre utsträckning med det sociala utbytet av arbetet.

När det gäller självständighet, god självkänsla och självkänedom är detta egenskaper som ofta krävs av en individ som ska passa in i uthyrningsbranschen, men det är också något som individen eftersträvar och vidareutvecklar genom att arbeta som uthyrd. Med ordval lånat från forskarna kring postmaterialism kan man säga att detta är en del i den personliga kompetens som individen vill utveckla genom att arbeta som uthyrd.

Ett annat viktigt resultat är de personalansvarigas centrala och förmodligen unika roll när det gäller de uthyrdas upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön. Forskningen kring socialt stöd visar att människan är beroende av sociala relationer, särskilt emotionellt stöd för att kunna undvika eller hantera stress och kunna förbli frisk. (t ex House, 1981). Det är svårt för en personalansvarig att leva upp till de förväntningar de uthyrda har eftersom de förväntas uppfylla en rad sociala funktioner som på ett traditionellt arbete delas upp mellan arbetskamrater och arbetsledare på olika nivåer. Det är svårt att hinna lära känna sina uthyrda på det sätt som de anställda skulle vilja. Relationer kräver tid och de träffas inte varje dag. Det är också svårt för en chef hos kunden att ge emotionellt stöd i och med att de är medvetna om att det handlar om en person som är hos dem under en begränsad period. Dessa är aspekter som måste beaktas mer i första hand hos uthyrningsföretaget, som har det största ansvaret för sina anställdas arbetsmiljö.

Det finns en blandning av postmaterialistiska och materialistiska värden hos alla undersökta grupper. Strävan efter personlig utveckling, att arbetet ska ha ett värde i sig, att vilja ha större inflytande och ansvar är typiska postmaterialistiska värden. Möjlighet till karriär och avancemang, ekonomisk trygghet och arbete som ett medel för att kunna leva ett rikt familje- och fritidsliv är värderingar som uttrycker ett mer materialistiskt synsätt. Det fanns ingen grupp med renodlade värderingar varken åt ena eller det andra hållet. Inte heller fanns några tydliga ålderskillnader. De intervjuade i denna undersökning ombads att ställa de olika livssfärerna i relation till varandra. Detta är ett sätt att ställa frågor som inte har varit vanligt när det gäl-

ler arbetsrelaterade värderingar. Resultatet visar tydligt att värderingar blir mer komplicerade när individen tvingas ta ställning till hela sin livssituation och inte bara en del av den.

Allvin (1997) beskriver hur det moderna individualiserade arbetet förutsätter att individen kan strukturera både sitt arbete och sig själv. Ett sätt att göra detta är att anpassa arbetets innehåll efter innehållet i det egna livsprojektet. Många av de intervjuade i föreliggande studie vittnar om en sådan inställning, de beskriver sitt val av arbete som ett medel för att kunna styra sina liv. För att motivera ett sådant val lyfter de fram några positiva inslag i arbetet som uttyrd; självständighetsaspekten, att man ska vara framåt och ta egna initiativ. Ett annat exempel är betoningen av personlig utveckling istället för en traditionell karriär. Samma resultat fick Allvin et al (1998) när de undersökte s k "gränslöst arbete". Frågan är i vilken utsträckning man kan prata om individuella val eller om det snarare handlar om en individuell anpassningsmekanism till nya marknadsförhållanden.

Det är säkerligen av mycket stor betydelse att de intervjuade nästan uteslutande var kvinnor. Hela uthyrningsbranschen är starkt kvinnodominerad. Det är rimligt att anta att uthyrningsverksamheten inte enbart är ett uttryck för en generell arbetsmarknadsutveckling, utan också ett nytt arbetssätt med villkor som lockar den kvinnliga arbetskraften. På längre sikt finns en risk att detta undergräver kvinnors position på arbetsmarknaden genom låga löner och osäkra arbetsförhållanden. Aronsson & Göransson (1998) beskriver ett klart samband mellan i första hand kvinnors svaga arbetsmarknadsposition, operationaliserad som tidsbegränsad anställning och dämpning av arbetsmiljökritik och arbetsmiljödialog. Den starka tillväxten av arbeten inom bemanningsbranschen som skett samtidigt som företag tillämpat s k mager produktion har gjort det lätt att söka sig från uthyrningsarbete till ett fast arbete om man varit missnöjd med arbetsvillkoren. Under denna period har branschens rykte som "kvinnofälla" varit ogrundat men det är viktigt att påminna om att bemanningsbranschen är konjunkturkänslig och att villkoren snabbt kan förändras.

Allvin et al (1998) fann också att de "nya" arbetsvillkoren gör arbetet mer öppet, oförutsägbart och många gånger otryggt och personbundet. Dessa resultat är delvis tillämpliga även för de uttyrda. I deras arbetssituation finns både oförutsägbarhet och en viss otrygghet, samtidigt som den kräver personbundna kompetenser. Dessa mekanismer verkar på flera olika plan. Det är ovisst huruvida en uttyrd får en ny placering, vad detta uppdrag kommer att innebära och var det kommer att äga rum. Varje persons skicklighet värderas dessutom om och om igen vid varje ny uttyring. En annan och minst lika viktig aspekt är oförutsägbarheten i de sociala relationerna som innebär att man aldrig vet vilka man kommer att möta och arbeta med nästa gång, vilket tycks vara en viktig källa till otrygghet på det sociala planet.



## Slutord

Det har gjorts få undersökningar om uthyrd personal. Denna undersökning är av explorativ karaktär, där beskrivningen av de uthyrdas situation bygger på intervjuer. Målsättningen var att belysa olika inslag i de uthyrdas arbetssituation som skiljer sig från traditionella "stationära" arbeten. Styrkan med dessa intervjuer ligger inte i möjligheten att generalisera till alla som arbetar på detta sätt utan mer i möjligheten att finna allmängiltiga teoretiska dimensioner som har relevans för att beskriva arbetssituationen för uthyrd personal och kan ligga till grund för hypoteser i framtida forskning. En kvantitativ studie utfördes av Isaksson & Bellaagh (1998) vid samma uthyrningsföretag. Resultaten kompletterar och förstärker resultaten i föreliggande undersökning. En viktig uppgift för framtida forskning är att fördjupa analyserna av arbetsvillkoren inom denna bransch och ställa dessa i relation till andra typer av fasta och tillfälliga arbeten. Teoretisk fördjupning behövs där anställningsförhållanden och andra inslag i arbetsvillkoren sätts i relation till de traditionella modeller av sambandet mellan arbetsmiljö och stress i arbetslivet. En viktig aspekt är möjligheten till ett frivilligt val att söka en anställningsform och likaså att lämna en icke önskvärd position. Samspelet mellan arbetssituationen och individens person och situation framkommer tydligt i denna studie och är en viktig utgångspunkt för framtida teoretiskt arbete.

## Sammanfattning

Bellaagh, K, Isaksson, K. Uthyrd men fast anställd. *Arbete och hälsa* 1999; 6.

Undersökningen använde en kvalitativ ansats för att beskriva en ny personalkategori, ”de uthyrda” och deras arbetssituation. Resultaten sammanfattas i fyra områden: arbetsvillkor, social situation, personlighetsaspekter, samt relationen mellan arbete och övrigt liv. De uthyrda upplever sitt arbete som omväxlande, både genom varierade arbetsuppgifter och många sociala möten. Detta i sin tur bidrar både till en upplevd yrkesmässig kompetensutveckling och personlig utveckling. Arbetet upplevs också ge möjlighet till flexibilitet och ökade valmöjligheter för den enskilda och främjar därigenom balansen mellan arbete och övrigt liv. Negativa sidor är ekonomisk otrygghet, brist på ansvar och inflytande, direkt kompetensutveckling och innehåll och kontinuitet i relationer. Gruppjämförelser gjordes mellan ekonomer och kontorsarbetande, samt mellan personer som upplevde sig vara ”frivilliga” i uthyrningsbranschen och ”ofrivilliga”. Frivillighet hade en avgörande betydelse för om man trivdes med arbetet som uthyrd eller ej. ”Frivilliga” lägger dessutom större vikt vid familj och övrigt liv än vid arbetet och deras val att arbeta som uthyrda hänger nära samman med att kunna förena de olika livssfärerna.

Nyckelord: personaluthyrning, postmaterialism, arbetstillfredsställelse, det goda arbetet, work and family commitment.

## Summary

Bellaagh, K, Isaksson, K. Employed as a ”temp”. *Arbete och Hälsa* 1999; 6.

This qualitative study describes the psycho-social work environment of a relatively new employee category in Sweden, the temporary help workers. This study builds on 21 interviews. Four areas were investigated; working conditions, social situation, personality aspects and work-family relations. The ”temps” often find their work full of variety, both with regard to working tasks and social relations. Furthermore, they often experience this variety as contributing to a professional and personal development. They also describe an experience of flexibility with regard to working hours and amount of work, which in the end acts as a means of reconciling work and family life. Negative aspects are economical insecurity, lack of responsibility and direct learning and discontinuity of social relations. Comparison of subgroups, economists and office workers and ”voluntary” and ”involuntary” ”temps”, showed that voluntariness was strongly related to job satisfaction. Furthermore, ”the voluntaries” strongly underline the importance of family and leisure and their choice of work is closely tied to a wish to reconcile the different spheres.

Keywords: temporary agencies, postmaterialism, job satisfaction, the good work, work and family commitment.

## 5. Litteratur

- Abramson PR, Inglehart R. *Value Change in Global Perspective*. The University of Michigan Press, 1995.
- Adams GA, King LA, King DW. Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 1996; 4: 411-420.
- Agho A O, Mueller C , Price J L. Determinants of employee job satisfaction: an empirical test of a casual model. *Human Relations* 1993, 46:1007-27.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G, Lundberg U, Skärstrand E. Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser. *Arbete och Hälsa* 1998:21.
- Aronsson G, Bejerot E, Härenstam A. Det goda arbetet - ideal och verklighet. In Westlander G, ed. *På väg mot det goda arbetet. Om akademikers arbetsvillkor*. Arbetslivsinstitutet, 1995:113-122.
- Aronsson G, Göransson S. Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen. En empirisk studie. *Arbete och Hälsa* 1998: 3.
- Aronsson, G, Sjögren, A. *Samhällsomvandling och arbetsliv*. Arbetsmiljöinstitutet. Solna, 1994.
- Astvik W, Aronsson G. Vårdbiträde i öppen hemtjänst och vid servicehus. En studie av fysiska, ergonomiska och psykosociala faktorer i arbetet och deras relation till fysisk funktionsförmåga, hälsa, välbefinnande och ålder. *Arbete och Hälsa* 1994: 32.
- Bielby DD. Commitment to work and family. *Annual Review of Sociology* 1992 Vol.18: 281-302.
- Brumit Kropf M. A Research Perspective on Work - Family Issues. In Parasuraman S & Greenhaus J, eds. *Integrating Work and Family. Challenges and Choices for a Changing World*. Quorum Books, Westport, Connecticut . London, 1997: 69 -76.
- Burke JR, Greenglass ER. Towards an understanding of work satisfactions and emotional well-being of school-based educators. *Stress Medicine* 1994 10 (3):177-184.
- Champoux JE. A sociological perspective on work involvement. *International Review of Applied Psychology* 1981; 30: 65-86.
- Feldman DC, Doeringhaus HI, Turnley WH. Managing temporary workers: A Permanent HRM Challenge. *Organizational Dynamics* 1994; 23: 49 - 63.
- Fried Y. Meta-analytic comparison of the job diagnostic survey and job characteristics inventory as correlates of work satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology* 1991;76: 690 - 697.
- Frone MR, Russel M, Cooper ML. Job stressors, job involvement and employee health: A test of identity theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 1995; 68:1-11.
- Gamberale F, Hagström T, Tesarz M. Vad är ett bra arbete? Uppfattningar bland gymnasieungdomar. *Arbete och Hälsa* 1993: 22.
- Griffin RW, Bateman TS. Job satisfaction and organizational commitment in Cooper CL and Robertson IT, eds. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Chichester: John Wiley, 1986:157 - 188.
- Hackman JR, Oldham GR. Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*. 1976; 16 (2): 250 -279.
- Hackman JR, Oldham GR. *Work Redesign*. Reading, MA: Addison - Wesley, 1980.
- Hertzberg F. *Postmaterialistiska och skötsamma arbetslösa? D-uppsats*, Institutet för Folklivsforskning, Stockholms universitetet, 1995.
- HTF. *Uthyrning av arbetskraft. En undersökning bland HTFs medlemmar anställda i uthyrningsbranschen - våren 1998*. Rapport, 1998.
- Isaksson K, Bellaagh K. Anställd i uthyrningsföretag: Vilka trivs och vilka vill sluta? *Arbete och Hälsa* 1999:
- Israel BA, House JS, Schurman SJ, Heaney CA. The relation of personal resources, participation, influence, interpersonal relationships and coping strategies to occupational stress, job strains and health: A multivariate analysis. *Work and Stress* 1989; 3 (2): 163-194.
- Judge TA, Locke EA, Durham C, Kluger A. Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied psychology* 1998; 83.(1): 17-34.

- Kanter RM. *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*. New York: Russell Sage Foundation, 1977.
- Kanungo RN, Mishra S. An uneasy look at work, non-work and leisure. In: Lee MD, Kanungo RN., eds. *Management of Work and Personal Life*. New York: Praeger, 1984.
- Kossek EE, Ozeki C. Work - family conflict, policies, and the job - life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior - human resources research. *Journal of Applied Psychology* 1998; 83(2): 139-149.
- Krausz M, Brandwein T, Fox S. Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary, and involuntary temporary-help employees: an exploratory study. *Applied Psychology: An International Review* 1995; 44 (3): 233-250.
- Lantz A. *Intervjumetodik*. Studentlitteratur, Lund, 1993.
- Latham GP, Yukl GA Effects of assigned and participative goal settings on performance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 1976;61: 166-71.
- Lincoln YS, Guba EG. *Naturalistic Inquiry*. Sage, Newbury Park, Kalifornien, 1985.
- LO. *Det utvecklande arbetet. Människor & Möjligheter*. Rapport till LO-kongressen, 1991.
- Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette MD ed. *Handbook of Industrial and Organisational Psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976:1297 - 1343.
- Marks SR. Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review* 1977; 42:921-936.
- Marshall NL, Barnett RC. Family - friendly workplaces, work-family interface, and work health. In Keita GP & Hurrell JJ eds. *Job Stress in a Changing Workforce: Investigating Gender, Diversity and Family Issues*. Washington, DC: American Psychological Association, 1994: 253 - 264.
- Merriam SB. *Fallstudien som forskningsmetod*. Studentlitteratur, Lund, 1994.
- Miles MB, Huberman AM. *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. Beverly Hills: Sage, 1984
- Orpen, Ch. The effect of work stress on employee physical and psychological well-being: A study of Australian nurses. Special Issue: Special Recognition to Dr. Russel N. Cassel. *Psychology: A Journal of Human Behaviour* 1990-91; 27(4) - 28(1):48-51.
- Pfeffer J, Baron N. Taking the work back out: Recent trends in the structures of employment. *Research in Organizational Behaviour* 1988; 10:257 - 303.
- Prieto JM, Martin J. New forms of work organization. *Irish Journal of Psychology* 1990; 11: 170 - 185.
- Rapoport R, Rapoport RN. Work - Family in contemporary society. *American Sociological Review* 1965; 30: 381-394.
- Robinson S, Kraatz M, Rosseau D. Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal Study. *Academy of Management Journal* 1994; 37: 137-152.
- Svenska Metallindustriförbundet. *Det goda arbetet*. Rapport till Svenska Metallindustriförbundets kongress, 1985.
- SOU. *Personaluthyrning: Slutbetänkande*. Stockholm. Fritze, 1997 (Rapport 1997:58).
- SPUR. *Bemanningsbranschen: personaluthyrning, entreprenader, rekrytering: ett kompetens- och resurstillskott till svenskt arbetsliv*. Stockholm, 1996.