

Lunds universitet

Sociologiska institutionen



Vår nätverkande verklighet

- **Bemanningsföretags ställning på den informationella arbetsmarknaden**

Författare: Liza Högstedt

Kandidatuppsats: SOCK01, 15 hp

Höstterminen 2008

Handledare: Anders Järnegren

Abstrakt

Författare: Liza Högstedt

Titel: Vår nätverkande verklighet. – Bemanningsföretags ställning på den informationella arbetsmarknaden.

Kandidatuppsats: SOCK01, 15 hp

Handledare: Anders Järnegren

Sociologiska institutionen, höstterminen 2008

Bakgrund: Bemanningsbranschen har vuxit väldigt mycket sedan 1990-talets början, då en avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet skedde.

Syfte: Att få en överblick över bemanningsbranschens utveckling samt att se vad den har för ställning idag på den informationella arbetsmarknaden.

Utgångspunkter och upplägg: Uppsatsen börjar med en bakgrund och översikt över bemanningsbranschens utveckling sedan tidigt 1990-tal och framåt. Som teoretiska utgångspunkter används begrepp som nätverkssamhälle, informationell arbetsmarknad, flexibilitet och individualisering. Huvudsaklig metod är fyra semistrukturella intervjuer som gjorts med fyra kvinnliga anställda på fyra olika bemanningsföretag. De teoretiska utgångspunkterna har sedan kopplats till empirin för analys.

Slutsatser: Bemanningsbranschen är väl anpassad till den informationella arbetsmarknaden. Den har en stadig och stabil ställning, finns till för att den behövs och är här för att stanna.

Nyckelord: Bemanningsföretag, nätverkssamhälle, flexibilitet, informationell arbetsmarknad, individualisering, utveckling.

Ett stort tack går ut till intervjupersonerna som med kort tidsvarsel och gott humör låtit sig bli intervjuade av mig. Tack även till min handledare Anders och min syster Helena, som båda har hjälpt mig med uppslag, synpunkter samt genomläsningar av uppsatsen.

Innehållsförteckning

1. Inledning	2
1.1 Frågeställningar, syfte och avgränsningar	2
1.2 Uppsatsens upplägg	3
2. Bakgrund	4
2.1 Tidigare forskning	4
2.2 Bemanningsföretag – definition samt historia i stora drag	4
3. Teoretisk referensram	5
3.1 Samhällets och arbetsmarknadens utveckling ur ett sociologiskt perspektiv	6
3.2 Nätverkssamhälle och informationell arbetsmarknad	7
3.3 En flexibel arbetsmarknad	9
3.4 Individualiseringens påverkan på människans val av arbete och arbetsform	10
4. Metodavsnitt	11
4.1 Genomförande och urval	12
4.1.1 Utformning av intervjuguide	13
4.1.2 Intervjueffekten	13
4.2 Relationen mellan empiri och teori	14
4.3 Metod för analys av empirin	14
4.4 Metoddiskussion och kritik	15
5. Empiri och analys	16
5.1 Fenomenet bemanningsföretag	17
5.2 Flexibilitet och individualisering	18
5.3 Arbetsförmedlingen – konkurrent eller samarbetspartner?	21
5.4 En annan vinkling: respons från en anställd på den offentliga Arbetsförmedlingen	23
6. Slutdiskussion	24
7. Slutsatser	26
Referenslista	27
Bilagor	29

1. Inledning

Denna uppsats skrivs med fokus på bemanningsföretag, som idag har en intressant ställning på den svenska arbetsmarknaden. Utvecklingen för bemanningsföretag har skett explosionsartat på många sätt. Detta har till stor del sin orsak i att den lag som tidigare strikt reglerade uthyrning av personal gjordes om under tidigt 1990-tal till fördel för en mer liberal personaluthyrningspolicy (Bergström et al. 2007:7).

Att jag intresserat mig för denna typ av företagsform kommer från början av en ren nyfikenhet på branschen. Från min utifrånposition ser bemanningsbranschen ut som en levande, dynamisk och kreativ bransch, som gör anspråk på en allt större del av arbetsmarknaden för varje år som går. Jag ville se om denna bransch ser ut så som jag trodde, samt om de tar så stor plats på arbetsmarknaden som man lätt kan tro.

1.1 Frågeställningar, syfte och avgränsningar

I denna uppsats gör jag en övergripande beskrivning av hur bemanningsbranschen förändrats från tidigt 1990-tal och framåt. Jag beskriver även hur Sveriges arbetsmarknad utvecklats och hur den ser ut idag ur ett sociologiskt perspektiv. Med hjälp av vissa teorier ska jag försöka förstå hur bemanningsföretag eventuellt är speciellt anpassade till dagens samhälle. Arbetsmarknaden som jag i denna uppsats talar om väljer jag att kalla **den informationella arbetsmarknaden**. Begreppet *informationell* lånar jag från Manuel Castells som talar om det informationella samhället i boken *Nätverkssamhällets framväxt* (2006). Detta samhälle kan kort förklaras som ett samhälle där den informationsteknologiska utvecklingen är själva grunden för ett omfattande informationsutbyte.

Genom den information jag får från fyra kvalitativa intervjuer ska jag även försöka förstå vad för slags ställning bemanningsföretag har på arbetsmarknaden. Dessa funderingar leder mig fram till en generell huvudfrågeställning som är:

- **Vilken är bemanningsföretagens ställning idag på den svenska informationella arbetsmarknaden?**

Andra frågor som jag också ställer mig är: Vad har bemanningsföretag för ställning gentemot den offentliga Arbetsförmedlingen? På vilka sätt är bemanningsbranschen särskilt anpassad till dagens samhälle?

Mitt syfte med uppsatsen är att få en överblick av bemanningsbranschens starka utveckling på senare tid, samt att se vad för slags ställning bemanningsföretag idag har på arbetsmarknaden. Jag önskar även få mer förståelse för varför branschen blivit så pass etablerad som den är i Sverige. Mitt syfte är dock inte att ge fullständiga svar, då mina frågeställningar är övergripande och inte går in på djupet. Uppsatsen är avgränsad till att behandla bemanningsbranschen i Sverige i nutid. I teoriavsnittet diskuteras dock även arbetsmarknaden i västvärlden. Dessutom tas bemanningsbranschens och arbetsmarknadens utveckling genom tid upp.

1.2 Uppsatsens upplägg

Uppsatsen inleds med en överblick av tidigare forskning inom detta område. Därefter kommer en översikt av bemanningsföretags historia och utveckling i Sverige. Anledningen till detta är för att man enkelt ska kunna förstå vart denna typ av företag kommer ifrån samt för att kunna följa de resonemang som senare följer i uppsatsen.

I det följande teoriavsnittet presenteras ett antal teorier, då dessa kan kopplas till de frågor jag ställt mig inför och under själva fältarbetet. Dessa teoretiska begrepp och utgångspunkter är flexibilitet, individualisering och nätverkssamhälle. Jag försöker även studera och förklara arbetsmarknaden ur ett sociologiskt perspektiv. Det finns många olika sociologiska begrepp för att beskriva dagens samhälle, så för att vara konsekvent kommer jag här använda mig av begreppet nätverkssamhälle, som även det är ett begrepp myntat av Manuel Castells.

Därefter presenteras de metoder jag använt mig av vid insamlandet av det empiriska materialet. Som huvudsaklig metod har jag valt att intervjua fyra personer med inblick i bemanningsbranschen. Dessa personer är anställda på fyra olika bemanningsföretag och har hjälpt mig med ovärderlig information och åsikter kring bemanningsföretags position och verkan på dagens arbetsmarknad. Här redovisar jag även de tankar jag haft innan arbetet satte igång samt hur jag tänkt under processens gång. Jag lyfter också fram egen kritik mot min undersökning.

Efter metodavsnittet följer en analys av det empiriska materialet. Detta följs upp av en slutdiskussion där jag kopplar empirin till teorin för att på bästa sätt kunna förstå och ge svar på de frågor jag inledningsvis ställt. Jag avslutar med att kort lyfta fram mina slutsatser.

2. Bakgrund

Detta avsnitt inleds med en översikt av tidigare forskning som behandlar det område jag undersöker i denna uppsats. Därefter görs en historisk summering av bemanningsbranschens utveckling.

2.1 Tidigare forskning

Eftersom bemanningsbranschen är så pass ny som den är i Sverige har den varit föremål för många studier de senaste åren. En tidig studie gjordes av staten år 1996-1997. Det var en offentlig utredning för att utvärdera avreglerandet av arbetsförmedlingsmonopolet (SOU 1997:15).

En senare utvärdering av bemanningsbranschen gjordes på tidigt 2000-tal av Pernilla Andersson och Eskil Wadensjö, på uppdrag av Institutet För Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering. Den utgavs år 2004 och heter *Hur fungerar bemanningsbranschen?* Här visas bland annat vilka som arbetar i bemanningsbranschen, vart de tar vägen efter arbete inom branschen och hur branschen fungerar.

En annan, idag än mer aktuell bok, som utvärderar bemanningsbranschens etablering i Sverige heter *Den nya arbetsmarknaden – Bemanningsbranschens etablering i Sverige*, och utgavs år 2007. Den är skriven av fyra forskare verksamma vid Göteborgs universitet. Den behandlar avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet, kollektivavtal, vad bemanningsföretag sysslar med och hur omfattande uthyrningsverksamheten är i Sverige. Den ger även konkreta exempel på hur uthyrningsverksamhet kan se ut i verkligheten (Bergström et al. 2007).

Vad gäller arbetsmarknaden i stort har Bengt Furåker, professor i sociologi vid Göteborgs universitet, skrivit många böcker och artiklar om arbetslöshet, rörlighet på arbetsmarknaden, flexibilitet och arbetsmiljö. Jag har dock i denna uppsats valt att använda mig av andra författares verk för att bättre förstå mig på arbetsmarknaden och samhället idag, bland andra Manuel Castells och Ulrich Beck.

2.2 Bemanningsföretag – definition samt historia i stora drag

Ett bemanningsföretags huvudsyssla är oftast att hyra ut personal, men man sysslar även med exempelvis rekrytering åt andra företag, omställning, försäljning och marknadsföring (Bergström et al. 2007:85ff). På ett bemanningsföretag är den personal som hyrs ut anställd

av bemanningsföretaget men arbetar rent fysiskt på ett eller flera andra företag (Andersson & Wadensjö 2004:3).

Bemanningsföretag har funnits till viss del i Sverige i över 100 år (Bergström et al. 2007:40). Dock kunde då personaluthyrning inte bedrivas i samma utsträckning som idag, eftersom det tidigare fanns en lag (*1935 års lag med förbud mot privat arbetsförmedling*) som tydligt reglerade sådan uthyrning. För att få bedriva personaluthyrning under den lagen var man tvungen att söka tillstånd hos Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS). AMS beviljade inte tillstånd särskilt ofta och därför var inte bemanningsföretagen särskilt vanliga. Genom denna lag hade den offentliga Arbetsförmedlingen i stort sett monopol på förmedling av arbete i Sverige (SOU 1997:58:7, 17).

År 1992 beslutade riksdagen att ändra på lagen från 1935 och avskaffa monopolet för Arbetsförmedlingen. Den 1 juli 1993 trädde den nya lagen (*Lagen (SFS 1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft*) i kraft. Denna lag gjorde det tillåtet att bedriva privat arbetsförmedling och bemanningsföretag i vinstsyfte. Dock får man endast ta ut avgift från arbetsgivare, inte arbetstagare (SOU 1997:58:17).

Mellan åren 1993 och 2000 ökade omsättningen och antalet anställda inom bemanningsbranschen varje år. Därefter avstannade tillväxten och antalet anställda minskade. År 2000 var det runt 40 000 anställda inom bemanningsbranschen (Andersson & Wadensjö 2004:5). Efter en period av nedgång har nu branschen återigen fortsatt växa och utvecklas, och antalet anställda har ökat. År 2007 var cirka 60 000 personer årsanställda inom bemanningsbranschen, men över 120 000 arbetade någon gång under året inom branschen (Bemanningsföretagen 2008).

De senaste åren har fler blivit mer positiva till bemanningsbranschen. Enligt en undersökning som gjordes år 2007 (på uppdrag av Bemanningföretagen) är nära hälften av de tillfrågade ganska eller mycket positiva till bemanningsbranschen. Nästan en tredjedel uppger att de blivit mer positivt inställda de senaste två åren (Bemanningsföretagen 2008).

3. Teoretisk referensram

I detta avsnitt tar jag upp några olika teorier som kan användas för att förklara varför arbetsmarknaden ser ut som den gör idag. Jag gör även en begreppsdiskussion kring olika begrepp som jag använder.

Min uppsats fokuserar, som redan nämnts, på bemanningsföretags ställning idag på arbetsmarknaden. För att göra detta mer förståeligt anser jag att en översiktlig förklaring över

arbetsmarknaden är nödvändig. Jag väljer även att visa på vad de flexibla arbetena har sitt ursprung i. Min tes är att anledningen till att bemanningsföretag är så pass starka på arbetsmarknaden, är för att vi lever i ett alltmer flexibelt och individualiserat samhälle där individen förväntas ta initiativet. Därför förklarar jag även det flexibla nätverkssamhälle vi idag lever i. Genom att koppla dessa teorier till min tes är min förhoppning att kunna nå större förståelse till hur bemanningsföretag idag ser ut, samt kunna få svar på mina frågeställningar.

3.1 Samhällets och arbetsmarknadens utveckling ur ett sociologiskt perspektiv

Den arbetsmarknad vi idag har skiljer sig en hel del från hur arbetsmarknaden sett ut tidigare. Detta påstående visar implicit på att det finns en ny eller åtminstone en nyare arbetsmarknad och därmed även en äldre arbetsmarknad. Kan man då säga att det finns någon skiljelinje mellan dessa, eller någon slags skarp gräns? Troligen inte, utan övergången har skett under en lång tid. Icke desto mindre är det intressant att se skillnaderna mellan denna nya arbetsmarknad och den gamla.

En arbetsmarknad kan sägas bestå av arbete som ska utföras och arbetskraft som utför detta arbete. Det är inte alltid lätt att hitta balans mellan dessa två ”krafter”, och det är då arbetslöshet eller arbetskraftsbrist uppstår. För att behålla arbetsmarknaden i så stor balans som möjligt kan man motverka dessa upp- eller nedgångar i arbete genom att använda sig av till exempel visstidsanställningar eller att hyra in personal. Genom att nyttja arbetskraft på detta sätt tillämpar man flexibilitet på arbetsmarknaden och utför så kallat flexibelt arbete (Allvin et al. 2006:30ff). På så sätt är det lättare att följa konjunkturen utan att lida alltför stora ekonomiska förluster vid en eventuell lågkonjunktur.

Den flexibilitet som idag finns på arbetsmarknaden har sitt ursprung i den enkla produktframställning som var väl utbredd i slutet av 1800-talet, alltså innan industrialismen påbörjades i Sverige. Senare under denna period förvandlades produktionen istället till massframställning vilket ledde till billigare produkter. Det låter i sig kanske inte så flexibelt, men det nya och flexibla låg i att arbetet att framställa en vara delades upp mellan flera individer, och även maskiner. På så sätt låg inte all produktion av en vara hos en enda individ, och genom att dela upp arbetet på detta vis skedde en effektivisering samtidigt som det blev billigare att framställa varor. Det var ett nytt sätt att tänka och arbeta, som ligger till grund för dagens flexibla arbetsformer (Allvin et al. 2006:30-31).

Under senare delen av 1900-talet förändrades massproduktionen. Det lades mer fokus på att producera och handla med tjänster. Detta berodde på en sviktande världsmarknad vilket ledde till mer fokus på att även få varan såld till kunden. Eftersom kunderna blev mer tveksamma till att konsumera, på grund av den egna ekonomin, var det viktigt för producenterna att kunna presentera något mer än bara en produkt. Man försökte då få fram en profilering av kunden och anpassade varan till just denna kund. Serviceindustrin växte sig stor. Det blev viktigt med kontakt mellan köpare och säljare och immateriella tjänster fick en större del av marknaden. Servicesamhället växte på så sätt fram ur industrisamhället (Allvin et al. 2006:32).

Den arbetsmarknad och det samhälle vi har idag kan förklaras på olika sätt. Det är fortfarande ett servicesamhälle, men det har förändrats. Service och tjänster har fortfarande en stor del av arbetsmarknaden. Dock har service och personliga kundmöten blivit mindre viktigt, och istället ses en större individualisering och personlig flexibilitet hos kunderna/konsumenterna. Man förväntar sig till stor del att ge service till sig själv, så kallad självbetjäning. Detta har sin grund i den informationsteknologiska utvecklingen, med internet i spetsen. Genom internet och andra hjälpmedel krävs ingen större service utifrån för exempelvis biljettköp, samt att vi som individer får tillgång till och har möjlighet att söka efter en oändlig massa information via internet. Manuel Castells (2006) kallar detta samhälle för nätverkssamhälle, och det är den definition av dagens samhälle som jag väljer att använda mig av här. I följande stycke förklarar jag närmare Castells teorier om nätverkssamhället.

3.2 Nätverkssamhälle och informationell arbetsmarknad

Uttrycket nätverkssamhälle lånar jag från Manuel Castells och boken *Nätverkssamhällets framväxt* (2006). Jag anser det vara viktigt att lyfta fram denna syn på dagens samhälle eftersom vi i Sverige lägger stor vikt vid just nätverk, på många olika sätt. Just begreppet ”nätverk” är även något som återkommer när mina intervjupersoner talar om sin arbetsplats och det arbetssätt de och de arbetssökande använder sig av (se avsnitt 5.2 Flexibilitet och individualisering).

Ett nätverk är enligt Castells ”*ett antal förenade noder. En nod är den punkt där en kurva skär sig själv*” (Castells 2006:520). För att översätta detta kan man säga att ett nätverk består av flera olika noder som är sammankopplade på olika sätt. Dessa noder kan bestå av exempelvis företag, stater, människor, ekonomier eller något annat som kopplas ihop av en

eller annan anledning. Varje människa ingår i ett flertal olika nätverk, även om man kanske inte alltid kallar dem för just nätverk.

Vidare menar Castells att nätverk är öppna strukturer som kan expandera utan egentlig gräns. Ett nätverksbaserat samhälle är ett dynamiskt och öppet sådant som klarar av nytänkande och progressivitet utan att falla samman. Nätverk är också viktiga för flexibla företag och dess anställda, där nätverken hjälper för att skapa mer flexibilitet och förmåga att anpassa sig för individen (Castells 2006:520). Genom denna begreppsförklaring anser jag att detta är nära kopplat till bemanningsbranschen. Det är viktigt för individen att ha ett nätverk (genom exempelvis kontakter på tidigare arbetsplatser och på det bemanningsföretag man söker arbete, eller redan arbetar), samtidigt som bemanningsföretag till stor del bygger sitt arbete på att ha kontakter med andra företag och arbetsförmedlingar. De behöver alltså ha ett stort kontaktnät, och ingår därmed i ett nätverk. Genom att en individ då söker sig till ett bemanningsföretag erbjuds denne ett stort nätverk genom bemanningsföretagets kontakter, och breder på så sätt ut sitt egna personliga kontaktnät.

Jag använder mig i denna uppsats av uttrycket **den informationella arbetsmarknaden** för att beskriva arbetsmarknaden så som den är idag. Begreppet *informationell* lånar jag från Manuel Castells som talar om det informationella samhället. För att göra detta begrepp begripligt jämför Castells det med begreppet informationssamhälle. Han anser att information och informationsutbyte individer emellan alltid har varit viktigt, i alla tider och alla samhällen. Däremot begreppet *informationell* syftar till ett samhälle där informationsutbyte är själva grunden för makt och produktivitet, och genomsyrar hela samhället. Att informationsutbyte är så viktigt i vår tid beror på den tekniska utvecklingen som är själva stöttepelaren för detta informationsutbyte (Castells 2006:44). Alltså lever vi idag i ett informationellt samhälle där tekniken är grunden för vår utveckling och kommunikation. Tekniken har kommit så långt tack vare den informationsteknologiska revolution vars viktigaste komponenter består av programmerbara datorer och mikroteknologin, och sedermera internet (Castells 2006:62).

Vid en överföring av dessa begrepp på arbetsmarknaden kan man se att det tidigare fanns en arbetsmarknad som delvis baserades på ett informationsutbyte som var av stor vikt men av det enklare slaget. Jämfört med idag, då vi har en informationell arbetsmarknad, är det än mer viktigt för en individ att använda sig av de tekniker som finns till hands för att kunna skaffa sig en så bra position på arbetsmarknaden som möjligt. Till exempel har internet en stor del i hur vi söker information om olika arbeten och arbetsplatser, samt i förlängningen även använder speciella funktioner för att söka arbeten via internet.

3.3 En flexibel arbetsmarknad

I *Work Organisations* (2002) beskriver författarna Thompson och McHugh en modell av det flexibla företaget (the flexible firm). Det är en global modell som används för att illustrera olika typer av flexibilitet inom företag. Den är cirkelformad med en kärngrupp i centrum och olika sektioner av perifera grupper. Modellen beskriver bland annat tre typer av flexibilitet: funktionell, temporär/finansiell samt numerisk flexibilitet.

Med funktionell flexibilitet menas att arbetstagaren kan utföra olika typer av arbetsuppgifter på arbetsgivarens begäran. Denna typ av flexibilitet skapar trygghet för arbetstagaren, eftersom arbetsgivaren hellre ger en ny arbetsuppgift till samma anställd, än att anställa en helt ny person för den nya uppgiften. I figuren kan man se att denna typ av flexibilitet finns i själva kärngruppen i det flexibla företaget (Thompson & McHugh 2002:158ff). Denna flexibilitet kan även liknas vid flexibilitet genom förtroende, som Allvin skriver om i *Gränslöst Arbete* (Allvin et al. 2006:35ff).

Temporär/finansiell flexibilitet kan enklast förklaras som timanställningar där arbetstagaren bara får arbeta när den verkligen behövs. Numerisk flexibilitet består av visstidsanställningar, deltidsanställningar och liknande. Dessa två typer befinner sig mer i utkanten av modellen, jämfört med den funktionella flexibiliteten som befinner sig i centrum (Thompson & McHugh 2002:158ff).

Med hjälp av denna modell kan man se att ett bemanningsföretag är flexibelt i sig, eftersom det består av olika grupper som liknar dem i modellen. Men samtidigt är bemanningsföretaget ett hjälpmedel för ett större företag eller organisation att bli mer flexibelt, när det utför uppdrag för dess räkning. Alltså är flexibilitet ett centralt begrepp för ett bemanningsföretag, och något som är nödvändigt för bemanningsföretagets existens.

Till den gamla arbetsmarknaden hör massproduktion och industrialism, med olika fabriker och industrier i centrum. Denna form av arbeten och arbetsplatser existerar fortfarande, men arbetsmarknaden har de senaste 20-30 åren förändrats en hel del. De flexibla företagen och arbetsformerna har ökat, och denna ökning kan förklaras genom förändringar inom HR-området, arbetsmarknaden samt den stora teknologikutvecklingen som skett (Grönbok 1997:9).

Det är inte bara företagen som blivit mer flexibla utan detta sker även på ett individplan. I *Gränslöst arbete* skriver författarna även om flexibilitet genom utbytbarhet. Detta är ett uttryck som har sin grund i den arbetsdelning och rationalisering som F.W.

Taylor utvecklade i början av 1900-talet. Med flexibilitet genom utbytbarhet menas att arbetet förenklas så mycket som möjligt, och arbetsuppgifterna bryts ner i så små delar som möjligt. På så sätt blir det lättare att lära upp en ny anställd, och därmed betyder individen inte lika mycket för arbetsgången (Allvin et al. 2006:44ff).

Från denna typ av arbetsform har det utvecklats till exempel visstidsanställningar och deltidsanställningar (som då kan ses som numerisk flexibilitet enligt Thompson och McHugh). Trots att vi idag inte längre har arbetsdelning i lika stor utsträckning som på taylorismens storhetstid, så finns det ändå typer av arbetsfördelning som påminner om detta. De som arbetar som utyrd personal inom bemanningsföretag är ett tydligt exempel. Om ett företag söker efter exempelvis en receptionist kan ett bemanningsföretag hitta en sådan relativt fort, och när företaget inte längre behöver receptionisten får denne lämna platsen. Nästa gång samma företag behöver en receptionist kan bemanningsföretaget snabbt tillsätta en, men det behöver inte vara samma person. Arbetsuppgifterna är då mer i fokus än individen, och det är detta som menas med flexibilitet genom utbytbarhet. Det utbytbara består i att individen med sina personliga egenskaper görs oviktig – så länge denne kan utföra en viss typ av enkla uppgifter som inte kräver större förkunskaper (Allvin et al.2006:44ff).

3.4 Individualiseringens påverkan på människans val av arbete och arbetsform

Sverige upplevs idag som ett mer individualiserat samhälle än vad det var för några årtionden sedan. Detta tar sig uttryck i att individen ofta ses som viktigare än kollektivet. Det blir viktigare att förverkliga sig själv och själv känna sig viktig, än att kanske ta hand om sin familj och omgivning.

Zygmunt Bauman redogör för i *Det individualiserade samhället* (2002) vari individualismen i västvärlden har sitt ursprung. Han anser att det arbete som utfördes i samband med industrialiseringen födde ett större välstånd i dessa länder där arbetsfrekvensen var hög, och i ett land där ekonomin blomstrar föds ännu fler arbeten. I ett rikt land blir det då viktigare och enklare att vara individualist, eftersom man faktiskt inte behöver lita till kollektivet för att få tak över huvudet eller något att äta (Bauman 2002:28ff).

Den mentalitet som idag finns i ett individualiserat samhälle är av det mer kortsiktiga slaget. Man anställs inte längre för livet, man gifter sig fortfarande – men räknar kanske inte alls med att leva ihop för alltid, och man ser ingen omöjlighet i att omskola sig efter ett antal år ute på arbetsmarknaden. Det är viktigt att vara flexibel och att kunna ta korta anställningar

på vägen mot sitt eventuella yrkesmål. Detta leder till en större otrygghet för den arbetande individen, men det leder även till en större individualism som också innebär större självständighet. Kan man hantera den otrygghet som följer med denna typ av arbeten kommer man att bli en starkare, självständigare människa som kan hantera ständiga byten av arbets- och/eller levnadsmiljö (Bauman 2002:34ff).

Även Ulrich Beck (2007) diskuterar attitydförändringar hos människor i västvärlden jämfört med innan och under industrialismens storhetstid. Han menar att idag är vi mer autonoma och den stora tilltron till överheten och myndighetspersoner har minskat. Människor tenderar till att mer och mer lita till sig själva istället för att anta att auktoritetspersoner för det mesta har rätt (Beck 2007:150ff). Beck ser också en skillnad i det politiska engagemanget. Människor verkar mer och mer gå ifrån vad den stora massan tycker och tänker, och ser istället inåt, till sig själva, sina egna åsikter. Man väljer att inte påverkas av till exempel sin familj eller klasstillhörighet i samma utsträckning som tidigare.

The result is more an ethic of individual self-fulfilment and responsibility, which is one of the most impressive achievements and sources of meaning in modern societies. Individuals who choose and decide for themselves, who are the self-staging authors of their own life and identity, are the most characteristic figures of our time (Beck 2007:152).

Genom denna individualisering blir det enklare för en person att utöva sina intressen och ta ett eget ansvar för sig själv. Tillsammans med en sådan ansvarskänsla kan exempelvis moralkänslan växa sig större, individen känner ansvar för sin omvärld och vill göra något för den. Om det då är så att det inte finns någon institution eller organisation som passar individens specifika intresse har denna person i dagens samhälle en större möjlighet att skapa detta själv. Med individualiseringen kommer ett självförtroende som inte fanns på samma sätt under industrialismens storhetsdagar (Beck 2007:154).

4. Metodavsnitt

Här presenteras hur jag genomfört denna undersökning rent praktiskt. Det visas också hur jag tänkt kring utformandet av intervjuguiden, tankar jag haft under och efter själva genomförandet samt vilken metod jag använt vid analysen av empirin. Jag redovisar även den kritik jag riktar mot min egen undersökning.

4.1 Genomförande och urval

I den inledande tankeprocessen inför detta uppsatsskrivande fokuserade jag på stora företag, och jag var särskilt intresserad av hur olika rekryteringsprocesser gick till. Sedan förflyttades sakta mitt fokus från stora företag till mindre sådana, och landade sedermera på bemanningsföretag, som även de håller på med exempelvis rekrytering. Jag började fokusera på att få en slags överblick över vad för position bemanningsföretag har idag på den svenska arbetsmarknaden.

I detta läge började den process som skulle komma att bli en urvalsprocess. Det som kändes mest självklart var att göra intervjuer med några utvalda. Jag funderade på hur jag på bästa sätt skulle kunna få tillgång till personer med kunskap inom detta område. Jag valde att skicka ut ett brev via e-post till sex olika bemanningsföretag i mitt närområde. I brevet berättade jag kort om min uppsats, vad mitt syfte med den är och vad för slags information jag hoppades få av de jag ville intervjua. Jag poängterade att jag inte sökte specialister för just den fråga jag ställde mig själv, utan ville bara kunna samtala och få information av personer som rör sig inom detta område, och därför har personlig ingående kunskap.

Av de bemanningsföretag jag kontaktade fick jag fyra svar från kvinnliga anställda som kunde tänka sig ställa upp på en intervju. Dessa innehar olika yrkespositioner inom sina bemanningsföretag, men jag kände att deras position i sig inte spelade så stor roll. Återigen var det deras kunskaper om bemanningsföretag och samhället i stort som jag var intresserad av. Vi bestämde tid och plats för intervju.

Av de sex bemanningsföretagen jag kontaktade var det alltså två som inte svarade. Jag vet inte alls varför de inte gjorde detta, men det mest troliga är nog att de inte hade tid att ställa upp på intervju och därför inte såg någon anledning till att svara. Jag kände mig dessutom nöjd med att ha fått kontakt med fyra intervjupersoner, och forskade därför inte vidare i det.

Ett par dagar innan de olika inbokade intervjuerna sände jag ut ett e-postmeddelande där jag informerade mina intervjupersoner lite mer om min uppsats. Jag berättade om syftet med uppsatsen, vad jag har för förhoppningar om eventuellt resultat samt när och var detta resultat ska presenteras. Jag talade även om att intervjupersonerna kommer hållas anonyma i uppsatsen (Grønmo 2006:164) (se bilaga 1).

Inför de olika intervjuerna hade jag läst på lite om de olika företagen. Detta för att kunna följa mina intervjupersoners tankegångar på ett enklare sätt, men även för att de skulle känna att deras roll i den här processen var viktig för mig (Crang & Cook 2007:66).

Efter att intervjuerna genomförts insåg jag att något saknades. Jag kände att jag skulle få en djupare inblick om jag kunde intervju en person med en helt annan synvinkel än de fyra första intervjupersonerna. Eftersom vi i intervjuerna talat om den offentliga Arbetsförmedlingen ville jag undersöka om en anställd där skulle ha ungefär samma uppfattning som de som arbetar på bemanningsföretag. Därför tog jag kontakt med en arbetsförmedling för att kunna ställa kompletterande frågor. På grund av tidsbrist, både för mig och för denna informant, valde vi att inte göra en intervju. Istället ställde jag via e-post sex frågor som kändes särskilt viktiga utifrån den information jag fått vid intervjuerna med intervjupersonerna. Genom att få även Arbetsförmedlingens synvinkel, genom en anställds ögon, hoppas jag på att kunna ge lite mer djup till min undersökning.

4.1.1 Utformning av intervjuguide

När jag gjorde den guide jag skulle utgå från vid intervjuerna tänkte jag först ut vilka diskussionsämnen jag trodde skulle vara lämpliga för att få ut bäst svar (för mig och för uppsatsen). Utifrån dessa diskussionsämnen formade jag flera specifika frågor som jag ville ställa för att närma mig kärnan i min frågeställning. Dock försökte jag tänka fritt och förbereda mig på att ställa följdfrågor om något annat intressant skulle dyka upp vid intervjutillfället. Jag valde alltså att ha intervjuer av semistrukturell karaktär, där man har vissa frågor att ställa, men samtidigt kan följa upp andra spår eller ämnen som känns viktiga (Denscombe 2000:141). Innan jag gjorde min första intervju gjorde jag även en testintervju med en person som är någorlunda insatt i detta ämne. Genom den intervjun kunde jag enklare se vilka frågor som skulle läggas till, omformuleras eller helt enkelt tas bort (se bilaga 2).

De frågor jag skapade för min informant vid Arbetsförmedlingen kan även de sägas vara av semistrukturell karaktär. Jag uppmuntrade informanten att skriva så mycket eller så lite som hon hade tid med, samt gav utrymme för fria tolkningar eftersom frågorna ställdes via ett öppet formulär utan strukturerade svarsalternativ (May 2001:131) (se bilaga 3).

4.1.2 Intervjueffekten

Alltid när man genomför intervjuer ska man ta intervjueffekten i beaktande. Oavsett vem man själv är och vem man än ska intervju påverkar man alltid varandra på något sätt. Därför bör man alltid överväga olika faktorer som eventuellt skulle kunna påverka den man vill intervju i önskad riktning. Sådana faktorer kan vara ålderskillnad, status- eller klasskillnad, kön,

bakgrund samt etniskt ursprung. Det är särskilt viktigt att tänka på detta om det tänkta diskussionsämnet är av särskild känslig art (Denscombe 2000:138).

Dock anser jag att mitt ämne och mina frågor inte är särskilt känsliga eller personliga, utan mer allmänna. Jag såg inte heller att jag skulle hamna i något slags maktöverläge, eftersom mina intervjupersoner alla är personer som är välutbildade och är ute i arbetslivet. Varken kön, etniskt ursprung eller ålderskillnad såg jag heller som något problem, men det är sprunget ur att, som redan sagts, diskussionsämnena inte är personliga eller av känslig karaktär. Vad gäller deras bakgrund funderade jag över deras yrkesbakgrund, hur stort företaget de arbetar på och liknande. Inte heller här ansåg jag att det skulle påverka svaren nämnvärt. Att intervjuerna är med personer från fyra olika företag anser jag ökar trovärdigheten i de svar som liknar varandra, eftersom då bakgrunden bevisligen inte spelar så stor roll i det här fallet.

4.2 Relationen mellan empiri och teori

När man ser tillbaka på ett uppsats- eller forskningsarbete kan man undersöka om man arbetat efter ett deduktivt eller induktivt synsätt. Det vill säga: har empirin använts för att bevisa vissa teser eller teorier som tidigt bestämts (deduktion)? Eller tvärtom: har empirin lett fram till nya teser eller teorier som sedermera ingår i slutsatserna (induktion)?

När jag ser tillbaka på mitt arbetssätt kan jag se att jag har använt mig av deduktion. Jag hade redan innan jag genomförde min empiriska undersökning antagit att vissa teorier skulle passa in vid en analys av empirin, och har därefter i princip försökt bevisa de teser jag tidigare satt upp. Detta synsätt passar bra in på denna undersökning, eftersom den är tidsbegränsad. Jag har alltså inte haft tid att gå upptäckandets väg, som man gör när man arbetar induktivt.

Jag anser det vara intressant att studera detta i efterhand, eftersom jag tror att det är viktigt att förstå *hur* man egentligen genomfört en undersökning. Denna insikt kan hjälpa vid fortsatta undersökningar (Patel & Davidsson 2003:23ff).

4.3 Metod för analys av empirin

Som hjälpmedel för analysen har jag använt mig av metodlitteratur av Sigmund Grønmo (2006) och Tim May (2001). Båda talar om kodning som metod vid analys av intervjuutskriften. Med kodning menas att man letar efter vissa mönster i det material som ska analyseras. Man kan också söka efter liknande innehåll, eller text som kan jämföras

sinsemellan. Vad som även är viktigt är att leta efter sådant som kanske är avvikande eller överraskande. Senare kan det visa sig att det är just det avvikande exemplet som är det mest intressanta (Grønmo 2006:245ff, May 2001:167ff).

Vid genomläsning av mitt empiriska material delade jag in det i inte mindre än tolv olika delar. Detta reviderade jag sedan och ändrade till fyra större teman. Det är dessa teman som presenteras i empiriavsnitten. Inom dessa teman ryms ett mindre eller bredare spektra av olika ämnen jag och intervjupersonerna talat om. Genom denna process har jag kunnat avfärda den information som känts mindre viktig, men även på ett bra sätt kunnat se likheterna eller olikheterna i den information jag fått från intervjupersonerna.

4.4 Metoddiskussion och kritik

Genom att välja en så pass stor företagsform som bemanningsbranschen som undersökningsobjekt inser jag att jag gjort arbetet svårare för mig än vad det kunde ha varit. Eftersom jag haft både ett makro- (genom fokus på arbetsmarknaden och bemanningsbranschen i sin helhet) och ett mesoperspektiv (genom fokus på relationen vissa företag emellan) har egentligen inte tidsrymden för det här uppsatsarbetet varit tillräcklig. Genom att lägga mer tid på undersökningen, alternativt ha ett starkare fokus på endast ett perspektiv, hade undersökningen kunnat göras på ett grundligare sätt.

Vid intervjutillfällena insåg jag att det sociologiska tankesätt jag hade med mig satte krokben för mig en aning. För mig är det rätt naturligt att beskriva dagens samhälle på ett sociologiskt sätt, med grepp som nätverkssamhälle, postindustriellt samhälle eller servicesamhälle. Vid intervjuerna använde jag orden ”servicesamhälle” eller ”tjänstesamhälle”. Då insåg jag att intervjupersonerna inte tolkade detta ord på samma sätt som jag själv gör. De fokuserade mer på själva ordet ”tjänste-” eller ”service-” och tolkade det på ett väldigt konkret sätt. Jag försökte formulera om frågan, men märkte att intervjupersonerna redan var låsta vid en viss tankegång och därför var det svårt att få dem att förstå hur jag tänkte. Jag inser här att jag borde använt mig av David Wästerfors knep att ”glömma namn”. Jag skulle ”glömt” min sociologiska bakgrund och hittat ett uttryck för servicesamhälle som människor utan kunskaper i sociologi skulle kunna förstå utan feltolkningar (Wästerfors 2008:73f).

Något som i efterhand skulle kunna utsättas för kritik är att alla mina intervjupersoner är av kvinnligt kön. Kanske hade någon av manligt kön haft andra åsikter? Emellertid anser jag återigen att mina informanter som individer inte spelade så stor roll i den här under-

sökningen. Det var deras åsikter och uppfattningar jag var intresserad av, utifrån en yrkesposition, och jag har fått uppfattningen att de inte har svarat på ett visst sätt bara för att de är kvinnor. Dock kan jag ju inte veta detta säkert, eftersom jag de facto inte intervjuat någon av manligt kön.

Ytterligare något som kunde gjorts bättre är om jag hade fått kontakt med mer än en person från Arbetsförmedlingen. Det hade varit bra för att se om deras åsikter överensstämmer med varandra, samt för att enklare kunna skilja olikheter i åsikter mellan bemanningsbranschen och Arbetsförmedlingen.

5. Empiri och analys

I det här avsnittet analyserar jag det empiriska material jag samlat in via intervjuer. Jag utgår från de fyra teman som jag fått fram genom att studera och koda det empiriska materialet. Dessa teman är: bemanningsföretag som fenomen i samhället, flexibilitet, individualism samt konkurrens och samarbete med Arbetsförmedlingen. Jag anser att dessa fyra teman är bäst lämpade att använda tillsammans med empirin, för att kunna besvara min huvudfrågeställning. Denna är, som redan nämnts: Vilken är bemanningsföretagens ställning idag på den svenska informationella arbetsmarknaden?

Utav dessa teman är flexibilitet och individualism av det mer abstrakta slaget. Av den orsaken har jag valt att lägga detta i samma avsnitt, tillsammans med diskussioner om nätverk och specialisering. Ofta under intervjuerna har intervjupersonerna menat på det som jag tänkt mig, men inte använt just dessa ord. Därför har jag tagit mig friheten vid analysen att översätta detta i mer sociologiska termer. Under det här temat kommer även diskussionen om den informationella arbetsmarknaden in.

De andra två teman däremot, om fenomenet bemanningsföretag samt konkurrens och samarbete, är mer konkretiserat i intervjuerna och därför enklare att analysera var för sig.

Jag har valt att kalla intervjupersonerna för Anna, Bea, Carin och Disa. Detta för att enkelt kunna skilja dem från varandra men fortfarande ha dem anonyma. Anna har tidigare arbetat på en offentlig arbetsförmedling, men har de senaste åren arbetat inom bemanningsbranschen. Bea, Carin och Disa har alla haft större delen av sin yrkestid inom bemanningsbranschen. Jag väljer att inte göra en närmare presentation av deras ålder, yrkesbakgrund med mera, eftersom jag anser att det inte är viktigt för varken min analys av deras åsikter, eller den information de delgett mig.

5.1 Fenomenet bemanningsföretag

Eftersom mina intervjupersoner alla arbetar på bemanningsföretag har de stora kunskaper om branschen som sådan. Vi diskuterade människors syn på bemanningsföretag i samhället idag, både intervjupersonernas egen syn på detta samt vad de trodde andra människor tyckte.

Något som jag tydligt kan se är att det råder konsensus bland mina intervjupersoner vad gäller inställningen till bemanningsföretag. Alla fyra anser att bemanningsföretag är något bra, något som är här för att stanna och något som finns till för att det faktiskt finns ett behov av tillfällig, lättillgänglig, specialiserad arbetskraft. Som Carin säger: *”...så att jag tycker bemanningsföretagen liksom har ju en jättebra funktion, och än så länge har jag bara hört positivt från båda hållen”*. Detta är något alla intervjupersoner explicit eller implicit uttrycker. De ”båda håll” som Carin här talar om syftar till både arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan, alltså de som hyr in personal och de som blir inhyrda. Just uttrycket att bemanningsföretagen är här för att stanna är även något som flera intervjupersoner säger, på väldigt likartade sätt.

Vidare i intervjun höll jag mig inom samma tema men försökte få intervjupersonerna att berätta hur de tror andra personer ser på bemanningsföretag. Med dessa andra personer menade jag här sådana som i princip aldrig haft någon förstahandskontakt med bemanningsföretag. Intervjupersonerna ansåg alla att detta var en relativt svår fråga att svara på, eftersom de själva är så insatta i bemanningsbranschen. Dessutom är det svårt att kunna redogöra för vad man *själv tror* att *andra tror*, men de gjorde bra försök och jag ska försöka återge detta på bästa sätt.

Det rädde till stor del konsensus mellan mina intervjupersoner även här. Alla trodde att bemanningsbranschens rykte är annorlunda idag än vad det var för några år sedan. Intervjupersonerna tror att människor som aldrig haft kontakt med bemanningsbranschen tror att det är en väldigt osäker form av anställning, att man får hoppa mellan olika arbeten och arbetsplatser och att man aldrig känner någon trygghet. Detta grundar sig förmodligen i att det var så det var när bemanningsbranschen var ung. Dock har mycket förändrats och de som arbetar för bemanningsföretag har ett annat sätt att se på det nu. Disa illustrerar detta på ett bra sätt:

...vissa tror nog... har en förutfattad mening, att man kan hoppa runt, en dag här en dag där, det är lite det dom har hört, så dom blir förvånade, när de sitter här på intervju och man berättar hur det är i verkligheten, att det är kanske, vi har ofta väldigt långa uppdrag /.../ det är inte en dag här en dag där

Disa talar även mycket om att det företag hon arbetar för har garantilöner. Med detta menas att om man är anställd av bemanningsföretaget, men ej längre behövs för uthyrning, så får man ändå en lön på 75-90% av heltidslönen, beroende på inom vilket område man arbetar. Detta tror hon inte många utanför bemanningsbranschen känner till. Men samtidigt pekar hon på att det verkar som att fler och fler vänder sig till bemanningsföretag just nu i den rådande lågkonjunkturen (hösten 2008). Detta tror hon kommer hjälpa bemanningsbranschens rykte så att fler får veta att det inte är så otryggt som nog många fortfarande tror.

Bea tror också att branschens dåliga rykte grundar sig i de tidiga bemanningsföretagens etablering i Sverige: *"så det är nog så att de inte känt någon trygghet och samhörighet med, och den dåliga stämpeln har spridit sig."* Bea menar här att denna stämpel för bemanningsbranschen till viss del sitter kvar, och att det därför är en del är tveksamma till bemanningsföretag. Anna anser även hon detta, och poängterar att det är viktigt med marknadsföring för att nå ut till dem som är tveksamma.

5.2 Flexibilitet och individualisering

Vid intervjutillfällena försökte jag undvika att lägga vissa ord i munnen på intervju-personerna. Men frågorna ställdes så att vi många gånger hamnade inom områden för flexibilitet, individualisering samt olika typer av nätverk och specialisering. Eftersom dessa ämnen lätt flyter in i varandra har jag valt att lägga det som handlar om sådant i detta avsnitt.

Något som samtliga intervjupersoner berör är möjligheterna för andra företag att vara flexibla genom att anlita bemanningsföretag. Disa berättar:

(företaget) som börjar hyra in, de tycker ju det är jättebra, flexibiliteten, och /.../ behöver man dra ner på personal, ja men då tar man bort (bemanningsföretagets) personal först, så kanske man slipper varsla sina egna

Jag har i ovanstående citat tagit mig friheten att ta bort de namn Disa här nämner. (företaget) står för ett utomstående företag och (bemanningsföretaget) är det företag som Disa själv arbetar på.

Denna flexibilitet talar även Anna om. Hon säger att många företag har en viss procentdel av anställda som alltid består av inhyrda. Om det går bra för företaget behåller man dem, är det sämre tider kan man välja att ta bort denna procentdel först. Carin menar på

ungefär samma sak när hon säger att bemanningsföretag ”behövs för att täcka upp och stötta vid tillfälligheter”.

Bea talar om en annan typ av flexibilitet. Dels säger hon implicit att hon själv måste vara väldigt flexibel i sin arbetsroll. Hon måste pussla ihop sitt eget arbete på många olika sätt varje dag, samtidigt som hon måste vara beredd på att ändra sina planer helt om något oförutsett händer. Men hon talar också om att de som är ute på arbetsmarknaden idag är mer flexibla vad gäller yrkesval och liknande. Hon tror att då är bemanningsbranschen lämplig för dessa människor, när det gäller yrkesförändringar:

om den nu till exempel arbetat med svets hela tiden, men /.../ har gått en säljutbildning och sen vill försöka sig på ett säljobb, så kanske det finns lite större chans inom bemanningsbranschen, att man kan chansa på nåt vis

Hon menar alltså på att det blir enklare för dessa personer att vara flexibla om de använder sig av bemanningsbranschen, eftersom man kanske inte är lika ”fast” där som i en annan bransch. Man kan ha trygghet men ändå vara fri och flexibel, om man vill.

Intervjupersonerna talar även om bemanningsföretag ur ett individperspektiv. Bea tror att en arbetssökande hos ett bemanningsföretag ses mer som en individuell person, och inte bara som någon som ska ut på arbetsmarknaden så fort det går. Carin pratar om att på bemanningsföretag måste den arbetssökande aktivt söka ett arbete: ”det är inte så att vi ringer upp eller tar in folk /.../ vi jobbar ju för att de aktivt själv ska söka”. Dessutom menar hon på att en individ söker sig till ett bemanningsföretag för att man *vill ha* ett arbete, inte för att man absolut *behöver* ett arbete. Man kanske inte väljer bemanningsbranschen som en sista utväg, utan man gör ett *aktivt val* när man söker sig dit.

Även Disa talar om att man gör ett aktivt val när man söker sig till bemanningsbranschen. Men hon poängterar även att alla inte passar att arbeta på det sätt det ofta innebär, att man exempelvis hoppar mellan olika arbetsplatser. Men den individ som inte passar för det kan välja att ta en visstidsanställning hos bemanningsföretaget istället, som senare förhoppningsvis kan övergå i en tillsvidareanställning hos det företag som hyr in denne person. Oavsett vilket är det ett val som individen gör, de blir inte tvingade att söka sig till ett bemanningsföretag. Disa menar även att det blir alltmer viktigt för individen att vara aktiv själv, och tar som exempel hur viktigt internet är nu för tiden: ”det är ju nätet som gäller nu /.../ nu annonserar man överallt, och man går in på internet om man är arbetslös, och söker jobben där, så...”

Detta är ju ett tydligt exempel på den aktive individen som tar hjälp av ett stort nätverk för att nå sitt mål, i detta fall målet att bli anställd någonstans. Över huvud taget genomsyras intervjuerna av en omedveten nätverkssymbolik. När vi pratar om den offentliga Arbetsförmedlingen säger samtliga intervjupersoner att de samarbetar, på olika sätt, med Arbetsförmedlingen. Disa berättar om hennes kontakter där kan vända sig till henne för att få hjälp att få ut en långtidsarbetslös på arbetsmarknaden. Samtidigt använder sig bemanningsföretagen av Arbetsförmedlingens annonssystem för att annonsera ut lediga arbeten. Disa säger att det kan ta ett tag att etablera kontakter, nätverk, både från bemanningssidan och från arbetsförmedlingssidan, men att samarbetet idag fungerar väldigt bra.

Disa tror även att en av anledningarna till att personer väljer att söka sig till bemanningsföretag är: *”för att de vet vilket stort nätverk vi har, just vi är ju (ute) och träffar alla företag”*.

Något annat som vi under intervjuerna talade om är hur bemanningsföretagen är specialiserade och nischade till det samhälle vi har idag. Anna tycker att den här typen av företag fungerar väldigt bra i dagens samhälle. Hon tror även att uthyrning av personal i Sverige kommer att öka, och jämför med Holland där man hyr ut personal i långt större utsträckning än vad man gör här. Bea talar om specialiseringen i att bemanningsföretags primära uppgift är att *”hitta rätt man på rätt plats, och inte nånting annat”*. Hon anser även att människor idag vill ha service, vill att det ska gå fort och poängterar att man vill spara tid. Genom att anlita bemanningsföretag sparar företag väldigt mycket tid eftersom bemanningsföretag har den speciella kompetens och kunskap som ett annat företag i en annan bransch inte har. Hon kopplar det till att bemanningsföretagen tjänar pengar på detta:

nu vill man ju spara tid, och då är det ju det som gör att bemanningsbranschen har vuxit så pass mycket tror jag! /.../ ...för vi drivs ju utav pengar då ju, det blir ju så, vi drivs utav pengar i bolaget och för att vi ska få snabba pengar så måste vi leverera väldigt fort

Disa pratar också om det specialiserade i att rekryterare på bemanningsföretag har särskilda automatiserade system för att gå igenom en anställningsprocess. På så sätt behöver inte ett företag ha en speciell rekryterare som går igenom ansökningar, utan det kan lägga ut den delen på ett bemanningsföretag istället. Därmed sparar företaget tid och bemanningsföretaget utför en tjänst och tjänar pengar på det.

Över huvud taget tyder det mesta intervjupersonerna säger på att vi idag lever i ett informationellt samhälle, och med det även på en informationell arbetsmarknad. Idag är det

självkärl att använda sig av internet för att exempelvis söka information om något, leta efter möjligheter till olika arbetsalternativ eller helt enkelt söka ett arbete. Det nätverket är en stöttepelare för intervjupersonerna, för bemanningsbranschen och för de som söker sig till denna bransch.

5.3 Arbetsförmedlingen – konkurrent eller samarbetspartner?

Inledningsvis hade jag en idé om att bemanningsföretag kanske konkurrerar med Arbetsförmedlingen på något sätt. Denna tanke fick jag väldigt snart vända mig ifrån då jag insåg att man inte kan kalla de olika organisationerna konkurrenter eftersom bemanningsföretag är privatägda och den offentliga Arbetsförmedlingen är statlig. Jag använde mig dock fortfarande av den här tankegången för att se hur mina intervjupersoner resonerade om ett sådant här resonemang.

Vid en rakt ställd fråga om bemanningsföretagen konkurrerar med Arbetsförmedlingen svarade tre av fyra intervjupersoner kort och gott ”nej”. Den fjärde intervjupersonen, Carin, sa: *”mm, jag förstår vad du menar, till viss del kan det ju vara det, absolut, men samtidigt så är det ju inte alltid samma kriterier och jobb som vi konkurrerar om alltid”*. Hon fortsätter med att poängtera att det mer är ett samarbete än konkurrens dem emellan, och att de har väldigt mycket kontakt med Arbetsförmedlingen. Hon tror inte heller att Arbetsförmedlingen ser bemanningsföretagen som en konkurrent.

Anna, Bea och Disa vidareutvecklar sitt nej med att förklara varför de inte tycker de konkurrerar med Arbetsförmedlingen. Anna menar att hennes bemanningsföretag är en kund till Arbetsförmedlingen precis som alla andra företag. Hon anser mer att de kompletterar varandra och tycker dessutom att de har olika samhällsfunktioner. Bea tycker själv att de inte konkurrerar med Arbetsförmedlingen men att Arbetsförmedlingen däremot motarbetar bemanningsföretag med onödig byråkrati och kontroller. Samtidigt berättar hon också om samarbeten dem emellan, som exempelvis väldigt professionella seminarier dit bemanningsföretag blir inbjudna.

Disa tror att det är många i samhället som tänker så. Hon träffar på folk som hellre går till bemanningsföretag än till Arbetsförmedlingen för att de tror det fungerar på samma sätt fast bättre på ett bemanningsföretag. Hon säger även:

men det är ju två helt olika saker, det är ju som dag och natt egentligen, Arbetsförmedlingen ska ju hjälpa till att få dom ut på arbetsmarknaden igen med

utbildning eller med jobb eller ja, vad som helst... vi gör ju det också på ett sätt, men det är ju inte så att vi har en kontinuerlig kontakt med alla kandidater /.../ vi samarbetar med Arbetsförmedlingen för att försöka få ut så många som möjligt på olika jobb, men det är ju lite olika sätt

Man skulle kunna sammanfatta med att säga att det inte finns någon större konkurrens bemanningsföretag och Arbetsförmedlingen emellan, däremot samarbetar de på olika sätt. De har olika funktioner och drivs på skilda sätt, eftersom bemanningsföretag är privatägda och vinstdrivande, medan Arbetsförmedlingens syfte mer är att se till att arbetssökande får ett arbete.

Vidare pratade vi om bemanningsföretag eller Arbetsförmedlingen har en starkare position i samhället. Jag nämnde ord som exempelvis maktbalans för att få mina intervju-personer att förstå hur jag menade. Anna, som tidigare arbetat på en offentlig arbetsförmedling, kan jämföra sina tidigare erfarenheter med hur det är idag. Hon märker att hon blir bemött annorlunda av ett företag, beroende på om hon kommer dit som myndighetsperson (anställd på Arbetsförmedlingen) eller arbetsgivarkollega (anställd på bemanningsföretaget). Hon tycker ändå det är svårt att försöka jämföra vem som har starkast ställning, eftersom *"...Arbetsförmedlingen finns ju där för alltid /.../ det är ju en koloss liksom, som finns och är en samhällsfunktion. Vi lever på marknaden, livets hårda skola, pengar måste in..."*

Carin är inne på samma spår och talar om att Arbetsförmedlingen har makt eftersom den hör till den offentliga sektorn. Hon anser att tack vare det kommer Arbetsförmedlingen alltid finnas kvar på ett sätt eller annat, medan privata företag har en tendens att kunna försvinna i lågkonjunktur. *"På så sätt skulle ju Arbetsförmedlingen ha mer makt där, det är ju en trygghet de har"*. Samtidigt säger hon att bemanningsföretag har makt på ett annat sätt. Hon tror att bemanningsbranschen kommer att finnas kvar eftersom det nog alltid kommer behövas tillfällig arbetskraft. På den delen av arbetsmarknaden anser hon att bemanningsföretag är starkare än Arbetsförmedlingen.

Bea talar också om att de är starka på olika sätt. Hon menar att Arbetsförmedlingen ställer större krav på de arbetssökande, eftersom de är sammankopplade med a-kassor och liknande. Däremot har de i bemanningsbranschen inget ansvar att se till att en viss person blir anställd någonstans.

Disa menar att för dem som söker arbete verkar det som att bemanningsföretagen är starkare än Arbetsförmedlingen. De som hon pratar med, som kommer utifrån, verkar känna

att det krävs mindre arbete för att faktiskt få ett arbete genom bemanningsföretag än genom Arbetsförmedlingen. Dock poängterar hon att de faktiskt aktivt måste söka sig till ett bemanningsföretag för att få ett arbete därigenom, men att det kanske upplevs enklare ändå.

Alla intervjupersoner tror även att den offentliga Arbetsförmedlingen kommer att finnas kvar i framtiden. Den kommer inte att bli utkonkurrerad av bemanningsföretag eller andra typer av privata arbetsförmedlingar. Däremot tror alla fyra att den kommer att ändras på ett eller annat sätt. Bea tror att den antingen kommer gå tillbaka till grundtanken att *”vara mellanhanden mellan näringslivet och de arbetslösa”*, eller så kommer de övergå till att mestadels bara kontrollera de arbetslösa, och därmed frångå själva förmedlandet av arbeten. Carin tror att Arbetsförmedlingen måste förändras och anpassa sig för att hänga med i utvecklingen, men hon tror att det kommer gå långsamt. Anna menar att den kommer att fortsätta behövas eftersom det alltid finns de personer som behöver mer stöd än andra.

5.4 En annan vinkling: respons från en anställd på den offentliga Arbetsförmedlingen

Som redan nämnts så ställde jag, med hjälp av internet, sex frågor till en anställd (hädanefter kallad Informanten) på den offentliga Arbetsförmedlingen (se bilaga 3). Dessa frågor kändes viktigast utifrån de svar jag fått från intervjupersonerna från bemanningsföretagen. På det stora hela kan man säga att de svar jag fick från Informanten inte skilde sig nämnvärt från den information jag tagit del av från intervjupersonerna. Detta anser jag vara bra, då en diskrepans här kanske hade känts lite besvärlig att hantera då intervjupersonerna talat om hur bra samarbetet är med Arbetsförmedlingen. Eftersom denna empiri samlades in på annat sätt än de intervjuer jag genomförde, är svaren inte lika uttömmande. Å andra sidan tycker jag att essensen är väldigt tydlig och lättolkad, och värdet i att ha en åsikt ur ett annat perspektiv känns väldigt viktig i denna undersökning. Jag redovisar här Informantens svar i en omarbetad text:

Informanten anser att det är bra för arbetsmarknaden att det finns bemanningsföretag. Hon anser att det är ytterst viktigt att den som söker arbetskraft erhåller sådan och att den som är arbetssökande är arbetslös under så kort tidsperiod som möjligt. Hon menar att varken bemanningsföretagen eller Arbetsförmedlingen har en starkare position i samhället, utan tycker att *”både den privata och den offentliga verksamheten som sysslar med rekrytering är nödvändig”*.

Vidare skriver hon att bemanningsföretag inte på något sätt konkurrerar med Arbetsförmedlingen. Hon tror inte heller att den offentliga Arbetsförmedlingen kommer bli överflödig i framtiden, men däremot tror hon att den kommer samarbeta med de privata företagen i större utsträckning.

6. Slutdiskussion

Under tiden för uppsatsarbetet har jag lärt mig mycket om bemanningsbranschen och arbetsmarknaden i stort. Det har varit väldigt intressant att höra intervjupersonernas åsikter, knyta dessa till de teoretiska perspektiven och egen kunskap, och genom detta kunna göra en analys. Bemanningsbranschen i stort verkar vara sådan som jag trodde den var, det vill säga levande och dynamisk. Arbetsuppgifter skiftar från en dag till en annan, både för dem som arbetar på ett bemanningsföretags kontor och för dem som tillfälligt bemannar annan arbetsplats. Det verkar även som att många attityder om bemanningsföretag har förändrats ute på arbetsmarknaden. Förut sågs det som lite fult att anlita bemanningsföretag, eftersom ryktet sa att de som hyrs ut inte har samma trygghet som fast anställda. Idag har detta förändrats i takt med att bemanningsbranschen vuxit sig större, men även eftersom det faktiskt finns en större trygghet inom branschen. Även som uthyrd kan man vara fast anställd, men av bemanningsföretaget och inte av den arbetsgivare man utför arbete åt. Ju mer omfattande bemanningsbranschen blivit, desto fler kommer i kontakt med den och inser att det inte är så dåligt att vara uthyrd. Även om de jag talat med har varit fast anställda på sina respektive bemanningsföretag anser jag att de har tillräckligt mycket inblick i hur det är att vara uthyrd för att kunna uttala sig om detta.

För att återknyta till min frågeställning om bemanningsföretags ställning på arbetsmarknaden, så kan man säga att det verkar som att de idag har en stark ställning. Det är en respekterad typ av företagsform, både från Arbetsförmedlingens håll och från andra företag som väljer att hyra in personal. De har goda samarbeten med andra företag och verkar ha en stabil grund att stå på. Det är svårt att säga om de kommer öka i omfattning eller om tillväxten har stagnerat, men klart är att de är här för att stanna. Att lagen om uthyrning av personal ändrades 1993 gjorde helt klart detta av att det fanns ett stort behov av denna typ av företag. Det fanns en stor marknad för bemanningsbranschen, vilket den tydliga ökningen under 1990-talet visar på.

Bemanningsföretags utveckling verkar fortgå även idag, och de kommer antagligen att växa ännu mer i takt med sitt idag mer positiva rykte. Även vid lågkonjunkturer kan

bemanningsföretag hålla sig över ytan, åtminstone de större, eftersom behovet av tillfällig personal alltid behövs på ett sätt eller annat.

En annan frågeställning i uppsatsen behandlar vilken ställning bemanningsbranschen har gentemot Arbetsförmedlingen. Här har jag på det stora hela fått positiva svar. Vad som från början var klart var att dessa två företag inte konkurrerar med varandra, eftersom det är två helt olika företagstyper. Bemanningsföretag är privata medan Arbetsförmedlingen är statlig, och därmed inte drivs av ekonomiska motiv på samma sätt som bemanningsbranschen. Trots att det på ytan kan se ut som att de sysslar med ungefär samma sak har det visat sig att skillnaderna är väldigt stora. Arbetsförmedlingen ser bemanningsföretag som ett nödvändigt komplement i samhället, som vilken företagsform som helst. Bemanningsföretag har goda samarbeten med Arbetsförmedlingen och använder sig av den för att själva söka kandidater till arbetsplatser. Dessutom samarbetar de på andra sätt, genom exempelvis seminarier och informationsmöten.

Den tes jag tog upp i början av uppsatsen visade på de spekulationer jag hade om varför jag tror bemanningsbranschen är så pass stor idag som den är. Jag hade en idé om att den alltmer flexibla och individualiserade människan har en större tendens till att söka sig till bemanningsföretag. Genom denna undersökning kan man se att denna tes stämmer rätt bra. Självklart kanske den största anledningen att man vänder sig till bemanningsbranschen är att man helt enkelt behöver ett arbete; men förut var nog steget från Arbetsförmedlingen till en mer okonventionell bransch större. Idag är människan van att finna nya vägar, söka sig inåt och lita på att man klarar av något oväntat. Blir man inte anställd genom att gå den vanliga vägen (gå till Arbetsförmedlingen) är nästa steg kanske att använda dagens teknologi, då särskilt internet, för att hitta andra vägar till en anställning. Eftersom internet idag tar allt större plats i vårt vardagliga liv går det snabbare att hitta olika alternativ till Arbetsförmedlingen. Och eftersom bemanningsföretag syns i stor utsträckning i samhället, genom reklam och liknande, är det troligt att man söker sig dit som ett nästa steg. Individerna är även mer flexibla och kan tänka sig att arbeta på olika platser, med olika arbetskamrater och olika arbetsuppgifter, på vägen mot ett eventuellt yrkesmål. Det som är skillnaden här mot tidigare är förmodligen att man idag mer *väljer* att arbeta på detta sätt, för att man faktiskt inte vill ha en anställning som varar hela livet. Det är enklare idag att byta arbete utan att det ses som konstigt för omgivningen. Och genom bemanningsföretag är det lättare att från början hamna i en sådan situation där det är väldigt accepterat att gå vidare från ett arbete till ett annat.

Genom detta resonemang visar jag på att bemanningsföretag är särskilt anpassade till dagens informationella arbetsmarknad och samhälle, och människan idag passar bra ihop med bemanningsbranschens arbetssätt och företagsform. Det verkar vara en företagsform som utvecklats i takt med att människan blivit mer flexibel och individualiserad. Med tanke på hur mycket branschen vuxit sedan 1990-talet, och hur attityderna verkar ha förändrats till det positiva, så är bemanningsbranschen helt enkelt en bra bransch. Både för företag som behöver hyra in personal, och för de som blir uthyrda. Annars hade nog den dåliga stämpeln och det dåliga ryktet stannat kvar lite längre. Som flera av intervjupersonerna sa: bemanningsbranschen är här för att stanna.

7. Slutsatser

Bemanningsbranschen är en bransch som är väl anpassad till samhället. Den flexibilitet som genomsyrar branschen finns även på arbetsmarknaden och i samhället i stort idag, och människor verkar mer acceptera olika typer av flexibla anställningar. Bemanningsbranschen använder sig av olika typer av nätverk för att nå ut till kunder (andra företag) och till arbetssökande, vilket är nödvändigt idag eftersom så mycket i samhället bygger på olika typer av nätverk.

Bemanningsbranschen är respekterad från Arbetsförmedlingens sida och fyller en viktig funktion på den informationella arbetsmarknaden i dagens samhälle. Den har en stadig och stabil ställning eftersom den är behövlig för en flexibel arbetsmarknad. Attityder till bemanningsbranschen verkar bli mer och mer positiva med tiden, och med det har branschens rykte förändrats till ett mer positivt sådant.

Referenslista

Allvin, Michael; Aronsson, Gunnar; Hagström, Tom; Johansson, Gunn & Lundberg, Ulf (2006). *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber AB.

Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004). *Hur fungerar bemanningsbranschen?* Rapport 2004:15. Uppsala: IFAU – Institutet För Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering.

Bauman, Zygmunt (2002). *Det individualiserade samhället*. Göteborg: Daidalos.

Beck, Ulrich (2007). *The Brave New World of Work*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Bemanningsföretagen (Almega) (2008-10-24). *Attityder till branschen*. (Elektronisk).

Hämtad 2008-12-31:

http://www.bemanningsforetagen.se/web/Attityder_till_branschen.aspx

Bemanningsföretagen (Almega) (2008-12-08). *Fakta om branschen*. (Elektronisk.) Hämtad

2008-12-31: http://www.bemanningsforetagen.se/web/Fakta_om_branschen.aspx

Bergström, Ola; Håkansson, Kristina; Isidorsson, Tommy; Walter, Lars (2007). *Den nya arbetsmarknaden – Bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Lund: Academia Adacta AB.

Castells, Manuel (2006). *Nätverkssamhällets framväxt*. Band 1 av Informationsåldern: ekonomi, samhälle och kultur. Göteborg: Daidalos.

Crang, Mike & Cook, Ian (2007). *Doing Ethnographies*. London: SAGE.

Denscombe, Martyn (2000). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

EU. *Partnership for a new organization of work*. Grönbok. KOM (1997) 128 slutlig. Europeiska kommissionen.

Grønmo, Sigmund (2006). *Metoder i samhällsvetenskap*. Malmö: Liber AB.

May, Tim (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Patel, Runa & Davidsson, Bo (2003). *Forskningsmetodikens grunder: Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

SOU 1997:58. *Personaluthyrning. Slutbetänkande av Utredningen för utvärdering av avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet*. Statens offentliga utredningar, Arbetsmarknadsdepartementet.

Thompson, Paul & McHugh, David (2002). *Work Organisations: a Critical Introduction. 3rd edition*. Basingstoke/New York: PALGRAVE.

Wästerfors, David (2008). "Analytiska knep." I Sjöberg, Katarina & Wästerfors, David (red.) (2008). *Uppdrag: Forskning* (pp 66-84). Malmö: Liber.

Intervjuperson "Anna": Intervju 2008-12-01.

Intervjuperson "Bea": Intervju 2008-12-03.

Intervjuperson "Carin": Intervju 2008-12-04.

Intervjuperson "Disa": Intervju 2008-12-12.

Informant från Arbetsförmedlingen: svar 2008-12-18.

Bilagor

Bilaga 1: Information till intervjupersonerna inför intervjuerna



Information om kandidatuppsats i sociologi

I min kandidatuppsats i sociologi med inriktning mot personal och arbetsliv har jag valt att fokusera på bemanningsföretags position på den svenska arbetsmarknaden. Denna uppsats skrivs med hjälp från den institution jag är knuten till i Lund, Sociologiska institutionen. Syftet med uppsatsen är att få en överblick över hur det kan se ut på arbetsmarknaden, då särskilt vad bemanningsföretag har för position gentemot den offentliga arbetsförmedlingen. För att kunna göra detta studerar jag ämnet ur lite olika synvinklar samt genomför några intervjuer med personer som har inblick i detta.

Jag vill härmed informera om att det är helt frivilligt för dig att delta i denna intervju, men det är självklart väldigt uppskattat av mig. Jag kommer att spela in vårt samtal och jag hoppas att du accepterar detta. I uppsatsen kommer jag att avidentifiera dig och de andra jag intervjuar. De resultat jag kommer fram till genom studier av ämnet och dessa intervjuer kommer att presenteras i ett seminarium på Sociologiska institutionen i januari 2009.

Tack för din hjälp!

Liza Högstedt

Bilaga 2: Intervjuguide

Kort presentation av mig och uppsatsen.

Om dig och ditt arbete

Ex vad har du för bakgrund? Utbildning? Yrkesbana?

Berätta lite om din position på företaget? Vad gör du? Hur länge har du arbetat här?

Hur kommer det sig att du arbetar inom bemanningsbranschen?

Om inte ett första arbete: vad gjorde du tidigare?

Hur är stämningen på företaget?

Bemanningsföretag - Arbetsförmedlingen

Skulle man kanske kunna säga att bemanningsföretag är en konkurrent till arbetsförmedlingen? Eller att de på något sätt fyller samma syfte i samhället?

Vad tycker du, har Arbetsförmedlingen eller bemanningsföretagen en starkare position?

Maktbalans? Kompletterar de varandra?

Vad anser du vara största skillnaden mellan arbetsförmedlingen och bemanningsföretag?

Tror du att i framtiden att den offentliga arbetsförmedlingen kanske skulle bli överflödigt?

Bemanningsföretags utveckling mm

Vad är din uppfattning om bemanningsföretag i samhället? Vad har andra människor för uppfattning om sådana företag?

De som kommer hit och söker jobb (som uthyrd personal), är de positivt inställda?

Varför behövs bemanningsföretag? Varför tror du att de kommit till?

Känner du till den lagen som tidigare reglerade uthyrning av personal? Vad vet du om detta?

Hur ser du att bemanningsföretag passar in i det samhälle (tjänstesamhälle) vi har idag? Är de särskilt anpassade till den arbetsmarknad vi har idag?

Om ditt bemanningsföretag

Berätta lite om ditt bemanningsföretag.

Något du vill tillägga?

Tack för din tid!

Bilaga 3: e-postfrågor

E-postfrågor till anställd på Arbetsförmedlingen

1. Vad har du för roll på din arbetsplats?
2. Vad har du för uppfattning om bemanningsföretag?
3. Ser du bemanningsföretag som en slags konkurrent till arbetsförmedlingen?
4. Vad tror du kommer hända med bemanningsföretag framöver? Ex bli större och mer omfattande, förändras eller har de kanske nått sin topp?
5. Tror du att den offentliga arbetsförmedlingen kanske skulle kunna bli överflödigt i framtiden? Eller kommer den förändras, i så fall på vilket sätt?
6. Skulle du säga att bemanningsföretag eller den offentliga arbetsförmedlingen har en starkare position i samhället idag? Varför, på vilket sätt? Etc..

Ett stort tack för din hjälp!