



Lunds universitet

Sociologiska institutionen

# Den flexibla främlingen

En studie av konsultyrkets dimensioner

Björn Hultqvist, Sara Jönsson

Soc 344, Vårterminen 2007

Handledare: Anders Järnegren

# Abstract

Björn Hultqvist, Sara Jönsson

Den flexibla främlingen – en studie av konsultyrkets dimensioner

Uppsats Soc 344, 41-60 p.

Sociologiska institutionen, Vårterminen 2007

Bemanningsbranschen har på två år, från 2004 till 2006, nästan fördubblat sin omsättning i Sverige och prognosen ser mycket lovande ut även för framtiden. Då bemanningsbranschen omfattar fler och fler arbetstagare för varje år som går, betyder det att det blir allt vanligare att personer arbetar på, eller har arbetat på, ett bemanningsföretag under en period. Det vi har undersökt är: Vilka omständigheter karaktäriserar konsultrollen samt hur förhåller sig konsulten till dessa omständigheter? Med hjälp av tidigare forskning har vi alltså här försökt lyfta fram konsulter erfarenheter av de specifika arbetsförhållanden som är en del av deras vardag. Vi har genomfört sju intervjuer varav fem har varit med konsulter och två med personer som på annat sätt är knutna till bemanningsbranschen. Utifrån dessa intervjuer har vi funnit ett antal omständigheter som är specifika för konsultrollen och använder oss av tre olika begrepp för att analysera dessa. Det första begreppet är flexibilitet. Vi har särskilt olika former av flexibilitet och applicerat dessa på vårt insamlade material. Det andra begreppet är främlingen. Främlingen är en individ som karaktäriseras av en distans och en närhet till en gemenskap samtidigt. Han eller hon befinner sig i utkanten av gemenskapen och blir aldrig en fullgod medlem på grund av sin rörlighet. Det tredje och sista begreppet är ”The marginal man”, eller den marginaliserade individen, som liksom konsulten står mitt emellan två världar eller kulturer. Våra slutsatser är att konsultyrket genomsyras av en dualism. Konsultrollen innebär en strukturell särställning och en balansgång då negativa och positiva effekter ofta är sprungna ur samma situation. Detta är också en av anledningarna till att arbetstrivseln inom konsultyrket varierar, om man trivs med de särskilda omständigheter som råder så kan flera av de negativa aspekterna med yrket, såsom utanförskapet, bli till fördel för konsulten.

Nyckelord: flexibilitet, arbetsliv, arbetsmarknad, konsulter, uthyrda, bemanningsbranschen, bemanningsföretag

# Förord

Vi vill i och med detta förord passa på att klargöra vissa aspekter av denna uppsats och dess uppbyggnad. Initialt hade vi inte tänkt oss att skriva en uppsats tillsammans utan vi hade för avsikt att skriva var sin uppsats. Vi stötte dock på diverse problem, var och en på sitt håll, och då framför allt yttre faktorer vilka på många sätt omöjliggjorde våra försök att få till stånd ett tillräckligt grundmaterial. Av denna anledning bestämde vi oss för att skriva tillsammans och därmed också försöka få till stånd en mer omfattande och intressant studie. Då en av oss sedan tidigare hade erfarenhet av bemanningsbranschen och den andre saknade detta tyckte vi oss också ha en bra balans, ett slags inre och yttre perspektiv på ämnet.

Till saken hör att vi i våra egna arbeten börjat i olika ändar då den ene av oss främst sysslat med att intervjua och den andre koncentrerat sig på att samla in forskning inom området. Tillsammans har vi sedan transkriberat vårt insamlade material och utifrån dessa sållat bland det övriga materialet. Det resterande arbetet, det vill säga själva skrivandeprocessen, har vi i största möjliga utsträckning gjort tillsammans och då på en och samma plats. När detta inte varit möjligt har vi istället skött samarbetet genom e-post korrespondens och telefonkontakt.

# Innehållsförteckning

Abstract.....	2
Förord .....	3
<b>1. Inledning.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Syfte och frågeställning.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2. Avgränsning.....</b>	<b>6</b>
<b>1.3. Bakgrund.....</b>	<b>7</b>
1.3.1. Historik och fakta om bemanningsföretag .....	7
1.3.2. Anställningsformer och anställningsvillkor .....	8
<b>1.4. Begreppsdiskussion och presentation av struktur .....</b>	<b>9</b>
<b>1.5. Forskning inom området .....</b>	<b>10</b>
<b>2. Metod.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1. Kvalitativ metod .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Urval .....</b>	<b>13</b>
<b>2.3. Undersökningens upplägg .....</b>	<b>15</b>
<b>2.4. Metoddiskussion .....</b>	<b>15</b>
<b>3. Presentation av intervjupersoner .....</b>	<b>17</b>
<b>4. Analys och redovisning av empiriskt material.....</b>	<b>19</b>
<b>4.1. Flexibilitet i konsultyrket.....</b>	<b>19</b>
4.1.1. Flexibilitetsbegreppet .....	19
4.1.2. Flexibilitet som personlig egenskap .....	20
4.1.3. Utanförskap på arbetsplatsen .....	21
4.1.4. Flexibla arbetstider .....	23
4.1.5. En osäker tillvaro .....	24
4.1.6. Lön för mödan .....	26
<b>4.2. Främlingsbegreppet .....</b>	<b>28</b>
4.2.1. Dubbel tillhörighet och dubbel lojalitet .....	29
4.2.2. Kommunikation på distans .....	31
4.2.3. Hotet utifrån .....	32
<b>4.3. The marginal man .....</b>	<b>33</b>
4.3.1. En erfarenhet rikare .....	34
4.3.2. Utvecklingsmöjligheter .....	35
4.3.3. Stå med ena benet utanför .....	36
4.3.4. Konsulten som arbetsplatspsykolog .....	36
<b>5. Avslutande diskussion.....</b>	<b>39</b>
Litteraturförteckning .....	42
Bilagor .....	44
<b>Exempel på intervjuguide.....</b>	<b>44</b>
<b>Projektbeskrivning.....</b>	<b>46</b>

# 1. Inledning

De senaste decennierna har arbetsmarknaden genomgått en radikal förändring. Den nya informationsteknikens era och globaliseringen har bidragit till att företagen har genomgått stora omorganiseringar för att kunna hålla sig konkurrenskraftiga och smidigt kunna anpassa sig till de rådande marknadsförhållandena. Flexibilitet har varit det nya nyckelordet. För många företag har detta inneburit att det traditionella organisatoriska regelverket har lättats upp och ibland även avreglerats. En viktig ekonomisk faktor för företagen har varit arbetskraften, som även den har behövt anpassas. Detta har inneburit att antalet traditionella anställningar såsom tillsvidareanställningar har minskat och istället har arbetsformer såsom deltidsanställningar, vikariat och projektanställningar ökat i omfattning. Det har även blivit allt vanligare att anställningsrelationen förbigåtts helt genom inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag, (Allvin m.fl., 2006). Bemanningsbranschen har på två år nästan fördubblat sin omsättning i Sverige och prognosen ser mycket lovande ut även för framtiden, särskilt som vi just nu befinner oss i en högkonjunktur, (www.omega.se, 2006).

Det förekommer olika perspektiv på den explosionsartade ökningen av uthyrningsbar arbetskraft. Omega, organisationen för tjänsteföretagare i Sverige, menar att det är ett utmärkt sätt att skapa fler arbetstillfällen. Att arbeta som konsult kan för många vara ett sätt att bredda sin meritförteckning och även vägen till ett fast arbete. Det kan också därigenom vara ett utvecklande arbete där skiften av arbetsplatser och möten med nya människor skapar ett omväxlande och stimulerande klimat för den anställde, (www.omega.se). Andra menar att de särskilda anställningsförhållanden som råder inom bemanningsföretag enbart är gynnsamt för företaget och inte för den anställde. Miljöpartiets språkrör Peter Eriksson skrev 2002 i en debattartikel om ”underbetalt tvångsarbete i bemanningsföretagens regi”, något som väckte ilska hos Manpowers svenska vd Mats Sävstam, som motargumenterade i ett eget inlägg, (www.manpower.se).

Vårt intresse för detta ämnesområde väcktes då en av oss hade arbetat som konsult i fyra månader. Längre än så varade inte anställningen då denna medskribent sa upp sig, till stor del för att denne inte trivdes med sin dåvarande arbetsplats men även på grund av vad som uppfattade som otillfredsställande anställningsvillkor (denna förförståelse inom fältet diskuteras närmare i metodavsnittet). Vi började fundera kring den förändring som har ägt rum på arbetsmarknaden och särskilt på tillväxten av bemanningsföretag. Då

bemanningsbranschen omfattar fler och fler arbetstagare för varje år som går, betyder det att det blir allt vanligare att personer arbetar på, eller har arbetat på, ett bemanningsföretag under en period. Det väcktes en nyfikenhet för hur de andra konsulter denne medskribent träffade under sin anställning uppfattade sina arbetsförhållanden. Var det flexibla arbetet endast lämpligt för flexibla människor? Är det som Almega, organisationen för tjänsteföretagare i Sverige uttrycker det: "För många men inte för alla?", ([www.almega.se](http://www.almega.se)).

## 1.1. Syfte och frågeställning

Med hjälp av tidigare forskning vill vi här försöka lyfta fram konsulternas egna erfarenheter av de specifika arbetsförhållanden som är en del av deras vardag. Vi syftar till att utifrån ett teoretiskt ramverk bestående av både modern arbetsmarknadssociologi och klassiska sociologiska teorier, och med underlag av ett antal fokuserade intervjuer, främst med konsulter men också med andra som har insikt i yrket, ringa in och analysera de egenskaper/omständigheter som är inneboende i konsultyrket.

- Vilka omständigheter karaktäriserar konsultrollen?
- Hur förhåller sig konsulten till dessa omständigheter?

Dessa är de frågor vi vill ta upp och undersöka.

## 1.2. Avgränsning

Vi har valt att fokusera vår studie på de anställda inom bemanningsföretag som hyrs ut till andra företag och organisationer. Denna grupp av anställda har många namn, i deras kollektivavtal benämns de exempelvis som "ambulerande tjänstemän", (Folder *HTF Avtalsinfo*, 2005). Flera av bemanningsföretagen kallar däremot sina anställda för konsulter. Arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen skiljer emellertid mellan termerna konsult och resurskonsult. En konsult anses vara en specialist som genomför ett begränsat uppdrag i tid, ämne och med förväntat resultat. Han eller hon har oftast egna resurser, såsom arbetsredskap och lokaler, och arbetar under egen arbetsledning. En resurskonsult ses som en

uthyrd medarbetare som används som en extra och/eller tillfällig resurs i kundens ordinarie verksamhet. En resurskonsult genomför oftast sitt uppdrag i kundens egna lokaler och under kundens arbetsledning, ([www.almega.se](http://www.almega.se)). I ordboken definieras konsult som en sakkunnig person som åtar sig specialuppdrag eller som en sakkunnig rådgivare, (SAOL 2006). Det kan finnas svårigheter med att hålla isär dessa två yrkesformer. Vår studie handlar endast om de som ovan definieras som resurskonsulter, men då dessa i allmänna ordalag benämns endast som konsulter, vilket också är den term som använts i våra intervjuer, kommer vi för enkelhetens skull att genomgående använda oss av denna. Ibland förekommer även uttrycket ”den uthyrde”, alternativt ”den inhyrde” om diskussionen förs med kundorganisationen som utgångspunkt, vilket poängterar den anställdes situation.

Vi är främst intresserade av att undersöka det vi kallar för ”konsultrollen”. Med ”konsultrollen” menas de specifika karaktäristika som konsulternas arbete besitter. Dessa egenskaper innebär arbetsförhållanden som inte förekommer i en traditionell anställning. Med en traditionell anställning syftar vi på en fast anställning på en enskild arbetsplats där man arbetar med chef och kollegor runt sig. En viktig skillnad för konsulterna är till exempel att de måste anpassa sig till att ha två chefer, en på kundföretaget och en på bemanningsföretaget. Det innebär också att leva med en ovisshet om framtiden, då man med mycket kort varsel kan behöva byta arbetsplats och oftast inte vet var man ska arbeta närmast. Konsultyrket hör därmed till de nya typer av flexibla arbeten som har vuxit fram på arbetsmarknaden.

## 1.3. Bakgrund

### 1.3.1. Historik och fakta om bemanningsföretag

Bemanningsföretag har i praktiken existerat länge i Sverige, redan 1892 startades Göteborgs kvinnliga kontoristförening i Sverige som utförde tjänster i form av maskinskrivning och bokföringsarbete. Föregångarna till dagens Manpower och Proffice startade på 1950-talet och var ensamma i sin bransch på marknaden i mer än femton år. På 1980-talet fanns ungefär 20 så kallade bemanningsföretag med omkring 2000 anställda, men det var inte förrän på 1990-talet som branschen började expandera ordentligt, ([www.htf.se](http://www.htf.se)). Detta berodde till stor del på att bemanningsföretag fram till 1992 var förbjudna genom 1935 års arbetsförmedlingslag samt ILO konventionen nr 96, vilka bestämde att all arbetsförmedling skulle vara styrd av staten

och på så sätt hindrade privat uthyrning av arbetskraft. Mellan 1992 och 1997 trädde flera avregleringar i kraft, vilka har gett utrymme för branschen att utvecklas, ([www.almega.se](http://www.almega.se)). Bemanningsbranschen är fortfarande relativt liten i Sverige. 2005 omfattade den 31 500 heltidsanställda personer, vilket motsvarar 0,87 procent av arbetskraften. Om man däremot dessutom inkluderar andra grupper, såsom deltidsanställda och timanställda, uppgår siffran istället till 105 000, ([www.almega.se](http://www.almega.se)). Internationellt sett har likaså många länder upplevt en stark expansion av branschen, som till exempel i Storbritannien sysselsätter 1,2 miljoner människor idag, vilket motsvarar 5 procent av den totala arbetskraften, ([www.ciett.org](http://www.ciett.org)).

Bemanningsföretag är en samlingsbenämning på de företag som är verksamma inom områdena uthyrning, rekrytering, entreprenad och "outplacement". Uthyrning är det största området och de yrkesområden som omsätter mest är lager/industri, kontor/administration och ekonomi/finans, ([www.almega.se](http://www.almega.se)). Bemanningsföretagens branschorganisation definierar uthyrning på följande vis: *"Med uthyrning avses verksamhet där bemanningsföretaget tillhandahåller arbetstagare för att utföra arbete i kundföretaget. En uthyrd arbetstagare får arbetsledning av kundföretaget."*, ([www.almega.se](http://www.almega.se)).

Bemanningsföretagen är personaluthyrnings- och rekryteringsföretagens branschorganisation med ca 400 medlemsföretag. 2005 stod dessa företag för 92 procent av branschens totala omsättning, varav Manpower, Adecco och Proffice var de tre största med en sammanlagd omsättning på ca 68 procent av företagens totala omsättning. Det är alltså ett fåtal stora bemanningsföretag som täcker upp en omfattande del av branschen, vilket tydliggörs ytterligare då statistiken visar att 86 procent av medlemsföretagen har färre än femtio anställda, ([www.almega.se](http://www.almega.se)).

### 1.3.2. Anställningsformer och anställningsvillkor

Bemanningsföretag har samma anställningsformer som andra privata företag, det vill säga tillsvidareanställning och visstidsanställning. Flera företag erbjuder även studenter extraarbete i form av timanställning.

Anställningsvillkoren för arbetstagare inom bemanningsföretag bestäms av kollektivavtal. Från och med den 1 maj 2004 gäller ett nytt kollektivavtal. Detta avtal har slutits mellan Bemanningsföretagen, den fackliga organisationen Tjänstemannaförbundet HTF och Akademikerförbunden inom SACO. Det sträcker sig fram till den 30 april 2007 då



ett nytt avtal kommer att ha förhandlats fram. I det nuvarande kollektivavtalet omnämns konsulter som ”ambulerande tjänstemän”. Avtalet innebär att de anställda är garanterade en månadslön baserad på 133 timmars arbete per månad. Efter 18 månaders anställning övergår månadslönen till att baseras på 150 timmar istället. Om arbetstagaren arbetar mer än 133 respektive 150 timmar per månad tillkommer en särskild prestationslön för dessa timmar, (Folder *Avtal för tjänstemän i bemanningsföretag*, 2004). Minimallönen för en anställd inom detta kollektivavtal är 12 700 kronor efter 20 års ålder och 15 020 kronor efter 24 års ålder, (Folder *HTF Avtalsinfo*, 2005).

## 1.4. Begreppsdiskussion och presentation av struktur

I detta avsnitt vill vi ge en kort introduktion till de teorier och begrepp centrala i uppsatsen och därigenom också passa på att presentera analyskapitlets struktur. Vi har delat in avsnitten efter de teorier vi använder och underavsnitten utefter de för konsultyrket särskilda omständigheter eller egenskaper som har framkommit ur våra intervjuer. Teorierna presenteras här i den ordning de senare förekommer. Vi avslutar avsnittet med en kort positioneringsdiskussion.

Ett centralt begrepp i uppsatsen är flexibilitet. Vi tittar närmare på begreppet och utifrån olika forskares skrifter, såsom Bengt Furåker, professor i sociologi vid Göteborgs universitet, och Gunilla Olofsdotter, forskare vid Mittuniversitetet, försöker vi diskutera och analysera flexibiliteten och flexibiliseringens betydelse för den uttyrdes situation. Vi särskiljer olika former av flexibilitet och applicerar dessa på vårt insamlade material då begreppet i sig ofta förekommer och används inom bemanningsbranschen dock utan att man egentligen definierat vad det är man menar. Vi tittar närmare på den mångdubbla betydelsen av flexibilitetsbegreppet och använder det som ett verktyg i diskussionen kring vilka egenskaper som är inneboende i konsultyrket, (Furåker, 2005. Olofsdotter, 2005).

Vi vänder oss därefter till Georg Simmel, en tysk filosof och sociolog som arbetade mycket med att begreppsliggöra och teoretisera storstaden, och lånar hans teori om främlingen. Främlingen är en individ som karaktäriseras av en distans och en närhet till en gemenskap samtidigt. Han eller hon befinner sig i utkanten av gemenskapen och blir aldrig en fullgod medlem på grund av sin rörlighet. Simmel menar att främlingen eller den potentielle vandraren, som han också omnämns som i *Hur är samhället möjligt?* försätts i ett slags

mellanläge av medlemskap och icke-medlemskap då det finns ett överhängande hot om uppbrott och utträde ur gemenskapen, (Simmel, 1981).

Georg Simmels elev, den amerikanske sociologen och en av grundarna till Chicagoskolan, Robert Park talade i sin tur om "The marginal man" som i likhet med främlingen handlar om positionering. Parks teori centrerar sig kring vilka begränsningar eller möjligheter en individ erbjuds genom att befinna sig i positionen mellan två samhällen eller kulturer. Vi diskuterar Park och marginalitetsbegreppet utifrån den tolkning som Lars Svedberg, fil. dr. i socialt arbete och verksam vid Skönadalsinstitutet i Stockholm, presenterar, (jfr Svedberg, 1995, Park, 1928).

Vi försöker ge analysen ytterligare ett djup genom att ta hjälp av Ioannis Tsoukalas, verksam vid Socialantropologiska institutionen vid Stockholms universitet, omfattande rapport *Flexibel arbetsmarknad i fokus* som skrivits på uppdrag av SCORE, Stockholms centrum för forskning om offentlig sektor, Från Tsoukalas lånar vi hans begrepp liminalitet vilket precis som Park och Simmels begrepp handlar om att inneha en annorlunda position. Tsoukalas diskuterar en rad andra begrepp som lojalitet och dubbel tillhörighet vilka vi funnit vara användbara verktyg i vårt försök att analysera konsultens roll, (Tsoukalas, 2003).

Vi tycker oss genom att ta fokus på konsulrollens karaktäristika fylla upp vad vi uppfattar som en klart underrepresenterad del inom den tidigare forskningen på området. Många studier fokuserar på den psykosociala miljön och diskuterar exempelvis trivsel och hälsa medan andra koncentrerar sig på kvantitativa studier. De finns dock gott om studier som sätter konsulten i fokus men dessa tenderar att problematisera och inrikta sig på ett specifikt område och beskriva endast kort, alternativt inte alls, konsulrollens övriga karaktäristika.

## 1.5. Forskning inom området

Under de senaste åren har intresset för forskning inom området ökat, kanske just på grund av att branschen har expanderat kraftigt i Sverige även om den i internationell jämförelse, expansionen till trots, ändå är relativt liten. Om utvecklingen i Sverige går samma väg som den till exempel gjort i England är en betydligt större expansion att vänta. Här tar vi upp den forskning som är relevant för vårt undersökningsområde.

Pernilla Andersson och Eskil Wadensjö har kartlagt bemanningsbranschen och hur den fungerar. De har funnit att unga, ogifta och människor med utländsk bakgrund är

överrepresenterade inom bemanningsbranschen. Vidare har det visat sig att de individer eller grupper som utgör de minst etablerade inom övriga områden på arbetsmarknaden är istället överrepresenterade inom bemanningsbranschen. En annan aspekt av bemanningsbranschen som de pekar på är att den tycks kunna fungera som en språngbräda till andra branscher. Individer som annars har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden har bättre möjligheter att lyckas med detta om de först har haft anställning på ett bemanningsföretag. Andersson och Wadensjö ger även en god överblick över den internationella forskningen inom området, (Andersson och Wadensjö, 2004).

Arbetslivsinstitutet arbetar med en rapportserie kring arbete och hälsa där bland andra Kerstin Isaksson och Katalin Bellaagh, som forskar vid institutet, bidragit med flera rapporter. Flertalet av dessa rapporter inriktar sig på psykosociala aspekter av arbete inom bemanningsbranschen. I *Vem stöttar Nisse?* undersöker man trivseln, arbetstillfredsställelsen och hälsan bland konsulter, (Isaksson och Bellaagh, 1999a). Ett annat exempel är rapporten *Att ofta byta arbetsplats* där de centrala begreppen är stress och ohälsa samt trygghet och stöd i arbetet, (Isaksson m.fl., 2001).

Yrkesspridningen bland konsulter är synnerligen varierad och det finns konsulter inom de flesta yrkesområden. Detta innebär även att de ofta har mycket varierande bakgrund. Många konsulter har ingen eftergymnasial utbildning, andra har någon form av yrkesutbildning och ytterligare en grupp har högskole- eller universitetsutbildning. Vilket yrkesområde man arbetar inom och vilken bakgrund man har är naturligtvis viktiga faktorer för hur man uppfattar sin arbetssituation. Isaksson och Bellaagh undersöker i *Uthyrd men fast anställd* betydelsen av faktorer som lön, anställningstrygghet, utvecklingsmöjligheter samt arbetsbelastning bland konsulter. De jämförde kontorspersonal och ekonomer och fann inga skillnader i arbetstrivsel men däremot en genomsnittligt högre intention att sluta bland kontoristerna och även högre symptom på ohälsa. Detta förklarar Isaksson och Bellaagh genom att kontoristerna har enklare arbetsuppgifter, får kortare placeringar och ibland arbetsvillkor som leder till en högre grad av konflikthanledning med uthyrningsfirman och möjligen också högre stressnivåer, vilket visar sig i märkbart högre nivåer av psykisk ohälsa.

Isaksson och Bellaagh konstaterar att för att undvika stress och ohälsosymptom som uthyrd krävs det att man känner sig nöjd med lönen, känner sig trygg, inte har alltför stor arbetsbelastning och att man får stöd från arbetsledare och kollegor. Genom intervjuer kommer de även fram till att inhyrd personal inte får en kontinuitet i relationerna till arbetskamrater, något som annars utgör den möjligtvis största källan till emotionellt stöd, (Isaksson och Bellaagh, 1999b).

Pernilla Forsberg och Lina Martinsson har genom enkäter undersökt arbetstillfredsställelsen hos anställda i ett bemanningsföretag. I deras resultat framkommer att ungefär hälften av respondenterna kan vara i branschen ofrivilligt, inte känner trygghet i arbetet samt upplever små möjligheter till utveckling. Däremot känner de uthyrda socialt stöd från både bemanningsföretaget och kundarbetsplatsen. Det positiva med att arbeta som konsult knyts till kundarbetsplatsen och det negativa till bemanningsföretaget. Överlag visar resultatet att konsulterna är otillfredsställda med sin arbetssituation, (Forsberg och Martinsson, 2004).

Sociologiprofessorn Thomas Boje och forskaren Anne Grönlund har tittat närmare på flexibiliseringen av arbetsmarknaden. De försöker visa hur flexibilitetsbegreppet i politiska syften återopats för att rättfärdiga kravet på att justera de nationella arbetsmarknaderna så att dessa ska klara möta den ökande konkurrensen från globalisering, teknologiska landvinningar samt förändringar i konsumentmönster. Vidare beskriver de hur bemanningsbranschen karaktäriseras av icke-standardiserade anställningskontrakt vilka i sin tur kännetecknas av ett försvagande av relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. De menar att relationen blivit mer indirekt och innehållslös vilket för med sig en ökad osäkerhet och en oregelbundenhet i arbetslivet. Den slutgiltiga faran för den anställde är en osäker eller rent av sårbar position på arbetsmarknaden, (Boje och Grönlund, 2003).

För den som intresserar sig för andra perspektiv än konsultens finns det gott om andra studier inom området. En sådan är Gunilla Olofsdotters rapport *I skärningspunkten mellan motstridiga krav och intressen* som fokuserar på ledarens roll och hur denna gestaltar sig inom bemanningsbranschen, (Olofsdotter, 2006). Hon diskuterar bland annat bemanningsföretagens ledare och deras förhållningssätt gentemot konsulter samt vilka strategier ledarna använder sig av för att till exempel möta motstridiga krav från företag och konsulter.

Om man istället önskar en redogörelse utifrån organisationernas perspektiv kan Anne Grönlunds *Organisationerna och flexibiliteten* ge en inblick i detta. I rapporten redogör hon bland annat för hur organisationer anpassar sig efter konjunktursvängningar och diskuterar flexibilitet utifrån organisationens synvinkel, (Grönlund, 2004). Olofsdotters och Grönlunds rapporter ger en lite annorlunda bild av bemanningsbranschen och representerar andra infallsvinklar än den vi valt att närma oss området utifrån.

## 2. Metod

### 2.1. Kvalitativ metod

Vi har valt att använda oss av kvalitativ metod i vår undersökning och mer specifikt av fokuserade intervjuer. Jan Trost poängterar att metodvalet ska göras utifrån valet av teoretiskt perspektiv och utifrån den aktuella frågeställningen. Om frågeställningen handlar om mätning av kvantitet, till exempel hur ofta en företeelse sker, bör kvantitativ metod användas. Kvalitativ metod är däremot mer lämplig i en studie där frågeställningen och syftet utgår från att man vill förstå människors sätt att reagera eller resonera eller då man vill urskilja skiftande handlingsmönster, (Trost, 2005). Vi anser att valet av kvalitativ metod stämmer bra överens med vår frågeställning och studie i helhet och att vi på dessa sätt har kunnat uppnå värdefulla kunskaper som inte hade kunnat inhämtas kvantitativt.

Idar Holme och Bengt Solvang menar att kvalitativa studier präglas av flexibilitet och kvantitativa av strukturering. Flexibilitet innebär i det här fallet bland annat att undersökningens planering inte är så hårt styrd utan utmärks av öppenhet för ny kunskap och ny förståelse. Även i det praktiska genomförandet av undersökningen utvecklas ens uppfattning om det man studerar genom att man får nya insikter och en bredare uppfattning av hur intervjupersonerna upplever sin situation. Holme och Solvang poängterar dock att detta också kan vara en svaghet då en sådan flexibilitet kan göra det svårt att jämföra information från exempelvis olika intervjupersoner, (Holme och Solvang, 1997).

### 2.2. Urval

I ett första stadium skrev vi en projektbeskrivning, det Anne Ryen kallar för introduktionsbrev till undersökningsspersoner, något som hon menar kan vara bra att använda sig av i den initiala kontakten med de man vill intervjua, (Ryen, 2004). I detta introduktionsbrev informerade vi om vilka vi var, kort om vad studien gick ut på, hur vi hade tänkt att studien skulle genomföras, intervjuens längd samt information om anonymitet och var uppsatsen skulle publiceras (se bilaga). Vi tänkte oss från början att genomföra runt åtta intervjuer, till övervägande del med konsulter men även med personer som var kopplade till branschen på

annat sätt. Detta antal var baserat i huvudsak på resursbrist gällande tid men vi ansåg likväl att åtta intervjuer var ett rimligt underlag för att kunna genomföra en analys utifrån vår frågeställning.

Inledningsvis tog vi genom vårt introduktionsbrev och genom telefonsamtal kontakt med ett större bemanningsföretags HTF-klubb, där vi fick kontakt med en fackligt engagerad konsult som gärna ställde upp på en intervju. Vi kontaktade även HTF i Malmö för en intervju med någon kunnig kring bemanningsbranschen och de arbetsförhållanden som råder. Tack vare detta lotsades vi fram till Joakim Jareld, ombudsman för bemanningsbranschen på HTF, som vi också intervjuade. Genom honom fick vi även kontakt med en konsult som var HTF-ombud på ett annat större bemanningsföretag. På detta sätt ordnade vi alltså tre intervjuer, två med konsulter och en med ombudsmannen för bemanningsbranschen på HTF.

Efter att ha kontaktat några bemanningsföretag i Lund och Malmö fick vi kontakt med Christina Hedman, konsultchef på Proffice i Malmö. Konsultchef är Proffice egna benämning för det som i andra bemanningsföretag ofta kallas för personalansvarig. Vi genomförde en intervju med henne och fick en lista med kontaktuppgifter till konsulter på Proffice. Vi bad om slumpvis variation angående variabler som kön, ålder, ursprung och yrkeskategori, något som verkade svårt att uppfylla, då sex av sju namn på listan var kvinnor. Då vårt intervjuunderlag var förhållandevis litet valde vi dock att lägga fokus på de specifika arbetsomständigheter som konsulter som grupp upplever i sin vardag, utan att se närmare på enskilda faktorer som kön eller ålder.

Då vi kontaktade konsulterna visade det sig att dessa inte hade blivit informerade om att deras kontaktuppgifter lämnas ut och inte heller om vår undersökning. Detta medförde vissa problem och två av konsulterna verkade något skeptiska och ville inte ställa upp på en intervju. En av dem ansåg dessutom att det var alltför tidskrävande då hon hade heltidsarbete och småbarn. Ytterligare två konsulter visade sig mycket svåra att nå så slutligen var det tre konsulter som ställde upp på att intervjuas. Vi lät dessa konsulter själva välja tid och plats för intervjun, i de flesta fall träffades vi på deras arbetsplats under lunchtid eller efter arbetstid. Då vi spelade in intervjuerna var vi beroende av en relativt tyst omgivning, därför undvek vi att mötas på caféer.

## 2.3. Undersökningens upplägg

Inför intervjuerna skapade vi intervjuguides, baserade på vem vi skulle prata med. En särskild guide konstruerades till konsultchefen på Proffice och likaså till ombudsmannen för bemanningsbranschen på HTF. Till de fem konsulter som vi intervjuade använde vi oss av två separata men snarlika intervjuguides (se bilaga för exempel). Till de två som hade anknytning till facket lades några frågor till om deras engagemang där, i övrigt bestod guiderna av samma frågor. Trots att alla intervjuguiderna var relativt hårt strukturerade med i förväg uppgjorda frågor fungerade dessa mer som ett stöd i intervjun, och följdes inte strikt. Anledningen till att intervjuguiderna innehöll utskrivna frågor snarare än teman var att den av oss som intervjuade kände sig ovan och, särskilt under de första intervjuerna, fick stöd av dessa frågor så att intervjuerna kunde flyta på. I många fall ställdes spontana följdfrågor och tyngdpunkten varierade i intervjuerna, beroende på informanternas upplevelser. Frågorna ställdes inte heller i den ordning de var uppskrivna utan fungerade snarare som kategorier som man pratade kring i den ordning som det föll sig naturligt. Intervjuerna i sig kan därför snarare ses som halvstrukturerade. Ryen beskriver den halvstrukturerade intervjun som den mest utbredda. Den kan ses som ett samtal med bestämda avsikter då den har ett större inslag av frågor. Vidare skriver Ryen att den halvstrukturerade intervjun kännetecknas av kategorier och huvudfrågor har ställts upp på förhand men frågor kan utifrån dessa teman formuleras fritt och ordningsföljden på frågorna är inte heller bestämd, (Ryen, 2004).

Våra intervjuer varade i genomsnitt runt en timme, detta varierade emellertid, då den längsta varade i nästan två timmar och den kortaste varade i fyrtiofem minuter. Längden bestämdes av hur mycket intervjupersonerna hade att berätta. Några var mer kortfattade i sina svar och några ville gärna dela med sig och berätta. Allt som allt genomförde vi sju intervjuer varav fem var med konsulter.

## 2.4. Metoddiskussion

Då en av oss tidigare varit anställd inom bemanningsbranschen bars en viss förförståelse med därifrån. Med denna förförståelse kom en idé om hur det är att arbeta som konsult och vissa fördomar kring arbetsförhållandena för konsulter i branschen. Det var viktigt för oss att denna medskribent var medveten om sin särskilda förförståelse och att vi båda bibehöll ett öppet

förhållningssätt igenom studien. En sådan förförståelse kan leda till en vinklad syn på forskningsområdet och även påverka de resultat som presenteras i uppsatsen. Förförståelsen kan dock även ses som positiv på det sättet att det närmast är som en "förundersökning" av forskningsområdet med egna observationer. Den har självklart påverkat frågeställningen, studiens upplägg och även i viss mån analysen, men det är dock vår mening att då varje forskare bär med sig en förförståelse och vissa förutfattade meningar gäller det snarare att vara medveten om dessa och inta ett kritiskt förhållningssätt än att försöka presentera objektiva fakta. Holme och Solvang skriver att man måste vara medveten om identifikationen med det vetenskapliga ämnesområdet då detta innebär en styrande faktor i hela forskningsarbetet. Denna identifikation är likväl ingen statisk företeelse utan förändras hela tiden, till följd av- och i samspel med oss själva och den miljö vi arbetar och lever i samt förförståelsen och fördomarna, (Holme och Solvang, 1997).

Kvalitativa intervjuer visade sig vara ett tillfredsställande metodval för vår undersökning i fråga om att besvara frågeställningen. Genom intervjuerna kunde konsulterna direkt dela med sig av sina tankar och uppfattningar, något som hade varit svårt att uppnå med exempelvis en enkätundersökning. Vi stötte dock på ett betydande metodrelaterat problem, det visade sig nämligen vara svårt och tidskrävande både att få tag i intervjupersoner och att väl genomföra intervjuerna. Ett par veckor in i vårt arbete fick vi bokat in en intervju med konsultchefen på Proffice. Denna intervju låg ytterligare ett par veckor fram i tiden och efter intervjun dröjde det också några veckor innan vi fick tillgång till intervjupersonerna. Då närmast alla de konsulter som vi fick kontakt med jobbade heltid och några dessutom hade familj tog det också tid att boka in och genomföra dessa intervjuer. Transkriberingsarbetet efteråt var också enormt tidskrävande och därefter återstod hela analysarbetet. Trots att vi gärna hade sett att vi haft några fler intervjupersoner använde vi oss till fullo av de resurser vi hade tillgång till och att börja leta efter nya källor hade inte varit rimligt tidsmässigt. I efterhand har vi emellertid tillägnat oss viktig kunskap om hur detta insamlingsarbete genomförs och hur det hade kunnat förenklas.



### 3. Presentation av intervjupersoner

För att klargöra för läsaren vilka våra intervjupersoner är så följer här en kortare presentation av dessa. De fem konsulter som vi har intervjuat har fingerade namn då en del känslig information kan ha framkommit och vi därför inte vill ge ut deras verkliga identiteter. Konsulterna kommer från två större bemanningsföretag och informationen som anges nedan är den som var aktuell vid intervjutillfället.

#### *Martin, 29 år*

Martin är anställd som redovisningsekonom och är på sitt första uppdrag som konsult. På företaget där han är stationerad har han varit i fyra och en halv månad och det är tills vidare tänkt att han ska vara där i sju månader sammanlagt.

#### *Birgitta, 61 år*

Birgitta har mycket lång erfarenhet av att arbeta som konsult. Hon var anställd även innan det att bemanningsföretaget fick den form det har idag och innan det egentligen var lagligt med uthyrningsverksamhet. Hon säger själv att när hon hade varit på 200 arbetsplatser så slutade hon räkna så idag vet hon inte hur många ställen hon har arbetat på. Birgitta har mestadels arbetat som assistent och sekreterare. Hon har bland annat även arbetat i växel, reception, café, affär och som läkarsekreterare under sin tid på bemanningsföretaget. Där hon arbetar nu har hon varit i fyra månader och räknar med att vara där minst två månader till.

#### *Gudrun, 57 år*

Gudrun har varit anställd i över åtta år, främst som ekonomiassistent. Hon har varit uthyrd till sammanlagt tio ställen, en längre tid till vissa medan några uppdrag bara har varat en månad. Där hon arbetar nu har hon varit i tretton månader och hon tror att hon kommer att få stanna där ett tag till.

#### *Eva, 45 år*

Eva har varit anställd i nio år, också hon främst som ekonomiassistent. Företaget hon är uthyrd till nu har hon arbetat på i snart fem och ett halvt år. Uppdraget har hela tiden förlängts med en månad åt gången så det är vad Eva vet om hur länge hon får stanna. Hon har arbetat på minst åtta olika ställen under sin tid på bemanningsföretaget, några har hon varit på en

längre tid, andra uppdrag har bara varat några veckor. Det kortaste uppdraget varade i två dagar.

#### *Cecilia, 39 år*

Cecilia är inne på sitt nionde år som anställd på bemanningsföretaget. Cecilia har arbetat med administration och inköp och hon har även suttit i reception. Hon har varit ute på minst 30 arbetsplatser, också i hennes fall har tidslängden på uppdragen varierat kraftigt. På sitt nuvarande uppdrag har hon varit nio månader och vet än så länge bara att hon ska vara där en månad till.

Utöver konsulterna ovan så har vi även intervjuat två personer med anknytning till bemanningsbranschen:

#### *Christina Hedman*

Christina arbetar som konsultchef på Proffice och är ansvarig för cirka 25 konsulter där, inom sektionen ekonomi. Hennes arbete innebär att anställa nya konsulter, att hålla kontakten med dem som redan är anställda och att sälja in Proffice koncept på olika företag.

#### *Joakim Jareld*

Joakim är ombudsman för bemanningsfrågor på Tjänstemannaförbundet HTF. Detta innebär att han förhandlar i olika situationer som HTF:s medlemmar kan hamna i som behöver hjälp. Han håller även i utbildningar och ger information och rådgivning. Intervjun med Joakim har vi knappt med i vår analys och redovisning av empiriskt material, detta för att den till stor del kom att handla om mer generella frågor som den ekonomiska situationen i Sverige, bemanningsföretagens framväxt, lönenivåer och fackliga rättigheter. Den har dock fungerat bra som stöd i dessa frågor och som förstudie.

## 4. Analys och redovisning av empiriskt material

Vi börjar här med att utifrån flexibilitetsbegreppet analysera och diskutera våra intervjuer och de uthyrdas situation. Med detta vill vi visa både på ambivalensen i uttrycket såväl som i konsultens yrkesroll. Därefter använder vi oss av Simmels främlingsbegrepp och försöker genom detta visa på konsultens utsatta situation i form av främlingen, eller den potentielle vandraren. I den tredje delen tar vi upp Parks begrepp ”The marginal man” som på ett utmärkt sätt kan tillämpas på konsulten, den marginaliserade individen som står mellan två världar eller kulturer.

### 4.1. Flexibilitet i konsultyrket

#### 4.1.1. Flexibilitetsbegreppet

Flexibilitet och att vara flexibel är uttryck som används och egenskaper som allt oftare efterfrågas på arbetsmarknaden idag. Inom bemanningsbranschen används dessa uttryck flitigt såväl av bemanningsföretagen som av deras kunder, det vill säga de företag som hyr in arbetskraft. De konsulter vi har intervjuat använder sig även av uttrycken, syftande på olika företeelser, men vid flera tillfällen med avseende på personliga karaktäristika. Användningsområdet och därmed också betydelsen varierar beroende på vems perspektiv som står som utgångspunkt samt vilken position denne har och huruvida begreppet berör eller åsyftar en andra part, alternativt används i självreflexiv mening. Det är således inte helt enkelt att alltid förstå vad som menas eller hur begreppet ska appliceras och i vilket ljus. Vi vill därför här diskutera flexibilitetsbegreppet mer ingående för att klargöra vad det egentligen åsyftar och även den ambivalens som finns inneboende i användningen av ordet flexibilitet. Syftet med detta är att analysera intervjuerna utifrån flexibilitetsbegreppet. Detta för att visa hur begreppets innebörd stämmer överens med mycket av det som vi och våra intervjupersoner har diskuterat kring, det vill säga företeelser som är specifika för bemanningsbranschen och de uthyrdas arbetssituation. Bengt Furåker särskiljer fyra typer av flexibilitet: numerär flexibilitet, arbetstidsflexibilitet, funktionsflexibilitet samt löneflexibilitet, (Furåker, 2005). Dessa typer av flexibilitet har vi senare i kapitlet använt oss

av för att särskilja vissa egenskaper och omständigheter i konsultyrket. Först vill vi emellertid börja med att se på flexibilitet som en personlig egenskap.

#### 4.1.2. Flexibilitet som personlig egenskap

Inom bemanningsbranschen är det som bekant flera aktörer involverade; bemanningsföretagen, bemanningsföretagens anställda som i huvudsak är konsulter, samt de företag som nyttjar bemanningsföretagens tjänster och hyr in konsulter. När bemanningsföretagen talar om flexibilitet i reklamsyften är det i positiv mening man använder begreppet.

*”Det finns många fördelar med att hyra personal. Ni får ökad flexibilitet att klara toppar, bättre kostnadskontroll och mindre administration (vi fungerar som arbetsgivare). Andra fördelar är att den inhyrda personen har med sig kompetens från andra företag, vilket kan vara en utvecklingsmöjlighet för er. I urvalet av personal tittar vi naturligtvis på kompetens, men även på personliga egenskaper som arbetslust, initiativförmåga, vilja att lära och inte minst flexibilitet”, (www.arenapersonal.se).*

I citatet ovan använder man sig av flexibilitetsbegreppet vid två tillfällen men med olika betydelse var gång. Det första användningsområdet hänvisar till de valmöjligheter som företagen ges genom att hyra in personal från bemanningsföretaget. I det fallet handlar det om numerär flexibilitet (se kommande avsnitt) som då leder till kostnadseffektivitet samt sänkt administrativ arbetsbörda. Vid det andra tillfället avser man istället den egna personalens individuella egenskaper. Vad denna egenskap, flexibilitet, avser är synnerligen svårtolkat inte minst då tolkningsutrymmet är mer än generöst. En potentiell kund kan i begreppet läsa in allt ifrån enkelheten att i tid begränsa anställningen, till personliga egenskaper som medgörlig och enkel att arbeta med eller för den delen någon att husera över efter eget tycke utan ansvar. Detta då bemanningsföretaget poängterat att de är de som fungerar som arbetsgivare och därmed också har ansvaret för individen. Så här säger två konsulter vi intervjuat om vilka egenskaper man bör ha i konsultyrket.

För att det ska fungera bra så behöver man vissa egenskaper. Det är också kanske beroende på vilket jobb du har som konsult. Men i mitt jobb så får man ju vara.... Jag tror nog att man ska vara serviceinriktad, man kan inte komma ut som konsult och tro att det är jag som bestämmer, utan man måste vara rätt

flexibel för att trivas, jag tror det. Annars har man nog rätt svårt, för man får ändå anpassa sig när man kommer. (*Martin, 29 år*)

Man måste nog kunna vara ganska flexibel alltså och tycka om att lära sig nya saker. För jag vet, jag har väninnor som tycker ”usch, nej”, data och sånt tycker de inte alls om till exempel. Andra som inte kan tänka sig att ”gå och laga kaffe? Nej, det tillhör inte mina uppgifter!” Eller så är de så inskränkta på det de ska göra så post och sånt... Alltså, man får vara lite flexibel där. (*Birgitta, 61 år*)

I citaten ovan innebär flexibilitetsbegreppet i princip att man anpassar sig på det sätt som krävs till företaget man kommer till. Företaget slipper genom inhyrning både de personaladministrativa frågorna och de diskussioner som kan uppstå vid förflyttning eller byte av arbetsuppgifter, det vill säga frågor som rör arbetsmiljö, trivsel och komfort. Företaget skulle i en situation med en fast anställd behöva lösa problemet inom organisationen, vilket eventuellt skulle kunna bli tidskrävande och komplicerat medan det i fallet med en inhyrd blir en fråga för bemanningsföretaget i egenskap av arbetsgivare. Inte sällan är detta en av fördelarna med att hyra in personal om man får tro bemanningsföretagen själva som ofta marknadsför sina tjänster som något som tillåter en flexibilitet i organisationen och då underförstått i betydelsen följsam. Man får en följsam organisation eftersom individuella problem inte blir en börda på samma sätt då man till exempel slipper de arbetsmarknadsbestämmelser som råder kring anställning och avsked. En av de intervjuade säger följande:

...det [känns] som det är extra viktigt att man gör ett bra jobb, de tar in någon som de betalar pengar för.  
(*Martin, 29 år*)

#### 4.1.3. Utanförskap på arbetsplatsen

Den första typen av flexibilitet är numerär flexibilitet. Numerär flexibilitet syftar till arbetsgivarnas möjlighet eller behov av att variera antalet anställda inom organisationen. Detta kan vara på grund av arbetsmarknadspolitiska skäl, konjunktursvängningar såväl som temporära eller permanenta förändringar inom organisationen. Exempelvis kan en ökad arbetsbörda bero på en större order, begränsad i tid, som medför ett behov av att tillfälligt öka antalet anställda under denna period. Numerär flexibilitet är således något som främst gynnar företagen och inte något som de anställda tjänar på, (Furåker, 2005).

Det finns dock risker med den numerära flexibiliteten. Gunilla Olofsdotter pekar på några av dessa i sin artikel; *Att vara anställd i bemanningsföretag*. Hon menar att ett företag som har en liten skara fast anställda som täcker det basala arbetskraftsbehovet och sedan hyr in extra personal när så krävs, vare sig det gäller kortare eller längre perioder, riskerar att få en uppdelning av den samlade arbetskraften i ett slags A-lag där de fast anställda ingår medan de inhyrda eller visstidsanställda formerar ett B-lag. Bieffekter av ett sådant scenario kan vara att A-laget tilldelas roligare och mer givande arbetsuppgifter samt ges bättre villkor, (Olofsdotter, 2005). Detta kan exemplifieras genom några citat hämtade från tre olika intervjuer där vi samtalar kring konsulternas roll angående om man känner någon skillnad som inhyrd i jämförelse med de andra anställda:

Ja, ett visst utanförskap är det ju, så är det ju nu också för mig, för att det är ju sånt som jag *inte* får vara med på så... [...] Det vänjer man sig vid det med, men det är inte alltid kul. Jag skulle kanske mycket väl också behöva höra vad de pratar om eftersom det angår mitt jobb och då missar man vissa delar som jag egentligen borde veta, som påverkar mitt jobb. Så det är väl det som är nackdelen. (Eva, 45 år)

Ibland har man ju suttit inne i en skrub, men det var många år sedan på sjukhuset när jag kom dit som läkarsekreterare, öppnade de bara en dörr och föste in mig där och en *sådan* hög med band som skulle skrivas, journaler. Och sedan satt man där inne på en trästol... Det är skillnad på arbetsförhållanden. (Birgitta, 61 år)

Jag fick sitta vid ett tomt bord och svara i telefon och så ringde det kanske två gånger i timmen. Det var allt jag gjorde (*Ip skrattar*). Och så var de otrevliga, alla åkte i väg på lunch och de sa inte till mig till exempel. (Cecilia, 39 år)

Detta kan alltså även gälla de sociala aktiviteterna på- eller utanför arbetstid, något som alla de intervjuade konsulterna (undantaget Martin som var på sitt första uppdrag) någon eller några gånger hade varit med om.

Nej, men alltså det har varit arbetsplatser där alla utom konsulterna går och fikar på eftermiddagarna... Ehh.... Ja, vad ska man mer ta som exempel? Man har en personalmiddag någonstans, konsulten får inte vara med, alla de andra går, men konsulten sitter kvar på företaget och jobbar under tiden. Sådana arbetsplatser har jag också varit på, men de har inte varit så många. Och jag bryr mig inte, jag klarar mig, jag behöver inte ha en massa människor runt mig på det sättet, jag har alltid klarat mig själv. Men visst är det trevligare att få följa med på roliga saker också, det kan man ju inte komma ifrån, det är ju naturligtvis trevligt. Och trevligt att de ser en som en i gänget, det är ju också skönt. (Eva, 45 år)

Ioannis Tsoukalas skriver i sin rapport *Flexibel arbetsmarknad i fokus* att:

*”...konsulterna nästan aldrig får delta i kundorganisationens olika administrativa och sociala aktiviteter. Detta trots att de ibland har varit på samma arbetsplats i flera år! De överordnade engagerar sig inte lika mycket i konsulternas kompetensutveckling och vardagliga arbetssituation och utvecklar därför sällan några närmare personliga relationer med dem. Konsulter är helt enkelt inga självklara eller oproblematiske medarbetare. Deras anställningsstatus är alltför komplicerad.”* , (Tsoukalas, 2003:33)

#### 4.1.4. Flexibla arbetstider

Arbetstidsflexibilitet är en annan typ av flexibilitet som precis som ordet indikerar syftar på förändringar i arbetstiden eller i antalet timmar. Denna typ av flexibilitet är tätt knuten till den numerära då ett justerande av antalet arbetstimmar kan utgöra ett alternativ till att öka eller minska antalet anställda. Vidare är arbetets förläggning under dygnet, veckan eller året en annan aspekt av arbetstidsflexibiliteten liksom en annan anledning till varför den är tätt kopplad till den numerära. Skiftarbete är en typ, säsongarbete en annan men det kan också röra sig om allt från kortare perioder till ett fåtal timmar då företaget har behov av extra hjälp från de anställda på grund av högre beläggning. Då efterfrågan eller arbetsbördan sjunker ligger det i företagets intresse att åter minska antalet timmar och återgå till det normala alternativt låta personalen tillgodoräkna sig de extra timmar de arbetat och därmed räkna av dessa från den vanliga arbetstiden. Denna typ är således också en som har företaget som utgångspunkt. Viktigt att påpeka är dock att det lika väl kan ligga i de anställdas intresse att arbetsplatsen tillämpar arbetstidsflexibilitet.

I och med att jag är ledig en dag i veckan så att säga så kan jag reglera det lite själv, om jag vill gå tidigt en dag och kanske jobba extra nästa dag, bara jag gör de timmarna jag ska göra så. Ibland kan det vara så att jag måste stanna över, men då kanske jag får gå hem tidigare en annan gång, så det är inga problem.  
(Cecilia, 39 år)

Citatet ovan exemplifierar en arbetsplats där kravet är att jobba ett visst antal timmar per dag men där den anställde själv avgör när denne börjar och slutar vilket kan underlätta planerandet av privat- eller familjelivets olika sysslor såsom barnpassning eller hushållsadministrativa

måsten. Det vi tidigare beskrev i kontrast till exemplet ovan visar kan det röra sig om något olika typer av arbetstidsflexibilitet och det är inte sagt att arbetsgivaren och de anställda har samma syn på, eller önskemål om, dess funktion och utförande. Därmed är denna typ en av potentiell konfliktkaraktär utan att det för den skull nödvändigtvis är en oundviklig bieffekt, (Furåker, 2005).

Inom bemanningsbranschen är denna form av flexibilitet mycket vanlig. Den gestaltar sig dock något annorlunda, då en individ anställd inom bemanningssektorn på sätt och vis har två arbetsgivare vid ett och samma tillfälle och anställningsformen i princip gör det teoretiskt möjligt att ha flera arbetsplatser under en och samma arbetsdag. I och med situationen med dubbla arbetsgivare är det inte heller helt enkelt för den uthyrde att veta om det är bemanningsföretagets inställning till arbetstidsflexibilitet som gäller eller huruvida det är företaget man för tillfället arbetar hos vars regler man ska följa. Citatet nedan är ett utmärkt exempel på den kluvenhet som kan uppstå för konsulten.

Alltså jag hörde ju nu för ett tag sedan att de [bemanningsföretaget] vill, och det har jag aldrig brytt mig om, att de vill att vi ska rätta oss efter arbetstiden på det stället där vi är ute, men samtidigt ska vi jobba våra åtta timmar. Och det tycker jag, om de då kanske har kortare arbetstid så kommer vi inte upp i våra åtta timmar ju. Och det var det som jag reagerade på, jag jobbar ju mina åtta timmar, även om de slutar tio över fyra så sitter jag här till halv fem för att få ihop mina timmar. Men enligt [bemanningsföretaget] så skulle vi ju inte få det utan vi skulle följa vår arbetstid, och då innebär ju det att vi får ännu mindre i lön. (Birgitta, 61 år)

Bemanningsföretaget blir på så sätt den indirekta arbetsgivaren som betalar ut den anställdes lön och den organisation man skrivit avtal med. Företaget dit den anställda hyrts ut har emellertid den disponibla makten i många avseenden då chefen där bestämmer över den uthyrdes arbetsdag så länge konsulten befinner sig inom kundföretagets väggar.

#### 4.1.5. En osäker tillvaro

Nästa typ av flexibilitet är funktionsflexibilitet vilket berör individen och handlar om en individs förmåga att byta arbetssysslor. Flexibilitet i detta avseende kräver således en viss förkunskap som den anställda måste ha för att klara de nya arbetssysslorna eller det nya arbetsområdet. För att kunna hantera dessa förändringar eller för att vara funktionsflexibel krävs det utbildning vilket också är ledordet när man talar om funktionsflexibilitet. En annan



innebörd är förmågan att klara själva bytet i sig, det vill säga vara flexibel i bemärkelsen öppen för förändring.

Precis som med de två tidigare typerna kan funktionsflexibilitet tillämpas istället för någon av de övriga. Genom att allokera om den befintliga personalen kan ett företag komma runt den problematik som beskrivits ovan med brist eller överskott av personal. Företaget kan om personalen är funktionsflexibel istället flytta över en eller flera individer till den avdelning eller det arbetsområde som är underbemannat från en annan avdelning där det för stunden är mindre belastning eller lite att göra. På detta sätt slipper företaget att nyanställa eller säga upp anställda. Detta är också en vanligt förekommande form av flexibilitet inom bemanningsbranschen och då i dubbel bemärkelse. För de som är anställda på bemanningsföretag är det mycket vanligt att man tvingas eller rent av strävar efter att byta arbetsuppgifter inom ett företag eller helt och hållet byta arbetsplats. Så här säger Joakim Jareld om betydelsen av vilken arbetsplats man hamnar på som konsult:

Jag kan säga att för att över huvud taget trivas i den här branschen måste man tycka att det är kul att byta uppdragsgivare. Och även om man inte tycker att det är jättekul så måste man åtminstone förstå att det är en förutsättning för arbetet. Det kräver ju en annan typ av flexibilitet som person, än vad man har på ett mer permanent jobb ju. Och det tror jag präglar alla och de det inte präglar kommer ju då om möjligt söka sig därifrån [bemanningsbranschen], alltså det är ju ganska svårt. Och det är svårt också i relationen mellan konsultchef och den anställda, att man måste se till att inte ha något gnissel där va, tveksamhet till att ta vissa typer av uppdrag och så va.

Här är det funktionsflexibiliteten i bemärkelsen ”öppen för förändring” som åsyftas när Jareld säger att det kräver en annan typ av flexibilitet som person att arbeta som konsult än vad det skulle krävas på ett mer permanent arbete. Detta tolkar vi som att konsulter måste ha denna särskilda förmåga, alltså vara funktionsflexibla, för att kunna hantera byten av arbetsplats och även vara beredda att ta de uppdrag man blir tilldelad. Så här säger en av konsulterna om att bli uthyrd på fredagen, då hon annars inte har något uppdrag:

Nej, det har inte hänt än, men det kanske händer. Det får man vara beredd på. Säger jag nej så får jag ju inte betalt, så det måste man ju. [...] Man vänjer sig. Ibland är det lite olustigt när man inte riktigt vet, man kan ju inte riktigt planera, men det tillhör jobbet. (*Cecilia, 39 år*)

En av konsulterna tror följande angående hur länge hon får stanna på sin nuvarande arbetsplats:

...man vet aldrig, det är ju det som är lite charmen med denna branschen att man inte vet. Och jag trivs med det, det är inte alla som gör det, men jag trivs med det. Jag tycker att det är roligt, jag har haft ett långt uppdrag innan och då fick jag reda på på onsdagen att jag skulle sluta på fredagen. Och det var just för att det var för lite att göra och då är konsulten den första som får gå. Och det känns lite konstigt, samtidigt är jag rätt van, jag har jobbat många år i branschen så att... Men okej, det hade kännas konstigt att sluta här i och med att jag har varit så här så länge. (Eva, 45 år)

Det gäller således att vara funktionsflexibel i den bemärkelsen att man inte planerar för framtiden eller stadgar sig på arbetsplatsen. Istället ska man vara beredd att sluta med enbart ett par dagars varsel.

#### 4.1.6. Lön för mödan

Den sista typen av flexibilitet som vi kommer att använda oss av är löneflexibilitet. Denna typ av flexibilitet är något ovanligare än de tre första. Bengt Furåker förklarar löneflexibilitet på följande vis;

*”...innebär att de anställdas löner anpassas efter fluktuationerna på marknaden. I praktiken betyder detta ofta att anställda – och inte minst deras fackliga organisationer – måste vara beredda att acceptera lägre betalning än den gängse. Löneflexibilitet kan emellertid också handla om höjda löner för att rekrytera eller behålla särskilt attraktiv personal.”, (Furåker, 2005:146)*

Det skall dock nämnas att olika former av prestationsbaserade löner också sorterar under löneflexibilitet. Inom vissa branscher idag är mycket vanligt att delar av eller hela lönen räknas utifrån prestation, en så kallad provisionsbaserad lön. Inom bemanningsbranschen yttrar sig detta i att man får fast lön för 133 respektive 150 timmar beroende på hur länge man har varit anställd. För varje timme däröver får man sin ordinarie lön plus ett så kallat prestationslönetillägg upp till heltid som är 167 timmar utslaget på årets tolv månader. I princip innebär detta att konsulterna får timlön, undantaget de som har avtalat fast månadslön med sin arbetsgivare. Även där kan man tala om löneflexibilitet då de anställdas löner baseras på antalet arbetade timmar och inte i samma utsträckning på arbetsuppgiften i sig då denna

kan variera kraftigt både vad gäller tid och plats. Så här tycker en av konsulterna om att ha fast lön för 150 timmar:

Ja, och *det*, det tycker jag är helt förkastligt... För att det visar ju... Som nu framöver så är det ju ganska många röda dagar och då har vi alltså ingen ersättning. Fast jag jobbar heltid så har jag ingen ersättning för de dagarna och det blir ju ganska mycket pengar. Så lönen är väl det jag inte är nöjd med (*Ip skrattar*). Men de ska nog försöka ändra på det igen nu, alltså facket försöker ju det. (*Birgitta, 61 år*)

Löneflexibilitetsbegreppet är även av betydelse då bemanningsföretagens anställda inte sällan hyrs in för att sköta ett jobb som hade gett en högre lön om den uthyrde istället hade varit fast anställd på kundföretaget.

Jag skulle kunna tänka mig att gå upp i lön. Det är svårt... Man kan ju inte jämföra sig egentligen med de man jobbar med, men det *gör* man ju. Jag gör ju samma jobb som dem och lite till nu i mitt fall va. Jag menar, jag har samma ansvar som dem på något sätt, det tänker ju inte de på. Det känns som att man inte får lön för mödan på något sätt, plus att man kör flera mil om dagen också. (*Cecilia, 39 år*)

Att arbetsuppgifterna varierar med arbetsplatsen kan också innebära en sämre lön, eller åtminstone en svårighet i att förhandla fram en rättvis lön:

Jag är ju inte nöjd kan jag ju säga så att jag vill ju att det ska hända någonting med min lön. Men vi har inte haft lönesamtal sedan jag anställdes så att det är ju först då det kommer att visa sig om jag blir missnöjd eller ja... Om jag är nöjd. Det är alltid svårt innan man har börjat ett jobb att sätta en lön som man... Framförallt i konsultrollen tror jag det för att... Jag visste ju inte exakt vad jag skulle göra när jag började utan det kom in lite uppdrag. Det är inte i detalj skrivet vad jag ska göra. (*Martin, 29 år*)

Bland dem som har förhandlat fram fast månadslön kan även följande problem uppstå:

Jag har ju varit anställd så länge här va, så jag har ju månadslön. Om jag är utan uppdrag eller om jag arbetar får jag samma lön *alltid*. Och det gör att vi inte får någon löneökning, mer än precis den garanterade summan. Och därför så blir vi ju back vart år och vi får ju aldrig dela på potten. Utan det gör ju de andra som har annat lönesystem. Därför blir vi ju back, hela tiden. Så det drabbar, det drabbar ju mig när jag går i pension, jag får mindre pension. (*Gudrun, 57 år*)

Här kan alltså flera typer av svårigheter infinna sig för den enskilde konsulten. Dels är lönen timbaserad så till vida man inte har förhandlat fram en fast månadslön. Därtill kan det vara svårt att följa med i löneutvecklingen på samma sätt som i en traditionell anställning, delvis

på grund av konsultens yrkesbenämning och arbetsuppgifter är svårdefinierbara. Detta trots att konsulter ofta har en bredare kompetens från flera områden.

## 4.2. Främlingsbegreppet

Georg Simmel har i *Hur är samhället möjligt?* beskrivit det han benämner som främlingens eller den potentielle vandrarens situation vilken inte är helt olik den situation konsulten kan försättas i. I likhet med konsultens arbetssituation menar Simmel att främlingen har den speciella egenskapen av att vara rörlig. Han skriver:

*”Att vandra innebär att vara lösgjord från varje given punkt i rummet och det är begreppsmässigt motsatsen till att vara fixerad till en sådan. Men ’främlingen’ som sociologisk form representerar i viss mån en enhet av dessa två egenskaper.[...] Jag avser alltså inte främlingen i den dittills gängse betydelsen av en vandrare, som kommer idag och går imorgon, utan den som kommer idag och stannar imorgon – den så att säga potentielle vandraren. Denne har – även om han inte drar vidare – inte helt övergivit den frihet från alla band som ligger i att komma och gå. Han är fixerad till en bestämd rumslig sfär, eller till en grupp vars klart definierade gränser gör den analog med en rumslig sfär. Främlingens ställning inom denna sfär bestäms emellertid väsentligen av att han ursprungligen inte tillhört den, och av att han till den medför kvaliteter, som inte härstammar [...] från den.”, (Simmel, 1981:149)*

Främlingen är med andra ord den potentielle vandraren. Denne har möjligheten att lämna en gemenskap, och är på så sätt inte en del i den gemenskap han befinner sig i. Detta eftersom han inte helt trätt ur sin roll som vandrare och därmed bär med sig den frihet som Simmel talar om. I intervjuerna framkom att detta ansågs som positivt av flera skäl:

Det är så mycket, det är så *många* olika arbetsuppgifter och det är det som gör att detta jobbet är roligt här. Skulle jag däremot stanna här så är, om vi då säger risken, att man får en *egen* arbetsuppgift som man blir lite fast i, och det är kanske därför jag trivs med att jobba som konsult, jag *älskar* nya arbetsuppgifter, nytt folk, nya utmaningar, nya datasystem tycker jag är jätteroligt. Och det är nog därför jag trivs med att jobba som konsult och har gjort det så länge. (Eva, 45 år)

Man vet hur man trivs med företaget, man vet hur man trivs med medarbetarna och är det någonting som inte tilltalar en sådär så har man ändå den naturliga avgången, att man går vidare till nästa uppdrag. Jag tycker att det låter passande för min del. (*Martin, 29 år*)

Där jag är går jag ju dit och gör arbetsuppgifterna de säger till mig. Och sen går jag hem och sen har jag liksom, det är bortkopplat. Så jag upplever inte det som stressigt. Hade jag varit anställd på företaget hade jag nog tyckt det var stressigt. Men det tycker jag inte. För när jag kommer på morgonen, om jag nu vet vad jag har att göra när jag kommer eller om min chef kommer och säger gör det, gör det. Ja, då gör jag det och sen när jag går hem så är det borta. Jag har *aldrig* jobbet med mig hem, *aldrig*. (*Gudrun, 57 år*)

Att inte bli förankrad på ett ställe innebär alltså en frihet för konsulten, som kan ”vandra” till exempel för att komma undan rutinen eller för att slippa ta jobbet med sig hem.

#### 4.2.1. Dubbel tillhörighet och dubbel lojalitet

Den inhyrde konsulten kan ses som en form av Simmels främling hos kundföretaget. Han eller hon är delvis en medlem av kundföretagets sfär eller den sfär som utgörs av konsultens arbetskamrater, men i egenskap av att komma utifrån och då konsultyrket har en temporär karaktär signalerar detta om vandrarens frihetsbagage. Således får den dubbla tillhörigheten effekter på gemenskapen och kan verka likt en kil vilken hindrar konsulten från att nå ett fullständigt medlemskap trots att denne träffar sina arbetskamrater dagligen, ibland under så lång tid som flera år.

Jaa, alltså fullt ut är jag ju inte med, men jag får ju vara med på i stort sett allting så jag känner mig ändå delaktig, men det är ju ändå så att eftersom jag inte är anställd så känns det som man får man vara med och se men man får inte agera. Och det är ju naturligt ju, för jag ska ju inte vara med och bestämma saker här om jag sedan ska försvinna. [...] Så det känns mer som man jobbar här men ändå jobbar man inte här så att... Det blir ju lite konstigt. Man har ju kommit bra in i gänget men ändå är man liksom inte en anställd så att säga. (*Martin, 29 år*)

Detta utanförskap kan föra med sig en del negativa effekter som berör den inhyrde. Tsoukalas diskuterar tillhörigheten och den dubbla lojaliteten och vilka konsekvenser detta kan få:

*”Tillfälliga anställningar och dubbla organisatoriska tillhörigheter leder till att lojaliteten gentemot arbetsplatsen och arbetsgivaren i regel blir svagare. [...] Denna situation gör att*

*arbetsgivarna tvingas vidta olika indirekta åtgärder för att stärka de anställdas identifikation med arbetsplatsen. Viktiga ingredienser härvid är att försöka administrera de anställdas emotionella reaktioner och bindningar samt att använda olika typer av ideologiskt motiverad retorik. Dessa metoder används med varierande effektivitet i ett försök att motarbeta de flexibelt anställdas svaga och skiftande lojalitet, att stävja deras inbyggda ombytlighet. Dessa indirekta åtgärder är desto viktigare i den mån man inte tillåter de flexibelt anställda att rota sig på arbetsplatsen på ett naturligare sätt; genom tidens gång.”, (Tsoukalas, 2003:31).*

Så här sa Christina Hedman när vi pratade om att konsulter har speciella omständigheter just för att de tar del av två arbetsplatser med olika kollegor:

Ja, och det är just det som kan bli... Ehh... Alltså inte ett problem, men att... Någon som har varit ute länge på ett uppdrag kan ibland känna att det företaget, kundföretaget, som man är anställd på, fast det är Proffice som är arbetsgivaren... Men det är någonting positivt det också, för då har de kommit in i det här företaget och fått bra kontakt med kollegor... Sedan skiljer det ju lite grann beroende på vilket företag man är inhyrd hos. Vissa företag eller kunder är bättre på att konsulter får följa med och på vissa platser får konsulter inte följa med på träffar. Och det är ju viktigt, det kan låta som småsaker men det är då en viktig del att man ska känna att Proffice är arbetsgivare. Och det är det som jag sa från början, det är det som är själva kärnan i konsultrollen, att man både har en kontaktperson på kundföretaget och att man har en kontakt på Proffice, att man tycker om den här mångfacetterade tillvaron.

Konsultens egenskaper som främling gör att kundorganisationen liksom bemanningsföretaget måste försöka stärka banden till sina anställda respektive de inhyrda i kundorganisationens fall. Tsoukalas menar att denna kluvna position ofta medför en strängare övervakning i arbetet för de inhyrda än vad normala anställningar anbefaller. Detta sker som en del i ett led av åtgärder som alla strävar efter att motverka den inhyrdas svaga lojalitet men också strävar efter att försöka förhindra en ofullständig gemenskap på arbetsplatsen, som i fallet med främlingen. Främlingens roll och benägenhet att vända kappan efter vinden kan på detta sätt få konsekvenser som sträcker sig betydligt längre än till den enskilde individen, (Tsoukalas, 2003).

## 4.2.2. Kommunikation på distans

Konsulten har, som diskuterats ovan, en dubbel lojalitet och tillhörighet då denne tar del av två företag samtidigt. I anslutning till detta kan man urskilja en annan problematisk aspekt som utmärker konsulten som främling och som kan bidra till den kluvna lojaliteten.

En väsentlig skillnad jämfört en traditionell anställning är att även om en konsult inom bemanningsbranschen har bemanningsföretaget som sin arbetsgivare så arbetar denne inom en annan organisation än den egna, vilket också ligger i konsultarbetets natur. Konsulten förlorar därigenom i viss utsträckning direktkontakten med det egna företaget, vilket ersätts av kontakten till den kundorganisation som man för tillfället hyrs ut till. Den vanligaste kontakten mellan konsulten och den personalansvarige på bemanningsföretaget, denne fungerar även som konsultens chef, sker genom telefon och e-post. Så här säger Christina Hedman om denna kontakt:

Det är ganska viktigt att man har kontakt eftersom man inte sitter så här nära varandra och ser vad man gör och... Har så att säga den dagliga fysiska kontakten så är det viktigt att man håller kontakten till exempel via telefon eller att man mailar så att konsulten ändå känner att man finns nära. Och så har man ledansvar på distans, blir det ju.

Personalchefen är den person som konsulten i första hand ska vända sig till om det uppstår problem på kundarbetsplatsen, oavsett vad det gäller. Det är också med den personalansvarige som konsulterna diskuterar semester, tjänstledighet och liknande. Genom den personalansvarige och genom bemanningsföretagets hemsida får konsulten även relevant information om vad som sker på bemanningsföretaget. Att man inte ses dagligen betyder att dessa informationskällor blir desto viktigare, men genom våra intervjuer fick vi uppfattningen om att denna kommunikation inte alltid fungerade som den skulle. Nedan följer citat från tre olika konsulter som fungerar som exempel på den förvirring som därav kan uppstå.

Alltså, vi vet liksom inte vad de [personalcheferna] gör egentligen (*Ip skrattar*). Och sedan så ibland har informationen varit väldigt dålig, de får reda på saker där inne som de inte vidarebefordrar, tidsbrist kanske, jag vet inte men... Som nu, jag har vetat om det eftersom jag pratade med min personalchef, att kontoret skulle flytta, men det är nästan ingen annan som har vetat om att kontoret skulle flytta och alltså man tycker ändå att de kunde ha meddelat det. (*Birgitta, 61 år*)

Det fallerade i bytet av sista personalchefen, ja. Den nya personalchefen ringde hem till mig, men hennes budskap gick alltså inte fram. Hon pratade mycket om vilken typ av kundtillhörighet och sånt där jag hade

och kom liksom aldrig fram till pudelns kärna ”Jag är din nya chef”. Men det är utrett, det har jag pratat med henne om så att... Så visade det sig att det skulle tydligen gått ut informationsmail från annan källa och som inte hade gått ut. Och då kan man ju förstå att hon blev lite ställd också, den nya personalchefen, när hon tror att vi vet och vi inte vet. För då blir det ju alltså att man pratar förbi varann, det är ju inte så konstigt, det tycker inte jag i alla fall. (Eva, 45 år)

Och jag vet ett ställe, där hade vi gått tillsammans uppe ganska länge och visste inte om att vi var från samma... (Ip skrattar). Det var så lustigt, vi gick och pratade med varandra och sedan en dag så råkade vi nämna att ”jobbar du på [bemanningföretaget]?” liksom ”det gör jag med!”. Och då tyckte jag det var lite dåligt att företaget inte kan tala om att där är redan en konsult. Ja, det vet jag att vi diskuterade då för att jag tror att jag kom dit efter henne... Ja, hon var där när jag kom, men vi visste inte att vi båda jobbade på [bemanningföretaget]. (Gudrun, 57 år)

Här kan man tydligt se att konsulten blir en främling även i förhållande till det egna bemanningföretaget när relevant information, såsom vem ens personalchef är eller på vilken plats företaget egentligen ligger, inte når ut som den ska.

#### 4.2.3. Hotet utifrån

Gunilla Olofsdotter pekar på ytterligare några potentiella risker som kommer utav den komplicerade situation som kan uppstå vid uthyrning. Hon menar att konsulter kan påverka relationerna på en arbetsplats. I likhet med hennes funderingar kring den numerära flexibiliteten och uppdelandet av personalen i A- och B-lag, ser hon även här en risk att arbetskraften delas in i en första och andra klassens personal. Denna uppdelning kan i förlängningen innebära att ojämlikheten ökar då den ena gruppen erbjuds bättre villkor och förmåner såsom lön, status och karriärmöjligheter, för att nämna några. Uppdelningar och ojämlikheter av sådana och liknande slag riskerar att utgöra en grogrund för konflikter vilket i sin tur skapar en organisatorisk oordning, (Olofsdotter, 2005). Detta kan jämföras med vad denna kvinna fick uppleva:

Det har jag märkt när jag kommer ut att man vill göra sitt bästa och vi kanske är lite överenergiska när vi kommer ut och då kan det tyckas så där att ”det behöver inte du göra, varför gör du det?”, alltså de tycker att man... ”Du kanske ska göra så och så”.

*Tar över deras arbetsuppgifter?*



Jaa, eller... Ja, kanske att de tycker att man arbetar för effektivt och det har jag varit med om ett par gånger, men det är kvinnor då som tycker att man ska lugna ner sig. Om jag sitter hos någon och det skulle bli en period då jag inte har någonting så har jag gått och frågat liksom eller gör något annat runt omkring, men det är inte alla som gillar det. Men det märks det ju liksom att de inte gör... Eller om man jobbar för fort och de tycker liksom att "pausa nu, sitt inte där och jobba" och så liksom för då märks det kanske... Ja. (*Birgitta, 61 år*)

Här kan det handla om att de ordinarie anställda känner sig hotade eller stressade när någon kommer utifrån, arbetar effektivt och "tar över" deras arbetsuppgifter.

### 4.3. The marginal man

Det är viktigt att påpeka att konsultrollen och rollen som främling inte nödvändigtvis enbart behöver vara något negativt. Den finns flera positiva aspekter av främlingens marginaliserade position eller "The marginal man" som en av Georg Simmels elever Robert Park benämnde honom som. Lars Svedberg, som reflekterar över Parks teorier, menar att det är viktigt att vara tydlig när det gäller hur man använder marginalitetsbegreppet då han menar att det ofta använts brett och oklart. Han skriver att det finns två olika användningsområden för begreppet inom samhällsvetenskapen, vilket också till viss del förklarar den ibland något spretiga användningen. Det första användningsområdet menar han "avser att ringa in en utsatt position i förhållande till ett centrum". "Den andra att fånga in och beskriva en kluven ställning mellan två poler.", (Svedberg, 1995:11). Den första är för oss användbar när vi talar om en konsults position i förhållande till dennes arbetskamrater hos kundorganisationen och det är den senare som vi vänder oss till, en slags kulturell klyvning, då vi talar om den marginaliserade individen och vilken vi också vill belysa genom Parks teori. Svedberg skriver också att det är viktigt att avgränsa användningen av begreppet, exempelvis till en specifik social situation eller specifika praktiker, samt att processer står i fokus istället för tillstånd. Vidare menar han att det är samspel, som till exempel mellan individ och samhälle som bör stå i fokus och inte strukturer eller det mekaniskt fasta. Detta stämmer väl överens med våra intentioner då det är processerna och dess eventuella effekter som vi intresserar oss för, det vill säga det som händer med och kring konsulten i form av "The marginal man" samt vilka konsekvenser detta kan tänkas få. Svedberg har i sin bok *Marginalitet - ett socialt dilemma*

med en egen översättning av Robert Parks definition av The marginal man vilken vi anser fångar in och beskriver fenomenet på ett strålande sätt;

*”...en kulturell hybrid, en människa som lever i två åtskilda kulturer och traditioner och som inte är villig, inte ens om det är möjligt, att bryta med sitt förflutna och dess traditioner. I det nya samhälle där han nu försöker finna en plats blir han inte helt accepterad på grund av (ras)fördomar. Det är en människa som återfinns i gränlandet mellan två kulturer och två samhällen som aldrig helt sammansmält.”, (Svedberg, 1995:12).*

#### 4.3.1. En erfarenhet rikare

The marginal man, eller den marginaliserade individen, står förvisso med en fot på varje sida vilket, som ovan diskuterats, kan innebära en hel del problematiska konsekvenser, men det innebär också en möjlighet för individen att tillgodogöra sig två olika kulturer. Således kan individen uppnå en rikare personlighet. Vidare möjliggör denna balansakt att individen får tillgång till ett större ”bibliotek” av kunskap och erfarenheter vilket ger den marginaliserade individen ett visst försprång gentemot de övriga, det vill säga de icke-marginaliserade. Genom att få insyn i två olika världar kan den marginaliserade också utveckla en mer fullständig bild av omvärlden och därmed också förhålla sig mer objektiv till densamma, (jfr Svedberg, 1995, Olofsdotter, 2005). Gemensamt för de intervjuade konsulterna är att alla kände att de lärde sig otroligt mycket just på grund av den position de hade som konsult och att de även fick ett stort kontaktnät.

Alltså, jag har ju utvecklats, i och med att jag har jobbat som konsult så har jag fått lära mig jättemycket va. Jag har stor kunskap inom mitt yrke, mer än vad många andra har som kanske har samma arbete. [...] Jag har ju fått ett stort kontaktnät av personer som jag har lärt känna på företag va. (Eva, 45 år)

Det blir ju en *välldig* erfarenhet alltså, det måste jag säga, komma ut och prova på... Jag säger att man lär sig något nytt varje dag, trots att jag har varit här så länge. [...] Jag har ju valt att leva så här med det, så att jag tycker att jag har haft jättekul och lärorikt framförallt och jag har träffat jättemycket folk. En del behåller man ju kontakten med. (Birgitta, 61 år)

Jag tycker att det är spännande det här med, man lär sig otroligt mycket, verkligen. Jag har lärt mig jättemycket, det hade jag inte lärt mig någon annanstans, allt det jag kan, det är jättekul. [...] Du lär dig

alltid något nytt, och det hade man kanske inte gjort på något annat ställe... Och olika bitar, brett... Du träffar en massa roliga människor också, ser en massa olika ställen liksom. (*Cecilia, 39 år*)

#### 4.3.2. Utvecklingsmöjligheter

Konsulterna inhämtar, som tidigare diskuterats, ständigt ny kunskap och nya erfarenheter genom att kontinuerligt byta arbetsplats och arbetsuppgifter. Det är därför förståeligt att de tycker att det borde kunna utvecklas även i sin yrkesroll och därmed få större möjligheter till påverkan. I en traditionell anställning kan detta för många vara en väg uppåt i organisationen medan konsulterna, åtminstone de utan högskoleutbildning, paradoxalt nog ofta tycks fastna i samma spår.

Idag har vi ingenting sånt, så vi är självlärda kan man säga. [...] Jag vet vi hade någon kurs i danska bland annat för vi hade öppnat kontor i Danmark och då hade vi kurs i danska som vi fick gå och det var ju kul ju. Men det finns ju inte nu. Vad man får göra nu, det vet jag inte, ja man får väl lära sig på arbetsplatserna. Ibland har man ju gått kurs där, om de har något speciellt, så skickar de ju en till kurs om man inte kan det, om man vill det. (*Birgitta, 61 år*)

Vi fick chans till att gå utbildningar via [bemanningsföretaget], dels som de betalade, dels som de subventionerade, de såg till att knyta till sig vissa företag som höll utbildningar så att man fick en vidareutveckling, det finns inte längre, och det tycker jag är fruktansvärt tråkigt. Och det är någonting som jag tror att, ska man ha kvar konsulterna i branschen, då måste man ge dem en chans att vidareutvecklas, inte bara säga att nej, då får man lösa det på egen hand. För då kan man lika gärna jobba någon annanstans och lösa det på egen hand eller ta ett sabbatsår och lösa det på egen hand, då stannar man inte hos arbetsgivaren. För man måste ha en morot från arbetsgivaren för att stanna i längden och det är ju faktiskt det som bemanningsbranschen *vill* att fler konsulter ska göra för att de ska vara så breda som möjligt, så kunniga som möjligt och så flexibla som möjligt. Men då måste man kanske *ge* någonting också och det är det jag tycker är sämst egentligen, det tycker jag är väldigt tråkigt att de har slutat att hålla utbildningar. (*Eva, 45 år*)

Kompetensutvecklingen var alltså något som flera av de konsulter vi pratat med var missnöjda över, särskilt från bemanningsföretagets sida, då de upplevde att de hade svårt att utvecklas karriärmässigt som konsulter och inte kunde styra själva över sina möjligheter. De marginaliserade har på grund av sin position i gränslandet mellan två världar svårt att påverka den situation de själva befinner sig i.

### 4.3.3. Stå med ena benet utanför

I flexibel arbetsmarknad i fokus skriver Tsoukalas i likhet med teorin om ”The marginal man” att konsultens roll kan vara befriande just för att han eller hon står med det ena benet utanför. Han benämner denna situation som liminalitet, det vill säga att inneha en strukturell särställning, och menar att konsulterna i ett kortare perspektiv har en psykologiskt fördelaktig sits. Med detta syftar han på det vi pekade på tidigare, nämligen att konsulten befinner sig mitt emellan två världar eller kulturer. Skillnaden ligger i att Tsoukalas menar att konsulten i egenskap av ”The marginal man” eller utomstående kan undvika interna stridigheter och maktkamper och kringgå defensiva rutiner. Flera av konsulterna tog upp detta i intervjuerna som en av de fördelar som konsultyrket har.

Alltså, för mig själv, varför jag valde att jobba såhär... Kvinnoyrke, det är vad det är, när man kommer upp... Du vet ju hur det är. Kvinnor är *väldigt*... tuggar varandra *väldigt* va. Så det var därför jag tog detta jobbet. Jag tycker det är kanon, för jag slipper att engagera mig i andras problem. [...] Det är liksom olika läger och så tuggar man varandra och det slipper man här. Det finns inte, det får man inte höra som konsult. Så att... Det tycker jag är rätt skönt. Jag gillar inte sånt så därför passar detta mig perfekt, att jobba så. Är det problem på arbetsplatsen så blir man ju inte inblandad i det. (*Gudrun, 57 år*)

Ja, alltså jag känner mig inkluderad samtidigt så *behöver* jag inte känna mig inkluderad om jag inte vill. Förstår du skillnaden? Det är inte det att *de* stöter ut en, här är det absolut inte så kan jag säga. [...] Som en sådan sak som semesterplanering till exempel. Jag är ju aldrig inkluderad i semesterplaneringen på det sättet som de andra är när de ska få ihop sina semestrar, för här ska vara ordinarie personal. Alltså, min semester kan jag lägga när jag vill, visst jag försöker ju ta hänsyn till de andra, det gör jag ju, men jag kan också hålla mig helt utanför i den konflikten där blir. Och det är bara ett exempel, jag kan välja att hålla mig helt utanför, vill jag så kan jag säga att ”Då kan jag ta den veckan och vara ledig den istället”. (*Eva, 45 år*)

I intervjuerna framkom alltså att konsulterna kände en frihet i att stå lite utanför på det sättet att de därmed kunde undvika de konflikter som annars hade kunnat uppstå.

### 4.3.4. Konsulten som arbetsplatspsykolog

Ytterligare en fördel med den strukturella särställningen är att konsulten i många fall utgör en neutral zon genom att inte vara en del i gemenskapen. Andra anställda kan vända sig till

honom eller henne med känsliga frågor eller andra spörsmål som de av olika skäl inte vill ventilera hos någon av de övriga fast anställda. Detta kan jämföras med vad en av konsulterna sa i intervjun:

Det är väl framförallt att jag klarar av att arbeta med människor som inte kommer överens med varandra. [...] Men sedan är det att jag kan acceptera att de andra pratar om någon med mig men jag skulle *aldrig* yttra något till någon annan och jag skulle aldrig föra det vidare. Och det är nog mycket därför som jag har fått sådana uppdrag, jag vet inte om de [bemanningföretaget] har märkt det på mig som människa. Jag är väldigt rak och ärlig och jag säger vad *jag* tycker och tänker, men jag säger inte vad den säger om den, för mig är det helt irrelevant alltså, det är ingenting som *jag* framför, jag skulle aldrig få för mig att göra det, inte en chans. Och jag vet väldigt mycket om *väldigt* många människor som jag aldrig skulle yppa, det är bara så, jag yppar det inte ens för min man därhemma, det stannar hos mig alltså, så är det.

Senare berättade samma konsult att detta även gäller chefen på kundarbetsplatsen:

Men ändå så blir det inte chefskontakt på det sättet, det är inte som man har chefen i huset, det *är* inte det, och det är kanske många som har svårt att förstå balansgången där men det är som Karin då säger ibland när vi pratar "Nej" säger hon "Nu är jag då inte chef längre" "Nej" säger jag "Det är du inte, inte över mig i alla fall". För då behöver hon prata om annat och då tycker hon det är jättebra att ha mig här. För hon *är* inte chef över mig så hon *kan* faktiskt prata med mig (*Ip skrattar*). Så att det är ju som sagt en balansgång hela tiden då. (*Eva, 45 år*)

Det som konsulten i citatet ovan ger uttryck för är en situation som Tsoukalas också uppmärksammat:

*"...den flexibla arbetskraften [fungerar] ofta som en tillfällig avlastning åt olika sammandrabbande parter inom organisationen, som kan använda dem som en säkerhetsventil när de på ett ofarligt sätt vill prata av sig, bli tröstade eller bekräftade. [...] Detta är speciellt framträdande inom den offentliga sektorn där många anställda har jobbat flera decennier på samma arbetsplats och därmed kan bära med sig väldigt gamla konflikter, fientligheter och uppdämda känslor."* (Tsoukalas, 2003:37)

Tsoukalas beskriver också hur samma neutralitetsposition möjliggör för konsulten att, i motsats till de fast anställda, undvika alla former av hemmablindhet och därmed också lättare identifiera missförhållanden eller dysfunktioner inom organisationen. Av samma anledning kan konsulten se alternativa lösningar och erbjuder också en vågmästarroll då han eller hon

ges en möjlighet att uttrycka sådant som vanligtvis inte är tillåtet, förlöjliga auktoriteter eller upphöja de svagas positioner, (Tsoukalas, 2003). Således kan konsultens position som främling och icke-medlem av gemenskapen på arbetsplatsen resultera i en frivillig eller ofrivillig roll som en slags samtalsterapeut. En sådan roll erbjuder också en annan typ av gemenskap då dessa samtal innebär möjliga tillfällen att bygga upp interpersonella relationer till de fast anställda.

## 5. Avslutande diskussion

Redan i samband med transkriberingen och genomläsningen av vårt intervjumaterial fick vi en känsla av en viss ambivalens i det övergripande intrycket av våra intervjupersoners berättelser. Till en början kunde vi inte sätta fingret på vad det exakt var som uppbringade denna känsla. När vi tittade närmare på materialet fann vi att intervjupersonerna ofta gav två svar på samma fråga, ett som belyste en negativ syn respektive ett som belyste en positiv syn på samma tema. De gav också uttryck för föreställningen att konsultyrket inte var för vem som helst utan det ställde krav på individen och att vissa egenskaper var absolut nödvändiga, den mest förekommande var flexibilitet. Det fanns också en dubbeltydighet i svaren gällande frågor om gemenskap och grupptillhörighet. Intervjupersonerna fick inte alltid vara med, vilket de såg som tråkigt, men de ursäktade det också med att i egenskap av konsult så kunde man ju inte alltid bli inkluderad heller. I och med detta hade vi klart för oss att dessa områden var något som vi ville problematisera och med hjälp av teorier och tidigare forskning begripliggöra.

Intervjupersonerna poängterade, som vi tidigare nämnde, att yrket inte lämpade sig för alla, vilket implicit gav oss intrycket att det trots allt var många som "kom och gick" eller som helt enkelt slutade och inte orkade med yrket, vilket också framkommit i statistik och forskning på området. De olika typer av flexibilitet som konsulterna måste anamma och anpassa sig till ställer onekligen stora krav på individen som av denna flexibilitet snarare kan bli mer låst än, som begreppet implicerar, rörlig. Kundföretagens och bemanningsföretagens flexibilitetssträvan innebär en osäkerhet för konsulten då anställningarnas tidsspann inte alltid kan förmedlas till den uthyrde. Likaså ställer det höga krav på individen vad gäller funktionsflexibilitet, då denne med kort varsel måste vara beredd på att byta arbetsplats och därmed börja om från början på många sätt. Alla som arbetat vet att den första dagen kan vara både spännande och lite skrämmande på samma gång och detta är något som en konsult får uppleva betydligt oftare än gemene man. Det frekventa arbetsplatsskiftandet innebär också en risk att hamna på en arbetsplats där man av olika skäl inte trivs eller passar in vilket kan vara betungande. I ett sådant scenario blir konsultyrkets natur något negativt men på samma gång positiv, då konsulten med stor sannolikhet kommer till en ny arbetsplats inom kort. Det är lätt att förstå varför det är så många unga människor i bemanningsbranschen, då det är en möjlighet att prova på olika arbetsplatser och samtidigt bygga på sitt CV, och förhoppningsvis

blir erbjuden en fast anställning på något av kundföretagen så småningom. För de som arbetar mer permanent inom branschen är dessa särskilda omständigheter dock en del av vardagen på längre sikt, att kombinera med familjeliv och att anpassa sig efter gällande lön och arbetstider.

Den ambivalens vi tidigare resonerat kring återfinns i dualismen i yrket. Konsulten har två arbetsgivare och därmed också två chefer. Våra intervjupersoner ger också uttryck för detta och det är tydligt att det finns svårigheter med lojaliteten och tillhörigheten. Även i de fall då intervjupersonerna poängterat att det rent formellt inte råder tvekan om vem som är arbetsgivare och vem som bestämmer kan de i nästa mening antyda motsatsen. Denna tillhörighetsproblematik kan också försvåras av den distans som uppstår på grund av att konsulten arbetar inom en annan organisation än den egna. Detta blev tydligt inte minst i de fall där de utyrda inte ägde kännedom om att deras arbetsgivare hade tillsatt en ny konsultchef. Däremot ventilerades även uppfattningen att det var skönt att inte vara påpassad hela tiden och kanske ger den ökade distansen en känsla av frihet och ansvar. Denna dualism genomsyrar också det sociala umgänget på arbetsplatserna. Det blir tydligt att det i egenskap av att komma utifrån signalerar ett icke-medlemskap till de fast anställda och att det finns överhängande risker med detta, i form av en uppdelad arbetskraft eller rent av en favorisering av vissa grupper. Icke-medlemskapet riskerar också att förstärkas när konsulten utestängs från utvecklingssamtal och möten på kundarbetsplatsen och detta tydliggör utanförskapet och rollen som främling. Som med så mycket annat när det gäller konsultrollen har även detta mynt två sidor. Detta utanförskap, eller strukturella särställning, ger konsulten en möjlighet att ställa sig utanför arbetsplatsrelaterade konflikter. Vidare ger det konsulten chansen att lära sig och ta med sig kunskap från olika världar, något som också de flesta av respondenterna uppgett som en anledning att de sökt sig till yrket. Konsultyrket ses som ett medel för att snabbt skaffa sig en bred kunskapsbas och en på arbetsmarknaden eftertraktad erfarenhet.

Dualismen tycks genomsyra det mesta i konsultrollen. Denna dubbelsidighet är representerad på alla plan och dualismen manifesteras genom egenskaper hos bemanningsföretaget likväl som hos kundorganisationen samt, enligt konsulterna, även hos individen själv. Fördelarna som bjuds och nackdelarna som drabbar tycks springa ur samma situation. Utifrån vad vi har funnit vara gemensamt och typiskt för våra intervjupersoners arbetsvardag råder det igen tvekan om att det är en extraordinär tillvaro de för. Konsultyrket tycks vara behäftat med situationer som ställer individen inför problem av olika slag, vilket med stor sannolikhet också är anledningen till att det från flera håll påpekas att yrket nog inte är för alla. Huruvida förmågan att hantera alla dessa tänkbara situationer gör skillnaden mellan hängivna och mindre hängivna konsulter eller om det rent av är anledningen till att



somliga stannar och andra lämnar kan vi bara spekulera i. Det är dock lätt att föreställa sig vilka svårigheter det skulle innebära både för själva genomförandet av de arbetsuppgifter man tilldelats och för arbetsmiljön i stort om alla dessa vågmästarsituationer vägde över i negativa effekter.

Vi vill understryka att många av våra intervjupersoner talade i positiva ordalag om sitt arbete och gav intryck av att trivas med sitt yrke. De hade en stark vilja att anpassa sig och att, med deras egna ord, vara flexibla. Trots att de var missnöjda med lönen, inte såg några utvecklingsmöjligheter och upplevde en osäkerhet i bytet av arbetsplatser hade de en stark drivkraft inom sig och en mycket positiv attityd gentemot sin yrkesroll. De rekommenderade andra att prova på konsultyrket och såg det som ett utmärkt sätt att samla arbetserfarenhet på. Konsultyrket måste alltså både skådas utifrån den dualism vi diskuterat och utifrån vad man prioriterar i sitt arbete. Är det viktigast med en stabil och trygg miljö, en bra lön och en gemenskap med kollegorna? Eller är en ständig omväxling och utmaning, ny kunskap och nya erfarenheter samt en frihet i att stå lite utanför gemenskapen och därmed också konflikterna att föredra?

Vi avslutar med en sammanfattande tabell över de teorier vi har använt och de särskilda yrkesegenskaper och -omständigheter som faller under dessa teorier.

#### **FLEXIBILITET ur konsultens perspektiv**

- Nödvändig personlig egenskap
- Ställer krav
- Ökar osäkerhetsfaktorn
- Kan påverka lönen

#### **FRÄMLINGEN**

- Den potentielle vandraren
- Har dubbel tillhörighet och dubbel lojalitet
- Måste hantera en distans även till det egna företaget
- Kan innebära ett hot mot den ordinarie personalen

#### **THE MARGINAL MAN**

- Befinner sig i gränlandet mellan två kulturer
- Får frihet i utanförskapet
- Inhämtar ständigt ny kunskap och nya erfarenheter
- Har svårigheter med att få utvecklas i sin yrkesroll
- Kan fungera som psykologiskt stöd för kundföretagets personal

# Litteraturförteckning

Allvin, Michael - Aronsson, Gunnar – Hagström, Tom – Johansson, Gun – Lundberg, Ulf, 2006. *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Upplaga 1:1. Malmö: Liber AB.

Almega, organisationen för tjänsteföretagare i Sverige: [www.almega.se](http://www.almega.se) (17-01-2007)

Andersson, Pernilla – Wadensjö, Eskil, 2004. *Hur fungerar bemanningsbranschen?*, IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. Rapport 2004:15.

Arenapersonal, tjänsteföretag med bland annat uthyrningsverksamhet: [www.arenapersonal.se](http://www.arenapersonal.se) (17-01-2007)

Bellaagh, Katalin – Isaksson, Kerstin, 1999a. *Vem stöttar Nisse? Socialt stöd bland uthyrd personal*. I: Arbetsmarknad & Arbetsliv, årgång 5, nummer 4.

Bellaagh, Katalin – Isaksson, Kerstin, 1999b. *Uthyrd men fast anställd*. Arbetslivsinstitutet, skriftserie Arbete och hälsa.

Boje, Thomas P. – Grönlund, Anne, 2003. "Flexibility and employment insecurity", 186-213  
I: Boje, Thomas P. – Furåker, Bengt (red.) *Post-industrial Labour Markets – Profiles of North America and Scandinavia*. London: Routledge

Ciett, den internationella samlingsorganisationen för bemanningsföretag: [www.ciett.org](http://www.ciett.org) (18-01-2007)

Folder *Avtal för tjänstemän i bemanningsföretag*. 2004

Folder *HTF avtalsinfo*, 2005

Forsberg, Pernilla – Martinsson, Lina, 2004. *Uthyrd = otillfredsställd? En studie av arbetstillfredsställelsen hos anställda i ett bemanningsföretag*.

Furåker, Bengt, 2005. "Flexibilitet på arbetsmarknaden", I: Fjaestad, Björn – Wolvén, Lars – Erik (red.) *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur.

Grönlund, Anne, 2004. *Organisationerna och flexibiliteten – behov, hinder och strategier i tre branscher*. I: Arbetsmarknad & Arbetsliv, årgång 10, nummer 1.

Holme, Idar Magne - Solvang, Bengt Krohn, *Forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur 1997.

HTF, tjänstemannaförbundet: [www.htf.se](http://www.htf.se) (18-01-2007)

Isaksson, Kerstin – Aronsson, Gunnar – Bellaagh, Katalin – Göransson, Sara, 2001. *Att ofta byta arbetsplats. En jämförelse mellan uthyrda och korttidsanställda*. Arbetslivsinstitutet, skriftserie Arbete och hälsa.

Manpower, Sveriges största bemanningsföretag: [www.manpower.se](http://www.manpower.se) (17-01-2007)

Olofsdotter, Gunilla, 2005. ”Att vara anställd i bemanningsföretag”, I: Fjaestad, Björn – Wolvén, Lars – Erik (red.) *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur.

Olofsdotter, Gunilla, 2006. *I skärningspunkten mellan motstridiga krav och intressen – om ledarskap i bemanningsföretag*. Arbetslivsinstitutet, skriftserie Arbetsliv i omvandling.

Park, Robert, 1928. *Human Migration and the Marginal Man*, American Journal of Sociology 33: 881-893.

Ryen Anne, 2004. *Kvalitativ intervju – från vetenskapsteori till fältstudier*, Malmö: Liber

Simmel, Georg, 1981. *Hur är samhället möjligt? – och andra essäer*. Göteborg: Bokförlaget Korpen.

Svedberg, Lars, 1995. *Marginalitet – Ett socialt dilemma*. Lund: Studentlitteratur

*Svenska Akademiens ordlista över svenska språket*, 2006. Stockholm: Norstedts.

Trost Jan, 2005. *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Tsoukalas, Ioannis, 2003. *Flexibel arbetsmarknad i fokus – en studie av nya anställningsförhållanden*. SCORE Stockholms centrum för forskning om offentlig sektor. Rapportserie 2003:9.

# Bilagor

## Exempel på intervjuguide

- Samtycke till inspelning av intervju.
- Information om anonymitet.

### *Bakgrund*

- Yrke / Arbetsplats / Arbetat där sedan..
- Arbetsgivare / Anställd sedan..
- Anställningsform / Sysselsättningsgrad

### *Arbetsvillkor – personligt*

- Hur kom det sig att du började arbeta på Proffice?
- Hur många arbetsplatser har du varit på sedan du började där?
- Hur långa är uthyrningsperioderna i genomsnitt?
  
- Berätta om ditt arbete.
- Vilka är dina arbetsuppgifter?
- Vad ser du som positivt med ditt arbete?
- Finns det några negativa sidor?
- Arbete innan detta?

### Hur är dina upplevelser av

- Stress?
- Din lön?
- Dina arbetstider?
- Dubbla arbetsgivare?
- Socialt samspel / kontakt på arbetsplatsen?
- Kompetensutveckling / utvecklingsmöjligheter?

### *Arbetsvillkor - generellt*

- Hur är det att arbeta som konsult, dvs. att bli uthyrd till olika företag?
- Hur skiljer sig detta från med en så kallad ”fast” anställning på en arbetsplats?
- Hur tycker du att arbetsvillkoren ser ut för branschen generellt?
- Hade något kunnat bli bättre?
- Vad kan uppfattas som positivt med att arbeta som konsult?
- Vad kan uppfattas som negativt?
  
- Varför tror du att företag väljer att anlita bemanningsföretag istället för att anställa själva?
- Hur kommer det sig att ditt företag gör det, tror du?
- Finns det fler konsulter än dig där?

### *Social situation*

- Hur är det att lära känna sina kollegor som inhyrd?
- Får du lov till att delta i aktiviteter utanför arbetstid?
- Lär man känna andra konsulter? (Aktiviteter/träffar?)
- Hur är din relation till din kontaktperson på uthyrningsföretaget?

### *Personlighetsaspekter*

- Tror du att man ska vara en viss typ av person för att trivas i ett bemanningsyrke?

### *Relation mellan arbete och övrigt liv*

- Hur viktigt är arbetet för dig?
- Vad är det viktigaste med arbetet? (det ekonomiska, karriär, att det passar in familjelivet)
- Hur är möjligheten att förena arbetsliv med familjeliv som uthyrd?

### *Fackligt engagemang*

- Är du med i facket?
- Varför? / Varför inte?

## Projektbeskrivning

Inom ramen för kursen Sociologi C vid Lunds Universitet genomför vi en studie om arbetsförhållanden inom bemanningsföretag. Vi är här intresserade av att undersöka vad det innebär att arbeta som konsult och hur detta skiljer sig från andra typer av arbetsformer. Det som är i fokus i vår undersökning är hur anställda uppfattar sitt arbete utifrån faktorer som skiften av arbetsplats och varierande arbetstider.

Utöver anställdas upplevelser är vi även intresserade av yttre perspektiv på arbete inom bemanningsindustrin. Med yttre perspektiv menar vi uppfattningar av människor som på något sätt är kopplade till denna verksamhet utan att arbeta som konsulter och människor som tillhandahåller kunskap om anställningsförhållanden och dylikt.

Vår studie kommer att genomföras i form av ett antal intervjuer med utvalda personer och utifrån den information som utkommer kommer en analys med relevanta teorier att göras. Studien är kvalitativ och syftar snarare till att få en djupare förståelse för hur det kan vara att arbeta inom denna bransch än att vara generellt representativ. Intervjuerna beräknas ta cirka en timme.

De personer som vi intervjuar kommer, om inte annat avtalas, att vara anonyma och de kan, om så önskas, få en kopia av den färdiga undersökningen. Denna kommer även att publiceras i Xerxes (Lunds Universitets uppsatsdatabas på internet). Undersökningen kommer likaså att presenteras vid ett seminarium längre fram.