

LUNDS UNIVERSITET
Sociologisk institutionen
SOC 446 HT 2000
Magisteruppsats
Handledare: Göran Dahl

Den rastlösa individen

– en studie av det flexibla samhällets konsekvenser

Pär Weise

Förord

Att skriva en magisteruppsats i sociologi är en utmaning. Att få ägna 20 veckor åt att skriva en uppsats är en förmån fylld av glädje och rädsla. Uppsatsskrivande kan liknas vid att åka berg-o-dalbana, lika snabbt som man känner att man befinner sig på toppen, lika snabbt befinner man sig i dalen igen. Med andra ord är det en tur fylld av upp- och nedgångar. Arbetet med uppsatsen har känts inspirerande och lärorikt. Den delen av uppsatsen som varit mest givande har genomförandet av intervjuerna varit. Att få komma ut på fältet, att lämna den ”skyddade verkstaden”, och möta verkligheten har givit mig erfarenheter som har varit lärorika och som jag kommer att ha glädje av framöver.

Jag vill ta tillfället i akt och tacka de personer som har gjort den här uppsatsen möjlig. Framförallt vill jag tacka de personer på Proffice som ställde upp och förmedlade sina upplevelser av den flexibla arbetsmarknaden. Jag vill även passa på att tacka Patrik Lilja och Christina Månsson på Proffice som hjälpte mig att få tillgång till intervjupersoner.

Avslutningsvis vill jag rikta ett stort tack till min handledare Göran Dahl för all hjälp han givit mig, i form av givande diskussioner och litteraturtips.

Lund, december 2000

Pär Weise

Sammanfattning

Författare: Pär Weise

Titel: Den rastlösa individen – en studie av det flexibla samhällets konsekvenser

Handledare: Göran Dahl

Uppsats Soc 446, 41-80 p

Bakgrund/Problem Samhället har sedan dess begynnelse varit i förändring. Uppsatsen inleds med att beskriva den samhällsutveckling som har skett. Dagens samhälle och dess arbetsmarknad ställer krav på individen i form av en allt mer ökad förmåga hos individen att anpassa och ställa om sig snabbt, att vara flexibel. Vilka konsekvenser får detta för den enskilda individen?

Syfte: Syftet med uppsatsen är att få en djupare förståelse för hur de människor som arbetar på den flexibla arbetsmarknaden upplever sin situation, deras arbetsliv samt deras privatliv

Metod: För att uppnå mitt syfte har jag valt att göra en kvalitativ studie. Den kvalitativa metoden har bestått av tematiserade djupintervjuer. Intervjuerna är utförda med personer som arbetar som konsulter på bemanningsföretaget Proffice i Malmö. Intervjumaterialet har sedan analyserats med koppling till teoridiskussionen i uppsatsen.

Slutsatser: Egenskaper som flexibilitet och social kompetens är ett uttryck för den snabbt föränderliga arbetsmarknaden. Varken arbetsgivare eller arbetstagare vet vilken exakt yrkeskompetens som krävs. Behoven uttrycks därför i ord som flexibilitet och social kompetens. Att inte veta vad som väntar upplevs som spännande och som en utmaning. Konsekvenserna av samhällsutvecklingen och den flexibla arbetsmarknaden är en rastlös och en allt mer ensam människa.

Innehållsförteckning

1 INLEDNING.....	1
1.1 Syfte och frågeställning.....	1
1.2 Bakgrund.....	2
1.3 Historisk överblick.....	2
1.4 Nätverkssamhället.....	2
1.5 Nätverkssamhällets konsekvenser.....	4
1.6 Mot kortare arbetstid?.....	6
2 TEORETISK DISKUSSION.....	9
2.1 Flexibilitet.....	13
2.2 Social kompetens.....	14
2.3 Det flexibla samhällets konsekvenser.....	15
3 METOD.....	18
3.1 Kvantitativ eller kvalitativ metod.....	18
3.2 Val av metod.....	20
3.3 Urval.....	20
3.4 Intervjusituationen.....	23
3.5 Dokumentation.....	25
4 FÖRETAGET PROFFICE.....	28
4.1 Proffice Personaluthyrning.....	29
4.2 Att vara anställd på Proffice.....	30
5 INTERVJUPERSONERNA.....	31
5.1 Intervjuperson 1.....	31
5.2 Intervjuperson 2.....	31
5.3 Intervjuperson 3.....	32
5.4 Intervjuperson 4.....	32
5.5 Intervjuperson 5.....	33
5.6 Intervjuperson 6.....	33
5.7 Intervjuperson 7.....	33
5.8 Intervjuperson 8.....	34
5.9 Intervjuperson 9.....	34

6 RESULTATREDOVISNING MED TEORETISK KOPPLING.....	36
6.1 Nätverk.....	36
6.2 Kortsiktiga personallösningar.....	38
6.3 Individens roll.....	40
6.4 Flexibilitet.....	41
6.5 Social kompetens.....	44
6.6 Frihet.....	46
6.7 Trygghet.....	47
7 ANALYS.....	51
8 AVSLUTANDE DISKUSSION OCH FRAMTIDA FORSKNING.....	54
9 KÄLLFÖRTECKNING	
10 BILAGOR	

1 Inledning

I det inledande kapitlet i min uppsats kommer jag att beskriva samhällsutvecklingen och vilka konsekvenser den har fått för arbetsmarknaden och människan. Dagens samhälle benämns med en mängd olika namn, informationssamhället, nätverkssamhället, det globala samhället, det postmoderna, risksamhället, upplevelsesamhället etc. Avgörande för det namn som används är i vilket sammanhang man diskuterar dagens samhälle. De namn jag kommer att använda är det flexibla samhället och nätverkssamhället. Jag lyfter fram de faktorer som ligger bakom samhällsutvecklingen och i förlängningen vad det är som har skapat ett allt större behov av så kallade bemanningsföretag, benämns även ibland som personaluthyrningsföretag. Inledningsvis förklarar jag mitt syfte med uppsatsen, samt uppsatsens frågeställning.

1.1 Syfte och frågeställning

Eftersom att dagens samhällsutveckling intresserar mig mycket var det naturligt att inrikta min uppsats på att studera de uttryck som samhället tar idag. Särskilt intressant är det att studera vilka konsekvenser den ”nya ekonomin” och dess arbetsmarknad har för den enskilda individen. Syftet med uppsatsen är *att få en djupare förståelse för hur de människor som arbetar på den flexibla arbetsmarknaden upplever sin situation*. Detta görs med hjälp av tematiserade intervjuer som är utförda med individer som arbetar på ett bemanningsföretag, Proffice i Malmö. Bemanningsbranschen är en del av arbetsmarknaden som expanderar mycket, allt fler människor arbetar för företag inom bemanningsbranschen. Valet att utföra intervjuer med personal från ett bemanningsföretag var naturligt då de utgör ett bra exempel på hur den flexibla arbetsmarknaden verkar och fungerar. Bemanningsbranschen är den tydligaste lysande stjärnan när det gäller att gå i spetsen för det flexibla samhället och den flexibla marknaden. Min frågeställning är: *Vilka konsekvenser får det flexibla samhället och dess arbetsmarknad för individen?*

1.2 Bakgrund

Arbetsmarknaden har ständigt varit under förändring, utvecklingen av arbetsmarknaden har följt samhällsutvecklingen. Ett alltmer utbrett behov av en arbetsmarknad skapades då jordbruket effektiviserades och människan gick in i det industriella samhället. Jordbrukssamhället övergavs till förmån för det industriella samhället. Ett allt större behov av mänsklig arbetskraft skapades. Den moderna arbetsmarknaden började ta form där arbetsgivare köper arbete av arbetstagare med lön i form av pengar. Detta skiljer sig markant från tidigare system då man ofta fick sin lön för det utförda arbetet i form av kost och logi.

1.3 Historisk överblick

Spanjoren Manuel Castells, professor i sociologi och samhällsplanering, verksam vid University of California, Berkeley, gör en historisk överblick i sin bok "Nätverkssamhällets framväxt" (1998) där han jämför informationsåldern (dagens samhälle) med tidigare perioder (paradigm). Förhållandet mellan kultur och natur har under historiens gång förändrats. Den första perioden karaktäriseras av att naturen dominerar och härskar över kulturen. Med kultur i det här sammanhanget åsyftas det sätt som människan organiserar sitt samhälle. Samhällets organiserades efter kampen mot naturen. I den andra perioden (den industriella revolutionen) var förhållande det omvända, kulturens dominans över naturen. Den tredje är den period (informationsåldern) vi befinner oss i just nu. Naturen är en slagen fiende och påverkar inte människan hur hon organiserar sitt samhälle. Människan lever nu i en social värld där kulturen refererar till kulturen. Ett nytt paradigm har växt fram som bygger på informationsteknologi och där nätverk utgör organisationsformen.

1.4 Nätverkssamhället

Nätverk i sig är inget nytt begrepp, nätverk har länge funnits som social organisationsform. Det ”nya” i den nya tidsåldern är att dominerande funktioner och processer organiseras i nätverk. Castells menar att nätverk är våra samhällens nya sociala morfologi (formlära). Begreppet social morfologi ”introducerades av Durkheim. Han ville förena olika vetenskapsgrenar som studerar samhällets materiella grundvalar och olikheter begreppsligt. Morfologin skulle inte endast vara beskrivande utan också analyserande. Durkheim säger, att det inte räcker att enbart studera sociala fenomen. Om de skall förklaras måste hänsyn tagas till innehållsliga aspekter (Bengtsson, Hjern 1973). Den nya informationsteknologin utgör den materiella grunden för den expansion som skett, av nätverk som organisationsform, till hela samhällsstrukturen. Nätverk är inte bara en organisationsform utan en logik, nätverkslogiken, ”...denna nätverkslogik leder till en social bestämning på ett högre plan än det där specifika samhällsintressen uttrycks genom nätverken – flödenas makt är starkare än maktens flöden” (Castells 1998: 471). Nätverkens dynamik tillsammans med om man befinner sig i ett nätverk eller står utanför är avgörande orsaker till dominans och förändring i vårt samhälle, nätverkssamhället. Nätverkssamhället karaktäriseras av att social morfologi är viktigare än socialt handlande.

Organisationer ”är specifika medelsystem med inriktning på specifika mål” (Castells 1998: 161). Castells skiljer på två typer utav organisation, byråkrati och företag. Byråkrati som organisationsform innebär att huvudmålet för byråkrati som organisation är reproduktionen av dess medelsystem. För företag som organisation formas och omformas medelstrukturen hela tiden utifrån organisationens mål, som ständigt växlar. Vidare definierar Castells institution som en organisation som besitter den auktoritet som det krävs för att genomföra bestämda uppgifter åt samhället.

För att förstå vad ett nätverkssamhälle är måste man först montera ned begreppet nätverkssamhället, vad är ett nätverk? Ett nätverk är ett antal förenade noder där en nod är den punkt där en kurva skär sig själv. Vad en nod är för något beror på vilken typ av nätverk det rör sig om. Det kan vara politiker möten, aktiebörser etc. ”Den nätverksdefinierade topologin bestämmer att avståndet (eller interaktionens intensitet och frekvens) mellan två punkter (eller sociala positioner) är kortare (eller mer frekvent, eller intensivare) om båda punkterna är noder i ett nätverk än om de tillhör

samma nät” (Castells 1998: 472). Ett förtydligande av topologi är här på sin plats. Med topologi avses, i vårt fall, nodernas placering och förhållande till varandra inom nätverket (Nordisk familjebok 1993). Beståndsdelarna i ett nätverk kan således både bestå av människor och organisationer. *”När en organisation ingår i ett nätverk kan den representeras av flera olika personer, men kontinuiteten kan behållas även om individerna växlar”* (Gustavsen & Hofmaier 1997:10). Det är nätverket som utgör helheten, inte delarna tillsammans.

Med avstånd avses sådant som t. ex fysiskt-, ekonomiskt-, politiskt- och socialt avstånd. Inom nätverket är avståndet noll och utanför är avståndet oändligt. Relationen mellan nätverk och nätverkens utseende påverkar och formar samhällets dominerande processer och funktioner.

Vidare beskriver Castells nätverk som öppna strukturer, har förmågan att expandera och integrera nya noder, förutsatt att dessa nya noder har samma kommunikationskoder som t. ex värderingar och resultatmål. Den öppna strukturen gör att man lätt kan ta emot innovationer utan att balansen i nätverket rubbas. Öppenheten mot nya innovationer gör att nätverksstrukturen är lämplig för en kapitalistisk ekonomi inriktad på förnyelse, globalisering och decentralisering. Dessutom lämpar sig nätverkssamhället för en kultur som bygger på en ständig dekonstruktion och rekonstruktion (jmf med det postmoderna). Historia och geografi är inte längre avgörande då det är det elektroniska kommunikationsnätet som är det härskande med sina nya koder och värderingar. Det är därför som media får allt mer inflytande. *”Nätverk är det grundämne av vilket nya organisationer görs nu och framöver”* (Castells 1998: 177).

1.5 Nätverkssamhällets konsekvenser

Nätverksmorfologin leder till en dramatisk reorganisering av maktförhållandena. Makten finns hos de som Castells kallar för växeloperatörerna, de som hela tiden växlar mellan olika nätverk. Att befinna sig i många nätverk samtidigt (växeloperatör) innebär konkret ökade möjligheter att påverka på ett större plan. Castells exemplifierar detta

med finansflöden som tar kontroll över medieimperier som påverkar politiska processer. Att växla mellan olika nätverk medför därför ett ökat maktinflytande.

Informationsteknologin och den sociala utvecklingen närmar sig varandra och skapar i och med deras närmande av varandra en ny materiell grund för utförande av aktiviteter i samhällsstrukturen. Konvergensen dem emellan formar och präglar samhällsstrukturen. Nätverkssamhället är synligast inom ekonomin, även kallad "den nya ekonomin". Den nya ekonomin är organiserad kring globala nätverk. Dessa nätverk består utav kapital, företag och framförallt information. Det teknologiska kunnandet inom dessa nätverk utgör grunden för dess slagkraftighet i form av produktivitet och konkurrens. Den sammanflätning som sker i och med att företag, institutioner och organisationer organiserar sig i nätverk leder till att tydliga gränser inte längre är lika synliga eller uppenbara. Sammanflätningen har skapat en allt mer utbredd individualisering som i sin tur leder till att en ny arbetsdelning har tagit form där den enskildes attribut och egenskaper är viktigare än organisering utav uppgiften. Ulrich Beck tar i sin bok "*Risk Society – Towards a new modernity*" (1992) upp individualisering. "...people demand the right to develop their own perspective on life and to be able to act upon it" (Beck 1992:9), detta är idag en realitet enligt Beck. Detta leder till att avståndet mellan individen och det traditionella skydds nätverket, som t. ex familj och grannar, ökar. Denna individualisering drivs framåt av marknaden. Beck ser marknaden som motor till den pågående individualiseringen. Samtidigt som avståndet mellan individ och skydds nätverket ökar har den lokala marknaden ersatts av den globala marknaden, det finns inga gränser längre. Rummet är inte längre något hinder på grund utav informationsteknologins utveckling. Produktionen är inte förankrad i verkligheten i samma utsträckning som tidigare. Produkterna är allt mer och mer av icke-fysiskt slag, mer och mer tjänster. Idag går det att via t. ex internet köpa och sälja aktier, varor, ja i stort sett allt utan egentligen närvara fysiskt. Det kapitalistiska produktionssättet går hand i hand med ett informationellt utvecklingsätt.

Nätverkens expansion påverkar samhället i stort där arbete utgör ett område i förändring. Castells menar att det finns fler jobb och att fler är sysselsatta än någon gång tidigare i historien. Detta grundar han bl. a på kvinnornas inträde i det avlönade arbetet. Dessutom så pekar Castells på att oron för massarbetslöshet är allt för överdriven, han

ser inga tendenser till att avskaffningen av vissa yrken leder till massarbetslöshet. Beck är betydligt mer negativ i sin bok *"Vad innebär globaliseringen?"* (1998) angående sysselsättningen. Enda lösningen på sysselsättningsproblematiken är att marknaden expanderar enormt mycket för att tillfredsställa behovet. Beck hävdar att den rådande kapitalismen leder till att behovet av mänsklig arbetskraft minskar som i sin tur leder till alltmer deltidsarbete och osäkra anställningsförhållande.

Avgörande för framtidens sysselsättning är enligt Castells inte det nya produktionssättet utan de sociala institutionerna. Arbetets utseende och struktur förändras i och med informationssamhället. Konsekvenserna av förändringen är att den långsiktiga, ibland livslånga, och trygga anställningsformen är ett minne blott. Det långsiktiga arbetet har bytts ut mot kortsiktiga projekt.

Om man bortser ifrån den nya ekonomin och arbetets utveckling innebär nätverkssamhället något mycket större än ovan nämnda förändringar. Nämligen att nätverkssamhället leder till att människans livscykel rubbas och förändras. Detta på grund av att människans biologiska och sociala rytmicitet bryts ned i och med nätverkssamhället. Alla levande varelser är biologiska klockor. Denna biologiska klocka tappar inte på som tidigare, när klockan borde stanna kan den återigen vridas upp för att gå ett ytterligare tag. Detta är möjligt med hjälp av tekniken. Människan blir allt äldre och äldre, människans tid på jorden kan göras längre genom t. ex medicinska ingrepp etc.

1.6 Mot kortare arbetstid?

Leder samhällsutvecklingen till att människan inte behöver bistå med lika mycket arbetstid som sina föregångare? Vilka förändringar står samhället inför? Bl. a ekonomen Stefan Fölster hävdar att en arbetstidsförkortning inte alls är aktuellt. För det första så skulle det inte vara rättvist eller jämlikt, skillnaderna mellan samhällsklyftorna skulle inte minskas av förkortad arbetstid. En kortare arbetstid skulle krympa statens intäkter och således försvåra finansieringen av välfärdssamhället. Det är antalet arbetade timmar som är intressant när det gäller skatteintäkter, antalet sysselsatta hävdas ha mindre

betydelse. Detta skulle i sin tur leda till sämre förhållande för låginkomsttagare med ökade inkomstklyftor som följd särskilt då låginkomsttagare är beroende av välfärdsutgifter. (DN Debatt 1998-10-17) Förutom argumenten ovan tycks även intresset vara lågt hos den arbetande befolkningen att korta arbetstiden. En annan aspekt av problematiken kring arbetslöshet och sysselsättning är att sänka pensionsåldern.

I en artikel i Dagens Nyheter den 10:e februari 2000 diskuterar Saco:s samhällspolitiska chef Gunnar Wetterberg problematiken kring pensionsålder. Medellivslängden är 1900-talet mest dramatiska sociala framsteg. 1913 sattes pensionsåldern i Sverige till 67 år, medellivslängden 1913 var 55 år, idag är den 80 år. Med samma förhållande mellan medellivslängd och pensionsålder skulle idag pensionsåldern ligga på 90 år. Intressant är att jämföra med Castells syn på livscykel som begrepp: *"Min hypotes är att nätverkssamhället präglas av en nedbrytning av den biologiska eller sociala rytmicitet som hänger samman med begreppet livscykel"* (Castells 1998:449).

Den ökade medellivslängden leder till ett allt högre tryck på vården och omsorgen. Prognoser pekar på ett behov av 200 000 arbetare inom vården inom en 10-årsperiod. Medicinsk teknik ökar människans möjligheter att leva längre. Hur skall allt detta finansieras? Det rådande klimatet med internationella påtryckningar gör att skatterna pressas. Ökad produktivitet är inte lösningen, då den drar upp lönerna samt kortar arbetstiden. Enda lösningen är att jobba mer för att trygga välfärden med skattemedel. (Castells 1998)

Juhani Ilmarinen, professor och chef för avdelningen för fysiologi vid Finländska institutionen arbetshygien, har skrivit boken *"Ageing workers in the European Union, Status and Promotion of Work Ability, Employability and Employment"* där han går igenom åldrandets fysiologiska, mentala och sociala aspekter. Ilmarinen hävdar i sin bok att åldern kan vara till en fördel i arbetslivet på så sätt att man är van vid olika situationer som dyker upp, erfarenheten är viktig. Den rent kroppsliga förmågan blir naturligtvis lägre med årens lopp men för övrigt behöver inte åldern vara någon nackdel. Erfarenheten gör att man hushåller bättre med arbete och tid. Ilmarinen ser ett stort problem med de kommande stora pensionskullarna vilket leder till många nyanställningar. Ilmarinen pekar även på den sociala betydelsen för individen att jobba

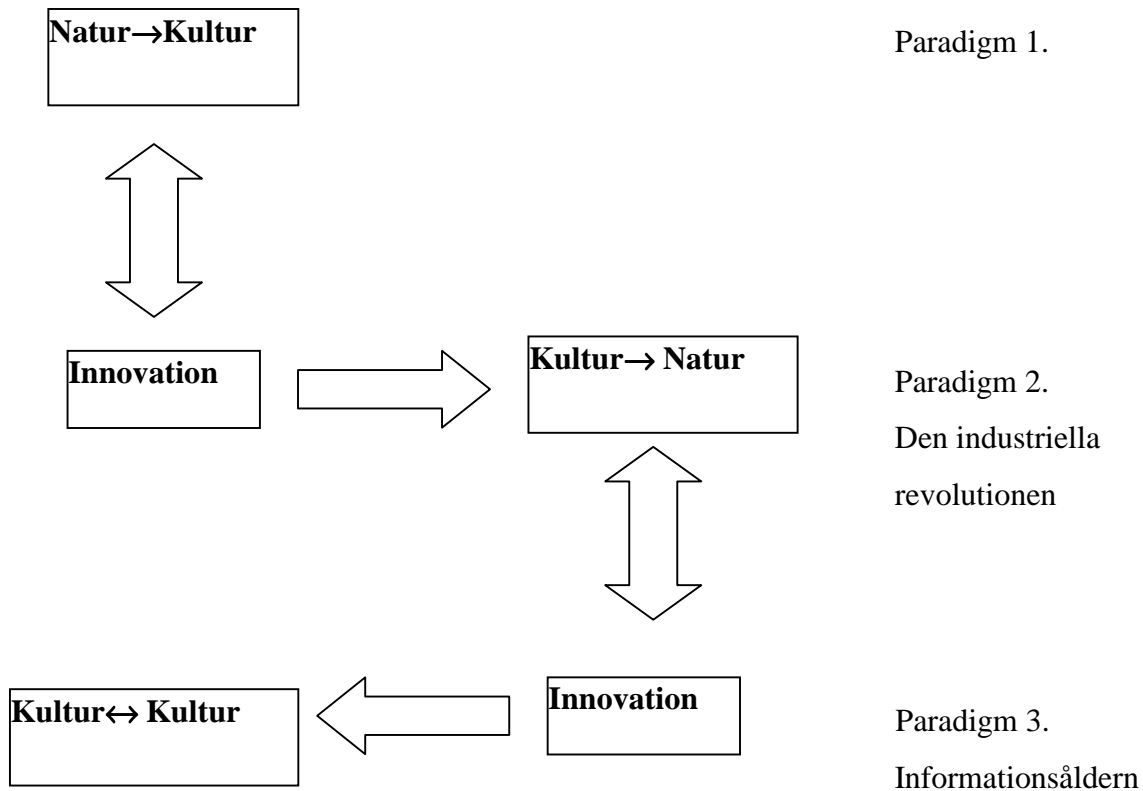
längre, tiden efter arbetslivet (pensionsåldern) blir bättre kvalitativt sett med en längre verksam arbetstid. Arbetsledningen kommer i framtiden att ha en viktig roll då det gäller att se till att människan kan och orkar jobba länge (65års ålder). Möjligheter att lära sig något nytt, styra och organisera sitt eget arbete är viktigt för att orka och hålla lusten till fortsatt arbete uppe. Kontentan av allt detta är en ökad produktivitet och livskvalitet. (Dagens Nyheter 2000-02-10)

2. Teoretisk diskussion

I följande avsnitt diskuterar jag de begrepp och de teorier som är relevant i min uppsats. För att förstå samhällsutvecklingen är det viktigt att se det historiska händelseförloppet. Castells analyserar och beskriver det historiska händelseförloppet med hjälp av att lyfta fram hur relationen mellan natur och kultur påverkar det social handlandet. I det första paradigmet dominerar naturen över kulturen (se modell 1). I paradigm 2 är förhållandet det omvända, kulturen dominerar över naturen. Vad är orsaken till det? Relationen mellan kultur och natur har påverkats och omformats av någonting, en innovation. En innovation är en förnyelse, en utveckling.

Innovationen i paradigm 2 är de mekanismer som ledde till den industriella revolutionen. Den industriella revolutionens startskott gick av i slutet på 1700-talet i Storbritannien. Ångmaskinens och spinnmaskinens (Spinning Jenny) inträde i människans liv var avgörande för den första industriella revolutionen. (Castells pratar även om en andra industriell revolution, 1850 och framåt, där förnyelsen hade en mer vetenskaplig grund. Elektricitetens genombrott och utveckling hade även den en avgörande betydelse). (Castells, 1998:43ff)

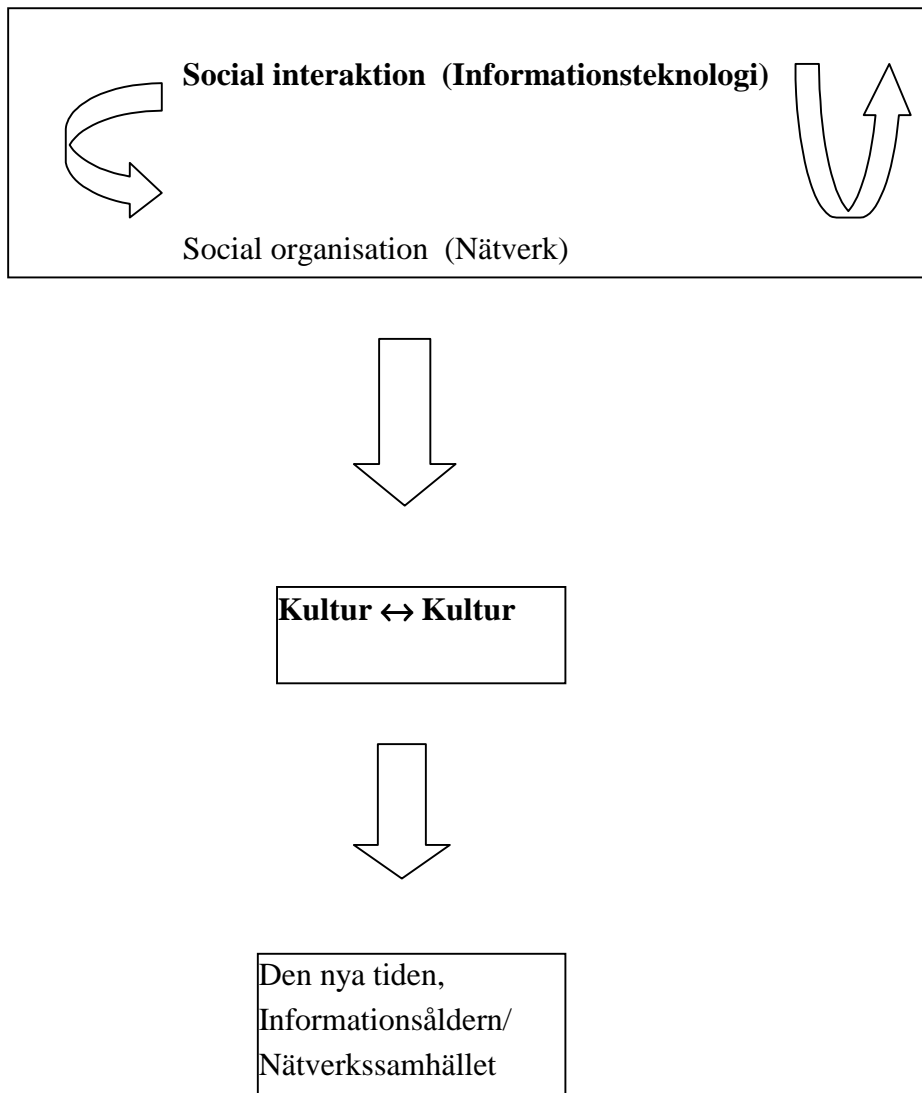
Genom effektivisering, rationalisering och införande av ny teknik, ledde det till att man kunde frigöra arbetskraft från jordbruket, denna arbetskraft mobiliserades sedan inom den nya framväxande industrin. Denna övergripande förändring ledde även till en allt större urbanisering, människan lämnade sina hem på landsbygden för att bosätta sig i städerna där de nya jobben fanns. Urbaniseringen kom att ha stor betydelse för hur människans sociala liv utvecklades. Staden ses också som det tydligaste uttrycket för det moderna samhället (Sociologiskt lexikon 1997).



Modell 1. Det historiska händelseförloppet

Vad finner vi då i det 3:e paradigmet, i informationsåldern? Vilka är då mekanismerna som återigen har förändrat relationen mellan kultur och natur? Eller som, i fallet med det 3:e paradigmet, raderat naturen som grundläggande pol. Låt oss identifiera mekanismerna. Dessa mekanismer är det som Castells lägger sin tyngdpunkt på. Naturligtvis är det den snabba utvecklingen inom informationsteknologin. Är det enbart den teknologiska utvecklingen som ligger bakom förändringen? Nej det är det inte. Betydande förutom teknologin är nätverkslogiken och nätverksmorfologin.

Vad innebär det att kultur refererar till kultur? Castells menar att på grund av att den historiska evolutionen och den teknologiska förändringen konvergerar leder detta till ett kulturellt mönster som består av social interaktion och social organisation (se modell 2). Den sociala interaktionen styrs inte eller påverkas inte av fysiska avstånd. Rummet övervinns med informationsteknologin som verktyg där internet är ett gott exempel på detta. Det är idag inga problem att samspela och kommunicera med människor över hela världen var man än befinner sig.



Modell 2. Innovationen i det 3:e paradigmet.

Teorin gör ett försök att förklara varför samhället har tagit den form det har just nu, nätverkssamhället och alla dess följder. Dels genom att studera historien men även genom att beskriva dagsläget (mitten av 1990-talet då boken skrevs). Att identifiera de mekanismer som ligger till grund för samhällsutvecklingen. Men även ett tappert försök till att ge antydningar om hur framtiden kommer till att se ut.

Vad är det för typ av teori som Castells använder sig av? Bokens titel är som bekant "Nätverkssamhällets Framväxt", vilket tyder på att det handlar om evolution, utveckling. Något fenomen, i detta fallet samhället, har utvecklats till något annat eller något nytt. Det är med andra ord en evolutionsteori vi har att göra med. Evolutionsteori har många år på nacken och har utvecklats av Darwin och Spencer som senare har influerat en mängd teoretiker (Sociologiskt lexikon 1997). *"The renewed interest in evolutionary theories reflects, in large measure, a sense that technological and social change is now extremely rapid and that mid-twentieth century industrial society is no longer a guide to what life will be..."* (Wallace 1999:187). Den senaste evolutionsteorin är med andra ord anpassad till vårt snabbt föränderliga samhälle. Teorierna kring det industriella samhället är inte längre tillräckliga för förklara och beskriva nuläget.

Castells teori har kritiserats av många vilket framgick i en artikelserie under sommaren 2000 i Svenska Dagbladet. Bland annat kritiseras Castells för att han lägger så stor del av förklaringen av framväxten av dagens samhälle på just nätverket. Oavsett vad man anser om Castells och hans "teorilöshet" ger hans verk en god överblick och beskrivning av framväxten av nätverkssamhället. (Svenska Dagbladet 2000-06-27, 2000-07-06)

På vilken sociologisk förklaringsnivå finner man Castells? Med tanke på (den något otydliga) teorin, kring att samhället och dess komponenter organiseras i globala nätverk placeras Castells lämpligast in på makronivå. Vad karakteriserar ett perspektiv på makronivå? I Derek Layders bok "Understanding Social Theory" (1994) beskrivs makrosociologi som, *"Focuses on the larger-scale more general features of society such as organisations, institutions and culture. As such, macro phenomena are more "impersonal" since they often appear to be more remote from daily activities and personal experiences such as emotions and self-identity"* (Layder 1994:1). Naturligtvis så rör sig Castells över flera nivåer men övergripande använder sig Castells av ett

makrosociologiskt perspektiv. Människan är alltid inblandad i social interaktion och i sociala relationer (Layder 1994:4)

För att ytterligare beskriva var Castells befinner sig ur ett sociologiskt perspektiv tar jag hjälp av den sociologiska nivå uppdelning som sociologen Thomas Brante utarbetat, vilket är en vidareutveckling av Bhaskars arbete. Brante delar in sociologin i 5 nivåer, internationell-, interinstitutionell-, institutionell-, interindividuell- och individuell nivå. Den interindividuella- och den individuella nivån befinner sig i det mikrosociologiska perspektivet. Internationell- och den interinstitutionella nivån motsvarar det makrosociologiska perspektivet. Det institutionella befinner sig mitt emellan mikro och makro, det s k mesosociologiska perspektivet. Castells tar plats på den internationella nivån, *"relationer mellan komponenter som nationer, multinationella företag och organisationer, ofta ur ett globalt perspektiv"* (Brante, årtal och sidnummer saknas). Detta stämmer väl in på Castells nätverksteori, såväl människor som företag rör sig globalt.

2.1 Flexibilitet

Den "nya" arbetsmarknaden har skapat nya spelregler för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Allra tydligast är de krav som ställs på arbetstagarna. Ett begrepp som återkommer ständigt i diskussionen om den nya arbetsmarknaden är flexibilitet. Arbetstagarna förväntas vara flexibla i förhållande till sitt arbete. *"Arbetstagare förväntas uppträda smidigt, vara öppna för förändringar med kort varsel, ständigt ta risker, bli alltmer oberoende av regler och förordningar"* (Sennett 1999:17)

Vad innebär då flexibilitet? I Richard Sennetts bok "När karaktären krackelerar" (1999) diskuteras flexibilitet ingående. Flexibilitet som ord har sitt förflutet i engelskan på 1400-talet. Flexibilitet liknades vid ett träd som rör sig efter vinden som har förmågan fjädra och därefter att räta upp sig till ursprungsläge igen. Att kunna ge efter men samtidigt kunna räta upp sig igen. Detta krav på flexibilitet ställs idag på människan, främst av den så kallade marknaden, att kunna "fjädra" sig efter omgivningen.

Dessutom förväntas människan vara rörlig rent fysiskt, med flexibilitet ökas kraven på mobilitet. Detta skapar en motsättning mellan människans sociala band och marknadens krav på mobilitet och flexibilitet. *"There is a hidden contradiction between the mobility demands of the labor market and social bonds"* (Beck 1992:95). Mobiliteten i sin tur skapar ett större behov av mobil teknologi och elektronik. Människan skall kunna vara uppkopplad mot "nätet" samtidigt som du pendlar till och från arbetet.

Arbetsuppgifterna organiseras allt mer i form av projekt där man som deltagare ingår i en arbetsgrupp som skall jobba med en mer eller mindre specifik uppgift. Sennett menar att just "teamwork", eller projektarbete, är den rådande arbetsmoralen där mjuka egenskaper framhålls. Mjuka egenskaper är enligt Sennett att vara lyhörd och samarbetsvillig, att gruppen har en god anpassningsförmåga, med andra ord att vara flexibel. Vidare hävdar Sennett att teamwork är ytlighetens ideologi. *Trots all flåshurtig entusiasm som den moderna företagsledningen utvecklar kring lagarbete inom industrin och näringslivet, är och förblir det en i grunden ytlig ideologi. Teamwork är den förnedrande ytligheten satt i system"* (Sennett 1999:138).

2.2 Social kompetens

Social kompetens är ett ord som idag florerar lika flitigt som flexibilitet. Ordet är vanligt förekommande i platsannonser, social kompetens är en egenskap som är ett "måste" om man skall ge sig ut på dagens arbetsmarknad. Men vad betyder social kompetens? Inledningsvis vänder jag mig till uppslagsverken för att studera ordens innebörd. I Nordisk familjebok (1993) beskrivs social som "förhållandet mellan enskilda eller grupper". Vidare står det motsvarande om kompetens "tillräcklig skicklighet eller förmåga". Det handlar alltså om att människan besitter förmågan och skickligheten när det gäller att förhålla sig till enskilda individer och/eller grupper. Sociologen Anders Persson beskriver social kompetens i sin bok *"Social kompetens – när individen, de andra och samhället möts"* (2000). Övergripande så handlar social kompetens om individens förmåga som social aktör i samhället. Detta blir allt viktigare eftersom att samhället förändras allt snabbare. Persson hänvisar till Bourdieu och menar att Bourdieu

begrepp habitus illustrerar detta väl. Människans agerande relateras till fält, socialt rum och kulturellt-, symboliskt- och socialt kapital. (Persson 2000:55)

Inom arbetslivet har social kompetens två aspekter, en gruppaspekt och en relationsaspekt. *”Gruppaspekten av social kompetens syftar till förmågan att smidigt kunna smälta in i en grupp...”* (Persson 2000:12). Vidare hävdar Persson att social i det här fallet kan översättas med anpasslig. Relationsaspekten handlar om hur man som människa fungerar i relation med andra människor. *”...att personen har förmågan av att ta folk, vilket betyder att man har förmåga att ingå relationer, att vara lyhörd för den andre och kommunicera med sin omgivning”* (Persson 2000:14). Enligt Persson innehåller social kompetens förmågor som lojal, samarbete, anpasslig, relationsförmåga, att vara ärlig. En ytterligare aspekt av social kompetens är att man skall vara karismatisk istället för byråkratisk, att kunna konstruera regler snarare än att följa gamla regler.

Sociologen Erving Goffmans arbete är nära besläktat med det som i dag benämns som social kompetens. Stor del av Goffmans sociologi berör hur människor interagerar med varandra, både individer emellan och i grupp. Goffmans sociologi kan beskrivas som människans sociala samspel. Människans agerande baseras på hur man som individ upplever de krav som omgivning har. Individen ses som skådespelare och omgivningen som en bedömande och betraktande publik. (Goffman 1994) Med andra ord så är social kompetens ingen ny företeelse utan ett nytt begrepp för människans förmåga och möjligheter till att samspela med andra människor, såväl i grupper som mellan enskilda individer. Detta är något som sociologin och socialpsykologin alltid studerat.

2.3 Det flexibla samhällets konsekvenser

Synen på det flexibla samhället leder till att människan arbetar när det behövs, företag ”plockar” in folk när de behöver extra kraft, när företagen har mycket att göra. Människan har accepterat denna verklighet, det är så det är och det får vi människor leva med. Detta har lett till ett ökat antal korttids-, kontrakts-, projekt- och visstidsanställningar. En av anledningarna till att konsult-, bemannings- och personaluthyrningsföretag har en blomstrande tid idag och är en av de branscher som

växer snabbast. *”Bemanningsföretag som Manpower ökade 240 procent från 1985 till 1995. Medan detta skrivs är företaget Manpower med 600 000 personer på lönelistan, jämfört med General Motors 400 000 och IBM:s 350 000, nu USA:s största arbetsgivare”* (Sennett 1999:209). Nyckelordet för bemanningsbranschen är flexibilitet, att snabbt anpassa sig till vad situationen kräver. Bemanningsföretag beskrivs ibland som *”flexibla mäklare”*.

Flexibilitet är nyckeln till människans frihet, friheten får man genom att rasera den gamla byråkratin och genom att vara beredd på att ta risker. Men enligt Sennett leder inte hetsen efter flexibilitet till minskad byråkrati eller ökad frihet. *”... tänker oss öppenhet för förändringar och anpassningsförmåga som nödvändiga karaktärsegenskaper för att handla fritt – att människan är fri tack vara sin förmåga att förändras”* (Sennett 1999:68) Detta på grund av att den platta organisationen försvårar det gemensamma arbetet. Stora företag organiserar sig efter nätverksmodellen, alla berörda ingår i stort nätverk som verkar horisontellt i motsats till det gamla vertikala pyramidliknande hierarkiska systemet. Detta i tron att man på så sätt skapar en mer flexibel organisation. Marknadens behov och krav har lett till att tröga hierarkiska organisationer har ersatts av platta flexibla organisationer. Detta grundar sig på tron att en organisation som är organiserad i form av ett nätverk har delar som är lättare att ersätta än i en hierarkisk organisation. Tar man bort ett led i en hierarki faller allt ihop likt ett korthus. Som i sin tur förändrar begreppet arbete och synen på arbete. Ett långsiktigt tänkande ersätts av ett mer utpräglat kortsiktstänkande. Dessutom försvåras situationen av att man idag inte alla gånger jobbar under samma tak. Arbete som tidigare genomfördes gemensamt på en avdelning kan idag ske i många olika miljöer samtidigt. (Sennett 1999)

Enligt Sennett finns det tre faktorer som driver flexibilitetsprocessen framåt: diskontinuerlig omvandling av institutioner, flexibel specialisering av produktionen samt maktkoncentration utan centralisering av makten. Detta är inte utan motsägelser.

”De förändringar i nätverk, marknader och produktion som det utnyttjar rymmer en skenbar motsägelse, nämligen maktkoncentration utan centralisering av makten. En av de påstådda fördelarna är att makten decentraliseras, det vill säga de anställda på lägre nivåer får mer kontroll över de egna arbetsuppgifterna. Ett sådant påstående

stämmer uppenbarligen dåligt med tanke på vilka metoder som används för att plocka isär de byråkratiska vidundren. De nya informationssystemen ger chefspersoner en så pass allomfattande bild av verksamheten att enskilda anställda överallt i organisationen får ytterst lite plats att gömma sig på” (Sennett 1999:78f) Det mänskliga ”spelrummet” begränsas än mer enligt Sennett. Istället för att, som i den pyramidliknande organisationen då makten låg fördelad på en mängd olika ”mellanchefer”, koncentreras makten istället till ett fåtal personer. Sennett hänvisar till sociologerna Lash & Urry som hävdar att flexibiliteten innebär slutet på den organiserade kapitalismen.

Flexibiliteten medför även att människan mister kontrollen över sin tid. Att inte veta vad man arbetar med om ett halvår, om man ens har arbete. Det blir svårare för människan att planera sin tid i flexibilitetens era. Detta är något som varierar till person till person hur man klarar av att hantera detta. En del människor trivs med att leva i en tillvaro som är snabbt föränderlig, andra gör det inte. *”Det mest påfallande med Enrico och hans generation hade varit hur linjär tiden tedde sig i deras liv: att år efter år arbeta på jobb som sällan varierade från dag till annan. Och längs denna tidsaxel var prestationen kumulativ. Varje vecka kontrollerade Enrico och Flavia hur mycket deras besparingar hade vuxit och värderade familjelivet efter de olika förbättringar och tillbyggnader de hade gjort på enplansvillan. Slutligen var den tid de levde i förutsägbar.* (Sennett 1999:24) Enrico och Flavia är två av de personer som Sennett studerat under en lång tid i sin bok ”När karaktären krackelerar”. Enrico och Flavia är ett gift par som Sennett träffade på när han arbetade med sin bok ”The Hidden Injuries Of Class” (1977), då verksamma i den ”gamla ekonomin”. Vad som även bör nämnas är vad Sennett syftar till i titeln till sin bok ”När karaktären krackelerar” (1999). Med karaktär syftar Sennett på *”...den långsiktiga aspekten av vår emotionella erfarenhet”* (Sennett 1999:18). Karaktären krackelerar då den ”flexibla människan” inte har tid att odla sociala relationer. Hon är på väg någonstans hela tiden, frågan är bara vart?.

1 3 Metod

Metod är forskarens verktyg i sitt arbete. Verktuget skall fungera tillfredsställande för att resultatet skall bli så bra som möjligt. Vad är det som bestämmer vilken metod forskaren skall tillämpa? Avgörande vid val av metod är den frågeställning som forskaren arbetar efter, vad vill studien veta mera om? Vilket syfte har studien? Vilken typ av data kräver studien? Det finns två huvudtyper av metod, kvalitativ- respektive kvantitativ metod. Inom dessa två metodtyperna finns en mängd olika varianter på tillvägagångssätt vid insamlandet av empiri. Vanligt förekommande är även att man kombinerar dessa metoder med varandra, s k metodtriangulering. En kvantitativ studie följs upp med en kvalitativ eller tvärtom, ytterligare ett alternativ är att man använder båda metoderna parallellt. Vad är skillnaden mellan kvalitativ och kvantitativ metod?

3.1 Kvantitativ eller kvalitativ metod

I kvantitativ metod arbetar man oftast med tal, sådant som kan kvantifieras som t. ex enkäter, strukturerade observationer etc. Man brukar också översätta de två metoderna med, förstå (kvalitativ) kontra förklara (kvantitativ). I dagsläget är det vanligaste upplägget inom samhällsvetenskaplig forskning att man kombinerar olika metoder. Man är inte låst vid en av metoderna. *”Något förenklat skulle man kunna säga att om man använder sig av siffror så rör det sig om kvantitet. Det behöver inte bara vara siffror i*

mera begränsad mening utan också i överförd mening. Sålunda om jag använder ord såsom längre, fler eller mer så är jag inne på ett kvantitativt tänkande.” (Trost 1997:7)

Vad man bör notera är att om man i förväg har bestämt sig för vilken metod man vill använda så kommer detta att påverka frågeställningen. Detta på grund av att metoden kommer att avgöra vilken typ av data forskaren får in. Och för att inte hamna i ett validitetsproblem, att informationen är till hjälp i relation till frågeställningen, tvingas man utforma frågeställningen därefter. Därför skall man formulera frågeställningen först och därefter välja metod. Vad för typ av frågeställning lämpar sig då bäst för en kvantitativ studie? (Trost 1997)

Är man som forskare ute efter att förklara eller att förstå? Har man en frågeställning som går ut på att man vill studera samband mellan olika faktorer eller företeelser. Finns det samband eller inte? Som t. ex, finns det något samband mellan kön och årsinkomst? Generellt sett så kan man säga att om man är intresserad av att studera populationer och ge en bild av hur den här populationen fördelar sig beroende på olika faktorer eller av att ge ett tvärsnitt av sociala fenomen. Eller är man ute efter representativitet och möjligheten till att generalisera? Då är en kvantitativ metod att föredra. (Grönmo 1982:99ff)

Den kvalitativa forskningen beskrivs som en metod som studerar processer och individer. Att få insikt och förståelse genom att man studerar ”objekten” i dess naturliga miljö. Att ge de verkliga experterna ett stort utrymme, för att ge forskaren ett relevant material att analysera. Ordet kvalitativ kan översättas med karaktär eller natur, vilket är precis det man studerar i en viss bestämd företeelse. Den kvalitativa metoden har sina rötter i den så kallade Chicagoskolan som försökte utveckla en metod som var mer tolkande och som uttryckte sig med de studerades egna ord. Det är de studerade som i första hand skall komma till tals, inte forskaren. (Bengtsson m fl. 1998:15f)

Viktigt att lyfta fram i samband med metoddiskussionen är att forskaren spelar en stor roll oavsett vilken metod hon/han väljer att arbeta med. Forskaren påverkar resultatet då det är forskaren som skall sammanfatta och beskriva resultatet, detta är inte helt utan implikationer. *”Resultatet av en forskningsprocess är inte objektiva fakta eller absoluta*

sanningar, vilket är det samma som att det finns ingen värdefri forskning, all forskning är värdeimpregnerad, teoriladdad. Alla forskningsresultat är en rekonstruktion av verkligheten". (Bengtsson m fl. 1998:15) Människan betraktar sin omgivning efter hennes referensramar, tidigare erfarenheter, bakgrund, uppväxt etc. Forskaren är "barn av sin tid", tillhör ett visst vetenskapligt paradig eller skola. Detta har naturligtvis betydelse för hur forskaren tolkar sitt material. Dessutom så interagerar forskaren med det som skall studeras, i mitt fall de personer som jag intervjuade. Hur upplever intervjupersonerna intervjuaren? Resultatet av en studie bygger på en tolkning av forskarens egen tolkning. Det finns inget sätt för forskaren att undvika detta, det finns ingen objektivitet i en sådan forskarsituation.

3.2 Val av metod

För min studie är det naturligt att välja en kvalitativ metod, mitt syfte är att studera hur de människor som arbetar på den flexibla arbetsmarknaden upplever sin situation. Syftet är att få insikt och förstå dessa människor, hur upplever de sin arbetssituation. Valet av metod faller sig därför naturligt, kvalitativ metod i form utav djupintervjuer. *"Intervjuer är en av de mest använda metoderna för att få fram information kring människors erfarenheter och tankar"* (Bengtsson m fl. 1998:20). Intervjun gör det möjligt för forskaren att förstå hur den intervjuade upplever och ser på sin "värld". Helt enkelt att lära sig mer om verkligheten.

Det finns olika typer av intervjuer. Den intervjutyp jag använder mig av är en icke standardiserad intervju. Intervjuer utförs inte efter exakt samma mall från intervjutillfälle till intervjutillfälle. *"Icke standardiserade och ostrukturerade intervjuer ger således större frihet åt såväl intervjuaren som intervjupersonen. Oftast är intervjun strukturerad på så sätt att vissa teman behandlas. En frågeguide används ibland och kan då innehålla färdigt formulerade frågor, nyckelord eller teman som intervjuaren avser att behandla"* (Bengtsson m fl. 1998:25) Den icke standardiserade intervjun jag använder mig av är en form av tematiserad djupintervju. Tematiserad djupintervju innebär att man som forskare på förhand har bestämt ett antal olika teman som skall behandlas i intervjun. Till varje tema har jag dessutom skriver ett antal frågor som är till min hjälp vid intervjutillfället (Se bilaga 1). Dessa frågor använder jag som stöd i

intervjun, t ex när man kört fast och behöver en ny tråd. Detta för att eliminera risken att jag som intervjuare kör fast, en trygghet för mig som intervjuare. Dessa frågor följs inte slaviskt utan kan ställas när det är lämpligt i intervjusituationen. Många gånger behövdes inte dessa frågor ställas, svaren framkom ändå.

3.3 Urval

Efter att jag bestämt mig för att inrikta min magisteruppsats på bemannings-/personaluthyrningsföretag, då de tydligt visar de uttryck som det flexibla samhället och dess arbetsmarknad tar, satte jag mig ner framför datorn och började söka på internet. Som vanligt när man använder internet som sökverktyg fick jag en mängd träffar. Jag hittade hemsidan för svenska personaluthyrnings och rekryteringsförbundet, SPUR. *”SPUR är ett branschförbund som verkat sedan 1967 och sammansluter idag såväl de mindre som större företagen i ett flertal verksamhetsområden. De största områdena är kontor- och ekonomiadministration, lager/industri, teknik samt vård. Även butiks- och restaurangområden återfinns i utbudet. Bemanningföretagen arbetar främst med tre tjänstegrups- områden - uthyrning, entreprenad och rekrytering. Även annan service, såsom karriärförändring, utbildning, search och callcenter utvecklas alltmer”* (www.spur.se 2000-02-01).

Utifrån SPUR:s hemsida fick jag snabbt en överblick över verksamma personaluthyrningsföretag i regionen Malmö-Lund. Jag började ringa runt och presentera mitt syfte, samt att jag behövde få tillgång att intervjua deras personal. Detta var ett tidskrävande arbete, flera gånger fick jag besked om att återkomma och prata med den och den personen. Detta var inte helt smärtfritt då det kunde ta flera dagar, ibland upp till en hel vecka innan jag slutligen fick prata med rätt person och då för att få ett negativt svar. Många av de företag jag kom i kontakt med var osäkra om de hade möjlighet att hjälpa mig, främsta anledningen var att det inte fanns någon tid eller att liknande undersökningar genomförs av något utomstående konsultföretag varje eller vart annat år. Efter att ha fått ett antal nej lyckades jag få ett positivt svar från Proffice i Malmö. Eftersom att detta var i början av februari 2000 bestämde vi att jag skulle

återkomma när det började bli dags för mig att genomföra mina intervjuer. Jag tog åter kontakt med Proffice i slutet av mars månad.

Eftersom att det är ett känsligt område när det gäller att lämna ut uppgifter om anställda bestämde vi att den personalansvarige på Proffice skulle välja ut ett antal personer som jag skulle få intervjua. Jag uttryckte härvid mina krav på intervjupersoner samt vikten av att det är en vetenskaplig studie jag skall genomföra. Detta förstod min kontaktperson på Proffice. Eftersom Proffice arbetar inom olika så kallade affärsområden kom vi fram till att det bästa vore om jag intervjuade personer som kom från samma affärsområde. Samtliga mina intervjupersoner arbetade inom assistentgruppen och/eller kundtjänstgruppen. Jag uttryckte också mina krav på att jag ville intervjua personer med olika bakgrund, olika kön, de som varit anställda en längre respektive kortare tid. Samt ett antal på 10-15 individer. *”Rent allmänt skulle jag vilja säga påstå att man skall begränsa sig till ett mycket litet antal intervjuer, kanske fyra eller fem av dem. Med många intervjuer blir materialet ohanterligt och kanske mäktar man inte att få en överblick och samtidigt se alla viktiga detaljer som förenar eller som skiljer. Viktigt att komma ihåg är att ett fåtal väl utförda intervjuer är mycket mera värda än ett flertal mindre väl utförda”* (Trost 1997:110). Vad jag upplevde i mina intervjuer var att efter 6:e eller 7:e intervjun fick jag ingen ny information, det som sagts av tidigare intervjupersoner bekräftades, ingen nytt framkom. Detta är vad som beskrivs som teoretisk mättnad i boken ”Möten på fältet” (Bengtsson m. fl 1998). Jag valde ändå att utföra de sista intervjuer då jag redan varit i kontakt med dem och bokat tid och plats för intervju. Eftersom att jag inte är någon van intervjuare ville jag genomföra de intervjuer jag bokat.

Efter någon dag fick jag ett mail med en lista på personer jag kunde ta kontakt med. Dessa personer hade fått ett brev från Proffice som förklarade vem jag var och vad jag ville samt att det var upp till var och en att avgöra om hon eller han ville ställa upp på intervjun. Det visade sig att bara en person tackade nej till intervju. På listan fanns 10 personer varav en av manligt kön, detta tyckte jag var för lite. Därför vände jag mig till Proffice och förklarade mitt dilemma, som svar fick jag att det inom assistentgruppen och kundtjänstgruppen inte fanns särskilt många män, runt 10 %. Detta fick jag naturligtvis acceptera.

Min urvalstyp är vad som brukar kallas bekvämlighetsurval, man tar vad man finner. I mitt fall handlar det mer om att ta vad man har tillgång till eller det som erbjuds. Mitt urval bestäms nästan helt och hållet utav Proffice, min kontaktperson på Proffice fungerar som gatekeeper. Utan godkännande av Proffice skulle jag inte få kontakt med en enda intervjuperson, *"...formal organizations have authorities from whom permission must be obtained"* (Neuman 1997:352). En gatekeeper är den person eller de personer som kontrollerar tillgången till informationen som jag som forskare söker. (May 1997:54) Som forskare är jag helt utlämnad åt gatekeepern och gatekeeperns inblandning får stor inverkan på studien. Jag upplevde att min gatekeeper var tillmötesgående även om jag inte vet vilka personer som inte kom med i urvalet av intervjupersoner. Dessutom så vet jag inte vilken relation intervjupersonerna har med gatekeepern. Är gatekeepern intresserad av att visa upp en bra bild av Proffice som företag? Har valet av intervjupersoner gjorts med tanke på detta? *"Researchers do not expect them to listen to research concerns or care about the findings, expect insofar as these findings might provide evidence for someone to criticize them"* (Neuman 1997:353). Detta är inget jag som forskare kan göra något åt, men jag är medveten om det och det bör beaktas vid analys av intervjumaterialet. Samtidigt så är det av mindre betydelse för min studie då jag inte är intresserad av att studera själva företaget Proffice, utan den ambulerande personalens upplevelser av den flexibla arbetsmarknaden. Efter att jag fått tillgång till intervjupersonerna hade jag ingen mer kontakt med min kontaktperson (gatekeeper) på Proffice, jag hade inget behov av det.

3.4 Intervjusituationen

I metodlitteraturen förs ständigt en diskussion om var och hur intervjusituationen skall se ut, i vilken miljö skall intervjun göras? *"Inte sällan säger man att den intervjuade skall få bestämma var man skall hålla till. Om nu en person är så snäll att den ställer upp för en intervju så skall väl hon eller han också få rätt att fatta det beslutet. Samtidigt måste rimligen intervjuaren ha förslag på var man skall hålla till så att man inte överlämnar ansvaret helt till den intervjuade. De flesta platser har sina för- och nackdelar"* (Trost 1997:42). Vid första kontakten med mina intervjupersoner berättade

jag kort vem jag var. Eftersom att samtliga intervjupersoner blivit informerade via brev behövdes ingen djupare beskrivning av mitt syfte. Därefter frågade jag intervjupersonen när hon eller han hade möjlighet att genomföra intervjun. Dessutom så frågade jag vilken plats som passade bäst för intervjupersonen. Eftersom att det är intervjupersonen som gör en uppoffring genom att erbjuda sin tid till mig som intervjuare känns det naturligt att intervjupersonen får bestämma tid och plats. Av mina nio intervjuer utfördes tre hemma hos mig, tre hemma hos intervjupersonen och resterande tre på Proffice. På Proffice använde vi ett av rummen som används när Proffice utför sina anställningsintervjuer etc.

Varje intervjumiljö har sina för- och nackdelar. *”Valet av intervjuplats kan öka respektive minska assymetrin mellan intervjuare och intervjuad”* (Bengtsson m. fl 1998:26). De intervjuer som genomfördes hemma hos mig var med intervjupersoner som var ute på uppdrag på något företag här i Lund och därför var det enklast och mest praktiskt att genomföra intervjuerna hemma hos mig. Intervjuerna genomfördes i anslutning till att deras arbetsdag var slut. Detta är kanske inte den optimala intervjusituationen då intervju personen kan känna sig trött. Men återigen så är det jag som intervjuare som måste vara flexibel, intervjupersonen styr situationen.

Jag upplevde intervjusituationen hemma hos mig som avslappnad vilket jag även upplevde att intervjupersonerna var. Risken för att bli störd är naturligtvis stor, någon kan ringa på min dörr eller telefon. Som tur var så ringde det bara en gång i min telefon under alla tre intervjuerna som utfördes hemma hos mig. Detta lilla avbrott var naturligtvis störande men jag upplevde inte att intervjupersonen påverkades något nämnvärt. Snarare att intervjupersonen fick lite tid att samla sig och tänka efter. Telefonavbrottet var över på mindre än en minut och intervjun kunde återupptas. Jag bjöd på kaffe/te eller något att dricka innan själva intervjun startade. Detta för att intervjupersonen skulle få tid att samla sig och hinna smälta in i miljön, min lilla studentlägenhet. En persons hemmiljö säger en hel del om en människa och om det var till min fördel eller nackdel är svårt att veta.

De intervjuer som genomfördes hemma hos intervjupersonen påminner om intervjusituationen hemma hos mig. Dock så är förhållandet det omvända,

intervjupersonen känner sig mer hemma och säker och har därmed ett litet övertag i relation till intervjuaren. (Bengtsson m. fl 1998:27) Det var bara i en av de tre intervjuerna där intervjun inte kunde genomföras utan störande moment. I en utav intervjuerna fanns det redan när jag kom ytterligare en person i hemmet, dessutom så ringde det på dörren under intervjun och ytterligare en person befann sig alltså i hemmet. Även om detta påverkade intervjun och lugnet i situationen så kan jag inte påstå att effekterna var särskilt påtagliga.

Intervjuerna på Proffice gav intervjupersonen ett litet övertag då det var hans eller hennes "hemmaplan". Dessutom så hände det vid två av intervjutillfällena på Proffice att intervjupersonens mobiltelefon ringde. Detta var dock inget som påverkade intervjun nämnvärt, avbrottet blev kort och intervjun kunde snabbt tas upp igen.

Ytterligare en aspekt som bör beaktas är att åtta av de nio intervjuade var kvinnor. Vilken betydelse har könsskillnaden mellan intervjuperson och intervjuare? *"Vår könstillhörighet är en viktig del av vår identitet och en viktig del av vår jag-framställning och därför måste forskaren vara medveten om hur detta kan påverka intervjun"* (Bengtsson m. fl 1998:29). Intervjuns kvalitet beror inte på könsrelationen mellan intervjuperson och intervjuare så tillvidare att det inte rör sig om känsliga ämnen som t. ex våldtäkt (Trost 1997:23). I mitt fall så spelar inte könsrelationen någon större roll eftersom att ämnet inte är "laddat" sett ur ett könsperspektiv.

En viktig aspekt av intervjusituationen är den klädsel som intervjuaren har. Hur bör man som intervjuare klä sig vid en intervjusituation? Jag vänder mig här till metodlitteraturen för att finna svar. *"Klädseln är en viktig en viktig del i jag-framställningen. Rådet som vissa forskare ger (exempelvis Krag Jacobson 1993) är att vara rimligt eller neutralt klädd för att kunna smälta in i miljön och inte störa det inledande skedet i intervjun. Detta är inget lätt tips att ta till sig. Vad innebär neutral? Finns det neutrala kläder? Tanken är att intervjuaren inte skall vara för elegant klädd då det kan förstärka maktskillnaderna mellan forskare och intervjuare"* (Bengtsson m. fl 1998:28). Som synes så finns det inga enkla regler att följa, men jag är av den åsikten att man skall klä sig i det man trivs bäst i för att ge ett avslappnat intryck. I mitt fall

innebär det hela och rena jeans och en skjorta, kläder jag själv trivs i och känner mig avslappnad i.

3.5 Dokumentation

Vid ett intervjutillfälle är det viktigt att det som sägs dokumenteras. Detta kan ske genom att man under intervjuens gång gör anteckningar. Denna form av dokumentation kräver att man är en van intervjuare, anteckningarna får inte distrahera intervjupersonen eller göra intervjuaren ouppmärksam. Genom att föra anteckningar under intervjuens gång är det lätt att man som intervjuare tappar tråden då man är fullt upptagen med att anteckna, viktig information kan på så sätt gå förlorad. Ett annat tillvägagångssätt är att under intervjun anteckna stödord som sedan i direkt anslutning till intervjun skrivs ut till en mer sammanhängande text. Oavsett hur man gör sina anteckningar så har detta tillvägagångssätt stora brister då det kan vara svårt att t. ex återge det som sagts med samma ord, tonfall etc som intervjupersonen använde sig av, fullständiga citat blir därför mycket svåra att få fram. Dessutom så kan intervjupersonen uppleva intervjuarens antecknande som irriterande vilket kan få negativa konsekvenser för intervjun.

Den enklaste dokumentationsmetoden är att spela in intervjun på en bandspelare vilket var den metod jag använde. Denna metod använde jag vid samtliga intervjutillfällen. Anledningen till att jag valde att spela in intervjuerna var att jag inte är någon van intervjuare. Att spela in intervjuerna var en trygghet för mig, jag kunde koncentrera mig på vad som sades och behövde inte rikta någon energi på att göra långa anteckningar. Dessutom så ville jag spara allt som sades vid intervjutillfället för att lättare kunna analysera materialet. Viktigt här är att fråga intervjupersonen innan intervjun börjar om det går bra om man som intervjuare spelar in intervjun. I mitt fall var det ingen som hade något emot detta. *"Många människor vill inte bli inspelade på band. Många accepterar det, men blir besvärade och hämmade. De flesta vänjer sig dock och glömmer lätt bort att de blir inspelade"* (Trost 1997:29). Eftersom att jag använde mig av en liten och diskret bandspelare upplevde jag det inte som att intervjupersonen tänkte på att de blev inspelade, jag försökte minimera bandspelarens "plats" i intervjun. Trost (1997) menar också att bandinspelningar har de fördelarna att man kan lyssna på ordval,

tonfall etc flera gånger efter intervjun men även att det hjälper intervjuaren att ta del av sina egna misstag. Den största förtjänsten med att använda bandinspelning är att intervjuaren kan koncentrera sig till 100% på själva intervjun. Jag upplevde intervjusituationerna som avslappnade då jag visste att det som sades fastnade på min bandinspelning. Här bör man även tänka på att det som framstår som klart och tydligt vid intervjutillfället kan te sig obegripligt en vecka efter intervjun. Man skall alltså inte som intervjuare känna sig för säker och avslappnad när man använder en bandspelare. Jag gjorde vid ett par tillfällen små korta anteckningar som jag hade hjälp av längre fram. Oavsett vilken dokumentationsmetod man väljer att använda kräver intervjusituationen en fokuserad och uppmärksam intervjuare.

Efter att jag genomfört mina intervjuer valde jag att skriva rent mina intervjuer. Detta är ett mödosamt och tidskrävande arbete fick jag erfara. Visserligen så går en viss typ av information förlorad som t. ex gester och mimik när man skriver rent sina intervjuer men samtidigt så är det mödosamma arbetet värt sin tid då det är till stor hjälp vid analysen av intervjumaterialet. Genom att läsa igenom sina intervjuer kan man stryka under det som är relevant, intressant och viktigt i studien. Framförallt så är det intervjupersonen ord som kommer till tals.

4 Företaget Proffice

Proffice har sina rötter i en skrivbyrå som startades 1960 av Berit Flodin i Stockholm. Företaget hade då uthyrning av sekreterare men expanderade snabbt till att även inkludera andra yrkesområden. 1976 öppnade Proffice kontor i Malmö, 1986 i Uppsala och i Göteborg 1987. Proffice är sedan 1999 noterat på Stockholmsbörsen. Idag är Proffice ett företag med över 6000 anställda fördelat på 50 orter i Danmark, Finland, Norge och Sverige. *”Proffice är Nordens snabbast växande företag, enligt Growth Plus, och en ledande aktör på bemanningsmarknaden i Norden”* (Proffice Årsredovisning 1999:3). Proffices verksamhetsområde sträcker sig till mer än personaluthyrning. Proffice är även verksamma inom rekrytering, entreprenadlösningar och man arbetar även med olika program såsom karriär- och utvecklingsprogram. Proffice har en affärsidé som går ut på att ge *”...kunder och medarbetare utvecklingsmöjligheter och handlingsfrihet genom att vara den mest attraktiva och effektiva mötesplatsen för kompetens. Proffice tillgodoser kundernas och medarbetarnas specifika önskemål genom att erbjuda kompetenslösningar på både kort och lång sikt”* (Proffice Årsredovisning 1999:6). Att verka flexibelt för att tillgodose kundernas och den ambulerande personalens önskemål och krav.

Proffice arbetar efter 4 s k ledstjärnor, mod, nära, handlingsfrihet och driv. Mod som ledstjärna innebär att man måste ha mod att prova nya vägar och bryta gamla invanda mönster. Nära innebär att Proffice måste kunna uppfylla de behov respektive kund har. Med handlingsfrihet syftar man på personlig utveckling och flexibilitet. Att ständigt sträva efter utveckling och förbättring är kärnan i Proffices verksamhet, att det finns driv i organisationen. (Proffice Årsredovisning 1999:14ff)

Enligt branschförbundet SPUR (www.spur.se) finns det omkring 400 företag som arbetar inom branschen, ungefär 40 av dessa företag har fler än 25 anställda. Utöver detta finns det kring 3500 egenföretagare. De företag som dominerar branschen är, förutom Proffice, Manpower, Olsten och Poolia. Branschen växer snabbt och nya företag tillkommer hela tiden. (Proffice Årsredovisning 1999)

4.1 Proffice Personaluthyrning

Dagens alltmer rörligare arbetsmarknad har öppnat vägen för företag som Proffice. Behovet av att hyra personal har ökat. *”I grunden handlar det om att våra kunder måste kunna lita på att Proffice kan erbjuda rätt person med rätt kompetens vid rätt tillfälle. Det innebär bland annat att kunderna värderar att kunna få tillbaka samma medarbetare flera gånger. Vidare behöver vi medarbetare som inspireras och uppmuntras av att arbeta i ett företag med kompetens som affärsidé”* (Proffice Årsredovisning 1999). Företag behöver hyra personal när t. ex ordinarie personal inte kan arbeta, efterfrågan av personal ökar vid en viss tid på året t. ex ”säsong” eller att företaget helt enkelt har för mycket att göra av andra orsaker. Man behöver specialistkompetens under en viss tid. Uthyrd personal kan även fungera som buffert vid personalåtstramning etc.

Personaluthyrning, Affärsområden

- Assistentter
- Butik och Handel
- Ekonomi och Finans
- Försäljning och Marknad
- Industri och Lager
- IT
- Kundtjänst
- Pedagoger
- Personaladministration och Lön
- Vård

(Proffice Årsredovisning 1999:19)

Behovet av att hyra personal från Proffice varierar tidsmässigt, allt från fyra timmar till över två år. Fyra timmar är dock den kortaste uthyrningstiden, Proffice debiterar aldrig mindre än fyra timmar. För Proffice del är längre uppdrag att föredra då det är mer

uppdrag. Enligt Proffices årsredovisning 1999 är mer än hälften av alla uppdrag längre än tre månader, ungefär 15% av uppdragen är kortare än en månad. Personaluthyrningen är främst koncentrerad till storstadsregionerna. Allt eftersom skall Proffice rikta mer och mer kraft på mer kompetenskrävande affärsområden såsom IT.

4.2 Att vara anställd på Proffice

De som är anställda av Proffice som ambulerande personal anställs först för en 6-månaders provanställning. Därefter blir man fast anställd som ambulerande personal. Detta innebär att man har garantilön på 75 % eller 85 % av lönen. Under de åtta första månaderna har man 75% procent i garantilön, därefter har man 85%. Garantilönen gäller då den ambulerande personalen inte är uthyrd. En månads uppsägningstid gäller för båda parterna. De anställda skriver dessutom på ett kontrakt som förhindrar den ambulerande personalen att tala om vilka företag de har varit på uppdrag för. De får berätta vad det är för typ av företag men inte företagsnamnet.

I anställningen ingår även möjligheten till fortbildning. Fortbildningen sker på kvällstid och är kurser som folkuniversitetet bedriver, Proffice står då för kursavgifterna och kursmaterial. Vanligt i början anställningen är att det första uppdraget får man inne på Proffice kontor i Malmö. Detta för att den nyanställde skall få chansen att lära sig hur företaget fungerar samt lära känna de personer som man är beroende av när man går ut på fältet.

5 Intervjupersonerna

I detta avsnitt skall jag ge en kort presentation av varje intervjuperson. Detta anser jag vara nödvändigt då personerna har så olik bakgrund. Några har precis tagit steget in på arbetsmarknaden medan andra har varit aktiva på arbetsmarknaden under en lång tid. Dessutom så har intervjupersonerna vitt skilda kunskaper. Några har högskoleutbildning medan andra har grundskola och gymnasium. Samtliga intervjupersoner förutom person nummer 7 är kvinnor.

5.1 Intervjuperson 1

Intervjuperson 1 är 44 år gammal, sambo utan barn. Efter att ha gått en 3-årig ekonomisk linje på gymnasiet flyttade hon till Malmö och arbetade där fram till 25 års ålder, då hon flyttade till Stockholm. Intervjuperson 1 har jobbat som sekreterare, på ett biluthyrningsföretag och på olika dataföretag. Efter 16 år i Stockholm flyttade hon tillsammans med sin sambo tillbaka till Malmö, de ville förändra sina liv och prova på något nytt. Hon sökte sig till bemanningsbranschen och sökte arbete på de stora bemanningsföretagen, hon fastnade för Proffice som gav ett seriöst intryck och ett trevligt bemötande. Intervjuperson 1 har varit anställd på Proffice i 8 månader och föredrar att arbeta på korta uppdrag. Hon har haft uppdrag som kundtjänst, sekreterare och allt-i-allo vid uppstart av ett företag.

5.2 Intervjuperson 2

Intervjuperson 2 är 23 år gammal och särbo utan barn. Hon studerade ekonomisk linje på gymnasiet och därefter 4 år på högskolan i Kalmar. Hon har läst en magisterutbildning i ekonomi, tog sin examen maj 1999. Efter examen sökte hon de arbete som hon ansåg hon hade chans att få, bemanningsföretag inkluderade. Bemanningsföretagen var ett bra alternativ då hon saknade erfarenhet från arbetslivet,

bortsett från sommarjobb. Det blev Proffice, då det var de som nappade först. Intervjuperson 2 hade vid intervjutillfället varit anställd på Proffice i nästan 2 månader. Hon är ute på sitt andra uppdrag. Det är det första ”riktiga” uppdraget ute på fältet då det första var inne på kontoret på Proffice. Uppdraget hon har nu är som VD assistent. Hon ser den stora fördelen med Proffice att man snabbt kan komma ut på företag och bygga sitt nätverk.

5.3 Intervjuperson 3

Intervjuperson 3 är 33 år gammal och är gift utan barn. Hon läste ekonomisk linje på gymnasiet därefter läste hon en sekreterarutbildning och en specialkurs i ekonomi på högskola. Hon började sedan jobba på en advokatbyrå innan hon började läsa en kandidatexamen. Efter studierna har hon arbetat på advokatbyrå, på polisen och lite olika ströjobb. Intervjuperson 3 har sedan 1997 jobbat på Proffice med uppdrag som har anknytning till juridik. Hon anmälde sig till ett par olika bemanningsföretag efter en informationskväll på Kulturen i Lund. Det blev Proffice på grund av att hon tyckte de gav ett proffsigt och seriöst intryck. Hon har haft 5-6 uppdrag, de flesta långa, över ett halvår upp till ett år. Har haft uppdrag som berör personalfrågor, juridik och ekonomi.

5.4 Intervjuperson 4

Intervjuperson 4 är 24 år och är sambo utan barn. Hon har läst 4 år på högskolan i Kalmar, en 3-årig turistekonomisk utbildning med ett fjärde år, magisterår med inriktning på national management, tog sin examen maj 1999. Efter examen har intervjuperson 4 varit i Tyskland på praktik genom EU-projektet Leonardo. Intervjuperson 4 sökte sig till Proffice genom rekommendation av en kompis, sökte även till andra bemanningsföretag men även till ”vanliga” företag. Hon såg bemanningsbranschen som ett sätt att snabbt komma ut bland företag, hade vid intervjutillfället varit anställd i två veckor. Hon har bara haft ett uppdrag, uppdraget var

på tre dagar. Intervjuperson 4 har precis sagt upp sig från Proffice då hon fått ett jobb hon sökte för ett tag sedan.

5.5 Intervjuperson 5

Intervjuperson 5 är 25 år gammal och sambo med barn. Hon läste först 2-årigt gymnasium, handel och kontor, hon läste därefter in ekonomisk linje på ett år. Jobbade samtidigt som hon läste det tredje året på gymnasiet. Började sedan jobba på ett litet företag där hon fick sköta om bokföring, fakturering och leveranser. Intervjuperson 5 läste samtidigt en massa kurser genom jobbet. Hon hade arbetat där i fyra år när hon bestämde sig för att gå vidare. Hon vände sig då till Proffice, rekommenderat av en kompis som hade positiva erfarenheter av Proffice. Fyra dagar senare fick hon en provanställning, detta var våren 1998. Hon har sedan dess haft en mängd uppdrag, under en period var hon ute på uppdrag åt fem olika företag i veckan, ett företag om dagen. Detta var under en 3-4 månaders period.

5.6 Intervjuperson 6

Intervjuperson 6 är 36 år gammal och sambo utan barn. Hon läste social linje på gymnasiet. Därefter utbildade hon sig till sjuksköterska. Hon jobbade som sjuksköterska i lite mer än ett år. Flyttade sedan till Stockholm, där hon jobbade som sekreterare. Hon bodde i Stockholm 13-14 år innan det blev Proffice i Malmö, hon ville ha något nytt. Intervjuperson 6 skickade in sina papper till Proffice och blev sedan anställd som ambulerande personal. Hon arbetar just nu inne på kontoret på Proffice med fast månadslön. Intervjuperson 6 har innan dess haft många och långa uppdrag. Hon har haft uppdrag som assistent och utbildningskoordinator. Intervjuperson 6 föredrar att jobba inne på kontoret, istället för att arbeta som konsult. Under sin tid som konsult var uppdrag på 1-2 månader att föredra.

5.7 Intervjuperson 7

Intervjuperson 7 är den ende av mina nio intervjupersoner som är av manligt kön. Han är 23 år gammal och ensamstående. Studerar för tillfället i Lund men sysslar med en hel del grejer vid sidan om. Han har dessutom varit utomlands och rest och levt i ett par omgångar. Han fick kontakt med Proffice genom vänner, började hösten 1997 med att arbeta i receptionen på Proffice i Lund på lördagar. Detta var samtidigt med studierna, det var under ett och ett halvt års tid. Under denna period var han timanställd. Arbetet på Proffice har bara varit ett jobb vid sidan av annat. Intervjuperson 7 har förflyttats till Proffice i Malmö. Han har ungefär ett kort uppdrag per månad, det rör sig då om ett par dagars arbete. Ser Proffice som ett perfekt komplement till det som händer i hans övriga liv. Att kunna dryga ut kassan vid behov. Intervjuperson 7 föredrar korta uppdrag framför långa uppdrag.

5.8 Intervjuperson 8

Intervjuperson 8 är 23 år gammal och singel, bor för tillfället hemma hos sin pappa. Hon är utbildad elektriker, arbetade med det en tid men tyckte inte att det var roligt. Jobbade därefter som väktare. Hon sökte sig sedan till Proffice. Hon har arbetat som konsult i två år innan hon fick fast tjänst inne på Proffice, har nu fast månadslön. Intervjuperson 8 arbetar nu som receptionsansvarig och tar hand om och utbildar nya konsulter. Hon har arbetat på Proffice sedan november 1997, har haft uppdrag som informatör, inköpsassistent, kundtjänst och fakturering. Hon har haft runt 10 uppdrag, mestadels långa uppdrag. Längsta uppdraget varade i nio månader. Intervjuperson 8 föredrar att jobba inne på kontoret framför konsultarbete.

5.9 Intervjuperson 9

Intervjuperson 9 är 51 år gammal och sambo sedan ett år tillbaka. Hon har tre barn, två är "utflugna" och ett barn bor fortfarande hemma. Intervjuperson 9 har en student

examen från allmän linje med språklig inriktning samt en 1-årig sekreterarutbildning. Hon har arbetat som sekreterare, receptionist och på ett kundcenter på ett telekomföretag. Hon har haft ett uppehåll från arbetslivet under 10 år då hon var hemma med barnen. Sökte sig till Proffice efter att ha varit i kontakt med dem i samband med att Proffice hyrde ut personal till det företaget hon arbetade på då. Hon blev bekant med några som arbetade för Proffice och sökte sig sedan dit när hon tröttnade på sitt gamla jobb. Hon var även i kontakt med Manpower och Poolia men valde Proffice. Hon hade vid intervjutillfället varit på Proffice i ett år. Intervjuperson 9 hade inledningsvis många korta uppdrag. Uppdraget hon är just nu på är på ett halvår, men det finns möjlighet att förlänga uppdraget om hon vill, vilket hon funderar på. Hon har arbetat med uppdrag som berör hennes språkkunskaper samt arbete i reception.

6 Resultatredovisning med teoretisk koppling

I detta avsnittet av min uppsats kommer jag att lyfta fram viktiga aspekter som har framgått vid mina intervjuer med personer som arbetar som konsulter (ambulerande personal) på Proffice i Malmö. Med intervjupersonernas egna upplevelser och ord skall jag belysa de begrepp som utgjort viktiga delar i min teoridiskussion. Begrepp som behandlas är bl. a nätverk, flexibilitet och social kompetens. Resultatredovisningen syftar till att beskriva och förstå den flexibla arbetsmarknaden och dess begrepp.

6.1 Nätverk

Proffice och andra personaluthyrningsföretag har den funktionen att kunna bistå med personal för en kortare eller en längre tid när andra företag får problem med sin egen personal. Det kan t. ex grunda sig på att någon/några har slutat, omstrukturering av personal som leder till ”tomma hål” i en övergångstid, eller på grund av att någon är frånvarande på grund av sjukdom. Denna situation ställer kravet på Proffice att snabbt kunna erbjuda personal med rätt kompetens. Genom det nya sättet att organisera företag i nätverk, där en mängd olika noder samspelar med varandra, rör sig Proffice inom ett eller flera nätverk samtidigt. Proffice utgör en nod eller flera noder i ett nätverk av företag. Castells beskriver nätverk som öppna strukturer, har förmågan att expandera och integrera nya noder, förutsatt att dessa nya noder har samma kommunikationskoder som t. ex värderingar och resultatmål. Den öppna strukturen gör att man lätt kan ta emot innovationer utan att balansen i nätverket rubbas. Med ovan i tanke förstår man att Proffice måste vara väl medvetna om vad som förväntas av dem för att kunna utgöra en nod eller flera noder i ett eller flera nätverk. Det måste gå snabbt när tomrummen skall fyllas. Inte nog med att Proffice som företag medverkar i nätverket, än viktigare att poängtera är den ambulerande personalens roll, de om några är goda exempel på ”nätverksmänniskor”. Lika mycket som att Proffice strävar efter att skapa ett nätverk av kundföretag är det överförbart på den ambulerande personalen. I en annons för Proffice (KvP 000723) använder man möjligheten att skapa ett eget personligt kontaktnät som en av de stora fördelarna med att jobba för Proffice, *”Det lär inte dröja länge förrän du*

skapat ett ovärderligt kontaktnät". Ett kontaktnät som gynnar både individen och Proffice. Det gäller att skapa ett kontaktnät som ger möjligheter till vidare uppdrag, dels för individen men även för Proffice.

"Jag ser det mest som en chans att få komma ut snabbt till företaget. Och bygga mitt nätverk.." (IP#2)

Det gäller för såväl företag som för enskilda människor att ingå i ett nätverk för att kunna överleva, att bli utesluten från olika nätverk är förödande. Det gamla uttrycket "Det gäller att ha kontakter" är allra högsta grad aktuellt. Nätverk som organisationsform i sig är inget nytt, det är desto synligare idag. Nätverk existerar i såväl social form som rent företagsmässiga. Att bibehålla sin plats i nätverket är livsviktigt. Man månar om sitt kontaktnät. Intervjuperson 3 svarade så här på frågan om hon hade haft någon nytta av de kontakter hon knutit under sitt arbete ute på "fältet":

"Ja jag har haft några som referenser. Man skickar e-mail någon gång då och då. Man berättar lite vad som händer och vad man gör. Jag har kontakt kvar från i stort sett alla mina gamla uppdrag. Man skapar sig ett kontaktnät om man säger så". (IP#3)

"Ofta så får man vad man kallar en liten kundkrets, att brukar man vara på [...] så vill dom gärna ha mig tillbaka eftersom att dom har lärt upp mig kanske en hel förmiddag. Och då räknar dom med, det blev dom lite besvikna när jag sedan inte kunde komma den tredje gången för då var jag uthyrd". (IP#9)

Det är mer och mer upp till den enskilda individen att se om sitt bo. Den gamla bilden av skyddsnät blir allt suddigare. Att framhäva sin individ blir allt viktigare i och med nätverkssamhället. Kortsiktighet är ett ord som stämmer väl in på nätverkssamhället, allt förändras snabbt och inget varar för evigt, nätverk integrerar nya noder och expanderar ständigt. Projekt-, visstids- och korttidsanställningar blir allt vanligare.

6.2 Kortsiktiga personallösningar

Proffice erbjuder personallösningar för en kort eller en längre tid. Arbetsmarknaden har tagit den vändningen att man allt mer sällan anställer för fasta tjänster som löper under en lång tid, projekt eller korttidsanställning blir allt vanligare. Detta är hela personaluthyrningsbranschen ett tydligt tecken på. Den långsiktiga, ibland livslånga, och trygga anställningsformen är ett minne blott. Det långsiktiga arbetet har bytts ut mot kortsiktiga projekt. Att detta är en tendens som sprider ut sig är väl märkbart i mina intervjuer, intervjuperson 6 uttryckte situationen så här:

"...folk jobbar på det viset. Folk jobbar i projekt. Däremot så ser jag att företagen jobbar mer och mer som vi, att man har en liten pool inom företaget, att du anställs inte att du skall sitta på det kontoret och göra det och det utan du anställs här. I det projektet här men du kan lika gärna få jobba i det projektet där. Det är ju många företag som har det här med research precis som vi har det här, fast dom har det internt. Så dom konkurrerar ju med oss fast internt så att säga. Men jag tror ju att behovet av kortare personallösningar kommer att fortsätta. Likadant det här med att man inte vågar anställa någon och då finns ju vi som lösning". (IP#6)

Hur upplever människan tillvaron kring att arbeta i projekt eller för en kortare tid, att inte ha kunna se längre fram i tiden vad det gäller sitt arbete och dess sysslor? Vilka fördelar respektive nackdelar finns det? Fördelen är naturligtvis att arbetet blir omväxlande och aldrig detsamma från uppdrag till uppdrag.

"...jag föredrar nog dom här korta, jag tycker det är perfekt helt enkelt. Man hinner inte tröttna. Då gör man det också bra får man hoppas, att det är kul och sedan är man färdig. Så jag föredrar nog dom kortare grejerna". (IP#7)

Samtidigt som att tillvaron blir väldigt omväxlande så är det inte bara fördelar med att jobba med korta uppdrag. På ett kortare uppdrag hinner du inte som person med att skapa några sociala relationer som går "på djupet", relationen med dina arbetskamrater blir flyktig och ytlig, som person kan man lätt känna sig ensam och utanför. Människan behöver en viss tid för att etablera sociala relationer med övriga människor. Detta går

man miste om på kortare uppdrag. Intervjuperson 9 uttryckte sig såhär om fördelarna med längre uppdrag:

”Man hinner skapa kontakter och man hinner komma in i jobbet. Man har ju på sätt och vis två arbetsgivare då, dels sitt bemanningsföretag och dels jobbet man är uthyrd till. Jag får nog säga att jag upptäcker fler och fler fördelar med arbetskamraterna nu på det här stället. Nu än vad jag såg från början. Och det hinner du inte på kanske två veckor. För att folk kanske inte riktigt anstränger sig för att bli bekant. Nu är ju jag en utåt person så att jag tar kontakt men det är inte alla som är det”. (IP#9)

Ytterligare en aspekt av de korta uppdragen är att de personer du arbetar med är medvetna om att du som ambulerande personal inte blir varaktig, snart väntar ett nytt uppdrag på ett annat företag. Detta kan göra att man som ”fast” personal inte engagerar sig för att skapa någon kontakt utöver det rent yrkesmässiga.

Anledningen till att projekt och korttidsanställningar ökar är att marknaden och dess företag förändras snabbt. Det blir allt svårare att avgöra hur mycket personal företagen behöver och under hur lång tid. Kortsiktigheten är ett problem för företagen idag.

”...dom är ju ofta i desperat behov av folk”. (IP#3)

”Det är ju så mycket ihopslagningar och den ene köper den andre. Så säger man upp en massa människor, så upptäcker man att oj vi behöver nog i alla fall...” (IP#1)

En ytterligare intressant aspekt på kortsiktiga personallösningar är kompetens. Kompetens är idag alltmer baserat på den enskilde individen. Varje gång någon person lämnar organisationen försvinner även kompetens med den personen. Även om det ingår i konsultens jobb att vidareföra kompetens försvinner en hel del kompetens i form av t. ex tyst kunskap, sådan kunskap som finns i organisationer som man bara kan lära sig genom att delta. Kunskap som inte kan förmedlas i ”pappersform”.

”Det som förvånar mig är att så många företag har konsulter i sin organisation. När dom försvinner är ju viktig kompetens också borta. Det tänker dom nog inte så mycket på”. (IP#3)

6.3 Individens roll

Den alltmer utbredda individualiseringen leder till, som nämnts ovan, att de egenskaper som individen besitter blir allt mer avgörande, kollektivet tappar mark till fördel för individen. Att framhäva sina egenskaper är viktigt på den ”nya” arbetsmarknaden. Jantelagens, något omformulerad, ”sköt dig själv och skit i andra” blir framträdande.

I mina intervjuer framgår det att en av de stora fördelarna med att jobba som ambulerande personal är att man inte behöver engagera sig i de konflikter och intriger som uppstår på olika arbetsplatser. Konflikter uppstår som bekant alltid när människan är inblandad, konflikternas innehåll är av skiftande karaktär. Konflikterna är mer eller mindre allvarliga, men dom finns där i en eller annan form.

”På alla arbetsplatser är det alltid samma skitsnack, det är någon som tycker illa om någon. Det är samma på varenda arbetsplats man kommer ut på”. (IP#7)

Interna bråk personalen emellan, personalgnället som en av mina intervjupersoner uttryckte det, kan man blunda för när man arbetar som ambulerande personal. Man sköter sitt eget. Intervjuperson 1, 3 och 6 uttryckte det såhär:

”Och faktiskt också lite det här att inte behöva involvera sig, engagera sig så mycket kanske. Det låter lite oansvarigt kanske men jag har jobbat med så maffiga jobb i mina dagar, jag känner lite såhär, Gud vad skönt, man går dit och gör sin sak, du vet allt det här med intriger, man behöver inte bjuda på tårta när man slutar. Det där känns som befriande” (IP#1)

”Eller som jag har upplevt, att man kommer in på ett ställe där man har personalproblem, alltså man har problem inom personalen och så blir man indragen,

eller försöker dra in mig, att håll nu på dom där och så. Det har hänt någon gång. Och då gäller det att kunna stå utanför det. Jag bryr mig inte om det”. (IP#3)

”Jag tror att man hyr för att slippa personalgnabbet. Du slipper ju det där tjafsandet. Sedan så tror jag i vissa specifika situationer, man håller på att säga upp människor eller någon är sjuk då löser man det genom att hyra istället. Jag tror också att man hyr istället för att anställa”. (IP#6)

Att inte behöva engagera sig mer än på sin uppgift är ett bra exempel på ett mer och mer utpräglat individtänkande, jag själv kommer i första hand. Andras business bryr jag mig inte om. Det gäller att fungera smidigt i sin roll som ambulerande personal.

6.4 Flexibilitet

Att samspeka i nätverkssamhället ställer krav på deltagarna, det visar sig i ,som ovan nämndes, i en alltmer utpräglad individualism men framförallt ställer det krav på att man som person skall vara flexibel. Att kunna räta upp sig igen efter en ”stormig” tillvaro, att anpassa sig efter omgivningen. För att beskriva detta väljer jag att återigen hänvisa till Sennett: *”Arbetstagare förväntas uppträda smidigt, vara öppna för förändringar med kort varsel, ständigt ta risker, bli alltmer oberoende av regler och förordningar”* (Sennett 1999:17) Dessa krav är särskilt utmärkande för personer som arbetar för företag som hyr ut personal. Proffice strävar efter att anställa personer som är flexibla, som har ”kort startsträcka” för att använda en av intervjupersonernas ord. Flexibilitet är ett ord som används flitigt idag, alla strävar efter att vara flexibla i det flexibla företaget, men hur upplever personer som lever i den flexibla verkligheten flexibilitet egentligen? Är flexibilitet något typiskt för vår tid, eller är det ett nytt begrepp med gammal innebörd?

Intervjuperson 1 beskriver flexibilitet som:

”Ja vad är flexibel? Ja det är nog lite att inte hänga upp sig på detaljer hela tiden sådär. Precis som man kan göra om man är, tror jag, jobbar på ett vanligt, kan man

tycka att småsaker är viktigt och sådär. Det är ju rätt bra om jag inte bryr mig så mycket även om jag träffar en person inte är en av de mest roliga försöker man på något sätt det passera. Jag gör vad dom vill att jag skall göra så bryr jag mig inte så mycket om...// Flexibel är nog också kanske att man säger: - kan du jobba mellan dom här tiderna, att man säger att man kan det och gör det. Kan du jobba? Och så får man det här uppdraget” (IP#1)

Man anpassar sig genom att inte hänga upp sig på detaljer samt att man som person får vara beredd på att ändra sina planer med kort varsel. Att inte vara främmande för att ställa upp. Samtidigt så beskriver intervjuperson 1 problematiken kring att vara flexibel.

”Samtidigt blir jag lika trött varenda gång. För det är...rent fysiskt, som det här företaget, alla byggnader och sådär. Vart parkerar jag bilen? Vad skall jag säga? Det tar nog en, man måste ju vara den, som man säger, har kort startsträcka. Men jag tror nog ändå att det tar ett par veckor tror jag nog innan jag känner mig komfortabel... första dagen, då känns saker kaotiskt. Då är det inte så roligt det kan jag inte påstå, att första dagen är så rolig” (IP#1)

Att inte hänga upp sig på detaljer är enligt intervjuperson 1 en viktig del av att vara flexibel samtidigt som att detaljer är sådant som påverkar situationen så att den upplevs som jobbig. Alla nya intryck måste behandlas och det tar sin tid oavsett om det handlar om arbetsuppgifter eller rent praktiska ting som parkeringsplatser och att hitta i företagets lokaler. En alternativ lösning är att man blundar för ”verkligheten”, med det menar jag att man får vara beredd på att det man har med sig i ”bagaget” får man lägga åt sidan för att snabbt sätta sig in i situationen. Gamla idéer och lösningar är inte alltid tillämpliga, det gäller att läsa av situationen.

”...att man skall kunna känna att nu gör jag detta och att det blir bra och i morgon gör jag något annat. Att man inte skall vara så här utan att man måste göra det på det här sättet, att inte kunna se periferin. Sedan att om det inte blir på mitt sätt att man ändå kan vara såpass flexibel att man kan rikta in sig på något annat. Sedan också att du kan sätta dig in i en ny situation snabbt utan att behöva ett par dagar för att skola in sig”.
(IP#2)

Det är omställningen som påverkar situationen, hur den upplevs. Flexibilitet för ambulering personal handlar mycket om att kunna komma in i en ny situation med nya arbetsuppgifter, miljö och arbetskamrater. I denna nya situation krävs det att man filtrerar intrycken för att mildra omständigheterna. Ett tecken på detta kan även vara att ambulering personal inte lägger så mycket energi på att skapa sociala relationer. I första hand handlar det om att avgöra vad som är väsentligt för att lösa uppgiften på ett tillfredsställande sätt. Därefter handlar det om att skapa sociala relationer. Omställningen går lättare för de personer som har stor arbetslivserfarenhet, det är då lättare att avgöra vad man skall lägga sin energi på.

”Dom räknar med att efter en vecka skall du ha fått all information du behöver och smälta allt det där. Sedan så är det fullt ös...”. (IP#3)

”Ja det är väl att kunna ställa upp och ställa om sig för olika uppdrag, olika samarbetspartners överhuvudtaget, det är ju väldigt olika. Jag tror att det har mycket med arbetslivserfarenhet att göra, att ha jobbat förr och sett andra grejer som gör att man kan jobba som konsult. Har man inte jobbat innan kan det vara svårt som första jobb att komma ut till exempel. Man vet inte riktigt vad man skall göra”. (IP#3)

”Ja, i det här sammanhanget handlar det väl om att, jag menar att dels flexibilitet är för min del att kunna när dom ringer och frågar att vara flexibel kunna ändra sig. Och för det andra just det att inte vara så kinkig ute på arbetsplatsen att ha sina bestämda... Det är väldigt lätt om man inte är det längre än vad jag är. Det blir som en liten upplevelse varje gång, det är ju inget man håller på och stretar emot. Det fyller liksom ingen funktion. Och man är ju inte ute tillräckligt länge för att hinna ändra på saker”. (IP#7)

”Flexibilitet? Att vara öppen, att kunna improvisera, vara nyfiken. Att inte vara helt inriktad på att göra en grej. Att kunna göra en paus och göra något annat, att sticka emellan. Och att inte ha en grundmurad uppfattning om allting. Inte bara svart eller vitt utan även gråzon ibland”. (IP#9)

Omställningen ställer krav, framförallt att man inte kan vara blyg, det gäller att ta för sig. Det gäller att man är en viss typ av människa, framförallt att man är av den oblyga sorten. Samtidigt som det kan upplevas som jobbigt att hela tiden få ställa om sig så är det själva omställningen som utgör den stora utmaningen dessutom så blir tillvaron omväxlande på ett spännande sätt. Allt går ut på att tiden skall vara kort för att hinna ställa om sig.

”Men det är en utmaning, en himla utmaning. Man kan inte vara blyg och försiktig precis. Man måste ta för sig och absolut inte rädd för att fråga. Det är nog det största problemet tror jag att dom inte frågar. Man måste fråga hela tiden”. (IP#5)

Att fungera som en nod i det flexibla nätverket ställer krav som främst rör sig på det sociala planet, hur du är som individ är avgörande. Återigen ett tecken på det alltmer individualiserade samhället. Vid sidan om flexibilitet är begreppet social kompetens avgörande för funktionen som ambulerande personal. Att vara socialt kompetent ses som en av de viktigaste egenskaper i dag, överallt efterfrågas social kompetens.

6.5 Social kompetens

Social kompetens är inget nytt, vilket jag konstaterade i uppsatsens teoridiskussion, även om begreppet är nytt så är innehållet gammalt. Men det är ändå intressant att reflektera över hur intervjupersonerna upplever social kompetens för det är ju trots allt en egenskap som företag som Proffice värdesätter. En förutsättning för att man skall kunna uppfylla arbetsgivarnas krav på social kompetens är att arbetstagarna vet vad som avses. Vad innebär social kompetens enligt mina intervjupersoner?

”Det är ju just det här att lite känna in vad man har för människor omkring sig. Orädd av sig lite. Lite det här också tror jag, en sak som man ibland tänker på, man får inte vara rädd heller för att bli lite åsidosatt” (IP#1)

”Folk tror att det bara är att man är hur trevlig som helst och alla tycker om en, men det är nog lite mer än så. Du skall kunna prata och fungera i en grupp, alla har ju sina

roller i sina grupper, att kunna känna att det här är min roll i gruppen. Att kunna acceptera att jag kanske inte är den som är roligast på fikapausen. Men då accepterar man det och är kanske lite mer någon annanstans. Det är just det här att du kan kommunicera med människor, verbalt och i skrift, det är ju väldigt brett social kompetens. Det är allt möjligt. Det är inte bara att man skall kunna prata och så, det är ju, kommunicera är ju mycket mer än att prata". (IP#2)

"Ja jag vet inte, ingen aning". (IP#5)

"Social kompetens för mig innebär att jag kan föra mig och umgås, acceptera människor och respektera inom alla kategorier. Att jag inser, att jag tycker att städaren är precis lika mycket värd och ödsla tid på och prata med som en chef. Att jag respekterar dom som människor, det tycker jag är viktigt. Det tycker jag är social kompetens". (IP#6)

"Det är bara det här liksom att man snabbt kan anpassa sig till en situation, arbetskamraterna, och att man har en trevlig relation med dom på Proffice. Jag kan inte tänka mig hur det skulle vara annars. Men för dom uppdragen jag gör så är det oftast det som är det viktigaste har jag en känsla av. Sedan att man har någorlunda vettig koll, det krävs ju någon teknisk kompetens att man kan lite data, internet och hela det paketet". (IP#7)

"Ja att vara lite lyhörd och att man funkar med olika människor. Att vara trevlig, att vara mot andra som man själv vill bli bemött, försöka vara det i alla fall. Och? Ja lyhörd och flexibel. Man får vara lite kameleont i det här jobbet, man får anpassa sig. Är dom på ett strikt sätt så är jag också det och är dom på ett uppsluppet sätt så är jag också det. Man får känna in stämningen helt enkelt när man kommer". (IP#9)

Av intervjupersonernas svar att döma ter sig begreppet social kompetens något diffust. Det handlar om att kunna anpassa sig efter omgivningen utan att trampa någon på tårna, men även att inte göra avkall på sina egna intressen. Men det gör väl flexibilitet också? Flexibilitet och social kompetens är två begrepp som mer eller mindre håller varandra i

handen. Pratar man om social kompetens ligger inte en diskussion kring flexibilitet särskilt avlägset. Flexibilitet och social kompetens är två sidor av samma mynt.

6.6 Frihet

Flexibilitet är nyckeln till människans frihet, friheten får man genom att rasera den gamla byråkratin och genom att vara beredd på att ta risker. Men enligt Sennett leder inte hetsen efter flexibilitet till minskad byråkrati eller ökad frihet. ”... *tänker oss öppenhet för förändringar och anpassningsförmåga som nödvändiga karaktärsegenskaper för att handla fritt – att människan är fri tack vara sin förmåga att förändras*” (Sennett 1999:68) Hur upplever intervjupersonerna sin tillvaro, är sättet att arbeta frihetsskapande? Skapar den flexibla arbetssituationen frihet? De konsulter som inte är uthyrda måste vara anträffbara mellan 8 – 11 varje morgon, under den tiden måste ambulerande personal vara beredd på att telefonen kan ringa och att snabbt kunna bege sig iväg till ett uppdrag. Antingen man får ett uppdrag ute på ett företag eller att Proffice vill att man utför något arbete inne på kontoret i Malmö.

”Händer ingenting fram till 11, då kan man ju gå ut och handla eller något, man har hela tiden mobilen med sig så att de kan nå mig för det händer också att dom ringer på eftermiddagen och berättar, - i morgon så skall du vara där eller där. Så jag känner mig egentligen väldigt bunden, det är som att jobba fast värre (skratt). Jag menar det är ju bättre att vara någonstans och jobba” (IP#1)

”Det jobbiga är väl när du går mellan uppdrag och väntar på för du måste vara, dom måste kunna nå dig mellan 8-11. Då är det att man är fast, du kan liksom aldrig ana att dom inte ringer idag så går du ut och fikar eller gör någonting med kompisar det skulle vara kul att hitta på det i morgon”. (IP#2)

Efter klockan 11 är konsulten ”fri” för resten av dagen. Men som intervjuperson 1 och 2 antyder så är ”friheten” begränsad, trots att klockan är efter 11 så är det bäst om konsulten är anträffbar. Proffice kan nämligen ringa och berätta att i morgon skall du vara där klockan 8 etc. Mobiltelefonen är ständigt påslagen, allt för av vara anträffbar.

”Jag känner mig inte ledig, jag kopplar inte av förrän klockan är 17 och jag vet att alla har gått hem och nu kan jag...” (IP#1)

Den stora friheten för ambulerande personal är att möjligheten att vara ledig finns. Om man vill vara ledig utan att få något betalt finns den möjligheten. Du har möjlighet att tacka nej till uppdrag mot att din garantilön försvinner, du har då inget betalt. Friheten existerar men har samtidigt ett pris i form av minskad inkomst.

”Du får inte lön kanske men du kan vara ledig om du behöver det. Det kan man säga till om, det räknas inte som semester, du är bara mellan två uppdrag”. (IP#3)

”Klart att jag ser det som en fördel att kunna tacka nej till ett uppdrag men jag undrar hur många det är som har råd med det”. (IP#6)

”...och sedan så är det friheten, väldigt skönt att efter ett långt uppdrag ha möjligheten att ha fritt. Och sedan så kan du ju också säga att nu vill jag inte ha några uppdrag under en månad eller två. Kanske du vill ha sommaren fri”. (IP#9)

Dessutom så riskerar man som konsult att man blir mindre attraktiv efter att man tackat nej till uppdrag för att vara ledig. Risken finns att man från Proffice sida kan anses som besvärlig då man inte vill ta uppdrag, vilket i förlängningen kan vara negativt för den enskilde konsulten, uppdragsanbuderna kan minska i antal. Det kan då bli svårare att få uppdrag. Men vill man vara ledig så finns möjligheten, men möjligheten till frihet har sitt pris.

6.7 Trygghet

Friheten har ett pris men även en baksida i form utav ovisshet om framtiden, du känner dig inte trygg i din situation. Man vet inte mer om framtiden än den tid ditt nuvarande uppdrag är planerat. Kommer mitt uppdrag att förlängas? Får jag ett nytt uppdrag direkt efter detta eller måste jag gå hemma och vänta? Just den här ovissheten att inte veta vad

man skall göra härnäst upplevs som något spännande. Det är själva omväxlingen och ovissheten som gör arbetet som ambulerande personal spännande.

”Att nu har jag det här några månader och sedan väntar mig något nytt, det är lite spännande. Man kan ju aldrig veta vad jag gör nästa år vid den här tiden. Det tycker jag är en väldigt rolig känsla. Det är väl en fördel” (IP#2)

”Det är nog omväxlingen. Att det inte är två jobb som är lika. Det är alltid något som skiljer dom åt. Och det kan vara rätt spännande också att inte veta var man hamnar. Det kanske är något som man har upplevt nu på senare år när man har blivit lite äldre. Att det är spännande att inte ha det så himla utstakat. Jag hade nog inte vågat det här när jag var yngre”. (IP#9)

Samtidigt som ovissheten tillhör fördelarna har den en baksida, när man går hemma utan uppdrag, vilket bland mina intervjupersoner aldrig var under några längre perioder så till vida att det inte var självvalt. När man inte får något uppdrag är situationen inte fullt så spännande och omväxlande, den situationen som uppstår då kan kännas betungande.

”Så det längsta jag varit hemma är nog en vecka. Men då var jag ju nervös. Att nu vill dom inte ha mig tänkte jag”. (IP#5)

”Drog det ut på tiden så kände man sig lite –”Nja då ville man nog att dom skulle ringa”. Lite sådär frustrerade för man har inte arbetskamrater på det vanligaste sättet”. (IP#9)

Även om det framgår av mina intervjuer att personerna trivs med sättet att arbeta, främst på grund av omväxlingen och att du träffar mycket människor så tror de att de i framtiden kommer att jobba med ett mer traditionellt arbete, d v s fast anställning på samma företag under en längre tid. Att jobba som ambulerande personal tar på krafterna i och med att det hela tiden är omställningar från uppdrag till uppdrag, det ena uppdraget är det andra aldrig likt. Du har dessutom inga fasta arbetskamrater att falla tillbaka på.

”Jag tror nog att jag kommer vilja ha det framöver [fast tjänst på ett företag]. Det känns inte aktuellt just nu, jag tror nog inte att man vill hålla på så länge”. (IP#3)

”I och med att man är nyutbildad och inte har så mycket erfarenhet så är det ju en chans att få prova på. Men det är ju ändå så att ett fast jobb ändå är målet även om man kan jobba på ett rekryteringsföretag en tid men jag tror att man orkar inte med det hur länge som helst. Då när man får ett erbjudande då är det lätt att nappa på det”. (IP#4)

Att arbeta som ambulerande personal ger stora möjligheter att prova dig fram, inte alltför sällan blir konsulter anställda av uppdragsgivaren. I det fallet blir fördelarna ömsesidiga, företaget får chans att prova personen i fråga, fungerar samarbetet väl ligger en fast anställning inte långt borta.

Ytterligare ett tecken på att korta uppdrag är slitsamt för den ambulerande personalen är relationen med omgivningen. Ju längre du är på uppdraget desto bättre kontakt får man med övrig personal. Och varje ny vecka behöver inte innebära omställningar i olika form. Längre uppdrag skapar mer trygghet, arbetskamraterna är bestående. Intervjuperson 5 och 9 uttryckte sig såhär om trygghet och fördelarna med att jobba på längre uppdrag:

Men nu när man har varit på ett företag under en längre tid så gillar jag det bättre, det gör jag. Just att man lär känna personerna mer. Man har ändå en liten trygghet att man vet vart man skall varje dag. Och du vet ungefär vad du skall göra varje dag. Och är det så att man är sjuk så ringer man dit och det är liksom ingen fara. (IP#5)

”Många kvinnor är nog väldigt beroende att ha samma tjejkompisar på sitt jobb varje dag. Dom vill inte ha någon okänd utan det är en trygghet. Att dom vet att dom skall träffa den och den. Men man får ha sitt sociala liv på fritiden, ibland. Om man då inte får någon kontakt på något ställe. Man får skaffa ett socialt nätverk hemma istället”. (IP#9)

För ambulerande personal är arbetet en utmaning, varje nytt uppdrag är något nytt, något nytt att bita i. Den trygghet som arbetet stod för i tidigare epoker är på väg att försvinna.

Det sociala livet på arbetet fungerar inte tillfredsställande, och som intervjuperson 9 antyder så är det på fritiden som de sociala behoven får tillfredsställas. Vilket i sin tur leder till att man gör en ytterligare differentiering mellan fritid och arbete.

7 Analys

I denna del av uppsatsen redogör jag för mina slutsatser och mitt svar på min frågeställning: *Vilka konsekvenser får det flexibla samhället och dess arbetsmarknad för individen?* Den kortsiktiga synen på tillvaron leder till att människan ständigt förväntas vara kapabel till att anpassa sig efter rådande omständigheter. Kontrollen över det mänskliga livet blir allt svårare att behålla. Arbetar man som en spjutspets, ambulerande personal, på den flexibla arbetsmarknaden blir det allt svårare att planera sin tid. I gamla epoker som i t. ex det industriella samhället arbetade man efter en tidslinje där människan visste vad som väntade månad efter månad. Samma villkor var det för de som levde under jordbrukssamhället, man följde naturens rytm och ordnade sitt liv därefter, även om man inte kunde kontrollera och garantera att skördarna slog fel så visste man ändå vad man hade att vänta sig. Naturens rytm är utbytt sedan länge, den rådande rytmen är marknadens rytm. För att följa marknadens rytm krävs, flexibilitet, förmågan att snabbt anpassa sig och ställa om sig efter marknadens krav på förändring och vinst.

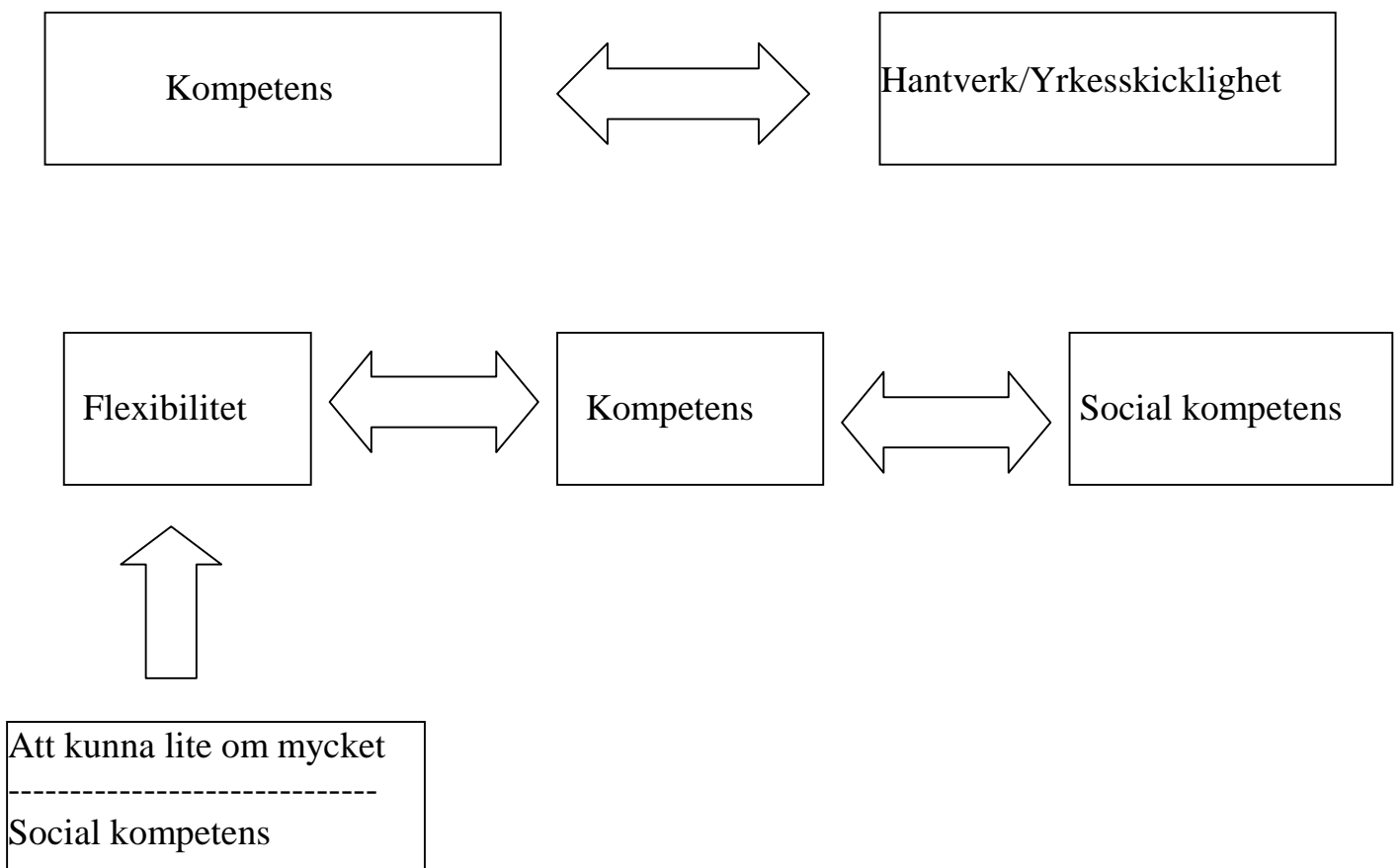
Naturligtvis har det flexibla arbetet skapat en frihet för människan att röra sig mellan olika områden, främst på arbetsmarknaden. Idag förväntas man att som aktiv på arbetsmarknaden byta jobb ett antal gånger under sitt arbetsamma liv. (Ett bra exempel på detta är intervjuperson 4 som redan efter två veckor på Proffice sade upp sig för att börja på ett annat arbete) Detta har sin förklaring, det blir allt svårare och svårare att behålla samma jobb under en längre tid då arbetsuppgifterna och företagen ständigt förändras, det ena projektet är det andra aldrig likt. Detta är både till godo och ondo. Att tillvaron ständigt är omväxlande upplever människan på den flexibla marknaden som positivt. Människan är i dagens samhälle ständigt matad av nya intryck, valfriheten har

ökat och redan som barn består livet av att göra mängder av val. Det har det förvisso alltid gjort men idag är utbudet betydligt större. Ett tydligt exempel på detta är mejeriprodukten fil, när du befinner dig i affären för att handla fil finns det en uppsjö av olika sorter att välja på. Det finns inget längre som bara heter fil. Utbudet och valfriheten har betydelse för människan i den flexibla ”verkligheten” då hon ständigt vill ha nya utmaningar, ständigt nya impulser att behandla. Med detta i tanke är det inte alls underligt att människan välkomnar det ombytliga, omväxlande och flexibla. Idag är människan rädd för att bli uttråkad, vid minsta lilla slentrian väljer hon att fly. Bemanningsbranschen är väl medvetna om detta, i en platsannons för Proffice (KvP 2000-07-23) stod följande, *”Lugn. Det är inget fel på dig. Du är bara trött på ditt jobb. Det är därför du suckar längtansfullt, och får något avlägset i blicken medan du frågar dig själv saker som: // Borde jag inte längta mer till jobbet? Borde jag inte lära mig något nytt varje dag? Är det dags för mig att gå vidare?”* Den allmänna uppfattningen är dessutom att om man inte är i rörelse så stagnerar man i utvecklingen, det är därför ett sundhetstecken att byta arbete flera gånger under sin arbetskarriär. Ett tydligt tecken på detta är att många av mina intervjupersoner ser sig arbeta som fast anställd, på något företag under en längre tid, i framtiden. Återigen ett tecken på att ständigt vara i rörelse dock utan att veta vilket målet är.

Denna ständiga vilja att vara i rörelse sker på bekostnad av tryggheten. Människans avstånd till det sociala skydds nätverket har ökat. Att avståndet har ökat beror på flexibiliteten och mobiliteten, dessutom så har de ekonomiska förutsättningarna försämrats. Du kan aldrig vara säker på att månadsinkomsten är den samma månad efter månad. Detta är människan beredd att ta, bara hon inte blir utsatt för tristess. Att ständigt vara i rörelse, att vara på väg, målet i sig har mindre betydelse. Den rastlösa och ensamma människokaraktern växer fram. Ensam då hon ständigt är i rörelse, hon hinner därför inte stanna upp för att skapa välmående sociala relationer.

Viktigt att lyfta fram i analysen är att människans yrkesroller har blivit allt mer otydliga, detta faktum är av stor betydelse för det flexibla samhället och dess arbetsmarknad. Vad är det som tyder på att yrkesrollerna blivit otydliga? Jag vänder mig åter till platsannonsen från Proffice för att belysa detta, *”Din yrkesroll kommer att förändras. Inte bara en gång, utan ständigt”* (KvP 2000-07-23). Arbetsgivaren vet inte exakt vad

det är som är önskas av arbetstagaren i den nya ekonomin, och vice versa. Detta är särskilt utpräglat i bemanningsbranschen. De konsulter jag har intervjuat tyder på att det inte är deras kompetens som är avgörande när de blir uthyrda, det viktigaste är att ha kort startsträcka och att snabbt kunna anpassa sig till situationen. De personer som blir anställda hos Proffice förväntas kunna lite av mycket, och dessutom kunna göra detta på ett snabbt och smidigt sätt. Kompetensen som eftersöks är allt svårare att definiera. Låt mig ta ett exempel, i det industriella samhället var det kompetens som eftersöktes i form av rent hantverkskunnande. Du skulle vara en god svetsare eller t. ex svarvare. Idag blir yrken som svetsare och svarvare färre och färre till antalet, svarvning och svetsning kan skötas automatiserat. Med detta i tanke och att marknaden är i ständig rörelse är det inte konstigt att arbetsgivarna efterfrågar något nytt. Efterfrågan består av vaga och otydliga begrepp som social kompetens och flexibilitet. Man vet inte riktigt vad för kompetens man är i behov av, se modell 3 nedan, vilket är särskilt utpräglat inom bemanningsbranschen.



Modell 3. Kompetenskedjan, den gamla och den nya.

Att arbeta i team eller projekt är ett tydligt tecken på detta. Arbetssättet ”teamwork” värdesätter människans mjuka egenskaper, de hårda egenskaperna i form av ren yrkeskompetens blir allt mindre viktiga. Eftersom att yrkesrollerna inte är definierade på samma sätt som förut krävs teamwork, gruppens medlemmar kompletterar varandra och fyller ut de luckor av kompetens som uppstår. Det är därför det är så viktigt att samarbetet mellan gruppens medlemmar fungerar bra, annars förblir ”luckorna” tomma. Behovet av social kompetens och flexibilitet blir därför viktigt för att arbetsprocessen skall fungera bra.

8 Avslutande diskussion och framtida forskning

Det flexibla samhället och dess flexibla arbetsmarknad är ännu i sin barndom och den utvecklas hela tiden i takt med de steg som ekonomin tar. Allt fler människor arbetar inom bemanningsbranschen och så länge människan accepterar den nya ordningen på arbetsmarknaden kommer den att fortgå. Acceptera är kanske ett väl negativt laddat ord med tanke på att människan trots allt verkar vara nöjd och trivs rätt bra med att arbeta och leva i det flexibla samhället. Tillvaron ses som en spännande utmaning, även om människan kan kännas sig otrygg, ensam och rastlös. Människans tillvaro har under historiens gång ständigt förändrats. Vad som skiljer dagens samhälle från tidigare ”årgångar” är att människan upplever att förändringarna sker mycket snabbare än vad som tidigare var fallet. Teknologin har naturligtvis stor betydelse här. Med ny teknologi har rummet bekämpats. Information och tjänster kan snabbt utbytas på den ”elektroniska motorvägen”. Vidare forskning inom området vore att studera hur företagen agerar gentemot den flexibla verkligheten. Vilka strategier använder företagen? Styrts företagen endast av kortsiktiga vinster i sikte? Det vore även intressant att studera hur företagen ser på flexibilitet och social kompetens. Hur mycket värderar företagen mjuka egenskaper respektive hårda egenskaper? Vilka egenskaper vill arbetsgivaren att arbetstagaren besitter?

Källförteckning

Beck, U. 1992 *Risk society – Towards a new modernity*. SAGE Publications LTD. London

Beck, U. 1998 *Vad innebär globaliseringen? Missuppfattningar och möjliga politiska svar*. Daidalos. Göteborg

Bengtsson, C. Hjorth, M. Sandeberg, H. Thelander, Å. 1998 *Möten på fältet – kvalitativ metod i teori och praktik*. Serviceenheten, Sociologiska institutionen. Lund

Bengtsson, M. & Hjern, B. 1973 *Sociologisk uppslagsbok*. Rabén & Sjögren. Stockholm

Brante, T. Andersen, H. Korsnes, O (red.) 1997 *Sociologiskt lexikon*
Rotanor Bokproduksjon AS. Skien

Castells, M. 1998 *Informationsåldern – ekonomi, samhälle och kultur*. Band 1:
Nätverkssamhällets framväxt. Daidalos. Göteborg

Goffman, E. 1994 *Jaget och maskerna*. 3:e upplagan. Rabén Prisma. Stockholm

Gustavsen, B. & Hofmaier, B. 1997 *Nätverk som utvecklingsstrategi*. SNS Förlag. Stockholm

Layder, D. 1994 *Understanding Social Theory*. London:SAGE,

May, T. 1997 *Social research*. Open University Press. Buckingham

Neuman 1997 *Social research methods – qualitative and quantitative approaches*. 4:e upplagan. Mass. Allyn and Bacon. Boston

Nordisk Familjebok 1993 Corona AB. Malmö

Persson, A. 2000 *Social kompetens. När individen, de andra och samhället möts*. Studentlitteratur. Lund

Sennett, R. 1999 *När karaktären krackelerar Atlas*. Wallin & Dalholm. Lund

Trost, J. 1997 *Kvalitativa intervjuer*. 2:a upplagan. Studentlitteratur. Lund

Wallace, R. Wolf, A. 1999 *Contemporary Sociological Theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall

Artiklar, tryckt material:

Brante, T *Kausal Realism*. Tryckort och år saknas.

DN Debatt 1998-10-17

Dagens Nyheter 2000-02-10

Grönmo, S. 1982 *Forholdet mellom kvalitative og kvantitative metoder i samfunnsforskningen*. I Holter, Harriet och Kalleberg *kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Universitetsforlaget. Oslo

Kvällsposten 2000-07-23

Proffice Årsredovisning 1999

Svenska Dagbladet 2000-06-27

Svenska Dagbladet 2000-07-06

Internet:

spur.se 2000-02-01

Ej refererat material:

Asplund, J. 1987 *Det sociala livets elementära former*. Bokförlaget Korpen. Göteborg

Eneroth, B. 1984 *Hur mäter man vackert*. Akademitlitteratur. Stockholm

Repstad, P. 1999 *Närhet och distans*. 3:e upplagan. Studentlitteratur. Lund

Shoemaker, P J. 1991 *Gatekeeping*. Sage Publications. London

Sjöberg, K. 1999 *Mer än kalla fakta – kvalitativ forskning i praktiken*. Studentlitteratur. Lund

Starrin, B. m fl 1991 *Från upptäckt till presentation*. Studentlitteratur. Lund

Trost, J. 1998 *Att skriva uppsats med akribi*. Studentlitteratur. Lund

Bilaga 1 - Intervjuguide

Personlig bakgrund/ Allmänna frågor

- (Namn)
- Ålder
- Födelseort
- Utbildning
- Tidigare anställningar? Längre resp. Kortare.

Anställning

- Hur kom det sig att du blev anställd av Proffice? Hur skedde rekryteringen?
- Varför valde du Proffice? Är det ett sätt att få prova på olika arbetsuppgifter?
- Hur länge har du varit anställd?
- Hur ser anställningsformen ut? Lön, arbetstider. Hur många timmar är en normal arbetsmånad/-vecka? Är det vanligt med övertid?
- Är det vanligt med längre perioder utan uppdrag? Hur upplever du en längre period utan arbetsuppgifter?
- Vilka fördelar ser du med Proffice?
- Arrangerar Proffice fortbildning? Förekommer kompetensutveckling, utbildning inom Proffice? Kursverksamhet?

Arbetets utseende/natur

- Hur går det till när du erbjuds arbetsuppgifter? Finns det möjlighet att tacka nej?
- Vad anser/upplever du vara positivt med sättet att arbeta ?

- Vad anser/upplever du vara negativt med sättet att arbeta?

Sociala relationer/ Flexibilitet

- Hur snabbt kan man anpassa sig till de nya arbetsuppgifterna och arbetskamraterna? Hur lång tid behöver man för att "hitta rätt" med den nya arbetsmiljön och de nya arbetskamraterna?
- Hur viktigt är det att detta går snabbt? Påverkar det din prestation?
- Hur bemöts du ute på "fältet" av företaget som anlitar Proffice?
- Hur upplever du situationen att byta arbetsmiljö, -kamrater och -uppgifter?
- Vilken relation har du till övriga anställda på Proffice med samma anställningsform som du och övriga anställda?
- Umgås du med andra Proffice anställda? Gemensamma personalarrangemang?
- Vilka egenskaper värdesätts? Vilka personliga kvalitéer är viktiga?
- Vad innebär begreppen Flexibilitet, serviceminded och social kompetens för dig?
- Hur fungerar det med återkoppling till tidigare uppdrag? Feedback?
- Är det vanligt att man får uppdrag av gamla uppdragsgivare? Finns det önskemål från uppdragsgivarens sida om att anlita någon som är känd sedan tidigare?

- Hur påverkas familjen och fritiden?
Planering?
- Hur ser du på din framtid? Vad tror du
att du gör om 5 år?