

Lunds universitet
Sociologiska institutionen

Hur upplever de behovsanställda sin tillvaro?

Författare: Katja Troberg
Uppsats Soc 446, 41-80 p
Vårterminen 2003
Handledare: Mats Beronius

ABSTRACT

Författare: Katja Troberg

Titel: Hur upplever de behovsanställda sin tillvaro?

Uppsats Soc 446, 41-80 p

Handledare: Mats Beronius

Sociologiska institutionen, vårterminen 2003

Problem/Syfte

Min huvudfråga lyder: Hur upplever de behovsanställda sin tillvaro? Inom denna breda fråga finns utrymme för mina underfrågor: Vilka är de positiva kontra de negativa aspekterna av behovsanställning? Varför använder sig företag i allt större utsträckning sig av behovsanställda? Varför antar man en behovsanställning? Varför är det i huvudsak kvinnor som uppbär behovsanställning och vad beror detta på? Dessa frågor grundar sig på de få tidigare undersökningar inom detta område samt olika teorier. Arbetsmiljöforskningen har enbart i liten utsträckning tidigare intresserat sig för detta område, men i takt med att antalet behovsanställda växer så växer också intresset för förhållandena kring denna form av anställning. Från vissa håll beskrivs denna anställningsform som önskvärd och typisk för framtidens arbetsliv och från andra håll hörs varningar om otrygghet och dåliga arbetsvillkor.

Genom materialet beskrivs åtta behovsanställdas subjektiva syn på sina arbetsvillkor och livssituationsinställning. Genom djupintervjuer har jag fått ta del av deras tillvaro, hur det är att uppbära den mest osäkra anställningsformen. Detta ger en indikation på hur det ser ut för de behovsanställda som ett kollektiv.

Slutsatser/Resultat

Behovsanställningen är en högst otrygg anställningsform, men detta till trots kan vi även finna positiva aspekter.

Nyckelord

Behovsanställning, arbetsmarknad, anställningsform, trygghet, kvalitet, inflytande, flexibilitet.

Inledning

Uppsatsens första del innehåller en beskrivning över arbetsmarknadens utveckling under de senaste åren. Detta kändes nödvändigt för att läsaren skall få en slags förståelse för de förändringar som ägt rum, förändringar som lett till att behovsanställningarna ökat explosionsartat.

I del två, resultatdelen, får vi ta del av det empiriska materialet rörande ett par olika områden. Detta följs av tidigare forskning och teori inom området. För att avrunda varje område utförs en analys av empiri, tidigare forskning och teori. Det empiriska materialet baseras på de intervjuer jag utfört med behovsanställda. Det är i resultatdelen vi får ta del av de behovsanställdas upplevelser och uppfattningar kring denna atypiska anställningsform.

Slutligen förs en slutdiskussion för att knyta samman det viktigaste som framkommit genom mina undersökningar.

Innehållsförteckning

ABSTRACT	2
INLEDNING	3
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	4
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	4
DEL 1 - ARBETSMARKNADENS UTVECKLING	6
1. TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR	6
2. ARBETSMARKNAD UNDER FÖRÄNDRING	7
2.1. DET FLEXIBLA FÖRETAGET – ATKINSON OCH HÅKANSSON	9
2.2. BEHOVSANSTÄLLNINGENS OSÄKERHET	10
2.3. INLÅSNINGSMEKANISMER	10
2.4. BEHOVANSTÄLLNING SOM DET FRIA VALET	12
3. METOD	13
3.1. URVAL	15
3.1.1. PRESENTATION AV IP	16
DEL 2 - RESULTAT	21
4. VARFÖR ARBETA SOM BEHOVSANSTÄLLD?	21
4.1. EMPIRI – VARFÖR ARBETA SOM BEHOVSANSTÄLLD?	21
4.2. TEORI OCH TIDIGARE FORSKNING	22
– VARFÖR ARBETA SOM BEHOVSANSTÄLLD?	22
4.3. ANALYS – VARFÖR ARBETA SOM BEHOVSANSTÄLLD?	23
5. ÖNSKAN OM FAST ANSTÄLLNING	23
5.1. EMPIRI - ÖNSKAN OM FAST ANSTÄLLNING	23
5.2. TEORI OCH TIDIGARE FORSKNING	25
- ÖNSKAN OM FAST ANSTÄLLNING	25
5.3. ANALYS - ÖNSKAN OM FAST ANSTÄLLNING	26
6. HUR KOMMER DET SIG ATT MAJORITETEN BEHOVSANSTÄLLDA UTGÖRS AV KVINNOR?	28
6.1. INFORMANTERNAS UPPFATTNING OM KVINNLIKT OCH MANLIKT PÅ ARBETSPLATSEN	28
6.2. TEORI OCH TIDIGARE FORSKNING	29
– GENUS SOM BAKOMLIGGANDE ORSAK	29
6.3. ANALYS - GENUS SOM BAKOMLIGGANDE ORSAK	32
6.4. TEORI OCH TIDIGARE FORSKNING	33
- EKONOMISKA FÖRKLARINGAR	33
6.5. ANALYS - EKONOMISKA FÖRKLARINGAR	34
7. KVALITET I ARBETSLIVET	35
7.1. EMPIRI - KVALITET I ARBETSLIVET	35
7.2. TEORI OCH TIDIGARE FORSKNING	37
- KVALITET I ARBETSLIVET	37
7.3. ANALYS - KVALITET I ARBETSLIVET	38
8. INFLYTANDE I ARBETSLIVET	39
8.1. EMPIRI - INFLYTANDE I ARBETSLIVET	39
8.2. TEORI OCH TIDIGARE FORSKNING	42
- INFLYTANDE I ARBETSLIVET	42
8.3. ANALYS - INFLYTANDE I ARBETSLIVET	42
9. KOMPETENS OCH UTVECKLING	43
9.1. EMPIRI - KOMPETENS OCH UTVECKLING	43

9.2. TEORI OCH TIDIGARE FORSKNING	47
- KOMPETENS OCH UTVECKLING	47
9.3. ANALYS - KOMPETENS OCH UTVECKLING	48
10. SAMHÖRIGHET.....	50
10.1. EMPIRI - SAMHÖRIGHET	50
10.2. TEORI OCH TIDIGARE FORSKNING	52
- SAMHÖRIGHET	52
10.3. ANALYS - SAMHÖRIGHET	52
11. STRESS.....	53
11.1. EMPIRI - STRESS	53
11.2. TEORI OCH TIDIGARE FORSKNING	55
- STRESS	55
11.3. ANALYS - STRESS	56
12. ALIENATION.....	58
12.1. TEORI OCH TIDIGARE FORSKNING	58
- ALIENATION	58
12.2. ANALYS – ALIENATION	58
13. SLUTDISKUSSION.....	59
14. KÄLLFÖRTECKNING	62
BILAGA.....	65

Del 1 - Arbetsmarknadens utveckling

1. Tidsbegränsade anställningar

För att skapa en förståelse för visstidsanställningens innebörd, och specifikt för behovsanställningens innebörd, följer här en inledande förklaring till de olika anställningsformerna och dess indelning.

Catarina Hörnsten Annetorp har genom sina undersökningar kommit fram till att den tidsbegränsade anställningsformen är vanligast i de yngre åldersgrupperna, men den är även vanligt förekommande bland äldre. Det finns även stora skillnader mellan könen. I samtliga åldersgrupper är kvinnor överrepresenterade. För män är det enligt statistiska beräkningar ungefär dubbelt så stor chans att få en fast anställning vid användande av den tidsbegränsade anställningen som språngbräda, jämfört med kvinnor (beräknat under en tvåårsperiod). Det finns också starka samband mellan utbildningsnivå och möjligheten till att övergå till ett fast jobb (Håkansson 2001, Hörnsten Annetorp 2001).

- Vikariat - Den vanligaste typen av tidsbegränsad anställning (även kallat visstidsanställning) är vikariat, trots att antalet sjunkit markant under de senaste åren. Liksom vid objekts-/projektanställning finns det ofta perioder av arbetslöshet mellan de olika arbetstillfällena (Hörnsten Annetorp 2001).
- Objekts-/projektanställning - Anställning av individ oftast med specialkompetens som inte finns i företaget. Denna anställning pågår under en bestämd period t ex vid arbetandet med ett specifikt projekt. Inom denna anställningsform är män överrepresenterade. Vikariat och objekts-/projektanställningen utgör ett mellanskikt mellan behovsanställning och provanställning. Denna typ av anställning kan leda till en fast anställning, men det händer inte så ofta eftersom det är för arbetsgivaren en bekväm form av anställning. I många fall upplevs anställningsformen även som positiv för arbetstagaren. I allmänhet har den objekts-/projektanställda relativt hög utbildning samt kunskapsnivå. De tas in för att lösa speciella fall som pågår under en viss tid, oftast en bestämd tid. Perioder av arbetslöshet mellan de olika projektanställningarna förekommer, men höga arvoden och intressanta

projekt brukar vara något som kompenserar för detta (Hörnsten Annetorp 2001).

- Provanställning - Provanställning är den form av tidsbegränsad anställning som oftast ger chans till ett fast jobb. Tre av fyra provanställda har fått fast jobb inom två år. Det finns dock ett klart syfte med denna form av anställning vilket innebär att den skall leda till ett fast jobb (Hörnsten Annetorp 2001).
- Säsongsanställning - Denna anställningsform innebär arbete under en bestämd period under en säsong. Denna grupp av anställda samt de behovsanställda riskerar att utgöra en grupp individer som alltid kommer att användas som reserv. Denna typ av anställning leder ytterst sällan till en fast tjänst (Hörnsten Annetorp 2001).
- Behovsanställning - I Nelanders och Benedetcedotters undersökning, gjord för LO's räkning, beskrivs behovsanställningen som den i särklass mest otrygga form av anställning. Denna typ av anställning går ut på att arbetsgivaren kontaktar arbetstagaren vid behov. Detta kan ske samma dag som arbetstagaren anses vara behövd. Av de tidsbegränsade anställningsformerna är det behovsanställning som har minst sannolikhet att ge chansen till ett fast jobb. Mindre än en tredjedel av de behovsanställda har fått fast jobb inom två år (Nelander & Benedetcedotter 2001, Håkansson 2001).

Vanligast är behovsanställningar inom hotell- och restaurangbranschen, men de är även vanligt förekommande inom äldre- och handikappomsorg samt inom detaljhandeln. Arbetsuppgifterna är av sådan natur att de sällan kräver någon långvarig eller högre utbildning, dessutom har de oftast ett begränsat ansvar (Håkansson 2001). Två tredjedelar av de behovsanställda är kvinnor. Denna form av anställning kan användas som direkt svar på den flexibilitet som krävs av företagen för att ha en chans att överleva en allt hårdare konkurrens på marknaden.

2. Arbetsmarknad under förändring

– krav på företagets flexibilitet för överlevnad

Under 1990-talets Sverige har arbetsmarknaden förändrats väsentligt. De tillfälliga anställningarna har, som vi kan se i tabellen nedan, ökat explosionsartat. Mellan

1987-1999 har de ökat med 32,5 % och behovsanställningarna har tredubblats under denna period (Håkansson 2001).

Sedan 1990 har antalet behovsanställda ökat näst intill oavbrutet. Vid början av 90-talet fanns 40 000 behovsanställda, men idag är antalet uppe i drygt 120 000. Efter första kvartalet 2001 beräknades de tidsbegränsade anställningarna uppgå till 525 000. Procentuellt innebär det att 14 % av samtliga anställda i landet uppbär tidsbegränsade arbeten (Nelander & Benedetcedotter 2001). Var femte visstidsanställning är en behovsanställning.

Typ av tidsbegränsad anställning	1987	1999
Vikariat	45,5	32,7
Objekts-/projektanställning	14	17,6
Provanställning	7,9	10,4
Behovsanställning	5,7	19,2
Säsongsarbete	5,8	5
Övrigt	21,1	15
Totalt	100	100

Källa. Storrie, Donald. (2001) The Regulation and Growth of Contingent Employment in Sweden.

Tabell 1 (Håkansson 2001)

Företagens ökande krav på flexibilitet har uppstått genom den intensifierade konkurrensen och den globaliserade¹ marknaden. För att uppnå denna flexibilitet och magra² produktion måste arbetstagarna vara villiga att anpassa sig därefter. Anders Wikman påtalar i sin studie ”*Temporära kontrakt och inlåsnings effekter*” att vi kanske inte borde betrakta företagens vilja till slimmade organisationer som en ny företeelse. Kanske har denna omstrukturering tidigare varit omöjligt att genomföra. Under 90-talets lågkonjunktur försämrades de anställdas förhandlingsposition. Detta gav företagen möjligheten att fokusera på sina produktionsönskemål (Wikman 2002).

¹ Globalisering = en intensifiering av världsomspännande sociala relationer som förbinder åtskilda lokaliteter med varandra på ett sådant sätt att lokala tilldragelser formas av händelser som uppträder många mil borta och vice versa (Giddens 1996:66)

² Mager produktion innebär att företaget gör sig av med alla onödiga delar i produktionen. Detta innebär även att personal, som kan uppgå till en stor utgift, bantas ner till ett minimalt antal fast anställda. Resterande anställda tas in vid behov och på så sätt kan kostnaderna hållas nere då det gäller de anställda. Vid toppar i produktion tas fler behovsanställda som sedan får gå när de inte längre behövs.

Det finns ett allt större krav på företagen att organisera sig efter principen ”just-in-time-employment”, en del av den magra produktionen, för att överleva det hårdnande företagsklimatet. Detta har lett till att anställningsformen och anställningstryggheten har förändrats under det senaste decenniet. Konceptet innebär att företagen minimerar den fasta personalen och använder sig av personal som hoppar in vid behov. Effektivisering och rationalisering har format denna nya tillvaro (Bellaagh et al 1999).

2.1. Det flexibla företaget – Atkinson och Håkansson

För att förklara hur det flexibla företaget ser ut kan vi använda oss av Atkinsons teorier kring ”The Flexible Firm”, men även Håkanssons modell över A- lagets centrum och B-lagets periferi. Dessa illustrerar modeller över hur denna typ av företag är uppbyggt. Här står flexibilitet för förmågan att förändras, att vara lyhörd för vad marknaden efterlyser och förändra produktionen och behovet av personal därefter. Det är därför viktigt att inte ha allt för många rigida delar i företaget, detta gäller således även personalstyrkan.

Företagets kärna utgörs av anställda med hög kompetens och utbildning. Arbetsgivaren är ofta mån om att tillfredsställa dessa anställdas behov eftersom deras specifika kunskap är värdefull för företagets utveckling. I periferin finns de anställda som endast har en lös koppling till arbetsplatsen och dessa är således inte värdefulla för företaget i samma utsträckning eftersom deras arbetsuppgifter sällan kräver någon högre kunskapsnivå eller utbildning. Här finner vi de behovsanställda och arbetstagare som har andra former av visstidsanställningar. De anställda kan snabbt bytas ut mot andra om det finns ett behov av det. Det är lika lätt att anställa som att bli av med arbetskraften och det krävs inga specifika orsaker för att detta skall räknas som legitimt ((Peck 1996, Aronsson et al 2000a, Nelander & Goding 2002).

Atkinsons teorier kan i viss mån likställas med Håkanssons teorier om uppdelningen i primära och sekundära arbetslag, eller A-lag och B-lag. I A-laget finner vi i företagets kärna, de högutbildade med kontinuerligt tillgång till utbildning på arbetstid för att kunna flytta mellan olika arbetsuppgifter i företagets kärna. Att tillhöra kärnan innebär att man som anställd kan åtnjuta en större anställningssäkerhet än de som tillhör periferin. Det blir en slags växelverkan där företagsledningen erbjuder högre löner, bättre anställningsavtal och utbildning för att hålla kvar sina anställda. Den

anställde kan ställa krav på företaget och företaget kan ställa krav på den anställde. De som utgör periferin är de sekundära, de som kallas in vid produktionstoppar eller vid oförutsedda behov. De har sämre eller ingen tillgång till vidareutbildning, ansvar eller kompetensutveckling. De uppbär de osäkra anställningsformerna och kan inte ställa några krav på företagsledningen. (Håkansson 2001, Peck 1996, Wikman 2002, Nelander & Goding 2002).

2.2. Behovsanställningens osäkerhet

En del av dessa visstidsanställningar innebär tveklöst en mer osäker situation för den anställde. Av dessa olika atypiska former av anställningar är det de behovsanställda som sitter i den sämsta positionen. Denna typ av anställning ger företaget eller institutionen makt över individen, men individen har i sin tur ingen förhandlingsmöjlighet. Här uppstår därför ett högst ojämnt maktförhållande. Det finns inga garantier för att den behovsanställda har ett jobb att gå till imorgon.

Docent Woukko Knocke påminner oss om att vi icke skall glömma bort att det finns gråzoner och svarta zoner inom arbetsmarknaden där många kvinnor från etniska minoriteter befinner sig. Dessa kommer inte med i statistiken av naturliga skäl. Det är ytterst vanligt att vi finner kvinnor från etniska minoriteter inom städyrken och olika former av hushållsarbeten. Många av dessa arbeten är tillfälliga och ytterst osäkra. De omfattas i ännu mindre utsträckning av försäkringsskydd, pensionsförmåner, och andra former av ersättningar. De anställningsförhållanden som finns här kan med få undantagsfall räknas som behovsanställda (Knocke 1998).

2.3. Inlåsningsmekanismer

Wikman hävdar att det endast går att tala om polarisering om det alltid är samma individer som befinner sig i periferin. Om de ej är bestående, utan bara ingår tillfälligt i denna grupp, kan man inte tala om polarisering (Wikman 2002).

Studier som gjorts av bland annat Wikman (2002) och Håkansson (2001) visar att det är helt korrekt att tala om polarisering eftersom det visat sig att det finns individer som inte bara tillfälligt ingår i den perifera gruppen. Wikman hävdar att det finns inlåsningsmekanismer som håller kvar individen inom den perifera gruppen. Detta

innebär att de behovsanställda med stor sannolikhet kommer att finna sig själv i samma situation även senare i livet.

Intressant är även att då vi tittar på 90-talets utveckling på arbetsmarknaden och dess förbättring gällande den öppna arbetslösheten. Här kan det tyckas att vi borde kunna se en ökning av fast anställning från visstidsanställning, men så är icke fallet. Även Wikman kommer fram till att sannolikheten för att få ett fast jobb varierar med vilken form av visstidsanställning individen har. I ena änden finner vi provanställningar och i andra änden behovsanställningar, där utsikterna för att erhålla ett fast arbete är sämst. Det är dock en ganska utdragen process som kan sträcka sig över ett par år. Detta gäller för samtliga åldersgrupper (Wikman 2002).

Vid jämförelse av de olika visstidsanställningarna fann Wikman, att det ur de behovsanställdas perspektiv, gick att tala om inlåsningsmekanismer. Allt pekar på att situationen som råder för de behovsanställda – sämre möjligheter att utveckla erfarenheter och kunskaper, minimal chans att få delta i vidareutbildning, minimalt inflytande och svårare att bestämma över och påverka sin arbetssituation – leder till att de stagnerar och det blir allt svårare att ta sig ur den sits de befinner sig i. De får en allt sämre möjlighet att öka sin kompetens. Eftersom de är så löst knutna till företaget kan den investering i den tillfällige arbetstagarens utbildning förvandlas till förlust då denne går till ett annat företag. Dessa eventuella förluster vill arbetsgivaren eliminera, och ser då till att inte utsätta sig för risken att investeringen blir en vinst för ett annat företag. Aronssons och Göranssons undersökningar från 1998 visar på att 26 % av de visstidsanställda uppgav att de upplevt åsidosättande vad det gällde nödvändig utbildning för att hålla sig ajour med sina arbetsuppgifter. För kvinnor var situationen sämre än för män. Män i samma situation fick tillgång till mer fortbildning än vad kvinnor fick (Aronsson et al 1998). Det finns även rapporter som indikerar att kvinnor i större utsträckning än män riskerar att fastna i de osäkra anställningsformerna (Beynard 1997).

Allt pekar på att de behovsanställda i oerhört liten utsträckning går från denna typ av anställning till en fast. Mer sannolikt är det att individen hoppar över till en annan form av tidsbegränsad anställning, exempelvis vikariat, och därifrån sedan till fast anställning. Händelseförloppet går ganska sakta. Mest trögt går det för lågutbildade och kvinnor då det gäller att gå från en tidsbegränsad anställning till en tryggare form av anställning (Håkansson 2001, Nelander & Benedetcedotter 2001).

Den ofta förekommande arbetslösheten mellan anställningarna gör den behovsanställda både mindre attraktiv för arbetsgivaren och minskar deras möjligheter att upprätthålla sin kunskapsnivå. Generellt är det så att utbildningskraven i allmänhet ökat emedan genomsnittliga lärotiden på arbetsplatsen minskat. Tidigare har de lugnare perioderna på arbetsplatserna använts till utbildning och kunskapsutveckling hos personalen. Ansvar för fortbildning skjuts i första hand över på individen och i andra hand över på samhället. För vissa behovsanställdas leder dessa faktorer i många fall till de hamnar i ett slags permanent utanförskap där chanserna att ta sig in i värmen är små. De blir kvar i periferins utanförskap (Wikman 2002).

Detta gäller främst de som inte studerar under tiden eller de som inte har en fast anställning vid sidan om sin behovsanställning. De som redan från början inte har någon högre utbildning eller kvalifikationer upplever snarare en kompetensregression genom sin behovsanställning, än ökning av kompetens.

2.4. Behovsanställning som det fria valet

Bilden av den behovsanställda som den fria entreprenören som säljer sina tjänster och accepterar arbeten när det passar dem är enbart en bild av en mer komplex och kanske inte lika positiv verklighet. Visst finns det positiva aspekter, men många negativa aspekter som t ex osäkerhet, dålig ekonomi, obefintliga utvecklingsmöjligheter och låg ansvarsnivå överväger de positiva. För att kunna vara fri entreprenör måste individen vara attraktiv för arbetsmarknaden. Därför är utbildning, kunskap och kontakter det viktiga. För de som har detta kan det vara negativt att låsa upp sig i ett företag eftersom det kan finnas ett bättre erbjudande runt hörnan. Många av dem som passar in i detta mönster är projektanställda³, inte behovsanställda. I gruppen, som egentligen inte kan beskrivas som en homogen massa, behovsanställda är utbildningsnivån trots allt relativt hög, men majoriteten är kvinnor. Av dem som ”fastnar” i behovsanställningar och andra former av visstidsanställningar är majoriteten lågutbildade kvinnor. Dessa är tyvärr inte attraktiva på marknaden och för

³ Vid studier av de tidsbegränsade anställningarna visade Aronsson et al (2000) att objekts- och projektanställda snarast kan jämföras med fast anställda pga de många likheterna och tillhör därför centrum-gruppen i centrum – periferi-strukturen, samtidigt som säsongsanställda och behovsanställda tillhör periferin.

dem är således bilden av de behovsanställda och deras frihet är ingalunda överensstämmande med verkligheten (Håkansson 2001, Castells 2000). Att de behovsanställda, speciellt de yngre, skulle tycka att det var praktiskt att ha en anställningsform som denna är inte heller uppbackat av empirin. Det visar sig istället att en klar majoritet föredrar ett fast arbete. Detta gäller samtliga åldersgrupper. Enligt långtidsutredningen som utfördes av SOU var det 1998 87 % av alla visstidsanställda, de behovsanställda inkluderat, som önskade en fast anställning (SOU 2000:7, Håkansson 2001).

Visserligen kan behovsanställningen ses som fördelaktig för den som studerar, eller för den som bara är ute efter ett tillfälligt jobb utan några större krav, men mest fördelaktig är denna form av anställning för arbetsgivaren.

Det finns dessutom empiri som visar att varannan behovsanställd är undersysselsatt. Majoriteten arbetar endast 1-19 timmar per vecka. Det finns en klar önskan om att få arbeta mer. Endast var femte behovsanställd arbetar heltid (Håkansson 2001).

3. Metod

De rapporter jag tagit del av fokuserar oftast på statistiska uppgifter, inte på vem de behovsanställda är och hur de upplever sin situation. Då jag läste dessa rapporter insåg jag att jag själv hade många frågor rörande detta. Jag ansåg att det var viktigt att försöka kartlägga behovsanställningen ur individperspektiv.

Med utgångspunkt från LO's rapport om behovsanställning samt rapporter från Arbetslivsinstitutet formade jag en intervjuguide med frågor kring de områden som skulle utgöra grunden i min undersökning. Jag valde att använda mig av en delvis strukturerad intervjuguide. Det var inte tvunget att jag skulle hålla mig strikt till denna. Det viktigaste var att låta det finnas utrymme för mina informanternas tankar och att inte begränsas av frågorna om jag skulle finna något intressant spår som jag inte täckt upp med mina frågor. Det viktiga i intervjuguiden var att den skulle få fram svar på hur de behovsanställda upplevde sin situation, hur de såg på sig själva i denna roll. Anledningen till att jag intresserade mig för just detta ämne är att jag själv är och tidigare varit behovsanställd och jag känner många andra som också befinner sig i samma situation, men det som mest intresserade mig var att detta är ett ganska nytt fenomen. Antalet behovsanställningar har också ökat explosionsartat och det är med

ömsom fascination och ömsom oro jag följt utvecklingen på arbetsmarknaden under de senaste åren.

Då det stod klart för mig vad min uppsats skulle handla om tog jag kontakt med ett rekryteringsföretag där ingen garantilön gavs. Att ingen garantilön gavs innebär att det inte fanns någon som helst garanti för vad man som minst kunde tjäna per månad genom att bli anlitad av just detta rekryteringsföretag. Vid större rekryteringsföretag som t ex Manpower erhåller den anställde en minimum lön och man är därigenom garanterad ett visst antal timmars arbete per månad. Detta innebär även att man som anställd hos dessa rekryteringsföretag inte får lov att tacka nej till ett arbetstillfälle. Som behovsanställd med garantilön måste man komma upp minst i de timmar som motsvarar garantilönen. Med andra ord kan du trots högre utbildning tvingas att koka kaffe eller stämpla kuvert på ett företag enbart för att komma upp i dessa timmar.

Genom det rekryteringsföretag jag kontaktade blev jag behovsanställd och genom de arbetstillfällena som gavs fick jag en uppfattning om hur det var att bli skickad till olika ställen från ett tillfälle till ett annat. En dag arbetade jag på ett ställe och vid nästa tillfälle var det dags att sätta sig in i en ny verksamhet med nya arbetskamrater och nya rutiner. Då jag kom till ett nytt ställe förväntades jag kunna hantera arbetet på samma nivå som de som arbetade där permanent. Att uppfylla det kravet utan att veta var saker och ting har sin plats eller vilka rutiner de olika anställda har är väldigt svårt. Det är lätt att det uppstår missförstånd eller att man trampar någon på tårna.

Då jag under min studietid varit behovsanställd tidigare har jag varit bunden till samma arbetsplats hela tiden. Jag har således egna erfarenheter utav de båda olika situationerna – dels hur det är att vara behovsanställd direkt av en och samma företag/organisation, dels hur det är att bli skickad till olika arbetsplatser vid behov av arbetskraft. Då jag var ute på olika arbetsplatser frågade jag behovsanställda om de skulle kunna tänka sig att delta i mina intervjuer. Intresset var tämligen stort och jag valde ut ett antal som skulle kunna vara representativa i mina undersökningar.

Vid genomförandet av intervjuerna försökte jag vara vaksam på undertoner hos de intervjuade som också speglar vad de egentligen tyckte och tänkte om sin behovsanställning. Det var viktigt för mig att få fram deras erfarenheter och

uppfattning om hur deras situation såg ut, att få dem att uttrycka negativa och positiva attityder gällande deras anställningsform och hur det påverkar dem själva.

Det finns naturligtvis både fördelar och nackdelar med att använda sig av denna metod. Fördelarna är att man i jämförelse med enkäter kan ställa följdfrågor, försöka få dem att öppna sig, emedan nackdelarna är att det kan vara svårt att få dem att anförtro sig och berätta hur de verkligen upplever sin situation.

Jag lyssnade på mina intervjuer noggrant och skrev sedan ut dem. Jag granskade utskriften och skrev memon till samtliga intervjuer, d.v.s. att jag skrev ned intryck, samband mellan informanternas uppgifter, kategorier samt tankar kring deras uttalanden. För mig var det viktigt att göra detta så fort som möjligt efter själva intervjun för att försöka eliminera sådant som annars kunde falla i glömska eller bli förvrängt.

Moxnes skriver i sin bok *Ångest och Arbetsmiljö* (1984) om faran att själv vara eller att ha varit en del av systemet. Jag har själv varit behovsanställd och är det fortfarande och visst håller jag med Moxnes då han säger att det kan bli svårigheter att skilja sitt eget ord från de man studerar. Jag måste ideligen göra mig påmind om att min röst inte väger tyngre än de andras. Min röst har inte större validitet än deras. Är jag som forskare medveten om min grad av medverkan kan jag även vara observant på den. Det skulle kanske vara svårare om man inte hade varit medveten om problemet. Jag har genomgående varit medveten om min subjektivitet inom området och försöker varken bevisa att jag har rätt eller fel. Jag ämnar snarare klargöra hur verkligheten ser ut och hur mina informanter upplever den.

3.1. Urval

Jag har koncentrerat mig på åldersgruppen 25-35 år ty i denna ålder har man troligen börjat fundera på framtiden och de möjligheter som finns. Det finns stor chans att informanterna har hunnit arbeta eller studera under ett par år. I denna åldersgrupp börjar det högst sannolikt bli intressant, eller så är det högaktuellt, att skaffa barn.

Under den tid jag hade till mitt förfogande hittade jag inga behovsanställda med barn och familj, trots försök. Jag anser inte att detta ger några komplikationer för de

resultat jag kommit fram till. För dem som lever med barn under dessa förhållanden tordes omständigheterna dock vara något sämre.

Gällande fördelningen mellan män och kvinnor så är kvinnor överrepresenterade på behovsanställningsmarknaden, men trots det valde jag att intervjua lika många män som kvinnor. Denna undersökning är tämligen liten och begränsad och genom att intervjua lika många kanske jag genom intervjuerna med männen kunde öka min förståelse för varför inte män i samma utsträckning existerade inom detta arbetsfält.

3.1.1. Presentation av IP

För att underlätta förståelsen för ur vilket perspektiv de intervjuade ser sin situation finnes nedan lite fakta om dem och deras arbetsplatser:

IP1: Man 28 år, sambo utan barn. Har arbetat inom äldreården som behovsanställd i ca 3 år. Arbetar ca två gånger i månaden och är vid samtliga arbetstillfällen knuten till en specifik arbetsplats. De patienter han har hand om kan inte klara sig själva och lider i de flesta fall av demens. Han har tidigare arbetat som behovsanställd inom restaurang- och hotellbranschen. För närvarande studerar han på heltid. Någon utbildning har han inte inom äldreården. Han har fått den obligatoriska tredagarsutbildningen då han gått bredvid någon annan.

Inom äldreården är det oftast ont om personal och tillgången till arbetstillfällen är oftast ganska stor. Det innebär en fördel för dem som arbetar inom denna bransch – det ofta finns arbete när man behöver det och när man har tid över. Trots allt är det inte alltid behov och tillgång stämmer överens. IP1 är ekonomiskt beroende av sin inkomst och skulle inte klara sig utan denna.

IP2: Kvinna 35 år, sambo utan barn. Arbetar som inom restaurangbranschen men har tidigare även arbetat som timvikarie under ca ett år inom äldreården. Hon driver ett eget företag inom friskvård. Tyvärr har det varit svårt att överleva på denna verksamhet och för att få det att gå runt arbetar hon som behovsanställd. Hon anlitas vid behov av tre olika arbetsgivare, detta eftersom hon inte kan få tillräckligt många arbetstillfällen om hon enbart varit knuten till en av dessa. De ringer henne om det finns mycket att göra eller om någon är sjuk. Målet för henne är att hennes egen

verksamhet skall vara möjlig att leva på. För att kunna fortsätta med den egna verksamheten är hon ekonomiskt beroende av inkomsten från sina olika behovsanställningar.

IP3: Man 33 år, ensamstående utan barn. Arbetar som behovsanställd inom vård av unga med missbruksproblem. Han har arbetat som behovsanställd på en specifik arbetsplats under sin studieperiod för att dryga ut kassan. Är utexaminerad ingenjör och i väntan på att få ett heltidsarbete arbetar han som vikarierande behandlingsassistent. Han är ekonomiskt beroende av inkomsten från behovsanställningen eftersom han inte har någon annan inkomst än denna. Han har ingen utbildning inom området.

IP4: Kvinna 25 år, ensamstående utan barn. Arbetar inom vården av förståndshandikappade. Hon har under de senaste tre åren arbetat som behovsanställd på samma arbetsplats vid varje arbetstillfälle. Hon trivs ganska bra på den arbetsplatsen eftersom hon känner dels att hon bryr sig väldigt mycket om de vårdtagare som hon har hand om och dels känner hon att hon får något tillbaka från dem. Det absolut mest negativa för henne med denna anställningsform är först och främst beroende på att det är väldigt dåligt betalt och väldigt låg status, men även alltför rutinmässigt.

Någon utbildning inom området har hon inte, inte mer än den tre dagars utbildning som alla får de första dagarna då man går bredvid någon annan.

IP4 är ekonomiskt beroende av sin extra inkomst och arbetar 1-2 gånger i veckan eftersom hon inte skulle klara sig enbart på studielånet. Oftast finns det fler arbetstillfällen än hon kan tacka ja till, men trots det är det inte alltid så att det finns arbete när hon har möjlighet att arbeta.

IP5: Kvinna 26 år, ensamstående utan barn. Arbetar som behovsanställd inom restaurangbranschen. Är utbildad till viss del inom yrket. Hon har efter två år tagit ett sabbatsår från sin utbildning inom Hotel och Management som hon läser i Österrike. Hon ämnar fortsätta studera för att erhålla Bachelors Degree (Fil. Kand). Eftersom hon studerar utomlands och har kommit hem till föräldrarnas bostad för att ha den som utgångspunkt för de resor hon tänker göra under detta år så är hon inte beroende av inkomsten från behovsanställningen som så många andra. Hon har tak över

huvudet och mat på bordet vare sig hon har någon inkomst eller ej. De enda utgifter hon har är nöjen, kläder och dylika ting. De pengar hon får över sparar hon inför sina kommande resor. Men å andra sidan känner hon ett krav på sig dels att inte slappa till sig för mycket och dels så behöver hon pengar till sina resor.

Hon vet att detta enbart är en tillfällig lösning och ser det som ganska bekvämt att kunna tacka ja eller nej till jobb beroende på hur hon känner sig. Om hon skulle bli utan arbete så är det ingen katastrof. Hon vet att hon alltid kan söka nya och så länge hon bor hemma hos sina föräldrar har hon inte den ekonomiska oron hängande över sig. Ser behovsanställningen hos rekryteringsföretaget AB Utveckling som en chans att komma ut och se sig om på olika arbetsplatser och ett tillfälle att träffa nya intressanta människor. IP5 skickas ut på olika arbetsplatser av rekryteringsföretaget, vid nästan varje nytt arbetstillfälle. Dessutom vet hon ej hur länge hon ämnar stanna i Sverige tills hon skall ut och resa och vill därför inte söka ett arbete under mer fasta premisser eftersom hon vill kunna ge sig av utan några förpliktelser.

IP5 har även arbetat som behovsanställd utomlands och menar att det finns en mer utvecklad arbetsmarknad inom det området på andra ställen i Europa. Det kan i Sverige vara svårt att överleva på en inkomst från behovsanställning emedan det i andra länder i Europa är lättare eftersom det finns mer jobb, speciellt inom cateringbranschen.

IP6: Man 30 år, sambo utan barn. Behovsanställd inom restaurangbranschen. Han har 11 års erfarenhet bakom sig inom denna bransch. Han har ingen utbildning inom området utan är självlärd. Han anser sig själv vara kunnig och duktig på det han gör. Han är anställd genom rekryteringsfirman AB Utveckling. För hans del innebär det att han ideligen skickas till nya arbetsplatser av rekryteringsfirman. Genom denna anställning har han ingen garantilön utan får endast betalt för de timmar han arbetar. Det är även värt att påpeka att det inte är speciellt bra betalt.

IP6 befinner sig i en annorlunda situation jämfört med de andra. Han är inte ekonomiskt beroende av sin inkomst från behovsanställningen. Han har ett fast jobb där lönen från detta jobb gör att han klarar sig väldigt bra. Arbetet som behovsanställd är något han gör dels för att han tycker om att arbeta mycket och dels tjänar han extra pengar. Till störst del handlar det om för honom att träffa människor inom den bransch där han varit verksam så länge. Han är en väldigt utåtriktad och social man och han trivs med att ha mycket att göra.

IP7: Kvinna 33 år, gift utan barn. Behovsanställd inom vården av förståndshandikappade vuxna. Har arbetat inom denna typ av verksamhet i ca tio år. Hon har inte alltid arbetat som behovsanställd. Tidigare har hon varit fast anställd som samordnare inom vården, men eftersom hon nu studerar så är hon timvikarie och hoppar in när hon behövs, dock inte samma arbetsplats där hon tidigare var fast anställd. I genomsnitt arbetar hon en dag i veckan, ibland mer och ibland mindre. Hon trivs att jobba med människor och trivs tämligen bra med att arbeta inom vården av förståndshandikappade. Hon anser dock att det är väldigt slitsamt och dåligt betalt att arbeta som vårdare. I framtiden kan hon mycket väl tänka sig att arbeta inom vårdapparaten, men högre upp i hierarkin.

För IP7 finns det alltid en trygghet och det är att hon kan gå tillbaka till att arbeta som samordnare, om viljan till att göra det skulle finnas. Att få ett fast arbete som vårdbiträde är för henne omöjligt just nu eftersom hon saknar utbildning inom den inriktningen. Den utbildning hon har inom vårddyrket är organisatorisk. Hon anser att det inte finns några som helst karriärmöjligheter om man arbetar som vårdare. Hon strävar efter att få ett större ansvar och större inflytande.

Hon är inte ekonomiskt beroende av sin extra inkomst eftersom hennes man och hon har delad ekonomi och han uppbär ett till synes välbetalt arbete, men hon vill gärna känna att hon tjänar egna pengar, så mycket hon har möjlighet till under sin studieperiod.

IP8: Man 26 år, ensamstående utan barn. Är behovsanställd inom restaurangbranschen genom AB Utveckling. Har arbetat inom branschen ett par år, har ingen utbildning utan är självlärd. Genom AB Utveckling skickas han ut till olika arbetsplatser vid behov. Han studerar på heltid på universitetet och förväntar sig kunna lämna behovsanställningen bakom sig när han har studerat klart. Han kan inte se sig själv arbeta som behovsanställd senare i livet.

Förutom restaurangbranschen så har han tidigare arbetat inom vården som sommarvikarie. Han var då timanställd och knuten till samma arbetsplats under hela tiden.

Han arbetar i genomsnitt en gång i veckan. Ibland blir det mer och ibland mindre, oftast beror detta på om AB Utveckling har arbete eller ej. Det är ytterst sällan han

själv tackar nej till att arbeta. Han är ekonomiskt beroende av denna extra inkomst eftersom han inte skulle klara av de utgifter han har enbart med studielånet.

De intervjupersoner som arbetar inom vården arbetar alla på olika ställen. De som arbetar inom Malmö arbetar inom olika stadsdelar med olika ekonomiska resurser. Det kan en förklaring till varför arbetsplatserna upplevs olika mycket stressiga.

Del 2 - Resultat

4. Varför arbeta som behovsanställd?

4.1. Empiri – Varför arbeta som behovsanställd?

På frågan om varför man väljer att arbeta som behovsanställd är svaren lite splittrade. Det finns de som uttrycker en känsla av att de inte vill vara uppbundna till en specifik arbetsplats, att de vill vara fria till att tacka nej om de så önskar och att arbeta när de vill. Det finns de som känner att de inte har något val eftersom de t ex studerar under tiden och har svårt för att planera sin tid. Trots detta önskar många av informanterna att de hellre hade ett fast arbete där de förslagsvis arbetade en gång i veckan – exempelvis en lördag ena veckan och en söndag andra veckan. Detta skulle underlätta för samtliga inblandade då det gäller planering av arbetstidsfördelning från företagets sida och arbetsplanering för den anställda i form av ekonomi och andra åtaganden.

”Alltså jag jobbar ju som behovsanställd kanske först och främst för att jag har svårt att få ett fast jobb, sen kan det ju vara så att jag har svårt att få ett fast jobb eftersom det kan vara svårt att kombinera med de tider då jag måste vara i skolan. Men i vilket fall som helst så måste jag ju ha en inkomst, så jag får ju ta de jobb som finns” (IP4)

Det är inte alltid heller så att det finns jobb bara för att man vill arbeta. Oftast tvingas man pga. ekonomin att arbeta fast man inte har tid. IP4 uttrycker det såhär:

”Även om jag har en jättestor tenta och jag kanske inte har jobbat på en månad och så kommer det en förfrågan precis då jag behöver plugga till min tenta. Då är jag tvungen till att jobba för att jag behöver de där pengarna”.

Det är inte alltid det går ihop. Det är ofta de behovsanställda känner att det inte finns någon tid över att arbeta, trots att de behöver pengarna och trots att de får dåligt samvete för att de inte kan arbeta när de behövs. I många fall får de huvudsysslorna man har ta stryk av att det inte går att planera in när man skall arbeta. IP1 anser att det är lätt hänt att det blir på företagets eller organisationens villkor. Det kan finnas legitima

skäl till att man inte kan arbeta. Hade man haft en annan form av anställning istället för behovsanställning så hade det varit möjligt att planera sin tid och undvika ”flaskhalsar”.

Majoriteten av informanterna arbetar för att det är nödvändigt att få ekonomin att gå ihop men IP6 skiljer sig något från gruppen ty han arbetar inte som behovsanställd av den anledningen utan för att han tycker att det är roligt att hoppa in då tillfällen ges. Han kan ses som väldigt privilegerad. De flesta andra trivs mer eller mindre bra på sina arbetsplatser, men det är inget de gör för nöjes skull. Bland informanterna finns ytterligare ett undantag. IP7 är inte heller beroende av sin inkomst ty hennes man tjänar så pass mycket pengar att hon egentligen inte behöver arbeta. För hennes del rör det sig snarare om att känna att hon bidrar med något.

4.2. Teori och tidigare forskning

– Varför arbeta som behovsanställd?

Madelene Bendetcedotter som tillsammans med Sven Nelander utfört undersökningen *”Anställningsformer och arbetstider 2001”* svarade på en del av mina frågor via brev. Gällande frågan huruvida behovsanställning kan ses som något positivt eller ej svarade hon att givetvis kan behovsanställning ses som något positivt, speciellt för vissa grupper som exempelvis studerande. Hon tillade dock att de flesta anställningar kan ses som positiva, speciellt om alternativet är arbetslöshet. Studerande befinner sig i en sådan situation att de ofta är i behov av extra tillskott i kassan, oavsett vilken anställningsform de har. I de fallen är behovsanställning bättre än ingen anställning alls.

Några arbetar som behovsanställda i väntan på att ett fast arbete skall dyka upp. Man måste försörja sig på något sätt och en behovsanställning är oftast lätt att få eftersom omsättning på personal inom alla möjliga branscher där behovsanställning finns är stor. Detta resonemang överensstämmer med Wuokko Knockes resultat som redovisas i en arbetslivsrapport utförd för Arbetslivsinstitutets räkning. Knocke drar resonemanget ännu längre och menar att 50 % av alla kvinnor i Europa antar

tidsbegränsade kontrakt enbart pga. att de inte erbjuds några fasta anställningar. (Knocke 1998).

4.3. Analys – Varför arbeta som behovsanställd?

Konkluderande kan det sägas att de flesta av mina informanter arbetar för att de är i behov av en extra inkomst, men att denna extra inkomst har sitt pris i form av tid och möjlighet till planering. Den ursprungliga tanken om att tjäna extra pengar under tiden då de exempelvis studerar faller sönder då de känner att de inte hinner arbeta för att de måste ägna tid åt sina studier eller att de inte har råd att studera om de inte får tillräckligt många arbetstimmar. Det är således företagen som dikterar villkoren.

Om det skulle vara så att formen behovsanställning inte existerade skulle många säkert finna sig själva arbetslösa. Det kan endast spekuleras i hur det skulle se ut då, men arbetslösheten skulle säkert rent statistiskt gå upp, samtidigt som många av de som uppbär behovsanställning skulle få en tryggare anställningsform. Frågan är vad som är bäst, hög arbetslöshet och trygga anställningsformer eller behovsanställningar och låg arbetslöshet.

Det negativa med behovsanställningar, för att återknyta till Knocke, är att behovsanställningar är det huvudsakliga alternativet för framförallt kvinnor som försöker etablera sig på arbetsmarknaden. De positiva aspekterna är, som många av mina informanter uttrycker det, att ha en relativ frihet under den tid de studerar, samtidigt som de får chans att tjäna lite extra pengar. Trots detta skulle de hellre se sig själva i en tryggare form av anställning.

5. Önskan om fast anställning

5.1. Empiri - Önskan om fast anställning

Informanterna har svårt att föreställa sig att i framtiden basera sin inkomst på denna form av anställning. Majoriteten av dem arbetar inte som behovsanställda i huvudsak. De flesta studerar eller har ett annat arbete eller en hobby som de försöker tjäna

pengar på. Det finns dock dem som arbetar som behovsanställd ”på heltid”. Trots att mina informanter ser sina behovsanställningar som en tämligen positiv upplevelse är det ingen av dem som vill arbeta som behovsanställd ett längre tag. Under våra samtal kommer många negativa aspekter fram, aspekter som är svåra att bortse ifrån. Många av dem ägnar sig nu åt studier och för att klara sig ekonomiskt arbetar de som behovsanställda vid ett par tillfällen per månad. De ser det som en källa till extra inkomst, ett sätt att träffa nya människor och att se sig om på arbetsmarknaden. Det finns de som trivs bra i själva branschen där de arbetar nu, men vill ha en högre position med mer ansvar och mer att säga till om.

”Det är klart att jag behöver inkomsten, men å andra sidan skulle jag hellre ha ett fast jobb så att jag kan planera både min skola och min fritid. Det blir liksom lite konstigt när man måste rusa iväg och jobba helt plötsligt, speciellt när man vet att studierna blir lidande för att man behöver pengarna” (IP1)

I huvudsak önskar samtliga en trygg anställning i framtiden för att få stabilitet och struktur i tillvaron. De vill ha möjlighet att bilda familj och ta lån, något som de upplever att de inte har möjlighet till som behovsanställda. Ingen av dem anser att behovsanställning utgör en trygg grund inför framtiden.

”Jag kan acceptera att jag måste jobba såhär under en period i mitt liv, i varje fall fram tills då jag är färdig med skolan. Men sen, äh, jag hade aldrig kunnat se mig själv jobba såhär senare. Det hade jag inte pallat. Man vill ju kunna veta att man i varje fall har en inkomst ett tag framöver. Kanske vill man åka på semester eller något. Fast ännu värre är det ju om man blir sjuk. Som det är nu så har man liksom inte sådär råd att tacka nej sådär jättemycket. Man får ju ingen ersättning när man är sjuk” (IP5).

De informanter som arbetar inom vården upplever tillgången på arbetstillfällen relativt säker, emedan de som arbetar inom restaurangbranschen upplever att deras situation känns något mer osäker. Mina informanter med anställning inom vården är knutna till en arbetsplats konstant emedan de inom restaurangbranschen skickas runt till olika platser vid behov.

5.2. Teori och tidigare forskning

- Önskan om fast anställning

I LO's undersökning *Anställningstider och arbetsformer* rapporteras att det, vid en undersökning som genomförts av tidningen Arbetsliv, är 96 % d.v.s. praktiskt taget alla, som önskar en fast anställning. Det var i första hand tryggheten som var viktigast för dem. Likaså i den internationella studie som Bengt Furåker gjort anser mellan 90 till 98 procent av svenskarna att anställningstrygghet är viktigt. Det finns inget som pekar på att ungdomars åsikter skulle vara annorlunda då det gäller trygghet i anställningen. 83 % av dem i åldersgruppen 16-24 som har tidsbegränsad anställning önskar hellre en fast anställning. (Nelander & Benedetcedotter 2001, Håkansson 2001).

I Håkanssons studie redovisas även resultat av en undersökning gällande huruvida de tillfrågade vill fortsätta arbeta som behovsanställda, denna "fria" form av anställning, eller om de hellre önskar en fast anställning. Håkansson klargör att denna frihet kan omvandlas till ett tungt ok att bära för den som inte är attraktiv på arbetsmarknaden. Detta innebär i praktiken att den behovsanställda tvingas arbeta under osäkra förhållanden som inte leder till någon kunskapsutveckling eller fast anställning, vilket innebär att de även fortsättningsvis förblir oattraktiva inför arbetsmarknaden. Det blir således en ond cirkel. Vidare visar studien att det vanligaste scenariot är att den behovsanställda är knuten till en specifik arbetsplats och går sällan mellan olika arbetsplatser. Detta leder till att den ursprungliga tanken om att knyta nya kontakter och se sig om på arbetsmarknaden går förlorad. (Håkansson 2001).

Visstidsanställningar har ibland omnämnts som en språngbräda till ett fast jobb, en chans att pröva sig fram och skapa många kontakter. Kristina Håkansson har i sin rapport *Språngbräda eller Segmentering* klarlagt att det enbart är vissa av de tidsbegränsade anställningsformerna som leder till fast jobb, främst gäller detta objekts-/projektanställningar. Här finns de attraktiva arbetstagarna och för dem kan det i många fall vara en begränsning att antaga en fast anställning, då deras kompetens medför möjligheter till att erhålla ett mer attraktivt jobberbjudande. Detta kan förklaras genom ordspråket att "inte placeras alla ägg i samma korg" (Håkansson 2001).

I motsatt situation befinner sig de behovsanställda och de säsongsarbetande vilka är de minst attraktiva. Denna form av anställning leder i minst utsträckning till fast jobb. Således kan man inte tala om behovsanställning som en språngbräda. Med hjälp av en högre utbildning blir det dock lättare att ta sig ur behovsanställningen och erhålla en fast anställning (Håkansson 2001, LO 2001).

Håkansson trycker vidare på faktumet att för att det skall uppstå segmentering måste det vara svårt eller omöjligt att röra sig mellan segmenten, men rörligheten inom segmenten skall vara påtaglig. Hennes segmenteringstes blir fullt uppbackad av resultaten av hennes studie, då det gäller behovsanställningar, säsongsanställningar och ferieanställningar. Det är de dåliga utvecklingsmöjligheterna och stagningen i lärandet som leder till denna segmentering (Håkansson 2001).

5.3. Analys - Önskan om fast anställning

Håkanssons empiri om frihet som kan förvandlas till ett tungt ok att bära kan relateras till de svar jag fick av de jag intervjuade. Majoriteten önskade istället att uppbära en fast form av arbete. De framhöll önskan om att ha lite framförhållning så att inte studierna och ekonomin blev lidande. För vissa av mina informanter innebar detta inte att de önskade ett heltidsjobb, men ett fast deltidsjobb. Planering av vardagen upplevdes som mycket svår för de behovsanställda. De förväntades alltid vara redo så fort arbetsgivaren ringde och behövde dem. Således fick de ofta ställa in andra planer för att inte gå miste om en inkomst som de var i behov av eller för att inte riskera att, som ovan nämnt, hamna ”längre ner på listan”. Det var endast IP6 som ansåg att denna form av anställning passade honom utmärkt, men så var han inte heller beroende av inkomsten från detta arbete utan gjorde det enbart för nöjes skull.

Då det gäller de behovsanställdas möjligheter att förvärva nya kontakter torde det vara lättare att uppnå för dem som skickas till olika arbetsplatser. De man kommer i kontakt med är oftast individer i samma situation eller andra anställda långt nere i hierarkin. Nya bekanskap är alltid en positiv upplevelse, men enligt mina informanter består dessa oftast inte längre under dagens lopp. De som går och hoppas på att kontakter skall leda till nya och mer intressanta arbete går oftast och hoppas i onödan. De informanter som tillhörde rekryteringsföretaget sade att de hade gjort en

överenskommelse med rekryteringsföretaget. Denna innebar att de förband sig att inte arbeta direkt under de arbetsgivare som rekryteringsföretaget hade introducerat dem till. Detta är inget ovanligt. I många fall tvingas de som söker arbete genom rekryteringsfirman att skriva under ett kontrakt som förbehåller rekryteringsfirman att vara länken mellan den anställda och företaget som söker arbetskraften. Detta innebär således ännu en försvåring till att ta sig ur en behovsanställning.

För de som studerar skulle behovsanställningen kunna ses som en språngbräda om det förhöll sig så att arbetstagaren kom ut på arbetsplatser som de kunde tänka sig att arbeta på efter utbildningstidens slut, en modern form av lärlingsplats helt enkelt. Tyvärr är det oftast så att de arbetsuppgifter och de arbetsplatser de behovsanställda kommer i kontakt med inte ger dem någon vidare arbetslivserfarenhet, inte mer än att det på ett papper står att man faktiskt arbetat. Visst är det fördelaktigt att ha haft någon form av arbete, men det kan kanske inte klassas som en språngbräda.

Som mina informanter upplevt sin situation är utvecklingsmöjligheterna få eller icke existerande på de arbetsplatser de kommit i kontakt med. Detta överensstämmer med Håkansson's segmenteringstes om att bristande kunskaps- och utvecklingsmöjligheter leder till segmentering.

Som Håkansson påvisar är det lättare för en person med hög utbildning att ”bryta den onda cirkeln” och få en tryggare form av anställning än för en person med låg utbildning. I relation till detta innebär det, för marparten av mina informanter, att deras framtid ser tämligen ljus ut. Majoriteten av dem är högutbildade, eller kommer att vara högutbildade efter utbildningens slut, och lär således ha lättare för att få ett fast jobb, eller en projekt-/objektanställning.

6. Hur kommer det sig att majoriteten behovsanställda utgörs av kvinnor?

6.1. Informanternas uppfattning om kvinnligt och manligt på arbetsplatsen

Enligt mina informanternas utsagor tycks synen på kvinnor och män inom vården vara ganska inskränkt. IP4, som är en av de yngsta kvinnor jag intervjuat, ger ett exempel på detta:

”Just inom vården så tror jag att det är svårare för männen att bara komma in just för att det är en så känslig grej för dem. De har det lite svårare för det där med det intima, med toalettbesök och sådant ju /.../ En kille ska ju inte ta hand om andra. En kille ska ju inte torka någon annan i häcken eller de ska ju inte...alltså vårda är ju liksom ett kvinnoyrke, men det håller på att förändras, men de gör ju inte sitt stora till för att det skall förändras heller för lönerna är så att man undrar varför någon ens tar de jobben”.

Hon är inte den enda som anser att det är på detta sätt. De kvinnor som jag talat med berättar om sin uppfattning och känsla av att de kan tänka sig att ta nästan vilket arbete som helst men att männen vill ha ett mer prestigefyllt arbete. De anser inte att deras arbete är lika viktigt som för männen.

De manliga informanterna som arbetar inom vården uttrycker även de en oro över reproduktionen av kvinno- respektive mansrollerna inom vården. Trots att vårt samhälle, enligt deras uppfattning, förändrats till ett mer jämlikt sådant verkar det ske i en mer långsam takt inom vårdapparaten och restaurangbranschen. IP6 uttrycker detta såhär:

”Trots att jag innerst inne vet att män och kvinnor är jämlika och så så känner jag att jag har huvudansvaret rent ekonomiskt om jag skulle ha en familj och barn. Det känns som det är viktigare för mig att tjäna pengar än för min fru”

IP2 är en av de äldre kvinnor jag intervjuat och hon uttrycker det såhär:

”Jag tror att kvinnor har lättare för att ta vad det får. Det är inte så mycket prestige. Män är mer så att de ska ha ett fast jobb med prestige. Om det är kvinnor med barn så kan man kanske prioritera att jobba såhär ett tag för att vara mer med sina barn, om man har ekonomisk möjlighet. De männen som exempelvis finns i restaurangbranschen år efter år har oftast andra positioner som till exempel hovmästare och så vidare, när såg du senast en kvinnlig hovmästare?”.

Samtliga kvinnor och män tillfrågades om de kunde tänka sig att arbeta som behovsanställd vid bildandet av familj. Samtliga kvinnor svarade (om än med ett generat leende på läpparna) att den enda möjligheten som fanns skulle då vara om deras män tjänade mycket pengar. Då skulle de kunna tänka sig att arbeta som behovsanställda, speciellt under barnets tidiga år, för att kunna spendera mer tid med barnet. Männen svarade däremot att det var otänkbart att bilda familj under de förutsättningarna.

6.2. Teori och tidigare forskning

– Genus som bakomliggande orsak

Enligt Giddens finns inget ännu känt samhälle i vilket kvinnor har mer makt än män. Överlag är det kvinnor som primärt bär ansvaret för barnen och för arbetet inom hushållet. Kvinnor är även idag överrepresenterade inom lågbetalda och rutiniserade arbeten. Giddens hävdar vidare att så länge majoriteten av populationen tar det för givet att föräldraskap inte kan delas lika mellan modern och fadern så kommer detta att fortsätta vara vår verklighet (Giddens 1989). Golzález, medlem i *Gender and Employment Group of Experts* i Europa Kommissionen, bygger vidare på detta resonemang och menar att omhändertagande av barn är ett socialt behov, ett familjebehov – inte enbart ett problem som ska landa på kvinnans lott. Därför är det viktigt att, vid skapandet av policys för jämställdhet på arbetsmarknaden, inte se familjeområdet som kvinnans område (Golzález 1999).

I jämförelse med andra EU-länder, ser situationen bättre ut i Sverige beträffande arbetsfördelningen mellan kvinnor och män. Sverige ses rent av som ett föregångsland (tillsammans med Danmark). Enligt Golzález finns det tydliga empiriska bevis som pekar på klara skillnader mellan män och kvinnor då det gäller möjligheten att finna ett passande arbete. Den ojämna integrationen av män och kvinnor på arbetsmarknaden kan, enligt henne, visas genom faktiska skillnader:

- Kvinnors lägre deltagande på arbetsmarknaden
- Kvinnors överrepresentation inom deltids- och tillfälliga arbeten
- Kvinnors frånvaro på instanser där de mest avgörande besluten fattas
- Kvinnors överrepresentation inom servicesektorn (horisontell segregation)
- Kvinnors lägre löner
- Kvinnors svårigheter att skapa sig en karriär i det övre skiktet
- Kvinnors överrepresentation inom lägre kvalificerade yrken

(Golzález 1999, Fagan et al 1999).

Tillgången till dagisplatser och förskolor är en av anledningarna till att en stor del av den kvinnliga befolkningen i så stor utsträckning återvänder ut i arbetslivet efter barnafödandet. Trots dessa möjligheter väljer även svenska kvinnor att i stor omfattning arbeta deltid eller att ta sig an tillfälliga anställningar. Inom dessa typer av anställningar finns det oftast sämre karriärmöjligheter, sämre sociala fördelar och sämre pensionsrättigheter. Förutom detta utsätts dessa kvinnor för otrygghet och sårbarhet i dessa typer av anställningar (Giddens 1989, Knocke 1998).

Enligt Giddens väljer många kvinnor trots detta att i många fall anta dessa anställningsformer beroende på att det känns att de försummar barnen då de lämnar bort dem en längre tid av dagen. Giddens säger att det paradoxala i denna mycket goda omsorg för barnen kan föra med sig att männen anser att de inte behöver ta ett så stort ansvar eftersom det finns resurser på annat håll (Giddens 1989).

I Håkansson's studie *Segmentering eller Språngbräda* (2001) framgår klart och tydligt att kön är den huvudsakliga förklaring till varför kvinnor, i större utsträckning än män, antar en behovsanställning. Som poängterades i del 1 av denna uppsats, får ungefär hälften av alla män med behovsanställning en tillsvidareanställning inom två år,

emedan andelen kvinnor uppstiger till endast en knapp tredjedel under samma period. Enligt Håkansson är detta främst beroende på den starkt könssegregerade svenska arbetsmarknaden, mycket beroende på att män och kvinnor, i stor utsträckning, arbetar inom olika branscher. Dessa branscher använder i sin tur olika former av anställningar. Förutom detta är det bevisat att det inom den privata sektorn är dubbelt så stor chans att gå från behovsanställning till fast anställning, jämfört med hur det ser ut inom den offentliga sektorn. Då den offentliga sektorn till stor del utgörs av kvinnor blir det även här en snedfördelning könen emellan. Det finns starka bevis för att kvinnor tenderar att gå mellan olika former av tidsbegränsade anställningar, och att de, jämfört med männen, löper större risk att hamna i arbetslöshet mellan de tidsbegränsade anställningarna. Det finns även stora skillnader mellan mäns och kvinnors chanser att etablera sig på arbetsmarknaden. Oavsett bransch och position, arbetstagare eller tjänstemän, så etablerar sig männen i högre utsträckning än kvinnorna. Minst skillnader finner vi inom områden som skola, vård och omsorg (Håkansson 2001).

Trots att ovanstående områden uppvisar minst skillnader betyder det inte att de är jämställda. Ett uttalande som styrker detta görs av Cox et al i en rapport gjord på uppdrag av *European Agency for Safety and Health at Work* (2000:72)

"...in a study of 244 occupations in Sweden, men consistently reported higher levels of control than women, even within female stereotyped jobs."

Då mannen ses som familjeförsörjare samtidigt som inställningen till kvinnans förvärvsarbete betraktas som negativ, sekundär eller olämplig, ger detta kvinnorna ett sämre utgångsläge, dels då det gäller att etablera sig på arbetsmarknaden och dels vad gäller vår syn på typiska kvinnoyrken. Detta i sin tur leder till att kvinnor prioriteras lägre i förhållande till männen, speciellt om det råder hård konkurrens om arbetstillfällen (Knocke 1998, Golzález 1999).

Kvinnors överrepresentation i atypiska anställningsformer innebär även indirekt diskriminering⁴. Detta blir synligt, inte enbart gällande pensionsrättigheter och

⁴ Indirekt diskriminering = "När en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt missgynnar en väsentligt större andel personer av det ena könet" (Glavå 2001:233). Dvs. När man behandlar olika fall lika.

sjukdomsersättning, men också gällande arbetslöshetsersättning. Detta på grund av att arbetslöshetsersättningsvillkoren bygger på heltidssysselsättning utan förvärvsavbrott – d.v.s. de manliga normerna. Kvinnors överrepresentation inom deltidsarbete, tillfälliga anställningar och omhändertagande av barn för med sig fler förvärvsavbrott än i männens fall. Det blir då svårt att uppfylla de tidsmässiga villkor som berättigar till ersättning. Huruvida det är rimligt att kvinnor mot bakgrund av annorlunda livsvillkor förväntas att anpassa sig efter de manliga förvärvsnormerna är en intressant fråga, och likaså varför kvinnors livsvillkor räknas till de annorlunda (Knocke 1998).

Problematiken kring att skaffa barn och befinna sig i en otrygg anställningsform sammanfattas i ett citat från en rapport, utgiven av LO:

”Var femte ensamstående LO-medlem med barn har tillfällig anställning, vilken trygghet skapar det? /.../ Hur man är anställd påverkar i hög grad om människor väljer att skaffa barn eller inte. Om man har en tillfällig anställning och inte vet hur man ska försörja sig själv, är det logiskt att man inte vågar ta det ansvar som det innebär att ha barn. Det är grymt att unga kvinnor och män måste avstå barn på grund av otrygga anställningar. Samtidigt är det ett av dagens stora samhällsproblem. Det föds för lite barn – vem ska ”ta över” när dagens vuxna blir gamla och går i pension?” (LO 2001).

6.3. Analys - Genus som bakomliggande orsak

Mina informanternas åsikter om kvinnans respektive mannens roll på arbetsmarknaden överensstämmer med de teoretiska resonemang som förs angående anställningsvillkor ur ett genus perspektiv. Deras resonemang om att män vill ha mer prestigefyllda arbeten återspeglar en verklighet som finns. Detta beror, enligt min åsikt, på att männen vet att de kan få ett prestigefyllt arbete med goda arbetsvillkor i form av lön och trygghet medan kvinnor ”vet” att de inte har samma förutsättningar.

Jag tycker mig se att då mina kvinnliga informanter uttrycker att de gör ett medvetet val för att känna frihet är detta egentligen ett val under styrda former, frihet under begränsning. Även om det kan tyckas att kvinnor i dagens samhälle har samma frihet som män begränsas den genom underliggande faktorer så som socialiseringsprocesser,

invanda beteendemönster och institutionella diskrimineringsmekanismer, som exempelvis den manliga normen gällande olika former av ekonomisk ersättning.

Då mina informanter är tämligen unga är det i dagsläget svårt att avgöra huruvida de kommer att hamna i Knockes statistik som visar att 50 % av kvinnor i Europa antar en osäker anställningsform pga. det faktum att de inte erbjuds någon trygg anställningsform. Frågan jag ställer mig är om dessa kvinnor också anser att de gör detta val under frihetens betingelser? Jag tycker mig betvivla detta och anser att det skulle vara intressant att intervjua mina informanter om tio år för att se hur deras livssituation ser ut.

Män i dagens samhälle tycks alltså, redan från början, få ett mer ”förspänt” liv, makt genom modersmjölken helt enkelt. Morgondagens mödrar är redan födda i den bemärkelsen att det ter sig svårt att hindra den socialiseringsprocess som vi alla skapas av och reproducerar. Samtidigt är det inte bara kvinnan som drar det korta strået. Även då män har det lättare att få arbete med trygga anställningsformer finns det ett överhängande krav på dem att iklädda sig rollen som familjeförsörjare, en roll som ofta kan kännas tung och krävande. Jämställdhet innebär således inte endast en omdefiniering av kvinnans roll utan även av mannens samt deras förhållningssätt till varandra. Det är inte enbart männen som hjälper till att upprätthålla den manliga normen utan även kvinnor själva.

6.4. Teori och tidigare forskning

- Ekonomiska förklaringar

Genom de neo-klassiska ekonomiska förklaringsmodellerna kan vi få ytterligare förklaringar till varför fördelningen mellan kvinnor och män i behovsanställning ser ut som den gör. Beckers hushållsmodell introducerar och värderar hushållsarbete som en produktiv del vilken måste fördelas mellan medlemmarna i familjen då det gäller att utföra arbete på arbetsmarknaden eller i hemmet. Hans modell konkluderar att familjen får mer ut av att kvinnan stannar hemma, om man ser enligt det mest ekonomiska och fördelaktiga sättet, eftersom lönen i genomsnitt är lägre för kvinnor än för män. Ett annat argument är att kvinnor är mer produktiva i hemmet, vilket har

med socialiseringsprocesser att göra, kvinnan har historiskt sett varit mer produktiv än mannen då det gäller arbetet i hemmet. Detta leder till att det är bättre för familjen om kvinnan tar sig an arbetet i hemmet och låter arbetet på arbetsmarknaden vara av sekundärt intresse emedan mannen går ut på arbetsmarknaden (Gustafsson 1997).

Vidare har Ott utvecklat hushållsmodellen och hävdar att denna specialisering inom hushållet minskar kvinnans möjlighet att ta sig ut på arbetsmarknaden. Detta har i sin tur effekt på den lön som hon har tillträde till vilket resulterar i hennes sämre förhandlingsmakt inom familjen. Denna teori vänder på kvinnans val till att delta i hushållet – kvinnan är diskriminerad från början och sett från ett profiteringsperspektiv måste hon göra valet att stanna hemma, eller att ta tillfällig anställning och därigenom låta arbetet vara av sekundärt intresse. (Gustafsson 1997).

Slutligen förklarar Roséns utveckling av Beckers diskrimineringsmodell att kvinnor oftare, medvetet eller omedvetet, accepterar ett ”dåligt” arbete eftersom de har sämre möjlighet att få ett som passar dem. (Gustafsson 1997).

6.5. Analys - Ekonomiska förklaringar

Varför är de neo-klassiska ekonomiska modellerna viktiga? Enligt min åsikt är de viktiga modeller ty de erbjuder oss en ekonomisk förklaring till situationen istället för enbart en sociologisk, vilket oftast används vid analysering av könssegregering. De kan med fördel användas som ett komplement till sociologin. Med hjälp av dessa modeller kan vi från ett annat perspektiv se varför de gamla sociala mönsterna är så svåra att bryta, trots medvetenhet.

Det som jag ifrågasätter är dock hur stora dessa ekonomiska skillnader, män och kvinnor emellan, verkligen är. Jag tänker då närmast på de ekonomiska förluster som uppstår då mannen istället för kvinnan väljer att stanna hemma med barnen. För att exemplifiera vad jag menar tänker jag mig att mannen tjänar 25.000 kr efter skatt och kvinnan 12.000 efter skatt. För enkelhetens skull tänker jag mig att föräldrapenningen uppgår till 80 % av lönen efter skatt. I scenario 1 stannar kvinnan hemma vilket medför att hushållsinkomsten blir enligt följande beräkning: $(0.8 * 12.000) + 25.000 = 34.600$.

I scenario 2 stannar mannen hemma vilket resulterar att hushållsinkomsten blir enligt följande beräkning: $(0.8 * 25.000) + 12.000 = 32.000$.

Skillnaden mellan dessa två scenario blir alltså 2.600 kronor, vilket inte är en slående stor summa. Med ovanstående beräkningar i åtanke ställer jag mig frågan:

Är det rimligt att man fortfarande säger att det är ekonomiskt lönsamt att kvinnan stannar hemma när det, i detta fall, endast rör sig om 2.600 kr? Är det tanken om de ekonomiska skillnaderna som utgör grunden för detta ekonomiska resonemang snarare än de faktiska ekonomiska förlusterna?

Jag bortser inte från faktumet att dessa 2.600 kronorna faktiskt kan utgöra en viktig del av inkomsten, men vi kan också tänka oss att lönerna skulle regleras automatiskt om fler män fattade beslutet att stanna hemma halva tiden. Då skulle det inte ses som mindre fördelaktigt att anställa kvinnor ty männen skulle också befinna sig i samma situation. Problemet är snarare att ingen vill gå ut i kamp först, eftersom det innebär en ekonomisk förlust för familjen tills dess att löne marknaden reglerats. För att få bukt med problemet krävs nya lagförslag, men även detta för med sig problem för de barn som inte har mer än en förälder, eller en ansvarstagande förälder.

Mina kvinnliga informanter förstärker intrycket av att det är just tanken om de ekonomiska skillnaderna som är avgörande. De talar i många fall om männen som huvudförsörjare trots att de inte har någon aning om denne mans framtida lön. De förutsätter alltså att mannen kommer att tjäna mer pengar och att det därför blir ekonomiskt ohållbart om han skulle stanna hemma med framtida barn.

7. Kvalitet i Arbetslivet

7.1. Empiri - kvalitet i arbetslivet

Mina informanter sade att för dem existerade det inte någon påtaglig form av kvalitet i det arbetsliv de upplevt genom sina behovsanställningar. De åtnjuter inte någon anställningstrygghet, inga höga löner, inget ansvar. Det upplever inte heller att deras kunskapsnivå förstärks genom arbetet, snarare tvärtom. Många får till och med utstå gliringar från arbetskolligor och i många fall finns känslan av utanförskap.

Informanterna upplever att oregelbundna och obekväma tider, dåliga utvecklingsmöjligheter, låg ansvarsnivå och tungt arbete där minimilön är standard är

något som kan ses som gemensam nämnare inom alla former av behovsanställningar. Detta är gällande för både dem som är knutna till en specifik arbetsplats och för dem som skickas runt till olika arbetsplatser. Informanterna säger vidare att arbete på helger, kvällar och nätter, under jul och nyår och andra högtider är, för dem, vardagsmat. De arbetar när den ordinarie personalen inte önskar eller kan arbeta, eller då det förekommer arbetsanhopning. När andra anställda vill ha ledigt står de behovsanställda till förfogande och tar oftast de arbeten som erbjuds. För den som studerar blir det mycket arbete under de ovan nämnda tiderna, allt för att tjäna lite extra.

För de som behovsanställda bedöms de ovan nämnda tillstånden som orosmoment. Mina informanter är överens om att en arbetsmiljö som denna inte är hälsosam i längden.

IP8's uttalande om hur han upplever det då han kommer till en ny arbetsplats:

”Ja... det är ju lite spännande, men ofta känns det ganska olustigt. Många gånger har jag frågat mig varför jag gör detta. Svaret blir liksom det samma. Det handlar ju om pengar och ja, det är väl det. Men visst är det en kick om det går bra. Men det är kanske lite stressande att man känner sån press på att det måste gå bra. Särskilt om man inte är medveten om hur man skall arbeta och hur det kommer att se ut på denna arbetsplatsen och vad som förväntas och så.”

För att kunna skönja någon som helst form av kvalitet inom behovsanställningen krävs det antagligen en viss sorts människa. Samtliga av mina informanter upplever sig som öppna och nyfikna. Genom våra möten kan jag konfirmera att det är en spontan grupp människor, som alla är väldigt sociala och tillmötesgående. Kanske är det just detta som krävs för att man som arbetstagare överhuvudtaget skall våga anta en anställning av denna form.

”Visst kan jag känna mig lite illamående då jag är på väg till ett ställe där jag aldrig varit förr. Samtidigt känns det lite spännande. Ibland när jag är på väg vill jag stanna och vända om. Ibland känns det bara lite väl jobbigt att alltid behöva visa framfötterna på varje ny arbetsplats. Jag är ju i behov av inkomsten och vill verkligen inte framstå som någon klant-maja. Jag får intala mig själv att jag har punk, och

sedan trava in. Men fan... ibland är det jobbigt, mycket jobbigt, och ja, jag undrar varför jag utsätter mig för detta, men det e ju ingen annan som betalar min hyra och min mat, så med illamåendet i halsen får man väl sätta igång. Det e inget att be för” (IP5).

Då jag frågade IP2 hur hon upplevde sin behovsanställning och de arbetsuppgifter hon hade så svarade hon:

”De arbetsuppgifter jag har är inte sådär väldigt krävande. Jo, det är tunga och ganska slitande arbetsuppgifter, men mentalt kan man väl knappast säga att de är krävande. Det är väl rätt mycket samma hela tiden... alltså det händer inte så mycket nytt. Jag får inte lära mig något speciellt och jag får ju inga nya större ansvarsområden och sådär”.

7.2. Teori och tidigare forskning

- Kvalitet i arbetslivet

”Att uppnå kvalitet i arbetet, att modernisera arbetsorganisationen, att förbättra arbetsmiljön och skapa förutsättningar för livslångt lärande m.m. är alla frågor där parterna har en uppgift att fylla” (Sveriges Handlingsplan för Sysselsättning 2001:21)

Vid genomgång av *Sveriges Handlingsplan för Sysselsättning 2001* finner man gång på gång orden ”kvalitet i arbetslivet” på åtskilliga ställen. Detta var en av de viktiga punkterna för samtliga länder inom EU 2001. Det andra viktiga ordet var flexibilitet. Det skulle banas väg för flexibiliteten, men det var viktigt att se upp så att det inte blev på bekostnad av tryggheten. Det var oerhört viktigt att främja företagsamheten inom EU, men det fanns även risker med att göra det. Risken var att förlora kontrollen över den till trots önskvärda flexibiliteten och låta den gå bärsärkargång över tryggheten.

Vem är kvaliteten förunnad och hur definierar vi kvalitet? Om vi likställer kvalitet med arbetstillfredsställelse kan vi använda oss av Hackmans och Oldhamns (och i

förlängningen Frieds) definition av vad som bör existera för att denna skall vara tillfredsställd.

Huruvida den anställde uppnår arbetstillfredsställelse beror oftast på en mängd olika inslag. Hackman & Oldham (Bellaagh et al 1999) utarbetade ett schema över hur arbetstillfredsställelse uppstår. Dessa tankar har sedermera vidareutvecklats av Fried och det påtalas att det finns fem huvudsakliga arbetskaraktäristika för att arbetstillfredsställelse skall uppnås:

1. *Omväxling* – arbetsuppgiften skall föra med sig krav på att använda sig av olika kunskaper.
2. *Uppgiftens betydelse* – arbetsuppgiften skall ha betydelse för en själv och för andra
3. *Identifiering med uppgiften* – det skall finnas möjlighet att följa hela arbetsprocessen och inte enbart delar av den. Det är viktigt att inte kopplas bort från helheten för att ens arbetsinsats skall kännas betydelsefull
4. *Återkoppling* – det är viktigt att få feedback från andra hur de ser på ens arbetsinsats. Dels för att känna sig nöjd och dels för att få erkänt för sig själv att det är riktigt det man gör
5. *Autonomi* – det skall finnas en möjlighet att påverka arbetets utförande. Det skall finnas utrymme till att säga ifrån om något är fel (Bellaagh et al 1999).

Andra viktiga inslag för att uppnå arbetstillfredsställelse kan ex vara: Tydliga mål med arbetet, rättvis och respekterade ledare, rättvis belöning.

7.3. Analys - Kvalitet i arbetslivet

Vid jämförelse med behovsanställningen finner jag att det inte finns något större samband mellan den och Hackman och Oldhams kriterier för arbetstillfredsställelse. Omväxling kan det bli för den som skickas runt på olika arbetsplatser, men arbetsuppgifterna kan inte direkt påstås vara omväxlande eftersom de flesta uppgifterna är enahanda och inte kräver mycket av den som utför dessa. I och med detta får uppgiften sannolikt inte någon större betydelse för arbetstagaren. De som arbetar inom vården får möjlighet att följa arbetsprocessen på ett annat sätt än de som inom restaurangbranschen skickas till olika ställen hela tiden. Naturligtvis kan det även för de inom vården vara svårt att kontinuerligt följa med utvecklingen eftersom de ibland kan vara ifrån arbetsplatsen en längre tid. De som arbetade inom vården

sade dock att tiden står ganska stilla på arbetsplatsen och det blir inga större förändringar. Naturligtvis kan det uppstå förändringar då nya patienter tillkommer och andra faller ifrån eller om medicinering ändras, om vårdtagaren blir sämre eller bättre osv. De intervjuade sade att de vid varje nytt arbetstillfälle var tvungna att gå igenom vad som hänt under den tiden då de varit borta, men att det fanns möjlighet till detta.

Återkopplingen upplevdes av majoriteten av mina informanter som knapphändig. Då informanten upplevde att hon eller han hade en närmre relation till arbetsgivaren kände hon eller han samtidigt att det gavs en bättre chans till återkoppling. För de som skickades runt till olika ställen var återkoppling sällsynt. Över lag ansåg arbetstagarna att de gärna sett mer information om vad de gjorde bra och vad de kunde förbättra, men samtidigt uttryckte de en förståelse för att arbetsgivaren inte ansåg att detta var nödvändigt eftersom de bara var där ibland.

Mina informanter ansåg att autonomnivån är låg. De upplevde att de hade ytterst lite att säga till om och vågar sällan göra det⁵. Undersökningar visar att där det finns möjlighet att delta då beslut fattas, där finner vi även högre nivå av tillfredsställelse och högre självkänsla hos arbetstagarna.

Vid denna jämförelse tycker jag mig det vara svårt att finna någon större kvalitet i arbetslivet för dem som uppstår en behovsanställning. Naturligtvis finns individuella skillnader, men majoriteten av mina informanter sade sig ha svårt för att peka på var kvaliteten fanns då det gällde denna anställningsform. När dessutom tryggheten är obefintlig kan vi undra var kvaliteten finns.

8. Inflytande i arbetslivet

8.1. Empiri - Inflytande i arbetslivet

De informanter som var knutna till en specifik arbetsplats hade fördelen att i de flesta fall ingå i det arbetslag, som finns på arbetet, som vilken annan anställd som helst. De ingick oftast som en naturlig del av gemenskapen. De övriga i personalen visste vem den behovsanställda var och vilken kapacitet hon eller han hade. Fördelen med detta

⁵ Se vidare under ”*Inflytande i arbetslivet*”

är att den behovsanställda inte dagligen behöver bevisa att hon eller han är duktig och motiverad i lika stor utsträckning som de behovsanställda som flyttas runt till olika arbetsplatser.

”Jag är så trött på att komma till en ny arbetsplats ideligen och oftast tittar de på dig som om du är helt jävla värdelös. Det känns mer som om de ser en som ett straff än att jag är där för att hjälpa till. De vet inte vem jag är, de har inte en susning. Jag skulle lika gärna kunna vara hjärnkirurg och de hade fortfarande behandlat mig likadant. Varje gång måste jag visa dem att jag faktiskt inte är värdelös utan att jag faktiskt är en hyvens kille som inte är helt dum. Men visst, det kan man bli trött på, ibland tänker jag bara att jag ska skita i att anstränga mig, men då får jag dåligt samvete” (IP6).

Mina informanter sade att det händer att de behovsanställda, som är knutna till en specifik arbetsplats, får delta på möten, om det finns plats över. Vissa av dem berättade att de hade näst intill liknande ansvarsområden jämfört med de fast anställda, om man jämför med de fast anställda med lägst befattning, trots detta sade de att de inte vågade säga till om de tyckte att något var fel då det rörde sig om arbetsrutiner eller något liknande. De som upplevde sig ha samma anställningsområden som de lägst anställda sade sig dock inte känna att de hade mer egentligt ansvar eller befogenheter. De flesta sade sig försöka undvika konflikter. Det upplevde att de lät sig trampas på eftersom de dels var rädda att förlora sitt arbete, dels för att de inte kände att de hade någon befogenhet att säga ifrån. De valde att vara tysta eftersom deras uttalanden trots allt inte skulle göra någon skillnad. IP7 som arbetar som behovsanställd på ett vårdhem uttryckte sig såhär:

”Ja, jag kan känna mig lite överkörd ibland. Det finns ju sådana små-chefer som gör vad de kan för att få sina power-trippar, men jag kan låta de hållas eftersom jag vet att jag inte är där så ofta. Åh, jag låter det rinna av mig. Jag försöker hålla ganska låg profil. Jag vill inte ställa till någon scen. Men det är klart att skulle det bli för mycket så hade jag nog satt ner foten och sagt att det där inte var rätt det där. Fast det krävs nog ganska mycket innan det ska hända. Jag är liksom inte i den positionen att jag kan hävda mig och säga vad jag tycker och tänker”.

De behovsanställda som är bundna till en arbetsplats har oftast varit på samma ställe en längre tid, vissa har arbetat som fast anställda tidigare på samma arbetsplats. Pga. att vården har en stor omsättning på personal så får de behovsanställda som varit där längre mer att säga till om. Trots allt så har de hängt med länge av någon anledning. De har utvecklat ett, ofta betydelsefullt, förhållande till vårdtagarna. De känner till deras personlighet och deras behov vilket kan vara avgörande för att gå vårdtagaren att känna sig trygg. IP4 har arbetat på samma arbetsplats som behovsanställd i drygt tre år och hon beskriver hur hon ser på det inflytande hon har på sin arbetsplats:

”Jag känner att jag har inflytande där, alltså i och med att jag har jobbat där så pass länge och jag känner de boende så pass bra och det är ju mycket rulljans i personalen, många nyanställningar och många nya vikarier och så. Så att den fasta personalen som är där kan jag väl ändå räknas till eftersom jag räknas som ordinarie vikarie. Nej, jag känner nog att om jag har någonting att säga till om så kan jag nog få fram det”.

IP1 uttryckte sig om hur hans situation såg ut på den arbetsplats han var knuten till som behovsanställd inom vården:

”Jag kände det att jag kunde ju påverka liksom genom att säga ett och annat. Jag fick till och med vara med på personalmötena. Sen om man är kille, för jag är enda killen där, därför fick man vara med och säga saker och folk lyssnade. Jag skrev till och med ett brev för att vi skulle få en ny tant som var ännu sjukare än de som redan var där /.../ Kvinnor, arbetande kvinnor i regel särskilt när de är undersköterskor och sånt, de klagar inte när det gäller. Inte för att jag är särskilt gnällig av mig men ibland bara känner man sådär at det här är för jobbigt”.

IP7 befinner sig i en ganska speciell situation då han är ensam man på vårdhemmet där han arbetar. Förutom detta har han god kontakt med arbetsgivaren och dessa två faktorer verkar bidra till att han får förmåner som annars kan vara svåra att tillskansa sig i behovsanställningen.

8.2. Teori och tidigare forskning

- Inflytande i arbetslivet

Undersökningarna gjorda av Aronsson et al. visar att det var svårast för de behovsanställda att få gehör för sina synpunkter (47 %). Skillnader mellan män och kvinnor var här påtaglig. 53 % av kvinnorna upplevde att de hade svårt, eller att det omöjligt att få gehör för sina synpunkter emedan 33 % av männen uppgav att de fann det svårt eller omöjligt. De har svårare att kritisera arbetsvillkoren samt att få gehör för eventuell kritik. Det skulle kunna tyckas att de som inte är knutna till en specifik arbetsplats skulle rent hypotetiskt kunna vara mer fria att agera kritiskt, men påstående avfärdades efter de undersökningar Aronsson et al utfört (Aronsson et al. 1998, 2000a).

Moxnes har studerat förhållande mellan status och tystnad. Hans teorier visar att de som har låg status brukar oftast vara tysta och får sällan komma till tals. De som upplever att de inte har något inflytande är för det mesta tysta. De säger inte ifrån ty de upplever att det ändå inte skulle spela någon avgörande roll om de gjorde några yttranden. Vidare utnyttjar de sällan de organisatoriska möjligheter som finns för att gör sig hörda. Studier som gjorts i Norge påvisar ett samband mellan inkomst och hur mycket man talar. Hög status hänger ofta samman med trygghet. De aktiva i personalen var i undersökning trygga och de passiva kände sig otrygga. De passiva visste ofta vad problemen var emedan de aktiva skapat en tillvaro som de var lyckliga med och som de inte ville förändra (Moxnes 1984).

8.3. Analys - Inflytande i arbetslivet

Det finns en skillnad mellan den grupp behovsanställda som är knuten till en arbetsplats och de behovsanställda som flyttas runt till olika arbetsplatser. En av de saker som är utmärkande är i vilken grad de har inflytande eller ej, om de har något att säga till om eller inte. Visserligen var det generellt bättre ställt med inflytandet för de som var knutna till en specifik arbetsplats, än för de som skickades till olika platser, men över lag tycktes de flesta dra sig för konfrontationer eller att försöka säga till om vad de tyckte och tänkte. Jag tycker mig kunna ana ett samband till de faktiska lösa förbindelserna genom behovsanställningen. Det är lätt för företaget eller

organisationen att göra sig av med personal eftersom det inte behöver finnas några godtyckliga skäl till att inte anlita en viss individ inför ett nytt behovstillfälle. Det finns en medvetenhet om att den behovsanställda inte är oersättlig.

Så som mina informanter upplever det kan jämföras med Moxnes teori om status och tystnad. Behovsanställning som anställningsform ger dig inte någon status som sådan. Detta innebär således att man inte heller vågar yttra sig. Det kan finnas många anledningar till varför det blivit såhär, informanterna upplevde det över lag som att man som behovsanställd uttalat inte har något att säga till om och det är man medveten om. Låg status, otrygg anställning och ett starkt behov av inkomst är en dålig kombination som kan få näst intill vem som helst att ge vika för överheten.

Mina informanter är i behov av inkomsten, i varje fall majoriteten av dem, och de är fullt medvetna om den sårbarhet som ligger som grund för denna typ av anställningsform. Trots att de kanske upplever att de har goda och sunda åsikter kring förhållandena på arbetsplatsen så kommer de aldrig att lägga fram dessa ty de vet att de kommer att få svårt att få gehör för dessa, vilket resulterar i tystnad.

9. Kompetens och utveckling

9.1. Empiri - Kompetens och utveckling

IP1 arbetar inom vårddyrket som behovsanställd och anser att landstinget försöker spara pengar genom att minimera de fast anställda. Han anser att det negativa med detta är att det är olika personal från gång till gång vilket kan kännas minst sagt olustigt för vårdtagarna eftersom de till och med är i behov av hjälp med intimhygien. Informanterna upplever det även svårt för de övriga anställda som vid vissa tillfällen får samarbeta med personal som inte känner till rutiner och i vissa fall som inte ens är intresserade av att utföra ett gott arbete. En hel del inkompetent personal kommer in i systemet och återigen blir vårdtagarna lidande av detta.

”Det är ofta man får ta in folk som man inte tycker är kompetenta men som man måste ta in /.../ Det kommer in mycket inkompetenta människor som är totala puckon, liksom som någon har rekommenderat eller som kommer från någon pool. Ja... jag har ju min lön så jag behöver inte jobba, tänker de, som är totalt ointresserade av att lära sig eller att ta till sig eller av att vårda överhuvudtaget. Det är väldigt

skrämmande. Ibland ser man direkt – jaha den här personen är inte intresserad av det här. Så vad gör du här? Det ser man ju direkt och det är ju oftast jag som får gå med nya människor” (IP1).

IP1 har många års erfarenhet inom vården och tycker att det är skrämmande att se vilken personal som de ibland tvingas ta in eftersom det inte finns någon annan tillgänglig. Det finns oerhört kompetent personal att tillgå bland de behovsanställda men eftersom de behovsanställda ofta har en annan syssla som tar upp mycket tid, exempelvis studier, finns det alltid en risk att man tvingas ta in personal som ”står längst ned på listan” eller så får man ta in personal som aldrig tidigare varit där.

”Man har ju en lista som man ringer...ja, vem skall vi ringa nu när Karin är sjuk. Då har man en lista och då har man kanske mig överst. Vi ringer honom först och ser om han kan. Eller så ringer vi då fem-sex andra som man vet att man kan lita på och funkar inte det, vilket det oftast inte gör eftersom alla har olika grejer som de sysslar med vid sidan om...funkar inte det då får man ta in sådana som aldrig har varit där förr. Eller de som man kanske inte tycker passar in här, men man måste kanske ringa eftersom man måste ha in någon” (IP1).

IP4 arbetar också inom vården och hennes uttalanden är ganska överensstämmande med IP1s uttalanden. Hon har vid ett flertal tillfällen arbetat med behovspersonal som varit väldigt omotiverade till att överhuvudtaget försöka lära sig. Jag frågade även vem det är som drabbas av detta och hur:

”Vårdtagarna drabbas absolut. De mår ju dåligt av det på flera olika sätt. Om jag skall jobba med en vikarie på kvällen t ex och den vikarien inte kan sin uppgift, inte har kunskap överhuvudtaget om de boende, då får ju jag jobba dubbelt så hårt och jag kan ju inte göra två personers arbete och allt som skall göras blir ju inte gjort och jag kan inte gå runt och ta hand om alla på samma sätt. Det blir bara det allra nödvändigaste som blir gjort. Sen så far de ju illa också på så sätt att vilken människa mår bra av att ständigt ha nya ansikten som skall ta hand om dig. Ta upp dig ur din säng, ta upp dig och ta in dig på toaletten och ta hand om din intimhygien. Jag menar, även om de kanske inte är, våra boende kanske inte är så pass närvarande så att de uppfattar så pass mycket, men det är inget man kan ta för givet

ihåller. Det är ju människor. "Man måste ändå ha respekt för de människorna så visst tycker jag att de far illa" (IP4).

IP6 och IP8 arbetar båda inom restaurangbranschen och har båda upplevt att det även här dyker upp inkompetent personal. Detta kan tänkas inträffa inom de flesta branscher och inom olika anställningsformer, men bevisligen verkar det vara ett relativt ofta förekommande problem då behovsanställd personal tas in. Ofta är det även så att personal saknas på de ställen dit man blir uthyrd och att de ej lyckats få tag på tillräckligt många.

Det är kanske inte alltid den behovsanställdes fel att de gör misstag eller att missförstånd uppstår. För IP6 och IP8 handlar det ofta om att de är dåligt informerade då de kommer till en ny arbetsplats. Antingen så handlar det om brister i kommunikationen mellan uthyrningsföretaget och det anställande företaget, eller mellan uthyrningsföretaget och den behovsanställda. Både IP6 och IP8 är rutinerade inom restaurangbranschen och upplever trots detta att problem kan uppstå, men de har även arbetat tillsammans med personal som inte velat dra sitt strå till stacken. Oftast handlar det inte om inkompetens då det gäller att utföra själva handlingen utan om ren ovilja. De flesta arbetsområden där behovsanställd personal sätts in är inte speciellt avancerade, men de kräver ofta att man är social och vaken och att man vill arbeta.

En annan orsak är den korta, eller rent av icke existerande, upplärningstiden. Naturligtvis kan denna ställa till problem för de behovsanställda om de inte är tillräckligt informerade om de arbetsuppgifter de har och dess innebörd.

Av de åtta informanter som jag samtalade med har endast en utbildning inom det område där hon nu är behovsanställd. Visserligen finns det dem som har erfarenhet från ett liknande område men flertalet av "vårdinformanterna" har endast en tredagars utbildning att förlita sig på. IP8 uttrycker detta på följande sätt:

"Ibland var jag så rädd att jag skulle göra något fel. Jag kände mig osäker på mina arbetsuppgifter eftersom jag aldrig hade gjort något liknande. Jag menar, den lilla information jag fick innan jag själv skulle ta hand om en gamling var inte tillräcklig. Jag menar, jag hade själv aldrig velat bli omhändertagen av mig själv."

Det är inte helt ovanligt att den nya vikarien blir upplärd av en behovsanställd på den arbetsplats där han eller hon skall arbeta. Mina informanter berättade att de själva i många fall varit de som tränat nya vikarier. Som ovannämnt får de som arbetar inom vården nödvändig utbildning på plats för att kunna sköta det jobb som en undersköterska annars skulle ha gjort.

För de som arbetar inom restaurangbranschen tycks det aldrig finnas tillfälle till någon upplärning. Då mina informanter anlände till en ny arbetsplats antogs det automatiskt att de skulle klara av arbetet lika effektivt som de som uppbar en tillsvidareanställning.

Då jag frågar IP8 om han upplevt att det funnits några utvecklingsmöjligheter på de arbetsplatser där han arbetat som behovsanställd svarade han:

”Alltså man kan kanske inte kan kalla det utbildning eftersom de lär mig ju inget så... alltså de bara talar om hur de vill att du ska göra här och sen gör du det. Det är ju inget som man tränas i och så. Det är ju inte så mycket att lära sig kanske, det är väl mer det att man ju ska kunna klara av stress och sånt, att hitta där, det är kanske det viktigaste, men det är ju inte alltid man gör det och det får ju fungera ändå. Men alltså utvecklingsmöjligheter det har jag inga. Vad skulle det vara? Dels så kommer jag till nya ställen om och om igen och dels så är det ju inte så att jag behövs i något högre led direkt. De vet knappt vem jag är... eller rättare sagt: de vet inte alls vem jag är och vad jag har för kvalifikationer när jag kommer ut till arbetsplatsen. Det är ju lite sådär.”

Många av mina informanter upplever just känslan av att ingen vet vem de är, men att man har ögonen på sig. Att göra ett dåligt jobb eller att göra ett misstag kan kosta dig arbetet, därför upplever de ofta att det är viktigt att vara på helspänn hela tiden. Det är inte många arbetsgivare som tar sig tid att skapa någon som helst relation till de behovsanställda som kommer till en arbetsplats inför ett specifikt tillfälle.

”När jag kom till den nya arbetsplatsen skulle jag genast själv fatta vad som behövdes göras. Fast det var ingen som ville visa mig var allting fanns. Eller hur det skulle gå till. Jag visste inte vem som var ansvarig eller var jag skulle jobba

någonstans. Ingen av mina såkallade arbetskamrater ville hjälpa mig. Kanske var de stressade, kanske brydde de sig inte om mig. Man får helt enkelt anstränga sig för att vara mycket flexibel och lyhörd.” (IP6)

Denna upplevelse speglar tillvaron för samtliga informanter med behovsanställning inom restaurangbranschen.

När jag ber mina informanter sammanfatta sin situation som behovsanställd är svaren nästan alltid likadana.

”Det känns som jag inte är speciell. Vem som helst kan utföra mitt arbete. Om jag inte är tillräckligt duktig eller snabb finns det fler på listan som kan göra det jobbet jag gör. Dessutom vet jag att de inte ringer mig för att de vill ha just mig utan för att de är desperata och behöver någon. Det känns inte bra” (IP8).

9.2. Teori och tidigare forskning

- Kompetens och utveckling

Enligt Aronsson et al gjordes en undersökning angående huruvida de anställda under det gångna året erhållit utbildning på betald arbetstid. De fast anställda uppgav att de i 57 % av fallen erhållit någon form av utbildning emedan siffran för de behovsanställda uppgick till 14 %. Bland samtliga anställningsformer var detta det lägsta antalet. Detsamma gällde utvecklingsmöjligheterna för de olika anställningsformerna. Åter igen var det de behovsanställda som hade minst möjlighet till utveckling (Aronsson et al 2000a).

De låga utbildningsmöjligheterna på betald arbetstid och de låga utvecklingsmöjligheterna leder till en rundgång för de behovsanställda då deras kunskapsnivå och skicklighetsnivå stagnerar medan de individer som befinner sig i tryggar former av anställningar upplever att de utvecklas. De erbjuds således inte samma möjligheter att skaffa sig fördelar som gör dem attraktiva på arbetsmarknaden och hamnar således i en mindre fördelaktig situation. Återkommande perioder av

arbetslöshet leder till ytterligare eftersläntning och i sin tur leder detta också till att de upplevs som mindre attraktiva på arbetsmarknaden (Wikman 2002).

Håkansson bevisar, genom sitt material, att användningen av tidsbegränsat anställda kan leda till segmentering i vad hon kallar A-lag och B-lag. Det intressanta är att majoriteten av B-laget, dvs. de perifera anställningarna, utgörs av kvinnor emedan majoriteten av kärnan av de som tillhör A-laget utgörs av män (Håkansson 2001, Aronsson et al 2000a). Förutom att gruppen behovsanställda har de mest begränsade möjligheterna till utbildning på betald arbetstid, har de även de minsta möjligheterna till lärande och utvecklande i själva arbetet. Detta föranleder en risk för kunskapsstagnation (Nelander & Benedetcedotter 2001).

Att B-laget skulle kunna illustreras som en reservarmé anser Håkansson vara fullt möjligt om det är så att företagen enbart använder sig av dem för att tillgodose behovet av flexibilitet. De som riskerar att utgöra en mer eller mindre permanent reservarmé är de behovsanställda och de säsongsanställda. Det finns en väldigt liten vilja att anställa dessa individer på fasta grunder. Det är bekvämt för företaget eller organisationen att enbart kunna använda sig av denna arbetskraft när det finns ett behov av dem (Håkansson 2001).

Mats Utbult och Claes Leo Lindwall säger att rationaliseringar och besparingar leder ofta till att nyinkomna och behovsanställda ej lärs upp grundligt. Genom dåligt underhåll av sina anställda får man endast kortsiktiga ekonomiska resultat som kan överskugga de långsiktiga resultaten (Cox 2000). Då ett företag gör sig av med fast anställda gör man sig samtidigt av med erfarenhet och kunskap som tar tid att inhämta igen.

9.3. Analys - Kompetens och utveckling

En orsak till varför inkompetens fortsätter vara ett stort problem är just på grund av att omsättningen är så stor och det är svårt för företaget att utbilda eller träna upp personal som de endast har en kort tid till att tillgå.

Jag anser att problematiken kring inkompetens kontra kompetens sträcker sig längre än så. Eftersom den tillfälliga personalen upplever det svårt att komma till tals eller

att göra sina röster hörda går kompetens också förlorad. Kunskap som de behovsanställda besitter tas inte på allvar, trots att en stor del av gruppen behovsanställda har hög utbildning och antagligen sett andra företag och arbetat på andra sätt som kanske skulle kunna lämpa sig bättre och således skulle vara en tillgång för företaget.

Precis som Wikman ser jag också ett stort problem i att de behovsanställdas kunskap och skicklighet konserveras eftersom de i mångt om mycket skärmas av från att vara med i någon form av beslutsfattande organ eller kurser. De får inte vara med och fatta beslut om deras framtid och verksamhet inom företaget. De får inte yttra sig om sina förhållanden och de har inte tillgång till fortbildning. Det har talats om regression snarare än konservering och jag tycker att det är synd att kunskap skall gå förlorad och individer skall arbeta under dessa förhållanden för att tillfredsställa de kortsiktiga ekonomiska resultaten.

Många av mina informanter sade sig känna osäkerhet inför många arbetsuppgifter. Detta i sin tur ledde till att de kände sig otillräckliga eftersom de ville uppnå goda resultat. Andra sade att de fått alltför knapphändiga instruktioner vilket resulterade i att de ibland gjort fel, vilket i sin tur lett till att deras kollegor blivit arga på dem och att icke så trevlig stämning blivit ett faktum.

Många av informanterna, som ovan nämnt, uttryckte sig positivt till behovsanställningen i första andetaget, men senare under intervjuerna framkom det snarare att den positiva inställningen grundade sig på att de hade en anställning överhuvudtaget och inte till själva behovsanställningen. Mycket av oron baserades på att de endast kände sig som ”ett par händer”, anställda endast för att utföra ett arbete som kunde utföras av vem som helst.

Precis som många av informanterna uttryckte det, tvingas detta ”B-lag” utstå många hårda prövningar som att svälja sin stolthet och att alltid vara redo för nya uppgifter och utmaningar.

Många av dem jag intervjuade uttryckte även en överhängande rädsla om att ”hamna längre ner på listan”. Om man skulle tacka nej till att arbeta finns risken att just detta inträffar. Då är det mindre chans att de ringer nästa gång. Om man vid något tillfälle skulle göra ett misstag förelåg risken att även då bli nedflyttad på listan, eller helt

enkelt inte uppringd fler gånger. Risken för att göra ett misstag kan vara speciellt stor om man som behovsanställd kommer till en ny arbetsplats vid varje tillfälle, eller har fått knapphändig information om arbetsuppgifter och rutiner. Samtidigt är det lätt att bli utnyttjad om man inte kan säga nej. Samtliga behovsanställda påpekade att det krävs att man visar framfötterna konstant. Vidare sades att det är ofta som man blir överkörd, men att det är något man får leva med, ty arbetet är trots allt viktigt för dem. De kände samtidigt att de hade ett ansvar gentemot sin arbetsgivare. De IP som arbetade inom vården uttryckte också att de kände ett stort ansvar främst inför vårdtagarna, men även inför sina arbetskamrater.

Många av informanterna ansåg att tillgången till utbildning och fortbildningen var för låg. Den var inte tillräcklig för att de skulle känna att de kunde utföra ett så gott arbete som möjligt. Deras fulla potential kom således aldrig till sin rätt.

Dåliga utbildnings och utvecklingsmöjligheter samt arbetsgivarens behov av att ibland ta in inkompetent personal eller personal som inte var intresserade av att utföra ett så bra arbete som möjligt ger naturligtvis ett sämre resultat. Informanterna inom vården var speciellt upprörda över att vårdtagarna för illa och att de inte hade någon möjlighet att förbättra situationen för dem. De hyser alla en oerhörd medkänsla för vårdtagarna och uttryckte en rädsla över att själva en dag befinna sig i vårdtagarens situation.

10. Samhörighet

10.1. Empiri - Samhörighet

IP6 arbetar som behovsanställd inom restaurangbranschen och uttrycker det såhär:

”Det är ju det att det är roligt att träffa lite nytt folk. Det är roligt att komma in i något nytt spännande. Men det negativa är det att om man kommer dit och man inte känner någon. Jag känner oftast någon eftersom jag har jobbat i branschen i 11 år. Men om man kommer dit och inte känner någon så har man det där ögat på sig...jag ska se hur han sköter sig, om det funkar eller inte. Och sen är det ju det att de snäser av en och inte hjälper dig och sånt”.

IP8 som också arbetar inom restaurangbranschen säger:

”Alltså det är ju inte heller så att de man jobbar med är så himla trevliga mot en ihåller. De kanske är rädda att man ska vara duktigare än vad de är trots att man inte vet var något är. De vill liksom inte hjälpa en sådär jättemycket, men sen är de kanske stressade också”.

Dessa två uttalanden kommer från behovsanställda som skickas till nya platser vid varje nytt tillfälle. De kanske har möjlighet att hamna på samma ställe som de varit en gång tidigare, men sannolikheten för att detta skall hända är ganska liten. Ju längre man arbetar där som behovsanställd desto större är naturligtvis sannolikheten att man skickas till något ställe där man tidigare arbetat, men oftast går det långt tid mellan gångerna. Några av mina informanter sade att det händer att dem som de tidigare arbetat med glömmer bort hur man var och man själv har glömt bort en del av rutinerna. De upplevde att det var jobbigt att tappa de kontakter man lyckats skaffa sig under dagen, men också att de rutiner man lärt in oftast bara gick förlorade.

Då jag frågade IP4 hur hon upplevde situationen med samhörigheten på hennes arbetsplats svarade hon:

”Ja, jag har ju varit där ganska länge och känner de flesta som jag jobbar med. Jag tycker att jag känner en bra samhörighet, men det har ju tagit ett tag att komma in i gruppen. Det blir ju så när det är folk som kommer och går. Det är precis som om folk efter ett tag inte orkar engagera sig i de nya, om det sedan visar sig att man vill stanna lite längre så kan de tänka sig att börja vara trevliga och släppa in en i gemenskapen”.

IP4 uttrycker det precis som majoriteten av de informanter som är knutna till en specifik arbetsplats. Även om det kanske tar lite längre tid för dem att komma in i gemenskapen så har de en långt bättre möjlighet att göra det än de som skickas runt till olika arbetsplatser. Då jag frågade hur viktigt det var med samhörigheten sade IP7:

”För mig betyder det jättemycket. Jag tycker ju om att ha folk runt omkring mig. Är jag dessutom osäker på något så kan jag alltid fråga. Vi kan försöka ha roligt tillsammans, trots att vi kanske är ganska olika, men det gör det lättare att gå till jobbet, speciellt när jobbet i sig inte är sådär himla intressant och spännande”.

10.2. Teori och tidigare forskning

- Samhörighet

Det har länge argumenterats att goda relationer och god samhörighet är högst essentiellt för individens hälsa, men detta gäller även för företagets hälsa och framgång. Enligt Cox et al finns det på arbetsplatsen tre former av relationer:

1. Relationen till underordnade
2. Relationen till kollegor
3. Relationen till överordnade

Dessa olika former av relationer ger, om de är av godartad karaktär, positiva resultat på många olika plan. De uppfyller funktioner som t ex stressreduktion, högre arbetsmoral och högre självuppskattning som i sin tur leder till högre prestationer. Låg nivå av samhörighet är förknippat med ångest, emotionell utmattning, arbetsrelaterade spänningar och låg arbetstillfredsställelse, men också högre risk för hjärtsjukdomar (Cox et al 2000).

10.3. Analys - Samhörighet

Det är viktigt för de behovsanställda hur den permanenta arbetsgruppen ser på de behovsanställda som kommer in ibland. Mottagandet är inte lika positivt på alla arbetsplatser. Den behovsanställda vill naturligtvis bli lika respekterad som de andra men det är inte alltid en självklarhet, snarare tvärtom. Det upplevs vara svårt för de som är på olika ställen hela tiden då de fast anställda ofta ser ner på dem. Den behovsanställda upplevs oftast snarare som ett hinder än som en tillgång. Mina informanter som varit knutna till en specifik arbetsplats under en längre tid upplevde att de i större utsträckning blev en del av arbetslaget. Förutom detta upplevde de också att de lättare kom överens med arbetskamrater och att de inte så ofta hamnade i konflikt med sina kollegor. De fyllde en speciell funktion och var väl införstådda med den roll de hade i organisationen. Det krävs alltid lite tid och insikt i sina kollegors personlighet för att individen skall få chans att känna efter vilken roll som passar dem själva och vilken roll som samtidigt passar in i gruppen och fyller en funktion i denna. Den okände behovsanställda som kommer in under en så kort tid kan ge de andra

anställda en känsla av otrygghet. Många av mina informanter uppgav att de vid flertalet tillfällen kände det som om deras kollegor inte ville hjälpa dem eftersom de var rädda om sina anställningar och samtidigt var de rädda för att de behovsanställda som kom in på tillfällig basis skulle kunna utföra arbetet bättre än vad de själva gjorde. Således är det bäst att inte vara alltför hjälpsam och låta de behovsanställda klara sig själva.

För att skapa gemensamhet måste det finnas en grundläggande känsla av trygghet, speciellt om det finns önskemål om att personalen skall sträva efter ett specifikt mål. Det är då viktigt att samtliga anställda på en avdelning eller i en grupp att samarbeta för att uppnå detta mål. Detta kan bli svårt att uppnå då det finns personal som är där på dagsbasis.

11. Stress

11.1. Empiri - Stress

Mina informanter sade att de alla upplevt att då ny personal togs emot och skulle tränas upp var det ofta i mån av tid som detta skedde. När de behovsanställda inom restaurangbranschen kom till ett nytt ställe var tidsnöd snarare en regel än ett undantag. Alla är lika stressade. Många av mina informanter hade till och med upplevt att det ofta kunde förekomma problem t o m då det gäller att finna den som är ansvarig. Det sätter stor press på den som kommer till ett nytt ställe vid varje nytt arbetstillfälle. Det kan upplevas som om vederbörande varje gång sätts på provning för att de övriga skall se vad hon eller han går för. Problemet är bara det att detta händer varje gång vederbörande kommer till en ny arbetsplats. Många av de behovsanställda jag talat med talar om att de utvecklat ett sätt att leta och att lista ut hur det egentligen skall fungera på arbetsplatsen.

”Ja, när jag kom ut till ett ställe hittade jag inte den som var ansvarig och det var liksom svårt att få någon till att ens hjälpa dig med att hitta honom. Sen hade de på bemanningsföretaget glömt bort att berätta en del saker som var viktiga för att kunna utföra mitt jobb. Så det blev helt konstigt hela kvällen och det kan ju bli lite småjobbigt om man försöker göra sitt bästa och andra sätter käppar i hjulen. Jag

blev lite stirrig då allt blev fel, jag hade redan fullt upp med att försöka sköta det andra. Man får helt enkelt tok-springa och leta leta leta och försöka försöka försöka” (IP6).

Inom vården förekommer problemet i en annan dimension. De testar dig på samma sätt och de lär dig det mest nödvändiga eftersom det är slöseri med tid och resurser att lära upp personal som eventuellt kommer att försvinna kanske redan efter några dagar eller efter några veckor. Det är endast ett fåtal som stannar en längre tid.

”Sen när de förstod att jag tänkte stanna kvar och att jag ville jobba som timanställd under ett bra tag framöver, under hela min konstutbildning, så blev det en helt annan öppenhet mot mig, och ett helt annat engagemang [hos övrig personal] för att kunna lära mig vad jag behövde kunna om boendet för att kunna göra så bra jobb som möjligt för att jag skulle känna mig trygg /.../ De har ju inte tid att lägga ner tid och energi på att förklara, det vet jag ju själv. Vi har ju en vikarie som kommer över sommaren och egentligen skulle man ju behöva gå igenom med henne vad som skall göras och hur man skall göra, men man vet ju att den här personen skall bara vara här i tre veckor så okej vi lär henne det nödvändigaste. Och sen så vet man att hon kommer att försvinna igen. Det tar tid från mig och från den personen och det finns så mycket att göra under tiden” (IP4).

Mina informanter upplevde samtidigt andra former av stress som första anblick kanske inte är lika påtaglig. De uttryckte oro över att de skulle fastna i denna typ av anställning och att de aldrig skulle få ett erbjudande om fast jobb. Det fanns också oro över att den ekonomiska situationen skulle bli ohållbar, och att andra planer, speciellt att studierna, skulle bli lidande för att det var svårt att planera. IP2 som är den äldsta av mina informanter uttryckte sig i följande termer:

”Det hade ju varit rätt skönt att få jobba under lite mer fasta förhållanden. Jag vill ju kunna driva min egen firma samtidigt, men eftersom den inte genererar några större summor så måste jag arbeta minst halvtid för att det ska fungera för mig. Istället för att jobba på de tre ställena som jag är behovsanställd på sådär sporadiskt, så hade jag kunnat tänka mig att ha en fast halvtidstjänst. Du förstår, det kan ju bli svårt att boka in kunder till min salong och sen behöva avboka när man får ett jobberbjudande.

Kanske inte verkar sådär jätteseriöst eller? Men.. eh... såhär kan jag ju liksom inte ha det en längre tid. Visst kan jag oroa mig över det. Jag vill ju att det ska ordna sig. Jag vill ju i varje fall kunna ha lite mer trygga förhållanden, det vill jag ju. Kanske börja tänka på familj, men det är ju inte så enkelt nu så länge jag har det såhär”

Mina informanter var i huvudsak överens om att det inte var någon idé att tänka på att börja bygga på familj under dessa förhållanden. Om inte så ansåg de i varje fall att det skulle bli svårt att ha behovsanställning som grund.

11.2. Teori och tidigare forskning

- Stress

Det finns mycket dokumenterat om stress för dem som har en tillsvidare tjänst, stress som i längden kan leda till utbrändhet. Men för de som är arbetslösa eller har en osäker anställningsform finns inte lika mycket material, något som påpekas i studien *Flexibla inkomster och fasta utgifter* som gavs ut av Arbetslivsinstitutet år 2000. Före denna utgåva har inga tidigare studier av ekonomisk stress i osäkra anställningar gjorts. Den ekonomiska situationen för de korttidsanställda är ingen munter historia. Många mår psykiskt och i förlängningen även fysiskt dåligt på grund av en ständig oro över den personliga ekonomin (Aronsson et al. 2000a, 2000b) Trötthet och håglöshet är mycket vanligt förekommande bland de korttidsanställda, påtagligt mer vanligt än för de som uppbär en tillsvidareanställning. Sannolikheten för att vara frisk ökar om man sällan oroar sig för ekonomin, och om man tillhör den ”ekonomiska normalgruppen”. För att visa med ett exempel så ”*hade de fattiga männen tre gånger så stor risk och de riktigt fattiga männen 16 gånger så stor risk för psykisk ohälsa som de män som hörde till den ekonomiska normgruppen*” (Aronsson et al 2000b:21). Resultaten visade vidare att det var relativt vanligt bland de korttidsanställda att de haft svårigheter att teckna lån och få hyreskontrakt. Förutom detta uppgav närmre 60 % att de varit tvungna att låna pengar för att klara sina vardagliga utgifter. Enligt den undersökning som utfördes av Wikman påpekas att det även efter fyra år är en stor andel i gruppen med tidsbegränsade anställningar som har försörjningsproblem. Så många som 40 % hade efter denna period åtminstone någon arbetslöshetsersättning bland sina inkomster (Wikman 2002). Ytterligare en intressant punkt som

undersökningsresultaten från Aronsson et al's forskning gav var att gruppen över lag var välutbildad. Det finns dock indikationer på att det finns fler som har lägre utbildning inom gruppen behovsanställning. I allmänhet har det visat sig att man med eftergymnasial utbildning minskar risken för arbetslöshet, och även risken för att fastna i behovsanställning, men framförallt gäller detta för män, och i mindre utsträckning för kvinnor (Aronsson 2000a, b). I det stora hela blir vi dock varse om allvaret i denna stress och ohälsa då vi betänker följande citat: *"Att nästan en tredjedel varje dag grubblar över hur de skall klara sin ekonomi de närmaste åren måste betraktas som ett nederlag för ett samhälle med anspråk på ett utvecklat näringsliv, en modern ekonomi och vara en välfärdsstat"* (Aronsson et al 2000b:24).

Cox et al. och Arnold et al. har beskrivit de faktorer som i flest fall ger upphov till stress. Naturligtvis finns det även positiv stress, om man utsätts för en måttlig mängd som man känner att man kan hantera. Så fort stressen känns ohanterlig och vi känner att vi inte längre har någon makt att påverka situationen vänds den genast emot oss och blir negativ. De stressfaktorer som är sammankopplade med tidsbegränsade anställningar och i ännu högre grad med behovsanställningar är följande:

- Anställningsosäkerhet och låg lön
- Frånvaro av deltagande vid beslutsfattandet av olika ting
- Osäkerhet och avsaknad av feedback
- Avsaknad av kontroll
- Frånvaro av utvecklingsmöjligheter och karriärmöjligheter
- Arbetsuppgiftens insatsnivå. Om denna är för låg för länge leder detta även till stress.
- Dålig kontakt med arbetskamrater eller arbetsledare

Genom att utsättas för dessa, eller av några av dessa, påfrestningar lider individen långt större risk att drabbas av psykiska och fysiska åkommor. (Cox et al 2000, Arnold et al. 1998).

11.3. Analys - Stress

Det är inte enbart den stress som vi känner då vi har på tok för mycket att göra som kan få oss att må dåligt. Det är inte heller känslan av att arbetsbördan som vi antagit

är oöverkomlig både tidsmässigt men kanske även kunskapsmässigt som påverkar oss negativt. Lika stressande är det för den som under en tid utsätts för arbetsuppgifter som inte är det minsta utmanande eller krävande. Att vara understimulerad är inte heller nyttigt.

Känslan av att man inte har någon kontroll över sina arbetsuppgifter, inget ansvar och ingen makt att förändra situationen på arbetsplatsen är ytterst påtaglig för de behovsanställda, oavsett om de är kopplade till en specifik arbetsplats eller ej.

De behovsanställda är också medvetna om att det inte finns några karriärmöjligheter eller utvecklingsmöjligheter. Speciellt påtagligt blir detta då de utestängs från företagets eventuella fortbildning. Den flexibla individen är svaret på den globala marknadens krav på företagets flexibilitet. Tyvärr verkar det ta slut där. Företaget har svårt för att vara flexibelt gentemot individen då denne genom sin behovsanställning försöker tillgodose företagets behov. Det är lätt för företaget att utnyttja individen, och individen befinner sig enbart i en beroendesituation gentemot företaget där inga motprestationer från företaget ges förutom en låg lön.

Som om inte detta skulle försätta individen i en nog stressig situation så föranleder de sporadiska arbetsinsatserna att kontakten med arbetskamrater och arbetsledare kan komma att hållas på en låg nivå.

De ovan nämnda faktorer föranleder i vissa fall även psykisk och fysisk ohälsa och då jag ser på materialet som Aronsson och hans kollegor kommit fram till kan jag icke låta bli att undra om detta verkligen går att bortse ifrån. Var det inte så att flexibilitet skulle uppnås, men inte till vilket pris som helst?

I mitt stilla sinne kan jag bara konstatera att det är nästan tur för staten att dessa behovsanställda inte har tillgång till sjukersättning i samma utsträckning som de som innehar säkrare former av anställning. Det skulle bli väldigt dyrt när en så stor del av dessa måste sjukskriva sig p.g.a. fysisk och psykisk ohälsa uppkommen genom de omständigheter som också hindrar dem från att uppnå säkerhet genom åtminstone ersättning.

12. Alienation

12.1. Teori och tidigare forskning

- Alienation

Arbetsdelning inom industrialismen ledde i många fall enligt Marx till alienation. Arbetsuppgifterna som utfördes krävde inte någon större skicklighet eller kunskap. Kontroll över uppgiftens natur saknades och individen bidrog bara till en liten del av hela produktionen. Alien pga. att uppgiften som arbetaren var tvungen att utföra för att få en inkomst var väldigt otillfredsställande på många olika plan. Detta kan jämföras med de uppgifter de behovsanställda i stor omfattning sysselsätts med dagligen. Speciellt påtagligt blir detta då den behovsanställda skickas från en arbetsplats till en annan. Då ett arbetspass avslutas kopplas denne ifrån arbetskamrater, arbetsuppgifter och de rutiner som denne under dagen lärt sig för att gå in på en ny arbetsplats med nya rutiner, nya arbetskamrater och ny miljö. Framförallt finns det ytterligare intressanta likheter i form av låg ansvarskänsla, låg autonomi och ytterst lite utmaningar. Enligt Marx är den enda tiden då arbetaren känner sig hemma är under fritiden. Fritiden som för den behovsanställda inskränks då planer får brytas om en arbetsgivare ringer, ty de flesta av de behovsanställda jag intervjuade är beroende av sin behovsanställning rent ekonomiskt (Giddens 1989). Det blir viktigt att alltid stå till förfogande ty om den behovsanställda tackar nej till ett arbetstillfälle riskerar denne att hamna ”längst ned på listan”.

12.2. Analys – Alienation

Jag hävdar att alla de ovan nämnda faktorerna: avsaknad av kvalitet i arbetslivet, inflytande, kompetens regression och avsaknad av utvecklingsmöjligheter samt risk för utanförskap kan leda till vår tids alienation. Det är inte konstigt att människan far illa av att befinna sig i en sådan situation, speciellt om det försiggår under en längre period och om man inte kan se något slut på det. Som behovsanställd finns det risk för att bli en utbytbar bricka i spelet. Jag anser mig kunna finna likheter med industrialismen, situationen för den enkle arbetaren med låga krav på skicklighet och kunskap och den låga ansvarskänslan och autonomin återspeglar dagens förhållande

för dem längst ner i kedjan, främst inom serviceindustrin. Deras arbetsinsats blir bara till en liten del av helheten då de är så kallade fria agenter.

13. Slutdiskussion

Tankarna är många och intrycken fler, då jag nu sitter här med mitt färdiga arbete. Det som slår mig är att min tidigare så starka övertygelse om att behovsanställningar är en dålig anställningsform är nu inte lika stark. Jag anser fortfarande att den inte utgör någon trygghet för den som uppbär behovsanställningen, men jag har insett att situationen är av en mer komplex och mångfacetterad karaktär. Under vissa tidpunkter kan en behovsanställning utgöra ett positivt inslag. Trots detta finner jag att behovsanställningen utgörs av övervägande negativa attribut.

Så länge den fria entreprenören besitter kunskap och skicklighet kan behovsanställningen vara ett tillfälligt svar på en specifik situation. I detta fall är det högst sannolikt att anställningsformen ses som positiv. När känslan av frihet som något bra byts ut mot oro för inkomst och arbetstillfällen – då har den plötsligt förvandlats till något negativt. För dem som befinner sig i behovsanställning under en begränsad period kan det till och med ses som nyttigt att man får uppleva olika arbetsplatser, men om det är en permanent situation är det högst sannolikt att den behovsanställda får lida både psykisk och fysisk ohälsa pga. den ohållbara situationen där trygghet är en bristvara.

Tyvärr blir den behovsanställda ofta utnyttjad av företaget. Den behovsanställda tvingas vara flexibel för att ha någon chans att erhålla arbetstillfällen. De blir ofta trampade på och har svårt för att säga ifrån pga. deras låga status och osäkra anställningsform. Den behovsanställda kan inte kräva att företaget skall vara flexibelt som gänsvar. Företaget är bara flexibelt inför marknadens önskemål och för profiten, vilket är förståeligt. Utan anpassning till denna flexibilitet skulle företaget högst sannolikt gå under och resultatet skulle bli att inte heller några behovsanställningar finns att få. Om valet står mellan arbetslöshet och behovsanställning så är valet lätt.

Det är ingen bra lösning att tvinga företagen att ha allt för rigida anställningsformer om vi strävar efter en god ekonomi i Sverige. Istället bör vi sträva efter att försöka göra omgivningen tryggare för dem som uppbär de otrygga anställningsformerna. Att företag diskriminerar kvinnor för att de kan få billigare arbetskraft, och för att de hellre vill ha manliga anställda som inte behöver lika långa och många avbrott i karriären som kvinnor, det kan jag förstå, även om jag inte är villig att acceptera att det är så, men att staten indirekt diskriminerar kvinnor är skrämmande. Förnekandet av diskriminering är det största hotet mot förändringar som leder mot förbättringar.

Det är även den allmänna underliggande inställningen om mannen som huvudförsörjare och kvinnan som omhändertagarinna som ställer till problem för kvinnornas sämre situation på arbetsmarknaden. För att åstadkomma förändringar är första steget att inse att omhändertagandet inte är ett problem som hamnar på kvinnans lott, och att försörjning inte är mannens huvudansvar. De är båda familjeansvar, oavsett kön.

För mig har arbetet med denna uppsats väckt många nya frågor. Jag skulle kunna tänka mig att fortsätta studera hur kvinnors arbetssituation ser ut då det gäller deras val av arbetsform kontra de valmöjligheter de egentligen har. Det skulle även vara intressant att studera kvinnors återinträde till arbetsmarknaden efter barnledighet.

Behovsanställning som en form av lärlingsplats skulle vara till gagn för flertalet studenter. Om studenten som behovsanställd får en chans att arbeta inom ett företag eller institution inom vilken hon eller han senare skulle kunna tänka sig att arbeta med på heltid skulle inte lika mycket kunskap gå förlorad, tvärtom skulle antagligen ny intressant kunskap uppstå genom ett samarbete. Till och med kan en behovsanställning på en låg position inom en framtid önskvärd arbetsbransch ge insikt och kunskap som senare kan komma till god nytta i andra situationer. På så sätt kan den behovsanställda tillskansa sig kunskap inom olika nivåer i företaget. Det är först då behovsanställningen får effekten av en språngbräda, då även de behovsanställda kan dra nytta av anställningsformens flexibilitet.

Ytterligare en aspekt av trivsel med behovsanställning som anställningsform är ofta beroende av personlighet. Det krävs att man är lyhörd, social och tillmötesgående. Det krävs att starkt självförtroende. Naturligtvis kan man kanske klara sig utan, men i

det långa loppet är det svårt att vid varje nytt arbetstillfälle försöka övervinna sin rädsla inför en ny arbetsplats och nya arbetskollegor. Det underlättar om man är framåt och driven. De informanter som sade att de tyckte att det var spännande varje gång de skulle komma till en ny arbetsplats, sade sig också vara fulla av självförtroende och sade sig vara öppna och lyhörda individer.

För mig finns det fortfarande obesvarade frågor, men det dyker upp nya frågor ideligen då man arbetar med ett ämne under en längre period. Jag anser dock att jag lyckats klarlägga situationen för de behovsanställda och de bakomliggande faktorerna väl. Mitt intresse har växt med tiden och det har med tiden blivit allt svårare att avgränsa sig.

14. Källförteckning

Arnold John, Cooper Cary L & Robertson Ivan T, 1998, *Work Psychology. Understanding Human Behaviour in the Workplace*. Prentice Hall, Harlow

Aronsson Gunnar, Dallner Margareta & Gustafsson, 2000a, *Arbetsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum- periferiperspektiv*. Arbetslivsinstitutet nr 2000:9, Stockholm.

Aronsson Gunnar, Dallner Margareta & Lindh Thomas, 2000b, Flexibla inkomster och fasta utgifter – en studie av ekonomisk stress och hälsa bland korttidsanställda. Arbetslivsinstitutet nr 2000:20, Stockholm

Aronsson Gunnar & Göransson Sara, 1998, *Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen. En empirisk studie*. (1998:3) Arbetslivsinstitutet, Solna

Bellaagh Katalin & Isaksson Kerstin, 1999, *Uthyrd men fast anställd*. Arbete och Hälsa, Vetenskaplig skriftserie. Arbetslivsinstitutet, Solna <http://www.niwl.se/ah/>

Beynard Huw, 1997, *The Changing Practices of Work*. In Richard K. Brown. *The Changing Shape of Work*. London: MacMillen Press Ltd.

Burgess Robert G, 1984, *In the Field. An Introduction to Field Research*. Unwin Hyman, London

Castells Manuel, 2000, *Nätverkssamhällets framväxt*. Diadalos, Göteborg

Cox Roland (Red.), 2000, *Den kokta grodan. Underbemannat eller uthålligt arbetsliv?* WS Bookwell, Finland

Cox Tom, Amanda Griffiths & Ensebio Rial-González, 2000, *Research on Work-related Stress*. European Agency for Safety and Health of Work, Bilbao, Spain

Fagan Colette, Rubery Jill & Smith Mark, 1999, ”*Prospects for Equality in Women’s Employment in Europe. Trends and Prospects*”, Routledge, London, pp. 303-315

Furåker Bengt, 1991, *Arbetets Villkor*. Studentlitteratur, Lund

Giddens Anthony ,1989, *Sociology*, Polity Press, Oxford

Giddens Anthony, 1996, *Modernitetens följder*. Studentlitteratur, Lund

Glavå Mats, 2001, *Arbetsrätt*. Studentlitteratur, Lund

Golzález Maria do Pilar, 1999, *Mainstreaming and European employment Policy*, D.G.V, Gender and Employment Group of Experts, European Commission

Gustafsson Siv, 1997, “Feminist Neo-Classical Economics: Some Examples” in DIJKSTRA Anneke Geske and PLANTENGA Janneke (ed.), *Gender and Economics. A European Perspective*, Routledge, London, pp 36-53

Håkansson Kristina, 2001, *Språngbräda eller segmentering. En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. IFAU – Institutionen för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.

Hörnsten Annetorp Carina, 2001, *Tidsbegränsade arbeten – språngbräda eller segmentering?* ValfärdsBullentinen Nr 2.

http://www.scb.se/publkat/allman/valfard/valfard2_01.asp

Knocke Wuokko, 1998, *Tendenser och utveckling på kvinnors arbetsmarknad inom den europeiska gemenskapen – en kartläggning*. Arbetslivsrapport 1998:30, Arbetslivsinstitutet, Solna

Kvale Steinar, 1997, *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur, Lund

LO, 2001, *Är det något problem med tillfälliga anställningar?* LO i Sverige 2001. Ölunds Tryckeri, Örnsköldsvik.

Moxnes Paul, 1984, *Ångest och Arbetsmiljö. Hur organisationen påverkar personalen. En fallbeskrivning*. Rahms, Lund

Nelander Sven & Benedetcedotter Madelene, 2001, *Anställningsformer och arbetstider 2001*. Rapport från LO. <http://www.lo.se/>

Nelander Sven & Lönroos E, 2000, *Anställningsformer och arbetstider 2000*. Rapport från LO. <http://www.lo.se/>

Nelander Sven & Goding Ingela, 2002, *Personalutbildning 2001*. Löne- och välfärdsenheten, LO

Ohlander Ann-Sofie, 1996, "*Det dubbla ansvaret. Svaghet och styrka i kvinnornas historia*". i P Östlin, M Danielsson, F Diderichsen, A Härenstam och G Lindberg (red.). *Kön och ohälsa - en antologi om könsskillnader ur ett folkhälsoperspektiv*, Studentlitteratur, Lund, pp 235-254.

Peck Jamie, 1996, *Work Place – The Social Regulation of Labour Markets*. Guildford Press. London

Statens Offentliga Utredningar (SOU), 2000:7, *Långtidsutredningen 1999/2000*. Finansdepartementet, Stockholm
(http://finans.regeringen.se/propositionermm/sou/pdf/sou2000_7/kap06.pdf)

Wikman Anders, 2002, *Temporära kontrakt och inlåsnings effekter*. Arbetsliv i omvandling 2002:4. Arbetslivsinstitutet, Solna

Tabeller

Tabell 1: Håkansson Kristina, 2001, *Språngbräda eller segmentering. En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. IFAU – Institutionen för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. Pp 10

Bilaga

Intervjuguide⁶

- Vad heter du?
- Hur gammal är du?
- Hur skulle du beskriva dig själv?
- Var arbetar du nu?
- Har du mer än en behovsanställning?
- Hur ofta arbetar du?
- Hur länge har du arbetat som behovsanställd?
- Skulle du vilja arbeta mer eller mindre?
- Hur ser en vanlig dag ut i ditt liv?
- Hur fungerar det med behovsanställning? Hur lång tid i förväg får du notis om arbetstillfälle?
- Måste du ringa och påminna dem om att du vill arbeta?
- Har du haft andra behovsanställningar tidigare?
- Är detta din enda sysselsättning?
- Är detta din enda ekonomiska inkomstkälla eller har du andra (t ex a-kassa)?
- Vill du ha ett annat jobb?
- Söker du aktivt andra jobb? – i så fall: vilken typ av arbete (yrke och anställningsform)?
- Vad vil du arbeta med?
- Vad har du för utbildning?
- Studerar du nu? Om inte – skulle du kunna tänka dig att fortsätta studera?
- Hur ser arbetsmarknadssituationen ut i allmänhet för dig?
- Hur fick du den/de behovsanställningen du har nu?
- Har du utbildning inom det område där du är verksam?
- Krävs det någon utbildning
- Finns det utvecklingsmöjligheter för dig på din arbetsplats?
- Får du tillgång till utbildning på arbetsplatsen? – i så fall: Vilken typ av utbildning?
- Finns det möjlighet till fast jobb och skulle du i så fall vilja ha ett fast jobb på den arbetsplats där du är behovsanställd?
- Känner du din arbetsgivare?
- Känner du förtroende för din arbetsgivare?
- Vad innebär det för dig att vara trygg på sitt arbete?
- Känner du att du är trygg på din arbetsplats?
- Har du något inflytande på din arbetsplats?
- Hur mycket kan du säga ifrån?
- Känner du att du har befogenhet att ifrågasätta arbetsmetoder?
- Hur stort ansvar bedömer du att du har?
- Skulle du vilja ha mer eller mindre?
- Är det viktigt med inflytande för att du skall trivas?
- Har du någonsin upplevt att du blivit överkörd på din arbetsplats? I så fall – vad hände?

⁶ Detta är en guide. Frågor utanför denna förekommer i samtliga intervjuer.

- Känner du dig säker på din arbetsplats och att du har tillräckligt med information för att utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt?
- Upplever du att det är spännande eller jobbigt att komma till nya arbetsplatser hela tiden?
- Vilka är fördelarna och vilka är nackdelarna?
- Om de ringer och vill att du skall jobba – känner du dig tvingad att säga ja? Om du skulle säga nej minskar det då dina chanser att få jobb i framtiden?
- Vad är viktigt för att du skall trivas på en arbetsplats?
- Vill du ha ett flexibelt urke och på vilket sätt skall det vara flexibelt?
- Tycker du att denna typ av anställningsform ger dig frihet och i så fall – på vilket sätt?
- Har du upplevt på någon arbetsplats att behovsanställd inte har kompetens?
- Har du upplevt att du själv inte haft tillräckligt med kunskap?
- Har du upplevt att behovsanställd personal inte haft nog med vilja för att utföra de uppgifter de har betalt för?
- Känner du att du måste anstränga dig mer eller mindre som behovsanställd om du jämför med de tillfällen som du arbetat under säkrare anställningsförhållanden?
- Har du något anställningsskydd?
- Är du medlem i facket?
- Har du något anställningskontrakt?
- Om företaget som du arbetar för av någon anledning skulle vilja bli av med dig – skulle det vara svårt eller lätt för dem?
- Hur upplever du din tillvaro då det gäller att från en dag till en annan inte veta om du har tillräckligt med arbetstimmar?
- Hur blir det med ekonomin?
- Hur sparar du pengar?
- Vågar du göra av med dina pengar?
- Har du någon semester?
- Hur långt tid i förväg vet du att du skall arbeta?
- Har företaget varit villiga att anpassa sig efter dig på någon punkt eller är det bara du som beräknas vara flexibel?
- Känner du många andra som befinner sig i samma situation som du gör?
- Ser du något samband mellan din självkänsla/självsäkerhet och hur du upplever din behovsanställning?
- Tror du att det finns en speciell kategori av människor som arbetar som behovsanställda?
- Om du kommer till en ny arbetsplats – hur mycket information har du fått innan och hur mycket får du på arbetsplatsen? Vad förväntar de sig av dig (dina arbetskamrater och chefen på arbetsplatsen)?
- Hur ser dina kollegor på dig? – Är det någon skillnad mellan de fast anställda och de behovsanställda?
- Hur ser du på dina kollegor?
- Är det lätt att skapa nya kontakter?
- Vilka typer av kontakter etablerar man som behovsanställd?
- Leder dessa kontakter till nya arbeten?
- Skulle du kunna leva under de förutsättningar som din behovsanställning ger dig under en längre tid?
- Skulle du kunna se dig själv som behovsanställd även senare i livet?

- Skulle du kunna vara behovsanställd om du hade barn?
- Kan man kombinera familjeliv och behovsanställning? – skulle du kunna göra det?
- Känner du att du blivit utnyttjad i din position som behovsanställd?
- Skulle du kunna tänka dig att ta vilket jobb som helst eller finns det gränser för dig?
- Vad anser du vara negativt och positivt då det gäller behovsanställning och hur påverkar det dig och din vardag?
- Känner du att du visar din fulla potential då du arbetar som behovsanställd?
- Hur skiljer du fritid från arbetstid om du inte vet när du skall arbeta?
- Kan du planera din vardag trots att du inte vet när du skall arbeta?