

Lunds Universitet  
Sociologiska institutionen

# **“Nisses första dag“**

En studie av konsulters arbetsituation

Författare:

Malin Fredgardh & Gabriella Jenswoll

Uppsats Soc 344, 41-60 p

Vårterminen 2002

Handledare: Mats Beronius

## Abstract

Författare: Malin Fredgardh & Gabriella Jenswoll

Titel: "Nisses första dag", en studie av konsulter arbetsituation

Uppsats Soc 344, 41-60 p

Handledare: Mats Beronius

Sociologiska institutionen, vårterminen 2002

Arbetsmarknaden har under det senaste decenniet förändrats. Det har blivit allt vanligare med alternativa anställningar och dessa har beredigt väg för bemanningsföretag. Bemanningsföretagen kan snabbt tillsätta tillfällig personal på företag som är i behov av detta. Att arbeta för ett bemanningsföretag innebär att du som konsult hyrs in av olika företag utifrån deras personalbehov. Arbetet som konsult innebär således ett frekvent byte av arbetsplats. Syftet med vår undersökning är att erhålla en förståelse för och se hur konsulter från affärsområdet Services vid bemanningsföretaget Manpower upplever sin arbetsituation. Frågeställningen som ligger till grund för undersökningen är: Hur konsulter vid Manpower upplever den återkommande "första dagen" och hur denne hanterar den varierande sociala kontexten.

Data har samlats in genom djupintervjuer med konsulter från Manpower. Denna data presenteras i tre analysdelar, syn på arbetsituation, "första dagen" och social situation. Med andra ord, hur konsulterna upplever sin arbetsituation och deras tankar och funderingar kring ett nytt uppdrag och dess första dag. Social situation innebär en beskrivning av vilka relationer som konsulten upplever centrala. För att förklara och förtydliga vårt resultat i analysdelen har vi använt oss av begrepp från tre olika teoretiker Herzberg, Simmel och Goffman.

I undersökningen har det framkommit att konsulterna trivs med sin arbetsituation och att det är det omväxlande arbetet som ligger till grund för detta. Den återkommande "första dagen" på ett uppdrag upplevs inte påfrestande eftersom konsulterna har tillförskaffat sig en rutin på detta. Social trygghet är viktigt för konsulterna, men gemenskapen med arbetskamrater har olika betydelse för konsulterna.

## **Innehållsförteckning**

<b>1. Inledning</b>	4
<b>2. Syfte och frågeställning</b>	5
<b>3. Metod</b>	6
3.2 Databearbetning och analys	8
3.3 Källkritik	9
3.4 Begrepp för analys	9
<b>4. Tidigare forskning och undersökningar</b>	11
<b>5. Bemanningsbranschens framväxt</b>	12
<b>6. Organisationsbeskrivning av Manpower</b>	13
<b>7. Analys</b>	15
7.1 Syn på arbetssituation	15
7.2 Första dagen	19
7.3 Social situation	25
<b>8. Slutkommentar</b>	29
<b>9. Källförteckning</b>	32
9.1 Tryckta källor	32
9.2 Internet	32
9.3 Övriga källor	33

## 1. Inledning

Arbetsmarknaden har genomgått en rad förändringar. Under det senaste decenniet har det skett en uppluckring av den traditionella arbetsmarknaden, där långa och fasta anställningsformer eftersträvades. Den nya arbetsmarknaden karakteriseras av flexibilitet, som ställer allt högre krav på individen i form av exempelvis rörlighet och kompetens. Genom tillfälliga anställningsformer som projektanställning, inhyrning av personal och korttidsanställning har den nya arbetsmarknaden tagit form. Företag och institutioner har fått en ökad möjlighet att på olika sätt reglera sitt personalbehov. De kan välja anställningsform utifrån vad som passar just deras organisation bäst. En del organisationer väljer idag även att skära ner hela avdelningar för att lägga ut dessa på entreprenad. Förändringarna på arbetsmarknaden har påverkat samhällsdebatten. Spekulationerna är många över hur dessa anställningsformer kommer att påverka vår framtida arbetsmarknad. Arbetet blir till exempel mer individualiserat och begränsas inte längre av vanliga arbetstider, 30-40 timmar i veckan. En projektanställning betyder att ett uppdrag skall genomföras och det oberoende av den tid du som anställd måste lägga ner. Eftersom tillfälliga anställningsformer inte garanterar en framtida sysselsättning kan även stabilitet i arbetet gå förlorad.<sup>1</sup>

I slutet av 1900-talet genomfördes förändringar på den svenska arbetsmarknaden, genom avregleringar och förändringar av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Lagar och regler som tidigare satt käppar i hjulen för tillfällig anställning av personal luckrades nu upp. Förändringarna öppnade upp för de tillfälliga anställningsformerna. Anställningsformerna ifråga definieras som "just-in-time"<sup>2</sup> anställningar. Just in time anställningar möjliggör en ökad flexibilitet för företagen, de kan låta de aktuella produktionskraven styra antalet anställda. Hög efterfrågan betyder ett större antal anställda, det vill säga det aktuella behovet av personal styr antalet anställda. Efterfrågan av tillfällig personal har ökat drastiskt och det har vuxit fram en helt ny bransch, bemanningsbranschen. Bemanningsbranschen består av företag som koncentrerar sig på uthyrning och rekrytering av personal. Under det senaste decenniet har bemanningsbranschen haft en positiv tillväxt. På 10 år har denna bransch ökat i antal sysselsatta med mer än 100 %. I Sverige finns det idag cirka 250 registrerade bemanningsföretag. De allra största företagen är Manpower, Adecco, Proffice och Poolia. Dessa har upp emot 10 000 anställda var inom olika affärsområden, som exempelvis kontor

---

<sup>1</sup> Castells, M. 2000. *Nätverkssamhällets framväxt*. sid.302

<sup>2</sup> Aronsson, G & Sjögren, A. 1994. *Samhällsomvandling och arbetsliv*, sid.36

eller ekonomi.<sup>3</sup>

Arbetsmarknadens förändring ligger till grund för vårt val av studieobjekt och bemanningsbranschens snabba framväxt har väckt vårt intresse. Att vara anställd av ett bemanningsföretag innebär att du hyrs in av olika företag eller institutioner för att utföra ett tillfälligt uppdrag. Bemanningföretagens benämning på deras uthyrningspersonal är konsult. Bemanningföretagen är konsultens arbetsgivare och det är de som tilldelar konsulten deras uppdrag. Om ett företag av någon anledning har brist på personal kan de vända sig till någon av bemanningföretagen för att tillgodose personalbehovet. Det som krävs för att hyra in en konsult är att det skrivs ett kontrakt mellan bemanningföretaget och det företag som ämnar hyra personal. Detta företag blir bemanningföretagets kund och således konsultens uppdragsgivare. I kontraktet skrivs vad arbetsuppgiften kommer att innebära för konsulten och hur länge uppdraget kommer att vara, dock vanligtvis högst i perioder om tre månader i taget. Därefter väljer bemanningföretaget ut en lämplig och ledig konsult för det aktuella uppdraget. Denna konsult tilldelas sedan uppdraget. Att arbeta som konsult innebär att det kan förekomma kortare perioder utan uppdrag. Under "lediga" perioder måste konsulten vara tillgänglig på förmiddagen om ett uppdrag skulle dyka upp. Konsulten erhåller en garantilön under de "lediga" dagarna om denne har en heltidstjänst. Uppdragsfria perioder är dock sällsynta på grund av den höga efterfrågan av konsulter.

Konsultens arbete innebär att den ständigt skiftar arbetsmiljö, kollegor och arbetsuppgifter. Att byta uppdragsgivare och ständigt ryckas ur sin sociala kontext ställer höga krav på konsulten. Det är denna problematik som ligger till grund för vår uppsats. Vad vi har velat ta reda på är hur konsulten vid bemanningföretaget Manpower upplever sin arbetssituation och hur denne hanterar den återkommande första dagen på ett nytt uppdrag.

## **2. Syfte och frågeställning**

Uppsatsens syfte är att få en förståelse för och se hur konsulter vid Manpower upplever sin arbetssituation. Vi strävar således efter en kartläggning och en djupare förståelse över hur dessa konsulter upplever sina arbetsvillkor, hur det är att ofta byta arbetsplats och sättas in i ett nytt socialt sammanhang.

---

<sup>3</sup> [www.spur.se](http://www.spur.se)

Vår frågeställning som ligger till grund för vår undersökning är: Hur konsulter från affärsområdet Services på Manpower upplever den återkommande “första dagen“ och hur de hanterar den varierande sociala kontexten.

### **3. Metod**

Utifrån vårt val av problemområde har vi valt bemanningsföretaget Manpower. I vår undersökning önskade vi att studera ett av de ledande bemanningsföretagen på marknaden, därför var Manpower ett lämpligt val. Av de bemanningsföretag vi tog kontakt med var Manpower det företag som visade störst intresse för vår undersökning. De hade även en möjlighet att tillhandahålla intervjupersoner. Basen för vårt empiriska material är således Manpowers konsulter. Intervjupersonerna är selektivt utvalda<sup>4</sup>, det vill säga icke slumpvis utvalda. Det var Manpower som tilldelade oss intervjupersoner som var villiga att ställa upp utanför arbetstid. Vi önskade personer från olika branschområden, till exempel från kontor och ekonomi för att påvisa eventuella skillnader. Tyvärr blev detta inte möjligt och samtliga intervjupersoner tillhör kontorsområdet, Services. Detta var något vi inte kunde styra över eftersom det var Manpower som tilldelade oss intervjupersonerna. Vi valde att intervjua sex stycken konsulter på grund av arbetets storlek samt vår tidsbegränsning. Konsulterna kommer ifrån Manpowers kontor både i Malmö och Lund. Vi ville genom denna uppdelning underlätta för Manpower att fort finna intervjupersoner. Orsaken till detta var vår önskan om att snabbt börja samla in vårt empiriska material. Tanken var att ju färre intervjupersoner de båda kontoren behövde ställa till vårt förfogande, ju snabbare skulle det gå att finna intervjupersoner som kunde tänka sig att delta. Båda kontoren tilldelade oss 3 intervjupersoner var. Detta kommer inte att jämföras eller belysas i vår analys, utan det var endast en praktisk lösning. Vi har även genomfört en intervju med Peter Lundahl, Manpowers affärsområdeschef i Malmö. Detta för att erhålla en organisationsbeskrivning, bakgrundsfakta samt få en bild av företagets visioner.

Utbildning och ålder är variabler som ger intressanta perspektiv på vårt resultat. Vi skiljer mellan hög och lågutbildade vilket innebär att konsulten antingen har en högskoleutbildning eller inte. Två av våra sex intervjuade konsulter har en högre utbildning. Åldersvariabeln delar vår intervjugrupp i två delar med tre konsulter i vardera, där gränsen för yngre och äldre

---

<sup>4</sup> Svenning, C. 1997. *Metodboken*. sid.103 ff

konsulter går vid 45 år. Att vara 45 år i denna bransch är en relativt hög ålder. Den genomsnittliga åldern ligger på 32 år<sup>5</sup>, därav har vi gjort denna gränsdragning. Könsvariabeln är inte aktuell i vår undersökning då samtliga intervjupersoner är kvinnor. En orsak till detta är att hela 90 %<sup>6</sup> av de anställda inom kontorsområdet på Manpower är kvinnor.

Intervjuerna genomfördes under en två veckors period där intervjupersonen gavs möjligheten att välja både tid och plats. Allt för att underlätta för konsulten då vi träffades på dennes fritid. Detta har resulterat i att vi har intervjuat i intervjupersonens hem, på kafé, på Manpowers kontor samt på bibliotek.

Med vårt syfte i åtanke fann vi att den kvalitativa metoden var lämpligast. Vi ämnar att erhålla en djupare förståelse för Manpowers konsulter och deras arbetssituation. Genom kvalitativ metod får vi en närhet till den undersökte och därmed en djupare förståelse för konsultens unika situation. För att erhålla denna förståelse lämpade sig djupintervjuer bäst. En enkätundersökning, Survey, skulle kunna genomförts, men utifrån detta fall anser vi att en sådan undersökning inte hade erbjudit samma djup. En Survey, hade dock medfört en möjlighet till en större population, samt underlättat sammanställningen av det empiriska materialet. Trots dessa fördelar anser vi att detta inte kan ersätta det djupa vår undersökning fått genom vårt val av tillvägagångssätt. Undersökningsverktyget vi använt oss av är en intervjuguide.<sup>7</sup> Denna guide bestod av en rad teman, det vill säga öppna frågeområden om konsultens arbetssituation. Vår intention var att dessa teman skulle utvecklas i den riktning konsulten valde, samt att vår frihet och möjlighet till att ställa följdfrågor skulle öka. Vi anser att vår intervjuguide infriade våra förväntningar samt att vi erhöll tillfredsställande och uttömmande svar. (Se bilaga )

Vår undersökning är induktiv, vi har med andra ord gått upptäckstens väg<sup>8</sup>. Vi har ingen utarbetad teori eller hypotes som vi ämnar att testa, utan vi har ställt de frågor som vi ansett vara relevanta och sedan låtit det empiriska materialet visa oss vägen till vår slutprodukt. Vår nyfikenhet inom området har fått lotsa oss in i bemanningsbranschens djungel för att på ett öppet sätt motta ny information.

---

<sup>5</sup> Intervju med Peter Lundahl, affärsområdeschef Manpower

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Svenning, C. A.a. sid.122 ff

### 3.2 Databearbetning och analys

Efter vi genomfört våra intervjuer har vi transkriberat materialet och därefter läst igenom, studerat och diskuterat materialet. Genom denna diskussion kom vi fram till ett antal i intervjuerna återkommande teman. Utifrån dessa återkommande teman skapade vi koder<sup>9</sup>, exempelvis social trygghet, första dagen och positiva faktorer med bemanningsbranschen. Vi läste sedan återigen igenom de utskrivna intervjuerna och markerade de återkommande koderna. Det vill säga vi kodade våra intervjuer. Utifrån det kodade materialet har vi arbetat fram en matris,<sup>10</sup> ett schema över koderna. I denna matris noterade vi vad var och en av intervjupersonerna sagt om aktuell kod. Detta för att göra det empiriska materialet strukturerat, överskådligt och jämförbart. Allt för att underlätta sammanställningen av resultatet och analysen. Utifrån matrisen gjorde vi ytterligare avgränsningar, för att till slut kunna dela in materialet i tre huvud koder. Det är dessa som presenteras i denna uppsats.

1. *Syn på arbetsituation*, här beskriver vi konsulternas syn på sin arbetsituation och varför de valt att arbeta som konsult. Vilka faktorer som konsulten upplever vara positiva och negativa med att arbeta som konsult och uthyrd.

2. *Första dagen*, där vi redogör för hur konsulterna förbereder sig inför ett nytt uppdrag. Deras tankar, funderingar och känslor kring ett nytt uppdrag, arbetsplats och arbetskollegor. Hur de förhåller sig till den nya arbetsituationen.

3. *Social situation*, innebär en beskrivning av vilka sociala relationer som konsulterna betonar. Var finner de sin sociala trygghet. Hur stor vikt konsulten lägger vid stöd från deras arbetsgivare och/eller arbetskamrater. Är det viktigt för konsulten att bli en del av gemenskapen hos en uppdragsgivare.

I vår presentation av analysen har vi använt oss av fiktiva namn med korrekt ålder. Detta för att bevara konsulternas anonymitet samtidigt som vi vill skapa en intresseväckande och lättläst analysdel. Vår undersökning är en fallstudie<sup>11</sup>. En fallstudie innebär att vi studerat ett specifikt fall, i detta fall några konsulter från Manpower. Detta leder till att slutsatserna i analysen ej är generaliserbara på bemanningsbranschen i stort.

---

<sup>8</sup> Starrin, B. 1991. *Från upptäckt till presentation*. sid.17

<sup>9</sup> Starrin, B. A.a. sid.40

<sup>10</sup> Miles, M B. 1994. *Qualitative data analysis*. sid.94 ff



### 3.3 Källkritik

Manpower har valt ut de konsulter som vi intervjuat och vi har ingen vetskap om hur de har gått tillväga eller vilka kriterier de har haft för att välja dessa. Detta kan på olika sätt inverka på konsulternas svar och därav på vår analys. Vi har inte varit konsekventa i val av intervjulokal, intervjuplatsen och dess omgivning kan påverka intervjupersonernas svar. En annan faktor som kan ha inverkat på intervjuerna är att de utförts på konsultens fritid. Konsulten kan ha varit tidspressad på grund av privata åtaganden som står utanför vår vetskap. De intervjuade konsulterna har varit anställda hos Manpower betydligt längre än genomsnittet. Anställningstiden hos våra intervjupersoner har ett snitt på 2,8 år detta kan eventuellt ge ett snedvridet resultat, eftersom anställningstiden inom kontorsområdet i snitt är 1,5 år<sup>12</sup>.

### 3.4 Begrepp för analys

För att förklara och tydliggöra vårt empiriska material har vi i vår analysdel använt oss av ett flertal teoretiska begrepp. Vi har inte använt oss av en fullständig teori, utan utifrån lämpliga teorier har vi endast använt de begrepp som varit relevanta. Dessa begrepp har använts som verktyg för att förklara och förtydliga vårt resonemang. Avsikten med att använda dessa begrepp som verktyg, är att vi inte anser att teorierna i sin helhet kan appliceras på vårt material. I analysdelen kommer de teoretiska begreppen att återkomma. Vi har använt oss av begrepp utifrån tre olika teoretiker Herzberg, Goffman och Simmel.

Herzberg skrev 1959 *The motivation to work*, en studie om arbetsmotivation. Studien mynnade ut i en teori om vilka faktorer som påverkar tillfredsställelse och trivsel samt otillfredsställelse och vantrivsel i arbetet. Han menar att de faktorer som påverkar trivsel är andra än de som påverkar vantrivsel. Teorin kallas "två-faktors teorin" eftersom den är uppdelad i två kategorier, motivationsfaktorer och hygienfaktorer.<sup>13</sup>

Motivationsfaktorerna fokuserar på själva arbetsuppgiften och vad den kan ge individen. Exempel på motivationsfaktorer är intressanta och stimulerande arbetsuppgifter, goda prestationer och erkännande för dessa, personligt ansvar och möjlighet till befordran. För att

---

<sup>11</sup> Svenning, C. A.a. sid.130 ff

<sup>12</sup> Intervju, Peter Lundahl. A.a.

<sup>13</sup> Hall, H R. 1994. *Sociology of work*. sid.89

nå tillfredsställelse och trivsel på arbetet krävs motivationsfaktorer, men dessa skapar inte vantrivsel om de uteblir. Herzbergs teori har genom åren byggts på och en motivationsfaktor har tillkommit. Denna motivationsfaktor kallas personligt växande, vilket innebär att evigt lärande tillfredsställer individen. Möjligheten till att ständigt lära sig nya saker skapar trivsel.<sup>14</sup> Detta var något som våra konsulter poängterade och följaktligen är denna motivationsfaktor central i vår analysdel.

Den andra delen av två-faktors teorin, hygienfaktorer inriktar sig på arbetets omvärld och inte på själva arbetsuppgiften. Exempel på hygienfaktorer är företagspolitik, arbetsledningens attityd, gemenskap med arbetskamrater, lön och hur arbetet är utformat. Hygienfaktorer kan inte i sig skapa trivsel, men om de inte existerar uppstår vantrivsel.<sup>15</sup> De hygienfaktorer som är relevanta för vår undersökning är gemenskap med arbetskamrater och arbetets utformning. Det är dessa faktorer som är mest framträdande i vår analys om konsulternas arbetssituation.

“*Jaget och maskerna*“ är en bok av den symboliska interaktionsteoretikern, Erving Goffman. I denna bok presenteras en rad begrepp och tolkningar för att förklara hur människor handlar i olika situationer. Goffman ser det sociala livet som en rad framträdanden. Ett framträdande är den aktivitet en individ visar upp inför en specifik grupp av observatörer. Dessa observatörers förväntningar styr hur individen skall agera i sitt framträdande. Med andra ord tar individen på sig en för situationen lämplig roll. Individen spelar en rad olika roller utifrån den rådande situationen. Individen spelar dessa roller för att bli accepterad och passa in i det offentliga livet. För att spela en roll använder individen sig av olika fasader. Fasaden är framträdets inramning till exempel i form av rekvisita, för att statuera vem du är samt för att påvisa din uppgift.<sup>16</sup> Konsulten gör sina framträdanden hos olika uppdragsgivare, där det redan finns en fast inramning och roll att följa. På grund av konsultens arbetssätt är Goffmans begrepp väsentliga för att förklara hur konsulten förhåller sig till aktuell omgivning.

Den sista teoretikern vi använt oss av är George Simmel. I sin essä “*Främlingen*“ från 1908 beskriver Simmel problematiken runt begreppet främling. Främlingen är mobil, denne finns på olika platser och i olika skepnader. Relationen mellan främlingen och den aktuella gruppen karakteriseras av både närhet och distans. Främlingen är en person som är en del av en grupp

---

<sup>14</sup> Jacobsen, D I & Thorsvik, J. 1995. *Hur moderna organisationer fungerar*. sid.252 ff

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> Goffman, E. 1994 *Jaget och maskerna*.. sid.28 ff

samtidigt som denne står något utanför. Detta grundar sig i främlingens "rörlighet". Den har inga djupa relationer och fasta band med gruppen. Utan fasta band med gruppen uppfattas främlingen ofta av gruppen som ett hot mot den sociala ordningen. De är rädda för att kaos skall uppstå och rubba den sociala balans som råder. Genom att delta i många olika sociala kontexter utvecklar främlingen en ökad förmåga att hantera nya situationer. Främlingen kan snabbt läsa av de sociala regler som råder och därmed anpassa sig dessa. Det finns dock en baksida med att vara främling, på grund av att denne tenderar att bli emotionellt avtrubbad på grund av brist på nära relationer.<sup>17</sup> Vi har använt oss av begreppet främlingen eftersom konsulten kan liknas med denne. Konsulten är likt främlingen rörlig och har inga fasta band med gruppen, eftersom den ständigt byter uppdragsgivare.

#### **4. Tidigare forskning och undersökningar**

Bemanningsbranschen är en relativt ny bransch och trots att den vuxit snabbt finns det fortfarande begränsade kunskaper om den.<sup>18</sup> De studier som gjorts inom detta område har fokuserat på hur organisationsstrukturer förändrats och hur dessa förändringar format nya arbetssätt. Dessa studier har utförts i USA vilket leder till att resultatet inte kan tillämpas på den svenska bemanningsbranschen, eftersom vår arbetsrättsliga lagstiftning har ett annat utseende. De undersökningar som utförts i Sverige har utförts på uppdrag av HTF, handelstjänstemännensförbund och SPUR, Svenska Personaluthyrnings och Rekryterings förbundet. Sedan 1996 har SPUR kontinuerligt genomfört enkätundersökningar med syfte att på sikt kunna öka konsulternas motivation, trivsel och sociala trygghet. År 2001 påvisade undersökningen att 80 % av de tillfrågade konsulterna trivs med sitt arbete, men det är endast 25 % av dem som anser att detta är deras framtidsyrke. De resterande konsulterna ser arbetet som kompetensbreddande, men som ett tillfälligt arbete. De vanligaste anledningarna till valet av bemanningsbranschen är: det omväxlande och kompetensbreddande arbetet, en möjlighet till att möta nya människor och få chansen att prova på nya företag och uppdragsgivare. Samtidigt som arbetet som konsult kan vara en inkörspport till en stationär tjänst.<sup>19</sup> Arbetslivsinstitutet har även intresserat sig för bemanningsbranschen. De har i ett fåtal rapporter belyst problematiken runt att frekvent byta arbetsplats, om huruvida konsulterna planerar att stanna eller ej, om konsulterna känner sig trygga samt om de får det sociala stöd

---

<sup>17</sup> Johansson, T. 1996. *Socialpsykologi och modernitet*. sid.126 ff

<sup>18</sup> Bellaagh, K & Isaksson, K. Uthyrd men fast anställd, *Arbete och Hälsa* 1999:6. sid.2

<sup>19</sup> [www.spur.se](http://www.spur.se)

de behöver.<sup>20</sup>

## **5. Bemanningsbranschens framväxt**

1993 skedde en avreglering på den svenska arbetsmarknaden vilket öppnade upp för bemanningsbranschens verksamhet. Denna avreglering innebar att tidigare begränsningar av den sammanlagda uthyrningstiden för enskild arbetstagare avskaffades. Kravet på att inhyrning av personal skulle föregås av ett tillfälligt och bevisligt behov hos "personalinhyraren", slopades också. Genom dessa avregleringar sattes arbetsförmedlingens monopol ur spel och gav bemanningsföretagen en bredare och friare marknad.<sup>21</sup> En förutsättning för lagändringen var att den följdes upp och utvärderades tre år senare. I slutbetänkandet om avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet (SOU 1997:58) påvisades ringa problem med personaluthyrning. Lagändringarna från 1993 ansågs dock vara tillfredsställande. Trots det positiva utslaget av betänkandet ansågs en registrering av personaluthyrningsföretagen vara nödvändig för att undvika oseriösa företag, detta för att skydda arbetstagaren.<sup>22</sup> Avregleringarna öppnade som vi tidigare nämnt upp för bemanningsbranschen och tillväxten har varit stor under det senaste decenniet. Ytterligare en bidragande faktor till tillväxten är tjänstesektorns attitydförändring emot bemanningsbranschen. Både offentliga institutioner och företag hyr idag i ökad grad in personal för att öka flexibilitet. De behöver inte nyanställa för att täcka sitt personalbehov.<sup>23</sup> De har även lagt ut vissa delar av sin verksamhet på entreprenad till uthyrningsföretag.

Arbetsrättsliga lagar har olika utseende runt om i världen vilket betyder att bemanningsbranschen har olika spelrum i olika länder. Sverige är unikt på grund av sin arbetsrätt. I Sverige har uthyrningspersonal genom lagstadgar en större trygghet än i andra länder. Konsulten skyddas av samma lagar som alla arbetstagare inom landets gränser. De måste ha någon form av anställningskontrakt och därmed blir de berättigade en viss ekonomisk trygghet. I Frankrike har till exempel inte konsulten samma skydd på grund av att det inte existerar något krav på anställningskontrakt. Där är konsulten en frilansare och svarar inte till något speciellt bemanningsföretag. De är inskrivna hos flera bemanningsföretag

---

<sup>20</sup> [www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se)

<sup>21</sup> <http://www.rikstagen.se/debatt/9900/utskott/au/au1>

<sup>22</sup> SOU 1997:58, *Personaluthyrning* sid.69 ff

<sup>23</sup> SOU 1997:58, A.a. sid.19 ff

samtidigt och har således ingen fast anställning. Ena dagen kan de arbeta för Manpower och dagen därpå för ett annat bemanningsföretag. Detta system används av de flesta länder och placerar Sverige i en särställning, på grund av den skyddande arbetsrätten.<sup>24</sup>

Idag sysselsätter bemanningsföretagen 38 000 personer vilket motsvarar 0,87 % av den svenska arbetskraften. 1997 var samma siffra 0,2 % av den totala arbetsstyrkan.<sup>25</sup> Alltjämt växer branschen och finner nya affärsområden men detta sker idag i en lugnare takt än tidigare. Bemanningsbranschen består av en samling företag som arbetar med personaluthyrning, rekrytering och entreprenader. Deras syfte är att snabbt kunna placera ut rätt person på rätt plats. Antalet anställda skiftar från medelstora företag med 50-150 anställda till stora med

8 000 till 10 000 anställda. Manpower tillhör en av de största.<sup>26</sup>

## **6. Organisationsbeskrivning av Manpower**

Grunden för Manpower i Sverige lades av Ulla Murman redan 1953. Hon startade då en stenografifirma, där hon hyrde ut kontorspersonal till olika företag. På den tiden var denna företagsverksamhet inte accepterad och motgångarna var flera. I slutet av 80-talet tog hennes son över företaget och tillsammans med en kollega döpte de om företaget till Teamwork. Drygt tio år senare köptes Teamwork upp av det amerikanska Manpower. Detta innebar att den svenska bemanningsbranschen tog sitt första steg mot globalt företagande. Ändringarna inom den svenska arbetsrätten möjliggjorde skapandet av ytterligare verksamhetsområden. Det handlar inte längre enbart om uthyrning av sekreterare, utan idag kan du hyra allt från ekonomer till truckförare. Manpower ägs av Manpower Inc som har sitt huvudkontor i USA. Verksamheten består av en så kallad Manpowergrupp där Manpower, Elan IT Resource, Facility Management och Contact Center med flera ingår. Det är dock fortfarande personaluthyrningen, Manpower som står för den största delen av omsättningen. Manpower har i dag verksamhet i 57 länder världen över. De sysselsätter sammanlagt 2,2 miljoner människor per år. Manpower har idag i Sverige kontor på 40 orter och omsätter 3,1 miljard kr/år. För knappt tio år sedan var omsättningen 74 miljoner kr/år, detta är tydligt exempel på

---

<sup>24</sup> Intervju, Peter Lundhal. A.a.

<sup>25</sup> [www.spur.se](http://www.spur.se)

<sup>26</sup> Ibid.

hur bemanningsbranschen expanderat.<sup>27</sup>

Att vara anställd av Manpower i Sverige betyder att du arbetar under samma arbetsrättsliga lagar som alla arbetstagare inom landets gränser. Samtliga konsulter är fast anställda och är provanställda i 6 månader. Skulle det förekomma en uppdragsfri period erhåller den anställde ersättning i form av en garantilön. Denna ersättning motsvarar 85 % av genomsnittet av de tre senaste månadslönerna. Manpower har ett hängavtal med HTF som reglerar anställningsavtalen, de följer med andra ord ett kollektivavtal. Könsfördelningen på Manpower är relativt jämn, 54 % av de anställda är kvinnor, däremot är könsfördelningen ojämnt fördelat mellan olika verksamhetsområden. Inom kontorsområdet är 90 % av konsulterna kvinnor medan den övervägande delen av konsulter inom teknikområdet är män.<sup>28</sup>

Manpower marknadsför sig både i radio och TV, samt på Internet. Genom sin reklamkampanj om konsulten "Nisse" har de väckt mångas uppmärksamhet. Reklam är något Manpower finner nödvändigt, syns man inte så finns man inte menar de. Manpowers mål är att innan 2010 vara Sveriges största privata arbetsgivare och den högst värderade partnern. De tror på en fortsatt positiv utveckling inom branschen, men inte i samma takt som under det senaste decenniet.<sup>29</sup>

Manpowers personaluthyrningsverksamhet är uppdelad i fyra affärsområden, Services (kontor och administration), Professionals (ekonomer), Teknik och Logistik (ingenjörer, IT) och Management (chefer, företagsledning). Varje affärsområde har varsin företrädare och under denne finns en eller flera personalagenter som svarar för affärsområdets konsulter. Det är personalagenten som är länken mellan uppdragsgivare, Manpower och slutligen konsulten. Under ett uppdrag följer en kontaktperson även upp hur konsulten har det hos uppdragsgivaren. Detta sker dag ett, tre, fem och tio, sedan en gång i månaden via telefon eller besök hos uppdragsgivaren. Motivet till detta är att stämma av så att allt står rätt till, att både konsult och uppdragsgivare är nöjda. Malmö kontoret har ca 100 konsulter anställda inom kontorsområdet. I Lund har de totalt 120 konsulter anställda inom samtliga

---

<sup>27</sup> Intervju. Peter Lundahl. A.a

<sup>28</sup> Ibid.

<sup>29</sup> [www.manpower.se](http://www.manpower.se)

## **7. Analys**

### 7.1 Syn på arbetssituation

Att arbeta som konsult innebär en annan arbetssituation än om du arbetar på en stationär arbetsplats. Konsulten har en oviss framtid, de saknar vetskap om vad morgondagens arbete kan innebära. Det förekommer självklart längre uppdrag, men dessa kontrakteras endast på tre månader i taget. Detta arbetssätt lämpar sig inte för alla, du måste uppskatta snabba vändningar. Utifrån vår kontakt med bemanningsbranschen uppmärksammade vi att de personer som söker sig dit har en öppenhet för och är nyfikna på vad arbetet som konsult kan ge. De konsulter vi har intervjuat har alla olika bakgrund och har därav på olika sätt kommit i kontakt med Manpower. De äldre konsulterna har genom arbetslöshet eller hot om detta av en slump kommit i kontakt med företaget. Arbetsförmedlingen, vänner och reklam har väckt deras intresse och upplyst dem om Manpower. De yngre konsulterna har däremot själva sökt sig direkt till Manpower på grund av ett behov av extra arbete och inkomst. Ytterligare en anledning till att de sökte sig dit var att de ansåg att Manpower har möjligheten att erbjuda en ökad arbetslivserfarenhet.

Den tid du tillbringar på ditt arbete upptar en stor del av ditt liv, detta resulterar i att trivsel och tillfredsställelse i arbetet blir centralt. Konsulterna med lägre utbildning betonar tydligt att de trivs med sin arbetssituation. De beskriver sin syn på arbetet som konsult med superlativ som jättekul, stormtrivs och super roligt. Dessa konsulter trivs så pass bra att de ser Manpower som sin framtida arbetsgivare. Ett talande citat är Katarina, 48 år *“jag skall bli den första pensionerade Nissen!”*. (Nisse är Manpowers reklamdefinition av en konsult från manpower.) Konsulterna med lägre utbildning uttrycker en “rädsla“ för att stagnera och bli fast på en stationär arbetsplats. Detta är något som de inte kan göra inom bemanningsbranschen, där du måste vara beredd på snabba vändningar och nya uppdrag där ny kunskap skall intagas. Dessa konsulter har därför ingen önskan eller vilja att söka sig till en stationär arbetsplats. De tycker det är roligt att arbeta som konsult och det är omväxlingen som gör arbetet spännande. Ewa, 53 år uttrycker detta på följande vis *“Jag tycker det är roligt att jobba på detta sättet, det är spännande att komma ut på nya uppdrag. Man lär sig alltid*

---

<sup>30</sup> Intervju. Peter Lundahl. A.a

*någonting på varje ställe, man blir en erfarenhet rikare. Så jag ser ingen anledning till att söka mig någon annanstans.*“ Konsulterna med lägre utbildning anser att uppdragens arbetsuppgifter många gånger kan vara rutinartade och icke stimulerande. Katarina, 48 år säger som följer *“Jag menar att många gånger sitter man och gör saker som man tycker är tråkiga i grunden, men det är alltid roligt att det är nya människor och att det är spännande och så där. Sen rätt som det är kommer det något som jag tycker är highlife och då väger det upp allt det andra.”* Att skifta arbetsplats medför en omväxling som till viss del kan ersätta stimulerande arbetsuppgifter. På en stationär arbetsplats faller denna omväxling bort. Finns inte denna omväxling och arbetsuppgifterna är rutinartade menar konsulterna att de skulle bli uttråkade. Konsulterna upplever med andra ord det rutinartade arbetet acceptabelt eftersom bytet av arbetsplats medför omväxling och spänning. Utifrån detta drar vi slutsatsen att det är det omväxlande arbetssättet som är grunden till att konsulterna med lägre utbildning trivs med sin arbetssituation. Det omväxlande arbetet är enligt Herzbergs kategorisering en hygienfaktor. En hygienfaktor kan inte i sig skapa trivsel, men eftersom det omväxlande arbetet är en förutsättning för konsulternas kompetensutveckling får denne en central roll. Det är det omväxlande arbetet som skapar möjligheten till det eviga lärandet. Detta arbetssätt innebär att konsulten lär sig något nytt på varje uppdrag oavsett om det är en rutinartad uppgift eller inte. Att arbeta exempelvis i en telefonväxel medför inte kunskap om alla sorters telefonväxlar. Skillnaderna behöver inte vara markanta men de finns där. Systemets uppbyggnad och organisationens utformning kan ha olika utseende och dessa skillnader betyder ny kunskap. Att ständigt inta denna nya kunskap leder till personligt växande, vilket är en motivationsfaktor. Det är det personliga växandet som motiverar konsulterna och får dem att känna tillfredsställelse i sin arbetssituation. På grund av det personliga växandet och medvetenheten om detta anser vi att konsulterna accepterar mindre stimulerande arbetsuppgifter och vill fortsätta arbeta som konsulter.

Konsulterna med högre utbildningsgrad har en annan syn på sin arbetssituation. De ser den som en temporär sysselsättning och kan ej se sig själva arbeta inom bemanningsbranschen i resten av sitt arbetsföra liv. De väljer att se Manpower som en inkomstkälla och ett verktyg för att bredda sin kunskap, erhålla en viktig arbetslivserfarenhet, knyta kontakter och söka efter en potentiell arbetsgivare. Sara, 34 år *“Jag stannar nog tills jag fått ett fast arbete som jag verkligen vill ha. Jag använder det som ett sätt att försörja mig tills jag hittar ett ställe som jag verkligen vill vara på.”* Petra, 24 år *“Det är ett sätt att få komma in på arbetsmarknaden och samla erfarenheter när man är nyexaminerad.”* De högutbildade



konsulterna har ett annat syfte med sin anställning än de med lägre utbildning eftersom de ej planerar att stanna på Manpower. De letar efter en arbetsgivare som kan utnyttja deras kompetens bättre. De önskar ett arbete som motsvarar deras studie och intresseområde. Trots att dessa konsulter inte planerar att stanna hos Manpower trivs de med sin arbetssituation på grund av möjligheten att erhålla nya erfarenheter. Genom dessa erfarenheter hoppas de på att deras "värde" på arbetsmarknaden och deras chanser till anställning hos önskad arbetsgivare skall öka. De ställer höga krav på den önskade arbetsgivaren och ger inte vika för första bästa erbjudande. Vi antar att om du går en utbildning har du ett visst syfte med detta. Har du till exempel en ekonomiexamen ämnar du förmodligen att arbeta som ekonom eller med något som kan relateras till detta ämne. En känsla av missnöje kan möjligtvis infinna sig om detta inte infrias. Utifrån detta drar vi slutsatsen att med en utbildning i bagaget ställer du högre krav på din arbetssituation och arbetsuppgift. Petra, 24 år, utexaminerad personalvetare *"Det är helt klart att när man är ute på uppdrag så håller man koll, men det måste vara något inom PA och något jag trivs med. Detta är helt klart ett mål jag planerar inte att stanna på Manpower i evighets tider."*

Konsulterna med högre utbildning känner likt de med lägre utbildning tillfredsställelse i arbetet genom motivationsfaktorn, personligt växande. De känner att de ständigt bygger på sin kompetens. Dessa konsulter erhåller personlig växande, men denna motivationsfaktor är inte tillräcklig eftersom Manpower inte erbjuder de "rätta" arbetsuppgifterna. De vill att arbetsuppgifterna skall vara relaterade till deras utbildning för att kunna stimulera. Detta är orsaken till dessa konsulters önskan om att gå vidare. De påpekar alltså till skillnad från konsulterna med lägre utbildning en saknad av motivationsfaktorn, stimulerande arbetsuppgifter. Vi anser att detta bottnar i de högutbildades önskan om ett utbildningsrelaterat arbete. Avsaknaden av motivationsfaktorn, stimulerande arbetsuppgifter skapar inte någon vantrivsel. Enligt Herzberg skulle det dock leda till att konsulten inte fullt ut skulle vara tillfredställd. Detta blir framträdande genom att de högutbildade konsulterna endast är temporärt tillfredställda med sin arbetssituation. På sikt skulle avsaknaden av stimulerande och utbildningsrelaterade arbetsuppgifter bli för påtaglig. Konsulterna söker sig därför till ett arbete som motsvarar deras krav.

De två utbildningsgrupperna skiljer sig åt på grund av det självförtroende en utbildning kan föra med sig. Konsulterna med lägre utbildning intar en annan utgångsposition än de med en högskoleutbildning. Dessa konsulter använder avsaknaden av utbildning som argument för att

acceptera rutinartade arbetsuppgifter. Ewa, 53 år påpekar att *“jag har ju ingen utbildning så att...“*. De nöjer sig med mindre och ställer inte samma krav som de med högre utbildning.

Alla konsulterna trivs med sitt arbete, de lägger dock olika betydelse i begreppet trivsel. Detta på grund av att de relaterar sig olika till motivationsfaktorn, personligt växande. Konsulter med högre utbildning arbetar på Manpower för att samla erfarenheter i väntan på det rätta arbetet. Medan de med lägre utbildning anser att livet som konsult är roligt eftersom de hela tiden får lära sig nya saker ute på *“fältet“*. De vill inte lämna bemanningsbranschen på grund av sin tillfredsställelse samt rädslan för att avstanna och inte utvecklas på en stationär arbetsplats.

Det som motiverar konsulterna är som vi tidigare nämnt det personliga växandet. Konsulterna anser att Manpower inte gör allt för mycket för att motivera dem. Det som konsulterna dock trycker på är att Manpower försöker ge dem utmaningar och uppdrag som följer deras önskemål. I övrigt motiverar Manpower konsulterna genom små *“morötter“* i form av påskägg och biobiljetter. Manpowers motiverings strategi för konsulterna är att ge konsulterna en utmaning och lite svårare uppdrag. Deras mål är att kunna uppgradera ett visst antal konsulter i månaden. Detta innebär att personalagenten genom kontinuerlig utvärdering av konsulterna ser vad som krävs för att föra en konsult till en högre nivå. Har du som konsult utfört samma typ av uppdrag en längre tid vill Manpower kunna erbjuda denne att komma vidare till en högre nivå. De anser att om de ger konsulterna mer betydelsefulla uppdrag sporras dem. *“... att bara stå still på botten leder ingen vart utan du måste simma också.“*<sup>31</sup>

Enligt samtliga konsulter är det mest positiva med att arbeta i bemanningsbranschen, det omväxlande arbetet. Det omväxlande arbetet ger en möjlighet till att prova nya uppdrag och träffa nya människor vilket betyder en ökad kunskap och en kompetensutveckling. Omväxlingen och flexibiliteten i arbetet har även bidragit till att konsulterna har en större öppenhet inför nya utmaningar. Konsulterna ställer allt högre krav på utmaningarna, för att kunna bredda sin kompetens. Maj, 63 år *“Det skall vara lite spännande det skall vara en utmaning, jag vill inte att allt skall flyta på utan man skall få kämpa lite.“* Konsulternas arbete kan ses som en ständig kompetensutveckling eftersom de ofta byter uppdrag och därmed arbetsuppgifter. Genom konsulternas svar har det framkommit att denna kompetensutveckling

---

<sup>31</sup> Ibid.

har stärkt deras självförtroende och bidrar till det personliga växandet, därför söker de nya och större utmaningar.

Den negativa faktorn med arbetet som konsult är den ekonomiska ersättningen. Konsulterna anser att lönen är för låg och de saknar ersättning för röda dagar. På Manpower är man medveten om detta och menar att det finns en önskan att kunna erbjuda en bättre ersättning, men i dagsläget är lönerna marknadsmässiga och styrs genom avtal. Därför förekommer det att konsulterna har en lägre ersättning än stationär personal med samma arbetsuppgift.<sup>32</sup> Lön och ekonomisk ersättning klassificeras inte som en motivationsfaktor, utan som en hygienfaktor. Detta är en faktor som i sig inte kan skapa trivsel, men uteblir den skapas däremot vantrivsel. Den ekonomiska ersättningen skulle kunna vara mer fördelaktig för konsulten, men detta skulle ej leda till ökad trivsel. Konsulterna anser tydligen att det flexibla arbetet med det eviga lärandet väger tyngre än den ekonomiska delen. Detta tyder på att konsulterna i enighet med Herzbergs teori finner trivsel genom motivationsfaktorer, de som frambringar tillfredsställelse. Lönen har inte lika stor betydelse som att erhålla ny kunskap.

Det som skiljer konsulternas syn på sin arbetssituation härledas ur utbildningsgrad och syfte med anställningen hos Manpower. Konsulterna med lägre utbildning planerar att stanna hos Manpower medan de med högre utbildning använder Manpower som en språngbräda. Samtliga konsulter är tillfredsställda, utifrån sitt syfte med anställningen låter de målen helga medlen. De utför och accepterar okvalificerade uppgifter och den mindre fördelaktiga ersättningen på grund av det omväxlande arbetssättet eller möjligheten till att finna den rätta uppgiften eller tjänsten.

## 7.2 “Första dagen“

Begreppet “första dagen“ betyder första dagen du är verksam på en ny arbetsplats. I konsulternas fall betyder det första dagen de är ute på ett nytt uppdrag. Första dagen på ett nytt uppdrag innebär att en mängd ny information skall tas in och många nya intryck skall sorteras. Samtidigt som denna information skall bearbetas skall du utföra den arbetsuppgift du är där för att göra. I vissa fall måste konsulten hantera denna första dag flera gånger på en vecka. Detta ställer höga krav på konsulten. Vi har velat ta reda på hur konsulterna hanterar denna återkommande situation, är de nervösa och är det något som upplevs påfrestande?

---

<sup>32</sup> Ibid.

Konsulternas tankar och funderingar inför ett nytt uppdrag kretsar inte kring själva arbetsuppgiften. De funderar istället över hur det kommer att se ut och hur arbetskamraterna kommer att vara på det nya uppdraget. Konsulternas funderingar är med andra ord av undrande karaktär och fokuserar sig på arbetsplatsens rumsliga utseende och hur de tillfälliga kollegerna kommer att vara, det vill säga hygienfaktorer. Hygienfaktorerna är sammanbundna med arbetsmiljön och har inget med själva arbetsuppgiften att göra. Konsulterna har i detta avseende inga funderingar över de faktorer som enligt Herzberg motiverar och leder till trivsel. Vi tror att i första anblick får inte arbetsuppgiften en framträdande betydelse. Det första konsulten istället koncentrerar sig på är hur det ser ut, exempelvis om det finns en skön stol att sitta på och om det finns en möjlighet till att öppna ett fönster.

Längden på ett uppdrag är avgörande för vad konsulterna tänker inför det. Ett uppdrag som endast skall vara en eller två dagar går konsulterna tankemässigt förbi. De lägger ingen tankekraft på detta eftersom det är så pass kort ser de ingen anledning till att fundera över det. Korta uppdrag kan även vara återkommande, vilket betyder att konsulten får komma tillbaka till en uppdragsgivare som den tidigare har varit hos. Konsult Sara, 34 år *“Mmmm, jag tänker jaha, då vara jag här igen, här har jag varit innan annars är det....det är inga speciella tankar.”* Konsulterna menar att det ibland kan vara fördelaktigt att komma tillbaka till en uppdragsgivare. Det underlättar både för den aktuella kunden och för konsulten. Denne är då redan bekant med stället, de människor som arbetar där och vet även vad arbetsuppgiften innebär. Vi anser att detta är motsägelsefullt, eftersom konsulterna å ena sidan säger att det är omväxlingen som gör arbetet spännande samtidigt som de säger att det är bra att komma tillbaka till en uppdragsgivare. Anledningen till detta kan vi endast spekulera i, men det kan bero på att konsulterna trots allt eftersträvar en viss kontinuitet i sitt arbete och att detta kan skapa en känsla av trygghet.

Ett orosmoment inför första dagen på ett nytt uppdrag var enligt en av konsulterna att inte hitta till rätt plats. Alla konsulterna påpekar dock att det är spännande att komma till ett nytt ställe och att de är nyfikna på den nya situationen. Detta återspeglar vad som i grund och botten motiverar konsulterna, kompetensutveckling och personligt växande. De konsulter med högre utbildning håller som vi tidigare nämnt ögonen öppna för en fast tjänst. Därför funderar de över vad uppdraget skall och kan leda till. Vi tolkar detta som att det finns en förhoppning och förväntan om att nästa uppdrag skall vara intressant och stimulerande och ge möjlighet till en fast och stationär tjänst.

Vi antog att konsulterna skulle vara nervösa inför nya uppdrag, eftersom konsulten inte har någon faktisk vetskap om vad uppdraget kommer att innebära. De har endast den bild de själva skapar om hur uppdraget kommer att te sig. Ingen av konsulterna ansåg sig dock vara nervösa inför nya uppdrag. Situationen var annorlunda inför konsultens första uppdrag. Konsulterna var då både nervösa och hade fjärilar i magen. De menar att denna känsla avtar med tiden. Efter en tid hos Manpower har konsulterna tillförskaffat sig en rutin på att hantera den "första dagen". Detta leder till att känslan av nervositet försvinner. Följaktligen blir bytet av arbetsplats och den första dagen en del av arbetet. Sara, 34 år *"Men här är det inte första dagen på jobbet, det är en del av jobbet, det tillhör arbetssättet"*. Vårt antagande om att ett nytt uppdrag medför nervositet stämde med andra ord endast till viss del. Första dagen intervjupersonerna arbetade som konsult var de nervösa. Det var deras första dag på arbetet men nu är den förbi. Ett nytt uppdrag innebär inte en ny "första dag" i den bemärkelsen vi antog, vilket leder till att konsulten inte är nervös.

Konsulterna är inte nervösa och har inga större funderingar inför ett nytt uppdrag, därför lägger de heller inte någon vikt vid att förbereda sig. Inför varje nytt uppdrag informeras konsulterna om vad uppdraget innebär och får en kort företagsbeskrivning. Konsulterna pekar på att denna begränsade information stillar deras funderingar, men några större förberedelser är det inte tal om. Maria, 28 år *"Till slut så vänjer man sig. Man kan inte förbereda sig för mycket, man kan inte förvänta sig för mycket. Utan att man får ta det som det kommer, man får se hur det ser ut när man kommer. Det enda man behöver veta är vem man skall möta och vem som skall lära upp en"*. Eftersom den återkommande första dagen är en del av arbetet, känner de sig ständigt förberedda inför dem. Det förekommer att konsulten får nytt uppdrag samma dag som det skall utföras, med andra ord innebär arbetet som konsult snabba vändningar och ger inte alltid någon möjlighet till förberedelser. Konsulterna med högre utbildningsnivå påpekar också att de inte känner något behov av förberedelser då de tycker att kvalifikationsnivån på uppdragen är låga. Det är endast en av konsulterna som förbereder sig inför ett nytt uppdrag. Hon anser att ett nytt uppdrag är alltid ett nytt uppdrag, och därför vill hon vara utvilad för att vara mottaglig och uppmärksam första dagen. Hon åtar sig inga större projekt på fritiden, hon ser till att inte vara uppbokad med familj och vänner. Detta för att enbart kunna koncentrera sig på det nya uppdraget. Vi anser att en anledning till denne konsults önskan om att vara utvilad är hennes ålder. Maj är 63 år, hon har en lång arbetslivserfarenhet och vet vad hon behöver för att kunna utföra ett bra arbete samtidigt som åldern faktiskt tar ut sin rätt.

De mottagande konsulterna får första dagen skiljer sig åt från företag till företag. Vissa uppdragsgivare har långa företagspresentationer med rundvandring och presentation av stationär personal. Andra uppdragsgivare visar endast var konsulten skall sitta och vad denne skall göra. Katarina, 48 år exemplifierar *“Ture heter jag och här ska du sitta!”*. Konsulterna anser att den tänkta längden på ett uppdrag kan vara en påverkande faktor till företagets engagemang. De får lov att vara beredda på att kastas in i elden, detta förekommer framförallt vid korta och akuta uppdrag.

Introduktionen till arbetsuppgiften kan i vissa fall utebli eller vara bristfällig. Detta är något som konsulten är tvungen att acceptera. Oberoende av introduktionen känner inte konsulten något krav på att de skall kunna arbetsuppgiften direkt. De pekar istället på vikten av att våga fråga om det är något som de är osäkra på. Konsulten tycker inte det är lönt att låtsas att de redan kan allt. Vi anser att det personliga växandet ger konsulterna självförtroende och detta självförtroende skapar en trygghet i konsultens kompetens och yrkesroll. På grund av denna trygghet känner de ingen rädsla inför att kastas in i en ny arbetsuppgift eller ta sig an denna utmaning. Trots konsulternas breda kompetens vill de ständigt lära sig nya saker.

Konsulterna anser att de blir väl bemötta och att de känner sig välkomna första dagen på ett uppdrag, trots skillnader i mottagande och introduktion. Genom den ökade acceptansen emot bemanningsbranschen hyr fler företag in personal, vilket leder till att uppdragsgivaren har en vana och rutin på att ta emot konsulter vid behov. Maria, 28 år *“Jag har mest positiva erfarenheter och människorna blir glada när man kommer. Någonstans behöver de ju hjälp med någonting, det kan vara mycket att göra eller att någon är sjukskriven och då behöver de ju hjälp”*. Om mottagandet däremot skulle upplevas negativt eller om konsulten känner att de inte trivs skulle konsulten vända sig till Manpower och be om omplacering. I denna diskussion framkom det att konsulterna kände en trygghet i att ständigt ha Manpower i ryggen. Ewa, 53 år uttryckte som följer *“Det är varken bra för mig eller de jag skall jobba för om det inte stämmer. Då gör man ju inte något bra jobb, det är inte bra för Manpower heller. Så då är det bara att ringa Manpower och säga som det är.”* Denna trygghet grundar sig i en god kommunikation emellan konsult och Manpower. Samtliga konsulter talade väl om sin personalagent och kände att de kunde ha en öppen dialog med denne. Denna goda kommunikation ger konsulten en trygghet. Vantrivs konsulten på ett uppdrag vet denne att det enda som krävs är ett samtal till sin personalagent. Manpower skulle därefter omplacera konsulten omgående. Förutom självförtroendet konsulterna har utifrån sin kompetens tror vi

att den goda kommunikationen och tryggheten som därmed följer sporrar konsulten till att prova på och ge varje uppdrag en chans.

Alla konsulter har ett likartat förhållningssätt vid mötet av en ny uppdragsgivare. De poängterar att du skall vara allmänt trevlig, använda sunt förnuft samt vett och etikett. Ta i hand och presentera sig ordentligt är en oskriven regel. Genom den information som föregår ett nytt uppdrag får konsulten vetskap om uppdraget eventuellt kräver någon speciell klädsel. Förekommer speciell klädsel följer konsulten givetvis denna. Sara, 34 år *“Att komma i jeans och gymmaskor är inte att föredra, du har ju fått lite information om vad som passar, hel och ren helt enkelt”*. Yttre faktorer är väsentliga för ett gott första intryck. Konsulten skall profilera det som uppdragsgivaren står för, för att på så sätt bli accepterad av denne. Goffman anser att vårt sociala liv består av en rad framträdanden. Dessa framträdanden formas av yttre förhållanden, det vill säga våra handlingar skapas utifrån en specifik social situation. När en konsult befinner sig på ett uppdrag gör denne ett framträdande och uppträder utifrån vad situationen kräver. Uppdragsgivaren bestämmer spelreglerna för hur konsulten skall framträda. Framträdandet kräver en fast inramning, denna yttre faktor är grunden för ett framträdande skall kunna äga rum. En receptionist behöver exempelvis en reception och en telefon för att framträda. Utöver denna nödvändiga dekor kliver receptionisten in i en passande och en situationsbunden roll. Denna roll är skapad utifrån förväntningarna på hur en receptionist skall uppträda. Förväntningarna på konsulten när denne kommer ut på ett uppdrag är således att denna skall spela den föreskrivna rollen och använda sig av den rätta rekvisitan. Att arbeta som konsult innebär ett frekvent byte av uppdrag, vilket leder till att konsulten har spelat en rad olika roller. Vi anser att erfarenheten av många uppdragsgivare gör konsulten till något av ett proffs på att kliva in i nya roller. Katarina, 48 år *“ man drar på sig en mask och gör det bästa av situationen”*.

Manpower belyser att de vid rekrytering av konsulter väljer personer de anser kan vara lämpliga för en viss typ av uppdrag. Konsulten skall kunna axla de aktuella rollerna som arbetet som konsult kan innebära. Manpower söker efter en mångfald, då olika personer passar till olika uppdrag. Samtidigt påpekar Peter Lundahl att konsulterna skall vara trevliga och se *“trevliga ut”* för att representera Manpower på ett bra sätt. Att vara öppen, glad och hjälpsam är ett måste för att kunna utföra detta arbete på ett föredömligt sätt. En gnällig och sur konsult är ingen hållbar ekvation, som konsult skall du vara personlig, kompetent och innovativ. Det är inget arbete för den som inte tar för sig, en konsult måste vara trygg i sin

yrkeskompetens och sociala kompetens. Med social kompetens menar Peter Lundahl, att konsulten skall fungera med alla sorts människor, med andra ord konsulten skall vara något av en "cocktailminglare".<sup>33</sup>

Att arbeta som konsult innebär ett "rollspel", där Manpower utifrån sina kriterier kräver att du ska spela rollen som konsult på ett representativt sätt. Utöver detta skall konsulten ta på sig den roll som den aktuella uppdragsgivaren önskar. Detta resulterar att konsulten spelar två roller samtidigt. Utifrån detta ser vi konsulten som en "social kameleont", den måste kunna och skall ständigt vara beredd på att byta färg. Konsulterna har sin grundroll, konsultrollen, samtidigt som den andra rollen ständigt förändras. Vi kan se ett eventuellt problem med detta eftersom det inte lämnas något större utrymme för konsultens personliga roll. Denne kan inte alltid visa sin rätta sinnesstämning och personlighet på grund av att rollerna som konsulten måste spela tar stor plats.

För att smälta in i den miljön ett nytt uppdrag medför, anser konsulten att denna inte får stå ut eller ta för sig allt för mycket av det sociala rummet. Konsulterna påpekar att det är viktigt att ligga lågt, att inte tränga sig på utan hålla sig på sin kant. Med detta förhållningssätt tror vi att konsulten vill påvisa att denne inte är ett hot mot den stationära personalen. Detta ger även konsulten utrymme till att identifiera och känna av det sociala rummet. Denna möjlighet ger konsulten en chans att finna sin roll och dess position. Konsulterna säger att i detta arbete skall du inte vara "märkvärdig" och inte framhäva den kunskap du besitter. Detta kan vi se som ett försök från konsultens sida, att inte uppfattas som en främling och således ett hot mot den sociala ordningen. Främlingen är en person som definieras utifrån ett kollektivt karaktärsdrag<sup>34</sup>. För att bli accepterad och omtyckt krävs att du följer kollektivet, i detta fall den stationära personalen. Konsulten måste med andra ord acceptera de normer och sociala regler den stationära personalen statuerat.

På grund av erfarenheten av ett flertal arbetsplatser och arbetsmetoder anser konsulterna att de lätt kan upptäcka brister i upplägg och organisation av arbete. Konsulten har ett nytt perspektiv och ser på arbetet och dess utformning med andra ögon. Detta på grund av att de inte är en självklar del av just den sociala kontexten. Konsulterna tycker dock att det är viktigt att inte öppet kritisera. Vill konsulten få fram sin åsikt "smyger" de runt problemet och för

---

<sup>33</sup> Ibid.

<sup>34</sup> Johansson, T. A.a. sid. 127



successivt fram sin ståndpunkt. Befinner sig konsulten och uppdragsgivaren på olika våglängd i en specifik fråga anser konsulten att denne inte bör lägga sig i, utan hellre vara tyst och neutral. Konsulten vill ej störa den sociala ordningen och därför följer denne det rådande och accepterade beteendet. Att samstämma med kollektivet tyder på konsultens önskan om att smälta in i den nya gruppen, anser vi.

### 7.3 Social situation

På grund av det frekventa bytet av uppdragsgivare ger uthyrningsbranschen inte någon större möjlighet till fasta sociala relationer i arbetet. Att ständigt ryckas ur sin sociala kontext och sättas in i en ny, ställer höga krav på konsulternas sociala anpassningsförmåga. På grund av att konsulten måste sätta sig in i olika sociala sammanhang skapar de en förmåga att snabbt anpassa sig och läsa av de sociala normer som råder. På en "traditionell" arbetsplats har du kännedom om din roll, dina arbetskamrater, arbetsmiljön och de normer och regler som gäller. Vi anser att denna kännedom skapar en känsla av social trygghet som uteblir när du arbetar som konsult, eftersom konsulten har en sämre kännedom om ett uppdrags stationära personal.

Samtliga konsulter tycker att social trygghet är viktigt för deras välbefinnande. De skiljer sig dock åt i uppfattningen om denna, de är ej eniga om vad som ligger till grund för den sociala tryggheten. En del av konsulterna ansåg att det är på jobbet de tillbringar mest tid och därav måste sociala relationer fungera. Att arbeta med människor de trivs med och kan lita på ligger till grund för deras sociala trygghet. En annan uppfattning är att både den privata sfären och de arbetsmässiga relationerna bidrar till social trygghet. Dessa sfärer följer varandra, privata relationer gynnas inte av ett ansträngt arbetsförhållande och vice versa. De resterande konsulterna finner den sociala tryggheten uteslutande i den privata sfären, vänner och familj ger dem trygghet. Sociala relationer i arbetet har ingen del i skapandet av deras trygghetskänsla. Dessa konsulter uttrycker inte heller något behov av sådana relationer. En av dessa Katarina, 48 år menar *"att jobbar man på detta sätt är man inte beroende av och kan inte heller vara beroende av arbetskamrater. Samtidigt som du måste vara väldigt social på grund av alla nya möten så är du en ensamvarg,. De vet lite om mig men de lär aldrig att känna mig. Jag är inte beroende av en bästis utan jag pratar lite med alla."* Orsaken till denna konsults uppfattning om arbetskamrater bottnar i separationsångest. Att lära känna alla som hon arbetar med och komma dem nära, är i längden ohållbart för henne. Detta på grund av de ständiga uppbrotten. För att hantera uppbrotten är hennes strategi således att distansera sig *"alltså jag skulle ju må dåligt av alla dessa separationer om jag skulle gå in och dutta*

*runt på alla ställen“*. Hon föredrar därför korta uppdrag där starka sociala band inte knyts. Att ta del av en social kontext under en kort tid gör det svårt både för konsulten och den stationära personalen att utveckla en stark relation.

Det Katarina, 48 år beskriver kan vi förklara utifrån Simmels begrepp främlingen. Konsulten är en främling som är en del av en grupp samtidigt som den har friheten att när som helst lämna den och gå vidare. Denna relation karakteriseras av både närhet och distans<sup>35</sup>. Konsulten blir av gruppen till viss del accepterad, samtidigt som det nya tillskottet till gruppen hålls på avstånd. För att bli accepterad måste konsulten således hålla sig på sin kant, samtidigt som den måste acceptera de rådande sociala normerna. Konsultens tillfälliga relationer föregås av en tid av betraktelse, detta gäller båda parter. Konsulterna måste få tillfälle att känna av och se hur den nya gruppen fungerar. Gruppen i sin tur betraktar huruvida konsulten relaterar sig till de rådande normerna. Så länge konsulten arbetar som konsult kommer denne att vara en främling och en onaturlig del av den för stunden aktuella gruppen. Eftersom konsulten inte är fast sammankopplad med den sociala kontexten anses den ha ett objektivt förhållningssätt<sup>36</sup>. Gruppen, den stationära personalen anser att främlingen inte är bunden till förutfattade meningar och fastställda uppfattningar, på så vis får konsulten en förtroendeingivande position. Ta del av hemligheter och “skitsnack“ hör enligt konsulterna till. Det är ofta den stationära personalen lättar sitt hjärta och berättar hemligheter. Katarina, 48 år *“Vi får också höra en massa skitsnack, de kommer till mig som är lite utomstående, men det är bara att lyssna och aldrig ha en åsikt aldrig ta någons parti.“*

De konsulter som fann social trygghet genom arbetet poängterar betydelsen av arbetskamrater. Uppdragets längd har ett samband med vilken roll arbetskamraterna får spela. Vid korta uppdrag anser konsulterna att det inte är lönt att lära känna övrig personal. De vill dock bli en i gänget och betonar arbetskamraternas värde vid långa uppdrag. Dessa konsulter strävar då efter att bli en del av gruppen och vill inte uppfattas som en främling. Ju längre du stannar som konsult, ju mindre främmande blir du och till sist inkluderas du i gänget. Vid längre uppdrag uppger konsulterna att de anstränger sig lite extra för att komma in i gänget. De vill inte hoppa runt allt för mycket, utan söker en viss kontinuitet för att få en chans att bemötas och behandlas likadant som stationär personal. Att kunna skratta och ha roligt med trevliga människor på arbetet underlättar och ökar trivseln, anser dessa konsulter. Om dessa

---

<sup>35</sup> Ibid.

<sup>36</sup> Ibid.

faktorer uteblir hävdar de att de inte skulle stanna utan istället be Manpower om ett nytt uppdrag. Förhållandet till övrig personal är en hygienfaktor. Enligt Herzberg kan inte arbetskamrater och god gemenskap i sig skapa trivsel men det kan underlätta och göra arbetet smidigare. Om dessa förhållanden är otillfredsställda skapas däremot vantrivsel och konsulten skulle avvika från uppdraget.

Flera av konsulterna pekade på att den "normala" arbetskamraten inte existerar även om de inte uttryckte någon saknad av denna. Det var dock en av konsulterna som uttalade en direkt saknad av "riktiga" arbetskamrater. Konsulterna har visserligen "riktiga" arbetskamrater på Manpower, men på grund av arbetssättets upplägg träffas de sällan. Den möjlighet konsulterna har att träffa varandra är om de är ute på samma uppdrag eller på någon av Manpowers personalfester. Manpower är medvetna om att konsulten kan vara "ensam" och de försöker på olika sätt skapa en gemenskap. Det anordnas sammankomster i form av vår och höst fest och "Nisses bar" där konsulterna kan träffas någon gång i månaden. Olika kurser anordnas utifrån konsulternas önskemål. Detta för att konsulten inte helt skall känna sig som en ensamvarg. Konsulterna har ingen klar tillhörighet, de är inte igenkända hos uppdragsgivaren och inte heller av sina egentliga arbetskamrater. Manpowers mål är att på grund av detta skapa tillhörighet och på så sätt skapa identifikation och gemenskap. Ett exempel på att Manpowers "tillhörighetsstrategi" lyckats är Katarinas, 48 år starka identifikation med företaget. Hon definierar sig själv som en "Nisse". *"jag skall bli den första pensionerade Nissen"*. De övriga konsulterna identifierar sig inte med Manpower, men de uttrycker en lojalitetskänsla. Även om de är ute på ett långt uppdrag så har de Manpower i tanken och ser den som sin arbetsgivare.

Samtliga konsulter uppger att de aldrig haft några problem med att komma in i gemenskapen ute på fältet. De tycker att uppdragsgivarna tar hand om dem och de känner sig snabbt accepterade. Trots att konsulterna inte haft några direkta svårigheter att bli en del av gemenskapen på ett uppdrag har samtliga konsulter vid olika tillfällen känt av utanförskap. Vi anser att detta är motsägelsefullt. Vi antar att förklaringen till detta kan ligga i uppdragens längd. Utanförskap är något som främst upplevts vid korta uppdrag. Ytterligare en förklaring till detta kan vara att utanförskapet upplevs hanterbart. Om det inte skulle upplevas hanterbart skulle konsulterna som vi tidigare nämnt lämna uppdraget. Utanförskapet visar sig oftast direkt genom ett uteblivet intresse av konsulterna.

Detta utanförskapet yttrar sig exempelvis genom att den stationära personalen går förbi i korridoren utan att hälsa, frågar inte om konsulten skall följa med på lunch eller fika. Maria, 28 år *“De pratar inte med mig, ställer inga frågor om vem jag är och så. De visar inget intresse för mig även om jag är ny och de säger inte till när de går på lunch eller fika“*. Förklaringar till den stationära personalens bristande engagemang tror konsulterna själva grundar sig i en hotbild av att konsulterna skall ta deras jobb. Konsulterna menar att den fasta personalen många gånger är upplyst om vad konsultens uppgifter är. Katarina, 48 år har en strategi för att undvika detta missförstånd genom att snabbt och tydligt klargöra sin position samtidigt tala väl om Manpower. Hon talar om att hon inte vill ha deras arbete och att hon endast är där tillfälligt. Att konsulten/främlingen uppfattas som ett hot mot den sociala ordningen beror på att konsulten stör normaltillståndet<sup>37</sup>. Detta tror vi grundar sig i tankar om revir och territorium. Konsulten gör intrång på en grupps revir och detta kan skapa osäkerhet. Det kan finnas en rädsla för att eventuellt bli utbytt eller att förlora sin status. Konsulten exkluderas således från gruppen i ett försök att bibehålla ordning och undvika förvirring.

Maria, 28 år, tror å sin sida att motståndet kan bottna i bristande utbyte *“vi betalar ju dyra pengar för henne så vi behöver inte behandla henne som en vanlig anställd, det är inte lönt att lära känna henne hon försvinner ju ändå snart och vi betalar ju ändå för henne“*. Den stationära personalen anser sig ej tjäna på att engagera sig i konsulten. Det finns varken tid eller plats för utbyte aktörerna emellan eftersom konsultens uppdragstid är begränsad. Att anses vara ett hot och en främling uppfattas som en negativ del av arbetet. Detta arbetssätt medför å andra sidan en möjlighet att möta många människor och skapar ett stort kontaktnät. Genom att frekvent träffa nytt folk lär de sig att bemöta och hantera olika människor i olika situationer. Denna positiva del av arbetet som konsult väger upp den negativa delen med att inte ha de traditionella arbetskamraterna och den gemenskap som därmed följer.

---

<sup>37</sup> Ibid.

## **8. Slutkommentar**

Under undersökningens gång har vi strävat efter att vara öppna för nya perspektiv, för att viktig data inte skall gå förlorad. Innan denna undersökning hade vi vissa förväntningar på hur resultatet skulle se ut. Våra förväntningar på arbetet som konsult stämde till viss del, andra delar var långt ifrån vad vi förväntat.

Våra förväntningar på hur konsulterna ser på sin arbetssituation infriades ej. Vi hade en kritisk hållning mot arbetssättet och ansåg att arbetet som konsult ofta kan vara en nödlösning och ett reservalternativ i brist på annat arbete. Detta visade sig vara fel, samtliga konsulter trivs mycket bra med att arbeta för Manpower och har en positiv syn på sin arbetssituation. Även om konsulterna med högre utbildning skiljer sig från de med lägre i syfte med arbetet och krav på arbetsuppgiften. Konsulterna är tillfredställda med sin arbetssituation och trivs. Manpower är inte ett reservalternativ, oavsett om konsulterna använder Manpower som "språngbräda" eller som sitt framtidsarbete.

Arbetet som konsult karakteriseras av omväxling, utmaningar och kunskapsbreddning. Även om arbetsuppgifterna ofta kan vara "lättare" kompenserar det omväxlande arbetssättet själva uppgiften. Det förvånade oss dock att arbetsuppgifterna över lag ansågs vara okvalificerade. En möjlig förklaring till detta är att det de okvalificerade uppgifterna är specifikt för kontorsområdet. Om vi intervjuat konsulter från exempelvis Managementområdet, tror vi att synen på arbetsuppgiften skulle kunna bli annorlunda. Detta är givetvis endast spekulationer.

Den ekonomiska ersättning konsulterna erhåller förväntade vi oss vara högre. Vi ställde oss frågande till huruvida konsulten fick ersättning för uppdragsfria perioder eller inte. Därmed trodde vi att konsulterna hade en otrygg ekonomisk situation. Konsulterna erhåller inte full lön på lediga dagar, men ersättningen accepteras även om full ersättning är önskvärt. Med andra ord blir inte konsulten "bankrutt" om en ledig dag skulle inträffa även om den totala ersättningen blir mindre. Dessutom är konsulterna för det mesta uppbokade fem dagar i veckan och den ekonomiska ersättningen är således full.

Under våren har det pågått en diskussion fram och tillbaka huruvida konsulterna framöver skall följa ett annat lönesystem. Den nya lönesystemen innebär en fast månadslön för alla

anställda. Ett beslut har tagits och det nya systemet träder i kraft 1 juni 2002. Övergången från rörlig till fast månadslön sker efter tio månaders anställning. Den "nya" fasta lönen kombineras med en rörlig del, det vill säga ett bonus system. I och med den nya modellen höjs lönerna med 0,5 %.<sup>38</sup>

Lön klassificeras som en hygienfaktor. Herzbergs kategorisering av lön har kritiserats och är omdiskuterad. Många anser att lön är en motivationsfaktor. För många människor kan säkerligen lön vara en motiverande faktor och skapa trivsel. För våra konsulter var dock lönen en klar hygienfaktor. De nämnde inte ens lönen i diskussionerna om vad som motiverade dem. Detta stämmer således med Herzberg och inte med kritikerna. Det är dock fullt möjligt att precis som diskussionen om arbetsuppgiften ovan, skiljer sig åsikten om lönen utifrån vilket affärsområde som undersöks. Vi tror att lönen kan ha en mer central roll inom områden som Professionals och Management. Detta hänger samman med vår tro om att de som har en utbildning ställer högre krav på uppgift och lön. Har du spenderat många år på högskola eftersträvar du ersättning därefter.

Hur konsulten hanterar "första dagen" är kärnan i undersökningen och det vi var mest nyfikna på. Vi ansåg att denna ständigt återkommande situation skulle vara en stressfaktor som påverkar konsulten. Utifrån våra egna erfarenheter antog vi att konsulten skulle känna sig spänd och nervös inför första dagen på ett nytt uppdrag. Därför trodde vi även att konsulten skulle förbereda sig på något sätt, exempelvis diskutera med familj eller vänner om det nya uppdraget. Konsulterna gav oss en annan bild, "första dagen" existerar inte i den bemärkelsen vi antog. Den är en del av arbetet och konsulterna har en rutin på att hantera den första dagen. På grund av den rutin konsulterna har tillförskaffat sig förbereder de sig inte och är ej nervösa inför ett nytt uppdrag.

Våra förväntningar på konsultens sociala situation var hög. Vi antog att konsulterna skulle ha utvecklat ett stort kontaktnät och skaffat sig många nya vänner genom arbetssättet. Konsulterna hade givetvis träffat nya vänner genom sitt arbete men inte i den skala vi antog. Eventuellt kan behovet av att träffa nya människor vara mättat. Detta kan tillhöra nyhetens behag, efter ett tag "orkar" konsulterna helt enkelt inte involvera sig med alla de människor som de möter. De konsulter som vi intervjuat har varit anställda relativt länge hos Manpower.

---

<sup>38</sup> [www.manpower.se](http://www.manpower.se)

De har således arbetat upp en strategi för hur de skall förhålla sig till den stationära personalen, en strategi för sitt eget välmåendes bästa. Detta var något som en av konsulterna poängterade. Att arbeta som konsult upplevdes jobbigt de första månaderna. Vederbörande tänkte i princip sluta arbeta varje dag under den första tiden. Hon ansåg att det var svårt att veta hur hon skulle förhålla sig till alla de människor som kom i hennes väg. När konsulten väl kommit in i arbetssättet ser denne dock tjusningen med omväxlingen och människorna. Det tar sin tid att lära sig vad som krävs för att hantera arbetssättet och de olika sociala sammanhangen.

Ett problem vi anser att arbetet som konsult innebär är den bristande möjligheten till påverkan. Konsultens tillfälliga uppdragsgivare har ingen skyldighet gentemot denne utöver gällande kontrakt. Detta kan innebära att konsulten kan få lov att uthärda undermåliga arbetsförhållanden. Arbetar du som konsult kan du inte själv påverka uppdragsgivaren i försök till förbättring. Möjligheten till deltagande i beslutsprocessen hos uppdragsgivaren går förlorad. Konsulten får acceptera de rådande arbetsförhållandena. Detta kan innebära att konsulten exempelvis får finna sig i att arbeta i en dålig arbetsmiljö. Den möjlighet konsulten har är att vända sig till Manpower och be om ett nytt uppdrag. Det har förekommit att Manpower avslutat kontrakt med uppdragsgivare på grund av bristande arbetsmiljö. Manpower ställer med andra ord vissa krav på uppdragsgivaren, men konsulten själv kan inte påverka.

För fortsatt forskning anser vi att det skulle vara intressant att studera hur uppdragsgivare upplever konsulten. I denna undersökning har vi koncentrerat oss på konsultens situation. Därmed skulle det motsatta förhållandet vara intressant att få ökad förståelse för. Ytterligare en tanke vi fått efter vår undersökning är huruvida arbetsgivare anser att arbetet som konsult är en merit eller ej. Att arbeta som konsult utan en utbildning kan vara fördelaktigt eftersom konsulten kan få möjlighet att prova på arbetsuppgifter utan aktuell erfarenhet. Däremot hur uppfattas det om du efter en högskoleutbildning har ett bemanningsföretag på din CV? Vilken uppfattning har arbetsgivare om arbetet som konsult, har de en positiv inställning eller ej?

Efter genomförd undersökning har vi fått en djupare förståelse av konsulter arbetsituation. Vi är positivt överraskade över resultatet av denna undersökning. Vår syn på arbetet som konsult har förändrats till det bättre. Idag skulle vi själva kunna tänka oss att prova på detta arbetssätt.

## **9. Källförteckning**

### 9.1 Trycka källor

Aronsson, G & Sjögren, A. 1994. *Samhällsomvandling och arbetsliv*. Arbetsmiljöinstitutet. Solna

Bellaagh, K & Isaksson, K. 1999. *Uthyrd men fast anställd*, Arbete och Hälsa. 1996:6. Arbetslivsinstitutet. Stockholm

Castells, M. 2000. *Nätverkssamhällets framväxt*. Daidadlos. Uddevalla

Goffman, E. 1991. *Jaget och maskerna*. 2:a upplagan. Rabén & Sjögren. Simrishamn

Hall, H R. 1994. *Sociology of work*. Pine Forge Press. Thousand Oaks

Jacobsen, D & Torsvik, J. 1998. *Hur moderna organisationer fungerar*. Studentlitteratur. Lund

Johansson, T. 1996. *Socialpsykologi och modernitet*. Studentlitteratur. Lund

Miles, M. B. 1994. *Qualitative data analysis*. Sage. Thousand Oaks

SOU. 1997. *Personaluthyrning*, 1997:58. Fritzes. Stockholm

Starrin, B, Larsson, G, Dahlgren, L & Styrborn, S. 1991. *Från upptäckt till presentation*. Studentlitteratur. Lund

Svenning, C. 1997. *Metodboken*. Lorentz förlag. Eslöf

### 9.2 Internet

[www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se) 2002-04-15

[www.manpower.se](http://www.manpower.se) 2002-04-15



[www.spur.se](http://www.spur.se) 2002-04-12

[www.riksdagen.se/debatt/9900/utskott/au/au1](http://www.riksdagen.se/debatt/9900/utskott/au/au1) 2002-04-12

### 9.3 Övriga källor

Intervju med Peter Lundahl, Affärsområdeschef Manpower, Malmö. 2002-04-09

## Intervjuguide

Bilaga

Ålder? Civilstånd? Utbildning?

Arbetslivserfarenheter?(erfarenheter, tillfälligt, självvalt, tidigare arbete)

Varför de har valt bemanningsbranschen? Varför Manpower?

Kompetenshöjning inom organisationen, fortbildning, kurser, introduktion till arbetet?

Tankar, känslor och funderingar inför ett nytt uppdrag.

Förberedelser inför nytt arbete (kortvarigt, långvarigt).

Mottagandet ute hos uppdragsgivare. Introduktion?

Arbetsmiljö? Trivsel, gemenskap?

Om negativt bemötande -strategi, vad gör man?

Om positivt bemötande –erbjudande om att stanna, fast arbete?

Hur viktigt är det att komma in i gruppen (olika om positivt- negativt bemötande)

Hur stor vikt lägger du på kamratskap?

Utanförskap?

Leder arbetet till mer fritid, organisering?

Hur viktigt är det att göra ett bra arbete? Reklam för sig själv? Hur gör du?

Parallella arbetsgivare?

Arbetsmiljö?

Social och ekonomisk trygghet vid anställning på bemanningsföretag?

Utnyttjas kompetensen?

Motivation, lojalitet vid korta uppdrag (Lojalitet gentemot Manpower och kundföretaget)

Vad kräver Manpower av dig? (personlighetsegenskaper för att finna arbetsmiljön tillfredställande i företaget, social kompetens, yrkeskompetens)

