

LUNDS UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

ARBETSSITUATIONEN UR STRESSHÄNSEENDE FÖR
UTHYRD RESPEKTIVE TILLSVIDAREANSTÄLLD
KONTORSPERSONAL

Jens Nilsson

Psykologexamensuppsats Vol V (2003):34

Handledare: Lars Trygg
Examinator: Sven Ingmar Andersson

Nilsson, J. (2003). Arbetsituationen ur stresshänseende för uthyrd respektive tillsvidareanställd kontorspersonal. Psykologexamensuppsats, Institutionen för Psykologi, Lunds Universitet. Vol V Nr 34.

Sammanfattning

Personaluthyrningsbranschen har ökat markant under 1990-talet. Olika undersökningar tyder på att anställningstypen innebär omväxling och frihet, men också oförutsägbarhet och brist på kontinuitet. Med hypotesen att uthyrningspersonal har en, ur stresshänseende, sämre arbetsituation och lägre psykiskt välbefinnande än tillsvidareanställda gjordes, utifrån krav/kontrollmodellen, en enkätundersökning bland kontorspersonal med hjälp av Job Content Questionnaire. Välbefinnande mättes med General Health Questionnaire-12. Antalet försökspersoner var 18 i gruppen uthyrda och 22 i gruppen tillsvidareanställda. Endast i ett fall framkom en signifikant skillnad – psykisk arbetsbelastning – där de uthyrda upplevde lägre krav än dem med fast anställning. Med betoning på att de inte var signifikanta, var även övriga skillnader, intressant nog, genomgående i en riktning motsatt till hypotesen.

Nyckelord: flexibel arbetskraft, atypiska anställningar, personaluthyrningsföretag, uthyrd personal, stress, hälsoeffekter, krav/kontrollmodellen, JCQ, GHQ-12, socialt stöd, psykiskt välbefinnande.

Key words: flexible workforce, atypical employment, temporary work agencies, temporary workers, stress, health effects, demand/control model, JCQ, GHQ-12, social support, psychological well-being.

Innehållsförteckning

Sammanfattning

| | |
|--|----|
| 1. Bakgrund | 4 |
| Omvärldsförändringar och arbetsmarknaden | 4 |
| Bemanningsbranschen | 5 |
| Stressrelaterad ohälsa | 8 |
| 2. Stress och hälsa | 8 |
| Stressbegreppet och -modeller | 8 |
| Krav/kontrollmodellen | 10 |
| Socialt stöd | 11 |
| Hälsoeffekter | 12 |
| 3. Syfte | 14 |
| 4. Metod och urval | 14 |
| 5. Resultat | 16 |
| 6. Diskussion | 18 |
| 7. Referenser | 22 |
| Bilaga | 25 |

1. Bakgrund

Omvärldsförändringar och arbetsmarknaden

1970-talets ekonomiska kris innebar slutet på industrialismens blomstringsperiod efter andra världskriget. Företagen befann sig plötsligt i en ekonomisk verklighet där förutsägbarhet ersattes av osäkerhet och instabilitet. Snabbare teknisk och ekonomisk förändring, ökad global konkurrens samt en vikande och alltmer oförutsägbar efterfrågan ställde krav på en anpassning i form av en omstrukturering av företag och marknader (Piore & Sabel 1984, Castells 2001).

För att stärka lönsamheten sökte många företag expandera marknaden till global nivå och produktionen internationaliserades. Med syfte att värna nationernas ekonomiska intressen backades globaliseringen upp politiskt genom avregleringar av hemmamarknader, privatiseringar av offentliga företag och en liberalisering av internationella handels- och kapitalflöden (Castells 2001). I en allmän liberaliseringsvåg, präglad av tilltron till de fria marknadskrafterna, fick man nu för första gången en verkligt global ekonomi med ömsesidigt beroende kapitalmarknader (Magnusson 1999, SOU 1999:27). En tredje och central faktor i denna utveckling var uppkomsten av informationsteknologin som gav förutsättningarna för sammankopplingen av de globala finansmarknaderna, och möjligheten att både anpassa och samordna en decentraliserad produktion på såväl nationell som internationell nivå (Ds 2000:54, Castells 2001).

Nyckelordet för att överleva i den nya ekonomiska verkligheten blev flexibilitet. Den hierarkiska massproduktionsmodellen var inte längre ändamålsenlig utan ersattes av en flexibel produktionsmodell där man, med hjälp av informationsteknologins möjligheter, snabbare kunde anpassa sig till en mer oförutsägbar efterfrågan. Detta innebar också att organisationsmodellen ändrades från vertikala byråkratier till en horisontell modell med färre nivåer (Wikman m.fl.1998, SOU 1999:27, Castells 2001). I både privata och offentliga sammanhang satsades det på ett system med ”slank” produktion – en krympning av organisationen för att effektivisera och få ner kostnader. Så mycket rutinarbete som möjligt automatiserades. Återstående arbetskraft uppgraderades till mer ansvarsfyllda uppgifter och självständighet, understödda av informationsteknologiska verktyg. Organisationen plattades till och mellannivåer kunde elimineras (Ds 2000:54, Castells 2001).

En del i detta var en resulterande uppdelning av arbetskraften i en kärna av fast anställda och en perifer, umbärlig arbetskraft som efter behov kan användas som komplettering vid exempelvis efterfrågeökningar. Denna flexibla del benämns ofta atypiska anställningar vilket motsvarar främst deltids- och tidsbegränsade (vikariat-, projekt- och behovs-)anställningar.¹ Alternativet är då tillsvidare heltidsanställning. I takt med att dess andel minskade under 1990-talet, skedde en markant ökning av de atypiska anställningarna från 10% till 15% av de sysselsatta. Arbetslösheten som följde av effektiviseringen har främst drabbat lågutbildade. För de nya arbeten som tillkommit krävs ofta utbildning varför de förra hänvisas till de lågkvalificerade jobb som finns kvar eller till att bli en del av den flexibla arbetskraften (Magnusson 1999, SOU 1999:27).

Teorin om en dual arbetsmarknad säger att denna tenderar att delas upp i en primär och en sekundär del, där den förra innebär anställningar med kompetensutveckling och karriärmöjligheter och den senare inte erbjuder några direkta möjligheter. Flexibla företags rörelse mot en uppdelning i en kärnarbetskraft och en perifer sådan antyder en dylik dualitet (Leontaridi 2002). Vissa atypiska anställningar, främst behovs- men även i viss mån vikariatsanställningar, tillhör ofta den sekundära delen med små möjligheter till lärande och utveckling (Aronsson m.fl. 2000). Flertalet av de tidsbegränsat anställda vill dock ha fast anställning (SCB 2002), och

¹ Till vilken grupp anställda i bemanningsföretag ska räknas är oklart och statistiken över dessa är mycket bristfällig. Internationellt sett har många tidsbegränsad (behovs-)anställning, men även tillsvidareanställning förekommer. I Sverige har istället flertalet tillsvidareanställning och återstoden tidsbegränsad anställning. Oavsett det är de i någon form en del av den flexibla arbetskraften.

generellt gäller det en absolut majoritet av de sysselsatta oavsett kön, utbildning eller ålder (SOU 1999:27, Lundgren 2000).

Utvecklingen under 1990-talet har inneburit ett minskat antal fasta anställningar medan de atypiska anställningarna istället har ökat. Uppdelningen i en kärnarbetskraft och en perifer, flexibel sådan verkar vara den modell som bäst beskriver den nya arbetsmarknaden vilket bekräftats i en undersökning av Aronsson m.fl. (2000). Dessa förändringar har överlag medfört ett ökat antal individer med en svagare position på arbetsmarknaden. Många av dessa är kvinnor och ungdomar, ofta lågutbildade. Utan tvekan är det mycket som tyder på att bemanningsbranschen också är en del av denna utveckling.

Bemanningsbranschen

Ett tecken på de omfattande förändringarna i ekonomin och på arbetsmarknaden är framväxandet och expansionen av bemanningsföretag med uthyrning av personal inom olika områden. I Sverige blev verksamhet med personaluthyrning på vissa villkor tillåten från 1992 via en lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

Personaluthyrning har sitt ursprung i 1920-talets USA och Storbritannien i skrivbyråer som tog sig an utskriftsarbete och även förmedlade kontorspersonal till företag som behövde tillfällig hjälp, men verksamheten började inte expandera på allvar förrän efter andra världskriget. Från att ha varit en kvinnodominerad del av arbetsmarknaden med anställda inom främst kontor och lätt industri, har personaluthyrning idag utvecklats till att omfatta de flesta delarna av arbetsmarknaden – från kontorsarbete, fastighetsskötsel och lagerarbete till marknadsföring och företagsledning (Carnoy, Castells & Benner 1997).

Anställning i uthyrningsföretag är den atypiska anställningsform som ökat allra mest under 1990-talet, och en kartläggning av utvecklingen inom EU presenterades 2002 (Storrie 2002a). I rapporten understryks svårigheten att sammanställa och jämföra statistik på även den mest grundläggande nivån. Detta beror bl.a. på stora variationer i hur man definierar uthyrningsarbete och att anställningsformen är relativt ny och ännu inte inkorporerats i de arbetskraftsdata som regelmässigt samlas in. Oavsett det konstateras att det skett mellan en fördubbling och en femdubbling i de flesta EU-länderna. Andelen uthyrda av de sysselsatta var i genomsnitt mellan 1,2% och 1,4% 1999, beroende på hur man räknar. Branschen karakteriseras av en mycket hög personalomsättning, vilket även framkommit i andra rapporter (Bronstein 1991, Storrie 2002a).

Personaluthyrning dök, som nämnts, inte upp i Sverige förrän på 1990-talet. Tillförlitlig statistik saknas nästan helt – främst finns siffror från branschorganisationen SPUR² – men situationen förbättrades något genom en studie av Fridén m.fl. (2000). Antalet anställda i uthyrningsföretag ökade dramatiskt under 1990-talet – mer än någon annan av de flexibla anställningsformerna – men utgör fortfarande en liten andel av de sysselsatta – mellan 0,25% och 0,5% 1998, beroende på källa. Sektorn är starkt koncentrerad och domineras av fyra stora företag, vilka tillsammans står för 75% av omsättningen i uthyrningsbranschen (Storrie 2002b). Fortfarande är de största yrkesgrupperna kontorspersonal och ekonomer – vårdpersonal ökar sin andel medan utvecklingen för lager/industri stannat av (HTF 1998, SPUR 2003).

Huvudskälen att hyra in personal är, enligt kundföretagen, dels att ersätta ordinarie personal vid frånvaro och möta tillfälliga öknings i arbetskraftsbehovet, dels att komma åt viss specialkompetens. Till skillnad från övriga EU är majoriteten av de anställda kvinnor – 60% 1998. Generellt sett är de också yngre än genomsnittet. Mer än dubbelt så många anställda i uthyrningsföretag var under 30 år (45%), jämfört med resten av de sysselsatta. Utmärkande för Sverige är också kollektivavtalens omfattning, vilket inte minst inneburit betydande förbättringar

² Svenska Personaluthyrnings- och Rekryteringsförbundet

vad gäller ekonomisk trygghet under senare år. De företag Handelstjänstemannaförbundet (HTF) har avtal med motsvarar ca 80% av de anställda i uthyrningsbranschen, vilket idag bl.a. innebär en garantilön på ca 75% av genomsnittlig timlön per månad, vilken ökar till ca 85% efter 10 månaders anställning. Fortfarande står dock den anställde för den variation i inkomst som beror på växlande efterfrågan, och har ingen ersättning för den tid han eller hon står till förfogande på dagar utan uppdrag. De flesta har tillsvidareanställning, men det finns också en del som endast har tidsbegränsad anställning (Storrie 2002b). Bemanningsbranschen har även i Sverige en mycket hög personalomsättning; 50-60% per år. I en studie HTF gjorde 1998 bland sina medlemmar i uthyrningsföretag, hade 71% varit anställda i mindre än två år och 42% i mindre än ett år (HTF 1998). Samtidigt uppger en majoritet i samma undersökning att man trivs mycket bra (29%) eller ganska bra (48%).

Internationella undersökningar visar att det är ca 25-30% som självvalt arbetar som uthyrda. Återstoden söker egentligen fast arbete och totalt ca 30-40% lyckas också med detta så småningom. Kvar finns ungefär 1/3 som ofrivilligt befinner sig i den flexibla arbetskraften (Bronstein 1991, Feldman m.fl. 1994). Bland HTFs medlemmar var det 15% som föredrog uthyrningsarbete framför en fast anställning på samma arbetsplats. 40% ville hellre ha en vanlig fast anställning och 43% föredrog att arbeta som uthyrd nu, men ville ha en traditionell fast anställning i framtiden (HTF 1998). Liknande siffror har framkommit i SPURs undersökningar (SPUR 2003).

Många uthyrda går också in i bemanningsbranschen med förhoppningen att det ska kunna leda till en fast anställning, kanske hos ett av kundföretagen; en möjlighet som finns med i den bild av uthyrningsarbete som presenteras. Det finns dock ännu ingen empirisk forskning som visar att uthyrningsarbete har funktionen av en språngbräda till reguljärt arbete (Fridén m.fl. 2000).

Det man ser som fördelar i uthyrningsarbete är omväxling i arbetsinnehåll och arbetsplatser samt friheten att kunna välja mellan olika uppdrag, och på så vis själv styra över fördelningen av arbete och tid man vill använda till annat. För dem som föredrar att vara uthyrda är denna frihet viktigare än den ekonomiska trygghet som den ofta ställs i relation till (Bellaagh & Isaksson 1999). Andra skäl till uthyrningsarbete är att kunna kombinera barn och arbete eller öka sin kompetens för ett återinträde på arbetsmarknaden; studenter ser det som en möjlighet att tjäna extra pengar under terminen etc. (Feldman m.fl. 1994). Frivillighet eller ej tycks ha en central roll i hur man upplever de olika aspekterna av arbetet som uthyrd. Enligt en svensk studie framkom avsevärda skillnader mellan frivilliga och ofrivilliga vad gällde t.ex. hur nöjd man var med lön, möjlighet att välja uppdrag, kontakt med uthyrningsföretaget och upplevelse av socialt stöd. OFrivilliga upplevde större otrygghet, mindre allmän trivsel och hade, inte oväntat, högre intention att sluta. Lite förenklat uttryckt blir det som ses som fördelar av de frivilliga till nackdelar för de ofrivilliga (Isaksson & Bellaagh 1999).

Den annorlunda sociala situationen är också något som utmärker uthyrningsarbete. Arbetsformen präglas av ständigt nya kontakter vilket innebär stimulans och variation, men också brist på kontinuitet och tillhörighet. Man ställs ständigt inför nya utmaningar – uppgifter som ska lösas i nya miljöer – vilket ofta ses som socialt utvecklande. Samtidigt upplever många det som slitsamt att hela tiden byta arbetsplats och träffa nya människor. Man är bara tillfälligt på ett ställe, har ingen position och social identitet i organisationen – ”är inte någon” – vilket lätt skapar en känsla av utanförskap (Feldman m.fl. 1994, Bellaagh & Isaksson 1999). Har man ett lite längre uppdrag, hinner man kanske etablera kontakter och komma in lite i arbetsgemenskapen, men sedan tar uppdraget slut, man ska vidare till nästa ställe och får börja om från början. Många saknar också en fördjupad kontakt med uthyrningsföretaget. Som uthyrd är man socialt i en utsatt situation, och många förväntningar på kontinuitet riktas mot den viktigaste länken till uthyrningsföretaget – den personalansvariga – som oftast är kontaktperson för ett större antal uthyrda. Kontakten blir därför inte särskilt tät och sker oftast per telefon. Möjligheten till socialt stöd och feedback på det man gör är alltså mycket begränsad. Följaktligen är den uthyrda ofta

ganska utlämnad och kraven på självständighet blir höga. Uthyrningspersonal förväntas rycka in och göra ett jobb, ofta utan någon direkt introduktion och utan behov av engagemang i verksamheten eller andra anställda (Bellaagh & Isaksson 1999).

I en studie från USA framstod aspekter som otrygghet och att vara utbytbar ännu tydligare, delvis beroende på att anställningsformen är mer tillfällig och osäker än här och att socialförsäkringssystemet är annorlunda och täcker ytterst få av de uthyrda. Man blev lätt ”bara en inhyrd”, behandlades ofta opersonligt och inkluderades inte i arbetsrelaterade eller sociala aktiviteter, och uthyrningsarbetet kändes i stor utsträckning som en återvändsgränd med små möjligheter till utveckling eller fast anställning (Feldman m.fl. 1994). I viss mån liknar det situationen för de ofrivilligt uthyrda som värderar ekonomisk trygghet och karriärmöjligheter högre än omväxling och frihet (Bellaagh & Isaksson 1999).

En annan amerikansk undersökning, baserad på djupintervjuer med uthyrd kontorspersonal, fann att de teman som framkom hade en gemensam nämnare i det sociologiska begreppet alienation, i tre olika avseenden (Rogers 1995). Alienation från arbetet består i att uthyrningspersonal saknar kontroll över det arbete de utför och arbetsförhållandena. Det kan vara svårt att sätta in det man gör i ett större sammanhang och de får sällan se något slutresultat. I synnerhet på korttidsuppdrag får de ofta ytterst lite introduktion utan får bara veta att ”det här ska du göra”.

Alienation från andra uppstår bl.a. genom att man inte träffar andra anställda vid samma bemanningsföretag särskilt mycket. Kontakten med den personalansvariga är, som nämnts, begränsad och sköts i stor utsträckning per telefon. Uthyrningspersonal är också socialt isolerad från den ordinarie personalen vid kundföretaget. Man upplever ofta att andra inte tycker det är lönt att lära känna de inhyrda mer personligt eftersom de snart försvinner igen. Uthyrdas lägre status kan också göra att man behandlas som en icke-person, någon man inte riktigt räknar med, vars namn man inte lär sig.

Den uthyrde alieneras också från sig själv. Man är på ett uppdrag både som arbetskraft och som representant för bemanningsföretaget som vill bli anlitad igen, och känner att man måste visa sig smidig och trevlig även i en eventuell konfliktsituation. Man försöker också vara smidig i förhållande till uthyrningsföretaget och inte klaga för mycket, eftersom man vill fortsätta få nya uppdrag. Genom uthyrningsarbetets kortvariga natur blir det också svårt att skapa en social identitet, vilken istället delvis påförs utifrån i form av ofta negativa stereotyper om uthyrda som kunniga endast inom ett begränsat område. Den identitetskonflikt som uppstår, resulterar ofta i att man väljer att anpassa sig, eftersom det är enklast då man bara är där en kort tid. Det händer också att man manipulerar uppgifter om utbildning och erfarenhet, för att bättre smälta in och inte upplevas som hotande. Den inhyrde känner sig, med andra ord, ofta tvungen att hålla tillbaka delar av sin person och blir på så vis en främling för sig själv (Rogers 1995).

Även om beskrivningen enligt studien inte stämmer för alla typer av uthyrningsarbete i alla länder, fångar den karakteristiska drag i de mest negativa aspekterna av arbetet som uthyrd och det som bl.a. skiljer det från idén om det ”goda arbetet” (Bellaagh & Isaksson 1999), vilket kännetecknas av ett innehåll utöver rena uthållighetskrav, möjlighet att fatta beslut och se sammanhang i det man gör, mellanmänskligt stöd och respekt m.m.

Sammanfattningsvis befinner sig uthyrda i en utsatt position genom exempelvis mindre ekonomisk trygghet, liten tillgång till vidareutbildning och utvecklingsmöjligheter, begränsat inflytande över uppläggningsen av arbetet och brist på kontinuitet och socialt stöd. Upplevelsen av de olika aspekterna av uthyrningsarbete påverkas dock till stor del av om man frivilligt eller ofrivilligt arbetar i bemanningsbranschen. Frivilliga uppskattar bl.a. friheten och omväxlingen medan de negativa aspekterna överväger för de ofrivilliga. På lång sikt är det endast en mindre del som föredrar att arbeta som uthyrd. En absolut majoritet vill egentligen ha en vanlig fast anställning. I ett kärvare arbetsmarknadsläge eller om de fasta tjänsterna blir färre är det därför risk att en allt större andel kommer att befinna sig i den utsatta positionen.

Stressrelaterad ohälsa

I en delrapport från Näringsdepartementet år 2000 om utvecklingen av den stressrelaterade ohälsan, konstateras att antalet långa sjukskrivningar och antalet anmälda arbetsskador ökat kraftigt under slutet av 1990-talet (Ds 2000:54). Fysiska belastningsskador dominerar men även psykiskt betingade besvär står för ett stort antal. Framförallt är det anmälda arbetssjukdomar med sjukfrånvaro längre än 15 dagar som ökat, och den kraftigaste ökningen iakttas vad gäller sjukdomar där sociala eller organisatoriska faktorer angivits som orsak. Dessa steg från drygt 1000 fall år 1996 till runt 3200 år 1999 – en ökning med över 200%. Av dessa var ca 60% relaterade till stress och hög arbetsbelastning 1999, jämfört med endast ca 40% 1996. Anmälningarna av stressrelaterade sjukdomar ökade därmed mest av alla arbetssjukdomar mellan 1996 och 1999.

Överlag var kvinnorna överrepresenterade och bland dem uppgavs överansträngning, utmattning/utbrändhet och depression som den vanligaste orsaken. Vanligast bland männen var sjukdomar i cirkulationsorganen, främst hjärtinfarkter. Andra statistikällor som redovisas i rapporten visar, på liknande sätt, hög förekomst av psykiskt påfrestande arbetsituationer. År 1999 gjordes en särskild kartläggning av negativ stress, dvs. en kombination av höga prestationskrav och små möjligheter att påverka hur och när arbetet ska utföras. Bl.a. framkom att andelen arbeten med sådana förutsättningar ökar, framförallt bland kvinnor. I synnerhet är ökningarna vad gäller stress och arbetsbelastning stora för arbeten inom vård, skola och omsorg. I rapporten beskrivs de omvärldsförändringar som blivit tydliga, där ökad internationell konkurrens och snabb teknisk utveckling skapar ökad oförutsägbarhet och påverkar förutsättningarna för den verksamhet som bedrivs av företag och förvaltningar. En koppling görs också mellan resulterande organisatoriska förändringar, konsekvenserna för arbetstagarna och ökningen i den stressrelaterade ohälsan.

I rapporten konstateras att förvånansvärt lite forskning gjorts om tidsbegränsat anställdas villkor och hälsa. Med tanke på vad man vet om mänskliga reaktioner på osäkerhet borde man kunna förvänta sig negativa stress- och hälsoeffekter av den ekonomiska och sociala osäkerhet som en tidsbegränsad anställning innebär. Likaså noteras att det bara finns ett fåtal arbetsmiljöstudier om förhållandena i uthyrningsföretag och att många frågor finns kvar kring de uthyrdas villkor (Ds 2000:54).

2. Stress och hälsa

Stressbegreppet och -modeller

Som i så många sammanhang saknas även inom stressteorin en enhetlig definition och många frågor kring begreppet är fortfarande obesvarade. Bristen på samstämmighet beror bl.a. på att forskning om stress sker inom ett antal olika discipliner med skilda fokus, utgångspunkter och traditioner som kardiologi, onkologi, psykologi, psykiatri, psykosomatisk medicin osv. Även inom varje disciplin finns skilda uppfattningar kring konceptuella och metodologiska frågor. Det finns t.o.m. de som ifrågasätter stressbegreppets användbarhet helt och hållet (Lazarus & Folkman 1984, Kasl 1996). I forskningen kring hälsoeffekter av olika sk. livshändelser eller psykosociala faktorerers betydelse för specifika sjukdomar är stressbegreppet som sådant egentligen inte nödvändigt utan kopplingen mellan riskvariabel och effekt görs mer direkt. Stressbegreppet har dock enligt Kasl en funktion som sammanhållande begrepp i konstruerandet av modeller som tydliggör dynamiken i de mekanismer som är verksamma i länken mellan exponeringsvariabler och hälsoeffekter (se Kasl 1996 för en utförligare diskussion).

Ordet stress, i betydelsen svårigheter, är flera hundra år gammalt och den troliga kopplingen mellan en stressfylld livsstil och hjärtbesvär gjordes redan på 1800-talet. Ett viktigt steg togs på 1930-talet i och med Hans Selyes upptäckt via djurexperiment av en generell reaktion i organismen på olika typer av ”noxious” stimuli som kemikalier, men också kyla, värme, buller etc. (Lazarus & Folkman 1984). Han använde termen stress i betydelsen en samordnad uppsättning kroppsliga försvarsreaktioner på alla typer av belastande stimuli, kallade stressorer. Stress var alltså en fysiologisk reaktion – kroppens ospecifika uppvarvning som svar på en påfrestning vilken som helst (Theorell 2003). Andra världskriget bidrog också till ett ökat intresse för stressteori genom iakttagelser av hur stressreaktioner kunde försämra soldaters fungerande i stridssituationer. Under 1960-talet började fokus flyttas från stressen som sådan till följderna av den och hur de påverkas av olika sätt att hantera den – coping – bl.a. genom Lazarus ”Psychological stress and the coping process” (Lazarus & Folkman 1984). Eftersom stress är ett så vitt begrepp förekommer det ett antal olika definitioner, vilka huvudsakligen kan delas in i tre områden:

1. Stress är en miljöfaktor, ett stimulus, en exponeringsvariabel som i någon form kan mätas. Man talar ofta om en stressor, vilken kan finnas både i den yttre och den inre miljön – personen själv. En vanlig indelning av yttre faktorer är i storskaliga traumatiska händelser (naturkatastrofer, krig etc.), livshändelser (make/makas död, skilsmässa, förlust av arbete), ”daily hassles” (vardagliga problem) och kroniska stressorer som rollkonflikter och -oklarhet, över- och underbelastning, arbetskrav och beslutsutrymme etc. Mycket forskning har gjorts, bl.a. kring livshändelsers betydelse för stress och hälsa, med utvecklande av olika skalor. En komplikation här är att samma stimulus inte säkert resulterar i en stressrespons hos olika individer eller hos samma individ vid olika tillfällen. Ett cirkularitetsproblem uppstår där identifieringen av stressorn blir beroende av att man kan koppla den till en stressreaktion (Lazarus & Folkman 1984, Kasl 1996, Theorell 1996, Edwards 1998, Edwards, Caplan & Harrison 1998).
2. Stress är en respons eller reaktion. Denna definition passar ihop med ett biologiskt eller medicinskt synsätt som i Selyes fysiologiska definition eller Walter Cannons beskrivning av stress som en rubbning av kroppens homeostas – balanstillstånd – vilken stressreaktionen syftar till att återställa. Även stress definierat som den subjektiva perceptionen eller bedömningen av den objektiva miljöfaktorn – stressorn – hör hit. Detta synsätt grundar sig i en psykologisk tradition och lyfter fram betydelsen av personens uppfattning som avgörande – olika individer uppfattar och reagerar olika på samma objektiva signal. Även här uppstår dock ett cirkularitetsproblem i definitionen (Lazarus & Folkman 1984, Kasl 1996, Theorell 1996, Edwards 1998).
3. Stress är ett relationellt eller transaktionellt begrepp där man måste ta hänsyn till karakteristika både i miljön och hos individen – stress uppstår i samspelet mellan dessa. På samma sätt som i medicin där mottagligheten hos organismen är lika viktig som förekomsten av t.ex. virus för att sjukdom ska uppstå, är uppkomsten av stress beroende av både förekomsten av en stressor och variabler hos individen. Det som resulterar i stress för vissa gör det inte hos andra. Riktningen från stressor till individ är inte heller givet ensidig utan det sker en ömsesidig påverkan mellan person- och miljöfaktorer (Lazarus & Folkman 1984, Kasl 1996).

Lazarus föreslår, i enlighet med punkt tre ovan, att stress inte ses som en variabel utan används som ett organiserande och sammanfattande begrepp för de variabler och processer som är verksamma i den anpassning som sker: faktorer/stressorer i miljön; karakteristika hos individen vad gäller uppfattning och hanterande av en stressor; fysiologiska, emotionella och beteendevariabler; hälsoeffekter. För att inte riskera att stressbegreppet utvidgas till att gälla varje form av anpassning till de ständiga rubbningar av balansen som själva existensen innebär, ger Lazarus följande definition:

”psykologisk stress är ett specifikt samband mellan personen och miljön som bedöms av personen som belastande eller överskridande av hans eller hennes resurser och som en fara för hans eller hennes välbefinnande” (Lazarus & Folkman 1984).

Med tanke på mångfalden av definitioner på stress är det inte överraskande att det även finns ett otal stressmodeller. Person-environment (P-E) fit teori tar fasta på samspelet mellan person och miljö där stress menas uppstå vid uppfattad inkongruens mellan personens behov/förmågor och miljöns resurser/krav (Edwards, Caplan & Harrison 1998). Cybernetisk stressteori är utvecklad ur teorier om självreglerande system, där syftet är att minimera skillnaden mellan input från omgivningen och en inre standard eller referens. Enligt teorin är stress en diskrepans mellan personens perceptioner och hans eller hennes önskningar, förutsatt att avvikelse upplevs som viktig för personen (Edwards 1998). Båda modellerna använder en relationell definition av stress. Lazarus stressmodell, en av de mer centrala, understryker tolkningsprocessen mellan uppfattningen av en potentiell stressor och påföljande reaktion, utifrån kognitiv och psykodynamisk teori. Enligt modellen sker dels en (primär) kategorisering av situationen som exempelvis hot eller utmaning, dels en (sekundär) bedömning av inre och yttre resurser för att bemöta en eventuell stressor. Tolkningen kan ske helt eller delvis omedvetet och påverkas av personfaktorer som engagemang och föreställningar samt miljöfaktorer som hur obekant en situation är, osäkerhet kring utfallet, graden av oklarhet m.m. Modellens komponenter anknyter bl.a. till begrepp som Rotters ”locus-of-control”, Antonovskys ”känsla av sammanhang” och Banduras ”self-efficacy”. Samverkan av primär och sekundär tolkning resulterar potentiellt i en emotionell reaktion och en fysiologisk respons (Lazarus & Folkman 1984).

Krav/kontrollmodellen

Modellen utvecklades av Robert Karasek under 1980-talet, då mycket forskning, som han såg det, dittills främst fokuserat på betydelsen av psykisk belastning (krav) medan begränsad uppmärksamhet ägnades åt kontrollaspekten. Enligt honom är det inte hög belastning i sig utan möjligheten att möta kraven (kontroll) som är avgörande för utfallet. Kontrollmöjligheten modererar de upplevda kraven (stressorn) och leder, förenklat, antingen till en upplevelse av stimulans (utmaning) eller en mer negativ reaktion präglad av hög stress (hot). Modellen använder en relationell definition av stress och liknar i det avseendet föregående modell – stress uppstår i samspelet mellan miljöfaktorer – krav – och individens möjligheter att möta dem – kontroll.

Eftersom teorin utvecklats med avseende på förhållanden i modern arbetsorganisation påverkar detta sättet att definiera ingående komponenter och samband. Krav (demands) ses följaktligen som arbetsbelastning; den psykiska ansträngning som krävs för att lösa uppgiften. Kontroll härrör från de möjligheter arbetsförhållandena ger och uppdelas i beslutsmyndighet (decision authority) och kunskapskontroll (skill discretion) som är möjligheten att utveckla och använda olika förmågor. Den sammanlagda kontrollen benämns beslutsutrymme (decision

latitude). I modellen placeras krav respektive kontroll utmed varsin axel. De fyra möjliga kombinationerna av låga och höga krav samt låg och hög kontroll skapar då fyra fält. Höga krav och låg kontroll resulterar i hög anspänning (strain) – ett stresstillstånd med risk för negativa hälsoeffekter i förlängningen. Kombinationen låga krav och hög kontroll är däremot motsatsen med låg anspänning och små hälsorisker. Höga krav och hög kontroll innebär goda möjligheter att bemästra en situation som utmaning snarare än hot och leder ofta till lärande och utveckling av förmågor. Låga krav och låg kontroll innebär slutligen risk för passivitet genom låg stimulans.

I försök att undersöka eventuellt empiriskt stöd för modellens hypotes om psykisk anspänning och möjliga hälsoeffekter användes representativa arbetskraftsdata från USA och Sverige. Dessa visade på absolut högst förekomst av depressiva symptom hos män och kvinnor vars arbete utmärktes av höga krav och låg kontroll – två till fyra gånger så stor som i gruppen med låga krav och hög kontroll. Symptom på hjärt- kärlsjukdom visade samma typ av mönster. En utveckling av modellen innebar att man lade till socialt stöd som en ytterligare dimension utifrån forskning kring dess betydelse för välbefinnande. Begreppet avser alla typer av stödjande social interaktion från både arbetskamrater och överordnade och har visats utgöra en dämpande mekanism mellan psykiska stressorer och negativa hälsoeffekter. Socialt stöd är således en komponent i copingförmågan och brukar indelas i emotionellt, värderande, informationellt och instrumentellt stöd. Introduktion av socialt stöd-komponenten i tidigare nämnda data visade betydligt lägre förekomst av depressiva tecken i gruppen med högt socialt stöd jämfört med dem med lågt stöd, samtidigt som tidigare mönster kvarstod inom respektive grupp (Karasek & Theorell 1990).

Många empiriska test av krav/kontrollmodellen har gjorts, av vilka flera inte lyckats hitta något stöd för kontrollaspektens modererande effekt. En möjlig förklaring står enligt Spector (1998) att finna i hans kontrollteori för jobbstress. Enligt denna påverkar upplevd kontroll personens tolkning av miljön och dithörande krav. De flesta empiriska testerna har använt sig av rapporterad krav- och kontrollnivå, där upplevda krav redan påverkats av den kontroll man anser sig ha. Personer som upplever sig ha hög kontroll uppger, enligt detta resonemang, lägre krav än vad de objektivt sett har, varför resulterande samband mellan krav- och kontrollaspekter blivit mindre tydliga. De tester som funnit stöd för krav/kontrollmodellen har istället använt sig av mer objektiva mått som miljöindikatorer, exempelvis deskriptiva jobbkaraktistika. Majoriteten av studier med detta tillvägagångssätt har bekräftat modellen genom en signifikant modererande effekt av kontroll för utfallsvariabler som oro, depression och missnöje med arbetet (Spector 1998). Andra studier som återopats är gjorda av Frankenhaeuser m.fl., vilka påvisat fysiologiska skillnader i situationer som innebär ansträngning respektive stress. Vid ansträngning ökar utsöndringen av katekolaminer som adrenalin och noradrenalin, medan kortisol, ett viktigt stresshormon, minskar. Vid stress ökar alla tre. Ansträngning motsvarar då situationer som karakteriseras av utmaning, dvs. där individen upplever kontroll, medan brist på kontroll innebär stress (Lazarus & Folkman 1984, Karasek & Theorell 1990, Fisher 1996, Spector 1998).

Socialt stöd

Betydelsen av socialt stöd är sedan länge etablerad och bekräftas av en ökande mängd forskning som visar starka samband mellan socialt stöd och psykisk och fysisk hälsa. Det ingår också som en central komponent i krav/kontrollmodellen. Ett flertal definitioner med olika utgångspunkter finns. En perceptionell definition ser socialt stöd som upplevelsen att man är älskad, uppskattad och föremål för omsorg samt ingår i ett nätverk av kommunikation och ömsesidigt ansvarstagande. Andra definitioner tar fasta på de strukturella aspekterna. Emotionellt stöd ses där som bl.a. empati och omsorg. Värderande stöd innefattar bekräftande, feedback m.m. Informationellt stöd är råd och förslag som hjälper personen att bemöta en viss situation.

Instrumentellt stöd innebär, slutligen, mer konkret hjälp i form av pengar, tid och direkta handlingar (Quick m.fl. 1996). Frågorna om socialt stöd i Job Content Questionnaire (JCQ), som utvecklats ur krav/kontrollmodellen, försöker fånga emotionella, såväl som värderande och instrumentella aspekter av begreppet.

Socialt stöd som ett psykosocialt skydd mot livets krav och svårigheter har undersökts och synliggjorts på många sätt. Bl.a. har man visat en effekt i mätbara skillnader i fysiologisk respons i stresskapande situationer. Personer utan socialt stöd visade större reaktivitet i hjärt- kärlsystemet – högre blodtryck och hjärtfrekvens – än personer stöttade av någon annan. En annan studie konstaterade lägre dödlighet hos kvinnor som upplevde socialt stöd via ett arbete, även låga nivåer, än hos arbetslösa kvinnor. I en undersökning av sambandet mellan arbetsbelastning enligt krav/kontrollmodellen och förekomst av hjärt- kärlsjukdom, påverkade socialt stöd genomgående de olika kombinationerna av krav och kontroll på så vis att förekomsten ökade med minskat socialt stöd (Johnson & Hall 1988). Ett positivt socialt nätverk och socialt stöd visade sig dämpa arbetsrelaterad anspänning (strain) såväl som fysiologiska effekter av stress.

Överlag är socialt stöd den oftast identifierade dämpande mekanismen i stresssammanhang och verkar genom att minska upplevelsen av hot eller som copingresurs när stressreaktionen uppstått. Den specifika mekanismen är dock ännu inte klarlagd (Lazarus & Folkman 1984, Quick m.fl. 1996). Sociala relationer som sådana har dock inte alltid en positiv inverkan och kan i vissa fall öka på en redan existerande belastning. Effekten av socialt stöd varierar också med omständigheterna, t.ex. kan det vara särskilt viktigt för äldre som oftare är socialt isolerade. Ett utvecklingsperspektiv på socialt stöd har kopplat det till Bowlbys anknytningsteori (Lazarus & Folkman 1984, Quick m.fl. 1996). Enligt denna aktiveras ett anknytningsbeteende hos barnet av upplevda hot och faror. Om det erhåller stöd från en anknytningsperson, erfar det en trygghet och förvisning om att stöd finns tillgängligt, och kan på sikt internalisera denna och utveckla ett förlitande till egna förmågor. Som en del i en sund personlighetsutveckling skapar detta en individ med förmåga att forma och vidmakthålla anknytningar i vuxenlivet (Bowlby 1988). En komponent av socialt stöd, upplevt dito, ses av vissa snarare som ett personlighetsdrag – ett förlitande på att stöd finns tillgängligt om det skulle behövas – vilket anknyter till idéerna från Bowlbys teori (Pierce m.fl. 1990). Sålunda finns det mycket som talar för det sociala stödets centrala funktion för välbefinnandet.

Hälsoeffekter

I många böcker om stress citeras Hippokrates (460-ca 377 f.Kr.) uttalande om att kroppens natur bara kan förstås i ett helhetsperspektiv, och hur ett stort problem inom medicinen är att läkare skiljer på kropp och själ. Det konstateras också att det, fortfarande idag, inte alltid förstås att det finns direkta kopplingar mellan psykosociala och fysiska aspekter samt hur de återspeglas i hälsa och i sjukdomsprocessen. Trots det anses det numera etablerat att miljöfaktorer inte bara kan orsaka obehag på kort sikt, utan även har betydelse för uppkomsten av sjukdomar, och forskning kring mekanismerna pågår inom ett antal olika vetenskapsområden.

Stressresponsen beskrevs av Walter Cannon på 1930-talet som en biologisk ”fight-or-flight”-respons, gemensam för djur och människor, för att återställa den homeostas (balansstillstånd) som rubbats av ett hot i omgivningen. Denna innebär att en reaktion sker i det sympatiska nervsystemet för att mobilisera den energi m.m. som krävs för att organismen ska kunna avvärja hotet (Moore & Burrows 1996). Flera faktorer samverkar för att öka tillgängligheten av nödvändiga ämnen. Ökade mängder av bränsle och syre skickas ut till centrala nervsystemet och musklerna, vilket medför att koncentrationen av glykos och fettsyror i blodet ökar. Blodtryck och hjärtfrekvens går upp. Andningen blir snabbare. Smärtkänsligheten minskar och blodets koagulation ökar. Inflammatoriska- och immunprocesser minskar. Beteendemässigt resulterar

detta i ökad arousal och vakenhet. Kognitiva processer skärps, man är mer på sin vakt och uppmärksamheten fokuseras medan beteenden kopplade till födointag och reproduktion undertrycks. Aktivering av systemet har också effekter på anabolismen; de processer som står för reparation och ersättning av skadade eller dåligt fungerande celler i kroppens vävnader, vilka då måste ersättas eller repareras. Den energimobilisering som aktivering av stresssystemet innebär verkar hämmande på anabolismen – helt enkelt en prioritering av resursanvändningen.

Stresssystemet är främst lokaliserat till hypothalamus och hjärnstammen, och styr funktionen via endokrinologiska processer; utsöndring av framförallt olika hormoner. Man har på fysiologisk nivå kunnat visa att hormonella ämnen, verksamma i stresssystemets aktivering, har en direkt hämmande effekt på de ämnen som styr anabolismen (Karasek & Theorell 1990, Fisher 1996, Tsigos & Chrousos 1996, Theorell 2003). Stressresponsen är högst funktionell och mobiliserar snabbt de nödvändiga fysiska och psykiska resurser som behövs i en akut farosituation. Om systemet aktiveras ofta eller under längre perioder, riskerar det dock att istället få negativa effekter och bidra till utvecklandet av olika sjukdomstillstånd. Effekterna kan dessutom förstärkas av människans förmåga att återuppleva obehagliga händelser genom reflektion eller att förutse och därigenom uppleva en farosituation i förväg, och därmed förlänga stresssystemets aktivering (Fisher 1996, Theorell 1996).

Flera studier visar på samband mellan stress i olika former och ökad sjukdomsrisk. Den mesta forskningen har gjorts med avseende på hjärt- kärlsjukdomar, och sambandet mellan stress och hjärtbesvär, i synnerhet hjärtinfarkt och högt blodtryck, är allmänt dokumenterat och erkänt (Faragher 1996). I en studie med 7.000 medelålders byggnadsarbetare var ett index på arbetsrelaterade förändringar och ökad belastning kopplat till 60% högre risk för hjärtinfarkt, efter att man kontrollerat för kända riskfaktorer (Theorell 1996). Andra besvär där stress anses spela in är arterioskleros – åderförkalkning – och olika hjärtarytmier; störningar av hjärtrytmen, av vilka vissa kan vara livshotande. Effekten av stress är dock som bidragande orsak i samverkan med andra faktorer som ärftlighet, diet, rökning etc. (Karasek & Theorell 1990).

Nyligen gjorda studier i England och Sverige visade på tydliga samband mellan litet beslutsutrymme (kontroll) och ökad risk för hjärt- kärlsjukdom. Kontroll är, som nämnts, en huvudkomponent tillsammans med psykiska krav i krav/kontrollmodellen och en central faktor i många andra stressteorier (Theorell 2003).

Det finns också forskning som visat samband mellan stress, oftast definierad som livshändelser, och försämrad psykisk hälsa. Bortsett från extrema varianter som PTSD (post-traumatic stress disorder) handlar det ofta om ångeststörningar och depressiva besvär. Livshändelser kategoriserade som hot eller förlust visade i en longitudinell studie signifikanta samband med förekomst av ångest respektive depression. I en annan undersökning hade en grupp deprimerade patienter som behandlades med ett SSRI-preparat väsentligt lägre värden på en stresskala, i nivå med kontrollgruppens, efter behandling i förhållande till före. Sambandet tolkades som att stressreaktioner kan vara kopplade till störningar i serotoninregleringen, och stöds av andra neurobiologiska data som visar att centrala delar i stresssystemet ofta också är aktiva vid depressiva besvär. Kopplingen mellan stresssystemet och de verksamma hormonernas påverkan på nervsystemets signalsubstanser är också något som alltmer uppmärksammas i aktuell forskning (Moore & Burrows 1996, Wasserman 2003).

Andra områden där effekter av stress konstaterats är sömnstörningar och deras effekt på återhämtning samt uppkomst och förlopp av cancersjukdomar (Faragher 1996, Rosch 1996, Åkerstedt 2003). Stresssystemets aktivering hämmar också produktionen av könshormon och tillväxthormon, och motverkar deras aktivitet i omvandling av fettdepåer samt i uppbyggnad av skelett och muskler (Tsigos & Chrousos 1996). Sambanden mellan stress och hälsa är dock mycket komplexa och en stor roll spelas av personfaktorer.

3. Syfte

Som beskrivits har de senaste årtiondenas ekonomiska utveckling lett till att de traditionella fasta anställningarna blivit färre medan vi fått en ökad andel av sysselsatta i olika typer av osäkra anställningsformer. Bland dessa har anställningar i uthyrningsföretag stått för den absolut största ökningen även om deras andel fortfarande är relativt liten. Uthyrningspersonal är en heterogen grupp där egentligen endast en minoritet föredrar denna anställningsform. Återstoden består av dem som hellre vill ha en vanlig fast anställning och dem som vill arbeta som uthyrda under en tid, men på längre sikt också föredrar en traditionell tillsvidareanställning. En viktig skiljelinje när det gäller hur man upplever uthyrningsarbete tycks gå mellan dem som kan betecknas som frivilliga och dem som är ofrivilliga. Om de fasta anställningarna blir färre, och i en kärvare arbetsmarknadssituation, är sannolikheten stor att den ofrivilliga gruppen blir större, med följden att fler riskerar befinna sig i en situation där de negativa aspekterna av uthyrningsarbete överväger. Dessutom ökar sk. atypiska anställningsformer i allmänhet, vilket innebär att en allt större andel av de sysselsatta har en anställning med begränsad varaktighet, sämre utvecklingsmöjligheter och mindre inflytande.

Tanken som ligger till grund för undersökningen är att anställda i bemanningsbranschen – främst de ofrivilliga – har en arbetssituation som kan innebära ökad risk för ohälsa. Anställningsformen betyder, för vissa, otrygghet och brist på kontinuitet och kan utifrån krav/kontrollmodellen innebära en potentiell stressituation genom låg kontroll och låg grad av socialt stöd, vilket på sikt kan medföra negativa hälsoeffekter. Syftet har varit att undersöka hypotesen att anställda i uthyrningsföretag har en ur stresshänseende sämre arbetssituation och lägre psykiskt välbefinnande än fast anställda med samma typ av arbetsuppgifter.

4. Metod och urval

Undersökningen genomfördes med hjälp av en enkät som skickades ut till uthyrd personal inom området kontor, dvs. med arbete som sekreterare, ekonomiassistent eller andra administrativa uppgifter, knuten till två av de fyra största bemanningsföretagen i Sverige. Motsvarande enkät gick också ut till en kontrollgrupp med samma typ av arbetsuppgifter hos ett större industriföretag i Lund. Urvalet är gjort på praktisk grund, bl.a. beroende på avsevärda svårigheter att få tillgång till en undersökningsgrupp uthyrda. Antalet bemanningsföretag med tillräckligt stort antal anställda inom den aktuella personalkategorin är mycket begränsat, och i princip samtliga avböjde att ställa sin personal till förfogande. För att ändå kunna genomföra undersökningen accepterades därför vissa begränsningar vad gäller urvalsförfarande och datainsamling.

Tillgången till undersökningsgrupperna skedde, enligt företagens begäran, via en kontaktperson till vilken en uppsättning enkäter, följebrev och returkuvert lämnades, utifrån diskussioner om hur stor grupp som önskades. Kontrollen över datainsamlingen – vilka som fick enkäter, hur dessa valdes ut, hur många som tillfrågades etc. – var därför mindre än vad som vore önskvärt. Det går följaktligen inte att göra någon fullständig bortfallsanalys.

På grund av ovan nämnda hinder begränsades också det förmodade urvalet till 51 personer i gruppen uthyrda och 34 stycken i gruppen med fast anställning. Svarsfrekvensen bland uthyrningspersonalen var då 63% ($n=32$) och för de fast anställda 65% ($n=22$).

Av de returnerade enkäterna från de förstnämnda visade sig drygt en tredjedel (trots instruktioner till kontaktpersonerna) komma från ekonomer. För att se om dessa ändå kunde användas och därigenom öka underlaget, jämfördes svaren med dem från de andra uthyrda, kallade assistenter, med hjälp av Students t-test för oberoende grupper. Alltför många skalor visade dock på signifikanta skillnader mellan grupperna varför de uthyrda i jämförelserna

begränsats till assistentgruppen ($n=18$). Bl.a. gällde det tre av kravskalans nio frågor och fem av nio för kontrollskalan. Även andra skalor samt ålder och utbildning berördes.

För att mäta potentiellt stressgenererande faktorer i arbetssituationen användes, efter översättning till svenska, frågorna i Job Content Questionnaire (JCQ) – ett internationellt mycket använt instrument (Theorell 2003) – vilket utvecklats av Robert Karasek utifrån teorin i krav/kontrollmodellen. Översättningen kontrollerades, där det var möjligt, mot en befintlig sådan, som dock inte innehöll alla de frågor i JCQ-batteriet som bedömts användbara för den aktuella undersökningen. De olika frågorna sammanfattas i ett antal skalor som utgör mått på relevanta aspekter av arbetssituationen enligt modellen, exempelvis psykisk arbetsbelastning (krav) och beslutsutrymme (kontroll). Valet av krav/kontrollmodellen beror på att den är etablerad som en av de centrala modellerna inom stressforskning och att den använts i flera sammanhang för att undersöka samband med hälsoeffekter. De begrepp den är uppbyggd kring – krav, kontroll och socialt stöd – anknyter väl till faktorer i arbetsförhållandena för uthyrd personal som bedömdes ha betydelse i en problemställning – oförutsägbarhet, otrygghet, brist på kontinuitet och inflytande etc. Dessutom är modellen kopplad till ett användbart mätinstrument i form av JCQ.

Reliabilitetstest av skalorna för det aktuella urvalet gjordes med hjälp av Cronbachs alfa – ett test med vilket man kan mäta hur väl frågorna i en skala korrelerar med varandra; i vilken utsträckning de mäter samma sak. Ett vanligt riktmärke är att alfavärdet ska vara minst 0,70. Det kan innebära att man plockar bort en fråga för att därigenom få ett godtagbart värde på Cronbachs alfa, vilket också skedde i ett par fall enligt nedan.

Psykisk arbetsbelastning – krav

Kravkomponenten mättes med nio frågor i enkäten. Som exempel, se fråga 13, 14 och 19-21 i bilagan. Fråga nr 21 korrelerade mycket lågt med skalan som helhet och togs därför bort inför den statistiska bearbetningen. Cronbachs alfa för de resterande frågorna blev 0,75.

Beslutsutrymme – kontroll

Kontrollaspekten är uppdelad på två delskalor som summeras; beslutsmöjlighet och kunskapskontroll. Det sistnämnda syftar på kontroll genom de möjligheter man har att hantera olika situationer och lösa olika uppgifter utifrån förmågor och kunnande man får utveckla genom sitt arbete. Beslutsmöjlighet mättes med tre frågor, bl.a. nr 7 (se bilagan) – Cronbachs alfa var 0,74. Kunskapskontroll utgjordes av sex frågor, t.ex. 4-6. Delskalans Cronbachs alfa var 0,74 och värdet för skalan beslutsutrymme som helhet var 0,75.

Socialt stöd

Även socialt stöd är uppbyggt av två delskalor – stöd från närmaste chef och stöd från arbetskamrater – vilka summeras. I fallet med de uthyrda dubblerades frågeavsnittet eftersom man har överordnade och arbetskamrater på två ställen – kundföretaget och uthyrningsföretaget. Det visade sig dock att avsnittet om uthyrningsföretaget, i synnerhet stöd från arbetskamrater, vållade problem. Bortfallet var stort och de aktuella delarna, B2 och C2, ströks därför helt (se diskussionen). Socialt stöd mättes således med totalt 13 frågor i avsnitt B1 och C1, bl.a. 23-25 och 33-35. Cronbachs alfa var 0,79 och 0,82 för socialt stöd från chef respektive arbetskamrater. Totalskalans värde var 0,86.

Psykiskt välbefinnande

Som indikator på eventuella psykiska ohälsotecken användes i huvudsak General Health Questionnaire-12 (GHQ-12) – ett väl beprövat och mycket använt formulär för mätning av psykiskt välbefinnande. Det ursprungliga GHQ-60 består av 60 frågor, men det har dessutom konstruerats kortare versioner för olika syften. I arbetslivsstudier används vanligtvis GHQ-12 – bl.a. av tidsskäl – och skalan har samma goda reliabilitet som de längre versionerna. Svaren transformeras till ett summaindex där ett högt värde innebär lågt psykiskt välbefinnande (Sconfienza 1998). GHQ-12 består bl.a. av fråga 55-58 och Cronbachs alfa för skalan var 0,83.

Även JCQ-instrumentet innehåller skalor för mätning av tecken på psykisk anspänning varav två användes i enkäten; sömnsvärigheter som utgjordes av fråga 49 och 50, och fysisk/psykosomatisk anspänning som mättes med fyra frågor, bl.a. nr 53. Värdet på Cronbachs alfa för sömnsvärigheter var 0,77. Motsvarande värde för fysisk/psykosomatisk anspänning var däremot lågt, 0,56, varför skalan ströks i sin helhet.

Övriga frågor

För de uthyrda inkluderades också några övriga frågor, bl.a. med avseende specifikt på arbetet som uthyrd.

Fråga 67 gällde upplevelsen av eventuellt ändrat välbefinnande.

Upplevd otrygghet i anställningen mättes med tre frågor, bl.a. nr 69, utifrån en skala som tagits fram av Isaksson och Bellaagh (Isaksson & Bellagh 1999). Svartalternativen begränsades dock till fyra istället för fem för att stämma överens med övriga skalor i enkäten. Cronbachs alfa för skalan var 0,93.

Fråga 71 avsåg i vilken mån man föredrog uthyrningsarbete framför fast anställning, baserat på en fråga från HTFs (1998) undersökning av personaluthyrningsbranschen.

Frågorna 72-74, slutligen, gällde saker som typ av och längd på uppdragen.

5. Resultat

Andelen män inom gruppen uthyrda assistenter var 11,1%, vilket är högre än vad som framkom i Isaksson och Bellaaghs (1999) studie där andelen var 4%. Samtidigt uppgavs andelen män i HTFs (1998) rapport till 9%, vilket dock gäller sett över alla yrkeskategorier. Majoriteten befann sig i åldersgruppen 25-34 år, vilket stämmer väl överens med HTFs siffror, och en medelålder på 36 år i Isaksson och Bellaaghs undersökning.

I utbildningshänseende var överensstämmelsen också mycket god. Drygt 22% hade någon typ av akademisk utbildning och knappt 67% gymnasieutbildning. I HTFs rapport var andelen 25% med högskoleutbildning och 65 % hade gymnasieutbildning, att jämföra med 23% universitetsutbildade i Isaksson och Bellaaghs material. Trots det låga antalet ($n=18$) var gruppen således representativ i demografiskt hänseende.

Vad gäller de fast anställda assistenterna var andelen män 13,6%, vilket skiljer sig marginellt från gruppen uthyrda. De tillsvidareanställda var dock överlag något äldre med en majoritet i gruppen 35-44 år – skillnaden var dock inte signifikant. Utbildningsmässigt fördelade de sig också

lite annorlunda med en större andel universitetsutbildade – knappt 41% – medan 59% hade gymnasieutbildning – en skillnad som också var statistiskt signifikant.

Alla frågor i enkäten användes inte för det redovisade resultatet eftersom vissa bedömdes som mindre relevanta. Detta gäller fråga 67 om välbefinnande samt frågorna om otrygghet i anställningen. Frågorna var tänkta att ytterligare klargöra eventuellt lägre välbefinnande och kontroll för de uthyrda, men eftersom detta inte kan konstateras ansågs värdet av att redovisa dem som mindre.

Värdena på de använda skalorna för uthyrda och tillsvidareanställda assistenter jämfördes med hjälp av Students t-test för oberoende grupper. Resultaten tyder inte på att de uthyrda assistenterna har en ur stresshänseende sämre arbetssituation än gruppen med tillsvidareanställning (se Tabell 1).

Tabell 1. Skillnader mellan uthyrda och tillsvidareanställda assistenter med avseende på undersökta variabler – medelvärden.

| | Uthyrda <i>n</i> =18 medelvärde | Tillsvidareanst. <i>n</i> =22 medelvärde | <i>t</i> | <i>p</i> |
|---------------------------------|---------------------------------------|--|----------|----------|
| Psykisk arbetsbelastning (krav) | 4,50 | 6,95 | -2,15 | 0,04 |
| Beslutsutrymme (kontroll) | 69,89 | 65,73 | 1,40 | 0,17 |
| Socialt stöd | 43,83 | 40,95 | 1,84 | 0,07 |
| Sömnsvårigheter | 0,11 | 0,18 | -1,42 | 0,16 |
| GHQ-12 | 7,0 | 10,0 | -1,91 | 0,06 |

Inga signifikanta skillnader kunde påvisas, med undantag för psykisk arbetsbelastning där de uthyrda i genomsnitt upplevde lägre krav än de tillsvidareanställda, i motsats till vad som antagits. Med betoning på att skillnaderna inte är signifikanta, antyder resultaten att den studerade gruppen uthyrda har en arbetssituation med något högre grad av beslutsutrymme och socialt stöd och högre psykiskt välbefinnande mätt med GHQ-12 än de tillsvidareanställda assistenterna.³ En jämförelse med de nationella arbetskraftsdata från USA som utgör referens för JCQ-skalornas värden, visar också att gruppen fast anställda assistenter inte har låga värden, utan befinner sig i nivå med närmast motsvarande yrkesgrupper, medan gruppen uthyrda har en, med dessa mått,

³ För att ge en referenspunkt till värdena på GHQ-12 kan nämnas en undersökning av Sconfienza (1998) där medelvärdet för ett representativt urval ungdomar var 9,19. I Isaksson och Bellaaghs (1999) studie av uthyrd personal var motsvarande värde 8,56. Grupperna i den aktuella undersökningen ligger således lite under respektive över dessa referensvärden.

bättre arbetssituation (se Tabell 2)⁴. Sammanfattningsvis bekräftar således inte resultaten den uttalade hypotesen.

Tabell 2. Medelvärden för uthyrda och tillsvidareanställda assistenter i relation till nationella arbetskraftsdata – USA (Karasek, Pieper & Schwartz 1997).

| | Uthyrda <i>n</i> =18 | Tillsvidareanst. <i>n</i> =22 | Nationella arbetskraftsdata – USA* |
|---------------------------------|-------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| | medelvärde | | |
| Psykisk arbetsbelastning (krav) | 28,8 | 32,6 | 30,6 – 32,1 |
| Beslutsutrymme (kontroll) | 69,9 | 65,7 | 58,4 – 64,6 |
| Socialt stöd | 26,8 | 25,3 | 24,3 – 25,2 |

* Värdet anges som ett intervall från de tre yrkeskategorier som bedömts ligga närmast det vi benämnt assistenter.

6. Diskussion

Den antagna hypotesen att anställda i uthyrningsföretag skulle ha en sämre situation än tillsvidareanställda med avseende på stress utifrån krav/kontrollmodellen, får inget stöd i det resultat som framkommit i undersökningen. Det framkom inte heller någon signifikant skillnad i välbefinnande mätt med GHQ-12.

Det har dessvärre inte gått att hitta någon liknande studie att använda som referenspunkt. Tidigare nämnda undersökning av Isaksson och Bellaagh belyser skillnader inom gruppen uthyrda, där bl.a. frivillighet eller ej i att ha valt uthyrningsarbete visade sig ha betydelse för exempelvis upplevd arbetstrivsel och ohälsosymptom (Isaksson & Bellaagh 1999). Andra studier har utifrån en deskriptiv eller explorativ ansats försökt fånga och beskriva upplevelsen av de villkor som arbetet som uthyrd innebär (Feldman m.fl. 1994, Rogers 1995, Bellaagh & Isaksson 1999). Bl.a. dessa har utgjort en utgångspunkt för föreliggande undersökning, eftersom de i mycket tyder på att uthyrda i flera avseenden befinner sig i en utsatt position vad gäller arbetsförhållanden.

Hur det aktuella resultatet ska tolkas är inte självskrivet. Den uppenbara slutsatsen är att om de undersökta grupperna är representativa urval av populationen uthyrda respektive fast anställda assistenter – sekreterare, ekonomiassistenter etc. – har de uthyrda inte en situation som är sämre än för de fast anställda utifrån krav/kontrollmodellen mätt via JCQ.

Även om skillnaden är signifikant endast vad gäller kravkomponenten tyder siffrornas riktning på att de t.o.m. har bättre förhållanden – lägre krav, högre beslutsutrymme, högre socialt

⁴ Det bör observeras att värdena baseras på en annan beräkningsgrund än i den använda versionen av JCQ, men de ger ändå en indikation på gruppernas position i förhållande till normdata.

stöd. Det psykiska välbefinnandet utifrån GHQ-12 är också något högre för de uthyrda – resultat som inte riktigt passar ihop med bilden från tidigare nämnda studier där aspekter som ekonomisk osäkerhet, alienation och begränsade möjligheter till ansvar och inflytande framträtt. Dessutom är skillnaderna för socialt stöd och välbefinnande mätt med GHQ-12 mycket nära att vara signifikanta, vilket understryker det oväntade i resultatet.

En alternativ förklaring är att den erhållna gruppen uthyrda inte utgör ett representativt urval utan består av personer med en inställning till anställningstypen som är mer positiv än genomsnittets och därför inte upplever den som belastande. Med tanke på gruppens storlek ($n=18$), uttalade svårigheter att överhuvudtaget få tillgång till en undersökningsgrupp samt starkt begränsad kontrollmöjlighet i samband med datainsamlingen, är detta inte osannolikt. Detta skulle kunna bekräftas av att över 72% i materialet kan kategoriseras som frivilliga enligt Isaksson och Bellaaghs indelning (Isaksson & Bellaagh 1999).

En annan möjlig inverkan är det faktum att man, enligt ett av bemanningsföretagen, vid anställningen betonar de speciella förutsättningarna i arbetsformen och därvid försöker sälla ut de som ändå inte kommer att trivas, vilket skulle ge urvalet en positiv slagsida. Om detta, å andra sidan, är något som sker allmänt vid landets personaluthyrningsföretag, saknar det betydelse för representativiteten. Dessutom är det tänkbart att sällningsprocessen inte är effektiv, utan att angelägenheten att bli anställd väger tyngre än risken att inte trivas.

Resultatet skulle också kunna vara kopplat till arbetssituationen för gruppen fast anställda assistenter, på så vis att de har sämre förhållanden utifrån krav/kontrollmodellen än populationen; ett representativitetsproblem som även för detta urval är fullt möjligt ($n=22$). En ytterligare möjlighet är att assistenter med fast anställning faktiskt har en sämre arbetssituation. Enligt Wikman m.fl. har en effekt av 1990-talets krympningar av företag och andra organisationer varit att antalet arbetsuppgifter för de kvarvarande ökat, parallellt med att ansvaret breddats. I Arbetsmiljöundersökningen 1997 uppgav 40% att man fått fler arbetsuppgifter de senaste 12 månaderna, medan endast 2% ansåg sig ha fått färre (Wikman m.fl. 1998). Alltså skulle kravkomponenten i modellen ha ökat. Detta motsägs dock av jämförelsen av värdena för gruppen med de nationella arbetskraftsdata från USA som använts vid framtagandet av JCQ. Enligt dessa ligger gruppen fast anställda assistenter i nivå med normen för motsvarande yrkesgrupper, se Tabell 2, samtidigt som samma data antyder att gruppen uthyrda befinner sig, så att säga, ovanför normen. Den bild som framkommer ur insamlade data är dessutom konsekvent – även värdet på utfallsvariabeln välbefinnande, mätt med GHQ-12, antyder en bättre situation för den uthyrda gruppen, med reservation för att skillnaden inte är signifikant.

Däremot bekräftas hypotesen i viss mån vad gäller socialt stöd. Som nämnts, dubblerades frågeavsnittet eftersom uthyrda har arbetskamrater och överordnade i två bemärkelser – dels hos kundföretaget, dels på uthyrningsföretaget. En del i hypotesen var att man socialt har en utsatt position genom att man regelbundet byter arbetsplats, men också genom att man har begränsad kontakt med personalen på företaget där man egentligen är anställd – uthyrningsföretaget. Denna bekräftades såtillvida att många inte fyllde i avsnittet som gällde socialt stöd via uthyrningsföretaget. Andra svarade, men vad som kan tolkas som svårigheter lyste igenom i en viss stereotyp i svaren. De flesta spontana kommentarerna fanns också här. Avsnittet ströks inför bearbetningen, men kan ses som en antydning i hypotesens riktning.

Det kan också tänkas att JCQ inte är ett lämpligt instrument för att undersöka relevanta aspekter av arbetssituationen för uthyrd personal. Formuläret och krav/kontrollmodellen har sitt ursprung i mer industriella miljöer där många arbeten i massproduktionssammanhang karakteriserats av starkt begränsade kontrollmöjligheter, ofta i kombination med högt arbetstempo och små möjligheter till social avlastning. Modellen ska dock vara allmänt tillämpbar. Trots det är det möjligt att den inte fångar upp centrala faktorer som framkommit i studierna gjorda av bl.a. Isaksson och Bellaagh – exempelvis oförutsägbarhet, brist på kontinuitet och inflytande, ekonomisk otrygghet, möjligheter till utveckling, omväxling, frihet, indirekt kompetensutveckling etc. (Feldman m.fl. 1994, Rogers 1995, Isaksson & Bellaagh 1999).

En begränsning i materialet är också att en klar majoritet av de uthyrda haft mest långa uppdrag; knappt 78% hade haft uppdrag som var längre än fem veckor, och en uppdragslängd på sex månader eller mer gällde för över hälften av gruppen. Avsikten var att undersöka en grupp med korta uppdrag, inte mer än 1-2 veckor, för att få en tydlig kontrast i förhållande till kontinuiteten i en fast anställning. Omständigheterna kring möjligheterna att få tillgång till en undersökningsgrupp gjorde att så inte blev fallet, vilket kanske kan förklara bristen på skillnader mellan grupperna.

Om skillnaderna i ålder och utbildning mellan uthyrda och tillsvidareanställda påverkat resultatet är svårt att säga. Inga uppenbara fakta pekar i endera riktningen.

På grund av begränsad tillgång på undersökningar av svenska förhållanden har den bild av arbete i bemanningsbranschen som framkommit i internationella studier istället varit utgångspunkten för den aktuella undersökningen. Merparten av uthyrd personal i Sverige har tillsvidareanställning och ca 80% omfattas av en garantilön om minst 75% (Storrie 2002b), medan tidsbegränsad anställning är det vanligaste i andra länder (Storrie 2002a). Således finns det en skillnad i ekonomisk trygghet och sannolikt i upplevelsen av att vara i en utsatt position. Ursprunget till undersökningen och grunden till hypotesen har alltså varit i förhållanden annorlunda än de svenska, vilket också är en möjlig förklaring till att den antagna skillnaden inte bekräftats. Samtidigt visar Isaksson och Bellaaghs studier på en upplevelse av ekonomisk otrygghet, begränsade möjligheter till utveckling, brist på kontinuitet m.m. (Bellaagh & Isaksson 1999, Isaksson & Bellaagh 1999).

Rapporter om ökande förekomst av stress och en överbelastad arbetskraft tycks komma i en aldrig sinande ström. Enligt den tidigare nämnda delrapporten från Näringsdepartementet år 2000, ökade antalet långa sjukskrivningar och anmälda arbetsjukdomar markant i slutet på 1990-talet, av vilka majoriteten var relaterade till stress och hög arbetsbelastning. I rapporten görs en koppling till omvärldsförändringarna och den internationella konkurrensens effekter på företag och förvaltningar, och i förlängningen konsekvenserna för arbetstagarna. Det konstateras också hur förvånansvärt lite forskning som gjorts om tidsbegränsat anställdas villkor och hälsa, att det bara finns ett fåtal arbetsmiljöstudier om förhållandena i uthyrningsföretag och att många frågor kvarstår kring de uthyrdas villkor (Ds 2000:54).

Det finns olika uppfattningar om vart informationsteknologins möjligheter till effektivisering och automatisering leder. Vissa hävdar att den ökade produktiviteten kommer att innebära att allt mindre arbetskraft behövs för produktion av varor och tjänster – en teknologisk arbetslöshet där jobben inte räcker till alla (Rifkin 1995, Castells 2001). Andra menar att detta gäller på kort sikt, men att det på lång sikt leder till ökad efterfrågan genom billigare varor, och hänvisar till att det historiskt sett alltid skett en övergång från en aktivitetsform till en annan, samtidigt som arbetstiden successivt reducerats (Rifkin 1995, Magnusson 1999, Castells 2001). Oavsett detta menas omstruktureringen få långtgående effekter på produktionens organisering och själva arbetet, som alltmer präglas av flexibilitet. Formen med fast heltidsanställning anses vara på tillbakagång och arbetet organiseras i allt större utsträckning utifrån en fast kärnarbetskraft och en perifer, umbärlig sådan som tillhandahåller den nödvändiga flexibiliteten; en förändring av arbetsmarknaden som sannolikt kommer att fortsätta då företagets flexibilitetsbehov kvarstår i en alltmer oförutsägbar ekonomisk verklighet (SOU 1999:27, Aronsson m.fl. 2000, Ds 2000:54, Castells 2001).

Utvecklingen i Sverige under 1990-talet har också inneburit att de fasta anställningarna blivit färre och att den flexibla delen av arbetskraften har ökat; fler sysselsatta har en svag position på arbetsmarknaden. Risken finns att man får en uppdelning i ett A- och ett B-lag med skillnader i arbetsuppgifter, tillgång till kompetensutveckling och karriärmöjligheter (SOU 1999:27). Samtidigt vill en absolut majoritet ha tillsvidareanställning och endast en mindre del av anställda i bemanningsföretag föredrar anställningstypen på lång sikt.

Undersökningens hypotes om en sämre arbetssituation för uthyrd personal ur stresshänseende bekräftades inte. Kanske är det så att uthyrda har en allmän upplevelse av

kontroll som skiljer dem från andra atypiska anställningsformer, genom friheten att välja uppdrag och eventuellt dra sig ur en placering som inte fungerar. Dessutom har en stor majoritet tryggheten av en garantilön. Trots de uppenbara begränsningarna i undersökningen är det en förhoppning att den kan stimulera till fortsatt forskning kring vad arbetsförhållandena innebär, positivt och negativt, för anställda i bemanningsföretag och, i vidare bemärkelse, personer med atypiska anställningar.

7. Referenser

- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv. *Arbete och Hälsa* 2000:9.
- Bellaagh, K. & Isaksson, K. (1999). Uthyrd men fast anställd. *Arbete och Hälsa* 1999:6.
- Bowlby, J. (1988). *A Secure Base*. London: Routledge.
- Bronstein, A. S. (1991). Temporary work in Western Europe: Threat or complement to permanent employment? *International Labour Review*, 130, 291-310.
- Carnoy, M., Castells, M., & Benner, C. (1997). Labour markets and employment practices in the age of flexibility: A case study of Silicon Valley. *International Labour Review*, 136, 27-48.
- Castells, M. (2001). *Informationsåldern. Ekonomi, samhälle och kultur. Band I: Nätverksamhällets framväxt*. Göteborg: Daidalos.
- Ds 2000:54. (2000). *Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont. Utvecklingen av den stressrelaterade ohälsan*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Edwards, J. R. (1998). Cybernetic Theory of Stress, Coping and Well-Being. I C. L. Cooper (red.), *Theories of Organizational Stress* (s. 122-152). Oxford: Oxford University Press.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). Person-Environment Fit Theory. I C. L. Cooper (red.), *Theories of Organizational Stress* (s. 28-67). Oxford: Oxford University Press.
- Faragher, E. B. (1996). Life Events, Coping and Cancer. I C. L. Cooper (red.), *Handbook of Stress, Medicine and Health* (s. 159-175), Boca Raton: CRC Press.
- Feldman, D. C., Doeringhaus, H. I., & Turnley, W. H. (1994). Managing temporary workers: a permanent HRM challenge. *Organizational Dynamics*, 23, 49-63.
- Fisher, S. (1996). Life Stress, Personal Control and the Risk of Disease. I C. L. Cooper (red.), *Handbook of Stress, Medicine and Health* (s. 121-136), Boca Raton: CRC Press.
- Fridén, L., Hedén, Y., & Wadensjö, E. (2000). *Personaluthyrningsföretag – en bro till arbetsmarknaden?* Bilaga 2 till Mångfaldsprojektet, Ds 2000:69. Stockholm: Näringsdepartementet.
- HTF. (1998). Uthyrning av arbetskraft. En undersökning bland HTFs medlemmar anställda i uthyrningsbranschen – våren 1998.
- Isaksson, K. & Bellaagh, K. (1999). Anställda i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta? *Arbete och Hälsa* 1999:7.
- Johnson, J. V. & Hall, E. M. (1988). Job Strain, Work Place Social Support and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

- Karasek, R., Pieper, C., & Schwartz, J. (1997). *Job Content Questionnaire and User's Guide – Revision 1.7*. Lowell: University of Massachusetts.
- Kasl, S. V. (1996). Theory of Stress and Health. I C. L. Cooper (red.), *Handbook of Stress, Medicine and Health* (s. 13-26), Boca Raton: CRC Press.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and the Coping Process*. New York: Springer.
- Leontaridi, R. M. (2002). Career, experience and returns to human capital: is the dual labour market hypothesis relevant for the UK? *Research in Economics*, 56, 399-426.
- Lundgren, H. (2000). Få vill vara tillfälliga. *Du & jobbet*, 3, 51-52.
- Magnusson, L. (1999). *Den tredje industriella revolutionen – och den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Bokförlaget Prisma.
- Moore, K. A. & Burrows, G. D. (1996). Stress and Mental Health. I C. L. Cooper (red.), *Handbook of Stress, Medicine and Health* (s. 87-100), Boca Raton: CRC Press.
- Pierce, R. P., Sarason, I. G., & Sarason, B. R. (1996). Coping and Social Support. I M. Zeidner & N. S. Endler (red.), *Handbook of Coping – Theory, Research, Applications* (s. 434- 451), New York: John Wiley & Sons.
- Piore, M. J. & Sabel, C. F. (1984). *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.
- Quick, J. D., Nelson, D. L., Matuszek, P. A. C., Whittington, J. L., & Quick J. C. (1996). Social Support, Secure Attachments and Health. I C. L. Cooper (red.), *Handbook of Stress, Medicine and Health* (s. 269-287), Boca Raton: CRC Press.
- Rifkin, J. (1995). *The End of Work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. New York: G. P. Putnam's Sons.
- Rogers, J. K. (1995). Just a Temp: Experience and Structure of Alienation in Temporary Clerical Employment. *Work and Occupations*, 22, 137-166.
- Rosch, P. J. (1996). Stress and Cancer: Disorders of Communication, Control and Civilization. I C. L. Cooper (red.), *Handbook of Stress, Medicine and Health* (s. 27-60), Boca Raton: CRC Press.
- SCB. (2002). *Sysselsättning och arbetslöshet 1975-2001*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån.
- Sconfienza, C. (1998). Mätning av psykiskt välbefinnande bland ungdomar i Sverige. Användning av GHQ-12. *Arbete och Hälsa* 1998:22.
- SOU 1999:27. (1999). *DELTA Utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetlöshetsersättning*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Spector, P. E. (1998). A Control Theory of the Job Stress Process. I C. L. Cooper (red.), *Theories of Organizational Stress* (s. 153-169). Oxford: Oxford University Press.

SPUR – Svenska Personaluthyrnings- och Rekryteringsförbundet. Branschstatistik, 18 maj 2003, www.spur.se.

Storrie, D. (2002a). Temporary agency work in the European Union. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Storrie, D. (2002b). Temporary agency work: national reports, Sweden. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Theorell, T. (1996). Critical Life Changes and Cardiovascular Disease. I C. L. Cooper (red.), *Handbook of Stress, Medicine and Health* (s. 137-158), Boca Raton: CRC Press.

Theorell, T. (2003). Psykosociala faktorer – vad är det? I T. Theorell (red.), *Psykosocial miljö och stress* (s. 11-75). Lund: Studentlitteratur.

Tsigos, C. & Chrousos, G. P. (1996). Stress, Endocrine Manifestations and Diseases. I C. L. Cooper (red.), *Handbook of Stress, Medicine and Health* (s. 61-85), Boca Raton: CRC Press.

Wasserman, D. (2003). Allmänt om psykisk ohälsa. I T. Theorell (red.), *Psykosocial miljö och stress* (s. 119-161), Lund: Studentlitteratur.

Wikman, A., Andersson, A., & Bastin, M. (1998). *Nya relationer i arbetslivet – en rapport om tendenser mot flexibla marknadsrelationer istället för permanenta anställningsrelationer*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Åkerstedt, T. (2003). Återhämtning/sömn. I T. Theorell (red.), *Psykosocial miljö och stress* (s. 77-100), Lund: Studentlitteratur.

| | Stämmer inte alls | Stämmer ganska dåligt | Stämmer ganska bra | Stämmer helt |
|---|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 7. Mitt arbete tillåter mig att fatta många egna beslut. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 13. Mitt arbete kräver att man arbetar mycket snabbt. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 14. Mitt arbete kräver att man arbetar mycket hårt. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 19. Mina arbetsuppgifter avbryts ofta innan jag kunnat avsluta dem. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 20. Mitt arbete är väldigt hektiskt. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 21. Att vänta på arbetsmaterial från andra personer eller avdelningar hindrar mig ofta i mitt arbete. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |

Arbetet som uttyrd innebär att man har överordnade och arbetskamrater på två ställen – personaluthyrningsföretaget och kundföretaget. Frågorna i de fyra följande avsnitten måste därför besvaras utifrån båda arbetsmiljöerna var för sig. Tänk dig först in i den ena situationen och sedan den andra.

B1. Frågor om relationen till din chef på kundföretaget.

Ange ett alternativ på varje fråga.

| | Stämmer inte alls | Stämmer ganska dåligt | Stämmer ganska bra | Stämmer helt |
|---|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 23. Min närmaste chef bryr sig om hur hans/hennes underställda mår. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 24. Min närmaste chef lyssnar på vad jag säger. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |

| | Stämmer inte alls | Stämmer ganska dåligt | Stämmer ganska bra | Stämmer helt |
|--|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 25. Jag möter illvilja eller en negativ inställning i kontakten med min närmaste chef. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |

C1. Frågor om relationen till dina arbetskamrater på kundföretaget.

Ange ett alternativ på varje fråga.

| | Stämmer inte alls | Stämmer ganska dåligt | Stämmer ganska bra | Stämmer helt |
|---|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 33. Mina arbetskamrater uppmuntrar varandra att arbeta tillsammans. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 34. Mina arbetskamrater ger mig stöd i att få arbetet gjort. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 35. Jag får information/feedback från mina arbetskamrater om hur bra jag utför mitt arbete. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |

B2. Frågor om relationen till din chef på uthyrningsföretaget.

Ange ett alternativ på varje fråga.

(Samma frågor som avsnitt B1).

C2. Frågor om relationen till dina arbetskamrater på uthyrningsföretaget.

Ange ett alternativ på varje fråga.

(Samma frågor som avsnitt C1).

D. Frågor om sömn och välbefinnande.*Det första avsnittet gäller hur det varit****de senaste 12 månaderna.****Ange ett alternativ på varje fråga.*

| | Aldrig | Sällan | Ibland | Ofta |
|--|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 49. Har du svårt att somna in? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 50. Har du svårt att sova? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 53. Har du problem med att du känner dig nervös, orolig eller spänd? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |

Har du de senaste veckorna:*Ange ett alternativ på varje fråga.*

| | Aldrig | Ibland | Ganska ofta | Alltid |
|---|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 55. Kunnat koncentrera dig på vad du gör? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 56. Haft svårt att sova på grund av oro? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 57. Känt att du har en betydelsefull roll i vad som händer? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 58. Känt dig kapabel att fatta beslut? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |

67. Om du tänker efter, är ditt välbefinnande ungefär detsamma nu som tidigare eller upplever du att det har ändrats sedan du började arbeta som uthyrd?

- Bättre än tidigare Detsamma Sämre än tidigare Annat _____

E. Frågor om andra aspekter av ditt arbete som uthyrd.

Ange ett alternativ på varje fråga.

- | | Stämmer
inte alls | Stämmer
ganska dåligt | Stämmer
ganska bra | Stämmer
helt |
|--|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 69. Jag känner mig orolig för att inte få något uppdrag. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |

71. Föredrar du en anställning på ett personaluthyrningsföretag framför en fast anställning på en permanent arbetsplats (samma arbetsuppgifter)?

- Ja Ja, men i framtiden vill jag ha en fast anställning på en permanent arbetsplats. Nej Annat _____

72. Hur länge har du arbetat som uthyrd?

- 0 – 6 månader 13 månader – 2 år
- 7 – 12 månader Mer än 2 år

73. Vad har du oftast arbetat som på dina uppdrag? _____

74. Hur långa har uppdragen varit i genomsnitt?

- 1 – 4 dagar 5 veckor – 2 månader
- 1 – 2 veckor 3 – 6 månader
- 3 – 4 veckor mer än 6 månader

Gå igenom formuläret och kontrollera att du besvarat alla frågor.

Tack för hjälpen!