



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Företagsekonomiska institutionen
Civilekonomprogrammet

Strategic Management

Kandidatuppsats

FEKH19

VT 2014

Löftet om anställningssäkerhet

- framtidens prestationsincitament?

Författare:

Malin Fredman

Lisen Hentschel

Sophia Nilsson

Handledare:

Mats Benner

Sammanfattning

Examensarbetets titel: Löftet om anställningssäkerhet – framtidens prestationsincitament?

Seminariedatum: 05.06.2014

Ämne/kurs: FEKH19, Examensarbete kandidatnivå i Strategic Management, 15 högskolepoäng

Författare: Malin Fredman, Lisen Hentschel, Sophia Nilsson

Handledare: Mats Benner

Nyckelord: Anställningssäkerhet, Anställningstrygghet, Agentteorin, Motivation, Prestationer, Bemanningsbranschen

Syfte: Studiens syfte är att undersöka hur anställda i bemanningsbranschen värderar anställningssäkerhet, och diskutera huruvida företag kan använda löftet om anställningssäkerhet som ett prestationsincitament.

Metod: Genom en kvalitativ ansats med ett induktivt synsätt har följande studie genomförts med hjälp av semi-strukturerade intervjuer, med både före detta bemanningsanställda och personalansvariga från ett antal företag. Studien bedrevs som en inbäddad fallstudie där det övergripande fallet var beslutet att lämna bemanningsanställningen för ett kundföretag och de före detta anställda utgjorde fallets delmoment. Den insamlade empirin analyserades sedan genom "pattern-matching", där datan jämfördes med ett förväntat teoretiskt mönster.

Teoretiska perspektiv: Studien tar sin teoretiska utgångspunkt i agentteorin och hur den behandlar fördelningen av risk och användandet av incitament. Ett teoretiskt mönster konstruerades utifrån agentteorin och kompletterades med ett antal teorier om anställningssäkerhet och dess negativa respektive positiva effekt på prestationer. Mönstret byggdes vidare på med teorier om vad som motiverar arbetstagare och kring riskerna i tillfälliga anställningar, med specifikt fokus på bemanningsbranschen.

Empiri: Bemanningsbranschen är av särskilt intresse för studien då tidigare forskning har pekat på att det råder en relativt låg anställningssäkerhet i bemanningsbranschen i jämförelse med andra branscher. Det primära urvalet för studien var före detta bemanningsanställda som sedan fick en fast anställning på ett kundföretag, men det bedrevs även en kompletterande undersökning på företag som hyr in personal.

Resultat: Resultatet visar att löftet om anställningssäkerhet har en positiv effekt på bemanningsanställdas prestationer. Således dras slutsatsen att anställningssäkerhet kan användas som ett prestationsincitament.

Abstract

Title: The promise of job security - the performance incentive of tomorrow?

Seminar date: 05.06.2014

Course: FEKH19, Bachelor Degree Project in Strategic Management, Business Administration, Undergraduate Level, 15 University Points (ECTS)

Authors: Malin Fredman, Lisen Hentschel, Sophia Nilsson

Advisor: Mats Benner

Key words: Job Security, Agency Theory, Motivation, Performance, Temporary Work Agencies

Purpose: The purpose of this study is to examine how temporary work agency employees value job security, and discuss whether companies can use the promise of job security as a performance incentive.

Methodology: This study was conducted through a qualitative embedded case study. The data was collected through semi-structured interviews with both former employees of temporary work agencies and representatives from companies that used agency workers. Once collected, the data was analysed through “pattern-matching”, where the data was compared with a previously composed theoretical framework.

Theoretical perspectives: The theoretical base of this study is the agency theory and how it deals with the allocation of risk and the use of incentives. A theoretical framework was constructed based on the agency theory, various theories regarding job security and how it affects performance, as well as theories about the risks of temporary employment and models concerning motivation.

Empirical foundation: This study focuses on temporary work agencies, previous research has shown that the job security in this industry is low in comparison to other industries. The study was primarily conducted on former employees of temporary work agencies that eventually went on to work for a customer company of the agency, but a smaller study of companies that hired agents from temporary work agencies was also carried out.

Conclusions: The results of this study show that job security has a positive effect on the performance of temporary work agency employees. It can thus be concluded that job security can be used as a performance incentive.

Innehållsförteckning

INTRODUKTION	1
PRAKTISK BAKGRUND	2
TEORETISK BAKGRUND.....	3
SYFTE OCH PROBLEM	5
TEORIGENOMGÅNG	6
Tillfällig anställning	6
<i>Användning av tillfällig anställning.....</i>	<i>6</i>
<i>Att vara tillfälligt anställd.....</i>	<i>7</i>
Anställningssäkerhet	8
<i>Effekten av hög anställningssäkerhet på prestationer.....</i>	<i>10</i>
<i>Effekten av låg anställningssäkerhet på prestationer</i>	<i>11</i>
<i>Hur trygghetsaspekter påverkar den uppfattade anställningssäkerheten</i>	<i>12</i>
Bemanningspersonalens effekt på fast anställda.....	13
Teoretiskt mönster	14
METOD	15
Val av ansats	15
Forskningsdesign	16
Urval	17
Forskningsinstrument	19
Insamlande och Analys av data.....	23
Studiens Validitet och Reliabilitet.....	25
ANALYS	28
Anställningen i bemannings- och kundföretaget.....	28
Anställningssäkerhet	30
<i>Sociala trygghetsaspekter</i>	<i>30</i>
<i>Ekonomiska trygghetsaspekter.....</i>	<i>32</i>
<i>Psykologiska trygghetsaspekter</i>	<i>34</i>
<i>Säkerhet.....</i>	<i>35</i>
Motivationsfaktorer	36
Prestationer och ansträngning	38

DISKUSSION	40
Resultat	40
Studiens generaliserbarhet, brister och konsekvenser	42
Förslag till framtida forskning	44
REFERENSLISTA	46
Lagar och Riksdagstryck	46
Litteratur	46
Vetenskapliga tidskriftsartiklar	47
Akademiska publikationer	49
Webbsidor	49
Muntliga källor	50
BILAGOR	51
Bilaga 1. Intervjuguide till det primära urvalet	51
Bilaga 2. Intervjuguide till det sekundära urvalet	54

INTRODUKTION

Enligt agentteorin är människor riskaverta men kan motiveras av monetära incitament för att ta på sig mer risk, höja sin prestationsförmåga och arbeta i enlighet med principalens mål. Kontraktet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren är en mycket central del av agentteorin, men idag har allt färre människor en traditionell anställning och det har istället blivit vanligt att hyra in personal. Det har lett till en gråzon där den traditionella relationen mellan agenten och principalen inte längre gäller. Det skapas ett starkt behov av att anpassa agentteorin till den moderna arbetsmarknaden och den ständigt växande bemanningsbranschen. Tidigare forskning har visat att det råder en relativt hög grad av risk i den här branschen och trots att de flesta bemanningsanställda faktiskt har en fast anställning i bemanningsföretaget väljer de ofta att byta till ett kundföretag om möjligheten ges.

Följande studie ämnar således undersöka om möjligheten till en fast anställning på ett kundföretag påverkar prestationsnivån hos anställda i bemanningsföretag i Sverige. Studien baseras på antagandet att det råder högre anställningssäkerhet¹ i fasta anställningar utanför bemanningsbranschen. Vikten av anställningssäkerhet blir betydligt klarare när studien görs på ett urval som redan har en fast anställning med låg säkerhet snarare än på människor som är arbetslösa. Bemanningsbranschen belyser nämligen hur graden av anställningssäkerhet skiljer sig åt beroende på vilken bransch man är fast anställd i, medan en arbetslös individ sannolikt drivs av möjligheten till fast anställning oberoende av hur säker anställningen är.

Studien avser belysa huruvida löftet om anställningssäkerhet påverkar prestationer, vilket i så fall hade utgjort ett viktigt komplement till agentteorins tes om incitament.

¹ Begreppet job security översätts ofta i svensk forskning till anställningstrygghet. För att tydligt betona osäkerheten på dagens arbetsmarknad väljer vi dock att istället referera till det som anställningssäkerhet, vilket vi

PRAKTISK BAKGRUND

Att vara anställd på ett bemanningsföretag och hyras ut till olika kundföretag blir en allt vanligare anställningsform, som består av en triangulär anställningsrelation mellan arbetare, bemanningsföretag och kundföretag (Druker & Stanworth, 2004, s.64). För företagen kan användandet av inhyrd personal från bemanningsföretag utgöra ett alternativ till att ta in permanent personal. Bemanningsanställda har ett anställningsavtal hos bemanningsföretaget men har en tillfällig anställning ute på de olika kundföretagen (Bemanningsföretagen, 2014). Således är även forskning kring tillfällig anställning applicerbart på bemanningsbranschen. Tillfällig anställning definieras som en tidsbegränsad anställning (OECD, 2002, s. 170).

Det finns en rad avgörande faktorer mellan fast och tillfällig anställning, inklusive anställningens längd, vem arbetsgivaren är och graden av anställningsskydd (De Cuyper, De Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti & Schalk, 2008). I det särskilda fallet med bemanningsbranschen är bemanningsföretaget arbetsgivaren och i Sverige skyddas deras anställda av Uthyrningslagen (SFS 2012:854). Fast anställning definieras i den här studien som den anställningsform där individen är tillsvidareanställd på ett specifikt företag. I kontrast till bemanningsbranschen arbetar den fast anställda på ett och samma företag, med samma arbetskamrater och har således en stabilare arbetsmiljö.

Studien begränsas till Sverige eftersom lagar kring arbetsvillkor och anställningsskydd skiljer sig avsevärt åt mellan länder. I Sverige är steget in och ut på arbetsmarknaden väldigt högt på grund av lagen om anställningsskydd (LAS). För att säga upp en tillsvidareanställd måste arbetsgivaren ha saklig grund, vilket dessutom kan avskräcka företag från att nyanställa (SFS 1982:80).

Sedan arbetsförmedlingsmonopolet avreglerades i Sverige i början av 1990-talet och det blev tillåtet att bedriva personaluthyrning så har bemanningsbranschen växt kraftigt (Riksdagen, 1992/93). Antalet anställda i bemanningsföretag ökade från cirka 20 000 till 65

000 mellan åren 2002 till 2010 (Konjunkturinstitutet, 2012). Det blir allt vanligare att gå genom bemanningsbranschen för att komma ut på arbetsmarknaden. I Sverige arbetar 1,5 procent av den sysselsatta populationen inom bemanningsbranschen, varav cirka 80 procent är tillsvidareanställda (Bemanningsföretagen, 2013).

Sedan Uthyrningslagen trädde i kraft 1 januari 2013 har inhyrd arbetskraft från bemanningsföretag rätt att få ta del av samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som företagets fast anställda personal. Företagen är dessutom skyldiga att delge sin inhyrda personal om potentiella lediga prov- och tillsvidareanställningar. Lagen innebär vidare att om kollektivavtal ej finns inom bemanningsföretaget så får den uthyrde bemanningsanställda ta del av kundföretagets kollektivavtal (SFS 2012:854).

TEORETISK BAKGRUND

Den primära teoretiska basen och utgångspunkten för följande studie är *agentteorin* som uppkom under början av 1970-talet. Teorin avser förklara förhållandet mellan två parter och hur en part (principalen) delegerar arbete till en annan part (agenten) (Ross, 1973; Eisenhardt, 1989). I det särskilda fallet med bemanningsbranschen finns det flera olika agentförhållanden. På den mest grundläggande nivån är den bemanningsanställda agenten och bemanningsföretaget är principalen. När de anställda hyrs ut blir istället kundföretaget principalen. På ett mer övergripande plan är dock bemanningsföretaget agenten i förhållandet med kundföretaget. Den här studien kommer utgå från att den bemanningsanställda är agenten och beakta dennes relation med respektive principal.

Två centrala delar av teorin är fördelning av risk och användandet av incitament. Det uppkommer ett problem om vem som ska ta på sig risken i förhållandet (Eisenhardt, 1989). Optimalt bör agenten både få incitament att prestera men inte behöva bära för stor del av risken. Monetära incitament baseras ofta på resultat, men eftersom lönevariationer innebär

en slags risk för agenten bör optimalt grundlön och resultatbaserad kompensation balanseras (Bloom & Milkovich, 1997). Fördelningen av risk kompliceras av att organisationers framtid är osäker (Eisenhardt, 1989).

Det så kallade agentproblemet uppkommer eftersom principalen och agenten har olika mål, döljer information ifrån varandra (hidden information) och det kan vara svårt för principalen att observera agentens handlingar (hidden action) (Besanko, Dranove, Shanley & Shaefer, 2013, s. 402). När agentens och principalens mål skiljer sig åt kan principalen således behöva använda olika slags incitament för att förmå agenten att arbeta mot principalens mål och ta på sig en del av riskerna.

I teorigenomgången ges en närmare analys av olika typer av risk i anställningen och av anställningssäkerhet. Människor värderar anställningssäkerhet väldigt högt då det skyddar dem från att komma ut på den externa arbetsmarknaden och bli arbetslösa (Doeringer & Piore, 1971, refererade till i Bloom & Milkovich, 1997). Tidigare forskning har dock indikerat att det finns en negativ korrelation mellan anställningssäkerhet och prestationsnivå (Lindbeck & Snower, 1988).

Agentteorin lägger stort fokus på att det krävs kontrakt mellan principalen och agenten för att göra relationen mellan de två parterna så effektiv som möjligt, och förhoppningsvis även för att effektivisera organisationen. Kontrakten kan vara baserade på antingen beteende eller resultat (Eisenhardt, 1989). Vilken typ av kontrakt som är lämpligast beror på hur osäker framtiden är, hur man fördelar risken och vilken information man har om den andra parten. Beteendebaserade kontrakt har visat sig vara negativt korrelerade med hur riskavert principalen är och positivt relaterade med hur riskavert agenten är. Resultatbaserade kontrakt är tvärtom positivt korrelerade med hur riskavert principalen är och negativt relaterade med hur riskavert agenten är (Eisenhardt, 1989).

Det går dock att argumentera att dessa kontrakt mister en del av sin effektivitet i dagens snabbföränderliga ekonomi där anställda inte längre spenderar hela livet hos samma arbetsgivare, i Sverige bytte 2006 “var fjärde person på arbetsmarknaden [...] sysselsättningsstatus från jobb i ett företag till ett annat” (Mörtvik & Rautio, 2013, s.41). Arbetsmarknaden har blivit mycket mer dynamisk, “varje år försvinner i genomsnitt ungefär en halv miljon jobb – och nästan lika många jobb skapas”, vilket har lett till att anställningar är alltmer osäkra och ostabila (Rautio & Mörtvik, 2005, s.15). Undersökningen som görs i följande rapport är således högst aktuell, det krävs nya förklaringar och evidens bakom vad som motiverar människor att prestera och vilken roll risk och anställningssäkerhet spelar.

SYFTE OCH PROBLEM

Syftet med studien är att undersöka hur anställda i bemanningsbranschen värderar anställningssäkerhet, och diskutera huruvida företag kan använda löftet om anställningssäkerhet som ett prestationsincitament. Enligt agentteorin är individer riskaverta, de vill undvika risk i så stor mån som möjligt och således är anställningssäkerhet eftertraktat. Fördelningen av risk är en central del av agentteorin. Tidigare forskning har dock visat att anställningssäkerhet (att ha fast anställning) är negativt korrelerat med ansträngning. Således uppkommer en situation där agenten vill ha anställningssäkerhet men principalen sannolikt vill undvika att ge sin personal för stor säkerhet då det kan leda till försämrade prestationer.

Enligt tidigare forskning kan den effekt monetära incitament har på prestationsnivåer påverkas av risk i arbetsomgivningen. Följande studie kan vara fördelaktig även för andra industrier än bemanningsbranschen då anställningssäkerhet skulle kunna fungera som ett hållbart komplement till monetära incitament på den alltmer osäkra arbetsmarknaden. Det leder fram till studiens forskningsfråga:

*I vilken mån kan löftet om anställningssäkerhet fungera som ett nytt
prestationsincitament?*

TEORIGENOMGÅNG

Följande teorigenomgång inleds med en överblick av vad det innebär att vara tillfälligt anställd, med särskild inriktning på bemanningsbranschen. Huvuddelen av tidigare forskning handlar om tillfälligt anställda rent generellt, men då bemanningsanställda är på tillfälliga uppdrag ute på företagen kan forskningen vidare implementeras och fokuseras på dem.

Därefter kommer diverse teorier kring anställningssäkerhet och effekten av anställningssäkerhet att analyseras. Tidigare forskning har diskuterat både anställningssäkerhet och anställningsosäkerhet, samt olika risker i anställningen. För att underlätta översikten av teorierna kommer allt samlas under termen anställningssäkerhet, som kan vara låg eller hög. Då ett syfte med rapporten är att undersöka om bemanningspersonal ändrar sin ansträngningsnivå för att få fast anställning är det slutligen intressant att beakta vilken effekt användningen av bemanningspersonal har på företagets fast anställda.

Tillfällig anställning

Användning av tillfällig anställning

De två huvudsakliga anledningarna till varför företag och organisationer använder sig av tillfälligt anställda är för att minska kostnader och öka flexibiliteten (Rogers, 1995). Användningen av tillfällig personal innebär ökad flexibilitet eftersom företaget på ett effektivare sätt kan anpassa sin produktion efter svängningar i efterfrågan, utan att kontinuerligt behöva anställa eller avskeda personal (Korpi & Levin, 2001). Dessutom kan företag lära sig mycket från sina tillfälligt anställda, de kan till exempel bidra med ny innovation och tekniska idéer (Sias, Kramer, & Jenkins, 1997).

Ett ytterligare motiv till att anställa tillfällig personal är för att underlätta rekryteringsprocessen, den tillfälliga anställningen fungerar då som ett slags prov på hur de

anställda arbetar och hur väl de passar in i organisationen (Kraimer, Wayne, Liden & Sparrowe, 2005). Dessutom har man funnit att tillfälligt anställda har lättare för att anpassa sig till förändring och blir mindre hotade av förändring än fast anställda (von Hippel, Mangum, Greenberger, Heneman, & Skoglind, 1997).

Att vara tillfälligt anställd

Generellt får tillfälligt anställda lägre lön än fast anställda (Smith & Neuwirth, 2009). Dessutom blir de ofta tilldelade mindre komplexa arbeten (Davis-Blake & Uzzi, 1993). Connelly och Gallagher (2004) pekar vidare på att tillfälligt anställda har mindre kontroll över innehållet i sitt arbete. En tillfälligt anställd har ofta inte lika mycket inflytande som en fast anställd och upplever en lägre arbetstillfredsställelse, vilket kan leda till att de inte vill engagera sig i organisationen och dess beslut. Tillfällig anställning är med andra ord inte lika åtråvärt som fast anställning (Booth, Francesconi & Frank, 2002). Det finns ett flertal motiv till varför människor väljer en tillfällig anställning, inklusive erfarenhet, nya kontakter samt möjligheten att möta potentiella arbetsgivare (Korpi & Levin, 2001).

I det specifika fallet med bemanningsanställning har arbetstagarna ett anställningsavtal hos bemanningsföretaget, men eftersom de kontinuerligt hyrs ut på olika uppdrag uppstår ändå många av samma utmaningar som vid en traditionell tillfällig anställning. När bemanningsanställda hyrs ut på ett uppdrag får de en ny arbetsplats med nya arbetsuppgifter, arbetskamrater och chefer (Druker & Stanworth, 2004).

Tidigare forskning pekar på att en av de främsta anledningarna till att välja en bemanningsanställning är att man inte får eller hittar något annat arbete (Ward, Grimshaw, Rubery & Beynon, 2001). Ett ytterligare kritiskt motiv framgår av att 70-75 procent av bemanningsanställda anger att de hoppas att deras tillfälliga anställning ska leda till möjligheten till framtida fast anställning hos ett kundföretag (von Hippel et al., 1997; jmf

Polivka & Nardone, 1989; Bauer & Truxillo, 2000; Korpi & Levin, 2001). Forskning tyder nämligen på att bemanningsanställda föredrar säkerhet och livslång anställning (Galais & Moser, 2009, s. 612). Ofta upplever bemanningsanställda att de snarare tillhör kundföretaget och känner en högre grad av engagemang till dem än till bemanningsföretaget (Benson, 1998; Liden, Wayne, Kraimer & Sparrowe, 2003). Att känna sig delaktig i verksamheten kan fungera som en motivationsfaktor (Nohria, Groysberg & Lee, 2008). Vidare visade sig förhoppningen om att få en fast anställning öka engagemanget till kundföretaget och likaså gjorde en positiv uppfattning om kundföretagets ledning (von Hippel et al., 1997).

Det sker dock förhållandevis frekvent att kundföretag separerar bemanningsanställda från sina fast anställda. De bemanningsanställda kan därför känna sig utanför, både socialt och psykologiskt, och att de inte passar in i gruppen. Det kan vara svårt att ta kontakt med kollegor på kundföretaget då de kan sakna motivationen att ta kontakt med tillfällig personal som sannolikt inte blir långvariga på företaget (Rogers, 1995).

Det råder generellt en låg anställningssäkerhet för tillfälligt anställda, inklusive för bemanningsanställda, i jämförelse med fast anställning (Green & Leeves, 2013). Det är överlag lägre löner, mindre förbundsskydd, dåliga möjligheter för att utveckla sina kunskaper, samt ökad social och ekonomisk sårbarhet (Korpi & Levin, 2001).

Anställningssäkerhet

En av dagens viktigaste frågor inom arbetslivet är att det blivit allt mer osäkert att arbeta, vilket beror på att organisationer i dagens samhälle ständigt förändras och individen måste anpassa sig därefter (Dekker & Schaufeli, 1995). Vissa forskare menar förvisso att anställdas säkerhet idag ligger mer och mer i deras mängd förmågor och kunskap, och inte längre i det arbete man har eller det företag man är delaktig i (von Hippel et al., 1997). Kunskap är således en viktig motivationsfaktor för många (Nohria et al., 2008). Andra

motivationsfaktorer inkluderar säkerhet, belöningar och möjligheten till socialt umgänge (Lawrence & Nohria, 2002, refererade till i Nohria et al., 2008). Studier har visat att hur väl företag lyckas uppfylla de faktorerna för sina anställda förklarar hela sextio procent av skillnader i anställdas motivationsnivå (Nohria et al., 2008).

En vanlig definition av anställningssäkerhet är att det avser den anställdas förväntade framtid i företaget (Kraimer et al., 2005). En stor del av tidigare forskning pekar på att anställningssäkerhet är ett objektiva koncept som beror på hur den anställda uppfattar sin anställning och dess risker. Uppfattningen om anställningssäkerhet påverkas av aspekter som till exempel omstruktureringar och nedskärningar (Chirumbolo & Areni, 2005). Hur stort förtroende den anställda har till företaget spelar också en viktig roll (Kraimer et al., 2005).

Lindbeck och Snower (1988) skiljer mellan makroekonomisk anställningssäkerhet, sannolikheten för nyanställning på arbetsmarknaden, och mikroekonomisk anställningssäkerhet, sannolikheten att få behålla sitt nuvarande jobb. Repenning (1998) använder även begreppet extern anställningssäkerhet, vilken bestäms av företagets marknadsposition. Ju större risken är att företaget går dåligt eller rent av i konkurs, desto mindre är den externa anställningssäkerheten (Repenning, 1998). Den mikroekonomiska säkerheten, som Repenning (1998) istället kallar intern säkerhet, påverkas av företagets anställnings- och avskedningsbeslut (Lindbeck & Snower, 1988; Repenning, 1998). Anställningssäkerhet, såsom den är definierad i tidigare forskning, påverkas endast av ofrivillig förlust av arbete (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Lindbeck & Snower, 1988).

En bidragande faktor till att man känner låg anställningssäkerhet är att anställda på ett företag inte får tillräckligt bra information om vad som händer runt om dem i organisationen och upplever en avsaknad av kontroll (Dekker & Schaufeli, 1995). För att känna anställningssäkerhet vill man känna att man har makt och får vara med och fatta beslut (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Effekten av hög anställningssäkerhet på prestationer

Som nämnt kan anställningssäkerhet vara mikroekonomisk, hur sannolikt det är att man förlorar jobbet, eller makroekonomisk, hur sannolikt det är att få nyanställning på marknaden (Lindbeck & Snower, 1988). Anställningssäkerhet påverkas av hur otrygg anställningen anses vara och man skiljer mellan kvantitativ otrygghet, ett upplevt hot mot fortsatt anställning och kvalitativ otrygghet där den anställde upplever att viktiga arbetsfunktioner hotas som till exempel minskade chanser till befordran (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999, s.182). Effekten de olika typerna av anställningssäkerhet har på de anställdas prestationsnivå varierar. Ökad makroekonomisk säkerhet har generellt en negativ effekt på ansträngning då de anställda upplever att de lätt kan få ett nytt jobb på marknaden (Lindbeck & Snower, 1988). Att det är enkelt att få ett nytt jobb på marknaden innebär att arbetslösheten är låg vilket ger de anställda en starkare förhandlingskraft gentemot arbetsgivarna (Göransson & Holmgren, 2006). Det innebär att medan det är enkelt för den anställda att få ett nytt arbete kan det vara relativt svårt för företaget att ersätta arbetstagaren. Det skulle således även kunna leda till en högre mikroekonomisk säkerhet, där den anställda kan sänka sin ansträngningsnivå utan att riskera uppsägning.

Mikroekonomisk anställningssäkerhet kan göra att de anställda känner sig mer motiverade att anstränga sig eftersom de upplever att de kommer belönas för det, en så kallad ersättningseffekt. Dock kan den typen av säkerhet också få en inkomsteffekt, där de anställda anstränger sig mindre vid ökad anställningssäkerhet eftersom det ökar deras förväntade fasta inkomster (Lindbeck & Snower, 1988). Mikroekonomisk anställningssäkerhet påverkas som ovan nämnt av företagets anställnings- och avskedningsbeslut, en hög omsättning av personal innebär lägre anställningssäkerhet. Eftersom ingångslönen i ett företag generellt är lägre kan en hög personalomsättning vara ett sätt att minska kostnader och vinstmaximera. Men om ersättningseffekten är större än inkomsteffekten kommer det vara olönsamt för företaget med

hög personalomsättning, då anställningssäkerhet i det fallet är positivt korrelerat med ansträngning (Lindbeck & Snower, 1988).

Lindbeck och Snowers (1988) undersökningsresultat pekar dock huvudsakligen mot en negativ korrelation mellan anställningssäkerhet och ansträngningsnivå. Även tidigare forskning har observerat en negativ relation mellan individers anställningssäkerhet och deras prestationer och företagets resultat (Wise, 1975). Man har upptäckt att universitetsprofessorer som fått fast anställning uppvisar en minskning i produktivitet (Leung, 2009)². Det har också visat sig att nyligen fast anställd personal har en högre arbetsfrånvaro än de hade under sin provanställning (Ichino & Riphahn, 2001).

Effekten av låg anställningssäkerhet på prestationer

Medan viss forskning påvisar en negativ korrelation mellan hög anställningssäkerhet och prestationer, pekar andra forskare på att även låg anställningssäkerhet kan ha en negativ effekt på prestationer (Repenning, 1998). Bristande anställningssäkerhet kan påverka både individen och organisationen genom att den anställdes prestationsnivå förändras (Chirumbolo & Areni, 2005; jmf Hellgren et al., 1999; De Witte, 2005). Det kan leda till försämrad mental och fysisk hälsa, utbrändhet, sämre humör, missnöjdhet med livet och förstörda familjerelationer (Dekker & Schaufeli, 1995; Chirumbolo & Areni, 2005). Minskad anställningssäkerhet kan dessutom ha en negativ effekt på motivation (Nohria et al., 2008). Vidare kan det leda till att fler väljer att säga upp sig (Dekker & Schaufeli, 1995). Men annan forskning menar att rationellt sett borde de som känner sig osäkra prestera bättre för att göra sig mer värdefulla för organisationen (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

² Artikeln refererar till den amerikanska termen *Tenure*. När forskare/professorer USA arbetat en viss period, ofta många år, kan de få så kallad *Tenure*, vilket innebär att de får en garanterad fast anställning och i stort sett inte kan avskedas (Oxford Dictionaries, 2014).

Låg anställningssäkerhet kan leda till krav på högre lön, minskat engagemang och sämre prestationer och kan således ses som en typ av företagsrisk (Osterman, 1992, omnämnd i Bloom & Milkovich, 1997). Arbetstagare som upplever ett lågt engagemang till sitt företag och låg anställningssäkerhet saknar ofta viljan att hjälpa organisationen framåt (De Witte, 2005).

Som nämnts tidigare säger agentteorin att agenter är riskaverta och vill undvika risk i så stor mån som möjligt. En negativ relation har identifierats mellan risk och effekten av resultatbaserade incitament, potentiellt eftersom de lönevariationer som den sortens incitament skapar kan ses som en risk för agenten (Bloom & Milkovich, 1997). De påvisar även en positiv korrelation mellan risk och grundlöner, vilket underbygger agentteorins tes om att agenter är villiga att ta på sig mer risk om de får någon form av skydd från potentiella konsekvenser. I företag med höga risker visade det sig dessutom finnas en positiv korrelation mellan grundlön och resultat samt ett negativt samband mellan resultat och resultatbaserade incitament (Bloom & Milkovich, 1997, s. 18). I motsats med vad tidigare forskning antagit lade dessa högriskföretag mindre fokus på korttidsincitament än företag med lägre risker gör. Risken med korttidsincitament, som här definieras som monetära utbetalningar i form av lön eller bonus, är att det ökar sannolikheten att agenten enbart fokuserar på personliga kortsiktiga vinster och ignorerar företagets långsiktiga värdebyggande (Bloom & Milkovich, 1997).

Hur trygghetsaspekter påverkar den uppfattade anställningssäkerheten

Den uppfattade anställningssäkerheten påverkas av hur trygga människor känner sig. Det går att urskilja tre olika aspekter som påverkar trygghetsnivån; ekonomiska, sociala och psykologiska (Dragutinovic & Abdul-Rahim, 2013, s. 2). Att bli avskedad kan innebära att man förlorar viktiga trygghetsaspekter i livet som inkomst, arbetskamrater och kontinuitet i

vardagen. Yngre människor påverkas i mindre utsträckning av låg anställningssäkerhet då de oftast inte har samma ekonomiska åtaganden som äldre personer (De Witte, 1999).

I det särskilda fallet med bemanningsanställda kan sociala trygghetsaspekter inkludera samhörigheten man känner till kundföretaget och deras fast anställda. De ekonomiska trygghetsaspekterna kan påverkas av skillnader i löner och förmåner mellan den bemanningsanställda och de fast anställda på kundföretaget. Det är dock viktigt att poängtera att gentemot alternativet att vara arbetslös innebär bemanningsanställning en förbättrad ekonomisk trygghet. Den psykologiska delen handlar om bemanningsanställdas oro kring osäkerheten att förlora arbetet samt ovissheten kring hur länge man arbetar på varje uppdrag (Dragutinovic & Abdul-Rahim, 2013).

Bemanningspersonalens effekt på fast anställda

Tidigare forskning har visat att heltidsanställda gör antaganden om varför företaget hyr in personal och utifrån de antagandena bildar sig en syn av den inhyrda personalen som antingen ett hot eller som en nytta för företaget (von Hippel et al., 1997; Kraimer et al., 2005). Antaganden som gör att bemanningspersonal ses som hot är till exempel att de fast anställda tror att företaget hyr in personal för att omorganisera internt för att sedan lägga ut vissa funktioner externt (Kraimer et al., 2005). Om de fast anställda antar att företaget hyr in extra personal för ökad flexibilitet vid fluktuerande marknadsefterfrågan kan de däremot se den inhyrda personalen som fördelaktig. Den ena synen utesluter inte den andra, även när den inhyrda personalen ses som ett hot för individen kan de trots allt anses vara av nytta för företaget (Kraimer et al., 2005).

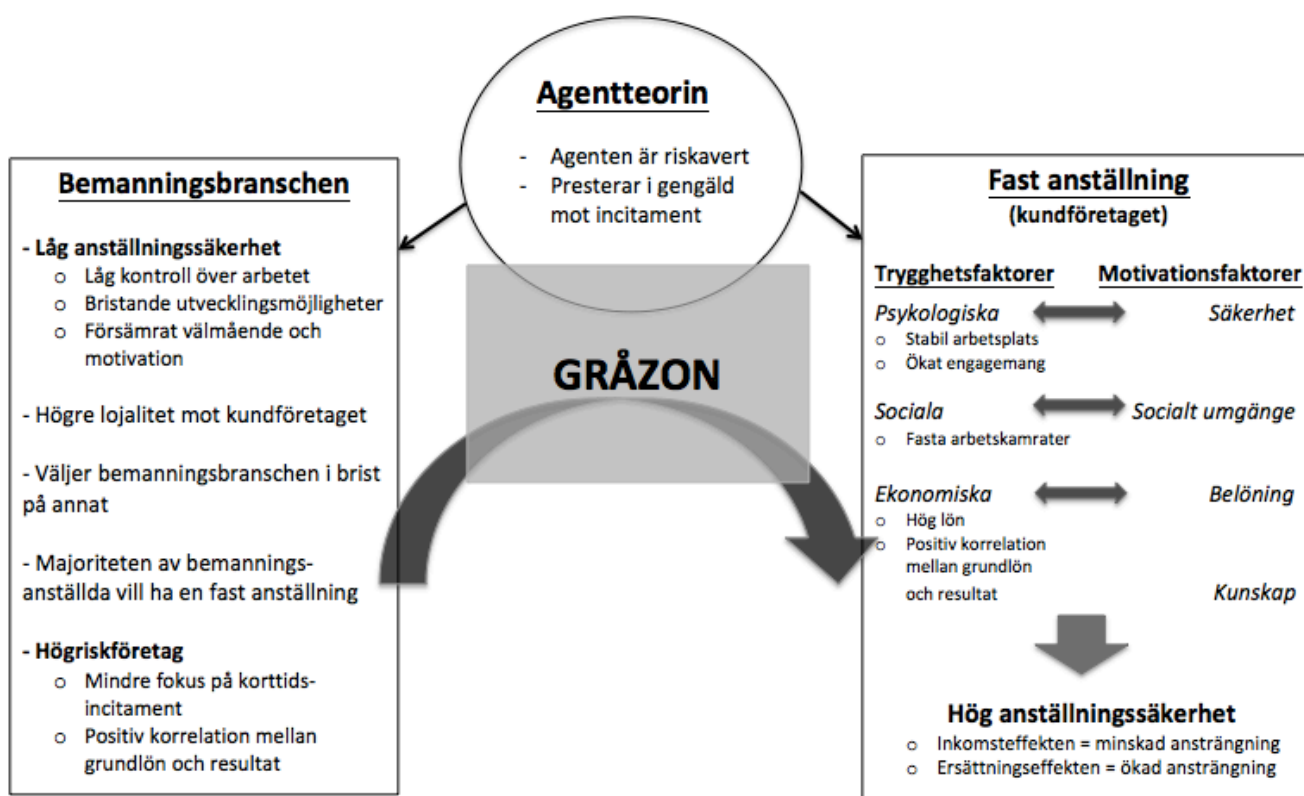
Användandet av tillfällig personal leder ofta till att företagets fast anställda får arbeta mer och får ökade ansvarsområden utan att få extra kompensation för det (Davis-Blake, Broschak & George, 2003). Det kan resultera i att användningen av tillfällig personal har en

negativ effekt på fast anställdas lojalitet till företaget och ökar deras vilja att sluta. Att hyra in personal kan dock även fungera som en motivationsfaktor för fast anställda, då de kan uppleva att de måste prestera för att inte bli ersatta (von Hippel et al., 1997).

Teoretiskt mönster

Utifrån ovan teorigenomgång har följande mönster konstruerats för att ge en sammanfattning av övergripande teorier och deras samband. I enlighet med agentteorin, som säger att agenter är riskaverta, bildas en tes att bemanningsanställda vill lämna sin osäkra anställning i bemanningsföretaget för en fast anställning, med högre anställningssäkerhet, i kundföretaget. Det skapas en gråzon mellan bemanningsbranschen och kundföretaget över vilken effekt möjligheten till en fast anställning har på agentens prestationsnivå.

Bild 1. Teoretiskt mönster



METOD

Följande avsnitt presenterar vald metodansats och argumenterar för de metoder som anses vara bäst lämpade för att undersöka hur anställda i bemanningsbranschen värderar anställningssäkerhet och för att analysera om det kan användas som ett prestationsincitament.

Val av ansats

Den kvalitativa och kvantitativa ansatsen skiljer sig väsentligt åt vid insamlandet av material och analys av data. Eftersom den kvantitativa ansatsen lägger stort fokus på att kvantifiera den insamlade datan och testa förutbestämda hypoteser är den inte lämplig för syftet av denna studie. Då den här studien fokuserar på att förstå vad som motiverar bemanningsanställda lämpar sig däremot den kvalitativa ansatsen väl då den lägger mer tyngd vid ord, deltagarens synsätt och processer (Bryman & Bell, 2011, s.410). Analysen har ett induktivt synsätt då den ämnar undersöka “förhållandet mellan teori och forskning”, med förhoppningen att studien leder till en utveckling av agentteorin (Bryman & Bell, 2011, s.27 [vår översättning]). Att den avser att analysera ett inneboende mönster snarare än att införa förutfattade meningar på data, förstärker att den kvalitativa ansatsen lämpar sig väl (Bryman & Bell, 2011). Studien bedrevs genom en explorativ undersökning som ämnade “öka vår förståelse av ett nytt eller föga utforskat område eller fenomen” (Ruane, 2006, s.22). Studien syftar till att förstå hur verkligheten ser ut idag på ett relativt outforskat område genom att undersöka hur anställda i bemanningsbranschen värderar sin anställningssäkerhet och hur företag kan använda anställningssäkerhet som ett prestationsincitament.

Forskningsdesign

Då studien undersöker ett specifikt fall, beslutet att lämna bemanningsbranschen för en fast anställning hos ett kundföretag, kan man argumentera att det är en fallstudie. Enligt Yin (2009) kan nämligen ett fall vara ett specifikt beslut (s. 29). Studien utförs på sex stycken före detta bemanningsanställda, och utgör en enfallsstudie med flera analysenheter, även kallad inbäddad fallstudie. Det innebär att fokus ligger på ett övergripande fall, beslutet att lämna bemanningsbranschen, som sedan analyseras djupare genom undersökningar av fallets delar, de före detta bemanningsanställda (Yin, 2009, s. 50). Dessutom samlades ytterligare information in från ett sekundärt urval, där fyra representanter från företag som använder sig av bemanningsanställda intervjuades. Det bidrog med en ny infallsvinkel till fallet och möjliggjorde en djupare analys. Att empirin samlas in från flera olika individer kan utgöra en potentiell svaghet, då det kan förekomma variationer i synen på beslutet att lämna bemanningsbranschen (Yin, 2009). För den här studiens syfte kan det dock utgöra en styrka, eftersom respondenternas olika perspektiv kan bidra till en mer djupgående förståelse av vilken effekt möjligheten till fast anställning har på bemanningsanställdas prestationsnivå.

Analysen sker på individnivå då dess fokus ligger på specifika individer som haft en tidigare anställning i ett bemanningsföretag och avslutat denna anställning för att gå över till ett kundföretag (Bryman & Bell, 2011). Det är värt att nämna att om alla individer som intervjuades kommit från samma företag hade det kunnat anses vara en fallstudie av det specifika företaget, istället för av beslutet att byta anställning. Valet togs dock att sprida ut intervjuerna på personer från olika företag, för att få en större spridning på resultatet och förhoppningsvis öka studiens externa validitet (Merriam, 2006).

Den insamlade empirin analyserades genom metoden "pattern-matching" som innebär att man först konstruerar ett teoretiskt mönster som man sedan jämför sina resultat mot. Om empirin överensstämmer med teorin kommer det stärka studiens teoretiska antaganden medan

alla potentiella avvikelser behöver utredas i analysen (Yin, 2009, ss.136-137). En mer detaljerad genomgång av hur "pattern-matching" användes för att analysera empirin ges under avsnittet Insamlande och Analys av data.

Urval

Urvalsprocessen inleddes med att ett antal kriterier sattes upp för att avgränsa och få fram lämpliga intervjukandidater till studiens primära urval. Ett av huvudkriterierna var att personen skulle ha arbetat inom resursuthyrning³. Utifrån teorin gjordes bedömningen att anställningssäkerhet är särskilt viktigt för denna yrkesgrupp eftersom de i flertalet fall saknar vidareutbildning och bemanningsbranschen anses generellt som relativt riskfylld. Det andra huvudkriteriet var att kandidaternas bemanningsanställning hade varit deras enda sysselsättning, med andra ord valdes de kandidater bort som hade studerat eller arbetat vid sidan av. Ett tredje huvudkriterium var att kandidaterna hade valt att lämna bemanningsföretaget de arbetade på för ett av kundföretagen där de varit på uppdrag. Urvalskriterierna upprättades för att finna en intervju-pool av människor som upplevt både bemanningsbranschen och en annan bransch, för att möjliggöra en jämförelse av anställningssäkerhet och prestationer i olika branscher. Som ett sista krav ställdes att det inte skulle gått längre än fem år sedan kandidaterna arbetade i bemanningsbranschen. Det bedömdes vara en rimlig tidsperiod för att de fortfarande skulle ha både bemanningsanställningen och övergången till kundföretaget i gott minne.

De specifika urvalskriterierna som sattes upp gjorde det väldigt tydligt vilken typ av kandidater som var relevanta för undersökningen. Urvalet skedde därför genom ett bekvämlighetsurval med vissa drag av snöbollsurval, vilket är två typer av ologiskt urval (Bryman & Bell, 2011, ss. 190-193). Valet av urval påverkades av de tidsbegränsningar som

³ Resursuthyrning definieras här som uthyrning av personal till poster utan krav på högre utbildning, såsom receptionist, städare eller vaktmästare.

fanns och det blev lämpligt att göra ett icke sannolikhetsurval, som dessvärre innebär att man inte kan dra slutsatser om hela populationen. Dock behöver inte generaliserbarhet vara av huvudsakligt fokus med en kvalitativ ansats och den här studien syftar snarare till att djupgående analysera ett specifikt fall (Bryman & Bell, 2011). Då flertalet personer som var relevanta för studien, och uppfyllde samtliga kriterier, redan fanns i författarnas närhet togs valet att göra ett bekvämlighetsurval. Vissa av kandidaterna hittades genom personliga nätverk, inklusive sociala medier där en förfrågan lades ut på LinkedIn och Facebook. Snöbollsurvalet skedde genom att en tidigare högt uppsatt chef på Manpower tillhandahöll kontakter med chefer på företagen Coor och Experis. Dessa chefer gav sedan förslag på kandidater som uppfyllde undersökningens urvalskriterier.

Det blev totalt sex personer som intervjuades vilket ansågs vara ett tillfredsställande antal. I en kvalitativ studie är kvalitet av större intresse än kvantitet och storleken av respondentgruppen är av mindre betydelse, eftersom frågorna utformas specifikt för att vara intressanta för frågeställningen. Resultatet blev en mer fokuserad målgrupp som gav fördelar ur ett tids- och kostnadsperspektiv, men samtidigt bidrog med den information som behövdes.

Det gjordes även ett sekundärt urval av företag som hyr in personal från bemanningsföretag. Det är viktigt att poängtera att företagen som valdes ut inte hade någon relation till de före detta bemanningsanställda. Syftet med att intervjua representanter från ett antal företag var inte att kontrollera de före detta bemanningsanställdas uttalanden utan avsåg istället att ge studien mer bredd genom att ta hänsyn till en ytterligare infallsvinkel till anställningssäkerhet och prestationer. Intervjuerna bedrevs för att undersöka varför företagen använde inhyrd personal från bemanningsföretag. Dessutom utforskades huruvida företagen noterat några skillnader i bemanningspersonalens ansträngningsnivå efter de blivit erbjudna fast anställning i jämförelse med när de var inhyrda.

Det främsta kriteriet för det sekundära urvalet var att företaget skulle använda sig av bemanningstjänster samt att de vid något tillfälle skulle ha anställt bemanningspersonal som de initialt hyrt in. Det möjliggjorde en jämförelse av den anställdas bedömda prestationsnivå som bemanningsanställd respektive som fast anställd. För att få en större bredd på svaren valdes företag från olika branscher ut. Det enda kravet som ställdes på företagets representanter var att de skulle ha god kännedom om företagets anställningsstrategier och personalens prestationer. Således kontaktades främst chefer från företagens personalavdelningar.

Den sekundära urvalsprocessen skedde genom ett kvoturval där subgrupper identifierades och ett företag valdes ut från varje kvot (Merriam, 2006, s. 63). Subgrupperna bestod, som ovan nämnt, av olika branscher som ansågs relevanta ur studiens frågeställning och syfte samt representerade en intressant spridning. Det skedde intervjuer med fyra stycken personalansvariga på företag inom hotellbranschen, tillverkningsindustrin, betongindustrin samt inom vård och omsorg. Det anses som ett godtagbart antal då denna information främst syftade till att komplettera intervjuerna med det primära urvalet.

Forskningsinstrument

Till denna studie valdes det semi-strukturerade intervjusättet. Intervjuer är det mest använda forskningsinstrumentet inom den kvalitativa ansatsen eftersom det innebär stor flexibilitet både för den som intervjuar och för respondenten (Bryman & Bell, 2011). Att använda intervjuer som forskningsinstrument har kritiserats för att svaren kan färgas av subjektivitet hos både den intervjuade och den som intervjuar (Kvale, 1994). För att minska risken av att den enskilda intervjuaren påverkar resultatet har samtliga intervjuer genomförts av två av studiens forskare varpå den tredje transkriberade den insamlade empirin. Vilka två som genomförde intervjun varierade mellan olika tillfällen. Det var alltid en person som tog på sig

rollen som huvudintervjuare medan den andra fungerade som ett stöd, genom att föra anteckningar och inflika ytterligare frågor som väcktes under intervjuens gång, vilket rekommenderas av Bechhofer, Elliot och McCrone (1984) som hänvisas till i Bryman och Bell (2011). Som nämnt ovan kan även personen som intervjuas vara subjektiv i sina svar vilket kan påverka resultatet (Kvale, 1994). Individuella tolkningar och åsikter är dock inte negativa för den här studien då den syftar till att förstå hur enskilda individer ser på anställningssäkerhet, motivationsfaktorer och prestationer.

De semi-strukturerade intervjuerna baserades på en detaljerad intervjuguide. Det lämpade sig väl eftersom det fanns en rad specifika teman som var av intresse, medan man samtidigt ville låta respondenten berätta fritt om sina upplevelser. Det här intervjusättet gav även möjligheten att lägga till fördjupande frågor som uppstod under intervjuens gång, vilket i sin tur bidrog till en bättre förståelse av ämnet. Intervjuerna var av retrospektiv karaktär då intervjupersonerna tillfrågades att redovisa uppfattningar och fakta kring deras tidigare anställningsperiod i bemanningsbranschen (Ruane, 2006, s. 108).

Intervjuguiden utformades som ett stödverktyg för att underlätta intervjuerna, men gav samtidigt frihet att ställa frågorna i en ordning som passade beroende på person och situation (se bilaga 1). Intervjuguiden utformades enligt Bryman och Bells hänvisningar (2011, ss. 473-479). Tre övergripande teman bestämdes; generella frågor, anställningssäkerhet, samt prestationer och motivationsfaktorer. Utifrån varje tema utformades sedan välutvecklade icke-ledande huvudfrågor och potentiella uppföljningsfrågor.

För att respondenten skulle känna sig bekväm under intervjun inleddes den med frågor av mer generell karaktär som var lättare att svara på, medan de känsligare frågorna ställdes i den senare delen av intervjun. Vissa av de generella frågorna syftade främst till att bygga en relation med respondenten och inkluderades följaktligen inte i analysen. En sista förberedelse bestod av en pilotundersökning som utfördes på en bekant som för nuvarande är anställd i

bemanningsbranschen. Syftet med pilotstudien var att bekräfta att intervjufrågorna som ställdes gick att förstå och bidrog till empiri som var relevant för studiens frågeställning och syfte (Bryman & Bell, 2011).

Det utfördes två olika former av intervjuer, personliga intervjuer och telefonintervjuer. I så stor mån som möjligt genomfördes intervjuerna med det primära urvalet genom fysiska möten, dels för att det lättare går att få personlig kontakt med intervjupersonen och dels för att det enklare går att läsa av kroppsspråk och ansiktsuttryck. I ett av fallen genomfördes en längre telefonintervju på grund av att det inte gick att ordna ett fysiskt möte eftersom respondenten arbetade på annan ort. Sammanlagt genomfördes sex stycken intervjuer med före detta bemanningsanställda och intervjuerna varade omkring 25-45 minuter beroende på hur uttömmande respondenten var i sina svar.

Intervjuerna med det sekundära urvalet utfördes enbart över telefon. Det skedde för att effektivisera studiens genomförande eftersom huvudfokus inte var det här urvalet utan istället de före detta bemanningsanställda. Telefonintervjuerna var dessutom mer kostnadseffektiva, och det gick att nå fler företag som passade in på urvalet. Sammanlagt genomfördes fyra stycken intervjuer med företag inom hotellbranschen, tillverkningsindustrin, betongindustrin samt inom vård och omsorg. Intervjuguiden till det sekundära urvalet var inte lika omfattande som till det primära urvalet. Den byggdes upp genom ett fåtal övergripande frågor som syftade till att täcka in vissa ämnen som de före detta bemanningsanställda saknade kunskap om, exempelvis varför företag använder sig av bemanning och om de märker några skillnader i prestationsnivåer (se bilaga 2).

Det var relativt enkelt att hitta passande kandidater till intervjuerna i båda urvalsgrupperna. En bidragande orsak var sannolikt att flera av intervjupersonerna i det primära urvalet hittades genom rekommendationer av en före detta chef på Manpower. Det medförde att de personer som kontaktades kände större förtroende för studien och vad de

kunde bidra med, men det är viktigt att poängtera att alla kandidater deltog frivilligt i studien. En annan faktor som spelade in var mailet som skickades till möjliga intervjupersoner efter initial kontakt via telefon, vilket var ämnat att ge kort information om studien och intervjuens tillvägagångsätt. En djupare förklaring av studien gavs först efter intervjun, för att minimera risken att respondenten anpassade sina svar till studiens syfte. Alla intervjupersoner gavs även möjligheten att få tillgång till den färdiga rapporten. Dessutom informerades samtliga respondenter att den insamlade empirin skulle hållas konfidentiell, vilket gjordes med förhoppningen att de skulle vara mer ärliga om de inte behöver vara rädda att känslig information ska komma ut. Alla namn som anges är därför fingerade och inga företagsnamn kommer anges. Studiens etiska överväganden är sammanfattningsvis frivilligt deltagande, konfidentialitet, möjlighet till återkoppling och god information om studiens syfte. För att undvika att citera fel, misstolka och få mer tid för analys av svaren, spelades alla intervjuer in (Bryman & Bell, 2011).

Tabell 1. Överblick av det primära urvalet

Namn	Ålder	Kön	Typ av uppdrag	Längd på uppdrag	Intervju-datum
Anna	26	Kvinna	Kundtjänst	Långtidsuppdrag	16/4
John	27	Man	Kundtjänst/industri-arbete	Ambulerande konsult/ Korttidsuppdrag	16/4
Sofie	25	Kvinna	Reception/It-tekniker	Projektanställd	20/4
Mia	25	Kvinna	Rekryteringsassistent	Projektanställd	22/4
Kim	20	Kvinna	Reception	Ambulerande konsult/ Korttidsuppdrag	24/4
Emma	24	Kvinna	Reception/Kundtjänst/ Konferensvärdinna	Ambulerande konsult/ Korttidsuppdrag	4/5

Not. Namnen är fingerade

Tabell 2. Överblick av det sekundära urvalet

Namn	Bransch	Intervjudatum
Maria	Tillverkningsindustrin	16/4
Lena	Hotellbranschen	22/4
Åke	Betongindustrin	25/4
Eva	Vård och omsorg	13/5

Not. Namnen är fingerade

Insamlande och Analys av data

Studien inleddes med att diverse teorier samlades in för att möjliggöra konstruktionen av ett teoretiskt mönster att senare jämföra vår insamlade empiri mot. Utöver agentteorin upplevde vi inte att det fanns några teorier som var fullständigt applicerbara på vår frågeställning, vilket ytterligare stärker betydelsen av den här studien. Istället identifierade vi tidigt ett antal nyckelord som var relevanta för vår studie, vilka vi sedan använde för att söka rätt på betydelsefull forskning att utforma ett teoretiskt mönster efter. Nedan presenteras en översikt av dessa nyckelord (bild 2). En betydande del av forskningsinsamlingen skedde genom att viss forskning vi studerade ledde oss vidare till andra relevanta studier.

Bild 2. Nyckelord



Det teoretiska mönstret byggdes upp genom tre olika teman som skapades och sattes i relation till varandra. Bemanningsbranschen och fast anställning utgjorde varsitt tema och agentteorin utgjorde det tredje temat. Således skapades en ”bro” mellan de två anställningsformerna, med antagandet att den riskaverta agenten vill ta sig från den osäkra bemanningsbranschen till en säker fast anställning. Enligt diverse teorier kan både hög och låg anställningssäkerhet ha en negativ effekt på prestationer. Det saknas dock evidens på vilken effekt möjligheten till fast anställning har på prestationer och således skapas en gråzon mellan bemanningsbranschen och den fasta anställningen, vilket den här studien ämnar undersöka.

Empirin samlades sedan in genom intervjuer med sex före detta bemanningsanställda och fyra stycken representanter från företag som använder sig av bemanning. Eftersom undersökningen är kvalitativ blev det ett omfattande material från intervjuer att arbeta sig igenom. Allt eftersom intervjuerna genomfördes utförde vi fullständiga transkriberingar av det insamlade materialet. Vi valde att göra fullständiga transkriberingar för att alla tre författare skulle få en fullkomlig översikt av all insamlad empiri. Efterhand tog vi dock bort onödiga upprepningar och små ord som inte var av betydelse.

Analystekniken “pattern-matching” valdes som tidigare nämnt för att analysera den insamlade empirin. De mönster som upptäcktes i intervjudatan jämfördes med vårt på förhand konstruerade teoretiska mönster (Yin, 2009). Det empiriska mönstret växte fram under analysens gång, men som ovan nämnt var vår insamlade empiri väldigt omfattande vilket ledde till vissa svårigheter i att skapa ett tydligt empiriskt mönster som var jämförbart med det teoretiska. Genom noggrann diskussion och överläggning inom gruppen delades all insamlad data in under intervjuguidens övergripande teman. Det blev uppenbart att motivation hade en betydligt viktigare roll i empirin än vad vi gett det i vårt teoretiska mönster, och således fick motivation utgöra ett eget tema i det empiriska mönstret.

Det observerade mönstret stämde väl överens med det teoretiska mönstret vilket tydligt framkommer i studiens analys och diskussion. När det insamlade materialet analyserades framkom dock vissa svagheter. I flera av intervjuerna med det primära urvalet blev det tydligt att respondenterna inte var helt konsekventa i sina svar, en individ meddelande till exempel att hon upplevt sig ha många arbetskamrater i bemanningsbranschen men sade senare att det var ensamt att vara bemanningsanställd och att hon saknat att veta vem hon skulle arbeta med dagligen. Genom att utföra en djupgående analys av varje intervju, samt noggrant jämföra intervjuerna med varandra, upplevde vi ändå att vi kunde urskilja vilka svar som var trovärdiga och vilka som var förskönade.

Men det var framförallt svaren från det sekundära urvalet som svagt stämde överens med teorin, potentiellt kan svaren varit idealiserade då det kan vara känsligt för ett företag att diskutera om man skiljer mellan olika typer av anställda, när det gäller såväl produktivitet som förmåner. Samtliga företagsrepresentanter uppgav att de inte skiljde mellan sin fast anställda personal och sin inhyrda personal, medan alla före detta bemanningsanställda berättade att de upplevt sådana skillnader på flera företag de varit uthyrda till. I en rad frågor upplevde vi således att svaren från företagen talade emot de teoretiska argumenten. Dessa motsägelsefulla svar har inkluderats i analysen men på grund av de starka sambanden mellan svaren från det primära urvalet och vad teorin säger, bedömer vi ändå att studiens resultat underbygger det teoretiska mönstret.

Studiens Validitet och Reliabilitet

När en ny studie utformas är det alltid viktigt att man ställer sig kritisk till hur den har gått till, hur processer har skett och hur man har samlat in informationen. Det är av stor betydelse att man undersöker studiens validitet, om man mäter det som ska mätas, och studiens reliabilitet, hur tillförlitlig analysen har varit (Bryman & Bell, 2011).

Validitet kan antingen vara extern eller intern (Bryman & Bell, 2011, s. 395). Intern validitet avser i vilken utsträckning "ens resultat stämmer överens med verkligheten" (Merriam, 2006, s.177). I denna studie uppnås intern validitet genom att man noga valt ut respondenter, till det primära såväl som det sekundära urvalet, som utgör rätt målgrupp för undersökningens frågeställning och syfte. Studiens interna validitet stöttas även av att triangulering uppnås eftersom studien genomförs av flera forskare och empirin samlas in från både före detta bemanningsanställda och personalansvariga på olika kundföretag (Merriam, 2006, s. 179). Vidare har det skett horisontell granskning och kritik genom att flertalet utomstående personer tillfrågats för kommentarer på studiens resultat under undersökningens förfarande (Merriam, 2006, s. 180). Den interna validiteten ökar potentiellt ytterligare genom att respondenterna utlovades konfidentialitet, vilket förhoppningsvis ledde till ärligare svar. Intern validitet är slutligen en förutsättning för att extern validitet ska kunna uppnås (Guba & Lincoln, 1981, omnämnd i Merriam, 2006).

Extern validitet innebär att studiens resultat kan generaliseras och överföras över sociala sammanhang (Bryman & Bell, 2011, s. 395). Då den här studien bedrivs genom en kvalitativ inbäddad fallstudie är dock syftet att gå djupt in på ett specifikt fall, beslutet att lämna bemanningsbranschen för en fast anställning i ett kundföretag, och således ställs inte höga krav på att resultaten ska kunna generaliseras (Merriam, 2006). Enligt Stake (1978) kan studien dock ha belägg för att kunna göra en naturalistisk generalisering, som går ut på att finna likheter mellan objekt och frambringa en tolkning av samband i det som förekommer, eftersom studien avser jämföra och finna mönster i upplevelserna kring beslutet att lämna bemanningsbranschen för ett kundföretag (s.6). Följaktligen kan det antas att studiens resultat även skulle kunna appliceras på andra bemanningsanställda, och att de också kan motiveras av chansen till att få en fast anställning.

Även reliabilitet kan vara extern och intern. Denna studie uppfyller intern reliabilitet eftersom resultaten kan godkännas av studiens samtliga författare (Bryman & Bell, 2011, s. 395). Det möjliggörs av att det gjordes en noggrann planering inför intervjuerna, inklusive skapandet av en välarbetad intervjuguide och genomförandet av en pilotintervju. Eftersom intervjuerna utfördes parvis och spelades in, vilket den tredje författaren sedan transkriberade, kan samtlig empiri godkännas av alla författare.

Den externa reliabiliteten innebär hur väl en studie kan återskapas med samma resultat. Det är svårt att uppnå med en kvalitativ ansats eftersom det är omöjligt att garantera att ett socialt sammanhang förblir oförändrat över tiden (Bryman & Bell, 2011, s. 395). Vidare kan inte reliabilitet säkerställas på en fallstudie eftersom tillvägagångssättet inte kan bestämmas i förväg utan växer fram med tiden (Merriam, 2006, s.182). På grund av detta kommer det vara svårt att få samma resultat i likvärdiga undersökningar. Lincoln och Guba har forskat mycket kring den kvalitativa ansatsen och refereras till i mycket litteratur, bland annat i Bryman och Bell (2011) och i Merriam (2006). De menar att eftersom kvalitativa undersökningar har svårt att uppnå reliabilitet bör man istället utvärdera forskningsresultaten utifrån "grad av beroende" och "sammanhang", vilket kan uppnås med hjälp av "triangulering", "forskarens position" och "att följa i samma spår" (Merriam, 2006, s.183). Som nämns ovan uppnår den här studien triangulering genom att information samlas in från både före detta bemanningsanställda och kundföretag, samt att undersökningen bedrivs av flera forskare. Framtida forskare kommer kunna följa i samma spår genom att en noggrann sammanställning av forskningsprocessen utförts och dokumenterats i den här rapportens metoddel. Begreppet forskarens position syftar till att forskaren tydligt ska klargöra vilka teorier som ligger till grund för forskningen, ur vilket socialt sammanhang empirin är erhållen och hur man valt ut och förhåller sig till den grupp man undersöker (Merriam, 2006). Det uppnås i den här undersökningen genom en välutvecklad teorigenomgång, en noggrann

praktisk bakgrund och tydliga urvalskriterier. Sammanfattningsvis får studiens validitet och reliabilitet anses vara relativt höga för att vara en kvalitativ fallstudie.

ANALYS

Följande avsnitt jämför det observerade empiriska mönstret med ett ur teorin uppbyggt mönster. Undersökningen syftar till att undersöka hur anställda i bemanningsbranschen värderar anställningssäkerhet, och diskutera huruvida företag kan använda löftet om anställningssäkerhet som ett prestationsincitament. Analysen byggs upp kring fyra primära teman som härstammar från studiens intervjuguide - inklusive en djupare analys av studiens huvudfokus, närmare bestämt anställningssäkerhet och prestationsnivåer.

Anställningen i bemannings- och kundföretaget

Teorin pekar på att en av de främsta anledningarna till varför människor väljer att arbeta i bemanningsbranschen är att de inte hittar något annat arbete (Ward et al., 2001). Empirin stödjer det teoretiska mönstret då flera respondenter angav att det inte var ett aktivt val att börja arbeta i bemanningsbranschen utan att det helt enkelt var där de fick anställning. Anna förklarade att ”det kändes lättare att hitta jobb i bemanningsbranschen än andra jobb”.

Några av intervjupersonerna angav att de började arbeta i bemanningsbranschen för att få in en fot på arbetsmarknaden. Enligt Mia är ”det vägen att gå idag för att få ett arbete”. Kim upplevde dessutom att det var givande att ständigt få träffa nya människor och få se nya arbetsplatser. Det stämmer väl in på teorin som menar att andra vanliga motiv bakom tillfällig anställning inkluderar att få erfarenhet, nya kontakter samt möjligheten att möta potentiella arbetsgivare (Korpi & Levin, 2001).

I enlighet med teorin berättade många av de intervjuade företagen, från det sekundära urvalet, att bemanningspersonal används för att underlätta rekryteringsprocessen och bättre

anpassa produktionen efter svängningar i efterfrågan (Rogers, 1995; Korpi & Levin, 2001; Kraimer et al., 2005). Åke framhåller att det är "lättare att skicka hem folk som är anställda via bemanningsföretag". Tre företag sa att de främst använde bemanningspersonal till korttidsuppdrag och Eva menar att inhyrd personal är ytterst fördelaktigt när man får "akuta vakanser på vissa enheter".

Tillfällig anställning, inklusive bemanningsanställning, har låg anställningssäkerhet i jämförelse med fast anställning (Green & Leeves, 2013). Överlag får tillfälligt anställda lägre betalt, mindre förmåner och dåliga möjligheter för att utveckla sina kunskaper (Korpi & Levin, 2001). Majoriteten av de som arbetar i bemanningsbranschen anger att de hoppas på att deras anställning leder till en fast anställning hos ett kundföretag (von Hippel et al., 1997). Vidare har tidigare forskning visat att bemanningsanställda föredrar säkerhet och livslång anställning (Galais & Moser, 2009, s. 612). Ser man till det empiriska mönstret stärks dessa teoretiska argument eftersom fem av sex personer arbetade en mycket kort period i bemanningsbranschen, omkring eller under ett år. Den sjätte personen, som arbetat i branschen i tre år, uttryckte själv att hon antagligen var ett undantagsfall. Flera av respondenternas främsta syfte med sin bemanningsanställning tycktes vara att hitta en fast anställning i ett kundföretag. Det är sannolikt ett annorlunda mål än vad deras arbetsgivare hade med anställningen vilket ger upphov till ett så kallat agentproblem, en central del av agentteorin.

Alla intervjupersoner angav att de lämnade bemanningsbranschen för att kundföretaget erbjöd dem bättre förutsättningar, förmåner och utvecklingsmöjligheter. Flera av respondenterna uttryckte att säkerhet var en kritisk faktor i valet att lämna bemanningsbranschen. Enligt Sofie kändes en anställning hos kundföretaget säkrare och Kim förklarade att "jag ville ha säkerheten att jag har en arbetsplats, jag har arbetstider 08.00-17.00, jag har allting bestämt". Ovisshet om sin framtid i företaget kan leda till upplevd låg

anställningssäkerhet (Kraimer et al., 2005). Det kan i sin tur leda till att fler väljer att säga upp sig (Dekker & Schaufeli, 1995). Att samtliga intervjupersoner valde att gå över till ett kundföretag stämmer väl överens med tidigare forskning som pekat på att tillfällig anställning inte är lika åtråvärt som fast anställning (Booth et al., 2002).

Anställningssäkerhet

Enligt tidigare forskning påverkas en människas uppfattade säkerhetsnivå av sociala, ekonomiska och psykologiska aspekter (Dragutinovic & Abdul-Rahim, 2013, s.2).

Sociala trygghetsaspekter

Den sociala tryggheten påverkas av samhörigheten man känner till organisationen och sina arbetskamrater (De Witte, 1999; Dragutinovic & Abdul-Rahim, 2013). Samtliga personer som intervjuades menade att de trivdes i bemanningsbranschen, men när de skulle beskriva sin trivsel var det framförallt upplevelserna på olika kundföretag som de tog hänsyn till. Mia upplevde att hon "var lite som en myra i stacken" när hon arbetade på Bemanningsföretaget och sa att hon aldrig haft någon närmare kontakt med sina överordnande där. Även Anna uttryckte att hon hade väldigt begränsad kontakt med Bemanningsföretaget och "då känner man inte så mycket lojalitet mot Bemanningsföretaget". Det underbygger vad tidigare forskning upptäckt angående att många bemanningsanställda känner mer lojalitet gentemot kundföretaget än bemanningsföretaget (Benson, 1998; Liden et al., 2003).

Alla respondenter sa att de upplevde skillnader i trivsel mellan olika kundföretag vilket de menade berodde på allt från arbetsuppgifter till hur man blev bemött av kundföretaget. De som varit på flera olika kundföretag, som så kallade ambulerande konsulter, ansåg att trivseln ökade om man kände till och kunde verksamhetens rutiner. Alla som intervjuades hade med tiden bytt till ett kundföretag och majoriteten rapporterade i sin

respektive intervju att det var just det kundföretaget de trivts bäst på som bemanningsanställda. Det stämmer väl överens med det teoretiska mönstret eftersom förhoppningen om att få en fast anställning sägs öka engagemanget till kundföretaget (von Hippel et al., 1997). Vidare pekade en av informanterna, Kim, på att bemanningsanställning är en ganska osäker arbetsform eftersom ”det är upp till mig ifall jag får komma tillbaka till en arbetsplats eller inte”. Att den anställda själv ansvarar över att få framtida uppdrag på ett visst kundföretag innebär att mycket risk läggs över på agenten, vilket agentteorin förespråkar att principalen inte bör göra. Ökad risk leder till lägre anställningssäkerhet, vilket tidigare forskning upptäckt kan leda till minskat engagemang till företaget (Chirumbolo & Areni, 2005).

När det gäller arbetskamrater visar teorin att bemanningsanställda ofta känner sig utanför och finner det svårt att passa in i gruppen, eftersom de frekvent byter arbetsplats (Rogers, 1995; Druker & Stanworth, 2004). Detta förklaras med att kundföretag ibland separerar sin inhyrda och sin fasta personal. Vidare saknar ofta fast anställda motivation att knyta kontakt med den tillfälliga personalen, som sannolikt inte blir långvarig på företaget (Rogers, 1995). De kan dessutom vara negativt inställda mot bemanningspersonalen för att de ser dem som ett hot för sin egen anställning (von Hippel et al., 1997; Kraimer et al., 2005).

Det observerade empiriska mönstret stämmer överlag väl in med teorin. Samtliga respondenter rapporterade att de hade upplevt sig ha arbetskamrater i viss mån som bemanningsanställda, men de arbetskamraterna var främst annan inhyrd personal. Mia berättade att vissa kundföretag separerade sina bemanningsanställda och fast anställda ute på lagret genom att ge dem olika tröjor. Informanterna John och Sofie menade att de stundtals inte blev inkluderade i umgänget på arbetsplatsen och att somliga fast anställda såg ner på bemanningspersonalen. Även när respondenten Anna sedan blev fast anställd upplevde hon att de bemanningsanställda ofta inte inkluderades, vilket hon förklarade med att de sågs som

en börda som orsakade en högre arbetsbelastning för de fast anställda då de ”inte kunde datasystemet och rutinerna”. Det stärks i tidigare forskning som funnit att företagets fast anställda får mer arbete och ansvarsområden när deras arbetsgivare hyr in tillfällig personal (Davis-Blake et al., 2003).

Alla intervjupersoner upplevde att det på vissa kundföretag existerade en stark polarisering mellan bemanningspersonalen och företagets fast anställda. Anna berättade att det var andra regler för de bemanningsanställda och Mia sade sig sakna ”att ha vänner på jobbet.” Samtliga respondenter uttryckte att man blev mer en i gänget efter man blivit fast anställd. Flera av dem uttryckte att det finns en trygghet i att ha en fast anställning och att det gav en mer kontroll över innehållet i sitt arbete. Det överensstämmer med tidigare forskning som upptäckt att tillfälligt anställda har mindre kontroll över sitt arbete vilket kan leda till lägre arbetstillfredsställelse och sänkt engagemang i organisationen (Connelly & Gallagher, 2004). Upplevd avsaknad av makt över sitt arbete kan dessutom orsaka att man känner en lägre anställningssäkerhet (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Dekker & Schaufeli, 1995).

Ekonomiska trygghetsaspekter

När det gäller ekonomiska aspekter finns det en del teorier som motsäger varandra. Som nämnt har tidigare forskning indikerat att anställningssäkerheten i bemanningsbranschen är låg (Korpi & Levin, 2001; Green & Leeves, 2013). Agentteorin menar att agenter är villiga att ta på sig mer risk, och acceptera lägre säkerhet, om de får någon ersättning för det. Låg anställningssäkerhet kan innebära krav på högre lön (Osterman, 1992, omnämnd i Bloom & Milkovich, 1997). Rationellt sett borde således bemanningsanställda ha relativt höga löner, men alla som intervjuades till den här studien hade en lägre lön som bemanningsanställd än de fick när de blev fast anställda, vilket även Smith och Neuwirth (2009) upptäckte i sin forskning.

Vidare var samtliga respondenters lön i bemanningsbranschen rörlig. Det stämmer inte överens med det förväntade mönstret då tidigare forskning indikerat att högriskföretag normalt inte använder sig av korttidsincitament, såsom resultatbaserad lön, i nämnvärt stor utsträckning (Bloom & Milkovich, 1997). Att få betalt utifrån hur många uppdrag man får i månaden skapar lönevariationer, vilket informanten Sofie poängterade var en källa till stor osäkerhet för henne och bidrog till hennes uppfattning att det var osäkert att arbeta som bemanningsanställd. Teorin säger att risk har en negativ inverkan på effektiviteten av resultatbaserade incitament och förklarar det med att resultatbaserade incitament orsakar lönevariationer, vilket är en slags risk i sig själv (Bloom & Milkovich, 1997). Det passar väl in på Sofies uppfattning att det var ”väldigt osäkert att inte veta vad man får ut i månaden”. Även flera av de andra menar att en rörlig lön gör det svårt att planera sitt liv. Tre av de tillfrågade hade dock en garantilön, där de minst fick en viss grundlön oavsett hur mycket de arbetade en månad. Det stämmer väl överens med det förväntade mönstret då teorin pekar på att det finns en positiv korrelation mellan grundlön och resultat i företag med höga risker, vilket bemanningsföretagen tycks ha (Bloom & Milkovich, 1997). Mia ansåg att en fast lön är en slags trygghet och flera respondenter medgav att lönen spelade in i deras beslut att lämna bemanningsbranschen.

I likhet med teorin upplevde dessutom Mia och Anna att de fick sämre förmåner än kundföretagets fast anställda (Dragutinovic & Abdul-Rahim, 2013). De intervjuade företagen, från studiens sekundära urval, meddelade att den inhyrda personalens förmåner bestämdes av bemanningsföretagen, men menar ändå att de kräver att bemanningsföretagen möter grundläggande arbetsvillkor. Det stärks av att Uthyrningslagen anger att den inhyrda arbetskraft har rätt till samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som företagets fast anställda personal. Det sociala samspelet bygger sannolikt på att jämföra sig med andra och således kan det argumenteras att de bemanningsanställda kommer fokusera på att de får

sämre förmåner än de fast anställda, snarare än att uppskatta att de ges grundläggande förmåner. Det förklarar följaktligen varför det primära och det sekundära urvalets åsikter skiljer sig åt i frågan.

Psykologiska trygghetsaspekter

Psykologiska trygghetsaspekter avser framförallt hur man upplever sin anställningssäkerhet och hur det påverkar ens välmående. Informanterna Emma, Kim och John, som arbetade som ambulerande konsulter, berättade att även på dagar när de inte hade något uppdrag var de tvungna att finnas tillgängliga fram till lunch vilket gjorde det svårt att planera vardagen. Enligt John kunde det vara särskilt påfrestande att inte veta var man skulle vara dagligen för personer som har svårt med ”den sociala biten”. Emma drogs sig till minnes att hon brukade ”ligga på helspänn och vänta på om de skulle ringa”, först efter lunch upplevde hon att det helt gick att slappna av. Eftersom alla konsulter på hennes bemanningsföretag var utbildade på olika företag kunde det även hända att hon blev flyttad från ett företag till ett annat när hon redan var på plats på ett kontor, ”i första hand ska företagen få konsulter som är utbildade på deras företag”. Det kunde således leda till att man kände en brist på kontroll över sitt eget arbete. Det är enligt teorin en bidragande faktor till upplevd låg anställningssäkerhet (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Dekker & Schaufeli, 1995). Det kan dessutom leda till en sänkt arbetstillfredsställelse samt lågt engagemang till företaget och dess beslut (De Witte, 2005). Det passar väl ihop med Kims upplevelse att man som bemanningsanställd ”bara gjorde jobbet och gick hem”, och Emmas åsikt att bemanningspersonal framförallt är på kundföretaget ”för att hålla det flytande”, vilket stämmer överens med tidigare forskning som upptäckt att tillfälligt anställda ofta får mindre komplexa arbetsuppgifter (Davis-Blake & Uzzi, 1993).

Säkerhet

I enlighet med det förväntade teoretiska mönstret, som pekade på att det råder en generellt låg anställningssäkerhet i bemanningsbranschen, så upplevde flera intervjupersoner att det var en osäkerhet att vara bemanningsanställd (Korpi & Levin, 2001; Green & Leeves, 2013). Mia upplevde det otryggt att inte veta var och med vem hon skulle arbeta och menade att det är ”tryggare att vara fast anställd”. John var av samma åsikt och ansåg att det är ”tryggare att vara fast anställd hos ett företag direkt än att gå via bemanning”, vilket han menade ger mer kontroll över arbetet. Det stämmer väl överens med teorin som pekar på att en upplevd avsaknad av kontroll kommer bidra till att man upplever en låg anställningssäkerhet (Dekker & Schaufeli, 1995). Flera respondenter hade erfårit att det rådde annorlunda uppsägningsvillkor för bemanningsanställda. Kim drogs sig till minnes att de fick ”gå på andra villkor än om man var fast anställd på företaget” och Sofie berättade att man kunde få ”sparken från uppdragen utan något varsel alls”, vilket tyder på att det rådde en låg mikroekonomisk, eller intern, säkerhet (Lindbeck & Snower, 1988; Repenning, 1998; jmf Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Vidare kände Sofie att utvecklingsmöjligheterna inom Bemanningsföretaget var väldigt begränsade, vilket enligt henne ledde till att “man inte kunde luta sig tillbaka och bli för bekväm i sin anställning”. Det är potentiellt en ytterligare bakomliggande faktor till den upplevt låga säkerheten. Teorin benämner nämligen låga utvecklingsmöjligheter och chanser till befördran som en kvalitativ otrygghet, och det sägs påverka hur osäker anställningen anses vara (Hellgren et al., 1999, s.182). Emma var den enda som inte såg bemanningsanställningen som särskilt osäker. Intressant nog är hon även den enda som var kvar i branschen längre än ett år och hon spekulerade själv i att det berodde på att hon ”hade en väldigt bra relation med arbetsgivaren”. Det stödjer det teoretiska mönstret som menar att graden av förtroende som

arbetstagare har till företaget kommer påverka deras upplevda anställningssäkerhet (Kraimer et al., 2005).

Samtliga respondenter ansåg att säkerhet var väldigt viktigt, vilket överensstämmer med agentteorins tes att människor är riskaverta. Kim menade att nivån av upplevd säkerhet hade en inverkan på hennes arbete och Anna uttryckte att ”en fast anställning är en helt annan trygghet”. Alla som intervjuades höll vidare med om att livssituationen spelar in, tidigare forskning har identifierat att yngre människor påverkas av låg anställningssäkerhet i mindre utsträckning då de inte har samma ekonomiska åtaganden (De Witte, 1999). När Emma arbetade på Bemanningföretaget var de flesta av de anställda unga och hon menar att hon själv inte skulle ”vilja arbeta som bemanningsanställd när jag har familj och barn”. Sofie diskuterar att för personer som inte har så många åtaganden kan bemanningsanställningen potentiellt innebära ”en slags frihet, du har inget som håller fast dig”, men menar att för någon med mer förpliktelser kan det istället innebära en osäkerhet.

Motivationsfaktorer

Enligt teorin motiveras människor av säkerhet, belöningar, kunskap och möjligheten till socialt umgänge. Hur väl företaget lyckas uppfylla de faktorerna för sina anställda förklarar hela sextio procent av variationer i de anställdas motivationsnivå (Lawrence & Nohria, 2002, refererade till i Nohria et al., 2008). Flera av de intervjuade sa att de blir motiverade av att lära sig nya saker och menar att bemanningsanställningen var en bra erfarenhet. Exempelvis ansåg informanten Emma att det var meritbyggande för framtida arbeten. De flesta påpekade även att arbetet som bemanningsanställd innebar nya utmaningar nästan varje dag. Enligt teorin kan den kunskap de får med sig från bemanningsbranschen gagna dem senare i livet då säkerhet idag beror alltmer på anställdas förmågor och kunskap (von Hippel et al., 1997). Det var även något som flera respondenter uttryckte och Emma berättar att hon fortfarande drar

stor nytta av den flexibilitet hon lärde sig som ambulerande konsult. Det bekräftas av teorin som pekar på att tillfälligt anställda har lättare för att anpassa sig till förändring och blir mindre hotade av förändring än fast anställda (von Hippel et al., 1997).

Det har dock framkommit från det empiriska materialet att bemanningsbranschen inte uppfyllt vissa motivationsfaktorer, inklusive säkerheten av att ha en fast lön, att ha arbetskamrater och att få vara med att påverka. Teorin pekar på att det är viktigt att den anställda känner motivation för att vilja delta i att föra verksamheten framåt (Nohria et al., 2008). Flera intervjupersoner upplevde att det fanns fler motivationsfaktorer i deras fasta anställning än i deras bemanningsanställning. Sofie berättar att hon tycker att arbetskamrater är enormt viktiga för motivationen och beskriver att hon upplevt ”förträffligt dåliga kollegor på vissa jobb”. Kim kände att det var svårare att få vara med att påverka som bemanningsanställd och att det blev mycket bättre när hon blev fast anställd. Tidigare forskning pekar mot att företag kan lära sig mycket av sina tillfälligt anställda, men trots att Kim på många arbetsplatser såg möjlighet till förbättring vågade hon sällan ge uttryck åt sina idéer (Sias et al., 1997).

Samtliga respondenter ansåg att en fast anställning innebär en större säkerhet vilket är viktigt för att den anställda ska känna sig motiverad. Mikroekonomisk anställningssäkerhet kan göra att de anställda känner sig mer motiverade att anstränga sig eftersom de upplever att de kommer belönas för det, en så kallad ersättningseffekt (Lindbeck & Snower, 1988). Inget av de intervjuade företagen, i det sekundära urvalet, angav dock att de märkt någon skillnad i produktivitet mellan den fast anställda och den inhyrda personalen.

Inget av företagen uttryckte heller att de upplevt någon skillnad i produktivitet efter att den inhyrda personalen blivit fast anställd, vilket inte överensstämmer med teorin som menar att det finns en negativ relation mellan individers anställningssäkerhet och deras prestationer (Wise, 1975; Bloom & Milkovich, 1997; Ichino & Riphahn, 2001; Leung, 2009). Informanten

Åke från betongindustrin har för vana att observera hur hög frånvaro den inhyrda personalen har och menar att han undviker att anställa människor som har hög arbetsfrånvaro. Den strategin har potentiellt några svagheter då tidigare forskning pekat på att anställdas arbetsfrånvaro ökar när de väl får en fast anställning (Ichino & Riphahn, 2001). Några av de före detta bemanningsanställda, från studiens primära urval, menade att tryggheten i att ha en fast anställning kan leda till att man lutar sig tillbaka och anstränger sig mindre.

Prestationer och ansträngning

Det teoretiska mönstret pekar på att trivsel har en positiv effekt på människors prestations- och ansträngningsnivå (De Witte, 2005). Ökad anställningssäkerhet kan leda till förbättrad prestationsnivå, minskad arbetsfrånvaro samt höjd jobbtillfredställelse och engagemang (Chirumbolo & Areni, 2005). Från intervjuerna framkom det att de ofta ansträngde sig mer om de fann uppdraget givande och intressant. John förklarar att “om man tyckte något var roligare så gav man det lilla extra och om något var lite tråkigare gjorde man ungefär bara det som behövdes”. Emma påstår till och med att ”det fanns vissa företag där man nästan ville låsa in sig på toaletten istället”.

Vidare berättade Sofie att hon ibland upplevde att hon befann sig i en osäker sits och behövde anstränga sig mer än vanligt för att inte förlora jobbet. Teorin om mikroekonomisk anställningssäkerhet, närmare bestämt inkomsteffekten, stödjer Sofies påstående. Anställda anstränger sig mindre vid hög anställningssäkerhet eftersom det ökar deras förväntade fasta inkomster och således kan man argumentera att även det omvända borde vara sant, att anställda kommer anstränga sig mer vid låg anställningssäkerhet (Lindbeck & Snower, 1988). Det stämmer väl överens med tidigare forskning gjord av Greenhalgh och Rosenblatt (1984) som visar att anställda bör höja sin prestationsnivå för att göra sig mer värdefulla för organisationen.

Enligt teorin hoppas majoriteten av bemanningsanställda att deras tillfälliga anställning ska leda till en fast anställning hos ett kundföretag, vilket visat sig öka engagemanget till kundföretaget och dess ledning (von Hippel et al., 1997; jmf Polivka & Nardone, 1989; Bauer & Truxillo, 2000; Korpi & Levin, 2001). Alla intervjupersonerna var eniga om att majoriteten av bemanningsanställda som ges chansen till en fast anställning hos ett kundföretag skulle välja att byta. John misstänkte att "de flesta som jobbar inom bemanning är ute efter en fast anställning". Samtliga respondenter medgav att de ansträngde sig mer när möjlighet fanns till fast anställning. Några av de intervjuade menade att de motiverades av den säkerhet som en fast anställning innebär, såsom högre lön, bonusar och andra förmåner. Det teoretiska mönstret pekar på att en fast anställning kan anses som en säkerhet vilket kan ha en positiv effekt på prestationer (Repenning, 1998; Galais & Moser, 2009). En av informanterna, John, menade dock att möjligheten till fast anställning endast påverkade ansträngningsnivån om det var ett arbete han trivdes på och ville ha. Intressant nog framkom det tidigare i analysen att samtliga respondenter, under sin bemanningsanställning, hade trivts särskilt bra på det kundföretag de senare blev fast anställda på.

De intervjuade företagen, från studiens sekundära urval, berättade att när de rekryterade via bemanningsföretag så var det inte nödvändigtvis för att kandidaten kom från bemanningsbranschen utan snarare, som Maria uttryckte det, eftersom "den personen var bäst lämpad för den tjänsten". Dessutom menade Lena att om den bemanningsanställda har presterat väl så ser inte företaget "någon anledning till att börja en rekryteringsprocess utanför". Att vara inhyrd från ett bemanningsföretag är således ingen garanti för att få en fast anställning i kundföretaget utan det kräver även att den bemanningsanställda presterar under sitt uppdrag.

Det på förhand konstruerade teoretiska mönstret identifierade en gråzon mellan bemanningsföretaget och fast anställning i kundföretaget. Det saknas teorier kring vad som

sker i övergången mellan de två typerna av anställning och vilken effekt möjligheten till fast anställning, och således löftet av anställningssäkerhet, har på agentens prestationsnivå. Samtliga respondenter upplevde att de ansträngde sig mer när chansen till fast anställning gavs. Kim berättade att hon då ”visade framfötterna mycket mer” och sa att hon inte ansträngde sig i samma grad på arbetsplatser där ingen möjlighet till fast anställning fanns. Enligt Sofie hade möjligheten till en fast anställning en positiv effekt på hennes motivation och ledde till att ”det plötsligt kändes betydligt roligare att gå till jobbet”. Dessutom antog alla intervjupersoner att de blivit erbjudna den fasta anställningen på grund av att de haft bra resultat och gjort bra ifrån sig. Den insamlade empirin underbygger således den här studiens tes att möjligheten till fast anställning har en positiv effekt på ansträngningsnivåer.

DISKUSSION

Följande diskussion redogör för de empiriska resultat som studien har nått fram till. Resultatet överensstämmer med undersökningens frågeställning och syfte, löftet om anställningssäkerhet tycks ha en positiv effekt på de bemanningsanställdas prestationsnivåer. Vidare redogörs för studiens brister och förslag till framtida forskning ges.

Resultat

Våra resultat indikerade att löftet om anställningssäkerhet har en positiv effekt på prestationer och således drar vi slutsatsen att det kan användas som ett prestationsincitament. Arbetsmarknaden ser annorlunda ut idag än den gjorde för bara något decennium sedan. Dagens arbetstagare drivs av att utveckla sig själva och få nya erfarenheter, vilket står i stark kontrast mot hur det var förr när många hade samma arbete hela livet. Bemanningsföretagen ger sina anställda möjligheter att arbeta i flera olika branscher, med varierande arbetsuppgifter, och utveckla sig själva. Bemanningsbranschen har således kommit att utgöra

en språngbräda vidare ut i arbetslivet. Många bemanningsanställda får med tiden en anställning hos ett kundföretag och följaktligen är det av stor vikt att undersöka den gråzon, mellan bemanningsföretaget och kundföretaget, som vi identifierade i vårt teoretiska mönster.

Studien bygger på antagandet att det råder högre anställningssäkerhet i en fast anställning än i en bemanningsanställning, vilket både tidigare forskning och våra resultat har bekräftat. Vi är medvetna om att en fast anställning sannolikt inte är en garanti för anställningssäkerhet. Det är dock inte av relevans för vår studie då den syftar till att undersöka löftet om anställningssäkerhet ur en bemanningsanställds synvinkel.

Överlag stämde resultaten väl in på vårt teoretiska mönster. Det var sällan ett aktivt val att börja arbeta i bemanningsbranschen, de anställda kände högre lojalitet mot kundföretagen och många eftersträvar att få en fast anställning hos ett kundföretag. Det är värt att nämna att samtliga respondenter i studien fick erbjudandet om fast anställning först när de varit på det aktuella kundföretaget en längre period. I teorin förklaras det med att engagemang, och således även ansträngningsnivån, ökar med tiden.

Däremot fann vi inga starka indikationer på att faktisk anställningssäkerhet⁴ har en negativ effekt på prestationer, vilket tidigare forskning identifierat. Det hade kunnat bidra med en ytterligare dimension till analysen, eftersom det sannolikt inneburit att företag skulle vara mindre benägna att ge arbetstagare en fast anställning och ökad säkerhet. En maktkamp kan således skapas, där agenten vill ha anställningssäkerhet men principalen inte vill ge det. Dessutom visade våra resultat att samtliga bemanningsanställda hade en rörlig lön vilket inte överensstämmer med tidigare forskning som uttryckt att högriskföretag bör lägga mindre fokus på korttidsincitament, då den sortens incitament utgör en risk i sig själv. Detta indikerar således att det tycks råda en ännu lägre anställningssäkerhet i bemanningsbranschen än man ursprungligen trott. Vi fann vidare inte heller någon indikation på att de bemanningsanställda

⁴ Faktisk anställningssäkerhet avser i den här studien situationen när man redan har anställningssäkerhet, med andra ord efter man fått en fast anställning.

upplevde försämrat välmående och missnöjdhet med livet, vilket tidigare forskning har identifierat som en möjlig konsekvens av låg anställningssäkerhet. Vi menar dock att det kan bero på att alla respondenter var relativt unga och för många var det deras första arbete. Samtliga informanter ansåg att livssituationen kan påverka effekten av anställningssäkerhet.

Studiens resultat indikerar att löftet om anställningssäkerhet kan användas som ett incitament för att få agenten att prestera, särskilt tillsammans med monetära incitament. Flera av respondenterna medgav nämligen att lönen spelade in i deras beslut att byta anställning. Men till skillnad mot monetära incitament, som kan innebära att agenten enbart fokuserar på sin egen kortsiktiga vinning, har incitamentet anställningssäkerhet potential att bidra till företagets långsiktiga värdebyggande. Vi anser att bemanningsbranschen kan dra nytta av denna upptäckt och applicera det på sin verksamhet genom att förslagsvis skapa ett befordringssystem, där nyanställda enbart får korttidsuppdrag och möjligheten till längre uppdrag ges först efter en viss anställningsperiod. Till slut får man även möjlighet att ingå i bemanningsföretagets rekryteringsprogram. Med andra ord kommer bemanningspersonalens anställning bli säkrare med tiden vilket enligt våra resultat innebär att de kontinuerligt kommer prestera för att nå upp till en högre anställningsnivå och säkerhet. Att enbart inkludera konsulter man har god kunskap om i rekryteringsprogrammet kommer dessutom innebära att bemanningsföretaget kan garantera högre kvalitet på sina kandidater. Den här strategin skulle potentiellt kunna leda till att bemanningsföretaget kan uppnå en lägre personalomsättning än i nuläget, där fem av sex respondenter lämnade anställningen inom ett år.

Studiens generaliserbarhet, brister och konsekvenser

Studien är inte generaliserbar utanför Sveriges gränser eftersom lagar och regler skiljer sig avsevärt mellan länder. Väl inom Sveriges gränser kan det dock argumenteras för att studien kan generaliseras i viss mån, särskilt inom bemanningsbranschen, genom en så kallad

naturalistisk generalisering. Generaliseringen stöds av att det primära urvalet representerar individer med korttids- såväl som långtidsuppdrag, från både större och mindre städer. Studiens generaliserbarhet kan potentiellt försämrats av det faktum att en övervägande majoritet av respondenterna var kvinnor. Vi menar dock att studiens urval representerar populationen väl då resursuthyrningsbranschen främst består av unga kvinnor, vilken även flera av respondenterna påpekat.

Respondenternas unga ålder hade vidare kunnat ses som en brist, men vi anser att det snarare kan utgöra en styrka eftersom det inte förekom någon hierarki i relationen mellan oss som forskare och de personer vi intervjuade. Således kunde vi lätt sätta oss in i deras situation, vilket möjliggjorde för mer djupgående intervjuer. En annan brist som identifierades under studiens gång var relaterat till det sekundära urvalets intervjuguide. Den hade med fördel behövt revideras efter intervjuerna med de före detta bemanningsanställda genomfördes, vilket naturligtvis även krävt att intervjuerna med företagen hade skett efter de primära intervjuerna. Vi fick en del ny kunskap under intervjuerna med det primära urvalet som hade bidragit till mer djupgående frågor i den sekundära intervjuguiden.

Slutligen finns det en risk att arbetsgivare utnyttjar vårt resultat till att attrahera arbetssökande genom att utlova fast anställning och sedan motivera dem att prestera under en provperiod med hjälp av löftet om fast anställning. Tekniskt sett hade de kunnat använda den här strategin utan att sedan ge den arbetssökande en fast anställning och istället ersätta dem med nya arbetssökande. I Sverige begränsas dock den möjligheten av lagen om anställningsskydd (LAS) då besked om anställningens avslut måste ges redan vid anställningens början, såvida inte anställningen pågått i över tolv månader. Dessutom övergår alla tidsbegränsade anställningar som pågått mer än två år automatiskt till en tillsvidareanställning (SFS 1982:80). Det är slutligen viktigt att poängtera att det här inte är något vi förespråkar eftersom det är ett mycket oetiskt förfarande.

Förslag till framtida forskning

Den här studien belyser en ny problematik och väcker många tankar inför framtida forskning. Agentteorin växte fram under 70-talet när arbetsmarknaden såg annorlunda ut och behövs följaktligen anpassas till dagens arbetsmarknad. Studien utformades kring en relativt rak frågeställning men resultaten kan komma att bli fundamentala för agentteorin. Det är således en ytterst relevant grund för vidare forskning. Studiens tes kring vilken effekt möjligheten till fast anställning har på prestationer kan till exempel appliceras på andra områden än bemanningsbranschen, exempelvis på andra sorters tillfälligt anställda.

Studiens resultat indikerade att det potentiellt finns en negativ relation mellan faktisk anställningssäkerhet och prestationer, man sänker sin ansträngningsnivå efter att man fått en fast anställning. Det var dock inget den här studien gick djupare in på och följaktligen hade det varit intressant att utföra vidare forskning inom området. Studier i ämnet har förvisso redan bedrivits på företag rent generellt, men det hade varit givande att specifikt undersöka effekten av anställningssäkerhet på före detta bemanningsanställda på deras nya arbetsplats.

Flera av den här studiens respondenter misstänkte att livssituationen påverkar hur viktigt anställningssäkerhet är. Tidigare forskning har bekräftat denna misstanke, men man kan argumentera att de ökade förpliktelser som familj och barn innebär minskar när man närmar sig pensionsåldern. Det hade därför varit intressant att undersöka om äldre människor är villiga att acceptera en lägre anställningssäkerhet. Resultaten av en sådan studie hade potentiellt kunnat innebära en ny grupp möjliga arbetstagare för bemanningsbranschen. Konceptet finns redan i viss mån i form av till exempel företaget Pensionärspoolen, men hade även kunnat inkluderas i andra bemanningsföretag.

Allt fler väljer att börja arbeta i bemanningsbranschen för att de ser det som en inkörsport till arbetsmarknaden. I viss mån verkar bemanningsbranschen ha blivit den nya arbetsförmedlingen, vilket hade varit ett givande ämne att studera vidare. Förslagsvis kan man

utföra en kvantitativ studie under en längre period på både arbetsförmedlingen och i bemanningsbranschen och se hur många som har fått en fast anställning efter ett visst antal år.

Vår förhoppning är att vår studie, tillsammans med vidare forskning, kan bidra till en utveckling av agentteorin och anpassa teorin till den moderna arbetsmarknaden.

REFERENSLISTA

Lagar och Riksdagstryck

SFS 2012:854. *Uthyrningslagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

SFS 1982:80. *Anställningsskyddslagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Riksdagen. (1992/93). *Avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet*. 1992/93:AU16.

Litteratur

Besanko, D., Dranove, D., Shanley, M., & Shaefer, S. (2013). *Economics of Strategy: International student version*. 6. uppl., Singapore, John Wiley & Sons Singapore Pte. Ltd.

Bryman, A. & Bell, E. (2011). *Business research methods*. 3. uppl., Oxford University press.

Connelly, C.E. & Gallagher, D.G. (2004). Managing contingent workers: Adapting to new realities. I R.J. Burke & C.L. Cooper (red.), *Leading in turbulent times: Managing in the new World of Work*. Malden, MA: Blackwell, ss. 143–164.

Merriam, S. (2006) *Fallstudien som forskningsmetod*. 14. uppl., San Francisco, Jossey-Bass Inc. Publishers.

Ruane, J.M. (2006). *A och O i forskningmetodik. En vägledning i samhällsvetenskaplig forskning*. Lund, Studentlitteratur

Yin, R. K. (2009). *Case Study Research: Design and Methods*. Applied Social Research Methods Series, 4e. uppl., United States of America: Sage Publications, Inc.

Tryckta Rapporter

Göransson, I. & Holmgren, A. (2006). *Kollektivavtalet - det skrivna löftet*. Landsorganisationen (LO), LO-distribution, Sandviken, Tryckt av Elanders Berlings AB, Malmö

Rautio, K., & Mörtvik, K. (21 Sep. 2005). *Jakten på Superarbetskraften*. Tjänstemännenscentralorganisation (TCO), Stockholm

Mörtvik, K., & Rautio, K. (2 Jul, 2009) *Jakten på Superarbetskraften III*. Tjänstemännenscentralorganisation (TCO). Stockholm

Vetenskapliga tidskriftsartiklar

- Bauer, T. N., & Truxillo, D. M. (2000). Temp-to-permanent employees: A longitudinal study of stress and selection success. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(3), ss. 337–346.
- Benson, J. (1998). Dual commitment: contract workers in Australian manufacturing enterprises. *Journal of Management Studies, 35*(3), ss. 355-375.
- Booth, A., Francesconi, M. & Frank, J. (2002). Temporary jobs: stepping stones or dead ends? *Economic Journal, 112*(480), ss.189–212.
- Chirumbolo, A. & Areni, A. (2005). Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy, 31*(2), ss. 195–214.
- Davis-Blake, A. & Uzzi, B. (1993). Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors. *Administrative Science Quarterly, 38*(2), ss. 195-223.
- Davis-Blake, A., Broschak, J. P. & George, E. (2003). Happy together? How Using Nonstandard Workers Affects Exit, Voice, and Loyalty Among Standard Employees. *Academy of Management Journal, 46*(4), ss. 475-48.
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T. & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews, 10*(1), ss. 25-51.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*(2), ss. 155-177.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *South African Journal of Industrial Psychology, 31*(4), ss. 1-6.
- Dekker, S. & Schaufeli, W. (1995). The Effects of Job Insecurity on Psychological Health and Withdrawal: A Longitudinal Study. *Australian Psychologist, 30*(1), ss. 57-63.
- Druker, J. & Stanworth, C. (2004). Mutual expectations: A study of the three-way relationship between employment agencies, their client organizations and white-collar agency temps. *Industrial Relations Journal, 35*(55), ss. 58–75.
- Eisenhardt, K.M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review, 14*(1), ss. 57-74.
- Galais, N. & Moser, K. (2009). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations, 62*(4), ss. 589-620.

- Green, C. P. & Leeves, G. D. (2013). Job Security, Financial Security and Worker Well-being: New Evidence on the Effects of Flexible Employment. *Scottish Journal of Political Economy*, 60(2), ss. 121-138.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*. 9(3), ss. 438-448.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), ss. 179-195.
- Korpi, T. & Levin, H. (2001). Precarious Footing: Temporary Employment as a Stepping Stone out of Unemployment in Sweden. *Work, Employment & Society*, 15(1), ss. 127-148.
- Kraimer, M.L., Wayne, S.J., Liden, R.C. & Sparrowe, R.T. (2005). The Role of Job Security in Understanding the Relationship Between Employees' Perceptions of Temporary Workers and Employees' Performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), ss. 389-398.
- Kvale, S. (1994). Ten standard Objections to Qualitative Research Interviews. *Journal of Phenomenological Psychology*, 25(2), ss. 147-173.
- Liden, R.C., Wayne, S.J., Kraimer, M.L. & Sparrowe, R.T. (2003). The dual commitments of contingent workers: An examination of contingent's commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), ss.609–625.
- Lindbeck, A., & Snower, D.J. (1988). Job Security, Work Incentives and Unemployment. *The Scandinavian Journal of Economics*, 90(4), ss. 453-474.
- Nohria N., Groysberg B. & Lee L. (2008). Employee Motivation: A powerful new model. *Harvard Business Review*, 86(7/8), ss. 78-84.
- Polivka, A. and Nardone, T. (1989). On the definition of contingent work. *Monthly Labor Review*, 112(12), ss. 9-16.
- Repenning, N.P. (1998). Drive Out Fear (Unless You Can Drive It In): The Role of Agency and Job Security in Process Improvement. *Management Science*, 46(11), ss. 1385-1396.
- Rogers, J.K. (1995). Just a temp: Experience and structure of alienation in temporary clerical employment. *Work and Occupations*, 22(2), ss. 137-166.
- Ross, S.A. (1973) The Economic Theory of Agency: The Principal's Problem. *American Economic Review*, 63(2), ss. 134-139.
- Sias, P.M., Kramer, M.W. & Jenkins, E. (1997). A comparison of the communication behaviors of temporary employees and new hires. *Communication Research*. 24(6), ss. 731-54.
- Smith, V. & Neuwirth, E.B. (2009). Temporary Help Agencies and the Making of a New Employment Practice. *Academy of Management Perspectives*, 23(1), ss. 56-72.

- Stake, R.E (1978). The case study method in social inquiry. *Educational Researcher*,7(2), ss. 5-8.
- von Hippel, C., Mangum, S.L., Greenberger, D.B., Heneman, R.L., & Skoglund, J.D. (1997). Temporary employment: Can organizations and employees both win? *Academy of Management Executive*, 11(1), ss. 93–104.
- Ward, Grimshaw, Rubery & Beynon (2001) - Dilemmas in the management of temporary work agency staff. *Human Resource Management Journal*, 11(4), ss. 3-21.
- Wise, D.A. (1975). Academic Achievements and Job Performance. *The American Economic Review*, 65(3), ss. 350-366.

Akademiska publikationer

- Bloom, M.C., & Milkovich, G.T. (1997). The Relationship Between Risk, Incentive Pay, and Organizational Performance. *Human Resources Management Commons*.
- Dragutinovic, A. & Abdul-Rahim, M. (2013). Arbetsstrygghet i Bemanningsföretag. Masteruppsats, Högskolan i Borås. Borås: Högskolan.
- Ichino, A & Riphahn, R.T. (2001). The Effect of Employment Protection on Worker Effort; A Comparison of Absenteeism During and after Probation. *IZA Discussion Paper 385*. The Institute for the Study of Labor. Bonn.
- Leung, W. (2009). *Job Security and Productivity: Evidence from Academics*. Masteruppsats, Department of Economics, Berkley: University of California.

Webbsidor

- Bemanningsföretagen. (2014). *Innan och när du börjar*.
<http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/jobba-i-branschen/innan-du-borjar>
 Publicerad: u.å
 Hämtad: 2014-04-28
- Bemanningsföretagen. (2013). *Fakta om branschen*.
http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen_1/fakta
 Publicerad: u.å
 Hämtad:2014-05-07
- Konjunkturinstitutet. (2012). *Fördjupning, Bemanningsbranschen – en liten bransch på frammarsch*. Produktion och arbetsmarknad, 83-88.
<http://www.konj.se/download/18.2e23b662137d88fc6f71c60/Bemanningsbranschen+-+en+liten+bransch+på+frammarsch.pdf>
 Publicerad: u.å
 Hämtad:2014-02-25

OECD (2002), *OECD Employment Outlook 2002*, OECD Publishing.
[10.1787/empl_outlook-2002-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2002-en)
Publicerad: 2012-07-10
Hämtad: 2014-04-09

Oxford Dictionaries. (2014). *Definition of Tenure*. Oxford University Press.
<http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/tenure>
Publicerad: u.å
Hämtad: 2014-04-23

Muntliga källor

Primära urvalet

Anna. Intervju inför studie [Personlig intervju], Före detta bemanningsanställd, 2014-04-16

Emma. Intervju inför studie [Personlig intervju], Före detta bemanningsanställd, 2014-05-04

John. Intervju inför studie [Personlig intervju], Före detta bemanningsanställd, 2014-04-16

Kim. Intervju inför studie [Personlig intervju], Före detta bemanningsanställd, 2014-04-24

Mia. Intervju inför studie [Personlig intervju], Före detta bemanningsanställd, 2014-04-22

Sofie. Intervju inför studie [Personlig intervju], Före detta bemanningsanställd, 2014-04-20

Sekundära urvalet

Eva. Intervju inför studie [Personlig intervju], Vård och Omsorg , 2014-05-13

Lena. Intervju inför studie [Personlig intervju], Hotellbranschen, 2014-04-22

Maria. Intervju inför studie [Personlig intervju], Tillverkningsindustrin, 2014-04-16

Åke. Intervju inför studie [Personlig intervju], Betongindustrin, 2014-04-25

BILAGOR

Bilaga 1. Intervjuguide till det primära urvalet

Struktur: De huvudsakliga frågorna som ställdes under intervjun står skrivet i standard typsnitt. De *kursiverade frågorna* är följdfrågor eller förtydliganden ifall respondenten inte skulle förstå frågan.

Generella frågor

Bakgrund

- ❖ Ålder?
- ❖ Utbildning?
- ❖ Tid i arbetslivet (enda sysselsättning)?

Bemanningsföretaget

- ❖ Hur länge arbetade du på Bemanningsföretaget?
- ❖ Varför valde du att börja arbeta i bemanningsbranschen?
- ❖ Vilken typ av uppdrag arbetade du med under din tid på Bemanningsföretaget?
Städerska, receptionist, långtid, korttid, etc.
- ❖ Hur såg en dag ut för dig när du inte var ute på uppdrag (uthyrd till ett företag)?
- ❖ Vad gjorde att du valde att avsluta din anställning på Bemanningsföretaget?

Kundföretaget

- ❖ Hur länge har du arbetat på ditt nuvarande jobb?
- ❖ Är ditt nuvarande jobb anledningen till att du lämnade bemanningsbranschen?
- ❖ Var du uthyrd till ditt nuvarande företag när du var anställd i Bemanningsföretaget?
Vid Ja: Vilken typ av uppdrag hade du då?

Anställningssäkerhet

Sociala

- ❖ Hur trivdes du med att arbeta i bemanningsbranschen?
- ❖ Upplevde du skillnad i hur väl du trivdes på olika kundföretag?
Vid Ja: berätta lite mer vad det var för skillnader du upplevde
- ❖ Upplevde du skillnad i hur väl du trivdes mellan att hyras ut till ett företag för första gången gentemot att hyras ut till ett företag du arbetat på tidigare?
Berätta mer...

- ❖ Företaget du arbetar på idag (eller det du lämnade Bemanningsföretaget för): hur väl trivdes du där som bemanningsanställd (inhyrd personal)?
Trivdes du bättre där än på andra kundföretag?
- ❖ Hur upplever du trivseln som fast anställd på företaget?
Är det skillnad från när du var bemanningsanställd?
- ❖ Upplevde du att du hade arbetskamrater (“vänner på jobbet”) när du var bemanningsanställd?
Vid Nej: Var det något du saknade?
Vid Ja: Var dina “arbetskamrater” andra anställda på Bemanningsföretaget eller var det personer ute på vissa kundföretag?
- ❖ Berätta om din situation med arbetskamrater idag.
Skiljer det sig eller är det liknande?

Ekonomiska

- ❖ Hur var din lön uppbyggd i Bemanningsföretaget?
 - *Får betalt utifrån uppdrag på kundföretag plus mindre summa när jag inte är på uppdrag*
 - *Får betalt Enbart när jag är på uppdrag på kundföretaget*
 - *Får samma dagslön oavsett om jag är på ett uppdrag eller inte*
 - *Eller på annat sätt??*
 - *Vid rörlig månadslön:
Hur upplevde du det att inte ha en fast månadslön?*
- ❖ Hur är din lön på ditt nuvarande jobb i jämförelse med vad den var på Bemanningsföretaget?
Högre, lägre, ungefär samma. Fast eller rörlig?
- ❖ Spelade lönen in i ditt beslut att byta jobb?

Psykologiska

- ❖ När du arbetade på Bemanningsföretaget visste du alltid var du skulle arbeta dagen efter eller ej?
Hur långt i förväg fick du reda på det?
Vid Ja: upplevde du det positivt?
Vid Nej: hur påverkade det dig?
 - *Hur upplevde du det att inte veta var och med vem du skulle arbeta med dagligen?*
 - *(Långtidsvikariat): Hur var det att byta arbetsplats när du trivdes på ett kundföretag?*
- ❖ Hur upplevde du de fast anställdas (på kundföretagen) inställning till er bemanningsanställda?

- ❖ Hur säkert anser du att det är att jobba i ett bemanningsföretag i jämförelse med ett “vanligt” företag?
- ❖ Hur viktigt är säkerhet i anställningen för dig?
Påverkar din livssituation hur viktigt du anser säkerhet vara?

Prestationer & Motivationsfaktorer

- ❖ Vad motiverar dig i ditt arbete?
Följdfrågor beroende på potentiella svar:

Nya utmaningar/Lära mig nya saker: *Uppliver du att du får färre utmaningar nu när du är fast anställd än jämfört med när du arbetade i Bemanningsföretaget? Lärde du dig saker i bemanningsbranschen som du haft nytta av i efterhand?*

Göra det man tycker är roligt: *Var alla uppdrag på Bemanningsföretaget lika roliga? Anser du ditt arbete idag roligt?*

Uppskattning: *Upplivede du att du blev uppskattad på Bemanningsföretaget? Upplivede du att du får uppskattning på ditt nuvarande företag?*

Status/CV byggande: *Uppliver du idag att det är positivt att ha bemanningsanställning med sig bagaget? Har du haft nytta av det i dina efterföljande arbete?*

Mina arbetskamrater: *Vilken effekt hade det då när du inte hade kollegor i ditt arbete på Bemanningsföretaget?*

Pengar: *På vilket sätt? Föredra en högre grundlön, eller prestationsbaserad lön?*

- ❖ Upplivede du att din ansträngningsnivå var likvärdig på alla kundföretag du arbetade på?
Vid Nej: På vilket sätt skilde den sig åt?
- ❖ När du arbetade i Bemanningsföretaget blev du någonsin erbjuden möjligheten till fast anställning på kundföretaget om företaget var nöjda med din insats?
Vid Ja: Påverkade det din ansträngningsnivå?
Vid Nej: Hade din ansträngningsnivå förändrats om det fanns chans att få en fast anställning på kundföretaget du arbetade på?
- ❖ Tror du att bemanningsanställda som erbjuds en fast anställning hos kundföretag väljer att byta?
- ❖ Vad tror du är anledningen till varför du blev erbjuden fast anställning?

Bilaga 2. Intervjuguide till det sekundära urvalet

Struktur: De huvudsakliga frågorna som ställdes under intervjun står skrivet i standard typsnitt. De *kursiverade frågorna* är följdfrågor eller förtydliganden ifall respondenten inte skulle förstå frågan.

- ❖ Använder ni er av bemanningsföretag?
- ❖ Hur kommer det sig att ni väljer att använda er av bemanningsföretag?
- ❖ Vilken typ av uppdrag hyr ni in bemanningspersonal till?
(exempelvis långtid eller korttidsuppdrag, specialister, receptionister med flera)
- ❖ Erbjuds de bemanningsanställda samma förmåner som era anställda har?
- ❖ Märker ni någon skillnad i produktivitet på era anställda och era bemanningsanställda?
- ❖ Märker ni någon skillnad i produktivitet på inhyrd bemanningspersonal och annan tillfällig personal eller nyanställda?
- ❖ Har det hänt någon gång att ni anställt eller övervägt att anställa någon direkt från ett bemanningsföretag? (erbjudit dem en fast anställning)
Vid Ja: Hur gick den processen till? berätta mer... (Vad var orsaken till att ni valde att anställa den bemanningsanställda)
Vid Nej: varför inte?
- ❖ Efter ni anställt bemanningspersonal....
 -Märkte ni någon skillnad i produktivitet efter de blev fast anställda?
 -Var ni fortsatt nöjda med den anställda?
 -Är dessa anställda fortfarande kvar i företaget?
 - Om inte, hur länge blev de kvar? Varför lämnade de företaget?*