



LUNDS UNIVERSITET

“Förlorar man sitt jobb hittar man ett nytt imorgon”

En kvalitativ studie ur konsultchefers perspektiv på osäkra anställningsformer och hur de agerar i sin roll som arbetsgivare för anställda inom vårdbemanning

Sociologiska institutionen

Personal- och arbetslivsfrågor

Författare: Inez Filipovic

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp

Höstterminen 2020

Handledare: Axel Fredholm

Abstract

Författare: Inez Filipovic

Titel: "Förlorar man sitt jobb hittar man ett nytt imorgon" - en kvalitativ studie ur konsultchefers perspektiv på osäkra anställningsformer och hur de agerar i sin roll som arbetsgivare för anställda inom vårdbemanning

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp

Handledare: Axel Fredholm

Sociologiska institutionen, höstterminen 2020

En mer flexibel och effektiv arbetsmarknad med olika lagregleringar har lett till en arbetsmarknad där allt fler bemanningsföretag hyr ut arbetstagare, ofta under kortare perioder. Att vara uthyrd arbetstagare ses ofta som en osäker anställningsform. Denna uppsats ämnar att undersöka konsultchefers syn på osäkra anställningsformer. Syftet är att undersöka konsultchefers perspektiv på osäkra anställningsformer och hur de agerar i sin roll som arbetsgivare för den anställningsform som föreligger för arbetstagare inom bemanningsföretag för vårdområdet. Studien sker mot bakgrund av att det finns en del tidigare forskning om arbetsmarknadens förändringar när det gäller flexibilitet och effektivisering men lite kunskap om konsultchefers synsätt ur ett sociologiskt perspektiv. För att belysa syftet och besvara frågeställningarna genomfördes nio kvalitativa semistrukturerade intervjuer. Intervjufrågorna operationaliserades utifrån begreppen prekaritet och flexibilitet, där fokus låg på olika typer av arbetsrelaterad trygghet. Studiens resultat indikerar att det kan finnas stora krav på flexibilitet hos människor som är anställda inom vårdbemanning, och att en flexibel personlighet eftersträvas eftersom korttidsanställningar är överrepresenterade. En bred arbetsmarknadstrygghet och lönetrygghet förekom också för uthyrda arbetstagare inom vårdbemanning. Konsultchefer ansåg även att konsulter får ett betydligt större stödsystem i form av kommunikation från dem än vad övriga anställda får. Däremot fattades en representationstrygghet, anställningstrygghet samt kompetensstrygghet. Konsultcheferna arbetade också förebyggande genom att hålla god planering, erbjuda utbildning i den mån det går samt prioritera kontinuitet för uthyrda arbetstagare.

Nyckelord: prekariatet, flexibilitet, konsultchefer, osäker anställningsform, vårdbemanning, bemanningsbransch, konsulter, uthyrd arbetskraft, sjuksköterskor och läkare

Begreppsförklaring

Bemanningsföretag/konsultbolag

Företag som anställer personal som hyrs ut till andra företag/organisationer

Konsult/inhyrd personal

Personal som arbetar på ett företag men har en annan arbetsgivare än den som finns på arbetsplatsen, anställda av bemanningsföretaget

Konsultchef

Chefer över konsult/inhyrd personal som arbetar på bemanningsföretaget

Kundföretag

Det företag som hyr in personal ur bemanningsföretaget

Vårdbemanning/bemanningsföretag inom vårdområdet

Anställda legitimerade sjuksköterskor och läkare som arbetar som inhyrd personal/konsult

Innehållsförteckning

| | |
|---|----|
| 1. Inledning | 1 |
| 1.1 Problemformulering..... | 1 |
| 1.2 Syfte och frågeställningar..... | 3 |
| 1.3 Disposition och avgränsningar..... | 3 |
| 1.4 Definitioner..... | 4 |
| 1.4.1 Bemanningsföretag och konsultchefer..... | 4 |
| 1.4.2 Uthyrda arbetstagare..... | 4 |
| 1.4.3 Kundföretag..... | 4 |
| 2. Tidigare forskning | 4 |
| 3. Teoretiskt ramverk | 6 |
| 3.1 Flexibilitet på arbetsmarknaden..... | 7 |
| 3.2 Prekariatet | 8 |
| 3.2.1 Arbetsmarknadstrygghet..... | 9 |
| 3.2.2 Anställningstrygghet..... | 9 |
| 3.2.3 Yrkestygghet..... | 10 |
| 3.2.4 Arbetsplatstrygghet..... | 11 |
| 3.2.5 Kompetensutvecklingstrygghet..... | 11 |
| 3.2.6 Inkomsttrygghet..... | 11 |
| 3.2.7 Representationstrygghet..... | 12 |
| 4. Metod | 12 |
| 4.1 Urval | 13 |
| 4.2 Semistrukturerade intervjuer..... | 14 |
| 4.3 Dataanalys..... | 16 |
| 4.3.1 Kodning och innehållsanalys..... | 16 |
| 4.3.2 Tillförlitlighet..... | 17 |
| 4.4 Etiska aspekter..... | 17 |
| 5. Diskussion av vald metod | 18 |
| 6. Resultatredovisning | 19 |
| 6.1 Arbetskraftsbrist..... | 19 |
| 6.2 Flexibilitet och anpassningsbarhet..... | 21 |
| 6.3 Förmånliga villkor och på konsultens premisser..... | 22 |
| 6.4 Utvecklingsmöjligheter..... | 24 |
| 6.5 Fackets påverkan..... | 25 |
| 6.6 Branschens baksida..... | 25 |
| 7. Diskussion och analys av resultat | 27 |
| 8. Slutdiskussion | 30 |
| 9. Förslag för vidare forskning | 31 |
| 10. Referenser | 32 |
| 11. Bilagor | 35 |
| 11.1 Bilaga 1, intervjuguide..... | 35 |

1 Inledning

1.1 Problemformulering

Under 70- och 80-talet lyckades en grupp nyliberala ekonomer, bland annat Milton Friedman, ha ett inflytande på politikernas intresse genom att efterfråga drastiska åtgärder på arbetsmarknaden (Standing, 2013). De bedömde att avindustrialiseringen skulle accelerera och få arbetslösheten att stiga; deras lösning var att tygla fackföreningarna genom att minska deras inflytande över arbetsrätten. Tesen blev att samhället måste eftersträva flexibilitet på arbetsmarknaden för att minska arbetslösheten. Flexibiliteten skulle bidra till en mer kostnadseffektiv produktion, vilket enligt Standing (2013) visserligen var en god tanke men att det hotade anställningstryggheten. En framväxande flexibilitet i arbetslivet förklaras enligt Castells (2001) med den teknologiska och ekonomiska utvecklingen som skett i samhället. Det ställs större krav på företag att anpassa sig efter marknadens förändringar och konkurrens, främst genom att bli mer effektiva. En alltför flexibel och effektiv arbetskraft medför negativa konsekvenser för samhället eftersom att tillsvidareanställningar med fasta arbetstider och kollektivavtal med stöd från fackliga organisationer ersätts med korttidsanställningar och sämre arbetsvillkor. Ökade krav på flexibilitet hos personer i arbetslivet har visat sig främja företag men stjälpa individen, huvudsakligen genom att gränserna mellan fritid och arbetsliv luckras upp med risk för otrygghet och stress för individen (Standing, 2013; Karlsson, 2006).

Bemanningsbranschen etablerades runt 1993 då lagen om privat arbetsförmedling tillkom (SFS 1993:440). Lagstiftningen möjliggjorde en vinstdriven uthyrning av arbetskraft, vilket innebar att branschen hastigt växte på den svenska arbetsmarknaden. Senare studerades orsaken till denna framväxt - och resultatet indikerade att drivkraften bakom ökat antal anställda inom bemanningsbranschen var att uppnå stabilitet i kundföretaget som behövde inhyrd personal. Nästan hälften av arbetsplatserna som hade anställda konsulter använde konsulter för att åstadkomma numerär flexibilitet, vilket betyder att de behövde ett extra behov av arbetskraft under en kort period (Bergström et al., 2007; Karlsson & Eriksson 2000).

Bemanningsbranschen tänks därför ge möjligheten att underlätta och skapa effektiva lösningar för organisationer, däribland sjukvården, genom att täcka den personalbrist som står

i vägen för att verksamheten skall fungera. De senaste åren har bemanningsbranschen vuxit kraftigt då det i många fall anses lättare för arbetsgivare att ta in inhyrd personal istället för att göra riskfyllda och dyra rekryteringar. Idag vet man att det finns minst 2000 heltidsarbetande hyrläkare och 1000 heltidsarbetande hyrsjuksköterskor (Bemanningsföretagen Almega, 2014; Sveriges kommuner och regioner, 2020). Bland annat innebär inhyrd personal inom vårdområdet att rekryteringsprocessen går fortare, kapad introduktionstid samt större möjligheter för uppsägning från båda parter (Bemanningsföretagen Almega, 2020; Bemanningsföretagen Almega, 2017). Bergström et al., (2007) beskriver dagens bemanningsbransch som en ekonomiskt välintegrerad och välmående del av den svenska arbetsmarknaden.

Enligt Arbetsmiljöverket (2018) utsätts man däremot för extra mycket skador om man är ny på jobbet. Som ny på sin arbetsplats löper en arbetstagare fem gånger större risk att skada sig under den första månaden, en position inhyrd personal utsätts för avsevärt oftare i jämförelse med tillsvidareanställd personal eftersom att deras anställningsperioder är kortare och mer flexibla (Bemanningsföretagen Almega, 2020). Vidare argumenteras det för de konsekvenser korttidsanställningar har för individen; dels genom ökade krav på flexibilitet som arbetsgivarna eftersträvar hos sina arbetstagare men också genom de osäkerheter som denna anställningsform innefattar. När arbetsgivarna uppmuntrar sina arbetstagare till att prioritera arbetet före sin egen fritid genom att alltid vara tillgängliga, påfrestar denna flexibilitet individens psykiska välbefinnande. Eftersom att individen är beroende av ett arbete utesluts möjligheten till att uttrycka sitt missnöje, varför det ställs krav på att vara anpassningsbar för att anses som anställningsbar (Southwood, 2011). Den korttidsanställdes tillgänglighet och obenägenhet att ta strid för sina villkor bedöms ge förtur på arbetsmarknaden men drabbar likväl det materiella och psykiska välmåendet hos individen (Southwood, 2011).

Eftersom att bemanningsbranschen etablerats alltmer de senaste åren på den svenska arbetsmarknaden väcktes ett intresse att undersöka konsultchefers syn på den ofta osäkra och korta anställningsform som innefattas av bemanningsjobb inom vårdområdet och hur de agerar i sin roll som arbetsgivare ur ett sociologiskt perspektiv. Arbetsgivaren har ett ansvar att fördela arbetsuppgifter och inte minst för arbetsmiljön, där de är skyldiga att säkerställa att arbetet kan utföras utan risk för olycksfall samt psykisk och fysisk ohälsa (Arbetsmiljölagen, SFS: 1977:1160). Lagen är framtagen som ett stöd för att främja hälsa på jobbet, vilket medför en skyldighet för chefer att bidra till trygghetsskapande på arbetsplatsen. Genom att

undersöka arbetsgivarens syn på deras arbetstagare och hur de agerar i sin roll kan man få en ökad kunskap på deras perspektiv och arbete för de skyldigheter de ställs inför. Större delar av den befintliga forskningen riktar sig främst ur ett arbetsrättsligt perspektiv. Genom en sociologiskt förankrad studie kan man öka kunskapen kring trygghet och trygghetsskapande i arbetslivet. Utifrån sociologiska teorier om arbetsrelaterad trygghet och flexibilitet kan vi få en ökad förståelse om hur konsultchefer tänker och agerar i sin roll mot sina medarbetare.

Bemanningsföretag inom vårdområdet valdes som inriktning då den identifieras som samhällsviktig verksamhet, vilket innebär att verksamheten fortskrider trots diverse samhällsstörningar (Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, 2019).

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med föreliggande studie är att undersöka konsultchefers perspektiv på osäkra anställningsformer och hur de agerar i sin roll som arbetsgivare för anställda inom vårdbemanning.

För att uppnå syftet med uppsatsen har studien utgått från följande frågeställningar:

- Hur ser konsultchefer på de korttidsanställningar som innefattas av konsultuppdrag inom vården?
- Hur agerar konsultchefer i sin roll som arbetsgivare för den osäkra arbetssituationen som föreligger för deras arbetstagare?

1.3 Disposition och avgränsningar

Uppsatsens disposition motiveras genom att besvara syfte och frågeställningar utifrån tidigare forskning samt valt teoriramverk. Uppsatsen är uppdelad i problemformulering, syfte, teori, metod samt resultat.

Uppsatsens avgränsningar härleds tillbaka till syftet. Studien begränsas till konsultchefer som arbetar på bemanningsföretag inom vårdområdet. De anställda inom vårdområdet är legitimerade sjuksköterskor och läkare.

1.4 Definitioner

1.4.1 Bemanningsföretag och konsultchefer

Enligt lagen om uthyrning av arbetstagare (SFS 2012:854, 5§ punkt 1) definieras bemanningsföretag som “: *en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning*”. På bemanningsföretag/konsultbolag arbetar konsultchefer med uppdraget att rekrytera inhyrd personal. Konsultchefer är således arbetsgivare och arbetar i en chefsposition.

1.4.2 Uthyrda arbetstagare

Att vara uthyrd arbetstagare kallas även för bemanningsanställd, inhyrd eller konsult. Uppdraget är att utföra sitt arbete hos någon annan än sin chef/arbetsgivare. Uthyrda arbetstagare är anställda av konsultchefer och bedriver arbete hos kundföretag, anställda ingår i ett konsultuppdrag. Bemanningsanställd som anställningsform är i huvudsak korttids- och visstidsanställningar (Arbetsmiljöverket, 2020). Uthyrda arbetstagare benämner sig som konsulter oavsett yrkesposition.

1.4.2 Kundföretag

Definitionen för kundföretag är enligt lag om uthyrning av arbetstagare (SFS 2012:854, 5§ punkt 2) “: *en fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar*”. Kundföretag är således det företag uthyrda arbetstagare utför sitt arbete på.

2 Tidigare forskning

Föreliggande studie har motiverats genom att undersöka vilken tidigare forskning som föreligger kring konsultchefer, bemanningsbranschen samt sjuksköterskor och läkare inom vårdbemanning. Många kandidatuppsatser har belyst bemanningsbranschen, dels i sin helhet

men även inom området ledarskap och organisationskultur. En kandidatuppsats hade avsikten att undersöka flexibilitet fast ur ett arbetsgivarperspektiv. Resultatet redovisade att arbetsgivare använder tidsbegränsade anställningar och bemanningsföretag för att uppnå flexibilitet i sin verksamhet. Det framgick även att arbetsgivarna såg olika på ordinarie personal och personal inhyrd från bemanningsföretag och att det därmed gavs olika villkor, att inhyrd personal blev sämre behandlade och fick mindre tillgång till information (Elofsson, 2015).

En studie av Hurst & Smith (2011) undersökte bemanningsbranschens ekonomiska och organisatoriska konsekvenser för hysjuksköterskor. Deras forskning visade att det fanns brister i kommunikationen till inhyrd personal (främst under introduktionen) såväl som mellan fast anställda och inhyrda sjuksköterskor. Den begränsade informationen sjuksköterskor som är inhyrda fick ledda till minskad effektivitet och produktivitet. Resultatet blev en försämrad arbetsmiljö för bemanningsanställda inom vårdområdet. Trots att de kompletterar fast anställd personal och därmed uppnår målen för en fullgod arbetsstyrka, arbetar personalen med sämre förutsättningar och minskat engagemang. Den bristande kommunikationen mellan fast anställda och inhyrd personal försämrade gruppdynamiken och därmed kvalitetskontinuiteten (ibid).

Arbetsmiljöverket gjorde 2013 en kunskapssammanställning över 45 artiklar där den inhyrda arbetsstyrkan psykosociala och fysiska arbetsmiljö analyserades som helhet.

Sammanfattningen visar att inhyrd personal är en överrepresenterad riskgrupp för psykiska och fysiska arbetsskador. Kunskapssammanställningen belyser också att det behövs bättre forskning kring området i helhet (Håkansson Isidorsson & Strauss-Raats, 2013).

Arbetsmiljöverkets lagstiftning kräver att arbetsgivare bär ett arbetsmiljöansvar, vilket inspirerade mig till att undersöka konsultchefers perspektiv på arbetsmiljöfrågor.

En kvantitativ studie av Aronsson och Göransson (1998) "Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen" menar att det finns en kunskapsbrist bland korttidsanställda, främst kring rättigheter och skyldigheter när det gäller arbetsmiljöfrågor. Det anges däremot ingen information som redogör arbetsgivarnas perspektiv.

Flera tidigare avhandlingar inom ämnet bygger på intervjusamtal med anställda inom bemanningsföretag, ett exempel är Olofsdotter (2008) som i sin problemformulering diskuterar behovet av flexibilitet i arbetsstyrkan. Flexibiliteten innebär utmaningar och

möjligheter, men också osäkerhet samt motstridiga och höga krav på individens självständighet. Personaluthyrning fungerar eftersom att den är flexibel.

MUCF (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor) undersöker unga och vuxnas attityder till arbete och arbetsmarknad i Sverige. I deras enkätstudie studeras främst unga personers attityd till anställningstrygghet och viktiga frågor rörande anställningen.

Undersökningen belyser att unga eftersträvar trygga anställningsformer. Viktigast för unga var att få fast anställning och förutsägbarhet kring arbetstider - att veta när de ska arbeta nästa gång och hur mycket de ska arbeta. Åtta av tio ansåg att fast anställning var ett prioriterat kriterium när de söker arbete (MUCF, 2019b). Samtidigt skriver Standing (2013) att i en internationell undersökning uppgav två tredjedelar att de skulle föredra att arbeta självständigt genom att driva egna företag före att vara anställda eftersom att stabila heltidsjobb skildras som psykiskt påfrestande och utmattande. Likväl beskriver Kompetensföretagen (2020) att allt fler drar sig till bemanningsbranschen inom vårdområdet eftersom att dåliga arbetsvillkor i tjänstesektorn såsom mindre självbestämmande, sämre lön och större krav på heltidsarbete gör att flexibla och korta anställningar lockar mer. Synen på korttidsanställningar verkar därför variera kraftigt baserat på flera faktorer och övriga arbetsvillkor vilket föranledde ett intresse för studien.

Vidare ansåg jag att även om en del arbetsrättslig tidigare forskning finns så saknas det studier som belyser arbetsgivarens arbetsrättsliga skyldighet ur ett sociologiskt perspektiv, och än mindre som tar sin utgångspunkt i teorierna om prekariatet. Det finns alltså särskilt goda anledningar att forska mer kring prekariatet som teori då människor som arbetar i prekära förhållanden arbetar under otrygga anställningar, där korta anställningar med höga krav på flexibilitet anses som sådan. Kravet på en flexibilitet i att anpassa sig till korta anställningar tar en allt större plats när konkurrensmarknaden växer (Standing, 2013).

3 Teoretiskt ramverk

I nedanstående kapitel kommer de teoretiska ramverk uppsatsen utgår ifrån att presenteras. De motiveras delvis genom tidigare studier men även genom att arbetstagare med tidsbegränsade anställningsformer ofta påverkas av höga krav på individen och samhällets flexibilitet. Därför lever flera individer med arbetsförhållanden som typiska för det som kallas för ett "prekärt samhälle". En hårt drabbad grupp är personer som ingår i avtal om

visstidsanställning vilket är det typiska kännetecknet för bemanningsbranschen. Även personer som arbetar för offentlig verksamhet drabbas hårdare varför prekariatet ansågs ge ett bra stöd för att besvara studiens syfte och frågeställningar samt som analysverktyg för resultatet (Standing, 2013).

3.1 Flexibilitet på arbetsmarknaden

Den globala och moderna marknadsekonomin har i stor omfattning påverkat samhället under de senaste 100 åren, främst genom att bidra till en mer effektiv arbetsmarknad. En effektiv arbetsmarknad har i många sammanhang inneburit sedan avregleringen av förbudet mot vinstdriven uthyrning att korttidsanställningar ökat och fortsätter att öka (SCB, 2020). År 2009 var 15,3 % av svenskarna sysselsatta på arbetsmarknaden under titeln 'tidsbegränsade anställda'. Samma siffra för ungdomar mellan 15-24 år är 40%, vilket nästan är hälften av alla unga personer (Nyström, Edström & Malmberg, 2012).

Flexibilitet är således ett idag välintegrerat koncept när man talar om en effektiv arbetsmarknad. OECD betonade flexibilitet som ett viktigt element i förnyad ekonomisk utveckling och bidrog till krav på flexibilitet på arbetsmarknaden i Sverige såväl som övriga världen. Flexibilitet som begrepp åsyftar individens reaktion på förändring, främst genom att besitta goda förmågor att anpassa sig till förändringar (Karlsson & Eriksson, 2000).

Men flexibilitet på arbetsmarknaden syftar främst på fyra komponenter. Den första innebär att produktionen är anpassad till efterfrågan, att utbudet kan matcha efterfrågans volym. Främst talas det då om produktutvecklingens hastighet genom flexibla maskiner. Den andra typen av flexibilitet innebär att arbetsgivarna kan uppnå de mål som arbetskraften ska bidra till; förmågan att genomföra olika uppsättningar av uppgifter. Den tredje formen betecknar arbetsstyrkans anpassning till arbete och arbetstid; som styrs av organisationens marknadssituation som kan se olika ut beroende på konjunktur, säsong eller allmän efterfrågan. Det sista segmentet av flexibilitet på arbetsmarknaden handlar om statens förmåga att stötta företag så att arbetskraftskostnaden minskar. Flexibilitetens inverkan på individen är således inte kravlös. Riskerar de fysiska och psykiska kraven på flexibilitet att bli för höga kan det innebära en förlorad kontroll över individen och samhället genom ökad psykisk ohälsa (ibid).

Inom vården har inhyrd arbetskraft blivit alltmer förekommande då det ger organisationen större flexibilitet och stabilitet, till exempel genom att snabbare ersätta en tillsvidareanställd som blivit sjukskriven eller liknande. Även efterfrågan på flexibilitet för anställda har idag blivit hög, 85% inhyrda sjuksköterskor och läkare angav att de ville arbeta som konsulter på grund av dess flexibla schema och högre lön (Kompetensföretagen Almega, 2020).

3.2 Prekariatet

Prekariatet är en term som myntades inom sociologin som vetenskap och innebär en “sammanfattning av benämning på personer som inte omfattas av de trygghetssystem som följer av en fast anställning” (NE, 2020:1). Standing (2013) definierade prekariatet som en socioekonomisk grupp som har en korttidsanställning och/eller en otrygg anställning samt avsaknaden av en fast yrkesbaserad identitet. Vid många tillfällen medförde även den prekära klassen en stor ekonomisk börda för individen till följd av att arbetsmarknaden höll nere lönekostnaderna med argumentet “antingen låg lön eller ingen”. Standing ansåg att prekariatet i många avseenden var ett hot mot samhället, då den kollektiva identiteten försvagas och bidrar till större motsättningar mellan olika klasser och grupper i samhället. Standing tydliggör dock att prekariatet inte endast skall ses som skadligt, men att de samhällseliga och individuella konsekvenserna som ett prekariat har **till** följd bör lyftas fram.

Southwood (2011) belyser den febrila överksamhet som kännetecknar prekariatet - trots ett ständigt och hårt arbete gör man aldrig karriär. Han anser att det är vårt eget och samhällets fel att det har blivit som det blivit, vi upprätthåller och möjliggör ett prekärt samhälle eftersom att vi bedömer det som en oundviklighet. Genom en ökad strävan mot flexibilitet menar Southwood att prekariatet alltid är konkurrensutsatt eftersom att arbetsgivare söker efter individer som accepterar allt, är ständigt nåbara och inte motsätter sig osunda arbetsförhållanden. Som ett resultat blir det svårt att planera och rutiner anses omöjliga att upprätthålla - vilket gör den dagliga tillvaron otrygg och känslan av en existentiell sårbarhet märkbar. Ifall vi ständigt arbetar med individuell marknadsföring och omskapandet av roller inför nya arbetssituationer hotar vi även att utplåna vår egen identitet. Riskerna med att marknadsföra oss själva och jaga flexibilitetens ände kommer innebära att vi ständigt är tillgängliga och att arbetsdagen varken kommer ha en riktig början eller ett riktigt slut. Southwoods slutsats är att vi till varje pris måste arbeta för att återgå till de trygghetssystem

som tidigare byggts upp; trots den flexibla arbetsmarknad som föreligger behöver vi fortsätta kämpa för säkrare arbetsförhållanden (ibid).

Alla kan hamna i prekariatet, menar Standing (2013). Den offentliga sektorn och arbeten som innefattas beskriver han "befinna sig mitt i prekariatet". Privatiseringen bidrar till ökade korttidsanställningar i offentlig sektor då de jobb skapas för att effektivisera vår välfärd. Moderniseringen och de ökade kraven på flexibilitet gör att unga skyr otrygghet men samtidigt känner sig uppskrämda av de äldre generationernas historier om slitsamma, stressiga jobb och dålig arbetsmiljö framförallt i tjänstesektorn. Den nya generationen menar han blir lurade till prekariatet och därför ökar branscher där korta anställningar är majoriteten (ibid).

Standing (2013) menar då att den nya generationen utgör prekariatets kärna och att konsekvenserna som föreligger för de som ingår i korta, flexibla anställningar är otrygghet på arbetsmarknaden. Privatiseringen i vården leder till fler korttidsanställningar som tillfälliga lösningar på arbetsmarknaden och missgynnar främst arbetstagarna genom osäkra anställningsformer. De anställdas känsla av minskad samhörighet med organisationen och arbetsstyrkan drabbar då alla inblandade parter; arbetsorganisationen (och arbetsgivaren), de korttidsanställda och de fast anställda (ibid).

Prekariatet kan definieras som en delad otrygghetskänsla; vilket han kategoriserade i sju former av arbetsrelaterad trygghet. De är sammanfattade nedan.

3.2.1 Arbetsmarknadstrygghet

Arbetsmarknadstrygghet innebär att man på makronivå tillhör den grupp människor som har "full sysselsättning". Med det menas att man arbetar runt 100 procent eller kring sin fulla arbetsförmåga, vilket medför att man har betryggande inkomstmöjligheter (Standing, 2013).

3.2.2 Anställningstrygghet

Standing (2013) påpekar att anställningstryggheten inom prekariatet är oskyddad mot de regler som anställda innefattas av; t.ex. genom lättare uppsägning, andra regler för anställning och kostnader för arbetsgivare som bryter reglerna.

Forskning som kartlägger konsekvenserna av anställningsotrygghet påvisar att anställningsotrygghet är ett hot mot arbetsmarknaden, att individer och samhälle drabbas av negativa påföljder som har mätts bland annat genom ökade sjukdagar, ökad arbetsrelaterad oro och minskad personalstyrka (Näswall, Hellgren & Sverke 2003).

Framförallt handlar osäker anställning inte om arbetsrättsliga frågor utan kännetecknas utifrån individens uppfattning om sin egen anställningstrygghet. Det innebär att anställningstrygghet även definieras utifrån individens tolkning av sin egen arbetssituation och en önskad ökad trygghet. Känslan av anställningsotrygghet hos individen är det som karakteriserar begreppet då de konsekvenser som anställningsotrygghet leder till först påverkar individen och sedan organisationen och samhället. De direkta konsekvenserna för individen är främst negativa attityder och minskat arbetsengagemang, vilket kan leda till att individen motarbetar arbetsplatsens avsikter. Sjunger individens engagemang ökar känslan av en otrygg anställning. För att en organisation skall vara välfungerande och fungera optimalt krävs det att arbetstagarna ska känna tillit och en vilja att identifiera sig med arbetsplatsens mål och värderingar. Hotas eller skadas tilliten kan det påverka individens vilja till att "ställa upp" eller "ge det lilla extra", skyldigheten att utföra sina arbetsuppgifter ordentligt (ibid).

Den samtida debatten talar främst om arbetsmarknadens anställningstrygghet utifrån de villkor vi har och de säkerheter som idag regleras av svensk lag. Bemanningsbranschen kan, om den vill, glida ifrån den trygghet som tillsvidareanställningar innefattar. Dels genom bristen på längre kontrakt men också eftersom att arbetstagare är oskyddade från att plötsligt bli arbetslösa. De regler som föreligger för anställning och uppsägning regleras då utanför de rättigheter arbetstagare har vid en tillsvidare tjänst - och därför försvinner också den trygghet för individer utanför den anställningsformen. Det finns därför risker med att ta en befattning utanför en tillsvidare tjänst. Exempel på sådana risker kan vara allt från att det inte finns krav på att tjänstepension betalas ut till att man inte får semesterersättning (Näswall, Hellgren & Sverke 2003; Lagen om Anställningsskydd (SFS 1982:80), Semesterlag (SFS 1977:480).

3.2.3 Yrkestrygghet

Som anställd inom bemanningsbranschen kan en yrkesbaserad identitet helt förloras då de med korta anställningar ofta innefattar yrken med färre karriärmöjligheter. Framförallt genom att inte tillhöra samma arbetsplats som övrig personal, vilket bidrar till en

kompetensuttunning (färre utbildningsmöjligheter) men också en känsla av utanförskap. Genom att inte gå på arbetsplatsträffar och få allmän information kring verksamhetens arbete hamnar individen lätt utanför den ömsesidighet och etiska kod som finns på arbetsplatsen. Möjligheterna till att utvecklas yrkesmässigt kan bli relativt få när man inte är en integrerad del av arbetsplatsens utvecklingsmöjligheter (Standing, 2013).

3.2.4 Arbetsplatstrygghet

Det berördes i problemformuleringen att det finns en betydligt ökad risk för nyanställda att drabbas av olyckor och sjukdom på arbetet. Arbetsplatstrygghet står just för detta skydd som arbetsgivare ansvarar för; försäkringar, kompensation vid olycksfall samt regler för säkerhet och hälsa. De riktlinjer och tak som finns för övertid, obekväm arbetstid samt arbetstidsbegränsningar kan beroende på konsultbolag inte alltid regleras varför den trygghet som arbetsplatsen står för vara betydligt mindre. Som anställd konsult och därmed korttidsanställd väljer individen självständigt sina arbetstider och kan arbeta hur mycket som helst om önskvärt, något andra verksamheter länge arbetat emot för att skydda arbetstagarnas hälsa (Standing, 2013; Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)).

3.2.5 Kompetensutvecklingstrygghet

Som en del av en prekär position kan kompetensutvecklingen hämmas, då praktikmöjligheter, arbetsträning och diverse utbildningar försvinner. Individen uteblir chanserna att få möjlighet till ansvarsområden eller ibland även möjligheten till att nyttja redan befintlig kompetens då arbetsgivaren föredrar befintlig kompetens och påverkar möjligheten till nya ansvarsområden (Standing, 2013).

3.2.6 Inkomstrygghet

Det som inom prekariatet skildras som en utsatthet är det inkomstmönster och den inkomstrygghet den prekära arbetssituationen kan innebära för individen. Problematiken föreligger dels för många arbetare genom att de ligger på en minimilön och inte skyddas

genom löneindex. Löneindex syftar ursprungligen till att minska ojämlikheten i samhället, främst genom att försöka höja lågavlönade arbetares inkomst (Standing, 2013).

Men inkomsttrygghet innebär också de garantier som förekommer för att få en fullgod stabil inkomst. Om en arbetstagare är försäkrad för arbetsmarknadstrygghet (full sysselsättning, hela året) kan vederbörande vara säker på att betala sina räkningar. Men är arbetsmarknadstryggheten otrygg som den i många fall kan vara till följd av den flexibilitet som medföljer konsultuppdrag finns det en risk att inkomsttryggheten uteblir (ibid).

Löner för bemanningsanställda är generellt sett lägre än för övriga sysselsatta. Undantaget är vårdbemanning som i regel har högre lön, än andra bemanningsföretag som anställer utanför vården (Nyström, Edström & Malmberg, 2012).

3.2.7 Representationstrygghet

Representationstrygghet definieras som fackföreningars tillgång på arbetsplatsen, främst genom en kollektiv röst men också genom stöd och strejkrättigheter. En rättighet arbetare länge strävat efter som helt kan utebli ifall man som arbetare befinner sig i en prekär positionering i arbetslivet (ibid).

4 Metod

Nedan följer de metodval som ansågs vara lämpliga för att generera ett resultat utifrån studiens syfte och frågeställningar. Eftersom uppsatsens syfte är att bilda en uppfattning kring arbetsgivares perspektiv, erfarenheter och upplevelse grundar min vetenskapsteoretiska utgångspunkt sig i en kvalitativ intervjustudie som analyseras med hjälp av befintlig sociologisk teori. Målet är att subjektets upplevelser av fenomen studeras för att få kunskap och vetenskapliggöra mänskliga erfarenheter. I detta fall var arbetsgivarens syn och perspektiv på korttidsanställda inom bemanningsbranschen för läkare och sjuksköterskor som skulle förstås. Metoden gick ut på att fånga deras förståelse och låta de fritt beskriva sin verklighet utifrån intervjufrågor med grund på sociologisk teori, detta för att förstå deras världsbild och uppfattade verklighet (Patton, 1990; Bryman, 2018). Metoden syftar till att få en djupare förståelse av konsultchefers perspektiv gällande de åsikter och den kännedom de

besitter kring de utmaningar som uppstår när de anställer arbetstagare med kortare och osäkrare arbetsförhållanden. Genom att använda kvalitativ intervjuform nås respondenternas tankar och känslor och kan därmed generera en bild av konsultchefers perspektiv på osäkra anställningsformer och hur de agerar i sin roll som arbetsgivare för anställda inom vårdbemanning (Patton, 1990). Den kvalitativa metoden har valts då den möjliggör en bredare kunskapsbild om deras subjektiva upplevelser, varför kvantitativ metod valdes bort (Bryman, 2018). Utöver det valdes kvalitativ studie med intervjufrågor som metod då den gav detaljerad information kring frågeställningarna med bakgrund till den teoretiska utgångspunkten. En annan metod ansågs inte besvara syfte och frågeställning likvärdigt då målet med studien var att komma åt konsultchefers perspektiv och syn på ovanstående situation.

4.1 Urval

Undersökningen riktas mot konsultchefer som arbetar på bemanningsföretag med anställda medarbetare inom vårdområdet. Det innebär chefspositioner över läkare och sjuksköterskor som arbetar som inhyrd arbetskraft, oftast under kortare perioder. Därför ansågs ett strategiskt urval lämpligast för att besvara studiens frågeställningar. Kvalitativ metod innebär generellt sett att fokusera på ett smalt urval, då målet är att få en djupare förståelse för fenomenet i fråga. Målet med urvalsstrategin är att direkt förena det till studiens syfte varför strategiskt urval följer just i linje med att strategiskt välja ut intervjupersoner med rätt urvalskriterier som kan ge oss den information som krävs. Genom att ha ett strategiskt urval går det att optimera sin sökning och nå lättare fram till sin specifika målgrupp (Patton, 1990).

För att välja ut intervjupersonerna utgick jag ifrån nätverket, LinkedIn. LinkedIn är en webbtjänst för professionella och yrkesmässiga kontakter och tjänster (LinkedIn Corporation, 2020). Det är ett populärt nätverk för både arbetssökande och rekryterare. Många konsultchefer inom bland annat vårdbemanning rekryterar personal med hjälp av plattformen varför intervjurespondenter eftersöktes där avsiktligt. Då jag sedan tidigare har ett brett kontaktnät inom vårdbemanning på LinkedIn valdes mitt eget nätverk för att få kontakt med informanter. Även tidigare kandidatuppsatser (se s. 6) har nått ut till kontakter på LinkedIn då det är ett samlat nätverk med många kontakter som kan välja själva om de vill delta i studien eller inte. En presentation och förfrågan skickades ut till 25 kontakter som arbetar som konsultchefer, alla med olika lång erfarenhet men med krav på över två månaders erfarenhet

på bemanningsföretag inom vårdområdet, med anställda sjuksköterskor och läkare. Även de som var rekryterare föll bort då mitt urval specifikt efterfrågade konsultchefer.

Urvalskriterierna var således:

- o Anställd konsultchef
- o Krav på över två månaders erfarenhet
- o Bemanningsföretag inom vårdområdet, chef över läkare och sjuksköterskor
- o Använder tim- och visstidsanställningar som sin primära anställningsform

Av de 25 personer som kontaktades var det tolv som svarade och accepterade att bli intervjuade, nio av dessa deltog i intervjuerna.

4.2 Semistrukturerade intervjuer

Intervjumetodik ansågs lämpligast då syftet var att undersöka individers föreställningar och attityder, eftersom att undersökning via enkäter inte ansågs bistå med den information som krävdes då enkäter ofta är begränsade när det gäller den komplexitet som kännetecknar individers tankar och känslor (Denscombe, 2018; Bryman, 2018).

Respondenterna fick i mån av tid och vilja medverka i en telefonbaserad intervju. Det påtalades vid flera tillfällen att det frivilligt att medverka. Primärt var tanken att intervjuerna skulle ske genom personliga träffar, men detta kunde ej genomföras till följd av de globala restriktioner som förekom vid tidpunkten för undersökningen, varför det beslutades om telefonbaserad intervju.

Intervjumetodiken som valdes var semi-strukturerad. Intervjurespondenterna skall med fördel inte skena iväg allt för mycket från huvudämnet och frågorna, därför strukturerades frågorna upp och en intervjuguide skapades. Dock är det helt tillåtet i semistrukturerad form att vara flexibel och tillåta en förändringsprocess som kan förstärka resultaten, till exempel genom att ställa följdfrågor (Bryman, 2018; Patton, 1990).

Enligt Rennstam och Wästerfors (2015) innehåller en bra intervjuguide både tematiska och dynamiska frågor. En tematisk dimension innebär att frågan ska vara ställd utifrån att öka

kunskapsbilden, det vill säga lyfta frågor som kommer besvara studiens syfte, exempelvis “Vad tänker du när du hör begreppet flexibilitet?”. En dynamisk dimension däremot syftar till att bibehålla en god interaktion och främja tilliten i intervjun, som exempel “Hur kommer det sig att du jobbar som konsultchef?” och “Kan du berätta lite om dina tidigare anställningar?”. Därför integrerades dessa dimensioner och bildade tillsammans intervjufrågor som var operationaliserade utifrån syfte, frågeställningar och teori (ibid; Bryman, 2018).

Under operationaliseringen av frågorna tittade jag främst på det teoriavsnitt som studien använder. När den tidigare forskningen granskades lades fokus på att undersöka frågor som behandlar olika former av trygghet när det gäller anställningsformer samt flexibilitet på arbetsmarknaden. Frågorna kompletterades för att få än mer information kring konsultchefens position, främst med fokus på bakgrundsinformation. Den sista frågan var en friare fråga till konsultcheferna som tänkt skulle nå fram till den egna personligheten snarare än deras arbetsposition. Frågorna ställdes utifrån syfte och frågeställningar med prekariatet som teoretiskt ramverk men formades inte ur ett ställningstagande att bemanningsbranschen skulle anses som varken positiv eller negativ. All form av empiriska problemformuleringar och normativa antaganden undveks då det skulle kunna påverka intervjurespondenternas svar i en skev riktning (Silverman, 2011). Målet var att frågorna ska förstås lika för alla samt vara neutrala varför intervjufrågorna förbereddes och blev korrekturlästa av två kursare. Den ena kurskamraten intervjuades för att kunna identifiera frågor som kunde misstolkas eller var operationaliserade i fel riktning. Dessutom fick kurskamraten bedöma min intervjuteknik. Vi analyserade dialogen och försökte skapa en öppen dialog mellan två personer då “meningen” i intervjuer skapas på det viset enligt Gubrium & Holstein (1995). Semistrukturerad form anses uppnå störst förståelse och mening då den ger mer utrymme till följdfrågor som kan stärka resultaten, varför strukturerad form valdes bort som alternativ när intervjutekniken bedömdes (ibid). Varje intervju blev inspelad och transkriberad (Silverman, 2011).

Intervjuinspelning tillämpades efter godkännande av intervjurespondenter då inspelat material underlättar transkriptioner av materialet. Samtliga intervjuer transkriberades direkt efter avslutat samtal.

4.3 Dataanalys

4.3.1 Kodning och innehållsanalys

Analysen av kvalitativt material genomfördes enligt följande metod: hitta upprepade teman genom en noggrann granskning av data, kodning av framväxande teman med nyckelord och fraser, gruppera koderna och sedan kategorisera dem. Det redskap som användes för att analysera insamlat datamaterial var kodning med ändamålet att generera en ökad kunskapsbild eller teori (Bryman, 2018).

Målet med kodning är att organisera och tematisera innehållet i intervjuerna som därefter bearbetas med kvalitativ innehållsanalys för att tolka innehållets mening. Via denna process är det möjligt att finna ett mönster i intervjuerna; genom att undersöka likheter, olikheter, frekvenser, ordningsföljden och om möjligt - ett eventuellt samband. Syftet är uppnått när de koder tillsammans som bildats översätts till kategorier och genererar en analys i form av en slutprodukt (Saldaña, 2016). Vid val av kodningsmetod bör metoden för datainsamling samt innehållsanalys vara lika, varför de kvalitativa semistrukturerade intervjuerna bearbetades med kvalitativ innehållsanalys som redskap. Varje intervju som genomfördes transkriberades inom ett dygn genom att bearbeta intervjuerna från inspelningsmaterial till ordagrann skrift (ibid). Ljudinspelningen ger fördelen att genomföra innehållsanalysen på ett mer tillförlitligt förfaringssätt (Fejes & Thornberg, 2019). Transkriberingen utförs för att få en överskådlighet av dataunderlaget så att innehållsanalys kan påbörjas (Saldaña, 2016). Dataunderlaget tillsattes koder som återspeglade innehållet. Transkriberingen och samtliga intervjuer pågick under två veckors tid. I regel genomförs inte fler intervjuer när nya intervjuer inte tillför någon ny information, då uppnås mättnad. Men enligt Silverman (2011) är kvalitet viktigare än kvantitet, vilket syftar till förberedelser och analyser under intervjuerna och att man har mycket att rapportera från varje intervju. När nio intervjuer var genomförda ansåg jag att det fanns tillräckligt med material och kategorier samt teman för att skapa ett resultat i min studie eftersom att det efter sju intervjuer inte tillkom någon ny relevant information utanför de satta kategorier som tillkommit under kodningens gång.

Eftersom att de operationaliserade frågorna var inspirerade av det teoretiska ramverket kunde uppsatsens syfte och frågeställningar besvaras och kontrastera mitt nya material i ljuset av redan befintlig teori om arbetsmarknadens förändringar. Att arbetsmarknaden var trygg (lätt att få jobb samt svårt att förlora sitt jobb) höll samtliga konsultchefer lika åsikt kring, varför den påtagliga arbetskraftsbristen fick representera det första temat.

Flexibilitet nämndes i samtliga intervjuer vid upprepade tillfällen varför det fick bli det andra temat. Vidare nämndes fördelar med konsultuppdrag och att mycket sker på konsultens premisser, deras valfrihet kring arbetsmöjligheter och egna beslutsfattande fick bli det tredje temat. Det fjärde temat handlade om utvecklingsmöjligheter och handlade främst om konsultchefers syn på konsulter utvecklingsmöjligheter inom bemanning och hur de agerar för att erbjuda kompetensutveckling. Det femte temat handlade om fackets påverkan då representationstrygghet förelåg som en del av teorin och de fick en direkt fråga om fackets roll. Det sista temat handlar om branschens baksida som främst syftar till den första frågeställningen i studien.

4.3.2 Tillförlitlighet

Validitet innebär att forskningen avser att tolka det som är relevant i sammanhanget, att tolkningen utförs och översätter informanternas tankar och åsikter så som de beskrivit dem. Därefter görs en sociologisk tolkning av materialet utifrån den teoretiska utgångspunkten. Resultaten bör vara giltiga i den avsedda situationen och inom gruppen som undersöks. Genom ett relevant urval och lämpligt formulerade frågor kan korrekt information ges för att besvara den aktuella forskningsfrågan. Teorin bör också vara anpassad till forskningsfrågan (Fejes & Thornberg, 2019).

För att stärka studiens validitet argumenterar jag nedan (punkt 5) för vald metod.

4.4 Etiska aspekter

För att anonymisera informanterna omnämns de med siffror "1-9" som representerar följden av intervjuerna. Att de skulle bli anonymiserade informerades respondenterna om innan intervjuerna för att de skulle känna sig trygga och säkra i sin roll som intervjurespondenter, särskilt eftersom att samtliga intervjupersoner besitter en chefsposition. Uppsatsens etiska principer bygger på frivilligt deltagande och muntligt godkännande dels inför intervjun men också vid intervjuinspelningen. Genom en rak kommunikation med deltagarna har titeln presenterats samt tanken bakom uppsatsen. Utöver det fick de uppgifter om rätten att när som helst dra sig ur (Denscombe, 2018).

5. Diskussion av vald metod

Metodens styrkor var främst det strategiska urvalet på LinkedIn och att det genererade enkel tillgång och kontakt till flertalet intresserade intervjupersoner. Merparten svarade inom två arbetsdagar vilket ingav en trygghetskänsla gällande urvalsmetod. Inget externt bortfall förekom i studien, alla intervjupersoner som ställde upp genomförde intervjun, vilket påverkar studiens trovärdighet i god riktning. Däremot fanns det två intervjupersoner vilka avstod att besvara en fråga i intervjuguiden så ett lite mindre internt bortfall förekom i studien. Med tanke på studiens etiska principer om frivilligt deltagande i studien förklarades inte frågan närmare då respondenterna avstod att besvara den med motiveringen att de inte ville/att de kunde för lite om ämnet.

Eftersom att nio respondenter genomförde en fullgod intervju ansågs mättnad uppnås för att generera ett resultat. Det är viktigt dock att påpeka att man inom kvalitativ forskning alltid bör vara kritisk mot resultatets generaliserbarhet; i en kvalitativ intervjustudie bör inte en allt för stor självsäkerhet i sina slutsatser ses (Bryman, 2018). Fler intervjuer hade kunnat tillföra en större tillförlitlighet och bredd i de frågor som några intervjurespondenter var osäkra kring. En annan viktig aspekt är att tillförlitligheten direkt påverkas när en intervjustudie genomförs på människors uppfattning av andra människor, och särskilt i denna situation då intervjupersonerna befinner sig i en chefsposition över sina medarbetare där det ofta kan vila ett maktförhållande mellan dessa två parter. Oavsett fanns även därför en stor nyfikenhet på arbetsgivarnas perspektiv för att öka kunskapen till bland annat de som arbetar med arbetsmiljö och arbetsrelaterad trygghet. Studien ämnar därför att beskriva arbetsgivarens syn och agerande snarare än deras medarbetares syn på arbetsrelaterad trygghet. Dock kan arbetsrelaterad trygghet ses subjektivt. Det föreligger alltid en risk att cheferna vill framstå i god dager ifall frågorna tolkas utifrån hur de sköter sitt jobb. Det skulle innebära att svaren kan bli missvisande, däremot bedöms svaren ganska väl spegla deras perspektiv och uppfattningar i och med att merparten framför liknande synpunkter. Mitt resultat är således inte generaliserbart och skulle kräva helt andra metoder, till exempel kvantitativ ansats eller en komparativ studie.

De operationaliserade frågorna hade både styrkor och svagheter. Mättnad uppnåddes men det krävde längre diskussioner med följdfrågor vid vissa tillfällen. Till exempel var en intervju särskilt kort då intervjupersonen inte uppfattade att det krävdes längre utläggningar. Då avstod jag att gå utanför intervjuguiden men försökte återkomma till intervjufrågorna och

beskriva de med andra ord samt ställa fler motfrågor. Då upplevdes semistrukturerade intervjuer särskilt lämpligt eftersom att det resulterade i ett bättre resultat utifrån syfte och frågeställningar men också gav möjligheten att stärka intervjuerna och samla mer värdefull information.

Vidare föreligger det alltid en svaghet när endast en person kodar och genomför innehållsanalys. Det finns alltid en risk för att de transkriberade intervjuerna tolkas olika varför alla för- och nackdelar presenteras i resultatet med citat från samtliga intervjurespondenter (Bryman, 2018).

6. Resultatredovisning

I följande kapitel presenteras studiens resultat. Detta sker genom en redovisning av de kategorier och teman jag fann i materialet. Konsulter i detta fall är sjuksköterskor och läkare och presenteras nedan som konsulter då samtliga intervjupersoner (konsultchefer) benämnde de som sådana.

6.1 Arbetskraftsbrist

Sedan länge är sjuksköterske- och läkaryrket en bristvara i Sverige (Arbetsförmedlingen, 2018). Denna brist är det som får bemanningsbranschen att frodas. Samtliga konsultchefer ansåg att det var mer eller mindre enkelt att hitta jobb. Somliga sa till och med att det är "hur lätt som helst" att vara arbetssökande sjuksköterska och/eller läkare. Det råder en arbetskraftsbrist på vårdanställda i Sverige enligt intervjupersonerna. Flera sa även att det finns fler kunder än vad det finns konsulter. Det stora behovet innebär att konsultchefer upplever att de "drar i" konsulter för att det finns fler uppdrag än vad det finns konsulter.

"Det är lite så inom vården.. förlorar man jobbet idag så hittar man ett nytt imorgon. Det är så himla mycket jobb överallt" - Intervjuperson 6

Däremot ansåg några att det finns en viss konkurrens om uppdrag på populära orter. Vissa orter är mer eftertraktade än andra och har ett högre tryck på efterfrågan. Därför ansågs det betydligt lättare att hitta arbete ifall man hade möjligheten till att vara geografiskt flexibel. Desto mer obehindrat konsulten kunde vara mobil, arbeta i olika regioner och resa, desto

lättare var det att få en anställning. Dessutom nämndes det att bemanningsbranschen påverkas av regleringar som innebär att det finns en karenstid inom landstinget. Om arbetstagaren har arbetat inom landstinget under de senaste sex månader till ett år, får denne inte påbörja en anställning på samma arbetsplats genom en annan arbetsgivare, i detta fallet genom bemanning. Vederbörande måste istället söka ett arbete inom kommunen, privat sektor eller vårdcentraler. Det finns även ett krav på några års erfarenhet för att arbeta som konsult vilket uteslöt en del sjuksköterskor/läkare att söka arbete inom bemanning. Men detta utgör inga direkta hinder då majoriteten av intervjurespondenterna ansåg att arbete var enkelt att hitta så länge arbetstagaren inte var för snäv i sina krav.

“Ska jag vara helt ärlig, är man tillgänglig och villig att resa landet runt är det väldigt lätt att hitta jobb. Men kan man bara jobba 4 dagar i veckan eller när det är fullmåne, ja - då blir det svårt. Det är inte semester att vara konsult, man ska tillämpa den kunskapen man har” - Intervjuperson 4

Vidare ansåg alla att de mer eller mindre erbjöd full sysselsättning, det vill säga 100 procent arbete. Det är oftast konsulten själv som har anspråk på hur mycket de ville arbeta och konsultcheferna anpassar sig därefter. Däremot är det svårt att alltid garantera full sysselsättning året runt.

Ifall det var svårt att mista sitt arbete som bemanningsanställd hade konsultcheferna delade meningar kring. Merparten ansåg att det inte var lättare att förlora sitt arbete som anställd inom bemanning än under en tillsvidareanställning, men vid efterfrågan om mer specifika svar kom det ändå fram att uppsägning kan ske i andra former än hos tillsvidareanställda. Kunden har rätten till att avboka dagen innan ett uppdrag påbörjas, någon annan uppgav att några misstag som konsult på arbetsplatsen kunde leda uppsägning och man kan även välja att inte erbjuda uppdrag när de tagit slut ifall konsulten inte möter verksamhetens krav. Men majoriteten ansåg att det hände ytterst sällan och att det framförallt därför var svårt att förlora jobbet i bemärkelse av att “bli uppsagd”, däremot fanns det ingen garanti för att hitta arbete - de kunde inte ge några löften.

“Det är inte en lika trygg anställning som en fast tjänst - det kan man inte sticka under stolen med. En fast anställning regleras av helt andra lagar och det är inte lika lätt att förlora sitt jobb om man går under lagen om anställningsskydd, man kan ej bli uppsagd på samma sätt. Har man ett kontrakt på tre månader med möjlighet till förlängning kan du bli uppsagd inom två veckor” - Intervjuperson 7

6.2 Flexibilitet och anpassningsbarhet

Ett tema som alltid återkom var flexibilitet. Att vara flexibel ansågs som en dygd och ibland även ett krav om man ska kunna arbeta som konsult. Det påtalades av nästan samtliga intervjupersoner att det gynnade konsulten om de hade en anpassningsbarhet och god inställning till förändringar. Dels var det betydligt lättare att hitta arbete om man var flexibel geografiskt, men det påpekades också att anställda konsulter behöver ha en "flexibel personlighet". Bland annat nämndes att man tidvis som konsult påbörjar ett uppdrag man aldrig stött på förut med möjlighet till 1-2 dagars introduktion och att det då krävs en lättlärdhet och en anpassningsbarhet. Har man en flexibel personlighet skulle man också trivas i branschen eftersom att det kräver hög flexibilitetsförmåga. Uppskattar man som person att resa land och rike runt och anpassa sig fort passar branschen konsulterna väldigt bra. Det ansågs alltså vara fördelaktigt med flexibilitet och de flesta intervjupersoner höll fast vid sin åsikt att den egenskapen gynnar konsulterna. En intervjuperson påpekade också att flera anser att flexibilitet är utmanande och roligt:

“Hur kan flexibilitet ses som något annat än positivt? Hade t.ex jag varit fyrkantig hade resultatet blivit fyrkantigt också” - Intervjuperson 2

Några intervjupersoner nämnde att ett för stort krav på flexibilitet kan vara påfrestande för individen men att det kompenseras av den höga ersättningen konsulter får för sina uppdrag. Då förväntas det att man är flexibel i sin yrkesroll och ställer upp genom att arbeta extra ifall någon är sjuk eller kommer sent till sin arbetsplats.

“Man förväntas jobba väldigt effektivt, man fyller ju ett behov som konsult. Man måste vara lättlärd och flexibel och slänga in sig i det väldigt fort. Man måste vara anpassningsbar. Jag känner många konsulter som jobbat och sedan sagt upp sig för att de tycker att det är jobbigt att många verksamheter förväntar sig att man är snabblärd, och har man inte den förmågan är det nog jobbigare att arbeta som konsult” - Intervjuperson 3

Endast ett fåtal intervjurespondenter kunde nämna negativa påföljder av flexibilitet. Nackdelen var att det blev en utmaning att planera sitt liv, samt att det kan vara svårare att vara flexibel ifall man har familj vilket kan missgynna konsulten. En intervjurespondent

nämnde att man löper högre risk att överarbeta sig själv ifall man är för flexibel, men sa också att man som konsultchef aldrig ställer krav på konsulter att arbeta och att man på så sätt motverkar stress och överarbete. En annan tyckte att det inte alls krävs att man är flexibel som konsult då man själv får bestämma vilket arbete man ska ta - man får ha höga krav som konsult och det är konsultchefen van vid att bemöta.

“Folk kan ta dig för givet om du är för flexibel, det kan bli svårt att säga ifrån. Man kanske överarbetar sig själv. Visst har folk större tillit och förtroende till en, men kan också leda till att man överarbetar sig definitivt” - Intervjuperson 7

6.3 Förmånliga villkor och på konsultens premisser

Merparten av konsultcheferna ansåg att man som yrkesverksam konsult har bra villkor och förmåner. De var generellt positiva kring bemanningsbranschen. Samtliga konsultchefer ansåg att man har bättre inkomsttrygghet. Denna inkomsttrygghet representeras i form av högre ersättning och möjlighet till förhandling inför varje uppdrag. Eftersom konsulten tjänar upp till dubbelt så mycket som en vanlig tillsvidareanställd finns det också möjlighet till mer ledig tid. Denna möjlighet till ledighet utnyttjas av många konsulter, vilket innebär att de ofta kanske inte tjänar så mycket som de hade kunnat göra. Men eftersom att timlönen var så pass hög ansågs det som en tryggare anställning för konsulternas personliga ekonomi, vilket gör det möjligt att spara till en buffert. Möjligheten till högre lön eller mer ledig tid ansågs som en fördel, att konsulten kunde prioritera det som ansågs främja sig själv.

“Man kan bestämma sitt privatliv också. Genom en 30%-ig ökning ekonomiskt så får man fler möjligheter i privatlivet - antingen genom att ha mer pengar eller jobba mindre” - Intervjuperson 3

Två respondenter nämnde dock att det var viktigt som konsult att ha bra koll på sina rättigheter och skyldigheter. Den ena hade erfarenhet av att somliga konsultchefer arbetar som om de vore säljare och tar varje chans till att utnyttja sina konsulter. Den andra nämnde att det var viktigt att konsulter skulle ha god kännedom kring sina rättigheter gällande deras lön. Ifall man är ovetande om att man inte får tjänstepension per automatik på sitt pensionskonto och därmed inte sparar på egen hand till sin tjänstepension skulle det drabba ens framtida inkomsttrygghet. När ett tillägg på lönen tillkommer på 4,5 procent (pensionsavgift) utöver grundlönen kräver det att konsulten vet att de själva bör spara den summan till sin pension. Således tjänade konsulterna ändå mer men behövde få information

om eget pensionssparande för att motverka otrygghet för framtiden. Samtliga konsultchefer framställde dock sig själva som väldigt ärliga och transparenta i sin kommunikation med konsulterna för att motverka en otrygghet hos sina anställda konsulter.

“Man bör absolut tänka på sin tjänstepension när man arbetar som konsult. Är man inte ansvarig nog att pensionsspara själv så försvinner tryggheten för framtiden” - Intervjuperson 7

Ett återkommande tema för konsultcheferna var att mycket var på konsultens premisser. Konsulten har många valmöjligheter och kan påverka uppdrag såväl som schema. En positiv aspekt med konsultyrket (uthyrd arbetskraft) är att det bidrar till många valmöjligheter och goda villkor. En annan paradoxal aspekt var att flera ansåg att man har mycket närmre kontakt med sina anställda än vad man jämförelsevis kan ha med sina chefer på plats. Detta motiverades genom att bemanningsbranschen är en konkurrenskraftig marknad och att man därför behöver vara väldigt angelägen och tillgänglig inför sina konsulter.

“Jobbar man som vanlig anställd frågar ingen hur du mår, hur det går, hur du trivs. Man får ingen personlig chef, deras chefer har inte tid. Jag kan däremot prata ordentligt med mina anställda och vara ett bollplank, jag är helt opartisk, de kan ventileras /.../. Det är en positiv feedback jag ofta får höra” -
Intervjuperson 7

Flera konsultchefer sa att de arbetade och var tillgängliga på telefon och mejl efter sin arbetstid. Om man som anställd konsult däremot inte föredrar att ha god kontakt med sin chef under uppdrag anpassar konsultcheferna sig därefter. De ansåg att det var “på konsultens premisser”. Det var dock särskilt viktigt med god och regelbunden kontakt innan och efter givet uppdrag. Genom att vara tillgängliga och bibehålla en god kontakt ansåg konsultcheferna att de ständigt arbetade för att kunna representera sina konsulter, de vill att de skulle känna sig trygga och fortsätta arbeta hos dem.

“En av nycklarna till ett framgångsrikt arbetsförhållande är nära kontakt. Det största kvittot man kan få är att de varit anställda hos en x antal år. Man ska kunna vända sig till mig dygnet runt, det kan hända på kvällarna också - då måste man vara tillgänglig. Man får anpassa sig till vad konsulten vill ha, det är viktigt att prata och ha ett forum där de får säga vad de vill och jag ska vara den trygga parten. De får säga allt till mig, jag tar gärna den striden, jag har deras rygg och försöker förmedla det. Kunden i all ära men det är våra anställda, det är vårt ansvar som arbetsgivare” - Intervjuperson 4

6.4 Utvecklingsmöjligheter

Utvecklingsmöjligheter och kompetensutveckling till medarbetare erbjuds enligt konsultcheferna i mindre omfattning än hos anställda utanför bemanningsbranschen. Sex av nio intervjurespondenter ansåg att bemanningsjobb i sig är en typ av utvecklingsmöjlighet. Genom att cirkulera på olika avdelningar och prova nya saker utvecklas man som person.

“Många jobbar som konsulter för att utvecklas, det är en utveckling i sig att söka sig till nya platser och nya kollegor” - Intervjurespondent 3

Det nämndes också av flertalet att många studerar och att bemanningsjobb då kan erbjuda deltidstjänster, vilket bidrar till att hjälpa sjuksköterskors utveckling och möjlighet till vidareutbildning.

“Vi drar ett strå till stacken genom att ordna en kombination med extrajobb till deras vidareutbildning, vi anpassar oss för att kunna erbjuda en deltidstjänst samtidigt som de pluggar” - Intervjurespondent 9

Hjärt- och lungräddning (HLR) nämndes som ett exempel på en kompetensutvecklande insats av samtliga intervjurespondenter. Däremot var det bara några få konsultbolag som kunde tillgodose HLR-utbildning. Det framställdes som en utbildning konsulterna fick be om snarare än att bli erbjudna. Det är dyrt att förse arbetstagarna med HLR-utbildning privat varför de hoppas på att landstingen kan erbjuda det istället. Eftersom att flera kunder hade nyligen genomförd HLR-utbildning som krav krävs det att konsultcheferna ibland tillgodoser denna typ av utbildning. En arbetsplats hade löst situationen genom att utbilda en konsultchef och tidigare sjuksköterska till HLR-instruktör. På så sätt kunde de tillgodose den trygghet som innefattas av att erbjuda HLR-utbildning samtidigt som det inte var för kostnadsineffektivt för bemanningsföretaget.

“Om jag ska vara ärlig är utvecklingsmöjligheter inte en så stor grej inom bemanning och det är definitivt något som vi borde arbeta på mer. Vi erbjuder HLR-utbildning men inga större kompetensutvecklande insatser om man jämför med anställda i landstinget. Där har man APT, bollar mer med kollegor, utbildningsdagar där det oftast är bemanningspersonal som täcker upp för ordinarie personal. Man hamnar efter lite grann” - Intervjuperson 7

Några ansåg dock att de ständigt arbetar för att utveckla branschen och erbjuder de utbildningar som behövs för att stärka sina medarbetares kompetens och göra dem mer

attraktiva på marknaden. De hade dock som krav att det måste vara kostnadseffektivt för företagen. Det framställdes som mindre rimligt att som anställd arbeta några få pass och ändå göra anspråk på att få en utbildning betald, det var inte ekonomiskt genomförbart.

Brandgenomgångar och diverse utbildningar ansågs enligt alla intervjupersoner vara kundens ansvar under introduktionen av deras anställda. Väldigt få kontrollerar med sina kunder och anställda sjuksköterskor och läkare om det ingår, men förutsätter att det ingår då det anses vara en del av kundens arbetsmiljöansvar.

6.5 Fackets påverkan

Några konsultbolag är reglerade och har avtal med facket men de var ytterst få. Merparten har ingen facklig representation och uttryckte inte heller någon motivation eller vilja till det. Många tyckte att den fackliga organisationen i Sverige är bra och möjliggörande, men argumenterade för att det inte behövdes. En konsultchef hävdade att om man är skicklig nog går det att förhandla om ett mer förmånligt enskilt avtal än ett kollektivavtal.

“På ett sätt är kollektivavtal bra för det finns regler för en lägsta nivå för anställda, men det kan också bilda en inlåsnings effekt. Så länge man inte går utanför kollektivavtalet så finns det ingenting negativt med att inte ha det” - Intervjuperson 9

6.6 Branschens baksida

Som nämnt ovan ansågs det föreligga fler fördelar än nackdelar genom att vara anställd inom bemanningsbranschen. Men att en otrygghet på många vis föreligger för anställda förnekades inte, utan talades om som en oundviklighet men också som något som ständigt förebyggs. Flera konsultchefer ansåg det vitalt att utveckla fördelarna och använda fler insatser för att förbättra anställningsförhållandena, med det sagt ansåg de att bemanningsbranschen kan växa och bli en bättre och större del av Sverige. De negativa aspekter som presenterades skiljde sig mellan konsultcheferna.

Somliga beskrev branschen som en nackdel ur samhälls synvinkel. Dels genom att den skapar orättvisor då alla människor som arbetar inom vården förtjänar en hög lön (och inte

bara anställda inom vårdbemanning), men också genom att branschen motverkar en förbättring kring stabilitet och kontinuitet.

“Alla kan inte vara konsulter, det måste finnas en samhällelig balans, det passar ej heller alla” -

Intervjuperson 1

En konsultchef såg dock glaset som halvfyllt - även om branschen kostade samhället, citat, “fruktansvärda summor” är det många som arbetar inom bemanning som inte hade arbetat inom vården annars ifall den möjligheten inte förelåg.

“Sjukvården förlorar inte en sjuksköterska, utan istället för att lämna sjukvårdsyrket helt får de bättre villkor och lön. Då stannar de kvar i yrket vilket bidrar till fler människor i verksamheten när det skriks efter behov” - Intervjuperson 8

Som i avsnittet där flexibilitet berördes nämndes att branschen kan påverka en individ negativt i avseenden där konsulternas privatliv påverkas. Men det händer enligt feedback inte så ofta. Däremot får flera konsultchefer då och då feedback om att det krävs mer av konsulter än hos vanlig personal då de tjänar mer, arbetsbelastningen ansågs alltså vara högre. Någon nämnde även att kunden hade presenterat uppdraget bättre än vad det var.

Vidare ansågs det kollegiala som en negativ aspekt för konsulterna. Man får inte lika många kollegor och man anses inte tillhöra en arbetsgrupp, man är lite utanför. Man kom inte in i en personalgrupp som en tillsvidareanställd inom företaget. Upplevde konsulter att det påverkade dem för mycket slutade det ibland med att de återgick till att vara anställd via region/kommun istället för bemanning. Fenomenet beskrevs av konsultcheferna som något högst individuellt, att vissa tyckte det var skönt att inte behöva anpassa sig till kollegor och att andra saknade en tillhörighet i en arbetsgrupp.

“Man kanske inte kommer in i en personalgrupp lika lätt. Men det kan också vara positivt om man inte vill vara en del av en personalgrupp, det beror på ens egen personlighet om saker är positiva eller negativa - man utgår från sig själv. Det finns inga allmänna negativa saker” - Intervjuperson 5

Oftast kan konsulterna då gå direkt till sina chefer och då tillämpas insatser för att motverka hög arbetsbelastning eller utanförskap.

“Man blir sämre behandlad på några få ställen. Avundsjuka är en stor grej i vårt avlånga land, kommer man som konsult med en tredjedel av deras erfarenhet och tjänar dubbelt så mycket kan man bli lite utanför, man får ha lite skinn på näsan” - Intervjuperson 4

Viljan till stabilitet och kontinuitet arbetar konsultcheferna proaktivt för, främst genom att planera i god tid och kämpa för en kontinuitet. Nästan samtliga uppgav att bemanningsyrket faktiskt är en osäker anställningsform då den saknar den trygghet som en tillsvidareanställning innebär.

“Vi jobbar ju så pass tryggt som möjligt men inte lika tryggt som att vara anställd på ett företag, vill man ha den där supertrygga anställningen som innefattas av att ha ett normalt schema och lön varje månad kanske man inte ska söka sig hit, man måste vara lite självständig” - Intervjuperson 9

Det som gör det otryggt enligt konsultcheferna är att anställningsperioden är kort och att de inte kan garantera förlängning.

“Det bästa hade varit om man kunde vara konsult fast i en tillsvidare tjänst” - Intervjuperson 8

På den direkta frågan om konsultcheferna anser att sina anställda upplever en trygghet svarade däremot samtliga att de upplevs trygga och verkar trivas i sin anställningsform. Därför arbetar många konsultchefer för att motverka otrygghet men det kräver inte särskilt hårt arbete då många trivs och är rätt person för jobbet.

“Ja... man blir ju lite sitt eget personliga varumärke som konsult /../ Men jag måste säga att förutom det och att man inte är garanterad jobb så har vi allt annat. Nära kontakt, försäkring dörr till dörr, bra lön, sjuklön, pensionsmöjligheter. Jag hade själv gärna jobbat som konsult” - Intervjuperson 4

7. Diskussion och analys av resultat

För att analysera resultatet har Standings (2013) teori om prekariatet samt flexibilitet som begrepp använts som analysverktyg. Ovanstående analys indikerar att konsultcheferna ansåg att många av de anställningsvillkor som föreligger för inhyrda sjuksköterskor och läkare är välfungerande. Först och främst är arbetsmarknaden väldigt ljus. Arbetsmarknadstryggheten bedömdes som stark och det finns hopp om att det ska förbli så. Att förlora sitt jobb ansågs inte vara sannolikt även om det däremot löper högre risk för uppsägning än för en tillsvidareanställd. Det nämndes också att det finns en otrygghet i att inte kunna garantera arbete. Genom att planera flera månader i förväg och vara angelägna om förlängning kan

konsulterna förebygga otryggheten. Även om arbetsmarknadstryggheten inte står i Standing (2013) linje om en prekär situation bedöms anställningstryggheten annorlunda. Flera konsultchefer påpekade att korttidsanställda kunde bli avbokade allt från dagen innan till två veckor tidigare. Fastän det enligt konsultchefernas erfarenhet inte förekom ofta förelåg risken att bli avbokad, något som direkt påverkar känslan av trygghet. Otryggheten innebär att man som korttidsanställd befinner sig enligt Standing (2013) i en prekär situation genom att möjligheterna för garanterat arbete är färre samt att man löper högre risk att bli av med sitt jobb ifall en arbetar som inhyrd arbetskraft under korta perioder. Det tolkas därför föreligga en ovisshet och färre möjligheter för planering om man arbetar inom de ramar som finns för bemanningsbranschen inom vårdområdet.

Flexibilitet betraktades som något positivt. "Antingen är man sådan som person eller inte" - det är arbetstagarens eget ansvar att vara flexibel och om man inte är det anses lösningen vara att lämna bemanningsbranschen. Att flexibilitet betraktades som en värdefull egenskap hos de anställda var förenligt med flexibilitet som modernt begrepp, arbetsgivare anser flexibilitet som något gynnsamt för organisationen då det effektiviserar och främjar företag (Castell, 2001). Däremot medför större krav på flexibilitet enligt samtliga; Standing (2013), Karlsson (2006) & (Karlsson & Eriksson, 2000) samt Southwood (2011) att påverka individen och samhället negativt genom en avreglerad arbetsmarknad med sämre arbetsvillkor, ökad otrygghet och stress. Det sociologiska perspektivet innebär att flexibilitet, ofta utan vår vetskap, ökar risken för utmattning och känsla av otillräcklighet då det blir svårare att dra gränsen mellan fritid och arbete (ibid). De höga kraven på flexibilitet tolkades innebära en trygghet för de människor det passade, friska och mobila personer. Desto mindre var branschen lämplig för dem som inte kunde möta de kraven flexibilitet innebar, isåfall fick man "lämna bemanningsbranschen".

Att vara konsult som sjuksköterska eller läkare betraktas innebära en stor ekonomisk trygghet, vilket är en viktig fördel för individen främst inom privatlivet. Vidare kan konsulterna själva välja sin ledighet och omfattningen av den. Konsultcheferna menade att bemanningsanställda i högre grad tar ut mer ledighet snarare än att överarbeta sig själva - vilket ansågs vara en förmån då konsulterna själva ansvarade för att distribuera fritid och arbete. Man kan även påverka sina uppdrag och sitt schema i stor utsträckning.

Inkomstryggheten betraktades som branschens största fördel och ansågs vara orsaken till nästan samtliga konsulters anställning. Att sjuksköterskor och läkare vände sig till

bemanningsbranschen för en högre lön bedömdes vara konsulternas främsta orsak till att lämna en trygg tillsvidareanställning. De socioekonomiska faktorerna anses som en väsentlig del av det analyserade resultatet, då en nedsatt inkomstrygghet direkt placerar individer i prekariatet då en minimilön ökar den individuella oron och stress som i sin tur leder till att man behöver arbeta mer för att kunna betala sina räkningar (Standing, 2013). De anställda sjuksköterskorna och läkarna hade under alla omständigheter högre inkomst, ibland tre gånger så hög som tillsvidareanställda. Denna fördel kan tolkas som orsaken till varför människor arbetar i de osäkra arbetsförhållanden- och villkor som korttidsanställda innefattas av.

Att arbeta under korta perioder och på flera olika platser i jämförelse med en fast anställd ansågs utveckla de anställda och medför därmed en viss yrkes- och kompetenstrygghet. Däremot ansågs möjligheterna till annan utveckling som bristfällig och något som behöver utvecklas. Flera intervjupersoner sa att de tryckte på att försöka förändra och förebygga möjligheten till kompetensutveckling. De driver arbetet vidare för sina respektive chefer kring HLR-utbildningar och andra relevanta utbildningar för att stärka tryggheten. Det föreligger inte heller någon egentlig arbetsplatstrygghet då säkerheten inte kan prioriteras när konsultcheferna inte är på plats. Några motverkade detta genom att avtala med kundföretaget om att det var deras ansvar. Minskade utbildningsmöjligheter förelåg precis som Standing (2013) föreslagit för korttidsanställda men ansågs vägas upp genom möjligheten för kompetensutveckling när man arbetar på flera olika platser under en kort period, då det ansågs vara lärorikt för individen enligt konsultcheferna.

Representationstryggheten var mer eller mindre frånvarande. Några arbetar för kollektivavtal och har en stark åsikt kring dess förmåner - men merparten var ointresserade av en kollektiv röst på arbetsplatsen. Flera nämnde dock att facket upplevs som någonting fördelaktigt för samhället och att de strävar efter lika förmånliga villkor som om de hade haft ett kollektivavtal. Det som nämnt påtalade Castell (2001) i sin argumentation mot en mer modern och effektiviserad arbetskraft, eftersom att kollektivavtal med stöd från fackliga organisationer ersätts med sämre arbetsvillkor. Eftersom att det är frivilligt att vara anställd i ett bemanningsföretag går det dock göra tolkningen att kollektivavtal och fackligt stöd prioriteras bort eftersom den ökade inkomstryggheten i dessa fall föredras.

Baksidorna som nämndes av konsultcheferna handlade främst om korta anställningar, ingen garanti till arbete, utanförskap på arbetsplatsen och en stundtals negativ samhällseffekt.

Otryggheten gällande korta anställningar vägs upp av att det passar somligas personligheter, men även genom att konsultcheferna agerar proaktivt genom höga krav på planering och kontinuitet till kunden. Arbete var alltid garanterat om konsulterna kunde vara flexibla. Utanförskap på arbetsplatsen ansågs av flera som något konsulterna behövde förlika sig med och acceptera, men att konsultcheferna kontaktar kundföretagen för att motarbeta utanförskap och den otrygghet som föreligger på arbetsplatsen. Utanförskapet som de inhyrda sjuksköterskorna och läkare enligt konsultcheferna upplevde var förenligt med den tidigare forskning som presenterades i studien. Dels som Näswall, Hellgren & Sverke 2003 presenterade var konsekvenserna av anställningsotrygghet negativa attityder och minskat arbetsengagemang. Utanförskapet påtalades även av Hurst & Smith (2011) där brist på kommunikation och information drabbade inhyrda sjuksköterskor och ledde till minskad engagemang med försämrad gruppdynamik och vårdkvalitet för patienterna, vilket mitt resultat bekräftade.

8. Slutdiskussion

Sammanfattningsvis var konsultchefer positiva till bemanningsbranschen inom vårdområdet. Standings teori om prekariatet (2013) får därmed inte stöd på alla punkter av mitt resultat. Det bör dock påpekas att studien inte är generaliserbar till en större grupp då den endast bygger på några intervjuer. Eftersom att det förelåg en väsentlig arbetsmarknadstrygghet samt lönetrygghet minskar osäkerheten som föreligger i en prekär situation för individen. Det förekom däremot också flera baksidor vilka framförallt innebar ett tillstånd utan planering, förutsägbarhet samt säkerhet i anställningsformen. Detta då framförallt utbildningsmöjligheterna och anställningsformen (främst i form av tid) var något som behövde fortsatt stöttning. Korttidsanställningar nämndes som bemanningens största svårighet att bemöta och förändra. I detta avseende finns det likheter mellan studiens resultat och de problem som ofta lyfts fram i tidigare forskning och i teorierna om prekariatet. Det förelåg höga krav på flexibilitet som i tidigare forskning anses påverka individen negativt med följder såsom stress och utmattning.

Konsultcheferna ansåg dock att flexibilitet inte är negativt, men påpekade samtidigt att det måste passa en "viss personlighet" och att det ibland kan hota privatlivet. Även här finns det alltså likheter mellan resultatet och kritiken mot arbetsmarknadens förändringar. Åsikten om att kravet på flexibilitet måste matcha arbetstagarens personlighet, och att man måste se sig

själv som ett varumärke som ska marknadsföras, påminner exempelvis om den identitetsupplösning som Southwood (2011) lyfter fram.

När det gäller trygghet ansåg konsultcheferna att detta kan komma tillrätta med bättre planering, men hävdade parallellt att problemet egentligen bör redas ut av någon annan för att åstadkomma en samhällsförändring som leder till tryggare jobb. I detta avseende finns det likheter med Standings (2013) resonemang om att det först och främst krävs en politisk och samhällelig förändring för att skapa bättre arbetsförhållanden.

Resultatet av studien stödjer också Arbetsmiljöverkets argument om negativa aspekter när det gäller hälsa och säkerhet (2018). Arbetsmiljöverket påtalar exempelvis att det är vanligt att nya medarbetare utsätts för skador och att detta kan orsakas av en bristfällig genomgång av arbetsplatsen när individer nyanställs. Som framgick av intervjuerna var konsultcheferna inte särskilt insatta i detta utan menade att kunden ansvarar för brandövningar och diverse säkerhetsutbildningar. Flera visste inte heller om sådana rutiner förekommer överhuvudtaget och kontrollerade det inte med sina anställda sjuksköterskor och läkare.

9. Förslag för vidare forskning

Som nämnt motiverades studiens relevans främst utifrån att bemanningsbranschen inom vårdområdet med visstidsanställningar som sin primära anställningsform är en bransch som ständigt växer. Flera tidigare studier påpekar att vidare forskning inom detta område krävs för att vidareutveckla vårt arbetssätt framförallt vid korta anställningar. Föreliggande studie tyder på att det krävs mer forskning framförallt kring hur de svagheter branschen presenterade behöver utvecklas. På så sätt hade olika former av forskning som studerar utbildnings- och utvecklingsmöjligheter varit av vikt för att stärka fler teorier om hur man kan gå tillväga.

En komparativ analys hade även kunnat tillföra mer kunskap; att jämföra konsultchefers svar på intervjufrågorna med konsulter inom vårdbemanning hade stärkt trovärdigheten särskilt inom kvalitativ forskning. Genom en komparativ studie kan man jämföra olika gruppers upplevelser och ställa två grupper mot varandra. Det hade skapat en större trovärdighet särskilt eftersom motsatta gruppers åsikter ofta tenderar att skilja sig åt.

10. Referenser

Arbetsförmedlingen., 2018. Var finns jobben? Hämtad 2020-11-23 från <https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.85c88291615e16646a4e186/1518080417950/var-finns-jobben-2018.pdf>

Arbetsmiljöverket., 2020. Bemanninganställd. Hämtad 2020-11-28 från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetstagarens-deltagande-i-arbetsmiljoarbetet/bemanningsanstallda/>

Arbetsmiljöverket., 2018. För dig som hyr in personal. Hämtad 2020-11-12 från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/arbetsmiljoansvar-for-inhyrd-och-uthyrd-personal/arbetsmiljoansvar-for-inhyrd-personal/>

Arbetsmiljöverkets föreskrift., 2015. Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Hämtad 2020-11-13 från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>

Aronsson G, Göransson S., 1998. *Contingent workers and the work environment*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Bemanningsföretagen Almega., 2014. Varför växer bemanningsföretagen? Hämtad 2021-03-14 från <https://docplayer.se/4338567-Varfor-vaxer-bemanningsforetagen.html>

Bemanningsföretagen Almega., 2017. Inhyrda medarbetare i vården. Hämtad 2021-02-22 från <https://www.kompetensforetagen.se/app/uploads/sites/5/imported/Inhyrda-medarbetare-i-varden---En-rapport-om-kostnader-av-Kreicbergs-Utredning---Opinion---2017-09-15.pdf>

Bergström, Håkansson, Isidorsson & Walter., 2007. *Den nya arbetsmarknaden: bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Lund: Academia Adacta.

Bryman, A., 2018. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.

Castells, Manuel., 2001. *Nätverkssamhällets framväxt*. (The Information Age, Economy, Society and Culture. Volume 1: The Rise of the Network Society). Göteborg: Daidalos AB.

Denscombe, M., 2018. *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

Elofsson, H., 2015. *Flexibilitet i arbetslivet - ett arbetsgivarperspektiv*. Lunds Universitet: Sociologiska institutionen.

Fejes & Thornberg., 2019. *Handbok i kvalitativ analys*. Liber: Stockholm.

- Gubrium, J.F. and Holstein, J.A., 1995. The active interview, *Qualitative research methods*, SAGE Publications, Inc., Thousand Oaks, California. Hämtad 2020-10-28. doi: 10.4135/9781412986120.
- Hurst, K. and Smith, A., 2011. Temporary nursing staff – cost and quality issues. *Journal of Advanced Nursing*, 67: 287-296. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05471.x>
- Håkansson, Isidorsson & Strauss-Raats., 2013. *Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljö för hyresarbetskraft – Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*. Göteborgs universitet: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap.
- Karlsson, J. Ch., 2006. Bra och dålig flexibilitet: en litteraturoversikt. *Arbetsmarknad & arbetsliv*, Volym 12, Nr 3, pp 135-146.
- Karlsson & Eriksson., 2000. *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor*. Kungälv: Grafikerna Livréna.
- Kompetensföretagen., 2020. Tio saker du inte visste om uthyrning i vården. Hämtad 2021-03-16 från <https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2019/08/tio-saker-du-inte-visste-om-vardebemanning.pdf>
- LinkedIn Corporation., 2020. Om LinkedIn. Hämtad 2020-11-24 från <https://about.linkedin.com/sv-se?lr=1>
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor., 2010. Arbete & arbetsmarknad. Hämtad 2021-06-14 från <https://www.mucof.se/publikationer/unga-med-attityd-2019-del-2>
- Myndigheten för samhällsskydd och beredskap., 2019. Vägledning för identifiering av samhällsviktig beredskap. Hämtad 2020-11-12 från <https://www.msb.se/contentassets/d8fca23b124c4686a629970fd2c1aa31/vagledning-for-identifiering-av-samhallsviktig-verksamhet-msb1408---juni-2019.pdf>
- Nationalencyklopedin., 2020. Prekariatet. Hämtad 2020-12-10 från <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/prekariat>
- Nyström, Edström & Malmberg., 2012. *Nedslag i den nya arbetsrätten*. Malmö: Liber.
- Näswall, Hellgren & Sverke., 2003. *Anställningsotrygghet - individen på den flexibla arbetsmarknaden*. Lund: Studentlitteratur.
- Olofsdotter, G., 2008. *Flexibilitetens främlingar - om anställda i bemanningsföretag*. Sundsvall: Department of Social Sciences.
- Patton, M.Q., 1990. *Qualitative evaluation and research methods*, Newbury Park: Sage.
- Rennstam, Jens & Wästerfors, David (2015). *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

- Saldaña Johnny., 2016. *The coding manual for qualitative researchers*, Los Angeles, CA: SAGE.
- SFS 1982:80. *Lagen om anställningsskydd (LAS)*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet ARM.
- SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet ARM.
- SFS 1977:480. *Semesterlagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet ARM.
- SFS 1993:440. *Lagen om privat arbetsförmedling*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet ARM.
- SFS 2012:854. *Lagen om uthyrning av arbetstagare*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet ARM
- Silverman, D., 2011. *Qualitative research: theory, method and practice*, London: SAGE.
- Southwood, I., 2011. *Prekaritet 2.0*, Hägersten: Tankekraft förlag.
- Standing, G., 2013. *Prekariatet: den nya farliga klassen*, Göteborg: Daidalos.
- Statistiska Centralbyrån. 2020. Kortperiodisk sysselsättningsstatistik. Hämtad 2020-11-13 från https://www.scb.se/contentassets/ce64aefe48b14955842e7325837916a0/am0201_2020k01_sm_am63sm2002.pdf
- Sveriges Kommuner och Regioner., 2020. Kostnader för inhyrd personal i hälso- och sjukvården. Hämtad 2021-04-15 från https://skr.se/download/18.544e1c0b1784a90739251fe/1616401320137/Bemannings-trend_i_halso_och_sjukvarden_helar_2020.pdf

11. Bilagor

11.1 Bilaga 1 - Intervjuguide

Inledning

Vad har du för tidigare utbildning?

Kan du berätta lite om dina tidigare anställningar?

Kan du berätta om den anställningsform du har idag?

Hur länge har du jobbat under denna typ av anställningsform?

Hur kommer det sig att du jobbar som konsultchef idag?

Arbetsmarknadstrygghet och anställningstrygghet

Vad är målgruppen, vilka arbetstagare söker ni?

Vad innebär ett uppdrag för de arbetstagare ni har?

Anser du att det är lätt att hitta jobb som bemanningspersonal?

Upplever du att det är lätt att förlora sitt jobb som anställd inom bemanning?

Tror du att dina anställda upplever att det är lätt att förlora sitt jobb som anställd inom bemanning?

Hur ofta erbjuder ni full sysselsättning, det vill säga 100% arbete?

Finns det något du anser är positivt med att arbeta via bemanningsföretag?

Finns det något du anser är negativt med att arbeta via bemanningsföretag?

Flexibilitet

Upplever du att de uppdrag du ger är stabila eller sker det ofta förändringar?

Upplever du att det kräver en stor flexibilitet som anställd inom vårdbemanning?

Vad anser du om flexibilitet som begrepp?

Vad ser du för fördelar med att vara flexibel som person?

Vad ser du för nackdelar med att vara flexibel som person?

Kompetensutvecklingstrygghet, yrkestygghet och arbetsplatstrygghet

Upplever du att du erbjuder utvecklingsmöjligheter som arbetsgivare?

Vad för typ av kompetensutvecklande insatser erbjuds till bemanningspersonal?

Erbjuds brandgenomgång eller andra diverse säkerhetsutbildningar innan/under anställning påbörjats på en ny arbetsplats?

Representationstrygghet

Har du en nära kontakt med dina arbetstagare när det gäller deras anställning?

Hur ofta hörs ni i genomsnitt?

Anser du att dina anställda har tillgång till en kollektiv röst på arbetsplatsen?

Erbjuder ni någon form av facklig röst eller representation?

Vad anser du om den fackliga organisationen i Sverige?

(O)trygghet

Upplever du att den anställningsform som innefattar att vara anställd inom bemanning är trygg?

Upplever du att dina anställda är trygga på arbetsplatsen när de är inhyrda?

Inkomsttrygghet

Anser du att anställda inom bemanning har en större eller mindre inkomsttrygghet?

Avslutande fråga

Vad är enligt dig den ultimata anställningsformen?