



LUNDS
UNIVERSITET

Sociologiska Institutionen

En ärlig anställningsform?

- *En kvalitativ studie om bemanningskonsulters arbetsituation utifrån konsultchefers perspektiv.*

Författare: Ebba Henriksson

Kandidatuppsats: SOCK10, 15 hp

Vårterminen 2023

Handledare: Mikael Linnell

Abstrakt

Författare: Ebba Henriksson

Titel: En ärlig anställningsform? En kvalitativ studie om bemanningskonsulters arbetssituation utifrån konsultchefers perspektiv.

Kandidatuppsats: SOCK10 15hp

Handledare: Mikael Linnell

Sociologiska institutionen, vårterminen 2023

Till följd av en alltmer globaliserad värld och strävan efter flexibilitet, har den svenska arbetsmarknaden börjat präglas alltmer av osäkra anställningsvillkor där bemanningsföretag spelar en avgörande roll. Syftet med denna studie är att analysera bemanningsbranschen genom konsultchefers syn på bemanningskonsulters arbetssituation, samt diskutera på vilket sätt bemanningsbranschen riskerar att bidra till en ökad kommodifiering av människan och vad det kan få för effekter. Studien genomförs mot bakgrund av tidigare forskning som belyser olika former av prekära anställningsförhållanden. Det insamlade materialet analyseras sedan med hjälp av tidigare forskning samt i relation till *maktresursteorin* som illustrerar dikotomin mellan arbetsgivare och arbetstagare, begreppet *kommodifiering* som belyser hur den kapitalistiska marknadsekonomi omvandlar människor till varor, samt Erving Goffmans *ramanalys* som visar på hur en situation kan ramas in och uppfattas olika. Undersökningen genomfördes i form av fyra semistrukturerade intervjuer med totalt fem konsultchefer. Resultatet visar att konsultcheferna uttrycker en syn som till viss del förbiser vilka effekter bemanningsbranschens utformning kan få för den anställde. Former av osäkra anställningssituationer återfinns i det insamlade materialet där olika aspekter av kommodifiering uttrycks och illustreras. Studien belyser att konsultcheferna genom möjligheten till inramning besitter makten över konsulterna i enlighet med kundföretagens önskan, samt att olika former av kommodifiering tar sig uttryck hos konsultcheferna utan kritiska reflektioner kring vilka konsekvenser det kan ge för konsulterna, där trepartsförhållandet som bemanningsbranschen utgörs av komplicerar situationen.

Nyckelord: Bemanningsföretag; anställningstrygghet; flexibilitet; prekaritet; maktresursteori; kommodifiering; ramanalys.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställning.....	2
1.2 Disposition och avgränsning.....	3
2. Bakgrund	4
2.1 Lagar och regleringar.....	4
3. Tidigare forskning	6
3.1 Prekaritet och flexibilitet.....	6
3.2 Arbetsliv och hälsa.....	7
3.3 Upplevd anställningsbarhet och känslohantering.....	7
4. Teoretiskt ramverk	9
4.1 Maktresursteorin.....	9
4.2 Kommodifiering.....	10
4.3 Att styra intryck.....	11
5. Metod och material	13
5.1 Semistrukturerade intervjuer.....	13
5.1.1 Intervjuguide.....	13
5.2 Urval och presentation av informanter.....	14
5.3 Insamling och analys av empiri.....	16
5.4 Metodkritik.....	16
5.5 Etiska aspekter.....	17
6. Resultat och analys	18
6.1 Kundföretagens sida.....	18
6.2 Ansökningsprocessen.....	19
6.2.1 Inramning av situationen.....	19
6.2.2 En fördomsfri process?.....	21
6.3 Anställningsbarhet.....	23
6.3.1 Krav på flexibilitet.....	23
6.4 Anställnings- och inkomsttrygghet.....	25
6.4.1 Skillnader mellan företag.....	26
7. Avslutande diskussion	29
Referenslista	32
Appendix	34
Bilaga 1: Intervjuguide.....	34
Bilaga 2: Informationsblad.....	36

1. Inledning

Man kan fråga sig vid vilken tidpunkt *flexibilitet* blev en allmängiltig, självklart positiv, personlig egenskap, vid vilken tidpunkt som anpassningsbarhet och förmågan att förändras snabbt blev egenskaper som premieras före hantverksskicklighet och kompetens. För några generationer sedan, under den industriella kapitalismens tidevarv, var det vanligt förekommande att tillbringa hela sin yrkeskarriär på en enda arbetsplats, utan avbrott eller förändringar i anställningsförhållanden. Denna praxis, som en central del av arbetsmarknadsmodellen och dominerande i efterkrigstidens industrialiserade ekonomier (Alfonsson 2022, 45-50), medförde en möjlighet till specifika ekonomiska, kulturella och sociala relationer mellan arbetarna och arbetsplatsen. Ett relationsskapande som kunde bidra till en stark samhörighet mellan arbetarna, och en tillhörighet för arbetaren inom organisationen. Den industriella kapitalismen präglades av en rationaliserad arbetsorganisation, i tayloristisk och fordistisk anda, med fokus på strikta tidsscheman, löpande band och storskalig produktion. Den postindustriella kapitalismen under det sena 1900-talet präglades som en motpol mot den rutiniserade kapitalismen av flexibilitet och kortsiktighet, där arbetet, och människan, började anpassas till marknadens krav (Sennett 1998, 39-47, 71-74).

Globaliseringen intensifierades under perioden från mitten av 1970-talet till början av 2000-talet, och var en tidsperiod präglad av ekonomiers lösgörande från samhället. Nyliberalismens intåg under 1970-talet präglades i högsta grad av idén om tillväxt och utveckling som beroende av marknadens konkurrenskraft, där maximering av konkurrens och ett allomfattande genomsyrande av marknadsprinciper stod i centrum. I samband med en alltmer globaliserad värld sker en förändring, där en central aspekt kan sammanfattas i ordet *kommodifiering*. Under förutsättning av marknadskrafterna behandlas allt som en vara, bestämd av utbud och efterfrågan. Denna form av varuanpassning präglar i takt med den postindustriella kapitalismen och globaliseringens framväxt alla aspekter av livet: arbetsorganisationer, utbildningssystem och familj (Standing 2014, 43-44). I takt med globaliseringen och strävan efter flexibla arbetsorganisationer, ökade andelen människor i otrygga arbetssituationer. När den flexibla arbetskraften fick fäste växte ojämlikheterna in i en mer komplex klasstruktur, där ett åtskilligt antal människor i framväxande marknadsekonomier trädde in i *prekariatet*. Prekariatet växte fram som en ny, differentierad klass som ett resultat av globaliseringens ekonomi. Projektarbetare, korttidsanställda vikarier,

migranter och människor utan utbildning; med andra ord, en sammansatt och tilltagande klass som delar öde: en permanent osäker, prekär situation i en arbetsmarknad som accelererar hastigt (Standing 2014, 8-12).

En av de mest påtagliga följderna av strävan efter en mer flexibel arbetsmarknad är förändringen vad gäller arbetsförmedling i Sverige, närmare bestämt framväxten av bemanningsföretag. Att hyra ut arbetskraft mot betalning var länge förbjudet i Sverige, och likt de andra delarna i förändringen mot en mer flexibel kapitalism låg Sverige något efter i internationell jämförelse. När bemanningsföretag sedan tilläts i Sverige år 1991 var verksamheten starkt reglerad, men 1993 upphävdes dessa regleringar till följd av en lagändring. Kundföretagen, som hyr in den tillfälliga arbetskraften, behövde då inte längre något särskilt skäl för att få hyra in arbetskraft via bemanning (Alfonsson 2022, 78-83). Bemanningsbranschen är i många avseenden föränderlig, eftersom kundföretagen kan använda inhyrd arbetskraft för att anpassa verksamheten utefter personalförändringar och behov. Bemanningsanställda konsulter befinner sig därmed ofta i en situation förknippad med osäkerhet, där trepartsförhållandet, som utgörs av ett bemanningsföretag, en konsult och ett eller flera kundföretag, riskerar att generera arbetsmiljöproblem, psykosociala bekymmer och en beständig otrygghet (Alfonsson 2022, 97-99).

1.1 Syfte och frågeställning

När det kommer till den svenska arbetsmarknaden är bemanningsanställdas villkor svagt reglerade, varpå otrygghet i olika former, såsom löneotrygghet, arbetsotrygghet och arbetsmiljöproblem, vuxit fram. Dessa problem kan bedömas som kopplade till anställningens syfte och utformning, som präglas av en kortsiktighet på kundföretagets villkor, varpå intresset för att diskutera arbetsmarknaden och arbetstagarna utifrån arbetsgivarnas förståelse kan motiveras (Alfonsson 2022, 118). I enlighet med studiens bakgrund och tidigare forskning är studier om bemanningsföretag ofta fokuserade på hur den anställda konsulten upplever sin arbetssituation ur olika aspekter. Det är därför av intresse att se till hur konsultchefer på bemanningsföretag ser på den otrygga arbetssituationen som präglar bemanningsbranschen, med fokus på hur situationen beskrivs å deras sida och hur det upplevs att vara en central del i en sådan process. Att rikta fokus på bemanningsbranschens karakteristiska drag och arbetsgivarens syn på komponenter såsom anställningsbarhet, anställningstrygghet och flexibilitet, kan generera en ökad kunskap för de ansvarigas perspektiv och arbete i relation till de utmaningar de ställs inför och de formella skyldigheter

som följer med deras roll. Syftet med uppsatsen är således att analysera konsultchefers syn på bemanningskonsulters arbetsituation, samt med hjälp av deras syn diskutera på vilket sätt bemanningsbranschen riskerar att bidra till en ökad kommodifiering av människan och vad det kan få för effekter. Utifrån detta har följande frågeställningar formulerats:

- Hur ser konsultchefer på bemanningsanställda konsulter arbetsituation?
- Hur uttrycks kommodifiering av människan inom bemanningsbranschen av konsultchefer?

1.2 Disposition och avgränsning

Uppsatsen som följer inleds med en bakgrund som beskriver bemanningsbranschens villkor och hur dess trepartsförhållande är utformat. Där ingår en redogörelse för de lagar och regleringar som företagen behöver följa, med fokus på den nya lagen som trädde i kraft under oktober 2022 (SFS 2022:839). Vidare inbegriper den tidigare forskningen och det teoretiska ramverket material för att analysera empirin, med fokus på kommodifiering i olika uttryckta former, teoretisering av dikotomin mellan arbetsgivare och arbetstagare samt en redogörelse för hur olika former av inramning kan ta sig uttryck. Därefter följer en redovisning av studiens metod, presentation och analys av resultatet samt en tillhörande avslutande diskussion. Uppsatsen avgränsas som nämnt i syftet till konsultchefernas syn på bemanningskonsulternas arbetsituation, och inkluderar således inte konsulternas egna upplevelser.

2. Bakgrund

Ett nyliberalt argument som konkretiserades under 1980-talet var att länder skulle sträva efter *arbetsmarknadsflexibilitet*, inkluderat exempelvis löneflexibilitet, flexibilitet vad gäller anställningsformer, arbetsflexibilitet och kompetensflexibilitet (Standing 2014, 11-12). I Sverige har andelen som arbetar i tillfälliga anställningar sedan 1990-talet tilltagit, en markant ökning i jämförelse med många andra länder, trots att det i lagen om anställningsskydd framhålls att tillsvidareanställningar ska vara normen för den svenska arbetsmarknaden och visstidsanställningar ett undantag. Bemanningsbranschens syfte är att bistå med tillfällig uthyrning av arbetskraft till företag i behov, det vill säga *kundföretag*. Det kan röra sig om extra arbetskraft under en period med ordinarie personalbrist, möjligheten till uppbackning med inhyrd personal eller brist på rätt kompetens (Alfonsson 2022, 63, 97-98).

Som nämnt i inledningen utgörs bemanningsbranschen av ett trepartsförhållande bestående av *konsult*, *bemanningsföretag* och *kundföretag*. Den anställda konsulten är den person som arbetar för ett eller flera kundföretag, anställd via ett bemanningsföretag som hyr ut konsultens arbetskraft till ett kundföretag. Kundföretaget köper tjänsten, konsultens arbetskraft, från bemanningsföretaget och är den anställda konsultens arbetsledare, medan bemanningsföretaget är dess arbetsgivare, varpå ansvaret delas upp mellan två parter. Kundföretaget slipper således alla processer vad gäller rekrytering, medarbetarsamtal och uppsägning, till följd av bemanningsföretagets tjänster. På bemanningsföretag finns i de flesta fall en *konsultchef* som är konsultens närmsta chef, som har det yttersta ansvaret för konsulten. Bemanningsföretaget, och konsultchefen, har således ansvaret för den anställda konsultens lön, sjukskrivningar, sena ankomster eller dåliga uppförande och måste vid behov ersätta utebliven arbetskraft (Alfonsson 2022, 98-99).

2.1 Lagar och regleringar

Bemanningsföretag behandlas i Sverige likt andra företag, och omfattas av arbetsmiljölagen och LAS. Branschen är svagt reglerad i lag men det beror inte på avsaknaden av regleringar, utan bemanningsbranschen regleras likt andra branscher genom förhandlingar och kollektivavtal som etablerats mellan arbetsgivare och fackförbund. Eftersom avtalen regleras genom kollektivavtal har fackförbunden en avgörande roll vad gäller villkoren, men trepartsförhållandet gör att relationen mellan bemanningsanställda och facket blir invecklad eftersom de bemanningsanställda inte automatiskt företräds av kundföretagets fackförbund

och därmed inte heller av dess kollektivavtal. Detta leder till en uppdelning mellan de ordinarie anställda som företräds av ett fackförbund, och de inhyrda konsulterna som företräds av ett annat (Alfonsson 2022, 100-101). Bemanningsbranschen med tillhörande kundföretag inkluderas i lagen om uthyrning av arbetstagare, 2012:854, vilken under juni 2022 genomgick ändringar vilka trädde i kraft första oktober 2022, numera betecknad SFS 2022:839. Regelns ändringar innefattar ett tillägg som innebär att en bemanningskonsult som varit uthyrd till ett företag i totalt 24 månader (inom en period på 36 månader) på en och samma driftsenhet *måste* erbjudas en tillsvidareanställning av företaget alternativt ersättas med två månadslöner (SFS 2022:839).

3. Tidigare forskning

3.1 Prekaritet och flexibilitet

Gunilla Olofsdotters (2008) avhandling, *Flexibilitetens främlingar - om anställda i bemanningsföretag*, behandlar flexibilitetens konsekvenser inom ramen för bemanningsföretagens verksamhet och dess organisering av personaluthyrning. Fokus i avhandlingen ligger på medarbetarnas upplevelser av organiseringen av personaluthyrning vad gäller arbetsvillkor, anställningsförhållanden och sammanhållning. Undersökningen genomfördes genom intervjuer med chefer och medarbetare på bemanningsföretag och kundföretag (Olofsdotter 2008, 27-29). I resultatet framkommer det att det finns motstridiga upplevelser när det kommer till vad bemanningsföretagens och kundföretagens strävan efter flexibilitet har för inverkan på konsulter respektive chefer. Cheferna eftersträvar anpassningsbara och icke ifrågasättande konsulter, något som för konsulterna snarare innebär maktlöshet och rädsla för att ifrågasätta sin arbetssituation. Konsulterna behöver å sin sida i sin flexibla arbetssituation ständigt vara beredda på att ta sig an nya arbetsplatser och uppgifter. De befinner sig därmed ständigt "på tröskeln" mellan olika företag, något som Olofsdotter (2008, 50-51) illustrerar med hjälp av Simmels teori om *främlingen*: någon som verkar vara som de andra men aldrig riktigt hör hemma (Olofsdotter 2008, 46-48).

Att bemanningsföretag reproducerar osäkra anställningsförhållanden är något som Emine Fidan Elcioglu (2010) poängterar i sin artikel. Genom en observationsstudie av ett bemanningsföretag menar författaren att företaget systematiskt utnyttjar den strukturella sårbarheten som människor med prekära arbetsförhållanden befinner sig i. Detta sker genom att företagen i fråga konstruerar en kärna av permanent visstidsanställda, skild från de som anses överflödiga eller mindre anställningsbara, som placeras i periferin (Elcioglu 2010, 123-125). Företaget i studien använder sig av flexibilitet som lockelse när kundföretag tilltalas, med en slags "prova innan du köper"-mentalitet. Genom inhyrning av personal behöver kundföretagen inte lägga energi på förpliktelser såsom intervjuer eller löneförhandlingar, innan kundföretaget med säkerhet vet att den anställde är bra nog för att hyras in (Elcioglu 2010, 130, 135).

Kristina Håkansson et al. (2020) ämnar i artikeln "Explaining job insecurity for temporary agency workers: A comparison between Sweden and Belgium" att bidra till den senare forskningen på området. I artikeln diskuteras osäkerheten som bemanningsbranschen medför genom en förståelse på dels nationell nivå, dels arbetsplatsnivå. Författarna poängterar att

otrygga anställningsformer inte bara struktureras genom kontraktstyp, utan även genom nationella regleringar (Håkansson et al. 2020, 258-262). Studien belyser hur bemanning i många fall innebär otrygghet och problematiserar att bemanningsföretag saknar en kollektiv röst och representationsstruktur. I resultatet framkommer det att nationella regleringar är av största vikt vad gäller anställdas trygghet, exempelvis fackföreningar. Nationella bestämmelser påverkar fackföreningars möjligheter att representera de inhyrda arbetarna samt den insyn facket har i arbetarnas tillvaro på arbetsplatsen (Håkansson et al. 2020, 271).

3.2 Arbetsliv och hälsa

Osäkra anställningsförhållanden genererar inte bara exploatering och ökad känslösheter, utan leder också till sämre fysisk och psykisk hälsa. Detta är något som författarna i artikeln "Working without commitments: precarious employment and health" belyser, genom en undersökning av kanadensiska befolkningsbaserade frågeformulär (Lewchuk, Clarke och de Wolff, 2008). Undersökningens resultat visar ett samband mellan vissa anställningsförhållanden och hälsa, där exempelvis osäker schemaläggning förknippas med sämre hälsa. Däremot visade sig exempelvis osäkerhet kring inkomst inte vara förknippad med sämre hälsa. Att behöva anstränga sig för att behålla en anställning samt stärkta krav på utvärdering vid anställning visade sig dock vara förknippat med sämre hälsa, medan anställningar med möjlighet till individuell stöttning förknippas med bättre hälsa (Lewchuk, Clarke och de Wolff 2008, 388, 400).

Diskussionen om de negativa hälsoeffekterna som prekära anställningsförhållanden medför kan kompletteras av en studie genomförd närmare i tiden av Pedro Ferreira och Sofia Gomes (2022), där hälsoeffekterna för anställda i bemanningsföretag diskuterar ytterligare.

Författarna nyanserar här betydelsen av personliga tillgångar och resurser, med fokus på den anställdes möjlighet till "elasticitet", på vilket sätt och i vilken mån individen kan återhämta sig från svårigheter och utmaningar. Studien visar att tillfälliga arbetares mentala hälsa riskerar att påverkas negativt beroende på deras anställningstyp och arbetsmiljö, vilket kan leda till negativa attitydförändringar gentemot arbetsplatsen. Individens möjlighet till återhämtning kan också minska risken för utmattning (Ferreira & Gomes 2022, 1-2, 10-11).

3.3 Upplevd anställningsbarhet och känslösheter

När det kommer till upplevelsen av anställningsbarhet belyser Michal Pagis och Galit Ailon (2017) hur människor som befinner sig i prekära arbetssituationer i allt högre grad tenderar

att uppta sig med att marknadsföra sig själva, något som suddar ut skillnaden mellan människan och marknaden och leder till ökad kommodifiering. Genom att undersöka 100 konsulterers hemsidor och/eller annonser finner författarna tre särskilt utmärkande faktorer vilka är konstruktionen av att vara unik, vänlig och äkta. I annonserna illustreras ett aktivt åtskiljande av självet och marknaden, vilket författarna menar blir paradoxalt eftersom självet idag är så tätt sammanvävt med marknaden (Pagis & Ailon 2017, 7, 18).

I *The emotional trade-off between meaningful and precarious work in new economies* diskuterar Roger Patulny et al. (2020) hur arbetsmiljöer i senmodernitetens kapitalism är förknippade med åtskilliga känslomässiga situationer som kräver olika former av känslohantering. Senmoderniteten erbjuder givande och meningsfullt arbete för ett litet antal privilegierade, på bekostnad av att en större andel människor lever med sämre arbetsvillkor präglad av korttidskontrakt, osäkerhet och oro. I studien, som bygger på data från Australian Social Attitudes Survey under 2015 och 2016, undersöks vilka känslor anställda med olika bakgrund och olika säkra anställningssituationer upplever i relation till sitt arbete, och hur arbetarna hanterar känslorna i fråga (Patulny et al. 2020, 334-338). I resultatet framkommer det att säkert arbete som upplevs meningsfullt är starkt förknippat med positiva känslor, medan prekära arbetssituationer som upplevs som meningslösa förknippas med utebliven lycka och lägre tillfredsställelse med livet (Patulny et al. 2020, 349-350).

Hannes Kantelius (2010) presenterar i sin undersökning en jämförelse mellan montörer som är långtidsinhyrda respektive ordinarie anställda i Sverige, med fokus på deras utvecklingsmöjligheter. I resultatet framkommer det att det är stor skillnad mellan den upplevda anställningsbarheten och utvecklingsmöjligheter hos de olika grupperna, där den tydliga distinktionen också reproduceras av arbetsledare. De inhyrda prioriteras enligt en av arbetsledarna inte på samma sätt som en ordinarie anställd, varpå möjligheten till utveckling inom arbetet blir bristfällig för en inhyrd arbetare (Kantelius 2010, 31-34). De långtidsinhyrda har inte heller någon kontinuerlig kontakt med chefen på sitt bemanningsföretag. En upplevd trygghet och förutsägbarhet vad gäller sin arbetssituation menar de långtidsinhyrda i studien att det inte finns någon möjlighet till med anledning av den otrygga anställningsformen (Kantelius 2010, 37-39).

4. Teoretiskt ramverk

4.1 Maktresursteorin

I takt med framväxande flexibel arbetsmarknad präglas arbetsmarknaden alltmer av parternas olika intressen och viljor, där arbetsgivarens strävan handlar om effektivisering av arbetsprocessen medan den anställdes strävan fokuserar på ökad anställningstrygghet. För att med ett teoretiskt hjälpmedel förstå denna motsättning och dess effekt på arbetsmarknadens förutsättningar, beskriver Alfonsson (2022) *maktresursteorin* som formulerats av sociologen Walter Korpi. Teorins utgångspunkt är att arbetsgivaren står i konflikt gentemot de anställda vad gäller just effektiviseringsprocesser för verksamhetens mål å ena sidan, och de anställdas anställningstrygghet med fokus på exempelvis lön och arbetsmiljö å andra sidan. Korpi menar här att den som besitter mest makt är arbetsgivaren eftersom denne besitter ekonomiskt kapital och äger produktionsmedlen i fråga. Ägande av produktionsmedel inkluderar rätten att bestämma över arbetsprocessen och över vem som ska vara anställd, och är således den mest betydande maktresursen. Den anställde har i motsättning kontroll över utbudet av arbetskraft (Alfonsson (2022, 29-30).

Maktresursteorin utgår ifrån att om utbudet av arbetskraft anpassas kan villkoren för de anställda förbättras, i enlighet med marknadens princip om prisets påverkan av tillgång och efterfrågan. Om utbudet av arbetskraft minskas och regleras kan arbetsvillkoren förbättras, men om utbudet av arbetskraft är stor, då arbetslösheten är hög, kan arbetsgivaren försämra villkoren. Teorin belyser därmed vikten av regleringar vad gäller utbudet av arbetskraft för att arbetstagare ska kunna få förbättrade villkor, där de beståndsdelar som kan påverka arbetskraftens utbud blir viktiga maktresurser (Alfonsson 2022, 29-30). I teorin belyses fyra olika maktresurser: *fackföreningars roll*, där arbetarna står i relation till varandra för kollektivt bestämda villkor i enlighet med arbetarnas krav; *arbetslöshet som maktresurs*, där låg arbetslöshet i samverkan med hög efterfrågan på arbetskraft leder till konkurrens om arbetskraft mellan arbetsgivare, vilket kan generera i förbättrade villkor för arbetstagarna; *institutionella maktresurser*, där komponenter såsom en god arbetslöshetsförsäkring och lagstadgade skydd gör att löntagares beroende av arbetet för försörjning minskar och gör arbetet säkrare; och slutligen *individuella maktresurser i form av humankapital*, vilket handlar om hur den enskildes utbildning eller skicklighet kan leda till ökade möjligheter för goda arbetsvillkor (Alfonsson 2022, 30-35).

4.2 Kommodifiering

Begreppet *kommodifiering*, synonymt med *varufiering*, har sitt ursprung i marxismen (se Marx 2018, 31ff.) och beskriver ursprungligen den process då den kapitalistiska marknadsekonomins logik började dominera vad gäller omvandlandet av ting, såsom tjänster, idéer och människor, till varor på en marknad med ekonomiskt värde (Standing 2014, 44). Begreppet har sedan vidareutvecklats, bland annat av Karl Polanyi (2002), i termer av *fiktiva varor*, eller “fictitious commodities”, som åsyftar det som behandlas som marknadsvaror men som *inte* är skapat för marknaden. Polanyi (2002) redogör för hur marknadsmekanismer kopplas samman med livets industriella element med hjälp av varubegreppet, där varor framställs för att säljas på en specifik marknad som utgörs av kontakt mellan köpare och säljare. Den fiktiva aspekten uppstår i förståelsen av hur industriella element, såsom arbete, jord och pengar, *inte* har framställts för att säljas, och därmed enligt den empiriska definitionen av varor *inte* är just varor, men ändå organiseras i marknader, såsom på arbetsmarknaden (Polanyi 2002, 82).

I marxistisk mening innebär kommodifiering också ett slags fräntagande av individens identitet, där relationen mellan människan och arbetet förvrängs av kapitalismen genom *alienation*, från arbetsprocessen och den slutgiltiga produkten (Ritzer & Stepnisky 2014, 49-50). Kommodifieringen av arbetskraft blir i sammanhanget en förutsättning för klassamhällets och marknadsekonomins fortgång, där marknaden, och ägaren av produktionsmedlen, blir härskare över människans val och arbetskraft. Politiska projekt har senare haft som syfte att minska individens beroende av marknaden, där framväxten av välfärdsstater och implementering av olika sociala rättigheter ämnade skapa en så kallad *avkommodifiering*. Till följd av globaliseringen och därmed marknadens utbredning har avkommodifieringen dock begränsats, varpå en slags re-kommodifiering uppstått där individer återigen i hög utsträckning är beroende av säljandet av sin arbetskraft (Eriksson 2019, 88-89).

Vad gäller den samtida arbetsmarknadens utformning och karaktär kan fokuset sägas ha skiftat från betydelsen av för arbetsprocessen naturligt nödvändiga resurser till betydelsen av personliga egenskaper och sociala färdigheter. Sune Qvotrup Jensen och Annick Prieur (2016) pekar på hur detta fokusskifte är ett tecken på en ny standard för tillskrivande av värde i samtida kapitalistiska samhällen, där en av effekterna är att människors välbefinnande blir beroende av deras individuella färdigheter och egenskaper. Författarna belyser med hjälp av

att analysera postindustrialismens logik, hur kapitalismen tagit en ny form som kognitiv, emotionell och konnexionistisk, där egenskaper som tidigare ansetts vara irrelevanta för produktionsprocessen, såsom känslöhantering och social kompetens, blir centrala för värdeproduktionen. Den samtida kapitalismen ger alltså på samma gång utrymme för och kräver egenskaper såsom flexibilitet och förmågan att nätverka, där emotionella färdigheter som att kunna avläsa och uttrycka rätt känslor också blir till en produkt för kommodifiering. Medan den industriella kapitalismen bestod av en produktionsprocess med materiella produkter med fokus på standardisering och effektivisering, producerar en kognitiv kapitalism värde från immateriellt arbete som blir till en central del av människors arbetsmarknadsvärde. Till följd av nyliberalismens strävan efter konkurrens och skapandet av säljbara varor samt postindustrialismens logik hamnar fokuset på varufieringen av det personliga, som tidigare varit en irrelevant aspekt av produktionssfären (Qvotrup Jensen & Prieur 2016, 100-104).

Att enbart analysera konstaterandet av att karaktäristiska drag av kommodifiering uppstår inom bemanningsbranschen kan med en undersökande utgångspunkt vara svårt att motivera, eftersom det redan analyserats i stor utsträckning. Det blir därför med hjälp av det empiriska materialet intressant att också undersöka *hur* en sådan kommodifiering och dess karaktäristiska drag kan ta sig uttryck av konsultcheferna och således diskutera dess effekter för konsulten med hjälp av det teoretiska underlaget.

4.3 Att styra intryck

En central sociologisk utgångspunkt är *symbolisk interaktionism*, som fokuserar på hur människor genom sociala interaktioner skapar mening och frambringar olika förståelser av den sociala verkligheten. Utgångspunkten är att tankeförmågan formas genom social interaktion, där människors tolkningar av andra människors ageranden bestäms av vilken mening som tillskrivs personens handlingar. En person som förknippas med det symboliskt interaktionistiska synsättet är Erving Goffman, som utformat teorier och tillhörande begrepp med fokus på människors upplevelse av *jaget* och möten dem emellan. Flera av Goffmans teorier handlar om hur man på olika vis kan styra intryck eller upplevelser, där Goffman intresserade sig för de metoder som människor tar till för att hantera bland annat oförutsedda situationer. Hanterandet kan exempelvis handla om olika former av disciplin vad gäller självkontroll såsom ansiktsuttryck. Intrycksstyrning kan alltså förstås som ett medvetet

handlande, där det som sägs och uttrycks har som syfte att få andra att uppfatta situationen på ett önskvärt sätt (Ritzer & Stepnisky 2014, 287, 294-297).

En del av förståelsen för sociala interaktioner är definitionen av situationen i fråga. En teori som utformats av Goffman är den så kallade *ramanalysen*, som fokuserar på hur ett visst fokus formar deltagarnas eller mottagarens förståelse av en situation. Sociala interaktioner och vardagliga situationer består i denna mening av olika tolkningsscheman som gör det möjligt för individen att organisera sin tillvaro. Ramarna blir i sin tur en slags vägledning för handling, vilka organiserar situationer och händelser och skapar samband. Olika inramningar gör alltså att *något* blir något *annat*, där samma situation kan få olika betydelse beroende på aktörens eller mottagarens subjektiva engagemang och erfarenheter (Persson 2012, 287-289). Teorin kan alltså ta sig uttryck som både *ram*, det vill säga hur något definieras och vad som definieras ingå, och i en aktiv *inramning*, det vill säga då en aktör beskriver en situation på ett visst sätt. Inramningen blir en slags handlingsanvisning och kan för att enklare förstås översättas till ett slags främjande av vissa komponenter i en särskild situation (Persson 2012, 290-298).

Att analysera det empiriska materialet med hjälp av inramning som teori kan i uppsatsen motiveras som viktig, eftersom konsultchefens och även kundföretagets inramning kan vara av stor vikt för konsultens arbetssituation. Med tanke på att uppsatsens insamlade empiriska material utgår från konsultchefers beskrivna upplevelser i enlighet med sin yrkesroll, uppstår dock svårigheter vad gäller i vilken utsträckning informanterna kan dela med sig av sina faktiska upplevelser och åsikter, ifall de *inte* stämmer överens med företagets riktlinjer eller syfte. Således kan sättet som konsultcheferna presenterar anställningsvillkoren i fråga dels under intervjuerna här, dels för konsulten, vara av intresse i analysen av empirin, varpå graden av intrycksstyrning och former av ramanalys kan nyttjas.

5. Metod och material

För att besvara uppsatsens frågeställning genomfördes fyra semistrukturerade intervjuer med totalt fem informanter. I följande avsnitt presenteras en redogörelse för uppsatsens metod och dess lämplighet för inhämtning av empiri.

5.1 Semistrukturerade intervjuer

För att undersöka hur bemanningsansvariga konsultchefer ser på de anställda konsulternas arbetssituation lämpade sig ett kvalitativt tillvägagångssätt i form av intervjuer, eftersom studiens frågeställningar behandlar människors upplevelse och kräver en öppenhet i insamlingen av material. Kvalitativa intervjuer kan utformas på olika sätt, däribland strukturerade respektive ostrukturerade intervjuer. Ett tillvägagångssätt är semistrukturerade intervjuer som i regel innefattar en intervjuguide med mer övergripande teman snarare än fasta, standardiserade frågor. En semistrukturerad intervjuguide medför en öppenhet och möjligheten att låta intervjun röra sig i olika riktningar. En semistrukturerad intervju lämnar också utrymme för informanterna i fråga att ta upp relevanta teman (Bryman 2018, 561-563).

5.1.1 Intervjuguide

Eftersom studien inför intervjuernas genomförande redan hade ett relativt tydligt fokus, var en intervjuguide lämplig för att kunna undersöka specifika frågeställningar i relation till ämnet. Materialinsamlingen krävde också ett visst mått av struktur, för att informanternas svar skulle kunna jämföras med varandras (Bryman 2018, 563-565). Att tematisera en intervjustudie är ett viktigt första steg i processen, då forskningsfrågorna formuleras och studien teoretiseras. Då belyses frågor som *varför* studien genomförs, *vad* som ska undersökas och *hur* det ska gå till (Kvale och Brinkmann 2009, 118-121). Intervjuguiden utformades med hjälp av en tematisering i relation till studiens syfte, där varje tema innehöll en inledande huvudfråga och ett antal mer specificerade frågor (se bilaga 1). De teman som intervjuguiden utgick från var följande: samarbete med kundföretagen, ansökningsprocessen, anställningsbarhet, anställnings- och inkomsttrygghet, flexibilitet samt kompetensutveckling och representation. Dessa teman togs fram med hjälp av inläsning av tidigare forskning på området, som belyser olika former av exploatering i relation till anställningsformens utformning och otrygghet (Olofsdotter 2008, Elciouglu 2010), betydelsen av kontinuerlig uppföljning och kompetensutveckling (Lewchuk, Clarke och de Wolff 2008, Kantelius 2010),

samt anställningssituationens risk för sämre hälsoeffekter och brist på representation (Ferreira & Gomes 2022, Håkansson et al. 2020).

Studiens ena frågeställning fokuserar på hur kommodifiering av människan inom bemanningsbranschen kan ta sig uttryck och upplevs av konsultchefer, varpå begreppet kommodifiering tills viss del behövde operationaliseras och konkretiseras i intervjuguiden. Operationaliseringen följde den teoretiska redogörelsen av begreppet kommodifiering, där frågor som rör treparts-förhållandet mellan konsult, konsultchef och kundföretag (Alfonsson 2022, 98), anställningsbarhet, anställningstrygghet och flexibilitet alla belyser olika aspekter eller tendenser av kommodifiering där konsulten på olika vis riskerar att utsättas för exploatering. I varken intervjuguiden eller intervjuerna användes ordet kommodifiering, dels för att begreppet kan uppfattas som för abstrakt i sammanhanget, dels för att bibehålla en objektiv intervjusituation och inte påverka eller teoretisera informantens tankar eller svar under intervjuens gång. Vad gäller intervjuguidens struktur utformades den utifrån de frågekategorier som ingår i de allra flesta intervjuer, med inledande, mer lättsamma, frågor för att intervjupersonen skulle kunna känna sig bekväm i situationen. Intervjun avslutades sedan med sammanfattande och övergripande frågor för att säkerställa att informanten fått med allt eller har något mer att tillägga (Bryman 2018, 564-569).

5.2 Urval och presentation av informanter

Kvalitativ forskning tenderar att fokusera på *målstyrt* eller *ändamålsenligt* urval, vilket studiens urval också präglas av, där de utvalda undersökningsenheterna har en tydlig koppling till studiens syfte och frågeställningar. Det blir på så vis studiens intresse som styr urvalet. Här väljs inte undersökningsobjekten ut slumpmässigt, utan snarare på ett strategiskt sätt i linje med syftet (Bryman 2018, 484, 496). Studiens urval har skett på två olika nivåer, dels ett kontextbaserat urval med fokus på vilka företag som bör ingå i studien, dels ett urval av deltagare som fokuserar på vilka inom organisationen som på bästa sätt kan bidra till möjligheten att besvara studiens frågeställningar, vilka båda har skett utifrån en ändamålsenlig urvalsmetod (Bryman 2018, 496-498). Studiens syfte och frågeställning fokuserar på bemanningsbranschens arbetssituation för anställda konsulter, varpå bemanningsföretag är den första delen i urvalet på en kontextbaserad nivå. Valet av vilka bemanningsföretag som ska ingå är baserat på möjligheten att intervjua i närområdet. Samtliga bemanningsföretag som ingår i studien är således baserade i Skåne, med anledning av tids- och resursbegränsningar. Flera av undersökningsobjekten har dock också

bemanningsverksamhet i flera andra delar av Sverige. Inför sökandet efter informanter kontaktades omkring femton bemanningsföretag, där samtliga som tackade ja till att delta kom att bli en del av studien. Bemanningsföretagen valdes inte ut efter en särskild bransch eller typ av organisation, utan samtliga riktar sig till olika branscher. En av informanterna arbetar dock enbart med konsulter inom tjänstesektorn (se tabell 1).

När det kommer till urvalet av informanter inom bemanningsföretagen erfordrar studiens syfte informanter som har en omfattande kännedom om de anställda konsulternas arbetssituation, men också om ansökningsvillkoren, varpå konsultchefer är lämpliga informanter i relation till studiens frågeställningar. Totalt genomfördes fyra intervjuer med en informant vardera, förutom i den fjärde intervjun. Till en början skulle två separata intervjuer genomföras med de två sista informanterna, men på grund av tidsbrist genomfördes en längre intervju med IP4, där IP5 medverkade tillsammans med IP4 i intervjuens andra hälft. I tabellen nedan presenteras en sammanställning av de intervjupersoner som medverkat i studien, med en redogörelse för vilket branschområde personen har ansvar för samt dennes yrkestitel. Notera att branschområdet enbart syftar på vilket område personen i fråga ansvarar för, och *inte* inom vilken bransch bemanningsföretaget i helhet riktar sig till.

Informant	Branschområde	Yrkestitel
IP1	Ekonomi, finans och lön	Konsultchef
IP2	Brett (främst HR, ekonomi och IT, även administration och lagerarbete)	Konsultchef
IP3	Brett (främst industriproduktion och lagerarbete)	Konsultchef
IP4 och IP5	Brett/där det finns behov	Konsultchef

Tabell 1. *Presentation av informanter.*

Under intervjun med en av intervjupersonerna, IP1, framkom det att denne enbart arbetar med konsulter i tjänstemannasektorn inom främst ekonomi, finans och lön. IP1 är likt de andra informanterna konsultchef, men brukar vanligtvis inte delta vid anställningsintervjuer och är inte heller ansvarig för timanställda konsulter, faktorer som är en central del i intervjuguiden. Intervjun fick således anpassas utifrån informantens kännedom, men visade sig ändå ge användbar information om bemanningsbranschens förutsättningar och villkor.

5.3 Insamling och analys av empiri

Samtliga intervjuer ägde rum under april månad på respektive informants arbetsplats, antingen i ett mindre konferensrum eller på informantens kontor, förutom den andra intervjun som skedde genom videosamtal via Microsoft Teams med anledning av att IP2 arbetar från olika platser i landet. Att genomföra intervjuer online via videosamtal är ett lämpligt tillvägagångssätt vid situationer då exempelvis geografiska avstånd hindrar ett fysiskt möte, och är också mer flexibelt vad gäller tidsaspekten (Bryman 2018, 577-588). Samtliga intervjuer tog omkring sjuttiofem minuter, vilket var den överenskomna maximala tiden för intervjuerna. Under insamlingen togs anteckningar på dator, samtidigt som alla intervjuer spelades in med hjälp av mobiltelefon. Efter att intervjuerna genomförts följde genomlysning, transkribering och analysarbete av samtliga intervjuer. Under genomlysningen av intervjuerna transkriberades väsentliga delar i relation till uppsatsens syfte och frågeställningar. Materialet analyserades således abduktivt, det vill säga genom en blandning av induktiv och deduktiv ansats, där fokus skiftat mellan teori och empiri för att låta en förståelse av materialet ta form (Ahrne och Svensson 2015, 217-219).

5.4 Metodkritik

Uppsatsen ämnar undersöka människors personliga upplevelser och erfarenheter i enlighet med sin yrkesroll och som representant för företaget, varvid det kan vara svårt att veta i vilken grad det som sägs överensstämmer med informanternas faktiska upplevelser. Det kan alltså finnas skillnader och överlappningar mellan informanten i egenskap av sin yrkesroll respektive som privatperson, där det kan vara svårt att få korrekt information om erfarenheter (Holstein & Gubrium 1995, 7-9). Informanterna är anonyma, men pratar trots allt utifrån sin yrkesroll som konsultchef, och i de flesta fall på sin arbetsplats där intervjuerna genomfördes, varpå det kan vara svårt att dela med sig av åsikter som kanske strider mot företaget och branschens syfte. Med vetskapen om detta var intervjun utformad på så vis att informanterna skulle känna sig trygga att prata om sin yrkesroll och bemanningsbranschen i helhet, dels med inledande frågor som mjukade upp samtalen, dels med försäkran om att de är anonyma. En ytterligare begränsning var intervjuguidens utformning och omfattning, då nästintill alla intervjuer tog längre tid än väntat. Intervjuguidens teman och frågor var adaptiva, men kunde ändå ha komprimerats något mer för att undvika tidspress.

5.5 Etiska aspekter

Trots att det inte genomförs någon etikprövning av studenters arbeten ska utförandet av undersökningen alltid vara etiskt försvarbar (Eldén 2020, 39). Studien har följt principen för informerat samtycke, i den mening att informanterna har fått information om undersökningens syfte, dess genomförande och användning. Arbetet har därutöver präglats av en tydlighet gentemot informanterna vad gäller intervjuens genomförande, anonymitet och frivillighet (Eldén 2020, 39, 84). Inför att informanterna skulle kontaktas utformades ett informationsblad med information om studiens syfte och frågeställning, hur studien kommer gå till och om hur materialet kommer att användas (se bilaga 2). Därtill ingick information om frivillighet och behandling av personuppgifter, med säkerställandet om att materialet som rör personuppgifter och inspelning kommer att raderas när studien avslutats. Inför varje intervju informerades återigen informanterna om principen om informerat samtycke. Intervjuerna spelades in i ljudformat, vilket deltagarna blev informerade om inför frågan om att delta i studien och också fick godkänna muntligt innan intervjuerna tog vid, varpå ett informerat samtycke inkluderades i materialet (Kvale & Brinkmann 2009: 144, 87).

Uppsatsens ämne behandlar personers åsikter och upplevelser i relation till bemanningsbranschens arbetsvillkor, och innefattar således inga uppgifter om informanternas privatliv. Det kan dock ändå förekomma svåra situationer, eftersom informanterna kan dela med sig av något som i vissa fall står emot företagets ståndpunkter och/eller handlande, varpå anonymitet är av stor vikt där det är upp till den som undersöker att bibehålla transparens och inte missbruka deltagarnas förtroende (Eldén 2020, 101). Studiens ämne fokuserar också på hur människor behandlas i sitt arbetsliv och på vilket sätt bemanningsbranschen bidrar till en kommodifiering av människan, varpå informanternas svar blir till en moralisk och/eller politisk fråga. Trots hänsyn till etiska aspekter kan det ändå vara svårt att som undersökare hålla sig helt neutral till informantens svar (Bryman 2018, 64-67), vilket har tagits i åtanke under studiens gång genom att exempelvis inte kommentera innehåll eller informanternas svar med moraliskt eller politiskt motiv.

6. Resultat och analys

I följande avsnitt presenteras de centrala delarna av intervjuerna, vilka analyseras löpande i relation till den nämnda teorin och delar av den tidigare forskningen. Inledningsvis diskuteras informanternas svar vad gäller kundföretagens sida vid anställning via bemanningsföretag. Därefter följer ett avsnitt som behandlar ansökningsprocessen med fokus på hur konsultcheferna ramar in situationen, samt ett avsnitt om diskussionen av en uttryckt fördomsfri rekryteringsprocess. Efter det presenteras informanternas tankar om vad som är en ideal anställd, med fokus på kravet på flexibilitet. Avslutningsvis diskuteras konsultchefernas syn på konsulternas anställnings- och inkomsttrygghet.

6.1 Kundföretagens sida

Anledningen till att kundföretag väljer att använda sig av bemanningsföretag vid rekrytering beskrivs likvärdigt av samtliga informanter. Flera av dem belyser aspekter såsom att det förenklar kundföretagens arbete eftersom de inte behöver fokusera på anställningsintervjuer eller personalansvar såsom sjukanmälningar vid frånvaro. IP1 menar att de som bemanningsföretag blir som “ett gummiband i deras [kundföretagens] verksamhet”, där det är betydligt lättare att ta in en konsult på begränsad tid, exempelvis när kundföretaget går igenom tillfälliga toppar. IP1 uttrycker att det är så bemanningsbranschen ska fungera, att de ska “täcka för kompetensen som företaget inte har själva” och menar vidare att fördelarna överväger. När IP4 får frågan om vilka fördelar det finns för kundföretag vad gäller användandet av bemanningsföretag ges följande svar:

Det finns ju flera fördelar, en fördel är ju att de kan få testa personen vi har, ehm /.../ man får testa personen, funkar det inte så kan man byta ut liksom och det kostar ingenting direkt mer än din tid.

Här menar IP4 att det inte kostar mer än *tid* att byta ut konsulter om något inte skulle fungera.

IP4 fortsätter med följande beskrivning av ytterligare en fördel:

/.../ den andra biten är ju att du lätt kan avyttra personal, du behöver inte låsa upp dig med långa anställningskontrakt eller vad du nu har, utan du kan lätt släppa det och gå vidare, det är ju fördelen med bemanning... för kunden det vill säga.

Även IP3 beskriver fördelen för kundföretagen genom en slags numerär flexibilitet, där kundföretagen också sparar resurser genom att slippa ta personalansvar:

Ja, det är väl, vad ska man säga, en numerär flexibilitet, att de kan nyttja arbetskraften en viss tid när den behövs som mest /.../ det är väl också en fråga om resurser på ett sätt, visst det kan vara dyrt att ta in bemanning men man sparar ju mycket resurser internt av att slippa ta personalansvar eller ha en rekryteringsprocess.

Tanken om att inhyrda konsulter ska eller kan fungera som en slags bytesvara belyses i artikeln av Elciouglu (2010, 123-125), där en slags “prova innan du köper”-mentalitet används som lockelse. Att konsulten, genom informanternas berättelser här, verkar ses på som en slags “bytesvara” med “reklamationsrätt” är ett tydligt exempel på att bemanningsbranschen innefattar karaktäristiska drag av kommodifiering. Vad som blir intressant i sammanhanget är det faktum att informanterna uttrycker sådana fördelar å kundföretagens sida *utan* att i direkt anslutning till uttalandet yttra någon vidare eftertanke vad gäller vilka konsekvenser en sådan syn kan få för konsulten. När frågan om konsultchefernas viktigaste roll kommer på tal under intervjun, menar IP4 att det absolut viktigaste är att serva kunden:

/.../ jag tycker att det är jätteviktigt att ha en relation med kunden liksom, har kunden några frågor så kommer jag svara. Därför har jag min telefon på, när kunden ringer svarar jag alltid för kunden är viktigast, för det är dem som betyder pengar in för mig.

När IP4 får frågan om vad som händer ifall de inte kan tillgodose kundens behov, menar IP4 att det då är som en “sport” att kunna lösa det. När IP4 berättar om vad som är viktigast i uppdraget som konsultchef blir det tydligt att konsulterna, som konsultcheferna har det yttersta ansvaret för, till viss del hamnar i andra hand *efter* kundföretagen. När kunden ber om arbetskraft ska rätt kompetens levereras direkt och effektivt, och det blir ytterligare en situation då människan verkar ses på som en handelsvara, en produkt som inte är menad att säljas men som ändå organiseras som en fiktiv vara på en marknad (Polanyi 2002, 82).

6.2 Ansökningsprocessen

6.2.1 Inramning av situationen

I flera av intervjuerna pratar konsultcheferna vidare om att en stor del av arbetet med att rekrytera handlar om att på ett tydligt sätt förklara för de ansökande vad uppdraget innebär och vilka villkor som gäller. IP1 beskriver att det inte passar alla att vara konsult, och säger att de försöker vara “tydliga med vilka förväntningar vi har”. I intervjun framkommer det att

det ofta uppstår missförstånd vad gäller anställningens villkor, varpå IP3 berättar att mycket tid ägnas åt genomgång, särskilt när den språkliga kommunikationen brister. När vi pratar om kandidaternas känslor och vilka känslor som kan uppkomma på anställningsintervjuer leds samtalen in på graden av desperation. När IP3 berättar om anställningsprocessen nämns exempelvis följande:

.../ sen är det svårt att veta, speciellt när det kommer till det språkliga .../ att jag kan uppfatta någon annans svar som desperat fast det är bara så man kommunicerar eller att man vill framstå som att man tydligt är intresserad .../ att bara svara 'ja' på allt, jamen har du verkligen förstått då?

Att konsultcheferna säger att de lägger stor vikt vid att förklara uppdraget och situationen för kandidaten, visar en medvetenhet om att uppdraget inte är så lätt att ta sig an till följd av de mer komplexa villkoren och kraven på flexibilitet. Här handlar det dock om sättet som konsulterna pratar om situationen, vilken inramning de gör beroende på vem de pratar med. Talar de om fördelarna med kandidaten på samma sätt som de beskriver fördelarna för kundföretagen i intervjuerna här? Att det är ett förmånligt sätt att "testa arbetskraft" (IP3) och att de "lätt kan avyttra personal" (IP4). Med andra ord: hur rammas situationen in och vilka konsekvenser får det för konsulten? Citaten ovan visar att situationen kan bli komplex, särskilt när språkfärdigheter hindrar förståelse, där inramningen kan leda till att *något* blir *något annat* (Persson 2012, 288). IP3 berättar sedan följande:

.../ man får välja ut typ de tre viktigaste punkterna på ett anställningsavtal, vad som förväntas av dig, vad din lön är, ehm, och jamen typ, arbetsvilja eller något sånt där, att kom ihåg de här sakerna, eller hur du sjukanmäter dig till exempel .../ resten får man ta med tiden.

Här blir betydelsen av inramning ännu tydligare, eftersom konsultchefen har makten att plocka ut delar i anställningsvillkoren att berätta om, och utelämna andra. Det blir, som Persson (2012, 290) belyser, ett slags framhållande av vissa komponenter medan andra åsidosätts. Även om konsultchefen i fråga kanske inte främjar olika saker med flit, finns risken ändå att de komponenter som i praktiken är negativa för konsulten, exempelvis att de kan behöva pendla inom stora områden, inte framhävs lika tydligt eftersom det då kan finnas risk att konsulten avstår från anställningen. Inramningen blir här en maktresurs som kan kopplas till maktresursteorin (Alfonsson 2022, 29-30) i den mening att arbetsgivaren vill något, medan den anställde vill något annat. Arbetsgivaren vill att den sökande ska acceptera villkoren, eftersom de är i behov av arbetskraft, den anställde vill ha ett arbete men med goda

arbetsvillkor. Arbetsgivaren kan således rama in situationen så att den som ansöker accepterar villkoren som presenteras.

6.2.2 En fördomsfri process?

Flera av bemanningsföretagen använder någon form av rekryteringssystem, som sällar kandidater beroende på hur de svarar på olika frågor för att man sedan lättare ska kunna plocka ut lämpliga kandidater. Det är också "ett sätt att hjälpa varandra" konsultcheferna emellan enligt IP3. När en fråga som handlar om vad som händer ifall kunderna blir missnöjda med en kandidat uppstår, berättar IP2 att det ibland sker men inte ofta eftersom de har ett starkt rekryteringsvarumärke. IP2 poängterar starkt att företagen "rekryterar fördomsfritt". När IP2 får frågan om vad som menas med en fördomsfri rekryteringsprocess, berättas följande:

Ja, nämen, vi rekryterar fördomsfritt där vi i ett första steg inte tar in några personliga brev, vi ser inte ålder, kön, namn, allt sånt sällas bort när man söker, och vi har en sökmotor där man skickar in sitt CV som liksom hjälper oss att ta bort de vanligaste diskrimineringsgrunderna egentligen.

IP2 berättar vidare vilka rekryteringsverktyg de använder, varpå det framkommer att de arbetar med en robot som genomför intervjuer med sökande:

Vi har även i vissa rekryteringsprocesser, det är vi ganska unika med, en robot som genomför intervjuer /.../ just för att få bort det här första intrycket, det är inte relevant för oss, jag som rekryterare ska inte göra någon bedömning kring hur du ser ut eller hur din röst låter.

IP2 berättar vidare att roboten kan läsa ansiktsuttryck, kroppsspråk och nervositet, vilket sedan sammanställs i ett dokument. Senare i processen träffar konsultchefen och kunden ändå kandidaten ansikte mot ansikte, varpå de yttre faktorerna trots allt kommer in i bilden. Om kunden sedan visar sig vara missnöjd med en kandidat trots en, som ovan beskriven, genomarbetad rekryteringsprocess, berättar IP2 att de brukar coacha kunden i frågan och se vad det var de upplevde inte passade. IP2 berättar att de har som syfte att leverera en person med rätt kompetenser, och inte "en skön person":

Är det så att vi upplever att det kanske är personliga faktorer, för det är många företag som jag upplever som kanske säger 'jag vill ha en skön person', okej fast det är inte så vi jobbar här, utan vill du ha en person som kan prestera eller vill du ha en person som du kan hänga med?

Här blir det tydligt att egenskaper som tidigare inte varit viktiga för produktionsprocessen (Qvotrup Jensen & Prieur 2016, 100-104) nu är viktiga aspekter för kundföretaget. Med beskrivningen som IP2 ger kan robotens syfte vara att verka som en komponent som motarbetar kommodifieringen av känslor eller egenskaper som inte är av vikt för själva produktionen, men processen visar sig kanske ändå inte kunna förbise faktorer såsom personkemi eftersom kunden i sin tur kan neka en person för att denne exempelvis inte passar in. Situationen blir komplex eftersom vi å ena sidan kan se till Qvotrup Jensens och Prieurs artikel (2016, 100-104) som pekar på att allt fler mänskliga aspekter kommodifieras till följd av nyliberalismens strävan efter konkurrens och postindustrialismens logik. Å andra sidan blir roboten i sin tur också en komponent som riskerar att leda till *ökad* kommodifiering, där människan behandlas av en maskin som på löpande band sorterar ut defekta produkter som inte uppfyller marknadens krav för försäljning. Tanken om att inte leverera “en skön person” visar också en tanke om att arbetsplatsen enbart ska fylla en funktion av säljande av arbetskraft till den som äger produktionsmedlen, som besitter mest makt (Alfonsson 2022, 29-30), utan att under tiden inte ens trivas på sin arbetsplats eller skapa en relation till sina kollegor.

När IP4 berättar om själva ansökningsprocessen, leder samtalet in oss på hur man som konsultchef gör för att under en anställningsintervju fånga upp de egenskaper som de söker, exempelvis flexibilitet eller anpassningsbarhet, i enlighet med kundens kravprofil och vad som kan ses som en slags “ideal anställd”. IP4 menar då att det kan gå oerhört fort att avgöra om en kandidat är rätt för jobbet eller ej:

Jag är lite som en kameleont, jag anpassar mig efter var personen är, en anställningsintervju kan ta för mig tio sekunder att avgöra ibland om det är rätt eller fel person, så får man sitta av tiden kanske tio minuter en kvart.

När jag frågar IP4 om de inte har några rutinmässiga formulär som de utgår från, svarar IP4:

Jo, jo men precis, det har vi absolut, men jag har lagt dem åt sidan för jag har dem i huvudet, ehm, så det är liksom och titta på vem är man, vem jobbar du med, hur ser bakgrundssituationen ut /.../ jag vill gärna ringa in och titta på vem är [namn] liksom /.../ den som inte kan svara på det har också ganska stökigt liv upplever jag.

Trots att företaget har riktlinjer på vilka frågor som ska ställas, väljer IP4 att inte använda sig av dem utan istället utgå från sina erfarenheter. Här blir inramningen också tydlig, eftersom den sker utefter ens erfarenheter (Persson 2012, 289). Om IP4 exempelvis ser till

generalisering av hur “bra” kandidater brukar vara, blir det en ram som riskerar att leda till ytterligare reproduktion, där kandidaten kanske inte ens får en chans på grund av inramade fördomar.

6.3 Anställningsbarhet

När IP3 pratar om vilken målgrupp de söker belyses kundens kravprofil som den mest styrande aspekten vad gäller anställningsbarheten, och följande berättas:

Det är väldigt blandat, men jag skulle nog säga att vi utgår mycket från kunderna /.../ på grund av den där flexibiliteten så kan de ju också sätta lite högre press eller vad man ska säga, att man efterfrågar en specifik person eller en åldersgrupp, ehm, och det är väldigt olika också, vi har vissa kunder som bara vill ha personer mellan 20-35, att det liksom, det är väldigt uppenbart att de tackar nej till andra som är över 40.

IP3 berättar ovan om hur kundens önskemål kan se ut och berättar att de inte diskriminerar, men att de ofta utgår från de önskemålen som kunden har:

/.../ vi diskriminerar ju inte utan vi följer ju alltid kundens önskemål, sen om det är något uttalat att ‘nej vi vill inte ha någon över 40, de är för gamla’, då får vi ju, då kan det ju bli en fråga om diskriminering och sånt.

IP4 berättar också om vilka egenskaper de söker efter, varpå exkluderande faktorer framträder när IP4 berättar om vilken “kategori” som upplevs saknas:

/.../ just nu så saknar jag, om vi tittar generellt på arbetsmarknaden, så saknar jag din kategori av människor, var är de unga svenska tjejerna och killarna? Har de jobb eller behöver de inte jobba? Det är väldigt få med svensk bakgrund som söker jobb, i alla fall i min värld upplever jag, ehm... man vill ha in Kalle och Lisa, man vill inte ha Ahmed som är dålig på svenska.

I citatet ovan exemplifieras en tydlig diskriminering, där en viss grupp exkluderas vad gäller anställningsbarheten. Den ideala anställde ska alltså inte bara vara flexibel och anpassningsbar, utan också ha “svensk bakgrund”, vilket också blir en diffus definition vad gäller önskemål. Kravprofilen kan ses som en slags maktresurs (Alfonsson 2022, 29-30), där kundföretaget besitter den största makten vad gäller vem som blir anställd.

6.3.1 Krav på flexibilitet

Vad gäller de önskvärda egenskaperna som en “ideal anställd” bör ha, är flexibel och anpassningsbar två ord som återkommer i samtliga intervjuer. IP1 berättar om att de önskar

någon som är nyfiken, öppen för det mesta och flexibel, och när jag frågar hur kandidaterna visar detta på en anställningsintervju svarar IP1:

Man märker det i deras CV redan, men även såhär att om /.../ 'jag vill *bara* jobba med det här' eller så, de är väldigt snäva i det de har som önskemål /.../ idealet är ju en konsult som kan ta, alltså nu pratar vi liksom inom sitt kompetensområde, /.../ men att, jamen, 'jag sätter ingen prestige i att jag jobbar med det här eller det här', och vissa är väldigt tydliga i liksom var de vill och tar inga avvikelser från det och de är lite snäva.

Samtliga bemanningsföretag i studien har ett geografiskt område som konsulten måste vara beredd att arbeta inom, som ofta utgår ifrån bemanningsföretagets kontor. IP1 berättar att med att kravet på geografisk flexibilitet ibland kan stå som hinder för anställning om kandidaten inte är beredd på det:

/.../ geografin är en sån grej, ehm, i våra kontrakt på ambulerande tjänstemän så är det att de har en och en halv timmes enkel väg med kommunala färdmedel, det är det geografiska upptagningsområdet som vi kan ställa som krav på dem. Och då märker man att om kandidaterna till exempel så här 'jamen jag vill bara jobba i [stad]', och då är det ju en typisk sån här grej som för oss blir lite för snäv.

Genom intervjuerna framkommer det också att konsulter inom vissa branscher ofta får byta kundföretag som de är uthyrda till, varpå kravet på flexibilitet är så framstående. Det här gäller främst för de konsulter som är timanställda eller behovsanställda. IP4 belyser att det inte upplevs som så roligt av vissa att behöva byta arbetsplats ofta, men att det är en del av uppdraget:

En lagermedarbetare här, vi har allt från biltvättare till lagermedarbetare till en som rullar däck, och det kan vara samma kille som gör samma jobb en vecka och knatar runt på tre olika uppdrag... ehm... så man måste vara ganska flexibel men många kan ju tycka att det här är jättejobbigt att bli runtskickad och det kan man se som en nackdel.

Kravet som ställs på konsulten vad gäller flexibilitet och anpassningsbarhet är med grund i intervjuerna avgörande för att en anställning ska vara aktuell. Att konsulterna dessutom ska vara beredda på att byta arbetsplats ofta, tyder också på en alienering från både arbetsplatsen och kollegorna, där konsulten inte får möjlighet att skapa någon långvarig relation till sin arbetsplats. Här kan också Olofsdotters (2008) teori om hur konsulterna ständigt befinner sig "på tröskeln" till olika företag appliceras. När konsulterna till följd av kravet på flexibilitet ständigt behöver vara beredda på att ta sig an nya arbetsplatser och kollegor, blir de till, med Simmels begrepp, *främlingar*, som inte hör hemma någonstans (Olofsdotter 2008, 50-51). En

osäker anställning med osäker schemaläggning medför dessutom också en större risk för sämre hälsa (Lewchuk, Clarke och de Wolff 2008, 388-400).

6.4 Anställnings- och inkomsttrygghet

När jag frågar om IP3 upplever att det är riskabelt att förlora sitt jobb inom bemanningsbranschen säger IP3: “Om du är visstid, ja, men inte om du är tillsvidare”. När jag sedan frågar om IP3 tror att den *anställde* upplever det som riskabelt att förlora sitt jobb svarar IP3: “Det tror jag absolut, alltså ja, ehm, förlora sitt uppdrag kanske snarare än anställningen faktiskt, det tror jag”. Det spelar alltså stor roll i tryggheten vad gäller själva anställningen hos kundföretaget och anställningen hos bemanningsföretaget. IP3 säger vidare följande:

/.../ och sen är du ju också anställd av oss, du har ju bara ett uppdrag hos den där kunden, det gör att du inte liksom, de säger inte upp dig där och så är du uppsagd /.../ man hänger ju lite mera löst på så sätt, det är lättare för kunden att göra sig av med någon som är inhyrd, men, tryggheten man kanske kan känna som konsult är ju att min chef och min arbetsgivare kan hjälpa mig hitta ett annat jobb till mig. Plåstret på såret som man får då.

Här beskrivs bemanningsföretagets roll som ett “plåster på såret”, vilket också motiveras gälla för de lönevillkor som anställningsformen innebär enligt IP3, där bemanningsanställda arbetare i regel har något högre lön än bemanningsanställda tjänstemän. IP2 beskriver dock att inkomsttryggheten ändå är osäker till följd av lönomodellen:

En nackdel som konsult skulle väl jag säga är den varierande lönen, den lönomodellen, ehh, och den följer ju enligt kollektivavtalet så det är väl dem som får göra ett krafttag där, och jag är absolut förespråkare för att förändra den delen, ehm, men det är väl att lönen varierar väldigt mycket beroende på hur många dagar och arbetstimmar det är per månad.

Vad gäller uppföljning och individuell stöttning så poängterar Lewchuk, Clarke och de Wolff (2008, 388-400) också i sin artikel att möjligheten till individuell stöttning förknippas med bättre hälsa. När IP4 pratar om en vad som utmärker en ideal anställd säger IP4 följande: “/.../ när någon säger ‘jamen jag är hungrig, jag vill jobba’ och så sätter man ut den killen och så hör man ingenting från den på sex månader, då vet man att då har jag lyckats”. Anledningen till att konsulten inte hör av sig kan bero på andra anledningar än att allt fungerar smärtfritt. Ferreira och Gomes (2022, 10-11) belyser att den mentala hälsan riskerar att påverkas negativt till följd av en prekär anställningssituation, varpå en missnöje med tillvaron eller negativa attitydförändringar gentemot arbetsplatsen också kan infinna sig. Bristen på

uppföljning och individuell stöttning kan alltså få negativa konsekvenser. Att konsultchefen inte hör något på sex månader kan dessutom handla om att konsulten känner en rädsla för att uttrycka negativa känslor (Patulny et al. 2020, 349-250, Olofsdotter 2008, 46-48).

6.4.1 Skillnader mellan företag

En av de mest återkommande aspekterna, oberoende av vilket tema som informanterna berättade om, var att anställnings- och arbetssituationen i nästan alla frågor skiljer sig beroende på vilket kundföretag konsulten är uthyrd till. Här illustreras återigen makten som arbetsgivaren besitter i enlighet med maktresursteorin (Alfonsson 2022, 29-30), där trepartsförhållandet som bemanningsbranschen utgörs av innebär att konsulten är underordnad både bemanningsföretaget och kundföretaget. Konsulten behöver dessutom rätta sig efter de skillnader som förekommer hos olika kundföretag. Vad gäller frågan om utbildning och kompetensutveckling, till exempel ifall kundföretaget erbjuder samma utbildningar till inhyrda konsulter som till ordinarie anställda, berättar exempelvis IP4 att det beror på vilket företag det är. IP3 berättar i anslutning till frågan om det ofta sker förändringar av arbetsplats för den anställde, att det beror helt på vilket kundföretag och därmed vilka arbetsuppgifter det gäller:

Ja, det beror på, alltså, en de kunde har ju för avsikt att de tar in, eller att 'vi slösar inte tid på de vi inte tror på och inte vill ha kvar en lång tid' /.../, men min kund som jag har, de har den avsikten att de lägger ändå kanske en månads tid på introduktion, det är ganska mycket pengar som de lägger ner och då gör man inte sig av med någon efter två månader, men är det ett jobb som du kan klara av från dag ett, jamen då är det ju enklare att göra sig av med någon.

När en fråga om gemenskap på arbetsplatsen uppkommer vad gäller ifall de inhyrda upplever en känsla av att inte bli en del av "gänget" berättar IP3 följande:

Men det tror jag, men det är också beroende på kund och hur man ser på inhyrda /.../ en del tar in bemanning och inhyrd personal för att utföra någon typ av skitjobb, medan andra liksom 'du är en i gänget, vi struntar i vad det står på din tröja' /.../ sen kan det ju vara andra saker som de exkluderas från och sånt som också är kopplat till arbetslivet, socialt och så /.../ typ att inte få vara med på julbord eller personalfester.

Vad gäller de behovsanställda berättar IP4 att några av kundföretagen strävar efter att ha samma inhyrda personal, medan andra kan ta emot vem som helst som uppfyller kompetenskraven. I flera av intervjuerna framkommer det också att möjligheten till utbildning och kompetensutveckling också är en sådan komponent som skiljer sig mellan

olika kundföretag. Att de inhyrda inte prioriteras på samma sätt som ordinarie anställda är något som Kantelius (2010, 31-34) belyser, där också sämre möjligheter till kompetensutveckling, i jämförelse med ordinarie anställda, kan bli omotiverande för inhyrda konsulter.

När frågan om informanten upplever att de erbjuder en trygg anställningsform ställs, svarar nästan alla informanter ja på olika vis. IP2 uttrycker det på så vis att det är “en ärlig anställningsform”:

Ja, jo men det skulle jag säga, jag skulle säga att vi liksom erbjuder en ärlig anställningsform, alltså vi har ingenting att dölja i det här utan...ehm...en visstidsanställning är ju trygg, du vet start- och slutdatum, det liksom finns inget, inget annat där, sen har vi möjlighet till förlängningar men alla konsulter har ju gått med på avtalet och vi är väldigt transparenta med avtalsvillkoren.

När IP1 får frågan ges följande svar:

Det skulle jag nog göra, ja, därför att de har ju en tillsvidareanställning de har en fast månadslön, vi är ju kollektivanslutna, vi har ju liksom, vad ska man säga, vi sticker väl inte ut i någon form egentligen, vi har alla de här friskvårdsbidrag och företagshälsovård och alla de förmånerna som egentligen vilket annat företag också har.

Hur en inhyrd konsult behandlas skiljer sig dock också beroende på typ av uppdrag, där exempelvis IP1 och IP2 som främst har hand om “tyngre” tjänster, såsom inom ekonomi eller administration, beskriver att anställningsvillkoren är bra eftersom de tjänster som kräver mer kompetens också ofta innebär större trygghet. IP3, som främst har hand om konsulter inom industriproduktion och lagerarbete, uttrycker istället följande:

Ja och nej, det beror på vad man jämför med också, vad man har för typ av anställningsform, vad man själv upplever /.../ trygg och trygg, nej, det kan vara otroligt lönsamt och fördelaktigt att vara anställd via bemanning under en tid /.../ du har samma rätt när det kommer till arbetsmiljö, alltså såna saker /.../ så på så sätt ska man känna sig trygg, men om man tänker typ anställningstrygg, nej, det skulle jag nog inte säga att det är något man ska se på utifrån ett långsiktigt perspektiv.

När frågan om bemanningsföretaget erbjuder en trygg anställningsform uppkommer under den sista intervjun deltar både IP4 och IP5, varvid det framkommer att graden av trygghet skiljer sig för olika personer beroende på om man är “inne i systemet” eller inte. Jag lyssnar till samtalet som utspelar sig dem emellan vad gäller huruvida de erbjuder en trygg anställningsform:

IP4: Men det tycker jag nog att vi gör, beroende på vilken arbetsplats man är, står man och packar på [namn på företag], nej det kanske inte är det tryggaste, jobbar man som maskinoperatör på ett bolag där de bara vill ha en, ja då är det ganska tryggt, så länge du sköter dig.

IP5: Fast, det är ganska bra ändå, tänk på att vissa av dem inte har haft någonting, så där är det lite trygghet som kommer in, det är kanske lite, alltså vissa av de människorna de tänker nog att 'yes, de gav mig jobb', förstår du, det är ändå bra att få en fot in på arbetsmarknaden.

IP4: Ja, så är det ju, det är ju den gruppen av människor som inte har varit på arbetsmarknaden tidigare som vi tar in som vi tror på, vi tror på Muhammed som har kommit från Syrien, dålig svenska, men han har ju två armar och två ben, han är ju en skitduktig kille som gläds för att få ett jobb, så han ser ju tryggheten /.../ och vi har två killar som står i [namn på stad] och packar och de är så sjukt tacksamma, de är så tacksamma, 'åhh tack, tack, tack'.

IP5: /.../ ja, precis, precis, 'ja, men det är inga problem, det är självklart', förstår du? Alltså om du hade varit med där ute, jag fick lite gåshud, du [IP4] hade fått gåshud, att människor är så tacksamma för det lilla de har fått, alltså det är ju så, för de har inte fått den chansen.

IP4: Det lilla, de kanske har fått jättemycket.

IP5: Ja, det är jättemycket för dem, för mig och dig kanske inte, vi är liksom inne i systemet redan.

7. Avslutande diskussion

Syftet med denna studie var att analysera konsultchefers syn på bemanningskonsulters arbetssituation, samt med hjälp av deras syn diskutera på vilket sätt bemanningsbranschen riskerar att bidra till en ökad kommodifiering av människan och vad det kan få för effekter. Med hjälp av tidigare forskning och teorier har informanternas berättande analyserats i en sociologisk kontext med fokus på sättet som konsultcheferna ramar in situationen för att tydliggöra deras syn och för att analysera hur olika aspekter av kommodifiering kan ta sig uttryck. Det insamlade intervjumaterialet presenteras i föregående avsnitt genom fyra huvudkategorier, vilka genomgående belyser hur det insamlade materialet kan relateras till inramningsteorin och olika former av kommodifiering. I den första delen, som handlar om kundföretagets sida, är konsultchefernas bild av fördelarna med inhyrd personal likvärdig. Flera av dem lägger fram aspekter som handlar om att kundföretagen får möjlighet att “testa” arbetskraft, och om det inte skulle fungera kostar det inte mer än tid att ta in någon annan. Konsultcheferna benämner också situationen som flexibel, där bemanning möjliggör en slags numerär flexibilitet för kundföretagen vid exempelvis tillfälliga toppar eller anställningsstopp. En av informanterna benämner också kunden som viktigast, och att det är som en “sport” att förse kunden med arbetskraft, eftersom det är där pengarna kommer in. Här uttrycks en syn som illustrerar att konsulterna ses på som en slags bytesvara, där sättet som konsultcheferna lägger fram fördelarna på illustrerar ett förbiseende av effekterna som en sådan syn kan få för konsulten.

När det kommer till själva ansökningsprocessen belyser analysen konsultchefernas berättande i relation till inramningsteorin. I det insamlade materialet framkommer det att konsultcheferna lägger stor vikt vid att tydligt förklara för de ansökande vad uppdraget innebär och vilka villkor som gäller. Sättet som olika situationer kan ramas in på och vilken betydelse det får blir här tydlig, eftersom konsultcheferna besitter makten över informationen och därmed kan framhålla vissa delar och undanhålla andra (Persson 2012, 290). Vidare menar också en av konsultcheferna att de har en “fördomsfri rekryteringsprocess”, där de med hjälp av en robot genomför vissa av intervjuerna. Roboten kan ses på som en faktor som motarbetar kommodifiering av exempelvis känslor, det vill säga sådant som i samtidens arbetsliv kan sägas kommodifieras trots att det inte är av vikt för själva produktionsprocessen (Qvotrup Jensen & Prieur, 2016), men med roboten riskeras kommodifieringen öka då människan riskeras att behandlas än mer som en vara på en marknad. Kunden kan dessutom ändå i sin tur neka en kandidat baserat på känslomässiga aspekter, varvid trepartsförhållandet genererar i en

komplex situation. En av konsultcheferna beskriver också att det till följd av tidigare erfarenhet kan gå fort att avgöra om en kandidat är rätt för ett jobb, vilket också tyder på att fördomar riskerar att styra rekryteringsprocessen om riktlinjerna inte följs.

Vad gäller avsnittet om anställningsbarhet berättar konsultcheferna om vilken målgrupp de söker, där en av informanterna menar att de inte diskriminerar men att de alltid följer kundens önskemål och kravprofil. En av informanterna berättar också om hur en viss "kategori" saknas vad gäller målgrupp, varpå explicita diskriminerande och exkluderande uttalanden följer. Trepartsförhållandet gör här återigen situationen komplex eftersom kundföretaget besitter makten över vilka arbetare de vill ha. Vad gäller den anställdes egenskaper är ord som flexibel och anpassningsbar återkommande i samtliga intervjuer, och beskrivs som avgörande för anställning. Dessutom belyser flera av konsultcheferna att konsulten ska vara beredd på att kanske byta uppdrag ofta, vilket exemplifierar aspekter av kommodifiering i den mening att den anställde inte har någon möjlighet att knyta an till kollegorna eller arbetsplatsen.

Det sista avsnittet fokuserar slutligen på anställnings- och inkomsttrygghet, där det insamlade materialet belyser att tryggheten påverkas av vilken anställningsform och vilket uppdrag en person har. Dessutom uttrycks otrygghet i form av att den anställde enbart har ett uppdrag hos kundföretaget, varpå det blir enklare att byta ut arbetskraft, men att bemanningsföretagets hjälp då kan ses på som ett "plåster på såret". Om konsulten skulle mista sitt arbete hos kundföretaget är det dock inte säkert att bemanningsföretaget kan ersätta uppdraget. Då följer garantilön, vilket belyser den risk bemanningskonsulter utsätts för i relation till ordinarie anställda. En av konsultcheferna menar att situationen till viss del är trygg, men inte utifrån ett långsiktigt perspektiv, en annan menar att det beror på vilken tjänst konsulten har. Flera av dem menar dock att anställningssituationen de erbjuder till största del är trygg, dels eftersom bemanningskonsulterna har samma förutsättningar som ordinarie anställda med anledning av att de har fast månadslön och kollektivavtal, dels eftersom det är en "ärlig anställningsform" som alla konsulter har gått med på. Att anställningsformen är "ärlig" och att konsulterna gått med på villkoren behöver inte nödvändigtvis betyda att situationen är trygg, särskilt inte om omständigheterna ramas in på ett visst sätt eller när det handlar om människor som tar sitt första kliv in på arbetsmarknaden eller som enbart upplevt otrygga anställningar och är oerfarna vad gäller goda anställningsvillkor och trygghet.

En av de mest återkommande aspekterna i det insamlade materialet är att situationen inom nästan alla kategorier skiljer sig beroende på vilket kundföretag som konsulten är uthyrd till.

Möjligheten till kompetensutveckling skiljer sig exempelvis mellan företag, likaså upplevelsen av huruvida den inhyrda konsulten blir en del av gemenskapen eller inte. Vissa kunder erbjuder den inhyrda personalen aktiviteter och förmåner likt en ordinarie anställd, medan andra företag exkluderar den inhyrda personalen från sådant. Vissa av kundföretagen strävar också efter att ha samma personal vid behovsanställning, medan andra kan ta emot vem som helst som uppfyller kompetenskraven. Här speglas det komplexa i trepartsförhållandet som Alfonsson (2022, 98-99) belyser, där kundföretaget, som äger produktionsmedlen, besitter den största makten och således kan påverka anställningssituationen i den riktning de föredrar.

I relation till uppsatsens första frågeställning, om konsultchefernas syn på de anställda konsulternas arbetssituation, visar analysen en syn som till viss del förbiser vilka effekter bemanningsbranschens utformning får för den anställda. I relation till den andra frågeställningen, hur kommodifieringen av bemanningskonsulter uttrycks av konsultcheferna, visar analysen att de osäkra anställningsvillkoren som den tidigare forskningen menar att bemanningsbranschen utgörs av, återfinns i det insamlade materialet, där olika aspekter av kommodifiering tydligt illustreras. Studien belyser således att konsultcheferna besitter makt genom att de kan rama in situationen på ett visst sätt i enlighet med kundföretagens önskan, vilka besitter den största makten, att olika former av kommodifiering tar sig uttryck hos konsultcheferna utan kritiska reflektioner kring vilka konsekvenser det kan ge för konsulterna, samt att trepartsförhållandet komplicerar situationen eftersom villkoren och tryggheten skiljer sig beroende på kundföretag. De skillnader som olika kundföretag och olika anställningsformer eller tjänster utgörs av, kan sägas peka i en riktning som belyser vikten av bestämda regleringar som *inte* genererar i en uppdelning mellan ordinarie arbetare och bemanningsanställda (Alfonsson 2022, 100-101). Hur sådana bestämmelser och/eller regleringar skulle kunna utformas och på vilket sätt situationen skulle kunna göras tryggare för bemanningsanställda konsulter är något framtida forskning bör utforska.

Referenslista

- Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. 2., [utök. och aktualiserade] uppl. Stockholm: Liber.
- Alfonsson, Johan (2022). *Det otrygga arbetslivet i Sverige: dess framväxt och konsekvenser*. Upplaga 1:1 Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, Alan (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl. Stockholm: Liber.
- Elcioglu, Emine Fidan (2010). "Producing Precarity: The Temporary Staffing Agency in the Labor Market" *Qualitative Sociology* 33(2):117–136.
- Eldén, Sara (2020). *Forskningsetik: vägval i samhällsvetenskapliga studier*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Eriksson, Erik (2019). "Den egna erfarenhetens marknad: Om brukarinflytandearbete och kommodifieringen av individers erfarenhet av psykisk ohälsa", *Sociologisk Forskning*, 56(2), s. 85–110.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=edsjsr&AN=edsjsr.26757065&site=eds-live&scope=site> (hämtad 2023-05-15).
- Ferreira, Pedro & Gomes, Sofia (2022). "Temporary Work, Permanent Strain? Personal Resources as Inhibitors of Temporary Agency Workers' Burnout". *Administrative Sciences*. 12, s. 1-13.
- Holstein, James A. & Gubrium, Jaber F. (1995). *The Active Interview*. Sage (Qualitative research methods series: 37).
- Håkansson, Kristina et al. (2020). "Explaining job insecurity for temporary agency workers: A comparison between Sweden and Belgium". *Economic and Industrial Democracy*. 41(2), s. 254–275.
- Jensen Qvortrup, Sune & Prieur, Annick (2016). "The commodification of the personal: labour market demands in the era of neoliberal postindustrialization", *Distinktion: Journal of Social Theory*, 17(1), s. 94-108–108.
doi:10.1080/1600910X.2015.1082922.
- Kantelius, Hannes. (2010) "Den outhärliga periferin – långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(1), s. 27–42.
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Lewchuk, W., Clarke, M. and de Wolff, A. (2008) "Working without commitments: precarious employment and health". *Work, Employment & Society*. 22(3), s. 387–406.

- Marx, Karl (2018). *Kapitalet: kritik av den politiska ekonomin. Första boken. Kapitalets produktionsprocess*. Sjunde upplagan Lund: Arkiv förlag.
- Olofsdotters, Gunilla (2008). "Flexibilitetens främlingar - om anställda i bemanningsföretag". Institutionen för samhällsvetenskap, Mittuniversitetet.
- Pagis, Michal & Ailon, Galit (2017). "The Paradoxes of Self-Branding: An Analysis of Consultants' Professional Web Pages". *Work and Occupations*. 0(0), s. 1–25.
- Patulny, Roger et al. (2020). 'The emotional trade-off between meaningful and precarious work in new economies', *Journal of Sociology*, 56(3), s. 333–355.
doi:10.1177/1440783320934156.
- Persson, Anders (2012). *Ritualisering och sårbarhet: ansikte mot ansikte med Goffmans perspektiv på social interaktion*. Liber.
- Polanyi, Karl (2002). *Den stora omdaning: marknadsekonomin uppgång och fall*. 2. uppl. Lund: Arkiv förlag.
- Ritzer, George & Stepnisky, Jeffrey (2014). *Sociologisk teori*. 2 uppl. Malmö: Liber.
- Sennett, Richard (1998). *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W.W. Norton.
- SFS 2022:839. Lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.
- Standing Guy (2014). *The precariat. The new dangerous class*. London: Bloomsbury.

Appendix

Bilaga 1: Intervjuguide

1. Inledande frågor

Hur länge har du arbetat här?

Vad har du för roll/vad är dina huvudsakliga ansvarsområden?

Hur ser dina arbetsuppgifter ut?

Kan du berätta om den anställningsform du har idag?

2. Kundföretagen

Vilka kundföretag riktar ni er till?

Vilken skulle du säga är den största fördelen (för kundföretag) att anställa via ett bemanningsföretag? Finns det några nackdelar?

Hur mycket/hur ofta har ni i genomsnitt kontakt med kundföretagen?

Händer det att kundföretag är missnöjda med en anställd? Om ja, vad händer då?

3. Ansökningsprocessen

Anser du att arbetssökande lätt hittar ett jobb som passar?

- Hur/var publiceras era lediga jobb?
- Hur går man tillväga för att söka en ledig tjänst hos er?

Känsloarbete:

Hur upplever du stämningen på arbetsintervjuer (→ skiljer sig stämningen mellan kön, ålder etc. vad gäller t.ex. entusiasm, intresse, desperation)?

Hur upplever du/ni de arbetssökandes känslor? Vad uttrycks för känslor under anställningsintervjuerna (→ skillnad mellan olika grupper?)

4. Anställningsbarhet

Vilka arbetstagare (vilken målgrupp) söker ni?

Vad innebär ett uppdrag som arbetstagare hos er?

Vad är det som gör att ni anställer vissa personer - förmågor och kvaliteter/kriterier hos den anställda? → Vad talar emot för att man inte ska bli anställd? (Med uppföljning: om man tex tänker på ålder eller kön osv? Prioriterar ni ett visst kön, prioriterar ni inte människor av en viss ålder?)

Vad skulle du sammanfattningsvis säga utmärker en bra kandidat/en ideal anställd?

5. Anställnings- och inkomsttrygghet

Hur ser du på de anställdas inkomsttrygghet?

Vilka anställningsformer erbjuder ni?

Hur ofta erbjuder ni full sysselsättning/arbete på 100%?

Hur lång tid tar det innan en anställd kan erbjudas en tillsvidareanställning?

Har de anställda fast timlön eller månadslön?

Hur mycket varierar lönen vanligtvis i genomsnitt från månad till månad?

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

Tror du att *anställda* hos er ser det som lätt/riskabelt att förlora sitt jobb?

6. Flexibilitet

Hur fungerar arbetstider/system för tillgänglighet?

Hur lång framförhållning har ni vad gäller de timanställdas arbetspass?

Hur många arbetspass jobbar en anställd i genomsnitt per månad?

Är det av vikt att kunna jobba kvällar och helger/med kort varsel?

Förväntas den anställda vara tillgänglig för samtliga av era kundföretag (ex. ortsoberoende inom länet)? → Förväntas den anställda ha körkort/bil?

Sker det ofta förändringar vad gäller arbetsformer/arbetsplatser för anställda?

Vad ser du för fördelar respektive nackdelar med flexibla arbetstider?

7. Kompetensutveckling och representation

Hur följer ni upp den anställdes prestationer på arbetsplatsen?

Upplever du att ni erbjuder utvecklingsmöjligheter för de anställda? (Vad för typ av utvecklingsmöjligheter erbjuder ni?)

Har ni en nära/regelbunden kontakt med de anställda/med kundföretaget vad gäller den anställda?

Hur ofta har ni kontakt med den anställda i genomsnitt?

Upplever du att de anställda har tillgång till en kollektiv röst på arbetsplatsen?

Hur många är i genomsnitt fackligt anslutna?

8. Avslutande frågor

Upplever du att ni som bemanningsföretag erbjuder en trygg anställningsform?

Upplever du att de anställda känner sig trygga på sin arbetsplats?

Bilaga 2: Informationsblad



SAMHÄLLS-
VETENSKAPLIGA
FAKULTETEN

Information till deltagare i examensprojekt

Sociologi: Examensarbete för kandidatexamen, 15 hp
Sociologiska institutionen, Lunds universitet, VT2023

(Preliminär) titel på arbete: Bemanningsanställdas arbetssituation utifrån arbetsgivarens perspektiv
Författare: Ebba Henriksson

Information om deltagande i studie

Den här informationen riktar sig till dig som är intresserad av att delta i en studie som genomförs av studenter vid Lunds universitet. Den här informationen gäller dels själva studien, dels hanteringen av personuppgifter. Varje uppgift som direkt eller indirekt kan kopplas till en levande person (t.ex. namn, personnummer, e-postadress och röstinspelning) är en personuppgift.

Studiens syfte är att undersöka hur konsultchefer/bemanningsföretag ser på de anställda konsulternas arbetssituation. Uppsatsens frågeställning kommer att formuleras i linje med bemanningsföretagens/konsultchefernas upplevelse vad gäller de anställdas anställningsbarhet, anställningstrygghet, flexibilitet och känslohantering. Studien kommer genomföras med hjälp av semistrukturerade intervjuer.

Hur går studien till?

De semistrukturerade intervjuerna följer en intervjuguide som består av sex teman: samarbete med kundföretag, anställningsbarhet, ansökningsprocessen, anställningstrygghet, flexibilitet samt kompetensutveckling och representation. Intervjuerna beräknas ta max 75 minuter, och genomförs på den plats intervjupersonen upplever passar.

Frivillighet

Medverkan i studien är helt frivillig, och du kan när som helst avbryta din medverkan utan att behöva ange några särskilda skäl för detta. Dina personuppgifter kommer att behandlas konfidentiellt så att inte obehöriga kan ta del av dem.

Hur kommer insamlat material att användas?

Studien genomförs inom ramen för kursen SOCK10, Sociologi: Examensarbete för kandidatexamen. Studien utgör ett examensarbete och kommer att redovisas genom en rapport. Resultat kommer i rapporten att presenteras i sammanslagen form, med intervjuer som illustrationer eller förtydliganden. Dessa kommer att vara anonymiserade, vilket innebär att de inte kommer att kunna härledas till dig som person.

Vem tar del av rapporten?

Det är först och främst handledaren, opponenter vid examinationsseminariet samt den examinerande läraren som kommer att ta del av examensarbetet. Rapporten kommer att bevaras vid Lunds universitet i databasen LUP Student Papers.

Behandling av personuppgifter

Insamlade personuppgifter kommer att behandlas på säkert sätt genom att förvaras på server-utrymmet som varje student vid Lunds universitet har tillgång till via sitt personliga studentkonto. När studien är avslutad, vilket den anses vara då betyget på examensarbetet är satt och registrerat i studieregistret, kommer alla personuppgifter, dvs. den inspelade ljudfilen, intervjuutskriften samt de underskrivna samtyckesformulären, att raderas/kastas.

Ansvarig lärare

Om du har några frågor kring ditt deltagande i studien får du gärna ta kontakt med handledaren för examensarbetet:

Mikael Linnell, postdoktor/forskare
Sociologiska institutionen, Lunds universitet
E-post: mikael.linnell@soc.lu.se
Telefon: 046 222 87 30

Med vänlig hälsning,

Ebba Henriksson
ebbahenriks@gmail.com