

Bemanningsföretag – en möjlighet för vem?

Gunilla Olofsdotter

Inledning

Vi erbjuder flexibla bemanningslösningar i form av inhyrd personal. Det gör att du kan anpassa personalstyrkan till arbetsbördan på ett smidigt och effektivt sätt, vilket leder till sänkta kostnader och ett jämnare arbetstempo. Vissa av våra kunder behöver snabbt personal vid oväntade arbetstoppar eller sjukdom. Andra planerar bemanningen på lång sikt och hyr in personal för specifika projekt, säsongstoppar, omorganisationer, anställningsstopp, semestrar eller föräldraledighet.

Detta citat är hämtat från bemanningsföretaget Manpowers hemsida (Manpower 2003). Citatet, som är en del av företagets marknadsföring, visar på möjligheterna och fördelarna med att hyra in personal vid bland annat arbetstoppar eller sjukdom. Citatet är inte på något sätt specifikt, utan liknande finns att läsa på många av de andra bemanningsföretagens hemsidor.

Det är inte bara företagen som anses få möjligheter med personaluthyrning. Bemanningsföretagens branschorganisation, SPUR, framställer ett arbete som uthyrd som ett framtidsjobb. Ett arbete där man kan kombinera tryggheten i en fast anställning, med möjligheterna att prova på olika arbetsuppgifter och branscher. Du kan styra över arbetstider och perioder av ledighet, du kan bredda din kompetens och skapa ett brett kontaktnät bland företag och kollegor. Men hur stämmer detta med verkligheten? Hur är det egentligen att arbeta som uthyrd?

Syfte

Det övergripande syftet med mitt kapitel är att skildra arbetsvillkoren för personal inom bemanningsföretag och företag som hyr in personal, så kallade kundföretag. Närmare bestämt, hur ser arbetsförhållanden och villkor ut för inhyrd personal och personal inom kundföretag? Hur påverkas relationerna mellan inhyrd personal och personal anställda inom ett kundföretag? Min avsikt med studien är inte att generalisera utan att finna intressanta infallsvinklar till fortsatt forskning om bemanningsbranschen.

En studie av en arbetsplats med inhyrd personal

Under hösten 2002 utförde jag en pilotundersökning inom en arbetsplats i Jämtland, där inhyrd personal från ett bemanningsföretag arbetar tillsammans med personal anställda vid ett kundföretag. Bemanningsföretagets affärsidé är personaluthyrning och rekrytering för kunds räkning. Bemanningsföretaget har

samarbetat med kundföretaget under ett antal år, till en början med rekryteringstjänster, efterhand alltmer med uthyrning av personal inom ett flertal yrkeskategorier. Kundföretaget är ett företag i telekommunikationsbranschen och har funnits i Jämtland sedan början på 1960-talet. År 2000 såldes företaget till ett amerikanskt bolag. När företaget såldes valde man att anlita bemanningsföretaget för delar av personalbehovet. Antalet inhyrda har sedan de första inhyrdes under våren 1999, ökat från tio till att som mest omfatta 336 personer under hösten 2000. I december 2002 fanns endast elva personer inhyrda. Det har inte varit en rak upp- och nedgång i antal inhyrda, utan det har förekommit kraftiga upp- och nedgångar under perioden. Av de nuvarande elva inhyrda har sju personer en tillsvidareanställning och fyra personer innehar en visstidsanställning vid bemanningsföretaget. Den egna anställda personalen inom kundföretaget har under perioden minskats från en arbetsstyrka på 700 personer, till att under hösten 2002 omfatta knappt 500 personer. Vid tiden för intervjuerna låg ett varsel på 230 personer vid kundföretaget. Även de inhyrda var informerade om att de skulle komma att varslas från bemanningsföretaget om inte kundföretaget förlänger avtalet. Det framkom med stor tydlighet att både den inhyrda personalen och personal anställda vid kundföretaget hyste stor oro inför framtiden.

Jag går nu vidare med en kortfattad teoretisk referensram och en kort genomgång av forskning om bland annat tillfälliga anställningsformer och bemanningsföretag. I den empiriska delen redovisas, tolkas och analyseras informanternas syn på bland annat, arbetsförhållanden, villkor och arbetsgemenskap. Kapitlet avslutas med en slutdiskussion.

Förändrade anställningsformer = ett flexibelt arbetsliv?

Sociologen Ulrich Beck beskriver i boken *Risksamhället* hur flexibiliseringen inom arbetslivet leder till att gränsen mellan arbete arbetslöshet blir flytande. Han menar att arbetslösheten i framtiden kommer att integreras i sysselsättnings-systemet som olika former av undersysselsättning. En mängd olika arbetsförhållanden uppstår, som dock inte kommer att tränga undan det rådande sysselsättningssystemet fullständigt. Arbetsmarknaden kommer istället troligtvis att delas upp i en ”industrisamhällelig, enhetlig, normal arbetsmarknad och å andra sidan en risksamhällelig flexibel och varierad marknad för undersysselsättning” (Beck 1998:231). Även svenska forskare pekar på att förändringarna mot en ”mager” eller slimmad organisation kan innebära underbemanning (Aronsson m fl 2000). Paulina del los Reyes (2001) påpekar att det ”nya” arbetslivet inte enbart består av inomorganisatoriska processer, utan det omfattar även förändrade anställningsformer och arbetsmarknadsvillkor. Dessutom understryker Christina Garsten (1999) att de flexibla anställningsförhållandena kan innebära en individualisering av arbetsmarknaden, där individen separeras från de traditionella trygghetssystemen och själv måste ta ansvar för och planera sitt arbetsliv.

Ett tecken på förändringar mot ett mer individualiserat och flexibelt arbetsliv är ökningen av de tidsbegränsade anställningarna under 1990-talet, samtidigt som de fasta anställningarna minskar i omfattning. 1997 hade drygt en halv miljon människor en tidsbegränsad anställning medan tre miljoner hade en fast anställning (SOU 1999:27). Vikarier, säsongsarbetare och behovsanställda är sedan tidigare de vanligaste grupperna med tillfälliga anställningsformer. Nya grupper som projektanställda, konsulter och högutbildade kan även räknas in i grupper med tillfälliga anställningar. Detta medför att personer med tillfälliga anställningar kraftigt varierar i kvalifikationer, möjlighet till inflytande och upplevda krav (Isaksson m fl 2001).

En uppdelning i kärna och periferi

Konsekvenserna av det ”nya arbetslivet” med varierade och mer flexibla anställningsformer kan som Aronsson m fl (2000) påpekar, både fångas och beskrivas genom att utgå ifrån en diskussion om kärna och periferi. Kärnan utgörs framförallt av tillsvidareanställda, medan den perifera arbetskraften har mer osäkra anställningsförhållanden. Skillnaderna i anställningsformerna kan medföra betydande ojämlikheter mellan olika grupper inom organisationen när det gäller inflytande, utvecklingsmöjligheter, löner och status. De los Reyes (2001) i sin tur påpekar att rangordningen inom de nya platta organisationerna inte i första hand tar sig uttryck i en vertikal hierarkisk ordning, utan snarare i individernas position i förhållande till företagets huvudsakliga uppgift, kärnverksamheten.

En forskare som lyfter fram hur flexibiliteten fungerar på arbetsplatsnivå är John Atkinson (se Vosko 1998). Han menar att kraven på flexibilitet får olika konsekvenser för olika delar av arbetskraften. Atkinson skiljer i sin modell över ”det flexibla företaget” mellan krav på *funktionell*, *numerisk* och *finansiell flexibilitet*. För den traditionella kärnan av fast anställd personal försöker man skapa en större *funktionell flexibilitet*. De anställdas ansvarsområden breddas, de får varierade arbetsuppgifter och nödvändig kompetensutveckling. De anställda inom ”kärnan” består framförallt av tillsvidareanställda, med relativt god anställningstrygghet, inflytande, stabilitet och kompetens. De är svåra att ersätta och har därför trygga anställningsförhållanden och lönevillkor. Kring kärngruppen av fast anställda finns mer löst knuten personal. De har i sin tur mer osäkra anställningsförhållanden som kännetecknas av utbytbarhet, instabilitet och utsatthet. För dessa, i förhållande till kärnan, mer perifert placerade arbetstagare strävar man efter en *numerisk flexibilitet*, som innebär att antalet timmar varierar. Exempel på hur företagen försöker att uppnå en numerisk flexibilitet kan vara genom tillfälliga anställningar, önskad deltid, korttidsanställningar som varvas med perioder av arbetslöshet och inhyrning av personal från bemanningsföretag. Kraven på flexibilitet kan också leda till en *lönemässig flexibilitet*. Lönerna

anpassas individuellt efter individernas ansvar, befogenheter och kompetens (se Håkansson 2001; Wikman 2002).

Med hänvisning till Atkinson och Meager påpekar Håkansson (2001) att det är kompetenskraven på varje arbetsplats som avgör valet av flexibiliseringsstrategi. För att en numerär flexibilitet ska vara intressant för företaget måste det finnas arbetsuppgifter med kort upplärningstid. Detta innebär inte att arbetsuppgifterna är okvalificerade. Elektriker, till exempel, kan på grund av hög standardisering ha en kort upplärningstid. Även Ekstedt (2002) påpekar att en organisationsform med tillfälliga anställningar eller uthyrning av personal kräver en snabb introduktion. Organisationsformen passar därför bäst för standardiserade arbetsuppgifter eller för en verksamhet som utförs av personal inom självständiga yrken, som läkare och sjuksköterskor.

Företag som använder sig av både numerär och funktionell flexibilitet har två grupper av anställda, fast och tidsbegränsat anställda, som arbetar under olika villkor. Håkansson (2001) menar att konsekvensen blir ett A- och ett B-lag på arbetsplatsen, där A-laget har de intressanta arbetsuppgifterna och bra villkor, medan B-laget får utföra de enkla arbetsuppgifterna och har mer osäkra anställningsvillkor. Håkansson påpekar dock att det är viktigt att se de olika flexibiliseringsstrategierna i förhållande till arbetsorganisationen. Om de tidsbegränsat anställda har samma arbetsuppgifter som den fast anställda personalen, måste även den fast anställda personalens arbetsuppgifter förutsätta kort upplärningstid och begränsat ansvar. Man kan då fortfarande tala om ett A- och B-lag i anställningshänseende, men inte i arbetsinnehåll.

Bemanningsföretag

Företag försöker bland annat att uppnå en numerisk flexibilitet genom att anlita bemanningsföretag. Arbetsformen innebär att bemanningsföretag hyr ut personal till kundföretag som under kortare eller längre tid behöver stöd av extern personal. Bemanningföretag kan även sköta hela funktioner hos kundföretagen, när de väljer att fokusera på sin kärnverksamhet (SOU 1997). Det som utmärker personaluthyrning i Sverige är att den som hyrs ut för tidsavgränsade uppdrag oftast har en tillsvidareanställning i ett bemanningsföretag, medan det faktiska arbetet leds av kundföretaget. De anställda inom bemanningsföretagen som arbetar som uthyrda förväntas vara flexibla när det gäller tid och plats, de ska kunna ställa upp på avtalad plats med kort varsel. (Ekstedt 2002; Isaksson m fl 2001).

En svårighet vid forskning om tillfälliga arbetsformer är att kunna jämföra olika alternativ för knytning mellan anställda och företag. Bergström (2001) menar att det inte finns några bra definitioner om vad anställda i bemanningsföretag egentligen är, hör de hemma bland de löst eller fast knutna till arbetsmarknaden? Inom tidigare forskning om bemanningsföretag används ofta benäm-

ningar som "contingent workers" eller "temps". Det kan tolkas som att en anställning inom ett bemanningsföretag närmast ses som en form av tillfällig eller osäker anställning (Andersson & Wadensjö 2002). Jag menar att en *fast anställning* innebär att den anställde har en tillsvidareanställning på en och samma arbetsplats baserad på fast- eller ackordslön. Med *tillfällig anställning* hänvisar jag till en person som är anställd vid ett bemanningsföretag, med eller utan garantilön, och som utför sitt arbete på en eller flera olika arbetsplatser. För anställda i bemanningsföretag kan beläggningsgraden variera. Förlängning, eller avslutning, av de uthyrda placeringar hos olika kundföretag kan ibland ske med bara några dagars varsel. De flesta bemanningsföretag erbjuder dock en garantilön under obokad tid. Anställda i bemanningsföretag kan ha en fast anställning, men de arbetar på flera olika arbetsplatser. Enligt SPUR (2003) kan anställningsvillkoren variera med vilket kollektivavtal som är tillämpligt. Kollektivavtalen för bland annat HTF och LO förbunden innehåller anpassade villkor för anställda i bemanningsbranschen. Trots att anställda inom bemanningsföretag i Sverige oftast har en tillsvidareanställning, väljer jag här att betrakta dem som tillfälligt anställda.

Personaluthyrning och privata arbetsförmedlingar har varit förbjudna i Sverige under många år. 1993 liberaliserades lagstiftningen och reglerna har därefter omarbetats. Som en direkt följd av liberaliseringen har ett betydande antal bemanningsföretag etablerats i Sverige under 1990-talet. Personaluthyrning är dock fortfarande en relativt liten bransch i Sverige jämfört med länder där personaluthyrning varit tillåten under en längre tid (Näringsdepartementet 2000). Branschen sysselsätter 0,85 procent av arbetskraften, motsvarande siffra för EU i genomsnitt är drygt 1,5 procent. Bemanningsföretagen har troligtvis kommit för att stanna och kan komma att utgöra ett betydande inslag på den svenska arbetsmarknaden i framtiden (SPUR 2003).

Inom bemanningsföretagen är de anställda i regel unga, 46 procent av personalen är yngre än 30 år, genomsnittet för samtliga branscher uppgår till 20 procent. Även kvinnor är överrepresenterade, 60 procent av de anställda är kvinnor, motsvarande andel på arbetsmarknaden är 47 procent. Invandrarna utgör 14 procent av de anställda jämfört med 9 procent på hela arbetsmarknaden (Näringsdepartementet 2000, Andersson & Wadensjö 2002).

Att arbeta tillsammans – hur fungerar det?

Den inhyrda personalen är extern¹ på arbetsplatsen och har andra villkor än den fast anställda personalen. De inhyrda har alltid två chefer, en på bemanningsföretaget och en på kundföretaget (Isaksson & Bellaagh 1999). För inhyrd personal kan det därför vara intressant att fundera över vilken organisatorisk tillhörighet de har. Ahrne och Papakostas (2002) hävdar att grundläggande för

¹ I detta sammanhang uppfattas extern som synonymt till perifer.

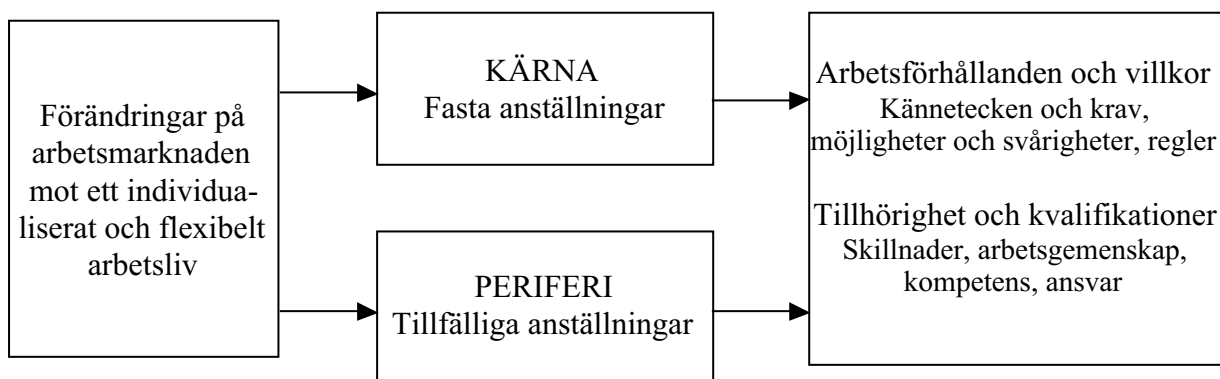
varje organisation är att upprätthålla kontrollen över tillhörigheten, dvs, bestämma vilka som ska vara med, vilka som är utanför och vilka som kommer och går. De inhyrda är anställda av bemanningsföretaget, får lön därifrån och är bundna av regler och avtal. Men för den enskilda personen kan det vara mer komplicerat hur de upplever sin tillhörighet. Den direkta kontakten till arbetsgivaren bryts och ersätts med en direkt relation till en annan organisation. Ahrne och Papakostas (ibid) påpekar dock att personaluthyrning inte upphäver organisationens gränser. För att kunna samarbeta blir de enskilda medarbetarna tvungna att skapa olika metoder för att upprätthålla kontrollen över tillhörigheten.

Den personalansvarige vid bemanningsföretaget spelar en viktig roll för den inhyrda personalen. Hon eller han skall stå för kontinuiteten, och uppfylla de olika förväntningar på stöd som de uthyrda behöver för att trivas och må bra i sitt arbete. Socialt stöd, en känsla av trygghet och att frivilligt ha sökt sig till branschen är viktiga faktorer för att trivas som uthyrd. Ett arbete som uthyrd präglas av många sociala möten och en bristande kontinuitet i relationerna. Förutom att de måste klara av att med jämna mellanrum byta arbetsledning, måste de även byta arbetskamrater (Isaksson m fl 1999). En sådan arbetssituation kräver en flexibilitet att ständigt anpassa sig och snabbt kunna sätta sig in i ”nya organisatoriska sammanhang, nya regler, nya positioner, kanske nya kulturer (Ahrne & Papakostas 2002:180). De inhyrda skall ha ett balanserat förhållningssätt, vara öppna, utåtriktade, trevliga och effektiva hos kundföretaget, samtidigt som de skall vara ganska anonyma och representera bemanningsföretaget. Självständighet, ett bra självförtroende och självkänsla är troligtvis egenskaper som är viktiga för att kunna komma in i en arbetsgrupp och dessutom kunna hävda sig själv (Isaksson m fl 1999).

Bergström (2001) påpekar att användandet av tillfällig arbetskraft direkt eller indirekt, kan påverka relationerna inom arbetsplatsen. Tillfälliga anställda kan uteslutas från sociala relationer med andra anställda och kan dessutom ses som andra klassens anställda. Dessutom kan olikheterna i anställningsförhållanden öka ojämlikheten när det gäller förmåner, löner, karriärmöjligheter och status. Som en följd kan detta leda till konflikter, ökad organisatorisk oordning och desintegration. Olikheterna i anställningsförhållanden kan därmed få motsatt effekt i förhållande till vad det var menat att uppnå, dvs flexibilitet på arbetsmarknaden, långsiktig lönsamhet och anpassningsförmåga (Bergström 2001; Isaksson & Bellaagh 1999).

Modell

Hur kan då förändringarna i arbetslivet främst mot en ökad numerisk flexibilitet studeras inom ett bemanningsföretag och ett kundföretag? Mot bakgrund av Becks teori om flexibiliseringen inom arbetslivet kan en analysmodell konstrueras enligt följande:



Figur 1: Analysemodell över förändringar på arbetsmarknaden i en kärna och periferi.

I figur 1 utgår jag ifrån förändringarna på arbetsmarknaden mot en arbetsmarknad där individen själv måste ta ansvar och kontroll över ett allt mer flexibelt arbetsliv. Förändringarna leder till en uppdelning i kärna och periferi.

Metod

Jag har nu visat på teori och forskning om flexibiliseringen i arbetslivet, men hur ser det ut inom den arbetsplats där inhyrd personal från bemanningsföretaget och personal från kundföretaget arbetar tillsammans? Den utförda studien är en pilotundersökning vars syfte är att finna intressanta frågeställningar och infallsvinklar till fortsatta studier om främst bemanningsbranschen. En pilotstudie används, som Fielding och Thomas (2001) visar, för att insamla grundläggande information inom ett visst område innan specifika metoder och frågeställningar bestäms. Resultaten från pilotundersökningen är därför inte på något sätt generaliserbara, men de kan visa på tänkbara fördjupade studier inom området. Studien är relativt unik genom att den studerar både ett bemanningsföretag och ett kundföretag, där personalen från de båda företagen arbetar tillsammans inom en och samma avdelning inom kundföretaget. Studien lyfter fram båda aspekterna.

De två deltagande företagen, bemanningsföretaget och kundföretaget hade som önskemål att deras företagsnamn inte skall anges i denna artikel, därför benämns företagen *Bemanningsföretaget* och *Tillverkningsföretaget*. Jag har även valt att använda fingerade namn på informanterna. Jag har utfört sammanlagt sex intervjuer. Samtliga intervjuer utfördes inom Tillverkningsföretagets lokaler. Intervjuerna spelades in på band under cirka en timme. Jag använde en intervjuguide som stöd och ställde uppföljande frågor. Intervjuerna transkriberades och genomlästes därefter för att söka efter eventuella mönster. Intervjusvaren fördes därefter in i en matris som hade de tematiska frågorna som grund. Därefter sökte jag efter återkommande synpunkter eller teman i intervjusvaren. Mina val av citatutdrag har vuxit utifrån de synpunkter som utkristalliserats i matrisen.

Jag utförde tre intervjuer med personal från Bemanningsföretaget. *Stefan* är personalansvarig ledare vid Bemanningsföretaget. Han har direktkontakt med utlyrd personal både inom Tillverkningsföretaget och andra kundföretag. Vid tiden för intervjuerna fanns han på plats en dag i veckan hos Tillverkningsföretaget. *Patrik* är 30 år och har arbetat för Bemanningsföretaget i två år där han har en fast anställning. Han var tidigare anställd vid ett annat företag, men ville göra något annat. När Tillverkningsföretaget under år 2000 hyrde in ett stort antal från Bemanningsföretaget sökte han anställning där. Han arbetar nu inom Tillverkningsföretagets förråd. *Per* är 26 år och har tidigare varit anställd av Tillverkningsföretaget, men blev uppsagd 1999. Han erbjöds då att gå över till Bemanningsföretaget, men avböjde. Efter ett halvårs arbetslöshet valde han sedan att ändå börja arbeta som utlyrd vid Bemanningsföretaget. Även han är fast anställd av Bemanningsföretaget och arbetar inom förrådet.

Tre intervjuer utfördes även med Tillverkningsföretagets personal. *Erik*, är anställd som ledare vid Tillverkningsföretaget. Han har under många år följt företagets utveckling, både genom upp och nedgångar. *Stina* är 50 år och har arbetat inom företaget i 31 år. Hon har arbetat inom olika avdelningar, men sedan cirka tio år arbetar hon inom förrådet. *Sven* är 48 år och har arbetat inom företaget i 29 år. Hela hans yrkesliv har varit innanför Tillverkningsföretagets väggar. Han började vid förrådet 1980, tidigare arbetade han inom andra avdelningar.

Resultat

Jag går nu vidare till att presentera resultaten från min undersökning. Denna inleds med en redogörelse för de arbetsförhållanden och villkor som råder för de inhyrda och de anställda vid Tillverkningsföretaget.

Arbetsförhållanden och villkor

”Flexibilitet, tjänstvillighet och kvalitet” är enligt ledaren vid bemanningsföretaget de ledord som företaget tagit fram för sin verksamhet. Att alltid vara flexibel, alltid vara beredd på nya arbetsuppgifter och ändå utföra ett väldigt bra jobb, tycks vara kännetecknen för de flexibla anställningsformerna som växer fram i dagens arbetsliv. Men, hur är det att arbeta under sådana förhållanden, och varför väljer man ett arbete som utlyrd?

Motiv till valet att arbeta som utlyrd

”Jag hade ju inget val, det var ju bara det som gällde för att inte bli arbetslös” säger Per (26 år, inhyrd). Han hade tidigare haft en fast anställning vid Tillverkningsföretaget under flera år men blivit uppsagd. Per fick efter uppsägningen ett erbjudande om att börja arbeta för Bemanningsföretaget, men han avböjde.

Han tyckte att ett arbete som uthyrd ”var alldeles för osäkert”. Efter ett halvår började han ändå att arbeta för Bemanningsföretaget, och har nu arbetat som uthyrd i tre år. Han menar att ”tryggheten är ju betydligt sämre här än att vara anställd av ett företag”. Trots att han har en tillsvidareanställning vid Bemanningsföretaget måste han hela tiden vänta på att uppdragsgivaren förlänger avtalet.

Patrik (30 år, inhyrd) däremot hade ett fast arbete inom ett annat företag än Tillverkningsföretaget, men ville göra något annat och sökte sig till Bemanningsföretaget. Men han uttrycker sig så här: ”då förstod man ju ingenting vad ett uthyrningsföretag innebar alls”. Han har nu arbetat som inhyrd sedan år 2000, och det är tredje gången han är uthyrd till samma företag. Han har även varit uthyrd till andra företag. Varken Per och Patrik vill fortsätta som uthyrda. De tycker att det är jobbigt att ofta byta arbetsplats, och att placeringarna ibland bara förlängs en vecka i taget, ”och ibland var det bara en dag” (Patrik).

I början trivdes Patrik med att arbeta som uthyrd. Det var intressant att träffa nya människor och han var ofta placerad under längre perioder hos samma företag. Men, säger han, i längden blir det jobbigt. ”Vissa kan ju säkert säga att det är ett drömjobb att kunna hoppa runt och aldrig vara på samma ställe, och vissa tycker det är hemskt” (Patrik). Motiven bakom valet att arbeta som uthyrd kan variera, men som Isaksson m fl (1999) påpekar, en känsla av trygghet och att frivilligt ha sökt sig till branschen är viktiga faktorer för att trivas som uthyrda. Vilka personer kan då trivas med att arbeta som uthyrda?

Kännetecknen och krav på uthyrd personal

Stefan, personalansvarig ledare vid Bemanningsföretaget, menar att anpassningsförmåga, att kunna arbeta i grupp, ansvarstagande, att vara självgående och självstyrande samt att snabbt hitta roller är viktiga egenskaper för att passa som uthyrd. Men, det är precis detta som upplevs som jobbigt av de inhyrda. Patrik beskriver det som att:

det är intressant att lära sig saker, men du hinner aldrig bli fullärd. När du lärt dig en sak, kanske du ska vidare till nästa ställe. När du kommer dit, det blir jobbigt, du måste lära dig hela tiden. Du kan aldrig känna att du gör det för att du kan det (Patrik).

Det ställs med andra ord stora krav på de inhyrdas förmåga till anpassning, effektivitet och självständighet (se Isaksson m fl 1999). Ett arbete som uthyrd innebär även en viss mån av otrygghet. Patrik menar att känslan av att aldrig känna sig trygg, att inte veta om Bemanningsföretaget har ett nytt uppdrag åt honom är jobbigt. ”Passar nog dom som studerar, är unga, som bor hemma, eftersom också ekonomin kan hoppa upp och ner” (Patrik). Även Per menar att personaluthyrning passar dom som ”inte bryr sig så mycket eller bor hemma och inte har så mycket kostnader”. Eller så ska de ha en säker ekonomi, ”dom jobbar mest för att ha nånting socialt” (Per). Det verkar tydligt att de ser personal-

uthyrning som en anställning som passar individer med ett lägre behov av trygghet. Det blir då intressant att poängtera att ungdomar, kvinnor och invandrare är överrepresenterade inom personaluthyrning (Näringsdepartementet 2000). Är överrepresentationen tecken på att dessa grupper har ett lägre trygghetsbehov och frivilligt har sökt sig till branschen? Eller visar den på en segregering tendens där personaluthyrning kan vara den enda möjligheten till ett arbete för de som redan har en låg status på arbetsmarknaden?

Möjligheter och svårigheter

Det finns vissa fördelar med att arbeta som uthyrd. Per påpekar att personaluthyrning ger möjligheter att prova olika arbeten. Dessutom ökar uthyrningen chanserna att komma in vid ett företag och få en anställning. Per har hoppats att hans arbete som uthyrd skulle ge honom chans till en fast anställning hos ett kundföretag:

Iden med uthyrningsbranschen är ju att det ska vara korta uppdrag, som ska leda till en anställning, där man är utlånad, så var det ju meningen. Jag bommade två anställningssvängar på det här företaget, tänkte jag skulle åka med förra gången, men det gjorde jag inte (Per).

Trots att Per tidigare varit anställd vid Tillverkningsföretaget och arbetat där som inhyrd under tre år blev han inte erbjuden en fast anställning när företaget utökade sin verksamhet med fast anställd personal. Per tror själv att Metall "kollade anställningstider och sånt där" och att några andra därför kom före.

Per och Patrik upplever en oro för arbetslöshet, trots att de är tillsvidareanställda vid Bemanningsföretaget. Per menar att det troligtvis är sista gången han arbetar som uthyrd om han inte får ett långt förordnande på ett år eller så.

Det går inte att planera, det är det jag är så less på nu, börjar bli lite gammal, snart 27. Ja, men man törs ju inte. Jag har velat ha hus i flera år, jag vill inte bo i nån liten lägenhet. Det är en sak, man törs ju inte gå på nån bank för att låna och sen vet man inte hur läget är (Per).

Oron över att bli arbetslös och en ekonomisk osäkerhet verkar ligga bakom både Patriks och Pers önskan om en fast anställning. Som Per uttrycker det: "man vill ju ha sin lilla plats, man har ju hållit på och varit osäker i många år nu". Konsekvenserna för ekonomin och den sociala tryggheten understryks av både Beck (1998) och Garsten (1999). De menar att vi går mot en individualisering av arbetsmarknaden, där individerna själva får ta ett ökat ansvar för sitt arbetsliv. Och som en konsekvens, en osäkerhet när det gäller inkomster och social trygghet.

Den fast anställda personalens situation

Även den fast anställda personalen har funderingar över framtiden och hur det är att arbeta som uthyrd. Sven beskriver oron inför de kommande varslen; ”det är nästan hälften som ska sluta, men först är det väl de inhyrda som får gå”. Han berättar också att de ofta diskuterar situationen på arbetsplatsen. ”Jo, lite spekulationer blir det alltid, en del tror si och en del tror så. Det förekommer nästan dagligen”. Sven hoppas att han blir kvar efter neddragningarna, men han tror att arbetssituationen kommer att påverkas; ”man får nog hoppa in och göra fler arbetsuppgifter än idag”.

Här visar sig även en oro hos den fast anställda personalen för vad neddragningarna kan innebära. En tänkbar konsekvens kan vara att företaget försöker att uppnå en *funktionell flexibilitet* genom varierade arbetsuppgifter för den fast anställda personalen (se bla Håkansson 2001).

Tidigare neddragningar vid Tillverkningsföretaget har medfört att företaget försökt att uppnå en ökad *numerisk flexibilitet* genom att bland annat säga upp fast anställd personal som sedan har fått erbjudande om arbete vid Bemanningföretaget. Stina beskriver sina funderingar vid det förra varslet när många gick till Bemanningföretaget. Hon har svårt att förstå hur någon ena dagen kan varslas för att nästa dag gå in på samma arbete som uthyrd. Om hon nu skulle bli uppsagd från Tillverkningsföretaget tror hon inte att hon söker sig till Bemanningföretaget. Hon tycker inte att det känns riktigt:

För varför ska man säga upp folk och sen ska du gå över och sen få en chans att kunna bli inhyrd? Okay, du får ett jobb, men jag tycker inte det känns tryggt, det är ju definitivt ingen personalpolitik (Stina).

Stina ställer sig också frågande till varför en gammal trotjänare på förrådet fått sluta och gå till Bemanningföretaget. Hon menar att kvinnan är mer kunnig i datasystemen än många andra ”det är hon som egentligen lärt upp oss från första början” (Stina). Så varför fick hon då gå? Stina vet inte riktigt varför, men hon tror att någon annan haft längre anställningstid. Men, säger hon om skälen till uppsägningar: ”Det växlar, man vet aldrig”. Tillverkningsföretagets strävan efter en numerisk flexibilitet påverkar därmed den fast anställda personalens arbetsituation och skapar en känsla av otrygghet.

Regler och anställningsvillkor

Anställda i bemanningföretag har en speciell arbetsituation. Beläggningsgraden kan variera, de ska vara flexibla och med kort varsel kunna infinna sig på en ny arbetsplats. Anställningsvillkoren varierar dock mellan vilket kollektivavtal som är tillämpligt (SPUR 2003, Ekstedt 2002). Om anställda i Bemanningföretaget saknar uppdrag under en period, får de gå hemma i avvaktan på nya uppdrag med 90 procent av lönen de senaste tre månaderna. Om de däremot blir uppsagda och

inte har några uppdrag under två månaders uppsägningstid, har de en ersättning på 100 procent av den lön de haft de senaste tre månaderna, därefter är de arbetslösa och kan stämpla (Stefan). Men reglerna för A-kassan gör att de uthyrda inte kan gå fram och tillbaka mellan uthyrning och A-kassa.

Dom får inte ens ta in och ut folk hur dom vill, utan att facket säger nej... om jag går hemma två månader på A-kassa, då får jag inte gå tillbaka till Bemanningföretaget och börja jobba, då säger facket nej. För om jag då jobbar två, tre veckor hos Bemanningföretaget och sen vill börja stämpla, då stryker dom stämplingen. Det är så det blir, för dom vill ju ha bort det där att dom ska kunna ta ut samma personer, stämpla en vecka, vara anställd en vecka (Patrik).

A-kassareglerna verkar vara utformade så att A-kassan inte kan utnyttjas av bemanningföretagen vid låg beläggning, istället skall bemanningföretagen ta det ekonomiska ansvaret för sin personal. Stina har hört vissa rykten om dessa regler, men hon är lite osäker på innebörden och orsaken bakom reglerna: ”ja dom får inte jobba, komma igen mer än tre gånger, efter tredje gången slängs dom ut, varför har jag inte fått någon förklaring till heller” (Stina).

Det verkar råda en viss osäkerhet över vilka regler som gäller för A-kassa och anställning vid bemanningföretag. När det gäller den lokala fackföreningen på Tillverkningsföretaget verkar det också finnas vissa oklarheter. Patrik uttrycker det så här, ”om man pratar med facket om det är något problem, så säger dom mycket att vi är ju... bara inhyrda, då är det en gråzon man ligger i tycker jag” (Patrik). Han menar att trots att han är medlem i Metall, så tillhör han inte den lokala klubben inom Tillverkningsföretaget, utan en annan klubb. Eftersom facket på Tillverkningsföretaget inte vill ha inhyrd personal så värnar inte den lokala klubben om de inhyrda som medlemmar. Inom Bemanningföretaget har de anställda olika facklig tillhörighet, och många är heller inte fackanslutna. Därför menar han att det är svårt som anställd i ett bemanningföretag att göra gemensam sak. Här visar sig komplexiteten i de anställningsförhållanden som råder för uthyrningspersonal. Anställningsvillkoren kan variera mellan olika fackliga förbund (SPUR 2003). Dessutom har de uthyrda en otydlig facklig klubbtilhörighet som försvårar för dem att veta vart de ska vända sig vid eventuella problem av facklig karaktär. Jag har nu beskrivit hur arbetsförhållanden och villkor ser ut för inhyrd och fast anställd personal inom företagen. Det är nu dags att gå vidare till att studera hur det kan vara att arbeta tillsammans, fast och inhyrd personal.

Tillhörighet och kvalifikationer

Inom Tillverkningsföretagets förråd arbetar inhyrd och fast anställd personal tillsammans med likartade arbetsuppgifter. Hur ser ledare, inhyrda och fasta an-

ställda på grupptillhörighet, skillnader och likheter mellan inhyrd och fast anställd personal?

Ledarna: Viktigt med skiljelinjer

Stefan menar att det finns många arbetsledare hos kundföretagen som vill behandla inhyrd personal likadant som fast anställd personal, på gott och ont. Ibland kan det leda till problem när ansvarsområden blir otydliga. Han menar att det är viktigt att tydliggöra skiljelinjerna, inte bara för ledarskapet utan också för personalen.

Jag tror att ska man jobba i ett bemanningsföretag så är det bra att veta det här, veta vilka förutsättningar gäller för mig nu, att jag inte är anställd av [Tillverkningsföretaget]. Det finns vissa saker som skiljer oss åt, och det är en viktig del i beslutet att jobba i ett bemanningsföretag (Stefan).

Här visar sig vikten av organisatorisk tillhörighet. Ahrne och Papakostas (2002) pekar just på hur viktigt det är för både medarbetare och organisation att upprätthålla kontrollen över tillhörigheten.

Vad är det så som skiljer mellan inhyrd och fast anställd personal? Stefan menar att skiljelinjerna inte var tydliga för två år sedan när det var en kraftig expansion och många av Tillverkningsföretagets personal gick över till Bemanningföretaget. Men i dagsläget anser Stefan att de uthyrda mer tydligt ser sig som anställda i Bemanningföretaget. Skälen till detta kan enligt Stefan vara att för två år sedan var inte uppdragen tidsbegränsade som de är numera. Men säger han, de inhyrda ser nog både hot och möjligheter i situationen, jobbet hänger inte bara på det här uppdraget utan det kan finnas andra möjligheter.

Varslen, och oron inför framtiden, tycks påverka hur starkt man ser på sin tillhörighet som anställd. Erik som är ledare inom Tillverkningsföretaget uttrycker det så här:

I samband med dom här uppsägningarna och mindre arbete, då blir det ju lite grand av dom och vi. När det liksom är uppåt, då är ju allting uppåt, mer eller mindre, då finns inte dom här klyftorna, men när det blir krisartat... (Erik).

Personalen ser sig alltså i större utsträckning som en enhetlig grupp vid en positiv utveckling hos kundföretaget jämfört med en mer negativ utveckling, där personalen mer uppmärksammar den skilda företagstillhörigheten. Dessutom påpekar Stefan att på grund av den inhyrda personalens osäkrare anställningsförhållanden märks konjunktursvängningarna snabbast på inhyrd personal.

Erik påpekar att tendensen till en uppdelning mellan inhyrd och fast anställd personal är viktig att uppmärksamma för ledarna. Han menar att det är livsfarligt att som ledare fälla kommentarer som ”Ja, det var inhyrda som var här i helgen, och dom lyckades väldigt bra”. Ledarna verkar medvetna om att det finns skilje-

linjer mellan de inhyrda och de fast anställda. Skillnader som blir mer tydliga i perioder av nedgång. Ledarna understryker vikten av tydliga ansvarsområden och skiljelinjer mellan inhyrd och fast personal. Dessa skiljelinjer kan ses som en indelning i kärna och periferi, där kärnan utgörs av fast anställd personal och periferin av de inhyrda. Eftersom personalen inom förrådet har likartade arbetsuppgifter, kan en numerisk flexibilitet införas, men de likartade arbetsuppgifterna gör att man enbart kan tala om ett A- och B lag i anställningshänseende och inte i arbetsinnehåll (se bl a Aronsson m fl 2000, Håkansson 2001).

Personalen: En arbetsgemenskap med skillnader

Både den inhyrda och den fast anställda personalen beskriver en arbetsplats där man inte gör någon större skillnad mellan personal med olika anställningsformer. Oavsett om man är inhyrd eller fast anställd inom Tillverkningsföretaget så "jobbar dom ju inom avdelningen där man jobbar, man är arbetskamrater" (Stina). Sven i sin tur, reflekterar inte över om hans arbetskamrater är inhyrda eller inte. Han tycker att de är ett sammansvetsat gäng som arbetar tillsammans. Även Per ser sig som en del av arbetsgemenskapen, "det är ju samma jobb och samma allting, det är bara att det står annat på lönespecen... så är det ju, och så känns det ju faktiskt också". Han tror även att den fast anställda personalen ser de inhyrda som tillhörande arbetsgruppen:

Dom vet ju själv i vilken situation, man har ju inte valt att vara inhyrd, man är ju här för att det inte finns några alternativ. Och nu är det ju flera från [Tillverkningsföretaget] som har måsta blivit inhyrda själv, som aldrig skulle bli det. Men när det väl kommer till kritan och man står där och får välja, gå hem eller fortsätta ett tag till, så väljer man nog att gå över (Per).

Patrik menar dessutom att den fasta personalen ofta reagerar om det görs skillnader. Om de till exempel ska ha ett möte där de inhyrda inte ska vara med, så reagerar de med att ställa frågan "varför ska dom inte vara med?". Sven menar att det enda som skiljer inhyrda från fast anställda vid Tillverkningsföretaget är att de har olika arbetsgivare. Lönerna uppfattas också som rätt lika för både fast och inhyrd personal. De fast anställda är medvetna om att de själva kan hamna i samma situation som de inhyrda och ser därför de inhyrda som en del av arbetsgemenskapen.

Men vissa skillnader visar sig efter hand under intervjuerna. Patrik påpekar att han upplevde en förändring i hur han såg på sin företagstillhörighet vid en nedgång hos Tillverkningsföretaget. "Kändes som att dom här var arbetsgivare. Det förändrades ju när vi vart varslade första gången". Han kände sig alltså som anställd i Tillverkningsföretaget, men när han varslades blev han placerad hos ett annat kundföretag. "Då vart det påtagligt att man var uthyrd". Även andra skillnader visar sig efterhand. Stina tycker sig veta att det har funnits inhyrd personal som har haft högre lön trots att de gjort samma jobb som fast anställd personal,

men ”man pratar inte öppet om lönevillkor” (Stina). Per i sin tur, berättar om Tillverkningsföretagets personalshop som bland annat säljer kläder, där den inhyrda personalen inte får handla. Han berättar också om skillnader mellan inhyrd och fast personal när semesterledigheten skall inplaneras. Per menar att den fasta personalen kan tycka att de ska ha förtur att välja period, eftersom ”dom här inhyrda är ju här för att täcka upp när det behövs” (Per). Även Sven berättar att det kan förekomma vissa problem vid planeringen av semesterledigheten. Men han vet inte hur semesterplaneringen sköts när det gäller den inhyrda personalen:

Dom begär väl semester hos Bemanningsföretaget. Företaget hyr ju in, dom vill ha si och så många under juni, juli och augusti, dom stora semester-månaderna. Jag skulle tro att det är ungefär så det funkar (Sven).

Skillnader mellan den inhyrda och fasta personalen finns som vi sett när det gäller anställningsförhållanden och villkor. Dessa skillnader kan som Bergström (2001) påpekar, påverka relationerna inom arbetsplatsen. Olikheterna kan som en konsekvens leda till konflikter och desintegration inom organisationen. För både inhyrda och anställda vid Tillverkningsföretaget är den organisatoriska tillhörigheten en komplicerad fråga. Vid en positiv utveckling för Tillverkningsföretaget blir de organisatoriska gränserna otydliga, medan vid en mer negativ utveckling förstärks skiljelinjerna och tillhörigheten blir tydligare (se Ahrne & Papakostas 2002).

Skillnader i kompetens

Ytterligare skillnader som visar sig under intervjuerna rör personalens kompetensutveckling, som verkar släpa efter för den inhyrda personalen. Både Per och Patrik uppger att de inte givits möjlighet till någon direkt kompetensutveckling som anställda i Bemanningsföretaget. De har fått hjälp av arbetskamrater för att lära sig nya arbetsuppgifter. Även bemanningsledaren Stefan menar att kompetensutvecklingen för uthyrda inte är så planerad och strukturerad som den kunde vara. Erik påpekar dock, att före den dramatiska nedgången på telecommarknaden, samarbetade de med Bemanningsföretaget med olika utbildningsinsatser för båda personalgrupperna. De bristande möjligheterna till kompetensutveckling för tillfälligt anställda kan, som Wikman (2002) påpekar, försvåra för dem att få fasta arbeten. Allvin, Wiklund, Härenstam och Aronsson (1999) poängterar anställningsbarheten, dvs de resurser som individen har att erbjuda arbetslivet, som en viktig faktor för inställningen till tidsbegränsade anställningar och individens möjligheter på arbetsmarknaden. Finns det då några faktiska skillnader i kompetens mellan inhyrd och fast anställd personal?

”Det är mer fart, mer drag i de inhyrda... dom ställer upp mer än de fast anställda”, så uttrycker sig Erik om de inhyrda. Han menar att inhyrda ofta tar för sig mer och är mer villiga att prova på andra arbetsuppgifter. Den fast anställda personalen däremot, har kvar lite av den gamla företagskulturen, där dom har

jobbat på ett annorlunda sätt och många gånger hamnat i ett fack som är svårt att ta sig ur. Även Patrik påpekar att inhyrda ofta har ett större engagemang jämfört med fast anställd personal. Han menar att om man arbetat på samma arbetsplats under många år kanske man tappar engagemanget lite. Att vara effektiv, självständig och anpassningsbar är just de egenskaper som lyfts fram som viktiga för uthyrningspersonal (Isaksson m fl 1999). Därför kan det knappast ses som anmärkningsvärt att de av ledare anses som mer engagerade. Stefan tror dessutom att den inhyrda personalen bland annat tillför en lust till jobbet, ”att det är kul att jobba här”. I våras när antalet inhyrda kraftigt ökades kändes en positiv stämning i lokalerna. Men påpekar Stefan, det är ju ett ”signalvärde”, om ett stort antal inhyrda kommer ger det en signal, en ”temperaturtagning på hur bra det går för firman”.

När det gäller mer formell kompetens, påpekar Erik att alla inhyrda som tagits in har gymnasiekompetens. Skillnaderna i kompetens visar sig ofta när det gäller att använda PC-miljön, där de oftast yngre inhyrda har ett större kunnande. Även Per menar att inhyrda har en större datakunskap och är mer flexibla. Han anser dessutom att många av de fast anställda som arbetat inom Tillverkningsföretaget i 25-30 år är låsta på grund av sina bristande datakunskaper, och att dessutom många inte vill lära sig. En risk med inhyrning av personal är att förlora kompetens när inhyrdas uppdrag avslutas:

Otvivelaktigt är det ju så, och det är ju därför vi har elva kvar idag. Men det är ju ett konststycke tillsammans med dom fackliga organisationerna att kunna motivera varför vi ska behålla inhyrda när vi har egna anställda som får gå då... (Erik).

Här kan man se hur företagets strävan efter en numerisk flexibilitet sammanfaller med en vilja att höja kompetensen hos personalen. Företaget söker kompetens utanför sin egen organisation genom att hyra in personal med rätt kompetens. Som Wikman (2002) påpekar, personal anställs efter akuta behov, och förväntas därför ha den kompetens som efterfrågas. Detta kan ses som en individualisering där ansvaret för utbildning flyttas från företaget till individen själv.

Stina tycker dock inte att det skiljer nämnvärt mellan inhyrda och fasta när det gäller kompetens, det inhyrda möjligtvis kan tillföra är erfarenheter från andra arbetsplatser. Tillverkningsföretaget är numera ett amerikanskt företag, vilket medför att många system är på engelska. Sven däremot, ser ingen skillnad i kompetens mellan fast och inhyrd personal ”man gör sitt jobb, that’s it”. Dessutom påpekar han att många av de inhyrda tidigare har varit anställda vid Tillverkningsföretaget. Åsikterna om den inhyrda och fasta personalens kompetens tycks gå isär. Inhyrda ses av ledare och de inhyrda själva som mer engagerade och högre utbildade, medan den fasta personalen tonar ner eventuella olikheter i kompetens.

Stefan ser möjligheter med personaluthyrning för många mindre företag som är i valet och kvalet att rekrytera personal. De kan välja att prova en period för att se om det är en person som passar. Även om provanställningen i dess form är ganska löslig, så är personaluthyrning ”bekvämare och framförallt, jag behöver inte tala om det själv, att du inte höll måttet”.

De inhyrda har alltid två chefer, en på Bemanningsföretaget och en på kundföretaget (Isakasson m fl 1999). Men vilken chef eller företag ansvarar för vad? Stefan berättar att det är viktigt att Bemanningsföretaget tar fullt ansvar för situationen om det uppstår problem med den inhyrda personalen. Det ska vara besvärsfrihet för kund, ”att vi har strul i vår organisation ska inte drabba kunden” (Stefan). I enskilda fall har det hänt att Bemanningsföretaget har lyft bort någon medarbetare från ett uppdrag, men det vanliga är att man reder ut det på plats. Oftast handlar det om motivationssvackor.

Det jag säger besvärsfrihet för kund, ja, vad är det jag gör när jag hyr in personal? Jo jag vill inte ha de här problemen, någon annan tar hand om det och i det här fallet är det Bemanningsföretaget. Det ska man inte hymla om att det finns där. Jag ska slippa, ska kunna fokusera och koncentrera mig på huvuduppgiften (Stefan).

Ansvarsfördelningen där Bemanningsföretaget tar personalansvaret, underlättar därmed Tillverkningsföretagets strävan efter en numerisk flexibilitet. Personal kan hyras in efter behov, provas om de håller måttet, och eventuellt erbjudas en anställning vid Tillverkningsföretaget. Här visar sig tydligt ett av de huvudsakliga argumenten för att använda inhyrd personal. Tillverkningsföretaget kan fokusera på sin kärnverksamhet, medan Bemanningsföretaget ansvarar för personalen (SOU 1997).

Slutdiskussion

I detta kapitel har jag visat hur några personer upplever sin arbetssituation inom en arbetsplats där inhyrd och fast anställd personal arbetar tillsammans. Min undersökning omfattar enbart sex intervjuer, men jag menar att resultaten ändå visar på intressanta uppslag och infallsvinklar för fortsatta studier.

Det jag främst vill diskutera är personalens och ledarnas syn på organisatorisk tillhörighet (se Ahrne m fl 2002). De inhyrda har andra anställningsförhållanden och villkor än personal anställda av Tillverkningsföretaget. De är anställda av Bemanningsföretaget, får sin lön därifrån och är bundna av avtal och regler. Men som Ahrne m fl (2002) påpekar, kan det vara komplicerat hur de inhyrda upplever sin tillhörighet.

Det verkar tydligt att det råder en arbetsgemenskap mellan den inhyrda och den fasta personalen, men med vissa skillnader. De inhyrda och de anställda vid Tillverkningsföretaget vill se sig som en enhetlig arbetsgrupp som arbetar till-

sammans men har olika arbetsgivare. En trolig orsak till att de ser sig som en grupp, förutom att de utför likartade arbetsuppgifter, kan vara att många av de inhyrda tidigare varit anställda vid kundföretaget.

Ledarna däremot ser det som viktigt med tydliga skiljelinjer mellan inhyrd och fast personal för att inte ansvarsområden ska bli otydliga. Om det uppstår problem med inhyrd personal ska det vara "besvärsfrihet" för kund, ansvaret vilar på Bemanningsföretaget. Här visar sig tydligt kluvenheten för den inhyrda personalen. De har alltid två chefer, en på vardera företag. Bemanningsföretagets ledare skall stå för kontinuiteten och personalansvaret, medan ledare inom Tillverkningsföretaget ansvarar för det faktiska arbetet. En sådan arbetssituation kan ställa stora krav på ledarskapet inom den faktiska arbetsplatsen. Skiljelinjerna skall vara tydliga, samtidigt som ett kreativt och stimulerande arbetsklimat skall skapas. En intressant frågeställning att gå vidare med kan vara hur ledarna hanterar en heterogen arbetsstyrka, inte bara när det gäller anställningsform, utan i relation till olika kön, etnisk bakgrund och ålder. Hur behandlar ledarna en sådan situation?

Jag vill även understryka att personalens upplevelse av den organisatoriska tillhörigheten påverkas av Tillverkningsföretagets upp- och nedgångar. Vid en positiv utveckling för Tillverkningsföretaget ser den inhyrda och den fasta personalen sig som en enhetlig grupp. De organisatoriska gränserna mellan Tillverkningsföretaget och Bemanningsföretaget blir därmed otydliga. Men vid en mer negativ utveckling, uppmärksammas den skilda tillhörigheten och skiljelinjerna förstärks. Personalen identifierar sig i högre grad med sin egen grupp. För inhyrd personal blir den organisatoriska tillhörigheten särskilt påtaglig vid en nedgång hos det kundföretag där de är placerade. Uppdraget avslutas och därmed kan de placeras hos ett annat kundföretag.

Ett arbete som inhyrd innebär en arbetssituation med stora krav på flexibilitet och anpassningsbarhet (Ahrne m fl 2002). De byter ofta arbetsplats, arbetskamrater och ledare. Jag menar att frågan om hur de uthyrda upplever sin tillhörighet, och hur de upprätthåller kontrollen över tillhörigheten, är en viktig frågeställning inför framtida studier.

Vissa faktiska skillnader mellan den inhyrda och den fasta personalen lyfts fram av de inhyrda, till exempel när det gäller planering av semesterperioder, möjlighet att utnyttja personalshopen, samt en vetskap om att befinna sig i en gråzon när det gäller den lokala fackklubbens agerande. Intervjuerna visade också på vissa skillnader i kompetens. De inhyrda uppfattas som mer flexibla, engagerade och mer språk- och datakunniga. Medan många av de fast anställda tycks ha fastnat i gamla invanda mönster och inte vill lära sig nytt. Genom att hyra in personal kan Tillverkningsföretaget dels uppnå en numerisk flexibilitet, samtidigt som kompetensnivån på arbetsstyrkan höjs. Frågan är hur relationerna på arbetsplatsen påverkas av skillnaderna i anställningsförhållanden och villkor. Läger man dessutom till en medveten strävan att höja kompetensnivån genom

inhyrda, blir det givande att fundera över vilken inverkan detta får för relationerna mellan inhyrd och fast personal.

De anställda vid Tillverkningsföretaget är oroliga inför framtiden, kommer de att bli uppsagda, och kommer de då att bli tvungna att söka sig till ett bemanningsföretag? De inhyrda i sin tur vill helst ha en anställning vid ett "vanligt" företag. De upplever en ekonomisk osäkerhet och en oro över framtiden. Personaluthyrningen för dock vissa möjligheter med sig. Företagen får en möjlighet att "prova" en individ innan de tar risken att anställa henne eller honom. För de anställda kan ett arbete som inhyrd vara en inkörsport till en anställning vid ett kundföretag. Men, anställningsbarheten, dvs de resurser individen kan erbjuda arbetslivet, är dock avgörande för de möjligheter som en individ har på arbetsmarknaden (Allvin m fl 1999).

Inom bemanningsbranschen är kvinnor, invandrare och unga överrepresenterade jämfört med hela arbetsmarknaden. Vad beror denna överrepresentation på? Ger personaluthyrningen dessa grupper nya möjligheter på arbetsmarknaden? Eller, har personaluthyrningen en segregeringstendens, där tidigare svårplacerade, med låg anställningsbarhet, blir kvar i vad som närmast kan kallas en permanent tillfällighet? De intervjuade inhyrda och anställda inom Tillverkningsföretaget ser knappast ett arbete inom bemanningsbranschen som nya möjligheter på arbetsmarknaden, utan snarare som kanske den enda möjligheten till ett arbete. För andra yrkesgrupper verksamma inom bemanningsbranschen kan dock situationen vara den motsatta och innebära både bättre villkor och framtida möjligheter.

Vad hände sedan? Under månaderna efter mina intervjuer har antalet inhyrda hos Tillverkningsföretaget växlat mellan fem till 35 personer. En av de intervjuade inhyrda är kvar inom Tillverkningsföretaget, medan den andre har ett långt uppdrag hos ett annat kundföretag. Av de 230 varslade hos Tillverkningsföretaget har 208 personer blivit uppsagda. Ett omställningsprojekt har inletts med bland annat arbetsförmedlingen, trygghetsrådet och Bemanningsföretaget.

Referenser

- Ahrne G & Papakostas A (2002) *Organisationer, samhälle och globalisering*. Lund: Studentlitteratur
- Allvin M, Wiklund P, Härenstam A & Aronsson G (1999) *Frikopplad eller fränkopplad. Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten*. Arbete och Hälsa 1999:2. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Andersson P & Wadensjö E (2002) "Vem arbetar i bemanningsbranschen?" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 8, nr 4, s 257-271.
- Aronsson G, Gustafsson K & Dallner M (2000) *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferi perspektiv*. Arbete och Hälsa 2000:9, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- Beck U (1998) *Risksamhället. På väg mot en annan modernitet*. Stockholm: Daidalos.
- Bergström O (2001) *Does contingent employment affect the organization of work? – Approaches to the study of contingent employment*. Report No 2:2001. Handelshögskolan, Göteborgs Universitet.
- Ekstedt E (2002) *Ekonomins omvandling och arbetskontrakten*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Feldman D C & Doeringhaus H I (1994) "Managing Temporary Workers: A permanent HRM Challenge" *Organizational Dynamics*, vol 23, nr 2, s 49-64.
- Fielding N & Thomas H (2001) "Qualitative Interviewing" i Gilbert N (red) *Researching Social Life*. Second Edition. London: SAGE Publications.
- Garsten C (1999) "Betwixt and Between: Temporary Employees as Liminal Subjects in Flexible Organizations" *Organization Studies* 1999, 20/4, s 601-617.
- Håkansson K (2001) *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. Rapport 2001:1, Uppsala, IFAU.
- Isaksson K & Bellaagh K (1999) "Vem stöttar Nisse? Socialt stöd bland uthyrd personal" *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, årg 5, nr 4, s 247-258.
- Isaksson K, Aronsson G, Bellaagh K & Göransson S (2001) *Att ofta byta arbetsplats. En jämförelse mellan uthyrda och korttidsanställda*. Arbete och Hälsa 2001:7, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Näringsdepartementet (2000) *Alla lika olika – expertbilagor*. Ds 2000:69, Stockholm: Fritzes.
- de los Reyes P (2001) *Mångfald och differentiering. Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- SOU (1997) *Personaluthyrning*. Statens offentliga utredningar 1997:58, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm: Fritzes.
- SPUR (2003) *Att arbeta i ett bemanningsföretag*. Stockholm: Bemanningföretagens branschorganisation.
- Wikman A (2002) *Temporära kontrakt och inlåsnings effekter*. Arbetsliv i omvandling 2002:4, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Vosko L F (1998) "Regulation of Precariousness? The Temporary Employment Relationship Under the NAFTA and the EC Treaty" *Industrial Relations*. Vol 53, n1.

Nätreferenser

- Manpower (2003) Tillgänglig 2003-09-25 genom <http://www.manpower.se>.