

# 4

## Arbetsliv och familjeliv

### – Personaluthyrning som möjlighet eller hinder

GUNILLA OLOFSDOTTER

#### Inledning

Personaluthyrning beskrivs ofta som positivt för både organisationernas och de anställdas ökade krav på flexibilitet. Personalinhyrning antas öka företagens möjligheter att variera storleken på arbetsstyrkan i takt med variationer i efterfrågan, samtidigt som den uthyrda personalen antas själva kunna välja när, hur och var de ska arbeta. Det är dock tveksamt om ett arbete som uthyrd innebär flexibilitet eller motsatsen, tillgänglighet på andras villkor. Det innebär att personaluthyrning kan upplevas som något positivt bland den uthyrda personalen, men även som ett oönskat alternativ på grund av nedskärningar och omorganiseringer (Acker 1992a). Därför är det viktigt att fördjupa kunskaperna om ”för vem” flexibiliteten anses vara bra eller dålig (Furåker 2005; Karlsson 2006).

Flexibilitetens positiva eller negativa konsekvenser har även en könsmässig dimension. De moderna organisationsformerna framställs ofta som bättre för kvinnor jämfört med de traditionella organisationsformerna. Men jämställdhet har sällan varit syftet bakom organisationsförändringarna på senare år. (Abrahamsson 2003). Därför är det viktigt att ur ett genusperspektiv särskilja mellan en flexibilitet som innebär individuell frihet eller tillgänglighet i relation till arbetsgivaren (Gunnarsson 2003:80).

Bemanningsföretag agerar som förmedlare mellan kundföretag och den uthyrda personalen, här kallade konsulter, genom att matcha rätt person till rätt upp-

drag. Det handlar om en tredelad relation där ansvarsområden delas upp mellan kundföretag, bemanningsföretag och konsult (Bergström 2003, 2005; Walter 2005). För att snabbt kunna tillgodose kundföretagens behov av arbetskraft måste bemanningsföretagen ha ett konstant överskott av tillgänglig arbetskraft som med kort varsel kan ta ett uppdrag (Allvin, Jacobsson & Isaksson 2003). Konsulterna arbetar inom kundföretag men är anställda av ett bemanningsföretag (Bergström 2005; Connelly och Gallagher 2004; Houseman 2001; Isaksson och Bellagh 1999).

Bemanningsbranschen är relativt liten på den svenska arbetsmarknaden och sysselsätter cirka 0,8 procent av arbetskraften (Almega 2006; Andersson & Wadensjö 2004; Bergström 2005; Gallagher & Sverke 2005; Håkansson 2002; Storrie 2003b) jämfört med 1,4 procent inom EU (Storrie 2003a). Unga, kvinnor och invandrare är överrepresenterade inom branschen. Troligtvis kan överrepresentationen förklaras av dessa gruppers svårigheter att få en tillsvidareanställning. Dessutom ger en anställning inom bemanningsföretag möjligheter att skapa kontakter, prova olika arbeten och att kombinera arbete med studier och annan verksamhet (Andersson m.fl. 2004; Storrie 2003b).

I Sverige ses personaluthyrning som en anställningsform som i likhet med andra anställningsformer ska följa den generella arbetslagstiftningen (Andersson m.fl. 2004; Bergström 2005; Storrie 2003a). Konsulterna omfattas av kollektivavtal som, beroende på facklig tillhörighet, ger en garantilön på mellan 75 och 90 procent av lönen när de saknar uppdrag (Almega 2006; Storrie 2003b). Den garanterade lönen vid uteblivna uppdrag innebär att bemanningsföretagen måste vara effektiva i sin matchning för att inte tvingas avlöna konsulter som saknar uppdrag (Bergström 2005).

Personaluthyrningsbranschen kommer sannolikt att förändras och utvecklas både organisatoriskt och storleksmässigt under kommande år. Därför är studier av de könsmässiga konsekvenserna av organisationers flexibilitetsstrategier av stor vikt för ökad kunskap och förståelse av denna typ av verksamhet.

Syftet är att ur ett genusperspektiv studera flexibilitetsstrategiernas konsekvenser för de uthyrda konsulternas arbetsituation och deras möjligheter att kombinera arbetsliv och familjeliv.

Artikeln är indelad i fyra delar. I den första delen beskrivs personaluthyrning, flexibilitetens komplexitet och organisationernas genusordning som bakgrund och teoretiskt ramverk till studien. Den andra delen är ett kort metodavsnitt. Därefter följer en redogörelse för studiens empiriska resultat. I den fjärde och avslutande delen sammanfattas och diskuteras studiens resultat.

## Flexibilitet – för vem?

Flexibilitet framställs ofta som något som kan öka enskilda företags handlingsutrymme och underlätta deras möjligheter att möta en ökad konkurrens till följd av globalisering, informationsteknologins utveckling och förändrade konsumtionsmönster (Boje & Grönlund 2003; Grönlund 2004; Karlsson 2006).

En möjlig väg till ökad flexibilitet är att variera utnyttjande av arbetskraften genom att indela personalen i en kärna och periferi. Kärnan består av ordinarie personal med bred kompetens som kan omplaceras mellan olika arbetsuppgifter, så kallad *funktionell flexibilitet*. I periferin finns en mer löst knuten arbetskraft som kan varieras i takt med variationer i efterfrågan, det handlar då om en *nume-*

*risk flexibilitet* (Allvin et al. 2006; Atkinson 1984). Flexibilitet kan även ta sig uttryck i form av *arbetstidsflexibilitet* som innebär att antalet arbetade timmar varieras utan att antalet anställda förändras. Det kan till exempel ske genom omfördelning av arbetstidsscheman, deltidsarbete, övertid eller flexibel arbetstid (Boje m.fl. 2003; Grönlund 2004; Reilly 1998).

Ett exempel på numerisk flexibilitet är inhyrning av personal från bemanningsföretag som möjliggör för företagen att variera storleken på arbetsstyrkan vid förändrad produktionsvolym eller frånvaro (Atkinson 1984; Connelly m.fl. 2004; Gallagher m.fl. 2005; Houseman 2001; Storrie 2003a). En sådan beskrivning sätter de inhyrande företagens, kundföretagens, flexibileringsstrategier i fokus, medan bemanningsföretagen antas tillhandahålla en sådan flexibilitet. Därmed utelämnas det faktum att även bemanningsföretag är i behov av flexibileringsstrategier i sin verksamhet. För att kunna möta kundföretagens behov måste bemanningsföretaget organisera sin verksamhet på ett sådant sätt att de snabbt kan matcha konsulter med rätt kompetens till inkommande uppdrag och utan komplikationer för kundföretaget ersätta frånvarande konsulter. Det innebär att konsulterna skall vara både utbytbara och funktionellt flexibla (Olofsdotter 2007).

Det finns en tendens att indela arbetsvillkor och anställningsförhållanden i goda och dåliga med utgångspunkt i den numeriska respektive funktionella flexibiliteten. Numerisk flexibilitet betraktas som en "re-taylorisering av arbetet" där företagen gör sig mindre beroende av enskilda individer (Allvin m.fl. 2006; Grönlund 2004). Funktionell flexibilitet antas innebära ökat självbestämmande över arbetet, vilket förknippas med det goda och utvecklande arbetet.<sup>8</sup> Det är dock ingen självklarhet att funktionell flexibilitet medför bättre villkor. Det rör sig istället om en förhandlingsfråga mellan anställda och arbetsgivare (Grönlund 2004), arbetets krav, de anställdas förmåga att hantera dessa krav och deras egen anställningsbarhet (Allvin m.fl. 2006; Garsten 2004; Garsten & Jacobsson 2004).

Ur de anställdas perspektiv handlar flexibilitet ofta om möjligheterna att kombinera arbete och privatliv genom att kunna påverka arbetsschema och arbetstider (Boje m.fl. 2003). Det kan röra sig om hemarbete för att undvika långa pendlingsavstånd, eller tillfälliga anställningar som kan anpassas till olika livsstilar (Reilly 1998). Flexibla anställningsförhållanden kan således vara ömsesidigt fördelaktiga.

Det finns också kritiska röster om konsekvenserna av flexibla organisationer och anställningskontrakt för enskilda individer. Anställda kan få ökade möjligheter att kombinera arbete och familjeansvar (Acker 2006), samtidigt som det kan leda till en ökad osäkerhet och i förlängningen en ökad sårbarhet på arbetsmarknaden (Boje m.fl. 2003). Flexibilitet kan också ha olika betydelser i förhållande till position och kön. Det finns risk för att kvinnor i högre grad än män använder en flexibel arbetstid för att tillmötesgå familjens krav (Casey & Alach 2004; Grönlund 2004). Bellaagh & Isaksson (1999) ser vissa risker med sådana val som på sikt kan undergräva kvinnors position på arbetsmarknaden.

En flexibel och individanpassad arbetstid framställs ofta som positivt ur jämställdhetssynpunkt. Ett sådant antagande bygger på att kvinnor och män får ta del av flexibiliteten i samma utsträckning inom både familjen och yrkeslivet. Synen

---

<sup>8</sup> Se även Johanssons & Abrahamssons bidrag i denna antologi.

på könsroller inom familjen har därmed en avgörande betydelse för jämställdheten. Kvinnor som grupp har dessutom mindre möjligheter till arbetstidsflexibilitet eftersom den är villkorad utifrån verksamhetens behov och individens position inom organisationen (Grönlund 2004).

De bakomliggande motiven till flexibel arbetstid kan variera mellan olika branscher. Inom vårdsektorn ses flexibla arbetstider som en väg att underlätta för kvinnor att förvärvsarbeta och samtidigt uppfylla sitt ansvar mot familjen. Inom verkstadsindustrin är det huvudsakliga syftet med flexibel arbetstid en anpassning till verksamhetens behov, och inte de anställdas privatliv (Tullberg 2003).

## **Flexibilitet, arbete och familj**

Trots kvinnors höga arbetskraftsdeltagande har de fortfarande huvudansvaret för hushållsarbete och omhändertagande av barn. Kvinnor utför 58 procent av det obetalda hemarbetet och män 42 procent. Småbarnsmammor använder mer än dubbelt så mycket tid som småbarnspappor till både hushållsarbete och omsorg om barnen (SOU 2005). Det innebär att kraven är höga från både arbetsliv och familjeliv. Kvinnor upplever oftare att arbetet kommer i konflikt med familjelivet, och vill oftare minska sin arbetstid och är mer stressade jämfört med män. Män däremot ägnar huvuddelen av sin tid och energi åt förvärvsarbete oavsett familjesituation, därmed är risken för rollkonflikter inte lika stor bland dem (Nordenmark 2002; 2004:195).

Detta kan liknas vid en rollfördelning i Parsons anda där kvinnan har den expressiva rollen som maka och mor, medan mannen tar en instrumentell roll med yrkesarbete och försörjningsansvar. Men om man skiljer mellan en kortsiktig och långsiktig rationalitet, kan det som framstod som ekonomiskt rationellt för både kvinnan och mannen vid en tidpunkt, ha förändrats vid en senare tidpunkt (SOU 1997). En enskild familjs rationella val får konsekvenser för både de enskilda individerna och samhället som i det långa loppet kanske är allt annat än rationella. Detta understryks av Connell (2003:85) som påpekar att den könsbaserade arbetsdelningen har vissa konsekvenser. Lönearbete och hushållsarbete utförs i helt olika sociala relationer och har därför helt olika kulturella innebörder. Lönearbete är något som görs mot betalning, medan arbete i hemmet utförs av kärlek eller plikt känsla. Det innebär att lönearbete och hemarbete värderas på helt olika sätt.

Ulrich Beck (se Roman 2004:132) menar att det rör sig om en strukturell konflikt mellan arbetsmarknad och familj. I och med att kvinnor började förvärvsarbeta i stor skala blev motsättningen mellan arbetsmarknadens krav på mobilitet utan hänsyn till familjeansvar tydlig. Det handlar om en motsättning mellan produktion och reproduktion som i sin yttersta konsekvens implicerar ett samhälle utan familj och barn.

Kärnfamiljens tydliga rollfördelning anses under senare år ha ersatts med ”den förhandlande familjen” där fasta normer för vem som ska göra vad saknas. En sådan ordning för dock med sig att insikterna om existerande ojämlikheter ökar inom parrelationen (Roman 2004). Evertsson och Nyman (2008:46) menar att denna bild av den förhandlande familjen är överdriven och att eventuella förhandlingar enbart sker under speciella omständigheter. Enligt författarna grundas istället många av de beslut som tas inom familjen på ”oreflekterade traditionella och stereotypa föreställningar kring vad det innebär att leva tillsammans som

man och kvinna”. Även krav från arbetsmarknaden och barnens behov försvårar möjligheterna till förhandling.

Detta innebär att konsekvenserna av flexibiliteten kan se olika ut för kvinnor och män som grupp. För vem flexibilitet innebär möjligheter till ökat självbestämmande eller anpassning till andras behov, har med andra ord könsmissiga implikationer. Flexibiliteten kan därmed leda till ökad jämställdhet, men också till en fortsatt könsmissig segregering och underordning.

## Genusordning inom organisationer

Organisationer är inte könsneutrala arenor. Kön är grundläggande i de antaganden och praktiker som konstruerar moderna organisationer. Den könade strukturen inom en organisation finns i den rumsliga och tidsmässiga uppläggnings av arbetet, i regler och i de relationer som förbinder arbete med privatliv. Dessa praktiker och relationer stöds av ett antagande om att arbete är separerat från resterande liv, och att arbetet är prioriterat. Många, särskilt kvinnor, kan ha svårt att anpassa sitt privata liv till dessa förväntningar. Som en konsekvens finns två typer av arbetare, de som anpassar sig till organisationens regler och de som antas ha svårt att anpassa sig beroende på andra åtaganden (Acker 1992b).

Connell (2003) använder begreppet genusregimer för att beskriva organisationers och institutioners genusordning. Dessa genusregimer överensstämmer ofta med den allmänna genusordningen i samhället, men kan också vara avvikande. Genusregimerna kan förändras, även om förändringarna möter visst motstånd. Vissa förändringar går snabbt, medan andra kräver mer tid. Acker (1998) påpekar att vissa rättigheter som är ämnade att underlätta för anställda att kombinera förvärvsarbete med familjeansvar kan medföra vissa problem inom en organisation. Men dessa problem leder inte nödvändigtvis till förändringar inom organisationerna. Snarare tycks sådana rättigheter föranleda arbetsgivare att indela arbete och anställda i termer av vem eller vilka som förväntas utnyttja sådana rättigheter.

För att studera de könsmissiga konsekvenserna av organisationers flexibilitetsstrategier kan man utgå från ett ”doing gender” perspektiv. Det innebär att man ser könskapande processer som något som ständigt pågår i informella och formella processer inom exempelvis en organisation. Kön ses som något som skapas i vardagliga aktiviteter, och värderingen eller synen på kön interagerar med de värderingar som organisationen förmedlar. Det innebär att också den könsmissiga segregeringen och hierarkin inom organisationen påverkas (Gonäs 2005). Acker (1990) poängterar att när man säger att en organisation är könad innebär det att fördelar, nackdelar, kontroll, känslor och identiteter formas genom en åtskillnad mellan manligt och kvinnligt. Hon menar att kön ska ses som en integrerad del i pågående processer både inom organisationer och över organisatoriska gränser (Acker 1998). Hon menar att det könssegregerade arbetslivet kan analyseras med utgångspunkt i fyra könskapande processer;

*Den första processen* handlar om könsuppdelning, arbetsdelning, hierarkiska könsordningar och konstruktion av gränser. Det kan handla om makt och underordning, lönesättning, och hur ny teknik kan leda till omorganisationer som i vissa fall förstärker könsarbetsdelningen. *Den andra processen* rör betydelsen av hur kön konstrueras i organisationen genom symboler och föreställningar som rättfärdigar och legitimerar existerande könsordningar som naturliga. Organisa-

tioner, och dess framträdande chefer, beskrivs ofta i termer av maskulinitet som aggressiva, målorienterade och effektiva men sällan som empatiska och stödjande. Samtliga medlemmar inom en organisation bidrar på ett eller annat sätt i skapandet av sådana bilder och därmed till en organisationskultur som antas leda till framgång. *Den tredje processen* som reproducerar könade organisationer är de konkreta relationerna och interaktionerna mellan individer av samma eller olika kön, inklusive de mönster som framträder som dominans och underkastelse och därmed skapar allianser och uteslutning. Dessa interaktioner kan utspelas mellan chefer och underordnade, mellan medarbetare, eller mellan anställda och kunder och utgör en del av organisationens arbete. *Den fjärde processen* handlar om individernas förståelse och anpassning till organisationens könsordning. Det innebär bland annat ett medvetande om lämpligt beteende och attityder, språk, klädsel och att se sig själv som en könad medlem i organisationen (Abrahamsson 2005; Acker 1990, 1992b). I den följande empiriska delen redovisas och analyseras materialet med utgångspunkt från de fyra könsordnande processerna.

## Metod

Följande diskussion baseras på en kvalitativ fallstudie som genomfördes 2004 vid ett internationellt bemanningsföretag med verksamhet i Sverige. Två lokala platskontor inom en kvinno- och en mansdominerad sektor valdes ut till de kvalitativa intervjuer som utgör artikeln empiri. Till grund för urvalet fanns en ambition att studera likheter och skillnader mellan dessa sektorer.

De platskontor som valdes är belägna i en storstadsregion och kallas här Administration respektive Industri. Administrationskontoret tillhandahåller främst personal inom det administrativa och ekonomiska tjänsteområdet. De uthyrda uppdrag är varierande och kan exempelvis handla om arbete inom receptioner och telefonväxlar, som sekreterare, handläggare eller som ekonomer och controllers. Industrikontoret är verksamt inom transport, lager och industriområdet. Uppdragen rör arbete som chaufförer, lagerarbetare eller i produktionen inom tillverkningsindustrin, främst då inom telekommunikation.

Under hösten 2004 genomfördes intervjuer med sammanlagt 23 personer som arbetar som uthyrda konsulter, bemanningsansvariga ledare och kontorschefer inom de båda kontoren. Deltagarna hade stor åldersspridning, varierande etnisk bakgrund, civilstånd och erfarenheter av bemanningsbranschen. Åldern varierade från 23 till 58 år. Några var gifta eller sammanboende med eller utan barn, andra var fränskilda eller ensamstående och vissa var ensamstående föräldrar. Konsulternas erfarenheter av bemanningsbranschen varierade från att ha arbetat i mellan 1 och 5 år. Deras utbildningsnivå varierade från gymnasienivå till akademiska utbildningar.

Vid tidpunkten för intervjuerna arbetade 1 person som kontorschef (KC) och 7 personer som bemanningsansvarig chef (BA) inom kontor Administration. Intervjuer genomfördes med KC och fem BA samt fem konsulter. På grund av frånavaro kunde två BA inte delta vid intervjuerna. Inom kontor Industri arbetade 1 person som KC och fyra personer som BA, samtliga intervjuades. Dessutom intervjuades sju konsulter vid Industrikontoret. Samtliga intervjuer genomfördes inom respektive kontors lokaler.

De semistrukturerade intervjuerna utgick från en intervjuguide som bland annat innehöll frågor om konsulternas och ledarnas syn på arbetsförhållanden, arbetsbelastning, jämställdhets- och mångfaldspolicy, samarbete och konflikter samt relationen mellan arbete och övrigt liv. Samma teman togs upp med samtliga informanter samtidigt som följdfrågor kunde ställas. Informanterna kunde svara med egna ord och berättelser (Fielding och Thomas 2001). Intervjuerna varade mellan 1,5 och 2 timmar och spelades in på band och transkriberades ordagrant. Intervjuerna har bearbetats i olika steg. Efter utskrift och den första genomläsningen av utskrifterna följde en mer noggrann genomgång av varje intervju. Intervjuerna kodades stycke för stycke, och ibland för varje mening. Därefter inordnades materialet i kategorier med utgångspunkt från Ackers (1990) fyra könsordnande processer. Det innebar att koder som verkade handla om samma fenomen lades samman under en viss kategori.

## Resultat

Följande diskussion är organiserad med utgångspunkt i de fyra könsskapande processer som Joan Acker (1990) beskriver. Genom illustrativa utdrag ur intervjuerna ges en bild av informanternas beskrivningar inom dessa teman.

### Könsuppdelning och arbetsdelning

*Den första processen* handlar om organisationers könsmissiga arbetsdelning och om makt och underordning som kan vara mer eller mindre synlig (Acker 1990, 1992b). Personalsammansättningen inom de båda kontoren Administration och Industri visar på en branschmässig uppdelning utifrån kön (se tabell 1).

*Tabell 1. Deskriptiv statistik för anställda inom Administration och Industri. Uppgifterna är angivna i procent och var aktuella i februari 2004.*

	Administration N=178			Industri N=216		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Svenskt ursprung	76	13	89	11	43	54
Utländskt ursprung*	9	2	11	6	40	46
Totalt	85	15	100	17	83	100
Tillsvidareanställning	62	9	71	3	14	17
Tidsbegr. anställning	23	6	29	13	70	83
Medelålder			39			33
Anställningstid/år			3,8			1,6

\* Kategorisering av personer med utländskt ursprung är utförd genom namnanalys.

Tabell 1 visar på en överrepresentation av kvinnor inom Administrationskontoret och män inom Industrikontoret. Administrationskontoret personal består av 85 procent kvinnor, jämfört med 17 procent inom Industri. Andelen anställda med

utländskt ursprung är 46 procent inom Industri, jämfört med 11 procent inom Administration. Medelåldern är högre inom Administrationskontoret jämfört med Industrikontoret. Andelen 30 år eller yngre är 50 procent inom Industrikontoret jämfört med 33 procent inom Administration. Andelen tillsvidareanställningar är betydligt högre inom Administrationskontoret (71 procent) jämfört med 17 procent inom Industrikontoret. Grovt förenklat är den idealtypiske konsulten inom Administration en något äldre svensk kvinna med tillsvidareanställning. Medan idealtypen inom Industri är en något yngre svensk eller invandrad man med tidsbegränsad anställning.

Personalsammansättningen inom de båda kontoren tyder på en strukturell segregering där kvinnor och män av olika ursprung arbetar inom skilda verksamheter. Ett förhållande som har stora likheter med situationen på den svenska arbetsmarknaden i övrigt där kvinnor och män har olika arbetsgivare, olika yrken och dessutom har olika arbetsuppgifter inom organisationer (Abrahamsson 2000). I nästa avsnitt återges hur makt och underordning återspeglas i den dagliga verksamheten.

### **Variande arbetstider, pendlingsavstånd och korta varsel**

Konsulternas uppdrag kan variera i längd, vissa uppdrag varar bara några dagar, medan andra uppdrag kan sträcka sig över ett helt år eller längre. Konsulter som saknar uppdrag ska med kort varsel kunna inställa sig till ett nytt uppdrag. Sven berättar att ”dom kan ju ringa på morgonen, och sen får man jobba på kvällen”. Men det finns vissa gränser: ”Dom kan inte ringa och säga att du ska vara i Solna om en timma och börja jobba treskift” (Sven, konsult, Industri). Detta innebär att konsulterna ska ha en ständig beredskap för att inom några timmar eller nästa dag, vara beredda att inställa sig till nya uppdrag vars längd, arbetstider och pendlingsavstånd kan variera.

Konsulterna är skyldiga att följa kundens arbetstider samt acceptera ett uppdrag som ligger upp till 1,5 timmes pendlingsavstånd från kontoret:

Ja, för att jobben kan vara så varierande och arbetstiden är varierande och det är kunden som bestämmer. Du jobbar åtta timmar och vi kan få ett uppdrag som vi kan hamna på andra sidan jordklotet så att säga, vi får inte tacka nej för ett uppdrag som ligger 1½ timme ifrån kontoret. Det spelar ingen roll om jag bor på andra sidan stan, jag kan inte tacka nej till ett uppdrag där jag behöver åka 1½ timme på morgonen och 1½ timme på eftermiddagen (Magda, konsult, Administration).

Dessa konsulter verkar i en interorganisatorisk kontext där bemanningsföretaget, och därmed den enskilde konsulten, förväntas anpassa sig till de krav och villkor som ställs av kundföretagen.

Maria och Giorgos berättar dessutom om skillnader som i vissa fall görs mellan konsulter och den ordinarie personalen. De inhyrda konsulterna inom det lager där de arbetar har sin arbetstid förlagd mellan 10.00 och 19.00, medan den ordinarie personalen arbetar mellan 08.00 och 17.00. De har själva inga barn, men berättar att kollegor med barn upplever arbetstiderna som problematiska. ”Det här jobbet passar mer för studenter och ungdomar, inte för dom som har barn” (Giorgos, konsult, Industri). Det innebär att en hierarkisk ordning skapas



inom kundföretaget, där den ordinarie personalens arbetstider är mer anpassade till att kombinera arbetet med familjeansvar. Inom Industri arbetar dessutom konsulterna ofta både kvälls och nattskift. Detta kan vara svårt att kombinera med ansvar för hemmavarande barn, om man inte "har den flexibiliteten hemma" (Patrick, BA, Industri).

Madina, konsult inom Administration, har småbarn och en man som arbetar skift, med växlande arbetstider. De byter av varandra med att hämta och lämna barnen på daghem. Men det är svårt att planera på grund av hennes varierande tider och makens skiftgång. Hon är osäker inför varje uppdrag om kunden accepterar att hon måste anpassa sina arbetstider i förhållande till daghemmets tider och makens schema. "Varje gång hoppas jag att jag kan börja 7 på morgonen" (Madina). Det innebär att hon befinner sig i en ständig osäkerhet om vad nästa uppdrag kan innebära. Hon kommer i kläm mellan de krav som är förenade med en anställning som konsult och sitt ansvar för barnen.

Här framträder svårigheterna för den enskilda konsulten att tillmötesgå krav och behov från både yrkesliv och privatliv. Acker (1992b) menar att i begreppet arbete döljer sig antaganden om en separation mellan den offentliga och den privata sfären. En särskiljning där reproduktion, vård av barn, sjuka och äldre, såvda det inte sker i offentlig regi, sker utanför arbetet. Ett för stort engagemang gör en person opassande för organisationen. Sådana arbetsvillkor förstärker en traditionell könsarbetsdelning. Eftersom kvinnor fortfarande i dagens Sverige har huvudansvaret för barn och hushållsarbete (SOU 2005) är det som Nordenmark (2004) påpekar troligt att kvinnor upplever en större konflikt mellan arbetsliv och familjeliv. En situation som sannolikt även gäller för anställda inom bemaningsföretag.

Det finns en antydning i Madinas beskrivning om att det råder en traditionell könsarbetsdelning i familjen där hon som kvinna tar huvudansvaret för barnen:

Därför vet jag aldrig, Det är inte jag som bestämmer om jag kan lämna eller hämta henne. Vi får prata hela tiden. Då måste jag säga till på företaget, att i morgon kommer jag kl. 10 och går kl 5. Nästa dag kommer jag kl. 7 och slutar kl.3 istället.....vissa företag vill inte acceptera att man börjar 7 på morgonen och slutar tidigt (Madina, konsult, Administration).

I Madinas berättelse tydliggörs ett försök till en förhandling i familjen om vem som ska hämta eller lämna barnet på förskolan. Men i slutändan tycks den traditionella könsmässiga arbetsdelningen i hemmet ta överhanden (jfr Evertsson m.fl. 2008). Något som står i direkt motsättning till de krav på tillgänglighet och flexibilitet som ett arbete som uthyrd kräver.

Även Albin, som själv inte har barn, menar att det kan vara svårt att kombinera arbetet som konsult med barn:

Rent planeringsmässigt blir det lite jobbigare att jobba som konsult än att jobba som en vanlig. I längden är det väl inte någon idealisk situation om du har familj och jobba som konsult (Albin, konsult, Administration).

Emma har småbarn och tycker att det fungerar bättre än förväntat:

Det är nog mycket tack vare att jag har långa uppdrag. Jag tror inte att det skulle fungera lika bra om jag skulle hålla på och hatta fram och tillbaka hos olika kunder och ha småbarn. /.../det blir så många olika tider säkert om man ska till olika ställen hela tiden så måste man anpassa restiden (Emma, konsult, Administration).

Det betyder att längden på uppdrag, och därmed en kontinuitet avseende arbetstider, spelar en avgörande roll för möjligheten att kombinera arbetet med familjeansvaret.

De varierande arbetstiderna, pendlingsavstånden och kraven på ständig beredskap visar på konsulternas sårbara ställning. Dessutom tycks personaluthyrning knappast utmana existerande könsarbetsdelning, utan snarare förstärka traditionella könsmässiga strukturer.

## **Bilden av den flexibla konsulten**

Den andra av de könsskapande processerna visar hur kön konstrueras i organisationen genom symboler och föreställningar (Acker 1990).

Den ideala konsulten beskrivs i intervjuerna som en person som ska tycka om att träffa nya människor och kunna ta vilket jobb som helst oberoende av var det ligger och hur väl det passar konsultens kompetensprofil. Konsulten ska vara lyhörd och kunna anpassa sig till olika förhållanden, olika typer av människor och tyst smälta in oberoende av sammanhang. Ord som; flexibel, anpassningsbar, öppen, nyfiken, glad och positiv, är vanligt förekommande i beskrivningarna. Konsulten ska med andra ord bistå med en numerisk flexibilitet i termer av sin egen utbytbarhet samtidigt som han eller hon ska vara funktionellt flexibla och kunna växla mellan olika arbetsuppgifter (Olofsdotter 2008). Detta visar på förväntningar om anpassningsbara konsulter med en beredskap att från den ena dagen till den andra byta såväl arbetsplats som arbetsuppgifter. Peter, som är BA inom Industri, menar att alla konsulter skulle må bra av en ökad rotation:

Att prova fler uppdrag, att man inte låser sig. Dom som går länge på samma uppdrag blir per automatik svårare att bli flexibla i längden (Peter, BA, Industri).

Konsulterna beskriver däremot situationen något annorlunda, de upplever det istället som negativt att avsluta uppdrag där de trivs. Eftersom de är medvetna om att kunden med kort varsel kan avsluta ett uppdrag har de svårt att "engagera sig emotionellt" (Albin, konsult, Administration). Detta visar på motstridiga intressen som direkt rör konsulternas förväntade flexibilitet. Konsulterna uttrycker en önskan om en mer kontinuerlig arbetssituation, medan de bemanningsansvariga cheferna (BA) strävar efter flexibla konsulter som kan förflyttas mellan uppdragen snabbt och enkelt.

Konsulter som nekar eller smiter undan uppdrag kan bli mindre populära bland BA, som förlorar förtroendet för konsulten. Detta får till följd att "man inte vågar riskera att skicka ut dem på uppdrag" (Mikis, BA, Administration). De konsulter däremot som är flexibla och villiga att ställa upp prioriteras vid matchning till uppdrag:

[D]om som är trevligast tar man i första hand till de trevligaste uppdragen eller där det finns en bra relation till kunden. Det kanske är en korrelation där, viktiga kunder, viktiga uppdrag, bra och flexibla konsulter som inte ställer till problem (Peter, BA, Industri).

Det innebär att anpassningsbara konsulter får bra uppdrag medan ifrågasättande och kritiska konsulter riskerar att få de mindre attraktiva uppdragen eller förbli outhyrda. Det tyder på en motsättning mellan konsultens önskan att välja uppdrag och BA:s ansvar att bemanna samtliga uppdrag.

Frånvaro på grund av sjukdom eller vård av sjuka barn kan ytterligare försvåra konsulternas möjligheter till uppdrag. En frånvarande konsult är inte garanterad att komma tillbaka till samma uppdrag. Kunden har köpt en tjänst och inte en viss person. Konsulterna är utbytbara (Allvin m.fl. 2006; Atkinson 1984). Det innebär att konsulten förutom osäkerheten om uppdragens längd även ska hantera en osäkerhet om följderna av en eventuell sjukskrivning eller vård av barn för placeringen inom ett visst uppdrag. Konsulten är den som skall tillgodose kundens önskemål oavsett om de inkräktar på andra åtaganden som familjeansvar. Som konsult måste man vara medveten om vilka villkor som gäller:

Konsultrollen går ju ut på att vara flexibel. Funkar inte det, familjesituationen, bör man kanske tänka om (Agnes, BA, Administration).

Kunden fordrar ju att om dom bokar en konsult måndag till fredag att dom är där. Sedan skiter väl dom i att Kajsa har barn som hon inte kan lämna på dagis förrän halv åtta. Det har inte dom bokar (Anneli, BA, Administration).

Citaten visar på en motsättning mellan kraven på tillgänglighet i tid och rum och möjligheten att kombinera dessa krav med familjeansvar. Det innebär att vissa föreställningar som legitimerar gällande könsordningar är ständigt närvarande i de praktiker som genomsyrar organisationen. Förväntningar om vem som stannar hemma med sjuka barn, eller har svårigheter med hämtning och lämning till förskolan, kan försvåra föräldrars möjligheter till karriärutveckling inom bemanningsföretaget. Risker finns för en indelning av arbetstagare med utgångspunkt i vilka som förväntas utnyttja föräldradighet och vård av sjuka barn eller inte (se Acker 1998).

En föreställning om den ideala flexibla konsulten konstrueras i den dagliga verksamheten. Denne flexibla konsult förväntas vara anpassningsbar i tid och rum, oavsett familjesituation. Villiga och flexibla konsulter erbjuds bra uppdrag, medan krävande och omedgörliga konsulter blir utan eller erbjuds mindre viktiga uppdrag. Som en konsekvens kan arbetskraften indelas med utgångspunkt i förväntningar om de kommer att utnyttja rättigheter som underlättar kombinationen av arbetsliv och familjeliv eller inte.

## Relationer och interaktioner

I de mellanmännsliga relationerna och interaktionerna kan mönster av dominans och underkastelse framträda. Dessa interaktioner utgör den tredje könskapande

processen som bidrar till reproduktionen av kön i organisationen (Acker 1990, 1992b).

Konsulterna beskriver skillnader i makt och inflytande mellan dem själva och den ordinarie personalen. De arbetar i en interorganisatorisk kontext där könskapande processer verkar över de organisatoriska gränserna (Acker 1998). Att träffa nya människor och nya företag, och på så sätt skapa nya kontakter upplevs som positivt och utvecklande. Men arbetet för också med sig vissa negativa konsekvenser. Flera konsulter beskriver en arbetssituation där de saknar möjligheter att påverka sin egen situation. En konsult som hyrs ut till ledande befattningar inom det ekonomiska tjänsteområdet berättar:

Man måste vara väldigt försiktig. Ofta handlar det om att det är en tjänst som någon annan sitter på, kanske är sjuk eller så. Det gäller ju då att den personen inte ska känna att här sitter det en person och ändrar om alltihopa (Eva, konsult, administration).

Hon beskriver en arbetssituation där hon, trots sin ledande befattning, har svårigheter att genomföra några större förändringar. Ledarskap beskrivs ofta i maskulina termer, exempelvis som en förmåga att bortse från emotionella överväganden till förmån för uppgiftens genomförande (Due Billing 2006). För den enskilde konsulten kan mer relationsinriktade överväganden krävas som snarast kan liknas vid vad man ofta kallar för ett "feminint ledarskap" (Due Billing 2006:189) med en mer demokratisk och relationsinriktad ledarstil. En sådan könsstämpling av ledarskapsstilar kan ifrågasättas eftersom den kan bidra till att reproducera en könsarbetsdelning där kvinnor anses som mest lämpade till vissa uppdrag och män till andra.

Det förekommer även andra förväntningar om vissa egenskaper kopplade till konsulternas könstillhörighet. Ali berättar att kunderna ibland efterfrågar en "tjej här för att jag vill få balans. Det är för många killar här nu" (Ali, BA, Industri). Detta innebär att en konsult av ett visst kön antas besitta vissa egenskaper som kan tillföra något specifikt till arbetsgruppen inom kundföretaget:

Det blir ett bättre arbetsklimat /.../ lite mindre sexistiskt faktiskt, det skulle kunna vara tvärtom men det är inte så utan /.../det blir mer naturligt /.../det blir inte det här grabbmentaliteten som gärna finns i industrisvängen /.../om man får in mer tjejer så blir det mer fart på killarna också, dom blir gladare och mer uppåt (Edvard, Kontorschef, Industri).

Detta visar på en föreställning där kvinnor och män antas ha olika egenskaper beroende på biologiskt kön. Ett dikotomt tänkande, där kvinnor ses som känslsamma och omvårdande medan männen är rationella och självständiga (Connell 2003). Genom sin blotta närvaro förväntas en kvinna eller man kunna förändra gruppens beteende i en viss riktning. En kvinna i en mansdominerad grupp blir då med Kanters (1997:208) ord, ett "token" som inte behandlas som en individ utan som representant för en kategori. Det betyder att konsulterna ska anpassa sig till specifika förväntningar beroende på sitt biologiska kön. Förväntningar som kan vara mer eller mindre uttalade och varierade mellan olika uppdrag.

Konsulterna lyfter även fram vissa svårigheter att inom arbetstiden ta hand om vissa familjeangelägenheter:

Om du har en fast anställning på ett företag då har du den sociala biten med dig. Dina kompisar känner till att du har småbarn, dom kanske vet att din man jobbar si och så, dom känner till. Du har ett skyddsnet genom att vara en person som andra känner och vet lite mer om. När du kommer ut som konsult vet dom inget om dig (Eva, konsult, Administration).

När jag frågar om hon upplevt någon förståelse från arbetskamraterna när hon måste ringa till dagis eller ordna andra saker på arbetstid svarar hon:

Det skulle inte ses med blida ögon, dom betalar ju till den andra personalen också, men det ser dom inte på samma sätt utan helt plötsligt är det någon som kostar varje timme och de tänker inte på att dom andra kanske kostar lika mycket (Eva, konsult, Administration).

Dessa citat visar på de svårigheter som konsulterna kan möta i de dagliga interaktionerna inom uppdragen. Svårigheter som närmast kan liknas vid diskriminerande tendenser, där bristande kännedom om konsulternas privata situation och de ekonomiska villkoren som är förenade med personalinhyrning, ligger som ett hinder för ett samarbete som gynnar de enskilda konsulters vardag.

## En könad identitet

Den fjärde processen handlar om en individuell förståelse och anpassning till könsordningen. Det kan röra val av klädsel, lämpligt beteende eller att se sig som en könad medlem av organisationen (Acker 1990; 1992b). Madina beskriver tydligt den konflikt hon upplever mellan att vara förälder och att yrkesarbeta:

Det är svårt att jobba när man är kvinna. Man jobbar hemma också, dessutom har man barn. Det är svårt att både jobba och ha barn. Det blir stressigt, det blir för mycket. Jag känner att jag inte orkar jobba 100 procent och sedan ta hand om barn, dom kräver jättemycket. Man måste ju handla, man måste ju följa barnen till deras aktiviteter, man måste ju göra andra saker förutom jobbet (Madina, konsult, Administration).

Citatet visar dels på en tydlig konflikt mellan arbetsliv och familjeliv, men också på hur Madina ser sig själv som kvinna, mor och yrkesarbetande:

Jag har en man som hjälper mig, men inte så mycket. Han kan inte göra på det sätt jag vill, då måste jag göra allt själv, då blir det för mycket för mig (Madina, konsult, Administration).

Hennes berättelse genomsyras av en traditionell och oreflekterad könsordning i hemmet, där hon tar huvudansvaret (Evertsson m.fl. 2008). Detta gör att kraven är stora både från arbetsliv och familjeliv, vilket gör att hon upplever stress och rollkonflikt (Nordenmark 2004). Det är sannolikt att hennes arbete som uthyrd konsult med krav på tillgänglighet och anpassningsbarhet ytterligare förstärker denna rollkonflikt. En framkomlig väg för att hantera den strukturella konflikten mellan arbete och familj för henne och andra i liknande situationer kan vara att

sträva efter en mer jämställd arbetsfördelning i hemmet, att vara den "förhandlande familjen" (Roman 2004).

De flesta konsulterna och cheferna visar på en medvetenhet om att det är kundens krav på arbetstider som gäller. Dessa krav försvårar möjligheten för konsulter att kombinera arbetet med familjeansvar. Vid korta uppdrag vet de inte från dag till dag vilka arbetstider eller pendlingsavstånd som de kommer att ha vid nästa uppdrag. Men det finns också konsulter som uppvisar en omedvetenhet inför konflikten mellan arbete och familjeansvar.

En konsult inom Industri berättar om ett uppdrag där han hade två timmars pendling, enkel resa om han åkte kollektivt. Han arbetar skiftgång, med helg och kvällstjänstgöring där vissa pass uppgår till 12 timmar. Han är gift och har två minderåriga barn. Men han har svårt att själv relatera sin arbetssituation till kombinationen av arbete och familj. På frågan hur det kommer att fungera när frun börjar arbeta efter barnledigheten svarar han:

Som det fungerar för alla tror jag. Barnen måste till dagis, medan frugan jobbar. Det är bara att fixa schema hemma (José, konsult, Industri).

Men när jag frågar om vem som tar hand om barnen när de är sjuka berättar han att det är frun som stannar hemma, han har aldrig varit hemma med sjuka barn. "För att hon har bättre möjlighet arbetstidsmässigt" (José). Detta innebär att han inte medvetet har reflekterat över konsekvenserna av de varierande arbetstiderna för konsulterna. Samtidigt visar han på ett traditionellt synsätt där frun tar huvudansvaret för barnen just på grund av arbetstiderna.

En annan konsult inom Industri lyfter fram den ekonomiska osäkerheten som det största problemet för konsulter som inte har en tillsvidareanställning och dessutom är föräldrar. "Jobb som jobb. Dom får ju sin lön, spelar ingen roll vart dom jobbar" (Sven, konsult, Industri). Han har själv barn, men på grund av att de bor på annan ort med sin mamma träffar han barnen sällan. Dessa båda uttalanden tyder på ett synsätt där den manliga försörjarrollen träder fram, där mannen har det ekonomiska huvudansvaret för familjen (Acker 2006:151). En funktionell arbetsdelning i Parsons anda, där männen antas axla de ekonomiska funktionerna, medan kvinnorna ansvarar för de reproduktiva och socialiserande uppgifterna i hemmet (Roman 2004).

Konsulterna måste även ha en förståelse för och anpassa sig till normer och värderingar inom kundföretagen. Vid vissa uppdrag, framförallt inom Administration ställs krav på konsulternas klädsel. De måste i sin garderob ha "en svart kavaj och svarta byxor, om man inte har det får man skaffa det" (Anneli, BA, Administration). Det innebär att konsulten förutom att anpassa sig till de krav och förväntningar som ställs om arbetets utförande, även till det yttre, i exempelvis kläder, måste vara anpassningsbara. Sådana förväntningar reser frågan om de könsmässiga implikationerna av att ständigt byta arbetsplats. Organisationer är inte könsneutrala, utan inom varje organisation finns lokala genusregimer (Connell 2003). Konsulter som ofta byter arbetsplats möter ständigt nya människor inom en rad olika företag med en varierande men ständigt närvarande genusregim som konsulterna måste anpassa sig till. Det innebär att de bär med sig vad som kan liknas med en "gender wardrobe" (Gunnarsson 2003:105) som de använder för att anpassa sig till rådande genusregim inom olika organisationer.

## Avslutande diskussion och slutsatser

Konsulterna i bemanningsföretag möter i sitt dagliga arbete krav på tillgänglighet i tid och rum i termer av arbetstider och pendlingsavstånd som kan variera mellan olika uppdrag. De ska med kort varsel vara beredda att inställa sig till nya uppdrag, och de ska vara anpassningsbara till såväl arbetsinnehåll som till de normer, värderingar och könsmässiga förväntningar som de kan möta inom uppdragen. Det handlar i Ackers (1990) termer om arbetsdelning och hierarkiska ordningar som ständigt finns närvarande inom organisationer.

Konsulterna befinner sig i en sårbar ställning mellan krav från både kundföretag och bemanningsföretag. De måste rätta sig efter varierande tider och avstånd. Det är en arbetssituation som kan medföra svårigheter för konsulternas möjligheter att kombinera arbete och familj. Eftersom kvinnor ofta lägger ner mer tid på hushållsarbete och vård av barn är det sannolikt att kvinnor kan ha svårare att tillmötesgå dessa krav på tillgänglighet. Det betyder att de flexibiliseringsstrategier som är förenade med personaluthyrning snarast förstärker en traditionell könsarbetsdelning i stället för att utmana rådande könsmässiga strukturer.

Acker (1990) beskriver även hur kön konstrueras i organisationer genom symboler och föreställningar som legitimerar rådande könsordningar som naturliga. Den flexibla konsulten förväntas vara anpassningsbar i tid och rum, oavsett familjesituation. De konsulter som är flexibla, anpassningsbara och icke ifrågasättande erbjuds bra uppdrag, medan konsulter som är mer krävande eller inte är tillräckligt anpassningsbara erbjuds mindre viktiga uppdrag. Som en konsekvens kan arbetskraften indelas utifrån förväntningar om huruvida den enskilde konsulten kommer att utnyttja rättigheter som kan underlätta kombinationen av arbete och familjeliv eller inte.

I de mellanmännsliga relationerna och interaktionerna reproduceras könsordningen inom organisationen (Acker 1990). Konsulterna beskriver hur kundföretagets ordinarie personal anser sig själva ha tolkningsföreträde för hur arbetet bör utföras. Även för konsulter i ledande befattning kan det vara svårt att genomdriva förändringar för att inte undergräva beslut som är tagna av den egna personalen inom kundföretaget. Det framkommer även könsmässiga föreställningar där kvinnor och män antas inneha vissa specifika egenskaper beroende på kön som kan gynna organisationen.

Konsulternas mer tillfälliga ställning inom kundföretaget kan medföra vissa svårigheter. Eftersom kundföretagets personal ofta saknar kännedom om konsultens privata situation kan den ordinarie personalen ha en måttlig förståelse för konsulternas eventuella behov av att ta hand om vissa privata göromål under arbetstid. En sådan anonymitet och bristande förståelse påverkar möjligheterna att kombinera arbetet med familjeansvar.

Konsulterna visar på en individuell förståelse och anpassning till de normer och värderingar (se Acker 1990) som gäller för ett arbete som uthyrd. Det kan handla om allt från att anpassa sig till kundföretagets tider, lämpligt beteende, val av kläder och förväntningar om beteende grundad i könsmässig tillhörighet. Resultaten visar även på en traditionell könsordning där konsulter inom det kvinnodominerade Administrationskontoret i större utsträckning hade reflekterat över konsekvenserna av flexibilitetsstrategierna för deras möjligheter att kombinera arbetet med familjelivet jämfört med det manligt dominerade Industrikontorets personal.

Konsulterna har en arbetssituation kantad av osäkerhet om när, hur och var de ska arbeta. Kraven på tillgänglighet försvårar möjligheterna att kombinera arbetet med familjeansvar. Det är verksamhetens behov som styr den numeriska flexibilitet som konsulterna tillhandahåller kundföretagen och bemanningsföretaget. Resultaten motsäger antaganden om att ett arbete som uthyrd är fördelaktigt för dem som själva vill prioritera andra åtaganden i livet än arbetet. Konsulterna kan knappast sägas ha en individanpassad flexibel arbetstid som kan vara positiv ur jämställdhetssynpunkt. Snarare tycks kraven på konsulternas flexibilitet i tid och rum befästa en traditionell könsordning. En sådan arbetssituation stämmer knappast överens med ambitioner om ett hållbart arbetsliv där kvinnor och män ges möjligheter till både ett jämställt förvärvsarbete och ansvarstagande för familj och barn. De varierande arbets- och pendlingsetiderna innebär att konsulter med föräldraansvar får svårt att anpassa sina tider till daghem, fritidshem, skola och till partnerns arbetstider. Detta ställer krav på en "förhandlande familj" (Evertsson m.fl. 2008), som medvetet diskuterar igenom hur de ska lösa en sådan arbetssituation för att inteoreflekterat hamna i en traditionell könsordning där kvinnan tar huvudansvaret. Hur ensamstående föräldrar ska hantera sådana anställningsvillkor är däremot mer osäkert.

Avslutningsvis, konsulterna förväntas vara flexibla och anpassningsbara till kundföretagens och bemanningsföretagets krav på tillgänglighet i tid och rum. Bemanningsföretaget erbjuder kundföretagen en flexibel arbetsstyrka på bekostnad av en ständig beredskap och osäkerhet hos konsulterna om vad nästa dag, vecka eller månad för med sig. Konsulterna har små möjligheter att själva påverka sin arbetssituation utan är utlämnade till att ta de uppdrag som erbjuds och de förhållanden som råder inom kundföretagen. Att dessutom balansera kraven från arbetet med familjeansvaret försvåras av de varierande arbetstiderna och resorna. Sammantaget betyder detta att flexibilitet för organisationerna inte nödvändigtvis innebär detsamma för konsulterna, utan snarare ofrihet i termer av ett begränsat handlingsutrymme. En begränsning som har könsmässiga implikationer och försvårar föräldrars möjligheter till ett hållbart arbetsliv.

I fortsatta studier är det därför intressant att ur ett hållbarhetsperspektiv utveckla forskning om olika flexibilitetsstrategier inom arbetslivet och dess konsekvenser för den könsmässiga arbetsdelningen och kvinnors och mäns lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter i arbetsliv och familjeliv.



## Referenser

- Abrahamsson L (2000). *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*: Borea.
- Abrahamsson L (2002). "Just när det blev viktigt blev det manligt." *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1.
- Abrahamsson L (2005). *Det mesta är sig likt, men ändå inte - om jämställdhet och genus i arbetslivet*: Kungliga Skytteanska Samfundets årsbok. THULE 2005. Umeå.
- Acker J (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations." *Gender & Society* 4:139-158.
- Acker J (1992a). "The Future of Women and Work: Ending the Twentieth Century." *Sociological Perspectives* Vol. 35:53-68.
- Acker J (1992b). "Gendering Organizational Theory." In: *Gendering Organizational Analysis*, edited by Mills A & Tancred P. Newbury Park: Sage.
- Acker J (1998). "The Future of 'Gender and Organizations': Connections and Boundaries." *Gender, Work and Organization* Vol. 5:195-206.
- Acker J (2006). *Class Questions. Feminist answers*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G & Lundberg U (2006). *Gränslöst arbete*. Malmö: Liber AB.
- Allvin M, Jacobsson A, & Isaksson K (2003). *Att avgränsa det gränslösa sjuksköterskearbetet. En intervjustudie om sjuksköterskors villkor och valmöjligheter i bemanningsbranschen*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Almega (2006). "Bemanningsbranschen." Almega <http://www.almega.se>.
- Andersson P & Wadensjö E (2004). "Hur fungerar bemanningsbranschen?" I: *Rapport 2004:15*. Uppsala: IFAU - Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Atkinson J (1984). "Manpower Strategies for Flexible Organisations." *Personnel Management*: pp. 28-31.
- Bellaagh K & Isaksson K (1999). "Uthyrd men fast anställd." *Arbete och Hälsa* 1999:6.
- Bergström Ola (2003). "Beyond atypicality." I: *Contingent Employment in Europe and the United States*. Bergström O & Storrie D eds. Cheltenham: Edward Elgar Publ, Ltd.
- Bergström Ola (2005). "Temporary Work Agencies and Labour Market Policy." In: *Employment policy from different angles*. Bredgaard T & Larsen F eds. Copenhagen: DJOF Publishing.
- Boje T P & Grönlund A (2003). "Flexibility and Employment Insecurity." In: *Post-Industrial Labour Markets. Profiles of North America and Scandinavia*. Boje T P & Furåker B eds. London: Routledge.
- Casey C & Alach P (2004). "'Just a temp?' Women, temporary employment and lifestyle." *Work, employment and society* 18(3):459-480.
- Connell R W (2003). *Om Genus*: Daidalos AB.
- Connelly C E & Gallagher D G (2004). "Emerging Trends in Contingent Work Research." *Journal of Management* 30:959-983.

- Due Billing Y (2006). *Viljan till makt? Om kvinnor och identitet i chefsjobb*. Lund: Studentlitteratur.
- Evertsson L & Nyman C (2008). "Myten om den förhandlande familjen." I: *Jämställdhetens pris*. Grönlund A & Halleröd B red. Umeå: Borea.
- Fielding N & Thomas H (2001). "Qualitative Interviewing." In: *Researching Social Life, 2 ed*, Gilbert N ed. London: SAGE Publications Ltd.
- Furåker B (2005). "Flexibilitet på arbetsmarknaden." I: *Arbetsliv och samhällsförändringar*, Fjaestad B & Wolvén L-Ered. Lund: Studentlitteratur.
- Gallagher D G & Sverke M (2005). "Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant?" *Economic and Industrial Democracy* 26:181-203.
- Garsten C (2004). "'Be a Gumby': The political Technologies of Employability in the Temporary Staffing Business." In: *Learning To Be Employable. New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Garsten C & Jacobsson K eds. New York: Palgrave MacMillan.
- Garsten C & Jacobsson K (2004). *Learning to be Employable. New Agendas on Work. Responsibility and Learning in a Globalizing World*. New York: Palgrave MacMillan.
- Gonäs L ed. (2005). *På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Agora.
- Grönlund A.(2004). *Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj*. Umeå: Borea Bokförlag.
- Gunnarsson E (2003). "Disguised in the Shadows of Symbol Discourses - an attempt at developing a multiple tool analysis approach among "nomads" and "groundeds" in flexible and network-oriented organisations." In: *Where Have All the Structures Gone? Doing Gender in Organisations, Examples from Finland, Norway and Sweden*. Gunnarsson E, Andersson S, Vänje Rosell A, Lehto A & Salminen-Karlsson M eds. Stockholm: Center for Womens Studies [Centrum för kvinnoforskning vid Stockholms universitet].
- Houseman S N (2001). "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey." *Industrial and Labour Relations Review* 55:149-170.
- Håkansson K (2002). "Anställningsformer och arbetsvillkor." I: *Arbetslivet*. Hansen L H & Orban P eds. Lund: Studentlitteratur.
- Isaksson K & Bellaagh K (1999). "Anställda i uthyrningsföretag - vilka trivs och vilka vill sluta?" *Arbete och Hälsa* 1999:7.
- Kanter R M (1997). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Karlsson J Ch (2006). "Bra och dålig flexibilitet - en litteraturoversikt." *Arbetsmarknad & arbetsliv* 2006:3.
- Nordenmark M (2002). "Multiple Social Roles - a Resource or a Burden: Is it Possible for Men and Women to Combine Paid Work with Family Life in a Satisfactory Way?" *Gender, Work and Organization* Vol.9:125-145.
- Nordenmark M (2004). *Arbetsliv, familjeliv och kön*. Umeå: Boréa.
- Olofsdotter G (2007). "Flexibilitetens villkor och konsekvenser inom bemaningsföretag." *Nordiske Organisationsstudier*.

- Olofsdotter G (2008). *Flexibilitetens främlingar: om anställda i bemanningsföretag*. Sundsvall: Doctoral Thesis, 47. Dept. of Social Sciences, Mid Sweden University.
- Reilly P A (1998). "Balancing Flexibility - Meeting the Interests of Employer and Employee." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 7(1):7-22.
- Roman C (2004). *Familjen i det moderna. Sociologiska sanningar och feministisk kritik*. Malmö: Liber AB.
- SOU (1997). "Hemmet, barnen och makten : förhandlingar om arbete och pengar i familjen : rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män "I: *Statens Offentliga Utredningar 1997:139*. Ahrne G & Roman C red.
- SOU (2005). "Makt att forma samhället och sitt eget liv. Jämställdhetspolitiken mot nya mål." *Statens Offentliga Utredningar 2005:66*.
- Storrie D (2003a). "Conclusions: contingent employment in Europe and the flexibility-security trade-off." In: *Contingent Employment in Europe and the United States*. Bergström O & Storrie D eds. Cheltenham: Edward Elgar.
- Storrie D (2003b). "The regulation and growth of contingent employment in Sweden." In: *Contingent Employment in Europe and United States*. Bergström O & Storrie D eds. Cheltenham: Edward Elgar.
- Tullberg M (2003). "Flexibel arbetstid - en ny kvinnofälla?" I: *GRI-Rapport 2003:4*: Gothenburg Research Institute.
- Walter L (2005). *Som hand i handske. En studie av matchning i ett personaluthyrningsföretag*. Göteborg: Bokförlaget BAS, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet.