

Kapitel 10

Upplevd anställningsbarhet som ett uttryck för ”det goda arbetet” i dagens arbetsliv – ett exempel från bemanningsbranschen

Hannes Kantelius

Inledning

I detta kapitel vill jag försöka ge en bild av hur ett passionerat eller ett exploaterande arbete kan gestaltas i dagens arbetsliv. Genom ett konkret exempel från inhyrda montörers vardag vid tre svenska verkstadsföretag, vill jag visa hur det goda arbetet, eller frånvaron av det goda arbetet, kan ses som metaforer eller uttryck för passion eller exploatering. Det blir då även nödvändigt att försöka visa hur passion och exploatering kan förstås i förhållande till det som ofta benämns som ”det nya” arbetslivet, där bl.a. bemanningsbranschen ses som en ny företeelse.

Alltsedan 1970-talet har världen och arbetslivet förändrats i en omfattning och takt som få kunde förutse. En ökad global konkurrens har medfört att arbetsgivare i allt högre grad är i behov av eller efterfrågar en flexibel arbetskraft, som kan anpassas efter behov (Allvin et al 2006; Furåker et al 2007; Rubery 2005). Effekterna av globaliseringen som lyfts fram av olika forskningsområden, är en ökad individualisering där fler personer har tidsbegränsade anställningar och en minskad anställningstrygghet, där individen själv måste ta ett större ansvar och där en ökad otrygghet kan öka risken för stressrelaterad ohälsa (Allvin et al 2006; Castels 1996; 2000; Kalleberg 2009; Näswall et al 2008). Ett framtidsscenario är att de personer som inte kan anpassa sig och vidareutveckla sig för att kunna ta de jobb som finns att tillgå, riskerar att bli umbärliga och slås ut från arbetsmarknaden (Castells 1996; 2000).

I ett mer individualiserat och rörligt arbetsliv blir därför individers anställningsbarhet en viktig personlig egenskap som individen själv ansvarar för

(Garsten et al 2004). Anställningsbarhet handlar enligt Berntson (2008) om hur individen upplever sina resurser och sina möjligheter att skaffa sig en anställning, där resurserna exempelvis kan vara kunskap om arbetsmarknaden, kontaktnät med tänkbara arbetsgivare, formell skolutbildning eller kompetensutveckling i arbetet. En hög upplevd anställningsbarhet har en positiv och stärkande inverkan på känslan av trygghet och kontroll i ett alltmer rörligt arbetsliv, även om arbetsmarknadsfaktorer så som arbetslöshet och konjunktur också har betydelse för den upplevda anställningsbarheten (Berntson 2008).

För att konkret möta dessa i viss mån motstridiga krav på en rörlig men anställningsbar arbetskraft, har det i diskussionen på EU-nivå uppkommit en relativt omtvistad arbetsmarknadsmodell som kallas för *flexicurity*. Modellen finns redan i Danmark och målet är att skapa en arbetsmarknad som kombinerar flexibilitet åt arbetsgivarna och trygghet åt arbetstagarna (för översikter se Muffels 2008; Jørgensen & Kongshøj 2007). Flexibiliteten innebär att arbetsgivare enklare ska kunna anställa och säga upp arbetstagare, samtidigt som samhället sörjer för arbetstagarnas ekonomiska trygghet och långsiktiga anställningsbarhet. Ur ett flexicurity-perspektiv blir det avgörande att samhället via en aktiv arbetsmarknadspolitik stöder de personer vars kompetens inte längre är efterfrågad, så dessa personer återigen blir anställningsbara.

Anställningsbarhet är ett begrepp som fått fäste i den svenska arbetsmarknadsforskningen, men också i diskussionen kring högre utbildning och arbetsmarknadspolitik, och kommer med stor sannolikhet få än större betydelse framgent (Berglund & Fejes 2009; Garsten et al 2011). Jag kommer gå lite djupare in i anställningsbarheten senare, men det är också viktigt att poängtera att en persons anställningsbarhet kan stärkas på olika sätt, bland annat via utvecklande arbetsuppgifter eller det goda arbetet. Diskussionen om anställningsbarhet har dock många gånger förts på en övergripande samhälls- eller arbetsmarknadsnivå, som i fallet med flexicurity, utan att närmare specificera eller diskutera hur ett arbetsliv som förser arbetstagarna med en hög anställningsbarhet måste gestalta sig i anställdas vardag. Frågan är hur ett rörligt och flexibelt arbetsliv ska kunna skapa goda förutsättningar för att utveckla arbetskraftens anställningsbarhet.

Jan Karlsson ger i sitt kapitel en bakgrund om hur debatten om passion och exploatering i arbetslivet tett sig. Diskussionerna har många gånger rört huruvida lönearbetet är en exploatering av människor mot en alltför låg lön, eller som ett sätt för fria arbetare att själva välja vem de vill sälja sin arbetskraft till. En relativt vedertagen uppfattning är att anställda i moderna organisationer och i arbetslivet styrs och motiveras huvudsakligen genom den lön de erbjuds (Etzioni 1975). De senaste decennierna har det blivit allt vanligare att arbetsgivare även arbetar med sin företagskultur eller värdegrund, som ett sätt att skapa passionerade och engagerade medarbetare (Alvesson 2001; Trollestad 2000). Detta kan i många fall lyckas för att få enskilda medarbetare att känna en högre tillhörighet och engagemang, men i botten finns ändå alltsomoftast den byråkratiskt styrda organisationen med sitt regelverk, interna stridigheter och sin befälsordning (Kunda 2006; Porsfelt 2001).

För mitt resonemang om passion och exploatering i arbetet, vill jag lämna lönefrågan och istället utgå från de anställdas arbetsförhållanden och då främst utvecklingsmöjligheter i arbetet. Denna diskussion är på intet sätt ny, utan har i

Sverige förts i flera decennier under parollen ”det goda arbetet”. Det är ur denna diskussion som passion i arbetet kan konkretiseras och få en mer fast form.

Under 80-talet drev Svenska metallindustriarbetarförbundet (numera IF Metall) en diskussion med mål om ”det goda arbetet” för alla (Johansson & Abrahamsson 2007). Synen på det goda arbetet byggde mycket på den sociotekniska forskning som bl a Thorsrud och Emery (1969:20) bedrev i Norge och som utgick från sex psykologiska krav eller behov som arbetet ska tillgodose, vilket kan sägas vara arbetets kvalitativa innehåll:

1. Behov av ett *innehåll* i arbetet som kräver något utöver ren uthållighet, och som innebär ett visst minimum av *variation* även om detta inte nödvändigtvis betyder att det ständigt skall ske något nytt.
2. Behov av att kunna *lära* något i arbetet och att kunna fortsätta att lära.
3. Behov av att kunna *fatta beslut*, åtminstone inom ett avgränsat område som den enskilde kan kalla sitt eget.
4. Behov av *anseende*, åtminstone en viss grad av *medmänsklig förståelse och respekt* på arbetsplatsen.
5. Behov av att se *sammanhanget mellan arbetet och omvärlden*, åtminstone så att man kan se en viss överensstämmelse mellan det man utför i arbetet och det som betraktas som nyttigt och värdefullt.
6. Behov av att se att arbetet kan förenas med *framtidshoppningar* utan att dessa nödvändigtvis måste innefatta befordran.

Med utgångspunkt i bl a dessa ”objektiva” förutsättningar för det goda arbetet utfördes en del omtalade studier av exempelvis Gardell (1976) med mål att finna och utveckla goda arbeten. Ett viktigt argument som fördes fram av grundat på dessa studier, är människan som samhällsvarelse där arbete och övrigt liv är sammankopplat (Gardell 1976:144):

Det går som regel inte att upprätthålla idén om att det som brister i ett avseende, t.ex. arbetet, kan kompenseras inom ett annat livsområde. Om arbetslivets organisation framtingar passivitet och isolering får vi en tendens till passivitet och isolering också utanför arbetet. Det förefaller inte vara möjligt att uppnå bra förhållanden med mindre än att villkoren inom olika sektorer påverkas samtidigt och utifrån en helhetssyn på människan som samhällsvarelse, där egeninflytande och gemenskap med andra människor är centrala värden.

Det som kom att präglade diskussionen och sedermera splittringen mellan SAF och LO i denna fråga, var hur det goda arbetet skulle förverkligas samtidigt som svenska företag skulle förbli konkurrenskraftiga på en alltmer internationell och global marknad (Johansson & Abrahamsson 2007). Detta är en diskussion som andra mer initierade och kunniga personer fört och som jag därför lämnar därhän. Johansson och Abrahamsson (2007) försöker dock utveckla eller komplettera socioteknikens utgångspunkter utifrån de trender de kan se i dagens arbetsliv, främst i industrin. Författarna gör sitt tillägg till de sex punkterna ovan, och

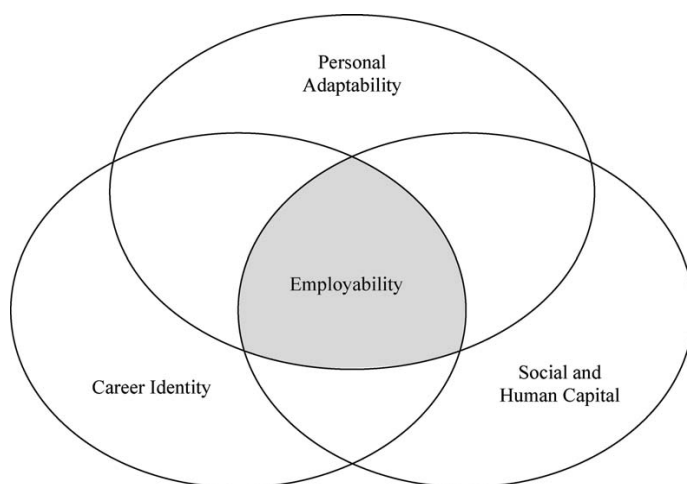
de som ligger närmast min egen diskussion är följande (Johansson & Abrahams-son 2007:71-2):

7. Arbetet ska innehålla utveckling och ett kontinuerligt lärande
8. Arbetet ska ske i en god och säker arbetsmiljö
9. Arbetet ska vara förenat med en trygghet i anställningen

De ovanstående totalt nio punkter är förmodligen så nära vi kan komma en mer idealtypisk operationalisering av hur ett passionerat arbete kan gestalta sig, och som även går att knyta till Gardells (1976) tankar om människan som samhälls- varelse. Parallellt med diskussionen på 1970-talet om arbetets innehåll, pågick och utvecklades forskning kring arbetsorganisation, arbetsmiljö och arbetsrelate- rad ohälsa. Fokus kom dock att bli mer på arbetssituationen i sig och helhetssy- nen på människan som samhällsvarelse fick i viss mån stå tillbaka, när nya forskningsresultat visade hur arbetet i sig kan skapa stress och ohälsa. Ur detta synsätt kom exploatering i arbetet mer att likställas med fysisk och psykisk ohälsa.

Mest framgångsrik för denna tidsperiod är amerikanen Karaseks forskningsre- sultat (1979) som i kombination med den svenska läkaren Töres Theorell ledde fram till en banbrytande modell för att förstå och mäta stress i arbetet (Karasek & Theorell 1990). Förhoppningen var att bättre arbeten också skulle leda till ett bättre samhälle, där förhoppningen stod till att de vetenskapliga bevis man pre- senterat skulle få fäste i samhällsdebatten (Karasek & Theorell 1990, kap 9-10). Förändringarna som skett i samhället och arbetslivet sedan dess, har dock med- fört att uppmärksamheten åter breddats till att omfatta personens hela liv och även anställningsbarhet. Anställningsbarheten ser jag som det kitt som ska hålla kvar arbetstagare i arbetslivet, men också som det smörjmedel som gör att en mer rörlig arbetsmarknad fungerar och inte leder till utslagning och segmente- ring.

Begreppet anställningsbarhet kan länka samman socioteknikens psykologiska krav på arbetet, samhällets krav på en hög sysselsättningsgrad och arbetsgivarnas krav på en flexibel arbetskraft. Fugate et al (2004) argumenterar för att anställ- ningsbarhet ska ses som ett psykosocialt fenomen, som innebär att individer måste ”acquire the knowledge, skills, abilities, and other characteristics (KSAOs) valued by current and prospective employers”. För att illustrera sin ar- gumentation har Fugate et al (2004) tagit fram en heuristisk modell enligt figuren nedan.



Figur 1. Heuristisk modell. Källa: Fugate et al 2004:19.

Den första dimensionen, personlig anpassningsförmåga, hänvisar till en persons vilja och förmåga att förändra beteenden, känslor och tankar efter samhällets krav. Då kan karriärförändringar ses som en möjlighet och utmaning istället för ett hot. Den andra dimensionen, karriäridentitet, avser hur individen definierar sig själv i karriärsammanhang. Det handlar dels om det personen gjort och varit tidigare, dels det personen gör och är idag och hur det förflutna kan hjälpa ens väg in i framtiden. Detta kan beskrivas som en ”kognitiv kompass” som används till att navigera mellan olika karriärmöjligheter och ökar individens motivation till anställningsbarhet. Den tredje dimensionen består av det mänskliga och sociala kapitalet. Det mänskliga kapitalet omfattar de individbundna variabler som kan påverka en persons avancemang. Detta inkluderar utbildning, arbetslivserfarenhet, övning, färdigheter, och kunskaper, dvs de KSAO:s som nämndes ovan. Socialt kapital är det nätverk en individ har som kan hjälpa henne till nya arbeten. Genom att arbetsgivare och stat investerar i kontinuerligt lärande, kan personer utveckla sitt mänskliga kapital och därmed öka sin anställningsbarhet. Men en persons anställningsbarhet i en allt rörligare arbetsmarknad är i hög grad avhängigt individbundna komponenter som samhället inte enkelt kan påverka eller stärka.

En hög anställningsbarhet torde alltså kunna ses som ett möjligt resultat av det goda arbetet som uppfyller socioteknikens punkter ovan. En hög anställningsbarhet är det som gör att en person kan bana sin väg genom arbetsmarknaden och är en förutsättning för ett fungerande flexicurity-system. Karriär är inte något som enbart måste vara knutet till en speciell arbetsgivare under en lång rad av år, utan är något som individen i mångt och mycket skapar själv (Allvin et al 2006). Karriär är heller inte knutet till samma arbetsuppgifter eller yrkeskategori, ett rörligare arbetsliv medför även att personer både kan och ibland tvingas till att omskola sig för att få de arbeten personen vill ha eller som finns tillgängliga

(Allvin et al 2006; Castells 2000). Vilket nämnts kan en ökad rörlighet och otrygghet i arbetslivet ge upphov till stress, men en hög upplevd anställningsbarhet kan bli en buffert mot stressens negativa konsekvenser (Berntson 2008).

En viktig komponent för att utveckla en hög upplevd anställningsbarhet, är både den formella utbildningsnivån men även den kompetensutveckling en person får tillgång till i sin anställning (Berntsson 2008:48-9). Viktigt för studier av anställdas möjligheter att utveckla en hög anställningsbarhet, är således tillgången till kompetensutveckling och utvecklande arbetsuppgifter. Utifrån Ellströms (2002) arbete om lärande kan kompetensutvecklig och arbetsuppgifter i sin tur studeras utifrån dess kvalitativa innehåll i form av vilken form av lärande individen har tillgång till.

Här väljer jag att utgå från Ellströms (1992; 1996) uppdelning mellan ett *anpassningsinriktat* och ett *utvecklingsinriktat* lärande. Denna distinktion har visat sig vara högst aktuell även i arbetsorganisationer inom industrin, där lärandet påverkas av bl.a. den rådande arbetsdelningen (Ellström 2002). Det anpassningsinriktade lärandet handlar om att individen lär sig anpassa sig till och bemästra ett antal arbetsuppgifter inom givna förhållanden. Detta lärande kan även bli till ett negativt lärande, där individen lär sig passivisering, underordning eller dekvallificering (Ellström 1992:69). Det utvecklingsinriktade eller kreativa lärandet sker istället när individen förväntas ifrågasätta och pröva/ompröva de rådande förhållandena, för att förändra och utveckla sina arbetsvillkor. Dessa två former måste dock ses som komplementära aspekter av lärande som förutsätter varandra och dominerar i olika hög grad vid olika tillfällen vilket Ellström betonar (2002:340):

Det anpassningsinriktade lärandet behövs för att klara det rutinmässiga, vanemässiga handlandet, och därmed ge trygghet och stabilitet, både för individer och organisationer. Det utvecklingsinriktade lärandet uppstår ur distansering, ifrågasättanden, omtolkningar och kritisk analys. Det är detta lärande som, under gynnsamma betingelser, också kan bli en drivkraft för förändring och innovationer.

De båda lärandeformerna förutsätter enligt författaren även att arbetsgivaren skapar arbetsorganisationer som bygger på något som benämns *produktionens* och *utvecklingens* logik (Ellström 2002). Produktionens logik dominerar av ett anpassningsinriktat lärande med tonvikt på effektiva handlingar på rutin- och regelnivå samt ett enhetligt likatänkande med stabilitet som mål. I motsats till detta dominerar utvecklingens logik av ett utvecklingsinriktat lärande med tonvikt på alternativtänkande, experimenterande samt tanke och reflektion.

För att knyta an till tanken om passion eller exploatering i arbetslivet, går en jämförelse att göra via de former av lärande anställda får tillgång till och vilken typ av logik arbetet huvudsakligen är organiserat efter. Anställda som enbart får tillgång till arbetsuppgifter som kräver ett anpassningsinriktat lärande i produktionens logik, kan lärandet på sikt bli negativt och torde kunna ses som exploaterade och utarmade av de anställdas kompetens. I motsats kan anställda som eftersträvar och får tillgång till båda formerna av lärande och organisationslogiker,

ha större chanser att uppleva en viss passion i sitt arbete eftersom lärandet många gånger innebär nya eller vidgade arbetsuppgifter.

För att kunna bedöma innehållet i den kompetensutveckling som anställda erbjuds, måste hänsyn alltså tas till det kvalitativa innehållet för individen och inte enbart antalet utvecklingsinsatser som individen erbjuds. Efter denna inledande diskussion och överblick, vill jag utifrån en studie jag gjort illustrera mina teoretiska resonemang om hur anställningsbarhet är kopplat till det kvalitativa innehållet i arbetet och möjligheter till lärande och utveckling. Det blir även en konkretisering av hur anställningsbarhet skapas eller inte skapas.

Utvecklingsmöjligheter och upplevd anställningsbarhet hos inhyrda och ordinarieanställda montörer

Den grupp av anställda jag utgår från är kvalificerade montörer där hälften har sin anställning hos ett industriföretag och den andra hälften har sin anställning hos ett bemanningsföretag. I Sverige har bemanningsbranschen vuxit fram inom och är reglerad på samma sätt som övriga arbetsmarknaden, d.v.s. genom kollektivavtal mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer inom det ramverk som arbetslagstiftningen utgör (Bergström et al 2007). En vanlig åsikt är att bemanningsbranschen tillgodoser en efterfrågad flexibilitet i personalkostnaden för de företag som hyr in personal (Bergström et al 2007; Storrie, 2007). Detta har även betonats av branschorganisationen Teknikföretagen som ett viktigt motiv till inhyrning inom industrin (Teknikföretagen 2006; 2009), där inhyrningen tycks ha ökat i den senaste finanskrisens spår (Teknikföretagen 2011). Tidigare har det uppmärksammats att kvinnor, yngre och invandrare är överrepresenterade i bemanningsbranschen, samtidigt som rörligheten hos anställda i denna bransch är högre än för övriga arbetsmarknaden (Andersson & Wadensjö 2004 a;b). Bemanningsbranschen kan alltså bli ett sätt att etablera sig på arbetsmarknaden för grupper som är eller riskerar att bli marginaliserade. Bemanningsbranschen är även intressant att studera, då den på många sätt är ett uttryck för det s.k. nya arbetslivets krav på flexibilitet.

Resten av framställningen bygger på en kvalitativ fallstudie som genomfördes under 2008 vid tre industriföretag i Väst- och Sydsverige (Kantelius 2010a). I studien intervjuades chefer, fackklubbsordföranden samt inhyrda och ordinarieanställda montörer som arbetade i samma skiftlag. Intresset för montörerna var på individ- och arbetsgruppsnivå, där målet var att få en ökad förståelse hur långtidsinhyrningen i sig påverkade både inhyrda och ordinarieanställda och den arbetsorganisation de befann sig inom. Det rör sig alltså om en teoretisk generalisering om ett empiriskt fenomen (Danermark et al 2003 kap 3). I detta kapitel har jag dock tagit med några citat och gjort en bitvis annorlunda analys som skiljer sig från den tidigare publicerade studien.

De inhyrda har en lägre medelålder än de ordinarieanställda och samtliga är män. Jobbet vid deras olika bemanningsföretag är för de flesta deras första anställning efter avslutad militärtjänstgöring, gymnasium eller ströjobb. För de allra flesta är även uppdraget vid kundföretaget det första och enda uppdrag de haft som uthyrda, där deras anställning vid bemanningsföretaget startade i samband med att de började sitt uppdrag. Några hann under en och samma dag vara

på anställningsintervju, bli anställda hos sitt bemanningsföretag och påbörja sitt uppdrag hos kundföretaget. I kontrast har de ordinarieanställda oftast arbetat många år vid sitt företag, vissa sedan inträdet på arbetsmarknaden. Någon har även själv arbetat som inhyrd vid företaget och sedan blivit överrekryterad.

Produkterna som tillverkas vid de undersökta företagen bygger på högteknologiskt utvecklingsarbete och är komplicerade att montera. Kraven på kvalitet är mycket höga och samtliga undersökta företag har ett antal ISO-certifieringar som styr deras arbetssätt. Varje produkt genomgår omfattande testning innan den släpps från monteringen för att garantera att inga felaktiga produkter lämnar fabriken. Monteringen är standardiserad och ständiga förbättringar är ett återkommande inslag där montörerna arbetar i förbättringsgrupper. Att inhyrda skulle vara en andra klassens arbetare är det inte tal om. Ett citat från en person som ansvarar för inhyrning vid ett av kundföretagen illustrerar vilka krav som ställs på både ordinarieanställda och inhyrda montörer:

Vi är ju ISO-certifierade här och vi måste ju leva upp till det. Vi måste ju kunna säga att alla som bygger våra [produkter] har [produktkännedom] och de har kvalitetsutbildning. Sen kommer vi också in på säkerhetsklassning av våra [produkter] som vi måste leva upp till. Detta innebär att alla som jobbar i monteringen måste kunna leva upp till de kraven, även de inhyrda. [...] Så kompetenskraven kommer öka på bemanningsföretagen och de inhyrda. (Person ansvarig för inhyrning vid kundföretag)

Kraven på kompetens och resultat är samma för både inhyrd och ordinarieanställd personal. Frågan är om det i så fall kan vara några egentliga skillnader mellan de båda grupperna vad gäller deras arbetsuppgifter och arbetsförhållanden. Om kraven är desamma, borde inte båda grupperna då också ha möjlighet att åtnjuta samma ”goda arbete” och ha samma möjligheter att uppleva en viss passion i sitt arbete? För att få svar på detta måste vi se närmre på hur de inhyrda faktiskt används av kundföretagen.

Till att börja med måste det klargöras att vid de studerade företagen har inhyrning normaliserats och inhyrda är en del av vardagen. Under årens lopp har även många inhyrda rekryterats av kundföretagen, där inhyrningen blev en form av provanställning. Även om antalet inhyrda visserligen minskat över åren, finns det inhyrda på företagen som varit där så pass länge att de upplevs som ordinarie arbetskamrater. De inhyrda upplevs även som ett välkommet tillskott för att avlasta arbetsbördan. Ett uttalande från en ordinarieanställd montör som arbetat mer än tio år som montör illustrerar den allmänna synen på studiens inhyrda:

Jag tänker inte på de inhyrda som att de inte hör hit eller att det är någon skillnad mellan dom och oss. Det är så naturligt att dom är här och det är ju ständig personalbrist så det är tur att dom finns. (Ordinarieanställd montör)

Tempot i monteringen är stundtals högt och kraven på att uppfylla både kvalitets- och kvantitetsmål är alla medvetna om. För att lyckas är det många gånger

avgörande att montörerna hjälps åt, vilket innebär att de inhyrda integreras i skiftlaget så gott det går. Den tekniska arbetsorganisationen medger mer eller mindre sociala kontakter i arbetet, däremot försöker alla hjälpas åt så gott det går. En av de inhyrda som jobbat i över ett år i sitt skiftlag har smält in väl i gänget som han förklarar det:

Jag känner att jag hinner med mitt arbete. Och hinner jag inte med så får jag hjälp, det gäller lika för alla. Det känns att jag är med i gänget på banan och att vi hjälps åt. (Inhyrd montör)

En av denna inhyrdes ordinarieanställda arbetskamrater förtydligar bilden både av att användningen av inhyrda är något normalt, samt att det finns en social sammanhållning mellan montörerna:

Står jag på en station och så står det en inhyrd bakom och så hamnar jag efter, då kan han komma och hjälpa mig och tvärt om. Så det är ingen skillnad så, utan dom är som vilken annan anställd som helst på så sätt. Dom är ju inte som vilken anställd som helst, men rent personligen är dom ju det. (Ordinarieanställd montör)

Utifrån Thorsrud och Emery (1969) tycks den fjärde punkten (behov av anseende) samt Johansson och Abrahamssons (2007) åttonde punkt (en god och säker arbetsmiljö) vara tillgodosedda i det dagliga arbetet. Men även om inhyrda och ordinarieanställda jobbar sida vid sida utifrån vad som tycks vara likvärdiga förhållanden, finns det samtidigt en viktig markör i det sista uttalandet: ”Dom är ju inte som vilken anställd som helst”. Detta sätter fingret på ett problem med att studera industriarbetare i bemanningsbranschen. Inhyrning är så pass vanligt förekommande att de skillnader som trots allt finns blir så subtila att de kan vara svåra att märka. I vardagen kan de båda grupperna ge sken av att vara jämbördiga och likställda. Och inom skiftlaget skulle de säkert kunna ge sken av att utgöra det arbetarkollektiv som Lysgaard (1967) beskrivit. Den största och tydligaste skillnaden går istället att finna via de punkter av ”det goda arbetet” som rör möjligheter till utveckling och lärande i arbetet enligt Thorsrud och Emerys (1969) punkter ovan.

Olika möjligheter till utveckling och lärande i arbetet

Utifrån min inledande bild av ”det goda arbetet” som ett sätt att konkretisera passion och exploatering, blir det lättare att se skillnader mellan grupperna när fokus flyttas till kompetensutveckling och lärande i arbetet samt arbetets innehåll. Monteringsarbetet på kundföretagen är kvalificerat och tar tid att lära sig. Samma krav på kvalitet och snabbhet ställs på både inhyrd och ordinarieanställd personal. Det går inte att bara byta ut en inhyrd från en dag till en annan och förvänta sig samma resultat. Att lära sig montera tar tid, något som de ordinarieanställda montörerna som lär upp nyanställda och inhyrda vittnar om. Det är allmänt vedertaget att upplärningstiden medför att kundföretagen inte kan ha in-

hyrda som kommer och går, en av de ordinarieanställda montörerna som själv lärt upp inhyrda ser detta som en självklarhet:

När inhyrd personal försvinner härifrån, så försöker vi se till att samma personer kommer tillbaka, så vi inte tar in någon annan. För då står vi där med upplärningen igen, det är ju tvunget. Så skulle det komma nya hela tiden blir det ett dilemma eller en sårbarhet. (Ordinarieanställd montör)

De inhyrda arbetar integrerade i produktionslinjen sida vid sida med de ordinarieanställda. Kundföretagen har inte avskilt eller separerat några arbetsuppgifter från det ordinarie flödet för att bemannas av inhyrda. Den största skillnaden är att inhyrda till en början enbart får lära sig en station och att ytterligare kompetensutveckling inte sker förrän arbetsledaren vet att den inhyrde kommer stanna åtminstone några månader. Att byta station eller att lära sig fler stationer är dock något som montörerna inte själva kan påverka. Under uppdrag är det kundföretaget som leder och fördelar arbetet för de inhyrda, så eventuellt lärande och kompetensutveckling är avhängigt kundföretagets behov och i viss mån arbetsledarens goda vilja.

Detta är en medveten strategi från kundföretagen, eftersom inhyrda egentligen ska vara en tillfällig lösning. Därför finns ingen anledning att lägga alltför mycket tid och kraft på att lära upp någon som kan lämna verksamheten med kort varsel, dessutom finns inga arbetsrättsliga krav på kundföretag att utbilda inhyrda mer än vad som krävs ur skyddssynpunkt (AFS 2001:1). Resonemanget nedan av en arbetsledare som bl.a. ansvarar för hur han ska placera och kompetensutveckla de inhyrda illustrerar väl den största skillnaden mellan ordinarieanställda och inhyrda ur ett ledningsperspektiv. Frågan jag ställde var om de inhyrda på hans avdelning också lär sig alla monteringsstationer på linjen som de ordinarieanställda:

Ja det är ju en fråga om upplärning där också egentligen. En inhyrd prioriterar man ju inte på samma sätt som man gör med en ordinarieanställd. Nu har ju dom [inhyrda] jobbat länge här så dom har ju hunnit lära sig mycket ändå. Men dom [inhyrda] blir oftast kvar väldigt länge på samma ställe [station] och man börjar lära upp dom först när dom börjar störa upplärningsprocessen för dom andra [ordinarieanställda] så att säga. Dom ordinarieanställda går före dom inhyrda. (Arbetsledare kundföretag)

Inför dessa förhållanden infinner sig dock en viss ambivalens hos arbetsledaren. En känsla av vad som kan sägas vara ”det goda arbetet” och att utveckling i arbetet är viktigt finns även hos honom. Bara några ögonblick senare i intervjun sätter han fingret på den paradox som långtidshyrning kan medföra, nämligen spänningen mellan det goda arbetet och en tillfällig plats i organisationen där

kontinuerlig kompetensutveckling inte är nödvändig eller prioriterad:

Samtidigt känner man ju med dom [inhyrda] också så att säga, dom behöver ju också lära sig för att känna sig motiverade i arbetet och jobba lika bra som dom andra. [...] Men tanken från början är ju att ta in dom [inhyrda] och ställa dom på någonting lätt och låta dom vara där så man får runt övriga processen så bra som möjligt. Tanken är inte att man ska ha inhyrda länge, det är ju en tillfällig lösning. Men du ser, dom har varit här i två år och det är väl inte tanken riktigt från början. (Arbetsledare kundföretag)

Medvetenheten om detta paradoxala förhållande är dock inte något som är begränsat bara till arbetsledarna som dagligen arbetar i produktionen. På nästa beslutsnivå har detta uppmärksammats som en brist vilket går att koppla till att kompetensutveckling är både ett medel för att höja kvaliteten på produkterna, samt för att säkra tillgången på den välutbildade arbetskraft som behövs i framtiden. Ett uttalande av en person med ansvar för inhyrning och med dagliga kontakter med arbetsledarna på linjen illustrerar den inneboende paradoxen med långtidsinhyrning av kvalificerade montörer inom industrin:

Nackdelen som jag kan se är egentligen att vår egen ambition att kompetensutveckla dom inhyrda är väldigt låg. En del chefer säger att "Nu vill jag inte ha inhyrda längre, för nu vill jag kompetensutveckla och bygga upp min egen personal". För vi kan inte bygga framtiden på dom inhyrda. Det ser jag som en nackdel med att hyra in personal. Fördelarna är ju att det hjälper oss oerhört mycket att bemanna upp och klara flexibiliteten i efterfrågesvängningarna. (Person ansvarig för inhyrning vid kundföretag)

Inhyrda tycks alltså enbart få möjlighet till det lärande som Ellström (2002) kallar för anpassningsinriktat. De inhyrda får lära sig det antal stationer som krävs för att det ska bli en balans mellan att de inhyrda dels ska kunna utföra ett bra arbete utan att bli alltför omotiverade eller störa de ordinarieanställdas rotation eller upplärning, dels ska de inhyrda läras upp på så få stationer som möjligt eftersom de kan komma att lämna företaget med kort varsel. Den långsiktiga kompetensutvecklingen är enbart möjlig för dem ordinarieanställda, eftersom det är dessa studiens tre företag kan bygga sin framtid på. Kundföretagen är tydliga med att framtidens anställda måste ha en bred kompetens, något som enbart kan skapas genom utvecklande arbetsuppgifter. Utifrån Thorsrud och Emerys (1969) samt Johansson och Abrahamssons (2007) punkter har de inhyrda tydligare och större begränsningar i arbetets innehåll (punkt ett), i sitt beslutsutrymme (punkt tre) samt även de som rör lärande (punkt två och sju) jämfört med kundföretagens egen personal. I kontrast har de ordinarieanställda som vill och önskar vissa möjligheter att få utveckling i sitt arbete. Skillnaderna i utvecklingsmöjligheter i det dagliga arbetet, leder även till skillnader i framtidsförhoppningar mellan de inhyrda och ordinarieanställda.

Olika framtidsförhoppningar

I inledningen skrev jag att kompetensutveckling är en komponent som kan bidra till att höja en persons anställningsbarhet. Möjligheten att utveckla en anställningsbarhet bygger dock inte bara på kompetensutveckling, utan även möjlighet att växa och utvecklas i arbetet om individen nu kan och eftersträvar det. Men kunskap som aldrig från möjlighet att omsättas i praktiskt handlande tenderar att blekna ganska fort (Molander 1996), det måste således finnas en långsiktighet i detta personalarbete. Hos Thorsurd och Emery (1969:20) ryms detta i deras sjätte punkt: ”att arbetet kan förenas med *framtidsförhoppningar* utan att detta nödvändigtvis måste innefatta befordran”. I möjligheterna eller bristen på möjligheter att utvecklas i arbetet återfinns nästa paradox som är inbyggt i långtidsinhyrningens logik och som är känd hos både kund- och bemanningsföretag. En av bemanningsföretagens konsultchefer jag intervjuat satte fingret på denna logik och dess konsekvenser:

I monteringen sätts dom ut på en station och sen får dom stå där. Sen har dom [kundföretaget] sagt att tre olika stationer ska dom inhyrda lära sig, mer brukar dom inte få lära sig. Och det är väl en baksida eller en nackdel. För många av konsulterna är drivande, dom vill lära sig mer och känner att dom blir hämmade då dom är konsulter. Samtidigt är det ju inte säkert att dom är kvar. Hur mycket kraft ska [kundföretaget] lägga på dom? (Konsultchef bemanningsföretag)

Bemanningsföretagen kan inte erbjuda sin personal någon kompetensutveckling i egen regi så länge de är uthyrda på uppdrag. Istället är det kundföretagen som är den aktör som har störst inverkan på de inhyrdas utvecklingsmöjligheter i det dagliga arbetet. Citatet ovan pekar även på den inneboende osäkerheten som finns i hur länge uppdraget kommer pågå. Något som också begränsar bemanningsföretagens möjligheter att planera några utvecklande insatser för de inhyrda och därmed även visa på vilka framtidsmöjligheter som kan finnas som uthyrd.

Monteringsarbetet i sig upplevs ofta som rutinmässigt av de inhyrda och några möjligheter till karriärutveckling exempelvis genom att byta uppdrag har aldrig påtalats. En inhyrd som har många års erfarenhet från olika längre uppdrag vid olika kundföretag sammanfattade sina erfarenheter när han fick frågan om han i arbetet får använda sig av sina kunskaper och färdigheter:

Nej det kan jag inte säga direkt. Det är mest rutin och inga nya grejer. Det kan bli lite att man kör på, även fast man måste ha koll så man inte glömmer saker. Men till slut blir det rutin ändå. Och att inte glömma saker och att göra rätt blir ju rutin det också. (Inhyrd montör)

Och på frågan om han haft några utvecklingssamtal och hur kontakterna i stort fungerar med sin chef på bemanningsföretaget, gav han ett svar vars innehåll väl

illustrerar den situation som studiens långtidsinhyrda berättat om:

Nej, inga såna samtal. [...] Om man vill dom [bemanningföretaget] nåt är det bara att ringa dom, sen så finns dom tillgängliga ibland ute på företaget man är på. Och ibland kommer dom förbi och pratar lite. Min chef var här och hälsade på en gång för ett tag sen, då frågade jag lite om lönen. Dom ska försöka komma förbi någon gång i veckan eller så, men det brukar inte bli så ofta. Utan dom kommer nog mer sällan. (Inhyrd montör)

De inhyrda kan alltså inte bygga sina framtidsförhoppningar på vare sig nuvarande eller kommande kundföretag, eftersom de är en tillfällig arbetskraft. De kan heller inte räkna med att få ta del av några egentliga kompetenshöjande insatser utöver deras initiala upplärning. I skarp kontrast till den inhyrde ovan, berättar en ordinarieanställd som arbetar i samma skiftlag och är ungefär lika gammal (20-årsåldern) om sina erfarenheter under de fyra år han varit anställd vid kundföretaget. När jag frågar om han har haft något utvecklingssamtal med sin chef berättar han att:

Ja det har vi varje år, jag ska ha nu om någon månad. Och det är faktiskt en av dom bättre grejerna vi har här. Just att man har sitt personliga samtal där chefen frågar att "Var ser du dig själv om fem år?" exempelvis, så man hela tiden har en plan och en riktning. Det känns som att man är på väg åt rätt håll. Och för något år sen ledde det till att jag var med i ett litet sidoprojekt utanför monteringen om att förbättra kvaliteten. Chefen kom en dag och sa att "Jag har en sak åt dig om du är intresserad?" så det var ju väldigt roligt att få. (Ordinarieanställd montör)

Just denna montörs sidoprojekt förde honom utomlands till ett av dotterbolagen som behövde hjälp i sin produktion. Även om detta kanske var en sällsynt företeelse, innebär den regelbundna kontakten med chefen och de extrauppdrag eller liknande som dyker upp med all säkerhet ett mer utvecklingsinriktat lärande samt att fler av Thorsurd och Emerys (1969) punkter uppfylls för de ordinarieanställda. Det viktigaste med uttalandet ovan är dock att det visar på att det finns en kontinuitet i relationen mellan montören och arbetsgivaren som kan leda till möjligheter till lärande och utveckling i det dagliga arbetet men även en framtidsförhoppning. Kontinuiteten väljer jag här att kalla för en karriärmöjlighet, där karriär inte är detsamma som att bli chef. Det kan lika gärna innebära en horisontell rörelse mellan olika arbetsuppgifter eller ansvarsområden som också innebär ett utvecklingsinriktat lärande. Återkommande möjlighet till kompetensutveckling medför ökade karriärmöjligheter vilket sammantaget kan leda till en högre upplevd anställningsbarhet. De skillnader som framgått hittills, leder också till skillnader vad gäller möjlighet att stärka den upplevda anställningsbarheten.

Olika möjligheter att stärka anställningsbarheten

Bristen på utvecklingsmöjligheter och lärande i arbetet för de inhyrda leder även till att dem har en låg upplevd anställningsbarhet. Ett uttalande från en inhyrd tjänar som illustration på denna låga upplevda anställningsbarhet. Den inhyrde fick frågan ”Om du skulle bli arbetslös, har du under tiden som uthyrd fått någon erfarenhet, kunskaper, nätverk eller något annat som du tror skulle hjälpa dig att få ett nytt arbete?” och svarade att:

Nej inte härifrån. Vad ska jag säga, jag kan montera. Det har man inte nytta av på så många andra ställen. Jag har ju inte fått lära mig något om [produkten] vi monterar. Men då har jag ju mina två år sedan innan jag började jobba här, som tur är med diverse arbeten. (Inhyrd montör)

Även de ordinarieanställda montörerna kan ha en känsla av att arbetet är rutinarbetat och att dem på sikt vill eller till och med måste arbeta med något mindre fysiskt påfrestande. Även om det är självklart att inte alla industriarbetare kan få möjlighet att göra en intern karriär, finns det ordinarieanställda som vittnar om att vissa möjligheter finns att ta steget från banan. Det gemensamma med de äldre ordinarieanställdas berättelser, är den historia de har med sin arbetsgivare. En lång anställning och historia med samma arbetsgivare kan leda till negativa inläsningseffekter som Aronsson et al (2000a) visat, men det kan också leda till nya utvecklande arbetsuppgifter som denna ordinarieanställda berättar om:

Jag fick en förfrågan om det här utvecklingsprojektet jag jobbar i och har gått lite utbildningar om det här innan. Sen fick jag en förfrågan om jag vill jobba med detta [utvecklingsprojekt] lite mer och det var väl ett steg i den riktningen. Det blev lite mer personlig utveckling och att göra något annat, så det känns bra. Så nu ska jag hålla på med det här [utvecklingsprojektet] i nästan ett halvår ungefär, att förbättra monteringen. (Ordinarieanställd montör)

Denna syn smittar av sig även på den upplevda anställningsbarheten hos de montörer som fått möjlighet till kompetensutveckling samt ett utökat arbetsinnehåll. Den yngre ordinarieanställda montören som fick åka iväg på ett utlandsuppdrag, har en helt annan syn på sin erfarenhet som montör jämfört med hans jämnåriga inhyrde ovan. På frågan om han fått med sig något från sin anställning han kan ha nytta av i framtiden svarade han att:

Ja. Ja det är jättemycket. Det är väldigt mycket. Det är ju en väldigt kompetens att se och veta hur komponenter sitter ihop och fungerar ihop. Varje montörsjobb handlar ju om att skruva ihop saker och ting, efter visst schema eller underlag om man så säger. Så jag känner ju andra kompisar som jobbar som detta och principen är ju densamma precis överallt. (Ordinarieanställd montör)

En av hans nästan femton år äldre arbetskamrater har en liknande upplevelse av att hans tid vid företaget stärkt hans anställningsbarhet. Även om hans svar på frågan om han ser sin nuvarande anställning som värdefull är positivt, ger han uttryck för en mer nyanserad uppfattning. Förmodligen då företaget vid tiden för intervjun brottades med vikande lönsamhet:

Ja det är klart man har. Monteringsvana, verkstadsbiten har man ju. Där har man ju lärt sig en hel del. Sen vet jag inte om jag just skulle söka mig till montering igen eller byta [yrkesinriktning], men det är väl inget jag har funderat på utan det känns rätt så tryggt för tillfället. [...] Det är nog en bra merit att ha varit här vid [företaget]. Det känns så. Jag inbillar mig det i alla fall. (Ordinarieanställd montör)

Om det skulle vara så att de montörer som har fått dessa möjligheter är i minoritet inom svensk industri, så förminskar det inte att ett utvecklande arbete tycks leda till en hög upplevd anställningsbarhet. Den största skillnaden mellan ordinarieanställd och inhyrd personal, är graden av tillfällighet de har i organisationen. Inhyrd personal är per definition en tillfällig arbetskraft, tillskillnad från kundföretagens egenanställda personal. Med detta följer ganska naturligt skillnader vilka karriär- och utvecklingsmöjligheter de båda grupperna har. Det kan även få andra konsekvenser både i det dagliga arbetet och hur de ser på sin egen yrkesidentitet.

Konsekvenser av att vara en tillfällig arbetskraft

Vilket framgång har inhyrda sämre tillgång till utveckling och lärande i sitt arbete, vilket i sin tur leder till en lägre upplevd anställningsbarhet. En viktig förklaring till detta är att det inte finns någon långsiktighet i synen på de inhyrda. Liksom personer med tidsbegränsande anställningar är även inhyrda en tillfällig lösning på ett uppkommet personalbehov hos kundföretagen men som inte förväntas vara permanent eller långsiktigt. Normaliteten i användandet av inhyrda och den tillfälliga lösning detta innebär, illustreras av en arbetsledares svar när jag frågar om de inhyrda regelmässigt kan sägas vara någon slags rekryteringsbank, eftersom det förekommer att inhyrda rekryteras till kundföretagen:

Nej så ser jag sällan på det, att dom [inhyrda] förmodligen kommer bli rekryterade av [företaget]. För det är väldigt tryggt för [företaget] att ha dom [inhyrda] också. Två timmar behöver vi ju ha på oss och sen är dom ju inte kvar härinne. Så kort varsel är det på dom, så det finns ju en poäng med att ha dom här så att säga. (Arbetsledare kundföretag)

Uttalandet visar på en viktig poäng. De inhyrda är en tjänst som företaget köper in, precis som städning eller underhåll av en maskin. Kraven på den tjänst som kundföretagen köper in är att likställa de som vi ställer på en vara vi köper. Om det är något fel på varan eller om den inte uppfyller de krav vi förväntar oss eller

kräver, så reklamerar vi den. Samma logik råder även när vi som privatpersoner köper en tjänst. Och precis som att alla varor och tjänster inte tilltalar alla konsumenter, tilltalar inte alla inhyrda alla kundföretag. Det hör till marknadens logik, vilket en konsultchef vid ett bemanningsföretag förklarar på frågan vad denne gör om ett kundföretag vill få en inhyrd utbytt:

Jag byter ju ut honom [den inhyrde] men samtidigt vill jag ju veta "Varför funkar inte den här personen, är det attityden? Är det arbetet? Vad är felet?" Och då får vi ju gå till botten med det. Sen träffar jag den konsulten och pratar igenom vad som fungerat och vad som inte fungerat och som ledde till att han blev utbytt. Sen innebär ju inte det att han blir uppsagd, utan då får han ett nytt uppdrag. Alla funkar ju inte på alla ställen, så är det. (Konsultchef bemanningsföretag)

Detta är visserligen inte så mycket märkligare än att alla anställda inte trivs eller vill stanna på samma arbetsplats hela livet, eller att alla personer inte är lämpade för alla arbeten. En skillnad finns dock som går att hänföra till de inhyrdas dubbla organisatoriska medlemskap. Mellan kundföretaget och bemanningsföretaget råder ett affärsmässigt avtal som reglerar inhyrningens längd, uppsägningstid av avtalet och liknande. De inhyrda har i sin tur en chef som leder och fördelar det dagliga arbetet vid kundföretaget och en chef ansvarig för anställningen vid bemanningsföretaget och de uppdrag den inhyrde kan komma att erbjudas. Det är alltså upp till bemanningsföretaget att saluföra sina konsulter till de kundföretag som finns. En viss parallell går att dra till den logik som rör försäljning av varor, vilket Lars Walter visat i sin doktorsavhandling om matchningsarbetet inom bemanningsbranschen (Walter 2005). Denna marknadslogik är styrande över de inhyrdas vardag och prestationer, och det visar sig även i hur en av de montörer som arbetat nästan två år i samma skiftlag resonerar kring sin vardag och sina framtidsutsikter:

Man känner sig ju som en i gänget på linjen men samtidigt känner man sig som en tjänst som köps in. Man vet ju om att man är utbytbar och att uppdraget kan ta slut. [...] Kontakten med kontoret [bemanningsföretaget] skulle kunna bli bättre, att dom kommer ut och pratar med oss. Dom skulle kunna försöka göra så man inte känner sig som en handelsvara, samtidigt är man medveten om att man är ju en vara. Och det är ju inte direkt kul att känna så, även om det inte är något som bekymrar mig eller stör mig. (Inhyrd montör)

Denna inhyrdes något uppgivna uttalanden följdes av att han berättade att han börjat söka sig bort från bemanningsbranschen. Han var vid intervjutillfället i 20-årsåldern och studier var en av de möjligheter han resonerade kring, vilket kan bero på att han inte upplevde sig ha någon högre anställningsbarhet. De bristande kontakterna med sitt bemanningsföretag ledde också till att han inte visste vilka eventuella framtidsmöjligheter bemanningsföretaget hade att erbjuda. Han hade

därför inga framtidsförhoppningar om att som uthyrd få del av det jag benämnt det goda arbetet, det vill säga utveckling och lärande i arbetet. Istället går hans uttalande att tolka som ett uttryck av att han upplever sig vara exploaterad i arbetet. Denna relativt långa empiriska utläggning var en illustration av vad en hög anställningsbarhet förutsätter i form av möjlighet till utveckling och lärande i arbetet som sedan manifesteras i någon form av karriär och hur detta kan se ut inom industrin. Utifrån detta exempel är det möjligt att resonera kring hur nya anställningsformer kan komma att påverka möjligheten att uppleva passion, att bli exploaterad och möjligheten att vara anställningsbar.

Slutord – passion, exploatering och upplevd anställningsbarhet

Det ”goda arbetet” som jag beskrev det inledningsvis tycks ge störst möjlighet till att känna passion i arbetet. Det är också vanligt att en anställning i dagens verkstadsindustri präglas av återkommande utvecklingsmöjligheter i arbetet, både i lärande av nya kunskaper men även att dessa tillämpas i exempelvis nya arbetsuppgifter. Ofta förutsätter detta en kontinuitet och långsiktighet med den arbetsorganisation där personen arbetar. De ordinarieanställda har eller kan tänka sig en historia med sin arbetsgivare, där cheferna också arbetar för att tillgodose kompetens- och karriärutveckling som ett led i att säkra det framtida personalbehovet. För dessa anställda finns möjlighet till det utvecklingsinriktade lärande som Ellström (2002) identifierat och som Johansson och Abrahamsson (2007) ser som en del i vår tids goda arbete. För de som vill och har möjlighet kan utveckling och variation i arbetet medföra en viss passion.

De inhyrda har inte dessa möjligheter, eftersom de varken har en relation till sitt bemanningsföretag eller får tillgång till utveckling och lärande i arbetet. De inhyrdas chefer vid kundföretaget har inte heller samma fokus på framtiden, även om samma inhyrd varit på företaget i upp till två år eller längre. För kundföretagen är de en tillfällig arbetskraft som blivit kvar en längre tid, och enligt Arbetsmiljölagen har inte kundföretaget något ansvar för de inhyrdas långsiktiga utveckling (AFS 2001:1). Däremot har bemanningsföretaget det långsiktiga arbetsmiljöansvaret vad gäller exempelvis utbildning, samt även en skyldighet att följa upp varje uppdrag noga (AFS 2001:1), något de tycks brista i. Det dubbla organisatoriska medlemskapet i bemannings- och kundföretaget blir istället en hämsko för att utveckla det goda arbetet för de inhyrda. Istället uppvisar de inhyrda tecken på en i viss mån dold exploatering, då deras kompetens aldrig byggs på eller utvecklas nämnvärt och deras anställningsbarhet inte upplevs ha stärkts under deras tid som inhyrd. Det går även att se en obalans mellan grupperna avseende vilka möjligheter de har att få del av det kvalitativa innehållet i arbetet som sociotekniken identifierat.

Även om dagens arbetsliv på sikt kanske inte kan erbjuda den anställningstrygghet som var vanlig tidigare, måste ”det goda arbetet” präglas av en god arbetsmiljö samt möjlighet till lärande och utveckling. Lärande och utveckling bidrar också som vi sett till att stärka personens anställningsbarhet, både den upplevda och förmodligen även den reella. Personer som får hanterbara utmaningar i sitt arbete kombinerat med gott handlingsutrymme har även lägre risk för att lida

stressrelaterad ohälsa (Karasek & Theorell 1990) och en hög upplevd anställningsbarhet ger också en buffert mot den stress ett alltmer rörligare arbetsliv kan ge upphov till (Berntsson 2008).

Liknande förhållanden som de långtidsinhyrda har även återfunnits i andra studier av personer med olika tidsbegränsade anställningsformer (Aronsson et al 2000b; Härenstam et al 2005). Forskning och diskussion om arbetsmiljö har dock länge enbart skett i ljuset av individers dagliga arbetsmiljö, där aspekter som rör hela arbetssituationen och anställningsförhållanden utlämnats. Detta har dock på senare år kommit att kritiserats även av ledande arbetsmiljöforskare som återigen uppmärksammat att människan måste behandlas som samhällsvarelse där arbetet är en del av personens hela existens (Benach et al 2002; 2007; Ferrie et al 2008; Johnson 2008; Karasek 2008). I och med detta har delar av arbetslivsforskningen i viss mån åter uppmärksammat Gardells (1976) tes om att arbete och övrigt liv inte är två separata livssfärer med vattentäta skott. Brister i den ena sfären går inte att kompensera i den andra.

I detta kapitel har jag försökt sälla mig till dessa synpunkter genom att ge några konkreta exempel på hur inhyrda montörer med tillsvidareanställningar, en god daglig arbetsmiljö och som är omtyckta bland sina arbetskamrater ändå riskerar att få en svår tid på en alltmer rörlig arbetsmarknad. Det goda arbetet finns i vardagen, men inte över en längre period sett utifrån utvecklingsmöjligheter i arbetet. I grund och botten är de inhyrda en tjänst och en tillfällig arbetskraft, även om tillfälligheten kan bli lång och nästan upplevas som permanent. Dessa förhållanden är inte begränsade till industrin, utan liknande förhållanden som detta kapitelns montörer gäller även för långtidsinhyrda tjänstemän (Kantelius 2010b). I och med att alltfler arbetstillfällen finns i tjänstesektorn, är dessa frågor aktuella för arbetsmarknadens parter. Av tradition är löneutveckling en av de viktigaste frågorna parterna förhandlar om. Lika viktigt tycks i framtiden bli att aspekter som rör arbetstagares framtida anställningsbarhet också får en plats på agendan. Och detta både för arbetstagare och arbetsgivare.

Nya former för arbete ger även nya former av tänkbar exploatering och passion. Exploatering kan inte bara ske via dumpning av lön eller den fysiska arbetsmiljön. En brist på utveckling och lärande i arbetet har vi sett kan leda till en lägre upplevd anställningsbarhet, och i förlängningen till en svagare ställning på arbetsmarknaden. Anställda som inte får någon utveckling i arbetet riskeras istället att utarmas på sin kompetens och sin anställningsbarhet, vilket kan ses som en form av exploatering. Samtidigt tycks synen på människan som samhällsvarelse ha fått en renässans. Kanske kan behovet av en arbetskraft med en hög anställningsbarhet leda till att socioteknikens teser om det goda arbetet också måste uppmärksammas igen?

Utveckling av både den yrkesmässiga och personliga kunskapen i arbetet kan ge det dagliga arbetet en extra krydda och för vissa en känsla av passion. I dagens arbetsliv fyller dock utveckling i arbetet en annan mycket viktig funktion, nämligen att förse arbetsgivare med en kompetent och konkurrenskraftig personal samt även att stärka individens anställningsbarhet och därmed ställning på arbetsmarknaden. I den senaste finanskrisens spår har diskussionerna ofta kretsat kring hur länders sysselsättningsgrad ska öka, samt hur personer ska kunna stanna kvar i arbetskraften till pensionsåldern och gärna ytterligare några år. För

att detta ska bli realiserbart, blir det därför lika viktigt att förstå hur en hög anställningsbarhet kan skapas i det dagliga arbetet men framförallt i form av utvecklingsmöjligheter över tid. Att hålla arbetskraften anställningsbar och de kostnader som kan det kan medföra om detta inte lyckas, kan bli en lika viktig samhällsfråga som tidigare diskussioner om kostnaderna för stress och ohälsa i arbetslivet.

Litteratur

- AFS 2001:1. *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Beslutad den 15 februari 2001 av Arbetsmiljöverket.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G & Lundberg U (2006). *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Alvesson M (2001). *Organisationskultur och ledning*. Malmö: Liber ekonomi.
- Andersson P & Wadensjö E (2004 a). *Hur fungerar bemanningsbranschen?* IFAU-rapport 2004:15 Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Andersson P & Wadensjö E (2004 b). *Bemanningsföretag: Ett sätt för invandrare att nå arbetsmarknaden*, i SOU 2004:2. Stockholm: Fritzes.
- Aronsson G, Dallner M & Gustafsson K (2000 a). Yrkes- och arbetsplatsinläsning. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser. *Arbete & Hälsa*. 2000:5, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson G, Gustafsson K & Dallner M (2000 b). Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv. *Arbete och Hälsa*. 2000:9, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Benach J, Amable M, Muntaner C & Benavides F G (2002). The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place? *Journal of Epidemiology and Community Health* 56:405-406.
- Benach J & Muntaner C (2007). Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health* 61:276-277.
- Berglund G & Fejes A (red.) (2009). *Anställningsbarhet. Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.
- Bergström O, Håkansson K, Isidorsson T & Walter L (2007). *Den nya arbetsmarknaden – Bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Lund: Academia Adacta.
- Berntson E (2008). *Employability perceptions. Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Doctoral thesis in Psychology at Stockholm University, Sweden.
- Castells M (1996). *Informationsåldern. Band I :Nätverkssamhällets framväxt*. Göteborg: Daidalos (1998).
- Castells M (2000). *Informationsåldern. Band III: Millenniets slut*. Göteborg: Daidalos.
- Danermark B, Ekström M, Jakobsen L & Karlsson J C (2003). *Att förklara samhället*. 2:a uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström P-E (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Stockholm: Publica.
- Ellström P-E (1996). *Arbete och lärande*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Ellström P-E (2002). Lärande – i spänningsfältet mellan produktionens och utvecklingens logik. I: Abrahamsson K, Abrahamsson L, Björkman T, Ellström P-E & Johansson J (red.) *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Etzioni A (1975). *Complex organizations. On Power, involvement and their correlates*. 2nd edition. New York: The Free Press.

- Ferrie J E, Westerlund H, Virtanen M, Vahtera J & Kivimäki M (2008). Flexible labor markets and employee health. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health Supplement* 6:98-110.
- Fugate M, Kinicki A J & Ashforth B E (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior* 65:14-38.
- Furåker B, Håkansson K & Karlsson JC (eds.) (2007). *Flexibility and Stability in Working Life*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Gardell B (1976). *Arbetsinnehåll och livskvalitet*. Stockholm: Prisma.
- Garsten C & Jacobsson K (eds) (2004). *Learning to be Employable. New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Garsten C, Lindvert J & Thedvall R (2011). *Arbetets marknad: Arbetsmarknadens nya organisering*. Malmö: Liber.
- Härenstam A and the MOA Research Group (2005). Different development trends in working life and increasing occupational stress require new work environment strategies. *Work*. 24:261-277.
- Johansson J & Abrahamsson L (2007). Det goda arbetet – en obsolet vision eller... *Arbetsmarknad och arbetsliv*. 13:57-76.
- Johnson J V (2008). Globalization, worker's power and the psychosocial work environment – is the demand-control-support model still useful in a neoliberal era?. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health Supplement* 2008;(6): 15-21.
- Jørgensen H & Kongshøj P (eds.) (2007). *Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*. Copenhagen DJØF Publishing.
- Kalleberg A (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, vol. 74 pp 1-22.
- Kantelius H (2010 a). Den outhärliga periferin – långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(1): 27-41.
- Kantelius H (2010 b). Inhyringens logik – långtidsinhyrda tjänstemän och arbetares utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet. *Arbete och Hälsa*, 44(10).
- Karasek R (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative science quarterly*. 1979:24.
- Karasek R (2008). Low social control and physiological deregulation – the stress-dissequilibrium theory, towards a new demand-control model. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health Supplement* 2008;(6):117-135.
- Karasek R & Theorell T (1990). *Healthy Work*. New York: Basic Books.
- Kunda G (2006). *Engineering culture*. 2nd edition. Philadelphia: Temple University Press.
- Lysgaard S (1967). *Arbeiderkollektivet*. Andra upplagan. Oslo: Universitetsforlaget
- Molander B (1996). *Kunskap i handling*. Göteborg: Daidalos.
- Muffels R J A (eds.) (2008). *Flexibility and Employment Security in Europe. Labour Markets in Transition*. Cheltenham Edward Elgar Publishing Limited.
- Näswall K, Hellgren J & Sverke M (eds.) (2008). *The Individual in the Changing Working Life*. New York: Cambridge University Press.
- Porsfelt D (2001). *Management trainee. Möten med förhinder*. Doktorsavhandling Luleå tekniska universitet.
- Rubery J (2005). Labor markets and flexibility. In Ackroyd S, Batt R, Thompson P & Tolbert P S (eds.) *The Oxford handbook of work and organization*, Oxford: Oxford university press.
- Storrie D (2007). Temporary Agency Work in the European Union – Economic Rationale and Equal Treatment. In Furåker B, Håkansson K & Karlsson JC (eds.) *Flexibility and Stability in Working Life*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

- Teknikföretagen (2006). *Teknikföretag och bemanningsföretag – varför är så många medarbetare inhyrda?* Stockholm: Teknikföretagen.
- Teknikföretagen (2009). *Teknikföretag och bemanningspersonal 2009 – hur påverkas inhyrningen av konjunkturen?* Stockholm: Teknikföretagen.
- Teknikföretagen (2011). *Teknikföretags inhyrning av personal 2011 – en kartläggning av inhyrningen från bemannings- och konsultföretag.* Stockholm: Teknikföretagen.
- Thorsrud E & Emery FE (1969). *Medinflytande och engagemang i arbetet.* Stockholm: Utvecklingsrådet för samarbetsfrågor.
- Trollestad C (2000). *Etik och organisationskulturer. Att skapa en gemensam värdegrund.* Stockholm: Svenska förlaget.
- Walter L (2005). *Som hand i handske.* Doktorsavhandling vid Handelshögskolan i Göteborg.