

# Permanent nykomling – Om behovsanställdas villkor

Johan Alfonsson

**I artikeln undersöks behovsanställdas relation till tillsvidareanställda, vilka problem som kan uppstå i relationerna mellan grupperna och hur behovsanställda bemöter dessa. Med utgång i Lysgaards teori om de underordnades arbetarkollektiv pekar resultaten på att bristande närhet, likhet och gemensam problembild bidrar till att behovsanställda hamnar utanför gemenskapen och behandlas kränkande. Tre handlingsstrategier som används för att möta problemen har identifierats. I artikeln framhålls att strategierna riskerar att reproducera situationen.**

Arbetsmarknaden i Sverige har i allt större utsträckning kommit att präglas av arbetsgivarnas krav på flexibilitet. Ett tecken på detta är den ökade andelen anställda med tillfälliga kontrakt och från att ha utgjort cirka 10 procent av alla anställda 1990 utgjorde de 17 procent 2014 (SCB). Anställningsformer på visstid skiljer sig dock åt i varaktighet och möjlighet till stabilitet. I denna artikel undersöks behovsanställda, vilka utgör 3 procent av alla anställda. Framför allt unga och kvinnor återfinns i gruppen och blir tilldelade och inkallade till arbete efter arbetsgivarens behov (Aronsson 2004). De står utan fast schema, får arbeta på timmar och måste vara redo att hoppa in med kort varsel. Arbetsgivare kan använda anställningsformen som en flexibiliseringsstrategi vilken syftar till att ha en rörlig personalmängd och på så vis inte ha fler anställda än vad stunden kräver. Detta drabbar dock den flexibla arbetarens hälsa och arbetsmiljö. Behovsanställdas arbetssituation präglas av stor rörlighet; något som torde påverka den sociala relationen till de övriga anställda på arbetsplatserna. Tidigare forskning har visat att socialt stöd i arbetet är en viktig skyddsfaktor mot ohälsa och således en viktig aspekt i anställdas arbetsmiljö (Karasek & Theorell 1990, s 71–72). Det sociala stödet kan även fungera som en buffert mot krav som arbetsgivare ställer på anställda och underlätta arbetsmiljöproblem (Lysgaard 1961/2014).

FÖRFATTARE

Johan Alfonsson, doktorand, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet  
Johan.Alfonsson@socav.gu.se

Det övergripande syftet är att undersöka hur behovsanställdas anställningsform påverkar den sociala relationen till tillsvidareanställda och hur denna relation i sin tur påverkar behovsanställdas arbetssituation. För att undersöka hur behovsanställdas kortvarighet på arbetsplatsen kan påverka möjligheten att tillhöra en arbetsplatsgemenskap används Lysgaards teori om arbetarkollektivet (1961/2014). Vidare undersöks vilka strategier behovsanställda använder för att handskas med arbetssituationen och diskuteras vilka möjliga konsekvenser dessa strategier kan ha.

Närmast följer ett avsnitt där tidigare studier om arbetsmarknadens flexibilisering och dess konsekvenser för visstidsanställda presenteras. Därefter redogörs för teori och metod, följt av analys. Slutligen förs en slutdiskussion om vilka möjliga konsekvenser de behovsanställdas strategier för att handskas med sin arbetsmiljö kan få.

## DEN FLEXIBLA ARBETSMARKNADEN

Att andelen visstidsanställda har kommit att växa på arbetsmarknaden har ofta satts i relation till att arbetsmarknaden idag är mer flexibel än tidigare. Flexibiliseringsbegreppet är dock omdiskuterat. Det har debatterats i hur stor utsträckning arbetsmarknaden faktiskt har flexibiliserats och för vem denna process är positiv respektive negativ (se till exempel Eriksson 2007). Det omtvistade begreppet kan kategoriseras på flera olika sätt. Ett vanligt sätt är att kategorisera flexibilisering utifrån Atkinsons modell. I modellen delar han in flexibilisering av arbetsmarknaden i tre olika delar: finansiell, funktionell och numerisk. Den numeriska, vilken karakteriseras av en strävan från arbetsgivarna att göra personalmängden mer rörlig, relaterar till behovsanställningar. För arbetsgivaren är en rörlig personalmängd uppenbarligen gynnsamt eftersom de då inte behöver ha fler anställda än vad de för stunden behöver. Men, det kan skapa en osäker situation för de behovsanställda vilka inte vet när de kan få arbeta (Håkansson & Isidorsson 2009, Olofsdotter 2005).

I flera studier har behovsanställning visat sig vara en anställningsform som på en rad områden för med sig problem för den anställda. Behovsanställda har låg möjlighet att påverka arbetet och arbetsutförandet och av tillfälliga anställda är behovsanställda de som har minst möjlighet att få arbetsrelaterad utbildning. Behovsanställda är den enda grupp av visstidsanställda där det återfinns signifikanta samband mellan anställningsformen och ohälsa. Det har även visat sig att behovsanställda upplever en större ekonomisk oro och utsatthet än andra anställningsgrupper (Allvin 2006, s 51–52; Aronsson, Gustafsson & Dallner 2000; Aronsson, Gustafsson & Dallner 2002; Aronsson 2004; Aronsson m fl 2005).

På grund av de behovsanställdas bristande kontinuitet på arbetsplatserna blir troligen den sociala kontakten med de tillsvidareanställda lidande. Olofsdotter (2008) har i sin forskning undersökt tillsvidareanställdas vid bemanningsföretag sociala relation till tillsvidareanställda i kundföretaget. Hennes resultat visar att

bemanningsanställda, trots att de arbetat en längre tid på en och samma arbetsplats, har svårigheter att accepteras som en av kollegorna. Vidare visar Olofsdotters studie (2008, s 50–51) att osäkerheten om hur varaktig anställningen kommer att bli får bemanningsanställda att vara ständigt beredda på att snabbt bryta upp från arbetsplatsen, något som skapar en viss distans mellan bemanningsanställda och ordinarie anställda. Avståndet som bemanningsanställda får till arbetsplatsen leder till svårigheter att få respekt och uppskattning för sitt arbete. De hamnar i en situation där de är ”behövda men inte betrodda, närvarande men inte hörda, deltagande men inte accepterade” (Olofsdotter & Augustsson 2008, s 18).

Behovsanställdas situation, med kortvariga kontrakt och flyktiga anställningsrelationer, påverkas antagligen på ett liknande sätt. I en studie av Aronsson och Gustafsson (1999) pekade resultaten på att behovsanställda upplever att de har ett sämre socialt stöd från chefen än tillsvidareanställda, vilket gjorde att de upplevde det som svårt att vädra missförhållanden och föra fram kritik. Det sociala stödet i arbetet har visat sig vara en viktig buffert för att minska ohälsa i arbetet, och som Karasek och Theorell (1990) har visat kan det sociala stödet från arbetskamrater eller chefer minska de negativa konsekvenserna som låg grad av kontroll och höga krav i arbetet för med sig.

För att finna förklaringar till hur socialt stöd kan uppstå och skydda mot krav och skapa kontroll kommer jag utgå från Lysgaards (1961/2014) teori om en gemenskap hos de anställda som baseras på gemensamma problembilder i arbetet vilka kan uppkomma i ett delande av närhet och likhet i arbetets dagliga praktiker. Detta behandlas i nästkommande avsnitt.

## ARBETARKOLLEKTIVET OCH VÄRDIGHET

Lysgaard (1961/2014) menar att arbetslivet präglas av en konflikt mellan två system med motstridiga intressen: det mänskliga och det teknisk-ekonomiska. Dessa två systems relation är instrumentell. Det teknisk-ekonomiska systemet använder det mänskliga systemets arbetskraft för att nå sina strävanden efter ökad vinst och effektivitet, och det mänskliga systemets intressen är inför dessa mål åsidosatta. Det mänskliga systemet och dess arbetskraft används alltså som en funktion för att uppfylla det teknisk-ekonomiska systemets intressen, något som förverkligas genom att det ställs krav på det mänskliga systemet.

Kraven som ställs är omätliga, ensidiga och obönhörliga. Omätliga i utnyttjandet av egenskaper och färdigheter hos arbetarna som kan gynna det teknisk-ekonomiska systemet. Ensidiga eftersom det teknisk-ekonomiska systemet enbart är intresserat av arbetarnas arbetskraft och inte av dem som personer. Obönhörliga eftersom det inte har något intresse av att fortsätta ha en person anställd om någon annan kan utföra arbetet mer effektivt (Lysgaard 1961/2014,

s 137–138). Vi människor har begränsningar i hur mycket och snabbt vi kan prestera, men vi är även mångsidiga. Vår förmåga att arbeta är en av flera egenskaper vi besitter, men när vi i arbetsrelationen reduceras till arbetskraft åsidosätts dessa förmågor. De ensidiga kraven reducerar på så vis människan till en funktion i arbetsprocessen. För att upprätthålla kontroll över det egna livet krävs autonomi, men obönhörligheten från det teknisk-ekonomiska systemet skapar en brist på förutsägbarhet och trygghet, något som kan drabba autonomi (Lysgaard 1961/2014, s 138). I en relation där människan används som en funktion för att uppnå någon annans mål kan det vara svårt att upprätthålla autonomi vilket försvårar styrningen av det egna livet och målen i det. Detta kan leda till att det mänskliga egenvärdet blir lidande (Karlsson 2008, s 10; Sayer 2007).

Autonomi blir dock inte enbart ansatt på grund av det teknisk-ekonomiska systemets obönhörliga krav. För att kraven ska kunna ställas och följas upp måste även kontroll utövas över det mänskliga systemet. Genom att utöva kontroll över de anställdas verksamhet kan denna riktas mot det teknisk-ekonomiska systemets mål, att skapa profit och öka effektiviteten. Men när arbetarnas verksamhet kontrolleras och styrs får de själva mindre handlingsutrymme och deras förmåga att styra det egna arbetet minskar och möjligheten till autonomi i arbetet begränsas (Braverman 1977/1985, s 130–131; Ackroyd & Thompson 1999, s 21). Konflikten som vid första anblick ter sig rent ekonomisk får på så vis högst personliga konsekvenser för de anställda.

I situationer där instrumentella relationer ansätter autonomi och värdighet kan motstånd fungera som ett medel för att återta kontrollen över livet och upprätthålla egenvärde (Sayer 2007). Detta kan ske genom att motståndet får situationen att upphöra, till exempel genom att motverka en viss form av kontroll. Men motståndet, oavsett dess utfall, kan i sig skapa autonomi och en känsla av värdighetsåtertagande. För även om motståndsstrategierna inte lyckas få den ovärdiga behandlingen att upphöra kan motståndshandlingarna i sig bidra till en känsla av återtagen kontroll. Att inte acceptera situationen och handla för att förändra den kan skapa en känsla av egenkontroll och därigenom värdighet (Sayer 2007).

Ackroyd och Thompson menar att motståndet mot bristande autonomi har sin grund i informell självorganisering bland de anställda, vilken vilar på att anställda skapar en grupp med en gemensam identitet och ett informellt normsystem. Normsystemet baseras på deras gemensamma erfarenheter i arbetet, till exempel erfarenheten av att utsättas för kontroll och styrning (Ackroyd & Thompson 1999, s 29, 54).

Även Lysgaard menar att ett gemensamt normsystem kan uppstå då arbetarna interagerar och identifierar sig med varandra utifrån erfarenheter av att befinna sig på samma hierarkiska position. När arbetarna delar närhet och likhet med varandra kan de identifiera en gemensam problembild, problem som kan motverkas med hjälp av ett informellt normsystem (Lysgaard 1961/2014, s 211). Det alter-

nativa normsystemet, vilket vilar på det mänskliga systemets interaktion, identifikation och gemensamma problembild, utgör enligt Lysgaard ett tredje system: arbetarkollektivet. Arbetarkollektivet fungerar som en buffert för det mänskliga systemet mot det teknisk-ekonomiska systemets krav, en buffert som genom kollektivt handlade utifrån ett eget normsystem kan fungera som ett motstånd mot företagets krav och på så vis underlätta arbetarnas situation (Lysgaard 1961/2014, s 145–147). Arbetarkollektivet fungerar alltså som ett motstånd mot de omätliga, ensidiga och obönhörliga krav som företaget ställer och kan på så vis verka för att återta dess medlemmars autonomi och värdighet.

## METOD OCH URVAL

Studien undersöker visstidsanställda som inte har ett fast schema och som kallas in efter arbetsgivarens behov. Gruppen definieras som behovsanställda. I denna grupp ingår anställda som kallas in direkt av arbetsplatserna, de som blir tilldelade jobb via vikariepooler och de som är visstidsanställda på bemanningsföretag.

För att nå artikelns syfte har kvalitativa samtalsintervjuer med behovsanställda genomförts. Intervjuerna utgick från en semistrukturerad intervjuguide som berörde fyra huvudteman vilka fokuserade på upplevelser av stress i arbetet, sociala relationer, attityder till arbetet samt hur de handskades med upplevda problem. Den semistrukturerade intervjuformen valdes då intervjuerna kretsade kring respondenternas livsvärld, upplevelser och känslor, något som lättare fångas i ett öppet samtal (Esaiaasson m fl 2012, s 228, 252).

Totalt genomfördes åtta intervjuer. Intervjupersonerna var två män och sex kvinnor i åldern 20–30 år. Tidigare forskning (se t ex Aronsson 2004, s 224; Håkansson & Isidorsson 2009, s 328) har visat att kvinnor och unga är överrepresenterade i gruppen behovsanställda. Denna vetskap har använts för att skapa en faktabaserad maximal variation i urvalet, vilket motiverar överrepresentationen av kvinnor samt fokus på yngre (Esaiaasson m fl 2012, s 261–262). Fyra av respondenterna arbetar på förskolor och blir inkallade genom kommunens vikariepool, en arbetar på stödboende för funktionshindrade och blir inringd direkt av de olika arbetsplatserna, en arbetar som växeltelefonist och en som växeltelefonist och receptionist, en arbetar på en industri. De tre sistnämnda blir tilldelade arbete genom bemanningsföretag. Alla åtta har behovsanställningen som sin huvudsakliga inkomstkälla.

Utifrån urvalskriterierna identifierades respondenterna genom snöbollsurval. Varje intervju varade cirka en timme, de har bandats och sedan transkriberats i sin helhet. Analysen av materialet har skett genom att utifrån det transkriberade materialet relatera upplevelserna till specifika teman som trädde fram i relation till undersökningens teoretiska ramverk.

## RESULTAT OCH ANALYS

I följande avsnitt presenteras och analyseras de behovsanställdas upplevelser av sin sociala arbetsmiljö. I det första avsnittet analyseras behovsanställdas relation till tillsvidareanställda, varför relationen ser ut som den gör och vad för arbetsmiljömässiga konsekvenser relationens utformning får för de behovsanställda. Lysgaards teori om arbetarkollektivet används i detta avsnitt för att begripliggöra relationens utformning och problembild. I det andra avsnittet analyseras de behovsanställdas strategier för att hantera sociala och arbetsmässiga problem de finner i arbetet.

### Behovsanställdas relation till tillsvidareanställda

Lysgaards teori förutsätter att grunden för ett gemensamt normsystem är närhet, likhet och en gemensam problembild (Lysgaard 1961/2014, s 212). I intervjuerna beskrev de behovsanställda att det existerade en gemenskap bland de tillsvidareanställda, en gemenskap vilken verkar bygga på närhet, likhet och att de tillsvidareanställda identifierar företagets krav som en del av en gemensam problembild.

Receptionisten och växeltelefonisten Sara beskrev att det fanns en gemensam "frustration hos de [tillsvidare]anställda över att cheferna inte förstod att de fick för mycket arbetsuppgifter, att de inte blev lyssnade på". Att de tillsvidareanställda upplever en gemensam känsla av att inte bli lyssnade på och att ha för mycket att göra bidrar till att de anställda känner att de sitter i samma båt. Deras underordnade position gentemot ledningen/cheferna kan på detta vis fungera som en källa till att skapa en gemensam identifikation. Arbetsuppgifter, men framför allt var man befinner sig på den hierarkiska nivån på arbetsplatsen, är viktiga faktorer för att likhet ska upplevas (Lysgaard 1961/2014, s 213). Sara uppfattar att det på hennes arbetsplatser

Finns grupperingar kanske inte så mycket mellan avdelningarna som på vilken nivå man är på i den [hierarkiska] pyramiden. Vi i växeln satt ofta och åt med vaktmästeriet eller med IT-supporten som var ungefär på vår nivå.  
(Sara, receptionist och växeltelefonist)

De på samma nivå finner en likhet och identifikation med varandra, vilket också gör att de i större utsträckning interagerar. Interaktionen som uppstår då de arbetar nära varandra och träffas varje dag skapar också närhet. De lär känna varandra och kan dela med sig av problem de upplever i arbetet.

Kan då de behovsanställda bli en del av de tillsvidareanställdas gemenskap? I vissa fall verkar det så. För att de ska bli inkluderade krävs att det har uppstått en viss interaktion och identifikation med de tillsvidareanställda, vilket kan ske då de behovsanställda arbetar mer återkommande på samma arbetsplats. Då de

mer frekvent arbetar tillsammans uppstår interaktion, vilken möjliggör att de även upptäcker de likheter som finns. Om så sker kan identifikationen öka, vilket bidrar till att de behovsanställda i viss utsträckning kan bli en del av de tillsvidareanställdas gemenskap.

Stig, som arbetat mer återkommande på samma arbetsplats beskriver hur han inkluderas i de tillsvidareanställdas gemenskap. Det yttrar sig genom att han blir bemött som en av de tillsvidareanställda och inkluderas till viss del i deras normsystem. Stig svarar så här på frågan om han upplever att han blir inkluderad i de tillsvidareanställdas gemenskap:

Ja det tycker jag absolut. Jag har haft lite konflikter med mina chefer och då kan jag prata med de andra. Dom fattar och backar upp mig eller stöttar ... det känns väldigt skönt. Och de är väldigt tillåtande. 'Ja, gå lite tidigare du, gå och ring det där samtalet', ja det känns som om man backas upp.

(Stig, växeltelefonist)

Även om det är möjligt för de behovsanställda att bli inkluderade i gemenskapen på arbetsplatserna verkar det sällan ske. Behovsanställda har en arbetssituation som skiljer sig mycket från tillsvidareanställdas och deras upplevelser av arbetet och de problem som kan uppstå i det skiljer dem åt. Detta skapar svårigheter för grupperna att identifiera sig med varandra och bidrar till ökad distans.

Distansen som behovsanställda ofta känner gentemot tillsvidareanställda beror på dels att de arbetar under mycket korta perioder på arbetsplatserna, dels att de hamnar hierarkiskt under de tillsvidareanställda (jfr Lysgaard 1961/2014, s 213). Att de arbetar kortare perioder på arbetsplatsen bidrar till svårigheter att interagera och känna närhet med de tillsvidareanställda. Sara beskriver det som nästan lönlöst att skaffa sig sociala kontakter eftersom tiden på arbetsplatserna är så pass begränsad:

Jag fick aldrig en relation till kollegorna på företagen ... i och med att jag visste att jag inte skulle vara där så länge ... så var det liksom heller aldrig någon riktig idé att skapa sig en sådan heller.

(Sara, receptionist och växeltelefonist)

Utöver frekventa arbetsplatsbyten, vilka leder till bristfällig närhet, skapas även distans på grund av begränsad likhet mellan de behovsanställda och de tillsvidareanställda. Behovsanställda kan få utföra arbetsuppgifter ingen annan vill göra vilket bidrar till att de hamnar hierarkiskt under de tillsvidareanställda och grupperna blir mindre lika.

ARTIKEL

Distansen som beskrivits ovan gör att det blir svårt för behovsanställda att identifiera sig med de tillsvidareanställdas problem. De behovsanställda kan ibland identifiera problemen, men de är samtidigt främmande för dem. Saras berättelse vittnar om en upplevd distans mellan henne och de tillsvidareanställdas problembild:

Ofta kunde jag förstå ... Det var för hög arbetsbörda, de [tillsvidareanställda] var för få, de kände att de hade för lite att säga till om, att beslut togs över deras huvuden ... För det mesta kunde jag ... förstå var irritationen, eller om det var en konflikt, var den låg någonstans.  
(Sara, receptionist och växeltelefonist)

De intervjuade ser och förstår problem som de tillsvidareanställda identifierar, men det finns ett glapp mellan gruppernas problembild. De behovsanställda identifierar sig inte med problemen utan ser sig snarare som passiva betraktare av dessa. Behovsanställda har sina egna problem som ofta är kopplade till de speciella krav som de utsätts för: att ständigt vara tillgängliga, högpresterande och lojala. Dessa krav kommer inte enbart från företaget utan även från tillsvidareanställda och båda grupperna kan upplevas som överordnade.

Relationen mellan tillsvidareanställda och behovsanställda är ofta ansträngd och präglad av den hierarkiska skillnad som finns mellan grupperna. Ofta är det tillsvidareanställda som bedömer behovsanställdas sociala och arbetsmässiga prestationer och de kan vara med och avgöra om de behovsanställda ska bli inringda till arbetsplatsen igen. Detta gör att de tillsvidareanställda kan upplevas som chefer snarare än arbetskamrater. Det bidrar till att de behovsanställda inte känner att de kan vara sig själva i deras sällskap utan att de i sin relation till de tillsvidareanställda måste tänka på att bete sig på ett sätt som gör att de får mer jobb. I en sådan situation är det svårt att vara sig själv och avspänd, något som präglar relationerna i hög grad. Detta leder till att det uppstår en känsla som kan tolkas som en ofrivillig inställsamhet, vilken utmärks av påklistrade leenden och fjäsk mot de tillsvidareanställda.

Utöver att de behovsanställda hamnar utanför gemenskapen och på så vis går miste om kollektivets buffert gentemot det teknisk-ekonomiska systemets krav (jämför Lysgaard 1961/2014, s 145), bidrar distansen till att det uppstår en brist på tillit från de tillsvidareanställda gentemot de behovsanställda, vilket yttrar sig i att deras autonomi i yrkesutövandet drabbas negativt. De behovsanställda kontrolleras extra hårt, något Anders beskriver genom att säga att han ”känner sig uttittad och pressad att prestera [på topp]”. Sara berättar hur hon ständigt blev utvärderad och kontrollerad av personer på sin arbetsplats å bemanningsföretagets vägnar:

Jag blev ju alltid utvärderad. När jag hade varit på ett nytt ställe, vilket jag var ofta, så ringde min chef från bemanningsföretaget och frågade hur de tyckte att jag varit och om de var intresserade av att ha mig igen.

(Sara, receptionist och växeltelefonist)

Det teknisk-ekonomiska systemet har på så vis förflyttat en del av kontrollutö- vandet över behovsanställda till deras tillsvidareanställda kollegor. De tillsvidare- anställda kan på så vis fungera som ombud för det teknisk-ekonomiska systemet och utöva kontroll och ställa krav. De tillsvidareanställda kan på så vis upplevas som överordnade och bli en del av de behovsanställdas problembild som be- gränsar deras autonomi. Då kontrollen utförs av dem som de arbetar tillsammans med har de svårt att hitta en plats att undkomma kontrollen. De behovsanställdas handlingsutrymme och autonomi ansätts således av både företaget och tillsvidare- anställda (jämför Braverman 1977/1985).

Utöver kontrollen de utsätts för i arbetet begränsas de intervjuades kontroll över arbetet. De får inte vara med och besluta hur arbetet ska utföras och de får inte delta i de processer som berör planeringen av arbetsutförandet, till exempel får de inte delta på planeringsdagar och arbetsplatsträffar.

Den bristfälliga autonomin drabbar inte enbart de behovsanställda då de arbetar, de kan även finna svårigheter med att planera sin fritid. På grund av an- ställningsformen måste de hela tiden vara nåbara och redo att arbeta. Eftersom de då aldrig kan känna sig helt lediga får det konsekvensen att de upplever svårighe- ter med att planera vardagen. Åsa beskriver det som väldigt påfrestande att aldrig veta när hon ska gå upp på morgonen, vilket bidrar till att hon inte vågar planera kvällsaktiviteter:

Det är ju väldigt jobbigt det där med att man aldrig vet när man ska gå upp. Antingen är det så att man ser till att vara hemma jättetidigt fast att man skulle vilja gå ut och göra saker på kvällarna för att de kanske ringer klockan sex imorgon liksom ... Ibland ringer de inte alls och ibland ringer de vid tio i stället och då kan man ju känna någon slags frustration att man aldrig kan veta det. Att man väljer bort grejer för jobbet och så hade inte det behövts. (Åsa, förskolelärare)

Att delvis bli hindrad att planera sitt arbete och sin fritid begränsar behovsan- ställdas möjlighet att styra det egna livet. Att tvingas sitta hemma och vänta på ett samtal som kanske inte kommer i stället för att umgås med vänner förflyttar begränsningarna av deras autonomi från den betalda arbetstiden till fritiden, gränsen för den instrumentella relationen suddas därför ut och de behovsanställ-

da måste alltid vara redo att åsidosätta sina egna intressen för det teknisk-ekonomiska systemets intressen.

Den bristande identifikationen och interaktionen mellan tillsvidareanställda och behovsanställda kan få konsekvensen att det skapas förutfattade meningar bland tillsvidareanställda om behovsanställda, vilka då riskerar att bli stigmatiserade och utfrysas. Detta spär ytterligare på olikheterna mellan grupperna och gör det ännu svårare att finna en gemensam identifikation. Fördomarna som drabbar behovsanställda kan skapa svårigheter med att få erkännande för det arbete de utför och för sitt yrkeskunnande. I intervjuerna verkar det som att de inte blir accepterade, erkända och respekterade på samma sätt som tillsvidareanställda utan ständigt måste försvara sig. Camilla upplever att hon blivit bemött med fördomen att vikarier inte kan något utan snarare är en belastning för de övriga anställda:

... då hade hon [en tillsvidareanställd] ett långt uttalande för de [tillsvidareanställda] hur hon hatade att jobba med vikarier och 'vikarier, det är ingen hjälp, de är en belastning, en arbetsbelastning' sa hon.

(Camilla, förskolelärare)

Fördomarna och distansen ökar ytterligare då bristen på identifikation och interaktion skapar svårigheter för de behovsanställda att ta del av och förstå de normsystem som finns på arbetsplatserna, vilka enligt Lysgaard (1961/2014, s 132) är kittet som fogar samman gruppen på arbetsplatsen. Det blir svårt att hänga med i det sociala spelet och förstå vad som är tillåtet att säga eller göra och vad som är tabu. Anders upplever att då han inte känner till normsystemen av misstag kan råka bryta mot dem:

När man inte kan arbetsplatsen så vet man inte vad man inte får säga, plötsligt har man gjort något helt galet och folk tycker man är helt dum utan att man vet om varför. (Anders, förskolelärare)

Den bristande möjligheten att sätta sig in i normer och jargonger som råder på arbetsplatsen kan leda till oavsiktliga normbrytelser, vilket ytterligare ökar distansen mellan grupperna.

Lysgaard menar att även arbetarkollektivet har obönhörliga krav på medlemmar att följa det informella normsystemet och när de behovsanställda inte begriper systemet fullt ut kan de drabbas av utfrysning (Lysgaard 1961/2014, s 139). Den utfrysning och distans som då uppstår kan ha karaktären av att de behovsanställda blir avpersonifierade av de tillsvidareanställda. I intervjuerna framkom berättelser om att de blev sedda i instrumentella termer som ”armar och ben”,

men även upplevelser av att bli behandlade som ett spöke, en slav eller en kuliss, eller av att bli ignorerade och inte tilltalade på hela dagar.

De intervjuade behovsanställdas arbetssituation är problematisk, de har svårigheter att upprätthålla autonomi och de utsätts även för kränkande behandling. De står dock inte handfallna inför situationen utan de försöker på olika sätt att handskas med den. Strategierna som de använder sig av för att förbättra sin situation behandlas i nästa avsnitt.

### Behovsanställdas hantering av problem

Lysgaard menar att arbetarkollektivet fungerar som en buffert vilken kan neutralisera kraven från det teknisk-ekonomiska systemet utan att de anställda riskerar att förlora arbetet (1961/2014, s 147). De behovsanställda i denna studie utsätts för krav och kontroll från både det teknisk-ekonomiska systemet och från tillsvidareanställda, de står många gånger även utanför den kollektiva gemenskapen. Trots detta står de behovsanställda inte handfallna inför situationen, de försöker finna vägar att neutralisera kraven och kontrollen de utsätts för, och de försöker göra detta utan att riskera att förlora anställningen.

För att handskas med exkluderingen från gemenskapen på arbetsplatsen samt problem som uppstår på grund av den kontroll och de krav som ställs på dem använder de sig av olika strategier. I studien har tre övergripande strategier identifierats, vilka kan brytas ner i underkategorier. *Tabell 1* nedan illustrerar strategierna.

Tabell 1. Behovsanställdas handlingsstrategier för att möta problem.

Anpassningsstrategier	Kontrollskapande strategier	Meningsfinnande strategier
Social ansträngning	Självvald exklusion	Arbetet i sig givande
Arbetsmässig ansträngning	Självvald arbetssituation	

Lysgaard menar att den kollektiva gemenskapen vilar på närhet, likhet och en gemensam problembild (1961/2014, s 211). För att bli inkluderad i gemenskapen försöker de behovsanställda öka närheten och likheten gentemot de tillsvidareanställda. Detta sker genom anpassningsstrategier med syfte att öka identifikationen och interaktionen mellan grupperna. Genom att försöka vara extra trevliga, glada och tillmötesgående mot de tillsvidareanställda försöker de genom social ansträngning att passa in. Sara beskriver hur hon upplever det som väldigt viktigt att vara trevlig mot alla hela tiden, inte bara som en del av sin yrkesroll, utan som en strategi för att förbättra sina chanser att som behovsanställd få vara kvar på arbetsplatsen:

För min egen del som inte jobbade fast utan alltid kom utifrån, då var det jätteviktigt att jag var jättrevlig mot alla andra och mot mina kollegor i växeln och receptionen.

(Sara, receptionist och växeltelefonist)

Social ansträngning är en strategi som används för att bli mer omtyckt av de tillsvidareanställda och på så vis försöka överbrygga den brist på närhet, men även likhet, som annars präglar relationen. Den andra anpassningsstrategin som har identifierats i intervjuerna är arbetsmässig ansträngning. Strategin tar sig uttryck i de behovsanställdas försök att visa sig extra duktiga och driftiga i arbetet. Genom att använda strategin försöker de motbevisa fördomar om deras bristande yrkeskunnande. Strategin syftar till att öka likheten mellan de behovsanställda och de tillsvidareanställda. De behovsanställda försöker visa att de på ett likvärdigt sätt utför samma arbete som de tillsvidareanställda och därmed dra undan den slöja av fördomar som täcker deras arbetsinsats och personliga egenskaper.

Lysgaard menar att likhet i arbetsuppgifter är centralt för kollektivets identitet; genom att de behovsanställda visar att de är lika arbetsdugliga och arbetsvilliga som tillsvidareanställda försöker de att öka identifikationen mellan grupperna (1961/2014, s 139, 215). Om identifikationen ökar och även närheten till gemenskapen, torde kontrollen de behovsanställda utsätts för från de tillsvidareanställda och företaget kunna minska (jfr Ackroyd & Thompson 1999, s 54). Detta riskerar dock att ske genom ständig självkontroll, vilket leder till att känslor och framträdande regleras och anpassas efter situationen som de behovsanställda inte enkelt kan lämna (jfr Hochschild 1983/2012). När de behovsanställda försöker anpassa sig socialt i strävan att finna autonomi kan detta alltså riskera att få motsatt effekt och snarare leda till självövervakning, vilket tidigare forskning (se till exempel Ahmed 2007) menat är den avvikandes ständiga lott.

För att skapa en känsla av kontroll och makt över arbetssituationen använder de intervjuade olika kontrollskapande strategier. När behovsanställda inte inkluderas i kollektivet kan de komma att självmant skapa distans och ställa sig utanför gemenskapen. Camilla menar att hon tjänar mer på att exkludera sig eftersom hon då får känslan av att det är ett eget val att vara utestängd. På så sätt känner hon sig inte lika utstött och slipper den negativa känslan, trots ansträngningar, av att inte inkluderas i gemenskapen.

Det är som att man vinner mer på ... om man själv väljer att exkludera sig och inte går till personalrummet, för då har man valt det själv och då behöver man inte känna sig så nedtrampad. Om man försöker att bli inkluderad och märker att man ändå inte blir inkluderad då kan man ju känna sig ganska dålig.

(Camilla, förskolelärare)

Självexklusion är ett sätt att återta kontroll över situationen och används för att slippa känna den smärta det kan innebära att få sin vilja att bli inkluderad avvissad; genom strategin kan känslan av vanmakt på så vis undvikas. På ett liknande sätt kan behovsanställda försöka skapa en känsla av kontroll över arbetssituationen. Att se arbetssituationen och anställningsformen som ett eget val skapar en känsla av autonomi och kontroll (jämför Flisbäck 2008). Anders menar att detta kan fungera som ett sätt att lura sig själv att man har frihet, vilket då gör det lättare att stå ut:

När någon på en arbetsplats frågar och tycker synd om en, 'jaha, du får inget fast jobb'. Då kanske man bemöter det i stället med att 'ja, men jag vill inte ha något fast jobb, jag tycker det här är jätteskönt att jag får vara helt fri och själv välja när jag jobbar' och det är klart det är en halvlögn när man säger så för att man måste lura sig själv.

(Anders, förskolelärare)

Anders citat synliggör att han inte vill visa sig handfallen inför arbetssituationen, att han inte är ett offer för den. Även om man faktiskt inte kontrollerar situationen kan strategin skapa en känsla av kontroll och reducera känslan av vanmakt och därmed skapa en känsla av egenkontroll och autonomi (Sayer 2007).

När de behovsanställda blir behandlade illa och på ett ovärdigt sätt av de tillsvidareanställda är det svårt att stå ut med arbetssituationen. För att orka stå ut med situationen kan de då försöka finna mening i arbetsuppgifterna. Att se arbetet man utför som givande för samhället och omgivningen kan skapa en känsla av stolthet. Av de intervjuade fann alla som arbetar inom omsorgsyrsken att deras arbete var givande för samhället och omgivningen. Sayer (2007) menar att värdighet lättare kan upprätthållas om man känner att man utför ett värdefullt arbete, till exempel att hjälpa andra med saker de själva inte kan göra. Arbetet kan även anses vara givande för en själv, vilket kan bidra till att det upplevs som meningsfullt. Camilla känner att arbetet med barn gör att hon orkar stå ut med det dåliga bemötande från personalen. Att arbetet känns givande gör att hon trots svårigheter med relationen till de tillsvidareanställda orkar komma tillbaka.

Jag gillar att jobba med barn ... Det är väl den energin man får, man blir behandlad som en trasmatta av personalen men det är just av barnen man får tillbaka allting, all uppskattning liksom. Och det är ändå det som motiverar en att komma tillbaka.

(Camilla, förskolelärare)

Att finna mening för sig själv genom sina handlingar kan fungera som ett sätt att upprätthålla självrespekt. Även om man inte blir behandlad värdigt av andra kan känslan av självrespekt och att man gör något för sig själv och andra bidra till att upprätthålla värdighet (Hodson 2001).

## SLUTDISKUSSION

Likt tidigare forskning (Aronsson 1999, 2000; Håkansson & Isidorsson 2009) visar denna undersökning att behovsanställda är en grupp med stora arbetsmiljöproblem. Problemen som de intervjuade i studien möter verkar till stor del bero på den flexibla anställningsformens utformning vilken skapar en situation där de behovsanställda på grund av bristande interaktion och identifikation med tillsvidareanställda får en distans gentemot dem och deras gemenskap (Lysgaard 1961/2014, s 139, s 211). Detta gör att de bemöts med fördomar och att de kontrolleras extra hårt, inte sällan av andra anställda, vilket leder till att deras autonomi drabbas (jfr Ackroyd & Thompson 1999, s 54).

Orsaken till den bristande interaktionen och identifikationen mellan grupperna verkar inte gå att finna i individernas bristande sociala eller arbetsmässiga förmågor, utan i att anställningsformen orsakar distans och olikheter mellan grupperna. Det torde därför vara genom en transformation av anställningsformen som problemens lösning står att finna. De behovsanställdas strategier för att handskas med problemen som identifierats har dock inget fokus på att förändra anställningsformen. Exempelvis försöker de intervjuade genom anpassningsstrategierna bli socialt inkluderade genom att vara extra trevliga, trots att det inte verkar vara något fel på deras sociala kompetens. Detsamma gäller för att få acceptans och erkännande för sitt yrkeskunnande och yrkesutövande. Trots de behovsanställdas ansträngningar kvarstår grundproblemet som orsakar situationen och distansen mellan de båda grupperna kvarstår.

På en strukturell nivå kan strategierna få den oavsedda konsekvensen att bidra till att uppnå arbetsgivarnas syfte med den flexibla anställningen. Om man arbetar extra hårt för att visa sig duktig eller för att få behålla arbetet riskerar detta att öka arbetstempot, vilket kan skapa stress för den anställda samtidigt som det skapar profit för arbetsgivaren. Den kontrollskapande strategin självvald exklusion riskerar att bidra till att (åter)skapa den rörliga och flexibla arbetaren eftersom arbetarens ökade distans till arbetsplatsen gör det lättare att bryta upp och på så vis bli mer rörlig.

För individen verkar strategierna kunna få motstridiga utfall. Som tidigare nämnts kan den sociala anpassningsstrategin fungera som självövervakning vilket leder till en förlorad autonomi över det inre livet och det personliga framträdandet (jfr Hochschild 1983/2012, Ahmed 2007). För att undvika kränkningar och

övervakning från andra, men även självövervakning, är de kontrollskapande strategierna centrala. Dessa bidrar till att skapa en känsla av kontroll över situationen; genom att själv välja att aktivt distansera sig skapas en känsla av egenmakt. När upplevelsen av vanmakt kan undvikas kan även känslan av autonomi öka.

Även om handlingsstrategierna kan ge en ökad känsla av kontroll och autonomi står de behovsanställda i realiteten kvar i samma situation som tidigare. Strategierna förändrar inte situationen men de kan förändra upplevelsen av den, vilket kan fungera som ett sätt att finna värdighet i en ovärdig situation. Som Ackroyd och Thompsons (1999), men även Lysgaards (1961/2014) analys pekar på, har motstånd mot bristande autonomi i arbetet sin grund i anställdas gemenskap. Men upplevelsen av bristande autonomi kan även motverkas av den enskilde individen genom kontrollskapande strategier.

Denna studie visar att uppdelningen på arbetsplatsen i olika anställningsformer kan komma att splittra de anställda och skapa hierarkiska indelningar mellan de anställda. Detta försvårar möjligheten att gemensamt bemöta problem i arbetet. När gemenskapen bryts och en känsla av främlingskap uppstår mellan anställda riskerar en maktförskjutning att ske och anställdas möjlighet att som kollektiv påverka arbetets utformning och arbetsvillkor undermineras.

## REFERENSER

- Ackroyd S & Thompson P (1999): *Organizational misbehaviour*. London: Sage.
- Ahmed S (2007): "A phenomenology of whiteness". *Feminist Theory*, 8(2)149–168.
- Allvin M (2006): *Gränslöst arbete: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Aronsson G (2004): "Hälsa och utvecklingsmöjligheter i tidsbegränsade anställningar". I: Gustafsson R & Lundberg I (red): *Arbetsliv och hälsa* (s 215–236). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson G, Dallner M, Lindh T & Göransson S (2005): "Flexible pay but fixed expenses: Personal, financial strain among on-call employees". *International Journal of Health Services*, 35(3)499–528.
- Aronsson G & Gustafsson K (1999): "Kritik eller tystnad – en studie av arbetsmarknads- och anställningsförhållandens betydelse för arbetsmiljökritik". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 5(3)189–206.
- Aronsson G, Gustafsson K & Dallner M (2000): "Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum–periferiperspektiv". *Arbete och Hälsa*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson G, Gustafsson K & Dallner M (2002): "Work environment and health in different types of temporary jobs". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2)151–175.
- Braverman H (1977/1985): *Arbete och monopolkapital: Arbetets degradering i det tjugonde århundradet*. Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Eriksson B (2007): "Flexibilitet – ett exempel från forskning om flexibla organisationer och dess konsekvenser för arbetsmiljön". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 13(3–4)43–56.
- Esaiasson P, Gilljam M, Oscarsson H & Wängnerud L (2012): *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts juridik.
- Fislbäck M (2008): "Att framhäva val och hävda möjligheter. Det rationella som strategi för erkännande i lågstatusyrken" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 14(4)27–42.
- Hochschild AR (1983/2012): *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hodson R (2001): *Dignity at work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Håkansson K & Isidorsson T (2009): "Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor". I: Berglund T & Schedin S (red): *Arbetslivet* (s 317–345). Lund: Studentlitteratur.

- Karasek R & Theorell T (1990): *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karlsson JC (2008): *Den smidiga mellancheferen – och andra motståndsberättelser*. Malmö: Gleerups Utbildning.
- Lysgaard S (1961/2014): *Arbeiderkollektivet: En studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Olofsdotter G (2005): "Att vara anställd i bemanningsföretag". I: Fjästad B & Wolven L-E (red): *Arbetsliv och samhällsförändringar* (s 169–181). Lund: Studentlitteratur.
- Olofsdotter G (2008): *Flexibilitetens främlingar: Om anställda i bemanningsföretag*. Sundsvall: Mittuniversitetet.
- Olofsdotter G & Augustsson G (2008): "Uthyrda konsulter från bemanningsföretag: Främling eller outsider?" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 14(4)11–25.
- Sayer A (2007): "Dignity at work: Broadening the agenda". *Organization*, 14(4)565–581.
- SCBs statistikdatabas. Arbetsmarknad; AKU. Stockholm: Statistiska centralbyrån.