

# **Den psykosociala arbetsmiljön i bemanningsbranschen**

*– de anställdas upplevelser av arbetskrav, socialt stöd, kontroll*

*och rollförväntningar*

Idha Ekholm

Annika Ulfskans

Handledare: Roger Persson

C-uppsats, VT 2007

**KRISTIANSTAD HÖGSKOLA**

**INSTITUTIONEN FÖR BETEENDEVETENSKAP**

# DEN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN I BEMANNINGSBRANSCHEN

Idha Ekholm och Annika Ulfskans

Syftet med denna studie var att undersöka hur de anställda inom bemanningsbranschen upplever den psykosociala arbetsmiljön med fokus på frågor om socialt stöd, kontroll, arbetskrav, och rollförväntningar. Bakgrunden till varför arbetsmiljön ter sig annorlunda för den uthyrde inom dessa områden är många gånger den uthyrdes särskilda ”ställning” då denne i flera perspektiv tillhör två organisationer; kundföretaget och bemanningsföretaget. I enkätundersökningen deltog totalt 29 personer från ett bemanningsföretag i Sydsverige, varav 3 kvinnor och 26 män. Den deskriptiva statistiken visade att respondenterna upplever arbetsmiljön förhållandevis positivt. En multipel regressionsanalys visade att det finns ett starkt samband mellan faktorerna socialt stöd samt rollförväntningar och hur de anställda upplever den psykosociala arbetsmiljön. Då majoriteten av respondenterna endast har arbetat i branschen i mindre än ett år funderade vi över huruvida det är eventuella brister i socialt stöd och rollförväntningar eller andra faktorer, t ex anställningsbarhet, som påverkar de anställda att söka sig till alternativa anställningar. Samplet i studien förmodades vara alltför homogent för att några generaliseringar skulle kunna göras.

Bemanningsföretag blev lagligt i Sverige först i början på 1990-talet då det offentliga monopolet för arbetsförmedling hävdes (Andersson & Wadensjö, 2004:15). Antal personer inom denna bransch har efter 1990-talets lågkonjunktur ökat lavinartat<sup>1</sup> (Andersson & Wadensjö 2004:15; Isaksson & Bellaagh 1999; Tsoukalas 2003). Denna utveckling beror dock inte enbart på legaliseringen utav branschen utan även på grund av den omstrukturering som skett på arbetsmarknaden. Det handlar om att organisationerna har blivit mer och mer ”slimmade” och flexibilerade där man använder sig av en mindre grupp tillsvidareanställda och hyr in personal från bemanningsföretag antingen utifrån behov vid ökad efterfrågan och/eller för att hantera arbetsuppgifter i organisationens periferi för att istället kunna koncentrera sig på uppgifter i verksamhetens kärna (Andersson & Wadensjö 2004:15; Isaksson & Bellaagh 1999; Olofsdotter 2004; Silla, Gracio & Però 2005; Tsoukalas 2003). Mot bakgrund av denna utveckling har även intresset och forskningen om frågor kring olika typer av temporära anställningar ökat.

Bemanningsföretag är en samlingsbenämning på de företag som sysslar med personaluthyrning, outsourcing, rekrytering, outplacement och jobbförmedling. (Almega, 2007). Enligt Almega<sup>2</sup> så står uthyrning för drygt 80 % av omsättningen i branschen, outsourcing för 12 %, rekrytering för 4 % och outplacement för 1 %. Jobbförmedling är en helt ny verksamhet (Almega, 2007).

---

<sup>1</sup> Undantag gäller vid år 2001 då bl.a. nedgången i telekombranschen slog hårt åt bemanningsbranschen. Se Andersson & Wadensjö (2004)

<sup>2</sup> Bemanningsföretagens branschorganisation. Verksamheten omfattar bransch- och arbetsgivarfrågor. Förbundet samman-sluter såväl de mindre som större bemanningsföretagen. Källa: [www.almega.se/Templates/T\\_2.asp?PN=3430076](http://www.almega.se/Templates/T_2.asp?PN=3430076)

En av de mest omdebatterade frågorna kring bemanningsbranschen rör arbetsmiljön som i många avseenden skiljer sig mot de med en traditionell anställning. Arbetsmiljön för personer i bemanningsbranschen är väldigt unik i det avseende att man arbetar för två olika organisationer - uthyrningsfirman och kundföretaget – samt att den ena organisationen (kundföretaget) dessutom oftast förändras frekvent. Frågan är om arbetsmiljön för denna grupp uppfyller kraven på en god arbetsmiljö och om konsekvenserna av arbetets flexibilitet utgör ett hjälpmedel eller hinder för detta. Å ena sidan kan det ju hävdas att flexibiliseringen utgör en fördel med större frihet och de möjligheter som denna skapar för de anställda (t ex större möjlighet att styra över arbetstid, ledighet och arbetsplatser) men å andra sidan kan det hävdas att arbetsförhållandena skapar osäkerhet gällande faktorer såsom arbetsuppgifter, sociala relationer m.m. vilka i sin tur påverkar upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön (Bellaagh & Isaksson 1999:6, Underhill 2005).

Arbetsmiljö definieras i denna studie på samma sätt som Ahlberg (2003), refererat i Lennéer Axelsson (2005).

Med ordet arbetsmiljö menar lagen allt som påverkar en människa i arbetet – både den fysiska och den psykosociala omgivningen. En god arbetsmiljö är följaktligen en omgivning där inte bara fysiska risker är undanröjda och där lokalerna är ändamålsenliga, utan också en miljö där de anställda kan påverka sin egen arbetssituation och där det inte förekommer alltför stora psykiska belastningar eller starkt styrt eller bundet arbete. Dessutom ska arbetet ge möjlighet till omväxling, sociala kontakter, sammanhang mellan olika arbetsuppgifter, självbestämmande och ansvar och helst också till personlig och yrkesmässig utveckling (Lennéer Axelsson 2005, s 26)

Begreppet psykosocial arbetsmiljö blev under 1970-talet ett nyckelord och debatterades livigt av arbetsmarknadens parter inför 1978 års arbetsmiljö. Begreppet är svårgripbart och inte helt lätt att definiera. Ett försök gjordes i en rapport refererat ur Lennéer Axelsson (2005) från Arbetskyddsfonden 1978. Den visar att olika forskare använder begreppet på skilda sätt (Lennéer Axelsson 2005, s 24-25):

för att beteckna orsaksförhållanden i omgivningen (arbetsmiljön)

för att beteckna olika effekter på människan i form av upplevelser och handlande

som en term för att beskriva samspelet mellan individ och miljö

Vi använder begreppet psykosocial i den senare bemärkelsen, det vill säga den som avser samspelet mellan individ och omgivning.

### ***Tidigare forskning***

För samtliga utländska forskningsrapporter kan det vara svårt att generalisera resultatet eftersom arbetsvillkoren i branschen skiljer sig mellan olika länder. I Sverige har man exempelvis betydande facklig verksamhet, de flesta anställda har tillsvidareanställningar och

de flesta har någon form av garantilön (Andersson & Wadensjö 2004:15). Gemensamt för svensk och utländsk forskning är dock debatten om huruvida arbetsförhållandena inom bemanningsbranschen är sämre än för de med en annan typ av anställning (fast) och eventuella risker som finns för individernas hälsa som en konsekvens av detta. Vidare är personalomsättningen hög både i utlandet och i Sverige (Andersson & Wadensjö 2002; Andersson & Wadensjö 2004:15; Tsoukalas 2003) vilket även detta skapar frågor om arbetsförhållandena. De utländska rapporterna har även varit av nytta eftersom mycket av den svenska forskningen är relativt begränsad, då legaliseringen utav branschen skedde så pass nyligen (se ovan), samt även givit god insikt i områdets komplexitet.

I ett försök att kartlägga de personer som arbetar i bemanningsbranschen så visade en undersökning av Andersson och Wadensjö (2002) att ungdomar, ogifta, kvinnor, storstadsbor och invandrare är överrepresenterade i branschen. Ändå verkar det som att arbetsstyrkan inom bemanningsbranschen är långt ifrån homogen. Flera av de forskningsrapporter som vi har funnit inom området visar ofta motstridiga resultat gällande upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Enligt forskarna själva så tror man att det beror på att man har underskattat komplexiteten hos arbetsstyrkan (Connely & Gallagher 2004; Silla, Gracio & Peró 2005; Ellingson, Gruys & Sackett 1998).

Connely och Gallagher (2004) har exempelvis sammanställt en rapport vilken sammanfattar mycket av forskningen kring temporära arbeten från det senaste årtiondet i ett försök att sortera ut de mest omdebatterade frågeställningarna och även att utvärdera eventuella samband mellan olika utgångspunkter. En utav deras slutsatser utav denna undersökning är följande:

This research has yielded informative, yet at times contradictory and unexpected findings, in a broad range of topical areas. However, one compelling finding is that contingent work is not a unitary concept. Not only are there contractual differences among the various forms of contingent work arrangements, but there are also differences in the reasons why workers accept such arrangements, as well as the contextual environments in which they perform their jobs (Connely & Gallagher 2004, s 979)

Något som är ständigt återkommande i de forskningsrapporter som vi har kommit över är åtskillnaden mellan de som arbetar "frivilligt" respektive "ofrivilligt" i branschen. Vi utgår från Ellingson, Gruys och Sackett's (1998) definition av begreppet i sin rapport: "Factors related to satisfaction and performance of temporary employees":

Some individuals specifically choose temporary work arrangements over permanent work arrangements because they prefer the flexibility, freedom, and variation that temporary employment provides. Individuals who prefer these characteristics of temporary employment, and base their choice to pursue temporary employment on the presence of these characteristics, have been identified as voluntary temporary employees. In contrast, other individuals choose temporary work arrangements because they feel forced or pressured to do so. These individuals view temporary work as undesirable and choose to pursue it not because of its unique work arrangement, but because of a lack of other employment alternatives. Given the opportunity, they would choose a permanent position over a temporary position if an acceptable one was

available. These individuals have been identified as involuntary temporary employees (Ellingson et al 1998, s 913).

Åtskillnaden har gjorts eftersom man i många fall ha kunnat se att trivseln och välmåendet hos frivilligt anställda är högre än hos de som är ofrivilligt anställda och hos vilka man oftare finner en hög grad av otillfredsställelse. Ovannämnd studie utförd av Ellingson et al (1998) visar t.ex. att ofrivillighet i regel korrelerar med missnöje med lön, medarbetare, utvecklingsmöjligheter, överordnade samt allmän trivsel att arbeta som inhyrd.

En annan faktor som skiljer många anställda i bemanningsbranschen åt är utbildningsnivå samt vilken typ av arbetsuppgifter man utför. Silla, Gracio och Pero (2005) gör exempelvis en åtskillnad mellan två olika typer av grupper: (1) Personer med hög utbildning, som arbetar i kärnan av organisationen med mer komplexa arbetsuppgifter och som föredrar flexibiliteten som inhyrd, (2); Personer som motsvarar den ”traditionella” synen på personer som arbetar i bemanningsbranschen, d.v.s. de med en lägre utbildning vilka antas ha svårare att få en permanent anställning och som förmodas arbeta med enklare uppgifter i organisationens periferi under bristande arbetsförhållanden. Utifrån denna teori undersökte Silla et al (2005) fyra olika grupper utifrån huruvida man föredrar att arbeta som inhyrd (job contract) samt ens förmåga att finna ett nytt jobb (employability). Resultatet visade att de som var ofrivilligt anställda och ansåg sig ha dåliga möjligheter att finna ett nytt jobb var mindre tillfredställda med livet och hade en sämre hälsa jämfört med andra.

Liknande resultat visar en studie utförd av Elsa Underhill (2005) där hon ställde sig frågan om anställda inom bemanningsbranschen är vinnare eller förlorare. Underhill utförde en enkätundersökning samt intervjuer i fokusgrupper. Utifrån svaren urskiljde sig två grupper distinkt: personer som börjat arbeta i branschen för att de inte ansett sig ha något val (ca 85 %) eller de som föredrog flexibiliteten (ca 15 %). I den senare gruppen var samtliga kvinnor anställda som sjuksköterskor och alla utom två arbetade deltid. I undersökningen visade det sig att sjuksköterskorna generellt hade större kontroll över sin arbetstid och ansåg sig ha större inkomst- och anställningstrygghet. När det gällde arbetsförhållanden verkade dessa ligga på ungefär samma nivå dock med olikartade problem. Underhills egna slutsatser av studien var att det finns ett stort problem för anställda att uppnå tillfredställande balans mellan arbete och privatliv med liten kontroll över sina arbetstider, osäkra anställningar och osäker inkomst. Undantag gällde för sjuksköterskorna som också i princip uttryckte sig positivt om att arbeta i bemanningsbranschen och föredrog flexibiliteten. Arbetsförhållandena var dock undermåliga för samtliga yrkesgrupper och särskilt missnöje uttrycktes om det dåliga stöd man ansåg sig få från bemanningsföretagen och kundföretagen. De enda ”vinnarna” i denna studie menar Underhill (2005) är sjuksköterskorna som faktiskt kände att de kunde dra nytta av fördelarna med ett flexibelt arbete.

Efter en genomgång av litteraturen har framförallt tre olika arbetsmiljöområden utkristalliserats vilka verkar ha särskilda förhållanden till arbetsmiljön i bemanningsbranschen. Dessa är arbetskrav, socialt stöd, och kontroll. Bakgrunden till varför arbetsförhållanden ter sig annorlunda för den uthyrde inom dessa områden är många gånger

den uthyrdes särskilda ”ställning” då denne befinner sig med ”ett ben i en organisation och ett ben i en annan organisation”. Tsoukalas (2003) betecknar detta fenomen *liminalitet*, ett tillstånd när man varken sig befinner sig ”här eller där” utan står utanför, emellan olika strukturella klassifikationer och därför lätt hamnar mellan två stolar när det gäller arbetsmiljöarbetet. ”Detta synsätt kan hjälpa oss att förstå vad den flexibla arbetskraftens särställning innebär psykologiskt och vilka sociala konsekvenser den kan tänkas få” (Tsoukalas 2003, s 37). Tsoukalas (2003) understryker dock att denna särställning nödvändigtvis inte alltid måste vara något negativt utan tvärtom också kan vara gynnsam.<sup>3</sup> I tillägg till ovan nämnda arbetsmiljöområden har vi funderat över hur liminaliteten eventuellt skulle kunna påverka upplevelsen av rollförväntningar hos den uthyrde, litteraturen kring detta område verkar dock vara begränsad när det gäller bemanningsbranschen.

Liksom framgår av arbetsmiljöföreskrifterna (AFS 2001:1) åligger ett ansvar hos *både* bemanningsföretaget och kundföretaget (även om ansvaret ser olika ut).

Under år 2000-2001 utförde Arbetsmiljöverket ett tillsynsprojekt av samtliga större bemanningsföretag med inriktning på företagets internkontroll av arbetsmiljön. Det innebar en kontroll av bemanningsföretagens sätt att säkerställa en god arbetsmiljö inför, under och i uppföljningen av olika uppdrag (Sundh-Nygård & Edqvist 2001). Inspektionen utfördes dels på själva bemanningsföretagen och dels på kundföretagen och utmynnade i nedslag på 81 % av dessa och totalt 242 stycken krav inom framförallt tre olika områden: (1) Bristande rutiner för att öka det sociala stödet (81 % av kraven); (2) chefers och arbetsledares kunskap och styrning av arbetsmiljön (18 % av kraven) samt (3) den uthyrda personalens kunskap om arbetsmiljön (3 % av kraven) (Sund-Nygård & Edqvist 2001). Mest alarmerande är således de omfattande bristerna i det sociala stödet. Vidare är chefers och arbetsledares kunskap och styrning av arbetsmiljön fundamentalt för arbetsmiljöarbetet i stort vilket således får indirekta konsekvenser för den psykosociala arbetsmiljön.

En annan faktor som verkar utgöra ett problem i att effektivt kunna genomföra ett arbetsmiljöarbete ligger i att den uthyrde ibland på grund av sin ”utsatta” position inte vågar rapportera om arbetsmiljöbrister och/eller helt enkelt struntar i det för att denne kan gå vidare till ett annat uppdrag eller ser det som ett genomgångsarbete. Aronsson och Göransson (1998:3, s 1) skriver att konsekvensen av detta kan bli att: ”en viktig kunskapskälla och länk i nuvarande signal- och åtgärdssystem för upptäckt och förebyggande av arbetsmiljörisker försvagas”.

I en undersökning av Underhill (2005) så svarade ungefär hälften av undersökningsdeltagarna att de påpekat brister i arbetsmiljön. I 50 % av fallen fick man gehör, 25 % ignorerades och 20 % fick aldrig mer något uppdrag efter detta. Av den hälften som inte påpekat brister i arbetsmiljön svarade 39 % att de inte gjort det på grund av rädsla för repressalier. När det gällde frågor om arbetsförhållanden så upplevde 27 % av sjuksköterskorna problem med att

---

<sup>3</sup> Exempelvis genom att den uthyrde kan se på verksamheten med neutrala ögon och därmed kan vara en tillgång vid t ex en omorganisation.

säga nej till att utföra osäkra arbetsmoment (ur arbetsmiljösynpunkt) jämfört med 14 % av övriga yrkeskategorier (Underhill 2005).

I en kvalitativ fallstudie av Birgersdotter et al (2002) framgår följande i intervjuerna:

Anna säger att många av konsulterna håller tyst, man vet att uppdragstiden är begränsad. Hon tror att hon hade haft lättare att säga till om problem om hon hade varit fast anställd hos kunden. En gång har hon klagat hos bemanningsföretaget om den psykiska arbetsmiljön hos en kund, hon fick inget gehör av sin chef utan fick vara kvar flera månader innan hon kom därifrån. Sedan fick hon reda på att två konsulter som tidigare varit hos samma kund klagat och vägrat att gå tillbaka (Birgersdotter et al 2002, s 15).

Per pratar arbetsmiljö med de som är anställda hos kunden, men han undviker att säga något till ledningen han kan ju som han säger "få gå på timmen" och vill inte bli "den inhyrda som klagar". Han vet att han kan ringa chefen på bemanningsföretaget men han ringer inte dit annat än för att sjukanmäla sig (Birgersdotter et al 2002, s 15 f).

Vidare, i en studie av Aronsson och Göransson (1998:3) fick bl.a. deras hypotes om att en svag arbetsmarknadsposition, de med olika typer av tidsbegränsad anställning, medför en upplevelse hos de anställda att det är svårare att framföra arbetsmiljökritik samt att få gehör för denna.

Utav detta följer även tanken på den speciella situation som bemanningsföretaget befinner sig i. Om denne får klagomål utav en inhyrd på kundföretagets arbetsmiljö hamnar denna i en "känslig" situation då de är en betalande kund. Det finns sålunda svårigheter utifrån flera perspektiv.

En viktig aspekt i en god psykosocial arbetsmiljö är mängden arbetskrav som ställs på individen. Enligt Arbetsmiljöverket (2007) innebär de flesta arbeten krav av ett eller annat slag. Att utsättas för krav behöver i sig inte betyda påfrestningar som leder till något negativt för hälsan eller välbefinnandet. Det är när arbetskraven blir för höga, främst då i form av arbete med stor arbetsmängd, högt arbetstempo och/eller arbete under tidspress i kombination med små möjligheter att påverka sin arbetssituation som detta kan leda till ohälsa och bidra till sjukdomar (Arbetsmiljöverket, 2007) Kraven kan komma från arbetsuppgifternas organisation och innehåll och från de sociala kontakterna från både arbetskamrater, kunder och klienter. Det finns dock flera infallsvinklar på hur arbetskraven som en inhyrd jämfört med dem som har en fast anställning skiljer sig. Många gånger inkallas en inhyrd vid "akuta" behov såsom vid sjukdom eller arbetstoppar, det är ju för sådana typer av situationer som företag behöver inkalla extra personal. I sådana situationer kanske det t ex sällan finns tid över för en ordentlig introduktion och arbetsmängden och/eller arbetstempot är extra högt. Detta ställer krav på den uthyrde att vara till lags och göra bra ifrån sig (Tsoukalas, 2003). Som anställd på ett bemanningsföretag finns emellertid även andra typer av arbetskrav som är unika för denna kategori. Dels så befinner sig den anställda ofta i en situation där denne är "ny" på arbetsplatsen med nya arbetskolligor, arbetsuppgifter och en ny organisationskultur. Det ställer i sin tur personspezifika krav på den uthyrde:

Konsulten måste snabbt kunna anpassa sig och smälta in, förstå hur saker och ting fungerar och snabbt kunna dra egna slutsatser. Han måste kunna fånga upp kunskap och färdigheter snabbt, vara nyfiken och självständig, ta egna initiativ och ta för sig samt vara redo att "packa ihop" och dra vidare (Tsoukalas 2003, s 43 f).

En annan konsekvens är pressen att hela tiden göra bra ifrån sig. Som "ny" så har man ju ett par bevakande ögon på sig hela tiden. Den inhyrde är också väldigt "utbytbar": kundföretagen kan "lätt" göra sig av med personal som inte passar in eller gör bra ifrån sig, det är ju bara till att ringa in en ny person (Tsoukalas 2003).

Isaksson och Bellaagh (1999:6, s 9) lyfter fram en positiv aspekt av att ständigt byta arbetsplats och det är den indirekta kompetensutveckling som kommer som en följd utav att byta arbetsuppgifter och "personligheter": "Det resulterar inte bara i att individen känner att hon blir starkare i sitt yrkeskunnande, breddar sin kompetens, utan visar sig även i en ökad social kompetens och ökad självkänedom.

Vi använder oss av Isaksson och Bellaagh (1999, s 249) definition av begreppet socialt stöd där de gjort en uppdelning i fyra olika delar (refererat från House 1981): "emotionellt stöd (empati, lyssnande, omtanke m.m.); värderande stöd (t ex återkoppling, bekräftande); informativt stöd (t ex direktiv, information) samt; instrumentellt stöd (hjälp med praktiskt arbete, avlastning m.m.)". Exakt samma definition används även i exempelvis Arbetsmiljöverkets rapport "Verkgemensam tillsyn av Bemanningsföretag" (2001, s 10).

Isaksson och Bellaagh (1999) har i sin studie "Vem stöttar Nisse?" undersökt socialt stöd bland anställda i bemanningsbranschen. Resultaten utav studien visar bl.a. på att skillnaderna i möjligheterna att erhålla socialt stöd mellan de med fast anställning och de som arbetar inom bemanningsbranschen är väldigt stora:

I en traditionell fast anställning finns en kontinuitet i relationerna till arbetskamrater som utgör den kanske viktigaste källan till emotionellt stöd. Denna källa saknas i stort sett helt för de uthyrda. Kontinuiteten för dem utgörs av kontakt med en personalansvarig vid uthyrningsföretaget som förväntas uppfylla alla förväntningar på olika former av stöd som man behöver för att trivas och må bra i sitt arbete (Isaksson & Bellaagh 1999, s 256).

Andra studier har visat på liknande resultat med en avsaknad av kontinuitet i de sociala relationerna: Tsoukalas (2003); Bellaagh och Isaksson (1999:6); Bellaagh och Isaksson (1999:7); Gåverud och Svensson (2006).

En konsekvens av detta som ofta nämns är ett upplevt utanförskap som tydliggörs särskilt vid speciella personalaktiviteter t ex fikaraster, personalfester, avdelningsmöten, utvecklings-samtal, tillgång till personalrabatter, kompetensutveckling, företagshälsovård m.m. (Birgersdotter et al 2002; Tsoukalas 2003; Olofsdotter 2002; Gåverud & Svensson 2006).

Det blir också på ett sätt naturligt för den uthyrda att hålla en viss distans till de företag som han/hon blir uthyrd till: "Konsulten är där för att uträtta ett speciellt och ofta väl avgränsat uppdrag, inte för att bli en del utav organisationen" (Tsoukalas 2003). Dock kan det föreligga



en skillnad om den uthyrde exempelvis redan på förhand vet att denne ska vara en kortare eller längre period på kundföretaget. Vid ett längre uppdrag känns det förmodligen som en större mening att försöka etablera kontakter med kundföretaget (Gåverud & Svensson 2006). Likaså finns en möjlighet att kundföretaget tänker i liknande banor och är mer "mottagliga" och måna om att lära känna den uthyrda om de vet att denne ska stanna en längre period.

Vi drar paralleller till ett annat område inom forskningen, nämligen tillhörighet (commitment). Många studier har gjorts för att undersöka om temporär personal känner en högre eller lägre grad av tillhörighet jämfört med de fast anställda på samma företag. En forskningsrapport från Holland (van Breugel, van Olfen & Olie, 2005) visar bland annat att tillfälligt anställda upplever en splittring i vilken organisation (bemanningföretaget kontra kundföretaget) som de tillhör, vilket resulterar i svårigheter att bygga meningsfulla sociala förhållanden med företaget och arbetskollegorna. I studien, som innefattade 21 intervjuer med tillfälligt anställda, framkom att organisatorisk förbindelse (organizational commitment) är en viktig faktor för en bra arbetsmiljö. Studien skiljer dock på känslomässig commitment och varaktig commitment, där känslomässig commitment representerar den emotionella anknytning som individer har gentemot organisationen och varaktig förbindelse reflekterar avsikten att stanna kvar i organisationen beroende på kostnaderna att lämna eller belöningarna att stanna kvar. Båda typerna av commitment influeras av hur bemanningföretaget respektive kundföretaget stödjer den inhyrde i fråga om problemlösning, karriärstöd och hur frekvent de kommunicerar med den inhyrde. Resultatet visar att den känslomässiga förbindelsen bland tillfälligt anställda är generellt högre än den varaktiga förbindelsen. Det faktum att individerna har flera organisationer att välja bland, ökar däremot inte graden av commitment bland tillfälligt anställda.

En komponent i begreppet socialt stöd är som ovan nämnts återkoppling. "Ordet återkoppling står för en korrekt och precis information om hur andra ser på det arbete man gör" (Bellaagh & Isaksson 1999:6, s 13). Det har alltså att göra med i vilken grad man får information om sina arbetsresultat. För den enskilde arbetstagaren kan detta vara helt avgörande för att ett bra lärande ska äga rum, och det kan också reducera osäkerhet och täcka kontaktbehov. (Kaufmann 1998, s 402)

När det gäller det sociala stödet så finns också en annan sida av myntet där de många sociala kontakterna ses som något intressant och utvecklande samtidigt som det också på ett sätt kan vara befriande att kunna stå lite utanför och t ex slippa ta itu med interna konflikter eller t.o.m. släppa lite på ansvarsbördan (Isaksson & Bellaagh 1999; Bellaagh & Isaksson 1999:6; Tsoukulas 2003)

Det sociala stödets huvudeffekt kan antingen vara att det verkar direkt, genom att tillfredsställa viktiga grundläggande behov av trygghet, kontakt, omsorg och uppskattning. Dessutom finns det bufferteffekter som kan reducera en viss stressors negativa inverkan på individen. Rolf Eide (refererat i Kaufmann) har i en undersökning visat att socialt stöd kan motverka effekten av psykosocial stress och socialt stöd får därför uppenbarligen anses som en viktig skyddsfaktor. (Kaufmann 1998, s 135)

Kontroll är en nyckelfaktor i förebyggandet av en god arbetsmiljö. Hur kraven i arbetsmiljön påverkar individen beror nämligen till stor del på graden av kontroll som denne har över arbetsituationen: ”Det går att både acceptera och tolerera höga krav i arbetet under förutsättning att man tillåts att påverka hur arbetsuppgifterna ska utföras. Vid planering och organisering av arbetet är det nödvändigt att ta hänsyn till förutsättningarna för arbetstagarens behov av handlingsfrihet” (Arbetsmiljöverket, 2007)

Graden av kontroll, eller autonomi, kan ses ur två olika perspektiv när man arbetar inom bemanningsbranschen. Å ena sidan ses just *möjligheten* till kontroll som en utav anledningarna till att man valt att arbeta i branschen, att framförallt kunna styra över sin arbetstid, arbetsförläggning och ledighet (Bellaagh & Isaksson 1999:6, Underhill 2005). Å andra sidan så verkar inte alltid ett arbete i bemanningsbranschen automatiskt innebära dessa fördelar: ”The biggest problem is the uncertainty of what tomorrow brings...living by the mobile phone. No work routine. Have someone else determining whether I work or not and for how long” (Underhill 2005, s 44).

Aronson, Gustafsson och Dallner har i en studie från 2002 undersökt arbetsmiljön och hälsa i olika typer av temporära arbeten. Studien som ämnade jämföra och analysera skillnader i arbetsförhållanden och hälsa mellan tillfälligt och fast anställd personal visade på stora skillnader i graden av kontroll mellan de båda grupperna. Tillfälligt anställda åtnjöt mindre utbildnings- och utvecklingsmöjligheter, hade lägre inflytandegrad och erhöll mindre stöd från chefer och kollegor än fast anställda. Samtliga av dessa faktorer kan anses ha en väsentlig betydelse för om personen är på väg mot en högre eller mindre grad av arbetskontroll i sin arbetsituation. (Aronson, Gustafsson och Dallner 2002, s 172)

Med roll menas summan av de förväntningar som riktas mot en rollinnehavare. (Kaufman 1998, s 344) Det finns dock vissa rollproblem som kan uppkomma för personal inom bemanningsbranschen. Rollproblemen delas vanligen in i följande kategorier: rollkonflikter, rolloklarhet samt rollöverbelastning. Med rollkonflikter menas att rollinnehavaren får motstridiga förväntningar mot sig. Forskning visar att rollkonflikter kan förorsaka arbetsmissnöje, personalomsättning och bristande engagemang (commitment) i organisationen. Forskningen visar dessutom att rollkonflikter kan ha betydande effekt på prestationer, arbetsengagemang och stabilitet i anställningsförhållanden (Kaufmann 1998, s 346). Rolloklarhet däremot innebär att man är osäker hur rollen ska utföras och hur målen ska nås, vilket kan leda till negativa effekter när det gäller arbetstillfredsställelse och prestation och produktion i företaget. Den tredje typen av rollproblem är rollöverbelastning. Detta begrepp förknippas med stress, d v s när krav och förväntningar på en persons roll överstiger personens förmåga att fullgöra rollen. Detta kan t ex bero på att rollen är oklar, så att rollinnehavaren blir överbelastad och stressad i förhållande till vad han/hon ska göra i rollen. (Kaufmann 1998, s 347)

Som framgått tidigare så finns det en risk att den uthyrde inte ges chans till en ordenlig introduktion och att fallet många gånger är att den inhyrde kallas in vid akuta behov då arbetsmängden/arbetstempot är extra högt. Någon forskningsrapport som stödjer detta har dock inte påträffats.

## *Syfte*

Vi har för avsikt att undersöka hur de anställda inom bemanningsbranschen upplever den psykosociala arbetsmiljön med fokus på frågor om socialt stöd, kontroll, arbetskrav, och rollförväntningar. Tyngdpunkten har vi valt att lägga på svensk forskning då den är mest relevant eftersom att den baseras på liknande arbetsförhållanden som vår studie. Vidare har vi avgränsat oss till uthyrning då detta är den största gruppen inom bemanningsföretagen. Vi har dessutom valt att begränsa vårt arbete till de psykosociala faktorerna som berör arbetsmiljön för bemanningspersonalen. I en rapport av Arbetsmiljöverket (2001) "Verksgemensam tillsyn av personaluthyrningsföretag" så konstateras att det främst är den psykosociala arbetsmiljön som ligger i riskzonen när det gäller bemanningsbranschen. Forskningsresultat från Ellington et al (1998); Connely och Gallagher (2004); Silla et al (2005) och Underhill (2005); har utgjort underlag för utformningen av kontrollvariabler i denna studie.

## *Frågeställning & Hypotes*

Hur upplever de anställda i bemanningsbranschen sin psykosociala arbetsmiljö och vilka faktorer är det som påverkar denna uppfattning?

Sekundära frågor som kan infinna sig i denna undersökning är: Hur förutsättningarna skiljer sig utifrån olika faktorer (frivillighet/ofrivillighet i bemanningsbranschen, utbildning etcetera)? Vad konsekvenserna blir av detta (ohälsa på vilket sätt och för vilka)?

H – De anställda i bemanningsbranschen har en negativ uppfattning om sin psykosociala arbetsmiljö gällande faktorerna socialt stöd, kontroll, arbetskrav och rollförväntningar.

## **Metod**

### *Undersökningsdeltagare*

Urvalsramen bestod av totalt 94 stycken industrianställda (80 män och 14 kvinnor) på ett bemanningsföretag i Sydsverige. Fortsättningsvis i denna rapport benämns detta bemanningsföretag som "Bemanningsföretaget". I studien deltog totalt 29 personer, varav 3 kvinnor och 26 män. Resterande 65 svarade inte inom utsatt tid och räknades därför bort. Svarefrekvensen var således 31 %. Åldern på deltagarna varierade mellan 19 och 44 år.

### *Material*

Datainsamlingen genomfördes med hjälp av en enkät till uthyrd personal där fokus låg på att undersöka den psykosociala arbetsmiljön och då framför allt frågor om kontroll, socialt stöd, arbetskrav, rollförväntningar och arbetsmiljöarbete.

Den valda metoden är kvantitativ med insamling av data med enkäter. Valet baserar sig på undersökningens syfte och frågeställning.

Studien syftar att undersöka *samband* och *styrka* mellan olika variabler, enkätmetoden kan sällan fastställa kausala relationer varför det vore illegitimt att använda sig av termer såsom orsaksförhållanden (May 2001).

Enkätfrågorna har vi hämtat från ett redan utprovat frågeformulär kallat QPS Nordic och som är utgivet av Nordiska Ministerrådet (Dallner, Lindström, Elo, Skogstad, Gamberale, Hottinen, Knardahl & Örhede, 2000) vilket mäter psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet och är tänkt att användas vid arbetsplatsinterventioner och för forskningsändamål. QPS Nordic har utvecklats för att mäta anställdas upplevelse av psykologiska och sociala arbetsförhållanden, vilket stämmer väl överens med syftet med den studie som vi har för avsikt att utföra. QPS Nordic fokuserar dessutom samtidigt på arbets-, organisations- och individnivåfaktorer, vilket är av vikt för oss då vi då kan kombinera en studie av en flexibel organisationsuppfattning (bemanningsbranschen) med uppfattade arbetsrelaterade individattityder. Frågorna finns även utspridda i ett flertal av Arbetslivsinstitutets forskningsrapporter.

Vi har dessutom kompletterat frågeformuläret med egenkomponerade frågor anpassade för arbete i bemanningsbranschen. Efter samtal med Bemanningföretaget så fick vi tillgång till frågor som använts vid en medarbetarundersökning för tjänstemän år 2006, en del av dessa frågor använde vi i vår studie.

Enkätens första del bestod av bakgrundsinformation för att få en bild av deltagarnas kön, ålder, utbildning samt antal månader i bemanningsbranschen. De 18 första enkätfrågorna rörde arbetet och arbetsmiljön för de inhyrda. Härefter följde tre frågor om klimatet på Bemanningföretaget samt 11 allmänna frågor om hur Bemanningföretaget uppfattas av respondenten. Vidare följde en fråga om hur respondenten trivs med flexibiliteten i bemanningsbranschen och efter detta följde två frågor om stress. Slutligen följde en fråga om arbetet inom bemanningsbranschen var ett förstahandsval eller om respondenten hellre velat ha en fast tjänst på ett "vanligt" företag. Efter enkätfrågorna lämnades plats för egna reflektioner om bemanningsbranschen.

Frågorna från QPS Nordic motsvarade fråga nummer: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 28, 29, 30, 34 i enkäten. Frågorna var dock något anpassade för att passa vår undersökningsgrupp. Dessa, samt våra egenkomponerade frågor (1, 13, 14, 15, 16, 23, 26, 27, 31, 32, 33) slogs ihop, när det gäller arbetskrav och organisationsklimat/arbetsmiljö och bildade ett totalmått. Reliabilitetstester med Cronbach's Alpha utfördes.

Vi valde att låta ett högt värde i enkäten motsvara en positiv uppfattning och vände således följande frågor i det datorstödda analysprogrammet SPSS : 2, 3, 4, 15, 16, 21, 28, 31, 32, 34.

### *Operationalisering*

Vi har använt oss av QPS Nordics befintliga operationaliseringar för samtliga frågor förutom de egenkomponerade som är anpassade för bemanningsbranschen. De egna frågorna har vi

utformat och valt utifrån en gemensam överenskommelse. I de fall som vi inte varit helt eniga om vilken variabel en fråga mäter så har vi strukit denna.

Nedan är ett schema över vilka frågor som vi använt oss av för att mäta de specificerade variablerna.

**Tabell 1.** Redovisning av vilka enkätfrågor som mäter respektive variabel.

<b>Område och skala</b>	<b>Fråga nummer</b>
Arbetsmiljö	1, 16, 19, 20, 21, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35
Arbetskrav	2, 3, 4, 15
Socialt stöd	11, 12, 13, 14, 17, 22, 23, 26, 32
Rollförväntningar	7, 18
Kontroll i arbetet	5, 6, 8, 9, 10

### *Procedur*

Samtliga deltagare kontaktades dels per e-mail och dels brevledes och svaren samlades in under drygt tre veckor i mars-april. Alla enkätsvar numrerades efter hand som de kom in för att underlätta databehandlingen. Numreringen hade ingen anknytning till verksamheten som svaren härstammar från, detta för att säkra deltagarnas anonymitet. För att ytterligare garantera anonymitet gavs även möjlighet att skicka in svaren brevledes.

### *Mätmetod*

Samtliga ovanstående områden presenteras deskriptivt och sedan förs en diskussion om de olika faktorerna (arbetskrav, rollförväntningar, kontroll och socialt stöd) statistiskt kan korrelera med upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Vi använder oss av en multipel regressionsanalys för att undersöka vilka faktorer som påverkade en eventuell negativ upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön. I analysen motsvarar den beroende variabeln den totala poängen för upplevelsen av arbetsmiljö och de oberoende variablerna är de sammanlagda frågorna för arbetskrav, rollförväntningar, kontroll och socialt stöd.

Enkätresultaten analyserades i statistikprogrammet SPSS version 12.0. För statistisk test användes  $p < .05$  för signifikant nivå.

### *Litteratursökning*

Undersökningen inleddes med att analysera olika rapporter och jämföra frågeställningarna med tidigare gjorda undersökningar för att få en djupare insikt i hur vi skulle gå vidare. Dessa fann vi bland annat på Arbetslivsinstitutets hemsida, där vi sökte efter rapporter/forskning

som berörde vår frågeställning och vårt problemområde. Litteratursökningen gjordes även i de databaser som Kristianstad Högskola tillhandahåller (PsycINFO, PsycArticles, Arblin). De sökord som användes var främst: contingent work, temporary work, temporaries, bemanningsbranschen, uthyrningsföretag, arbetsmiljö.

### *Etiska överväganden*

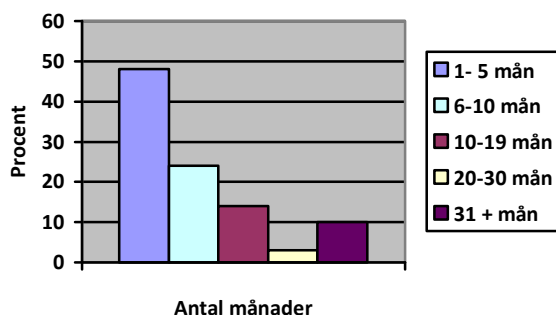
Studien har följt Vetenskapsrådets riktlinjer i rapporten "Forskningsetiska Principer" (HKR, 2006) när det gäller forskningskraven: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Vid utdelning av enkäterna bifogades ett missivbrev (se bilaga) där syftet med enkäten förklarades. I detta framgick även att deltagandet var frivilligt och konfidentiellt. Vid insamling av enkäterna avidentifierades enkäterna med hjälp av numrering. Samtycke inhämtades inte på förhand då insamling utifrån stora grupper via postenkät inte kräver detta, det individuella samtycket anses ha lämnats då enkäten returneras ifylld ("Forskningsetiska principer", s 9). Undersökningen är endast avsedd för forskningsändamål.

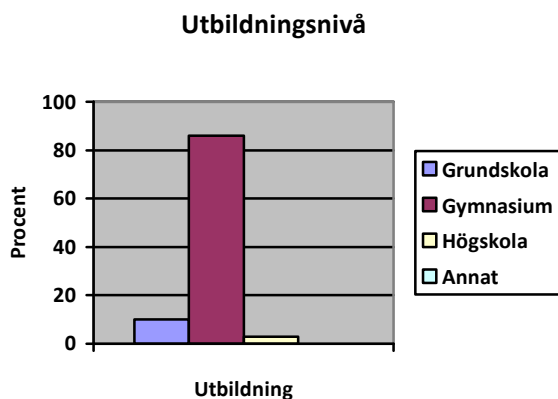
## Resultat

Åldern på respondenterna varierade mellan 19 och 44 år, där medelåldern var 27.8 år. Utbildningsnivån visade på tre respondenter som hade grundskola som högst avslutade utbildning, 25 respondenter som hade gymnasieskola som högst avslutade utbildning samt en respondent som hade högskola som högst avslutade utbildning. Även antalet arbetade månader i bemanningsbranschen varierade mellan en månad som lägst och 60 månader som högst. Här var medellängden 11.76 månader. På frågan om arbetet inom bemanningsbranschen var ett förstahandsval svarade 6 respondenter ja och resterande 23 respondenter nej.

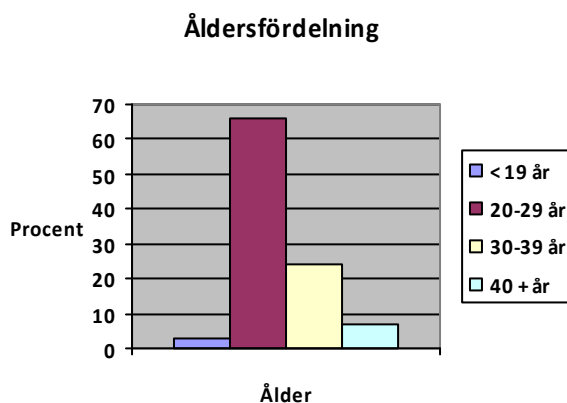
Fördelning över arbetade månader



**Figur 1.** Redovisning av de anställdas anställningstid i bemanningsbranschen i det aktuella samplet. Diagrammet visar en procentuell fördelning.



**Figur 2.** Redovisning av de anställdas utbildningsnivå i det aktuella samplet. Diagrammet visar en procentuell fördelning.



**Figur 3.** Redovisning av de anställdas åldersfördelning i det aktuella samplet. Diagrammet visar en procentuell fördelning.

**Tabell 2.** Redovisning av totalt medel värde och total standardavvikelse per arbetsmiljöområde samt redovisning av genomsnittligt medelvärde och genomsnittlig standardavvikelse per arbetsmiljöområde på skalan 1-5 där ett högre värde motsvarar en positiv upplevelse av arbetsmiljön. Samtliga variabler utom kontroll i arbetet visar ett genomsnittsvärde över skalans mittpunkt, d v s över 3.

Variabel	M	M/var.	SD	SD/var.
Arbetsmiljö	51.48	3.43	7.859	0.52
Arbetskrav	14.79	3.70	2.23	0.56
Kontroll i arbetet	14.24	2.85	3.27	0.28

Socialt stöd	31.55	3.50	5.79	0.64
Rollförväntningar	7.48	3.74	1.38	0.70

En t-test gjordes för att om det fanns en statistisk signifikans i skillnaderna mellan medelvärdena i de olika variablerna och skalans mittpunkt. Denna visade att det fanns en statistisk signifikans ( $p < 0.001$ ) i skillnaderna mellan medelvärdena i variablerna arbetsmiljö ( $t=4.44$ ), arbetskrav ( $t=6.76$ ), socialt stöd ( $t=4.23$ ) och rollförväntningar ( $t=5.79$ ). Variabeln kontroll i arbetet ( $t=-1.25$ ) visade dock en icke-signifikant skillnad ( $p=0.22$ ).

En Cronbach's alfa gjordes för att beräkna reliabiliteten för variablerna arbetsmiljö, arbetskrav, kontroll i arbetet, socialt stöd och rollförväntningar. Dessa presenteras nedan i tabell 2.

**Tabell 3** Redovisning av Cronbach's Alfa värde per variabel.

Variabel	Enkätfrågor	Cronbach's Alfa
Arbetsmiljö	1, 16, 19, 20, 21, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35	.83
Arbetskrav	2, 3, 4, 15	.56
Kontroll i arbetet	5, 6, 8, 9, 10	.73
Socialt stöd	11, 12, 13, 14, 17, 22, 23, 26, 32	.85
Rollförväntningar	7, 18	.28

För både prediktorn arbetskrav och rollförväntningar låg Cronbach's alfa på  $< .7$ . Enligt Pallant (2006, s 90) så är det dock vanligt att man får låga Cronbach's alfanivåer när man använder sig av en skala med färre än tio alternativ. Tendensen var tydlig i detta fall där Cronbach's Alpha är större vid fler antal frågor. Samtliga mätningar gjordes i SPSS 12.0.

Då Cronbach's Alfa inte kunde visa ett tillförlitligt resultat för prediktorn rollförväntningar så gjordes dessutom en inter-item korrelation för att ytterligare mäta reliabiliteten. Resultatet visade ett r-värde på .712 för enkätfråga nummer 7 samt .812 för enkätfråga nummer 18. Detta torde visa att även prediktorn rollförväntningar uppvisade ett reliabelt resultat.

För att se om det fanns outliers i någon av variabelgrupperna gjordes vidare en analys av outliers enligt modellen i Pallant (2001). Det fanns outliers i variablerna arbetsmiljö, socialt



stöd och rollförväntningar men då dessa värden var verkliga värden beslutades det att ha dessa med i analysen. Analysen visade dessutom en normalfördelad kurva och datan anses därmed vara approximativt acceptabel.

En standard multipel regressionsanalys gjordes för att se om det fanns några samband mellan arbetsmiljön och de ovan nämnda oberoende variablerna. Analysen visade att både socialt stöd och rollförväntningar signifikant predicerar en god upplevelse av arbetsmiljön (se tabell 3). För samtliga prediktorer var Adjusted  $R^2 = .701$ ,  $F(4,24) = 17.391$ ,  $p < .001$ . Storleken på adjusted  $R^2$  antyder att upplevelsen av arbetsmiljön för uttyrd personal är starkt knutet till socialt stöd och rollförväntningar. Den starkaste prediktorn är socialt stöd. Korrelationer mellan variablerna i regressionsanalysen presenteras i Tabell 4. Övriga prediktorer var inte statistiskt signifikanta men prediktorn arbetskrav var relativt nära signifikansnivån ( $p = .095$ ).

**Tabell 4** Summering av standard multipel regressionsanalys för variabler som predicerar arbetsmiljö (N= 29)

Variabel	B	SE B	Beta
Socialt stöd	.867	.163	.639*
Rollförväntningar	1.614	.766	.283**

\*Not:  $p < 0.001$ , \*\*Not:  $p < 0.05$

**Tabell 5** M, SD och korrelationer mellan variabler i regressionsanalys (N= 29)

Variabel	Arbetsmiljö	Socialt stöd	Roll förväntningar	M	SD
Arbetsmiljö	--	--	--	51.48	7.86
Socialt stöd	.80*	--	--	31.55	5.79
Rollförväntningar	.63**	.51	--	7.48	1.38
Kontroll	.39	.28	.51	14.24	3.27
Arbetskrav	.22	.05	.01	14.79	2.23

\*Not:  $p < 0.001$ , \*\*Not:  $p < .05$

Korrelationen mellan prediktorerna är  $r < 0.70$  så det finns därmed inga problem med multikolaritet.

På grund av att samplet är begränsat i sitt antal och även väldigt homogent så har vi inte kunnat köra en analys i SPSS med kontroll över variablerna kön, utbildningsnivå eller

frivillighet/ofrivillighet. Samplet är alltså för koncentrerat av män med gymnasienivå som högsta utbildning och som inte ser arbete i bemanningsbranschen som ett förstahandsval, för att en analys ska vara möjlig. Vid kontroll av faktorn antal månader i branschen så uppnåddes inga signifikanta resultat. Dessutom hade vi endast tillräckligt med respondenter i grupperna 1-5 arbetade månader och 6-10 arbetade månader. Det hade varit mer av värde för undersökningen att se skillnaden mellan grupper med en mer väsentlig skillnad i arbetstid.

Vid kontroll över variabeln ålder så jämfördes grupperna 20-29 år och 30-39 år. Grupperna med yngre och äldre respondenter var för få till antalet för att genomföra en analys. Med kontroll över variabeln ålder så uppnådde inte prediktorn rollförväntningar en statistiskt signifikant nivå för åldersgruppen 30-39 år. Däremot var samma åldersgrupp väldigt nära signifikansnivån för prediktorn arbetskrav ( $p = .062$ ) vilket åldersgruppen 20-29 år inte var. För samtliga prediktorer i åldersgruppen 20-29 år var Adjusted  $R^2 = .638$ ,  $F(4,14) = 8.923$ ,  $p < .001$ . Storleken på Adjusted  $R^2$  visar att prediktorerna socialt stöd och rollförväntningar starkt predicerar upplevelsen av arbetsmiljön för åldersgruppen 20-29 år. Socialt stöd är den starkaste prediktorn. För samtliga prediktorer i åldersgruppen 30-39 år var Adjusted  $R^2 = .926$ ,  $F(4,2) = 19.786$ ,  $p < .05$ . Storleken på Adjusted  $R^2$  visar att prediktorn socialt stöd väldigt starkt predicerar upplevelsen av arbetsmiljön för åldersgruppen 30-39 år. Prediktorn arbetskrav predicerar upplevelsen av arbetsmiljön för åldersgruppen 20-39 år vid en mindre strikt signifikansnivå  $p .062$ .

Den sista frågan i enkäten lämnades öppen för egna reflektioner kring arbetet som inhyrd i bemanningsbranschen. Av de 29 svaren som inkom utnyttjades detta av endast 5 personer. Dessa citeras nedan:

” Trivs jättebra på Bemanningsföretaget.”

” Det är relativt ångestladdat att aldrig veta var man ska jobba nästa gång. Vissa kanske trivs med det. Om man kommer till ett bra företag funkar det i alla fall väldigt bra.”

” Dom anställda på företagen brukar inte tycka om att det kommer in inhyrd personal.”

” Det positiva är många nya arbetsplatser. Det negativa är att man måste ibland infinna sig på arbetsplatsen med kort varsel.”

” En viss osäkerhet om beläggning, kompetens med skiftande miljöer”

## **Diskussion**

Mot bakgrund av tidigare forskning är det alltså svårt att måla upp en rättvisande bild av bemanningsbranschen. Dels så är arbetsstyrkan i bemanningsbranschen heterogen och det ser ut som att vissa grupper har en tendens att trivas bättre med arbete i bemanningsbranschen än andra. Det gäller framförallt de som sökt sig frivilligt till branschen och de som arbetar med arbetsuppgifter i organisationens kärna (Ellington et al 1998; Connely & Gallagher 2004; Silla et al 2005 & Underhill 2005). Vidare så verkar det som att konsekvenserna av att arbeta i bemanningsbranschen har två sidor av myntet då de i vissa fall upplevs som positiva och i

andra fall upplevs som hot mot den psykosociala arbetsmiljön, t ex kontroll och sociala kontakter (Gåverud & Svensson 2006; Olofsdotter 2005; Tsoukalas 2003).

Tidsbegränsade, ofta kortvariga arbeten blir allt vanligare (Andersson & Wadensjö 2001; Andersson & Wadensjö 2004:15) och sådana anställningsformer kan ge negativa hälsokonsekvenser, eftersom det är svårare att genomföra ett effektivt förebyggande arbetsmiljöarbete (Sund-Nygård & Edqvist 2001). Många ser sitt arbete i branschen som ett tillfälligt arbete. Det är något man kan tänka sig att göra under en begränsad tid i syfte att bredda kompetensen eller för att man hoppas att chanserna till ett annat arbete ökar (Andersson & Wadensjö 2004:15; Birgersdotter, Schmidt & Karlsson 2002; Gåverud & Svensson 2006; Silla et al 2005). Det kan därför vara lätt att ha överseende med svårigheter och problem i arbetsmiljön, eftersom man bara ska arbeta på samma plats en begränsad tid. Likaså kan detsamma vara fallet även för de som inte ser arbete i branschen som något tillfälligt. Dels kanske man tänker att man ändå kan/ska byta uppdrag och dels så kanske man som inhyrd inte *vågar* säga till på grund av sin ”utsatta position (Underhill 2005).

Som tidigare visat, pekar ett flertal forskningsrapporter på riskerna inom personaluthyrningsbranschen. Mest framträdande är arbetsmiljöriskerna inom kontroll, sociala kontakter, arbetskrav och rollförväntningar.

Vårt sampel består av folk bosatta i en medelstor stad och domineras av män som är relativt unga och har gymnasienivå som högsta utbildning. Samplet är inte helt typiskt för de personer som generellt är överrepresenterade i branschen (här dominerar kvinnor boende i storstad enligt Andersson & Wadensjö 2002). Samtidigt är samplet väldigt homogent, tvärtemot mot vad forskningen visar att arbetsstyrkan i bemanningsbranschen är (Ellington et al 1998; Connely & Gallagher 2004; Silla et al 2005; Underhill 2005). Framförallt så innebär detta att vi inte kan göra några generaliseringar utifrån vår undersökning. Vårt sampel utgör sålunda inte ett representativt urval.

Som precis nämndes så har majoriteten av respondenterna som högst en gymnasieutbildning och nästan samtliga svarade att de inte ser arbete i bemanningsbranschen som ett förstahandsval. Detta går i linje med tidigare forskning (Andersson & Wadensjö 2004:15; Birgersdotter, Schmidt & Karlsson 2002; Gåverud & Svensson 2006; Silla et al 2005) om att de med en lägre utbildningsnivå ofta ser arbete i bemanningsbranschen som ett övergångsarbete, kanske som en inkörsport till en fast anställning. Då vi inte kunde köra en analys i SPSS med kontroll över faktorerna utbildning och frivillighet/ofrivillighet (på grund av samplets homogenitet) så kan vi dock inte säkert säga att frivillighet/ofrivillighet *skiljer* sig beroende på utbildningsnivå.

I tabell 2 beräknades bl.a. ett genomsnittligt svarsvärde för varje arbetsmiljöområde. Enkäten har fem skalor och ett högt värde motsvaras av en positiv upplevelse av arbetsmiljön. Uträkningen visade på en upplevelse av arbetsmiljön över mittpunkten 3 d.v.s. en relativt positiv upplevelse. Kontroll var den enda av prediktorerna som hade ett medelvärde under mittpunkten. Rollförväntningar och arbetskrav var de arbetsmiljöområden som hade högst medelvärden dock under 4. Socialt stöd låg något över mittpunkten. Generellt så verkar det som att de anställda på Bemanningföretaget sålunda inte uppfattar arbetsmiljön som negativ i

någon större utsträckning. Detta stöds även i testerna av de signifikanta skillnaderna i medelvärdena i förhållande till skalans mittpunkt. Detta kan vara förklaringen till varför inte statistisk signifikans uppnåddes för alla arbetsmiljöområden. Dock verkar det finnas en viss spridning på vissa av frågorna där upplevelsen skiljer sig något inom de olika arbetsmiljöområdena. Det är svårt att säga vad detta beror på eftersom samplet är väldigt homogent. Kan det vara så att det skiljer sig beroende på olika personkaraktäristika?

Det är något förvånande att arbetsmiljön inte uppfattas som mer negativ med tanke på att nästan ingen ser på sitt arbete i bemanningsbranschen som något förstahandsval samtidigt som en stor majoritet inte arbetat i branschen någon längre tid (man undrar givetvis varför det är så få som valt att stanna kvar). En förklaring skulle kunna vara att då en väldigt stor majoritet endast har arbetat i branschen i mindre än ett år, kanske inte eventuella brister i arbetsmiljön varit närvarande tillräckligt länge för att de ska "nä effekt" och börja upplevas som problem? En annan förklaring skulle kunna vara att bemanningsbranschen inte ses som ett förstahandsval på grund av andra faktorer än själva anställningsförhållandena, exempelvis status eller lön och att man väljer att sluta av andra anledningar än brister i arbetsmiljön, exempelvis kanske "anställningsbarheten" förbättrats med mer arbetslivserfarenhet i bagaget (jfr med undersökningen av Silla et al 2005 att de med sämre anställningsbarhet är de som tenderar anse sig vara utan/med mindre alternativa anställningsformer).

Vidare så motsäger detta till viss del Arbetsmiljöverkets tillsynsprojekt (Sund-Nygård & Edqvist 2001) som nämndes i teoriavsnittet vilken ju visade på ganska stora brister av arbetsmiljön i bemanningsbranschen. Kritik kan dock riktas mot att den rapporten är några år gammal och mycket kan givetvis ha hänt efter detta, kunskapen hos bemanningsföretagen kanske exempelvis har förbättrats, likaså policier och rutiner kring arbetsmiljöarbete. Det framkom exempelvis att viljan och intresset för att skapa en god arbetsmiljö fanns där och redan när denna undersökning gjordes så fann inspektörerna att resultatet förändrats gentemot tidigare år med en större andel utyrda som trivs med sitt arbete. Eftersom vår studie inte kan generaliseras så kan det ju också vara så att just Bemanningsföretaget är framgångsrika i sitt arbetsmiljöarbete, detta kan dock inte fastställas med säkerhet när själva samplet eventuellt inte heller kan generaliseras till organisationen som helhet. Däremot så går vår undersökning i linje med Arbetsmiljöverkets (Sund-Nygård & Edqvist 2001) just när det gäller upplevelsen av brister i upplevelsen av det sociala stödet, vilken är en mycket framträdande bristande faktor i båda fallen.

Den enda variabeln som vi kunde kontrollera för var ålder och då mellan åldersgrupperna 20-29 år och 30-39 år. Intressant här är att rollförväntningar endast hade ett samband med upplevelsen av arbetsmiljön hos den yngre gruppen och att det fanns ett mycket starkare samband mellan arbetskrav och upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön i mycket större utsträckning hos den äldre gruppen. Det finns ingenting i tidigare forskning som vi har funnit som indikerar denna tendens. Vi kan därför bara spekulera i vad detta beror på. Vid en negativ upplevelse så kanske det kan vara så att rollförväntningar generellt förändras med åldern. Adolescensen speglas ju av en sökande efter en identitet. Frågor som "vem är jag" och "vad vill jag med mitt liv" är ständigt närvarande. Den äldre gruppen kan då tänkas vara säkrare i sin yrkesroll och har således en lägre grad rollklarhet. När det gäller arbetskraven är det

rimligt att anta att det postmoderna samhället har fostrat mer flexibla och anpassningsbara individer, vilka kan sägas tillhöra den yngre gruppen. Detta skulle då innebära att den yngre gruppen har lättare att arbeta i grupp, är mer självgående och hittar snabbare de många roller som innefattas i bemanningsbranschen medan den äldre gruppen fortfarande är något mer låst i gamla invanda mönster. Inga säkra slutsatser kan dock dras angående arbetskrav då signifikansnivån endast var  $p < .07$ .

Den multipla regressionsanalysen visade alltså på samband mellan socialt stöd och rollförväntningar. Som nämndes i teorienomgången (Van Breugel et al 2005) så kan en utav konsekvenserna av brister i det sociala stödet vara att den ”varaktiga förbindelsen” påverkas d.v.s. viljan att stanna kvar i organisationen. Om respondenterna upplever brister i det sociala stödet så skulle detta sålunda kunna vara en annan förklaring till den till synes höga personalomsättningen som finns på Bemanningföretaget, trots att de alltså inte upplever brister i arbetsmiljön i någon *större* utsträckning. Övriga konsekvenser som visades i teorienomgången var ju svårigheter för de anställda att bygga meningsfulla sociala relationer något som många gånger kan leda till ett upplevt utanförskap (Bellaagh & Isaksson 1999:6; Bellaagh & Isaksson 1999:7; Gåverud & Svensson 2006; Isaksson & Bellaagh 1999 & Tsoukalas 2003). Samtliga av dessa nämnda konsekvenser torde kunna upplevas som psykosocialt stressande och således också kunna påverka viljan att stanna kvar i organisationen. Socialt stöd är ju som tidigare nämnt (Kaufmann 1998) ett sätt att täcka grundläggande behov såsom trygghet, kontakt och omsorg. När det gäller socialt stöd har vi i denna studie inte gjort någon åtskillnad på varifrån respondenten får detta stöd. Det sociala stödet kan dels komma från primärgruppen (dvs. den grupp som står närmst respondenten då vanligast familjen och/eller nära vänner), men även stödet från sekundärgrupper (såsom arbetskamrater på kundföretagen, kollegor på bemanningföretaget och vänner) är viktigt. En djupare och mer utvidgad analys hade kanske belyst detta.

Forskningen kring huruvida rollproblem är tydligare hos de som är uthyrda jämfört med de som har en ”vanlig” anställning verkar, som vi skrev tidigare, vara begränsad, vi har inte funnit några forskningsrapporter om detta. Vi kan därför inte göra några kopplingar av våra resultat till tidigare forskning. De spekulationer vi har gällande detta är att de uthyrda eventuellt skulle kunna uppleva problem med rollöverbelastning, rolloklarhet och motstridiga förväntningar från bemanningföretag och kundföretag samt mellan olika kundföretag. Det enda som dock kan konstateras är att det finns ett samband mellan rollförväntningar och upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön för de anställda på bemanningföretaget och även om våra resultat inte kan generaliseras, så undrar vi givetvis om det finns ett sådant samband för de anställda i bemanningsbranschen i stort och om detta i sådant fall utgör ett problem.

Tyvärr så var det inte så många som hade besvarat den sista öppna frågan. Utav de fem som hade svarat på denna fråga var det två som skrev om något positivt om arbete i bemanningsbranschen. En utav dessa handlade om att man trivdes bra att arbeta just för Bemanningföretaget och den andra skrev att det var positivt att se olika arbetsplatser. Den näst sista kommentaren som redovisas i resultatet går i linje med tidigare forskning (Gåverud & Svensson 2006; Olofsdotter 2005 & Tsoukalas 2003) gällande positiva faktorer som följer

med arbete i bemanningsbranschen, d.v.s. de många sociala kontakterna. Denna positiva aspekt verkar dock inte vara i närheten av att överväga de negativa effekterna när det gäller just det sociala nätverket som, när det blir för stort, liksom verkar ”sluka upp” den utthyrde i många fall. Tre av svaren uttryckte negativa upplevelser om osäkerheten som kommer med branschen, att inte veta vart eller när man ska arbeta nästa gång. Detta är intressant eftersom det är en faktor som är svår att *påverka* genom arbetsmiljöarbete då det helt enkelt är ett av branschens ”karaktäristika”. Åter igen så kanske sålunda upplevelsen av arbetsmiljön påverkas av hur man som person hanterar att arbeta under sådana förhållanden. Det kan ju exempelvis tänkas att en person som är mer neurotisk (än stabil) uppfattar det som problematiskt i större utsträckning. Däremot kan tänkas att *socialt stöd* är en faktor som skulle kunna *lindra* eventuell oro eller ångest som de anställda känner inför denna osäkerhet.

Vi ser att det finns en rad faktorer som kan ha påverkat resultatet av undersökningen i detta fall: (1) låg svarsfrekvens, (2) homogent sampel, (3) olika tolkning av enkäten.

Resultatet hade troligen blivit annorlunda om fler respondenter hade deltagit i undersökningen. Om svarsfrekvensen hade varit högre eller om urvalet varit större är det även möjligt att det funnits en skillnad. Det är svårt att veta varför vi fick ett sådant lågt svarsantal. Upplevde deltagarna att de inte kunde vara anonyma? Var enkäten för komplicerad? En anledning kan tänkas vara svårigheter med svenska språket, då flertalet av deltagarna antas ha annat ursprungsland än Sverige (enligt uppgift från Bemanningsföretaget som uppmanade oss att inte ställa för komplicerade frågor), men dessvärre har vi inte fått fram några faktiska siffror på hur många respondenter som är svenskar och hur många som är invandrare. Dessutom är ju gränsen svår att dra (jmf. förstagenerations invandrare, andragenerations invandrare, svenska medborgare etc.)

Det homogena samplet gör att vi, som tidigare påpekat, inte kan generalisera resultaten utav studien.

Det finns både för- och nackdelar med enkätmetoden som bör nämnas. En fördel med metoden är att den förenklar en reproducering av studien samt att de kvantitativa svaren kan användas för att undersöka mönster och relationer mellan olika personer och variabler i studien (May 2001). Metoden också utformad på ett sådant sätt att den ska avlägsna så många bias som möjligt, frågorna är exempelvis standardiserade. Dels påverkas inte jämförelserna av svaren av våra egna tolkningar på samma sätt som de kan göra vid en kvalitativ undersökning och dels så kan inte undersökningsdeltagarna påverkas av de (vi) som utformat undersökningen som vid exempelvis en intervju där frågorna lätt kan bli ledande. Tilläggas bör dock göras att detta givetvis inte hindrar respondenterna att *tolka* frågorna på olika sätt och när ”intervjuaren” inte är närvarande så kan denne heller inte förtydliga frågorna (Hartman 2004), detta är något som man ska ha i åtanke. Vidare är det man som forskare bestämmer vilka frågor som är viktiga genom de sätt frågeformuläret utformas och kritiken riktas då givet mot att forskaren således även styr teorin i sin egen riktning (May 2001), detta gör det svårt att skönja andra mönster inom området. Frågorna i enkäten uttrycktes dock både positivt och negativt för att undvika påverkan gentemot respondenterna. Ett annat problem är att metoden förenklar den komplexa verkligheten vilket ”gör det omöjligt att förstå den

process varigenom människor införlivar vissa värderingar eller beteendemönster” (May 2004, s 141). Genom en noggrann litteraturgenomgång av forskningsområdet så hoppas vi dock minimera en del av detta problem. I tillägg till detta så bifogade vi längst ned i enkäten (se bilaga) även en ”öppen” fråga om det var något som respondenten ville tillägga om hur det är att arbeta i bemanningsbranschen. Syftet med denna fråga var att den skulle detektera ytterligare eventuella infallsvinklar och i sådant fall utgöra ett underlag för vidare forskning inom området. Vidare går att anta att en anonym enkätundersökning leder till ärligare svar än vid till exempel intervjuer. Samtidigt går det inte att ställa följdfrågor, här hade det varit en fördel med en kvalitativ undersökning. Med anledning av detta kan slutsatsen dras att resultatet kan ha påverkats av att deltagarna tolkat frågorna olika. Om en pilotundersökning hade gjorts, så kunde frågorna ha provats och felaktigt eller komplicerat formulerade och icke valida påståenden ha undvikits.

De slutsatser som vi kan dra utav denna undersökning är att det finns ett starkt samband mellan det sociala stödet och rollförväntningar och hur arbetstagarna på bemanningsföretaget upplever den psykosociala arbetsmiljön. Eftersom litteraturen är bristfälligt kring rollförväntningar kopplat till bemanningsbranschen så finns här ett gap i forskningen som skulle kunna undersökas vidare. Vidare har vi kunnat konstatera att det inte verkar finnas några större brister, rent allmänt, i upplevelsen av arbetsmiljön hos de anställda på bemanningsföretaget (även om upplevelsen hos de anställda verkar variera något). Detta har ställt oss något frågande eftersom mycket av tidigare forskning visar på det motsatta. Detta skulle eventuellt kunna innebära att vi inte lyckats fånga upp komplexiteten inom detta forskningsområde (vilka faktorer kan påverka resultatet?). Alternativt skulle det kunna vara så att just Bemanningsföretaget är relativt framgångsrika i sitt arbetsmiljöarbete. Detta kan vi dock inte fastställa eftersom samplet eventuellt inte är representativt för hela organisationen vilket därmed kan ha påverkat resultatet.

Studien har inte givit oss så många klara och direkta svar som vi hoppats utan snarare skapat mer frågor. Detta torde motivera till ytterligare studier inom detta område.

### ***Förslag till vidare forskning***

- Intervjuer eller diskussioner i fokusgrupper om varför de uthyrda väljer att sluta (avgångsintervjuer) alternativt varför man ser på branschen som ett övergångsarbete. Detta skulle kunna hjälpa till att blottlägga och se om en återkommande bakomliggande orsak är arbetsmiljöförhållandena.
- Korrelationsmätning mellan olika personlighetskaraktäristika (t ex The Big Five) och upplevelse av arbete i bemanningsbranschen.
- En ytterligare studie som undersöker huruvida rollförväntningar upplevs som ett problem. Antingen utifrån ett större enkätsamplet varifrån generaliseringar kan göras, alternativt en kvalitativ undersökning för att försöka förstå själva upplevelseprocessen bakom problemet.

## Referenser

- AFS 2001:1 (2001) Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete
- Almega . (2007). Besökt 27 april 2007 på [www.almega.se/Templates/T\\_2.asp?PN=4949817](http://www.almega.se/Templates/T_2.asp?PN=4949817)
- Andersson, P. & Wadensjö, E. (2004:15). *Hur fungerar bemanningsbranschen?* Stockholm: IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering
- Andersson, P. & Wadensjö, E (2002). *Vem arbetar i bemanningsbranschen?* Stockholm: Arbetslivsinstitutet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 8, nr 4, vintern 2002.
- Arbetsmiljöverket. (2007). Besökt 4 maj 2007 på [www.av.se](http://www.av.se)
- Aronsson, G., Gustafsson, K., Dallner, M. (2002) Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2002 11(2), 151-175
- Aronsson, G. & Göransson S. (1998:3). Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. *Arbete och hälsa*, vetenskaplig artikelserie 1998:3.
- Bellaagh, K. & Isaksson, K. (1999:6). Uthyrd men fast anställd. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. *Arbete och hälsa*, vetenskaplig artikelserie 1999:6.
- Bellaagh K. & Isaksson K. (1999:7). Uthyrd i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta? Stockholm: Arbetslivsinstitutet. *Arbete och hälsa*, vetenskaplig artikelserie 1999:7.
- Birgersdotter, L., Schmidt, L. & Karlsson, A. (2002). *Arbetsmiljö för bemanningsbranschen*. Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet AB, IVL Rapport 1505
- Connelly, C. E., & Gallagher D. G. (2004). Emerging Trends in Contingent Work Research. *Journal of management* 2004 30(6) 959-983
- Dallner, M., Elo, A-L., Lindström, K., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Örhede, E. (2000) Användarmanual för QPS Nordic. Nordiska Ministerrådet, Arbetslivsrapport 2000:19.
- Ellingson, J. E., Gruys, M. L., Sackett P. R. (1998). Factors related to satisfaction and performance of Temporary Employees. *Journal of applied psychology* Vol. 83, No 6, 913-021
- Forskningsetiska principer*. (2006) Besökt HT 2006 på [www.hkr.se](http://www.hkr.se)
- Gåverud M., Svensson S. (2006). *Hur upplever bemanningspersonal sin psykosociala arbetsmiljö? Förutsättningar och behov av gemenskap i arbetslivet*. (Opublicerad C-uppsats). Linköpings Universitet, Institutionen för beteendevetenskap.
- Hartman J. (2004). *Vetenskapligt tänkande*. Lund: Studentlitteratur
- Isaksson K & Bellaagh K (1999). Vem stöttar Nisse? Socialt stöd bland uttyrd personal. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, årg 5, nr 4, s 247-258



- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (1998) *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur
- Lennér Axelsson B., Thylefors I. (2005) *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och kultur
- May, T. (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Olofsdotter, G. (2004) *Bemanningsföretag – en möjlighet för vem?* Stockholm: Arbetslivsinstitutet *Företagande och gemenskap: små företags kultur, samverkan och konkurrens*.
- Pallant, J. (2006). *SPSS Survival Manual*. New York, USA: McGraw-Hill Education
- Silla, I., Gracia, F. J., Peirò, J. M. (2005). Job Insecurity and health related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy* 2005; 26; 89
- Sund-Nygård, K., Edqvist U. (2001). *Verksammansam tillsyn av personaluthyrningsföretag*. Stockholm: Arbetsmiljöverket, Rapport 2001: 8.
- Tsoukalas, I. (2003). *Flexibel arbetsmarknad i fokus – en studie av nya arbetsförhållanden*. Stockholm: SCORE – Stockholms centrum för forskning om offentlig sektor.
- Underhill, E. (2005). Winners or losers? Work/life Balance and Temporary Agency Workers. *Labour & Industry, Vol. 16, No. 2, December 2005*
- Van Breugel, G., Van Olffen, W., Olie, R. (2005). Temporary Liaisons: The commitment of temps towards their agencies. *Journal of management studies* 42:3 0022-2380, May 2005

## Bilaga Missivbrev

### **MISSIVBREV**

Helsingborg 2007-03-27

Hej!

Vi är två studenter som studerar psykologi på Högskolan i Kristianstad. Då vi nu närmar oss slutet av vår utbildning funderar vi mycket kring vår framtida yrkesroll och dess innebörd. Debatten kring vilka faktorer som påverkar bemanningsbranschens arbetsmiljö har fångat vårt intresse och är kärnan som vår c-uppsats bygger på.

Ni har möjlighet att svara via mail eller via post enligt nedan uppgivna adress. Det kommer inte att markeras varifrån svaren kommer. Hela undersökningen är anonym och utgår från den inhyrdes roll. Vi har inget intresse av enskilda individers svar i denna undersökning. Svaren kommer att sammanställas och bearbetas i datorn.

Vår förhoppning är att ni ska kunna ta del av resultatet någon gång i juni om sådant intresse finns.

Vi sätter stort värde på din medverkan och ditt svar har stor betydelse för undersökningen.  
Vi önskar svar tillhanda senast **2007-04-10**

Har ni några frågor är ni välkomna att kontakta oss.

### **TACK PÅ FÖRHAND!**

(enkäten hittar ni på excel blad 2)

Bilaga enkät.

**PERSONUPPGIFTER**

Födelseår: \_\_\_\_\_

Kön

Man.....

Kvinna.....

Högsta avslutade utbildning (grundskola, gymnasieskola, högskola): \_\_\_\_\_

Antal arbetade månader i bemanningsbranschen: \_\_\_\_\_

<i>Arbete och arbetsmiljö</i>		mycket sällan eller aldrig	ibland	ganska ofta	Mycket ofta	
1.	Trivs du bra på dina uppdrag?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2.	Upplever du att du har för mycket att göra på arbetet?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.	Är dina arbetsuppgifter för svåra för dig?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4.	Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mera utbildning för?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5.	Är dina kunskaper och färdigheter till nytta i ditt arbete?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6.	Innebär ditt arbete positiva utmaningar?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7.	Vet du precis vad som krävs av dig i arbetet?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
8.	Kan du påverka mängden arbete du får?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
9.	Kan du själv bestämma din arbetstakt?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
10.	Kan du själv bestämma när du ska ta paus?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
11.	Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
12.	Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från Adecco?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
13.	Får du feedback från kundföretaget gällande dina prestationer när du är ute på uppdrag?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

14.	Får du feedback från Adecco gällande dina prestationer när du är/har varit ute på uppdrag?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
15.	Tycker du att det är jobbigt att ofta behöva komma till en ny arbetsplats?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
16.	Har du som inhyrd upplevt att du åsidosatts vad gäller nödvändig utbildning eller instruktioner för att kunna utföra dina arbetsuppgifter på ett bra sätt?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
17.	Känner du att du kan få stöd från dina vänner/din familj när det är besvärligt på arbetet?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
18.	Finns det klart definierade mål för ditt arbete?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<i>Hurdant är klimatet på ditt bemanningsföretag (Adecco)?</i>		mycket lite eller inte alls	ganska lite	något	ganska mycket	väldigt mycket
19.	Uppmuntrande och stödjande.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
20.	Avslappnat och trivsamt.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
21.	Stelt och regelstyrt.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<i>Adecco</i>		mycket sällan eller aldrig	ganska sällan	ibland	ganska ofta	mycket ofta
22.	Är Adecco bra på att lösa problem?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
23.	Hjälper Adecco dig att utveckla dina färdigheter?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
24.	Uppmuntras de anställda på Adecco att göra förbättringar?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
25.	Är det tillräckligt med kommunikation på Adecco?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
26.	Adecco erbjuder dig uppdrag enligt dina önskemål?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

27.	Adecco informerar dig om eventuella risker som är kopplade till dina uppdrag och de skyddsutrustningar som är nödvändiga?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
28.	Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av fast anställda och inhyrd personal när du är ute på uppdrag?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
29.	Belönas man för ett väl utfört arbete på Adecco?(pengar, uppmuntran)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
30.	I vilken utsträckning intresserar sig ledningen på Adecco för personalens hälsa och välbefinnande?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
31.	När du är på uppdrag, hur påverkar din tidsbegränsade anställning din vilja att säga ifrån om arbetsmiljöbrister?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
32.	Tycker du att det som inhyrd är svårt att komma in i gemenskapen när du är ute på uppdrag?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
33.	Jag trivs med flexibiliteten som följer med en anställning i bemanningsbranschen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
34.	Har du känt dig stressad den senaste tiden?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
35.	Trivs du med att arbeta inom bemanningsbranschen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
			<b>Ja</b>	<b>Nej</b>		

36.	Är att arbeta inom bemanningsbranschen ett förstahandsval om du fick välja att arbeta på ett bemanningsföretag eller ha en fast tjänst på ett "vanligt" företag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-----	--	--------------------------	--------------------------

Är det något du vill tillägga om hur det är att arbeta som inhyrd i bemanningsbranschen?

---

---

---

**TACK FÖR DIN MEDVERKAN!**