

Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper  
Kandidatuppsats 15 hp | Sociologi | Hötterminen 2012

# Tillhörighet, trygghet och frihet

– En kvalitativ studie om inhyrda lärares arbetsituation

Av: Josefin Eriksson och Frida Ström  
Handledare: Daniel Castillo

## **Förord**

Vi har under hela uppsatsskrivandet haft ett mycket nära samarbete och varit lika delaktiga i hela processen. Båda uppsatsförfattare har samlat in material till bakgrundsfakta, tidigare forskning och de teorier som används som analysverktyg. Alla intervjuer har genomförts och sammanställts tillsammans. Analys, slutsats och övriga delar har utvecklats genom en kontinuerlig diskussion då vi både har suttit tillsammans och arbetat på varsitt håll med hela texten. Frida har dock fokuserat lite mer på bakgrund och problemformulering medan Josefin har lagt ner mer tid på metodavsnittet.

*Josefin Eriksson och Frida Ström*

## Sammanfattning

**Titel:** Tillhörighet, trygghet och frihet ó En kvalitativ studie om inhyrda lärares arbetssituation

**Namn:** Josefin Eriksson och Frida Ström

Uppsatsen handlar om inhyrda lärares arbetssituation som befinner sig utanför organisationers gränser vilket leder till exkludering och bristfälliga arbetsvillkor. Inhyrd personal befinner sig i en trepartsrelation mellan sig själv, bemanningsföretag och kundföretag. Detta skulle kunna göra att den formella tillhörigheten och känslan av tillhörighet differentieras. Inget i studien tyder på att de inhyrda lärarna *inte* känner en tillhörighet till bemanningsföretaget som arbetsgivare och därmed kan vi inte dra slutsatsen att detta är problemet. Snarare är det kundföretaget och dess medarbetare som inte ser de inhyrda lärarna som inkluderade i organisationen vilket skapar exkludering.

Dagens företag behöver vara flexibla och för att möta detta behov används inhyrd personal som en tillfällig resurs. Bemanningsföretag växer sig allt starkare och studien är viktig för att visa att anställningsformen kan få negativa konsekvenser och att man bör ta hänsyn till emotionella aspekter hos individen. Studien är kvalitativ och har genomförts genom djupintervjuer med tre inhyrda lärare, tre ordinarie lärare och en rektor. Då ämnet kan ses som känsligt av vissa parter är ämnet något svårstuderat och det har varit svårt att få tag på intervjupersoner. Materialet har analyserats med teorier utifrån tre teman: *tillhörighet, trygghet och frihet* vilka följer som en röd tråd genom uppsatsen.

*Nyckelord:* Bemanningsföretag, tillhörighet, exkludering, inhyrd personal, organisationsgränser

## Abstract

**Title:** Belonging, security and freedom - A qualitative study of temporary teachers working situation

**Names:** Josefin Eriksson och Frida Ström

This essay examines temporary teachers working situation and the findings show that they fall outside organizations boundaries which leads to exclusion and poor working conditions. The temporary teachers exist in a trilateral relationship between them self, temporary work agencies and client companies. This could make the formal affiliation and sense of belonging differentiated. Nothing in the study suggests that the hired temporary teachers do not feel an affinity to the temporary work agency and thus we cannot conclude that this is the problem. The issue is rather that the client company and its employees do not see the hired temporary teachers as included within the organization. This creates exclusion.

The temporary work agencies are growing stronger and this study is important since it highlights that the form of employment can have negative consequences and that the emotional aspects of the individual should be taken into account. The study is qualitative and has been executed by performing in-depth interviews. Due to the delicate nature of the subject to some parties the topic is somewhat difficult to study. Furthermore, it has been difficult to get hold of the people interviewed. The empirical data was analysed with theories based on three themes: *belonging, security and freedom*.

*Keywords:* Temporary work agencies, belonging, exclusion, temporary workers, organizational boundaries

## Populärvetenskaplig sammanfattning

**Titel:** Tillhörighet, trygghet och frihet ó En kvalitativ studie om inhyrda lärares arbetssituation

**Namn:** Josefin Eriksson och Frida Ström

Uppsatsen riktar in sig på inhyrda lärare och deras arbetssituation. Eftersom de är anställda av ett bemanningsföretag men arbetar på ett annat företag leder detta till att de känner sig utanför och får sämre arbetsvillkor. De inhyrda kan ha svårt att veta vilken organisation de egentligen tillhör. Inget i studien har sagt att de inhyrda lärarna *inte* känner en tillhörighet till bemanningsföretaget och därför kan vi inte säga att detta är problemet. Istället är det skolorna som de arbetar ute på och lärarna som arbetar där som inte ser de inhyrda lärarna som en del av skolan vilket gör att de känner sig utanför.

Företag idag måste försöka vara anpassningsbara och använder därför inhyrda lärare som vikarier. Bemanningsföretag blir mer populära och studien är därför viktig för att visa att de anställda på dessa företag kan få problem och att man bör förstå att dessa personer kan må dåligt. Studien har gjorts genom intervjuer med tre inhyrda lärare, tre vanliga lärare och en rektor. Eftersom vissa personer kan tycka att uppsatsens ämne är känsligt har det varit svårt att hitta intervjupersoner. Intervjuerna har undersökts med hjälp av teorier inom tre ämnen: *tillhörighet, trygghet och frihet*.

*Nyckelord:* Bemanningsföretag, tillhörighet, exkludering, inhyrd personal, organisationsgränser

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. Introduktion .....</b>	<b>1</b>
1.1 Bakgrund och problemformulering .....	1
1.2 Syfte .....	3
1.3 Frågeställning .....	3
1.4 Avgränsning .....	4
1.5 Definitioner .....	4
<b>2. Tidigare forskning.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Teori.....</b>	<b>7</b>
3.1 Kärna-periferi.....	7
3.2 Tillhörighet .....	7
3.3 Trygghet.....	9
3.4 Frihet.....	10
3.5 Analysverktyg .....	11
<b>4. Metod.....</b>	<b>13</b>
4.1 Val av metod .....	13
4.2 Urval .....	14
4.3 Genomförande.....	14
4.4 Bearbetning .....	15
4.5 Bedömning av datakvalitet .....	16
4.6 Metodkritik .....	16
<b>5. Resultat och analys.....</b>	<b>18</b>
5.1 Presentation av intervjupersoner .....	18
5.2.1 Hur kan skolor arbeta med inhyrda lärare?.....	18
5.2.2 Analys .....	19
5.3.1 Tillhörighet.....	20
5.3.2 Analys .....	23
5.4.1 Trygghet.....	26

5.4.2 Analys .....	29
5.5.1 Frihet.....	30
5.5.2 Analys .....	32
<b>6. Slutsatser och vidare forskning .....</b>	<b>34</b>
6.1 Slutsatser.....	34
6.2 Vidare forskning.....	38
<b>7. Källförteckning .....</b>	<b>39</b>
Bilaga 1 <i>Intervjufrågor inhyrda lärare</i>	
Bilaga 2 <i>Intervjufrågor ordinarie lärare</i>	
Bilaga 3 <i>Intervjufrågor rektor</i>	

## 1. Introduktion

---

*I detta inledande kapitel beskrivs undersökningens bakgrund, problemformulering, syfte och frågeställningar. Därefter presenteras avgränsningar och definitioner av begrepp.*

---

### 1.1 Bakgrund och problemformulering

Dagens globalisering och hårda konkurrens i arbetslivet gör att företag och organisationer försöker hitta alternativa sätt att minimera sina kostnader. De behöver sträva efter en flexibilitet för att kunna anpassa sin verksamhet efter de förändringar som marknaden förutsätter (Kalleberg 2001). Enligt statens offentliga utredning 1999 har den internationella konkurrensen lett till förändrade konsumtionsmönster vilket skapat kortare produktionscykler, större ordervariationer och svängningar i arbetskraftsbehovet (Bredensjö 1999 s.169). Detta tillsammans med avskaffandet av arbetsförmedlingens monopol år 1993 har lett till att många olika bemanningsföretag bildats (Granberg 2011).

Bemanningsföretag hyr ut personal till företag och organisationer och har till uppgift att hjälpa sina uppdragsgivare att hitta rätt kompetens i rätt tid (Silva & Hylander 2012). Siffror visar att bemanningsföretagen växer sig allt starkare inom Sverige men också i många andra länder, 1998 arbetade 27 814 personer för bemanningsföretag i Sverige och 2005 var det hela 81 548 personer (Andersson & Wadensjö 2010 s. 21). Idag arbetar cirka 120 000 personer på bemanningsföretag i Sverige varje år med varierande anställningsformer (Silva & Hylander 2012). Fackförbundet Unionen anser att bemanningsföretagen skapar fördelar för individen som får en möjlighet till kompetensutveckling då de ofta rör sig mellan olika arbetsuppgifter och organisationer, samtidigt som de stärker sin position på arbetsmarknaden (Silva & Hylander 2012). De menar också att bemanningsföretag kan skapa en väg in i arbetslivet för individer som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden då de saknar egna nätverk och erfarenheter (Silva & Hylander 2012, Andersson & Wadensjö 2010).

Det finns dock en problematik med bemanningsföretag som uppkommer ur trepartsförhållandet mellan den inhyrda arbetstagaren, bemanningsföretaget samt kundföretaget. Den inhyrda har sin formella anställning hos bemanningsföretaget med dess krav och regler men utför arbetet under ledning av kundföretaget (Statens offentliga utredningar 2011). Denna situation skiljer sig från den klassiska anställningen där arbetstagaren har sin formella anställning inom samma organisation som arbetet

utförs. Arbetstagaren har då en tydlig uppfattning om vilken organisation de tillhör. För de inhyrda suddas de tydliga gränserna istället ut och de har en tendens att hamna någonstans ömitten mellan organisationsgränserna, vilket kan bidra till att känslan av tillhörighet och den formella tillhörigheten skiljs åt (Ashford, George & Blatt 2007). Många existerande organisationsteorier är förankrade i de typiska traditionella arbetstagarna på 1950-talet som vandrade iväg till sin organisation där arbete utfördes under ett fast antal timmar på en specifik plats. För att kunna skapa nya organisationsteorier och bättre anpassa de existerande till dagens arbetsförhållanden blir det viktigt att skapa en förståelse för de inhyrdas arbetssituation (Ashford, George & Blatt 2007).

Ashford, George och Blatt (2007) beskriver att olika grupper av arbetstagare kan ha olika upplevelser av sin situation på arbetsmarknaden beroende på status, makt och andra dimensioner i samhället. Detta menar författarna är viktiga aspekter att tänka på som forskare då fenomenet inhyrd personal ska studeras. Det som uppfattats som en realitet bland en grupp inhyrda kan bli en helt annan då en annan grupp inhyrda studeras.

I den tidigare forskning som gjorts kring inhyrd personal har fokus legat på de yrken och branscher som är högst representerade inom bemanningsbranschen (se t ex. Kantelius 2010; Byoung-Hoon & Frenkel 2004). Dessa är främst inom servicesektorn och industrin vilka ofta kräver låga eller inga utbildningar för att klara av de arbetsuppgifter som ska göras (Andersson & Wadensjö 2010). Det finns dock branscher inom bemanningsföretagen som hamnat i skymundan i forskningen kring inhyrd personal, vilket enligt oss är viktiga element kring förståelsen för inhyrdas situation på arbetsmarknaden. Skolor med dess lärare är en del inom bemanningsbranschen som vi anser vara viktiga att studera. För att bli anställd som lärare utan tidsbegränsning krävs en formell utbildning som legitimerar rätten att vara behörig lärare (Skollag 2010:800). Lagen skapar en dikotomi mellan behöriga och obehöriga lärare där behöriga lärare har en benägenhet att hamna utanför bemanningsbranschen och de obehöriga lärare blir de som arbetar som inhyrd personal. Den här uppsatsen kommer att undersöka inhyrda lärares rådande villkor för att skapa en förståelse kring vad som uppkommer ur trepartsförhållandet mellan inhyrd, bemanningsföretag och kundföretag vilket skiljer sig från mer traditionella anställningar.



## 1.2 Syfte

Vi vill undersöka situationen hos inhyrd personal på arbetsmarknaden då förhållandet mellan organisation och inhyrd skiljer sig åt jämfört med organisation och ordinarie personal. Meningen är att skapa en förståelse för vad som sker när organisationens gränser blir otydliga och vad detta kan innebära för de arbetstagare som befinner sig i trepartsrelationen mellan sig själv, bemanningsföretaget och kundföretaget.

## 1.3 Frågeställning

- Hur påverkar rådande villkor arbetsituationen för inhyrd personal och hur kan detta förstås?

För att lyckas svara på denna fråga har vi valt att studera inhyrda och ordinarie lärares egna upplevelser av arbetsituationen.

- Hur upplever inhyrda och ordinarie lärare sin arbetsituation i form av

- *Tillhörighet*

- *Trygghet*

- *Frihet*

Dessa tre kategorier har vi valt att använda som grund i undersökningen då de speglar den tidigare forskning som existerar om inhyrd personal på organisationer och företag (Olofsdotter 2008; Hom 1979; Allvin, Jacobson & Isaksson 2003). *Tillhörighet*, *trygghet* och *frihet* är återkommande teman som dyker upp i diskussioner kring området. Första temat tar fäste i huruvida inhyrda och ordinarie lärare känner en tillhörighet till sina arbetsplatser och vad som är viktiga komponenter för detta. Tillhörighet definierar vi som i vilken omfattning individen upplever sig som en del av gruppen och organisationen. Det andra temat har för avsikt att undersöka känsla av trygghet både i form av en ekonomisk trygghet, men också tryggheten i att känna sig säker ute på arbetsplatsen i sociala relationer samt i själva utförandet av arbetet. Det sista temat granskar om det finns skillnader i upplevd frihet mellan inhyrda och ordinarie lärare. Frihet definierar vi som att individen själv ska kunna handla fritt utan någon form av hinder.

## **1.4 Avgränsning**

Studien är avgränsad till yrkesgruppen lärare. Yrkesgruppen blev intressant dels eftersom det finns begränsat med forskning kring inhyrda lärare och dels för att gruppen skiljer sig från andra yrkesgrupper eftersom lärare endast kan tillsvidareanställas om en formell utbildning genomförts, vilket inte krävs för en tidsbegränsad anställning (Skollag 2010:800). Skollagen skapar alltså en ojämlikhet i utbildning mellan inhyrda och ordinarie lärare. Lärarna i studien arbetar på eller hyrs ut till kommunala grundskolor i Stockholmsområdet. Avgränsningen till kommunala skolor lades till då en jämförelsestudie mellan kommunala och privatägda skolor troligtvis hade blivit alltför omfattande. Eftersom bemanningsföretag och användning av inhyrd personal i störst utsträckning förekommer i storstadsregioner har studien begränsats till Stockholmsområdet (Andersson & Wadensjö 2010).

## **1.5 Definitioner**

### **Ordinarie personal**

Ordinarie personal definieras i studien som personer vilka är direkt anställda av en arbetsgivare och arbetar enligt ett fast schema på organisationen där den formella anställningen finns. De utvalda intervjupersonerna i studien är alla behöriga lärare då skollagen kräver detta (Skollag 2010:800).

### **Inhyrd personal**

För att definiera inhyrd personal använder vi oss bland annat av den lag som har för avsikt att förklara skillnaden mellan inhyrd och ordinarie personal.

*2 § [...] Med uthyrning av arbetskraft avses ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare som innebär att arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete som hör till beställarens verksamhet (2 § lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft).*

Inhyrd personal definieras också av att de är anställda av ett bemanningsföretag men utför sitt arbete på en annan eller flera olika arbetsplatser. De befinner sig i en trepartsrelation som består av uthyrd personal, bemanningsföretag och kundföretag. Den uthyrda personalen är anställd på bemanningsföretaget men utför sitt arbete i kundföretagets verksamhet och under kundföretagets arbetsledning (Statens offentliga utredningar 2011).

## 2 Tidigare forskning

---

*Kapitlet presenterar en sammanställning av områdets tidigare forskning inom tre utvalda teman: tillhörighet, trygghet och frihet. Dessa hjälper till att ringa in problemområdet och kan bidra till ökad kunskap kring ämnet.*

---

En stor del av den forskning som gjorts har kommit fram till negativa effekter för inhyrd personal jämfört med ordinarie anställda (se t.ex Olofsdotter & Augustsson 2008; Hom 1979; Byoung-Hoon & Frenkel 2004). Enligt Byoung-Hoon och Frenkel (2004) skapas en växande åtskillnad av arbetskraften när bemanningsföretagen växer sig starkare, vilket har kommit att förknippas med ojämna villkor och belöningar.

*Tillhörighet* är ett frekvent återkommande begrepp i tidigare forskning inom området. Olofsdotter och Augustsson (2008) presenterar en studie som visar att uthyrd personal behandlas som outsiders när de försöker utföra sitt arbete ute på kundföretaget, vilket bland annat leder till att de utesluts från sociala relationer. Fler forskare visar att de har svårt att känna en gemenskap med den ordinarie personalen ute på arbetsplatserna vilket i sin tur skapar en känsla av utanförskap (Olofsdotter 2008, Hom 1979). Olofsdotter (2008) menar att avsaknaden av gemenskap beror på att uthyrd personal rör sig mellan olika organisationer och sällan stannar kvar på samma plats en längre tid. Inhyrda har också kommit att ses som några som befinner sig ömitten mellan bemanningsföretaget och kundföretaget vilket blir problematiskt eftersom den inhyrda måste vara lojal både mot bemanningsföretaget och kundföretaget och känslan av tillhörighet kan då suddas ut (Olofsdotter & Augustsson 2008; Olofsdotter 2008).

Enligt Olofsdotter och Augustsson (2008) behandlas de inhyrda inte heller med respekt på kundföretagen genom att till exempel inte få tillgång till alla datasystem eller få någon uppskattning trots att de är behövda. Olofsdotter och Augustsson (2008) visar också på en maktskillnad mellan inhyrd och ordinarie personal där de inhyrda upplever att de har mindre makt jämfört med ordinarie personal samt att de utesluts från vissa arbetsuppgifter. De ges inte heller några möjligheter att vara med och utveckla arbetet framåt (Olofsdotter & Augustsson 2008).

En studie om långtidsinhyrda och ordinarie anställda montörer visar att sammanhållningen mellan ordinarie anställda och långtidsinhyrda är god där de inhyrda ses som ett naturligt inslag i arbetslaget.

Däremot gör arbetsledare ute på kundföretaget skillnad på de två grupperna där de ordinarie anställda är prioriterade och erbjuds kompetensutveckling, medan de långtidsinhyrda tilldelas enklare uppgifter och inte har lika stor möjlighet till utveckling på plats. Kundföretaget ser detta som ett problem men anser att det är bemanningsföretagets ansvar att erbjuda sina anställda kompetensutveckling (Kantelius 2010).

*Trygghet* är ett annat begrepp som förekommer i diskussionen kring inhyrd personal. Till exempel har många anställda på bemanningsföretag en tillsvidareanställning men ofta förekommer visstidsanställning eller arbete per timme (Silva & Hylander 2012). Vissa menar att dessa osäkra anställningsförhållanden leder till att tryggheten hos individen försvinner (Olofsdotter 2008) samt att organisationen kan komma undan den lag, lagen om anställningsskydd, som ska upprätthålla tryggheten i arbetslivet (LAS 1982:80). Inhyrd personal kan sakna en regelbunden dialog med bemanningsföretaget som de är anställda på, har sällan medarbetarsamtal eller en utvecklingsplan (Kantelius 2010).

Studier visar att inhyrd personal löper större risk att råka ut för arbetsolyckor och att sjukfrånvaron är dubbelt så hög i bemanningsbranschen som i övriga branscher. Enligt arbetsmiljöverket är situationen för inhyrd personal på arbetsplatser under all kritik och måste bli bättre och säkrare (Norrby 2012).

*Frihet*, självständighet och frigörelse från företagets kontroll är begrepp som ofta tas upp i undersökningar om inhyrd personal (Ashford, George & Blatt, 2007). Fler undersökningar visar också att frihet och autonomitet är stora fördelar som de icke fast anställda värderar högt där de själva kan styra över sina tider, uppdrag och projekt. Det finns en positiv effekt av bemanningsbranschen i form av en frihet där den inhyrda kan begränsa sitt arbete till det som känns meningsfullt och utvecklande (Allvin, Jacobson & Isaksson 2003; Ashford, Gerorge & Blatt 2007; Storey, Salaman & Platman 2005).

### 3 Teori

---

*I kapitlet presenteras de teorier vilka används som uppsatsens analysverktyg. Inledningsvis presenteras en modell inom kärna-periferi, följt av ihopbyggda teorier med inriktning på tillhörighet, trygghet och frihet. Slutligen presenteras rubriken analysverktyg där vi förklarar hur teorierna ska användas och varför de är relevanta för studien.*

---

#### 3.1 Kärna-periferi

Modellen för kärna-periferi kan hjälpa till att belysa flexibilitetens krav på organisationer och vad det har kommit att innebära för inhyrd personal. Atkinson (1984) menar att anställningsformen påverkar hur de anställda placeras inom organisationen, antingen inom kärnan eller inom periferin. Kärnan befinner sig i centrum av organisationen och åsyftar till en tryggare anställningsform med tillsvidareanställning där arbetsgivaren strävar efter ett behålla arbetskraften med goda arbetsförhållanden. Dessa individer har ofta specifika kvalifikationer, får vidareutbildning och kan avancera inom företaget. Denna grupp används för att täcka upp den så kallade *funktionella flexibiliteten* vilket handlar om att den ordinarie personalen har större kompetens och kan flyttas mellan olika arbetsuppgifter. Arbetstagare som befinner sig i periferin är istället de som måste rätta sig efter företagets behov av att kunna anpassa storleken på arbetsstyrkan vilket avser *numerisk flexibilitet*. Atkinson menar att detta leder till sämre anställningsskydd och mindre kvalificerade arbetsuppgifter (Atkinson 1984).

#### 3.2 Tillhörighet

Beyer, Hannah & Milton (2000) menar att en känsla av tillhörighet till en grupp uppkommer när individen kan identifiera sig med gruppen och känner att de delar liknande värderingar och mål. När individen känner en tillhörighet leder det till en lojalitet gentemot medlemmarna vilket gör att individen agerar efter de värderingar, normer och beteenden som råder (Virtanen 2000). Känslan av att tillhöra en grupp där den egna gruppen värderas högt blir viktig för individens självkänsla och identitetsskapande (Ashforth & Mael 1989).

En känsla av tillhörighet kan enligt vissa skapas genom en stark organisationskultur. En stark organisationskultur ses ofta som någonting positivt vilket gör sammanhållningen av de anställda på organisationen starkare (Bang 1999). Organisationskultur kan sägas vara en uppsättning innebörder och värderingar som delas av en grupp individer (Alvesson 2009). Med en stark organisationskultur känner

individerna i gruppen vilka preferenser och uppfattningar som gäller i organisationen och kan därigenom handla utifrån samma verklighetsuppfattning, de har alltså samma idé om hur saker och ting ska utföras. Dock kan en stark organisationskultur skapa svårigheter för chefer att göra förändringar inom organisationen eller gruppen. En stark gruppkultur har större benägenhet att utveckla en övi- och demö-känsla, vilket då kan medföra att personer utanför den egna gruppen uppfattas på ett negativt sätt (Bang 1999).

Enligt Bauman och May (2004) är motsatsparet öviö och ödemö oupplösligt då den ena inte kan existera utan den andra. I samhället finns grupper som vi anser oss förstå och vill tillhöra. När detta sker, alltså då en övi-känsla formas, skapas automatiskt ett ödemö, de vi inte vill tillhöra eller inte kan tillhöra vilka kan ses som främmande för oss. Dessa två grupper beskriver Bauman som ingrupp och utgrupp. Ingruppen refereras till öviö vilket gör att utgruppen blir motsatsen till den tänkta identitet, sammanhållning och solidaritet som kännetecknar ingruppen (Bauman & May 2004).

I öEtablerade och outsidersö gjorde Elias & Scotson (2010) en studie bland invånarna i den engelska förorten Winston Parva, där två olika grupper benämns som öetableradeö och öoutsidersö. De etablerade levde i samhället i generationer och etablerade därför ett gemensamt sätt att leva med egna normer och värderingar. De hade ett starkt nätverk av sociala relationer, god sammanhållning och tillgång till ledande positioner i samhället. Outsidergruppen som anlände till samhället långt senare lyckades inte skapa de sociala nätverk och sammanhållning som genomsyrades bland de mer etablerade invånarna. De etablerade kunde sedan med hjälp av starka sociala nätverk skapa rykten som gjorde att nykomlingarna sågs som sämre och mindre betydelsefulla och exkluderades från gemenskapen. Efter ett tag började outsidergruppen identifiera sig som en grupp med sämre egenskaper vilket befäste den stigmatisering som gjorts. Elias och Scotson (2010) menar att en grupps maktställning baseras på hur bra sammanhållning gruppen har och att maktspel existerar i alla typer av sociala relationer. Det är de sociala relationerna mellan grupperna som är intressanta och inte individerna i sig (Elias & Scotson 2010).

Olofsdotter (2008) visar att inhyrda på arbetsplatsen kan ses som andra klassens anställda och då hamnar utanför gemenskapen på organisationen. På grund av att de uppfattas tillhöra en annan organisation utesluts de inhyrda från sociala aktiviteter och viktig information. Då de inhyrda har sin formella anställning på bemanningsföretaget men bara utför arbetet ute hos kundföretaget skapas en känsla av att övara mittemellanö. De inhyrda får svårigheter att känna en tillhörighet då de inte har en

tydlig organisation att identifiera sig med (Olofsdotter 2008).

Den rörlighet som präglar arbetet som inhyrd bidrar enligt Olofsdotter (2008) till att de inhyrda saknar en kontinuitet i sociala relationer både med kollegorna ute på arbetsplatsen och de andra inhyrda på bemanningsföretaget, vilket gör det svårare att skapa en känsla av tillhörighet. Olofsdotter (2008) menar vidare att det krävs en viss mental inställning för att arbeta som inhyrd då man är anställd på ett bemanningsföretag men för kortare eller längre perioder arbetar någon annanstans. Enligt Hom (1979) är det faktiska antalet arbetade timmar i veckan en indikator för arbetstagares inkludering i organisationer. Dock menar Tsoukalas (2003) att det är chefens sätt att hantera de inhyrdas situation på arbetsplatsen som gör att de inhyrda känner tillhörighet till gruppen och organisationen. Chefen är den som har rätt tillgångar och resurser för att bli av med de exkluderingsmekanismer som genomsyras i organisationen, samt har lättare att få syn på dem i och med en objektiv relation till personalen (Tsoukalas 2003).

### **3.3 Trygghet**

Giddens (1996) hävdar att den nya moderna eran från slutet av 1900-talet har skapat större möjligheter för människor att leva i en trygg tillvaro. Detta kan bland annat kopplas till de abstrakta system vilka består av symboliska system (främst penningssystemet) samt expertsystem som genomsyrar samhället vilka är socialt skapade snarare än till följd av tingens natur. Eftersom nutidens epok präglas av expertkunskaper med ett ömsesidigt beroende är det nödvändigt att individen känner tillit till de system som finns. Ibland händer det att systemen inte håller vilket kan skada den tillit som individen byggt upp. Giddens (1996) använder begreppet *ontologisk trygghet* som är nära förknippat med begreppet *tillit*. Människan utvecklar den ontologiska tryggheten under spädbarnsåren och behöver detta för att kunna utveckla sin självidentitet, något som hela tiden sker i en process. Tryggheten utvecklas positivt i sociala sammanhang när individen känner tillit i relationer. Därmed är tillitsrelationer avgörande för en människas utveckling och möjlighet till handling. Senare i livet ligger den ontologiska tryggheten som grund för den tillit som individen har för de system som finns runt omkring vilket också stärks genom de rutiner som vardagen genererar (Giddens 1996).

Inhyrd personal önskar sig ofta en ökad trygghet och stabilitet i arbetet, en bättre ekonomi och fler utvecklingsmöjligheter (Hom 1979; Olofsdotter 2008; Kantelius 2010) men enligt Kantelius (2010) tror inte de inhyrda att det är möjligt att ändra detta med den anställningsform som de har. Vetskapen att kunna behöva lämna kundföretaget med kort varsel kan skapa en känsla av otrygghet, och flera uttrycker

tillvaron som en återvändsgränd i arbetslivet (Kantelius 2010). Olofsdotter och Augustsson (2008) beskriver hur anställningsförhållanden hos inhyrd personal gör att de känner en oro över att plötsligt bli utbytta. Flertalet gånger vågar de inte uttrycka sina åsikter med rädsla för att bli av med uppdraget vilket leder till en känsla av otrygghet. Vidare skapas också en otrygghet hos den ordinarie personalen som är oroliga över sin egen anställning när inhyrda befinner sig på organisationen, och de då känner sig hotade av att eventuellt kunna bli ersatta (Olofsdotter 2008).

### 3.4 Frihet

I *Two Concepts of Liberty* presenterar Isaiah Berlin (1958) två olika typer av frihet och vad som utmärker dem båda. Han menar att begreppet frihet ska ses som både negativ frihet och positiv frihet men att dessa på många sätt flätas samman och kan vara svåra att helt och hållet skilja på. Begreppen innebär inte att den negativa friheten är dålig och att den positiva är bra, utan definieras på följande sätt:

*Negativ frihet* beskrivs som en frihet där individen kan handla och göra vad den själv önskar utan hinder eller tvång från andra. Kortfattat beskrivs negativ frihet som öfrihet ifrån, frihet från hinder, intrång eller liknande. Om en person blir begränsad av någon annan försvinner den negativa friheten (Berlin 1958).

*Positiv frihet* beskrivs istället kortfattat som öfrihet till, frihet till att handla, beslutsfatta och leva utan påverkan från andra krafter. Denna positiva frihet handlar alltså snarare om att varje individ har makt att bestämma över sig själv. Individen är den person som fattar besluten utan någon påverkan. Denna grad av självständighet som uppfylls är avgörande för hur mycket positiv frihet en aktör har (Berlin 1958). För att förtydliga dessa två begrepp ytterligare kan de sammanfattningsvis liknas vid en individ som är strandsatt på en öde ö; personen har all negativ frihet i världen men i stort sett ingen positiv frihet. Individen är inte hindrad av någon annan, men har nästan inga möjligheter till handling ändå.

Inom temat frihet presenteras även teorin *främlingen* (Simmel 1981/1908). Främlingen definieras av Simmel (1981/1908) som en vandrare som kommer idag men stannar imorgon, denne vandrar alltså inte vidare utan stannar på plats. Främlingen finns på en bestämd plats eller med en bestämd grupp och får en position som bestäms av att han inte tillhört sammanhanget från början. Simmel (1981/1908) menar att varje förhållande mellan människor innehåller både närhet och avstånd och har bildat en konstellation som han beskriver som:



*öDistansen inom förhållandet innebär, att den som är nära avlägsen, medan draget av främlingskap medför, att den som är avlägsen är nära. Ty främlingskapet är en fullständigt positiv relation, en speciell form av växelverkanö (Simmel 1981/1908 s. 139).*

Främlingens position har alltså både närhet och avstånd och är en del av gruppen. Han äger ingen mark och är därför rörlig. Han har en objektiv attityd vilket medför en kombination av närhet och avstånd samt likgiltighet och engagemang. Denna objektivitet kan också kallas för frihet (Simmel 1981/1908 s. 139-141).

Allvin, Jacobson och Isaksson (2003) menar att inhyrd personal med högkvalificerade arbeten har större chans att kontrollera sina arbetsvillkor gentemot fast anställd personal. Yrkesgruppen sjuksköterskor ligger till grund för undersökningen då författarna anser att dessa kan ses som en högkvalificerad grupp. De menar att inhyrda sjuksköterskor kan avgränsa sitt arbete till det annars traditionella sjuksköterskearbetet som av många anses som ett *öabsorberande arbete med i det närmaste gränslösa förväntningarö (Allvin, Jacobson & Isaksson 2003, s 56). Genom att inte vara involverad i avdelningsarbetet har inhyrda större chans att välja bland de förväntningar som ställs och då begränsa det gränslösa arbetet (Allvin, Jacobson & Isaksson 2003).*

### **3.5 Analysverktyg**

Kärna-periferimodellen blir relevant för undersökningen då kärnan kan kopplas till de ordinarie lärarna med trygga anställningsformer och periferin till de inhyrda lärarna med lösa och osäkra anställningar. Modellen visar att då arbetsgivare använder sig av inhyrd arbetskraft skapas en åtskillnad på arbetsplatsen mellan kärna och periferi, ordinarie och inhyrd.

Tillhörighet är ett viktigt begrepp i analysen kring inhyrdas situation på arbetsmarknaden. De har sin formella tillhörighet hos bemanningsföretagen men arbetar på organisationer som de egentligen inte tillhör. Inhyrda hamnar därmed någonstans mellan organisationernas gränser vilket kan leda till sämre självkänsla men också en avsaknad av gemenskap (Olofsdotter 2008). Eftersom de ordinarie lärarna har en formell utbildning som legitimerar dem att kunna tillhöra gruppen lärare skapas automatiskt en vi-känsla mellan dem och de inhyrda blir öde andra klassens anställdaö (Olofsdotter 2008).

Organisationskulturen som begrepp får betydelse då den hjälper till att skapa förståelse kring varför inhyrda kan ha svårt att komma in i gemenskapen ute på skolorna. Den belyser också varför inhyrda kan ha svårare att identifiera sig med sin egen organisation då de inhyrda bara har en formell tillhörighet och ingen plats som de kontinuerligt befinner sig på där de kan utveckla en egen organisationskultur.

Etablerade och outsiders blir väsentliga som analysredskap då vi tror att vårt fall kan uppvisa liknande sociala figurationer och förklaringar. De ordinarie lärarna kan liknas med dem som beskrivs som etablerade medan de inhyrda kan kopplas till outsidergruppen. De ordinarie lärarna har befunnit sig på arbetsplatsen en längre tid och har då upprättat ett socialt nätverk med egna normer och värderingar. De inhyrda lärarna däremot har svårare att skapa ett starkt socialt nätverk på grund av den trepartsrelation de befinner sig i där de är anställda på ett bemanningsföretag men arbetar ute på skolor.

Giddens teori om trygghet kan hjälpa oss att få en förståelse för de faktorer som skapar trygghet i individens liv. Giddens belyser hur viktiga välfungerade system är i samhället för att inte skada den ontologiska tryggheten. Inhyrd personal kan ses som en grupp som lätt kan hamna utanför det fungerade systemet, vilket skadar individens trygghet. Enligt Giddens (1996) är trygghet en betydande del i individens liv vilket skapas utifrån den tillit som uppkommer i nära relationer men också till de sociala systemen i samhället.

Främlingen som teori kan bidra till en förståelse för en del av inhyrda lärares arbetssituation. Till exempel skulle de inhyrda lärarna i vår undersökning kunna uppfattas som öfrämlingarö på arbetsplatser på grund av att de inte ses som en i gruppen men ändå befinner sig väldigt nära dem. Vi kopplar främlingen till teorin om negativ och positiv frihet, där främlingen har en negativ frihet genom att vara fri från gruppens uppsatta normer, värderingar och regler. De inhyrda kan själva välja hur de vill agera då de har en objektiv syn till den etablerade gruppen. Främlingen har också en positiv frihet och är fri till att lätt vandra vidare då individen inte anses tillhöra den grupp som denne befinner sig i.

## 4. Metod

---

*Metodavsnittet består av en motivering till val av metod, urval, genomförande, bearbetning och bedömning av datakvalitet. Kapitlet avslutas med metodkritik.*

---

### 4.1 Val av metod

Kvalitativ forskning är en process där forskaren undersöker insamlad data som exempelvis intervjumaterial genom att bland annat bryta ned materialet och göra det mer hanterbart för att komma fram till ett resultat (Fejes & Thornberg, 2009). Eftersom vi var intresserade av att undersöka inhyrda samt ordinarie lärares arbetssituation bedömde vi att kvalitativa intervjuer skulle kunna hjälpa oss att svara på syftet och frågeställningarna på bästa sätt. Vi ville försöka förstå världen som intervjupersonerna själva upplevde den vilket hade för avsikt att skapa en fördjupad inblick i lärarnas arbetssituation. Vi var intresserade av att synliggöra hur fenomenet gestaltade sig snarare än dess frekvens, det vill säga hur ofta fenomenet förekom (Esaiasson et al. 2007).

Ett sätt att arbeta med teorier är att delvis avvakta med att bestämma sig för vilka teorier som ska användas. Detta för att kunna analysera det insamlade materialet med ett öppet förhållningssätt genom att till exempel identifiera olika teman och mönster (Fejes & Thornberg, 2009; Esaiasson et al. 2007). Tillvägagångssättet har delvis fungerat på detta sätt där teorin har vuxit fram efter granskning av empirin. Samtidigt gick vi in med en viss förförståelse som förvärvats genom att studera tidigare forskning.

Att *generalisera* innebär att utifrån det som har studerats kunna berätta något om en annan miljö eller studieobjekt. I denna studie har vi inte för avsikt att generalisera empiriskt. Dock har vår ambition varit att kunna göra en teoretisk generalisering. Vi kan inte dra en allmän slutsats om hur inhyrda lärares arbetssituation ser ut, däremot vill vi hitta mönster och samband som kan hjälpa till att förstå fenomenet inhyrd personal (Ahrne & Svensson, 2011).

För att samla in empiri ville vi genomföra längre djupintervjuer med ett fåtal personer, detta för att få så utförliga svar som möjligt (Esaiasson et.al 2007). Tidigare forskning kring ämnet rör till stor del privata organisationer och därför bedömde vi att kommunala skolor kunde ge en intressant infallsvinkel. Vi har inte funnit någon tidigare forskning inom ämnet som berör yrkesgruppen lärare, och blev intresserade av

att undersöka detta närmare eftersom det är en viktig yrkesgrupp i samhället. Studien består av lika många intervjuer med såväl inhyrda som ordinarie lärare. Vi har främst varit intresserade av de inhyrda lärarnas perspektiv, men valde att intervjua även ordinarie lärare för att skapa en referensgrupp som har till uppgift att skapa en mer objektiv förståelse för inhyrda lärares situation på arbetsmarknaden. En intervju genomfördes även med en rektor på en lågstadieskola för att ta reda på mer om hur en skola kan arbeta med inhyrda lärare, varför de hyr in personal, för- och nackdelar med detta samt hur en rektor upplever inhyrda respektive ordinarie lärares arbetssituation. Detta är avsett som en introduktion till studiens empiriavsnitt, med syfte att öka förståelsen för problemområdet ytterligare.

## **4.2 Urval**

Vid urvalet av intervjupersoner hade vi som krav att de ordinarie lärarna skulle vara anställda på heltid direkt på en kommunal grundskola, medan de inhyrda lärarna skulle ha en annan arbetsgivare som mellanhand men utföra sitt arbete på en eller flera kommunala grundskolor. De inhyrda lärarna kunde ha både kortare och längre uppdrag. Skolan där fem av intervjuerna genomfördes valdes ut eftersom en av oss hade kontakter på plats vilket kunde etablera en kontakt med lämpliga intervjupersoner. En inhyrd lärare fanns också i vårt kontaktnät, medan en hittades genom snöbollsmetoden där vi frågade våra intervjupersoner om de kände en lärare som passade in i målgruppen och kunde tänka sig att delta i undersökningen. Dessa intervjupersoner uppfyllde alla kriterier som specificerats. Även rektorn valdes ut genom snöbollsmetoden och här fanns inga fler uppsatta kriterier för att kunna delta än yrkespositionen.

## **4.3 Genomförande**

Enligt Trost (2010) är det viktigt att testa sina intervjufrågor innan man som forskare går ut i fältet. Vi genomförde först två kortare testintervjuer med en inhyrd receptionist och en ordinarie butikssäljare för att kontrollera intervjufrågornas relevans och se om något behövde justeras. Dessa intervjuer är inte med i resultatet då varken en receptionist eller butikssäljare passar in i undersökningen som är avgränsad till läraryrket. Testintervjuerna var en givande övning inför det riktiga intervjuandet och hjälpte oss att agera professionellt under kommande intervjutillfällen. Tillsammans med testpersonerna bedömde vi att frågorna var relevanta och endast några finjusteringar gjordes.

Att hålla i intervjuer kräver koncentration och det kan vara en bra idé att inte genomföra fler än fyra intervjuer per dag om intervjuerna är omkring en timme långa (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2011). De sju intervjuerna genomfördes under tre dagar, 2012-11-22, 2012-11-23 samt 2012-11-30. Vi delade upp

intervjuandet på flera dagar främst för att inte riskera att blanda ihop material. Intervjuernas längd bland de inhyrda varierade från 50 minuter till 1,5 timme, medan intervjuerna med de ordinarie lärarna och rektorn tog cirka 30 minuter. Intervjulängden styrdes främst efter hur mycket intervjupersonerna hade att berätta och vi kan här se en tydlig skillnad mellan de inhyrda och ordinarie lärarna. Intervjuerna var semistrukturerade med förutbestämda frågor men med möjlighet för intervjupersonen att ge öppna svar och för oss att ställa följdfrågor (Trost 2010). Vi var lyhörda för vad intervjupersonerna ville berätta och försökte uppmuntra dem att utveckla sina svar om det var något som verkade intressant. Intervjuerna spelades in med hjälp av iPhones inspelningsfunktion. Detta var vi noga med att intervjupersonerna godkände, samt att poängtera att ljudinspelningarna skulle raderas när materialet blivit färdigbearbetat. För att undvika förvirring hos intervjupersonerna höll en av oss i samtalen medan den andra flikade in med följdfrågor. Under intervjuerna antecknade en av oss på dator för att underlätta sammanställningen av materialet efteråt. Sex av intervjuerna genomfördes ute på skolor, medan en genomfördes på ett café. Detta eftersom vi anpassade oss efter vad som passade intervjupersonerna bäst.

#### **4.4 Bearbetning**

Intervjufrågorna var från början indelade i de fyra huvudkategorierna *öallmänt om arbetet*, *ötrivsel och trygghet*, *ösocialt* och *övillkor*. Vår förståelse som genererats genom att ta del av tidigare forskning inom området har legat till grund för utformandet av intervjufrågor och därefter struktureringen av kategorier. Efter att ha gått ut på fältet och intervjuat bedömde vi att dessa rubriker inte helt passade in i vår analys. Vi började koda intervjumaterialet för att utifrån detta se vilka mönster som kunde identifieras. Kodning är en process där forskaren tar reda på vad materialet handlar om genom att upptäcka mönster och utveckla olika kategorier (Fejes & Thornberg, 2009; Esaiasson et.al 2007). I kodningsprocessen bearbetade vi en intervju i taget och valde ut material som var relevant för undersökningen och klistrade in det i ett nytt dokument. Efter att ha kodat ett par intervjuer kunde vi se ett visst mönster och delade då in materialet i de nya rubrikerna *tillhörighet*, *trygghet* och *frihet*. Detta eftersom rubrikerna sammanfattade det insamlade materialet och kunde bidra till en mer överskådlig struktur. När materialet var färdigbearbetat skrevs detta om till texter som kunde placeras i resultatet. Dessa innehöll också citat från intervjupersonerna för att göra texten mer levande för läsaren. Eftersom vi hade antecknat flitigt under intervjuerna var ljudinspelningarna inte en avgörande resurs, men ändå en värdefull säkerhet att kunna lyssna på vid behov för att inte missa någon viktig information.

#### **4.5 Bedömning av datakvalitet**

*Validitet* är ett begrepp som beskriver forskningens kvalitet och berättar om de metoder som används undersöker det som är menat att undersöka (Kvale 1989; Esaiasson et.al 2007). För att stärka validiteten i vår studie har vi bland annat strävat efter att intervjupersonerna i studien ska få tillräckligt med information, använt ljudinspelning som säkerhet för att viktig data inte ska falla bort, samt att intervjupersonerna efteråt har fått möjlighet att ta del av de sammanställda intervjuerna. *Reliabilitet* betyder att resultatet ska bli detsamma om man själv eller någon annan gör om undersökningen. Detta är viktigare i en kvantitativ undersökning och vi kommer därför inte att gå in på begreppet djupare (Holme & Solvang 1997). Dock har vi jämfört vårt eget resultat med tidigare forskning för att stärka reliabiliteten. Vi har båda uppsatsförfattare varit närvarande vid alla intervjuer för att försäkra oss om att uppfatta intervjupersonerna korrekt och för att inte missa att ställa viktiga följdfrågor. Många gånger upprepade vi intervjupersonernas svar inför dem för att försäkra oss om att vi hade uppfattat deras svar på rätt sätt. Dessa faktorer bedömer vi har ökat kvaliteten på det insamlade materialet.

Det är viktigt att berätta för intervjupersonerna att deras medverkan är frivillig och att de garanteras en anonymitet (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2011; Trost 2010). De utvalda intervjupersonerna är helt anonyma i uppsatsen vilket vi poängterade för dem. För att förbättra kvaliteten på det insamlade materialet valde vi alltså att aidentifiera intervjupersonerna eftersom innehållet skulle kunna vara känsligt i vissa fall. Detta var också viktigt för att intervjupersonerna skulle våga prata ut och vara helt ärliga i sina svar, utan att vara rädda för att informationen skulle föras vidare till deras arbetsgivare.

#### **4.6 Metodkritik**

De ordinarie och inhyrda lärarna i vår studie är alla verksamma på kommunala skolor. Detta beror främst på att en stor del av den tidigare forskning som vi har tagit del av har innefattat privata organisationer och vi ville därför undersöka en annan typ av verksamhet. Kanske hade resultatet sett annorlunda ut om vi även undersökt privatägda skolor då de syftar till att gå med vinst till skillnad från kommunala skolor (Friskolornas riksförbund 2005).

I undersökningen har det gjorts allmänna uttalanden om inhyrd personal som en gemensam grupp. Vi är medvetna om att detta kan vara ett problem då inhyrda varierar i både erfarenheter och socioekonomiska faktorer. Flera olikheter kan spela roll för de inhyrdas situation på arbetsmarknaden (Ashford, George & Blatt 2007).

Under urvalsprocessen av intervjupersoner var det flera inhyrda och ordinarie lärare som inte ville låta sig intervjuas. Detta skulle kunna ha påverkat resultatet, till exempel funderar vi på om de ordinarie lärarna som inte ville ställa upp hade andra, kanske negativa, upplevelser av sin arbetsplats till skillnad från det resultat som vi fick fram. Det skulle kunna vara så att de inhyrda lärarna som inte ville ställa upp undvek detta på grund av rädsla för att bli av med uppdrag. Det var svårare än väntat att få tag på intervjupersoner som både passade in målgruppen och kunde tänka sig att delta i undersökningen. Uppsatsens område kan ses som känsligt för vissa parter och blir därmed något svårstuderat. Det krävdes mycket arbete och engagemang för att hitta lämpliga intervjupersoner.

I studien har de inhyrda lärarna alla varit obehöriga lärare medan de ordinarie lärarna haft en formell lärarutbildning. Detta beror på att det ställs krav på att de ordinarie lärarna ska vara behöriga (Skollag 2010:800). Det är möjligt att resultatet hade sett annorlunda ut om alla intervjupersoner haft en likvärdig utbildning. Till exempel funderar vi på om de olika utbildningsnivåerna skulle kunna bidra till att det finns fler skillnader hos de två undersökta grupperna redan från början, och att detta kan ha uppvisat en något sämre arbetssituation för de inhyrda lärarna än om även dem hade haft en lärarutbildning. En riktlinje för att göra en jämförelse mellan två olika grupper av anställda är att komma upp i mellan tio och femton intervjuer per grupp för att urvalet ska ses som representativt (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2011). Vår undersökning har innefattat sju djupintervjuer vilket har gett värdefull information, men för att öka förståelsen för området ytterligare skulle vi kunna ha intervjuat både fler inhyrda och ordinarie lärare. Detta beror på tidsbrist och det är möjligt att fler intervjuer hade bidragit till att göra urvalet mer representativt.

I forskningssammanhang förekommer begreppet *teoretisk mättnad* vilket innebär att forskaren upplever att liknande svar och mönster återkommer i ett flertal intervjuer, det tillför helt enkelt ingen ny kunskap (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2011). Vi nådde inte riktigt en mättnad av materialet vilket kan ha påverkat undersökningen dels genom att ha missat intressanta perspektiv, dels för att de enskilda intervjupersonernas åsikter inte kan ses som representativa.

Enligt Esaiasson et al (2007) ska forskaren maximera variationen i urvalen. I denna studie är majoriteten av intervjupersonerna kvinnor vilket skulle kunna kritiseras. Dock ville vi inte ta med någon könsaspekt eftersom empirin då hade blivit för omfattande. Genom intervjufrågorna fick vi ut en stor del användbar data från de inhyrda lärarna, medan de ordinarie lärarna hade något svårare att svara på våra frågor och sätta sig in i problemområdet. Det är möjligt att vi omedvetet var mer fokuserade på de inhyrda lärarna

som grupp än på de ordinarie lärarna, och att frågorna till dem därför blev något bortprioriterade och inte lika anpassade. Samtidigt har vi inte kommit underfund med hur vi skulle kunna ha utformat dessa frågor bättre.

## 5 Resultat och analys

---

*Avsnittet inleds med en presentation av intervjupersoner. Därefter presenteras en sammanställning av intervjumaterialet som har delats upp i tre teman; tillhörighet, trygghet och frihet. Rektorns intervju har inte kategoriserats i ett tema då vi ser detta material som bakgrundsfakta för att skapa en förståelse för resterande intervjumaterial. Intervjupersonernas anonymitet har garanterats genom fingerade namn. Efter presentation av intervjumaterial under respektive tema följer en analys.*

---

### 5.1 Presentation av intervjupersoner

Rektor: *Göran* är rektor på en lågstadieskola i södra Stockholm. Skolan har cirka 200 elever, 30 lärare och är samma skola där de ordinarie lärarna i studien arbetar.

Inhyrda lärare: *Lisa* arbetar sedan två år tillbaka som vikarierande lärare i en skola i södra Stockholm. Lisa som inte är behörig lärare men har en annan akademisk utbildning undervisar i skolans alla årskurser 1-9 och i de flesta ämnen där ett behov finns. Skolan hyr in Lisa på timme av ett bemanningsföretag och hon arbetar ofta heltid men saknar garantilön. *Karin* och *Jasmine* är båda obehöriga lärare och timanställda av ett bemanningsföretag specialiserat på uthyrning av lärare. De hyrs ut till olika skolor i Storstockholm under olika långa perioder. Skolorna har varierat i storlek och innefattat låg- och mellanstadium. De har inga garantilöner och arbetade timmar varierar kraftigt från vecka till vecka.

Ordinarie lärare: *Louise*, *Lillemor* och *Henrik* är alla tre behöriga lärare och arbetar som klasslärare på samma lågstadieskola i södra Stockholm.

#### 5.2.1 Hur kan skolor arbeta med inhyrda lärare?

Den intervjuade rektorn strävar efter att alla som arbetar på skolan ska ha en tillsvidareanställning, eftersom man då bland annat kan satsa på fortbildning, vänja personalen vid arbetssättet och involvera dem i krisplaner. Däremot tycker han att bemanningsföretagen fyller en viktig funktion när det till



exempel finns ett behov för personal som arbetar i en omfattning mindre än 50 procent eller när det inte finns tillräckligt med behöriga sökanden på de tjänster som utannonseras. Skolan arbetar i första hand med att de ordinarie lärarna täcker upp för varandra, till exempel kan eleverna delas upp mellan klasserna. Men detta är inte alltid genomförbart och fördelen med att hyra in personal är då att slippa stå utan lärare vid sjukdomsvakanser, men nackdelarna är desto fler. Det är svårt att introducera de inhyrda i skolans arbetssätt, ingen idé att ge dem fortbildning då de oftast bara är på plats en kort period samt svårt att säkerställa deras bakgrund och kompetens. Sällan befinner sig behörig lärarpersonal i en vikariepool. Han ser inte de inhyrda lärarna som en del av organisationen utan några som finns där tillfälligt för att täcka upp ett behov.

*öPersonligen skulle jag inte vilja arbeta som inhyrd. Det är korta förberedelsestider, man känner varken kollegor eller elever, det finns inget utrymme för planeringstid eller annan reflektion, man hoppar in i olika skiftande konstellationer. Det finns inga goda förutsättningar för att göra ett bra arbete* (Rektorn).

### 5.2.2 Analys

Med rektorns intervju kan vi dra vissa paralleller till modellen *kärna-periferi* som tar upp flexibilitetens roll på arbetsplatsen (Atkinson 1984). Rektorn ser helst att alla anställda befinner sig inom *kärnan* där det finns en trygg anställningsform, men detta går inte helt att följa då det krävs en viss flexibilitet för att bland annat lösa sjukdomsvakanser. De ordinarie lärarna som bland annat ges fortbildning täcker upp den *funktionella flexibiliteten*, där de täcker upp för varandra och tar varandras arbetsuppgifter vid behov. När detta inte är möjligt kommer de inhyrda lärarna in i bilden och placeras i *periferin*. De finns endast på plats för att täcka upp ett behov enligt den *numeriska flexibiliteten* och har egentligen inga möjligheter att placera sig inom organisationens kärna, då de bland annat saknar en formell lärarutbildning vilket krävs för att kunna arbeta som ordinarie lärare (Skollag 2010:800). Vi tänker att utan denna skollag hade det funnits en chans att som inhyrd lärare få in en fot på skolan, för att senare kunna erbjudas en fast anställning inom organisationens kärna. Detta är nu inte möjligt vilket har skapat en tydlig åtskillnad mellan inhyrda och ordinarie lärare, där de inhyrda har en tendens att inte kunna ta sig ur periferidelen. Tillvaron som inhyrd kan vara en väg in på arbetsmarknaden för andra typer av yrkesgrupper (Silva & Hylander 2012, Andersson & Wadensjö 2010), men för just lärare tycker vi inte att detta stämmer. Det enda sättet att egentligen förflytta sig till kärnan är att studera för att få en formell lärarutbildning eller att helt lämna läraryrket.

Rektorn anser att de inhyrda lärarnas arbetssituation är bristfällig med sämre förutsättningar för att kunna utföra ett bra arbete. Han gillar inte att hyra in personal och vill helst inte stödja denna arbetsform

men behovet efter arbetskraft blir så starkt att det inte är möjligt att göra på något annat sätt. Vi tänker att de inhyrda lärarnas arbetssituation grundar sig i det behov av flexibilitet som krävs i samhället eftersom skolorna behöver detta för att kunna hantera sin verksamhet. Vidare berättar rektorn att han inte ser de inhyrda lärarna som en del av organisationen. Tsoukalas (2003) menar att det är chefens sätt att hantera de inhyrdas situation på arbetsplatsen som gör att de inhyrda känner tillhörighet till gruppen och organisationen. Vi tänker att rektorns inställning kan påverka de inhyrda lärarnas upplevelser på plats i en negativ riktning, samtidigt som det förmodligen är svårt för honom att veta hur han ska hantera situationen.

### 5.3.1 Tillhörighet

#### Inhyrda lärare

Lisa som har varit inhyrd på samma skola under två års tid har aldrig direkt blivit medbjuden på möten, personalfester eller andra sociala aktiviteter. Ett tillfälle skulle några ordinarie lärare ordna en middag och frågade då i förbifarten samma dag om hon ville följa med. Ett annat tillfälle skulle skolan ordna en avtackning för en ordinarie lärare vilket Lisa även denna gång fick reda på samma dag. Inför en fredagsfika blev hon inbjuden av en lärare genom orden:

*öDet kan ju vara bra om du kommer, det räcker nog till dig också (Ordinarie lärare till Lisa).*

Vid dessa tillfällen har Lisa känt sig utanför och inte särskilt välkommen vilket lett till att hon hellre avstått från att delta. En sommaravslutning anordnades dock en fika för lärarna då hon deltog. Alla utom Lisa som var den enda inhyrda på plats fick då en blomma som tack för terminen vilket hon upplevde som olustigt. Lisa känner ibland att de ordinarie lärarna ser ner på henne som inhyrd lärare och det har hänt att de gett nedlåtande kommentarer som:

*öJag skulle aldrig jobba som vikarierande lärare, så mycket skit man får ö (Ordinarie lärare till Lisa).*

Lisa upplever att det finns en statuskillnad mellan de ordinarie och de inhyrda lärarna och att hon inte har något att säga till om. I personalrummet känner sig Lisa utanför gemenskapen och saknar i allmänhet en kontinuitet i relationer med kollegor.

*öVissa verkar vara riktiga puckon så jag nästan vill vara utanför ö (Lisa).*

Hon känner delvis en samhörighet med de andra inhyrda lärarna på skolan även om de inte har så mycket gemensamt förutom anställningsformen. Enligt Lisa gör inte skolan något för att förbättra relationerna mellan inhyrd och ordinarie personal. Karin har inte heller varit medbjuden på sociala

personalaktiviteter ute på skolorna. Däremot anordnar bemanningsföretaget vissa träffar inne på kontoret för att skapa en samhörighet mellan de anställda. Dessa träffar är uppskattade hos Karin då hon ser arbetsformen som ganska ensam.

*öUte på skolorna känner jag ju inte en kotteö (Karin).*

Om det dyker upp en annan inhyrd lärare från ett bemanningsföretag ute på någon skola blir Karin glad och umgås gärna med denne då de kan utbyta erfarenheter. För att komma in i gemenskapen ute på skolorna krävs det enligt Karin ett stort personligt driv och framåtanda. Hon menar att dessa egenskaper är en förutsättning för att klara av att arbeta som inhyrd.

*öMan får inte be om ursäkt över att finnas till, då är det ingen som plockar upp digö (Karin).*

Jasmine känner sig inte delaktig i gemenskapen ute på skolorna och tycker att det är tråkigt att inte ha riktiga kollegor att lära känna.

*öDen sociala biten är jättehemska! Du kommer på morgonen, hälsar liteí På rasterna sitter du där med ditt kaffe, kollar på telefonen, läser någon tidningí det är tråkigt, men man kan ju inte begära så mycket. Det är jättesvårt att komma in i lärargrupperna och du kan inte bonda med någon om du är där så kort. De ordinarie lärarna kallpratar lite lätt bara för att inte ge ett dåligt intryck. Det känns kallt och påtvingatö (Jasmine).*

Jasmine har aldrig deltagit i någon social personalaktivitet ute på skolorna, men bemanningsföretaget ordnar ibland fester och föreläsningar. Ute på skolorna håller sig de ordinarie lärarna för sig själva enligt Jasmine och när det finns fler inhyrda lärare på plats umgås de med varandra eftersom de har något gemensamt. De ordinarie lärarna har aldrig gjort något för att de inhyrda ska komma in i gruppen eller frågat henne hur arbetet har gått under dagen.

*öJag har inte själv tagit initiativ, ska ju bara vara där ett tag, det är ingen idéí Jag är vikarie och man socialiserar inte på djupet med vikarierö (Jasmine).*

Jasmine beskriver under intervjun hur man som inhyrd lärare inte kan vara blyg eller tillbakadragen. Det är viktigt med en social och utåtriktad personlighet samtidigt som man måste försöka hålla humöret uppe inför de ordinarie lärarna för att försöka skapa en bra stämning även om det känns tungt.

## **Ordinarie lärare**

Louise känner att hon inte har så mycket tid att umgås med resterande lärare på skolan då arbetsbelastningen ofta är hög. Hon hinner inte vara i personalrummet nästan någon gång under dagen och vid lunch äter hon tillsammans med eleverna. Ändå trivs hon mycket bra tillsammans med sina kollegor och de känner varandra väl. Louise nämner önågon slöjdtjejö som hon inte har lärt känna eller

pratad med så mycket. Louise tror att öslöjdtjejen sö få arbetstimmar på skolan gör att hon inte har lärt känna de andra på skolan, hon är nämligen inhyrd och arbetar endast varje torsdag. Louise berättar att skolan brukar anordna personalfester och att personalen nyligen bowlade tillsammans men att ingen inhyrd lärare deltog i aktiviteten. Hon anser att de inhyrda lärarna själva skulle kunna vara mer utåtriktade och ta egna initiativ för att följa med på personalaktiviteter.

*öVi utesluter inte i det handlar alltid om att vilja tillhöra ö (Louise).*

Med detta menar hon att de inhyrda lärarna hade varit välkomna om de velat men det är upp till dem själva. Enligt Louise har många ordinarie lärare på skolan arbetat under en lång period vilket gjort att de känner en god gemenskap och tillhörighet till varandra. Även om arbetsbelastningen kring varje klass är hög och alla lärare för det mesta arbetar självständigt, har den ordinarie personalen ett gemensamt tänk där det finns en stark teamkänsla. Louise berättar också att skolan helst undviker att hyra in lärare eftersom det kostar mycket pengar.

*öOm möjligt försöker vi hellre dela upp arbetsuppgifterna mellan varandra än att ta in någon annan som kanske inte ens är bra. Vikarier i man vet inte vad man får och det är svårt för dem att göra ett bra jobb ö (Louise).*

Louise har sett att det är en viss personlighet som lyckas bättre i arbetet som inhyrd lärare, till exempel kan man inte vara för snäll för då kommer inga elever att lyssna. Lillemor upplever att hon har mycket god kontakt med sina kollegor och trivs utmärkt på skolan. Hon beskriver relationerna till sina kollegor som mycket familjär och de känner varandra på ett ganska privat plan.

*öDet sociala är otroligt viktigt för att kunna trivas, det är därför man vill vara kvar ö (Lillemor).*

Lillemor nämner en inhyrd musklärare som endast arbetar på måndagar. Enligt henne har muskläraren stora problem med att komma in i gemenskapen bland resten av kollegorna vilket kanske kan bero på att hon bara är på plats en dag i veckan, samtidigt som varken muskläraren eller Lillemor själv har tagit några initiativ till kontakt. Lillemor berättar vidare att skolan ibland ordnar personalfester för att skapa en god sammanhållning mellan de anställda. Alla är inbjudna, även de inhyrda, då det sätts upp en lapp i skolan där vem som helst får anmäla sig men ingen inhyrd har någonsin anmält sig. Enligt Lillemor bygger de inhyrda lärarna inte upp ett kontaktnät på grund av de kortare perioderna på plats vilket hon tycker verkar problematiskt.

*öDet är ett tufft läge, de vet inte ens vad folk heter ö (Lillemor).*

Henrik trivs bra på skolan där alla känner alla och det finns en god gemenskap. Skolan är relativt liten vilket skapar en familjär stämning och alla pratar med alla. Dock berättar Henrik att det verkar vara svårt för de inhyrda lärarna att komma in i gemenskapen.

*ö Vi har väl kanske inte varit jättebra på att ta hand om dem i De inhyrda är lite utanför, vi skulle kunna bli bättre på att till exempel presentera dem och ge en bättre introduktion (Henrik).*

### 5.3.2 Analys

Vi ser att det finns en stark tillhörighetskänsla bland de ordinarie lärarna på skolan. Detta uttrycks bland annat som en familj där alla känner alla. De ordinarie lärarna berättar att de har ett liknande tänk vilket visar på att organisationskulturen på skolan är stark där de har samma preferenser och uppfattningar om hur de ska agera i olika situationer. Denna grupp har skapat en öviö-känsla med gemensamma normer och värderingar vilket enligt Bauman (2004) automatiskt leder till att ett ödemö skapas. öDemö har kommit att bli de inhyrda lärarna på skolan vilka de ordinarie lärarna ser som några som står utanför gruppen. De inhyrda lärarna i studien uttrycker att de känner sig uteslutna från gemenskapen eftersom de inte är medbjudna på de sociala aktiviteter som anordnas, ofta sitter för sig själva i personalrummet och inte får information i samma utsträckning som de ordinarie lärarna. Här ser vi att vår studie till viss del stämmer överens med bland annat teorin av Olofsdotter (2008) där inhyrd personal riskerar att ses som öandra klassens anställdaö. Dock vill vi påstå att de inhyrda inte ens ses som öandra klassens anställdaö utan snarare uppfattas som några som inte alls tillhör kundföretaget. De befinner sig alltså emotionellt helt utanför organisationens gränser vilket bland annat leder till en känsla av uteslutning.

Känslan av att tillhöra en grupp där den egna gruppen värderas högt blir viktig för individens självkänsla och identitetsskapande (Ashforth & Mael 1989). De ordinarie lärarna kan identifiera sig med både organisationen de arbetar på och sina kollegor. De vet att de tillhör organisationen och får följa med på aktiviteter samt att de inte utan vidare kan skickas iväg för att utföra arbeten utanför organisationens gränser. Kollegorna befinner sig också innanför organisationsgränsen och de vet precis vad som förväntas av varandra då de känner till vilka normer och regler som finns i organisationskulturen. De inhyrda har däremot svårare att hitta en identitet och öka sin självkänsla i den arbetssituation som de befinner sig i. Kollegorna byts ständigt ut då de befinner sig på olika arbetsplatser och de hinner inte uppfatta och lära sig den organisationskultur som råder.

Att utesluta de inhyrda från sociala aktiviteter bör inte ses som ett strategiskt val utan är någonting som snarare sker omedvetet i processen för att upprätthålla gruppens gemenskap. Enligt Elias och Scotson

(2010) är det processen i relationerna mellan individerna som skapar en uteslutning från gruppen. För de inhyrda lärarna i studien blir avsaknaden av inbjudningar till sociala personalaktiviteter ett konkret exempel på att de inte räknas som medlemmar av den etablerade gruppen på skolan. En ordinarie lärare uttrycker att de inhyrda själva skulle kunna ta initiativ för att få följa med på de sociala aktiviteter som anordnas. De inhyrda känner istället att de hellre avstår ifrån att följa med än att ta ett eget initiativ för att få en inbjudan.

Vi upplever detta fenomen där båda parter tar avstånd från att se till att de inhyrda följer med på de sociala aktiviteter som anordnas har att göra med upprätthållandet av de ordinarie lärarnas gemenskap. De som befinner sig i ingruppen vill inte riskera att gruppen ska upplösas och därmed uppfattas som de öandräö. Medlemmarna av ingruppen blir då osäkra på vad som kan tänkas skapa denna upplösning och hindrar dem från att självmant bjuda med utgruppen som i detta fall syftar till de inhyrda. Eftersom de inhyrda vet att de inte är medlemmar i ingruppen, ser de sig själva som en grupp utanför gemenskapen och placerar därmed sig själva i utgruppen vilket enligt Elias och Scotson (2010) definieras som outsidersgruppen. De inhyrda uppfattas, liksom de ordinarie lärarna, som osäkra på vilka handlingar som är accepterade för att inte skada den etablerade gruppens konstellation, och tar därmed avstånd till de sociala aktiviteter som anordnas. Det är alltså gruppernas relationella karaktär som skapar en struktur av social uteslutning (Elias & Scotson 2010).

De ordinarie lärarna visar på en god social sammanhållning medan de inhyrda hamnar utanför. Däremot känner de inhyrda lärarna en viss samhörighet med andra inhyrda när de träffas ute på arbetsplatserna även om de aldrig tidigare mötts. De känner också en viss samhörighet med de andra anställda på bemanningsföretaget som de ibland möter under sociala träffar som anordnas av bemanningsföretaget som är deras arbetsgivare. De inhyrda känner alltså en större känsla av tillhörighet till de inhyrda än till de ordinarie kollegorna ute på skolorna, även om de aldrig tidigare träffat de andra inhyrda. De inhyrda har inte på något vis heller antytt att de inte känner en tillhörighet till bemanningsföretaget som de är anställda på däremot funderar vi på om det är möjligt att känna en tillhörighet till en organisation som en individ aldrig befinner sig på då det blir svårt att upprätta en organisationskultur. Enligt en av de inhyrda lärarna anordnas det sociala aktiviteter och andra träffar på bemanningsföretaget vilket gör att de lär känna varandra.

Olofsdotter (2008) beskriver att de inhyrda har en avsaknad av gemenskap och förklarar detta genom den rörlighet de har mellan olika organisationer samt de kortare perioderna som de befinner sig på

arbetsplatserna. Intervjumaterialet visar att de inhyrda lärarna upplever att de ordinarie lärarna inte släpper in dem i gemenskapen, håller sig för sig själva och till och med kan se ner på dem. Dock är det ingen av de individer som intervjuats som känner att det är någon mening med att skapa en social sammanhållning sinsemellan då de inhyrda ändå inte kommer att stanna kvar en längre tid. Hom (1979) menar att det är just antal arbetade timmar i veckan som avgör hur inkluderad inhyrd personal blir i organisationen. Vi hävdar att detta inte enbart kan förklaras med hjälp av den tid som den inhyrda spenderar på organisationen. Till exempel Lisa som befunnit sig på en och samma plats en längre tid, visar fortfarande en avsaknad av gemenskap på skolan och känner sig exkluderad från gruppen ordinarie lärare.

Enligt Tsoukalas (2003) kan chefer påverka inhyrdas känsla av tillhörighet till gruppen och organisationen. Genom att se den inhyrda som någon som står utanför organisationen skapas ett ödemö, vilket leder till exkludering. Att de inhyrda inte ses som en del av organisationen bekräftas av intervjun med rektorn. När Lisa inte får en blomma fast alla ordinarie lärare får detta, visas en konkret händelse där hon inte tillhör organisationen vilket leder till en känsla av utanförskap. Vi ser dock inget i materialet som bekräftar att tillhörigheten blir starkare till skolan då chefen behandlar den inhyrda läraren lika som resterande personal. Däremot finns det exempel som visar att ledarens sätt att uppträda mot de inhyrda, att se dem som några som står utanför organisationen leder till att tillhörigheten till gemenskapen och skolan minskar.

Olofsdotter och Augustsson (2008) menar att det krävs en särskild mental inställning för att arbeta som inhyrd. Detta kan vi även se hos inhyrda Karin som menar att det krävs driv och framåtanda för att lyckas få en plats i gemenskapen, vilket hon menar att hon själv har. Karin accepterar helt enkelt inte rollen som utanför utan försöker ta plats ändå och lyckas ganska bra med detta. Lisa och Jasmine har till skillnad från Karin accepterat en roll i utanförskap, och tar inte fullt lika mycket plats ute på arbetsplatserna som Karin gör. Vi tolkar det som att hur väl man kan hantera arbetssituationen som inhyrd beror delvis på hur utåtriktad personlighet individen har och förmåga att ta egna initiativ till kontakt. Elias (1999) visar i *ÖEtablerade och outsiders* hur den ena gruppen accepterar de förtal och förtryck som den etablerade gruppen skapar samt börjar uppfatta sig själva som sämre. Detta gör att distinktionen mellan etablerad och outsider förstärks och upprätthålls (Elias 1999). Genom att Lisa och Jasmine accepterar en position i utanförskap bidrar det till att reproducera ojämlikheterna mellan de ordinarie och inhyrda lärarna. Intervjumaterialet antyder att om den inhyrda läraren inte accepterar sig

själv som någon som tillhör outsidergruppen, kan individen komma in och vara en del av den etablerade gruppen.

De inhyrda lärarna ser sin arbetssituation som tillfällig och planerar inte att arbeta en längre tid under nuvarande omständigheter. För att klara av att arbeta som inhyrd tror vi att individen skapar vissa strategier. Att se sin anställning som tillfällig kan vara en slags strategi för att orka med den avsaknad av social gemenskap och den exkludering som denna arbetssituation har visat sig medföra.

### **5.4.1 Trygghet**

#### **Inhyrda lärare**

Lisa har under tiden som inhyrd haft flera olika anställningsformer och avtal vilket hon ser som problematiskt och mycket otryggt. Hon har till exempel inte haft någon rätt till sjukersättning vid sjukdom. Vid intervjutillfället blev Lisa nyligen erbjuden en två månaders heltidstjänst på skolan, fortfarande som anställd på bemanningsföretaget, med berättigande till sjukersättning. Men samma dag som avtalet började gälla blev hon sjuk i några dagar vilket enligt Lisa skapade en misstro hos de ordinarie lärarna. Lisa har under sin tid på skolan inte haft någon uppsägningstid. Eftersom skolan har många lov skapar det ett stort inkomstbortfall för Lisa då hon under dessa perioder inte blir inhyrd av skolan, men hon har då arbetat extra på restaurang för att kompensera detta. Lisa känner en osäkerhet inför varje månad när räkningar ska betalas och vill bli erbjuden en fast tjänst för att slippa den ständiga oron. Lisa berättar att hon har svårt att unna sig semester då hon aldrig vet hur lönen kommer att se ut. Hon vill inte heller fråga om semester eftersom hon är rädd för en negativ reaktion hos kontaktpersonerna på skolan.

Lisa har aldrig fått några inloggningsuppgifter som varit nödvändiga för att göra ett bra arbete, trots att hon flertalet gånger bett om det. Lisa får aldrig delta på möten och om hon får någon typ av information är detta endast i förbifarten eller av en slump. Skolan har aldrig haft ett utvecklingssamtal med Lisa och inte heller frågat hur det går eller gett feedback. Lisa beskriver hur avsaknad av information kan få allvarliga konsekvenser, till exempel har vissa barn särskilda behov vilket kan vara nödvändigt att veta som lärare för att förstå hur dessa bör bemötas. Lisa berättar om en händelse där hon själv blivit utsatt för ett våldsbrott av en elev med en allvarlig diagnos, vilket hon inte blivit informerad om. Lisa menar att om hon hade fått ta del av denna information hade incidenten kunnat undvikas. Under Lisas intervju beskriver hon hur hon hela tiden måste agera professionellt och marknadsföra sig själv eftersom hon är rädd för att inte få arbeta fler timmar.



*öMåste marknadsföra mig själv varje dag, varje minut, måste vara så jävla professionellö (Lisa).*

Lisa undviker att framföra sina åsikter inför de ordinarie lärarna på skolan då detta enligt henne kan leda till konflikter och att de kan uppfatta henne som en negativ del av verksamheten. Då är hon hellre tyst och accepterar de problem som finns. Lisa beskriver en händelse där hon nästintill kände sig sexuellt trakasserad av en ordinarie lärare på skolan men vågade inte ta upp detta av rädsla för att inte få arbeta kvar.

Karin beskriver hur inhyrda lärare får ta ett stort eget ansvar för att snabbt komma in i verksamheten och leta upp den information som krävs för att klara av arbetet. Varken bemanningsföretaget eller skolorna hjälper till med information utan det är ens eget ansvar som inhyrd. Karin upplever anställningen på bemanningsföretaget som osäker och att det är jobbigt att aldrig veta hur inkomsten kommer att se ut. För Karin personligen har den ekonomiska faktorn inte varit ett stort problem då hon inte har varit beroende av en heltidslön, däremot känner hon en otrygghet i vardagen eftersom hon inte vet var hon befinner sig från dag till dag.

*öDet är ett jobbigt stressmoment att inte veta om man har jobb imorgon, men det är bara att gilla läget (Karin).*

I längden känner Karin att hon inte kommer orka arbeta som inhyrd utan behöver mer kontinuitet och rutiner i vardagen. Ofta har Karin inte en aning om hur dagen kommer att se ut eller ska planeras och hon känner varken elever, ordinarie lärare eller vilka rutiner som finns.

*öMan landar från planeten Mars, kommer från en annan planet. Blir lite förvirradö (Karin).*

Karin berättar hur hon försöker göra sig outhärlig och populär ute på sina uppdrag för att skolorna ska önska just henne som vikarie. Hon menar att det gäller att visa framfötterna både inför skolorna och bemanningsföretaget för att få många uppdrag. Även Jasmine känner en stor osäkerhet kring hur och när hon ska få arbeta.

*öIbland ringer bemanningsföretaget veckan innan, dagen innan men oftast klockan 7 på morgonen samma dagö (Jasmine).*

Jasmine menar att det är omöjligt att orka med denna typ av anställning en längre period eftersom det är påfrestande att hela tiden möta olika människor, skolor och system. Vidare anser hon att lönen är mycket låg och att bemanningsföretaget tar en stor del av summan som skolorna betalar för hennes arbetskraft. Hon tror att lönen ser annorlunda ut för ordinarie lärare. Jasmine beskriver sin nuvarande arbetssituation som ytterst tillfällig eftersom det inte finns någon form av trygghet.

*öSen är man desperat efter jobb så får man liksom ta det... Men du ska ju kunna sova på nätternaö (Jasmine).*

### **Ordinarie lärare**

Louise trivs mycket bra med att vara lärare på skolan och känner sig trygg eftersom hon har arbetat många år på plats. Hon är välbekant med de rutiner som finns, känner alla och behöver inte vara orolig för sin anställning. Louise erfarenhet av de inhyrda lärarnas situation på skolan är att det verkar besvärligt då de inte har en relation till eleverna och inte heller till arbetskamraterna. Hon upplever att de inhyrda inte alltid ger hundra procent när de är på plats, och tror att det kan bero på att de känner sig otrygga och osäkra med arbetsuppgifterna. Louise anser att det ställs högre krav på de inhyrda eftersom de kostar mycket pengar för skolan.

*öVi ordinarie kan ha en olika hög aktivitetsnivå under dagen, medan de inhyrda måste vara effektiva hela tidenö (Louise).*

Även Lillemor känner sig trygg på sin arbetsplats och säker på sin anställning. Hon tycker att det är skönt med en fast tjänst eftersom det innebär en stor trygghet i både inkomst och hur arbetet ska utföras. En god sammanhållning hos personalen skapar en grundtrygghet för Lillemor. Lillemor har svårt att se fördelar med ett arbete som inhyrd lärare eftersom man i yrket behöver kunna planera och ha en god struktur, vilket inte är möjligt som inhyrd när man ofta byter arbetsplats. Lillemor berättar för oss att hon accepterar det stora ansvaret som kommer med att vara klasslärare och tycker att det skapar en god förståelse och kännedom om sina elever.

*öVi ordinarie har ett större ansvar, tar ett större ansvar, har bättre koll... Det är ju inte konstigt eftersom vi känner miljön, regler, förhållningssätt, barnen och allt runt omkring. De inhyrda lärarna måste vara oerhört flexibla och öppna som människor... men jag kan bara vara mig självö (Lillemor).*

Henrik är trygg med sitt arbete då han känner sig säker på sin anställning, ekonomi samt är trygg i relationer och arbetsuppgifter på skolan. Han beskriver att han har fått mycket information om hur han bör agera i svåra situationer och är väl insatt i skolans rutiner. Henrik anser att man har ett större ansvar som ordinarie lärare än inhyrd.

*öMan har inte samma förväntningar på att de ska kunna alltö När en inhyrd lärare arbetar är det ju bra om någon som känner eleverna finns i närhetenö (Henrik).*

### 5.4.2 Analys

Olofsdotter (2008) beskriver att ordinarie personal kan känna sig hotade av inhyrd personal genom att bli oroliga över sin egen anställning. Vi kan inte se något som tyder på detta i studien, men tänker att det beror på att vårt fall handlar om just lärare som yrkesgrupp. De ordinarie lärarna behöver i detta fall inte känna sig hotade av de inhyrda eftersom de har en trygghet i form av sin lärarutbildning. De inhyrda lärarna har ingen möjlighet att konkurrera om de ordinarie lärarnas arbeten eftersom de ändå inte kan få en fast anställning på plats utan lärarutbildning (Skollag 2010:800).

Inhyrd personal önskar sig ofta en ökad trygghet och stabilitet i arbetet, en bättre ekonomi och fler utvecklingsmöjligheter (Hom 1979; Olofsdotter 2008; Kantelius 2010). Intervjumaterialet i vår studie visar samma sak. De tre ordinarie lärarna upplever att den ekonomiska osäkerheten leder till en otrygghet eftersom de inte vet vilken inkomst de har att vänta från månad till månad, och samtidigt känner de sig otrygga på grund av bristfällig information och oklarheter över hur oväntade arbetssituationer bör hanteras. De saknar dagliga rutiner och en kontinuitet i relationer med kollegor medan de ordinarie lärarna vet ungefär hur varje dag kommer att se ut och vilka kollegor de kommer att träffa. Giddens (1996) menar att trygghet utvecklas positivt i sociala sammanhang när individen känner tillit i relationer och att dessa tillitsrelationer är avgörande för en människas utveckling. Detta hör ihop med den ontologiska tryggheten som individen behöver för att kunna utveckla sin självidentitet. Den ontologiska tryggheten ligger också till grund för tilliten som individen har för samhällets system vilket stärks genom rutiner i vardagen (Giddens 1996). Vi menar att de ordinarie lärarna kan lita på att systemen som rör deras anställning fungerar till exempel i form av att lönen sätts in varje månad, att en sjukersättning finns och att de kan ta ut semester. För de inhyrda existerar inte dessa arbetsvillkor vilket gör att systemet inte riktigt passar ihop med deras arbetssituation. Detta kan göra att de tappar tilliten till systemet vilket leder till en osäker och otrygg tillvaro. Giddens menar att när detta sker skadas den ontologiska trygghet som varje individ behöver (Giddens 1996).

Vi funderar också på om det kan vara otryggheten som gör att de inhyrda inte kan tänka sig denna arbetssituation under en längre tid, de behöver helt enkelt befinna sig på platser där de kan lita på samhällssystemen. De inhyrda vill inte befinna sig i den situationen de gör men mer eller mindre tvingas in i rollen eftersom de inte har något annat som erbjuds. I detta fall handlar det om att de inte har en lärarutbildning och då får ta vad som är tillgängligt. För att kunna hantera otryggheten tror vi att de har inställningen att det är ett tillfälligt arbete, och därför orkar fortsätta trots att tryggheten inte finns där och att de riskerar att skada sin ontologiska trygghet. Att de inhyrda saknar rutiner i vardagen menar vi är en stor bidragande faktor till deras upplevda otrygghet. Ofta vet de inte var de kommer att befinna sig

nästa dag vilket skapar en stress som gör att anställningsformen inte är gångbar en längre tid.

Kantelius (2010) beskriver att inhyrd personal kan känna sig otrygga eftersom de är medvetna om att de kan behöva kundföretaget med kort varsel. Olofsdotter (2008) menar att de inte vågar uttrycka sina åsikter med rädsla av att bli av med uppdraget. Vi kan även se spår av detta i vårt intervjumaterial. Lisa beskriver hur hon hela tiden marknadsför sig själv eftersom hon är rädd att inte få arbeta fler timmar, inte vågar ta semester och undviker att framföra åsikter på grund av denna anledning. Även Karin gör allt för att skolorna ska önska just henne som vikarie och menar att det gäller att visa framfötterna både ute på skolorna och inför bemanningsföretaget. Vi tänker att anställningsformen ställer höga krav på den inhyrda läraren som individ och en press att tacka ja till alla uppdrag som erbjuds. Detta för att kunna nå en trygghet i form av lön. Samtidigt tänker vi att det skapar en press och ställer höga krav på den inhyrda läraren som individ vilket i sin tur kan leda till en ökad känsla av otrygghet.

Materialet visar att de inhyrda känner sig otrygga på grund av att de får dålig information om hur de bland annat ska hantera oförutsedda händelser. Detta skulle kunna få allvarliga konsekvenser för både de inhyrda lärarna och eleverna i form av exempelvis arbetsplatsolyckor. Enligt den intervjuade rektorn ses inte de inhyrda lärarna som en del av organisationen utan de är endast på plats tillfälligt för att lösa till exempel sjukdomsvakanser. Detta kan leda till att de inhyrda inte ges information eftersom ledarna på skolan inte anser att det är någon idé, de är ju bara på plats tillfälligt. Vi tänker att även om de inhyrda är där tillfälligt bör det vara en rättighet till en grundläggande säkerhet på arbetsplatsen oavsett vilken anställningsform individen har.

Sammanfattningsvis visar intervjumaterialet att de inhyrda upplever sin tillvaro som mycket otrygg medan de ordinarie inte visar några tecken på otrygghet. De inhyrda är med i ett system som ska ge dem arbete, men ibland går de upp klockan sju på morgonen och står där utan arbete och blir då svikna av systemet. Vi tänker att tilliten till systemen sänks för varje gång vilket kan leda till en ökad känsla av otrygghet.

### **5.5.1 Frihet**

#### **Inhyrda lärare**

Lisa känner sig nöjd med att inte behöva hantera de problem som kommer upp med vissa elever och deras föräldrar, eftersom det ligger utanför hennes ansvarsområde. Hon undervisar i många olika klasser med olika arbetsgrupper och kan därmed lämna över problemen till de ansvariga lärarna vilket hon ser som skönt och lättamt. Enligt Lisa är läraryrket tungt med många problem, och hon upplever att många

ordinarie lärare är less på yrket och inte har så mycket energi kvar. Eftersom Lisa inte har arbetat så länge och slipper handskas med lika mycket problem som de ordinarie lärarna känner hon att hon har mycket energi kvar och mer engagemang för eleverna än många andra.

*öDe går och dricker på sitt äckliga automatkaffe!ö (Lisa)*

Med detta citat menar Lisa att lärarna är trötta på sitt arbete, orkar inte lösa de problem som finns utan hellre fikar och snackar strunt med varandra. Lisa upplever inte att anställningsformen som inhyrd lärare har några direkta fördelar.

*öMan vill ha trygghet det finns ingen frihetö (Lisa).*

Hon berättar att det enda som skulle kunna vara positivt är att hon saknar uppsägningstid vilket är bra om ett nytt arbete skulle dyka upp. Lisa upplever att de ordinarie lärarna pratar illa om varandra bakom ryggen. Hon känner sig lättad över att stå utanför detta samtidigt som hon känner en viss oro över att de kan prata illa om henne också. Lisa tror att skolan ser henne som attraktiv att hyra in då hon anser sig vara väldigt flexibel och kan ta alla uppdrag som erbjuds. Samtidigt känner hon att hon inte har något att säga till om, utan tar vad hon får även om hennes kompetens och intresseområde finns i andra ämnen. Karin är positiv till den frihet som anställningsformen medför, och berättar att hon kan vara ledig nästan när hon vill men att det ändå finns outtalade regler gentemot bemanningsföretaget att man bör arbeta mycket för att ses som en god medarbetare.

*öJag har friheten att jobba när jag vill och kan tacka nej till uppdragí men om du gör det för många gånger blir du inte långvarigö (Karin).*

Karin tycker även hon att det är skönt att slippa det ansvar som ligger hos ordinarie lärare och är inte avundsjuk på deras arbetssituation.

*öJag kan stänga dörren och behöver inte bry mig. Slipper ha kvar barnen i själ och hjärta när jag går hemö (Karin).*

Karin beskriver sig själv som en rastlös och orolig själ och därför är arbetet som inhyrd lärare givande eftersom hon får se nya platser, se hur alla andra har det och hela tiden få nya erfarenheter. Jasmine berättar att arbetstiderna är flexibla vilket hon ser som både positivt och negativt. Dels får hon friheten att välja själv när hon vill vara ledig men samtidigt minskar inkomsten om hon inte blir uppbokad på uppdrag. En fördel med arbetssituationen menar Jasmine är att hon inte behöver ta så mycket ansvar utan gör sitt arbete för dagen och går hem utan att behöva engagera sig i elever och föräldrar.

## Ordinarie lärare

Lillemor känner att hon har mycket frihet i sin tjänst som lärare och får ta stort eget ansvar men inom bestämda ramar vilket hon är nöjd med. Även Louise och Henrik uttrycker att de känner en frihet i arbetssituationen i form av att de är betrodda att lägga upp arbetet som de vill. Både Louise och Henrik beskriver att den ekonomiska tryggheten leder till en viss frihet, de har fasta anställningar och är inte oroliga för att bli av med sina arbeten.

*öLärarlönen är väl inte den högsta, men pengar ger ändå frihetö (Henrik).*

Ingen av de ordinarie lärarna kan se att det stora ansvaret som tillhör läraryrket skulle ha några nackdelar, de upplever inte en minskad frihet på grund av sin arbetssituation utan ser sitt engagemang och ansvarsområden som självklarheter i vardagen.

*öAtt lösa problem och engagera sig i elever och deras föräldrar tillhör arbetet och det är ju därför jag är härö (Lillemor).*

### 5.5.2 Analys

I intervjumaterialet har vi funnit både *negativ* och *positiv frihet*. En negativ frihet uppkommer hos de inhyrda lärarna eftersom de själva kan tacka ja eller nej till de uppdrag som erbjuds. Detta leder till en viss lättnad då de inte är bundna till bestämda tider eller platser, samt att de inte är tvingade att ta uppdrag eller hindras av någon annan. Samtidigt kan detta belysas utifrån positiv frihet vilket är något som saknas i detta fall. De inhyrda lärarna kan inte tacka nej till hur många uppdrag som helst eftersom de då riskerar att inte bli önskade ute på skolorna och att bemanningsföretaget som arbetsgivare ska bli missnöjda. De är liksom liknelsen vid en öde ö inte hindrade av någon annan och har därmed mycket negativ frihet, men nästan inga möjligheter till handling ändå vilket gör att de saknar en positiv frihet. Vid första anblicken kan det verka som en frihets känsla att själv kunna välja när man vill vara ledig men de inhyrda lärarna uttrycker samtidigt att det leder till inkomstbortfall och att de känner en press att tacka ja till uppdrag. Deras arbetssituation leder i viss mån till frihet men detta är frihet som även har stora nackdelar. Lisa berättar att det är skönt att inte ha någon uppsägningstid då hon skulle kunna ta andra arbeten om de dyker upp men samtidigt skapas en stor osäkerhet kring att plötsligt kunna stå utan arbete. Vi frågar oss därför om friheten är värd att se som en fördel i de inhyrdas arbetssituation?

De ordinarie lärarna i studien har däremot både en stor negativ och positiv frihet. De hindras till stor del inte av någon när de ska utföra sitt arbete vilket skapar en negativ frihet, samtidigt som de har stora möjligheter till handling vilket betyder att de även har en positiv frihet. De ges frihet under ansvar

eftersom de kan lägga upp arbetet som de vill, inom vissa bestämda ramar men de är ändå betrodda av skolans ledning att ta eget ansvar och den negativa och positiva friheten är därmed stor i deras arbetssituation. De har även en frihet i form av sin systematiska löneinsättning vilket ökar den positiva friheten eftersom fler möjligheter då skapas för dem.

Genom detta kan vi också dra paralleller till teorin *Främlingen*. Rollen som främling medför en objektiv attityd vilket också kan kallas för frihet (Simmel 1981/1908). Inhyrda Lisa beskriver hur objektiviteten gör att hon slipper delta i det skitsnack som försiggår bland de ordinarie lärarna. Vi tänker att detta visserligen är en lättnad men objektiviteten medför inte bara att stå utanför sådant som är mindre bra, utan också att de inhyrda står utanför roligare händelser och diskussioner. Alla de aspekter som kan ses som frihet för de inhyrda verkar också ha en baksida.

Simmel beskriver hur *Främlingen* har en kombination av närhet och avstånd samt likgiltighet och engagemang och att detta även kan kallas för frihet (Simmel 1981/1908 s. 139-141). De inhyrda lärarna stämmer in på denna beskrivning, de är nära eftersom de befinner sig på den specifika arbetsplatsen samtidigt som de har ett avstånd eftersom de faktiskt inte har sin formella anställning på skolan. De är likgiltiga till arbetet då de känner att ingenting riktigt spelar någon roll eftersom de endast är inhyrda, samtidigt som de ändå är engagerade eftersom de vill sköta sitt arbete. Vi funderar på om dessa egenskaper som tillhör främlingen snarare skapar mer förvirring och minskad frihet än en ökad frihet? De inhyrda har ingen bestämd position på arbetsplatsen och vet inte riktigt hur de ska agera. Samtidigt verkar det vara en förutsättning för de inhyrda att känna den objektivitet som främlingen gör och veta att de kan övandra vidareö i karriären, som en strategi för att klara av arbetssituationen som den ser ut i dagsläget.

Detta kan också kopplas till den frihet och flexibilitet som Allvin, Jacobson och Isaksson (2003) beskriver. De menar att inhyrd personal har större chans att kontrollera sina arbetsvillkor gentemot fast anställd personal. De inhyrda kan genom att inte vara så involverade i arbetet välja bland de förväntningar som ställs och då begränsa sina arbetsuppgifter (Allvin, Jacobson & Isaksson 2003). Detta kan vi även se i vår studie där de inhyrda lärarna inte har samma ansvar i arbetet som de ordinarie och ser detta som en fördel i sin arbetssituation. Bland annat känner Lisa att rollen som utomstående medför en känsla av objektivitet och hon slipper handskas med samma tunga ansvar som de ordinarie. Enligt både de inhyrda och ordinarie lärarna är läraryrket relativt tungt med många problem som ska hanteras. De inhyrda står utanför ett visst ansvar och arbetsuppgifter på grund av den tillfälliga positionen och

anställningsformen. Det skapar en viss frihet att själva bestämma vilka arbetsuppgifter som de tycker är värda att handskas med.

De ordinarie lärarna kan inte lämna över ansvaret till någon annan. Samtidigt upplever inte de ordinarie lärare att deras tyngre ansvar leder till en minskad frihet, utan är en helt naturlig del av deras yrke. Enligt de inhyrda lärarna är deras arbetssituation över lag inte särskilt fördelaktig, kan det vara så att de försöker leta efter fördelar med sin arbetssituation för att faktiskt orka med att arbeta på detta sätt? Kanske förstorar de upp denna frihet till någonting stort och bra, fast det i själva verket inte är ett argument för att stanna kvar i den något bristfälliga arbetssituation som de befinner sig i. Eftersom ansvaret inte ses som en nackdel av de ordinarie lärarna känner de båda grupperna en frihet, samtidigt som de upplever att den motsatta gruppen *inte* har en frihet. Vi funderar på om detta kan bero på att de inte är så insatta i varandras arbetssituationer. Gruppernas gränser är så starka att de inte verkar lägga någon större vikt vid att ta reda på djupare information om hur den andra gruppens tillvaro i själva verket ter sig. Allvin, Jacobson och Isaksson (2003) beskriver att de inhyrda kan begränsa sitt arbete, men frågan är om det egentligen leder till några direkta fördelar för den inhyrda lärarens arbetssituation? Vill inte arbetstagare vara delaktiga och känna ansvar och engagemang i det arbete som utförs?

## 6 Slutsatser och vidare forskning

---

*Uppsatsen avslutas med de slutsatser som vi kan dra av studien och följs sedan av förslag på vidare forskning inom området.*

---

### 6.1 Slutsatser

Intervjupersonernas berättelser har visat på flera olika skillnader mellan inhyrda och ordinarie lärares arbetssituation och arbetsvillkor. Vi kan konstatera att den flexibilitet som företag behöver kan få konsekvenser för de inhyrda lärarna som istället för i organisationens kärna placeras i periferidelen där de bland annat har en otrygg anställning och sämre möjlighet till kompetensutveckling. De inhyrda lärarna kan inte anställas som ordinarie lärare på grund av avsaknad av utbildning (Skollag 2010:800). Skollagen leder till att de sitter fast i periferin och att det redan finns skillnader mellan de inhyrda och ordinarie lärarnas arbetsvillkor när de möts ute på skolorna.



Uppsatsens tre teman *tillhörighet*, *trygghet* och *frihet* växte fram utifrån intervjumaterialet eftersom de beskrev skillnader i arbetssituationen mellan de inhyrda och ordinarie lärarna på ett övergripande sätt. Begreppet *tillhörighet* har kommit att få en stor del av uppsatsen och definieras av oss i vilken omfattning individen upplever sig som en del av gruppen och organisationen. Att detta har fått en framträdande roll i studien kan bero på att de inhyrda lärarna upplever att denna aspekt är bland det mest problematiska i deras arbetssituation. De inhyrda lärarna beskriver hur de har svårt att känna en tillhörighet i sin arbetssituation då de inte anses tillhöra skolan de arbetar på samt utesluts från gemenskapen bland de tillfälliga kollegorna. De inhyrda lärarna hamnar alltså utanför skolans organisationsgränser vilket leder till att de bland annat inte får delta i sociala aktiviteter eller får tillgång till den information som behövs för att kunna göra ett bra arbete. Däremot känner de inhyrda lärarna en viss tillhörighet till annan inhyrd personal som de träffar ute på kundföretaget och till viss del till bemanningsföretaget som de är anställda på. De ordinarie lärarna känner däremot en stark tillhörighet till både sin organisation och kollegor och får ta del av alla aktiviteter som anordnas på skolan. De har en stark organisationskultur vilket också kan bidra till en god sammanhållning mellan dem (Bang 1999).

Två av de inhyrda lärarna hyrs in av flera olika skolor, vilket skiljer sig från de ordinarie lärarna som varje dag befinner sig på samma arbetsplats. Däremot har en av de inhyrda arbetat på samma skola nästan heltid under två års tid. Hennes kontinuitet till en och samma arbetsplats liknar i det här fallet de ordinarie lärarnas men hon känner sig ändå exkluderad från skolan, vilket tyder på att det inte enbart behöver vara antal arbetade timmar i veckan som påverkar hur mycket tillhörighet en inhyrd lärare känner till arbetsplatsen. Materialet visar att en utåtriktad personlighet kan ha stor betydelse för att känna tillhörighet samt att man som inhyrd inte accepterar en position i utanförskap. Hur rektorn på skolan väljer att se på de inhyrda, som innanför eller utanför organisationen, har också stor påverkan för tillhörigheten genom att denne kan ta beslut om att inkludera de inhyrda i bland annat sociala aktiviteter.

Vi har förklarat begreppet *trygghet* i form av de tre olika delarna ekonomisk trygghet, en känsla av säkerhet i sociala relationer och i själva utförandet av arbetet. Utifrån intervjumaterialet kan vi konstatera att de inhyrda lärarna inte känner en trygghet i någon av dessa delar medan de ordinarie lärarna känner en stor trygghet i alla tre. De inhyrda lärarna upplever bland annat en stor ekonomisk osäkerhet och avsaknad av kontinuitet i sociala relationer vilket i sin tur leder till en otrygg arbetssituation. Vi kan inte se att de inhyrda lärarna utgör något hot för de ordinarie lärarna eftersom de ändå inte kan konkurrera om deras arbete på grund av att de saknar en lärarutbildning (Skollag 2010:800). Ingenting i uppsatsen visar på en otrygghet i de ordinarie lärarnas arbetssituation.

Giddens (1996) menar bland annat att rutiner i vardagen är en viktig faktor för individens förmåga att känna trygghet och tillit. De inhyrda lärarna saknar vardagliga rutiner och vi menar att detta är en mycket viktig grundläggande faktor till att de känner sig otrygga. Att de saknar rutiner påverkar i sin tur att de känner sig otrygga ekonomiskt, inte så lätt kan bygga upp sociala relationer på arbetsplatsen samt att de är osäkra på hur arbetsuppgifter och situationer ska hanteras. De ordinarie lärarna som har fasta rutiner upplever alltså inga av dessa följdproblem, och vi vill därmed konstatera att de vardagliga rutinerna kommer att påverka hur trygg individen känner sig i sin arbetssituation. Vi kan också konstatera att de inhyrda lärarna i studien har sämre arbetsvillkor i form av att de saknar garantilön, sjukersättning och uppsägningstid vilket i sin tur leder till otrygghet.

*Frihet* har i uppsatsen definierats som att individen själv ska kunna handla fritt utan någon form av hinder. Empirin visar att de inhyrda lärarna upplever en frihet i att kunna välja arbetstider och uppdrag att tacka ja till vilket stämmer bra överens med tidigare forskning som visar på positiva sidor med bemanningsbranschen (Allvin, Jacobson & Isaksson 2003; Ashford, Gerorge & Blatt 2007; Storey, Salaman & Platman 2005). Dock har faktorer som ekonomiskt bortfall och press från bemanningsföretaget gjort att detta är en frihet med nackdelar. Den objektiva rollen kan bidra till att de inhyrda känner en lättnad över att till exempel stå utanför osämja bland de ordinarie lärarna, men samtidigt gör objektiviteten att de även missar mer positiva händelser och diskussioner. En avsaknad av uppsägningstid kan ses som frihet om exempelvis en annan jobb möjlighet skulle dyka upp samtidigt som detta leder till en betydande osäkerhet i arbetssituationen. Sammanfattningsvis kan vi konstatera att all typ av frihet som vi har funnit hos de inhyrda lärarna även har en baksida.

De ordinarie lärarna begränsas i sin frihet då anställningsformen bland annat medför ett större ansvar och att de inte kan välja bort arbetsuppgifter, något som de dock inte upplever som problematiskt. Vi vill påstå att ingen av de två grupperna inhyrda och ordinarie lärare har en stor frihet, även om det vid första anblicken ser ut som att detta är en fördel i de inhyrdas arbetssituation.

Syftet med uppsatsen har varit att undersöka situationen hos inhyrd personal på arbetsmarknaden och att skapa en förståelse för vad som sker när organisationens gränser blir otydliga. Vi menar att när organisationens gränser blir otydliga leder det till problem för de inhyrda lärarna som synliggjorts genom uppsatsens teman *tillhörighet*, *trygghet* och *frihet*. Dessa faktorer bidrar till att de inhyrda lärarna upplever sina rådande arbetsvillkor som mycket bristfälliga. Detta stämmer väl överens med tidigare forskning som till stor del visar på negativa effekter och sämre arbetsvillkor för inhyrd personal som är

anställda av bemanningsföretag. För att orka med de bristande arbetsvillkoren och dess konsekvenser använder de inhyrda lärarna strategier där de ser anställningen på bemanningsföretaget som tillfällig, eftersom de bland annat saknar tillhörighet, trygghet och frihet i sin arbetssituation. Studien berättar att tillvaron som inhyrd lärare är komplicerad att befinna sig i och något som många inte klarar av en längre period.

Vi har utgått från att den problematik som kan uppstå ur trepartsförhållandet där inhyrda befinner sig mellan bemanningsföretag och kundföretag, kan leda till att den formella tillhörigheten och känslan av tillhörighet skiljs åt hos individen (Ashford, George & Blatt 2007). Dock vill vi konstatera att inget i materialet tyder på att de inhyrda lärarna *inte* känner en tillhörighet till bemanningsföretaget där de har sin formella anställning. Därför kan vi inte dra slutsatsen att det finns en skillnad mellan känsla av tillhörighet och formell tillhörighet för inhyrda och att det är detta som är problemet. Problematiken ligger snarare i att kundföretaget och dess medarbetare inte ser de inhyrda lärarna som inkluderade i organisationen vilket skapar ett upplevt utanförskap hos de inhyrda, sämre arbetsvillkor och en svårare arbetssituation.

Allt fler arbetar som inhyrd personal idag och utifrån denna studie kan vi dra slutsatsen att det är viktigt att ta hänsyn till de mer emotionella aspekterna hos dessa individer. Organisationsgränsen får stor betydelse där kundföretagen bör sträva efter att se all personal som en del av organisationen och inte välja att se inhyrda som en grupp som står utanför dessa gränser.

Uppsatsen kan bidra med kunskapen att hur kundföretaget ser på den inhyrda personalen är viktig för hur de inhyrda kommer att uppleva sin arbetssituation. Ämnet i uppsatsen kan upplevas som känsligt för de som befinner sig i trepartsförhållandet mellan inhyrd, bemanningsföretag och kundföretag och blir därmed svårstuderat. Denna uppsats blir därför ett viktigt bidrag till vidare forskning. Trots att det har varit svårt att hitta intervjupersoner har vi ändå lyckats genomföra en undersökning som visar hur arbetssituationen kan se ut för inhyrda lärare. Genom att belysa de bristande arbetsvillkoren som råder kan uppsatsen bidra till att skapa en förändring för inhyrd personal i framtiden. Ju fler intressenter som får upp ögonen för dessa problem, desto större chans till att förbättringsarbete kommer att utföras och att bemanningsbranschen kan ses som mer fördelaktig för dess anställda.

För att kunna skapa nya organisationsteorier och bättre anpassa de existerande till dagens arbetsförhållanden blir det viktigt att skapa en förståelse för de inhyrdas arbetssituation (Ashford, George & Blatt 2007). Vi anser att vår uppsats kan hjälpa till att öka denna förståelse för att forskare i framtiden ska kunna utveckla nya organisationsteorier.

## 6.2 Vidare forskning

Studien har fokuserat på hur inhyrda respektive ordinarie lärare *upplever* sin arbetssituation. Det insamlade materialet visar bland annat att de inhyrda lärarna använder strategier för att hantera sin arbetssituation, till exempel genom att se anställningen som tillfällig. Detta anser vi vara en intressant aspekt värt att studera vidare. Hur *hanterar* inhyrd personal sin arbetssituation och vilka strategier används?

2013-01-01 infördes en ny lag i Sverige om uthyrning av arbetstagare. Lagen handlar bland annat om likabehandling och ger bemanningsföretag skyldigheter att under den tid som arbetstagarens uppdrag i kundföretaget pågår, ge arbetstagaren minst de arbetsvillkor som denne hade haft vid samma utförda arbete men med en anställning på kundföretaget (Lag 2012:854). Att i framtiden följa upp denna lag och se om det skett förändringar i arbetssituationen hos inhyrd personal skulle vara intressant att studera vidare.

## 7. Källförteckning

Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. 1. uppl. Malmö: Liber

Allvin, Michael., Jacobson, Annika & Isaksson, Kerstin (2003). *Att avgränsa det gränslösa sjuksköterskearbetet: en intervjustudie om sjuksköterskors villkor och valmöjligheter i bemanningsbranschen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Tillgänglig: [http://nile.lub.lu.se/arbarch/aio/2003/aio2003\\_12.pdf](http://nile.lub.lu.se/arbarch/aio/2003/aio2003_12.pdf)

Alvesson, Mats (2009). *Organisationskultur och ledning*. 2., [omarb.] uppl. Malmö: Liber

Andersson, Pernilla J & Wadensjö Eskil (2010). *Bemanningsbranschen 1998-2005: En bransch i förändring?* SOFI working paper 6.

Ashford, Susan J, George Elizabeth & Blatt Ruth (2007). 2 Old Assumptions, New Work: The Opportunities and Challenges of Research on Nonstandard Employment. *The Academy of Management Annals*, Vol. 1:1, s. 65-117

Ashforth, Blake E & Mael, Fred (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, Vol 14:1 s. 20-39

Atkinson John (1984). Manpower Strategies for Flexible Organisations. *Personnel Management*, August, s 28-31

Bang, Henning (1999). *Organisationskultur*. Lund: Studentlitteratur

Bauman, Zygmunt & May, Tim (2004). *Att tänka sociologiskt*. 2. omarb. och utvidgade uppl. Göteborg: Korpen

Berlin, Isaiah (1958). *Two Concepts of Liberty*. Oxford: Oxford University Press (PDF)

Beyer, Janice M., Hannah, David R. & Milton, Laurie P (2000). Ties That Bind: Culture and Attachments in Organizations., s.323-338 In Neal M. Ashkenasy, Celeste P.M. Wilderom and Mark F. Peterson (Red.), *Handbook of Organizational Culture and Climate*. London: Sage Publications Inc

Breidensjö, Monica (1999). Ett mänskligare arbetsliv - en förutsättning för utveckling och tillväxt. *Individen och arbetslivet*, SOU. 1999:69

Byoung-Hoon, Lee & Frenkel, Stephen J (2004). Divided workers: Social relations between contract and regular workers in a Korean auto company. *Work, employment and society*, vol. 18:3, s. 507-530

Elias, Norbert & Scotson, John L (2010). *Etablerade och outsiders*. 2. utök. och rev. uppl. Lund: Arkiv

Eriksson-Zetterquist, Ulla & Ahrne, Göran (2011). Intervjuer. I Ahrne, Göran & Svensson, Peter. *Handbok i kvalitativa metoder*. 1. uppl. Malmö: Liber

Esaiasson, Peter., Gilljam, Mikael., Oscarsson Henrik. & Wängnerud, Lena (2007). *Metodpraktikan-Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 3., [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts juridik

Fejes, Andreas & Thornberg, Robert (red.) (2009). *Handbok i kvalitativ analys*. 1. uppl. Stockholm: Liber

Friskolornas riksförbund (2005). *Fakta om friskolor*. Stockholm: Mälartryckeriet AB (PDF)

Giddens, Anthony (1996). *Modernitetens följder*. Lund: Studentlitteratur

Granberg Otto (2011). *PAOU- pesonaladministration, HRM och organisationsutvcking*. Stockholm: Bokförlaget Natur och kultur

Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn (1997). *Forskningsmetodik - om kvalitativa och kvantitativa metoder*, Studentlitteratur: Lund

Hom, Peter W (1979). Effects of job peripherality and personal characteristics on job satisfaction of part-time workers. *Academy of Management Journal*, Vol. 22:3, s. 551-565

Kalleberg, Arne.L (2001). Organizing Flexibility; The Flexible Firm in a New Century. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 39:4, s 479-504

Kantelius, Hannes (2010). Den oundärliga periferin ó långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol. 16(1), s. 27-43

Kvale, Steinar (1989). To validate is to question. I Steinar Kvale (ed.), *Issues of validity in qualitative research*. Lund: Studentlitteratur

Norrby, Ann (2012). *Större olyckor för inhyrda*. arbetarskydd, 15 oktober.

Tillgänglig: <http://www.arbetarskydd.se/nyheter/olyckor/article3558304.ece> [2012-12-05]

Olofsdotter, Gunilla (2008). *Flexibilitetens främlingar: om anställda i bemanningsföretag*. Diss. Sundsvall: Mittuniversitetet 2008

Tillgänglig: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:miun:diva-189>

Olofsdotter, Gunilla & Augustsson, Gunnar (2008). Uthyrda konsulter från bemanningsföretag: Främling eller outsider? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol, 14 (4), s. 11-25

Silva, Paulo & Hylander, Johannes (2012). *Bemanningsanställda på svensk arbetsmarknad ó En rapport om bemanningsanställda*. Svenskt näringsliv.

Tillgänglig:

[http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00032/Bemanningsanst\\_ llda\\_32183a.pdf](http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00032/Bemanningsanst_ llda_32183a.pdf) [2012-11-12]

Simmel, Georg (1981/1908). Främlingen. I Simmel, Georg. (red). *Hur är samhället möjligt? - och andra essäer*. Göteborg: Korpen

Statens offentliga utredningar (2011). Gällande rätt. I *Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige*, SOU. 2011:5

Storey, John, Salaman, Graeme, & Platman, Kerry (2005). Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media. *Human Relations*, Vol. 58, s. 1033-1054

Trost, Jan (2010). *Kvalitativa intervjuer*. 4., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Tsoukalas, Ioannis (2003). *Flexibel arbetsmarknad i fokus*, Stockholms universitet, Stockholm

Virtanen, Turo (2000). Commitment and the Study of Organizational Climate and Culture. In Neal M. Ashkenasy, Celeste P.M. Wilderom and Mark F. Peterson (Red.), *Handbook of Organizational Culture and Climate*. London: Sage Publications Inc, s.339-354

## Lagar

SFS (1982:80). Lagen om anställningsskydd, LAS

[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-198280-om-anstallningss\\_sfs-1982-80/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-198280-om-anstallningss_sfs-1982-80/)

Hämtad: 2012-12-09

SFS (2012:854). Lagen om uthyrning av arbetstagare.

[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/sfs\\_sfs-2012-854/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/sfs_sfs-2012-854/)

Hämtad: 2012-12-31

SFS (1993:440). Om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19930440.htm>

Hämtad: 2012-12-02

SFS (2010:800). Skollag

[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Skollag-2010800\\_sfs-2010-800/?bet=2010:800](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Skollag-2010800_sfs-2010-800/?bet=2010:800)

Hämtad: 2012-11-23



## **Bilaga 1 - Intervjufrågor inhyrda lärare**

### *Allmänt*

- Kan du berätta lite kort om dig själv?
- Hur gammal är du?
- Kan du berätta mer om arbetsplatsen och vad du arbetar med?
- Hur länge har du varit anställd på bemanningsföretaget och hur länge har du arbetat på skolan?
- Vilket bemanningsföretag är du anställd på?
- Hur kom det sig att du började arbeta där?
- Hur ser din arbetsanställning ut? Antal arbetade timmar i veckan? Olika skolor? Garantlön?
- Önskar du att bli anställd direkt på skolan eller trivs du med anställningen som den ser ut idag? Varför?
- Tror du att det finns en chans att du kan få en anställning på skolan? Vad känner du att du måste uppnå för att nå detta mål?
- Vad har du för påverkan till dina egna arbetsuppgifter och arbetstider?
- Vad har du för utbildning?
- Vad har du för inställning och attityd till ditt arbete? Ge gärna exempel.
- Vad känner du att du har för utvecklingsmöjligheter i framtiden på bemanningsföretaget respektive skolan?
- Hur fungerar det med utvecklingssamtal med bemanningsföretaget respektive skolan?
- Hur ser kontakten ut med din konsultchef och hur upplever du dennes engagemang?

### *Trivsel och trygghet*

- Hur trivs du på din arbetsplats? Tror du att trivseln hade ökat om du hade varit anställd direkt på skolan?
- Har trivselkänslan ändrats under din tid på skolan? Varför?
- Hur trygg känner du dig med ditt arbete idag? Varför?
- Känner du ibland prestationsångest i arbetet? På vilket sätt och varför?
- Fick du en bra introduktion när du började arbeta på skolan? Hur gick det till?
- Har du fått ta del av alla säkerhetsrutiner på skolan till exempel vid brandalarm? På vilket sätt?
- Vet du hur du ska agera om svåra situationer uppstår? Har du något exempel?

## *Socialt*

- Får du delta i alla sociala personalaktiviteter som ordnas på skolan, som till exempel kick-off, after work, julfest, sportaktiviteter eller resor? Finns det något exempel som du kan berätta om?
- Berätta mer om hur de sociala relationerna ser ut bland personalen på arbetsplatsen.
- Hur är sammanhållningen mellan personalen på arbetsplatsen? Är det någon skillnad i sammanhållning mellan de inhyrda och de ordinarie anställda?
- Umgås du med några av personalen på fritiden?
- Hur har det fungerat att komma in i arbetsgruppen?
- Finns det en känsla av övi och demö mellan konsulterna och de ordinarie anställda? Varför?
- Vad gör ledningen/kontaktperson på skolan för att skapa en bra sammanhållning mellan all personal?

## *Villkor*

- Har du några speciella arbetsförmåner, som till exempel friskvårdsbidrag, massage och terminalglasögon och är det genom bemanningsföretaget eller skolan?
- Får du gå på någon typ av vidareutbildning/kurser?
- Får du ta del av samma information som de ordinarie anställda? Om inte, vilken typ av information är det du inte får ta del av?

*Slutfråga:* Upplever du att det finns skillnader i arbetssituationen mellan inhyrd personal respektive ordinarie?

## **Bilaga 2 - Intervjufrågor ordinarie lärare**

### *Allmänt*

- Kan du berätta lite kort om dig själv?
- Hur gammal är du?
- Kan du berätta lite mer om arbetsplatsen och vad du arbetar med?
- Hur länge har du varit anställd på skolan?
- Hur kom det sig att du började arbeta här?
- Hur ser din arbetsanställning ut? Antal arbetade timmar i veckan?
- Vad har du för påverkan till dina egna arbetsuppgifter och arbetstider?
- Vad känner du att du har för utvecklingsmöjligheter i framtiden på denna arbetsplats?

- Vad har du för utbildning?
- Vad har du för inställning och attityd till ditt arbete? Ge gärna exempel.
- Hur fungerar det med utvecklingssamtal?

### *Trivsel och trygghet*

- Hur trivs du på din arbetsplats? Varför?
- Hur trygg känner du dig med ditt arbete idag?
- Känner du ibland prestationsångest i arbetet? På vilket sätt och varför?
- Fick du en bra introduktion när du började arbeta på skolan? Hur gick det till?
- Har du fått ta del av alla säkerhetsrutiner på skolan till exempel vid brandalarm? På vilket sätt?
- Vet du hur du ska agera om svåra situationer uppstår? Har du något exempel?

### *Socialt*

- Berätta mer om hur de sociala relationerna ser ut bland personalen på arbetsplatsen.
- Får ni ordinarie anställda delta i alla sociala personalaktiviteter som ordnas på skolan, som till exempel kick-off, after work, julfest, sportaktiviteter eller resor?
- Brukar all personal bli inbjudna på dessa aktiviteter?
- Hur har det fungerat för dig att komma in i arbetsgruppen?
- Umgås du med någon personal på fritiden?
- Hur är sammanhållningen mellan de anställda på arbetsplatsen? Är det någon skillnad i sammanhållning mellan de inhyrda och de ordinarie anställda?
- Finns det en känsla av övi och demö mellan konsulterna och de ordinarie anställda? Varför?
- Vad gör ledningen/kontaktperson på skolan för att skapa en bra sammanhållning mellan all personal?

### *Villkor*

- Får du ta del av all information på skolan?
- Tycker du att det finns några skillnader i den information som inhyrd respektive ordinarie anställda får ta del av?
- Har du några speciella arbetsförmåner, som till exempel friskvårdsbidrag, massage och terminalglasögon?
- Får du gå på någon typ av vidareutbildning/kurser?

*Slutfråga:* Upplever du att det finns skillnader i arbetssituationen mellan inhyrd personal respektive ordinarie?

### **Bilaga 3 - Intervjufrågor rektor**

#### *Allmänt*

- Kan du berätta lite kort om dig själv?
- Hur gammal är du?
- Kan du berätta mer om verksamheten och vad du arbetar med?
- Hur många inhyrda respektive ordinarie anställda har ni?
- Hur arbetar ni med inhyrd personal och varför?
- Hur arbetar ni med utvecklingssamtal med konsulterna respektive de ordinarie anställda?
- Vad är fördelarna med att hyra in personal enligt dig?
- Vad är nackdelarna med att hyra in personal enligt dig?
- Finns det skillnader i arbetsuppgifter mellan inhyrd kontra ordinarie personal?
- Finns det stora skillnader i lönenivå mellan inhyrd kontra ordinarie personal?
- Kan du se att det finns en skillnad i inställning och attityd till arbetet mellan inhyrda och de ordinarie anställda? Isåfall hur?

#### *Trivsel och trygghet*

- Hur arbetar ni för att skapa trygghet och trivsel för personalen på skolan? Varför?
- Ställs det olika mycket krav på de inhyrda jämfört med de ordinarie anställda? Varför?
- Hur ser introduktionen ut för personalen?
- Hur får personalen på skolan information om de säkerhetsrutiner som finns på skolan till exempel vid brandalarm? På vilket sätt?
- Vet personalen hur de ska agera om svåra situationer uppstår? Har du något exempel?

#### *Socialt*

- Berätta mer om hur de sociala relationerna ser ut bland personalen på arbetsplatsen.
- Vilken typ av sociala personalaktiviteter anordnas på skolan? Som till exempel kick-off, after work, julfest, sportaktiviteter eller resor?

- Får både inhyrd personal och ordinarie anställda vara med på alla sociala aktiviteter? Ge gärna exempel.
- Hur upplever du sammanhållningen mellan de anställda på arbetsplatsen?
- Kan du se någon skillnad i sammanhållning mellan de inhyrda och de ordinarie anställda?
- Hur arbetar ni för att skapa en bra sammanhållning bland personalen? Får alla ta del av detta?

#### *Villkor*

- Har inhyrda respektive de ordinarie anställda några speciella arbetsförmåner, som till exempel friskvårdsbidrag, massage eller terminalglasögon?
- Får inhyrda respektive de ordinarie anställda gå på någon typ av vidareutbildning/kurser?
- Får inhyrda och de ordinarie anställda ta del av samma information? Om inte, vad är det för skillnad?
- Har inhyrda någon chans till anställning på skolan? Vad behöver de göra för att kunna uppnå detta om de vill?
- Vad har de inhyrda respektive de ordinarie anställda för påverkan till sina egna arbetsuppgifter och arbetstider?
- Har de samma typ av utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen i framtiden?

*Slutfråga:* Upplever du att det finns skillnader i arbetssituationen mellan inhyrd personal respektive ordinarie?