

Södertörns högskola | Institutionen för Samhällsvetenskaper  
Kandidatuppsats 15 hp | Sociologi | Höstterminen 2012  
Personalvetarprogrammet

# Den komplexa organisationstillhörigheten

– En kvalitativ studie om bemanningsanställdas  
arbetssituation i gränslandet mellan två  
organisationer

Av: Kristina Buhre & Johanna Ebermo  
Handledare: Daniel Castillo

## **Förord**

Denna uppsats har skrivits gemensamt av oss, Kristina Buhre och Johanna Ebermo. Vi tar gemensamt ansvar för dess innehåll i samtliga delar.

En uppdelning av ansvarsområden för vem som gjort vad är ej möjlig i vårt fall, då det inte skett någon uppdelning. Under hela studiens gång vi spenderat all arbetstid tillsammans, då vi gemensamt suttit framför en dator och producerat all text och alla delar ihop. Vi har även varit tillsammans på bibliotek och bläddrat i litteratur, för alla uppslag till studien.

## **Tack!**

Ett stort tack till våra respondenter som tagit sig tid att svara på våra frågor och hjälpt oss att genomföra denna studie.

Vi vill även passa på att tacka vår handledare, Daniel Castillo. Tack för alla tips och råd du kommit med. Din handledning och konstruktiva kritik har fört vårt arbete med denna uppsats framåt.

## **Sammanfattning**

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur konsulter upplever sin arbetssituation i gränslandet mellan två organisationer, bemanningsföretaget och kundföretaget. För att analysera detta har vi utforskat olika mekanismer som påverkar konsulters formella tillhörighet samt deras känsla av tillhörighet respektive utestängning hos kundföretagen.

Vi har för att genomföra denna studie använt oss av ett kvalitativt tillvägagångssätt, där vi utfört semistrukturerade intervjuer med sex konsulter som arbetar inom bemanningsbranschen.

Vi har kommit fram till att konsulters formella tillhörighet finns hos båda företagen samtidigt som den känslomässiga tillhörigheten ligger hos kundföretaget. Konsulter situation i gränslandet mellan organisationer är problematisk, främst på grund av en komplex tillhörighet. Vi har kommit fram till att konsulter oftast känner sig som en del av den sociala gemenskapen då de är ute på uppdrag, men att chefer ofta drar en skiljelinje mellan konsulter och fast anställd personal. Chefernas åtskiljande gör att konsulter inte blir en del av kundföretaget på samma villkor som fast anställd personal, och leder delvis till ett utanförskap för konsulter.

Det positiva med bemanningsbranschen har visat sig vara dess flexibilitet. Dock visar våra resultat att ju längre konsulter arbetat i bemanningsbranschen desto mer negativt inställda blir de. Våra resultat visar att konsulter, oberoende av om de trivs i branschen eller ej, inte ser en framtid inom den. Arbetet som konsult ses som en tillfällig lösning, med förhoppning om att i framtiden få en fast anställning.

Nyckelord: Konsult, Gränsland, Bemanningsföretag, Kundföretag, Tillhörighet

## **Abstract**

The purpose of this essay is to explore how consultants experience their work situation on the borderland between two organizations, the staffing agency and the client company. To analyze this, we have explored different mechanisms that affect consultants' formal affiliation, and their sense of belonging and exclusion in client companies. We have used a qualitative approach, in which we held semi-structured interviews with six consultants working in the staffing industry.

Our conclusion is that consultants have formal affiliation to both companies, while the emotional affiliation is to the client company. The situation on the border between organizations is somewhat problematic, mainly because of the complex feeling of affiliation.

We have concluded that consultants often feel like a part of the social community while they are leased out, but that managers often draw a distinction between consultants and permanent staff. The separation done by managers does not allow consultants to become part of the client company on the same terms and conditions as permanent staff, which partly produce exclusion of consultants.

The main positive aspect of the staffing industry is its flexibility. However, our results show that the longer a consultant has worked in the staffing industry, the more negative they become. Our results showed that consultants, regardless of whether they thrive in the industry or not, do not want to have a future in it. Working as a consultant seems to be a temporary solution, while hoping to find a permanent job in the future.

Keywords: Consultant, Borderland, Staffing agency, Client company, Affiliation

### **Populärvetenskaplig sammanfattning**

Denna uppsats behandlar bemanningsbranschen. Uthyrd personal är anställda av ett bemanningsföretag men utför sitt dagliga arbete i ett annat företag, och de är därmed en del av två organisationer samtidigt. Vår studie visar att detta gör att det blir svårt för bemanningsanställda att veta vilken organisation de egentligen tillhör. Tillhörighet är viktigt för människor och därför är arbetsituationen för bemanningsanställda problematisk. Studien visar att uthyrd personal har en önskan om att vara en given del av en organisation och ha stark tillhörighet dit. Därför vill uthyrd personal hellre få en fast anställning på ett företag i framtiden. Tidigare forskning har visat att bemanningsbranschen troligen kommer växa sig allt större på den svenska arbetsmarknaden. Då fler personer då antagligen kommer arbeta inom den är det viktigt att ta reda på hur bemanningsanställda upplever sin arbetsituation. För att undersöka detta har vi i denna studie intervjuat sex personer som är arbetar inom bemanningsbranschen för att fråga dem hur de upplever sin arbetsituation.

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Introduktion.....	1
1.2 Syfte och frågeställning.....	2
1.3 Avgränsningar och definitioner.....	3
2. Bemanningsbranschen.....	3
2.1 Bakgrund & Omfattning.....	3
2.2 Anställningsvillkor för anställda i bemanningsbranschen .....	5
3. Tidigare forskning .....	5
4. Teoretiska utgångspunkter .....	7
4.1 Flexibilitet .....	8
4.2 Konsulten som en främling .....	9
4.3 Formell tillhörighet .....	9
4.4 Känslomässig tillhörighet.....	10
4.5 Teoretisk analysram .....	11
5. Metod .....	12
5.1 Motivering.....	12
5.2 Urval.....	13
5.3 Genomförande .....	14
5.4 Bedömning av datakvalitet.....	15
5.5 Bearbetning .....	16
5.6 Etiska ställningstaganden .....	17
6. Resultat och analys.....	17
6.1 Tabell över de intervjuade.....	18
6.2 Inledning resultat.....	18
6.3 Flexibilitet .....	19
6.4 Känslan av tillhörighet respektive att vara en främling .....	22
6.5 Formell tillhörighet .....	26
6.6 Avslutande reflektioner av resultatet.....	31
7. Slutsats .....	32
7.1 Tillhörighet.....	32
7.2 Konsulters arbetssituation i gränlandet mellan två organisationer .....	34
7.3 Avslutande reflektioner .....	37
7.4 Förslag på vidare forskning .....	38
Referenser.....	39
Bilaga 1 - Intervjufrågor.....	42

# 1. Inledning

## 1.1 Introduktion

Flexibilitet har blivit något av ett ledord i diskussioner om dagens arbetsliv. Idag förväntas företag vara flexibla med en personalstyrka som förväntas vara detsamma (Olofsdotter, 2008: 1). Företag kan lösa kravet på ökad flexibilitet genom att anställa personal på olika slags tidsbegränsade anställningar och kontrakt (Håkansson, 2001: 7). Detta har lett till betydande förändringar av anställningsstrukturen på den svenska arbetsmarknaden. Förändringen handlar om en förskjutning från fasta tillsvidareanställningar med arbete på den arbetsplats där man är anställd, till andra former av anställningar (Andersson & Wadensjö, 2004: 3). Inhyrning av personal från bemanningsföretag ses i dagens debatter om flexibilitet som ett bra sätt för företag att möta nya behov av flexibilitet i sin personalstyrka, eftersom de då kan anpassa personalen efter förändringar av efterfrågan av företagets varor eller tjänster (Olofsdotter, 2008: 1). Länder med längre erfarenhet av lagliga bemanningsföretag än Sverige har betydligt större andel av befolkningen som är verksamma inom bemanningsbranschen. Därför är en fortsatt expansion inom branschen trolig även i Sverige (Andersson & Wadensjö, 2004: 4).

Skillnaden mellan anställda i bemanningsföretag och anställda i vanliga företag är att bemanningsanställda är anställda av bemanningsföretaget, men utför sitt arbete i kundföretaget hos en annan arbetsgivare (jfr Håkansson, 2001: 14). Denna situation innebär alltid att uthyrd personal har två chefer, en på bemanningsföretaget och en på kundföretaget. Detta har visat sig leda till att det kan vara svårt för inhyrd personal att förhålla sig till vilken av organisationerna de egentligen tillhör och känner tillhörighet till. De är anställda av bemanningsföretaget, får sin lön därifrån och det är till bemanningsföretagets regler och avtal de måste förhålla sig. Det problematiska i denna situation är att den direkta kontakten med bemanningsföretagets chefer i princip bryts i och med uthyrningen och ersätts av en direkt relation till kundföretaget (Olofsdotter, 2004: 153-154). Detta leder till en tredelad relation mellan bemanningsanställda, kundföretag och bemanningsföretag, där ansvar och risker delas mellan parterna. Vid uthyrning av personal delas ansvaret för denna mellan bemanningsföretaget och kundföretaget, där bemanningsföretaget har kontraktsmässigt ansvar medan kundföretaget har arbetsledande ansvar. Då uppdraget avslutats har kundföretaget inte längre något ansvar för den inhyrda personalen. I denna tredelade relation förväntas

bemanningsanställda ta stort ansvar genom att anpassa sig efter kundföretagets önskemål samtidigt som de ska vara lojala mot bemanningsföretaget. Bemanningsföretagens verksamhet är ett interorganisatoriskt sammanhang där chefer och anställda ska arbeta tillsammans över organisatoriska gränser. Detta leder till att det blir svårt att se var den ena organisationen slutar och den andra börjar. På grund av att de organisatoriska gränserna inte är rumsliga utan kontraktmässigt definierade blir de suddiga, och som en konsekvens av detta blir den inhyrda personalens relation till en arbetsgivare och en organisation mer otydlig (Olofsdotter, 2008: 1-10). I denna situation finns en problematik för de bemanningsanställda, då de hamnar i gränslandet mellan två organisationer (jfr Garsten, 1999). Frågan är hur bemanningsanställda upplever sin position mellan två företag och om de känner sig som en del av organisationen där deras arbete utförs?

## 1.2 Syfte och frågeställning

Bemanningsbranschen har ökat i omfattning de senaste 20 åren och en fortsatt expansion förväntas (Andersson & Wadensjö, 2004: 1-3). Om detta antagande stämmer kommer antalet bemanningsanställda öka. Därför är det viktigt att skapa en vidare förståelse för hur utlyrd personal uppfattar sin arbetssituation. En ökad förståelse för hur den tredelade relationen mellan bemanningsanställda, bemanningsföretag och kundföretag påverkar bemanningsanställdas upplevelser av sitt arbete är viktig. Syftet med uppsatsen är därför att bidra med kunskap och en vidare förståelse av hur inhyrd personal upplever sin position mellan två organisationer; bemanningsföretaget och kundföretaget. För att undersöka detta har vi formulerat följande övergripande frågeställning:

- **Hur upplever konsulter sin arbetssituation i gränslandet mellan två organisationer?**

Vår definition av ”situationen i gränslandet” syftar till de mekanismer som påverkar den inhyrda personalens upplevelser av sin arbetssituation. De mekanismer vi ska undersöka är bemanningsanställdas formella tillhörighet samt deras känsla av tillhörighet respektive utestängning hos båda företagen. Tillhörighet kan både vara en formell relation och en känsla av att tillhöra. Den formella tillhörigheten inbegriper kontraktsmässiga band och formella relationer till organisationen. Genom den formella tillhörigheten vill vi undersöka huruvida inhyrd personal är inkluderade eller exkluderade i kundföretaget respektive

bemanningsföretaget. En sådan aspekt kan vara om de får delta på exempelvis sociala event, konferenser och möten med kundföretagets fast anställda personal eller om de är exkluderade från sådant. Den känslomässiga tillhörigheten handlar om bemanningsanställdas personliga upplevelse av att känna tillhörighet på ett socialpsykologiskt plan. Den känslomässiga tillhörigheten handlar om viljan att tillhöra. Det kan exempelvis ta sig i uttryck i hurvida inhyrd personal skapar kontinuerliga sociala relationer med kundföretagets anställda eller om de upplever sig utestängda från sådana. Med vår frågeställning vill vi fånga både formella och känslomässiga aspekter av begreppet tillhörighet.

### **1.3 Avgränsningar och definitioner**

Den gängse synen på begreppet konsult är en person som är expert på ett visst område. Konsulten har enligt detta synsätt en sammansättning av kunskap, kompetens och erfarenhet som denne kan låna ut till en uppdragsgivare som saknar denna expertis. Grunden i konsultens roll är att denne ska fungera som expert och att expertisen ska grundas i vetenskapen (Furusten, 2003: 16-17). Vår definition av termen konsult är vidare och innefattar all form av uthyrning av personal, på alla kunskapsnivåer. De personer som är anställda av bemanningsföretag och utför uppdrag hos kundföretag innefattas således i vår definition av termen konsult.

När vi i uppsatsen nämner kundföretag, syftar vi till de företag som hyr in personal via bemanningsföretag. Det är således i kundföretagen som konsulter utför sitt arbete.

I denna studie har vi valt att avgränsa oss till konsulter som har varit anställda av ett bemanningsföretag i sex månader eller mer. Denna avgränsning har vi gjort för att vi anser att det kan ta ett tag att skaffa sig en uppfattning om branschen och för dem att bilda sig väl förankrade åsikter att dela med sig av.

## **2. Bemanningsbranschen**

### **2.1 Bakgrund & Omfattning**

Samtidigt som antalet fasta anställningar har sjunkit på den svenska arbetsmarknaden, har antalet tidsbegränsade anställningar ökat. Detta tyder på att arbetsmarknaden förskjuts mot ett allt mer individualiserat och flexibelt arbetsliv (Olofsdotter, 2004:151). Trenden på



arbetsmarknaden idag är att behovet av deltidsarbetare, tidsbegränsat anställda och inhyrd personal ökar (Garsten, 1999: 602). Tidigare var vikarier, säsongsarbetare och behovsanställda den största gruppen av tillfällig arbetskraft, men på senare år har andra grupper fått allt fler tillfälliga arbetare. Projektanställda, konsulter och högutbildade är nya grupper som idag har allt fler tillfälligt anställda (Olofsdotter, 2004: 151). Bemanningföretagen har hittat en nisch i att erbjuda och förse företag med temporär personal, och de har gjort behovet av ökad flexibilitet till en affärsidé (Garsten, 1999: 602).

Bemanningföretagen har funnits i Sverige under en längre tid, men det var först i samband med avregleringen av arbetsmarknadsmonopolet 1993 som uthyrning av personal blev en laglig företeelse (Andersson & Wadensjö, 2004: 4). Avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet och den ökade användningen av inhyrd arbetskraft är förmodligen den mest diskuterade och uppmärksammade förändringen på den svenska arbetsmarknaden de senaste åren. Trots en livlig debatt och stort motstånd mot bemanningsbranschen, har den integrerats och blivit en del av den svenska arbetsmarknadsmodellen (Bergström mfl, 2007: 7).

Branschen kännetecknas av att det finns några få stora företag och en mängd småaktörer (Andersson & Wadensjö, 2004: 6). Den svenska bemanningsbranschen är koncentrerad till fyra huvudaktörer; Adecco, Manpower, Proffice och Poolia – som tillsammans upptar över 80 % av marknaden. Detta beror delvis på att då monopolet avskaffades, etablerades internationella multinationella företag på den svenska arenan ganska omgående (Bergström mfl, 2007: 86).

Under 1990-talet skedde en betydande ökning av antalet anställda inom bemanningföretagen och den siffran har stabiliserats under 2000-talet (Håkansson & Isidorsson, 2012: 488). Enligt statistik från bemanningsbranschens arbetsgivarorganisation Almega ökade branschens anställda från 5000 personer år 1994 till ungefär 42 000 personer år 2000 (Andersson & Wadensjö, 2004: 5).

År 2011 var 139 000 personer någon gång anställda i bemanningsbranschen (Bemanningföretagen, 2012). Unga, kvinnor och människor med invandrarbakgrund är överrepresenterade inom branschen (Almega, 2012). Branschens penetrationsgrad, som är ett mått på hur stor andel av den sysselsatta befolkningen som arbetar i bemanningföretagen, var år 2011 1,4 % (Bemanningföretagen, 2012). Även om andelen av befolkningen som arbetar i

bemanningsföretag är låg, är proportionen företag som använder dem ansevärd. Mer än 40 % av alla företag i Sverige med fler än 100 anställda hyr in personal från bemanningsföretag (Bergström mfl, 2007: 115-117).

## 2.2 Anställningsvillkor för anställda i bemanningsbranschen

Bemanningsföretagen i Sverige behandlas idag som alla andra företag på arbetsmarknaden och arbetsrätten gäller för bemanningsanställda på samma villkor som för alla arbetare (Håkansson & Isidorsson, 2012: 488-489). Personaluthyrning i Sverige regleras kollektivavtal som ger uthyrd personal en betydande anställnings- och ekonomisk trygghet. Som på övriga arbetsmarknaden gäller att tillsvidareanställningar ska vara grunden, även om det är tillåtet med tidsbegränsade anställningar under vissa omständigheter, som till exempel vid hög arbetsbelastning eller vid provanställningar (Olofsdotter, 2008: 9).

## 3. Tidigare forskning

Det har forskats mycket på bemanningsbranschen sedan monopolet på arbetsförmedling avskaffades 1993 och bemanningsföretagen började bredda ut sig på den svenska arbetsmarknaden. Mycket av forskningen riktar in sig på hur konsulter ser ut i kundföretagen och huruvida konsulter är utanför i dem på ett formellt plan. Den mesta av den tidigare forskningen vi har tagit del av kommer fram till att konsulter är något exkluderade och att de fast anställda behandlar dem annorlunda än sina fast anställda kollegor. Det har visserligen forskats en del på konsulter i gränslandet och hur de upplever sina relationer till både bemanningsföretaget och kundföretaget, men inte lika mycket och resultaten är inte lika allmänt erkända (jfr Garsten, 1999 & Olofsdotter, 2004, Olofsdotter & Augustsson, 2008). Det finns således ett behov av mer forskning kring just detta.

Christina Garsten har forskat mycket kring bemanningsanställda och deras situation. Hennes artikel ” *Betwixt and Between: Temporary Employees as Liminal Subjects in Flexible Organizations* ” kan tjäna som utgångspunkt för att förstå konsulter i gränslandet mellan två organisationer. Artikeln utgår från att fast anställda har en relativt fixerad position i organisationsstrukturen medan konsulter hamnar mellan olika organisationsstrukturer och därför inte blir en fullvärdig del av någon av dem (Garsten, 1999: 604-607). Det är konsulter mellan organisationsstrukturer som vi problematiserar som gränslandet mellan två företag. Det är viktigt att ha förståelse för hur konsulter upplever denna situation och

Christina Garsten är den forskare som kommit med det mest givande bidragen till detta kunskapsfält (jfr Garsten, 1999, 2003).

Garsten tar även upp de engelska begreppen ”contingent workers” eller ”temps”, vilket syftar till att ett arbete som konsult ofta ses som en typ av tillfällig anställning. Vissa tillfälliga uppdrag förknippas med en övergående fas för individen, där det finns en förhoppning om att det i slutändan ska leda till en fast anställning i kundföretaget. Att vara konsult har visat sig kunna vara en väg till fast anställning, en explorativ fas eller en möjlighet att testa olika yrken. Det kan å andra sidan vara en återvändsgränd och en risk att hamna i marginalen på arbetsmarknaden (Garsten, 1999: 603-607).

Temporära anställningar är per definition övergående. Att anställningen är just temporär försvårar utvecklingen av gemenskap på arbetsplatsen, vilken blir ytlig och kortvarig. Ur kundföretagets fast anställdas perspektiv är konsulten någon som passerar temporärt på arbetsplatsen och som därför tenderar att ses som socialt underlägsen (Garsten, 1999: 604-605).

I studien *”Hur fungerar bemanningsbranschen?”* av Andersson och Wadensjö (2004) redogörs för att flexibla anställningar kan vara fördelaktigt för konsulter, där fördelen är att de kan välja arbetsplatser och arbetstider efter individuella behov och preferenser. En annan sida av myntet visade sig dock vara den osäkerhet som uthyrningen förknippas med, gällande när, hur, var och hur mycket arbete konsulterna erbjuds (Andersson & Wadensjö, 2004: 31). Således överensstämmer det resonemanget med föregående studie av Christina Garsten som även visar på att det finns både möjligheter och risker för konsulterna, och det ställs nya krav på individens förmåga och kompetens (Garsten, 1999: 603 ).

Någon som också forskat mycket om bemanningsanställdas situation är Gunilla Olofsdotter (se Olofsdotter, 2004, 2008; Olofsdotter & Augustsson, 2008). Hon skriver som en slutsats av sin doktorsavhandling *”Flexibilitetens främlingar – om anställda i bemanningsföretag”*, om konsulter att; ”Dessa flexibilitetens förtrupper måste utmanas av och trivas med en splittrad och fragmentarisk tillvaro, och verka under arbetsförhållanden med bristande gemenskap och lojalitet” (Olofsdotter, 2008: 53). Studien visar att konsulter måste vara förberedda på att uppleva maktlöshet och att i vissa fall bli uteslutna ifrån sociala relationer med kundföretagets fast anställda. En ”bra” konsult bör därför, enligt Olofsdotter, inte fästa sig för mycket vid någon då den är uthyrd. Detta innebär inte att konsulten ej bör ha några sociala relationer alls enligt studien, utan snarare om att denne behöver skapa en förmåga att växla

mellan avstånd och närhet i kontakterna med den ordinarie personalen. Konsulter kan inte på förhand veta hur bra integrerade de kommer bli i kundföretaget. På grund av det måste de hitta strategier och sätt att agera inför varje nytt uppdrag så de kan vara beredda att hantera både inkluderande och exkluderande mottaganden från kundföretagen och dess fasta personal (Olofsdotter, 2008: 51).

Forskning har visat att det skiljer sig mellan kundföretaget gällande graden av integration av konsulter (jfr Olofsdotter, 2008; Olofsdotter & Augustsson, 2008; Garsten 1999, 2003). Vissa kundföretag vill gärna att inhyrd personal ska känna sig som en del av samhörigheten på arbetsplatsen, genom att bjuda dem på tillställningar, ge dem tillträde till anläggningar såsom träningslokaler, och genom att inte bry sig för mycket om vem som är en ”insider” och vem som är en ”outsider”. På det sättet blir inte konsulterna identifierade som en distinkt social kategori på arbetsplatsen. Men vanligast är ändå att konsulter och fast anställda åtskiljs som två distinkta sociala kategorier. Detta leder till att den fast anställda personalen ofta vet för lite om konsulterna för att engagera sig i mer än en ytlig och rutinmässig interaktion (Garsten, 1999: 604-607).

I studien *”Colleague, competitor, or client: Social boundaries in flexible work arrangements”* (Garsten, 2003) beskriver Garsten problematiken kring hur konsulter ser på fast anställda. Hon menar att det finns omfattande bevis för att konsultarbete förändrar organisationsstrukturer genom att utmana och överskrida organisatoriska gränser. De strukturella gränserna för en organisation svarar inte alltid mot de subjektivt upplevda gränserna, vilket gör att det kan råda viss förvirring angående tillhörighet. Konsulter kan jämföras med en modern vagabond på dagens flexibla arbetsmarknad, som alltid är på språng. Denna geografiska mobilitet och den flyktiga kontakten med kundföretagets fast anställda gör att det inte är speciellt troligt att konsulter kommer att få djupa rötter på något av de uppdrag de är uthyrda på, eller utveckla starka band till andra konsulter eller fast anställda på kundföretaget. Genom att konsulter rör sig mellan kundföretag och bemanningsföretag, mellan olika arbetsuppgifter och sektorer bryter de ofta organisatoriska gränser. Därför kan konsulter på många sätt ses som gränsbrytare (Garsten, 2003: 246-255).

#### **4. Teoretiska utgångspunkter**

För att förstå konsulter situation i gränslandet mellan organisationsstrukturer är flera teoretiska utgångspunkter behjälpliga. En av dem är John Atkinsons teori om det flexibla

företaget (Atkinson, 1984). Detta beror på att den analyserar hur kundföretagen förhåller sig till inhyrd personal och vad detta kan leda till för konsulter på ett individuellt plan. Vidare redogör vi för Georg Simmels teori om främlingen, som belyser hur kundföretagets fast anställda personal kan se på inhyrd personal likt en främling på arbetsplatsen (Simmel, 1995). Slutligen utgår vi från två olika teorier om tillhörighet. En av dem har en sociologisk utgångspunkt och behandlar formell tillhörighet till ett företag av Göran Ahrne och Apostolis Papakostas (Ahrne 1990, 1994; Ahrne & Papakostas, 2002). Den andra har en socialpsykologisk utgångspunkt och redogör för en känsla av att höra till och känna tillhörighet till andra människor och organisationer. Denna teori om tillhörighet har vi hämtat från David Mellor mfl (2008), Roy Baumeister och Mark R. Leary (1995) samt Henrik Stenberg (2011).

#### 4.1 Flexibilitet

Ekonomen John Atkinson (1984) delar i sin teori om ”*Det flexibla företaget*” upp organisationers personal i två grupper, kärna och periferi. Kärnan består av tillsvidareanställd personal vars arbetsinsatser är viktiga för företaget och som gör att de inte enkelt kan bytas ut. Denna personal har därför en hög anställningstrygghet, stabilitet i arbetet och inflytande över det. Den perifera personalen kan visserligen vara heltidsanställd, men deras villkor är inte lika trygga. Företagen erbjuder dem ett jobb, ingen karriär. Den perifera personalens individuella insatser är inte firmaspecifika, vilket gör att denna del av personalen lättare kan bytas ut (Atkinson, 1984: 28-29). Den perifera personalens anställningsförhållanden kännetecknas enligt Olofsdotter (2008: 6) av utbytbarhet, instabilitet och utsatthet. Dessa skillnader i anställningsvillkor kan leda till betydande ojämlikhet mellan de olika grupperna inom organisationen gällande utvecklingsmöjligheter, inflytande, status och löner.

I sin modell skiljer Atkinson (1984: 28-29) mellan tre olika former av flexibilitet hos företag, varav två av dem är intressanta för att förstå varför företag hyr in personal via bemanningsföretag; funktionell och numerisk flexibilitet. Behovet av *funktionell flexibilitet* uppnås av de kärnanställda i företaget. Denna personal ska kunna förflyttas och utföra andra arbetsuppgifter, byta avdelning och därmed ha mycket olika kunskaper. Den perifera personalen å andra sidan, uppfyller företagets behov av *numerisk flexibilitet*. Den numeriska flexibiliteten syftar till att företaget matchar personalstyrkans arbetstid och storlek efter efterfrågan på företagets varor eller tjänster vid olika tidpunkter (Atkinson, 1984: 28-29). Företagen kan uppnå denna numeriska flexibilitet genom bland annat tidsbegränsade

anställningar, deltidsanställningar eller genom att hyra in personal via bemanningsföretag (Olofsdotter, 2004: 151).

#### **4.2 Konsulten som en främling**

Simmels teori om främlingen är central i forskningen om bemanningsbranschen (jfr Olofsdotter, 2004, 2008; Olofsdotter & Augustsson 2008; Håkansson, 2001).

Simmels främling i sociologisk form är ingen vandrare, som kommer idag och går imorgon. Istället ser han Främlingen som en potentiell vandrare som kommer idag och stannar imorgon (Simmel, 1995: 149). Vi ser konsulten likt en främling, då den är en potentiell vandrare som stannar en kortare eller längre tid på kundföretaget. Främlingen är en person som är fysiskt närvarande i en grupp, men samtidigt inte en fullvärdig medlem av den (Olofsdotter, 2008: 25). Främlingens ställning inom gruppen styrs i hög grad av att denne ursprungligen inte tillhört den. Konsulter är inte en fullvärdig del av gruppen på grund av att denne ursprungligen tillhör bemanningsföretaget och inte alltid kommer att vara en del av kundföretaget (jfr Simmel, 1995: 149-150).

Främlingen har den speciella egenskapen av att vara rörlig. Inom en grupp innebär denna egenskap en kombination mellan avstånd och närhet. Denna syntes definierar främlingens formella ställning i gruppen. Eftersom främlingen inte är fäst vid gruppens egenskaper, konfronterar han gruppen med en objektiv inställning, en speciell kombination av avstånd och närhet, likgiltighet och engagemang (Simmel, 1995: 151).

#### **4.3 Formell tillhörighet**

Då konsulter befinner sig i gränslandet mellan två organisationer, kan det vara svårt för dem att veta vilken organisation de egentligen tillhör (Olofsdotter, 2008: 17). Därför kommer vi här redogöra för en sociologisk organisationsteori om formell tillhörighet.

Tillhörighet är grunden i alla organisationer och denna tillhörighet är en formell relation (Ahrne, 1990: 52-53). Den andra sidan av tillhörighet är utestängning. Om man inte är medlem i en organisation, till exempel som anställd, är man normalt sett utestängd från den. Människor bevakar organisationers gränser och upprätthåller dem genom att sortera människor efter de som har rätt att komma in i och tillhöra organisationen samt de som skall hållas ute via utestängning (Ahrne & Papakostas, 2002: 16). Att tillhöra en organisation innebär att prestationer kontrolleras, registreras och koms ihåg (Ahrne, 1990: 37). Utan denna

registrering och identifikation är individen fri men samtidigt inte välkommen tillbaka. På detta sätt är organisationer exklusiva och en identifikation av medlemmarna är tvingande (Ahrne, 1994: 3-7). Samtidigt finns det enligt Ahrne och Papakostas (2002) vissa omständigheter och villkor som gör att människor kan ha tillträde till vissa delar av en organisation utan att tillhöra den. Tillhörighet till en organisation är oftast ett långt åtagande, men det kan även handla om kortare former och på kortare kontrakt (Ahrne & Papakostas, 2002: 16-19).

Då konsulter är en del av två företag på samma gång kan den formella tillhörigheten bli oklar (jfr Olofsdotter, 2004: 154). Utifrån detta teoretiska resonemang har konsulter ingen formell tillhörighet till kundföretaget, denna är enbart villkorad och tidsbegränsad. För konsulter positionerade i gränslandet mellan två organisationer kan den formella tillhörigheten bli komplex.

#### 4.4 Känsломässig tillhörighet

Känslan av tillhörighet är en del av socialpsykologisk teori och viktig för oss att ta hänsyn till i denna studie. Känslan av tillhörighet är viktig att utreda i relation till konsulter, som är en del av två organisationer. Vi kommer därför att redogöra för en socialpsykologisk teori som vi sedan kommer väva in i vår egen teoretiska analysram.

Behovet av tillhörighet är mer än behovet av social kontakt. Positiva och trevliga sociala band med människor i sin omvärld krävs för att en människa skall känna tillhörighet. Behovet av tillhörighet blir därmed ett behov av meningsfulla relationer som genomsyras av stabilitet, hänsyn, omtanke och kontinuitet i den överskådliga framtiden (Mellor mfl, 2008: 214). Brist på samhörighet och tillhörighet utgör en allvarlig förlust och orsakar en mängd negativa effekter på hälsan, som exempelvis missnöje, depression och stress. Maslow rankade kärlek och behovet av tillhörighet i mitten av sin behovshierarki, efter basala behov så som mat, hunger och säkerhet. Behovet av att höra till har företräde framför självkänsla och självförverkligande, vilket visar hur viktigt detta är för individen. Behovet av att känna tillhörighet och ha bra interpersonella relationer till andra människor är medfött och så gott som universellt bland människor (Baumeister & Leary, 1995: 497-500). Människan är en social varelse och därför behöver vi umgås, konversera och utbyta idéer, upplevelser, känslor samt göra saker tillsammans med andra. Att känna tillhörighet och gemenskap innebär att känna sig delaktig i ett socialt sammanhang med ömsesidig bekräftelse mellan människor som trivs med varandra (Stenberg, 2011: 7). Långsiktig intim social kontakt ger tillfredsställelse, inklusive en känsla av tillhörighet, som inte går att uppnå i interaktioner med främlingar eller

nya bekanta. Behovet av tillhörighet är något annat än ett behov av att bara höra till (Baumeister & Leary, 1995: 500). För att uppleva gemenskap krävs kvalitet i möten mellan människor i ett visst sammanhang (Stenberg, 2011: 9-11). Att ha kontinuerliga kontakter utan kvalitet med människor som inte ömsesidigt stöttar och bekräftar varandra uppfyller därmed inte det mänskliga behovet av att känna tillhörighet (Baumeister & Leary, 1995: 500).

Konsulter som arbetar som inhyrd personal har inte långvarig och inte alltid kontinuerlig kontakt med kollegor på arbetsplatsen. Enligt denna teoretiska utgångspunkt går inte känslan av tillhörighet att uppnå i relationer till främlingar och nya bekanta. Konsulter som byter uppdrag ofta och inte stannar länge på samma arbetsplats hinner antagligen inte upprätta värdefulla sociala kontakter, som alla individer är i behov av. Om kontakter som krävs för tillhörighet inte upprättas, kan en känsla av utanförskap infinna sig.

#### 4.5 Teoretisk analysram

I detta avsnitt ska vi redogöra för vår egenkomponerade teoretiska analysram, som vi skapat utifrån de ovan nämnda teorierna. Vi har skraddarsytt en ram och använt de delar av våra teoretiska utgångspunkter som bäst hjälper oss att analysera och besvara frågeställningen för uppsatsen.

Utifrån teorin om "*Det flexibla företaget*" hyrs konsulter in för att matcha personalstyrkan efter förändringar av efterfrågan på kundföretagets varor eller tjänster. Företagens användning av en kombination av fast anställda och inhyrd personal leder enligt teorin till en uppdelning av personalen i en kärna och periferi, där inhyrda konsulter får en plats i den perifera personalstyrkan. Teorin belyser problematiken kring uppdelningen i kärna och periferi som kan antas skapa en ojämlikhet mellan grupperna (se Atkinson, 1984: 28-29; Olofsdotter, 2008: 5-6). Atkinsons teori är en bra grund för att beskriva relationen mellan konsulter och ordinarie personal. Den kan därför hjälpa oss att analysera huruvida konsulter åtskiljs eller om de är en integrerad del av kundföretaget på samma villkor som den fast anställda personalen. Modellen kan även vara behjälplig för att se vad en eventuell uppdelning mellan personalstyrkan i en kärna och periferi kan skapa för skillnader i arbetsvillkor för konsulter, i jämförelse med de fast anställda.

För att analysera hur konsulter upplever sin situation i gränlandet, som en perifer del av ett företag kommer vi att utgå från en sociologisk teori som problematiserar utanförskap. Simmels teori om främlingen kan tjäna som förklaring till huruvida konsulter upplever ett främlingskap i förhållande till kundföretaget och dess fast anställda personal. Utifrån denna



teori kan konsulten aldrig bli en helt integrerad del av kundföretaget, eftersom denne är anställd av bemanningsföretaget och därför inte alltid kommer att tillhöra kundföretaget. Detta kan möjligtvis leda till att de förblir främlingar för kundföretagen och dess personal, vilket teorin kan vara ett verktyg för att analysera (jfr Simmel, 1995: 149).

Vi har även valt att problematisera begreppet tillhörighet i vår frågeställning. Tillhörighet kan ha både en formell och en känslomässig betydelse. Därför har vi ovan redogjort för teorier av båda de slag. Den formella tillhörigheten utgår ifrån att man antingen är en del av en organisation, eller så är man utestängd från den (Ahrne, 1990: 37, 1994: 3-7; Ahrne & Papakostas, 2002: 16). Konsulter positionerade i gränslandet kan dock ses som klämda mellan organisationsstrukturer, vilket komplicerar bilden av den formella tillhörigheten (jfr Ahrne & Papakostas, 2002: 16-19). Rent formellt bör konsulterna tillhöra det företag de är anställda av och får sin lön från; bemanningsföretaget. Men eftersom konsulter utför sitt dagliga arbete hos kundföretaget kan den formella tillhörigheten kompliceras.

Situationen i gränslandet kan även göra att känslan av tillhörighet bli komplicerad. Det är viktigt för individer att känna tillhörighet och ha sociala relationer med andra människor. Människors behov av att känna tillhörighet innebär ett behov av att ha meningsfulla relationer som genomsyras av stabilitet, hänsyn, omtanke och kontinuitet (Mellor mfl, 2008: 213-214). Konsulter är temporär arbetskraft med liten kontinuitet i sina relationer till andra anställda. Det vardagliga arbetet utförs hos kundföretagen, där de dagligen interagerar med andra kollegor. Men då denna interaktion inte alltid är kontinuerlig är det inte säkert att konsulter upplever att behovet av att känna tillhörighet uppfylls.

Dessa två teorier om formell och känslomässig tillhörighet används som redskap för att problematisera att konsulter är en del av två företag samtidigt och därmed analysera vad tillhörighet innebär för dem och om de känner tillhörighet till ett av företagen, båda eller inget av dem.

## **5. Metod**

### **5.1 Motivering**

Vi har valt att genomföra en kvalitativ studie med semistrukturerade intervjuer. Studiens syfte och frågeställning skall vara avgörande för vilken metod man ska använda sig av (Trost, 2010: 25). Om man som forskare är intresserad av att förstå hur människor resonerar, reagerar eller känner så är det rimligt att göra en kvalitativ studie. Om studien dessutom handlar om att

förstå eller hitta mönster, bör man göra en kvalitativ studie (Trost, 2010: 32). Med anledning av detta har vi valt att göra en kvalitativ studie, då vårt syfte och frågeställning handlar om att förstå hur konsulter upplever sin situation i gränslandet mellan två organisationer. Det vi vill komma åt är konsulters känsla och möjlighet av att höra till. Känslan av att höra till är dessutom en subjektiv upplevelse, vilket gör att intervjuer är ett bra sätt att få fram respondenternas konkreta åsikter (jfr Trost, 2010: 32).

## 5.2 Urval

Inför vår studie trodde vi att det skulle vara relativt enkelt att få tag på uthyrd personal att intervjua. Vi har under arbetets gång kontaktat de fyra största aktörerna inom branschen, för att be om hjälp att komma i kontakt med konsulter att intervjua. Det visade sig dock att det inte var så enkelt som vi hade trott. Tre av dem tackade nej direkt och sa att de inte alls var intresserade av att medverka. Det fjärde företaget meddelade att de skulle kolla upp möjligheterna att hjälpa oss för att sedan återkomma, vilket de aldrig gjorde.

Vi fick uppfattningen om att detta beror på att bemanningsbranschen blivit hårt granskad och att de därför är rädda för att syna brister i sin verksamhet (jfr Bergström mfl, 2007: 7).

Vi har i denna studie gjort en variant av strategiskt urval, ett bekvämlighetsurval (jfr Trost, 2010: 140). I urvalet har vi genom våra egna och även bekantas kontakter hittat sex personer att intervjua. Vid kvalitativa intervjuer gäller att om antalet intervjuer är för få är det svårt att generalisera och om antalet är för stort är det svårt att göra grundliga tolkningar av intervjuerna (Kvale & Brinkmann, 2009: 129). Vi valde att intervjua sex personer eftersom vi ansåg att det var lagom för att få tillräcklig med information för att besvara vår frågeställning. Trost (2009: 141) skriver att det är viktigt vid kvalitativa studier att skapa variationer inom den population man är intresserad av att undersöka. Därför ville vi i vårt urval se till att få med respondenter från båda könen, i olika åldrar. I övrigt efterfrågade vi inte respondenter med speciella egenskaper, mer än att de skulle ha varit anställda i ett bemanningsföretag i minst sex månader. Därmed anser vi att våra respondenter kan vara representativa för bemanningsbranschen.

I efterhand anser vi att det ledde till någonting bra, att bemanningsföretagen inte satte oss i kontakt med deras konsulter. Detta beror på att vi tror att konsulterna som vi nu har intervjuat mer ärligt kunde uttrycka sina åsikter när bemanningsföretagen inte ens vet om att de deltagit i undersökningen. Konsulterna kan känna sig säkra på att deras chefer på båda företagen inte

kommer att få ta del av resultaten och att de inte kommer kunna bli identifierade. Våra respondenter kunde därmed svara ärligt utan oro för repressalier från sina chefer.

Med facit i hand var bekvämlighetsurvalet, där vi fick tag i konsulter att intervjua genom egna kontakter, den bästa metoden.

### 5.3 Genomförande

Trost (2010: 71-72) skriver att då man intervjuar genom kvalitativa intervjuer ska frågorna vara så öppna och tillåtande som möjligt. Därför använde vi oss av semi-strukturerade intervjuer där vi gav respondenterna stort utrymme att utveckla sina svar. Intervjun startade med några uppvärmningsfrågor vilka fungerade som bakgrundsinformation till de senare frågorna som var av mer analytisk natur. Intervjuerna var strukturerade på så sätt att alla respondenterna fick samma frågor, men beroende hur de svarade fick de ibland olika underfrågor till dem. Detta gjorde vi för att kunna förtydliga svaren då någonting var lite oklart, för att undvika missförstånd. Dessutom ville vi ge dem en chans att utveckla sina svar i hopp om att hitta andra intressanta aspekter.

I den första kontakten med konsulterna lät vi dem själva bestämma vart de ville att intervjun skulle hållas. Samtliga föredrog att ses på ett café eller en restaurang i innerstan. Även om Trost (2010: 65) skriver att intervjuer ska ske utan åhörare och i en så ostörd miljö som möjligt, ville vi uppfylla respondenternas önskan. För deras bekvämlighet var det bäst att möta dem i närheten av deras arbetsplatser. Samtidigt ansåg vi att frågorna vi ställde inte är så känsliga att det blev problematiskt att vara bland folk. Vi upplevde att alla vi intervjuade var mycket bekväma och trygga i situationen. Vissa av intervjuerna gjordes lunchtid, medan andra hölls efter respondenternas arbetstid. Vid samtliga intervjuer var vi båda närvarande, men vi intog olika roller. Den ena av oss var den aktiva parten som ställde frågorna, medan den andra var mer passiv och antecknade mest. Detta underlättade mycket för oss. Då vi var två som lyssnade och flikade in med följdfrågor för att förtydliga saker, blev det lättare att undvika missförstånd. Samtliga respondenter gick med på att vi fick använda ljudupptagare, varpå alla intervjuer spelades in för att vi lättare skulle kunna transkribera dem.

Vi gjorde sex intervjuer som varade mellan 45 minuter och en timme. En av våra intervjuer genomfördes som datorstödd intervju via mail, då respondenten fick förhinder men väldigt gärna ville bidra med information till vår studie. Hon föreslog att vi skulle maila frågorna till henne så att hon skulle få en möjlighet att svara. Frågorna förtydligades då lite för att undvika

att hon skulle missförstå dem, med tanke på att vi inte kunde ställa följdfrågor eller förtydliga något under intervjuens gång. De svaren vi fick visade sig vara väldigt intressanta, givande och väl utvecklade.

#### 5.4 Bedömning av datakvalitet

Vi valde från början att inte använda oss av strukturerade intervjuer i dess fulla bemärkelse utan att istället genomföra semistrukturerade intervjuer. Detta gjorde att vi kunde ställa följdfrågor eller förtydligande frågor för att undvika missförstånd med respondenterna. Om ett svar, eller en del av ett svar kändes lite oklart, kunde vi ställa följdfrågor och därmed nå en högre förståelse för vad respondenten menade. Tack vare detta anser vi att vår datakvalitet får anses god. Berner (2005: 128) skriver att man också ska fundera över hur trovärdiga ens källor är ifråga om vad de beskriver och svarar. Vi upplever våra respondenter som trovärdiga, och då vi valde att enbart intervjua personer som varit i bemanningsbranschen i över ett halvår, anser vi att de även har en bra medvetenhet om, och förståelse för branschen och därmed det sammanhang vi var ute efter att undersöka.

Respondenten vi mailade intervjun till hade arbetat i bemanningsbranschen i över två år, så hon var väl insatt i den. Kvale och Brinkmann (2009: 165) skriver om datorstödda intervjuer och att det kan vara svårt att få ut rika och detaljerade beskrivningar samt att man går miste om vägledningar från tal- och kroppsspråk. Vi fick utförliga svar och anser därför att denne respondents svar har lika god kvalitet som de övriga. Vi hade även möjlighet att ställa följdfrågor eller förtydliga frågorna via mail, men vi ansåg inte att det behövdes.

Åsikterna om huruvida kvalitativ forskning är generaliserbar går isär. Trost (2010: 131-134) skriver att idéerna om validitet och reliabilitet i grunden kommer ifrån kvantitativ forskning, vilket gör att de inte kan mätas inom kvalitativa studier. Istället menar han att intervjuerna ska ske på ett sådant sätt att data blir trovärdig, adekvat och relevant för studien.

Kvale och Brinkmann (2009: 280-282) skriver att man som forskare vid kvalitativa intervjustudier ska fråga sig om resultaten är generaliserbara. Kravet för att producera generaliserbar kunskap inom samhällsvetenskapen bygger på ett antagande om att vetenskaplig kunskap måste vara giltig överallt och vid alla tidpunkter. Kvale och Brinkmann (2009: 280-282) menar dock att man kan göra en analytisk generalisering från kvalitativa intervjuer oavsett analysform och oberoende om det är ett slumpmässigt urval eller inte. Detta

är genomförbart så länge man gör en välöverlagd bedömning om huruvida resultaten från en studie kan visa vad som skulle framkomma i en annan situation.

Då vi i enlighet med Trost (2010:141) ville skapa variationer inom vår population valde vi respondenter från båda könen i olika åldrar. Att vi i övrigt inte efterfrågade respondenter med speciella egenskaper gör att vi anser att våra resultat är generaliserbara.

## 5.5 Bearbetning

Trost (2010:147) skriver att det finns tre steg då man arbetar med empirisk data. Det första steget är att samla in den, vilket i vår studie gjordes genom kvalitativa intervjuer. Nästa steg är att data skall analyseras. Det tredje och sista steget är att man ska tolka sitt datamaterial via de teoretiska utgångspunkterna man har till sitt förfogande.

Det första vi gjorde efter varje intervju var att ge respondenterna fiktiva namn, i enlighet med vårt löfte till dem om anonymitet. Efter varje genomförd intervju har vi genomfört en strategisk transkribering med hjälp av både anteckningar och ljudinspelningar. Efter att transkriberingarna var gjorda skrev vi ut dem och läste igenom dem. Detta var ett bra sätt att starta analysen, då vi fick chansen att fundera över och analysera vad vi såg och hörde under intervjuerna (jfr Trost, 2010:147). Nästa steg var att börja leta efter mönster av likheter och skillnader i materialet. Här övervägde vi att koda intervjuerna i likhet med vad Berner (2005: 133-135) skriver. Skillnaden mellan vår och hennes studie är dock att hon hade 600 respondenter, medan vi har sex stycken. Vi anser att vårt material är så pass litet att det är överblickbart, även utan kodning.

Efter att har läst igenom intervjuerna flera gånger valde vi tillsammans ut citat som vi anser är extra belysande för förståelsen av konsulterers situation i gränslandet mellan två organisationer. Vår insamlade data har analyserats och tolkats på både manifest och latent nivå. Den manifesta nivån utgörs av det som respondenterna uttryckligen sa till oss under intervjuerna. Den latent nivå utgörs av underliggande innebörder vi fann i respondenternas svar. Anledningen till att vi valde att tolka intervjuerna på en latent nivå var att vi ville förstå vad intressenterna syftade till att förklara och skapa oss en vidare förståelse för fenomenet (jfr Berner, 2005: 133). Under intervjuernas gång upptäckte vi att informanternas åsikter om bemanningsbranschen inte alltid överensstämde genomgående under intervjuerna, vilket vi återkommer till i resultatdelen. Av den anledningen kände vi att det var nödvändigt att tolka intervjuerna även på ett underliggande plan.

Enligt Trost (2010: 147) är sedan det sedan dags för det tredje och sista steget i bearbetningen. Materialet skall här tolkas med hjälp av de teoretiska analysverktyg som finns till förfogande. Det gäller i detta steg att visa att det vi funnit intressant verkligen är intressant. Till hjälp här har vi använt våra teoretiska utgångspunkter, vår teoretiska analysram samt den redovisade tidigare forskningen om bemanningsbranschen.

## 5.6 Etiska ställningstaganden

Vid intervjuernas start informerade vi informanterna om att det som skulle komma upp under intervjun är konfidentiellt vilket innebär att ingen annan än vi två som höll intervjuerna någonsin kommer få ta del av materialet på ett sådant sätt att deras identitet kan avslöjas eller kännas igen. Vi lovade dem anonymitet, vilket innebär att namn eller annat som kan kopplas dem till inte kommer avslöjas. Vi försäkrade dem även konfidentialitet, vilket innebär att det som sades under intervjuerna inte skulle föras vidare. Vi har även informerat våra respondenter om att de när som helst kan avbryta sin medverkan i studien, men ingen av informanterna har avböjt sin medverkan i efterhand.

I uppsatsen har vi i enlighet med kraven på anonymitet och konfidentialitet anonymiserat intervjupersonerna för läsarna. Vi har dock valt att ge respondenterna pseudonymer, för att ge läsaren en möjlighet att följa intervjupersonernas genomgående åsikter inom olika områden. Vi har även valt att stryka samtliga namn på företagen, både bemanningsföretagen och kundföretagen (jfr Trost, 2010: 61, 127-129).

Efter genomförda intervjuer och transkriberingar raderades även ljudfilerna och anteckningarna från intervjuerna förstördes.

## 6. Resultat och analys

Vi börjar analysen med att upprepa vårt syfte och vår frågeställning för att underlätta för läsaren att följa våra tankebanor och komma ihåg vad vi i denna del ska förklara och besvara. Syftet med denna studie är att bidra med kunskap om hur konsulter upplever sin situation i gränslandet mellan två organisationer; bemanningsföretaget och kundföretaget. Vi vill skapa en vidare förståelse för hur konsulter uppfattar sina relationer till kundföretaget och dess fast anställda personal, genom frågeställningen; Hur upplever konsulter sin arbetssituation i gränslandet mellan två organisationer?

## 6.1 Tabell över de intervjuade

Nedan följer en tabell över våra respondenter med fiktiva namn, för att ge en överblick över dem. Anställningstiden visade sig vara en viktig faktor för respondenternas åsikter om bemanningsbranschen, därför visas här den totala anställningstiden i branschen samt längden på nuvarande uppdrag.

Pseudonym	Tid i Branschen	Tid på nuvarande uppdrag
Anders	1,5 år	5 månader
Sophie	5 år	2 år
Linus	6 månader	3 månader
Malin	2 år	Under en vecka
Lucy	6 månader	2 månader
Mia	3 år	1,5 år

## 6.2 Inledning resultat

Hälften av våra respondenter har arbetat för mer än ett bemanningsföretag. Anledningarna till detta varierade. En respondent hade tidigare kombinerat studier med konsultarbete på deltid, för att sedan börja arbeta för ett annat företag i bemanningsbranschen då studierna var slut. En annan hade bytt bemanningsföretag beroende på var det fanns intressanta uppdrag, medan en tredje hade bytt bemanningsföretag då denne blev uppsagd precis innan provanställningen hos bemanningsföretaget skulle övergå till en tillsvidareanställning. Alla våra respondenter arbetar just nu hos olika bemanningsföretag, med en blandning av de stora och små aktörerna inom branschen.

Hur länge konsulterna har varit anställda av bemanningsföretag varierar också, från sex månader upp till fem år. Det vi upptäckte gällande anställningstiden var att ju längre tid de har arbetat i branschen, desto mer negativa är deras inställning till den. Två av våra respondenter var relativt nya i branschen och var positiva till den, då de såg möjligheterna och de positiva aspekterna av den. Nedan visar vi på skillnader i hur fyra respondenter som arbetat olika länge uppfattar hur det är att arbeta inom bemanningsföretag.

*”Det är ju ett bra sätt att testa olika yrken, arbetsuppgifter och få inblick i olika organisationer och hur de fungerar.” (Linus, arbetat som konsult i sju månader)*

*”Jag trivs jättebra med att vara konsult. Det är nog för att jag är en förändringsbenägen person som gillar att hoppa runt mellan uppdrag och få olika erfarenheter. Hellre utveckling och flexibilitet, än trygghet.” (Lucy, arbetat som konsult i sex månader)*

Här ser vi att de som inte arbetat i branschen så länge, tycker att det är bra att arbeta för ett bemanningsföretag. Dessa personer framhäver bemanningsbranschens positiva aspekter, som att den ger erfarenhet och flexibilitet. De respondenter som haft fler uppdrag och arbetat en längre tid än de ovan är mer negativa till branschen och belyser istället dess baksida;

*”Det är svårt med bemanningsföretag. Det är oundvikligt att hamna i kläm eftersom man är en del av två företag samtidigt. Jag tycker faktiskt inte om att jobba på bemanningsföretag. Jag kommer ingenstans, jag utvecklas inte, jag tjänar dåligt och får ingen uppskattning.”*  
*(Sophie, arbetat som konsult i fem år)*

*”Jag valde att sluta på mitt långa uppdrag eftersom jag egentligen ville sluta på [bemanningföretagets namn] och trodde att jag skulle känna mig mer motiverad att söka ´ett riktigt jobb´ om jag inte var fast på ett och samma ställe utan hoppade runt på korta uppdrag. Det blev dock inte så.” (Malin, arbetat som konsult i två år)*

### **6.3 Flexibilitet**

I intervjuerna framkom att konsulterna anser att det finns både för- och nackdelar med att vara anställd av ett bemanningsföretag och att utföra sitt arbete på en annan arbetsplats. Detta överensstämmer med vad Garsten (1999: 603-607) skriver om att det finns både möjligheter och risker med att arbeta som konsult. Ett par ansåg att fördelarna överväger nackdelarna, men majoriteten ansåg att nackdelarna väger tyngst. Det positiva som lyftes fram här var friheten, att man inte är bunden till ett företag utan att man mer är ”sin egen”. Detta liknar det resonemanget som Andersson och Wadensjö för om flexibiliteten för konsulter. Konsultarbete präglas av flexibilitet genom att man som konsult i större utsträckning kan välja arbetsplatser och arbetstider efter sina egna behov och önskemål än fast anställda. De nackdelar som kom fram i intervjuerna visade sig även överensstämma med det Andersson och Wadensjö (2004:



31) beskriver som flexibilitetens baksida; osäkerheten kring konsultarbete. Nackdelarna respondenterna beskrev handlade mycket om en känsla av otrygghet, att konsulter inte vet hur länge uppdraget kommer att pågå och var de kommer att hamna då uppdraget tar slut (jfr Andersson & Wadensjö, 2004: 31). Citatet nedan belyser denna problematik;

*”På något sätt känns det lite problematiskt, lite löst och otryggt på något sätt. Det är inte på samma sätt som när man arbetar där man är anställd. Man vet ju någonstans att det är på lånad tid, även om det ger sken av att det inte är så. I mitt fall kändes det som ett sätt att testa mig för att sedan ha lättare att göra sig av med mig om det inte passade.” (Anders)*

Anders berättade även i samband med detta att han har full förståelse för att branschen existerar. Vidare sa han att han ser det som ett effektivt sätt för företag att utnyttja ung och oerfaren arbetskraft. Kundföretagen kan genom att hyra in personal testa konsulterna innan de eventuellt anställer dem på fasta anställningar. Om konsulten inte uppfyller förväntningarna är det samtidigt lättare och billigare för kundföretagen att göra sig av med dem, genom att lämna över ansvaret för konsulten på bemanningsföretaget. Andra respondenter framhävde de fördelar som finns för bemanningsföretagen. Både Sophie och Malin sa uttryckligen att bemanningsföretagen tar ut höga avgifter av kundföretagen för att hyra ut personal och att konsulterna knappt får se det i lönekuverten.

Några av våra respondenter upplevde att cheferna gör en uppdelning mellan dem och den fast anställda personalen. Detta kopplar vi ihop med teorin om *”Det flexibla företaget”* (Atkinson, 1984: 28-29). Den fast anställda personalen blir en kärngrupp, med bra arbetsvillkor, trygghet, stabilitet och inflytande. Då denna grupp uppfyller företagets behov av funktionell flexibilitet, förväntas de ha stora kunskaper och kunna växla mellan arbetsuppgifter och avdelningar. Denna grupp är företagets kärna och därför är det troligt att cheferna värnar extra om denna grupp, eftersom det är svårt att byta ut den fast anställda personalen. Konsulterna blir å andra sidan en perifer grupp som inte har lika trygga villkor eller möjligheter till inflytande på arbetsplatsen. Kundföretagets chefer kan i enlighet med Atkinsons teori se konsulterna som någon som är där för att utföra arbete, och inte för att skapa sig en karriär. Kundföretagen använder inhyrd personal för att uppnå numerisk flexibilitet, där konsulterna används för att matcha personalstyrkans storlek efter förändringar i företagets efterfrågan och behov vid olika tillfällen (se Atkinson, 1984: 28-29; Olofsdotter, 2008: 1).

Det visade sig även att konsulterna såg skillnaden i att vara på kundföretaget för att bara utföra arbete eller om de såg sitt uppdrag som en möjlighet till en framtida karriär där. I de fall då konsulterna trodde att de skulle få en fast anställning hos kundföretaget, tenderade de att engagera sig mer. En av konsulterna uttryckte att när denne misstänkte att uppdraget inte skulle leda till någonting mer engagerade hon sig inte mer än nödvändigt och satt mer eller mindre av tiden på jobbet. Denna antydning upplevde vi hos flera av våra respondenter. Vi tolkar detta som att företagets behov av numerisk flexibilitet leder till att konsulter känner sig exkluderade från kundföretagets kärna och att de upplever att de lätt kan bytas ut. Att de tenderar att engagera sig mer då de tror att uppdraget ska leda till en fast anställning, ser vi som att de har en önskan om att bli mer delaktiga i kundföretaget, en del av kärnan och företagets funktionella del (se Atkinson, 1984: 28-29).

Respondenten Anders, beskrev att när han började i kundföretaget, hade cheferna mer eller mindre sagt att uppdraget skulle leda till en fast anställning om han bara skötte sina kort rätt. På grund av omorganiseringar på kundföretaget övergick hans uppdrag inte till en fast anställning. Han beskriver att engagemanget visserligen finns kvar, men inte lika starkt som när han trodde att han skulle få en fast anställning där. Malin har ofta korta uppdrag hos olika kundföretag. Hon menade att hon inte orkar engagera sig så mycket i företaget eller ta kontakt med de fast anställda, då hon inte vet om hon kommer tillbaka till just det företaget. Respondenten Linus, menade att han inte engagerar sig och utför sitt arbete riktigt lika effektivt om han inte tror att uppdraget kan leda till en fast anställning. Vi tolkar i dessa svar en önskan om att bli fast anställd hos kundföretagen och en del av organisationens kärna, med tillhörande arbetsvillkor och möjligheter (jfr Atkinson, 1984: 28-29).

Enligt tidigare forskning av Andersson och Wadensjö (2004: 31) förknippas konsultarbete med en osäkerhet gällande när, hur, var och hur mycket arbete en konsult erbjuds. Respondenten Sophie uttryckte att hon som konsult aldrig vet hur länge hon får vara kvar på ett uppdrag och att det kan sägas upp när som helst. Detta är en konsekvens av osäkerheten kring att vara konsult (jfr Andersson & Wadensjö, 2004: 31). Sophie hade fått uppleva flexibilitetens baksida, i samband med att tidigare uppdrag avslutats. Under intervjun framkom att hon vid två tillfällen fått reda på dagen innan eller samma dag att uppdraget inte blivit förlängt. En gång satt hon på en vanlig onsdagsfika och helt plötsligt säger chefen att; ”Det är Sophies sista dag idag”. Ingen hade informerat henne om det, så hon hade ingen aning. Den andra gången ringde en av hennes kollegor, då hon var ledig, och frågade varför hon inte hade berättat att hon skulle sluta. Men hon visste det inte själv. Chefen på

kundföretaget hade gått ut med den informationen eftersom denne trodde att konsultchefen hade informerat Sophie, vilket denne inte hade gjort.

*”Det känns förjävligt. Man vill ju inte visa sig ledsen eller skamsen, men det är klart man blir chockad. På något sätt borde jag väl bli meddelad. Det hugger i hjärtat, man känner sig förnedrad. Sen får man ju inte veta varför man får sluta heller, varför uppdraget tar slut. Allt chefen på kundföretaget säger är ’det beror inte på dig’ ” (Sophie)*

## **6.4 Känslan av tillhörighet respektive att vara en främling**

Under våra intervjuers gång visade det sig att känslan av tillhörighet kan sättas som motsats till känslan av att vara en främling. Konsulter med sin position mellan organisationsstrukturer blir inte en fullvärdig medlem av kundföretagen, vilket kan leda till att de förblir främlingar för den fast anställda personalen (jfr Simmel, 1995: 149-150). Tidigare forskning har visat att den fast anställda personalen ofta vet för lite om konsulterna för att engagera sig i dem mer än de behöver (Garsten, 1999: 604-607, 2003: 256-257). Detta försvårar känslan av tillhörighet eftersom behovet av att känna tillhörighet hänger samman med stabila, kontinuerliga och meningsfulla relationer med andra människor (jfr Mellor mfl, 2008: 214-218). Det är kontinuitet och kvalitet i relationerna som krävs för att skapa och upprätthålla en meningsfull gemenskap (Stenberg, 2011: 7-11). Känslan av tillhörighet går därmed inte att uppnå i interaktioner med främlingar eller nya bekanta (Baumeister & Leary, 1995: 500). Vi upptäckte att i de fall där konsulten inte upplevde känslomässig tillhörighet till kundföretaget, var det på grund av att denne behandlades som en främling av de fast anställda. Därför har vi här valt att sammanföra och redovisa dem under en och samma rubrik.

### **6.4.1 Känslan av tillhörighet till kundföretaget**

Respondenternas åsikter överensstämde inte alltid genomgående under intervjuernas gång. Det var framförallt angående känslan av tillhörighet som vi upplevde att svaret på en fråga inte stämde överens med en annan fråga som behandlade samma problematik. Ett exempel på detta är respondenten Lucy som uttryckligen i sina svar sa att hon trivdes jättebra med sina kollegor och att de inte gjorde någon skillnad på henne och de fast anställda. Dock sade hon senare under intervjun som svar på en annan fråga att;

*”Är det fyra, fem personer som ska gå ut och äta lunch skulle jag säkert få följa med om jag frågade.” (Lucy)*

Detta visar på att hon inte är en given del i gemenskapen, utan att hon som konsult fått en roll som en främling i förhållande till gruppen (jfr Simmel, 1995: 149-155). På grund av dessa motsägelsefulla svar, har vi valt att tolka in de latent budskapen för att skapa en mer korrekt bild av situationen som konsult.

Efter att ha tolkat in de latent budskapen i respondenternas svar, upplever vi att konsulter inte blir helt delaktiga i företaget på samma villkor som den fast anställda personalen. I detta avseende ser vi konsulterna i likhet med Simmels "främling". De är en fysisk del av företaget, men på samma gång inte fullvärdiga medlemmar. Konsultarbete kännetecknas av temporära uppdrag och detta är anledningen till att de kan betraktas som främlingar. Den fast anställda personalen vet ofta inte hur länge konsulten kommer att närvara och orkar därför inte engagera sig i dem i samma utsträckning (jfr Garsten, 1999: 604-607, 2003: 256-257). Utifrån Simmels teori beror detta även på att konsulten inte ursprungligen tillhör kundföretaget, utan bemanningsföretaget. Konsultens ställning i företaget är sammansatt av en blandning mellan avstånd och närhet, eftersom de inte behandlas på samma sätt som de fast anställda kollegorna, av företagets chefer. För att hantera denna situation måste konsulterna hitta ett sätt att kombinera likgiltighet och engagemang i förhållande till sin position i kundföretaget (jfr Simmel, 1995: 149-151). Vårt empiriska material visade, som vi nämnt tidigare, att engagemanget är högre om de tror att de ska få en fast tjänst inom kundföretaget, medan likgiltigheten väger tyngre i de fall de vet att deras uppdrag kommer att ta slut.

Olofsdotter (2008: 51-54) kom i sin doktorsavhandling "*Flexibilitetens främlingar*" bland annat fram till slutsatsen att konsulter måste vara förberedda på att uppleva maktlöshet och att bli uteslutna från vissa sociala relationer. Hon menar att en konsult inte bör fästa sig för mycket vid någon under sin tid som uthyrd, och att de måste skapa en förmåga att växla mellan närhet och avstånd i sina relationer till den ordinarie personalen. Vi upplever att konsulterna växlar mellan avstånd och närhet även i relation till själva företaget de är uthyrda till, då de inte vet hur länge de kommer att vara kvar (jfr Andersson & Wadensjö, 2004: 31). Detta uppfattar vi som orsaken till ett högre engagemang om de tror att de ska få stanna och mer likgiltighet om de tror att uppdraget snart ska ta slut.

Det mest anmärkningsvärda med vår studie i jämförelse med tidigare forskning vi tagit del av är att våra respondenter inte anser sig vara utanför på ett socialt plan av sina fast anställda kollegor. Kollegorna upplevdes som ett stöd som på vilket "vanligt" jobb som helst, och de ansåg att de fast anställda var hjälpsamma och trevliga. Tidigare forskning har visat att fast

anställda ofta ser konsulter som någon som bara passerar tillfälligt och som därför är socialt underlägsen. Att den ordinarie personalen inte vet hur länge konsulten kommer vara på företaget, gör att de inte har lust att engagera sig mer än nödvändigt i dem (jfr Garsten, 1999: 604-607, 2003: 256-257; Olofsdotter, 2008: 53-54). Det visade sig att våra respondenter inte upplevde detta från sina kollegor. Alla informanter utom en menade att de har bra sociala relationer med den fast anställda personalen. Respondenten Malin jobbar som uthyrd på korta uppdrag och kände därmed inte samma sociala tillhörighet som de andra informanterna upplevde. Detta berodde huvudsakligen på den korta formen för hennes uthyrning. I vissa av intervjuerna kunde vi dock tolka in latent budskap om att det rådde ett visst utanförskap även om respondenten inte ville ge sken av det under intervjun. En intervjuad sa följande;

*”Man hamnar ju alltid lite utanför eftersom man aldrig riktigt lär känna någon. Om man kommer in i en grupp som redan är tight, så hamnar man ju utanför som konsult, man är inte en i gänget. Detta har ingenting med mig att göra, det är ju omständigheterna!” (Lucy)*

Den socialpsykologiska utgångspunkten om känslan av tillhörighet innebär att behovet av att känna tillhörighet inte går att uppfylla genom kontakter med bekanta och främlingar, utan att det behövs frekventa och intima sociala kontakter med andra människor. Människors behov av att känna tillhörighet är så viktigt att det rankas högre än behovet av självkänsla och självförverkligande. Brist på samhörighet och tillhörighet kan leda till en mängd negativa konsekvenser på individnivå (Baumeister & Leary, 1995: 497-500).

Gällande känslan av tillhörighet menade respondenten Anders att han var fullt delaktig i sammanhållningen på arbetsplatsen och att han var en given medarbetare. Sophie ansåg att det öppna kontorslandskapet på hennes arbetsplats gjorde att det inte blev någon skillnad mellan konsulterna och den ordinarie personalen. De arbetade med samma arbetsuppgifter och satt tillsammans, vilket gjorde att de samarbetade och småpratade hela dagarna. Hon uttryckte följande;

*”Det är kollegorna som gör att det är okej att jobba som konsult. Utan dem blir situationen ohållbar, därför valde jag att sluta på ett företag när andra kollegor gick vidare.” (Sophie)*

Respondenten Lucy sa att de fast anställda var väldigt trevliga och vänligt inställda till henne. Hon menade att de försökte hjälpa till och ställa upp, även om hon ”bara” var en konsult. Hon berättade att hon hade eget kontorsrum på kundföretaget och att detta gjorde att hon inte

interagerar med de andra såvida hon inte aktivt går och frågar dem någonting. Hon menade att situationen nog hade varit annorlunda om kundföretaget hade haft ett öppet kontorslandskap. Istället sköttes interaktionen med de andra medarbetarna nu mest via mail och småprat i korridorerna. Även om Lucy var mycket positiv till sitt arbete i kundföretaget och tyckte mycket om att arbeta som konsult, kunde vi tolka in latent budskap om viss exkludering;

*”Man kan ju inte komma ifrån att det finns interna grejer och så, som jag inte förstår. Men det beror bara på att jag inte riktigt har blivit en del av företaget.” (Lucy)*

Om hon varit en given del av företaget på samma villkor som de fast anställda, hade hon antagligen inte uttryckt citatet ovan.

Även respondenten Linus var positiv till bemanningsbranschen. Han menade att han inte tyckte att det gjordes någon skillnad på fast anställda och konsulter. I själva verket visste han inte vilka som var inhyrda på företaget, då det var en stor andel konsulter där. I samma veva sa han följande citat, vilket är aningen motsägelsefullt;

*”Man kanske inte alltid kommer in i företagskulturen, det är svårt.” (Linus)*

Detta svar belyste problematiken med att vara uthyrd på nya uppdrag och att det är svårt att komma in i gemenskapen på nya kundföretag.

Andra respondenter upplevde inte alls denna skiljelinje mellan fast anställda och konsulter. Detta kan kopplas ihop med tidigare forskning om att graden av integrering av konsulter varierar mellan olika kundföretag (se Olofsdotter 2004: 153-154, 2008: 51-52). De konsulter som upplevde en skiljelinje menade att denna fick dem att känna sig utanför i kundföretaget, på ett arbetsmässigt plan. Respondenten Malin som haft många olika uppdrag uttryckte följande om hur olika företag och dess personal har integrerat henne olika mycket;

*”På vissa företag är de måna om att bjuda med en på till exempel fika och liknande, medan andra företag inte frågar alls eller räknar med det.” (Malin)*

### 6.4.2 Känslan av tillhörighet till bemanningsföretaget

Det framkom att känslan av tillhörighet till bemanningsföretaget inte var så stark för konsulterna, med undantag från Lucy. Det vi tolkade ur intervjuerna angående tillhörigheten till bemanningsföretaget var att konsulterna upplever att de har en formell relation till det, men att de inte känner någon känslomässig tillhörighet eller gemenskap dit.

Även om alla bemanningsföretag anordnade olika träffar för deras konsulter såsom exempelvis julfester och sommaraktiviteter, menade de flesta att det kändes krystat eftersom man inte känner någon gemenskap med de andra konsulterna. Några tyckte visserligen att detta var trevligt och gillade att bemanningsföretaget gav dem en möjlighet att få träffa sina konsultkollegor som var ute på andra uppdrag, och diskutera sina erfarenheter. Majoriteten tyckte dock att dessa anordnade träffar var helt överflödiga. Detta berodde på att de aldrig annars träffar sina konsultkollegor och att det inte har någon som helst relation till dem.

*”Det blir ett konstigt sammanhang, där man ska försöka hitta en gruppgemenskap som inte finns. Man arbetar ju inte nära de andra konsulterna och man känner inte varandra.”*

*(Anders)*

Detta citat belyser bristen på gemenskap för bemanningsföretagets uthyrda konsulter. De visade sig att konsulterna inte hade någon som helst relation till andra konsulter, förutom i de fall där man var flera konsulter från samma bemanningsföretag uthyrda på samma kundföretag. Det var bara respondenten Lucy som kände gemenskap och starkt stöd från bemanningsföretaget, medan de andra uppfattades som individuella och självständiga i sitt arbete.

### 6.5 Formell tillhörighet

Tidigare forskning har visat att konsulter förändrar organisationsstrukturer då de har en roll i gränslandet, där de är en del av två organisationer samtidigt. Deras position mellan organisationer gör att de utmanar och överskrider organisatoriska gränser. Konsulter kan ses som gränsbrytare, eftersom de rör sig mellan kundföretag och bemanningsföretag, olika arbetsuppgifter och sektorer (Garsten, 2003: 246-255).

### *6.5.1 Formell tillhörighet till kundföretaget*

I intervjuerna frågade vi konsulterna vad de svarar när folk frågar vilket företag de arbetar på. Anledningen till att vi ställde denna fråga är att vi ville se vilket företag de känner formell tillhörighet till. Här fick vi blandade svar, vilket vi anser beror på att vissa var vana vid att bli uthyrda på långa uppdrag, medan andra på korta. De flesta svarade dock kundföretaget och anledningen till detta var att de ansåg att det kändes mer korrekt att svara så. Det är hos kundföretaget de jobbar och utför sitt dagliga arbete. En konsult menade att det krånglar till det för folk om man svarar att man är konsult, för då har man inte riktigt svarat på frågan. Konsultarbete försvårar bilden av den formella tillhörigheten, och tidigare forskning har visat att det kan vara svårt för konsulter att förhålla sig till i vilken av organisationerna deras formella tillhörighet finns (Ahrne & Papakostas, 2002: 18-19). Samtidigt visade det sig att konsulter som är uthyrda på långa uppdrag i princip inte har någon kontakt med bemanningsföretaget, utöver att de får sin lön därifrån. Vi tolkade även in en latent önskan om att identifiera sig med och tillhöra företaget de utför sitt dagliga arbete på i flera av respondenternas svar.

För att fånga andra aspekter av den formella tillhörigheten har vi frågat våra respondenter om olika saker som vi anser inbegriper konsulternas formella tillhörighet. En aspekt av den formella tillhörigheten är huruvida konsulterna har tillgång till nycklar, kopieringsmaskin och andra faciliteter på kundföretaget. Enligt Ahrne och Papakostas (2002: 16) innebär den formella tillhörigheten att människor upprätthåller och bevakar organisationers gränser genom att sortera människor efter de som har tillträde till den och de som inte har det. Om man inte har tillträde till organisationen, är man normalt sett utestängd från den. Därför var denna fråga viktig att ställa, för att se till hur stor del kundföretagen släpper in konsulten. Nästan alla hade full tillgång till resurser på samma sätt som de fast anställda i företaget och kände att kundföretaget hade fullt förtroende för dem. Lucy sa dock att hon inte har några nycklar till företagets lokaler, men att hennes arbete alltid utförs då det finns någon annan där, så nycklar var ingenting hon egentligen behövde.

Delaktighet ser vi som en del i den formella tillhörigheten, då teorin om det flexibla företaget beskriver inflytande som en viktig fördel för den fast anställda personalen, företagets kärna (se Atkinson, 1984: 28-29). Därför frågade vi konsulterna om de upplevde att de var delaktiga i beslut som rörde dem själva och deras arbete samt om de får gå på möten som de



fast anställda går på. De flesta ansåg sig vara delaktiga, men respondenten Anders upplevde att han hade varit delaktig till en början, men då företaget drabbades av ekonomisk nedgång blev det tydligt för honom att han ”bara” var en konsult. Han beskrev att det mest kändes som ett spel för galleriet från chefernas sida, för att visa att han inte var en fullvärdig medlem av företaget. Informationen från mötena nådde honom ändå, då hans kollegor såg honom som vilken kollega som helst.

*”Men idag känner jag mig inte så delaktig, utan utför mest bara mina arbetsuppgifter.”*

*(Anders)*

Gällande möten var det lite annorlunda. De flesta respondenterna kände inte att de fick delta på möten som berörde dem;

*”Nej, inte ens avdelningsmöten. Dom får jag ofta reda på i efterhand. Även sådana avdelningsmöten som berör mig i allra högsta grad, dem får jag inte gå på.”* (Sophie)

*”Nej man är inte med på möten och liknande, då vill de att man passar telefonen och så.”*

*(Malin)*

*”Nej jag är inte välkommen på alla gemensamma möten på avdelningen. Jag upplever att man borde bli inbjuden att delta på dessa informationsmöten och så vidare. Även om det inte är nödvändigt för att utföra arbetet. Det skulle bidra till att man som konsult känner trygghet och tillhörighet i större utsträckning. Det ger förmodligen mer än vad det kostar.”* (Mia)

I de fall konsulterna upplevde att de inte kände sig delaktiga, berodde det i övervägande fall på chefen på kundföretaget och inte på kollegorna. Det kopplar vi till forskning som visat att vissa kundföretag gärna vill att konsulter ska känna sig som en del av gemenskapen, men att det vanligaste är att konsulter och fast anställda åtskiljs som två distinkta sociala kategorier (jfr Garsten, 1999: 604-607).

Flera av våra respondenter tog upp problematiken kring att det sker för lite kommunikation och samarbete mellan bemanningsföretaget och kundföretaget. En respondent sa att ärenden ofta faller ”mellan stolarna”. Eftersom konsulterna är knutna till bemanningsföretagets avtal och regler medan kundföretaget är de som utövar arbetsledning över dem, borde konsulterna

vända sig med avtalsfrågor till bemanningsföretaget och arbetsrelaterade frågor till kundföretaget (jfr Olofsdotter, 2004: 165). Det visade sig dock inte vara så enkelt i praktiken, då konsulterna inte upplevde denna gränsdragning så tydlig.

För att ta reda på konsulternas relationer till chefen på kundföretaget ställde vi några frågor, bland annat om de hade förtroende för denne. Det visade sig att det ofta är kundföretagets chef som konsulterna upplever som sin formella chef, men den tredelade relationen mellan konsulten, bemanningsföretaget och kundföretagen gör situationen problematisk;

*”Jag har till exempel inte haft ett enda utvecklingssamtal med min chef på [kundföretagets namn], trots att jag varit där i två år. Jag förstår att det är konsultchefens roll, men samtidigt borde [kundföretagets namn] ha ett intresse av att jag jobbar bra och utvecklas. Att sätta mig åtsidan som konsult kommer bara tillbaka på dem.” (Sophie)*

*”Är man seriös och vill ha ut det mesta av konsulten krävs ett engagemang och kontinuerlig uppföljning från kundens sida. Det gör att man som konsult också upplever att man gör en betydelsefull insats åt företaget. Kommunikation och interaktion med kunden är en förutsättning för att utföra ett bra jobb.” (Mia)*

*”Jag skulle till exempel aldrig tala med min närmsta chef på [kundföretagets namn] om vad jag skulle vilja göra för att utvecklas, för att förbättra och effektivisera min tjänst. Jag har liksom inte den positionen där jag har rätt att tycka och tänka.” (Sophie)*

Sophie menade här att det var problematiskt att ha två chefer på två olika företag, vilket även framkom i andra intervjuer. Något som flera av våra respondenter påpekade var det problematiska med vem man skulle vända sig till om man till exempel var sjuk, behövde vara ledig eller ville ha semester. Som vi tidigare varit inne på är det till bemanningsföretagets regler och avtal konsulterna är knutna (se Olofsdotter, 2004: 165). Därför bör konsulterna först kontakta bemanningsföretaget vid sådana frågor, men situationen framstod som problematisk för dem då det är kundföretagets chef man har daglig kontakt med.

*”[Bemanningsföretagets namn] vill alltid att man tar kontakt med dem först, men det känns ju inte helt naturligt när man är ute på ett långt uppdrag och knappt har någon kontakt med sin konsultchef. På mitt långuppdrag på [kundföretagets namn] kontaktade jag min närmsta chef*

*där allra först om jag var sjuk eller ville ta ledigt. Och sen kontaktade jag [bemanningföretaget namn] för att till exempel önska ledigt eller meddela sjukdom. Detta var inte alltid så populärt från deras sida. Men det blir ju mest naturligt så från min sida.”*  
(Malin)

### **6.5.2 Formell tillhörighet till bemanningföretaget**

Bemanningföretagen och dess chefer verkar ha olika stor roll och betydelse för konsulterna. Vissa respondenter menade att de hade lite och sporadisk kontakt med bemanningföretaget, medan andra sa att de hade mycket kontakt med dem och att det arrangerades många träffar. Generellt så fick vi uppfattningen att chefen på bemanningföretaget spelade en större roll i början av uppdragen och när de skulle byta. De flesta verkade tycka att deras chef på bemanningföretaget hade mindre betydelse ju längre uppdragen var. Denna chef beskrevs som en kontakt, bollplank eller mentor. En respondent var mycket positiv till bemanningföretagets roll och beskrev situationen på följande vis;

*”Jag gillar att träffa konsultchefen eftersom hon är som en mentor för mig” (Lucy)*

En annan respondent upplevde denna situation mycket annorlunda. Hon har dock varit ute på samma uppdrag i över två år och det kan förklara varför hon tycker att kontakten med bemanningföretaget är något överflödig;

*”Hon känns mest som att hon skall kontrollera och övervaka mig. Det ska skrivas protokoll hit och dit och hon vill ha avstämningar. Jag är tvungen att rapportera till någon som inte har en aning om vad jag gör.” (Sophie)*

För de flesta respondenterna skedde dock avstämningarna mest bara på telefon och det var bara Lucy, som verkade känna någon stark tillhörighet till bemanningföretaget hon jobbade för. Anders uttryckte att bemanningföretaget inte hade någon större betydelse för honom och att han inte upplevt att han har en chef där. Han menade att de inte lägger sig i det faktiska arbetet utan bara sköter avtalsfrågor som lön och semester.

Gällande om de kände förtroende för sin närmaste chef på bemanningföretaget rådde väldigt delade meningar. De flesta uppskattade sin chef vid byte av uppdrag och var glada att chefen

fanns då det uppstod något problem på kundföretaget. Vid byte av uppdragen såg dock respondenten Anders att hans chef på kundföretaget hade en tendens att ändra beskrivningen av tjänsten på uppdrag, så att de skulle ”passa” honom bättre. Han ifrågasatte apparaten kring detta och menade att bemanningsföretaget kunde konstern att anpassa arbetsbeskrivningen för att få konsulterna att bli intresserade av ett uppdrag som inte alls passade egentligen. Lucy å andra sidan menade att hennes närmsta chef på bemanningsföretaget ingav väldigt mycket förtroende. Chefen valde uppdrag som passade henne, och hon uttryckte att bemanningsföretaget inte ser sina konsulter som handelsvaror.

## 6.6 Avslutande reflektioner av resultatet

I slutet av alla intervjuer frågade vi respondenterna var de tror de befinner sig om två år. Vi ansåg att den frågan är betydelsefull, eftersom den ger en bild av om de ser en framtid i bemanningsbranschen eller inte. Nedan följer respondenternas svar på denna fråga;

*”Om två år jobbar jag inte inom bemanningsbranschen. Då jobbar jag med något kreativt, såsom inredning.” (Malin)*

*”Jag trivs jättebra som konsult just ju och [bemanningsföretagets namn] har gjort så mycket för mig. Att få en fast anställning är inget självändamål just nu. Men inom två år vill jag ha gått vidare och hittat ett bra jobb. Jag har hört att det är bättre förmåner och löner om man jobbar som fast anställd på ett vanligt företag.” (Lucy)*

*”Då är jag absolut inte kvar inom bemanningsbranschen. Det börjar bli ohållbart att inte få den uppskattning man förtjänar och hoppa runt på det här viset utan tryggheter och förmåner.” (Sophie)*

*”Om två år hoppas jag att jag jobbar som fast anställd på ett större företag, gärna strategiskt med marknadsföring och varumärkesuppbyggnad för att driva och utveckla affärer.” (Anders)*

*”Jag hoppas på att jag ska få en fast anställning på [kundföretagets namn], dit jag är uttyrd nu. Det är ett väldigt bra och givande jobb för mig, jag utvecklas här.” (Linus)*

*”Jag hoppas att jag inte är kvar i bemanningsbranschen. Jag trodde att det skulle vara givande och intressant med korta uppdrag och flexibiliteten, men det känns mest jobbigt.”*

*(Mia)*

## 7. Slutsats

En studie av bemanningsbranschen (Garsten, 1999) har visat att konsulter som är anställda av ett bemanningsföretag men som utför sitt arbete hos ett annat företag hamnar i kläm mellan organisationsstrukturer. Det var denna problematik som föranledde intresset att genomföra denna studie. Vi anser att det inte forskats tillräckligt mycket på hur detta påverkar konsulters upplevelser av sin arbetssituation. Syftet med denna uppsats var därför att bidra med kunskap och en vidare förståelse för hur konsulter upplever sin arbetssituation i gränslandet mellan två organisationer; bemanningsföretaget och kundföretaget. För att undersöka detta formulerades frågan; Hur upplever konsulter sin arbetssituation i gränslandet mellan två organisationer? Genom vår teoretiska analysram, kvalitativa intervjuer med sex konsulter som arbetar på olika bemanningsföretag samt tidigare forskning att jämföra med, har vi nu analyserat våra resultat för att besvara frågeställningen.

### 7.1 Tillhörighet

För att besvara denna fråga har vi lyft fram olika mekanismer som kan påverka konsulters upplevelser av tillhörighet respektive utestängning hos både kundföretaget och bemanningsföretaget. Vi har därför undersökt både konsulternas formella och känslomässiga tillhörighet. Vårt resultat har visat att även om konsulter är knutna till bemanningsföretaget av anställningsavtal och regler upplever de att de har starkare tillhörighet till kundföretaget. Ahrne & Papakostas (2002: 19) skriver att konsulters position mellan organisationsstrukturer komplicerar bilden av den formella tillhörigheten. Detta visar sig även i vår studie och vi anser att konsulters tillhörighet helt klart är komplex. Konsulter tillhör formellt bemanningsföretaget genom avtal och kontrakt under hela sin anställningstid där. Det som komplicerar den formella tillhörigheten är att då konsulten är ute på uppdrag, är de insläppta även i kundföretaget. Under tiden de är ute på uppdrag tillhör de med andra ord formellt två organisationer samtidigt. Den formella tillhörigheten som skapas till kundföretaget under uthyrningen är dock tidsbegränsad och villkorad. Den egentliga och bestående organisationstillhörigheten finns hos bemanningsföretaget eftersom denne är deras

arbetsgivare. Eftersom konsulterna utför sitt dagliga arbete på kundföretaget och inte har så mycket kontakt med bemanningsföretaget, upplever de dock inte att de har någon formell tillhörighet dit. De kontraktsmässiga avtal som binder konsulterna och deras formella tillhörighet till bemanningsföretaget, är inte så tydlig för konsulterna själva. Detta illustrerades tydligt då respondenterna fick frågan; när folk frågar vilket företag du arbetar på, vad svarar du då? Övervägande delen av respondenterna svarade kundföretaget, med motiveringen att det är där utför deras arbete. Överlag verkar bemanningsföretaget, deras formella arbetsgivare, ha väldigt liten betydelse för konsulter, framförallt då de är uthyrda på längre uppdrag.

Gällande känslan av tillhörighet, svarade de flesta av våra respondenter antingen direkt eller indirekt att de upplever sig tillhöra kundföretaget. De flesta hoppades dessutom på att få en fast anställning där och därmed även få en formell tillhörighet bara dit. Med andra ord skulle en fast anställning hos kundföretaget leda till att tillhörigheten inte blev kluven. Den känslomässiga tillhörigheten handlar om konsulternas känsla av att höra till. I vår teoretiska analysram tar vi upp vikten av att känna tillhörighet. Konsulter har liksom alla individer ett behov av att ha meningsfulla, stabila relationer som bygger på hänsyn och kontinuitet (jfr Mellor mfl, 2008: 214). De flesta av våra respondenter upplevde sig inte uteslutna från sociala relationer med den fast anställda personalen på kundföretaget, utan som en del av gemenskapen på arbetsplatsen. Även om respondenterna inte upplevde sig exkluderade från gemenskapen på kundföretaget, tolkade vi i vissa personers svar in latent budskap om att de inte var helt inkluderade av sina kollegor. Vissa upplevdes som delvis exkluderade av kundföretagets fast anställda personal och detta anser vi berodde på att dessa konsulter inte hade arbetat på kundföretaget så länge. Under kortare uppdrag har det visat sig vara svårt för konsulter att skapa stabila sociala relationer med den ordinarie personalen. Vi uppfattade att de som hade haft långa uppdrag hade hunnit bli en större del av gemenskapen på arbetsplatsen.

Majoriteten av våra respondenter uttryckte på olika sätt en vilja om att få vara kvar på sitt uppdrag och bli en fullvärdig del av gemenskapen. Detta tolkade vi som en del av människors behov av att tillhöra och känna tillhörighet. I Gunilla Olofsdotters doktorsavhandling *"Flexibilitetens främlingar – om anställda i bemanningsföretag"* (2008: 51-53) skriver hon att en konsult måste trivas med att arbeta under förhållanden med bristande gemenskap och att de måste vara förberedda på att bli utestängda från sociala relationer med fast anställd personal på kundföretaget. Enligt hennes studie bör konsulter därför inte fästa sig för mycket vid någon under en uthyrning. Vi såg inga tendenser hos våra respondenter att de hade

förmågan eller viljan att hantera sin situation på detta sätt. Konsulter upplever sig mestadels vara en del av kundföretaget. Respondenterna i studien ville skapa sociala relationer med personalen och de hade en önskan om att bli en del av gemenskapen på samma villkor som de fast anställda. Här skiljer sig våra resultat markant från Olofsdotters ovan nämnda studie och därmed gick våra resultat isär.

Det var förvånande att vårt resultat visat att konsulterna inte upplevde någon större uteslutning från sina kollegor på kundföretaget. Flera tidigare studier vi tagit del av visar på att konsulter upplever sig vara exkluderade i kundföretagen. Detta beror främst på att kollegorna av olika anledningar utesluter dem från sociala relationer (jfr Olofsdotter, 2004: 154, 2008: 54). I vår studie visade det sig istället att det snarare är kundföretagets chefer som separerar konsulter och fast anställda. Genom att de skapar en klar uppdelning av fast anställda som företagets kärna, och konsulter som en perifer personalstyrka skapas en ojämlikhet mellan grupperna (jfr Atkinson, 1984: 28-29). Vi har funderat kring varför våra konsulter upplever sig vara åsidosatta av kundföretagets chefer. Ahrne och Papakostas (2002: 16) skriver, som tidigare nämnt, att människor bevakar organisationers gränser och bestämmer vilka som får vara inne och vilka som inte ska få vara det. Vi tror den upplevda uteslutningen beror på att kundföretagets chefer agerar som gränsvakter och för dem är uppdelning, skiljelinjer och kontroll av betydelse. Eftersom konsulternas kontraktsmässiga tillhörighet är hos bemanningsföretaget, kan cheferna på kundföretaget visserligen vilja att konsulterna skall känna sig välkomna, men att de samtidigt ska förstå att de inte är en fullvärdig medlem av organisationen. Vi anser att detta är anledningen till att konsulterna inte fick vara med på konferenser och möten på kundföretaget.

Kollegorna å andra sidan upplever antagligen att konsulten, är helt insläppt i organisationen. Därför blir dessa skiljelinjer inte lika viktiga för den fast anställda personalen som för cheferna.

## **7.2 Konsulters arbetssituation i gränlandet mellan två organisationer**

Även om konsulters upplevelser av sin arbetssituation i gränlandet mellan två organisationer varierar, visar vår studie att ett arbete som konsult ofta upplevs som otryggt och delvis problematiskt, mestadels på grund av den komplexa tillhörigheten. Det har visat sig att både den formella och känslomässiga tillhörigheten är problematisk för konsulter i gränlandet. Otryggheten för våra respondenter bottnar delvis i en osäkerhet kring hur länge uppdraget

kommer att pågå. Denna otrygghet grundar sig främst på en rädsla för att separeras från sina kollegor och mista den känslomässiga tillhörigheten till kundföretaget.

Det var ingen av respondenterna som såg en framtid inom bemanningsbranschen. Under intervjuerna förstod vi att vissa av konsulterna definitivt inte ville vara kvar i branschen. Dock förvånade det oss att inte ens de respondenter som var positiva till branschen och som framhävde de positiva möjligheterna med den flexibla anställningsformen, ville jobba kvar. Vi tolkar dessa resultat som att arbetet som konsult ses som en tillfällig anställning. Våra respondenter såg sitt arbete i bemanningsbranschen som en övergående fas, då de hoppas på att konsultarbetet i slutändan ska leda till en fast anställning. Majoriteten av våra intervjupersoner såg bemanningsbranschen som en språngbräda till ett bättre, vad som av flera konsulter uttrycktes som ett ”riktigt” jobb.

Garstens studie ”*Betwixt and between*” (1999: 603-607) kommer fram till många liknande slutsatser. Hon menar att arbetet i bemanningsbranschen kan vara ett sätt att utforska arbetsmarknaden, att testa olika yrken och få en fot in i arbetslivet. Detta överensstämmer med resultaten i vår studie, då många av respondenterna ser möjligheterna med branschen, men i förlängningen inte vill vara kvar i den. Att inga konsulter tillfrågade i vår studie vill vara kvar i bemanningsbranschen inom en tidsperiod på två år, ser vi som en indikator på att situationen i gränslandet mellan två organisationer är problematisk och inte helt tillfredsställande. Nackdelarna med att arbeta som konsult överväger därmed fördelarna. Vi tolkade det som att de flesta av konsulterna vi intervjuat jobbar i konsultbranschen i väntan på något bättre; en fast anställning. I början av sin karriär i branschen upplevde de flesta av konsulterna att flexibiliteten var attraktiv, men ju längre tiden gått började de se flexibilitetens baksidor.

De negativa konsekvenserna med konsulters position i gränslandet anser vi efter denna studie vara just det faktum att de hamnar i kläm mellan organisationsstrukturer. Att vara anställd av ett företag och utföra sitt arbete i ett annat kan göra att arbetssituationen känns kluven för konsulter. På grund av den komplexa organisationstillhörigheten, blir konsulten som en främling både i bemanningsföretaget och kundföretaget. Denne är fysiskt inte närvarande i bemanningsföretaget som den är anställd av. Samtidigt är konsulten inte heller en given del av kundföretaget. Detta på grund av att dennes position där är tidsbegränsad och osäker, uppdraget kan avslutas med kort varsel (jfr Simmel, 1995: 149-155). Vi har kommit fram till



att som konsult är man en del av två organisationer samtidigt, men egentligen inte en fullvärdig del av någon av dem.

En av de mest bekymmersamma sakerna som framkom med att vara en del av två organisationer samtidigt, var vilket företag konsulten skulle vända sig till i vilka situationer. Situationen var inte så enkel och given att konsulter vänder sig till bemanningsföretaget för avtalsrelaterade frågor och till kundföretaget för arbetsrelaterade frågor (jfr Olofsdotter, 2004: 165). Exempelvis att sjukanmäla sig, en enkel sak för en vanlig anställd, visade sig vara mer komplex för konsulten som har två chefer. Detta medför att det kan vara problematiskt att arbeta som konsult eftersom det är bemanningsföretaget som är dennes arbetsgivare, men de har dock inte fullt ansvar för konsulten. När denne är på kundföretaget är det de som har ansvar och arbetsleder dem. Under ett uppdrag har konsulten inte någon daglig kontakt med bemanningsföretaget och dess chefer. Ju längre tidsperiod konsulten är uthyrd desto mindre kontakt har de med bemanningsföretaget. Den kontakten som sker handlar då främst om avstämningar för att se till att allt flyter på som det ska hos kundföretaget.

Konsulterna upplevde det som att bemanningsföretagets chef och chefen på kundföretaget inte verkade samarbeta så mycket, vilket flera av respondenterna efterfrågade. En respondent uttryckte att ärenden lätt faller mellan stolarna. Inhyrning och uthyrning av personal är en komplex process, då ansvaret över konsulten delas mellan cheferna på bemanningsföretaget och kundföretaget. Denna tredelade relation gör att ansvar och risker delas mellan bemanningsföretaget, kundföretaget och konsulten. En direkt relation mellan arbetsgivare och anställd är enklare och det finns mindre risk för ansvarsproblem. I en tredelad ansvarsrelation är det å andra sidan inte förvånande att ansvarsfördelningen blir otydligare och att ärenden därmed lättare kan falla mellan stolarna. Bemanningsföretaget har huvudansvar för konsulten, men situationen försvåras av att de inte har dagliga kontakter. Det borde ligga i bemanningsföretagets intresse att ha mer kontakt med sin konsult för att se till att denne trivs med sitt uppdrag och utför sitt arbete väl. I förlängningen kan detta säkerställa att kunden är nöjd med inhyrningen av personal. Konsulten avspeglar och representerar en stor del av bemanningsföretaget utåt. Att ha kontinuerlig kontakt och säkerställa att konsulten är nöjd, anser vi borde ge mer än vad det kostar för bemanningsföretaget.

Som vi nämnde i metoddelen ville inte bemanningsföretagen delta i vår studie och sätta oss i kontakt med konsulter att intervjuas. Vi tror att detta delvis beror på att bemanningsföretagen har utsatts för en del kritik. Samtidigt tror vi att oviljan att delta kan bero på att de i viss mån är medvetna om problematiken konsulter kan uppleva, som en del av två organisationer

samtidigt. Vi tror att de som arbetsgivare inte vill medverka i en studie som denna, då de är medvetna om att resultatet kan lyfta upp dessa känslor till ytan.

Det finns anledning att tro att konsulter skulle kunna känna sig tryggare och mer tillfredsställda om bemanningsföretaget och kundföretaget samarbetade mer. De skulle behöva ta större gemensamt ansvar för att konsulter trivs med sin arbetssituation i gränslandet mellan två organisationer.

### 7.3 Avslutande reflektioner

Tidigare forskning av Andersson & Wadensjö (2004: 4) har visat på att det är troligt att bemanningsbranschen kommer att expandera i Sverige under de kommande åren. Detta är en av anledningarna till att det har varit väldigt intressant och lärorikt för oss som personalvetare att fördjupa oss i detta ämne. Vi har fått en inblick och förståelse för hur personalen som arbetar inom bemanningsföretag upplever sin arbetssituation. Detta är mycket bra för oss att ta med ut i arbetslivet.

Våra teoretiska utgångspunkter visade sig vara bra och användbara för att analysera vår frågeställning. Vi har efter genomförande insett att om vi hade haft längre tid på oss och även större omfattning för uppsatsen, hade deltagande observationer som komplement till de kvalitativa intervjuerna varit av värde. Framförallt tror vi att det hade varit behjälpligt som ett verktyg för att analysera Främlingen (Simmel, 1995) som teoretisk utgångspunkt. Vi tror att vi hade kunnat se mer av den uteslutning som några av respondenterna latent uttryckte under intervjuerna. Det var förvånande att konsulterna i vår studie inte upplevde samma främlingskap i kundföretaget som många andra studier kommit fram till (jfr Olofsdotter, 2004; Olofsdotter, 2008). Vi tror att deltagande observationer på våra respondenters arbetsplatser eventuellt hade kunnat visa på något slags främlingskap, som de inte uttryckligen beskrev.

Samtidigt anser vi att vårt metodval med kvalitativa semistrukturerade intervjuer har varit mycket tillfredsställande. Efter genomförda intervjuer visade det sig att vi fick ut mycket tolkningsbar information av hög kvalitet, faktiskt mer än vi förväntat. Det var dessutom relativt enkelt att läsa in latent budskap och tolka motsägelsefulla påståenden i respondenternas svar.

## 7.4 Förslag på vidare forskning

Vår studie har visat att arbetssituationen i gränslandet mellan två organisationer är problematisk för konsulter, främst på grund av bristande tillhörighet. Arbetssituationen är i många fall så otillfredsställande att konsulterna ser sin anställning i bemanningsbranschen som en tillfällig lösning i väntan på någonting bättre – en fast anställning hos ett företag. Vi har i denna studie inte haft utrymme att utforska vad bemanningsföretagen och kundföretagen kan göra för att få konsulter att trivas bättre i sin arbetssituation. Vi anser att det borde forskas mer kring lösningar för att konsulter ska vara tryggare, framförallt då branschen expanderar och fler och fler kommer att arbeta inom den.

## Referenser

- Ahrne, Göran (1990). *Agency and Organization. Towards an organizational theory of society*. London: Sage publications
- Ahrne, Göran (1994). *Social Organizations. Interaction inside, outside and between organizations*. London: Sage publications
- Ahrne, Göran & Papakostas, Apostolis (2002). *Organisationer, samhälle och globalisering*. Lund: Studentlitteratur
- Almega (2012). *Jobbet i bemanningsbranschen – En studie av de bemanningsanställdas situation 2011/2012*. Stockholm: Bemanningföretagen
- Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004). *Hur fungerar bemanningsbranschen?* Uppsala: IFAU
- Atkinson, John (1984). Manpower strategies for flexible organizations, *Personnel Management*, 16 (8):28-31
- Baumeister, Roy och Leary, Mark R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation, *Psychological Bulletin*, 117 (3):497-529
- Bergström, O, Håkansson, K, Isidorsson, T & Walter, L (2007). *Den nya arbetsmarknaden. Bemanningbranschens etablering i Sverige*. Lund: Ademia Adacta
- Berner, Boel (2005) i Bergman, Paavo, Berner, Boel, Dannefjord, Per, Franssén, Agneta & Wright Mills, C. *Samhällsvetenskapens hantverk*. Lund: Arkiv förlag
- Bemanningföretagen (2012). *Fakta om Branschen*. Hämtat 2012-11-20.  
Internetlänk:[http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen\\_1/fakta](http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen_1/fakta)
- Furusten, Staffan (2003). *God managementkonsultation – reglerad expertis eller improviserat artisteri?* Lund: Studentlitteratur

- Garsten, Christina (1999) *Betwixt and Between: Temporary Employees as Liminal Subjects in Flexible Organizations*, *Organization Studies*, 20 (4): 601-617
- Garsten, Christina (2003). "Colleague, Competitor, or Client: Social Boundaries in Flexible Work Arrangements" i Paulsen, N & Hernes, T (red.): *Managing Boundaries in Organisations* (sid 244-261). New York: Palgrave Macmillian
- Håkansson, Kristina (2001). *Temporära anställningar – språngbräda eller segmentering*. Uppsala: IFAU
- Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy (2012). Work Organizational Outcomes of the Use of Temporary Agency Workers, *Organization Studies*, 33 (4):487-505
- Kvale & Brinkmann (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur
- Mellor, David och Stokes, Mark., Firth, Lucy., Hayashi, Yoko., Cummins, Robert. (2008). Need for belonging, relationship satisfaction, loneliness, and life satisfaction, *Personality and Individual Differences*, 45: 213-218
- Olofsdotter, Gunilla (2004). "Bemanningsföretag – en möjlighet för vem?. i Wolvén Lars – Erik och Ekstedt, Eskil (red.). *Företagande och gemenskap – små företags kultur, samverkan och konkurrens*. Stockholm: Arbetslivsinstitutets rapporter 2004:7
- Olofsdotter, Gunilla (2008). *Flexibilitetens främlingar – om anställda i bemanningsföretag*. Sundsvall: Institutionen för samhällsvetenskaper, Mittuniversitetet Sundsvall
- Simmel, Georg (1995) *Hur är samhället möjligt? Och andra essäer*. Göteborg: Korpen Bokförlag
- Stenberg, Henrik (2011). *Gemenskapens socialpsykologi*. Malmö: Liber förlag

- Trost (2010). *Kvalitativa interjuver*. Lund: Studentlitteratur

## Bilaga 1 - Intervjufrågor

### Bakgrundsfrågor

1. Hur länge har du jobbat för ett bemanningsföretag?
2. Vilket bemanningsföretag jobbar du för?
3. Är du fast anställd av bemanningsföretaget eller ej?
4. Om inte fast anställd, vilken anställningsform har du?
5. Vilket företag är du uthyrd till just nu?
6. Hur länge har du varit på det kundföretaget?
7. Vet du hur länge du skall vara kvar på det kundföretaget?
8. Vad har du för arbetsuppgifter i kundföretaget?
9. När folk frågar vilket företag du arbetar på, vad svarar du då? Förklara gärna hur och varför?

### Bemanningsföretaget – formell tillhörighet

10. Hur upplever du att det är att vara anställd av ett företag men utföra ditt arbete i ett annat?
11. Hur upplever du att det är att ha en chef på bemanningsföretaget och en på kundföretaget?
12. Hur sköts kontakten med bemanningsföretaget under tiden du är uthyrd?
13. Känner du förtroende för din närmsta chef på bemanningsföretaget? Hur och på vilket sätt?
14. Har du någon kontakt med andra konsulter som jobbar på bemanningsföretaget du arbetar för? Om ja, hur ser den kontakten ut?

### Kundföretaget – formell och känslomässig tillhörighet

15. Hur trivs du på kundföretaget?
16. Känner du tillhörighet till kundföretaget du arbetar på? Utveckla gärna!
17. Vad får dig att trivas på en arbetsplats du blir uthyrd till?
18. Känner du förtroende för din närmsta chef på kundföretaget? Hur och på vilket sätt?
19. Om du behöver hjälp med något, vem frågar du då? Får du hjälpen du behöver?
20. Har du tillgång till allt som de fast anställda har i kundföretaget? Ex nycklar, kopieringsmaskin, träningsanläggning (om det finns!)?
21. Känner du dig delaktig i beslut som rör dig själv och ditt arbete?
22. Får du vara med på möten som de fast anställda går på?
23. Hur mycket samarbetar och interagerar du med dina kollegor på kundföretaget? (interaktionen)
24. Vilken sorts social kontakt har du med de fast anställda? (allt ifrån småprat i fikarummet och att bli medbjuden när de andra ska äta lunch)
25. Hur betydelsefull känner du dig i kundföretaget?