

ARBETSTILLFREDSTÄLLELSE HOS AMBULERANDE PERSONAL PÅ ETT BEMANNINGSFÖRETAG

Författare: Hélène Schönbeck

Handledare: Maria Melén Fäldt

Sammanfattning

Syftet med denna studie är att undersöka om de speciella villkor som kommer med en ambulerande anställning i ett bemanningsföretag har någon påverkan på arbetstillfredställelsen. Tidigare forskning har visat på att det finns en del brister inom bemanningsbranschen som inte finns inom traditionella, stationära, arbetsplatser. Många av dessa brister kunde sammankopplas till Herzbergers et. al. (1999) tvåfaktorsteori på vilken undersökningen främst baserades. Den innebär att det på arbetsplatsen finns två olika sorters faktorer som påverkar tillfredställelsen på arbetsplatsen. Hygienfaktorerna som skapar otrivsel när de saknas och motivationsfaktorerna som skapar trivsel när de är närvarande. En enkätstudie genomfördes på ett bemanningsföretag i Stockholm. Tvåfaktorsteorin fick stöd genom att signifikanta samband framkom som visade att motivations- och hygienfaktorerna påverkar arbetstillfredställelsen. Motivations- och hygienfaktorerna var varken höga eller låga. Det sociala stödet däremot visade sig vara högt vilket är ovanligt för branschen. Intressanta samband fanns också med ålder och en önskan att få en stationär anställning

Nyckelord: Bemanningsföretag, Arbetstillfredställelse, Socialt stöd

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	INLEDNING	1
1.1	Syfte.....	2
2	TEORI	2
2.1	Arbetsstillfredsställelse.....	2
2.2	Bemanningsbranschen	4
2.3	Problemformulering.....	6
2.4	Hypoteser.....	6
3	METOD.....	7
3.1	Organisationen.....	7
3.2	Urval	7
3.3	Material.....	7
3.4	Procedur.....	8
3.5	Databehandling	8
4	RESULTAT.....	9
4.1	Faktorer som påverkar arbetsstillfredsställelsen	10
5	ANALYS OCH DISKUSSION.....	11
5.1	Felkällor och metoddiskussion.....	12
5.2	Sammanfattning.....	14
5.3	Framtida forskning	14
	LITTERATURFÖRTECKNING	16
	<u>BILAGA 1</u>	17
	<u>BILAGA 2</u>	20

1 INLEDNING

Bemanningsbranschen är en ständigt växande marknad. Dagens samhälle har ett alltmer stigande behov av så kallad ”just in time” arbetskraft som anpassar sig efter marknadens efterfrågan. (Aronsson Gustafsson Dallner 2001) Stigande konkurrens och ökat behov av flexibilitet gör att allt fler företag inser fördelarna med snabbt kunna ta in kompetent personal. Det finns ett flertal återkommande argument om varför företag väljer att hyra personal istället för att anställa. Wadensjö och Eriksson sammanfattar några av dessa i sin rapport för IFAU (2004). Det första är att de företag som endast behöver hjälp ett par timmar i veckan lättare kommer i kontakt med en medarbetare som går med på detta genom ett bemanningsföretag. På så sätt lyckas bemanningsbranschen kombinera ihop flera deltidstjänster i en anställning vilket blir lättare för en individ än att ha flera anställningar. En andra förklaring är att det är kostsamt att anställa personal; de flesta organisationer drar sig för detta då det endast gäller kortare anställningar men om de då kontaktar ett bemanningsföretag undviker de på så sätt dyra engångskostnader och får snabbt in personal. En tredje förklaring är att bemanningsföretag är specialister på att hitta rätt kompetens till rätt plats; detta är något som framför allt små företag upplever sig ha problem med. Den sista anledningen som diskuteras är att det är kostsamt företagen att säga upp personal när konjunkturerna förändras. Misstänker då företagen att den ökning som behövs i arbetsstyrkan är tillfällig kan de istället hyra in sin arbetskraft.

Det var först under 90 talets första hälft som bemanningsbranschen på allvar kom att ta fart i Sverige. Branschen hade innan dess varit växande i övriga världen men i Sverige reglerades den hårt av regler som sa att all arbetsförmedling skulle vara styrd av staten. Efterhand luckrades dessa regler upp och bemanningsbranschen fick möjlighet att ta fart på allvar. Internationellt sett är branschen fortfarande liten i Sverige, knappt 1 % mot EU:s 2,5-3 % men marknaden växer stadigt även i Sverige. Bemanningföretagen, som är en arbetsgivar- och branschorganisation för personaluthyrnings- och rekryteringsföretag, har som mål att 3 % av den svenska sysselsättningen skall skötas av bemanningsföretag (Almega 2006). Än så länge är de flesta bemanningsföretag koncentrerade kring storstäderna där också den största efterfrågan finns. Ungefär 52 % av alla arbetsställen finns i Stockholm, Göteborg och Malmö. (Eriksson och Wadensjö 2002)

Bemanningsbranschen består av totalt 4 olika tjänsteområden. Dessa är uthyrning, rekrytering, entreprenad och outplacement. Det första är vad man vanligen förknippar branschen med dvs. att man hyr ut personal till ett företag en längre eller kortare tid. Vid rekryteringshjälp tar bemanningsföretaget helt eller delvis hand om rekryteringsprocessen. Tjänsteområdet entreprenad innebär att en organisation lämnar över ett uppdrag eller område till bemanningsföretaget. Den sista punkten, outplacement, innebär att bemanningsföretaget hjälper till med omplacering av personal vid verksamhetsförändringar, antingen inom den egna organisationen eller till andra företag. Det är inte alla bemanningsföretag som erbjuder alla dessa tjänster men de flesta sysslar med mer än bara uthyrning av personal även om det området fortfarande är klart störst. (Almega 2006)

1.1 Syfte

Syftet med denna uppsats är att få en ökad förståelse för bemanningsbranschen och dess speciella arbetsförhållanden ur ett personalperspektiv. De flesta som befinner sig i arbetslivet kommer förmodligen att komma i kontakt med dessa organisationer på ett eller annat sätt. Antingen så kommer de jobba inom bemanningsbranschen eller så kommer de att få arbetskolegor som är inhyrda från ett bemanningsföretag. Som personalansvarig kommer man kanske själv att hyra in och leda dessa individer vid tillfälliga arbetsanhopningar eller sjukfrånvaro. Att få en ökad förståelse för denna bransch och dess ganska speciella förhållanden är därför av stor vikt. Uppsatsen kommer att ha fokus på den uthyrda, ambulerande¹, personalen eftersom det främst är dessa som möter omständigheter som skiljer sig från traditionella arbetsvillkor.

2 TEORI

2.1 Arbetstillfredsställelse

Så gott som alla företag i vårt samhälle idag har insett vikten av att deras medarbetare tillfreds med sitt arbete. Arbetstillfredsställelse är ett begrepp som är väl förankrat inom psykologin och beskriver de attityder som individerna har till sitt arbete, det vill säga om de är tillfreds och trivs på sin arbetsplats. Locke definierar det som att ”arbetstillfredsställelse är ett positivt emotionellt tillstånd som är resultatet av ens bedömning av erfarenheter av och i arbetet”. Denna definition är välanvänd och mycket talande eftersom den får in fler begrepp än bara arbetetsuppgifterna. Arbetstillfredsställelse har en viktig påverkan på hälsa och engagemang, och är framför allt ett vägande skäl till att stanna vid sin anställning. (Bellaagh Isaksson 1999:6) (Cranny, Smith, Stone 1992)

Herzberg, Mausner och Snyderman (1999) försökte på 50-talet att ta reda på vad i arbetet som gav tillfredsställelse hos individerna. De utförde en omfattande undersökning på amerikanska revisorer och ingenjörer för att de vad de önskade i sitt arbete. Herzberg et. al. kom fram till att det finns två olika sorters faktorer som påverkar tillfredsställelsen.

Den första typen av faktorer kretsar kring själva jobbet och dess uppgifter:

- Ansvar
- Uppskattning
- Utveckling
- Involvering
- Prestationer
- Befordran

Dessa kom att kallas *motivationsfaktorer* på grund av deras förmåga att kännas motiverande för individens självförverkligande. Dessa element gör så att individerna känner en ökad tillfredsställelse på sin arbetsplats förutsatt att de också upplevdes som rättvisa.

¹ Ambulerande personal är ett uttryck som används inom branschen för att beskriva den uthyrda personal som inte har en stationär arbetsplats utan ofta flyttar runt mellan olika organisationer. Från verbet ambulerar som betyder flytta, resa omkring.

Den andra typen av faktorer kom att kallas *hygienfaktorer* eftersom de har en förmåga, i likhet med medicinsk hygien, att inte öka välmåendet men att hålla negativa aspekter borta. Med andra ord hjälper de inte till att öka tillfredställelsen men finns de närvarande håller de vantrivseln borta. Dessa faktorer rörde främst jobbsituationen i allmänhet:

- Ledarskap
- Mellanmänniska förhållanden
- Lön
- Status
- Trygghet
- Administration

Hur länge en viss faktor påverkar tillfredställelsen varierar. Till exempel så ger inte uppskattning för en viss prestation en konstant, höjd tillfredställelse eller bristande kommunikation med en chef ett konstant missnöje, utan hur länge effekterna sitter i beror på den enskilda faktorns art. Motivationsfaktorerna ger i regel ett längre resultat än hygienfaktorerna som har en tendens att klinga av fortare. Bestående element, som en befordran eller en tillfredställande lön, ger också ett mer varaktiga resultat än kortvariga som en uppmuntrande kommentar eller ett tillfälligt gräl med en kollega. Herzberg et. al (1999) konstaterade även att brast det i den ena typen av faktorer kunde det till viss del vägas upp med en hög närvaro av de övriga. Dock kände individen aldrig någon riktig glädje och tillfredställelse över sitt arbete om inte några av motivationsfaktorerna var närvarande.

Socialt stöd är en viktig del som nämns i Herzbergs et. al.(1999) tvåfaktors teori. De menar att socialt stöd är en mycket viktigt hygienfaktor för att undvika vantrivsel på arbetsplatsen. Socialt stöd innefattar alla typer av stödjande mekanismer såsom goda relationer arbetskamrater emellan, stöd från chef och ledning och även från familj och omgivning. Förutom att öka tillfredställelsen på arbete så är det en viktig länk till för individer att klara av stressiga situationer. Det brukar talas om fyra olika typer av socialt stöd (Karasek, Theorell 1990) :

- Instrumentellt stöd - hjälp med praktiska saker så som avlastning eller hjälp med tunga lyft
- Informativt stöd - rådgivande och problemlösande tillsammans med andra
- Värderande stöd - feedback och bekräftelse från andra
- Emotionellt stöd – djupt känslomässigt stöd, empati, lyssnande och omtanke

Den sista typen av stöd, den emotionella, är speciellt viktig för att skapa en god arbetsplats där individen mår bra. Herzberg et. al. (1999) konstaterade i sin undersökning att det emotionella stödet var minst lika viktigt som det instrumentella, om inte viktigare och i andra undersökningar (Isaksson Bellaagh 1999:6) har det till och med konstaterats vara det viktigaste av de alla.

Herzberg et. al (1999) menar att arbetstillfredställelse har en direkt påverkan på arbetsprestationen och personalomsättningen. En medarbetare som är tillfreds med sin arbetsplats gör också sitt bästa och har en så stark lojalitet till sin organisation att han eller hon är mindre benägen att sluta sin anställning.

Herzbergs et. al. (1999) utredning är en väl etablerad undersökning och en av de få teorier som erbjuder en genomarbetad modell, för även om arbetstillfredsställelse är ett välundersökt begrepp finns det få väl beprövade teoretiska ramar. (Cranny, Smith, Stone 1992) Tvåfaktor teorin en de mest vedertagna och refereras till ännu idag. Däremot har den också fått motta en del kritik. Den utfördes på 50-talet och har därför ett par år på nacken. Tiderna och arbetssituationerna har förändrats, undersökning utfördes till exempel enbart på män och undersöker därför inga skillnader mellan mäns och kvinnors tankesätt. Arbetsvillkoren har ändrats vilket bland annat visas i att i Herzberg et al. undersökning värderas instrumentellt stöd högre än vad det gör i dagens forskning.

Dagens forskning konstaterar att tillfredsställelse och missnöje sällan är så uppdelat som den är i tvåfaktorsteorin. En medarbetare kan vara både nöjd och missnöjd på en och samma gång. Även tillfredsställelsens direkta påverkan på prestation är idag ifrågasatt. De flesta forskare idag hävdar att vad som påverkar arbetsprestation är ett komplext nätverk av faktorer där arbetstillfredsställelse bara är en del. En del hävdar till och med att prestationen påverkar tillfredsställelsen lika mycket som det omvända. (Cranny, Smith, Stone 1992)

2.2 Bemanningsbranschen

Bemanningsbranschen skiljer sig på många sätt för den ambulerande personalen jämfört med anställda i ett traditionellt företag. Tidigare forskning visar på att det finns en hel del brister som inte förekommer i lika hög grad i andra verksamhetsområden. Bland annat så är personalomsättningen väldigt hög. (Isaksson Bellaagh 1999:7) Det kan delvis förklaras med att många, framför allt yngre, ser det som en genomgångsbransch. När de blivit uthyrda till ett företag är det lättare att sedan få fast anställning där (IFAU 2004). Hög personalomsättning kan annars förklaras med att en låg arbetstillfredsställelse hos individerna kan leda till funderingar på att sluta. Den ambulerande personalen är inte nöjda med vad de får ut av sitt arbetssätt. (Isaksson Bellaagh 1999:7)

Fackföreningen HTF nämner flera orsaker inom branschen som har lett till missnöje, dåliga löner, ekonomisk otrygghet och dåliga möjligheter till vidareutbildning är ett par exempel. De dåliga ekonomiska förhållandena har dock blivit bättre på senare år. Från början hade personalen som var anställd inte så hög anställningstrygghet. Garantilönen, det vill säga den lön de anställda får när de för tillfället inte är ute på ett uppdrag, var från början väldigt låg (om ens befintlig) men med tiden har bättre kollektivavtal slutits och garantilönen ligger på nästan 80 % hos de flesta företag. Dessutom har anställningsformerna ändrats och allt fler blir tillsvidareanställda (Bellaagh Isaksson 1999:7). Däremot slutar fortfarande många eftersom de på många företag inte får möjlighet till månadslön, betalt på röda dagar eller betald kompetensutveckling. Det är många anställda i bemanningsföretag som arbetar ofrivillig deltid eftersom de inte blir erbjudna fullt antal timmar. De har enligt ett beslut från arbetsmarknadsstyrelsen inte möjlighet att inte få arbetslöshetsersättning på deltid. De räknas med andra ord inte som deltidsarbetslösa (Wadensjö och Eriksson 2004).

Ett annat område det visat sig att bemanningsbranschen brister i är det sociala stödet. Isaksson och Bellaagh (1999:4) gjorde en undersökning som visar att många av de uthyrda medarbetarna tycker det är svårt att bygga upp varaktiga relationer eftersom de ständigt byter arbetsplats och därmed förlorar möjligheten till en kontinuerlig kontakt med arbetskamrater. Det är just de nära arbetskamraterna som har möjlighet att ge emotionellt

stöd som enligt teorierna ovan var ett av de viktigaste stöden för att skapa en god arbetsmiljö. I och med att medarbetarnas stöd blir lidande läggs allt större ansvar på ledningen i bemanningsföretaget. Den personalansvariga chefen på bemanningskontoret förväntas att uppfylla alla de olika sorters stöd som behövs för att den anställde skall trivas på arbetsplatsen. Detta kan bli komplicerat då den personalansvarige många gånger behöver upprätthålla en ”professionell chefsposition” mot den anställde och inte alltid har tid eller möjlighet att spela rollen vara den lyssnande och förstående kollegan. Dessutom kan det vara svårt för individen att känna samma kollegiala förtroende mot någon i en högre ställning även om den personalansvariga skulle ge möjligheten. Ett annat problem som har visat sig vanligt är att personal ansvarig på bemanningsföretaget upplever sig ha svårt att lära känna den uthyrda personalen så mycket som det skulle behövas för att ge ett emotionellt stöd eftersom den dagliga kontakten är bristande.

Det är inte helt ovanligt att den ambulerande personalen många gånger ses som ett hot av den ordinarie. Fackliga organisationer på företagen är många gånger emot inhyrandet av personal om de känner att företaget utnyttjar inhyrandet på fel sätt. Björck, Gartsjö och Örtenholm (2002) gjorde en undersökning mellan olika företag och kom fram till att i de organisationer där en stark företagskultur finns är det svårare för de ordinarie anställda att acceptera utomstående. Dessa motarbetas i större grad och hålls utanför gemenskapen. I organisationer som däremot inte var lika företagslojala är den inhyrda personalen mer välkommen. Stor betydelse för om den inhyrda personalen blir motarbetad eller inte beror på vilket motiv kundföretaget har. I ett vårdföretag rådde det brist på ordinarie personal och organisationen löste detta med att hyra in personal under längre perioder. Detta ökade den ordinarie arbetsstyrkans missnöje mot de inhyrda. De organisationer som istället hyrde in personal tillfälligt under arbetstoppar möttes snarare av uppskattning från sina medarbetare.

Björcks et al. (2002) undersökning visar även att olika kundföretag har olika ambitioner när det gäller att integrera den inhyrda personalen. Vissa vill inte att de ska smälta in bland de övriga utan har speciella kläder för att märka ut vilka som var inhyrda. Andra vill att de ska bli sedda som en del av den ordinarie arbetsstyrkan. Om den inhyrda arbetskraften känner sig allt för ovälkommen eller alienerade är risken stor att den inte känner att den får det stöd den behöver av sina medarbetare.

Enligt en undersökning utförd av Strömberg (2005) är en god kommunikation mellan ledning och anställda av större vikt i bemanningsföretag än i stationära organisationer. Det är av yttersta vikt att både anställd och chef tydliggör sin krav och förhoppningar på varandra för att underlätta missförstånd. Lyckas den personal ansvariga förmedla problemet med den. Även Andersson och Karlsson (2006) lyckades i sin undersökning visa på att godkommunikation mellan ledning och anställda underlättade betydligt för ett gott socialt stöd. En avgörande faktor för att detta ska vara möjligt är dock att kundföretaget på ett tydligt sätt förmedlar sina önskemål med inhyrningen för att personalansvarig ska ha möjlighet att i sin tur förmedla detta vidare till den anställde. Även personligheten visade sig hade betydelse. (Strömberg 2005)

Något som har visat sig ha stor betydelse för om ambulerande personal är tillfreds med sin situation är huruvida de valt sin situation själv. De som självmant söker sig till det mer flexibla anställningssättet, eftersom de tycker att det passar dem, är också i hög grad mer tillfreds med sin anställning än de som söker sig till branschen på grund av att de av någon anledning inte kan få ett jobb med stationär arbetsplats. (Isaksson Bellaagh 1999:7).

2.3 Problemformulering

Syftet med denna uppsats var att få en ökad förståelse för de speciella villkor bemanningsbranschen för med sig. Med utgång från den ovan gjorda beskrivning av branschen är problemformuleringen för denna uppsats:

”Har de speciella arbetsvillkor som en ambulerande anställning för med sig en påverkan på arbetstillfredställelsen?”

Det finns många faktorer som gör att bemanningsbranschen skiljer sig från en stationär arbetsplats. För att undersöka problemformuleringen utgår undersökningen främst från Herzbergers et al (1999) teori om arbetstillfredställelse. I bemanningsbranschen verkar det saknas en del av de motiverande faktorer som traditionellt relateras till hög arbetstillfredställelse, den bristande möjligheten till kompetensutveckling t.ex. visar på detta. Det som dock verkar saknas i större grad är hygienfaktorerna som måste finnas för att upprätthålla tillfredställelse. Bristande löneförhållanden och trygghet är andra exempel på hygienfaktorer som verkar saknas.

Något som visat sig tydligt i tidigare undersökningar är att det är vanligt att det brister i det sociala stödet. Det sociala stödet, som normalt är en del av hygienfaktorerna i Herzbergs et. al. (1999) tvåfaktors teori, har visat sig ha väldigt speciella omständigheter inom branschen. I brist på varaktiga relationer med kollegor läggs ett större och annorlunda ansvar på ledningen. Det har lagts en extra tonvikt vid socialt stöd i denna undersökning eftersom genom att framhålla dessa speciella relationer få en ökad förståelse för den säregna påverkan den kan förväntas ha på arbetstillfredställelsen.

Ytterligare en faktor som i tidigare undersökningar av branschen (Bellaagh, Isaksson 1999:6) påverkar arbetstillfredställelsen är huruvida individen självmant valt att söka sig till branschen. Denna kan inte placeras in på ett lämpligt sätt i tvåfaktor teorin och får därför sin egen utgångspunkt.

2.4 Hypoteser

Följande hypoteser är formulerade efter ovan nämnda teorier och forskning:

H1: Ambulerande personal på ett bemanningsföretag saknar flera av de av de motiverande faktorer som nämns i Herzbergers modell, vilket påverkar arbetstillfredställelsen.

H2: Ambulerande personal på ett bemanningsföretag saknar flera av de hygienfaktorer som nämns i Herzbergers modell, vilket påverkar arbetstillfredställelsen

H3: Ambulerande personal på ett bemanningsföretag får inte den grad av socialt stöd de behöver på arbetsplatsen, vilket påverkar arbetstillfredställelsen

H4: Ambulerande personal som inte valt sin situation har en lägre arbetstillfredsställelse

Utifrån dessa hypoteser kan arbetstillfredställelsen bli förväntat låg.

3 METOD

För att på bästa sätt undersöka hur medarbetarna på ett bemanningsföretag upplevde sin arbetstillfredsställelse sammanställdes en enkät. Detta sätt framstod som mest lämpligt eftersom undersökningen ville nå så många som möjligt för att få en bred bas med många olika åsikter så att den skulle gå att generalisera till hela bemanningsbranschen. Genom att se tendenser och mönster i statistiken kan man sedan följa upp eventuella mönster med intervjuer för att få en djupare förståelse för de bakomliggande faktorerna och försöka få klarhet i eventuella frågetecken som kan uppstå under denna undersökning.

3.1 Organisation

Organisationen som undersökningen utfördes på är ett stort internationellt bemanningsföretag. I Sverige är de en av de större organisationerna med ca 700 anställda i områdena Stockholm, Göteborg, Nyköping, Norrköping och Västerås. I hela den internationella koncernen finns det ca 325 000 anställda i ca 20 länder i Europa, Asien och Nordamerika. I Sverige erbjuder de uthyrningstjänster inom administration, kontor, ekonomi, finans, teknik, IT, produktion och lager. Dessutom arbetar de med entreprenad och rekrytering. De är relativt nyetablerade i Sverige men efter ett uppköp av ett annat bemanningsföretag gick de direkt in och blev en av de ledande organisationerna inom branschen. Företagets huvudkontor är beläget i Stockholm men har mindre kontor på de orter där de är etablerade.

3.2 Urval

De deltagande valdes slumpvis ut med hjälp av bemanningsföretaget. Det var organisationen själva som genom ett dataprogram valde ut de medarbetare som skulle vara med i undersökningen. En lista med namn och adresser sammanställdes sedan för utskick av enkäter. Sammanlagt var det 100 individer som alla var bosatta i stockholmsområdet och jobbade inom både kollektiv- och tjänstesektorn. Det var något fler män än kvinnor i urvalet eftersom könsfördelningen ser ut så på det företag undersökningen skedde. Det var slumpen som avgjorde vilka individer som kom med i urvalet.

3.3 Material

För att undersöka frågeställningen sammanställdes en enkät (bilaga 1). Det användes inget färdigt undersökningsmaterial utan enkäten konstruerades specifikt för denna undersökning. Enkäten innehöll 38 frågor och var uppdelad i två olika delar. Den första delen innehöll frågor om respondenten själv, kön, ålder, tid på arbetsplatsen osv. Den andra delen innehöll påståenden av 5 olika slag där respondenten fick kryssa ifrån 1 till 5 hur väl de tyckte påståendet stämde in där 1 visade att de inte instämde alls och 5 att de instämde helt och hållet.

Den första typen av frågor var avsedda att mäta hur tillfreds respondenterna var med sin arbetsplats. Den andra sortens frågor behandlade vilka motivationsfaktorer som fanns på arbetsplatsen. Den tredje typen vilka hygienfaktorer som fanns. Dessa två delar baserades på Herzbergs et. al (1999) undersökning om arbetstrivsel. Den fjärde typen av frågor behandlade det sociala stödet på arbetsplatsen. Dessa var baserade dels på Herzbergs et. al. (1999) hygienfaktorer som inrymde kontakt med chef och medarbetare men baserades även på undersökningar av Isaksson och Bellaagh (1999) som undersökt problemet med bristande socialt stöd på arbetsplatsen. Den sista typen av påståenden var menade att

undersöka huruvida respondenten självmant sökt sig till bemanningsbranschen. De sist nämnda undersökningsfrågorna var baserade på Isaksson och Bellaaghs (1999:7) undersökning. Samtliga påståenden i kategorierna hade anpassats för att passa in i bemanningsbranschens speciella arbetsförhållanden. En sammanfattning av vilka frågor som inföll i vilken kategori sammanställs i tabell 3:1

Tabell 3:1 Undersökningsområden i enkäten och vilka påstående som föll inom vilken kategori

Undersökningsområde	Enkätfråga nr.
Bakgrundsfaktorer	1, 2, 3, 4, 5, 6
Tillfredsställelse	7, 22, 38
Motivationsfaktorer	11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 26, 35
Hygienfaktorer	9, 10, 14, 27, 28, 29, 31, 36
Socialstödfaktorer	12, 24, 25, 30, 32, 33, 34, 37
Frivillighet till branschen	8, 23

3.4 Procedur

Kontakt tog med ett bemanningsföretag i Stockholm. Först skickades ett e-brev som sedan följdes upp av ett telefonsamtal. Ett personligt möte bokades in där kontaktpersonen informerades om undersökningen syfte och planerade tillvägagångssätt. Det bestämdes att det enda möjliga sättet att kontakta respondenterna var via post. Enkäten med ett tillhörande personligt brev (se bilaga 2) och färdigfrankerat svarskuvert postades sedan ut till respondenterna. I det personliga brevet klargjordes att deltagandet var frivilligt samt att deras svar skulle behandlas konfidentiellt. En påminnelse skickades ut en vecka senare till de respondenter som inte svarat. Även där klargjordes det tydligt att deltagandet var frivilligt. Enkätinsamlingen pågick i sammanlagt två veckor.

3.5 Databehandling

För att undersöka respondenternas svar gjordes först en analys som beskrev gruppen och dess attityder med hjälp av medelvärden och medelvärdesjämförelser. Sedan gjorde en bivariat analys med hjälp av pearsons korrelationstest för att se hur de olika indexen korrelerade mot varandra. Innan de statistiska analyserna påbörjades delades samtliga påståenden in i olika index enligt de olika undersökningsområdena som nämndes i tabell 3:1. Detta för att kunna skapa en överblick över områdena för att lättare upptäcka vilka tendenser som fanns inom de olika områdena. För att skalorna skulle bli samstämmiga vändes vissa av påståendena (se tabell 3:2 nedan). Ett högt värde skulle visa på hög arbetstillfredsställelse, en hög närvaro av motivations- och hygienfaktorer samt visa på ett högt socialtstöd. För att mäta rehabiliteringen på de olika indexen användes chronbachs alpha. Samtliga värden, utom ett, översteg 0.70 vilket brukar anses som acceptabla (Bryman 2002)

Från början var det tänkt att skapa ett index mellan variablerna ”Om jag fick välja själv skulle jag hellre ha en fast arbetsplats” och ”Jag sökte mig till bemanningsbranschen eftersom jag inte kunde få ett jobb med fast arbetsplats”. Dock blev chronbachs alpha så lågt, enbart 0,03, att variabeln ”Om jag fick välja själv skulle jag hellre ha en fast arbetsplats” ensamt fick representera huruvida respondenten självmant sökt sig till

branschen. Denna variabel kommer att benämnas ”hellre ha en fast arbetsplats” i tabellerna. De färdiga indexen med chronbach alpha och deras innehållande påståenden presenteras i tabell 3:2.

Tabell 3:2 Index med tillhörande påståenden och chronbachs alpha. I de påståenden med asterisk efter numret har skalan vänts

Index	Enkätfråga nr.	Chronbachs alfa
Tillfredsställelse index	7, 22, 38	0,73
Motivationsindex	11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 26*, 35	0,80
Hygienindex	9*, 10*, 14*, 27, 28*, 29*, 31*, 36	0,74
Socialt stödindex	12, 24, 25, 30, 32, 33*, 34*, 37	0,76
Hellre fast arbetsplats	8	-

4 RESULTAT

Av de 100 utskickade enkäterna kom det in 29 svar. Av dem är 9 st kvinnor och 20 st män. Medelåldern ligger på 34 år (SD 11,34). Respondenternas befattning fördelar sig över 20 st kollektivanställda, 5 st tjänstemän och 4 st som uppger annan befattning. De flesta, 17 st har gymnasieutbildning medan 4 st har grundskoleutbildning, 7 st har högskoleutbildning och 1 har anggett annat som sin högsta avklarade utbildning. Medelvärdet på antal år inom bemanningsbranschen ligger på 2,1 och medelvärdet på antalet olika anställningar är 3,4.

Tabell 4:1 visar medelvärdena för de 4 olika index som konstruerades. Medelvärdet på arbetstrivsel ligger något över mitten på skalan medan det är det sociala stödet som har det högsta värdet. Både motivation och hygienindex ligger i mitten av skalan. Den enskilda variabeln ”Om jag fick välja skulle jag hellre ha ett jobb med en fast arbetsplats” fick ett högt medelvärde vilket visar att de flesta önskar det.

Tabell 4:1 Medelvärden på de olika indexen samt variabeln ”Om jag fick välja skulle jag hellre ha ett jobb med en fast arbetsplats”

	Medelvärde	Sd
Trivselindex	3,38	0,94
Motivationindex	3,02	0,74
Hygienindex	3,04	0,85
Soc. stödindex	3,71	0,76
Hellre en fast arbetsplats	4,48	0,98

Bemanningsbranschen är för många en genomgångsbransch, dvs de är bara anställda där en kortare tid eftersom det är en bra genväg till att få ett annat, stationärt, arbete. Framför allt är detta vanligt bland unga. Det valdes därför att se om ålder och anställningstid påverkade trivsel, uppfattandet av hygien- och motivationsfaktorer och önskan om en fast arbetsplats undersöktes. I tabell 4:2 har ett pearsons korrelationstest gjorts för att se om det finns signifikanta samband mellan de olika indexen, ålder och antal år inom branschen. Vissa signifikanta samband finns. Exempelvis ju längre man jobbat inom branschen, desto

mindre är respondenten tillfredsmed sin arbetsplats. När variabeln ”Om jag fick välja skulle jag hellre ha ett jobb med en fast arbetsplats” mättes framkom ett signifikant samband som visade att ju äldre respondenten var desto mer önskade den sig ett stationärt arbete. Övriga samband visade för låg signifikans för att man ska kunna förlita sig på resultatet.

Tabell 4:2 Samband mellan de olika indexen samt variabeln ”Om jag fick välja skulle jag hellre ha ett jobb med en fast arbetsplats” och olika grupper av respondenter

	Trivselindex	Motivationindex	Hygienindex	Socstödindex	Hellre ha en fast arbetsplats
Ålder	R= -0,14	R= -0,11	R= -0,21	R= -0,19	R= 0,38*
Antal år inom branschen	R= -0,47**	R= -0,19	R= -0,30	R= 0,03	R= 0,14

Note: * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

4.1 Faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen

Tabell 4:3 visar om det finns några signifikanta samband de olika indexen emellan samt med variabeln ”Om jag fick välja skulle jag hellre ha ett jobb med en fast arbetsplats”. Detta gjordes med ett pearsons korrelationstest. Det fanns klara och tydliga samband mellan upplevd motivations och hygiennivå och upplevd arbetstrivsel. Ju högre motivations- och hygiennivåer ju mer tillfreds är respondenterna. Det fanns även ett samband med socialt stöd och arbetstillfredsställelse. Ju bättre stöd desto bättre trivsel. Det fanns även samband mellan hygienfaktorer och motivationsfaktorer. De som erfor att det hade hög hygiennivå upplever också att de hade hög motivationsnivå. Signifikans fanns även mellan tillfredsställelse och socialtstöd. Inget signifikant samband kunde dock styrkas mellan socialt stöd och motivationsfaktorer. Dessutom visade sambandet mellan socialt stöd och hygien på att de som upplevde att de har höga hygiennivåer också upplevde att de hade ett bra socialt stöd. De samband som fanns med variabeln ”Om jag fick välja skulle jag hellre ha ett jobb med en fast arbetsplats” hade dock alldeles för låg signifikans för att visa på några hållbara resultat.

Tabell 4:3 Samband de olika indexen emellan samt med variabeln ”Om jag fick välja skulle jag hellre ha ett jobb med en fast arbetsplats”

	Trivselindex	Motivationindex	Hygienindex	Soc. stödindex	Hellre ha en fast arbetsplats
Trivselindex	--	R= 0,78***	R= 0,77***	R= 0,60***	R= -0,27
Motivationindex		--	R= 0,57 **	R= 0,26	R= -0,35
Hygienindex			--	R= 0,67***	R= -0,34
Soc. Stödindex				--	R= -0,30
Hellre ha en fast arbetsplats					--

Note: * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

5 ANALYS OCH DISKUSSION

Meningen med denna undersökning var att undersöka arbetstillfredställelsen på ett bemanningsföretag främst utifrån motivations- och hygienfaktorer, inräknat socialt stöd, men även utifrån en upplevd frivillighet i val av en ambulerande anställning.

Arbetstillfredställelsen visade sig vara oväntat hög på arbetsplatsen, inte låg som det förväntades. De två första hypoteserna utgick från Herzbergers et.al. (1999) teorier om att motivations- och hygienfaktorer påverkar arbetstillfredställelsen på arbetsplatsen, de båda förutspådde en låg närvaro av dessa faktorer vilket då skulle resultera i en låg arbetstillfredställelse. Både motivations- och hygienfaktorerna låg precis på mitten av skalan och är på så sätt varken höga eller låga. Detta kan tolkas som om vissa av faktorerna finns närvarande medan andra saknas. Hypoteserna att de i sin tur påverkar arbetstrivseln kan styrkas med tydliga samband.

Resultatet visade att de individer som uppfattade att de hade en hög nivå av hygienfaktorer på arbetsplatsen också generellt uppfattade att de hade en hög nivå av motivationsfaktorer. Detta visades genom en positiv korrelation mellan de båda indexen. Hade man ett högt värde på hygienindexet hade man generellt också ett högt värde på motivationsindexet. Detta är intressant för att det visar att antingen så uppfattade man sin arbetsplats som tillfredställande eller ej. De som inte hade jobbat inom branschen så länge tenderade att vara mer tillfreds med sin anställning. Bemanningsbranschen är, som tidigare nämnt, för många en genomgångsbransch tills de får möjlighet att arbeta på en stationär arbetsplats. Måhända kan de vara så att de som stannar en lägre tid i branschen har svårt att få en fast arbetsplats och därför är allt mindre tillfreds med sin situation. (IFAU 2004:15) Detta antagande bygger på det att respondenterna i första hand vill ha en fast arbetsplats vilket så gott som alla i denna undersökning i någon grad önskade. Utöver anställningstid går det inte utifrån resultaten att klargöra vilka omständigheter som gör att individer uppfattar sin arbetsplats så olika.

Det sociala stödet hade ett överraskande högt medelvärde. Detta gör att den tredje hypotesen som sa motsatsen, delvis kunde förkastas. Detta är ett väldigt intressant resultat som till viss del motsäger tidigare forskning. Undersökningar som tagits upp tidigare i denna rapport (Björck, Gartsjö och Örtenholm 2002) (Strömberg 2005) (Andersson, Karlsson 2006) visar dock att god kommunikation mellan chef och medarbetare är en oerhört viktig faktor för att det sociala stödet skall uppfattas som bra. Kan personal- och kundansvarig på bemanningsföretaget lyckas med detta så uppfattar individen oftare att den har ett bra stöd från ledningen vilket kan väga upp det eventuellt bristande sociala stödet från frånvarande fasta relationer till arbetskamrater på arbetsplatsen vilket skulle kunna förklara att det företag som hade ett oväntat högt socialt stöd.

En annan möjlig förklaring till det goda upplevda sociala stödet är att bemanningsbranschen blir allt mer vanligt förekommande och mer accepterad. Det är färre företag som har den sammansvetsade organisationsandan som Björck, Gartsjö och Örtenholm (2002) konstaterade kunde ställa till problem för den inhyrda personalen. Detta kan medverka till att den ambulerande personalen möts av allt mindre misstro och mer välkomnande. Detta i sin tur borde kunna förväntas bidra till att ett högre socialt stöd kan ges av den ordinarie personalen.

Det skall inte förglömmas att det sociala stödet även kan komma från faktorer utanför arbetsplatsen. Starkt stöd från vänner och familj kan fylla en saknad av stöd från arbetskolligor. (Karasek, Theorell 19990) Det är möjligt att de respondenter som deltog i undersökningen hade ett starkt stöd hemifrån men om det är så går inte att konstatera med hjälp av denna undersökning.

Den fjärde och sista hypotesen behandlar en faktor som i tidigare forskning har haft stor betydelse för den höga personalomsättningen, nämligen huruvida individen föredrar att jobba med en ambulerande anställning eller om den önskar ett stationärt arbete. Medelvärde i denna undersökning var mycket högt. Så gott som alla önskade i någon grad en fast arbetsplats men sambandet mellan denna variabel och arbetstillfredsställelse var inte signifikant. Den hypotesen kan därför förkastas. Det kan tyckas motsägelsefullt att respondenterna är så pass tillfreds med sitt arbete men ändå i hög grad önskar en fast anställning. Det är svårt att veta varför det förhåller sig så men åter igen kan en anledning vara att många ser det som en genomgångsbransch på väg till en fast anställning. Denna teori stöds av att vissa samband framkom vid jämförandet av ålder. Ju äldre man blev i desto högre grad ville man ha ett stationärt arbete. Det är främst unga som använder sig av branschen som en möjlig väg till en fastarbetsplats medan många äldre stannar kvar eftersom de har svårt att få andra anställningar. (Isaksson Bellaagh 1999:7)

5.1 Felkällor och metoddiskussion

En allvarlig felkälla i denna rapport är den låga svarsfrekvensen. De sammanlagda respondenterna (n=29) är alldeles för lågt för att kunna dra några säkra slutsatser om populationen i sin helhet. Det är svårt att veta om bortfallet är systematiskt eftersom informationen om de individer enkäten skickades ut till är mycket knapphändig. En möjlig anledning är att eftersom personalen varken var överdrivet tillfreds eller mycket missnöjda kände det inget starkt behov av att uttrycka sina åsikter. En annan anledning skulle kunna vara att eftersom de så gärna önskar en annan anställning inte känner en stark företagslojalitet och på så sätt känner sig mindre motiverade att svara. Detta är dock bara spekulationer och kan inte styrkas.

Enligt Bryman (2002) är svarsfrekvensen ofta låg när man skickar ut enkäter via post. Han nämner även flera olika saker som kan göras för att minska bortfallet. Bland annat att skicka med ett försättsblad som förklarar syftet med undersökningen, skicka med ett frankerat svarskuvert samt att skicka ut en påminnelse till de individer som inte svarat. Samtliga av dessa villkor uppfylldes i undersökningen så det borde inte ha påverkat det stora bortfallet. Eventuellt kunde ännu en påminnelse ha sänts ut. Bryman (2002) påpekar dessutom möjligheten att sända ut gåvor som tack till dem som svarar. Detta hade varit ännu en möjlighet att öka svarsfrekvensen, dock är det ett kostsamt alternativ.

Det stora bortfallet och den därmed låga svarsfrekvensen bidrar till osäkerhet gällande tillförlitlighet i många av de statistiska bearbetningarna. Dessutom är det mycket svårt att undersöka skillnad mellan olika respondentgrupper. Männerna var kraftigt överrepresenterade i denna studie vilket inte är representativ för populationen i helhet. Enligt IFAU (2004:15) undersökning visar det sig dock att även om kvinnorna är starkt överrepresenterade i branschen så ökar männen allt mer i antal. Detta beror på att bemanningsbranschen tidigare dominerades av områden som främst var så kallade kvinnoyrken, såsom administrativ personal, receptionister och telefonister. Nu har dock utbudet av mer mansdominerade yrken ökat så som logistik, lager och produktion. Det

bemanningsföretag som undersökningen utfördes på erbjuder en stor del sådana tjänster. Detta kan förklara den stora snedfördelningen av män. Den stora andelen produktionsanställda i företaget kan även förklara att fler kollektivanställda än tjänstemän svarade.

I övrigt var gruppen representativ för sin bransch. Medelåldern på 34 styrks i andra undersökningar och även den förhållandevis låga utbildningsnivån är branschtypisk (Eriksson, P. & Wadensjö, E. 2002). Den genomsnittliga anställningstiden på 2,2 år är dock något högre än vad som i regel brukar anges men visar fortfarande tendenser på en relativt stor personalomsättning. Att anställningstiden är något högre än övrigt kan förklaras med det höga sociala stöden som det bemanningsföretag undersökningen utfördes på, har lyckats uppnå.

I undersökningen används Herzbergs, Mausners och Snydermans (1999) tvåfaktors teori som huvudsaklig bas. Att använda sig av endast en teori har både fördelar och nackdelar. Fördelarna är att det är lätt att knyta resultaten tillbaka till teorin och jämföra de egna resultaten med tidigare. Nackdelen är att man kanske inte får så många infallsvinklar som behövs för att riktigt fördjupa sig i begreppet. Herzbergs et. al undersökning har dessutom blivit kritiserad för att vara något förenklad. Trots detta, eller kanske på grund av, passar den bra i denna undersökning som i första hand önskar skapa en överblick över arbetstillfredsställelsen i bemanningsbranschen.

En annan möjlig felkälla är operationaliseringen av de olika begreppen. Även om de är reliabla är det svårare att mäta om de är valida. Förmodligen borde det ha funnit fler påståenden som mätte huruvida individen själv hade valt att jobba inom branschen, som det är nu så mäts hela begreppet med ett enda påstående. Även indexet över arbetstillfredsställelse hade kunnat innehålla fler påståenden. Detta är ett väldigt utbrett område och kunde därför säkerligen ha utökats i undersökningen. En pilotundersökning borde ha gjorts där de olika begreppen kunde ha testats.

Genom att dela in de olika påståendena i index förlorar man på ett sätt enskild information som kunde varit värdefull för undersökningens syfte. I gengäld får man en bra överblick över tendenserna inom de olika områdena vilket var till fördel för den aktuella undersökningen. Genom att bryta ner indexen i enskilda frågor får man en mer nyanserad inblick men genom att skapa en överblick som i denna undersökning kan man se varthän tendenserna inom de olika områdena lutar så man i senare undersökningar kan undersöka enskilda faktorer närmare.

Det sociala stödet har i denna undersökning fått extra mycket fokus. Det har valts att konstruera ett eget index för detta istället för att låta det ingå i det index som innefattar hygienfaktorer (Herzberg et. al. 1999) En nackdel med detta tillvägagångssätt att reabiliteten kan sjunka eftersom man rubbar på den balans som finns i Herzbergs et. al. metod. Fördelen med detta är att man får en djupare förståelse för det begrepps om belyst, i detta fall socialt stöd. På grund av branschens säregna krav av ett bra socialt stöd från ledningen bedömdes det som intressant att, trots eventuella nackdelar, gå till väga på detta sätt.

5.2 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan man säga att det finns många olika faktorer som påverkar arbetstillfredställelsen hos ambulering personal. De två första hypoteserna delvis kunde förkastas. Motivations- och hygienivåerna på företaget var inte låga, även om de inte var så höga som de borde vara för att ge en motiverad personal som verkligen är tillfreds på sin arbetsplats. Däremot fanns det klara samband för att de samverkade med arbetstillfredställelse med en positiv korrelation. Herzbergers et. al. (1999) teori får därför stöd i denna undersökning. Även det sociala stödets påverkan, som är en del av Herzbergers et.al. (1999) hygienfaktorer och in denna undersökning visade sig vara oväntat högt, kunde i undersökningen styrkas att den påverkar arbetstillfredställelsen. Den tredje hypotesen kunde därför delvis styrkas även om resultatet inte var så lågt som förväntat.

Den fjärde och sista hypotesen rörande respondenternas frivillighet i branschen kunde förkastas. Trots att önskan att ha en stationär arbetsplats var mycket hög kunde detta inte bevisas påverka tillfredställelsen. Samband med ålder visade att detta fenomen förmodligen uppstod ur en bristande möjlighet för äldre medarbetare att få ett annat jobb trots att de önskade det.

Det mest utmärkande resultatet i denna undersökning var det faktum att det sociala stödet uppfattades som högt av respondenterna. Detta är anmärkningsvärt eftersom det skiljer sig mot tidigare forskning. Det bemanningsföretag som undersökningen gjordes på hade en medelhög trivsel med medelgoda motivations- och hygienfaktorer. Att det sociala stödet var högt vilket visar på att ledningen förmodligen har bra rutiner för att ge sina medarbetare det stöd de behöver. Det kan också vara en produkt av en ökad förståelse för bemanningsbranschen ute på arbetsplatserna.

Den låga svarsfrekvensen gör att denna undersökning är svårapplicierbar på hela bemanningsbranschen. Gruppen av respondenter var inte heller helt representativ för populationen, vilket försvårar en generalisering. Dock stöds så pass mycket av resultaten i tidigare forskning att det fortfarande är intressant att diskutera de resultat som framkom.

Slutligen kan det sägas att även om denna undersöknings resultat bygger på ett litet statistiskt underlag så visar den dock upp intressanta tendenser som motiverar till att fördjupad forskning i frågan kan vara aktuell.

5.3 Framtida forskning

Hela undersökningen varit intressant att upprepa med en större andel respondenter för att se om signifikanta samband kunnat hittas där de nu inte fanns. Då hade även bättre slutsatser kunnat ha dragits om huruvida faktorer så som kön, befattning och frivillighet i branschen hade haft någon betydelse. I en annan undersökning hade man även kunnat gå djupare in på de olika begrepp som i denna undersökning sluts in i index för att på sätt få en mer precis förklaring till vad som påverkar arbetstillfredställelsen istället för en överblick som i denna undersökning.

Något annat som hade varit intressant hade varit att med djupare intervjuer försöka förstå bakgrunden till hur individer uppfattar sin situation i företaget. Detta för att på ett mer nyanserat sätt förstå hur de individer tänker och känner som jobbar inom

bemanningsbranschen och få en ökad insikt i ytterligare begrepp som kan påverka arbetstillfredställelsen men som inte tas upp i denna undersökning.

LITTERATURFÖRTECKNING

AlmeGas hemsida. <http://www.almega.se> Hämtat 2006-12-04

- Andersson, K & Karlsson, J. (2006) *Ledning av uthyrd personal*, D-uppsats, Linköpings universitet: Beteendevetenskapliga institutionen
- Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. (2000) Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum – periferiperspektiv *Arbete och hälsa* 2000:9, Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Bellaagh, K. & Isaksson, K. (1999) Vem stöttar Nisse *Arbetsmarknad och arbetsliv* 1999:4, Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Bellaagh, K. & Isaksson, K. (1999) Uthyrd men fast anställd *Arbete och hälsa* 1999:6, Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Bellaagh, K. & Isaksson, K. (1999) Anställda i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta? *Arbete och hälsa* 1999:7, Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Björck, M., Gartsjö, J. & Örtenholm, M. (2002) *Inhyrd personal – en studie av fem företags erfarenheter vilka faktorer påverkar resultatet?* Kandidatuppsats, Ekonomihögskolan vid Lunds universitet: Företagsekonomiska institutionen
- Bryman, A. (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*, Malmö: Liber
- Cranny, C. J., Smith, P. C. & Stone, E. F. (1992) *Job satisfaction - How people feel about their jobs and how it affects their performance* New York: Lexington Books
- Eriksson, P. & Wadensjö, E. (2002) Vem arbetar i bemanningsbranschen? *Arbetsmarknad och arbetsliv* 1999:4 Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1999) *The motivation to work with a new introduction by Frederick Herzberg*, New York: John Wiley and Sons
- Hur fungerar bemanningsbranschen?* IFAU 2004:15. Uppsala: Näringsdepartementet
- Isaksson, K., Aronsson, G., Bellaagh, K. & Göransson, S. (2001) Att ofta byta arbetsplats *Arbete och hälsa* 2001:7, Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Healthy Work – Stress, productivity, and the reconstruction of working life*, New York :Basic Books
- Strömberg, S. (2005) *Det beror på... Ett bemanningsföretags arbete med socialt stöd till sina uthyrda medarbetare*, D-uppsats, Karlstads universitet: Institutionen för ekonomi

- 13 När jag kommer till ett nytt uppdrag tycker jag oftast att jag själv har möjlighet att påverka hur jag vill lägga upp arbetet.
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 14 Jag känner att mitt anställningsförhållande är otryggt ur ett ekonomiskt perspektiv
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 15 Jag känner att jag har möjlighet att göra karriär inom bemanningsbranschen
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 16 Jag tycker mitt arbete är varierande
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 17 Mitt arbete ger mig möjlighet till kompetensutveckling
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 18 Jag känner mig ofta nöjd med det arbete jag gjort när jag lämnar ett uppdrag
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 19 Jag får ofta återkoppling från mitt bemanningsföretag under ett uppdrag
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 20 Jag får ofta återkoppling från det företag jag är uthyrd till under ett uppdrag
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 21 Jag har själv möjlighet att påverka vilka uppdrag jag får
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 22 Jag trivs med mitt yrke
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 23 Jag sökte mig till ett bemanningsföretag eftersom jag inte kunde få ett jobb med fast arbetsplats
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
24. Stöter jag på problem ute på ett uppdrag känner jag att jag kan vända mig till min chef på bemanningsföretaget för hjälp och stöd.
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
25. Jag får ofta bra kontakt med de övriga anställda ute på ett uppdrag.
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
26. Jag upplever att byta arbetsplats ofta påverkar min motivation negativt.
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt

27. Jag är nöjd med min lön
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
28. Om jag för tillfället inte är ute på ett uppdrag känner jag oro över när nästa uppdrag ska komma
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
29. Jag tycker att anställningsförhållandena inom bemanningsbranschen påverkar mitt privatliv negativt
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
30. Jag tycker jag har bra kontakt med övriga anställda inom bemanningsföretaget
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
31. Jag tycker det är krångligt med två chefer, dvs. en på bemanningsföretaget och en ute på uppdraget
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
32. Jag känner oftast att jag kan vända mig till min tillfällige chef ute på arbetsplatsen om jag stöter på problem ute på arbetsplatsen.
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
33. Jag känner oftast som om jag lämnar övriga anställda i sticket när jag fullgjort ett uppdrag
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
34. Jag upplever oftast att det är jobbigt för mig att lämna övriga medarbetare på arbetsplatsen när jag fullgjort ett uppdrag
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
35. Jag upplever det ofta som om övrig personal på ett uppdrag ser mig som en avlastning av deras arbetsbörda.
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
36. Jag känner mig trygg i min arbetsform
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
37. Jag känner ofta att övriga anställda ute på ett uppdrag ger mig det stöd jag behöver för att göra ett bra arbete
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
38. Jag trivs med att vara uthyrd till olika arbetsplatser
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt

Tack för er medverkan!

BILAGA 2

Hej!

Jag heter Helene Schönbeck och är studerande på personal och arbetslivsprogrammet vid högskolan i Kristianstad. Vi har nu börjat arbeta med vår c-uppsats och jag har valt att undersöka hur anställdas vid ett bemanningsföretag arbetstrivsel påverkas av en anställning där man ständigt byter arbetsplats. För att göra detta har jag sammanställt en enkät ni nu har framför er. Ni har blivit slumpvis utvalda ur det personalregister där ni arbetar och er medverkan är naturligtvis frivillig. Era uppgifter kommer att behandlas konfidentiellt och era enskilda svar kommer endast att läsas av mig.

Vill ni medverka besvarar ni enkäten och lägger det i det bifogade färdigfrankerade svarskuvertet och postar det till mig när ni är klara. Kontakta mig gärna om ni har frågor eller om något är oklart.

Jag vore mycket tacksam om ni har möjlighet att medverka. Er information kommer att vara mycket värdefull för min uppsats.

Tack för er medverkan!

Kristianstad November 2006

Helene Schönbeck
Göingegatan 25
29138 Kristianstad
e-mail: ehlene@yahoo.com
telefon: 0706545990