



UPPSALA
UNIVERSITET

Att bli lånad till ett jobb

En kvalitativ studie om
bemanningssjuksköterskor och deras
upplevelser av att arbeta på korta uppdrag

Asta Skruzdyte

Sociologiska institutionen
[Sociologi C]
Kandidatuppsats, 15 hp
[VT2018]
Handledare: Fredrik Movitz
Examinator: Daniel Normark

Sammanfattning

”Att bli lånad till ett jobb” är en kvalitativ studie om sociala relationer på arbetsplatser som sjuksköterskorna blir placerade på via bemanningsföretag. Syftet med denna studie är att skapa en djupare förståelse för bemanningssjuksköterskornas arbetssituation, lyfta fram positiva och negativa aspekter och dem påverkande faktorerna för att öppna upp för möjliga förbättringar av arbetssituation. Denna studie informerar läsaren om hur den rådande situationen för bemanningssjuksköterskor ser ut och den informationen kan användas i förebyggande och informativt syfte av olika professioner. Studiens frågeställning handlar om bemanningssjuksköterskornas känsla av lojalitet, deras identifikation med arbetsplatsen och yrket samt socialiseringsprocesser. Frågeställning formades med syfte att få en helhetsuppfattning om hur bemanningssjuksköterskor förhåller sig till bemanningsföretag, avdelningar som de placeras på samt dem kortvariga arbetskollegorna, men även hur de uppfattar att kortvariga arbetskollegor förhåller sig till dem. Ämnet har valts efter en fördjupning inom området bemanning med målet att se om faktorer som utbildning samt uppdragets längd påverkar informanternas upplevelse av den varierande arbetssituationen. Eftersom användandet av bemanningsföretag inom vården är ett relativt nytt fenomen i Sverige så krävs det mer förståelse och kunskap inom ämnet.

Studien baserades på tretton semistrukturerade intervjuer med informanter av olika åldrar, yrkeserfarenheter och kön. Gemensamt för alla informanter har varit att de arbetar eller har arbetat som sjuksköterskor via bemanningsföretag samt via direktanställning och kunde uttala sig om bemanningsuppdrag som varit cirka 6 månader långa.

Intervjuerna kodades och tematiserades samt analyserades med hjälp av främlingsteorin, yrkessocialisationsteorin samt lojalitets- och arbetslivsteorin. Teman som analysen består av är: utanförskap, yrkessocialisation och lojalitet.

Studiens resultat visade att bemanningssjuksköterskorna upplevde utanförskap i stor utsträckning men att det och känslan av lojalitet påverkades starkt av hur stora arbetsgrupper de jobbade i samt av hur långa uppdrag de utförde. Bemanningssjuksköterskorna hade lyft fram likartade uppfattningar om vad deras yrkesroll på arbetsplatserna innefattade samt vilka uppdrag och erfarenheter de förväntades att bidra med. Detta hade tolkats som att de hade skapat ett eget yrke som härstammade utifrån deras anställningsform och deras upplevelser av arbetssituationen och det är problematik som kan förebyggas.

Nyckelord

Yrkessocialisation, lojalitet, utanförskap.

Innehållsförteckning

1. Bakgrund.....	4
1.1. Syfte och frågeställningar	5
1.2. Uppsatsens disposition	5
2. Tidigare forskning.....	6
3. Teori.....	9
3.1. Yrkessocialisation.....	10
3.2. Främlingen.....	11
3.3. Lojalitet och arbetsliv.....	11
3.4. Teoretisk samband	12
4. Metod.....	13
4.1. Metodologisk ansats	13
4.2. Urval	14
4.3. Utformande av intervjumall	15
4.4. Genomförande	15
4.5. Analys	16
4.6. Begränsningar	16
4.7. Forskningsetiska aspekter	17
5. Resultat och analys.....	18
5.1. Yrkessocialisation	18
5.2. Utanförskap	22
5.3. Lojalitet	26
5.3.1. Frivillig vertikal lojalitet	26
5.3.2. Frivillig horisontell lojalitet	27
5.3.3. Ofrivillig vertikal lojalitet	28
5.3.4. Ofrivillig horisontell lojalitet	29
6. Avslutande diskussion.....	30
6.1. Summering av resultat	31
6.2. Övergripande diskussion	33
6.2.1. Förslag på framtida studier	36
Källor.....	37
Elektroniska källor	38
Bilagor.....	39
Bilaga 1. Intervjuguide	39
Bilaga 2. Informationsbrev	40

1. Bakgrund

Arbetsstrukturen i Sverige har gått igenom stora förändringar sedan år 1992. Dessa förändringar omfattar både variation av anställningsformer samt grundandet av bemanningsföretag. 1,6 % av den sysselsatta befolkningen i Sverige arbetar via bemanningsföretag och trots att det utgör endast en liten andel av arbetskraften motsvarar det 220 000 människor (Bemanningsföretagen, 2018).

Bemanningsföretag anställer personal i syfte att hyra ut dessa till kundföretag vilket innebär att de uthyrda arbetarna förväntas jobba under kundföretagets kontroll och ledning (Bemanningsföretaget, 2018). Företrädare för branschen lyfter fram flera positiva aspekter av att vara anställd via ett bemanningsföretag: man undviker yrkes- och arbetsplatsinlåsning, skapar frihet, flexibilitet och kompetensutveckling, ger stort nätverk och motverkar diskriminering (Bemanningsföretaget, 2018). Frihet, flexibilitet och variation kan låta väldigt positivt men hur påverkar de anställdas upplevelse av trivsel.

Att flexibiliteten är en lockande faktor påstår även Engström och Berg-Jansson (2015) som gjort en studie om inhyrda sjuksköterskor. En annan faktor som de lyfter fram i frågan om anställningsform är att det har påvisats att sjuksköterskor som arbetar via bemanningsföretag på kortare uppdrag ser på arbetsteamet som på en mindre viktig del av arbetet medan sjuksköterskorna som arbetar på en och samma arbetsplats under en längre period värdesätter det mer.

Det finns bemanningsföretag som hyr ut vårdpersonal för både korta och långa uppdrag och inhyrning av personal har väckt debatter. Den vanligast förekommande debattfrågan är löneskillnaden och flexibiliteten mellan sjuksköterskor som jobbar inom landsting och inom bemanningsföretag. Sjuksköterskorna söker sig till bemanningsföretag för att höja sina löner men den kortvariga placeringen på olika vårdenheter medför stor problematik för både inhyrd- och ordinarie personal. Isabelle Zander som är sjuksköterska på öron-, näsa-, hals- och plastikkirurgavdelningen på Akademiska sjukhuset berättar att inhyrda sjuksköterskor inte tar lika mycket ansvar på arbetsplatsen och deras arbetsutförande är bristande. Hon lyfter även fram kritiken om att inhyrda sjuksköterskor får genomgå inskolning fast de endast ska vistas på arbetsplatsen under ett par veckor, och hon menar också att sjuksköterskorna bör ha

den, för arbetsplatsen, krävda kunskapen redan innan de blir placerade på en vårdenheter (Swahn, 2016).

Förutom de svårigheter som uppstår på grund av bemanningssjuksköterskornas relativt korta uppdrag samt deras inskolningar och egna kunskaper på en arbetsplats finns det andra faktorer som kan påverka sociala interaktioner på en arbetsplats, så som löneskillnader. Det finns många uttalanden och intervjuer om hur ordinarie personal känner sig, exempelvis den tidigare nämnda artikel skriven av Swahn (2016) men det finns inte tillräckligt med forskning om hur inhyrda sjuksköterskor upplever tillhörighet, lojalitet och socialt samspel på vårdenheter som de blir placerade på.

1.1. Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att få en djupare förståelse för hur inhyrda sjuksköterskor förhåller sig till arbetsgivaren, arbetsplatsen, arbetsuppgifterna och medarbetarna. Studiens fokus kommer att ligga på uppdragens längd och hur det påverkar inhyrda sjuksköterskors yrkessocialisering, känslan av tillhörighet samt om det skapas någon form av lojalitet. Frågor om lojalitet kommer fokusera på kollegor och chefer, dessa frågor kommer inte att beröra patienter. För att besvara studiens syfte har följande frågeställningar tagits fram:

- Hur socialiserar sig sjuksköterskor in i arbetsplatser som de blir placerade på?
- Hur ser man på lojaliteten gentemot den kortvariga arbetsgivaren?
- Hur identifierar de sig med det tillfälliga uppdraget?

1.2. Uppsatsens disposition

I kapitel 1 framläggs information om bemanningsföretag och bemanning som anställningsform och hur det har sett ut genom åren. Kapitel 2 består av tidigare forskning om bemanningsföretag samt bemanningsanställda och deras upplevelser av arbetssituation, denna följs av kapitel 3 där det teoretiska ramverket presenteras. En utförlig beskrivning av metodval presenteras i kapitel 4 där man finner information om hur kontakten med informanterna etablerades samt hur studiens empiri samlades in. Kapitlet innehåller även information om kodning och etiska överväganden som präglade studien. Kapitel 5 består av resultat och analys som har flätats ihop och informationen inom kapitlet presenteras under följande teman; utanförskap, yrkessocialisation och lojalitet.

Kapitel 6, som är det sista kapitlet i denna studie, innehåller en diskussion av resultat utifrån tidigare forskning och valda teorier. Metodvalet och dess påverkan på resultatet finns under samma kapitel vilket sedan avslutas med förslag på framtida studier.

2. Tidigare forskning

Under detta kapitel ges en översikt av den litteratur som användes för fördjupning inom ämnet. Inledningsvis introduceras läsaren till information om bemannings och dess utveckling vilket i ett vidare skede övergår till problematisering av den anställningsformen. Kapitlet lyfter upp information om bemanning, hur anställda samt ordinarie personal förhåller sig till den anställningsformen samt hur bemanningssituationen ser ut bland vårdpersonal.

Organisationer kan nu komma att bli mer och mer oberoende och klara sig utan några arbetsmedlemmar utan hyra in dessa vid behov istället. Flexibla arbetsmiljöer blir allt mer vanliga (Kallinikos, 1996; Papakostas, 2003). En studie av Håkansson och Isidorsson (2007) som gjordes med hjälp av analys av data från år 2002, visade att 12 procent av företag med minst 10 anställda har använt sig utav bemanningstjänster en eller flera gånger under det förflutna året. Senare forskning av Håkansson och Isidorsson (2016) visar att mellan åren 2002 och 2012 skedde en ökning av inhyrning av bemanningspersonal med 22 procent med syfte att buffra upp arbetskraften. Följaktligen ledde det till att antal tidsbegränsade anställningar minskade kraftigt. Antalet anställda hos bemanningsföretaget har näst intill fördubblats och år 2014 utgjorde bemanningspersonal 1,5 procent av alla anställda på arbetsmarknaden. Informationen som lyfts fram här visar således att bemanning är en växande anställningsform och är därmed intressant att studera.

I dagsläget är brister i personalstyrkan ett befintligt problem inom de flesta företag (Olofsdotter & Augustsson, 2008). Man hyr in personal på långa eller korta uppdrag beroende på vad som efterfrågas. Tsoukalas (2003) har sett att medarbetarnas förhållningssätt till inhyrda arbetare berodde på tidsaspekten och att utstötning framkom endast om personer jobbade på platsen kortare tid än tre månader. Likaså påverkades känslan av lojalitet, då personer som befann sig på en och samma arbetsplats under en längre period utvecklade känslor av lojalitet för arbetsplatsen. Informationen som har lyfts fram i dessa studier fungerar som en problematisering av tidsaspekten och skapar därmed en idé om möjliga

tidsavgränsningar. Dessa studier fungerar som en startpunkt för formulering av forskningsfrågor kring tidsavgränsning för arbetsuppdrag.

Förutom tid som en aspekt i studien är det viktigt att få en uppfattning av skillnaderna mellan ordinarie- och inhyrd personal vilket lyfts fram i följande studie. Håkansson och Isidorsson (2015) skrev en studie och konkretiserade skillnader mellan vad det innebär att vara ordinarie- och inhyrd personal. De skrev att trots att cheferna påstår att arbetarna behandlas likadant och har likadana förutsättningar så finns det tydliga skillnader. Genomförandet av utvecklingssamtal låg på 30 procent bland inhyrd personal och 60 procent bland ordinarie personal. Författarna upptäckte även att utvecklingsprojekt och förändringsarbeten inom företaget endast var ämnade för den ordinarie personalens deltagande och att inhyrd personal exkluderades. Nästan hälften av den inhyrda arbetsstyrkan uttryckte att de hade sämre arbetsförutsättningar än ordinarie personal. Denna studie visar att individers upplevelse av arbetsplatsen kan påverkas av anställningsform och används som grundidé i denna uppsats. Med detta resultat i åtanke kommer en granskning att genomföras för att se om bemanningssjuksköterskor upplever situationen på olika arbetsplatser på samma sätt samt även för att se om det påverkar socialiseringen.

Socialisering på arbetsplatsen kan påverkas av anställningsformen och vi kan finna belägg för det i Garstens (2003) forskning. Garsten (2003) skriver att inhyrda konsulter är främlingar på arbetsplatsen men författaren förklarar att det inte är något negativt. Hon förklarar att konsulterna är rörliga och träder fram endast när behovet finns och det påverkar det sociala samspelet på arbetsplatsen. Främlingar tjänar en speciell social funktion och är organisk del av det sociala sammanhanget vilket kan kopplas till George Simmel och hans främlingsteori. En främling är någon man har en relation till, det är en person som har ett socialt avstånd. Olofsdotter och Augustsson (2008) skriver i sin forskning att situationen är mer nyanserad och att den inhyrda personalen inte endast är främlingar i dess positiva mening utan även outsiders. Författarna menar att efterfrågan på personal från bemanningsföretag är stor men även om detta är fallet så behandlas oftast den inhyrda personalen som outsiders på arbetsplatsen och blir exkluderade från sociala sammanhang. Inhyrd personal behandlas uteslutande vilket resulterar i att de måste vara socialt engagerade likaså som likgiltiga och variera mellan avstånd och närhet för att passa in i arbetsmiljön. Dessa studier skapar en uppfattning om hur den allmänna situationen på arbetsplatser kan se ut och vilka villkor bemanningssjuksköterskor ställs inför. Informationen användes som inspiration för granskning av

socialisering inom ett specifikt yrke med målet att se vilken socialroll bemanningssjuksköterskor har och om den är mer nyanserad än den positiva främlingsrollen som beskrivs i den tidigare nämnda studien. Det finns flera studier som påstår att det sociala samspelet mellan ordinarie- och bemanningspersonal är mer nyanserad än det som framställs av Garsten (2003).

I forskning av Bosmans m.fl. (2015) har man sett att inhyrd personal stigmatiseras på olika sätt och att det är svårt att ändra det negativa sociala samspelet. Författarna skriver att de som hyrs in är outsiders och att det används olika tekniker för att situationen skulle förbli så. De kan utpekas, kallas för vikarier, bortprioriteras av de högt positionerade och det beror på att grupperingen av ordinarie personal framträder starkt när en outsider kommer in. Det framkom i studien att rädslan kunde vara en orsak för exkludering, rädslan att ordinarie personals arbetssätt skulle kritiseras samt rädslan av de inhyrda skulle utföra ens arbetsuppgifter bättre. Med tiden försvinner outsiders titeln och exkluderingen upphör men det finns inga konkreta indikatorer på hur lång tid det tar. Håkansson och Isidorsson (2012) lyfter fram att integrationen kan påverkas och variera på en arbetsplats beroende på vilka krav det är som råder på personalens arbetsrelaterade kunskaper. Med det menar författarna att exempelvis utbildning ger en viss kompetens vilket gör det lättare att integreras bland de som har samma yrke och likadana kompetens. Ju högre kunskapskraven blir desto mer träder integrationen fram, vilket kan leda till en större integration av den inhyrda personalen på en arbetsplats även på kort tid. Författarna lyfter även fram problematiken kring de låga kunskapskraven vilket kan påverka den fasta personalen på arbetsplatsen och resultera i att alla arbetare, både temporära och icke-temporära, arbetar på lika låg nivå.

Studien har också visat att den inhyrda personalen tilldelades arbetsuppgifter som var enklare och inte fick lika mycket ansvar som ordinarie personal. Det enda tillfället då inhyrda konsulter fick större uppgifter och mer ansvar var när de hyrde in kunskapskonsulter vilket innebär att de hyrde in personal med specifika kunskaper som skulle leda projekt. Integrationen var starkt beroende av kunskapskrav och detta är en intressant nyansering för denna uppsats då sjuksköterskorna, som är arbetsgruppen i fokus, har kunskapskrav motsvarande en fullbordad utbildning vilket, enligt teorin, gör det lättare att integreras i en arbetsgrupp med lika höga krav på kunskapen, dvs ordinarie sjuksköterskor. Denna information kommer att användas som underlag för studien med fokus på sociala krav för att

senare granska om föreliggande studiens informanter är medvetna om dessa sociala krav samt om de anser att de bör eller vill uppfylla dessa krav för integration.

Dessa studier fungerar som en tankeställare i fråga om hur bemanningssjuksköterskor blir en del av arbetsplatsen och om det finns faktorer som underlättar eller försvårar socialiseringen.

Med denna studie kommer jag fördjupa mig i ämnet för att få en förståelse för hur det är att vara en bemanningssjuksköterska. Det kommer utföras ett genomgående granskning om det finns något samband mellan anställningsform samt uppdragslängd och socialisation, upplevelser av lojalitet samt upplevelser av arbetsplatsen som socialt forum. Intervjuerna kommer granskas för att se om det lyfts fram någon problematik med anställningsformen och om så är fallet, ta fram verktyg som skulle hjälpa med eventuella svårigheter. En fördjupning inom ämnet kan resultera i lättare integration och förbättrade arbetsförhållanden för både ordinarie personal och bemanningssjuksköterskor.

I denna studie kommer jag fokusera på bemanningssjuksköterskor och hur deras yrkessocialisation och tillhörighet påverkas av att de placeras på olika vårdavdelningar för kortare uppdrag. Det kommer även granskas om känslan av lojalitet har hunnit anknytas till personer som befinner sig på arbetsplatsen.

De tidigare nämnda studierna har påvisat att exkluderingen är befintlig och att den kan försvinna eller minska med hjälp av tiden samt att kunskapskraven har betydelse. Det har även påvisats att inhyrd personal får mindre ansvar och lättare uppgifter att genomföra vilket öppnar upp för funderingar om hur det skulle fungera på en vårdavdelning där högt ansvar genomsyrar hela arbetspasset för sjuksköterskor.

Att bemanna arbetare på kortare uppdrag har för- och nackdelar och det kan vi se i tidigare nämnda studier. Jag kommer använda nämnda studier som underlag för denna studie för att se utfallet av att sammanfläta korttidsanställning med yrkessocialisation och lojalitet.

3. Teori

3.1. Yrkessocialisation

Lauvås och Handals (2001) yrkessocialisationsteori bygger på anknytning till en socialgrupp. Arbetsgruppen som har egna krav på attityder, värderingar, handlingsmönster, åsikter och processen omfattar utvecklingen som en individ genomgår från att vara ny på jobbet till att få fullt arbetsgruppsmedlemskap. Minimikravet i denna process är arbetsrelaterad kunskapskompetens och det viktigaste eller största kravet är att bli en del av gruppen genom socialisationen.

Lauvå och Handal (2001) beskriver att inom yrkeskulturen finns olika krav och bortom det teoretiska kravet som bygger på utbildningar ställs individerna inför kravet att lära sig arbeta ”som de andra gör” och dessa krav kan komma i konflikt med varandra.

Yrkessocialisationen delas in i två olika delar: anpassnings- och formningsocialisation.

Anpassningsocialisation handlar om beteendeändringar som sker omedvetet och efterliknar gruppmedlemmarnas beteenden medan formningsocialisation är en process som kan ha samma eller avvikande utfall men som sker medvetet. Socialisationens utfall kan vara följande:

- Man får förståelse för det som tidigare verkade vara främmande och kan nu hantera dessa situationer. Utanförskapet försvinner gradvis och en känsla av grupptillhörighet skapas.
- Man blir medveten om det sociala samspelet och en uppfattning av vad som är viktigt uppstår. Här blir man medveten om hur eget beteende kan justeras och vilka beteendedrag man vill hålla oförändrade. Här ligger fokus på kompromiss och resulterar i att en kan bli en del av gruppen utan att förkasta sina värderingar.

Denna teori användes som fördjupning i de inhyrda arbetarnas uppfattning av sociala samspel och identifikation med arbetsplatsen. Teorin fungerade som ett verktyg att granska bemanningssjuksköterskornas uppfattning av rådande normer och attityder på arbetsplatsen, deras förståelse för anpassningsbehov och om det resulterade i en fullbordad yrkessocialisation. Yrkessocialisationsteorien skapar en uppfattning om att socialisationsprocessen bör underlättas med hjälp av standardiserad utbildning och kommer därmed användas för att se om det framträder i informanternas uttalanden.

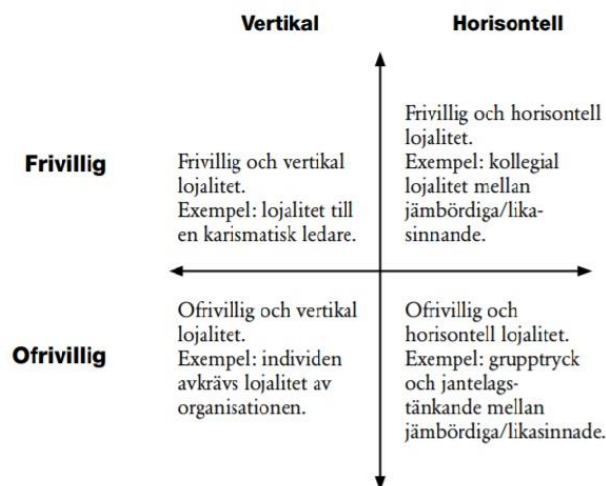
3.2. Främlingen

Simmel (1995) skrev i sin avhandling "Främlingen" att en främling eller med andra ord en potentiell vandrare är en organisk del av en grupp. Främlingen är en person som kommer utifrån men som väljer att stanna kvar. Personen är fortfarande rörlig och kan gå när som helst. Simmel beskriver att främling har en positiv och specifik form av delaktighet vilken påverkar de sociala interaktionerna, hen kan bidra med nya kvaliteter i dialogen. Den interaktion som främlingen deltar i med gruppmedlemmarna bygger på en kombination av närhet och avstånd.

Simmels teori om främlingen öppnar upp för en annorlunda uppfattning av utanförskap. Om en individ skulle beskriva sig som en främling utifrån denna definition då skulle det uppfattas som något positivt. Denna teori gör det möjligt att kunna granska hur personer definierar sitt utanförskap om sådant råder under socialisationen. Teorin tillämpades för att granska om bemanningssjuksköterskorna uppfattar sig själva som främlingar och om fallet är så om deras uppfattning av främlingen ses som något positivt eller om det är mer nyanserat än så. Teorin används också som en bredare tolkning av socialisationsprocesserna på arbetsplatsen och om främlingsrollen etableras av informanterna och hur det påverkas av utförd och icke utförd yrkessocialisation.

3.3. Lojalitet och arbetsliv

Arvidsons och Axelssons (2014) teori handlar om lojalitetens olika sociala former. Författarna utvecklar begreppet lojalitet och dess vardagliga funktion och uppfattning som skapar en teoretisk bas för att man skulle kunna dela in lojaliteten i olika delar beroende på dess utmärkande sociala drag. Författarna lyfter fram fyra olika former av social lojalitet: frivillig vertikal, frivillig horisontell, ofrivillig vertikal och ofrivillig horisontell som illustreras med följande bild:



Frivillig vertikal social lojalitet handlar om lojaliteten man känner till en karismatisk ledare. Lojaliteten kommer fram frivilligt, man vill vara lojal och den är riktad till en person som har en högre arbetsposition. Frivillig horisontell social lojalitet handlar om lojaliteten man känner till sina medarbetare. Man vill hålla sig lojal till sina medarbetare som är jämbördiga och likasinnade. Ofrivillig vertikal lojalitet uppstår när man påtvingas lojaliteten till en organisation eller en arbetsplats, det skapas en känsla av att man endast kan prata positivt om den och upplevelser av ofrivillig vertikal lojalitet kan efterlikna hjärntvättning enligt Arvidson och Axelsson (2014). Ofrivillig horisontell lojalitet uppstår inom olika former av grupptryck, fokus ligger på att man inte får sticka ut eller svika sina jämbördiga, kan beskrivas som jantelagen (Arvidson & Axelsson, 2014)

Arvidsons och Axelssons teori om lojalitet kommer att tillämpas för att få en uppfattning om vilken sorts lojalitet de inhyrda sjuksköterskorna har gentemot sina medarbetare, bemanningschefen och chefen på vårdavdelningarna. Det görs för att få en djupare uppfattning om vilket förhållningssätt samt socialrelation bemanningssjuksköterskorna har för sina medarbetare samt vad det är som påverkar dessa relationer.

3.4. Teoretisk samband

De utvalda teorierna används för att få förståelse för bemanningssjuksköterskornas socialsituation på arbetsplatserna. Teorierna används som en gradvis fördjupning och **granskning** av arbetssituationen. Yrkesocialisationsteorin används för att se om sjuksköterskorna har kunnat utföra en socialisation in i yrket eller om de har kunnat utföra socialisationen av ett medlemskap och om det var främlingsrollen som intogs eller om det var någon annan sorts roll som etablerades. För att kunna ha en mer övergripande analys

tillämpades Simmels främlingsteori med avsikten att se om informanterna vid utebliven yrkessocialisation har istället socialiserat sig till att bli främlingar. Om främlingskapet träder fram är det också viktigt att se om den ses som något positivt eller negativt och därmed avgöra om främlingskapet har samma tolkning som i Simmels teori.

Lojalitets- och arbetslivsteorin är en teori som kompletterar yrkessocialisationsteorin och främlingsteorin genom en djupare granskning av sociala relationer på arbetsplatser. Teorin tillämpas för att få förståelse för de konkreta relationerna mellan bemanningssjuksköterskor och deras kollegor samt chefer. Denna teori fungerar som sista steget i fördjupningsprocessen för att granska sociala relationer mellan bemanningsanställda och andra medarbetare.

Teorierna används för att identifiera vilken form av socialisation informanterna utför. Materialet granskas med hjälp av teorierna för att se om informanterna har lyckats socialisera sig och fått ett medlemskap eller om de har socialiserats in och blivit fullvärdiga främlingar. Lojalitetsteorin tillämpas efter att ha identifierat vilken sorts socialisation informanterna har genomfört och används som ett analysverktyg för att se vilka relationer bemanningssjuksköterskorna har till sina kortvariga kollegor och chefer.

4. Metod

I detta kapitel redogörs studiens tillvägagångsätt samt insamling av empiri. Inledningsvis redogörs den metodologiska ansatsen, i ett vidare skede redovisas urvalet samt insamlingen av empirin stegvis.

4.1. Metodologisk ansats

Studien baserades på en kvalitativ ansats med syfte att få insyn i informanternas uppfattningar samt deras åsikter kring bemanningsarbete. I denna studie fokuserade jag på individernas upplevelser och inlevelser av sociala interaktioner, arbetsplatser samt förhållningsätt till dessa. Den mest lämpliga metoden för denna studie var kvalitativ metod eftersom syftet var att fördjupa sig i sociala processer i försök att förklara dem och inte generalisera samt granska hur dessa påverkas av miljöer man befinner sig i.

Människans existens påverkas av villkor runt om denne, av samhället runt om formas både möjligheter och även begränsningar och därför är det givande att i sådana situationer granska människornas utsagor om hur de påverkas, formas och begränsas av dessa (Starrin & Svensson, 1994). I denna studie tolkades sammanhanget mellan anställningsformen och individernas utsagor för att uppnå en möjlig uppfattning av dess innebörd för individen. Det viktigaste i denna undersökning var en fördjupning i deras upplevelser och förhållningssätt till arbetsgivare, arbetsplatsen samt medarbetare därför var det givande att använda sig av halvstrukturerade intervjuer. Genom den typen av intervjuer fick man mer kontroll över intervjuer men också möjlighet att ställa följdfrågor. Det gav möjlighet att fördjupa sig ännu mer i informanternas upplevelser, fånga upp ny information samt få mer utvecklade svar på frågor som hade ställts tidigare (Kvale & Brinkmann, 2014). Genom denna studie tolkade jag fenomenet bemanningssjuksköterska genom informanternas ögon. Fokus för forskningen låg på att få fram informanternas tankar och erfarenheter av det sociala livet på arbetsplatsen.

4.2. Urval

Tillfällighetsurval tillämpades under informantsökningen vilket betyder att informanterna som deltog i undersökningen var de personer från totala populationen som gick att få tag på och som frivilligt ställde upp för intervjuer (Bell & Waters, 2016). Avgränsningarna som tillämpades var följande:

- Personen är eller har varit direktanställd av landsting eller privat.
- Personen är eller har varit anställd via bemanningsföretag.
- Personen har eller har haft ett uppdrag som har pågått i cirka 6 månader.

Tidsavgränsningen för uppdragen baserades på att man vid vanliga anställningsformer brukar ha 6 månaders provanställning vilket tyder på att en arbetare ska kunna etablera sig på en arbetsplats under den perioden (Sveriges kommuner och landsting, 2018).

Informanterna som deltog i studien hade mellan 3 och 35 års yrkeserfarenhet som sjuksköterskor och hade arbetat via bemanningsföretag mellan 0,5-och 14 år. Informanterna lyfte fram olika anledningar till varför de valde att börja arbeta via bemanningsföretag. Det

var tre olika orsaker som utpekades av informanterna, där en och samma person kunde nämna en eller flera stycken. Svar resultat har summerats och det har gett följande resultat: av tretton personer var det sju som gick över till bemanning på grund av lönen, medan resterande informanter inte nämnde lönen alls. Sju av tretton informanter lyfte fram att det var flexibiliteten som fångade deras intresse. Sex informanter av tretton valde att gå över på grund av dåliga arbetsförhållanden på deras tidigare arbetsplats. Av tretton informanter var tolv stycken kvinnor och en man.

4.3. Utformande av intervjumall

För att genomföra studien använde jag mig av semistrukturerade intervjuer för att skapa flexibilitet. Intervjuer baserades på en del strukturerade frågor som var relevanta för ämnet men det fanns även möjlighet för tillägg av andra frågor som inte fanns med i strukturen inledningsvis. Målet med val av semistruktur var att skapa en plats för informanterna att kunna utveckla och fullfölja sina tankegångar och idéer (Denscombe, 2016).

För att kunna ge svar på studiens frågeställningar har en semistrukturerad intervjumall med några frågor utformats med fokus på följande teman: erfarenheter, socialt samspel, informanternas konkreta arbetsuppdrag samt ansvar och lojalitet. Intervjumallen utformades på följande sätt: inledningsvis fick informanterna berätta om sig själva och sina yrkeserfarenheter för att i ett vidare skede fördjupa sig i ett konkret fall (bemanningsuppdrag som var cirka 6 månader långt) och berätta mer detaljerat om det sociala samspelet, de rådande normerna och deras förhållningssätt till cheferna.

4.4. Genomförande

Studien baserades på fem personliga intervjuer, fem telefonintervjuer och tre e-postintervjuer. Intervjuerna genomfördes år 2018 under april månad. Intervjulängden av personliga- och telefonintervjuer var mellan 15 och 63 minuter. Informanterna som deltog via e-postintervjuer besvarade frågor under loppet av tre dagar.

Målet med personliga intervjuer var att en person åt gången skulle berätta om sina upplevelser och erfarenheter som i vidare skede analyserades. Fördelar med personliga intervjuer var att det underlättade både intervju- och materials bearbetningsprocess och det

berodde på att man fokuserade på en individ åt gången och dennes uttalanden (Denscombe, 2016).

Fördelar med skriftliga intervjuer var att behovet att transkribera materialet uteblev vilket i sin tur gjorde att man undvek transkriberingsfel och materialinsamlingen blev mer tidseffektiv.

4.5. Data analys

Intervjuerna transkriberades av författaren personligen. Transkriptionerna granskades och alla betydelsebärande uttalanden blev till koder som senare placerades i teman. Teman skapades utifrån teorier och forskningsfrågor och användes som hjälpmedel för att sortera in olika betydelsebärande påståenden (koder). Efter den första granskningen genomlästes intervjuerna flera gånger med målet att skapa flera koder utifrån den information som fanns kvar. Detta gjordes för att all information som var betydelsefull skulle komma till användning (Bell & Waters, 2016).

Kodning användes inom analysprocessen för att granska empirin. Koderna skapades utifrån teoretisk begreppsram och med hjälp av dessa granskades intervjuerna. Olika betydelsebärande ord, satser, meningar och stycken omvandlades och delades in i olika teman vilket hjälpte till att sortera och sammanställa erhållen information. Bell och Waters (2016) menar att endast efter att olika meningskluster skapats kan man se den betydelsen och information som erhållits under intervjuerna.

Studiens analys genomfördes med kodningsramen som skapades utifrån forskningsfrågorna och teorierna.

4.6. Begränsningar

Metodvalet för denna studie skapade begränsningar eftersom det generalisering uteblir vid kvalitativa studier. Studien baserades på empiri som samlades in via intervjuer som var semistrukturerade. Strukturen kunde vara en begränsning eftersom den kunde ha hämmat informanterna från att vara helt fria i sitt tal. Det var tre olika sorters intervjuer som tillämpades för att samla in information: personlig intervju, telefonintervju och e-postintervju.

Nackdelarna med att genomföra intervjuer utan någon visuell kontakt var att informanterna blev mer distanserade både fysiskt och psykiskt. Brist på visuell kontakt resulterade också i att man framtogs identifikationsmöjlighet och möjligheten att utvärdera om informanternas svar är ärliga. Fördelar med utebliven visuell kontakt var att individuella aspekter så som kön, ålder och status inte påverkade informantens uttalanden samt att intervjun kunde upplevas mer behaglig då exponeringen minskade och intervjufrågorna kunde besvaras i en miljö som informanterna kände sig bekväma i (Denscombe, 2016).

Alla intervjuer förutom e-postintervjuerna spelades in för att kunna ge full uppmärksamhet till informanterna under intervjuens gång och även ha tid för att anteckna vid behov. Jag var medveten om att diktafonens närvaro kunde påverka informanternas svar, det blev svårare att slappna av och det kunde påverka svaren, informanterna kunde känna sig hämmade och kanske inte svara helt sanningsenligt, men utformningen av semistrukturerade intervjuer och följdfrågorna hjälpte emellertid till att få mer djupgående svar.

Studien baserades endast på intervjuer vilket i sin tur var problematiskt, det kunde varit givande att kombinera intervjuer med observationer. Eftersom studien endast baserats på intervjuer blev man begränsad till de intervjuades utsagor om deras upplevelser.

4.7. Forskningsetiska aspekter

Studien har genomgående tagit hänsyn till individskyddskravet och forskningskravet. Specifika uppgifter som informanternas namn, namn på sjukhus och avdelning har inte publicerats medvetet för att skydda informanternas identitet (Vetenskapsrådet, 2011).

Vid tidsbokning för intervjuerna erhöll informanterna ett informationsbrev som innehöll information om studiens syfte och intervjuernas användningsområde samt information om anonymitet och en önskan om att intervjuerna skulle få spelas in. Informanterna fick även information om att de kunde avbryta intervjun när som helst och att de inte behövde argumentera för det, de fick även ta del av information om att de kunde välja vilka frågor de ville svara på (Vetenskapsrådet, 2011). I denna studie hade författaren tagit hänsyn till nyttjandekravet genom att lägga fram information om vad intervjuerna skulle användas till i informationsbrevet samt hade berättat detaljerat om det en gång till innan samtliga intervjuer

påbörjades. I samband med denna information fick informanterna ge sitt samtycke för att påbörja intervjun samt ge samtycke till påbörjad inspelning (Vetenskapsrådet, 2011).

Den stora utmaningen för denna studie var att anonymisera informanterna då alla deltagare hittades via sociala medier. Ett inlägg i en sjuksköterskegrupp på Facebook gjordes i försök att samla in informanter, alla som var medlemmar i gruppen kunde se vilka personer hade visat sitt intresse men eftersom gruppen inte är vänskapsbaserad fick jag uppfattningen om att deltagarna visste ytterst lite om varandra. Informanterna hade anonymiserats till den mån så att det inte skulle påverka studiens resultat (Vetenskapsrådet, 2011).

5. Resultat och analys

Avsikten med detta kapitel är att besvara frågeställningarna som presenterades inledningsvis och som handlar om hur bemanningssjuksköterskorna förhåller sig till kollegorna, cheferna och arbetsplatsen när de är på ett uppdrag. Empirin presenteras i tre olika teman: utanförskap, yrkessocialisation och lojalitet. Analysen av intervjuerna genomfördes med hjälp av lojalitetsteorin, teorin om yrkessocialisering och främlingsteorin.

Teorierna som valdes ut för denna analys bär på flera likheter, därför används resultat och analysdisposition för att förtydliga sammanhangen och understryka likheter samt skillnader mellan teorierna. Kapitlet inleds med yrkessocialisation som tema, detta tema är bredare och efter att ha analyserat det och sammanställt ett resultat härleds läsaren vidare till utanförskapet. Kapitlet avslutas med det tredje temat som är lojalitet och den fungerar som en sista fördjupning och tolkning av hur bemanningssjuksköterskorna upplever sin arbetssituation. Alla teman kommer att samlas och diskuteras mer ingående i kapitel 6.

5.1. Yrkessocialisation

Temat yrkessocialisation behandlar hur informanterna upplever känslan av gemenskap gällandes arbetsuppgifter, attityder, värderingar, handlingsmönster och åsikter på en tillfällig arbetsplats. Minimikravet för att kunna socialisera sig in i yrket är att ge sken av kunskapskompetens och endast om den accepteras av övriga inblandade kan socialiseringsprocessen påbörja (Lauvå & Handal, 2001). Det som skiljer

yrkessocialisationen från utanförskap är att detta teoretiska ramverk snävar in sig på yrkesmässigt plan och lyfter fram mer konkreta aspekter som bör resultera i inkludering i arbetsgruppen.

Alla informanter som deltog i undersökningen hade kunskapskompetens som sträckte sig mellan 3 och 39 år av arbetserfarenhet. Eftersom kunskapskravet var uppfyllt kunde man gå vidare till socialisationsprocessen och Lauvå och Handal (2001) beskriver att socialisationen bygger på att man ska lära sig att arbeta ”som de andra gör”. Med syfte att få fram informanternas upplevelse av anpassningsbehov hade de fått svara på olika frågor som handlade om prestationspress, behov att anpassa sig till ordinarie personals arbetssätt samt om förekomst av skillnader i arbetsuppgifter mellan bemanningssjuksköterskor och sjuksköterskor.

Majoriteten av svar tydde på att informanterna förstod behovet att anpassa sig till ordinarie personal och deras arbetssätt. De avvikande från majoriteten svaren härstammade från yrkesidentiteten då informanterna förklarade att vårdhandboken var det som skulle följas eller byggde på yrkeserfarenhet och säkerhet i sin identitet som sjuksköterska. En informant hade svarat blandat:

”Man anpassar sig så långt det är möjligt utan att frångå sjuksköterskeetik.” (inf.2)

Detta citat visar hur yrkessocialisationsprocessen kunde påverkas när anpassningsbehov och etik ställdes mot varandra. Här var det viktigt enligt teorin att få förståelse för hur eget beteende kunde justeras. I detta fall skulle en kompromiss från resterande arbetsgrupp behövas för att informanten ändå skulle kunna bli en del av arbetsgruppen utan att förkasta sina värderingar. Enligt teorin är anpassning till arbetsgruppen viktig men som det nämndes tidigare kan en kompromiss åstadkommas i situationer där individer vill hålla sina beteendedrag oförändrade. Informantens påstående tolkades som en vilja att anpassa sig till andra arbetare och arbetsplatsen men att sjuksköterskeyrket och etiken gick före. Här väcktes funderingar kring arbetssituationen och om uttalandet skulle vara annorlunda om informanten hade arbetat som ordinarie personal istället för bemanningspersonal samt om det fanns andra faktorer på arbetsplatsen som kunde påverka upplevelse av anpassningsbehov.

Under analysen framkom det andra aspekter som påverkade informanternas upplevelser av anpassningsbehov. Det framkom att antalet bemanningsanställda på en avdelning kunde vara avgörande i frågan om anpassning. När större delen av arbetsstyrkan bestod av

bemanningsjuksköterskor minskade upplevelsen av att bemanningsanställda behöver anpassa sig till gruppen av ordinarie personal som de trädde in i.

"Nej, vi behöver inte anpassa oss, vi är majoriteten så ordinarie personal får anpassa sig efter hur vi vill jobba." (inf.7)

Informanterna förklarade att antalet bemanningsanställda var avgörande för upplägget och fördelningen av arbetsuppgifter på arbetsplatsen, jag tolkade det som att den ordinarie personalen på den utnämnda arbetsplatsen sågs mer som främlingar än bemanningspersonalen. Informanterna menade att de utgjorde majoriteten på arbetsplatsen och utsagan tolkades som att majoriteten bestämde över hur det skulle vara på en arbetsplats. Denna information avvek från den vanliga uppfattningen om att de som kommer in som nya borde anpassa sig till situationen och det påverkade arbetsplatsen eftersom yrkessocialisationen frånsågs helt.

Informanterna fick även besvara frågan om prestationspress på arbetsplatserna. Informanternas svar på denna fråga delades i två grupper där en bestod av individer som kände sig väldigt trygga i sin yrkesroll och därmed inte upplevde någon press, de var säkra på att de utförde arbetsuppgifterna på ett korrekt sätt. Andra i informantgruppen uttryckte känslan av att vara iakttagen, övervakad och därmed pressad på arbetsplatsen, osäkerheten härstammade från viljan att utföra uppgifter som alla andra och de var osäkra på om deras kunskaper var tillräckliga för arbetet. Denna information tolkades som en djupare inblick i frågan om anpassningsbehov eftersom prestationspress kunde påverkas av arbetsmiljö som informanterna befann sig i. Delade uttalanden bland informanterna berodde enligt tolkning på hur många bemanningsjuksköterskor fanns på arbetsplatser där arbetsuppgifterna utfördes. Andra aspekter som påverkade informanternas uttalanden var att en del av informanterna inte kände behov att socialisera sig med resterande personal, de utförde uppdrag och var på plats för patienterna och inte kollegorna samt hade ingen vilja att bli en del av arbetsplatsen. Den tidigare nämnda informationen tolkades som grunden för fenomenet bemanningsjuksköterska då förutfattade meningar kring bemanningspersonal är att de anses vara villiga att inte tillhöra något arbetslag och vara villiga med att hålla sig utanför. Dessa företeelser lyftes även fram av en del informanter utan att någon fråga kring det hade ställts. Yrkessocialisationsteorin lyfter fram att utanförskap försvinner gradvis och ju mer man socialiserar sig in i en arbetsgrupp desto lättare blir det. Det som var främmande innan, blir

förståeligt och hanterbart. Det rådde tydlig uppfattning bland informanterna att deras arbetsuppgifter skiljde sig från ordinarie personalens i en liten grad och att de hade en annan roll på arbetsplatsen. Informanterna hade förklarat att de var en resurs, att de var där för att släcka bränder eller hade även kallat sig själva för ”problemlösning”. Tidigare nämnda informationen tolkades som en avvikelse från yrket och att det berodde endast på att informanterna hade en annan anställningsform. Sådan tolkning av fenomenet bemanningssjuksköterska kunde starkt påverka både dem som arbetar via bemanningsföretag men även dem som befann sig på arbetsplatser som ordinariepersonal eftersom splittring inom yrket uppstod. För att minska splittring på dessa arbetsplatser bör man genomgå yrkessocialisation.

För att fullborda yrkessocialisationen behöver man bli medveten om det sociala samspelet på arbetsplatsen (Lauvå & Handal, 2001). Informanterna har visat förståelse för hur olika arbetsplatser ser ut och uppfattning om deras funktion i det sociala samspelet:

”Jag måste jobba hårdare än de när jag är där.” (inf.1)

”Jag kan känna att vissa saker borde jag kunna bara för att jag valt att jobba på det sättet.” (inf.9)

Här finner vi exempel på hur informanterna uppfattade sin roll på arbetsplatsen vilket tyder på en stor grad av yrkessocialisation men också på splittring på arbetsplatserna. Påståenden tolkades som både splittrings- och yrkessocialisationsbärande eftersom informanterna visade en förståelse för vad det innebär att vara en sjuksköterska och vilka uppgifter de ansågs behöva kunna, men splittringen trädde fram när informanterna visade sig vara medvetna om behovet kunna mer och arbeta hårdare.

Det som skiljer sig mellan yrkessocialisation och socialisation generellt är att yrkessocialisationens fokus ligger i den arbetsrelaterade socialiseringen och hur det påverkar inkluderingen eller exkluderingen av en individ. Den sista aspekten som vi kommer att fördjupa oss inom är inkludering, dvs. om informanterna hade blivit en del av arbetsgruppen. Yrkessocialisationens genomförande eller inkludering i arbetsgruppen kunde bero på hur stor arbetsgruppen var samt hur många bemanningssjuksköterskor fanns på en avdelning.

”Jag jobbar natt och då är man mindre grupp och blir beroende av att hjälpas åt så det är ganska lätt att komma in.” (inf.10)

”Jag har aldrig blivit illa bemött, mycket tror jag för att vi är majoriteten.” (inf.7)

Genom intervjuerna kunde man se att informanterna hade uppfyllt kunskapskraven, de hade en uppfattning om deras arbetsroll och även en förståelse för anpassningsbehovet. Dessa aspekter borde ha lett till ökad yrkessocialisation som dock inte kunde uppnås i de flesta av fallen. Bristande genomförande av yrkessocialisation bland informanterna ansågs bero på informanternas möjlighet att socialisera sig in i arbetsgruppen samt miljöerna som informanterna arbetade i. Avdelningsstorlek, geografisk placering och även arbetsgruppens uppsättning ansågs ha inflytande på hur bemanningspersonal socialiserade sig in. Likaså hade uppdragets längd påverkat informanternas upplevelser av arbetsplatser. Informant nr. 9 förklarade att känslan av utanförskap kunde försvinna med tiden och man kunde bli en del av arbetsgruppen.

"Det tog ett tag innan man kände sig att nu går jag till mitt jobb och mina kollegor." (inf.9)

I frågan om yrkessocialisationens genomförande hade informanterna delats in i tre grupper där två av de inte hade fullbordat någon yrkessocialisering och den resterande gruppen hade påvisat en genomförd yrkessocialisation. Informanterna som hade uppnått yrkessocialisationen arbetade i arbetsgrupper där en stor del av arbetsstyrkan var bemanningspersonal. Andra gruppen bestod av informanter som lyfte fram tidsaspekten, det tolkades som att yrkessocialisation kunde uppnås endast om personen befann sig på en och samma arbetsplats under en längre period. I den sista gruppen beskrev informanterna sin arbetsroll som en extra resurs vid behov som var kortvariga och det tolkades som att de var medvetna om att utanförskap var något som medföljde med anställningsform. De påvisade en tydlig uppfattning om att de inte kunde genomgå yrkessocialisationen. Den genomgående framlyft av tidsaspekten i de flesta intervjuerna skapade en uppfattning om att yrkessocialisationen skulle ha varit möjlig om arbetsuppdraget skulle ha varit längre. Det hade även uppstått en tolkning av att yrkessocialiseringen var mer beroende av tid än arbetsgruppsstorlek eller antalet bemanningsanställda på arbetsplatsen.

5.2. Utanförskap

I detta avsnitt behandlas informanternas förhållningssätt till arbetsplatsen. I intervjuerna var utanförskap ett återkommande tema som alla informanter tog upp och som enligt dem bidrog till en upplevelse av arbetsplatsen på ett positivt eller ett negativt sätt. På frågan om

särbehandling på en arbetsplats, som uppkom till följd av anställningsform, svarade informanten nr.3 på följande sätt:

"Jag upplever särbehandling, du är inte med på arbetsträffar, du är inte med om någon ska sluta, du måste vara social ensamvarg. Du ska le, vara glad och vara social mot allihopa men du måste vara beredd på att vara väldigt ensam." (inf.3)

Informantens citat kunde anknytas till Simmels främlingsteori där han förklarade att främlingen var någon som bidrog med positiv energi i gruppen (Simmel, 1995). Det som skiljde sig från teorin var att informanten lyfte fram ensamhet vilket tolkades negativt och avvikande från det teoretiska begreppet främling då främling var ett positivt begrepp. Informanten lyfte fram utanförskap som något negativt, något som starkt påverkade upplevelsen av arbetsplatsen. Negativ uppfattning av arbetsplatsen kunde påverka informanternas beteenden på arbetsplatsen. Om man tolkar situation som negativ så kan man börja bete sig på ett negativt sätt. Flera informanter hade påpekat att positivt beteende på arbetsplatser var något oerhört viktigt inom bemanning och att man alltid behövde visa sitt bästa jag när man befann sig på ett uppdrag.

"Man får aldrig ha en dålig dag utan man måste alltid vara pigg och glad och professionell. Man får aldrig bli sur utan man måste alltid vara sitt bästa jag." (inf.4)

Informanterna lyfte fram problematiken på arbetsplatsen och förklarade att det kunde förekomma både negativa beteenden och skvaller på arbetsplatserna. Dessa negativa beteenden uppkom från ordinariepersonal eftersom bemanningssjuksköterskornas beteenden begränsades och reglerades. En större del av informanterna upplevde att de inte kunde delta i det sociala samspelet som kunde ses som negativt och informanten nr. 9 förklarade att det delvis berodde på att deras beteende var reglerat av bemanningsföretaget:

"Jag fick en konsulthandbok och där står det uttryckligen att man ska vara en positiv tillgång på arbetsplatsen och att man inte ska dras med i negativ snack." (inf.9)

Även negativa uttalanden och negativa sociala situationer kunde fungera som en möjlighet för informanterna att träda in i sociala gruppen och bemanningsföretagets reglering tolkades som en tydlig urskiljande av bemanningssjuksköterskor. Bemanningssjuksköterskor ställdes inför kraven som var onaturliga då människa är en social och känslös varelse och att endast behöva

bidra med positiv energi var för idealistiskt och det upplevdes ansträngande av informanterna.

Att uppleva avstånd från andra men ändå bidra med positivitet på arbetsplatsen gick i linje med främlingsteorin som utmärkte främlingen som en positiv tillgång i sociala grupper. Enligt Simmel (1995) var främling en organisk del av sociala grupper som kunde bidra med nya kvaliteter och som kunde gå när hen ville men valde att stanna.

Bemanningsjuksköterskor var också en organisk del på arbetsplatser med bristande personalstyrka och de hade valmöjligheten att stanna eller gå. Nya kvaliteter som en bemanningssjuksköterska ofta förde med sig var hens nya eller annorlunda kunskaper vilket enligt teorin var en positiv aspekt. Detta hade dock problematiserats av informanterna:

”De gillade inte alls att ha mig där då jag tydligen var alldeles för effektiv i hur jag utförde syslorna...”
(inf.13)

De rådande platsnormerna fick inte ändras, här kunde man tydligt se att informanten förväntades att anpassa sig till arbetsplatsen och den befintliga ordningen. Informantens kunskaper var inte önskvärda och sågs inte som något positivt. Kraven och motstridigheten som informanten stötte på från kollegorna kunde tolkas som yrkessocialisationskrav som innebar att man skulle anpassa sig till andras arbetssätt om man var ny. Informanten problematiserade också kollegornas förhållningssätt till hens kunskaper:

” ... de ber mig inte om hjälp och även om jag erbjöd mig att hjälpa så mottog de inte den hjälpen. Jag tycker att det är tråkigt eftersom vi alla är där för patienternas skull. Kunde också uppleva i början att andra tar över en del av mina arbetsuppgifter istället för att visa hur jag ska göra.” (inf.13)

Fråntagen möjlighet att hjälpa till eller utföra egna uppgifter tolkades som nedvärdering av informantens kunskaper. Man kan nedvärdera någons kunskaper för att tydliggöra dennes utanförskap, för att förtydliga det kan vi tillämpa yrkessocialisationsteorin där minimikravet för att kunna socialiseras in i en arbetsgrupp är kunskap. Informantens uttalande tolkades som medarbetarnas vilja att upprätthålla utanförskap eftersom om man förkastar någons kunskaper fråntar man också deras möjlighet att socialiseras in i arbetsgruppen. Informanternas uttalanden visade på att deras upplevelse av utanförskap ofta gick i linje med främlingsteorin. När man talade om främlingskap utifrån teori talade man om relationer som präglades av närhet och avstånd samt främlingens positiva förhållningssätt till andra i gruppen men det som skiljde sig från teorin och praktik var att främlingens egenskaper som enligt teorin borde

ha setts som något positivt var icke önskvärda och man såg negativt på dessa på informanternas arbetsplatser. Miljöerna som informanterna befann sig på präglades av höga krav på att informanterna skulle förhålla sig till arbetsplatserna på ett positivt sätt medan andra medarbetare hade inga krav att uppfylla och kunde agera på det sättet de ansåg var lämpligt. Negativt beteende från medarbetare tolkades som viljan att styrka utanförskapskänsla bland bemanningssjuksköterskor.

Det positiva som lyftes fram i frågan om utanförskap var att bemanningssjuksköterskor inte behövde ha ansvarsområden och därmed kunde fokusera på att utföra grundläggande sjuksköterskearbete. Majoriteten av deltagarna lyfte fram att valet att arbeta inom bemanning kunde bero på viljan att undvika negativa situationer på arbetsplatsen, viljan att kunna röra sig fritt samt att bli frånhållna vissa arbetsplikter, dessa aspekter var även något som lyftes fram inledningsvis i bakgrunden som ett argument om varför man skulle ha velat arbeta via ett bemanningsföretag. Arbete via bemanning hjälpte informanterna att återgå till det yrke de hade utbildat sig till och de kunde spendera mer tid med och prioritera patienterna.

”Som bemanningssjuksköterska kan du bara glida förbi, du kan finnas där för patienten och välja vara med patienten.” (inf.8)

Informanternas förhållningssätt till arbetsplatserna som de placerades på påverkades starkt av deras känsla av tillhörighet. George Simmels beskrivning av utanförskap och begreppet främling framställdes som något positivt, efter att informanternas uttalanden tolkades kunde man se att den positiva upplevelsen av främlingskap var frånvarande i informanternas beskrivning av deras känslor, det gick inte i linje med Simmels begrepp då det fanns flera negativa aspekter som kunde tolkas som annan sorts utanförskap och informanterna hade inte socialiserat sig in i främlingsrollen. Informanternas upplevelser av utanförskap var inte endast positivt laddade. De vanligast förekommande negativa aspekterna var känslan av att arbetsplatsen och kollegorna inte var deras. Exkludering från arbetsmöten och utbildningar beskrevs som en bidragande aspekt till utanförskap vilket, i sin tur, bidrog till informationsbrister.

Att arbeta som bemanningssjuksköterska kunde efterliknas med att vara främling då det teoretiska beskrivandet av främling med dess positivitet, rörlighet och nya kvaliteter passade in i arbetsbeskrivningen och lyftes fram av informanterna. Teorin problematiserade dock inte

hur andra individers förhållningssätt till främlingen kunde påverka sociala situationer. Det som skiljde teori från praktik var att andra gruppmedlemmars deltagande och förhållningssätt till främlingar kunde vara avgörande i frågan om främlingsframträdande blev till något positivt som beskrevs av Simmel eller något negativt och mer nyanserat. Informationen som framkom via intervjuer tolkades som att utanförskap var rådande och varierande i alla informanternas arbetssituationer och att den inte gick i linje med främlingsteori. Innebörden av utanförskap kunde ses som något positivt bland vissa av informanterna men det berodde på individen och vad denne ville få ut från arbetsuppdrag vilket innebar att en och samma arbetsmiljö kunde upplevas både positivt och negativt beroende på vem som utförde uppdraget.

5.3. Lojalitet

Lojalitetsteorin består av fyra olika delar vilka behandlades separat. Den första delen heter frivillig social lojalitet och handlar om en känsla av lojalitet som uppstod frivilligt till en karismatisk ledare. Fokus här låg på att man kände lojalitet till en person som hade en högre arbetsposition.

5.3.1. Frivillig vertikal lojalitet

Analysen av informanternas svar gav varierande resultat i frågan om lojalitet där majoriteten förklarade att de kände mer ansvar, tillit och lojalitet till sin bemanningschef än chef på den vårdavdelning de utförde uppdrag på. I frågan om lojalitet hade informanterna delats i tre olika grupper, där en bestod av informanter som kände lojalitet för båda chefer, en grupp där informanter kände lojalitet för avdelningschefen och sista gruppen som bestod av informanter som var lojala till bemanningschefen. Vissa av informanterna konkretiserade att bemanningschefen sågs som en chef som de kände lojalitet inför medan avdelningschefen sågs som en kund vilket krävde lojalitet av en annan typ.

”Båda fast på olika sätt, det praktiska arbetet känner jag ansvar inför avdelningschef, men jag känner mer press på att komma i tid, rapportera mina tider, inte vara sjuk, ha koll på mitt schema där känner jag ansvar inför min bemanningschef.” (inf.9)

Ansvar och lojalitet inför kund passade inte i denna teoretiska ram då lojaliteten som skulle komma till uttryck var till en person som hade en högre arbetsposition. Summeringsvis kunde

man se att majoriteten av informanterna i första hand kände lojalitet till sitt bemanningsföretag och det tolkades som bristande anknytning till avdelningschef. Trots arbetsmiljö och ansvar för uppdraget kände vissa av informanterna inte lojalitet till avdelningschefen vilket kunde påverka arbetssituationen på ett negativt sätt då lojaliteten är en viktig del för känsla av gemenskap.

5.3.2. Frivillig horisontell lojalitet

Här låg fokus på känslan av lojalitet man kände för sina kollegor.

Det framgick att informanternas relation med ordinarie personal var starkt beroende på avdelningsstorlek och antal anställda bemanningspersonal på avdelningen.

”Den här arbetsplatsen är inte så stor så att man blir lite tätare plus att de är kanske mer vana vid bemanning, de är också vana att anpassa sig.” (inf.1)

Tidsaspekten var avgörande för utveckling av lojalitetskänsla för kollegorna. Resultaten visade att samhörighet och lojalitet gick hand i hand och utvecklades lättare om man befann sig på samma arbetsplats under en längre period. Resultat härledde till slutsats om att lojalitetskänslor blev svåruppnåeliga för bemanningssjuksköterskor som utförde korta uppdrag och det kunde leda till en försämrad arbetssituation.

”Samhörigheten känns bra eftersom det är långt uppdrag. Det funkar bra åt båda håll. Det är nog tryggheten att man är där under en längre tid.” (inf.6)

Yrket hade också påverkat känslorna av lojalitet bland informanterna. Majoriteten av informanter hade lyft fram att som sjuksköterska kunde du inte arbeta själv, du var tvungen att samarbeta, känna trygghet och tillit för varandra. Den mest avgörande aspekten för känslan av lojalitet var bemötandet av ordinarie personal och när det brast så påverkades informanternas känsla av samhörighet. För att kunna utveckla frivillig lojalitet behöver man ha en stark anknytning till sina kollegor vilket, har visat sig, brister i majoriteten utav fallen i denna studie.

5.3.3. Ofrivillig vertikal lojalitet

Det tredje delen inom lojalitetsteorin handlar om påtvingad lojalitet till organisationer eller arbetsplatser. Här var det avgörande att granska hur fritt informanterna kunde yttra sig och om de kände att de kan uttrycka sig endast positivt om arbetsplatsen.

Vid frågan om hur informanterna upplevde möjlighet att yttra sina åsikter fritt inför arbetskolligor och chefer framkom varierande svar. Informanterna delades in i tre grupper beroende på deras svar. Grupp ett svarade nej i frågan om de kunde uttrycka sig fritt och den gemensamma aspekten som informanterna delade var att de uppfattade sig själva endast som en resurs samt att deras arbetsplatser inte hade många bemanningsanställda. Utanförskap var ett avgörande faktor för första gruppens svar och informanterna uttryckte negativa känslor kring det. Individens upplevelse av att denne inte har rätt att uttala sig om situationen på arbetsplatsen kan resultera i att situationen kan försämrats ytterligare då bemanningspersonal kan sluta bry sig medan alla som arbetar på samma plats bör dela sina åsikter och likaså driva fram ett förbättringsarbete. Grupp två som upplevde att de kunde uttrycka sina åsikter bestod delvis av informanter som arbetade i mindre arbetsgrupper och inte hade så många bemanningsanställda. Det kunde bero på att informanterna hade det lättare att bli en i arbetsgruppen om arbetsgrupperna var mindre och därmed kände mer frihet att uttrycka sina åsikter samt hade ett tätare umgänge redan inledningsvis. Informanterna från grupp två förklarade också att de kunde uttrycka sina åsikter till en vis del men det var beroende på arbetsdynamiken, vilka kollegor man arbetade med samt på riktlinjerna från bemanningsföretaget. Resterande informanter svarade ja på frågan och utgjorde grupp tre. Den gemensamma nämnaren mellan dessa informanter var att deras arbetsplatser bestod mestadels av bemanningspersonal.

”Jag är lite försiktigt med negativa åsikter. Man kan vara ärlig men jag vill inte klaga som bemanningspersonal, men blir jag tillfrågad så är jag ärlig.” (inf.10)

Granskningen av intervjuerna visade att majoriteten av informanterna hade utvecklat känslor av ofrivillig lojalitet gentemot arbetsplatsen, tolkningen gjordes med teorin som utgångspunkt och deras känsla av ofrivillig lojalitet visas genom deras försiktighet och känslan av att informanterna inte hade möjlighet eller vågade yttra sig negativt om en arbetsplats.

Informanten nr.12 illustrerade den rådande situationen med följande citat:

”Skulle man säga högt om hur en arbetsplats upplevs skulle man nog inte vara så välkommen tillbaka.” (inf.12)

5.3.4. Ofrivillig horisontell lojalitet

Den sista delen inom lojalitetsteorin är ofrivillig horisontell lojalitet där fokus ligger på att man upplever grupstryck, inte får svika jämbördiga eller sticka ut.

Ofrivillig horisontell lojalitet kom i uttryck när informanterna pratade om sina uppdrag på avdelningar där majoriteten av personalen var bemanningspersonal. Det påvisades tydligt att bemanningspersonal inte hade utvecklat någon ofrivillig lojalitet utan i detta fall var det ordinarie personal som utvecklade det. Det resulterade i att bemanningspersonalen fick mer utrymme medan den ordinarie personalen fick anpassa sig mer efter deras vilja. Situationen som lyftes fram där visade en stark obalans på arbetsplatsen. Informanternas uttalanden visade att arbetsplatsen inte hade några starkt etablerade regler kring hur arbetet utförs. Arbetsituation bör inte påverkas av majoriteten bara för att de var majoritet utan borde regleras tydligt av avdelningen. I denna situation blev sjuksköterskornas yrkesmoral och etik avgörande för att arbetet skulle utföras korrekt.

För att få en uppfattning om hur informanterna upplevde behovet att anpassa sig till ordinarie personal fick de svara på följande fråga: hur skulle du beskriva behovet att anpassa dig till ordinarie personal och deras arbetssätt?

Informanterna som arbetade på arbetsplatser där endast ett litet antal av kollegorna var bemanningsanställda ansåg att man behövde anpassa sig till ordinarie personal. Det hade visat sig att de informanter som inte uttryckte behovet att anpassa sig arbetade på avdelningar där stor andel kollegor var bemanningsanställda. Dessa informanter lyfte också fram att det inte enbart var antal bemanningsanställda som minskade upplevelsen av anpassningsbehovet utan också självsäkerheten i sin roll som sjuksköterska.

Jämbördighet var en aspekt som lyftes fram i intervjuerna, informanterna tillfrågades om de upplevde att deras arbetsuppgifter och deras roll på arbetsplatsen var likadan som den ordinariepersonalens. Majoriteten av informanterna upplevde att de behövde jobba hårdare, kunde bli tilldelade tråkigare uppgifter samt inte fick någon hjälp av kollegorna.

"...den ordinarie personalen tror att vi bemanningssjuksköterskor tjänar så mycket mer pengar än vad de gör så de struntar i att hjälpa en om man skulle behöva. Man får mer arbetsuppgifter att göra med patienterna och väldigt lite hjälp." (inf.11)

Ofrivillig lojalitet gentemot kollegorna trädde fram starkt då majoriteten av de intervjuade hade visat sig vara medvetna om att de behövde anpassa sig och det negativa bemötande de utsatts för berodde på att de avvek från den ordinarie personalen med sin anställningsform. Informanterna hade i sina intervjuer lyft fram olika aspekter som enligt dem hörde till deras anställningsform. De aspekterna som lyftes fram tolkades som skapandet av eget yrke med titel bemanningssjuksköterska. Tolkningen grundades i att informanterna poängterade att ”som bemanningssjuksköterska ska du vara...” och därefter utpekade olika egenskaper. Bemanningssjuksköterskan skulle enligt tolkningen vara en positiv person som inte var rädd att vara ensam, inneha mycket kunskaper och erfarenheter, vara hjälpvillig och inte vara rädd att arbeta hårdare än andra på avdelningen. En bemanningssjuksköterska skulle vara trygg i sin egen roll och vara bekväm med att inte vara en del av arbetsgruppen samt särbehandlas genom att inte få vara med på olika möten och ta del av utbildningar. Dessa egenskaper skulle en bra bemanningssjuksköterska besitta. Informanterna förklarade att det har skapats ett nytt yrke till följd av deras anställningsform som skiljde sjuksköterska och bemanningssjuksköterska åt från varandra. Annorlunda arbetsuppgifter och roller som informanterna lyfte fram öppnade upp för stor problematik då skapandet av ett eget yrke resulterade i ännu starkare utanförskap.

6. Avslutande diskussion

Studiens syfte var att fördjupa sig i hur bemanningssjuksköterskor upplever arbetssituationen när de befinner sig på ett uppdrag samt om det framstår några skillnader mellan en direktanställning och anställning via bemanningsföretag. Frågeställningarna jag utgått från var följande:

- Hur socialiserar sig sjuksköterskor in i arbetsplatser som de blir placerade på?
- Hur ser man på lojaliteten gentemot den kortvariga arbetsgivaren?
- Hur identifierar de sig med det tillfälliga uppdraget?

Dessa frågor kommer att besvaras nedan.

6.1. Summering av resultat

Informanterna hade ett positivt förhållningssätt till sina arbetsplatser som de placerades på vilket berodde på att de sedan tidigare hade en uppfattning om vad det innebar att vara anställd via bemanningsföretag. Informanterna hade förståelse för de positiva och negativa aspekter som anställningsformen innebär. Det positiva som kom till uttryck var att informanterna upplevde mycket frihet på arbetsplatserna, kunde spendera mer tid med patienter och inte behövde ha något extra ansvar. Generellt har alla informanter uttryckt att de kände mycket ansvar för avdelningscheferna eftersom de ansågs vara kunder och informanterna uttryckte sina önskemål om att utföra uppdragen så bra som möjligt.

Lojalitetsfrågan gav varierande svar. En större del av informanter svarade att de kände sig lojala till sitt bemanningsföretag eftersom det är deras arbetsgivare medan en mindre del av informanter har påvisat lojalitet till både bemannings- och avdelningschef men förklarade att det var olika sorters lojalitet de kände. Informanterna tog upp patientlojalitet självmant under intervjugången men eftersom i denna studie läggs fokus på sociala relationer mellan medarbetare ansågs det vara irrelevant. Ofrivillig lojalitet som påträffades i intervjuerna kan också förklaras som informanternas upplevelse av rädsla som härstammar från viljan att få komma tillbaka till samma arbetsplats, därför upplevde informanterna att de inte kunde uttrycka sig negativt om arbetsplatsen.

Tidsaspekten hade visat sig vara viktig i studien, ju lägre bemanningsuppdragen var desto mer lojalitet kände informanterna för avdelningscheferna, det i samband med att de kände starkare anknytning till arbetsplatsen. Tid hade också varit avgörande i frågan om hur informanterna identifierade sig med de kortvariga uppdragen som de placerades på. Utförande av kortare uppdrag hade påverkat informanternas uppfattning av deras arbetsroll och tillhörighet. Vid kortare uppdrag hade informanterna uttryckt att de befann sig på arbetsplatser endast för att släcka bränder eller fylla i för personal som var frånvarande, de var en resurs och hade därmed inte någon rätt till att uttrycka sina åsikter. De upplevde inte att arbetsplatserna var deras egna.

När upplevelser av utanförskap framkom följdes den av yrkestrygghet. Informanterna som kände sig utanför betonade yrkestryggheten starkt vilket visade att den bristande sociala acceptansen tonades ner med hjälp av tryggheten i sitt yrke. Yrkestryggheten hade även

påverkat deras upplevelse av prestationspress där en större del av informanterna uttryckte att arbetet som bemanningssjuksköterska krävde mycket kunskaper och erfarenheter. De informanter som kände sig trygga i sin yrkesroll som sjuksköterskor påvisade mindre behov av att anpassa sitt arbetssätt till ordinarie personal och kände även mindre press på arbetsplatsen överlag. Tryggheten påverkade även deras uppfattning av tillhörighet då informanterna identifierade sig till en liten grad med ordinarie sjuksköterskor på arbetsplatsen.

Känslor av tillhörighet till arbetsgruppen hade också visat sig vara framträdande när arbete utfördes i mindre arbetsgrupper eller i arbetsgrupper där majoriteten av sjuksköterskor var bemanningsanställda. Att bli en del av arbetsgruppen visade sig vara svåruppnåeligt men generellt hade alla informanter uttryckt förståelse för det och förklarat att det kunde bero på gruppstorlek, hur långt uppdrag man utförde och även på personligheter. Alla informanter hade inledningsvis uttryckt att de var trevligt bemötta men stegvis lyftes det fram olika negativa händelser som tolkades som fränstötande och särbehandlande. Samtliga intervjuade hade berättat om negativa situationer som kunde kopplas till deras anställningsform.

Utifrån deras arbetssituation som påverkades av anställningsformen hade informanterna skapat en mall för bemanningssjuksköterskans arbete som ett eget yrke med dess arbetsuppgifter, värderingar och normer. Utifrån intervjuerna kunde man se att en bemanningssjuksköterska skulle vara positiv, social och ödmjuk, kunna vara ensam samtidigt som arbetet är mindre stressigt och man har mer tid att spendera med patienter. Mindre stress berodde på att ansvarsområden så som beställningar, påfyllningar och liknande inte tilldelades till bemanningspersonalen.

Som bemanningssjuksköterska skulle man inte ha så många åsikter eller yttra sig negativt på en arbetsplats och man ska inte ha något emot att jobba hårdare än resterande kollegor. Kunskapskraven var högre än för en sjuksköterska och det rådde även erfarenhetskrav, en bemanningssjuksköterska skulle ha mer kompetens, det kom till uttryck av informanter. En bemanningssjuksköterska skulle vara en resurs som underlättade arbetet för andra, därför var det viktigt att man lärde sig fort, var trygg i sitt yrke och var självgående.

Tre utmärkande drag bland informanterna som bidrog till svarsvariation var uppdragets längd, arbetsgruppens storlek och informanternas trygghet i sin yrkesroll. Uppdragets längd var en övervägande aspekt i frågan om inkludering då den vägde över arbetsgruppsstorleken.

Trygghet i sin yrkesroll visades vara mest betydelsefullt när påfrestande situationer på arbetsplatsen uppstod, det kunde exempelvis vara upplevelser av press eller kritik. Informanterna som trivdes bäst på sina arbetsplatser var trygga i sin yrkesroll och hade vetskap om en möjlig förlängning av arbetsuppdrag.

6.2. Övergripande diskussion

I detta kapitel redovisas en diskussion om relationen mellan resultat och analys i förhållande till tidigare forskning och teori. Kapitlet avslutas med ett förslag på framtida studier.

Tillämpning av lojalitets- och arbetslivsteori resulterade i en mer konkret tolkning av informanternas lojalitetskänsla där man kunde se om lojaliteten var frivillig samt om lojalitetskänslor utvecklades för kollegor eller personer som hade högre arbetspositioner. Studien påvisade att en större del inte hade utvecklat en frivillig känsla av lojalitet till cheferna på vårdavdelningen och att det berodde på att de befann sig på arbetsplatsen under en kortare period.

Tsoukalas (2003) beskrev att känslan av lojalitet och utstötning påverkades av uppdragets längd och influeras negativt ju kortare arbetsuppdraget var. I denna studie kunde vi också se att tid var en bidragande aspekt för om man blev en del av arbetsgruppen och om man utvecklade känslor av lojalitet gentemot avdelningschef. Känslor av lojalitet berodde på hur mycket kontakt informanterna hade med cheferna. Tsoukalas (2003) konkretiserade att hans resultat handlade om personer som jobbade på platsen kortare tid än tre månader men sådant resultat framkom inte i denna studie då alla informanter som deltog talade om arbetsuppdrag som var cirka 6 månader långa och även då hade inte alla informanter utvecklat en lojalitetskänsla. Informanterna upplevde till stor del att de inte var en del i arbetsgruppen, med några undantag som lyftes fram i resultatkapitlet. Känslan av lojalitet påverkades starkt av tiden men i de flesta fall räckte inte 6 månader för att lojalitetskänslan för avdelningschefen skulle utvecklas.

Informanterna som utvecklade känslor av lojalitet påvisade att det berodde på att de såg på bemanningsföretag som på en mellanhand mellan arbetsgivare och arbetstagare. Informanterna hade även förklarat att de inte kunde uttrycka sina negativa åsikter på sina arbetsplatser vilket tolkades utifrån det teoretiska ramverket som uttryck för ofrivillig

lojalitet, dock kunde det även tolkas som en rädsla att upprätthålla sitt varumärke och möjlighet att komma till samma arbetsplats för flera uppdrag.

Vid en granskning av lojalitetskänsla inför kollegorna framkom att: informanterna upplevde en stark känsla av ofrivillig lojalitet gentemot kollegorna då de upplevde grupstryck, starkt behov att anpassa sig samt även behov att hävda sig inför dem. Enligt informanterna hade de alla någon gång bemötts negativt men trots det har de fokuserat på sin yrkesroll och samarbetsbehov.

Resultatet i denna studie gick i linje med en studie av Olofsdotter och Augustsson (2008) där författarna förklarade att bemanningspersonal bemöttes på ett otrevligt sätt och att det berodde på deras anställningsform. Det lyftes också fram att bemanningsanställda var främlingar på arbetsplatsen och likaså i denna studie kunde man se att många negativa aspekter av en främlingstitel på en arbetsplats så som exkludering, fientlig inställning och även sociala krav medföljande främlingskap.

Valet av främlingsteorin ledde till en uppfattning om att informanterna som deltog i studien upplevde både närhet och avstånd på sina arbetsplatser och att det inte var endast positivt. Resultatet gick i linje med Olofsdotters och Augustssons (2008) resultat där författarna också använde sig av George Simmels främlingsteori. Främlingsteorin var mindre hållbar i denna studie då bemanningsanställda besatt alla främlingsegenskaper, dock var de inte så positivt laddade. Informanterna kunde inte beskrivas som främlingar och deras arbetssituation analyserades med hjälp av yrkessocialisationsteorin.

Yrkessocialisationsteorin betonade yrkeskulturer som rådde på olika arbetsplatser och individernas socialisering in i dessa kulturer. Inom teorin beskrevs det att kunskap var minimikravet och första steget för att yrkessocialisationen skulle vara möjlig. Håkansson och Isidorsson (2012) betonade också kunskap som ett verktyg för en lättare integration. Med det menade de att om en person uppfyllde kunskapskraven så kunde hen integrera sig lättare och ju högre kunskapskraven blev desto lättare trädde integrationen fram.

Kunskapskraven var relativt höga i denna studie, för att en person skulle kunna arbeta som sjuksköterska krävdes det en fullbordad 3-årig utbildning vilket enligt Håkansson och Isidorsson (2012) borde ha underlättat integrationen. I denna studie kunde vi se att

bemanningsjuksköterskornas integration inte påverkades av deras utbildning eller erfarenheter och att de mer avgörande aspekterna var storleken av arbetsgruppen och arbetsuppdrags längd. Informanterna som deltog i denna studie uppfyllde kunskapskraven men problematiken som uppstod var att det framkom situationer där informanternas kunskaper förkastades av medarbetare.

Teorin betonade inte vikten av att kunskapskraven uppfylls var lika stor som dess acceptans. Enligt teorin skulle man, för att bli en del av arbetsgruppen, bli bekant med arbetsplatsen och rådande normer samt få en uppfattning om ens egen roll på arbetsplatsen. Informanterna var medvetna om rådande normer men det minskade inte känslan av utanförskap vilket borde ha skett enligt teorin. Utanförskapet blev istället en del av informanternas identitet på arbetsplatsen och det i sin tur ledde till att de skapade ett eget yrke som de kunde socialisera sig in i.

Denna studie hade påvisat att i frågan om bemanningsanställda påverkades deras arbetssituation i stor grad av hur långa uppdrag de placerades på, hur stora arbetsgrupper de hamnade i samt om det fanns flera bemanningsanställda på samma arbetsplats. Bemanningssjuksköterskornas förhållningssätt till arbetsplatserna påverkades i stor grad av uppdragets längd och det som informanternas fokus låg på var patienterna och inte arbetsplatsen i sig. En uppfattning om utanförskap bland informanterna var anledningen till att arbetsplatsen inte sågs som sin egen.

Arbetsplatsens upplevelse påverkade även informanternas förhållningssätt till bemannings- och avdelningschef där informanterna vars känsla av tillhörighet framkom också förklarade att de hade en starkare känsla av lojalitet till avdelningschefen på vårdavdelningen. Frågan om lojaliteten påverkades av informanternas upplevelse av yrke, med det menar jag att informanterna som såg sig själva som sjuksköterskor hade det lättare att anknyta lojalitetskänslor till chefen på vårdavdelningen medan informanterna som identifierade sig som bemanningssjuksköterska uttryckte starkare känsla av lojalitet till bemanningschefen. Denna identifikation påverkade också informanternas upplevelser av arbetsplatserna som de placerades på och informanternas förhållningssätt till dessa.

Valet av teorier kunde ha påverkat tolkningen av resultatet, därför har empirin i denna studie analyserats med hjälp av tre olika teorier som innehöll olika likheter med varandra. Teorierna fungerade som en stegvis fördjupning i ämnet.

6.2.1. Förslag på framtida studier

Studien har visat att bemanningssjuksköterskor som kände sig bekväma i sitt yrke hade lättare att hantera utmaningar under de korta uppdrag som kan komma att bli. Det krävs flera studier av kvalitativ och kvantitativ ansats för att se om yrkestrygghet är en avgörande aspekt i upplevelsen av bemanningsuppdrag och om det framkommer i flera fall. Mer forskning behövs för att se om det finns flera gemensamma nämnare mellan informanter som kunde vara anledningen till att de svarade på ett visst sätt. Detta skulle möjligtvis skapa en mer nyanserad bild av situationen samt bidra till möjlig generalisering.

6.2.2. Studiens bidrag för olika professioner

Studien kan hjälpa sjuksköterskor som har funderar på att arbeta via bemanningsföretag att se olika sidor av arbetet. Studiens resultat kan ge en överblick av fördelar samt nackdelar med att vara bemanningssjuksköterska och därmed underlätta beslutstagandet.

Bemanningsföretag som hyr ut sjuksköterskor kan använda sig av informationen som studien lyfter fram för att ha en tydlig kommunikation med avdelningarna de hyr ut till i förebyggande syfte och därmed skapa en bra arbetsmiljö för sina anställda.

Avdelningar som hyr in bemanningssjuksköterskor kan använda sig av denna studie för att få en konkret insyn på vilken problematik bemanningssjuksköterskor kan komma i kontakt med och därmed försöka förebygga det.

Denna studie skapar en överblick av vad det innebär att vara bemanningssjuksköterska, vilka hinder man måste ta sig igenom samt hur regleras man som individ på en arbetsplats. Studien visar hur skapandet av ett eget yrke uppstår och hur påfrestande det kan vara att arbeta via bemanningsföretag och inte känna att man är en del av avdelning man arbetar på.

Denna studie kartlägger en del av problematiken och olika professioner kan använda sig av det för att informera, förebygga och motarbeta det negativa för att göra arbetsplatserna bättre och mer välkomnande för bemanningssjuksköterskor. En bra arbetsmiljö underlättar samarbetet bland personal samt ger föda till viljan att göra sitt yttersta på jobbet.

Källor

- Arvidson, M., & Axelsson, J. (2014). Lojalitetens sociala former-Om lojalitet och arbetsliv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 20(1), 55-64.
- Bell, J. & Waters, S. (2016). *Introduktion till forskningsmetodik*. (5., [uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Bosmans, K., De Cuyper, N., Hardonk, S., & Vanroelen, C. (2015). Temporary agency workers as outsiders: an application of the established-outsider theory on the social relations between temporary agency and permanent workers. *Society, Health & Vulnerability*, 6(1), 27848.
- Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. (3., rev. och uppdaterade uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Furåker, B., Håkansson, K. & Karlsson, J.C. (red.) (2007). *Flexibility and stability in working life [Elektronisk resurs]*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Garsten, C. (2003). Colleague, competitor, or client: Social boundaries in flexible work arrangements. In *Managing boundaries in organizations: Multiple perspectives* (pp. 244-261). Palgrave Macmillan, London.
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2007). Flexibility, stability and agency work: A comparison of the use of agency work in Sweden and the UK. In *Flexibility and stability in working life* (pp. 123-147). Palgrave Macmillan, London.
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2012). Work organizational outcomes of the use of temporary agency workers. *Organization Studies*, 33(4), 487-505.
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2015). Temporary Agency Workers-Precarious Workers?:
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2016). Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 22(3/4), 47-67.
- Perceived Job Security and Employability for Temporary Agency Workers and Client
- Kallinikos, J. (1996). *Organizations in the age of information*. (1. uppl.) Bjärred: Academia adacta.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3. [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Lauvås, P. & Handal, G. (2001). *Handledning och praktisk yrkest teori*. (2., [utök.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Olofsdotter, G., & Augustsson, G. (2008). Uthyrda konsulter från bemanningsföretag:

Främling eller outsider? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 14(4), 11–25. Hämtad från

<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kau:diva-5386>

Organization Employees at a Swedish Manufacturing Plant. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(4), 3.

Papakostas, A. (2003). *Mer organisation med färre människor och många organisationer med få frågor: en essä om politiska partier och frivilliga organisationer*. Stockholm: SCORE (Stockholms centrum för forskning om offentlig sektor).

Simmel, G. (1995). *Hur är samhället möjligt? - och andra essäer*. ([Ny utg.]). Göteborg: Korpen.

Starrin, B. & Svensson, P. (red.) (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.

Tsoukalas, I. (2003). *Flexibel arbetsmarknad i fokus [Elektronisk resurs] : en studie av nya anställningsförhållanden*. Stockholm: Stockholms centrum för forskning om offentlig sektor, Stockholms universitet.

Vetenskapsrådet (2011). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Elektroniska källor

Bemanningsföretagen. (2018). *Historia*. Hämtad 2018-02-11 från

https://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen_1/historia?expanded_accordions=vacc-500c9c6b,vacc-87192d60,vacc-8e539dbc,vacc-abecb8f0,vacc-9f6108f2

Bemanningsföretagen. (2018). *Fakta om branschen*. Hämtad 2018-02-11 från

https://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen_1/fakta

Bemanningsföretagen. (2018). *Bemanningsbranschens fördelar för individen*. Hämtad 2018-02-11 från https://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen_1/individ

Swahn, J (2016, 28 september). *Sjuksköterska: Inhyrd personal ett stort problem*. SVT nyheter. Hämtad från <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/uppsala/sjukskoterska-inhyrd-personal-ett-stort-problem>

Sveriges kommuner och landsting. (2018). *Anställningsformer*. Hämtad 2018-05-17 från

<https://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal/arbetsrattlagar/anstallning/anstallningsformer.1937.html>

Bilagor

Bilaga 1. Intervjuguide

1. Hur länge har du arbetat som sjuksköterska?
2. Kan du berätta om vilka typer av anställningar du har och har haft?
3. Varför har du gått över till att arbeta som bemanningssjuksköterska?
4. Hur länge har du varit anställd inom bemanningsföretag?
5. Vilka uppdrag har du haft? Hur långa eller korta var de?
6. Kan du berätta om ditt pågående uppdrag eller uppdrag som du har haft mest nyligen?
7. Hur har du upplevt samspel mellan dig och ordinarie personal på vårdavdelning?
8. Hur upplevdes känslan av samhörighet med den ordinarie personal på vårdavdelningen?
9. Föreligger det några skillnader i arbetsuppgifter mellan dig och den ordinarie personal, om ja, vilka?
10. Upplevde du någon prestations press och skyldighet gentemot den ordinarie vårdpersonalen? Om svaret är ja, hur kändes det? Vad tycker du är anledning till det?
11. Vad är det största problemet som du har stött på arbetsplatsen som bemanningssjuksköterska?
12. Hur skulle du beskriva behovet att anpassa dig till ordinarie personal och deras arbetssätt?
13. Vilken kontakt har du haft med avdelningschef under ditt kortaste uppdrag?
14. Om det skulle uppstå ett arbetsrelaterat problem på vårdavdelningen vilken utav cheferna skulle vända dig till och varför?
15. Hur upplevde du relationen med chefen på vårdavdelningen i jämförelse med din chef på bemanningsföretaget?
16. Vilken utav cheferna känner du mest ansvar/lojalitet inför?
17. Upplever du att du kan uttrycka fritt dina åsikter om arbetsplatsen i grupp och framför chefen? (negativa och positiva)
18. Upplever du någon form av särbehandling av arbetskolllegorna på grund av din anställningsform (bemanningssjuksköterska)
19. Vilka skillnader tycker du att det finns mellan en sjuksköterska och en bemanningssjuksköterska på en arbetsplats?

Bilaga 2. Informationsbrev

Uppsala Universitet,
Sociologiska institutionen

Till

En förfrågan om deltagande i studie

Jag är en student som nu skall påbörja mitt examensarbete vid Sociologiska institutionen vid Uppsala Universitet. I examensarbetet undersöker jag hur inhyrda sjuksköterskor förhåller sig till arbetsgivaren, arbetsplatsen, arbetsuppgifter och medarbetare när de befinner sig på arbetsplats under en kortare period. Jag kommer att genomföra en kvalitativ studie med syfte att få en bredare uppfattning om vad det innebär att arbeta som bemanningssjuksköterska.

Du tillfrågas därför, som en bemanningssjuksköterska att delta i min studie och hjälpa mig att fördjupa mig i ämnet. Data kommer samlas under april månad i form av personliga intervjuer och telefon/mail intervjuer. Intervjuerna kommer ta ca. 30 minuter att genomföra. Personliga intervjuer kommer att spelas in med hjälp av en diktafon och anteckningarna kommer att föras med papper och penna.

Deltagandet är naturligtvis frivilligt och kan när som helst utan särskild förklaring avbrytas. Det insamlade materialet kommer att förvaras så att endast jag och handledare kommer åt det under arbetets gång. Jag kommer följa vetenskapsrådets etiska riktlinjer och materialet kommer att aidentifieras och presenteras på sådant sätt att enskilda individer kommer inte kunna identifieras. Det insamlade materialet kommer att analyseras och publiceras i form av en c-upsats vid den Sociologiska institutionen.

Jag kommer att kontakta dig i ärendet i vecka 14.

Om du har några frågor kring studie eller intervju får du gärna kontakta mig så svarar jag på dessa.

Uppsala 2018-04-10

Med vänliga hälsningar

Asta Skruzdyte

Student

Telefon: 0736785772

E-post: Asta Skruzdyte

Handledare: Fredrik Movitz

E-post: fredrik.movitz@soc.uu.se

Univ. Lektor vid Sociologiska institutionen